

청소년 노동안전보건 플랫폼 구축

연구보고서

한국노동안전보건연구소
청소년 노동안전보건 플랫폼 구축 연구팀

순서

I . 시작하며	-----	3
II . 요약 및 제언	-----	5
III . 국내 청소년 노동안전보건현황 및 제언		
1. 국내 청소년 노동기본권보장방안 연구 요약	-----	9
2. 국내 청소년 매체 현황	-----	16
IV . 각국의 노동안전보건 매체 분석		
1. 캐나다	-----	21
2. 미국	-----	30
3. 캘리포니아주	-----	39
4. EU	-----	66
5. 영국	-----	93
6. 핀란드	-----	107

I. 시작하며

한국에서 청소년 노동은 대부분 아르바이트나 직업계고 현장실습과정에서 목격할 수 있다. 하지만 아르바이트는 비교적 사람들에게 잘 알려져 있지만, 현장실습은 ‘교육’이라는 미명하에 노동으로 인식하지 못하는 경우가 많다.

물론 청소년 노동은 과거에도 있었다. 그러나 노동과 고용의 형태가 점점 더 복잡하고 불안정한 오늘날에는, 청소년도 단기간, 위험한 노동력을 필요로 하는 노동현장으로 진입할 가능성이 높아지고 있다. 청소년 아르바이트 실태조사 결과를 보면 아르바이트 경험 비율이 일반계 고등학교에 비해 직업계 고등학교에서 일관되게 높게 나타난다. 소득이 낮은 가정의 자녀가 직업계고에 더 많이 진학하며, 알바노동의 경험도 더 많다. 한편에선 보다 빠른 직업 탐색을 위해서 직업계고에 진학하기도 하고 필요한 개인물품을 구매하기 위해서나 사회생활 경험을 쌓기 위해, 독립적인 경제생활을 하기 위해서 등 다양한 필요를 해소하고자 노동을 하기도 한다.

이처럼 청소년은 다양한 요인으로 자의 반 타의 반 노동시장에 진입하고 있으며, 노동 현장을 살펴봤을 때 갈수록 불안정하고 위험한 노동현장이 되고 있다는 점에서 청소년 노동에 대한 면밀한 파악과 대안을 마련할 필요가 있다.

하지만 청소년노동자를 보호하는 안전망은 이에 비해 오히려 후퇴하고 있는 듯하다. 아르바이트 현장, 현장실습 파견 산업체에서 중대재해가 지속적으로 발생하고 있는 것이 이를 반증한다. 특히 직업계고의 청소년은 ‘교육’이라는 명목으로 제조업 공장, 콜센터, 외식업체 등 노동현장으로 투입되지만, 현장실습 전에 어떤 일을 하는지, 그 업무와 일터에는 어떠한 위험이 있는지, 위험 상황이 발생한다면 어떻게 대처해야 하는지 등 구체적이고 제대로 된 교육을 대부분 받지 못하고 시작하게 된다.

노동현장에 존재하는 ‘위험요소’ 그 자체가 바로 사고로 연결되는 것이 아니라 위험을 어떻게 관리하느냐에 따라 위험하거나 안전한 일터가 만들어진다. 그렇기에 위험을 잘 관리하기 위해서 근로기준법이나 산업안전보건법 등의 제도가 마련되었고, 이러한 제도를 통하여 노동자의 권리와 사업주의 의무를 정해두고 있다. 하지만 제도에서 보장되는 권리와 지켜야 할 의무에 대한 교육이 제대로 시행되지 않는다면, 이러한 정보가 제대로 제공되지 못한다면, 노동자는 권리를 제대로 요구하지 못하고, 결국 사업주 또한 의무를 이행하기 어렵다. 여기에 불안정한 일터에서 ‘청소년노동자’라는 지위는 위험을 더 가중시키는 요소로 작용한다. 청소년노동자이기에 더욱 자신의 노동조건, 노동문제를 제대로 인식해야한다. 그렇기에 학교에서부터 노동안전보건에 관한 교육과 알권리를 필수적으로 제공받는 것이 필요하다.

최근 들어 청소년 노동인권교육이 확대되고 있지만, 여전히 부족하고 보완해야 할 부분이 많다. 외국의 경우 학교 정규교육과정에 노동인권교육이 필수로 포함된다. 노동자가 알아야 할 노동기본권, 노동안전보건 교육 등 정규 교과서에 포함되어있고, 초등학교부터 교육을 받기 때문에 자연스럽게 익힐 수 있다. 하지만 한국은 정규교육과정에 포함되지 못한

채, 시 도 교육감의 의지나 지자체 조례에 따라 교육내용, 교육시간, 교육방식 등이 지역마다 다르게 진행되고 있다.

그리고 청소년에게 필요한 노동인권 관련 정보 제공도 부족하다. 노동인권교육이 확대됨에 따라 노동기본권에 관한 정보를 제공하는 기관이나 매체 또한 점차 확대되고 있지만, 안타깝게도 현재 국내에서 노동안전보건에 관한 정보를 제공하는 기관은 전무하다. 실제 국가기관에서 운영 중인 안전보건공단 홈페이지도 대상별 노동자에 대한 구체적인 안전보건 정보는 제공하지 못하고 있다.

‘청소년노동자’는 연소자로서 사회적으로 보호의 대상이다. 하지만 실제 그들이 하는 ‘노동’은 비청소년노동자의 노동과 다르지 않다. 더욱 심각한 것은 한국의 가부장적인 문화, 나이주의와 위계중심의 문화는 청소년 노동을 보호하기는커녕 오히려 밑바닥 노동으로 내몰고 있다는 것이다. 청소년 노동을 보호하기 위해선 청소년 노동에 대한 왜곡되고 차별적인 시각을 바꾸고, 노동존중 사회를 위한 사회 전반적인 노력이 필요하다. 더불어 청소년노동자가 자신의 노동에 대한 결정권을 지닌 주체임을 인식할 수 있도록 다양한 영역에서의 노력이 필요하다.

이번 연구는 노동의 의미와 가치를 충분히 교육받지 못하고, 그러한 정보를 제공받지 못하고 있는 한국의 청소년들에게 노동의 중요성을 이해하고, ‘권리의 주체로서 노동자’로서 기 위한 기본적인 시스템 마련의 필요성을 제기하고자 시작하였다. 그리고 해외국가들이 운영하는 안전보건 매체 현황을 파악하여, 특히 ‘청소년노동자’에게 제공하고 있는 노동안전보건에 관한 다양한 내용, 프로그램, 자료를 검토하였다.

이번 연구를 통하여 확인한 것은 국가는 대상별 노동자에 맞는 구체적인 안전보건정보 제공을 할 책임과 의무가 있고, 안전보건 정보를 제공해야한다는 것이며, 이것이 알권리의 ‘기본’이라는 것이다. 더불어 단순한 정보제공을 넘어 모든 청소년 당사자의 의견이 수렴되고 직접 공유하는 공간으로서 청소년 노동안전보건 플랫폼 마련이 필요하다는 것이다. 무엇보다도 이러한 연구가 연구로 끝나지 않고, 현실에서 청소년노동자에게 실질적인 도움이 되기 위해선, 청소년노동자와 많은 이들이 함께 요구하고 제기해야 가능하다는 것이다.

이 연구가 한국의 청소년 노동안전보건 플랫폼 구축을 위한 기초 자료로 활용되고, 더 나아가 ‘일하는 모든 이’를 위한 플랫폼 구축을 앞당기는 데 도움이 되기를 바란다.

마지막으로, 청소년 노동안전보건 플랫폼 구축 연구팀에 함께 해주신 직업환경의학 전문의 예병진, 이영일, 조성식, 노무사 유선경, 이기태, 한국노동안전보건 상임활동가 김지안, 이나래, 이숙견님께 감사인사를 드린다.

2020년 1월 31일

Ⅱ. 요약 및 제언

1. 요약

한국은 매년 2,000명 이상의 노동자가 산업재해로 사망하고 있다. 더욱 심각한 것은 매일 3명 이상의 노동자가 업무 중 사고로 죽는 끔찍한 노동 현실이 되풀이된다는 것이다. 이러한 현실은 청소년노동자가 일하는 아르바이트 현장과 직업계고 산업체 파견 현장실습 사업장에서 나타나고 있다. 이정미 의원실에서 노동부 산재사고 통계자료를 보면, 2016년부터 2018년까지 19세 미만 노동자의 업무 중 사고는 매년 1,000건 이상 발생하였다. 질병관리본부자료(2011~2016년)는 업무용 오토바이 사고 발생으로 온 응급실 환자 중 15.2%가 청소년노동자라고 조사하였다. 2011년부터 2017년까지 산업체 파견 현장실습 과정에서 현장실습생에게 업무 중 사고, 자살 등으로 중대 재해가 지속해서 발생하였다. 이렇듯 한국에서 청소년노동자의 노동 건강권 현실은 심각한 수준임을 확인할 수 있다.

한국노동안전보건연구소는 이러한 현실을 바꾸고, 청소년의 건강권보호와 노동안전보건 감수성 향상을 위하여 2015년부터 청소년노동건강권팀을 구성하여 연구소 중점사업으로 청소년 노동건강권 향상을 위한 활동을 진행 중이다. 청소년노동인권네트워크활동, 직업계고 현장실습 대응활동, 직업계고 실습실 작업환경개선활동, 청소년, 교사, 활동가 대상 노동인권 교육과 교육 프로그램 마련 등 다양한 연구조사와 대응 활동을 하고 있다. 그동안 청소년 노동 건강권 활동에서 확인한 것은 우리 사회가 노동자, 특히 청소년노동자와 같은 취약노동자에게 노동안전보건에 관한 알권리 보장에 얼마나 취약하고 부족한지 경험할 수 있었다.

그래서 연구소는 여러 전문가(시민사회단체 활동가, 노무사, 직업환경의학전문의)와 함께 청소년 노동안전보건 플랫폼 연구팀을 구성하여, 국내의 노동안전보건 매체(대표적으로 안전보건공단 홈페이지)와 청소년을 위한 기관에서 운영하는 홈페이지를 검토하였고, 해외 국가 중 5개의 국가에서 제공하는 안전보건 플랫폼을 찾아보고 검토하는 연구 활동을 진행하였다. 2019년 3월부터 매월 1회 이상 모임을 통하여 각자가 맡은 국가의 플랫폼 내용을 공유하였고, 국내의 청소년노동기본권과 국내 플랫폼 검토를 함께 진행하였다. 더불어 연구과정에서 정리된 내용을 청소년활동가와의 간담회를 통하여 의견을 수렴하였고, 11월 직업환경의학과학회에서 연구 결과를 공유하는 시간도 가졌다. 2020년은 다양한 매체와 프로그램을 통하여 플랫폼 구축팀의 연구 결과를 널리 알리고, 차기 연구로 플랫폼을 구축하기 위한 매뉴얼을 제작해보고자 한다.

청소년 노동안전보건 구축팀에서 검토한 결과에 대한 간략한 요약과 해외 매체를 통하여 확인한 플랫폼 구축 시 적절한 알권리 제공을 위한 결과 내용을 제안하고자 한다.

먼저, 국내 청소년 노동기본권 현황 및 청소년 매체 검토 연구를 하여, 국내 청소년 기본권 현황을 검토하기 위해 2018년에 한국청소년정책연구원에서 발간한 보고서 ‘국내 청소년의

노동기본권 보장방안 연구' 내용을 검토하였다.¹⁾ 국내 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책 제언으로 1) (숫자 1만 들어가 있는데 이후에 숫자가 없음.) 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언으로 괜찮은 일자리에 대한 권리보장, 노동조건에 대해 알권리 보장, 안전에 대한 권리보장, 일하는 청소년의 건강검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련, 적절한 보상권, 학습권, 인격보호권, 참여권 보장과 함께 노동기본권 보장을 위한 인권 인프라 및 사회문화적 인식 개선을 제안하였다. 그리고 취약계층 청소년을 위한 정책제언으로 취약계층 청소년 대상 교육의 체계화 방안 제안, 기관 및 종사자의 청소년노동기본권 보장 서비스 강화, 지역사회 및 유관기관 협력체계의 제도화방안, 서비스 밖 청소년을 위한 서비스 지원체계 마련을 제안하였다.

이와 함께 국내 청소년 관련 매체를 검토하였다. 먼저 안전보건공단 홈페이지를 검토하였으나, 해외 매체처럼 대상별 노동자에 대한 안전보건자료가 제공되고 있지 않았으며, 무엇보다도 당사자의 정보 접근성이 너무 어려웠다. 심지어 '청소년'으로 검색할 경우 제공되는 정보는 전무하였다. 이와 함께 국내 청소년 상담 및 구제기관에서 제공하는 매체를 검토하였으나, 대부분 기본적인 노동기본권-임금, 알바 10계명, 산업재해 등-에 관한 내용만 제공하고 있을 뿐, 청소년이 꼭 알아야 할 노동안전보건에 관한 구체적인 내용은 제공하지 않았다.

해외 매체 검토는 5개 국가-캐나다, 미국, 영국, 핀란드, EU-와 미국의 캘리포니아주의 청소년 노동안전보건 홈페이지를 검토하였다. 청소년에게 정보의 접근성이 얼마나 쉬운지, 어떠한 관점과 원칙으로 정보를 제공하고 있는지, 구성항목은 어떻게 구성되어있는지, 세부항목을 이루고 있는 내용이 청소년 당사자가 이해하기 쉽게 제공되고 있는지, 제공자가 얼마나 능동적으로 참여할 수 있는지 등을 검토하였고, 관련 국가별 특이점과 한계, 그리고 한국에서 청소년 노동안전보건 플랫폼 구축 시 꼭 반영해야 할 내용, 원칙, 항목 등을 정리하였다.

검토한 6개의 매체 중 유일하게 독자적인 청소년노동자 노동안전보건 플랫폼을 운영하는 곳은 캘리포니아주로 청소년노동자를 위한 다양한 자료와 내용을 찾기 쉽게 제공하고 있으며, 청소년노동자가 많이 일하고 있는 업종에 대한 설명과 안전사고 및 직업성질환에 대한 사례, 안전하고 건강하게 일하기 위해서 요구해야 할 구체적인 정보를 제공하고 있다.

나머지 5개 국가에서 제공되는 매체는 한국의 안전보건공단처럼 국가의 안전보건센터에서 제공하는 노동안전보건 플랫폼 방식이다. 하지만 5개 국가 모두가 전체 노동자뿐만 아니라 대상별-청소년, 여성, 노령, 이주 등-노동자를 위한 정보를 구체적으로 제공하고 있다. 예를 들어 미국 OSHA의 경우 청소년노동자에 관한 다양한 자원과 정보를 다양한 매체와 연결해주는 역할을 충실히 하고 있었으며 청소년 노동에서의 법적인 문제, 임금 차별의 문제는 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division(미 노동부, 임금 및 시간 분과)로 연결하고 있고, 유해물질에 대한 건강 영향은 OSHA 및 NIOSH의 홈페이지로 연결하

1) 「청소년의 노동기본권 보장 방안 연구」, 황진구, 유민상, 정유진, 한국청소년정책연구원, 2018.04

고 있다. 특히, 청소년 및 젊은 노동자가 가장 많이 취업하는 패스트푸드점, 건설업은 각 공정 및 유해인자에 따라 발생하기 쉬운 사고 및 건강 장애에 대해 구체적으로 예방 및 관리대책을 설명하고 있다. 또한, 청소년노동자와 관련이 많은 교육자, 학부모를 대상으로도 청소년의 취업과 노동에서 필요한 다양한 교육 자료를 제공하거나 관련 기관으로 연결해주고 있다.

캐나다의 직업안전보건센터는 첫 번째로 설명하고 있는 주제가 ‘괴롭힘(Bullying)’으로, 일터뿐만 아니라 일터 이외의 학교, 사회 등 모든 곳, 모든 상황에서 괴롭힘이 왜 문제가 되는지, 괴롭힘을 당하는 피해자가 어떠한 대처와 도움을 받을 수 있는지를 자세하게 설명해주고 있다. 그리고 EU의 경우 노동인권교육의 중요성과 필요성을 구체적으로 제시하고, 청소년부터 교사, 학부모 등이 활용할 수 있는 교육 자료도 많이 제공하고 있는데, 유치원부터 평생 동안 노동인권교육이 필요하며, 실제 정규교육과정으로 포함되어 교육하고 습득해야 안전하고 건강하게 일할 수 있다는 점을 강조하고 있다.

공통적으로 6개 매체 모두가 청소년 당사자의 알권리 보장의 중요성, 알권리가 충분히 제공되지 않았을 때 작업을 중지할 권리가 있음을 설명하고, 이 과정에서 노동조합, 국가기관, 학부모, 교사 등 도움을 받을 수 있다는 것을 강조하고 있다. 특히 노동조합의 중요성과 노동안전보건의 현장에서 실행될 때 중요한 역할을 하는 주체임을 충분히 설명하고 있다. 한국과는 다르게 국가에서부터 노동조합을 존중하고, 대등한 파트너로서 인정하고 있음을 확인할 수 있었다.

물론 한계점도 있다. 6개 매체 모두 정보제공의 일방성의 문제점을 확인하였는데, 홈페이지 자체에서 청소년노동자의 의견이 수렴하거나 피드백을 받을 수 있는 통로가 없다는 문제를 확인하였다. 다양한 캠페인, 토론, 연구 등 홍보 및 참여를 높이는 프로그램을 배치하는 국가도 있었으나, 홈페이지 차원에서 직접적인 소통공간의 마련이 필요할 것으로 보인다. 그리고 한국보다는 대상별 노동자에 맞추어 다양한 정보를 제공하고 있으나, 이주, 장애, 여성, 성소수자, 질병 취약노동자 등 좀 더 다양한 대상자를 위한 세심한 정보제공이 필요하며, 최근 노동의 변화에 맞는 ‘플랫폼 노동’, ‘자동화’에 따른 정보도 포함되어야 함을 확인하였다. 물론 이번 연구에서 해외 홈페이지에서 제공된 내용이 실제로 청소년에게 얼마나 유용한지, 얼마나 이용되고 있는지는 확인할 수 없었으나 추후 연구에서 확인도 필요할 것이다. 국가별 매체에 대한 구체적인 내용은 전체 보고서를 확인하기 바란다.

2. 제언

청소년 노동안전보건 플랫폼 구축팀은 이번 연구를 통하여 실제 한국에서도 청소년노동안전보건 플랫폼이 하루바삐 구축되는데 도움이 되기를 바란다. 더불어 청소년과 모든 노동자가 노동안전보건에 관한 알 권리를 제대로 제공받을 수 있는 매체가 만들어지기를 원한다.

청소년 노동안전보건 플랫폼 구축을 위해 몇 가지 제안하고자 한다.

첫째, 국내에서도 독자적인 청소년 안전보건 플랫폼이 마련되어야 한다. 현재 안전보건공단에서 제공하는 노동안전보건 정보는 실제로 노동자의 접근성이 매우 낮으며, 대상별 노동자에 대한 적합한 정보가 제공되지 못하고 있다. 안전보건공단의 홈페이지 개선도 필요하지만 청소년을 위한 노동안전보건 플랫폼 구축도 필수적이다.

둘째, 플랫폼 구축과 운영과정에서 청소년 당사자의 의견 수렴이 보장될 수 있어야 한다. 플랫폼 구축 과정에서도 청소년노동자의 의견을 수렴하여 제작해야하며, 이후 운영과정에서도 당사자의 참여를 보장하고 의견을 수렴할 수 있는 공간으로 만들어질 필요가 있다.

셋째, 구체적이고 필요한 정보제공도 중요하지만, 노동자건강권의 중요성과 노동안전보건 감수성을 높일 수 있는 방향으로 알권리를 제공하는 것이 무엇보다도 중요하다.

넷째, 안전사고 예방에 관한 정보제공도 중요하지만 최근의 노동변화를 담고 있는 내용-일터괴롭힘, 감정노동, 플랫폼 노동, 초 단기노동 등-에 대한 사례, 문제점 등을 구체적으로 제공해야 한다.

다섯째, 여성, 장애인, 성소수자, 질병취약노동자, 제3자 노출자 등 다양한 정체성과 특성에 적합한 정보제공이 필요하며, 더불어 대상별 노동자에 맞는 자료 개발과 연구 또한 함께 병행되어야 할 것이다.

여섯째, 청소년노동자와 사업주뿐만 아니라 교사, 부모, 의료인, 노동조합, 활동가 등 청소년 노동인권과 안전보건의 주체가 될 수 있는 대상자를 위한 안전보건 정보도 제공해야 한다.

마지막으로, 유치원부터 시작하여 평생 동안 노동안전보건에 관한 교육을 받을 수 있도록 하는 인프라 마련이 중요하며, 특히 '학교'라는 공간은 기본적으로 노동안전보건을 배우고 경험할 수 있는 노동안전보건 교육 정착이 필요하다.

실제로 위의 제언들이 현실이 되기 위해선 많은 시간과 노력, 토론이 필요하다. 하지만 '시작이 반이다.'는 속담도 있듯이 이번 연구가 플랫폼 구축의 시작을 만드는 역할을 할 수 있기를 바란다. 그리고 청소년노동자는 물론 모든 노동자를 대상으로 제공되는 노동안전보건 플랫폼에 도움이 될 수 있기를 기대한다.

이후 플랫폼 구축팀은 국내 청소년 노동안전보건 플랫폼 구축 시 필요한 항목, 정보제공의 기준과 원칙, 관련한 다양한 자료와 콘텐츠 등 '청소년 노동안전보건 플랫폼 제작 매뉴얼'을 제작하고자 한다. 여러분의 많은 관심과 참여를 바란다.

Ⅲ. 국내 청소년 노동기본권 현황 및 청소년 매체 검토

1. 국내 청소년의 노동기본권 보장방안 연구²⁾ 요약

1) 주요결과

(1) 청소년³⁾ 노동기본권의 개념과 실태

가) 청소년 노동기본권의 개념 : 일반적인 노동기본권은 노동권과 노동3권을 의미하지만, 청소년들은 단기적·임시적 일자리에 치중되어 있어 기존 노동기본권 개념 적용에 한계. '일하는 청소년이 기본적으로 보장받아야 하는 권리'⁴⁾ 차원에서 접근할 필요 있음.

나) 일하는 청소년의 실태와 동향

- 산업화 시대에 비해서 감소. 2000년대 이후 일과 학습 병행하는 단기간 근로비율 지속 증가⁵⁾. 고등학생의 일하는 비율 높고, 일반고에 비해 직업계고 학생들 일하는 비율 높음.
- 주로 당하는 부당처우는 임금 관련 사안 및 계약서 미작성. 특히 여름과 겨울에 많이 발생. 수능 끝난 겨울철에 신고 증가.
- 일하는 청소년들의 문제는 정부, 입법, 노동시장, 교육제도, 그리고 청소년 개인의 욕구 등 다차원적인 요인들이 중첩되어 나타남. 예를 들어 청소년들이 주로 근로하는 일자리들은 15시간 미만의 초단기근로와 5인 미만의 영세사업장의 특성으로 노동법의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 또한 사실상 종속되어 노동하고 있지만 자영자로 구분되어 근로자성을 인정받지 못하는 특수형태근로가 새롭게 등장

(2) 청소년 노동기본권 보장을 위한 제도 분석

가) 국내 청소년 기본권 보장을 위한 제도 분석

- 2) 이 연구는 2017년 한국청소년정책연구원에서 연구한 「청소년 노동기본권 보장방안 연구」 내용을 요약 정리한 것이다.
- 3) 이 연구에서 일하는 청소년은 만13세 이상 24세 이하의 사람을 말한다. 청소년 기본법에서는 만 9세 이상 24세 이하의 사람을 청소년으로 규정하고 있지만, 근로기준법상 노동이 허용된 연령은 만15세 이상이며 만13세 이상부터 만15세 미만까지는 제한적으로 고용노동부의 취직인허증을 발급받는 것을 조건으로 노동을 허용한다. 따라서 일하는 청소년의 하한 연령은 노동시장에 참여할 수 있는 만13세 이상, 상한 연령은 청소년 기본법상 24세 이하로 규정할 수 있다. 근로자성에 기반한 협소한 노동권 논의는 현재의 청소년 문제를 해결하기 보다는 사각지대를 넓힘으로써 악화시킬 수 있다. 따라서 이 보고서는 노동의 범위를 넓게 보아 현재의 아르바이트생, 실습생 등도 모두 노동기본권을 가진다고 보고 논의를 진행할 것이다.
- 4) 안전과 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 인격보호에 대한 권리, 일자리에 대한 권리, 참여에 대한 권리로 구분.
- 5) 연도별 연소근로자 보호관련 정책을 보면 2000년대 이후로 청소년 노동 보호에 대한 관심이 늘어났고, 2005년에는 청소년근로보호종합대책이 발표되기도 하였다.

- ① 우리나라 청소년 노동기본권 보장관련 법률은 단일 법체계를 지니지 않고 헌법, 각종 노동관련법, 청소년 관련법 등에 산재. 청소년뿐만 아니라 고용주 입장에서도 세부 내용 인지 어려움.
- ② 청소년의 노동시장 참여에 대한 보호주의적 관점에 입각한 법률규정이 대부분이라 청소년 관련 일자리나 노동정책에 참여할 권리와 관련된 법률 규정 미흡.
- ③ 청소년 노동기본권 보장 관련법에서 상정하고 있는 청소년은 일반적으로 부모나 보호자와 함께 거주하여 보호를 받거나 학교에 재학 중인 청소년을 전제로 하기 때문에 이에 해당하지 않는 청소년의 경우 관련된 법령의 적용을 받는 것에 한계.
- ④ 청소년 대상, 고용주나 청소년 관련 전문가 대상 교육 매우 취약.
- ⑤ 지역사회 특성이 반영된 지방자치 조례 제정이 제도적 차원에서 필요함. 조례 내용이 지역사회의 환경과 욕구 반영하지 못하고 있고, 현실적 시행에 한계 내재. 조례 조항 중 임의조항이 차지하는 비중이 높음.

표 III-1 법령 중심의 청소년 노동기본권 영역(안)과 세부내용

영역(안)	항목	세부 내용	관련 법령
1. 일자리에 대한 권리	1) 모집채용노동 과정에서 차별 받지 않을 권리	①모집채용 과정에서 차별 받지 않을 권리 ②노동 과정에서 차별 받지 않을 권리	-헌법 -근로기준법 -남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 -청소년기본법 -국가인권위원회법 -직업안정법
	2) 괜찮은 일자리를 보장 받을 권리	①좋은 일자리 제공 ②좋은 일자리 유지	-헌법 -직업안정법
2. 일하는 환경에 대한 권리	1) 안전하고 평등한 노동 환경에 대한 권리	①인간의 존엄을 보장하는 노동조건 기준 마련 ②노동3권 보장 ③노사협의회 설치 ④강제노동 금지 ⑤정신적, 육체적 폭력 금지 ⑥폭력 및 폭언으로부터의 보호 ⑦성희롱 및 성폭력으로부터 보호	-헌법 -아동권리협약 -근로기준법 -남녀고용평등법 -국가인권위원회법 -근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률
	2) 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리	①근로계약서 서면 명시 ②위약예정 금지 ③불리한 근로계약 해지	-근로기준법 -기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
	3) 정당한 임금을 받을 권리	①적정임금과 최저임금 보장 ②수습 기간 최저임금 감액 제한	-헌법 -근로기준법

영역(안)	항목	세부 내용	관련 법령
		③독자적 임금청구 ④임금체불 금지 ⑤가산임금 보장 ⑥금품 청산 기간 설정	-최저임금법
	4) 적절한 노동시간에 대한 권리	①적정 노동시간 ②연장야간 및 휴일 노동 제한	-근로기준법 -산업안전보건법
	5) 충분한 휴식에 대한 권리	①휴게·휴일·휴가권 보장 ②안전하고 쾌적한 휴게 공간 보장	-근로기준법 -산업안전보건법
3. 정당한 사회보장 체계에 대한 권리	1) 정당한 보험 혜택을 받을 권리	산업재해 고용보험 건강보험 국민연금	-산업재해보상보험법 -고용보험법 -국민건강보험법 -국민연금법
4. 노동 기본권 침해 예방과 회복 관련 체계에 대한 권리	1) 심신의 안녕과 건강 등을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리	①최저연령 및 취직인허증 ②유해·위험한 사업 고용 금지 ③유해·위험한 일자리 소개 금지	-헌법 -근로기준법 -청소년보호법 -직업안정법 -아동권리협약
	2) 교사·고용주·청소년 지도사 등에 대한 노동법 및 인권 교육 의무화	①교사 직무 연수 ②청소년 고용주 대상 교육 ③청소년지도사·청소년상담가 등 청소년 점점 활동가 대상 교육 ④근로감독관·청소년 담당 등 공무원 대상 교육	-관련 법령 미비
	3) 빠른 권리 회복을 위한 체계에 대한 권리	①청소년 중심의 상담·신고제도 및 운영 체계 마련 ②청소년 전담 근로감독관	-청소년기본법 -근로기준법
5. 노동 기본권에 대해 교육받을 권리	1) 노동기본권에 대해 교육 받을 권리	①공교육 교과 과정에 노동법과 다양한 수준의 노동기본권 내용 포함 ②진로 탐색, 자원 봉사, 실습 등 기타 교육과정에서 적절한 노동기본권 교육	-아동권리협약 -청소년기본법
	2) 적절한 방식으로 교육 받을 권리	①소규모, 직접 소통 방식의 교육 ②상시적이고 지속적인 교육	<관련 법령 미비>
6. 일자리와 노동정책 결정과정에 참여 할 권리	1) 청소년의 삶에 영향을 미치는 정책 결정 과정에 참여 할 권리	①본인과 관련된 의사결정에 참여할 권리 ②청소년 관련 정책의 심의·협의·조정 등을 위한 위원회·협의회 등에 청소년을 포함하여 구성·운영	-청소년기본법

⑥ 청소년 노동기본권 보호를 위한 정책 전달체계⁶⁾의 경우 비교적 최근에 본격적 시행. 주로 상담과 중재 등의 서비스 실시. 향후 전달체계 기능이나 범주가 단순히 노동보호적 차원에서 머무는 것이 아니라 노동시장 참여 원인이나 청소년이 처한 상황, 당면하는 문제

6) 여성가족부(청소년근로보호센터), 고용노동부(청소년근로권익센터), 교육부는 학교교육과정에서의 노동교육 / 청소년근로보호센터의 경우 '아르바이트 현장도우미' 활용하여 청소년 아르바이트 현장 방문 부당처우에 대해 사업주와 청소년 간 문제 중재·해결 / 청소년근로권익센터의 경우 공인 노무사로 구성된 '청소년 근로조건 보호위원단'을 통해 부당사례 권리구제 지원.

등에 따라 특성화되고 사후관리적 차원의 통합지원시스템 필요. 교육부의 2015 개정교육과정에 따라 교과와 범교과 학습 주제에서 노동교육은 근로자의 권리, 노동권의 침해 및 구제 사례를 다루게 하여 주로 법이나 인권 측면에서 노동교육에 초점을 맞추고 있음. 향후 중.고등학교에서의 노동교육 시간 및 교육 교재 확보를 위한 노력 필요.

(3) 일하는 청소년의 노동기본권 인식과 취약계층 보호서비스 분석

(가) 일하는 청소년의 노동기본권 인식 면담조사

- 일자리에 대한 권리 : 일자리를 얻거나 잃는 것과 관련. 일자리를 얻기 어렵다고 인식, 특히 가출청소년과 장애청소년들은 일자리가 매우 제한적.
- 노동조건에 대해 알 권리 : 계약서작성 및 일자리에 대한 정보 사전제공
- 안전에 대한 권리 : 일자리에서의 위험을 최소화, 위험발생시 보상. 배달노동은 청소년 일자리 중에서 위험에 가장 많이 노출.
- 건강에 대한 권리 : 일하면서 신체적·정신적 건강이 악화되지 않도록 보호. 신체적 건강 문제는 택배상하차 및 배달, 정신적 건강문제는 콜센터 등의 업무군에 집중.
- 적절한 보상에 대한 권리 : 일한 것에 대한 적절한 대가를 받는 것. 최저임금 이하의 임금의 일자리를 청소년들이 거부하는 경향. 이러한 상황에서 고용주들은, 첫째, 수습기간으로 초기 교육 기간임을 내세워 최저임금에 미달하는 급여를 지급. 둘째, 점포 손해에 대한 전가로 편의점과 같은 상점에서의 계산착오분이나 과태료와 같은 손실분을 계산원 임금에서 제하는 방식으로 청소년들의 임금을 감액.
- 학습에 대한 권리 : 일로 인하여 학습권을 침해받아서는 안 된다는 것과 교육의 연장선 상에서 산업현장으로 장소를 옮겨 일을 배우는 과정에서 적절한 교육을 받아야 한다는 것. 일 경험이 진로와 무관하고 진로선택에 도움이 안 된다는 의견.
- 인격보호에 대한 권리 : 모욕·욕설·성희롱 등 인격 침해로부터 청소년을 보호하는 것과 관련. 인격 침해의 주요 대상은 고용주-손님-동료직원 등이었으며, 연령에 기반을 둔 서열 문화에서 나이가 가장 어린 대상을 향한 모욕, 욕설, 폭언 등은 보편적으로 나타나는 현상이었음. 일하는 여성 청소년은 인격 보호에서 특히나 취약.

(나) 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 서비스 관련 분석

- ‘노동기본권 취약계층 청소년’: 일반적인 청소년에 비해 상대적으로 노동기본권 보호를 받을 수 있는 기회나 여건의 제한을 받거나, 보다 적극적인 사회적 개입이 없이는 일반청소년과 동등한 혜택을 받을 수 있는 기회로부터 배제되기 쉬운 계층.
ex)학교 밖 청소년⁷⁾이나 가정으로부터 직접적 보호를 받기 어려운 가출 청소년 등
- 기관⁸⁾ 관계자 대부분이 기관 이용 청소년을 대상으로 하는 노동기본권 교육의 필요성에

7) 2015년 이들을 지원하기 위한 ‘학교 밖 청소년 지원에 관한 법률’이 제정되면서 ‘학교 밖 청소년’이라는 용어를 사회·정책적으로 사용하고 있다.

8) ① 학교 밖 청소년지원센터는 2015년 시행된 ‘학교 밖 청소년 지원에 관한 법률’에 근거하여 설치되었으며, 학교 밖 청소년의 개인적 특성과 욕구를 고려하여 상담과 교육, 직업체험 및 취업 등 자립지원을 통해 학교 밖 청소년이 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 지원하는 기능을 담당하고 있다. 2018년 현재 전국 206개소가 설치되어 운영되고 있으며, 전국에 산재하여 있는

대해 높은 동의. 교육 및 상담, 타 기관 연계 기능 등이 중요하다고 판단. 이 밖에 청소년 노동권 교육 강화 또는 의무화, 신고절차 간소화, 불법 사업주 처벌 강화, 사업주 대상 청소년 노동권 교육 실시 등 제안.

(4) 일하는 청소년의 노동기본권 관련 전문가 의견 조사

- 우리나라 청소년들의 노동기본권 보장 수준이 낮은 편이라고 응답. 18세 미만 청소년들의 권리보장 수준이 더 떨어진다고 응답.
- 청소년의 노동권 보장을 가로막는 방해요인 : 청소년 교육 및 고용주 교육의 미비, 사업주에 대한 경미한 처벌, 연령차별적인 위계적 문화
- 개선방안 : 고용주에 대한 교육, 성희롱·성차별에 대한 신고체계 강화, 직업계고 현장실습 시 훈련조건 명시·경쟁적 업무 제한 등. 반면 10대의 노동을 규제하는 10대 배달노동 진입규제나, 주당 일·학습 총 시간제한에 대한 동의는 낮은 편.
- 쟁점별 의견 : 친권자 동의서의 서명주체 확대나 부모 동의서 폐지에 대한 의견이 높게 나타났고, 연소근로자에 대한 산재보험 지원 방안과 관련하여 국가의 책임 강화, 업주 책임 강화. 청소년 전담 근로감독관이 청소년 업무만 담당하도록 변경

* 범위반행위 경험 청소년의 상담 및 규제체계 강화 방안에 대한 개방형 응답 주요내용 : ①학교 내 지원체계 강화, ②접근성 개선, ③정부의 책무성 강화로 청소년노동관련 상담센터를 민간위탁 형태보다 정부 유관부처 협력체계 구축을 통한 실효성 있는 기관으로 구축해야 한다. 이는 고용노동부, 교육부, 여성가족부가 함께 상담 및 지원체계를 구축하는 것을 의미. 더불어 지자체 차원에서 청소년노동인권 관련 전담기구 설치가 필요하다는 의견도 있었다. ④청소년 노조 등 자발적 결사체에 대한 지원, ⑤ 기타(고용주 대상 교육 및 상담 강화, 상담기관 역량 강화, 상담 후 법률체계의 도움 연계 등)

2) 정책제언

(1) 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책 제언

가) 일자리에 대한 권리 보장 : 청소년 친화적 일자리 제공, 취약 청소년들을 위한 일자리 제공, 편잡은 일자리로의 진입 유인책 마련을 제안함.

센터를 위한 종합적인 기관인 한국청소년상담복지개발원과, 시·도센터, 시·군·구 센터의 전달체계를 갖추고 있다.

② 청소년쉼터는 「청소년복지 지원법」 제31조제1호에 근거하고 있으며, 9세 이상 24세 이하의 가출 청소년이 일정 기간 동안 거주하면서 상담·주거·학업·자립 등을 지원받고 가정·학교·사회로 복귀하여 일상적인 생활할 수 있도록 지원하는 시설을 지칭하며, 2017년 12월 현재 총 123개소가 운영 중에 있다. 청소년쉼터의 주요 업무로는 가출청소년의 일시보호 및 숙식제공, 상담·선도, 학업 및 직업훈련 지원활동, 가출청소년의 사례관리, 청소년의 가출예방을 위한 거리상담지원 활동, 지역사회 청소년통합지원체계(CYSNet)와의 연계협력 강화 등을 들 수 있다.

- 10대와 20대를 위한 공공 일자리 등의 청소년 친화적 일자리 제공, 장애 청소년과 가정 밖 청소년 등 취약 청소년들을 위한 일자리 제공, 친권자(후견인) 동의서 문제 개선과 일자리 정보 연계 기능 개선을 통한 관찰은 일자리로의 진입 유인책을 제안

나) 노동조건에 대한 권리 보장 : 근로계약서 작성 감독강화, 근로조건에 대한 명확화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경을 제안함.

다) 안전에 대한 권리 보장 : 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해 보상 강화, 배달노동의 규제 강화, 위험노동으로부터의 보호를 제안함.

라) 건강에 대한 권리 보장을 위하여 일하는 청소년의 건강 검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련을 제안함.

마) 적절한 보상에 대한 권리 보장 : 최저임금 적용과 부당한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제안함.(비장애청소년뿐만 아니라 장애청소년에 대한 최저임금 적용과 부당한 수습기간 및 부당서약서로 인한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제안함.)

바) 학습에 대한 권리 보장 : 학습시간 보장과 훈련조건 명시, 그리고 진로 맞춤형 노동인권 교육 방안을 제안함.

사) 인격보호에 대한 권리 보장 : 폭언·모욕·욕설로부터 보호, 차별적 업무 환경 개선

아) 참여에 대한 권리 보장 : 청소년 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장

자) 노동기본권 보장을 위한 인권인프라 개선 : 근로감독기능 강화 방안 및 범위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 향상안을 제안함.(청소년 전담 근로감독관 지정 및 범위반행위 증가시기에 대한 근로감독기능 강화 방안 및 고교 및 대학 내 범위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 향상 안을 제안)

차) 노동기본권 보장을 위한 사회문화적 인식 개선 : 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 교육 및 캠페인, 연령차별적인 위계적 문화 개선을 제안함.

(2) 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언

가) 노동기본권 취약계층 청소년 대상 교육의 체계화 방안을 제안함.

나) 기관 및 종사자의 청소년노동기본권 보장 관련 서비스 강화 방안을 제안함.

- 종사자의 청소년 노동기본권 관련 전문교육 참여의 의무화, 중앙 차원의 관련 교육과정의 개발 및 운영 방안, 중앙정부 차원의 평가 지표 및 관련 지침에 관련 내용 포함 등 기

관의 동기부여를 위한 제도화 등

다) 지역사회 및 유관기관 협력체계의 제도화 방안을 제안함.

- 지역사회 내 청소년 친화사업장 발굴 및 홍보, 지역사회 내 유관기관 협력체계 제도화, 중앙 차원의 우수 지역사회 발굴 및 인센티브 제공 사업 등을 제안함.

라) 서비스 밖 청소년을 위한 서비스 지원체계 마련을 제안함.

- 지역사회 내 서비스 밖 청소년 발굴 및 서비스 홍보 강화를 위한 아웃리치의 강화, 서비스 밖 청소년의 특성에 맞는 교육 자료의 개발 및 보급 등의 사업 제안함.

2. 국내 청소년 매체 검토

국내 청소년 대상 안전보건 및 노동기본권에 관한 정보를 제공하는 매체나 기관은 많지 않다. 실제로 안전보건에 관한 전문적인 정보를 제공하는 매체는 유일하게 안전보건공단이지만 문제는 해외 매체처럼 대상노동자별 안전보건 정보를 제공하지 못하고 있다. 그리고 청소년 관련 여러 기관-상당기관, 노동인권교육기관, 시·도 교육청 등-이 운영하는 매체도 확인하였지만, 근로기준법과 노동인권교육에 관한 내용으로 제공하고 있으며, 노동안전보건영역은 산재상담 관한 자료 외에는 제공하는 정보가 없는 상황이다.

플랫폼팀에서 확인한 청소년 매체 현황과 문제점을 간단히 설명하고자 한다.

1) 안전보건공단 홈페이지 검토

- 아래 사진은 안전보건공단의 홈페이지 메인 화면이다. 해외 매체처럼 대상별 노동자-청소년, 여성, 고령, 이주 노동자 대상-에 대한 안전보건자료가 제공되어있지 않으며, 심지어 '청소년'으로 검색할 경우 제공되는 정보는 전무하다.



- 전반적으로 안전보건공단에서 제공되는 안전보건정보는 대부분 비청소년노동자 중심, 제공사 중심으로 구성되어 있어서 청소년 당사자의 정보 접근성이 매우 낮으며, 실제 관련 정보를 검색하더라도 이해하기 어렵다.
- 더욱 문제는 친기업 중심적인 내용이 많고, 특히 중대재해나 사업장별 사고 발생원인에 대해서도 '작업자의 부주의, 작업규칙 소홀' 등 개인의 문제로 책임을 전가하는 경우가 많아 노동자 중심의 관점이 부족하다. 더불어 노동조합의 필요성과 중요성, 노동자의 참여의 필요성 등 전반적인 노동안전보건 감수성 향상의 필요성에 대한 내용은 전무하기에 정보제공의 목표나 내용 서술의 관점을 다시금 세울 필요가 있겠다.

[사업소개](#)
[알림소식](#)
[자료마당](#)
[민원](#)
[일자리](#)
[정보공개](#)
[열린경영](#)
[공단소개](#)

안전보건자료실

"안전보건자료실"은 공단에서 발간되는 모든 미디어 자료를 한눈에 모아놓은 웹사이트입니다.
 다양하고 유익한 미디어 자료를 고객에게 제공하고 있습니다.
 * 해당 자료를 우리 공단의 동의 없이 무단으로 수정·편집하거나 이를 활용하여 다른 저작물을 제작하는 것은 저작권법에 저촉될 수 있음을 알려드립니다.
 * 안전보건자료실 이용 시 크롬(Chrome) 웹브라우저 사용을 권장 드립니다.

추천 검색: [주력](#) [질식](#) [충돌](#) [지게차](#)

전체자료보기

사고사망
(3대약성)

업종별 자료

직업건강

10분 안전보건
콘텐츠

특별안전보건교육

외국인자료

월간 안전보건

E-실무결집이

360 VR 전용관

안전보건
애플리케이션

미디어 현장배송

안전보건자료실

- 전체자료보기
- 사고사망(3대약성)
- 업종별 자료 +
- 직업건강 +
- 10분 안전보건 교육콘텐츠
- 특별안전보건교육
- 외국인 자료(Migrant Worker's) +
- e-실무결집이 +
- 월간 안전보건 +
- 360 VR 전용관
- 안전보건 애플리케이션
- 미디어현장배송
- 재해사례
- 사업자료
- 서식자료
- 법령/지침정보
- 국외정보
- 산업재해통계
- 연구보고서

[사업소개](#)
[알림소식](#)
[자료마당](#)
[민원](#)
[일자리](#)
[정보공개](#)
[열린경영](#)
[공단소개](#)

자료마당

[홈](#) > [자료마당](#) > [안전보건자료실](#) > [전체자료보기](#) > 전체

전체자료보기

전체	책자/교재	동영상/애니메이션
교안(PPT)	리플릿(OPI)	포스터/스티커

Total 0 (1/1)

전체선택

안전보건자료실

- 전체자료보기
- 사고사망(3대약성)
- 업종별 자료 +
- 직업건강 +
- 10분 안전보건 교육콘텐츠
- 특별안전보건교육
- 외국인 자료(Migrant Worker's) +
- e-실무결집이 +
- 월간 안전보건 +
- 360 VR 전용관
- 안전보건 애플리케이션
- 미디어현장배송
- 재해사례

2) 국내 청소년 상담 및 구제기관 매체 검토

(1) 청소년고용노동교육(고용노동연수원) 포털 사이트 검토

- 주소는 https://youth.koreatech.ac.kr/MainYouth_indexMain.do 임.

- 주되게 제공하는 자료는 청소년 노동인권교육 또는 취업관련 교육 자료이다. 메뉴 중 '청소년배움터'의 경우 게시된 애니메이션, 웹툰의 경우 안전보건에 관한 자료는 없으며, '산업재해'에 관한 내용만 제공되고 있다. 학생 및 강사 대상 학습교재 자료실에 '현장실습과 산업안전'과 '산업안전예방'에 관한 자료를 제공하고 있으나 '교육'시 참고할 내용을 중심으로 한 자료라 청소년이 활용하기엔 한계가 있다.



(2) 청소년근로권익센터 홈페이지 검토

- 주소는 <http://www.youthlabor.co.kr>이다.
- 노동부에서 한국공인노무사회에 위탁을 하여 운영되는 센터에서 운영하는 홈페이지로 주 도 청소년 노동기본권에 관한 내용을 제공하고 있다.



(3) 특성학교 및 마이스터고 포털 사이트 검토

- 주소는 <http://www.hifive.go.kr/>이다.
- 교육부에서 운영하는 홈페이지로 직업계고 교사와 학생을 위한 교육자료, 직업계고 학교 현황, 현장실습 운영에 관한 정보를 제공한다.
- 주로 교사를 위한 교육자료와 현장실습시 매뉴얼이 제공되고 있으나 교육부 자체에서 제작한 자료가 아니라 안전보건공단과 사)한국안전교육강사협회의 자료를 공유해놓은 정도 이기에 한계가 많다.

The screenshot shows the HIFIVE website interface. At the top, there is a navigation bar with 'HOME', '학교찾기', '학교통계', '커뮤니티', and '주요 서비스'. Below this is the 'HIFIVE' logo and a search bar. The main menu includes '학교정보', '교육지원', '취업·진로', '후학습', '정보센터', 'HIFIVE 소개', and '부가서비스'. The central banner features the text '교육 자료실' (Education Resources) over a background image of a person working. Below the banner, there are tabs for '안전한 현장실습' (Safe On-site Practice), 'NCS 교육과정 자료실' (NCS Curriculum Resources), '직업기초능력 교수·학습 자료' (Vocational Basic Skills Teaching/Learning Resources), '연구학교' (Research Schools), '직업영어교재' (Vocational English Textbooks), and '발명특허강좌' (Invention/Patent Courses). A breadcrumb trail shows '말머리 > 전체 > 교육부 > 교육청 > 고용노동부'. A search bar is present with the text '제목' (Title). The main content area contains a table of documents.

NO	말머리	제목	자료	등록인	등록일	조회
49	교육부	[한국공인노무사회] 2019년 현장실습 자원점검 매뉴얼, 체크리스트		운영자	2019-08-27	332
48	교육부	2019학년도 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼(수경분) (Q&A포함)		운영자	2019-07-05	1580
47	교육부	[한국공인노무사회] 2019년 현장실습 리플렛 (학생/기업용)		운영자	2019-06-13	1538
46	교육부	[매뉴얼] HIFIVE 사용자 매뉴얼(학교용)		운영자	2019-05-09	412
45	교육부	2019학년도 직업계고 현장실습 운영 안내자료(ppt)		운영자	2019-04-10	585

IV. 각국의 청소년 노동안전보건 플랫폼 분석 결과

1. 순서

IV. 각국의 노동안전보건 매체 분석		
1. 캐나다	-----	21
2. 미국	-----	30
3. 미국 캘리포니아주	-----	39
4. EU	-----	66
5. 영국	-----	93
6. 핀란드	-----	107

2. 각국의 매체명과 홈페이지 주소

국가	매체명	주소
캐나다	CCOHS 'Young Workers Zone'	https://www.ccohs.ca/youngworkers/
미국	OSHA 'Young Workers, you have rights!'	https://www.osha.gov/youngworkers/
캘리포니아	California Partnership for Young Worker Health and Safety.	http://youngworkers.org/rights/teenworkers/
EU	OSHA 'Young people and safety and health at work'	https://osha.europa.eu/en/themes/young-workers
영국	HSE 'Young workers at work'	http://www.hse.gov.uk/youngpeople/index.htm
핀란드	Occupational Safety and Health Administration	https://www.tyosuojelu.fi/web/en

1. 캐나다

1) 구성 및 세부내용

(1) 전체 구성항목

구체적인 내용은 캐나다 직업보건안전센터(Canadian Centre for Occupational Health and Safety)를 바탕으로 확인하였다. 캐나다의 직업보건안전센터 홈페이지(<https://www.ccohs.ca/>)는 노동자들을 크게 고령 노동자(aging workers), 취약계층 노동자(vulnerable workers), 청소년 노동자(young workers)로 분류하여 개별적으로 필요한 정보를 제공하고 있다. 취약계층 노동자의 경우 고령 노동자와 청소년 노동자는 물론이고 이주노동자를 위한 정보도 제공하고 있다. 각각의 노동자들은 자신에게 필요한 정보를 홈페이지를 통해서 확인할 수 있다. 청소년 노동자에 관한 내용은 홈페이지의 주화면 하단에 있는 ‘Young and New Workers’ 항목을 클릭해서 들어가면 확인 가능하다.

홈페이지 메인 화면



Young and New Workers 페이지



‘Young and New Workers’ 페이지는 청소년 노동자뿐만 아니라 청소년의 부모, 고용주, 학교의 교사들을 위한 정보들을 각각 제공하고 있다. 각각의 대상들을 클릭해서 살펴보면 공통적으로 제공되는 내용도 있고, 대상별로 특화된 유용한 내용들 또한 개별적으로 확인할 수 있다. 전체적으로 청소년 노동자에게 제공되는 정보가 가장 많은데, 일터에서 노출 가능한 폭력, 청소년이 알아야 할 법, 노동자의 권리, 작업하기 전에 알아야 할 필수적인 사전 지식과 필요한 조언, 구직 정보, 위험물질 정보와 위험 상황에 대한 대처, 조언을 받을 수 있는 곳에 대한 소개 등 청소년들을 위한 다양한 내용을 담고 있다.(아래 사진 참고)

Workers

As a young person entering the work force you probably have lots of questions about your first job.

You've got a job. Or you're getting ready to join the work world. Either way, it's important to be prepared. Here's your health and safety checklist. Check out these resources so you can be ready for anything you may come across on the job.

Stand Up 2 Bullying: Information, video clips, quizzes and tips to empower you against bullying from the Canadian Red Cross.

What Laws Apply to You? – It all depends on your job's location and the nature of your work.

Helping Hands – Volunteering? You face the same hazards as a paid employee.

Be Prepared – Things you should know before you start your job.

Young Workers...It's Your Responsibility – Exactly where do your responsibilities start and end?

Details, Details – All the fine print about hours, wages, vacation time, etc.

Spread the Word – Posters, video clips, games and quizzes on workplace health & safety.

Looking for More? – Other reliable sources of health & safety info.

Digging Deeper – Need more information for a project or report? Dig Deeper into health & safety using these additional resources.

Now What? – Advice and direction on handling things that happen at work.

Rules to Work By – Eight basic rules to keep you safe and healthy on the job.

Initiatives & Programs – Engage young people's ideas and energy with these health & safety programs.

Job Search – Agencies and centres that can help you find your first job or a new job.

Tips for Young Workers – Keeps these tips in mind to stay safe while on the job.

Employee Rights – Every worker in Canada has three rights. Do you know what they are?

Job Hazards – Descriptions and hazards of jobs commonly held by young people.

(2) 세부내용

가) Stand Up 2 Bullying

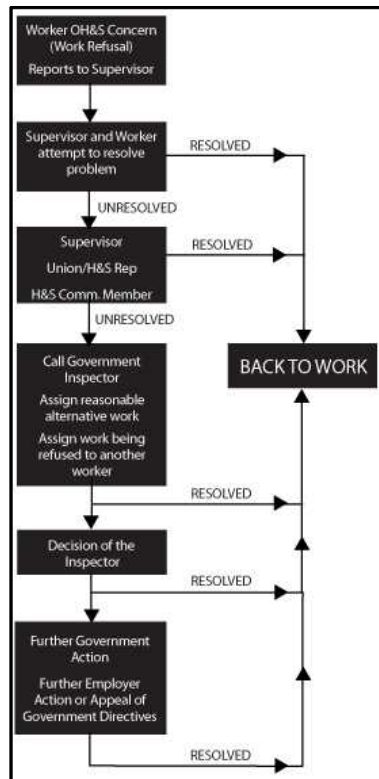
Bullying을 한국어로 번역하면 '괴롭힘'인데, 실제 bullying의 의미는 훨씬 더 포괄적이다. 홈페이지는 bullying의 정확한 의미와 함께 청소년들에게 어떤 것들이 bullying에 해당하는지, 피해 청소년은 어떻게 대처해야 하는지 등 구체적인 내용을 제공하고 있다. '건강한 관계' 유지의 중요성에 대한 설명에서부터 bullying이 범죄의 성격을 지닐 수 있음을 인식시키고, 인터넷과 같은 공간에서 일어날 수 있는 cyberbullying이 일반적인 bullying과 어떻게 다른지, 또한 익명성이 가지는 폭력성에 대해 청소년이 이해하기 쉬운 언어로 설명하고 있다. Bullying으로 피해를 받은 청소년을 위해 그들이 할 수 있는 다양한 방법을 제공하고 있으며, 구체적인 도움을 원하는 청소년에게 다양한 도움 창구를 소개하고 있다. 일터에서의 bullying은 개별 섹션에서 제공하고 있는데, 일터에서 발생하는 폭력과 관련된 통계 자료와 bullying에 대한 개념 정의, 대처 방법들을 알 수 있다.

홈페이지는 청소년 이외에도 교육자, 청소년 및 아동을 위한 봉사단체 종사자, 부모를 위한 섹션들을 개별적으로 제공하고 있으며, 더욱 구체적인 정보를 원하는 사람을 위한 교육 프로그램도 소개하고 있다.

나) What Laws Apply to You?

청소년노동자가 어떤 법에 적용받는지 알기 쉽게 설명하고 있다. 캐나다는 노동자가 근무하는 근무지역에 따라 적용받는 법이 다르다. 통상적으로 대부분은 자신이 속한 지방의 법을 적용받는데, 지방은 주(state)가 될 수도 있고 특정 지역이 될 수도 있다. 특별한 경우 연방 법의 적용이 가능한데, 근무지가 연방정부기관이나 철도/전화/은행/해운/항공수송/라디오

/TV 등 주와 주 사이를 넘나드는 업종일 경우 이에 해당한다.



법적인 장치 내에서 각자가 수행해야 할 책임과 역할에 대해서는 정부, 고용주, 노동자로 나누어 설명하고 있는데, 특히 노동자에게 중요한 세 가지 권리(알권리, 참여할 권리, 위험한 작업을 거부할 권리)를 선언적으로 알려주고 있다. 한국에서도 유해물질을 취급하는 작업장은 물질에 대한 정보가 담겨 있는 물질안전보건자료(MSDS)를 의무적으로 비치해야 하듯이, 캐나다의 고용주 역시 노동안전보건과 관련된 조치와 규정에 대한 내용을 작업장에 의무적으로 비치해야 한다. 사업장이 유해물질을 다루는 경우 작업장 유해물질 정보체계(The Workplace Hazardous Materials Information System, WHMIS)가 적용되는데, 작업장 내에 보건안전위원회(Health and Safety Committees, HSC)가 있다면 이와 관련된 몇 가지 규칙들이 있다. HSC의 구성은 사측과 노측이 동수로 참석하며, 사측과 노측 각각 1명씩 선출하여 공동 의장을 선출 할 수 있다. HSC의 역할로는 위험물질 확인 및 정보 획득, 개선이 필요한 사항을 확인하고 조치 권고, 사업장 사고 조사 및 시찰 참여 등이 있다.

또한, 청소년들에게 노동자가 행사할 수 있는 거부권(Work Refusals)이 있음을 설명한다. 작업이 노동자 자신 혹은 동료의 안전하지 못하다고 판단되면 작업자는 작업을 거부할 수 있으며, 다음의 절차를 따르는데, 작업장 내에서의 해결단계부터 최종적인 정부기관의 개입까지 해결을 위한 구체적인 단계가 있다.

위의 절차는 청소년을 위해 구체적으로 필요한 정보를 알려주고 있으며, 노동을 하는 한 청소년 이냐 아니냐의 구분 없이 일하는 사람이면 가능한 것이 아닐까 생각된다.

다) Helping Hands - Volunteering?

캐나다의 청소년은 학교를 졸업하기 전에 일정 시간 이상의 자원봉사 활동을 의무적으로 채워야 한다. 청소년이 자원봉사를 할 수 있는 곳은 학교, 자선단체, 병원이나 간호가 필요한 가정, 관공서, 종교단체, 보호시설 등 다양하게 존재한다. 이 페이지에서는 청소년에게 자원봉사 활동이지만, 고용관계를 맺는 노동자가 직면할 수 있는 위험에 똑같이 노출될 수 있음을 명확하게 설명하고 있으며, 필요한 정보를 얻을 수 있는 사이트의 링크 정보를 제공하고 있다.

라) Be Prepared

일을 시작하기 전에 청소년이 알아야 할 기본권에 대하여 설명(알권리, 참여할 권리, 위험 작업 거부 권리)하고 있으며, 구체적인 내용을 확인할 수 있는 링크 정보를 제공하고 있다. 고용주는 청소년에게 그들이 수행해야 할 직무에 대해 구체적으로 설명할 의무와 책임이 있음을 말하고 있으며, 특히 청소년들에게 궁금한 점이 있으면 제한받지 않고 질문할 수 있는 권리가 있음을 강조하고 있다.

마) Young Workers...It's Your Responsibility

안전에 만전을 기해야하는 것은 노동자 자신도 포함되기 때문에 일을 시작하기 전에 어떤 부분을 확인해야하는지 등을 적극적으로 알려고 하는 것이 중요하다는 것을 강조하고 있다. 이 페이지에서는 청소년에게 도움이 되는 구체적인 팁(tip)을 체크리스트 형태로 제공하고 있는데, 내용은 다음과 같다.

(1) Recognize (or 'First Impressions Count')

- 작업장을 둘러보고 노트를 작성하라. 자신이 관찰한 것과 고용주가 말하지 않은 것(예를 들면 교육 혹은 안전규칙 등)을 기록하라.
- 고용주가 당신이 다룰 장비나 기계에 대해 설명했는가?
: 그랬다면 그것을 안전하게 사용하도록 교육을 제공하는가?
- : 위험 지역에 부착된 주의 표지를 확인하였나?
- : 벽에 안전 포스터가 부착되어있는가?
- : 안전을 위한 내용을 담은 게시판이 있었는가?
- : 노동자들이 보호구를 착용하고 있는가?

(2) Assess (or Sit and Think)

- 이 직업과 사업장에 대해 시간을 들여 생각하라.
- 정보들을 평가하라.
- 부모님 혹은 믿을 수 있는 누군가에게 당신이 확인한 것을 말해라.
- 도서관과 인터넷을 통해 정보들을 수집하라.
- 위험요소를 발견했다면 그것은 무엇인가?
- 사업장에 대해 충분한 정보를 수집했는지 혹은 고용주에게 더 물어볼 것이 없는지 결정해라.

(3) Control (or Take Action)

- 당신을 채용하기로 결정했다라도 당신 스스로가 그곳이 안전한 곳인지 아직 확신하지 못한다면 고용인에게 건강과 안전에 관한 교육을 요구하라. 직업을 최종선택하기 전에 사업장이 적절한 교육을 제공하는지 확인하라.

청소년이 위와 같은 조언을 실제 작업장에서 따르는 동안 청소년은 그들 스스로가 노동자의 권리를 주체적으로 받아들이는 경험을 할 수 있다. 한국의 청소년 노동자나 직업계고 현장실습의 경우 구체적인 사전교육 없이 노동에 투입되는 경우가 많지만, 캐나다는 청소년이 자신이 일하는 곳의 환경이나 위험요소를 스스로 탐구하고, 묻고, 확인하고, 필요한 부분을 요구할 수 있는 안전보건권리의 감수성을 키우는 데에 많은 공을 들이고 있음을 확인할 수 있다.

바) Details, Details

캐나다에 속해 있는 각각의 주(state)별로 직업을 구할 수 있는 곳부터 시작하여 근무시간, 임금, 초과근무 및 연장근무 등의 특별 수당, 사용 가능한 휴가 일수 등에 대한 정보를 알려주는 링크를 제공하고 있다. 위와 같은 정보는 주별로 제공하는 내용에 차이가 있으며, 홈페이지가 따로 만들어져 있다. 물론 법적으로 허용되는 근무시간이나 초과근무 수당에 대

한 설명 등은 공통적으로 제공하고 있다. 링크를 따라가면 업무환경과 관련된 내용뿐만 아니라 법적인 내용도 파악할 수 있게끔 되어 있다.

사) Spread the Word

작업장의 건강과 안전에 관련된 유용한 내용을 담은 책/포스터/Fact sheets/오디오 및 비디오 클립/게임/퀴즈/Activities 등에 대한 정보를 얻을 수 있는 사이트에 대해 링크 서비스를 제공하고 있다.

아) Looking for More?

작업장의 건강과 안전에 대해 도움을 받을 수 있는 단체에 대한 링크 서비스를 제공하고 있다.

자) Digging Deeper

작업장에서 일어나는 재해에 대한 통계자료나 청소년 노동자를 대상으로 하는 프로젝트 등에 대한 구체적인 자료를 얻을 수 있는 링크 서비스를 제공하고 있다. 단순한 수치의 제공만이 목적이 아니라 청소년 노동자의 손상 유형을 분석하고, 분석의 결과에 따른 예방 방안이나 적용을 정책에 반영하려는 노력을 곳곳에서 확인할 수 있으며, 이런 내용을 담은 보고서를 파일의 형태로 받을 수 있다.

또한 작업장에 불만이 있어 요구사항이 있거나 작업장에서 실제 사고가 발생했을 경우 절차적으로 어떻게 보고해야 하는지 상세하게 알려주고 있으며, 위험한 작업에 대해 어떻게 거부권을 행사할 수 있는지 구체적으로 설명하고 있으며 거부권이 노동자의 당연한 권리임을 주지시키고 있다. 이런 내용은 노동자뿐만 아니라 고용주, 소 사업장의 소유주, 보건관리자, 직업관련 재활치료자, 보건안전 위원회 위원 등이 자신에게 필요한 정보를 얻을 수 있도록 개별적인 서비스를 제공하고 있다.

‘Vulnerable workers’ 항목을 클릭하면, 취약노동자를 위한 내용을 확인할 수 있다. 취약계층 노동자는 청소년, 여성, 자신이 할 작업을 처음으로 해보는 노동자, 이주노동자 등 포함되어 있다. 취약계층 노동자는 어떻게 보호받아야 하고, 고용주는 그들을 어떻게 대우해야 하는지를 제시한 전문가의 견해, 최근의 논문, 수행되었거나 수행 중인 프로젝트를 소개하고 있다.

‘Young workers’를 클릭하면 노동자로서 보장받을 수 있는 권리를 더 많이 획득하고 행사하기 위해 노동조합이 필요하며, 그것이 얼마나 중요한지 설명하고 있는데, 한국과 다르게 노동, 노동조합에 대한 관점의 차이를 확인할 수 있다.

‘Industry Stats and Tips’에서 다양한 직업현장별로 어떻게 다칠 수 있으며, 내 몸을 보호하려면 어떻게 해야 하는 지 설명하고 있다. 간단한 팁의 형태로 설명하기도 하고, 동영상이나 퀴즈를 풀어보는 방식 등 다양한 형태의 정보를 제공하고 있다.

차) Now What?

작업장에서 실제 어떤 일이 발생했을 때 무엇을 해야 하고 어디에 도움을 구해야 할지에 대한 정보를 제공한다.

‘Protecting Yourself - Know Your Rights’에서는 작업거부권의 중요성을 다시 한 번 강

조한다. 작업 거부에 대한 구체적인 진행절차를 설명하는 순서도(flow chart)를 볼 수 있고, 작업 거부에 대한 참고 양식을 파일로 받을 수 있다. 신규작업자나 이주노동자의 경우에도 거부권을 행사가 가능함을 명시하고 있으며, 작업거부권에 대한 구체적인 법조항을 확인할 수 있는 링크서비스를 제공하고 있다. 작업중지권이 노동자에게 전속 되어 있지 않은 한국과는 다르게, 작업을 거부할 권리가 당연히 노동자 본인에게 있음을 잘 알려주고 있다.

카) Rules to Work By

안전보건에 관해 알아두어야 할 8가지 기본사항에 대해 해야 할 것과 하지 말아야 할 것으로 구분해서 설명하고 있으며, 내용은 다음과 같다.

(1) 해야 할 것

- ① 나에게 알려주는 정보가 너무 많고 빠를 경우에는 천천히 그리고 반복해서 알려 달라고 상급자에게 요구해라
- ② 어떤 것도 확신할 수 없다면 도움을 요청해라
- ③ 적절한 보호구를 착용하라. 언제 착용하고, 어디에 놓여있는지, 어떻게 사용하는지, 어떻게 관리하는지를 확실히 알고 있어야
- ④ 응급상황에서 어떻게 대처할지를 요구해라
- ⑤ 어떠한 사고라도 즉각적으로 상급자에게 보고해라

(2) 하지 말아야 할 것

- ① 적절히 교육받기 전까지는 작업을 수행하지 마라
- ② 작업장소를 옮기라고 지시받은 경우에만 작업장소를 변경해라. 작업장 내 다른 구역은 당신이 모르는 위험 요소가 있을 수 있다.
- ③ 더 많은 교육을 요구하는 데 있어 주저하지 마라

타) Initiatives & Programs

청소년과 신규작업자를 고용하기 원하는 사람들이 안전과 보건에 관한 정보를 얻을 수 있도록 링크 서비스를 제공한다.

파) Job Search

일을 구하는 청소년 노동자를 위해 정보(agency, center 등)를 제공한다. 정규형태의 일뿐만 아니라 파트타임이나 여름 등 특정 기간에만 일을 할 수 있는 일터에 대한 여러 가지 정보를 링크 서비스 형태로 제공하고 있다. 'Youth and student employment'에서 본인이 원하는 직업의 종류와 일하고 싶은 지역을 검색하면 해당 지역의 작업장이 나열되고 각각을 클릭하면 시간당 수당, 복지 혜택에 관한 내용들을 확인할 수 있고, 작업 수행에 필요한 언어, 경험의 정도, 자격증 등에 대한 상세한 설명이 제공된다.

하) 그 외 항목들

① Tips for Young Workers

자신의 안전을 지키기 위해 고용주에게 던져야 할 질문이나 스스로에게 물어야 할 질문 내용을 구체적으로 서술하고 있다. 또한 작업장의 시설이나 실제 업무에 관해 알아야하거나

물어야 하는 구체적인 내용을 팁(tip)으로 제공하고 있다. 구체적인 내용은 아래와 같다.

손상과 사고는 아래와 같은 근본원인들을 포함하고 있다

- 안전하지 못한 근무 조건
- 감독의 부재
- 교육의 부족
- 부적절한 장비
- 건강과 안전에 대한 소홀

성인과 청소년 모두를 포함한 노동자는 자신을 보호하기 위해 고용주에게 질문하라.

- 내 직업의 위험요소는 무엇인가요?
- 내가 알아야 할 위험(소음, 인체 공학, 화학, 방사선 등)이 있습니까?
- 직업안전교육은 언제 받을 수 있습니까?
- 나를 보호해주는 안전장치가 있습니까? 사용방법에 대한 교육은 언제 받습니까?
- 위급한 상황에서의 절차(화재, 화학 물질 유출)에 대한 교육을 언제 받습니까?
- 소화기, 구급상자 및 기타 응급 장비는 어디에 있습니까?
- 내가 알아야 할 건강 및 안전에 대한 책임은 무엇입니까?
- 안전에 관련된 질문이 있다면 누구에게 물어야 합니까?
- 보건안전위원회(HSC)는 누구이며 언제 만납니까?
- 다칠 경우 어떻게 해야 합니까? 응급처치자는 누구입니까?

청소년 노동자를 위한 유용한 팁을 따로 다음과 같이 제시하고 있다.

- ▷ 고용주가 중요하게 여기는 안전에 대한 표시(예 : 위험 지역의 경고 표시, 보호 장비를 착용한 노동자, 안전 포스터)를 주시해라
- ▷ 안전수칙에 대해 어떠한 것도 받은 것이 없다면 사본을 요구하라
- ▷ 교육기간 동안 유해물질에 대해 숙련된 노동자들에게 물어라
- ▷ 제품의 레이블(label)에서 제품명과 제조업체 혹은 공급업체의 이름을 기록한 후에 화학 물질에 대한 더 많은 정보를 얻기 위해 MSDS를 찾아라
- ▷ WHMIS(Workplace Hazardous Materials Information System) 위험 표지들을 어떻게 인지하고 그것들이 무엇을 의미하는지 아는 법을 배워라
- ▷ 개인보호구를 적절하게 착용하는 법을 알아둬라
- ▷ 모든 안전 예방조치를 따르도록 하라
- ▷ 화학물질에 노출된 것을 의미할 수도 있는 두통, 어지러움, 목 또는 눈의 자극, 피부 발진과 같은 이상 증상을 경험한다면 관리자에게 보고하라
- ▷ 당신이 당신의 작업을 올바르게 수행하는 지, 정확하게 작업하는 지에 대해 고용주에게 검토를 요청하거나 고용주가 지켜봐줄 것을 요구하는 것에 대해 부끄러워하거나 두려워 하지마라

② Employee Rights

3가지 권리(알권리, 참여할 권리, 거부할 권리)에 대해 다시 환기시키고 있으며, 권리들에 대한 구체적인 내용을 얻을 수 있는 링크서비스를 제공하고 있다.

③ Job Hazards

위험하지 않은 직업은 없다는 사실을 청소년이 인지할 수 있도록 한다. 직종에 대한 카테고리 링크서비스로 제공하고 있고, 각 직종에 대해 구체적인 업무내용과 어떤 직업적인 위험이 따르는 지 상세하게 알아볼 수 있도록 되어 있다.

2) 특이점 및 한계

(1) 특이점

가) 우선순위를 바탕으로 한 구성

보통 첫 번째로 언급하는 내용은 ‘노동’ 또는 안전보건에 관한 내용이 일반적이는데, 캐나다 직업안전보건센터는 괴롭힘(Bullying) 내용을 첫 번째로 제시하는 것이 독특했다. 알파벳 순서로 제목을 배치한 것도 아니기에 그만큼 중요하다는 것을 보여주는 것으로 생각된다. Bullying은 일터뿐만 아니라 일터 이외의 모든 곳, 모든 상황에서의 괴롭힘을 모두 포괄해서 다루고 있다. 괴롭힘을 제공하는 대상보다는 괴롭힘을 받는다고 느끼는 주체에 초점이 맞추어져 있다. Bullying의 판단을 전문가나 제 3자가 결정하는 것이 아니라 본인이 괴롭힘을 받는다고 생각한다면 작업과정에 Bullying이 있음을 적극적으로 표현하라고 가르친다. 이러한 교육과 사업을 캐나다에서는 이미 적십자를 통해 30년 전부터 해오고 있었으며, 다양한 치유 프로그램을 운영하고 있다. 일터에서의 수많은 폭력 앞에서도 자기표현을 하기 힘든 분위기의 한국에 비해 캐나다는 일찍부터 괴롭힘이나 폭력에 민감하게 반응하고 대처해 왔음을 보여준다. 일터에서의 차별이나 괴롭힘에 대해 이제 보호 방안을 마련 중인 한국과는 대비되는 모습이다.

나) 정보를 구체적으로 제공가능한 시스템의 구축

일을 구하는 청소년에게 일터에 대한 정보를 상당히 구체적으로 제공하는 시스템이 갖춰져 있다. 캐나다의 청소년은 학교 졸업 전에 일정 시간 이상을 자원봉사 활동으로 채워야 하기에 반드시 구직이 아니더라도 자원활동을 해야 할 일터의 검색 또한 가능하도록 설계되어 있다.

다) 이용자들의 접근성을 높이는 전략적 구성

CCOHS의 홈페이지 구성부터 한국과 많은 차이가 난다. CCOHS 첫 화면에는 다섯 개의 항목이 눈에 띄도록 설계해 놓았다. 법령 정보(Legislation), 안전보건(Hazard), 유형에 따른 노동자를 위한 정보(Workers), 건강 증진과 복지(Health and Wellness), 도움이 될 만한 프로그램(Program) 등이 그것이다. 이 중에서도 특히 안전보건의 항목은 대표적인 유해물질의 목록을 제공하고 각각의 물질에 대해 물질 정보, 건강 유해성, 노출 가능한 경로, 연관 직종 등 사용자를 위해 아주 구체적인 정보를 제공하고 있다. 이밖에도 다양한 작업

환경에서 적용 가능한 인간공학적 도움, 질병과 부상에 대한 구체적인 개요와 직업적으로 영향을 줄 수 있는 요소에 대한 정보 제공, 스트레스나 일터 괴롭힘으로 인한 심리적 요소에 대한 정보를 상세하게 제공하고 있다. 홈페이지를 방문하는 주체에 기반을 둔 구성에 캐나다의 주요화면 설계는 자기 홍보와 사업 소개부터 시작하는 한국의 매체와는 많이 대비된다.

(2) 한계점

가) 정보 제공의 일방향성

청소년의 직접적인 목소리를 듣거나 소통할 수 있는 공간이 부재해 보인다.

나) 세심한 배려의 부족함

도움을 받을 수 있는 곳은 대부분 링크 서비스로 연결해놓았는데, 단순하게 링크만 제공하기보다 어떤 도움이 필요한지 분류하고 개략적인 설명을 제공하는 것이 바람직해 보인다.

3) 향후 한국 청소년 플랫폼 제작 시 참고지점

(1) 청소년들의 직접 참여 유도

노동안전보건에 대한 다양한 주제를 활용한 동영상 제작 공모전 등 청소년들의 참여를 유도할 수 있는 다양한 콘텐츠의 개발이 필요하다.

(2) 노동을 쉽게 이해할 수 있도록 다양한 도구를 활용하여 친근하게 청소년에게 다가가기
비디오 영상, 청소년 칼럼 코너, 게임 혹은 퀴즈, 오디오 팟 캐스트 등 다채로운 채널을 모색할 필요가 있다.

(3) 청소년을 위한 업종 혹은 직종별 체크리스트 제작

공통 체크리스트와 더불어 청소년 자신들이 할 일 혹은 하는 일에 대한 개별적인 체크리스트를 하나씩 만들어나가는 작업이 여러 단체, 기관들과 협업으로 진행되어야 한다.

(4) 플랫폼은 산업안전보건공단이나 노동부의 하위로 들어가는 것보다는 독립적인 도메인을 얻어 독자적으로 운영되는 것이 청소년의 접근성을 더욱 높일 것으로 보이며 접근의 절차적 단계를 줄이는 것이 효과적일 것으로 생각된다.

2. 미국

미국 OSHA 홈페이지(<https://www.osha.gov/youngworkers/>)에는 청소년 또는 젊은 노동자의 노동권 및 노동안전보건에 관한 독자적인 홈페이지가 구축되어 있다. 홈페이지 구성을 보면, 10개의 소제목이 있으며 단순한 권리를 규정한 내용뿐 아니라 구체적인 법 내용과 관련된 사례를 확인할 수 있으며, 더 다양한 유용한 정보를 제공하는 다른 홈페이지나 사이트로 연결될 수 있다.



1) 구성 및 세부내용

(1) 전체 구성항목

가) Young Workers - You have rights! : 안전한 직업의 권리 및 고용주의 책임 그리고 OSHA의 역할에 대한 설명이 되어있다.

나) What's New [Highlights] - I have rights" poster for workers age 16-24. : 노동부에서 운영 및 관리하는 청소년 노동 관련 홈페이지로 연결되어 있다.

다) YouTube - OSHA: Young Workers' Rights : YouTube를 이용하여 청소년의 노동에서의 권리를 알리고 있다.

라) young workers(젊은 노동자) : 일터에서의 안전한 노동을 위해 젊은 노동자가 알아야

할 내용 및 권리 그리고 고용주의 책임에 대해 정리해 놓고 있다.

마) employers(고용주) : 노동자를 고용하는 고용주가 젊은 노동자의 안전을 위해 특별히 더 알아야 할 내용 및 책임과 의무를 설명하고 있다.

바) Parents and Educators(부모 및 교사) : 취업한 자녀와 학생을 위해 부모와 교사가 알아야 할 내용과 해야 하는 일을 정리해 놓고 있다.

사) Real Stories(실제 사례) : 젊은 노동자가 직장에서 부상을 당하거나 사망한 실제 사례를 보여주고 있다.

아) Hazards(위험요인) : 젊은 노동자가 업무 중 부상을 당하거나 건강상태에 영향을 주는 위험요인 및 건강 장애를 직종별로 정리하고 있다.

자) Resources : 연방정부, 주정부 및 각 교육기관 등에 있는 젊은 노동자의 노동권 및 노동조건과 관련된 기구 및 관련 정보를 연결시켜 주고 있다.

(2) 세부내용

그림 19. 노동부 주관 청소년 노동 홈페이지 (<https://www.youthrules.gov/index.htm>)



가) Young Workers - You have rights!

- 젊은 노동자에게 권리를 가지고 있고 고용주는 안전한 직장을 제공할 책임이 있다는 점을 설명하고 있다. 또한, 이 매체의 목적이 직업 관련 부상과 질병을 예방하는 데 도움을 주는 것이라고 명시하고 있다.

나) What's New [Highlights] - I have rights" poster for workers age 16-24.

- 노동부에서 운영 및 관리하는 청소년 노동과 관련된 홈페이지로 구성 및 주제는 16~24세 청소년의 법적 권리, 임금, 노동안전보건, 국제 아동노동의 내용이 포함되어 있다.

다) YouTube - OSHA: Young Workers' Rights

- YouTube를 이용하여 청소년 노동에 관한 권리를 알리고 있다.

라) young workers(젊은 노동자)

- 젊은 노동자가 안전한 노동을 위해서 보장된 권리 및 알아야 할 내용을 정리해 놓았으며, 사업주의 책임도 정리해 놓았다. 구체적인 내용은 아래와 같다.

안전한 일은 보람 있는 일이다. 고용주는 안전한 직장을 제공할 책임이 있다. 고용주는 직장에서 부상을 당하거나 아프지 않도록 모든 OSHA 안전보건 기준을 준수해야 한다. 당신이 만약 18세 미만인 경우, 근무 시간, 근무하는 직장 및 사용하는 장비에 제한이 있을 수 있다. 당신에게 적용되는 아동노동법의 연방 및 주정부의 임금 및 시간에 대해 알고 있어야 한다.

1. 당신은 일터에서 다음의 권리를 가지고 있다.

- 안전한 장소에서의 일할 권리
- 당신이 이해하는 언어로 안전 및 보건 교육을 받을 권리
- 당신이 지시사항을 이해하지 못했거나 안전하지 않다고 생각하는 것을 질문할 권리
- 단단한 헬멧, 고글 및 귀마개와 같은 필수 안전보호구를 사용할 권리와 교육받을 권리
- 보복이나 차별 없이 직장에서 안전할 권리를 행사할 권리
- 만약 당신이 심각한 위험이 있다고 생각하거나 고용주가 OSHA 기준을 지키지 않는다고 생각되면 OSHA에 비밀리에 고발할 권리

2. 당신의 고용주는 다음을 수행할 책임이 있다.

- 심각하다고 알려진 위험으로부터 안전한 작업장을 제공하고 모든 OSHA 안전보건 기준을 준수할 책임
- 작업장의 위험요소 및 필수안전 장치에 대한 교육을 제공할 책임
- 당신의 안전 또는 건강과 관련된 질문에 대해 답변을 줄 수 있는 곳을 알려줄 책임
- 작업 중에 재해를 입으면 어떻게 해야 할지 알려줄 책임
- * 고용주는 대부분의 안전장치를 사서 제공해야 한다.

3. 일터에서 안전을 지키는 방법

자신을 보호하기 위해 당신은 다음을 할 수 있다.

- 안전하지 않은 상황을 부서 팀 리더 또는 감독자에게 보고
- 작업을 수행하는 데 필수적인 안전장치의 착용
- 안전 규칙의 준수
- 질문하기
- 필요한 경우, 도움을 요청하기

마) employers(사업주)

- 젊은 노동자를 고용하는 사업주의 책임과 의무에 관한 내용이며, 모든 노동자를 고용하는 경우와 비교를 통해 내용을 정리하고 있다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

당신은 젊은 노동자를 고용합니까? 젊은 노동자는 24세까지로, 새롭게 노동시장으로 온 노동자입니다. 청년 노동자는 당신에게 자산이 될 수 있습니다. 그러나 주어진 일이 그에게는 첫 번째 작업일 수도 있거나 장비를 처음 조작할 수 있습니다.

아동 노동법은 18세 미만의 청년 노동자가 사용하는 장비, 근로 시간 및 직업의 종류를 제한합니다. 청년 근로자에게 적용되는 연방과 주 아동 노동법에 대해 알아보십시오.

임시 노동자 보호 : 많은 젊은 노동자도 임시 노동자입니다. 사업주는 비정규직을 대우할 때, 특히 젊은 비정규직에 대한 적절한 훈련을 포함하여 기존에 있는 직원과 같이 대우해 주어야 합니다. 임시 인력 파견 기관 및 호스트 고용주는 직원에 대한 통제권을 공유하므로 임시 직원의 안전과 건강을 공동으로 책임져야 합니다.

청소년을 포함한 모든 노동자를 위해 작업을 더 안전하게 만들어야 산업재해를 예방하거나 줄일 수 있습니다. 1970년 산업안전보건법(OSH Act)에 따라 사업주는 안전하고 건강한 노동환경을 제공하고 산업안전보건기준을 준수할 책임이 있습니다. 일선 감독자는 젊은 노동자를 보호하고 노동행태에 영향을 줄 수 있는 최고의 기회를 제공합니다.

1. 젊은 노동자를 위한 사업주의 책임

- 관련 연방 및 주 아동 노동법을 이해하고 준수하십시오. 예를 들어, 이 법은 청소년들이 특정 시간에 일하고 위험한 작업을 수행하는 것을 금지합니다.
- 청년 노동자가 위험을 인식할 수 있는 훈련을 받는지, 안전한 작업 현실에 익숙한지 확인하십시오. 훈련은 노동자가 이해할 수 있는 언어로 이루어져야 하며 화재, 사고 및 폭력적인 상황의 예방과 부상당했을 경우 어떻게 해야 하는지 등을 포함해야 합니다.
- 새로운 청년 노동자를 위한 멘토링 또는 동료 시스템을 지원하십시오. 성인 또는 경험 있는 젊은 노동자가 질문에 답하고 새 청년 노동자가 새로운 직업에 대해 배울 수 있도록 돕습니다.
- 젊은 노동자가 이해하지 못하는 업무나 절차에 관해 질문할 수 있도록 격려하십시오. 누구에게 물어봐야 하는지에 대해 말해주십시오.
- 젊은 노동자들은 단순한 "작은 성인"이 아니라는 것을 기억하십시오. 젊은 노동자들과 소통하는 독특한 측면에 유의해야 합니다.
- 젊은 노동자가 사용하는 장비가 합법적이고 안전한지 확인하십시오. 사업주는 젊은

노동자가 일할 수 없는 장비에 라벨을 부착해야 합니다.

- 청년 노동자가 일하다가 다치면 어떻게 해야 하는지 알려주십시오.

2. 모든 노동자를 위한 사업주의 책임

- 심각한 위험으로부터 자유로운 작업장을 제공하고 모든 OSHA 안전보건기준을 준수하십시오.

- 안전 및 건강 위험요인을 찾아 개선하십시오

- 노동자에게 작업장내에 있는 위험에 대해 알리고 적용 가능한 OSHA 기준에 대해 그들이 이해하는 언어로 교육하십시오.

- 작업장 위험에 대한 안전 교육을 제공하십시오.

- 필요한 개인 보호 장비를 제공하고 대부분의 필수 개인 보호 장비를 구입하십시오.

사업주는 반드시 상해 및 질병 예방 프로그램을 개발하도록 강력히 권고합니다. 효과적인 프로그램은 청소년을 포함한 모든 노동자에게 혜택을 주며 여기에는 감독자, 관리자, 숙련된 노동자 및 새로운 노동자를 포함합니다.

바) Parents and Educators(부모와 교사)

- 부모와 교육자는 젊은 노동자를 안전하게 지켜줄 수 있는 역할을 할 수 있으며 이와 관련해서 필요한 중요한 정보를 제공하고 있다. 개괄적인 내용은 아래와 같다.

사업주는 안전하고 건강한 직장을 제공하고 산업재해를 예방하기 위해 OSHA 표준을 준수해야 합니다. 사업주는 직업 위험 및 안전한 작업 행태에 대해 새로운 노동자들이 이해하는 언어로 교육해야 합니다. 사업주는 필요한 안전장치를 구입해야 합니다.

아동 노동법은 일자리의 종류와 18세 미만의 청소년이 일할 수 있는 시간을 제한합니다. 또한, 18세 미만의 노동자가 특정 장비를 사용하는 것을 금지합니다. 젊은 노동자에게 적용되는 연방 및 주 아동 노동법에 대해 알아보십시오.

각 주 정부는 OSHA의 승인 및 모니터링을 통해 직업 안전 및 건강 프로그램을 개발하고 운영합니다. 현재 주 정부 계획(민간 및 주정부 및 지방 정부 직원 모두 포함)을 운영하는 22개 주 및 관할 구역과 공무원만을 대상으로 하는 5가지 계획이 있습니다. 주 자체의 직업 안전 및 건강 프로그램이 있는지 알아보려면 주 정부 직업 안전 및 건강 계획을 확인하십시오.

② 부모와 교사가 알아야 할 구체적이고 중요한 정보는 다음과 같다. 특히 부모가 일하는 자녀의 변화에 대해 관찰하는 것은 중요하다. 또한, 교육자로서 학생들에게 제시해 줄 수 있는 다양한 정보를 제공하고 있다.

1. 부모

=> 자녀의 취업 결정에 적극적으로 참여하십시오.

- **알고 있어야 합니다.** 자녀가 일하고 있는 곳과 그들이 하는 일을 파악하십시오.

- **질문해야합니다.** 자녀들이 직장에서 한 일과 사업주가 제공한 교육 및 감독에 대해 자주 질문하십시오. 문제점을 토론하십시오.
- **위험을 보고하십시오.** 당신의 젊은 노동자가 작업환경이 안전하지 않은 것처럼 보이면 관리자에게 보고해야 합니다. 필요하다면 OSHA에 위험을 보고하도록 도와주십시오.
- **문제의 징조를 살펴보십시오.** 당신의 청년 노동자에게 너무 많은 육체적 또는 정신적 피해를 주는 직업입니까? 학교에서 자녀의 성적은 어떻습니까? 학교에 관한 관심이나 에너지의 상실이 너무 많은 일의 요구를 의미할 수도 있습니다. 문제의 다른 표시는 증가한 스트레스 수준, 불안, 피로 및 우울증을 포함할 수 있습니다.

2. 교육자

=> 교육자로서 당신은 여러 가지 방법으로 청년 노동자를 보호할 수 있습니다.

- 당신의 역할을 이해하십시오. 학생들이 직장에서 성공하고 안전하게 일할 수 있도록 학생들에게 안전과 건강 기술을 가르칠 중요한 기회가 있습니다. 청년 노동자가 첫 직장 에서부터 안전 의식을 가지도록 해야 합니다.
- 젊은 노동자들에게 그들의 권리를 가르치고 안전 정보를 제공하십시오. 노동자의 권리와 직업 안전 및 건강 위험에 관한 정보를 고등학교 및 중학교 커리큘럼에 통합하십시오. 보건 및 안전 교육을 일반 교육 및 직업 프로그램에 통합하십시오. 학생들은 자신의 경력을 통해 이 지식을 사용할 수 있습니다. 이것은 그들이 노동시장에 합류하기 전에 얻을 수 있는 유일한 교육일 수 있습니다.

● 교육자를 위한 자료는 다음과 같습니다.

- Your Construction Safety & Health Program: Safe Students, Safe Workers. 직업 및 기술 교육(CTE) 프로그램에 대한 안전보건 관리 시스템 및 교육을 구축하는 데 도움이 되는 가이드 및 일련의 프로그램 자체 평가 도구입니다. 가이드에는 관리자, 강사 및 산업 자문위원회 위원을 위한 실천 단계 및 자원 링크가 포함됩니다.
- The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Youth@Work: Talking Safety 안전 교과 과정은 학교 또는 다른 그룹 교육에 사용할 수 있습니다. 이것은 국가별 규칙과 규정을 다루기 위해 각 주와 푸에르토리코에 맞게 정의되었습니다. 여기에는 자료를 제공하기 위한 단계별 지침이 포함되어 있습니다.
- The Minnesota Department of Health Work Safe Work Smart curriculum 노동자의 산재율을 줄이기 위해서 고등학생에게 산업안전보건 내용을 교육하는 곳입니다.
- The Georgia Tech Research Institute's Center for Young Worker Safety and Health offers seven online training modules 학생, 사업주와 교사를 대상으로 7가지 온라인 교육 모듈을 무료로 제공하는 곳입니다.
- 이 웹 사이트의 참고 자료 섹션(Resources section)에는 추가적인 직장 안전 및 보건 자료가 포함되어 있습니다.

사) Real Stories(실제 사례)

- 실제 사례는 직장에서 부상당하거나 사망한 실제 사례를 보여주고 있습니다. 이 사례는

NIOSH 및 OSHA의 조사 자료를 취합해서 만들었으며 청소년 및 젊은 노동자의 사망 및 부상사례를 다루고 있습니다.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 곡물 창고에 빠져 들어간 사례. 2. 모르타르 믹서에 갇혀버린 사례. 3. 풀장 관리노동자 전기 감전 사례 4. 추락에 의한 두개골 골절 사례 5. 인쇄기에 의한 손가락 절단 사례 |
|---|

아) Hazards(위험요인)

- 젊은 노동자는 다음과 같은 여러 가지 이유로 부상을 당하거나 아플 수 있습니다

- 안전하지 않은 장비
- 부적절한 안전 교육
- 부적절한 감독
- 18세 미만의 청소년에게 불법이거나 부적절한 위험한 작업
- 노동속도(강도)의 증가
- 스트레스가 많은 조건

- 특정 작업과 관련된 작업장 위험은 부상 및 질병의 또 다른 주요 원인입니다. 사업주는 작업장에서의 위험을 줄이거나 최소화하기 위해 노력해야하며 노동자가 작업에서 안전하게 일하는 방법을 교육해야 합니다.

소매 / 식료품점 / 편의점	음식 서비스 / 패스트푸드	청소 / 청소 / 유지 보수
장비 및 기계류 중량물취급 폭력 범죄 반복적인 작업 미끄러운 바닥	뽀족한 물건들 뜨거운 조리 장비 미끄러운 바닥 전기 중량물 폭력 범죄	유해 화학 물질 미끄러운 바닥 무거워 의료폐기물 전기 차량
사무실 / 사무용	야외 작업	건설
반복적인 손동작 (컴퓨터 작업) 등 및 목 염좌 스트레스	태양 노출 열 조경 살충제 및 화학제품 기계 및 차량 전기 중량물취급 소음	추락 기계 및 공구 유해 물질 한정된 공간 전기 기절 차량 후진 소음
산업	농업- 아동 노동법은 16세 미만의 농업 노동자에게 적용됩니다.	
이동 장비 뜨거운 장비 유해 화학 물질	기계 상해 추락 전기	

전기 열 소음	한정된 공간 유해 화학 물질 유기 먼지 (예 : 곡물) 열
---------------	--

- 특히, 청소년 및 젊은 노동자가 많이 취직하는 패스트푸드점과 건설업에 대해서 매우 구체적으로 공정 및 유해물질별 건강장애를 설명하고 예방대책을 제시하고 있다.

그림 15 Food service/Fast food의 공정별 건강장애의 예



그림 22 건설업의 유해물질별 건강장애의 예



자) Resources

- 젊은 노동자의 안전과 건강에 대한 정보를 연방정부, 주정부, 교육기관을 모두 포함하여 링크해 놓고 있다. 여기에는 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division(미

노동부, 임금 및 시간 분과), 평등고용기회위원회(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)와 같은 전반적인 노동권과 관련된 정부 조직과 OSHA, NIOSH와 같은 노동 안전보건을 다루는 정부기관이 포함되어 있다.

2) 특이점 및 한계

미국 OSHA의 청소년 노동을 주제로 한 홈페이지는 플랫폼 그 자체로 보인다. 다양한 자원과 정보를 연결해주는 역할을 충실히 하고 있다. 청소년 노동에서의 법적인 문제, 임금 차별의 문제는 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division(미 노동부, 임금 및 시간 분과)로 연결하고 있고 유해물질에 대한 건강영향은 OSHA 및 NIOSH의 홈페이지로 연결하고 있다. 특히, 청소년 및 젊은 노동자가 가장 많이 취업하는 패스트푸드점, 건설업은 각 공정 및 유해인자에 따라 발생하기 쉬운 사고 및 건강장애에 대해 구체적으로 예방 및 관리대책을 설명하고 있다. 또한, 교육자의 역할 부분에서 청소년의 취업과 노동에서 필요한 다양한 교육 자료를 제공하거나 관련 기관으로 연결해주고 있다.

그러나, 플랫폼과 정부 조직의 한계로 인해 청소년 노동을 다루는 직접적인 기관은 확인할 수 없다는 한계가 있다. 또한, 사례에서 청소년의 안전사고 사례는 제공되고 있으나 보건과 관련된 내용은 거의 없다. 그리고 사업주의 법적 책임은 개괄적으로 정리되어 있지만, 의무 불이행시 구체적으로 어떤 제재가 발생하는지 등에 대한 구체적인 내용이 없다. 마지막으로 정부 조직을 제외한 시민 단체 또는 청소년 단체에 대한 소개 및 연결은 없어 보인다.

3) 향후 한국 청소년 플랫폼 제작 시 참고사항

플랫폼이 정보제공의 주 역할을 한다면 정보가 구체적이어야 한다. 또한, 정보를 제공하는 주체의 참여를 보장한다면 플랫폼의 활성화에 기여할 수 있다. 그러므로 한국 청소년 플랫폼을 제작한다면 다음을 고려할 필요가 있다.

(1) 구체적인 사례 제시

- 유해요인, 공정별 구체적인 건강영향 및 사고 사례
- 임금 및 고용 차별에 대한 구체적인 대응 매뉴얼
- 고용주의 의무 불이행에 대한 구체적인 처벌 사례

(2) 대상자의 참여 기회 제공

- 일하는 청소년의 참여 공간 및 행사 기획
- 정부 기관뿐 아니라 다양한 관련 민간단체의 참여 기회 제공

3. 캘리포니아주

1) 구성 및 세부내용

(1) 전체 구성항목

가) 캘리포니아주 홈페이지 (youngworkers.org)

National YW Safety Resource Center About Us Links Contact Us Home

youngworkers.org

▼ LEARN ▼ GET ▼ ACT

Welcome to the **Young Worker Health and Safety Website!** Our goal is to help prevent California's young workers from being injured or killed on the job. Find out more.

The laws noted at this site are specific to California. If you are in another state, visit our **National Young Worker Safety Resource Center** page to find your state's labor law agencies and information on the laws in your area.

This site is a project of the **California Partnership for Young Worker Health and Safety.**

Are You a Working Teen? app

Young Worker Leadership Academy (YWLA)
Apply for the YWLA, happening February 6-8, 2020 @ UC Berkeley (Deadline to Apply: October 31, 2019)

1 2 3 4

Find Materials For...

Teens Teachers Employers
Parents Care Providers All Materials

Young Workers Project
Labor Occupational Health Program
University of California at Berkeley

University Hall, Suite 451
2199 Addison Street, 4th Floor
Berkeley, California 94720-7360
Phone: (510) 642-5507
Fax: (510) 643-5698

LOHP OSHWC DIR Department of Industrial Relations STATE OF CALIFORNIA

Copyright 2019, Regents of the University of California.

① 홈페이지 카테고리 구성 및 특징

LEARN	GET	ACT
1. Rights&Responsibilities	10. our materials	21. -FOR HELP&ADVICE
2. What is a union?	11. -a-z list of our materials	22. -SPREAD THE WORD/ADVOCATE
3. Work permits & quiz	12. -FOR TEENS	LEADERSHIP ACADEMY
4. teen injuries at work	13. -FOR TEACHERS	SAFE JOBS FOR YOUTH MONTH
5. -stats and stories 6. -hazards 7. -what if I get hurt on the job?	14. -FOR PARENTS	-POSTER CONTEST
	15. -FOR EMPLOYERS	-RESOURCE KIT
	16. -FOR HEALTH CARE PROVIDERS	YOUNG WORKER BILL OF RIGHTS
8. frequently asked questions	17. POSTERS	TEENS LEAD@WORK
9. about us	18. VIDIEOS	
	19. LINK AND OTHER RESOURCES	
	20. TEACHER TRAINING	

표 21 캘리포니아주 youngworkers.org 홈페이지 카테고리

- 청소년 노동자들이 주로 일하는 일터에서의 유해위험요인 분석
- 청소년 노동자들의 권리와 책임 명시
- 통계 및 자료, 기사 사례
- FAQ를 통해 홈페이지에 접속한 사람들이 주로 궁금해 하는 질문에 대한 답변 정리
- 교사, 학부모, 교육활동가 등 관련한 사람들이 청소년 노동자들과 위험, 건강에 대해 의사소통할 수 있는 콘텐츠 제공
- 일하는 청소년, 부모, 교사, 고용주, 의사 등 청소년 노동자와 관계 맺고 있으며 영향을 주고받을 수 있는 대상별로 기본적인 안내사항과 필요한 자료 취합

(2) 세부내용

가) 카테고리별 내용

① 카테고리 주제 및 주요 내용

- ① 권리와 책임들 : 노동자와 고용주 모두 일터의 안전을 위해 역할을 해야 한다.
- ② 노조가 무엇인지? 청소년과 노조/노조 가입하기
- ④ 일터에서 다치는 청소년 : 청소년들은 안전하지 않은 장비 혹은 스트레스적인 조건들 때문에 자주 일터에서 다친다.
- ⑤ 통계 및 사례 : 얼마나 많은 숫자가 일하는지/ 어디서 일하는지/ 얼마나 많은 청소

년이 일하다 다치거나 죽는지 / 어디서 다치는 지 / 기사 사례

⑥ 위험들 : 위험이 무엇인지(눈에 보일 수도 안보일수도 있다) / 위험의 종류들 / 이런 위험은 왜 발생하나?(막을 수 있다) / 산업별 위험 사례들

⑦ 일하다 다쳤을 때는 어떻게 해야 하는지 : 다쳤을 때 자신의 권리와 받을 수 있는 보상을 알고 있어야 함 / 다친 즉시 무엇을 해야 하는 지 / 산재보험 / 산재보험에 대해 더 알려면

⑧ FAQ

- 어떻게 청소년이 일을 구할 수 있는지 / 미성년자가 한 개 이상의 일을 해도 되는지 (총 노동시간만 지키면 된다) / 미성년자가 일하면서 운전을 해도 되는지(심부름, 배달 포함) / 최저임금보다 돈을 덜 줘도 되는지(최저임금은 무조건 지켜야함) / 유니폼, 도구, 장비 등을 고용주에게 요구할 수 있는지 / 16세 이하 청소년은 어떤 일을 할 수 있는지

⑩ 필요한 자료들을 부문 별로 볼 수 있음(FOR TEENS, FOR PARENTS 등등)

⑪ FACTSHEETS, 교안에 쓸 수 있는 자료, 교육 프로그램 등

⑫ 산업별(차량 정비, 농사, 식당, 건설, 호텔 청소, 판매) 고용인을 위한 자료들 / 일하는 십대인가요? (일하는 십대에 관한 일반적인 질문들 답변) / 농촌에서 일하는 십대인가요? / 성희롱 / 일을 시작한다면(일하는 십대에게 필요한 1장짜리 자료-도움을 얻을 수 있는 기관들 정보 포함)

⑬ 교사, 청소년고용프로그램, 커뮤니티 자원봉사자들을 위한 자료 : 각종 커리큘럼, PPT 자료 등

⑭ 부모들을 위한 자료 : 일하는 청소년의 부모인가요?(왜 부모가 함께 해야 하는지, 부모가 무엇을 할 수 있는지 / 노동법을 알아라, 위험 신호를 주지해라 / 지루해짐 / 일할 때 행복하지 않음 / 흥미를 잃음 / 일하다 다침)

⑮ 고용주를 위한 자료들 : 고용주를 위한 사실들-청소년을 위한 더 안전한 일 / 청소년 건강과 안전에 대한 직장 내 관리자 오리엔테이션 / 영세사업장

⑯ 의료인을 위한 자료들 : 환자들에게 어떤 질문을 해야 하는지(어떤 종류의 일을 하는지 / 뜨거운 액체나 기름을 가지고 일하는지, 절단 도구들을 사용하는지, 무거운 물체를 드는지 등 / 일터의 안전과 위험성에 대해서, 자신을 보호할 수 있는 법에 대해서 교육을 받았는지)

나) 주요 개념에 대한 설명

① 위험성

○ 일터의 위험성은 일하는 청소년을 다치게 할 수 있다.

- 매년 미국에서 30-50명의 18세미만 청소년이 업무 연관되어 죽는다. 또 다른 2,700명은 응급실에 갈 정도로 심하게 다친다. 위험성에 대해 배우는 것은 일터의 사고를 막는 데 도움을 준다.

○ 위험이 무엇인가?

- 위험성은 보이거나, 보이지 않을 수 있다.

- 위험은 당신을 물리적으로 혹은 심리적으로 다치게 할 수 있다. 그리고 그 시점에 당신에게 부정적인 영향을 주거나 길게 지속될 수도 있다. 일터에는 다양한 종류의 많은 위험이 있다.

② 위험의 종류들

○ 안전 위험

- 안전 위험은 즉각적인 사고와 베이거나 미끄러지거나 떨어지는 사고, 화상 등의 부상을 야기할 수 있다. 예를 들면, 날카로운 칼, 깊은 튀김기, 미끄러운 바닥, 무거운 물건, 폭력과 공격 역시 안전 위험이다.

○ 건강 위험

- 건강 위험은 해로운 물질-생물이거나 무생물-당신을 다치게 하거나 아프게 만들 수 있는 물질이다.

- 이것에는 즉각적으로 혹은 장기간에 걸쳐서 건강에 영향을 주는 화학적 위험도 포함된다. 예를 들면, 살균제, 세제, 용액, 페인트가 있다.

- 물리적, 환경적 위험 역시 건강 위험에 포함된다. 먼저, 극단적인 더위, 극단적인 추위, 비이성적인 노동환경이다.

○ 또 다른 건강 위험

- 다른 건강 위험들은, 그것이 바로 건강에 문제를 주는 것은 아니기 때문에 덜 직접적으로 보인다. 예시들은 스트레스 위험들이다. 소음, 스트레스, 빨리 일을 하라는 압력, 성희롱, 반복적인 움직임이다.

○ 이런 사고들은 왜 발생하나요?

- 대부분의 일터 사고는 예방 가능하다.

- 청소년들은 안전하지 않은 장비, 스트레스적인 노동환경, 그리고 빨리 일을 하라는 압박 때문에 다친다.

- 청소년들은 적절한 안전 교육이나 감독을 받지 못할 수 있다.
- 청소년들은 법적으로 허가되지 않은 상태에서 일을 할 때 더 많이 다치는 경향이 있다.

③ 위험성의 예시 (산업별)

- 십대들이 마주하는 위험은 그들이 무슨 일을 하는지에 따라 다르다.

산업	위험
청소	· 청소 도구의 유독한 화학물질 · 쓰레기통에 있는 폐기된 주사바늘에 있는 혈액
요식업	· 미끄러운 바닥 · 뜨거운 요리 기구 · 날카로운 물체, 칼이나 슬라이서
판매/소매점	· 폭력적인 범죄 · 무거운 짐 · 체크아웃 스캐너를 조작하면서 벌어지는 반복적인 움직임
오피스	· 희롱
축산업	· 미끄러운 바닥 · 무거운 짐 · 반복적인 움직임
팬이질	· 더위에 의한 스트레스 · 구부리기(허리를 다치게 할 수 있음)
작물 수확	· 농약 · 사다리 · 감전사
기계 사용	· 트랙터 · 날카로운 블레이더, 컨베이어 벨트

표 23 산업별 위험성 예시

다) 주체별 제공 정보

① 청소년 노동자

○ 십대노동자를 위한 자료

- 십대 노동자의 권리와 책임에 대한 더 많은 정보는 틴워커스 페이지 확인

② 젊은 고용인들을 위한 팁시트

- 각 특정 이슈에 대한 정보 전달을 목적으로 만든 팩트시트(factsheet)에는 위험성에 대한 정보와 실제 일터 사례들을 포함해서, 일터에서 안전하게 있을 수 있는 5단계 방법을 싣고 있다.

- 자동차수리/야외작업/식당/건설/호텔청소/소매점 별로 시트가 있다.

-5단계: 1. 안전교육을 받아라 / 2. 당신의 일터에서 위험한 요소에 주의해라 / 3. 안전 규칙을 따라라 4. 당신의 권리를 알고 있어라 / 5. 질문하고 도움을 받아라
-자동차 수리의 위험요소들(화학물질, 낙하, 신체부담 등의 항목별로 위험 요소들이 서

술되어 있고, 그에 따라서 "what you can do"를 통해 방법 제시)

※ 예를 들어 <들기, 구부리기, 높은데서 꺼내기>라는 위험요소가 있다면 <짐을 드는 장비를 가지고 무거운 자동차 부품들을 옮겨라> 등의 "what you can do"가 설명되어 있음.

표 24 예시: 자동차 수리

㉔ 당신은 일하는 십대인가요?

- 이 팩트시트에는 노동 권리, 주의해야 하는 위험성, 등등 일하는 십대에 대한 일반적인 질문이 담겨있다.
- 자료 내용(소제목): 문서로 정리된 시트를 통해서 청소년노동자가 알아야하는 정보가 구체적으로 담겨있다.

내가 일하면서 다치거나 아플 수 있나요? / 어떤 위험성들을 주의해야 하나요?(업종별로 나뉘어 있음) / 이런 부상들은 왜 발생하나요? / 일터에서 나의 권리는 무엇인가요? / 일하면서 나를 보호하기 위해 어떤 걸 할 수 있나요? / 일할 때 허가가 필요한가요? / 어떤 일이든 해도 괜찮은 건가요? / 내가 할 수 없는 일들이 있나요?(법적으로) / 야간/장시간 노동이 얼마만큼 가능한가요?(노동시간, 시간대에 따르는 법적인 제약) / 일하다 다치면 어떻게 해야 하나요? / 안전에 관한 문제가 생기면 어떻게 하나요?(도움 받을 수 있는 각종 기관의 연락처 명시) / 산재보험에 대한 정보

㉕ 농촌에서 일하는 십대인가요?

- 이 팩트시트에는 노동권리, 농촌에서 일하는 십대에 대한 일반적인 질문들이 담겨있다.
- 노동자의 권리와 어떤 종류의 농장일이 십대가 할 수 있는 것인지 등 포함되어 있다.

㉖ 성적 괴롭힘

- 성적 괴롭힘은 법에 위배된다고 명시되어 있다. 팩트시트에는 괴롭힘을 당한다고 의심될 경우 어떻게 행동해야 하고 누구에게 연락해야하는지 나와 있다.

- 해당 시트에서는 성적 괴롭힘이 어떤 것인지 설명/고용주의 책임들(일터에서의 성적 괴롭힘을 방지한다, 모든 고용인들의 컴플레인을 조사한다, 성적 괴롭힘 방지를 위한 자료와 교육을 제공한다) 되어있음.
- what to do: 안된다고 명확히 말해라/증거와 다른 피해자를 찾아라/괴롭힘을 기록해라/가족과 친구에게 도움을 받아라 등등 -> 어디에 전화를 걸어야하는지 정보 명시.
- 만화를 통해서 성적 괴롭힘이 벌어질 수 있는 상황을 그리고, 해결해나가는 과정도 그림.

㉗ 그래서 일을 구했다면

- 내 권리는 무엇입니까?

: 1페이지 전단으로 어디서 필요한 정보를 얻을 수 있는지(연락처들), 어떤 정보를 얻을 수 있는지 명시되어 있다.

: “매년 미국에서 200,000명의 청소년이 일터에서 다친다. 그 중 100,000명은 응급실에서 치료가 필요한 수준(으로 다친다). 그 중 70명이 사망한다.”

② 교사

- 교사, 청소년 고용 프로그램, 지역봉사자들을 위한 자료들
- : 교육자로서 당신은 청소년노동자들의 건강과 안전에 대한 경각심을 기를 수 있는 기회를 가지고 있다.
- : 이 페이지는 당신이 ‘일터에서의 청소년노동자들의 권리와 책임’처럼 청소년노동 이슈들에 대해 가르칠 때 사용할 수 있는 교육 자료들을 포함하고 있다.
- 이 외에도 팩트시트, 추가 자료들, 각 자료를 다운 받을 수 있도록 되어 있다.

- Youth @ Work: Talking Safety Curriculum (2017)
- A Safety And Health Curriculum For Workers With Intellectual And Developmental Disabilities (2016)
- Safe Jobs—Work Safe! A Curriculum For Continuation School Students And Teachers (2015)
- Orienting Worksite Supervisors About Teen Health And Safety Tool (2014)
- Teens Working In Agriculture Curriculum (2010)
- OSHA’s 11 Curriculum (2009)
- Teens Speak Out For Safety On The Job Curriculum (2008)
- Teens, Work, And Safety Curriculum (1998)
- Additional Teaching Activities

표 27 교사에게 제공되는 프로그램 및 자료 목록

③ 고용주

㉞ 고용인을 위한 정보들-십대들을 위한 안전한 일자리들

- 더 안전한 십대 일자리를 위한 5가지 단계**
1. 법에 대해 인지하고 따라라
 2. 청소년노동자들이 고용허가를 받도록 해라
 3. 관리자들에 대해 안전성 강조하기
 4. 안전과 건강에 관한 프로그램을 만들어라
 5. 청소년노동자들로 하여금 안전을 최우선으로 하도록 교육해라
- 십대가 하지 못하도록 법이 보호하는 노동들**
- 1) 캘리포니아에서 18세 미만 노동자가 하면 안 되는 노동
 - 2) 또한 16세 미만 노동자가 하면 안 되는 노동
 - 3) 캘리포니아에서 십대가 노동 가능한 시간
- 14~15세 / 16~17세
- 고용주들을 위한 (법 준수) 체크리스트

: 노동법 / Cal/OSHA Regulations

캘리포니아에서 청소년노동자가 몇 시간 일할 수 있나요? / 고용주들로부터의 아이디어 / 도움을 얻고 싶을 때 연락할 곳들 / 어떻게 훈련프로그램을 통해서 십대를 고용할 수 있는지.

㉞ 청소년건강과 안전에 관한 사업장 감독관 오리엔테이션

- 해당 문서를 통해서 잡 트레이너(job trainer)와 디벨로퍼(Developer)가 사용할 수 있는 대응책을 체크리스트와 함께 볼 수 있다.

㉞ 영세사업장

- 안전한 일터를 만들기 위해서 모든 영세사업장이 알아야 하는 것들 / 영세사업장을 위한 사고, 질병을 방지하는 프로그램 / 캘리포니아의 영세사업장 안전훈련 자료들
- 효과적인 안전/건강 프로그램을 세팅하기 위한 자원들. 식당/관리 서비스 등등 특정 산업별로 시트가 있다.

④ 부모

○ 부모를 위한 자료

㉞ 당신은 일하는 10대의 부모인가?

- 이 자료표는 부모가 10대 노동자 자녀의 건강과 안전에 관여할 수 있는지 정보를 제공한다.

: 영어/ 스페인어

: labor occupational health program university of california (LOHP, 캘리포니아 버클리의 산업보건서비스)

○ 부모는 무엇을 할 수 있을까?

- 법을 알아야 한다
- 10대 자녀가 취업허가를 받았는지 확인하라
- 경고 사인을 보라
- : 일을 하는데 행복해하지 않거나
- : 피곤해하거나
- : 흥미를 잃거나
- : 직장에서 상처를 받거나
- 일에 대해 이야기 나눠라
- : 당신의 자녀는 어떤 일을 하는가?
- : 당신의 자녀는 직업 훈련을 받았는가?
- : 작업장 위험이 있는가?
- : 감독관이 참석하는가?

- 일하는 시간의 제한
- 작업 해결에 도움

④ 부모를 위한 전단지

- 이 한 페이지의 전단은 청소년 달을 맞아 10대 노동자 자녀를 둔 부모의 인식을 제고하고, 청안전한 일자리를 강조한다.

⑤ 의료 제공자

○ 당신의 10대 환자에게 일에 대해 말하기

- 이 자료표는 건강관리 제공자가 10대 환자들이 작업 안전에 관해 이야기 할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 질문과 요령을 제공한다.

: 2페이지 자료표 구성

○ 당신의 환자에게 물어보라

- 당신은 지금 직업이 있습니까? 어떤 종류의 일입니까?
- 당신은
 - : 뜨거운 액체 취급 및 지속하는지
 - : 절삭 공구 사용
 - : 무거운 물건 들기
 - : 젖거나 미끄러운 곳에서 일
 - : 전원 공급 방식으로 작업
 - : 작업의 일부로 진행
 - : 화학 약품 사용
- 안전 또는 건강에 또는 직장에서의 위험과 자신을 보호하는 방법에 관한 교육을 받았습니까?
- 매일 또는 매주 어느 정도 일합니까?, 밤에 얼마나 늦게, 일찍 일합니까?, 당신은 학교 작업을 위한 시간을 충분히 갖고 있습니까?, 당신은 피곤합니까?
- 당신의 일에 대해 어떤 염려가 있습니까?, 당신이 무언가에 관심이 있으면 하계 질문 하거나 말하기가 편안합니까?/ 질문을 받았습니까?
- 당신은 직업과 관련이 있다고 생각되는 증상이 있습니까?

⑥ 모든 자료

㉞ A~Z까지 자료 리스트

○ 자료표

- 당신은 농업 10대 노동자입니까? (영어/스페인어)
- 당신은 일하는 10대입니까? (영어/스페인어)
- 부모를 위한 (선전물)
- 고용주를 위한 사실 - 10대를 위한 안전한 직장 (영어/스페인어)
- 성희롱은 법을 위반하는 것입니다! (UCLA LOSH) (영어/스페인어)
- 당신은 직업을 얻었습니다.

- 작업 안전을 위한 5단계 : 건설
- 작업 안전을 위한 5단계 : 현장 작업
- 작업 안전을 위한 5단계 : 호텔 청소
- 작업 안전을 위한 5단계 : 자동차 수리
- 작업 안전을 위한 5단계 : 음식점
- 작업 안전을 위한 5단계 : 소매
- 10대 노동자를 둔 부모를 위한 팁 (영어/스페인어)
- 10대 환자와 일에 대해 이야기하기

㉞ 교재

- 지적 및 발달 장애인 노동자를 위한 안전보건교육 과정 (2016)
- 청소년 건강 및 안전 교육 과정에 대한 작업장 감독자 오리엔테이션 (2014)
- OSHA의 11개 커리큘럼 (2009)
- 안전한 작업 - 안전하게 작업해야 한다! 보습학교(노동하는 청소년을 위한) 학생과 교사를 위한 커리큘럼 (2015)
- 청소년을 위한 안전한 직업 - 지난 강의 활동
 - : 2018 직장에서 성희롱! Kahoot! Quiz (자료표) (답변)
 - : 2017 안전한 직업 4 청소년 활동 가이드 (PDF) (PPT) (Webinar Recording)
 - : 2016 “당신은 10대 게임 쇼 활동 중입니까?” (PPT)
 - : 2015 “잃어버린 청춘” (PDF)
 - : 2014 “직장 폭력 방지” 커리큘럼 (PDF)
 - : 2013 “안전한 직장/직장 안전” (PDF)
 - : 2012 “십대들은 성희롱을 당한다” (PDF)
 - : 2011 “삼각형 비극” (PDF) (PPT) * 노동운동 활동 (PDF)
 - : 2010 “Heat Safety: 그것은 작업의 일부입니다” (PDF)
 - : 2009 “직장에서의 비상사태” (PDF)
 - : 2008 “직장 보건 및 안전 문제는 왜 중요한가요?” (PDF)
 - : 2007 “작업 안전 만들기” (PDF)
 - : 2006 “위험 및 해결책 식별”(PDF)
 - : 2005 “법률이 되어야 한다” ** 노동운동 활동 (PDF)
 - : 2004 “당신의 권리 알기” - 빙고게임 (PDF)
 - : 2003 “직장 위험 파악 및 통제” (PDF)
 - : 2002 “건강과 안전을 위한 문제 해결” (PDF)
 - : 2001 “건강과 안전을 위한 행동 취하기” (PDF)
 - : 2000 “법적 권리” (PDF)
- 직장에서 안전을 위해 10대 말하기 : 청년 노동자 지도력 아카데미의 교훈 (2008)
- 농업에서 일하는 10대 노동자 - 고등학생을 위한 ESL 커리큘럼 (2010)
- 십대, 직장, 안전 - 고등학생을 위한 커리큘럼 (1998)
- 청소년 @ 일 : 안전에 대해 말하기 (NIOSH / LOHP)

㊤ 보고서 및 가이드

- 청년 노동자 보호에 종사하는 고용주 : 청년 노동자 안전자료센터의 팁과 모범 사례
- 캘리포니아 청년 안전 유지 : 청년 노동자 건강과 안전을 위한 캘리포니아 파트너십 권장사항 (2004)
- 청소년 안전 및 사업장 안전 감독관 오리엔테이션

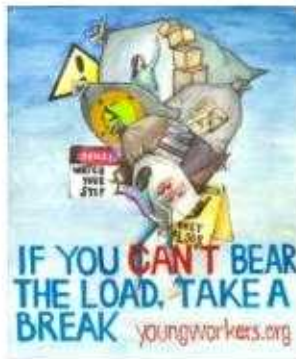
㊤ 청년 노동자 포스터 콘테스트

- 포스터 콘테스트 페이지 방문

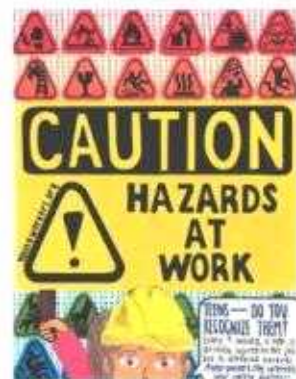
2019 Poster Contest Winners



1st Place: Kacey Kim
Studio City, CA



2nd Place: Claire Zhang
Pleasanton, CA



3rd Place: Marisa Benedito
Temecula, CA

㊤ 청년 노동자 비디오 콘테스트

2017



First Place
Mr. SafetyMan
Omkar Hanamsagar
(Cerritos, CA)



Second Place
Addressing Hazards
Angela Guevarra
(Chula Vista, CA)

2) 특이점과 한계

- 대상별로 필요한 안내서, 자료, 도움을 받을 수 있는 홈페이지, 기관 등이 분류되어 정리되어 있다.
- 필요한 자료가 홈페이지에 문서로 업로드 되어 있어 직접 다운 받을 수 있다. 자료를 한 홈페이지에 지속적으로 올려 관리하여 전달, 홍보 측면에서 유용하다.
- 팩트시트마다 정보가 잘 정리되어 있다. 예를 들어 노동법에 청소년노동과 관련된 사항(노동시간 등), 법적 권리, 사고에 어떻게 대응해야 하는지 필요한 순서에 맞게 서술되어 있다.
- 10대 청소년 노동을 주제로 한 포스터, 비디오 콘테스트 결과물을 지속적으로 올려 참여를 이끌어 내고 있다.

3) 한국 청소년노동안전보건 플랫폼 구축 시 반영사항

- 겹치는 항목이 많지 않도록 주의할 필요가 있다.
- 최근 청소년 노동자들이 일터에서 많이 겪고 있는 일터 괴롭힘, 성희롱 등 반영하는 것이 필요하다.
- 여성, 성소수자, 장애 등 다양한 정체성과 특성을 반영/고려한 자료 개발과 안내가 필요하다.
- 청소년 노동자와 고용주뿐만 아니라 교사, 부모, 의료인들을 청소년 노동인권/안전과 연관된 주체로 보는 관점이 유의미하다. 더불어 학교 보건실 교사, 상담실 교사 등 실제 학교라는 공간에서 청소년 안전, 건강과 관련된 업무를 하고 있는 사람들에 대한 것도 포함하는 것이 필요하다.
- 청소년에게 필요한 노동안전 정보들(법, 권리 등) 뿐만 아니라 노동안전 자체의 중요성과 노동안전이라는 관점 자체의 중요성에 대해서 더 자세하게 설명하는 것이 필요하다.

* 캘리포니아주 매체 참고자료

1. 캘리포니아주 홈페이지에서 제공하고 있는 활동 자료

1) 청소년과 일 '너의 권리를 알고 있어라'

[청소년과 일]

너의 권리를 알고 있어라

○ 활동 한눈에 보기

이 활동은 UC 버클리의 '노동 직업 건강 프로그램'에서 개발한 청년 취업 프로그램 교육과정인 "청소년@직장: 안전을 논하다"을 각색한 것이다. 이 활동에서 학생들은 빙고 게임을 통해 일터에서 그들의 법적 권리에 대해 배울 것이다.

○ 활동 목표

이 활동이 끝났을 때 학생은 다음을 수행할 수 있어야 한다

- 청소년들이 직장에서 할 수 있는 일에 대한 법적 제한과, 근무 시간에 대한 법적 제한을 설명할 수 있어야 한다
- 청소년들이 일터에서 가지고 있는 두 가지 건강 및 안전에 관한 권리를 설명할 수 있어야 한다
- 노동 및 고용안전법을 시행하는 정부 기관이 무엇인지 알아야 한다

○ 필요한 자료

- 학생 유인물 (자료물) #1. 당신은 일하는 청소년인가, 모든 학생에게 각각 배부
- 학생 유인물 #2. 빙고판 #1-13, 모든 학생이 빙고판을 하나씩 **가질 수** 있도록 판을 넉넉히 준비한다
- 프로젝터
- 총 소요 시간: 30분

○ 강사가 알아야 할 내용

- 서론: 당신의 법적 권리 (5분)

1. 청소년들이 일터에서 중요한 법적 권리를 가지고 있다는 것을 학생들에게 설명하라. 아동 노동법(Child Labor Law)은 청소년들이 장시간 동안 일하는 것, 또는 늦은 시간에 일하는 것, 특정 위험한 일을 하는 것을 금지한다. 건강과 안전법은 청소년을 포함한 모든 노동자들을 직업 위험으로부터 보호한다.

2. 주제를 소개하기 위해, 다음과 같은 질문을 던져라

- “캘리포니아 주의 최저 임금은 얼마인가?”
- 답: 최저 임금은 캘리포니아의 노동자들이 시간당 받는 최저 급여를 의미하며, 최저 시급은 시간당 \$6.75이다.
- “청소년들은 학기 중에 얼마나 늦게까지 근무할 수 있을까?”
- 답변 : 14살이나 15살이면 7시까지, 16살이나 17살이면 10시까지.

- 강사 참고 사항 : 예외가 존재한다. 근로 경험 프로그램 Work Experience Program 학생들은 특정 상황에서는 더 늦게까지 일할 수 있다.

- “직장에 건강과 안전에 문제가 생기면 어떤 국가기관에 전화할 수 있는가?”

- 답: Cal/OSHA

3. 자원해서 답을 하는 학생이 없다면, 학생들에게 답을 말해 주어라. 그들이 다음 활동에서 질문했던 내용과 관련된 법적 권리와, 그 이외의 권리에 대해 다룰 것이라고 설명하라

○ 자료표 검토 (5분)

1. 학생들에게 이제 곧 빙고 게임을 시작할 것이라고 설명하라. 유인물 #1을 나누어 주고 학생들에게 훑어보라고 하라

2. 자료표에 있는 주제를 지적하고 언급하라.

- 노동법에 관한 빙고 게임 (15분)

- 반 전체를 둘로 나누어라. 각 학생들에게 이 게임을 파트너와 짝을 이뤄 진행할 것이라고 설명하여라

2. 각 팀에게 빙고 보드판 하나를 준다. (13개의 서로 다른 보드 판들이 있다). 또한 각 팀에게 충분한 양의 게임용 말을 제공한다. (말은 종잇조각, 약간의 페니 또는 다른 보드 게임에서 가져오도록 하여라.) 그들이 답을 찾을 때마다 말로 보드의 정사각형을 덮을 것이다.

3. 게임을 설명하라.

- 모든 사람은 보드의 중앙 정사각형을 덮을 수 있다. 보드의 중앙 정사각형은 자유 공간이다.

- 한줄 빙고를 가장 빨리 완성한 팀이 이긴다.

- 강사는 빙고 질문을 읽는다.

- 각각의 질문을 들은 후에 학생들은 답을 외친다. 학생들은 답을 찾기 위해 학생 유인물 #1을 참조할 수도 있다.

- 학생들이 답을 제시하지 않을 경우 강사가 답을 알려준다.

- 정답을 맞춘 팀은 게임용 말 중 하나를 빙고판 위에 올려놓도록 한다. 한 가지 질문에 여러 가지 몇 가지 정답이 있을 수도 있다는 점에 유의한다.

- 한줄 빙고를 가장 첫 번째로 완성한 팀이 이긴다. 완성된 한 줄은 수평, 수직 또는 대각선일 수 있다.

- 참고: 질문 #13을 할 때에는 적어도 한 팀이 승리했을 것이다.

4. 그 팀에게 상(사탕 한 조각, 아펜실, 노트 패드 또는 폴더)을 준다. 그 후 빙고판을 깔끔히 정리할 것을 요청하고 두 번째 게임을 시작한다. 두 번째부터는 #14-26번 질문하라. 한 팀이 승리하면, 상을 주어라.

○ 노동법 빙고 Labor Law Bingo - 질문과 대답

1. 캘리포니아의 최저임금은 얼마인가?

- 시간당 6.75달러.

2. 18세 미만이면 사용할 수 없는 기계의 한 종류만 말해라.

- 지게차: 고기 자르는 기계 Meat Slicer ; 박스 분쇄기

3. 레스토랑에서 요리는 몇 살부터 할 수 있는가?

- 16살
- 4. 작업자가 16세까지 할 수 없는 작업의 이름을 지정하십시오.
 - 트럭 적재 또는 하역; 음식 조리; 공사 현장에서 일하기; 건식 세정 Dry Cleaning ; 제조업
- 5. 18세 이하의 근로자가 할 수 없는 업무는 무엇인가
 - 지붕 만들기; 근무 중 상당시간 운전하는 것; 알코올을 판매하거나, 제공하거나, 다루는 것
- 6. 만약 당신이 16세나 17세라면, 당신은 학교 수업이 있는 날에 하루에 몇 시간 동안 일할 수 있는가?
 - 4시간
- 7. 만약 당신이 14세나 15세라면, 당신은 학교 수업이 있는 날에 하루에 몇 시간 동안 일할 수 있는가?
 - 3시간
- 8. 만약 당신이 14살이나 15살이라면, 토요일이나 일요일에는 몇 시간 동안 일할 수 있는가?
 - 8시간
- 9. 만약 당신이 14세나 15세이고 학기가 진행 중이라면, 일주일에 몇 시간까지 일할 수 있는가?
 - 18시간
- 10. 업무상 부상을 막기 위해 당신이 할 수 있는 한 가지 일을 말해라.
 - 안전 수칙을 준수하고, 안전 교육을 받고, 안전하지 않은 상황은 보고한다.
- 11. Cal/OSHA 법에 따라, 안전하고 건강한 작업장을 제공할 책임이 있는 사람은 누구인가?
 - 고용주
- 12. 16세와 17세는 학교 수업이 있는 날은 몇 시까지 일할 수 있는가?
 - 밤 10시
- 13. 16세, 17세 아이들은 금요일과 토요일 밤에 얼마나 늦게까지 일할 수 있을까?
 - 오전 12시 30분
- 14. 학교를 다니는 동안, 14살과 15살짜리 아이들은 밤에 얼마나 늦게까지 일할 수 있는가?
 - 오후 7시
- 15. 특별히 여름에, 14세와 15세는 몇 시까지 일할 수 있는가?
 - 오후 9시
- 16. 더 이상 취업 허가를 받을 필요가 없는 나이는 몇 세인가?
 - 18세
- 17. 18세 미만이라면 취업허가증은 언제 필요한가?
 - 새로운 일을 시작할 때마다.
- 18. 업무상 재해로 병원 응급실을 찾은 미국의 청소년들의 수는 얼마인가?
 - 7만 7천명
- 19. 캘리포니아에서 노동 허가증을 얻기 위해서는 어디로 가야하는가?
 - 학교나 학군 사무실
- 20. 14세나 15세가 아침에 일을 시작할 수 있는 가장 이른 시각은?
 - 오전 7시
- 21. 16세나 17세가 아침에 일을 시작할 수 있는 가장 이른 시각은?
 - 오전 5시
- 22. 당신에게 허용된 근로 시간이나 당신이 할 수 있는 일의 종류에 대해 문의할 수 있는 기관의 이름은 무엇인가?
 - 캘리포니아 산업부 근로기준 시행과
- 23. 작업장 안전에 workplace safety 대한 민원을 담당하는 기관의 이름은 무엇인가?

- Cal/OSHA- California Occupational Safety and Health Administration

24. 직장 내 인종 차별이나 성희롱에 대한 민원을 담당하는 기관의 이름은 무엇인가?

- Fair Employment and Housing

25. Workers' Compensation이 지불(공제)해주는 분야는 무엇인가?

- 의학적 치료; 임금 체납

26. 고용주가 근로자들의 건강과 안전을 위해 반드시 제공해야 하는 것은 무엇인가?

- 보호 장비 및 의류, 안전하고 건강한 작업장, 안전 교육

○ 복습(5분)

• Overhead #1을 보여주고 이 수업에서 다룬 주요 사항을 검토하십시오.

- 캘리포니아 노동법은 특정한 위험한 일에 대해서는 그 일을 할 수 있는 최소 연령을 정하였다. 노동법은 또한 너무 길게 일하거나, 너무 늦거나 이른 시간에 청소년들이 못하게 막는다.

- Cal/OSHA에 따르면 모든 고용주는 다음을 제공할 법적인 책임이 있다

: 안전하고 건강한 일터(일터)

: 위험한 화학 물질에 대한 정보를 포함한 건강 및 안전 교육

: 노동자에게 필요한 안전 장비

: 노동자 위험을 보고할 수 있는 방법

- 캘리포니아 산업부의 Cal Department of Industrial Relations 두 부서가 노동과정에서 겪는 문제점들을 해결하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 노동 기준 시행 부서는 Division of Labor Standards Enforcement 주 노동법을 다루고 있다. Cal/OSHA는 캘리포니아 주 내 일터에서의 보건 및 안전법을 다룬다.

- 법에 따르면, 당신은 안전 문제를 보고한 것에 대해 아무런 처벌을 받지 않는다.

- 당신의 권리와 책임을 안다면, 더 안전하게 일할 수 있다!

○ Overhead #1

- 주요 사항: 당신의 권리를 알고 있어야

- 캘리포니아 노동법

: 특정 위험 업무에 대해서는 그 일을 할 수 있는 최소 연령이 정해져 있다

: 청소년들이 너무 길게 일하거나, 너무 늦거나 이른 시간에 근무하지 못하도록 막는다.

- Cal/OSHA에 따르면 모든 고용주는 다음을 제공할 법적인 책임이 있다:

: 안전하고 건강한 근로터(일터)

: 위험한 화학 물질에 대한 정보를 포함한 건강 및 안전 교육

: 노동자에게 필요한 안전 장비

: 노동자가 위험을 보고할 수 있는 방법

- 법에 따르면, 당신은 안전 문제를 보고한 것에 대해 아무런 처벌을 받지 않는다.

학생 유인물 #1-p.1

- 당신은 일하고 있는 청소년인가?

- 당신의 건강을 지켜라! 그대의 권리를 숙지하라!
- 패스트푸드점에서 근무하던 18세 실비아는 전동 배추 파쇄기에 손을 끼었다. 그녀의 손은 영구적으로 손상되었고, 다시는 원래의 기능을 100% 회복하지 못할 것이다.
- 17살의 조는 건설 도우미로 일하다가 목숨을 잃었다. 전기 드릴을 다른 작업자에게 건네주기 위해 금속 사다리를 타고 올라갔을 때 그는 전기 충격으로 사망했다.
- 16살 도나는 샌드위치의 가게에서 총구를 들이민 강도에 의해 살해되었다. 그녀는 밤 11시가 넘어서 혼자 일하고 있었다.
- 미국에서는 매년 거의 70여명의 18세 이하 청소년들이 업무상 재해로 사망한다. 또 다른 7만 7천 명은 병원 응급실에 갈 정도로 심하게 다친다.

왜 이런 부상이 생기는가? 청소년들은 안전하지 않은 장비, 스트레스 받는 조건, 그리고 속도 향상(speed up)으로 인해 종종 직장에서 부상을 당한다. 또한 적절한 안전 교육과 감독을 받지 못하는 경우도 있다.

- 법에 의해 허용되지 않는 일을 할 때 청소년들은 훨씬 더 부상을 당하기 쉽다.

	14, 15세	16,17세
근로 시간	<ul style="list-style-type: none"> • 오전 7시~오후 7시 (노동절에서 Labor Day 6월 1일까지) • 학교 일과 중에는 근무를 할 수 없다 • 오전 7시~오후 9시 (6월1일부터 노동절까지) 	<ul style="list-style-type: none"> • 다음 날 등교를 해야 할 경우 오전5시~오후 10시 • 다음 날 등교할 필요가 없는 경우 오전 5시-오전 12시 반
학기 중 최대 근무 가능 시간	<ul style="list-style-type: none"> 1주일에 18시간 • 단, 등교하는 날에는 3시간 이상 근무 불가능 • 토, 일, 공휴일에는 8시간 	<ul style="list-style-type: none"> 1주일에 48시간 • 단, 월~목에는 4시간 이상 근무 불가능 • 금, 토, 공휴일에는 8시간
학기가 아닌 경우 최대 근무 가능 시간	<ul style="list-style-type: none"> • 1주일에 40시간 • 하루에 8시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 1주일에 48시간 • 하루에 8시간

○ 표부터

- 내가 조심해야 할 위험 요인들은 무엇일까?
- 일의 종류-위험 요인의 예시
- 관리인(janitor)/ 청소부Clean-up
- 청소 용품에 들어있는 화학물질
- 쓰고 버린 바늘에 남아있는 피
- 음식 제공 서비스
- 미끄러운 바닥
- 뜨거운 조리 기구
- 날카로운 물체

- 소매/상점

- 폭력을 동반한 범죄
- 무거운 짐 운반

- 사무실/사무직

- 스트레스
- 괴롭힘
- Poor computer work station design

○ 2쪽

- 직장에서 나의 권리는 무엇인가요?

- 법에 의해 고용주는 다음을 반드시 제공해야 한다

- 안전하고 건강한 일터
- 건강에 해로울 수 있는 화학물질에 대한 정보를 포함한, 건강과 안전에 대한 교육.
- 보호복과 안전장비
- 캘리포니아 최저임금은 시간당 6.75달러이다 (도시별 최저임금이 더 높을 수도 있다.) 만약 당신이 이전에 비슷한 일을 한 경험이 없다면, 고용주는 당신에게 첫 160시간의 근무 동안 최저 임금보다 적은 임금을 지불할 수 있다. 자세한 내용은 ☎(888) ASK-WAGE (275-9243)
- Workers' Compensation은 업무 중 부상에 대해 돈을 지원한다. 여기에는 다음과 같은 것들이 포함된다.

- 부상에 대한 치료 제공
 - 3일 이상 임금을 받지 못하게 된 경우 혹은 하룻밤동안 입원한 경우 지급
 - 영구적으로 몸을 사용할 수 없게 된 경우에 대해서는 다른 수당이 지급된다
- 당신은 또한 다음의 권리를 가진다

- Cal/OSHA에 대해 안전 문제를 보고할 권리
- 인종 차별이나 성희롱 없이 일할 권리
- 조합을 결성하거나 가입할 권리
- 일이 당신의 생명이나 건강을 해칠 경우, 일을 중지할 권리

- 어떤 일이든 해도 상관없나요?

- 안돼! 십대들이 위험한 일을 하는 것을 막는 법이 있다.

- 캘리포니아에서 18세 미만의 근로자는 다음과 같은 일을 할 수 없다

- 주 업무로 공공 도로에서 자동차를 운전하는 것
- 원형 톱, 박스 분쇄기, 고기 자르는 기계 또는 빵 굽는 기계와 같은 동력 장비를 사용하는 것
- 파괴, 철거, 굴착 또는 지붕 공사
- 벌목 현장이나 제재소에서 일하는 것
- 알코올음료를 취급, 제공 혹은 판매하는 것
- 방사능에 노출되는 환경에서 일하는 것

- 또한, 14세와 15세는 다음과 같은 일을 할 수 없다

- 직장에서 빵을 굽거나 요리를 할 수 없음 (서빙 카운터에서 요리하는 것은 제외)
- 드라이 클리닝이나 상업용 세탁소에서 일하는 것
- 건물, 공사, 제조업에 관련된 일을 하는 것

- 사다리나 공사장 발판 scaffold 위에서 일하는 것
- 화물을 트럭, 철도 차량, 컨베이어 위에 적재하거나 하역하는 것

○ 3쪽

- 제가 할 수 없는 것들이 또 있나요?

- 그렇다. 당신이 할 수 있고 할 수 없는 일의 종류에 대해서는 많은 제약이 있다.
- 만약 당신이 14세 미만이라면, 당신의 건강과 안전을 보호하기 위한 더 엄격한 법이 있다.
- 당신이 하고 있는 일이 법적으로 문제가 없는지 학교 상담사 또는 취업 준비 조정자와 확인해 보아야 한다.

- 노동 허가서가 필요할까요?

- 그렇다. 당신이 18세 미만이고 일할 계획이라면 반드시 학교나 학군으로부터 취업허가를 받아야 한다. (졸업을 하지 않은 이상)

- 직장에서 나의 안전을 위해 내가 책임져야 할 것은 무엇인가요?

안전하게 일하기 위해서 당신은:

- 안전 규정과 지시사항을 충실히 따라야 한다
- 보호 장비와 보호복이 필요한 경우 착용해야 한다
- 동료들이 안전하게 일할 수 있도록 도와줘야 한다
- 작업 현장을 깔끔하고 청결하게 유지해야 한다
- 응급상황에서 무엇을 해야 할 지 숙지하고 있어야 한다
- 작업 현장의 감독관에게 건강이나 안전을 해칠만한 요인이 있는 경우 보고해야 한다

- 이렇게 늦게까지, 또는 이렇게 오래 일해야 할까요?

- 캘리포니아의 아동 노동법은 Child Labor Laws 십대들이 너무 오래, 너무 늦게, 너무 일찍 일하는 것을 방지한다.
- 이 표는 십대들이 일할 수 있는 시간을 보여준다. 또한, 직장 경험 교육 프로그램에는 십대들을 위한 몇 가지 예외가 있다.)
- 청소년들의 근무 시간

○ 4쪽

- 근무 도중 다쳤을 경우 어떻게 해야 하나요?

- 당신의 감독관에게 바로 말해라. 만약 당신이 18세 미만이라면 부모님이나 보호자에게도 연락을 취해라.
- 필요한 경우 응급치료를 받아라.
- 당신의 고용주는 당신에게 청구서를 Claim Form 제출해야 한다. 그것을 작성해서 당신의 고용주에게 돌려주어라. 이것은 당신이 Workers' Compensation으로부터 혜택을 받도록 하는 데 도움이 된다.

- Workers' Compensation에 대해 알고 있었나요?

- 당신은 수당을 받을 수 있다:
- : 18세 미만이라도
- : 임시직 또는 시간제 근로자라도 (대부분의 경우)

- 업무상 재해의 책임이 누구에게 있든 간에 당신은 수당을 받는다.
- 보상금을 지급받기 위해 반드시 미국의 법적인 거주자가 될 필요는 없다.
- 고용주를 업무상 재해로 고소할 수는 없다 (대부분의 경우)
- 부상당하기 이전에 고용주에게 진료받기를 희망하는 의사의 이름과 주소를 알려주면 그 의사에게 진료를 받을 수 있다.

- 당신은 당당하게 말할 권리가 있다!
- 일터의 문제점이나 일터에서 당한 부상을 보고한 행위, 또는 Workers' Compensation에게 보상을 청구한 행위를 근거로 고용주가 당신을 해고하거나 처벌하는 것은 불법이다.

- 만약 내가 안전 문제와 관련하여 도움이 필요한 경우에는 어떻게 하나요?
- 그 문제를 당신의 감독관이나 관리자에게 말해라.
- 부모님이나 선생님께 말씀 드려라.
- 당신의 직업 훈련 담당자와 상의하십시오.
- 노조 대표와 대화하십시오(있는 경우)
- 보건 및 안전 정보와 조언을 얻으려면 어린 노동자의 보건과 안전을 위한 캘리포니아 자원 네트워크(California Resource Network for Young Workers Health and Safety)에 문의하십시오. 많은 자료들이 스페인어로 제공됩니다.

☎(888) 933-TEEN www.youngworkers.org

- 필요한 경우 캘리포니아 정부 기관 중 하나에 문의하십시오(현지 전화번호는 주 정부 페이지에서 찾을 수 있음).

- Cal/OSHA(Industrial Relations 부서 산하, Occupational Safety and Health)를 통해 보건이나 안전에 관해 민원을 넣는 방법에 대한 정보를 얻을 수 있습니다

☎(800) 963-9424 www.dir.ca.gov/DOSH

- 임금이나 노동 시간에 대해 민원을 넣는 경우 Labor Standards Enforcement (under Industrial Relations 부서 산하) 에 연락을 취하십시오

☎ (415) 703-5300 www.dir.ca.gov/DLSE

- Fair Employment and Housing를 통해 직장 내 성희롱이나 차별에 대해 불만을 제기할 수 있습니다

☎ (800) 884-1684 www.dfeh.ca.gov

- Workers' Compensation (Industrial Relations 부서 산하) 를 통해 부상당한 근로자가 수령할 수 있는 지원금에 대한 정보를 얻을 수 있습니다

☎ (800) 736-7401 www.dir.ca.gov/DWC

2. '청소년을 위한 안전한 직업' 활동 : 건강과 안전 문제 해결하기

“청소년을 위한 안전한 직업” 활동: 건강과 안전 문제 해결하기

이 활동은 UCLA 노동 직업 안전보건(LOSH) 프로그램이 개발한, 고등학생들을 위한 학습자 중

심교육 과정인 "청년을 위한 안전 일자리"를 각색한 것이다. UCLA-LOSH 웹사이트 (<http://losh.ucla.edu> - Projects-Youth-Resources-Safe Jobs for Youth)에서 전체 커리큘럼을 다운로드할 수 있다. 이 세션에서, 학생들은 직업 건강 및 안전 문제에 대응하는 효과적인 의사소통 기술을 배우고 연마하기 위해 "청소년 노동자를 위한 안전한 일터" 만화를 활용한다. 학생들은, 직장에서 문제를 겪을 때 동료들로부터 지지를 얻는 방법을 배운 다음, 문제의 해결책을 찾기 위해 상사와 효과적으로 대화하는 법을 배운다.

1. 목표

이 세션을 마치면 학생들은 다음을 수행할 수 있을 것으로 기대 된다.

- 직무 관련 부상 또는 질병을 예방하는 최소 3가지 방법을 말할 수 있다.
- 그러한 상황을 해결하기 위해 취할 수 있는 조치가 무엇인지 이해하고 실천에 옮길 수 있다.
- 효과적인 커뮤니케이션 기법과 효과적이지 못한 의사소통 기술을 구분할 수 있다.
- 성공적인 상호작용 방법에 대한 지식을 상사와의 대화와 작업장의 여러 상황에 능력을 갖춘다.
- 감독자에게 자신 있게, 또 적절한 내용을 말할 수 있는 능력을 갖춘다.
- 직장 상황을 해결하기 위해, 동료들로부터 지원을 받는 것의 중요성을 설명할 수 있다.
- 팀워크, 커뮤니케이션 및 분석 기술을 사용한다.

2. 평가

3. 활동표

활동	예상 소요시간(분)	자료
A. 그룹 활동: 안전한 일터에서 일할 권리	15	유인물 1, 강사의 자료
B. 효과적인 의사소통 기술	10	유인물 2 스크린, 빔 프로젝터
C. 그룹 활동: 동료들로부터 지지를 얻는 방법	20	유인물 1
D. 역할극: 상사와 대화하는 법	30	유인물 1,2,3

4. 사전 준비

1) 교사의 보충자료를 (일부 중요 OSHA 표준)을 검토하여 배경 지식을 확보하고 보충 자료를 바탕으로 학생들이 작업장 위험 규정(workplace hazards regulations)에 대해 던질 질문에 답한다. 주 Department of Industrial Relations (또는 노동부)에 문의하여 주의 보건 및 안전 규정이 연방의 규정보다 더 엄격한지 확인하십시오.

2) 유인물 2 (상사와 효과적인 커뮤니케이션을 위한 팁)를 검토하여 토론 및 역할극 활동을 주도할 준비를 하십시오.

3) 자료 준비

- 유인물 1 (안전한 작업장에 대한 권리)
- 유인물 2 (상사와의 효과적인 커뮤니케이션을 위한 조언)

- 스크린 1(감독자와 효과적인 커뮤니케이션을 위한 조언)
- 빔 프로젝터
- 유인물 3 (작업 현장 위험 요인에 대한 해결방안 도출)

위험 요인/ 부상	각각이 할 수 있는 것은 무엇인가?
호세(이름) 무거운 박스를 들다가 등을 다친 음료 코너에서 탄산음료를 밟고 미끄러 져 팔을 다칩	- 직장 동료들에게 그들의 문제에 대해 이야기한다. - 동료들과 함께, 그들의 상사에게 어려움에 대해 이 이야기한다. - 미끄러진 것, 등을 다친 것, 도둑질 당한 것 - 변화가 필요한 것들을 나열한다. 예로, 무거운 박스 를 운반하는 것을 돕는다, 누군가가 바닥을 닦는다, 장갑을 준비한다, 보안요원을 배치한다 등이 있다. - 노동조합이 존재하는 경우, 그들은 노동조합에 가입 할 권리가 있다. - 그들은 OSHA를 통해 일터 규정에 관한 정보를 얻 을 수 있다. 또 그들의 상사가 아무런 조치도 취하지 않는 경우, 그들은 OSHA에 민원을 제기할 수 있다
데릭(이름) 감자튀김 기름이 튀어 생긴 화상 도둑질 당함	

A. 그룹 활동: 안전한 일터에서 일할 권리 (15분)

- 활동 요약 : 학생들은 그룹을 이루어, 위험한 작업 현장에서 일하고 있는 청소년들이 등장하는 만화를 읽는다. 만화를 보면서 위험 요인들을 열거하고, 해결방안을 도출한다.

- 활동 목표

- '작업 현장의 위험 요인'에 대한 학생들의 지식을 구체적인 상황에 적용하게 돕는다.
- 청소년 노동자가 작업 현장에서 마주칠 수 있는 여러 가지 위험 요인들에 대해 숙지한다.

1) 만화 배부

• 유인물 1 ('안전한 일터에서 일할 권리'에 관한 만화)을 모든 학생들에게 배부한다. 학급에 그들이 4명 또는 5명이 한 그룹으로 활동하게 될 것이라고 말해라. 그들의 임무는 이야기를 읽고, 작업 현장에 나타난 위험 요인을 확인하고, 데릭과 호세가 그 문제에 대해 무엇을 할 수 있는지 결정하는 것이다.

2) 반을 작은 그룹으로 나누다

• 각 그룹은 재빨리 4명을 골라 4명이 각기 다른 캐릭터를 맡고(조제, 데릭, 실비아, 빅터 삼촌), 메모할 기사를 한명이 맡는다. (추가 학생이 있을 경우 일부 그룹에는 2명의 리포터가 있을 수 있다.)

• 기자들은 2열 차트를 작성해야 한다. 각각의 열에 포함되는 내용은 다음과 같다.

- 호세, 데릭을 위험하게 만드는 요인
- 호세, 데릭이 스스로를 보호하기 위해 할 수 있는 일

3) 그룹에게 정답을 확인할 것을 요청한다.

- 그룹이 이야기를 다 읽은 후, 기자는 큰 소리로 위험 요소와 데릭과 호세가 할 수 있는 일에 대한 그들의 읽어야 한다. 그 그룹은 다른 생각도 추가할 수 있다.
- 학급과 함께 정답을 검토하고 (아래) 학생들의 질문에 답한다.

○ 활동에 대한 예시 차트

B. 몸풀기 활동: 효과적인 의사소통 기술 (10분)

- 활동 요약

: 직장에서 발생한 문제를 해결하기 위해 상사와 대화하는 상황을 역할극으로 연출하기 이전에, 학급은 우선과제로 효과적인 의사소통 방식이 무엇인지 탐구한다.

- 활동 목표

- a) 올바른 의사소통 방법에 대한 학생들의 이해를 일터에서 발생한 상황에도 적용해본다
- b) 추후에 이어질 그룹 활동과 역할극을 준비한다.
 - 1) 상사와 대화하는 방법에 대해 탐구해본다
 - 학생들에게 문제를 해결하기 위해 어른, 교사, 부모, 관리자 또는 상사와 상호작용해야 했던 상황을 상기하도록 요청하면서 수업을 시작한다.
 - 학생들에게 상사에게 접근하는 가장 좋은 방법이 무엇인지 질문한다. 그들이 무엇에 주의를 집중해야 할지, 그들의 목표를 달성하는데 필요한 전략은 무엇인지 도출하게 한다.
 - 게시판에 그들의 아이디어를 쓰고, 각 접근방식의 장단점을 토론한다.

2) 유인물을 배부하고 스크린을 펼친다.

- 유인물 2 (감독자와 효과적인 커뮤니케이션을 위한 팁) 를 모든 학생에게 배포하고, 빔 프로젝터를 스크린에 투사한다.
- 각 점을 상세히 검토한다. 만약 학생들이 이 목록에 없는 제안을 한다면, 학생들은 그 제안을 목록에 추가할 수 있다.
- 학생들은 다음 활동을 위한 중요한 참고 자료인 유인물 2의 사본을 보관해야 한다.

C. 그룹 활동: 동료들로부터 지지를 얻는 방법 (20분)

- 활동 요약

: 4인 1조로, 학생들은 데릭과 그의 동료들 또는 호세와 그의 동료들의 역할을 맡아서 역할극을 연습한다. 각 그룹은 유인물 2에 설명된 의사소통 기법을 바탕으로, 만화에 묘사된 작업장의 문제를 상사와 어떻게 논의할지 계획을 세운다.

- 활동 목표

- a) 역할극을 준비한다.
- b) 직장 문제를 해결하기 위해 다른 근로자의 지원을 받는 것의 중요성을 이해한다.
- c) 팀워크와 의사소통 기술을 개발한다.
 - 1) 역할극을 위해 학급을 여러 그룹으로 나눈다.
 - 학생들에게 다음 두 가지 활동을 위해 4인 1조로 일하게 될 것이라고 말한다. 학생들은 호세가 일하던 식료품점이나 데릭이 일하던 패스트푸드 음식점의 일꾼인 척 할 것이다.
 - 각 그룹에게 상사와 문제에 대해 논의하기 위해서 어떤 절차를 밟아야 할지 논의하게 하고, 논의 후 계획을 세우라고 말한다. 이 때, 모든 학생은 역할극에 적극적으로 참여해야 한다.

• 학생들에게 상사 역할을 맡은 당신(선생님)과 함께 나중에 수업 앞에서 역할극을 할 것이라고 말해라. 또한, 이전 활동에서 논의되었고 유인물 2에도 강조된 의사소통 기법을 얼마나 능숙하게 다루는지에 따라 평가가 이루어질 것임을 주지시킨다.

D. 역할극: 상사와 대화하는 법 (30분)

- 활동 요약

: 학생 4명으로 구성된 그룹은 활동 C에서 개발한 계획을 사용하여 "감독자"(교사가 연기함)에게 접근하는 연습을 한다. 그들의 반 친구들은 유인물 2에 기재된 기준에 따라 그들을 평가한다.

- 활동 목표

- a) 의사소통 및 설득하는 능력을 증진시킨다.
- b) 익숙하지 않은 (위협적인) 상황에 대처할 수 있는 기회를 제공한다.
- c) 학생들이 그들에게 필요한 것을 직접 직장에서 요구할 수 있는 용기를 부여한다.

1) 학생들의 역할극

- 각 그룹에게 그들이 개발한 계획을 활용하여, 상사인 당신에게 데릭이나 호세의 업무상 문제를 가지고 접근하도록 요청하라.
- 모든 학생은 역할이 있어야 하며, 유인물 2에 나열된 의사소통 기법을 근거로 그룹을 평가할 것임을 그들에게 상기시킨다.
- "상사"로서, 당신은 그들이 문제를 얼마나 명확하게 제시하는지, 해결책을 제안하려는 그들의 의지(그냥 불평하는 것과는 반대), 그들의 존중하는 태도 등을 고려하여 그들에게 대응한다.

2) 역할극 평가

• 각 그룹 역할극이 끝난 후, 유인물 2의 각 커뮤니케이션 기법을 다시 검토한다. 각 그룹이 제시된 기법을 사용했는지 여부를 평가하도록 학급에 요청한다.

평가 질문은 다음과 같다.

- 그룹은 역할극을 잘 준비하였는가?
- 그들은 그 문제에 대한 구체적인 해결책을 제안했는가?
- 그들은 고용주가 그러한 해결책을 이행함으로써 어떠한 이익을 얻을 수 있는지를 설명하였는가?
- 그들은 논리적으로 주장을 펼치면서도, 공손했는가?
- 그들은 팀으로 활동했는가?
- 역할극에서 의사소통 기법을 효과적으로 사용하지 않은 팀이 있다면, 학급의 피드백을 받은 후 역할극을 다시 **한 번** 더 준비하고 연기할 수 있다.

3) 발표 후 논의

• 모든 그룹의 발표가 끝난 후, 어떤 접근 방식이 가장 효과적이라고 생각하였는지 학급에 물어본다. 그들에게 상사와 얘기할 때 어떤 접근 방식이 효과가 있고 어떤 것은 효과가 없는지를 물어본다.

• 만화에 묘사된 문제를 해결할 방안에 대해 탐구하길 원한다면, 추가 유인물 3('작업장 위험에 대한 해결책 도출')을 배포한다.

• 직장에서 문제가 있을 때 다른 사람들로부터 지원을 받는 것의 중요성을 강조한다. 대화 상대로는 동료, 친구, 부모, 학교 상담원/업무 조언자(career advisor)/업무 경험 조정자(work

experience coordinator), 교사, 사례 관리자(case managers) 등

- 많은 학생들이 노조가 없는 직장에서 일하기 때문에, 여기서는 모두가 협동해서 일하는 것의 중요성을 강조 한다.

3. 일터 안전으로 나아가는 다섯 걸음

일터 안전으로 나아가는 다섯 걸음 (5 Steps for Staying Safe on the Job)

- 레스토랑에서 일하거나 요식업에 종사하는 청소년 노동자(Young Workers) 대상

1. 안전 교육을 받아라
2. 작업장에 위험 요인(hazards)은 없는지 살펴라
3. 안전 규칙을 준수하라
4. 너의 권리가 무엇인지 알고 있어라
5. 도움을 요청하고, 질문을 하라

○ 레스토랑의 요리사와 웨이터는 돈을 많이 벌 수 있는 직업이다. 그러나 레스토랑의 일은 빠르게 진행되고, 그렇기에 당신에게 스트레스를 주기도 한다. 당신이 조심해야 할 안전상의 문제가 많다.

○ 실제 사건

이 안타까운 젊은 노동자들과 같이 사고를 당하지 않기 위해, 어떻게 해야 할지 알아보아라.

“직장에 나간 지 2주째였다. 물기가 많은 바닥을 지나가다 미끄러져 엉덩방아를 찧었다. 나는 2주 동안 걸을 수 없었고, 남은 시즌 동안 축구도 할 수 없었다.”

“나는 채소를 잘게 썰고 있었다. 아무도 다치지 않고 빨리 할 수 있는 방법을 알려주지 않았고, 상장은 계속 나에게 소리를 질렀다. 손가락을 심하게 베어서 사흘 동안 일을 못했다.”

“나는 프라이어의 기름을 갈아야 했다. 우리 식당은 그 뜨거운 기름이 식을 때까지 기다릴 수 없었다. 그것을 버리려고 들고 있을 때, 그것을 잡고 있던 손이 미끄러져 뜨거운 기름을 다리와 발에 쏟아 버렸다. 나는 심하게 화상을 입었고, 흉터는 아직도 남아있다.”

• 일터가 안전한지 확인하는 것이 상사의 일이다! 이 자료표는 식당에서 일하는 청소년들을 위한 것이다. 미국 법은 고용주들이 모든 노동자들에게 안전한 일터를 제공하도록 요구하고 있다. 청소년 노동자를 특별 보호하는 법도 있다. 모든 고용주들이 이 법을 알고 있거나 따르는 것은 아니며, 법이 항상 시행되는 것도 아니다. 그럼에도 고용주가 무엇을 해야 하는지 아는 것은 중요하다.

• 식당이나 음식 서비스 업무에서, 당신의 상사는 안전을 위해 많은 것을 할 수 있다. 예를 들어, 당신의 상사는 다음과 같이 해야 한다.

- 스토브, 오븐, 그릴 및 프라이어가 안전하고 연료 누출이나 전기적 문제가 없는지 확인한다.
- 화상을 입지 않도록 장갑이나 병어리장갑을 준다.
- 잡동사니나 걸려서 넘어질 물건이 없는지 확인한다.
- 습하고 미끄러울 수 있는 부위에 미끄럼 방지 바닥 매트를 비치한다.
- 피부에 상처를 주지 않고, 두통을 일으키지 않는 세정제를 제공한다.
- 강한 세정제를 사용해야 한다면 적절한 장갑을 준다.

○ 안전으로 향하는 다섯 걸음을 꼭 내딛어라

1. 안전교육을 받아라

- 상사는 당신이 앞으로 해야 할 모든 일을 당신에게 사전에 훈련시킬 의무가 있다. 화학물질을 취급하는 법, 물건을 안전하게 들어 올리는 방법, 또는 칼이나 다른 도구를 안전하게 사용하는 방법 등을 당신에게 가르쳐야 한다. 당신의 상사는 또한 강도, 범죄, 고객으로부터의 학대가 있을 경우 당신이 어떻게 대처해야 하는지 가르쳐야 한다.

2. 직장에서 위험 요소를 찾아라.

음식을 준비하거나 제공할 때, 여러분을 다치게 할 수 있는 위험 요소들이 많다. 다음 페이지의 차트를 참고하여 주의해야 할 사항에 대한 아이디어를 얻도록 한다.

3. 안전수칙을 준수하라.

당신과 다른 동료들을 보호하기 위해 당신의 교육받은 것을 이용하라. 모든 일을 내가 교육받은 대로 해라. 눈을 크게 뜨고 문제가 생기면 보고하라.

4. 너의 권리가 무엇인지 알고 있어야.

연방의 법과 주의 법은 노동자들을 보호한다. 18세 미만의 노동자를 보호하는 특별법도 있다. 이러한 법률은 다음과 같이 규정하고 있다.

- 고용주들은 안전한 일터를 제공해야 한다.
- 고용주들은 당신이 다쳤을 때 산업재해보상보험(Workers' compensation)을 제공해야하고, 산업재해보상보험이 당신의 의료비를 지불하고 손실된 임금을 제공하도록 한다.
- 18세 미만의 노동자는 특정한 위험한 작업을 하지 않을 수 있으며, 특정시간에만 작업할 수 있다. (너무 늦거나 너무 이른 시간 또는 너무 긴 시간동안 작업할 수 없다)
- 자세한 내용은 www.youthrules.dol.gov 또는 www.osha.gov/SLR/teenworkers 참조

5. 도움을 요청하고, 질문을 하라

- 주의하라. 뭔가 안전하지 않은 것 같으면, 그것에 대해 물어봐라. 주어진 임무를 어떻게 수행하는지 모르는 경우, 직장 동료나 상사에게 도움을 청하라. 만약 그것이 효과가 없다면, 노조나 타인의 대표, 선생님, 또는 부모님에게 도움을 청하라.

- 자세한 내용은 다음 연락처로 문의한다.

- : National Young Worker Safety Resource Center, www.youngworkers.org.
- : Occupational Safety and Health Administration, Teen Workers page, www.osha.gov/SLTC/teenworkers.
- : U.S. Equal Employment Opportunity Commission, www.youth.eeoc.gov.
- : Your state labor dept., www.youthrules.dol.gov/states.htm or your state OSHA, www.osha.gov/dcsp.osp.

○ 레스토랑에서 위험한 것

위험요소	당신이 할 수 있는 것
스토브, 오븐, 그릴	<ul style="list-style-type: none"> • 냄비 손잡이를 버너에서 멀리 떨어뜨려 열이 가해지지 않도록 한다. • 냄비에 내용물을 너무 꽉 채우지 않는다. • 무겁고 뜨거운 냄비를 옮길 때는 도움을 받는다. • 긴 소매 옷을 착용한다 • 장갑 또는 병어리장갑을 사용한다.
뜨거운 기름	<ul style="list-style-type: none"> • 젖은 음식은 건조시키고 얼음 결정체는 닦아낸 후 기름 속에 넣는다.

	<ul style="list-style-type: none"> 다. 뜨거운 기름에 너무 가까이 서 있거나, 그 기름 위로 몸을 숙이지 않는다. 뜨거운 상태의 기름은 운반하지 않는다. 그것이 시원해질 때까지 기다린다.
칼, 자르는 기구	<ul style="list-style-type: none"> 칼의 날은 날카롭게 유지한다. 무른 칼은 당신이 더 힘을 세게 주게 만들고, 미끄러질 가능성이 높아진다. 칼을 물에 담가 두지 않는다. 칼을 많이 써야 하는 경우, 상사가 제공하는 베임 방지 장갑을 착용한다.
깨진 유리, 깨진 접시	<ul style="list-style-type: none"> 깨진 유리를 청소할 때는 걸레와 빗자루를 사용한다. 깨진 유리를 위한 별도의 용기를 가지고 있어야 한다. 눈에 보이지 않는 날카로운 물체가 있을 수 있으므로 쓰레기 봉투를 절대 분쇄하지 않는다.
미끄럽고 지저분한 바닥	<ul style="list-style-type: none"> 쏟은 것은 즉시 정리한다. 기름기가 많아지지 않도록 바닥을 정기적으로 청소한다. 너무 빨리 뛰거나 움직이지 않는다. 잘 미끄러지지 않은 신발을 신는다.
물건 들어올리기, 숙이기	<ul style="list-style-type: none"> 사다리나 의자를 사용하여 높은 곳에 있는 물체를 꺼낸다. 상자나 카트 위에 올라가지 않는다. 무거운 물건을 들어 올릴 때 도움을 받는다. 물건을 들 때에는 다음과 같은 지침을 따른다. : 무거운 것을 들 때 등이 아닌 다리를 구부린다. : 무거운 물건을 몸에 가까이한다. : 들어 올리고 난 후에 몸을 비틀지 말고 들어올리기 전에 무거운 물체 쪽으로 몸을 향하게 한다.
오래 걸거나 오래 서 있기	<ul style="list-style-type: none"> 정기적인 휴식을 취한다. 쿠션이 있는 신발을 신는다. 매트 위에 선다.
설거지 혹은 세척	<ul style="list-style-type: none"> 사용하는 화학 물질에 대한 정보를 요청한다. 사용 전에 라벨을 읽고 안전 지침을 따른다. 필요한 경우 고글과 장갑을 착용한다. 당신의 상사는 그것들을 제공할 책임이 있다
전기 충격	<ul style="list-style-type: none"> 젖은 손으로 전기 장비를 만지거나 꺾지 않는다. 코드가 닳아있거나, 손상된 장비는 사용하지 않는다. 네 상사에게 문제가 있는 물품에 대해 말한다.
강도나 습격을 당할 때	<ul style="list-style-type: none"> 고객 앞에서 현금을 세지 않는다. 야간에는 뒷문이 잠겨 있는지 확인한다. (그러나 안에서 일하고 있는 사람은 나갈 수 있어야 한다) 계획된 강도(attempted robbery)를 당할 시에는 저항하지 않는다. 돈을 지불하지 않았거나 물건을 훔친 사람을 쫓지 않는다.
화가 났거나 폭력적인 고객 응대 시	<ul style="list-style-type: none"> 고객이 고함치거나 당신을 괴롭히는 경우, 상사의 도움을 받는다.

4. EU

1) 구성 및 세부내용

(1) 전체 구성 항목

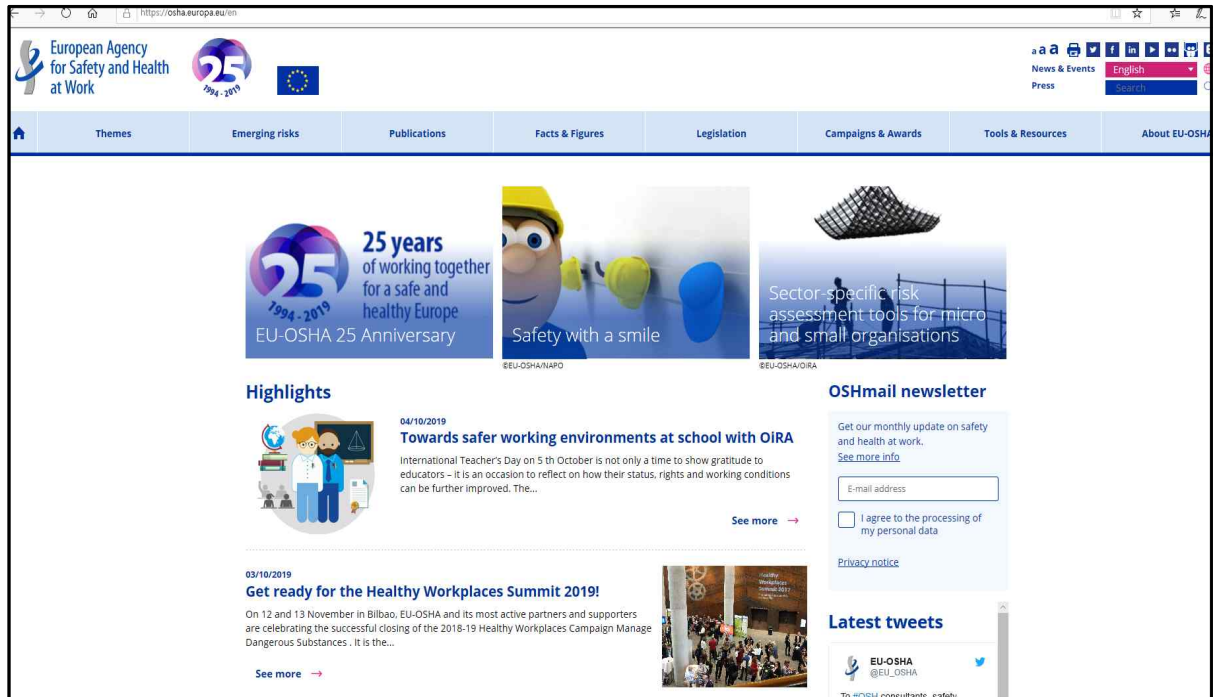
- EU OSHA 홈페이지에는 독자적인 Young-workers 홈페이지가 있지 않고, <https://osha.europa.eu/en/> 홈페이지 Themes 메뉴 안에 Young people⁹⁾ & OSH게시판이 있어서 ‘Young people and safety and health at work ’를 소개하고 있다.

전체 홈페이지를 구성하는 메뉴에는 아래와 같은 항목이 들어있다. 실제로 대상별 노동자에 맞는 OSH 정보를 구체적으로 제공하고 있으며, 노동자 물론 중소기업에 관한 정보도 제공한다.

홈	테마	새로운 위험	간행물	사실과 수치	법률제정	캠페인 및 수상	도구 및 출판물	EU-OSHA 소개
<하이라이트>	고령노동자와 OSH OSH의 이점 위험한 물질 녹색일자리 ICT / 디지털화 리더십 및 노동자 참여 OSH 교육 주류화 중소기업의 OSH 근골격계 질환 나노소재 스트레스 및 사회적심리 위험 OSH e- 툴 개발 여성과 OSH 업무 관련 질병 청소년과 OSH	녹색 일자리 나노 물질 ICT. 디지털화		신규 및 신흥위험에 대한 유럽기업 조사 (ESENER) 데이터 시각화 OSH에 대한 EU설문 조사	EU 지침 EU 지침 EU 표준 국가법률 OSH 전략	건강한 직장 캠페인 - 위험한 물질 (2018 - 19) - 모든 연령대 (2016-17) - 미래 캠페인 - 이전 캠페인 EU-OSHA 상 - 우수사례 상 - 영화상	위험 평가 도구 (OIRA) OSHWiki OSH e-가이드 인포 그래픽 캠페인 툴킷 나포 데이터 시각화 실용적인 도구 및 지침	EU-OSHA 1994-2019 우리가 하는 일 통치 국가 초점 보도 자료실 채용 정보 획득 데이터 보호 연락처 포토 갤러리

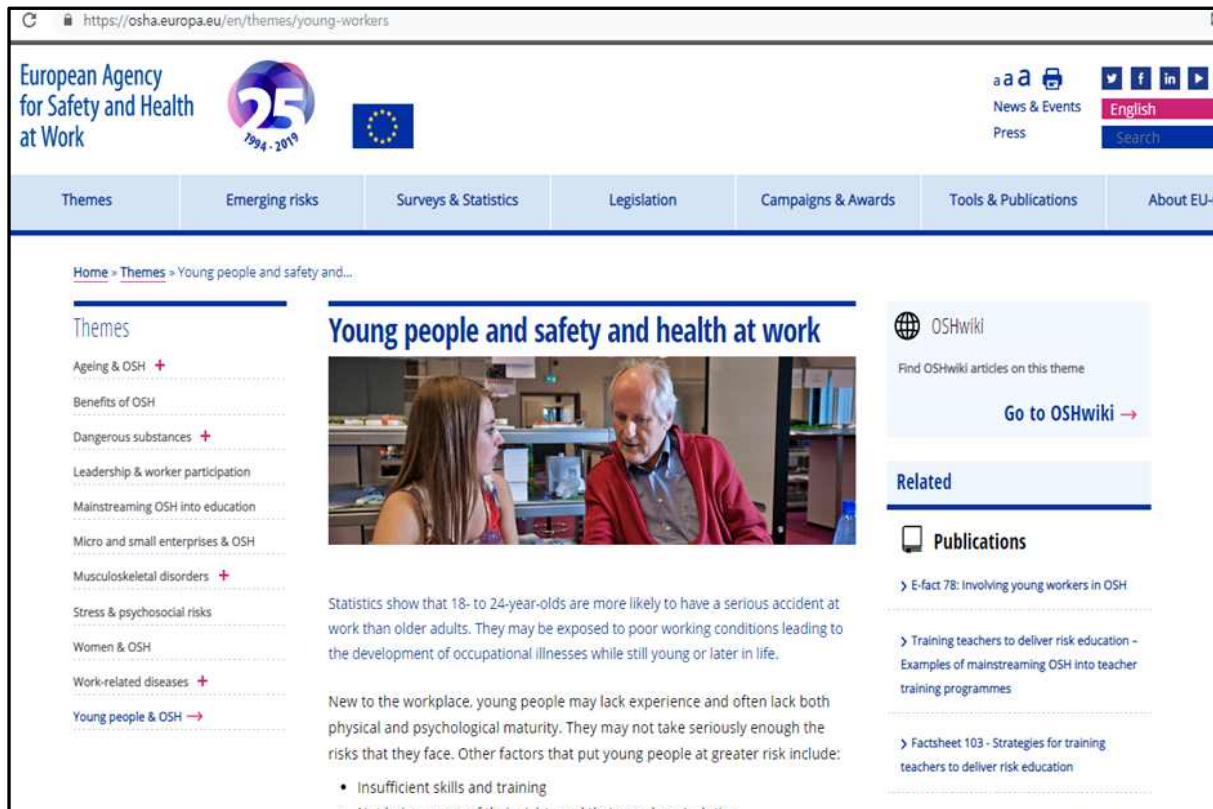
9) EU 홈페이지 메인화면에는 ‘Young people’로 표기되어있으나, 내용 중 Young workers로도 사용되고 있기에, 둘을 포함하여 ‘청소년노동자’라고 번역하였음.

- EU OSHA 홈페이지 메인 화면은 아래와 같다.



(2) Young people & OSH - '청소년노동자와 직장에서의 안전과 건강'

- 상단 메뉴 중 '테마'를 누르면 여러 항목이 나오는데, 맨 마지막에 Young people & OSH를 누르면 아래와 같은 화면이 뜨게 된다. '청소년노동자와 일터에서 안전과 건강'에 관한 내용이며, 관련 1. 고용주의 권리와 책임, 2. 청소년노동자의 권리와 책임, 3. 교육자와 부모를 위한 도움말로 되어있으며, 관련 주제에 해당하는 내용을 설명하고 있다.



<주된 내용>

- 통계에 따르면 18세에서 24세는 노인보다 직장에서 심각한 사고를 당할 가능성이 더 크고, 향후 직업병 발병으로 이어지는 열악한 근무 조건에 노출될 수 있음.

직장에 새롭게 일을 하는 젊은 노동자는 경험이 부족하기에 육체적, 정신적으로 위험에 노출될 가능성이 크다.

젊은 노동자가 더 큰 위험에 처하게 되는 요인으로,

; 부족한 기술과 훈련

; 법적 제도에 따른 권리와 고용주의 의무를 알지 못함

; 작업장 문제에 대하여 요구하거나 말할 수 있는 자신감 부족

; 사업주의 인식부족 - 특히 젊은 노동자를 위한 보호해야 할 내용에 대한 인식 부족

=> EU-OSHA는 통계를 생성하고, 청소년의 위험을 모니터링하며, 직장에서 이를 보호하기 위한 모범사례 공유를 지원함.

① 고용주의 권리와 책임

- 노동자의 안전과 건강을 보호하며, 특히 청소년노동자에게 주의를 기울여야 함.

; 청소년이 작업을 시작하기 전에 위험평가 수행, 보호조치 취해야 함.

- 적절한 작업을 제공하고 적절한 훈련과 감독을 제공해야 함.

- 안전문화 장려에 힘써야하고 안전문제에 젊은 노동자를 참여시켜야 하며, 18세 미만의 노동자에게는 특별 규칙을 적용해야 함.

; Council Directive 94 / 33 / EC 참고(고용주에 대한 법적 의무 규정)

; 고용주를 위한 안내서 참조(Factsheets 61)

=> 국가 안전보건기구와 노동조합은 좋은 조건의 원천이기에 활용하라!!

② 청소년 노동자의 권리와 의무

- 질문하고, 걱정과 우려를 제기하며, 안전하지 않은 일을 거부할 권리가 있음

- 동시에 OSH 정책 준수와 자신과 동료의 안전을 돌볼 책임이 있음

=> 무엇보다 중요한 것은 '문제가 있을 때, 누군가에게 이야기 하는 것'임.

=> 가능한 상사와 상담하고, 그럴 수 없다면 안전담당자, 산업보건직원 또는 부모, 보호자 또는 신뢰할 수 있는 동료에게 상담하고 문의해야 함.

=> 국가 안전보건기구와 노동조합을 활용하라.

; 확실치 않은 것이 있는지 물어보라.

; 당신의 권리와 도움을 받을 수 있는 곳을 알고,

; 비상시에 위험과 조치를 이해하라.

; 훈련 없이 과제를 수행하지 말고 절차를 따르라.

=> 청소년 노동자(첨부 1)를 위한 안내서 참조.

③ 교육자 또는 부모를 위한 도움말

- 교육자의 역할이 중요하며, 어릴 때부터 위험 예방을 위한 좋은 태도와 인식을 높일 수 있다면, 생명을 안전하게 지키는 데 도움이 된다.

; EU-OSHA가 개발한 Napo 클럽 활용, 교사를 위한 산업안전보건 교육 툴킷 활용하여 초

등학생에게도 건강과 안전에 관한 교육을 해야 함.

=> 직업훈련 또는 업무를 배치하는 교육자는 고용주와 안전 및 건강 상태를 함께 점검해야 함.

- 부모는 청소년이 자신의 권리와 책임을 이해하도록 지원해야 함. 직장과 대학, 안전과 건강에 관해 이야기함으로써 도움을 줄 수 있음.

[첨부 1] OSH 특집기사 'Young workers'

'Young workers'

1. 소개

이 기사는 Young workers에 대한 국제 노동기구(ILO)의 정의를 사용한다. 대상은 15~24세 연령 그룹의 사람들이 해당된다. 15~24세 노동자의 일은 다양하거나 시간제 노동으로 이루어진다. 그들은 직장 경험이 부족하고 비숙련 노동이라는 공통점이 있다. 즉, 자신의 업무가 자신의 산업 안전 보건(OSH)뿐만 아니라 주변 사람들의 산업 안전 보건에 어떻게 영향을 미치는지 충분히 알지 못한다. Young workers는 도움이나 정보를 요청하는 것에 익숙하지 않다. 결과적으로 다른 연령대 노동자와 비교할 때 직장에서 사고를 당할 확률이 50% 더 높다.

2. 유럽 법률 : 개요

Council Directive 94/33/EC은 어린이의 작업을 금지하고 청소년의 직업이 Directive의 요구에 따라 엄격히 규제되고 보호되도록 규정하고 있다. 고용주는 Young workers의 근무 조건이 연령에 적합하다는 것을 보증해야하며, 특히 18세 미만의 Young workers에게 적용된다. 18세 미만의 Young workers는 다음과 같은 일을 하는 것이 금지된다.

신체적 또는 정신적 능력을 초과하는 일
독성이 있거나 암을 유발하는 물질에 노출되는 경우
방사선 노출
극심한 열, 소음 또는 진동과 관련된 환경
경험이나 교육의 부족, 안전에 대한 주의 부족으로 피할 수 없는 위험을 수반하는 경우

3. 직장 위험과 Young workers

- 1994년과 2005년 사이에 출판된 189개의 과학 저널을 검토한 결과, 직장 내 위험에 노출된 6가지 유형의 요인으로 '근골격계 증상/호흡기질환/알레르기 및 독성 문제/정신 건강 및 복지/알코올 및 약물 사용/피로'라고 정함.

=> 이러한 문제는 Young workers에게만 고유하지 않지만, 신체적 정신적 발달과정을 본다면 특정 위험에 대한 취약성을 증가시킬 수 있다.

- Young workers는 특히 서비스 업종에서 일을 많이 하고, 서비스 업종의 고용 계약

은 적절한 감독 또는 훈련을 받기 어렵기에 업종에 상관없이 모든 직장은 Young workers에게 잠재적인 위협으로 간주해야 한다. 2010년에는 27개 유럽 연합국가의 18세 미만의 노동자 19,906명과 18세에서 24세 사이의 335,741명의 노동자가 사고를 당해서 4일 이상 결근했다는 통계가 있다. 18세 미만의 총 79명의 노동자는 직장에서 사망했으며, 18~24세 250명 노동자가 사망자로 추가로 발생했다.

- 농업, 건설 및 해상과 같은 일부 산업은 다른 산업보다 더 위험한 것으로 인식되고 있으며, 이 산업에 고용된 Young workers는 특히 취약하다. 예를 들어, 영국 안전위원회가 제공하는 통계에 따르면 노인보다, 농업 및 건설 분야에서 일하는 19세 미만의 젊은 노동자가 죽거나 다치는 비율이 높다. 1980~2006년 사이에 컨테이너 항구에서 일하는 노동자를 대상으로 한 연구에 따르면 업무상 상해 발생과 신입 노동자의 업무에는 관련이 있는 것으로 나타났다. Young workers와 컨테이너 취급 경험이 거의 없는 사람들이 직업상 고통을 겪을 가능성이 큰 것으로 나타났다. Young workers의 직업 건강 문제는 긴 대기시간으로 인한 업무상 청력 상실, 호흡기 질환뿐만 아니라 남성과 여성의 생식 기관에도 영향을 주는 것으로 나타났다.

- 슬립, 트립 및 낙상 위험과 같은 특정 위험은 여러 산업에서 발견된다. 그러나 많은 Young workers를 고용하는 소매업에서 미끄러짐, 추락의 위험이 전형적으로 나타난다. 이 분야의 다른 위험에는 배송 지역에서 차량 이동, 팔레트나 선반에서 물건 떨어짐, 재고물품 처리, 반복적인 움직임으로 인한 상지 장애가 포함된다.

- 18~24세 사이의 Young workers는 다른 노동자와 비교할 때 직장에서 업무상 사고 발생 확률이 40% 더 높고, 직업병이 발생할 가능성이 크다.

- Young workers가 다른 노동자에 비해서 특정적으로 직업 건강 문제에 더 취약할 수 있는 이유는 다양하다. 요인 중 하나는 Young workers의 나이 때문에 취약할 수 있다. 성장 중이기에 생식 기관에 영향을 많이 받을 수 있다. 그렇기에 18세 미만의 노동자는 방사선이 노출될 수 있는 곳에서 근무할 수 없다. Young workers가 특히 위험할 수 있는 업종으로 미용업이 있다. 신입 사원의 83%가 26세 미만이고, 노동력의 56%가 19세 미만이기 때문이다. 이 업종과 관련되어 주요한 직업성 문제는 접촉성 피부염, 천식 및 근골격계 장애가 포함된다. 열 또는 냉기 노출로 인한 산업 보건 위험은 일반적으로 농업 및 건축업과 같은 실외 작업과 관련이 있다. 때로는 이 산업에 종사하는 Young workers의 수가 엄청나게 높아서 고위험 산업으로 분류될 가능성이 커진다.

Young workers가 고용될 가능성이 높은 산업과 위험한 산업은 다음과 같다.

‘농업/건축업/수송/제조/미용/호텔 및 케이터링(음식조달, 음식공급업)/소매업’

- Young workers의 산업안전보건 위협으로 업무 수행 능력을 저해할 수 있는 약물 남용(알코올, 약물)의 문제가 증가할 수 있다. 고용주는 열악한 작업 조건, 열악한 수면, 과도한 작업량 및 업무 스트레스가 약물 남용에 영향을 줄 수 있음을 알아야한다. 업무가 고객을 대면하는 경우 외부 요인으로 업무 스트레스를 높일 수 있다. 서비스 산업에서 Young workers는 특히 제 3자에 의한 폭력과 성희롱에 취약하다. 고객의 폭력과 성희롱 상황을 대처하는 데 많은 경험이 없기에 Young workers에 대한 고객의 신체적, 언어적 폭력에 대해 과소평가하면 안 된다.

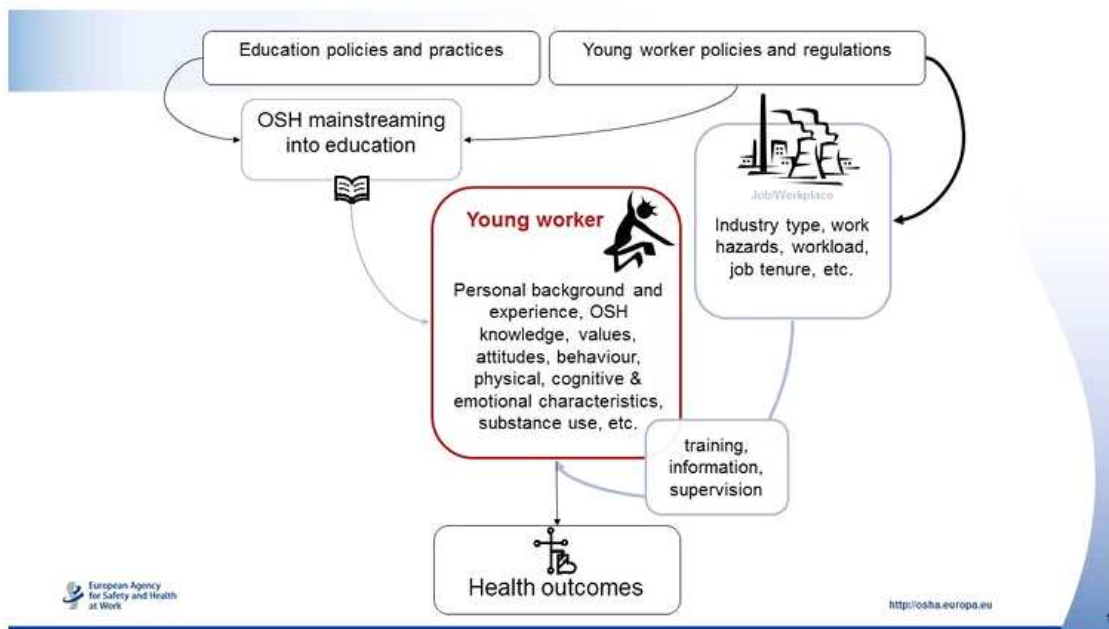
; 작업 환경과 관계없이 Young workers는 현재뿐만 아니라 미래에도 안전하게 일할 수 있도록 특정 직무에 대한 적절한 대처방안과 지식을 보유하고 있는지 항상 고려해야 한다.

4. 예방조치

- Young workers 노동안전보건 위험을 줄이기 위해서 취할 수 있는 다양한 예방조치로 직업훈련 및 교육을 해야 하며, 직업훈련과 교육에 노동안전보건에 감수성을 높일 수 있는 내용을 포함해야 한다.
- Young workers에게 노동안전보건 및 건강 위험을 알리기(예 : 숙련된 노동자의 적절한 조언 / 또는 멘토링 및 코칭 제공)
- Young workers에게 OSH 관련 훈련 제공, 해당 그룹에 맞는 예방조치 및 교육 제공

1) 교육자의 역할

- Young workers에게 직장에서의 노동안전보건 위험과 예방에 대한 교육을 통합하는 '두 갈래 접근'은 Young workers 노동안전보건위험을 예방하는 최고의 방법으로 제안된다.



출처 : 유럽 안전 보건기구, p. 7, (2009).

예방을 위한 모델 접근법(그림 1 참조)은 Young workers가 직장에 들어가기 전에 교육하고 익히는 조치와 정책 및 규정에 따라 강화하는 방법을 검토하는 것으로 시작된다. 특히 정규 교육은 가장 중요한 예방조치 중 하나로 여겨진다.

- 이러한 일자리는 농업, 취사 및 서비스, 건설 내에서 비숙련 직업이거나 일시적인 경우도 있다. 소매업 분야에서 Young workers가 노동안전보건 위험에 대한 적절한 교육과 훈련을 받을 가능성은 작다. OSH에 대한 모든 교육을 주류화함으로써, Young

workers가 노동 시장에 진입하기 전에 받도록 해야 하며, 이 접근법은 유럽안전보건기구(EU-OSHA)에 의해 장려되어왔다. OSH의 교육 정례화 역시 노동조합에 의해 지원되며 덴마크, 스페인 및 그리스에서 흥미로운 개입 사례가 있다. 이러한 이니셔티브에는 3개국의 노동조합이 참여하여 국가 상황에 맞는 교육 프로그램을 개발하여 학교 및 기술 대학에 포함할 수 있도록 했다. 직장 내에서 직면할 수 있는 노동안전보건 위험에 대하여 Young workers에게 알리기 위해 고안되었다. 독일에서는 Young workers가 위험한 물질을 취급, 사용 및 보관할 때 발생하는 심각한 위험에 대해 고용주로부터 적절한 OSH 정보를 받지 못한다는 점을 인식했기 때문에 약간 다른 접근방식이 사용되었다 (Ventilation 및 Isocyanates 참조). 독일 에센, 뒤스부르크 및 뒤셀도르프에서 38,000개의 업서를 젊은이에게 인기 있는 바, 카페, 레스토랑 및 문화 기관에 배포 및 비치하여 유해 물질에 대한 최신 정보와 조언을 제공받고 찾아볼 수 있는 웹 사이트를 알려준다.

영국에서는 교육도 유용한 예방조치로 간주된다. 영국 문화원(British Council)은 영국에서 정규 교육을 받는 14~19세 학생들이 취업을 시작하기 전에 초급 건강 및 안전의식 자격을 지원한다. 2007/2008년 기간 동안 제공된 최신 수치는 모든 영국 중·고등학교의 40%가 학생들의 자격 취득을 돕는 데 관여했음을 나타낸다. 교사가 학교나 대학 환경에서 OSH를 진지하게 받아들이고 실행하도록 장려하는 것은 학생들에게 OSH에 대해 진지한 메시지를 전달하는 좋은 방법이다. 가장 성공적인 프로그램은 교사가 노동안전보건 교육을 받거나 위험 교육을 제공하고, 학교 내 OSH 활동에 학생을 참여시켜 위험과 상황의 관련성을 더 잘 이해할 수 있도록 하는 방안이다. 커리큘럼에 OSH를 포함하는 법적 요건이 있으면 프로그램을 발전시키는 데 도움이 된다.

2) 고용주의 역할

- Young workers가 취업한 후 노동안전보건에 대한 감수성 향상은 업종에 따라 다를 수 있다. 노동안전보건 위험을 예방하기 위한 이니셔티브의 초점은 중공업 제조업, 건설 및 기타 가스 및 전기 엔지니어와 같은 전통적인 남성 일자리에 고용된 Young workers에게 오래전부터 제안되어왔다. 이것은 부분적으로 마련된 도제 훈련 프로그램 때문이다. 이니셔티브에는 케이터링, 미용 및 콜센터와 같은 부문이 포함되어야 한다. 일반적으로 위험평가, 예방, 교육 또는 일반 캠페인 등 모든 예방 활동은 Young workers에게 주요메시지가 전달되는 방법을 고려해야 한다. 위험평가를 구체적으로 참고하면, 고용주는 Young workers 그룹의 취약성과 특성을 고려하여 이를 수행해야 하며, 일반적인 위험평가를 피해야 한다.

- 고용주는 Young workers에게 노동안전보건 위험을 알리고 적절한 예방조치를 취하는 데 있어 중요한 역할을 한다. EU-OSHA는 팩트시트를 개발하였다. 이는 고용주가 노동안전보건 프로그램을 개별적인 요인뿐만 아니라 종합적이고 조직 차원의 요인도 다루도록 보장한다. 예를 들어, 조직이 청력 보호를 위해 보호구를 제공하는 경우 조직이 정책과 감독 및 리더십을 통해 적극적으로 사용을 장려한다면 Young workers가 이를 사용한다는 것이다. 직원들이 적절한 예방조치에 관해 상담을 받는 경우, 직장 건강 이

니셔티브를 진지하게 받아들일 가능성이 크다.

Young workers 사이에서 특히 업무 관련 상해가 높은 캐나다의 경우; 직장 안전 캠페인 연구에서 Young workers가 OSH에 관한 결정 및 OSH 문제에 대해 적극적으로 자유롭게 이야기할 수 있다면, 캠페인은 그들에게 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- 노동조합의회(TUC)는 15~24세의 37%가 법적으로 요구되는 보건 및 안전 교육을 받지 못했다는 사실을 발견했다. TUC는 Young workers를 보호하기 위해 안전위원회 각 회의에서 논의할 Young workers의 노동안전보건 요구사항을 다루는 별도의 안건 항목이 있어야 한다고 제안했다. TUC는 또한 Young workers에게 경험이 부족하여 동료나 동료가 위험에 처할 수 있는 업무를 수행해서는 안 된다고 제안한다. 감독 역시 중요하게 강조되며, 올바른 감독유형을 강조한다. 감독 당국은 Young workers가 수행하는 업무에 대한 위험과 통제 조치를 잘 이해하고 적절한 의사소통을 할 수 있는 역량을 갖추어야 한다. Young workers가 일을 시작할 때 첫 단계는 Young workers가 자신을 보호하기 위해 해야 할 일을 이해한다고 가정하지 말아야 한다는 것이다. Young workers는 경험이 부족하기에 감독자, 관리자 및 팀 리더는 Young workers가 좋은 OSH 행동을 채택하도록 교육하고 장려하는 데 중요한 역할을 해야 한다. 고용주는 감독 당국이 Young workers과 OSH의 중요성을 설명할 수 있도록 시간을 보장하고, 올바른 OSH 행동을 모델링하여 모범사례를 통해 Young workers가 올바른 노동안전보건의 감수성을 높일 수 있도록 해야 한다.

3) 노조 및 비노조 안전 담당자의 역할

- Young workers가 OSH에 대해 감독자, 관리자 또는 팀 리더와 상담하기를 거부할 수 있기 때문에 이러한 상황에서는 노동조합 및 비산별 안전담당자가 중요한 역할을 할 수 있다. 노동조합 및 비연합 안전 담당자도 예방조치를 촉진할 수 있기에, TUC는 안전 담당자가 다음을 통해 Young workers가 업무 관련 상지 장애로부터 보호할 수 있도록 제안해야한다.

- 작업장 위험 평가를 주장

- 반복적인 부상의 위험요소가 존재하는 작업 부분식별

- 작업장 조정이 필요한지 고려

- Young workers가 휴식을 취하도록 권장

- 반복적인 작업을 피하기 위한 로테이션 작업 요청

- 건강 감시의 역할

; 직장 내 건강 감시의 중요성은 Young workers를 산업 건강 위험, 특히 생식 건강의 위험으로부터 보호하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 건강 감시는 또한 여러 장애 및 후년의 폐 기능 저하와 같은 원인에 주의를 기울임으로써 Young workers를 보호할 수 있다.

4) 교육자들이 고려해야 할 사항

- 교육자들은 학교와 대학에 있는 어린이와 청소년에게 노동안전보건을 어떻게 소개해

야 하는지를 고민해야 한다.

; 산업안전보건기구(IOSH), Wiseup2work의 자료를 참조바람. 강의실 학습의 일부로 사용할 수 있는 활동을 제공하는 웹 사이트임.

- 교육자들은 또한 어린이 및 청소년과 정보를 공유하는 방법, 특히 새로운 소셜 미디어 및 스마트 폰으로 사용할 수 있는지를 고려해야 한다. 텍스트 정보 대신 그래픽과 그림에 특히 더 잘 반응하기 때문이다.

5) 고용주가 고려해야 할 사항

- 고용주는 Young workers가 노동안전보건 위험에 대해 논의하면서 Young workers가 필요한 것을 완전히 이해하는지를 확인하기 위한 질문을 해야 한다. 고용주는 Young workers가 자신을 보호하기에 충분한 지식과 경험을 가지고 있다고 가정해서는 안 된다. 이러한 경험이나 인식 부족은 위험 평가에 반영되어야 한다. 각 작업자가 위험과 예방조치를 알고 있는지 확인하기 위해 특별한 주의를 기울여야 한다. Young workers는 적절한 산업 안전 보건 교육과 감독을 받아야 하며, 특히 그들이 새로운 업무에 대해서 소개받고, 감독 당국이 진행 상황을 점검할 수 있는 충분한 시간을 보장해야 한다.

6) Young workers가 고려해야 할 사항

- Young workers는 그들 자신의 노동안전보건뿐만 아니라 그들과 함께 일하는 노동자의 노동안전보건에 대해서도 책임이 있음을 인식해야 한다. 건강과 안전의 우려가 있는 경우 관리자에게 문의해야 하며, Young workers는 안전 담당자나 노동조합 담당자에게 조언을 구할 수도 있다는 사실을 유념해야 한다.

*** 여기까지 청소년노동자의 노동안전보건 게시판에 있는 주된 내용이며, 다른 영역의 내용 중 청소년노동자와 연관된 내용을 공유합니다.**

3) 위험한 물질

- 상단 바 중 '테마'의 항목에서 '위험한 물질'에 관한 설명 내용이며, 6개의 주제로 나누어서 설명하고 있다.

- 노동자의 건강 또는 안전에 위험을 초래하는 액체, 가스 또는 고체와 같은 위험한 물질은 거의 모든 작업장에서 찾을 수 있다. 유럽 전역에서 수백만 명의 노동자가 화학 물질 및 생물학적 물질과 접촉하여 피해를 당할 수 있다. 실제로 2015년 EU의 노동자 중 17%가 근무 시간의 1/4 이상 동안 화학제품 또는 물질에 노출되었다고 보고되었으며, 15%는 연기, 흙, 분말 또는 직장에서 분진. 석면 또는 폴리염화바이페닐(PCB)과 같은 일부 매우 위험한 물질은 금지되어 있거나 엄격한 통제를 받고 있다. 그러나 다른 잠재적으로 유해한 물질이 여전히 널리 사용되고 있으며, 이와 관련된 위험을 적절히 관리할 수 있는 법이 제정되었다.

① 건강위험 : 위험한 물질이 가지는 일반적인 위험 중 일부는 다음과 같다.

- 알레르기 / 피부병 / 암 / 생식 문제와 선천적 결손 / 호흡기질환 / 중독

; 일부 위험 물질에는 화재, 폭발 또는 질식의 위험과 같은 안전 위험이 있으며, 일부는 중복된 특성을 가지고 있는 물질도 있다.

② 위험물질의 예방조치 및 관리

- 위험한 물질로부터 노동자를 보호하기 위한 첫 번째 단계는 위험 평가를 수행하는 것이다. 그런 다음 가능한 한 위험을 제거하거나 줄이기 위한 조치를 취해야 한다. 마지막으로 상황을 정기적으로 모니터링하고 조치에 대한 효과를 검토해야 한다.

- EU-OSHA뿐만 아니라 회원국은 중소기업이 위험 평가를 수행할 수 있도록 다양한 모델을 개발했다. 직장에서 위험 물질을 관리하는데 필요한 지원과 조언을 전자 도구를 활용하여 효과적으로 고용주에게 제공한다. 실용적인 전자 도구 및 지침은 위험 평가 방법과 지침, 위험물질의 대체재 또는 제거하는 방법, 실질적인 조치를 포함한다.

- 고용주는 또한 법률에 의해 특별한 보호가 요구되는 젊거나 임신했거나 모유 수유 중인 노동자와 같은 취약한 집단을 고려해야 한다. 이주노동자, 훈련받지 않았거나 경험이 없는 직원, 유지보수 노동자, 계약직 노동자 그룹도 필요에 따라 고려하고 예방해야 한다.(첨부 2)

③ 예방의 단계

- 유럽 노동자 보호법은 위험한 물질로 인한 노동자의 위험을 통제하기 위해 고용주가 취해야 하는 일련의 조치를 설정하고 있다.

- 먼저 제거 및 대체는 통제 조치의 계층 구조의 최상위에 있다. 가능하면 물질을 사용하는 공정이나 제품을 변경하여 위험한 물질을 사용하지 않도록 한다. 제거가 불가능하면 위험하지 않거나 덜 위험한 물질을 대체해야 한다. 물질 또는 공정을 제거하거나 대체할 수 없는 경우 기술 및 조직 솔루션으로 노출을 방지하거나 줄일 수 있다. 예를 들어, 배출원 제어(폐쇄 시스템 또는 국소 배기 환기), 위험한 물질에 노출된 작업자 수 감소, 노출 기간 및 강도 등으로 조치하는 방법이 있다. 법에 따라 개인 보호 장비(PPE)를 사용하는 것은 다른 방법으로 노출을 적절히 통제할 수 없는 최후의 수단일 경우임을 명심해야 한다.

=> 고용주는 안전을 위해 노동자에게 1. 고용주의 위험 평가 결과, 2. 그들이 노출되는 위험과 영향을 받는 방법 3. 자신과 다른 사람을 안전하게 지키기 위해 해야 할 일 4. 문제가 발생했을 때 확인하는 방법 5. 누구에게 문제를 보고해야 하는지? 6. 노출 모니터링 또는 건강 감시 결과 7. 유지보수작업 시 예방조치 8. 응급 처치 및 응급 절차에 대한 정보를 제공해야 한다.

[첨부 2] OSH 기사 - 위험한 물질과 취약한 그룹의 안전보건

위험한 물질과 취약한 그룹의 안전보건

<소개>

- 이 기사는 특정 노동자그룹이 작업장에서 위험한 물질에 노출될 위험이 더 큰 이유를 조사한 글이다. 이 기사는 신입 사원, Young workers, 이주노동자 및 특정 건강 상태의 노동자를 대상으로 한다. 이들 그룹에 대한 적절한 노출 관리가 되도록 필요한 추가

예방조치에 대한 정보를 제공하며, 관련 EU 법률에 대한 일부 정보도 포함되어 있다. 또한, 유지보수 활동과 관련한 추가 위험, 생식 위험 및 이를 예방하는 방법에 대한 논의를 포함하여 작업장 외부 사람들의 2차 노출 가능성에 대한 정보도 있다.

- 작업장에서 사용되는 많은 물질은 노동자와 그러한 물질에 실수로 노출될 수 있는 사람에게 영향을 미치는 가능성이 있으므로 노출을 적절히 통제하는 것이 중요하다. 유럽 법률(협의회 지침 98/24/EC)은 적절한 노출 통제를 달성하기 위한 기본 요건을 규정하고 있으며 이는 유럽 연합(EU) 회원국의 국가 법률에 따라 지원된다.

- 특정 노출 제어 옵션은 다른 노출 제어보다 더 안정적이고 강력하다. 이를 종종 제어 측정의 계층구조라고 한다. 위험한 물질은 피부를 통해 호흡함으로써 신체에 유입될 수 있으며 올바른 위생 관행을 따르지 않으면 삼킬 수 있다. 작업장 노출한계(OEL)는 흡입 노출의 상위 수준을 정의하지만 많은 물질에 대해선 한계가 없다. 또한, 발암물질, 돌연변이 유발 물질, 생식 기관 및 천식을 포함한 많은 물질의 경우 '안전한' 노출 수준을 식별할 수 없는 경우가 종종 있다. 이러한 물질에 대한 노출은 가능한 가장 낮은 수준으로 되어야 하며, OEL이 설정될 수 있도록 해야 한다. 어떤 경우에는 취약한 개인이나 그룹을 보호하기 위해 특별한 조건을 적용해야 한다. 여기에는 이주 노동자, Young workers 및 특정 질병이 있는 노동자와 같이 취약한 노동자가 포함된다. 예를 들어 유지보수 작업과 같이 위험이 큰 비정기 작업 활동을 수행하는 경우처럼, 다른 이유로 인해 특정 시간에 노출이 많은 작업자도 취약할 수 있다. 일부 작업 활동은 일반적으로 직무상 직접 노출을 받지 않는 특히 취약한 집단의 2차(방관자) 노출로 이어질 수 있다. 여기에는 특히 화학 물질에 노출될 수 있는 어린이나 노인이 포함될 수 있다.

1. 위험한 물질

- 위험한 물질은 여러 가지 상황에서 발견될 수 있으며, 훈련되지 않은 눈에는 즉시 눈에 띄지 않을 수 있다. 페인트와 접착제, 세척액, 심지어 식품에서도 발견된다.(밀가루는 천식을 유발할 수 있다). 공급된 화학 물질에는 안전 데이터 시트가 함께 제공된다. 이것들은 물질의 잠재적 유해 영향을 설명하고 노출을 제어하는 방법에 대한 정보를 제공한다. 예를 들어 석재 먼지에는 호흡 가능한 결정형 실리카가 포함되어 있어 작업자 폐에 돌이킬 수 없는 영향을 주는 반면, 목재 먼지는 천식을 유발할 수 있다. 이러한 유형의 먼지도 암을 유발할 수 있다. 화학 물질은 작업자의 신체를 통하여 피부로 흡입되거나 의도하지 않게 삼키게 될 수 있다. 위험한 물질에 대한 노출을 통제하려면 전문적인 산업 위생 기술이 필요하다. 많은 중소기업, 특히 영세기업(SME)은 이러한 전문 지식을 보유할 수 없기에 산업위생 서비스를 받아야한다.

2. 취약한 그룹

- 위험한 물질로 작업할 때 특정 노동자그룹이 위험에 노출될 수 있다.

아래와 같은 몇 가지 이유 때문일 수 있다.

- 화학 물질의 영향에 대한 감수성 증가
- 의사소통 어려움
- 열악한 근무 조건

- 경험 부족 (부적절한 감독과 결합)

- 위험이 크고 비정규직 노동자

- 여러 하위 레벨 노출에 노출될 수 있는 서비스 노동자

- 훈련 또는 경험 부족

- 예방 서비스 이용 부족.

- 이러한 노동자가 잠재적으로 위험한 물질에 노출될 때마다 위험평가 단계에서 문제를 고려해야 한다. 이 기사에서 다루는 취약한 그룹은 다음과 같다.

- 이주 노동자

- Young workers

- 신입 사원

- 특정 질병이 있는 상태의 노동자

- 유지보수 노동자(여러 사이트에서 일하는 서비스노동자 포함) 및 지속적으로 변화하는 직장을 가진 기타 노동자

- 임신부 및 모유 수유 여성

이 기사에는 작업 활동에 직접 관련되지 않은 사람들이 작업 활동에서 위험한 물질과 접촉하여 노출되는 2차 노출에 대한 내용도 포함되어 있다. 이로 인해 특히 어린이와 노인을 포함한 취약한 개인이 작업 활동으로 생성된 위험한 물질에 노출될 수 있다.

1) 이주 노동자

- ILO에는 이주 노동자와 특별히 관련된 몇 가지 문제가 나열되어 있다.

- 농업 및 건설업과 같은 고위험 부문에서 일하는 경향. 본질상 이러한 부문의 일자리는 살충제 또는 실리카 먼지와 같은 위험한 물질을 다루는 작업을 포함하기 때문에 노출 가능성이 커진다. 이 산업에서 이주 노동자들의 문제는 일의 일시적인 특성으로 인해 악화되는데, 이는 단기 고용 계약과 노동조합 대표가 없음을 의미한다.

- 언어 장벽 : 서면 및 구두로 산업안전보건(OSH) 정보에 대한 의사소통을 크게 방해할 수 있다. 엔지니어링 제어 및 개인 보호 장비(PPE)의 효과적인 사용 및 유지 관리가 자주 발생하는 경우 그러한 컨트롤에 대한 이해가 부족할 수 있다. 언어가 모국어가 아닌 국가의 이주노동자들은 그러한 세부 사항을 파악하지 못할 수 있으므로 위험한 물질에 더 많이 노출될 수 있다. 그렇기에 그림 메시지는 효과적인 의사소통을 도울 수 있다. 마찬가지로, 안전에 관한 메시지를 이해하기 위해서는 서면 지시 사항과 정보를 노동자의 모국어로 번역해야 한다. 건강 및 안전 정보가 전달되는 방식에 관계없이 관련 작업자가 메시지를 이해했는지 확인하는 것이 중요하다. 이것은 보다 체계적인 시스템에 의해 달성될 수 있다. 모든 경우와 마찬가지로 정보가 작업장에서 올바르게 사용되도록 적절한 감독이 필요하다.

- 문화 문제 : 다른 국가로 이주하는 노동자는 이주한 국가에서 적용되는 것과 다른 안전보건 정보 및 기준에 익숙할 수 있다. 이주한 국가의 기준을 채택하도록 하고, 그렇지 않으면 자신과 함께 일하는 다른 노동자에게 위험한 물질에 더 많이 노출될 수 있으므로

로 더 높은 기준을 채택하는 것이 중요하다.

- 장시간 근로와 정기적으로 초과 근무를 하는 경향이 있다. 위험한 물질을 취급할 때 노출 시간을 늘리면 전체 노출, 즉 받은 물질의 '투여량'이 증가한다. 노출 제한은 8시간 근무시간을 기준으로 하기에 더 긴 교대 작업을 수행할 때는 한계 기준을 비례적으로 하향 조정해야한다. 예를 들어 8시간의 가중 평균 노출이 $3\text{mg}/\text{m}^3$ 미만이면 12시간 작업을 할 경우 $2\text{mg}/\text{m}^3$ 미만의 노출이 필요하다. 더 자세한 정보는 유럽안전보건청 기관에서 찾을 수 있다.

유럽 위험관측소-이주노동자에 대한 문헌 연구 참고

2) Young workers

통계에 따르면 18세에서 25세 사이의 Young workers가 직장에서 사고를 당할 가능성이 더 크다. 건강에 좋지 않은 상황은 명확하지 않지만, 작업으로 인한 심각한 건강 문제는 수년 또는 수십 년에 걸친 장기간 노출로 인해 발생하기 때문에 복잡하다. 18세 미만의 노동자와 관련된 특수한 상황을 다루기 위한 특정 EU법률이 존재한다.

위험한 물질을 다룰 때 Young workers에게 위험을 증가시키는 데는 여러 가지 이유가 있다. 주요 문제는 아래에 설명되어 있다.

- 감수성 증가 - 알레르기 반응(예 : 천식) 및 업무관련 피부질환의 유병률이 Young workers 사이에서 더 높다는 것을 보여주는 데이터가 있다. 신경계 발달에 미치는 영향으로 인해 납 노출은 특히 Young workers에게 해로울 수 있으며, 이는 특정 국가의 법률에 반영된다. 영국(UK)에서 혈중 납 농도에 따른 액션 레벨은 법으로 규정되어 있으며 18세 미만 노동자의 경우 낮은 수준으로 설정되어 있다.

- 고위험 부문에서의 Young workers는 종종 농장에서 고용되어 미생물 위험 및 살충제를 포함한 위험한 물질에 노출될 수 있다. 또한 Young workers는 숙련도가 낮은 제조 작업 또는 건설 분야에 고용되는 경향이 많기에, 이 경우 다양한 위험 물질에 노출될 가능성이 있다.

- 건강 및 안전 문제에 대한 인식 부족 - Young workers에게는 실무 경험이 부족하며 일반적으로 노령노동자보다 더 큰 위험을 감수해야한다. 이는 고용주가 Young workers에게 적절한 정보와 교육을 제공할 의무가 없는 상황에서는 더욱 악화된다. 그러므로 Young workers가 자신의 업무와 관련된 위험과 고용주가 제공하는 안전보건조치를 사용하는 방법을 이해할 수 있도록 적절한 훈련을 받는 것이 특히 중요하다. 주요한 메시지는 여러 번 반복하며, 훈련 방법을 정보화하면 수신하고 이해할 가능성이 커진다. 나이가 많고 경험이 많은 노동자가 조직 내에서 좋은 모범을 보이며 바람직한 안전 문화와 안전한 작업관행을 채택하게 하면 Young workers에게 큰 도움이 될 것이다. 수신된 정보가 효과적으로 적용되고 보장받기 위해서 Young workers에 대한 감독 강화가 필요할 수 있다.

3) 특정 질병이 있는 노동자

- 특정한 질병이 있는 상태는 일로 인한 것이 아니지만 이러한 상태의 개인은 위험한 물질에 노출되어 건강에 부정적인 영향을 받기 쉽다는 것을 의미한다. 고려해야 할 주요

요소는 다음과 같다.

- 특정 질병이 있는 의학적 상태 - 특정한 질병이 있는 조건으로 인해 개인이 위험한 물질에 노출될 경우 영향을 받기 쉽다. 예를 들어 아토피 환자는 자극성 물질 또는 과민성 물질을 흡입한 결과 호흡기 증상이 나타날 가능성이 더 높다. 건강 감시는 취약한 개인을 식별하고 작업장 노출을 통해 특정 건강 상태가 악화되는지 여부를 모니터링 하는데 유용한 역할을 할 수 있다. 건강 감시가 악화되는 의학적 상태를 감지하는 경우, 개인의 직업 노출 패턴을 검토하고 개선된 노출 제어의 필요성 또는 재배치를 통하여 개인이 노출로부터 방지할 필요성을 결정해야한다.

- 직업적 노출로 인한 의학적인 상태 - 특정 질병이 있는 개인에게 많은 물질에 대한 노출은 과민성을 일으킬 수 있다. 가장 일반적으로 피부와 호흡기 계통이 그러한 물질의 영향을 받는다. 관련하여 알레르기성 접촉 피부염, 천식 및 알레르기성 폐포염이 포함된다. 단백질이나 미생물 작용제를 함유한 자연발생물질에는 감작제가 있다. 소량의 과민성 물질에 노출되어도 알레르기 반응을 일으켜서 돌이킬 수 없는 과민 반응으로 개인은 부작용을 경험할 수 있다. 극단적인 경우 과민성 호흡기 반응은 치명적일 수 있다. 알레르기 반응에 대한 정확한 진단은 의료 전문 지식이 필요하다. 하지만 노출 통제를 잘해서 노동자의 감작반응을 막을 수 있다.

- 일시적인 의학적 상태 - 일시적으로 아픈 상태의 노동자에게 위험이 증가할 수 있다. 예를 들어, 상처나 피부가 손상된 노동자에게 화학 물질이 노출될 경우 훨씬 더 빨리 몸에 노출될 가능성이 크다. 위험한 물질에 대한 노출을 통제하는 것은 고용주의 의무이지만, 노동자는 위험한 물질에 노출되어 발생하는 부작용에 더 취약할 수 있는 의학적 상태를 고용주에게 알리는 책임이 있다.

4) 유지보수 노동자

- 건물이나 장비 및 기계의 지속적인 안전 운영을 위해서는 유지 관리가 필수적이다. 유지 관리 작업과 관련하여 건강 및 안전 위험이 있으며 위험 물질에 노출될 수 있다. 다음과 같은 여러 상황에서 발생할 수 있다.

- 화학 산업 - 저장 탱크, 반응 용기 및 관련 파이프 작업
- 일반 제조 - 오염된 공장시설 및 기계 작업
- 농업 - 살충제 또는 미생물 작용제(예 : 동물 폐기물 또는 짚/곡물 먼지)로 심하게 오염된 차량 작업
- 건물 유지보수 작업은 석면 함유 물질 등 위험한 물질에 노출될 수 있음.

- 노출기준을 잘 이행하는 작업장에서도 일상적인 생산 활동 중에 작업자를 보호하기 위해 엔지니어링 제어가 설계되는 경우가 많다. 유지보수 작업자의 노출기준 제어는 안전한 작업시스템으로 보호해야한다. 이러한 작업의 경우에는 항상 안전한 작업 시스템을 유지 가능하도록 작업자가 위험평가 프로세스에 참여해야한다. 이러한 방식은 인정된 작업 절차를 따르는 효과적인 의사소통과 잘 훈련된 작업자에 의해서 통제된다. PPE는 모든 위험에 대한 최후의 방어선으로만 간주해야한다. 유지보수 작업 측면에서 다음 사항을 구체적으로 고려해야 한다.

- PPE에 대한 의존-유지보수 작업자는 종종 노출 통제를 위해 PPE에 크게 의존한다. 이러한 방법으로 노출 제어를 달성할 수 있겠지만, PPE의 한계가 있기에 항상 작업장에 따라 고려해서 사용해야 한다. PPE가 유효한 매개 변수 내에서만 사용되도록 정책을 마련하고, 유지보수 작업이 완료된 후 PPE의 오염을 제거할 수 있는 시설이 제공되어야 한다. 생물학적 모니터링은 PPE의 효과를 검증하는 유용한 노출 평가 도구를 제공할 수 있다.
- 오염 제거 - 노출 제어의 계층 구조는 작업과 마찬가지로 유지 관리 활동에 적용되어야 한다. 정비 작업을 시작하기 전에 기계 및 장비의 오염을 최대한 제거해야 하며, 오염 제거 방법은 노출 가능성을 높이지 않아야 한다. 예를 들어 먼지 오염을 제거할 경우 건식 브러싱 대신 습식 세정 또는 여과된 진공청소기를 사용해야 한다.
- 유지보수 서비스노동자 - 여러 고객 사이트에서 조작 작업을 수행하는 노동자는 다양한 위험 물질을 만날 수 있다. 이럴 때 유지보수 노동자의 고용주와 유지보수 중인 건물 관리자 간에 조정된 접근방식이 필요하다. 노동자들도 포함해서 당사자들 간의 관련 정보를 적절히 전달하는 것이 매우 중요하다. 안전한 작업 시스템을 준수하고 노출 통제가 올바르게 되고 있는지 확인하기 위해 유지보수 활동의 감독으로 이를 지원해야 할 수도 있다.

5) 신입 사원

- 새롭게 일을 시작하는 노동자가 위험한 물질에 노출될 때 위험에 특히 취약하게 하는 여러 가지 문제가 있다.
- 훈련 부족 - 신입 사원에게는 그들이 일하는 물질과 관련된 건강 위험에 대한 적절한 정보가 제공되어야 한다. 이 정보는 또한 어떤 노출 통제가 제공되는지에 대한 명확한 지시로 확장되어야 하며 통제가 적절하게 사용될 수 있도록 충분한 세부 사항을 제공해야 한다. 신입 노동자는 위험한 물질에 노출되지 않도록 자신을 보호해야 할 필요성을 포함하여 해당 직무의 요구 사항을 이해할 때까지 높은 수준의 감독을 받아야 한다.
- 감수성 증가 - 위험한 물질의 노출에 대한 개인의 반응에는 많은 차이가 있다. 신입 노동자는 노출 수준이라도 증상을 경험할 수 있기 때문에 신입 직원이 노출될 수 있는 물질을 고려하여 고용 전 의료 검사를 통하여 이에 대한 가능성을 줄여야 한다. 위험평가를 통해 지속적인 건강 감시가 필요한 것으로 확인된 작업이나 물질일 경우, 새로운 신입사원에게는 더 빈번한 테스트가 필요할 수 있다.

6) 임신, 모유 수유 및 기타 생식 위험

- 임산부 및 모유 수유 중인 여성은 직장 내 위험한 물질에 노출될 수 있기에 특별한 보호가 필요하며, 특정 유형의 물질에 노출되지 말아야 한다. 위험한 물질을 다루는 여성은 임신 초기에 고용주에게 임신 사실을 알려야 한다. 생식 능력 상실 및 유전적 손상 가능성을 포함한 생식 위험에 노출될 수 있으며, 노동자의 후손에게 전이될 수 있다. 이들 중 일부는 남성에게 적용되며, 이는 생식 능력을 가진 노동자를 취약하게 만들 수 있다. 다른 취약한 노동자와 마찬가지로 이러한 문제는 작업의 위험 평가에서 고려해야 한다.

- 임신 - 일부 물질은 임산부 또는 태아에게 특별한 위험을 초래한다. 태아에 돌이킬 수 없는 피해를 주고 선천적 결손을 초래하거나 자연 유산의 위험을 증가시킬 수 있다. 연구에 따르면 드라이클리닝에서 일반적으로 사용되는 용매인 클로로 에틸렌에 노출되면 자발적인 유산의 위험이 증가한다. 태아에게 해를 끼칠 수 있는 다른 물질로는 일반적인 용매인 톨루엔, 건강관리에 사용되는 특정 마취가스 및 납 화합물이 있다.
 - 모유 수유 모 - 화학 물질에 대한 위험성은 확인하고, 다음 물질은 모유 수유 아동에게 특정한 위험을 초래한다. 가소제 및 난연제로 사용되는 염화파라핀이 이러한 물질이다.
 - 기타 생식 위험 - 일반적으로 발생하는 많은 물질이 남성 생식력에 영향을 줄 수 있다. 여기에는 가소제로 널리 사용되는 산업용 페인트 및 프탈레이트의 안료로 사용되는 납 크로메이트가 포함된다.
- 예를 들어 네덜란드와 같은 일부 EU 회원국에서는 생식 위험을 다루기 위한 구체적인 조항이 있다. 공급된 화학 물질의 경우 안전 데이터 시트에 생식 위험을 식별해야 한다. 그러나 천연 물질 및 공정과정에서 생성되는 오염 물질의 경우 반드시 그런 것은 아니다. 다시 말하지만, 이러한 물질이 존재할 가능성을 확인하기 위해서는 공정의 종합적인 위험 평가가 필요하다. 직장 여성의 안전보건에 대한 위험에 관한 EU-OSHA의 간행물도 참조바람.

7) 이차 노출

- 직무 활동으로 인해 직접 고용되지 않은 다른 사람들이 위험한 물질에 노출되는 상황이 있다. 이것은 일반 대기로의 유출 및 기타 누출로 공기 중 방출, 또는 개별 작업자가 실수로 작업장 외부로 오염물을 옮기는 과정에서 노출될 수 있다. 이러한 노출은 노출되는 사람들의 수를 불필요하게 증가시키기 때문에 바람직하지 않다. 이러한 상황이 취약한 개인을 위험한 물질에 노출 시킬 수 있다는 사실과 관련이 있다.
- 오염된 PPE와 다른 의복을 작업장에서 멀리 떨어뜨리면 오염이 퍼질 가능성이 있다. 오염된 작업복을 세탁을 위해 집으로 가져가면, 집에 사는 다른 사람들이 노출될 가능성이 있다. 여기에는 어린이, 임산부 및 기타 취약한 사람들이 포함될 수 있다. 이 관행은 금지되어야 한다. 고용주는 전문 계약자를 사용하여 오염된 작업복을 세탁하거나 작업 일이 끝날 때 적절히 폐기할 수 있는 일회용 PPE를 제공해야 한다.
- 석면과 정기적으로 접촉한 작업자의 아내와 파트너에게는 치명적인 석면 관련 암 사례가 많았다. 다른 경우에는 베릴륨 및 납을 포함한 독성이 높은 금속에 노출된 노동자의 가족이 심각한 질병에 걸린 경우도 있다. 또한 농장 노동자들이 살충제 오염을 집으로 정기적으로 옮기는 것으로 기록되어 있다.
- 농촌 지역에서는 농장에 있거나 농장 근처에 사는 사람들이 살충제에 노출될 수 있다. 이는 과도 스프레이 또는 스프레이 드리프트를 포함한 여러 메커니즘을 통해 발생할 수 있다. 다시, 이것은 어린이, 노인 등 취약 개인의 노출로 이어질 수 있다. 그러한 발생을 방지하기 위한 지침이 존재하며 살충제를 적용하는 사람은 이 지침을 알고 있어야 하며 그 지침 내에서 작동해야 한다.

4) 리더십 및 노동자 참여

- 강력하고 효과적이며 눈에 띄는 리더십은 훌륭한 직장 안전과 건강에 필수적이다. 그리고 비즈니스의 성공을 위해서도 좋은 안전과 건강은 필수적이다. 사업주의 측면에서도 직원의 안전과 건강을 보호하는 것은 합법적이고 윤리적인 의무일 뿐만 아니라 사업이 성장하고 번창할 수 있는 좋은 징조이다.

- 사업장에서 해야 할 역할로, 기업 경영진, 고위 임원들, 이사 또는 이사회는 직장 내 사고와 건강을 예방할 수 있는 위치에 있기에 다음을 통해 이를 수행할 수 있어야 한다.

; 효과적인 산업안전 보건 경영 전략 수립 및 의사소통

; 강력한 안전 및 건강관리 시스템 개발

; 해당 시스템의 모니터링

; 항상 모든 안전 절차를 수행하여 모범을 보이는 태도

; 직원들의 좋은 안전과 건강을 보장하는 데 참여토록 동기 부여

- 좋은 OSH 리더십으로부터 혜택을 받기 위해 취할 수 있는 몇 가지 간단한 단계 소개

; 영국 보건안전행정부가 개발한 가이드 기반으로 한 실용적인 팁 소개

; 정기적인 위험 평가를 수행하고 결과에 따라 행동하라

; 새로운 직원, 프로세스 및 작업 방법을 도입할 때 안전 및 건강 관련 영향을 항상 고려하라

; 보이는 리더십은 효과적인 리더십이므로 리더가 조직의 '작업 현장'을 정기적으로 방문하여 직원에게 OSH 문제 및 해결방안에 대해 수렴하라.

; 이사회 회의에서 안전 및 건강 문제가 의제로 상정되는지 확인하고, 헌신을 보여라.

; 모든 지도자에게 안전보건 교육을 제공하여 산업안전보건의 가치에 대한 인식을 제고하라.

=> 훌륭한 산업안전보건 리더십의 핵심 중 하나는 노동자 참여를 유도하는 것이다. 고용주는 안전보건 문제에 관해 직원들과 상담할 법적 의무가 있다. 산업안전보건 경영진은 노동자의 적극적인 참여를 장려하고 직원과 경영진 간의 일상적인 대화 창구를 개설해야 한다.

5) OSH를 교육으로 주류화(Mainstreaming OSH into education) 하기

- 설명 : 테마 중 한 메뉴이며, EU에서는 OSH가 교육을 통해서 자연스럽게 인식되어지도록 강조하고 있다. 교육으로 주류화 할 수 있는 방안에 대한 연구와 관련 각종 자료 등을 구비하고 제안하고 있다.

① OSH를 교육에 주류화 (또는 통합)하는 것의 중요성

- OSH를 교육에 주류화 (또는 통합)하는 것은 교실 수업에 체계적으로 포함시키는 것을 의미한다. 이상적으로는 학생, 부모 및 교직원의 일상생활의 일부가 되는 것이다. 아이들이 읽고 쓰는 법을 배울 시기에 안전과 건강에 대해 배우기 시작하면 놀고 생활하는 방식 안에서 자연스럽게 배울 수 있으며, 평생 동안 그들과 함께 할 안전과 건강에 대한 좋은 태도를 익힐 수 있다.

② 성공적인 OSH 교육

- OSH를 독립적인 주제로 가르치기보다는 각 과목에서 잘 녹아내어 통합될 수 있도록 하는 것이다. 활동에 기반된 학습과 실제사례는 어린이와 청소년에게 메시지를 전달하는 데 도움이 되며, 주요 메시지는 초등학교나 직업 훈련 대학에서 연령대에 따라 다른 방식으로 반복 될 수 있다. 전체 교과과정에서 통합된 접근 방식이 이상적인 모델이다.

- OSH를 학교생활에 통합하는 이상적인 방법 중의 하나가 교육과 학교 관리를 함께 결합하는 것이다. 학생들과 교직원들은 함께 배우고 일하면서 학교를 안전하고 건강한 장소로 만들고 경험을 익힐 수 있기 때문이다.

- 관련 사례

; 위험 교육 및 OSH 관리(예 : 위험 탐지에 학생 포함)

; 건강 교육 및 홍보(예 : 건강한 학교 이니셔티브)

; 왕따 방지 캠페인과 같이 모든 사람의 존엄성과 존중을 증진

; 환경 보호 (예. 재사용 및 재활용)

③ 성공적인 통합을 위한 팁

- 사례 연구를 통해 학교 전체의 접근 방식을 만드는 데 도움이 되는 팁

; 교직원의 지도력으로 교직원 및 학생 동기 부여

; 학생, 부모 및 교직원 참여

; 실질적인 지원 및 도구 제공 '교사를 위한 나포' 자료 활용

; 교사를 위한 훈련 실시

; 학교 간 네트워킹

; 산업 안전 보건과 교육 당국 간의 협력

; 일상적인 교과과정과 연결 및 통합

6) 중소기업의 OSH

① 중소기업(MSE) 정의

- 직원 수 10인 미만이며, 연간 매출액 또는 대차 대조표 총액 2백만 유로를 초과하지 않는 기업은 소기업을 말하며, 직원 수 50인 미만에 천만유로를 초과하지 않는 기업을 중소기업이라고 정의한다.

=> 2015/2016년 MSE는 모든 비재무 EU 기업의 98.8% 차지하였으며, 2270만 개에 해당된다.

② EU-OSHA의 광범위한 프로젝트 '소기업의 OSH 개선'은?

- 유럽의 MSE에서 OSH를 개선하기 위한 정책, 전략 및 실질적인 해결방안 마련하기 위한 프로젝트이다.

③ 연구 내용으로

- MSE의 산업 안전 보건 태도와 관행은 노동자 및 사업주와의 360건의 심층 인터뷰를 통해 조사하여 중소기업에서의 OSH에 대한 인식수준, 중요성에 대한 견해 차이 등을 조사하였고, 국가 규제 및 사회 경제적 제도가 MSE에 어떠한 영향을 미치는지, MSE에서 성공적인 OSH 정책, 전략 및 도구에 대한 유럽 전역의 다양한 사례를 확인하는 연구를 하였다.

=> 40가지가 넘는 안전 및 건강에 대한 사례 포함

④ EU의 소기업 및 중소기업의 안전 및 건강을 위해서 3년간의 SESAME 프로젝트를 실시하여 최종 보고서를 발간하였으며, 아래 내용으로 중요성을 지적하였다.

모든 주요 규제 행위자 참여;

규제 검사 강화;

지속 가능하고 쉽게 적용 가능하며 이전 가능한 솔루션 제공

OSH 부문별 교육 시스템 강화 및 효율적인 통합

MSE에 도달 할 수 있는 정책 개발에 노동조합 및 고용주 조직의 참여 확대;

더 나은 공급망 배치.

7) 근골격계질환

① 근골질환의 원인

- 단일한 원인이 아니라 신체적 요인, 직업적 요인, 사회심리적 위험 요인 등이 복합적으로 작용하며 특히 사회심리적 위험요인이 증가하고 있다.

- 직업적 요인으로 굽힘 및 비틀림으로 인한 부하, 반복적이거나 강력한 움직임, 부적절한 자세, 진동 및 온도, 열악한 조명에 의한 작업환경, 빠른 속도, 같은 자세로 장시간 앉아있거나 서있는 자세가 원인이며, 사회심리적 위험 요인으로 높은 업무요구 또는 낮은 자율성, 낮은 직업만족도 등이 원인으로 볼 수 있다.

② 예방

- 다양한 원인만큼 해결방안도 다양하게 해야 한다. 근골질환을 예방하기 위해서 사업주는 위험평가(전체원인 파악과 전체론적 접근방식으로 해결), 가능한 문제해결을 위한 노동자와 담당자의 참여를 보장해야 한다.

- 예방조치로 1) 작업장 레이아웃 조정 2) 인체공학적 설비 작업의 적절성 평가 3) 노동자에게 위험인식 개선과 올바른 작업방법 교육 제공 4) 적절한 작업방법 및 도구변경 5) 부적절한 자세에서 반복성과 장시간 노동에 대한 방안 마련(휴식시간, 작업교체 및 재할당 등), 6) 조직적인 요인 해결을 위한 정책 개발 필요 7) 이미 아픈 노동자의 건강 모니터링, 건강 증진 및 재활에 대한 통합적인 프로그램 마련이 중요하다.

③ 다양한 연구

- 2017년 EU-OSHA는 2020년 말까지 근골격계 질환(MSD)에 대한 연구사업을 진행 중이다.

=> EU-OSHA의 2020-22 Healthy Workplaces Campaign으로 연계

- 활동의 목표

; 다양한 분야와 직업에서 MSD에 대한 연구데이터 검토(문헌검토, 수집 및 분석, 모범사례 취합, 자료개발)

; MSD 홍보

; 정책입안자 및 OSH 전문가들에게 국가차원의 예방조치 강화 제언

; MSD와 노동자의 장기적인 재통합 촉진

- 사회.심리적 위험요소와 MSD 관련성 연구

; 사회.심리적 위험과 MSD가 서로 밀접하기에 가장 잘 대처할 수 있다는 증거가 있음.

; 낮은 직무 만족도, 경쟁요구, 업무에 대한 통제력 부족 및 사회적 지원 부족과 같은 직장 내 MSD의 심리 사회적 요소에 중점을 두는 연구가 진행 중이다.

④ 근골 워크숍 및 연구내용

- 직장 내 근골격계 장애에 대한 대화

- 어린이 및 청소년노동자와 근골격계 건강 : 세미나 개최

: EU-OSHA는 ENETOSH (유럽 네트워크 교육 및 산업 안전 보건 교육)와 협력하여 청소년 및 노동자의 근골격계 장애(MSD) 문제를 다루는 세미나를 개최하고 있다.

: 청소년의 근골격계 건강을 증진하기 위한 활동으로 사용되며, 참가자들은 연구, 정책(OSH - 인체 공학), 연습(OSH를 교육에 주류화) 및 의사소통(신체 자기 인식)이라는 네 가지 측면에서 전문가와 함께 소그룹 토론을 진행한다.

- 사회.심리적 위험, 스트레스 및 근골격계 장애-중소기업을 위한 실용적인 안내서 마련

: 사회심리적 위험과 근골질환을 업무 관련 질병의 주요원인으로 상정

: 소기업 요구에 맞춘 작업환경 개선을 위한 5단계 프로세스 제안

: 5단계 프로세스 1) 준비 2) 위험요인 선정 3) 위험 감소를 위한 실행계획마련 4) 실천 행동 5) 평가

8) 사회.심리적 위험과 스트레스

- 유럽 노동자의 약 절반이 직장에서 스트레스가 일반적이며, 손실된 노동일수의 절반에 영향을 주는 것으로 확인되며, 이러한 상황은 개인의 잘못이 아니라 조직의 문제로 인식해야 사업장 안전보건 위험과 같이 관리할 수 있다.

① 정의

- 열악한 작업 설계, 조직 및 관리, 열악한 작업환경에서 발생하며, 업무 관련 스트레스, 소진 또는 우울증과 같은 부정적인 심리적, 신체적, 사회적 결과를 초래할 수 있다.

- 심리. 사회적 위험을 초래하는 노동조건으로

: 과도한 작업량

: 상충되는 요구와 역할에 대한 명확성 부족

: 노동자의 의견반영 부족으로 결정과정에서 효과가 없음.

: 조직 변경, 작업 불안정

: 비효율적인 커뮤니케이션, 경영진 또는 관리자/동료의 지원 부족

: 심리 및 성희롱, 제3자 폭력

- 좋은 심리 사회적 환경은 노동자의 정신적, 육체적 안녕뿐만 아니라 좋은 성과와 개인적 발전을 향상 시킨다.

- 심리 사회적 환경은 정신건강 문제 외에도 심혈관 또는 근골질환 증가, 사고 및 부상률 증가, 결국 조기 퇴직률 증가에 기여하는 것으로 확인되었다.

② 예방

- 심리.사회적 위험을 관리하기 위해선 예방적, 전체적, 체계적인 접근이 가장 효과적이다.

- 사업주는 사업장 위험평가와 함께 노동자의 참여를 반드시 보장해야 한다.

=> 스트레스 및 심리 사회적 위험관리에 대한 전자 안내서 참고

9) 직장 여성과 안전보건

① 여성 안전보건의 중요한 이유

- 남성과 여성은 생물학적으로 같지 않으며 그들이 하는 일, 노동조건 및 사회에서 대우받

는 방식에서 차별이 존재하기 때문에 남성과 여성이 직장에서 직면하는 위험과 이를 평가하고 통제하는 방법에 영향을 주기 때문이다.

=> 이것이 EU-OSHA가 직장에서 여성이 직면한 OSH문제에 대한 연구와 인식을 높이는 이유임.

* OSH에 영향을 줄 수 있는 차이/남성과 여성이 직면하는 위험에 영향을 준다.

- 특정 부문 및 특정 유형의 작업
- 직장과 가정에서 이중 책임 균형 맞추기
- 감독자 및 관리 수준에서 과소 대표
- 남성과 신체적으로 다름(남성과 여성 사이의 차이보다 여성 사이의 차이가 더 많을지라도 (예 : 체력))을 인식해야 한다.

② 고용주 의무

- 전제는 성별에 민감한 접근법으로 남녀 노동자의 차이점을 인식하고 고려해야 한다.

- 고용주는 다음을 수행할 수 있다.

: 모든 사람이 보다 안전하고 쉽게 업무를 수행할 수 있도록 노력해야 함.

: 위험 평가에 성 문제를 포함하고 고려해야 함.

: 수행된 실제 작업을 살펴보고 위험에 처한 사람과 그 이유에 대한 '가정'을 피해야함.

: 근무 시간에 대한 유연성 제공

: OSH 의사 결정에 여성 참여 보장

=> 이 접근법은 여성뿐만 아니라 모든 직원에게 유익하다는 것을 인식할 필요가 있다.

=> 성 문제 및 위험 평가에 관한 고용주를 위한 EU-OSHA의 자료 참조

10) 업무 관련성 질병

① 중요성

- EU-OSHA의 우선순위 중 하나이며, 목표는 노동자의 삶의 개선뿐만 아니라 업무 관련 질병 및 사망 비용을 최소화하기 위함이다.

=> 지난 10년간 업무상사고의 수는 25% 감소했으나, 업무관련성 질병은 전 세계적으로 매년 240만 명으로 추산, 그중 20만 명은 유럽에서 발생되었다.

=> 업무관련 주요 질병으로 근골격계 질환, 스트레스와 정신건강장애, 작업관련 암, 피부병, 생물학적 제제(바이러스, 박테리아, 곰팡이, 기생충 등)의 직업관련 질병이다.

② 현재 프로젝트

- EU-OSHA는 2015년에 업무 관련 질병 연구, 아래 세 가지 영역을 다루는 개요 프로젝트를 시작하였다.

=> 직업성 암 이후 재활 및 직장 복귀, 생물학 작용제로부터 업무관련 질병, 업무상 질병 조기 징후 포착을 위한 경보 및 센티널시스템 연구

③ 질병을 일으키는 원인

- 암, 호흡기질환, 심혈관 질환, 피부 질환, 근골격계 질환 및 정신건강 문제를 포함한 많은 유형의 질병은 작업으로 인해 발생하거나 악화될 수 있으며, 이러한 질병의 근본 원인은 복잡하지만, 아래와 같은 특정 작업장 위험요인으로 발병 또는 진행될 수 있다.

: 발암 물질, 방사선을 포함한 이온화 방사선 및 자외선 태양

: 진동, 소음, 수동 리프팅 및 앉아있는 작업을 포함한 물리적 요인

: 교대 근무 및 스트레스와 같은 조직 및 심리 사회적 위험요소

=> 이러한 요인의 노출 및 조합에 대하여 변화하는 작업 패턴과 관련된 위험을 자세히 모니터링하는 것이 중요함.

5. 캠페인 및 수상

<p>건강한 직장 캠페인</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위험한 물질 (2018 - 19) - 모든 연령대 (2016-17) - 미래 캠페인 - 이전 캠페인 <p>EU-OSHA 상</p> <ul style="list-style-type: none"> - 우수 사례 상 - 영화 상 	<p>1) 2018~19 캠페인 주제 : ‘건강한 직장에서 위험한 물질관리’</p> <p>* 위험한 물질관리를 위한 우선순위</p> <p>① 인식제고 : 고용주, 관리자와 노동자는 자신의 직장에 위험한 물질이 존재한다는 것을 항상 인식하지 못하며, 위험한 물질이 초래하는 위험을 완전히 이해하지 못한다. 위험한 물질의 본질과 보급에 대한 인식을 높이고, 위험을 관리하거나 효과적으로 제거하기 위한 효과적인 전략을 세우고, 노동자를 피해로부터 보호하기 위한 법률을 마련하는 것이 중요하다. 캠페인을 통하여 수집한 자료를 통해 문제에 대한 자세한 내용을 확인할 수 있고, 직장에서 위험을 평가하고 관리하는 데 도움이 되는 실용적인 도구와 지침에 액세스하고 자신의 인식 제고 캠페인을 운영하는 데 필요한 모든 정보를 찾을 수 있다.</p> <p>* 도구 : 캠페인 툴킷, 캠페인 자료, 나포영화 제공</p> <p>② 현황 : 노동자 보호법에도 불구하고, EU 전역의 많은 작업장에서 위험한 물질은 건강에 심각한 위험을 초래함. 보고서에 따르면 38%의 직장에 위험한 물질이 존재한다고 하며, 이 수치는 특정 부문에서 거의 3분의 2에 해당된다. 위험한 물질은 많은 직업병을 유발하며 일부 노동자 집단은 특히 위험에 민감하다. 발암 물질에 대한 작업장 노출은 매우 중요하며, 이로 인해 80,000명이 사망하고 매년 24억 유로가 소요된다. 이러한 사실과 수치는 문제의 본질과 규모만을 보여주기에 캠페인에서 제공하는 보고서, 팩트 시트 및 인포 그래픽 등을 통하여 더 많은 정보를 제공받을 수 있다.</p> <p>③ 위험관리 : 위험을 효과적으로 관리하는 열쇠는 예방 문화를 만드는 것이다. 직장 내 모든 사람은 적극적인 관심을 가지고 안전한 작업환경을 보장하는 데 참여해야한다. 위험 평가는 효과적인 예방을 위한 필수 전제 조건이며, 위험한 물질이 작업장에 있는 경우 EU의 법적 요구 사항에 해당된다. 법은 직장에서 예방에 대한 계층적인 접근을 요구하고 있기에 많은 도구와 지침 자료를 사용할 수 있으며, 실질적인 해결방안을 제공하고 효과적인 위험 평가 및 예방조치를 구현하여 회사가 법률을 준수하고 위험을 관리할 수 있도록 도와준다.</p> <p>④ 제거 및 대체 - 가능하면 작업장에서 위험한 물질을 완전히 제거해야한다. 종종 위험한 물질을 안전하거나 덜 유해한 대안으로 대체하거나 위험한 물질을 생성하는 작업 프로세스를 그렇지 않은 프로세스로 대체할 수 있다. 제거 및 대체는 위험 물질에 대한 EU 법안의 첫 번째 우선순위이다. 그런데도, 많은 직장에서 대체를 구현하기가 어렵기에 이 분야에 더 많은 지원이 필요하다. 실제로 많은 사례연구를 통하여 대체 가능한 도구 및 정보, 사례를 제공하고 있으니 대체 옵션을 만들어도 좋다.</p> <p>* 도구 및 지침 : 발암물질의 발견 및 대체를 위한 지침서, 대체물질 선택을 돕는 GHS 컬럼 모델</p>
---	---

⑤ 특정그룹 : 유럽의 인력은 다양하며 노동자의 요구도 다양하다. 건강한 작업장은 위험 평가 중 및 예방 전략을 구현할 때 이러한 특정 요구를 인식해야한다. 여성, 청소년 노동자, 이주노동자 및 임시 노동자는 위험에 처할 가능성이 가장 큰 사람 중 하나이다. 경험이 없거나, 정보가 없거나, 신체적으로 더 취약하거나, 직업을 자주 바꾸거나, 문제에 대한 인식이 낮은 분야에서 일하기 때문이다. 우리가 수집한 지침, 사례 연구 및 모범사례는 직장 내 위험에 처한 그룹의 특정 요구를 관리하는 방법을 보여준다.

* 자료 및 도구 : 위험한 물질과 취약한 그룹/‘청소년은 자기경험을 원합니다. 영상자료’ 참조

⑥ 발암물질관리 : 유럽 연합에서는 매년 12만 명의 사람들이 직장에서 발암 물질에 노출되어 암에 걸리며 거의 80,000명이 사망한다. 이러한 노출은 관리를 잘하면 직업성 암이 예방될 수 있기에 관리를 잘해야 한다. EU 전역의 작업장에 수백 개의 발암 물질이 존재하지만, 대부분은 작업 프로세스에 의해 생성되며 모니터링하기가 어렵다. 기업들은 종종 다른 위험한 물질보다 발암 물질에 훨씬 더 엄격한 법규가 적용된다는 것을 인식하지 못한다. 직장에서 문제가 되는 암 물질을 관리하기 위하여 사용하기 쉬운 매뉴얼과 지침을 통해 더 많은 정보를 찾아야 한다.

2) 2016~2017 캠페인 : 모든 연령대의 건강한 직장(고령노동자 관련)을 위한 목표로

- 일하는 삶의 시작부터 지속 가능한 일과 건강한 노령화를 위한 캠페인
- 평생 건강문제를 예방해야 한다.
- 고령노동자에 대해 고용주와 노동자가 산업안전보건을 관리하는 방법 제공

6. 도구 및 자료

- 여기에는 산업 안전 보건 (OSH) 위험에 대한 인식을 제고, 관리하기 위한 아래와 같은 주요 리소스가 제공되는 메뉴이다.

위험 평가 도구 (OiRA) OSHwiki OSH e-가이드 인포 그래픽 캠페인 툴킷 나포 데이터 시각화 실용적인 도구와 지침

1) OiRA

- 간단한 위험 평가 프로세스를 위한 무료 도구
- 위험 평가는 산업재해와 건강을 예방하기 위한 필수 첫 단계이다. OiRA (온라인 대화형 위험평가도구)는 소규모사업장 및 소규모 조직이 위험평가를 스스로 할 수 있도록 필요한 리소스와 노하우를 제공하며, 웹에서 무료로 제공되는 OiRA도구는 쉽게 액세스하고 사용할 수 있다. OiRA는 작업장 위험 식별부터 예방조치, 구현 프로세스를 거쳐 위험 모니터링 및 보고에 이르기까지 위험 평가 프로세스에 대한 단계별 접근 방식을 제공한다.

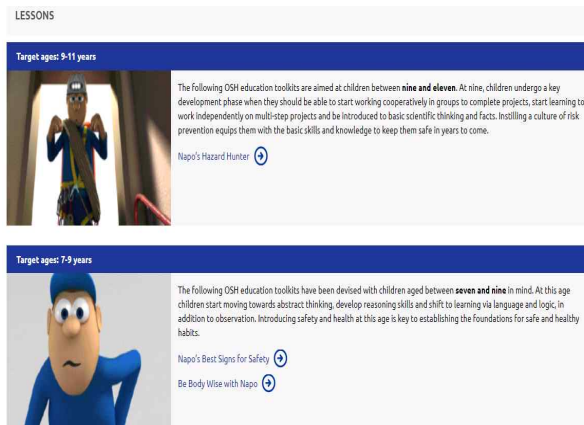
* OiRA 프로세스의 5가지 주요 단계

- 준비 : OiRA를 활용하여 몇 가지 간단한 질문에 답변함으로써 위험 평가를 작업장의 고유성에 맞출 수 있다.

- 식별 : 작업장에서 위험 가능성이 있는 요인을 찾고 위험에 노출될 수 있는 노동자를 식별함.
- 평가 : 식별된 위험의 우선순위를 정하며, 이러한 우선순위 지정은 조치 순서를 결정한다.
- 실행 계획 : 조치 실행 계획을 세우고 위험을 제거하거나 제어하는 방법을 결정한다.
- 보고서 : 마지막으로, 인쇄 및 다운로드할 수 있는 보고서 및 실행 계획이 자동으로 생성되며, 위험 평가 프로세스의 결과를 문서화 할 수 있다.

2) 교사를 위한 나포

- Napo는 초등학생들에게 안전과 건강을 소개하거나 교육하는 자료로 활용할 수 있다.
- Napo 컨소시엄 지원을 받는 EU-OSHA는 교사를 위한 산업안전보건 온라인 툴 키트 만들어 제공한다.
- ; 주요 메시지 및 학습 목표
- ; 활동 아이디어 및 온라인 리소스
- ; 45분 수업 계획 자료 제공(학습목표, 동기, 활동, 평가, 과목 커리큘럼으로 연결, 필요한 자원 등)
- ; 성공적인 시범 계획을 마친 후, 유럽 전역에서 개발되고 확대되고 있다.



볼만한 Napo 영상

- <https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/napo-films>
- <https://healthy-workplaces.eu/en/media-centre/videos>
- <https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-danger-chemicals?filmid=napo-012-danger-chemicals>

2) 특이점 및 한계

(1) 특이점

- ① OSH 관리의 개념에 대한 원칙이 있으며, 노동자의 참여를 기본적인 의무로 보장하고 있다.

* 참고 OSH 관리의 핵심 개념으로서의 예방

- 예방은 OSH의 핵심 개념임. 실제로, 산업 재해 예방 및 업무상 질병 예방은 문제가 발생한 후 문제를 해결하려는 것이 아님. 그리고 예방은 모든 산업안전보건 관리시스템의 주요 목표가 되어야함. 이러한 원칙은 사업장 및 산업조직이 세계화, 축소화, 시간제 노동, 임시 노동, 하도급, 고령화 등으로 인해 빠르게 변화하고 있고, 역동적인 OSH 접

근을 요구하기 때문에 중요성이 높아지고 있음.

- “유럽 연합의 직장건강증진에 관한 룩셈부르크선언(Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion on Europe Union)”은 직장에서의 질병 건강 (작업 관련 질병, 사고, 부상, 업무상 질병 및 스트레스 포함)을 예방하고 건강을 향상시키는 것을 목표로 몇 가지 원칙을 제시함. 노동력의 잠재력 증진과 복지 증진. 이러한 원칙은 다음과 같음.

- 직원을 비용 요소뿐만 아니라 중요한 성공 요소로 간주하는 회사 행동 강령 및 지침;
- 직원의 참여를 보장하고 직원의 책임을 장려하는 회사 문화 및 관리 정책 ;
- 직원들의 직무요구와 자신의 개인적인 기술을 균형 있게 맞추고 자신의 업무와 사회적 지원을 통제 할 수 있는 업무 조직;
- 건강 목표를 회사의 다른 모든 영역으로 통합하는 인사 정책;
- 통합된 산업안전보건서비스 ;
- 모든 수준의 건강 문제에 직원참여 포함 ;
- 모든 조치 및 프로젝트 관리의 체계적인 구현
- 위험 감소 전략과 안전 요소 및 건강 잠재력의 개발, 종합적인 접근법으로 연계.

위에서 언급한 원칙과 산업재해 및 업무상질병 예방에 중점을 두고 회사는 OSH 관리 시스템을 구현하고 통합해야함. 이러한 시스템은 회사의 OSH 정책개발 및 구현, OSH 위험 관리를 위한 것임.

* 노동자 참여 보장

- 노동자 참여는 노동자가 자신의 업무 또는 근무 조건에 영향을 미칠 수 있는 회사의 모든 프로세스에 참여하는 행위를 말함. EU 법률에 의해 회사의 다양한 프로세스에 노동자 참여가 의무임. 실제로, 안전 및 건강관리에 강력한 도구로 활용가능하며, 산업안전보건 전문가뿐만 아니라 산업안전보건위원회(OSH) 전문가들에 의해 노동자들과 그들의 대표자들을 일상적으로 참여시킬 것을 강력히 권장함. 참조 : 산업안전보건 관리시스템과 노동자 참여

- “노동자 참여”라는 용어가 EU 지침뿐만 아니라 ILO 협약에도 자주 사용된다는 사실에도 불구하고, 이에 대한 다양한 정의가 있음. 가장 일반적인 의미의 노동자 참여는 “직원이 더 넓은 사회에서 의사 결정에 직간접적으로 기여하여 의사 결정에 영향을 미치고 영향을 미칠 수 있는 다양한 프로세스와 구조”로 정의 될 수 있음. 작업장과 관련하여 회사에서 노동자가 자신의 작업 또는 작업 조건에 영향을 미칠 수 있는 모든 프로세스를 간주됨.

- 참여 프로세스는 개인, 개별 노동자를 포함하거나 그룹 참여 형태로 수행 될 수 있음. 참여는 직접적일 수도 있으며, 노동자 또는 노동자그룹이 즉시 참여하거나 노동자협의회, 노동조합 또는 다른 종류의 대표가 될 수 있는 대표자를 통해 간접적으로 참여할 수 있음을 의미함.

② Young workers나 다양한 노동의 특수성에 대한 기본적인 이해를 전제로 구체적인 내

용을 제공하고 있다.

- '보호주의적 관점'의 위험이 있으나, 구체적인 설명과 이해를 기반으로 하고 있다.
- 왜 위험 노출이 높을 수밖에 없는지 설명되어 있다.

=> 성별, 나이, 그리고 직업적 특성에 의한 노출 위험이 노동에 따라 다름을 설명하며, 이들에 대한 산업재해 및 업무상질병 '예방'이 산업안전보건 시스템의 원칙으로 되어있기에 모든 노동자의 안전도 함께 보장되어질 수 있다.

=> 형식적이거나 당위적으로 하는 위험성 평가가 아니라 특정 노동 및 규모에 맞는 위험성 평가를 지속적으로 연구하여 제공하고 있으며, 쉽게 활용할 수 있는 도구를 개발하고 있다.

③ OSH에 대한 교육의 중요성 강조

- 유치원, 초등학교부터 안전보건교육을 교육과정에 통합시켜서 학교생활에서부터 '안전'과 '보건'을 체화하고 실현하려는 노력을 강조하고 있다.
- 특히 청소년 노동자 보호를 위해 교육의 중요성과 평생에 걸친 OSH 교육의 중요성 강조함.

③ 최근 변화되는 시대에 맞게 업무상 질병 예방, 위험물질에 의한 업무관련 질병 예방, 심리사회적 요인 제거, 나노 소재 및 ICT와 관련된 연구 등 시대 흐름을 반영하고 있음.

④ 관련 테마와 항목에 관련된 다양한 매체, 도구, 기사, 보고서, 세미나 자료 등 제공하고 있음.

(2) 한계점

① 'Young worker'를 표현하는 방식의 문제 : 청소년노동자에게 산업재해가 자주 발생하는 원인으로 '미성숙하고 불안정하다.'는 표현은 오해의 여지가 있다.

② 나포에서 제공되는 애니메이션의 내용 중 개별 노동자나 작업자의 실수, 부주의가 사고나 질병의 원인으로 보여지는 부분이 많아서 한계가 있으며, 실제 해결과정에서도 사업주의 역할과 책임에 대하여 제대로 제기하거나 짚어주지 못하는 부분이 많다. 하지만 나포의 제작 방식은 활용가치가 높은 것으로 판단된다.

=> 특히 행동이나 표정만으로 구성된 방식, 주변 사물을 가지고 표현하는 방법

③ 독자적인 'Young worker' 매체의 필요, 청소년 노동에 관한 설명이 좀 더 다양하고 풍부하게 제공되어야 함.

④ 청소년노동자, 여성노동자, 고령노동자에 대한 메뉴는 있는데, 이주노동자에 대한 메뉴는 없음. EU 국가에 이주하는 수많은 이주노동자를 생각한다면 별도의 메뉴가 필요하다.

3) 향후 한국 청소년 플랫폼 제작 시 참고지점

- (1) 독자적인 청소년노동자의 OSH에 관한 매체를 구축이 필요하다.
- (2) 산업재해나 업무상 질병의 발생 요인을 개별적인 요인보다는 조직적, 직업적 요인 및 복합적인 요인으로 보는 관점은 꼭 들어가야 할 지점이라고 생각하며, 특히 최근의 경향-업무상 질병 증가, 사회심리적 스트레스, 근골, 괴롭힘, 직업성 암 등-을 반영하는 내용이 필수적으로 들어갈 필요가 있겠다.
- (3) 신입 사원이나 취약노동자 고용 시 기본적인 사업주의 조치 첫 번째가 위험성 평가임을 강조할 필요가 있으며, 기업의 규모나 대상 노동자에게 적절한 위험성 평가 도구와 매뉴얼 제시 필요하다. 더불어 위험성 평가에 맞는 업무 배치, 직무 요구 등도 꼭 도입해야 한다.
- (4) 동료 노동자의 안전보건의 문제에 대한 연대의식, 질병에 취약한 노동자에 대한 배려, 성인지적 감수성, 지역주민 등 제3자의 노출까지 고려한 배려와 설명이 포함되어야 한다.
- (5) 노동자와 노동조합의 참여를 의무적으로 보장하며, 보다 주체로서 가져야 할 노동안전 보건감수성, 연대의식, 권리에 관한 요구 등이 노동자의 입장에서 능동적으로 서술되어야 한다.
- (6) 마지막으로 지금 시대에 맞는 다양한 도구와 자료-나포, 툴, 인포그래픽, 세미나, 캠페인, 시상식 등-가 포함될 수 있는 플랫폼 제작이 중요하다.

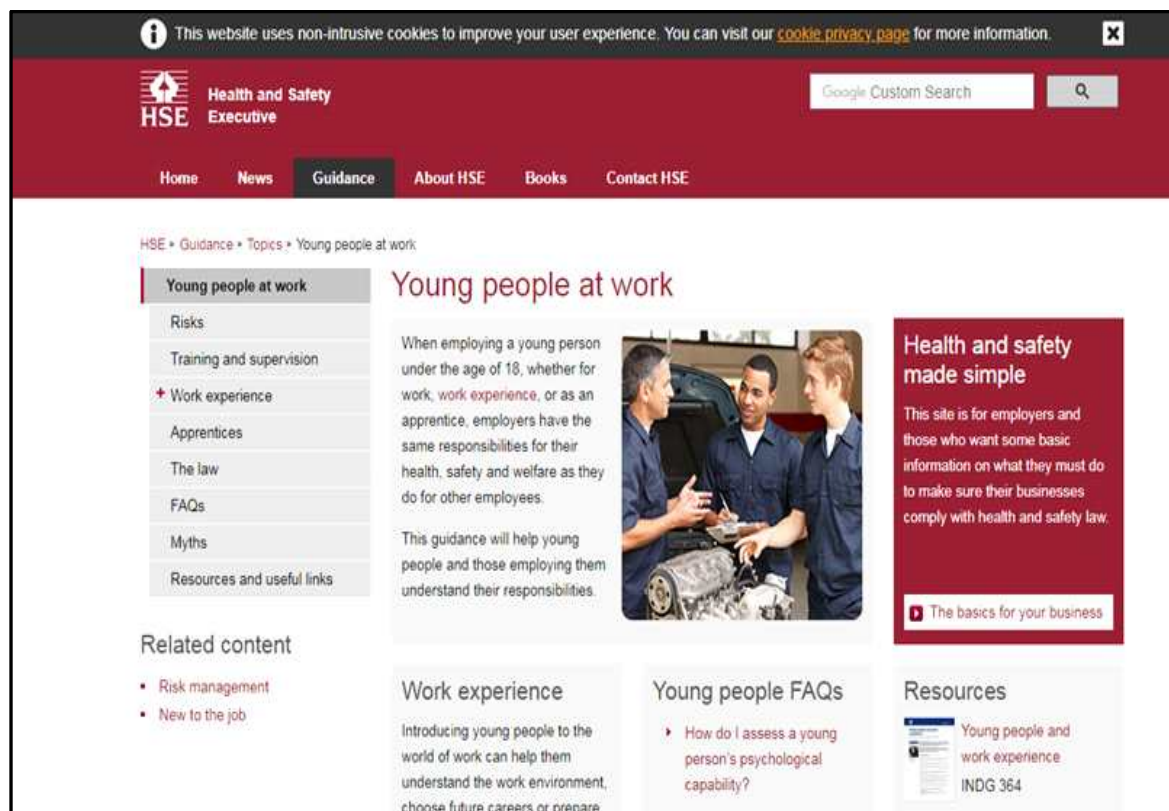
5. 영국

1) 구성 및 세부내용

(1) 전체 구성항목

영국 HSE 홈페이지의 하위 항목에 청소년 노동자 (젊은 노동자)의 노동권 및 노동안전보건에 관련한 홈페이지가 구축되어 있다. 청소년 노동자 홈페이지 구성을 보면, 8개의 세부 항목으로 되어 있다,

세부 항목은 권리와 의무, 구체적인 법률 내용, 자주하는 질문과 답변, 안전보건에 관한 구체적인 정보를 제공하는 외부 사이트 링크가 제공된다. 하지만 구체적으로 작업장 안전보건과 관련한 충분한 내용이 제공되고 있지는 않다.



(2) 전체 구성 항목에 대한 개괄적인 설명

1. 위험요인 평가 (Risk) : 작업장의 위험에 대한 일반적인 안내이며 고위험 작업이 있을 수 있다는 간단한 언급이 있다.
2. 훈련과 감독(Training and supervision) : 청소년 노동자들에 대한 훈련과 감독에 관해 설명하고 있으며 작업장 위험에 대한 교육이 필요함을 이야기하고 있다.

3. 직업 경험 (Work experience) : 청소년 노동자 본인, 배치 제공자(교육기관), 고용주 등 개별 주체들이 알아야 할 사항과 의무 사항을 설명하고 있다.
4. 도제(Apprentices) : 도제 제도와 관련이 있는 작업장 안전보건에 관한 내용을 포함하고 있다.
5. 법률 (the law) : 청소년 노동과 관련한 법률적인 측면을 다루고 있다.
6. 질문 및 응답 (FAQs) : 자주 묻는 질문과 답변이 나와 있다.
7. 신화(Myth) : 청소년 노동과 관련해서 잘못 알려진 내용('신화')에 대해 언급하고 있다.
8. 자료와 유용한 외부 링크(Resources and useful links) : HSE 내의 청소년 노동과 관련된 내용과 유용한 자료를 안내하고 있다.

(3) 세부 내용

가) 위험요인 평가 (Risk)

고용주는 의무를 가진다. 직장에서의 중대 위험을 미리 관리하고 있어야 하며, 청소년이 일 자리 참여를 위해 추가적인 조치가 필요한 것인지 위험요인에 대하여 잘 평가해야 한다.

고용주가 현재 청소년을 고용했거나 지난 몇 년 동안 그렇게 해왔다면 작업장에서 새로운 청소년을 위한 위험 평가 및 관리를 위한 기존의 조치가 충분해야 한다. 새롭게 고용되는 청소년은 고용하려면 성인과 비슷한 성숙도와 직업에 대한 이해도를 지녀야 한다.

청소년을 처음으로 고용하거나 특정한 필요를 가지고 고용하는 경우, 고용주는 그들이 일을 시작하기 전에 청소년의 구체적인 요인을 고려하여 위험성 평가를 실시해야 한다. 그러나 청소년에게 친숙한 사무실과 같이 위험이 낮은 일자리는 간단한 평가를 할 수 있다.

건설, 농업, 제조업, 독성 물질 취급 사업장, 극단적인 온도에 노출되는 고위험 작업 환경에서 작업할 경우, 위험성은 더 커질 수 있고 적절하게 통제되도록 더 세심한 주의가 필요하다. 작업장에 이러한 위험요인이 포함되어 있다면 고용주는 사전에 통제 조치를 취해야 한다. 고용주는 감독, 현장 파악 및 필요한 보호 장비제공 등 현장조치가 포함되어야 한다. 하지만 직원이 5명 미만인 사업장은 서면으로 위험요인 평가하지 않는다.

나) 훈련과 감독 (Training and supervision)

많은 청소년에게 직장은 생소하고, 때로는 자신이 해야 할 일과 주변 환경으로 인해 생소한 위험에 직면될 수 있다. 청소년 스스로와 다른 동료들의 위험을 예방하고 안전하게 일할 수 있도록 명확하고 충분한 교육, 훈련 및 감독이 필요하다.

청소년노동자는 비청소년 노동자보다 더 많은 감독이 필요하다. 감독은 고용주가 청소년의

능력과 직업의 진전에 대한 명확한 평가와 조치를 할 수 있도록 하며, 직업훈련의 효과를 모니터 하는 데 도움이 된다.

고용주는 청소년에게 맞는 교육의 양을 고려해야 하며 위험에 따른 비례적인 접근이 필요하다. 예를 들어 저위험 작업은 오랜 기간의 기술 교육이 필요하지 않을 것이다. 유사하게, 청소년이 단기적 경험을 위해서 작업장에 배치될 경우, 신규(유도) 훈련 요구는 그들이 수행할 작업에 맞게 조정되어야 한다.

고용주가 청소년들이 다음과 같은 지침과 훈련을 이해했는지 확인하는 것이 중요하다.

- 직장에서의 위험
- 사전적인 건강 및 안전에 관한 예방 조치
- 안전 보건 담당자가 있는 작업장에서는 다음과 같은 작업을 통해 초기에 중요한 역할을 수행 할 수 있다.
 - ; 청소년 노동자를 직장에 소개한다.
 - ; 그들의 지속적인 훈련을 돕는다.
 - ; 특정 우려 사항에 대한 피드백 제공한다.
 - ; 직원으로서 청소년노동자 스스로와 그들의 행동에 영향을 받을 수 있는 다른 노동자들의 안전과 건강을 돌볼 의무가 있다.
- 여기에는 지침에 따라 제공된 안전 장비를 사용하고 관련 교육에 참여하면서 신중하게 청취하여 고용주와 협력하는 것이 포함된다. 추가 지침은 신규직무에서 사용할 수 있다.

다) 직장 경험 (Work experience)

① 직장 경험이란?

직장경험은 청소년들이 업무 환경에 대해 이해하고 미래의 직업을 선택하거나 취업 준비를 하는데 도움을 줄 수 있다. 그러나 직장 경험은 지나치게 관료적이며 부담스러운 것으로 보이기 때문에 잠재적인 고용을 미루게 된다. 우리는 이 문제를 해결하기 위해서 법의 과도한 해석을 중단해야 한다.

고용주의 위험성 관리 및 위험성 평가에 대한 효과는 중요하다. 고용주는 이미 사업장에서 위험을 관리하고 있어야 하며, 새로운 청소년이 참여하기 위해 추가 조치를 취해야 하는지 여부를 확인하는 것이 좋다.

학교와 대학, 또는 고용을 조직하는 사람은 위험 수준에 맞게 합리적인 질문을 하여야 한다. 고용주의 위험성 평가를 추측하거나 추가적인 서류를 요구해서는 안 된다. 청소년에게 새로운 기술을 개발하고 세계 곳곳에서 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공해야 한다.

② 관료주의와의 단절

불필요한 관료주의와의 단절을 막는다. (기존의 위험성 평가에 더해 추가적인 서류 작업이 필요한 것은 아니다.)

학생들에게 직장 경험을 하게 하는 것은 복잡하지 않다. 많은 고용주들이 성공적으로 청소년을 고용하거나 학생들에게 직장 경험을 제공하는 상당한 경험을 가지고 있기 때문이다.

하지만 고용주가 이전에 18세 미만의 청소년을 고용한 적이 없다면 꼭 해야 할 조치가 있다. 고등학교, 대학 또는 직업경험을 제공하는 기관은 위험 관리 약정이 마련되어 있는지 확인해야 한다. 배치 제공자와 고용주 사이의 대화는 참고용으로 간단하게 기록할 수 있다.

하지만 학생들에게 직업 경험을 제공하는 것은 고용주에게 직관적이고 간단해야 한다. 불필요한 서류 작성은 효율적이지 않다. 이러한 지침은 청소년에게 중요한 지식과 경험이 될 수 있는 '직장경험'을 중단하게 하는 관료주의를 줄일 수 있다.

③ 직업 경험 배치자 (학교와 같이 청소년의 직업 경험을 위해 청소년 노동자를 고용주에게 소개하는 곳으로 보임: 번역자 주)

직업 경험 배치자는 학교, 대학 또는 예를 들어 교육 비즈니스 파트너와 같은 제3독립기관과 같은 직업 경험을 조직하고 제공하는 기관을 포함한다.

직업 경험 제공자가 해야 할 일과 아닌 것은 아래와 같다. 위험성 평가에 따라 그에 비례하는 조치가 필요하며, 구체적인 내용은 아래와 같다.

<해야 할 것>

- 고용주는 학생의 건강과 안전에 대한 일차적인 책임이 있으며 중요한 위험을 관리해야 한다. 그들이 그렇게 하고 있음을 스스로 만족시키기 위해 합당한 조치를 취한다.

; 학생들의 직업경험에 익숙하지 않는 고용주를 위해 학생이 해야 할 일과 고용주의 의무 사항을 확인해야 한다.

; 과거의 경험을 따라야 한다. 고용주가 이를 알고 있고, 청소년을 고용한 실적이 있으며, 청소년 노동자 고용을 위한 요구 사항이 과거와 같을 때는 새로운 학생이라도 같은 작업을 수행 할 필요가 없다.

; 학부모/보호자와 협력하여 고용주가 청소년 노동자의 건강상태나 학습장애로 인해 더 큰 위험에 처할 수 있는 학생을 사전에 (고용주가) 알 수 있도록 고려해야 한다.

- 작업 환경의 위험성에 비례하여 아래 것을 체크해야 한다.

; 사무실이나 상점과 같이 위험이 적은 환경은 일상적인 위험을 감수 할 수 있다.

; 가벼운 조립이나 포장시설과 같은 익숙하지 않는 작업의 경우 고용주는 학생이 작업해야 작업을 확인하고 고용주가 위험 관리를 위한 조치를 취하는지 확인해야 한다. 확인해야 할 내용에는 유도 교육(신규자 교육), 훈련, 감독, 현장 파악, 필요한 보호 장비 유무 등이 있다.

; 건축, 농업 및 제조업과 같이 위험도가 높은 작업환경인 경우에는 학생이 할 일, 감독해야 할 일, 위험 관리 방법에 대해서 고용주와 상의해야 한다. 하지만 위험도가 높은 작업환경이라도 학생이 직접 하는 일과 주변 환경이 다를 수 있음을 기억해야 한다.

- 교육, 감독 및 감독 절차에 대해서 고용주가 청소년 고용 관련 특정 요소에 대해 이해하는지 확인해야 한다.

- 청소년 노동자가 건강과 안전 문제를 제기하는 방법을 알고 있는지 확인해야 한다.

<하지 말아야 할 것>

- 새로운 학생을 고용 시 번거로운 절차를 반복하거나, 고용을 위해 추가적인 조치가 불필요한 작업장을 확인해야한다. 그럴 경우 이전의 요구 사항과 다를 바 없다.
- 보증 목적을 위해 추가 서류를 확인하거나 고용주의 위험성 평가 또는 위험 통제 조치를 확인해야 한다.
- 직원이 5명 미만인 작업장은 위험성에 대한 서면 평가는 필요하지 않다.

④ 고용주 (사업주)

건강과 안전법에 따라 취업 경험을 위한 청소년과 일반 노동자는 안전과 보건에 대해서 동일한 원칙이 적용된다. 청소년 노동자를 고용할 때 비청소년 노동자와 동일하게 대해야 한다.

사업주가 해야 될 일은 아래와 같다.

- 청소년노동자의 위험성 평가 및 관리는 다른 노동자들과 동일한 방법을 사용한다.
- 하지만 직원 수가 5명 미만인 경우 서면으로 하는 위해성 평가를 하지 않는다.
- 청소년노동자는 비청소년노동자와 비슷한 수준의 성숙도와 이해력을 갖고 있기에, 특별한 필요가 없거나 추가적인 요구가 없는 경우 위험성 평가를 반복하지 않아도 된다.
- 청소년을 고용하지 않았거나, 처음으로 직업 경험을 하는 학생, 특별한 보호가 필요한 학생인 경우 직업 경험을 시작하기 전에 위험성 평가를 할 것을 권고한다.
- 직장 경험 제공자와 미리 현장 배치를 논의하고 청소년, 보호자와 학생의 신체적, 심리적 능력 및 특정 요구 사항에 대해 미리 토의한다. (예: 건강상태 또는 학습장애).
- 작업 환경의 위험성에 비례하여 추가적인 조치를 한다.
- 사무실이나 상점과 같이 위험이 적은 환경의 학생들에게 작업장 배치를 할 경우 다른 노동자와 같은 기존 조치로 충분하다.
- 학생들에게 익숙하지 않은 위험이 있는 환경 (예: 조립 및 포장 시설)에서는 위험을 관리하기 위한 조치를 취해야 한다. 여기에는 유도교육 (신규교육), 감독, 현장 파악 및 필요한 보호 장비가 포함되어야 한다.
- 건축, 농업 및 제조와 같이 위험도가 높은 환경에 배치하려면 다음이 필요 하다.
; 학생이 수행할 작업이나 지켜야 할 작업, 관련된 위험 및 관리되는 방법을 고려하여야 한다.

: 교육, 감독이 제대로 이루어졌는지, 실제로 안전보건을 위한 예방 활동이 제대로 수행되는지 충족하여야 한다. 특히 고위험 환경에서 일할 경우 (방사선, 소음 및 진동, 독성 물질 또는 고온 및 저온에 노출되는 것을 포함하여) 청소년을 위해 **관리해야** 하는 특정 작업 요인을 고려해야 한다. 이러한 특정한 위험 요인이 작업장에 있는 경우, 다른 노동자들과 동일하게 위험에 대한 적절한 조치를 취해야 한다. 하지만 예를 들어 일부 장비 및 기계류는 (예 : 지게차 및 일부 목공 기계) 사용에 있어서 법적으로 요구되는 연령 제한이 적용 된다.

청소년 노동자의 부모/보호자에게 중대한 위험이 무엇인지, 그리고 그들을 통제하기 위해 무엇을 했는지 설명해야 한다. 이는 구두를 포함하여 가장 간단하고 적합한 모든 방법으로 수행할 수 있으며 학교 또는 직장 경험 제공자를 통해 수시로 수행되어야 한다.

학생들을 안내할 때 위험 요소와 통제 방법을 설명하고 그들이 말한 내용을 이해했는지 확인해야 한다.

학생들이 보건 및 안전에 대해서 문제제기 하는 방법을 알고 있는지 확인해야 한다.

⑤ 부모와 보호자에게 필요한 정보

- 고용주는 청소년노동자에게 어떠한 중대한 위험이 있으며, 위험이 어떻게 통제되는지 부모나 보호자에게 알려야 한다.
- 자녀가 천식과 같은 의학적 증상이 있는 경우, 고용주(법에 따라 고용주의 의무가 있음)에게 알려야 하며, 학부모 또는 보호자로서 직업 경험을 제안하거나 이를 돕는 경우, 직업 경험 제공자의 조언이 도움이 될 수 있다.

⑥ 학생 혹은 청소년 노동자의 의무사항

- 직업 경험을 하는 청소년은 자신의 건강과 안전을 지킬 의무가 있으며, 본인의 행동에 영향을 받을 수 있는 다른 동료들의 건강과 안전을 역시 돌보아야 한다.
: 지침에 따라 신중하게 청취하고, 제공된 안전 장비를 사용하며, 관련 교육에 참여하는 것이 포함된다.
- 건강과 안전에 대해 우려 사항이 있는 경우 고용주와 직업경험 제공자에게 질문하고, 업무와 관련된 사고 경험 또는 질병에 관해서도 상담해야한다.
- : 작업장 보건 및 안전 담당자는 직장의 보건과 안전에서 중요한 역할을 수행한다.

라) 수습생(도제) - (Apprentice)

18세 미만의 수습생에게도 고용주는 다른 청소년노동자와 동일한 책임을 진다.

* 수습 훈련 기관

수습 기관은 도제를 위한 직업 제공자(host)를 찾고, 준비하고, 고용할 경우, 함께 협력하여 위험이 효과적으로 통제되도록 해야 한다. 다른 직원과 마찬가지로 작업장에서 동일한 수준의 보건 및 안전에 대한 보호를 제공하기 위해 조직이 협력해야 한다.

훈련 제공자는 수습생 등 모든 사람들을 포함한다. 여기에는 제3자 하청 업체도 포함되며, 수습 과정의 실무 교육에 관여하는 사람들도 포함된다.

고용주는 수습생의 건강과 안전에 대한 중요한 책임이 있으며, 위험을 관리해야 한다. 훈련 제공자로서 고용주는 합당한 조치를 취해야 한다.

고용주가 수습생 고용에 익숙하고 건강과 안전에 관한 경험이 있다면 과거의 경험에 의존할 수 있다. 작업 환경의 위험에 비례하여 위험을 관리해야 한다.

※ 잉글랜드 및 웨일즈와 스코틀랜드는 수습생 제도와 관련해서 차이가 있다. 하지만 구체적으로 제도가 어떻게 다른지 홈페이지에서는 확인할 수 없었다.

마) 법률 (laws)

보건 및 안전법 (한국의 산업안전보건법)에 따라 모든 고용주는 연령에 관계없이 모든 노동자의 건강과 안전을 가능한 최대한 보장해야 한다. 특히 청소년 노동자들을 위해 해야 할 몇 가지 고려 사항이 있다. 이번 장에는 법적 요구 사항에 대해 간략히 설명한다. 요구 사항을 실제로 적용하는 것은 간단해야하며, 대부분 이미 고용주는 필요한 위험에 대한 관리 조치를 취하고 있다.

청소년 노동자들의 직업 경험을 위해 고용주는 법이 요구하는 것을 따라야 한다.

* 연령별 청소년 및 아동의 정의 : 청소년은 18세 미만의 사람이고, 아동은 공식적으로 최소학교이탈연령(MSLA)에 아직 도달하지 않은 사람이다. 16세가 되면 최소학교이탈연령(MSLA)에 도달한다.

고용주는 직원의 안전을 위해 다음을 고려해야 한다.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 작업장의 배치 - 노출될 물리적, 생물학적 및 화학적 위험요인 - 그들이 어떻게 작업 장비를 다룰 것인가? - 작업 및 작업의 구성 방법 - 필요한 안전 보건 교육의 정도 - 특정 화학물질, 작업과정 및 작업의 위험성 |
|--|

이러한 고려 사항은 사무실과 같이 위험성 낮은 작업장에서는 규정이 간단해야 한다.

위험도가 높은 작업장에서는 위험성이 더 커질 수 있으며, 제대로 통제하기 위해서 더 많은 주의가 필요하다.

고용주는 청소년 노동과 관련해서 다음을 고려해야 한다.

- 작업이 그들의 육체적 또는 심리적 능력을 넘어서는지
- 지시사항은 복잡하지 않아야 하며, 간단해야 한다.
- 방사전 노출의 경우 청소년노동자의 허용된 노출량 한도를 초과하지 않아야 한다.
- 안전에 대한 주의가 부족하거나, 경험과 훈련이 부족하기 때문에 청소년 노동자는 위험을 합리적으로 인식하거나 피할 수 없는 경우가 있다.
- 청소년 노동자는 '명확한' 위험에 익숙하지 않을 수 있다. 고용주는 맞춤형 교육/면밀한 감독의 필요성을 고려해야 한다.
- 추위, 열, 소음 또는 진동으로 인해 건강에 대한 위험이 있을 수 있다.
- 대부분 청소년노동자는 일반노동자보다 더 큰 위험에 처하지 않을 것이며, 이러한 위험을 포함하는 작업장에서는 이미 적절한 조치가 될 가능성이 있다.
- 독성이 있거나 암을 유발하거나, 태아에게 해를 입히거나 해를 끼치거나, 다른 방법으로 만성적으로 인체에 영향을 줄 수 있는 물질에 노출될 경우 주의를 더 기울여야 한다.
- 청소년노동자가 자신의 업무에서 노출될 수 있는 물질을 인식하고, 작업장 노출 수준을 고려하여 법적인 규정을 준수하는지 확인해야 한다.

아동은 영구적으로 이러한 위험을 포함한 일을 결코 해서는 안 된다.

청소년 노동자는 다음과 같은 경우에만 이러한 위험을 수반하는 작업을 수행할 수 있다.

- 그 작업이 직업 훈련에 필수적이다.
- 자격이 있는 사람이 작업을 적절하게 감독한다.
- 위험성은 가능한 최저 수준으로 감소시켜야 한다.

고용주는 모든 자녀의 부모 또는 보호자가 가능한 위험성 및 이를 통제하기 위한 작업장의 조치를 알도록 해야 한다.

사업주는 이미 작업과 관련된 위험에 대해 잘 알고 있어야 한다.

고려해야 할 기타 문제 (노출)

- 생물학적 위험요인
- 화학 물질 작업
- 납 및 납 취급 공정
- 석면
- 불꽃놀이를 포함한 폭약 작업
- 압축 공기 작업
- 철거를 포함한 건설업

- 전기 안전
- 농업
- 기계조작
- 노동 시간
- 기타 규정

최소 학교이탈연령 이하의 학생(16세)은 직업 경험을 제외하고는 공장, 건설현장 등의 산업 현장에 고용되어서는 안 된다.

13세 미만의 어린이는 일반적으로 어떤 형태의 취업도 금지되어 있다.

지방정부는 작업의 유형 및 근로시간에 관한 부가적인 법을 제정할 수 있는 권한을 가지고 있다.

바) 흔한 질문과 답 (Frequent Q & A)

고용주가 청소년노동자에 대해 별도의 위험 평가를 수행해야 하나?

- 청소년 노동자를 위해 특별히 별도의 위해성 평가를 실시할 필요는 없지만, 이전에 청소년을 고용하지 않았다면 고용하기 전에 과거의 위해성 평가를 검토하고, 청소년에게 해로울 수 있는 작업장의 위험 요소를 고려해야 한다.

청소년이 고용주에게 건강 및 안전 문제를 제기하는 것에 자신감이 없으면 어떻게 해야 하나?

- 많은 작업장에는 안전 담당자가 임명되어있다. 안전담당자는 청소년에게 건강과 안전 문제에 관한 조언과 정보를 제공할 수 있어야 한다. 여기에는 건강 및 안전 문제를 파악하고 적절한 해결책을 개발하는 것이 포함된다.

고용주가 청소년을 고용하기 전에 고용주 책임 의무보험을 가입해야 하나?

- 대부분의 고용주는 법률에 따라 노동자에게 부상이나 질병에 대한 책임을 져야한다. 현재 책임 보험이 면제되는 경우는 다음과 같다

: 모든 직원이 고용주와 밀접한 관련이 있는 가족 사업, 유한거래 회사.

청소년의 심리적 능력을 어떻게 평가하나?

- 복잡한 과정일 필요는 없다. 청소년이 자신에게 요구된 바를 이해하고, 고용주가 이를 이해했는지 확인하고, 지시사항을 기억하고 따라간다면 가능하다. 하지만 청소년이 필요한 훈련과 감독을 받는 것은 중요하다.

유해한 노출은 무엇인가?

- 유해한 노출은 아직 발육 중인 청소년노동자의 신체에 장기적인 건강 영향을 미치는 노출을 의미한다. 고용주는 청소년이 일하면서 노출될 수 있는 물질을 알고 있어야하며, 노출 수준을 고려하고, 법적 기준을 준수해야 한다.

청소년이 전리 방사선 노출 작업에 종사 할 수 있나?

- 청소년이 합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 그 노출이 제한되고, 해마다 1mSv의 선량 한도를 초과하지 않는 한 전리 방사선 노출과 관련된 작업의 규제 요건은 없다.

청소년의 미성숙함, 위험 인식 부족, 안전에 대한 주의 부족, 경험이나 훈련 부족 등을 어떻게 생각하나?

- 많은 청소년들에게 직장은 새로운 환경이며 '명백한' 위험과 예상되는 대처 방식에 익숙하지 않을 수 있다. 청소년은 자신과 다른 사람들을 위험에 빠뜨리지 않고 자신의 업무를 수행할 수 있도록 추가 지원이 필요하며, 이는 맞춤형 교육 및 보다 면밀한 감독을 의미한다. 그런 면에서 지게차 및 일부 목공 기계처럼 위험한 장비와 기계류 사용에 연령 제한을 두는 이유이다.

청소년에게 극한의 온도, 소음 또는 진동에 노출될 경우 건강상의 위험이 더 큰가?

- 이러한 위험요인에 노출될 경우 모든 노동자에게 위험이 따르며 건강 문제가 발생할 수 있다. 청소년의 건강 위험을 예방하려면 고용주는 관련 법규를 준수하고 다음을 포함하는 위험 관리 프로그램을 고려해야 한다.

; 제한 시간, 노출수준, 정보 교육 및 감독 제공, 보호 장비 제공, 건강 검진 등

; 이러한 위험 작업장의 경우 고용주는 이미 필요한 조치를 취하고 있어야 한다.

* 직업 경험과 관련한 흔한 질문과 답변

직업 경험을 해야 하는 자녀를 둔 부모로서 어떤 의무가 있나?

- 부모 및 보호자는 건강 및 안전법 (한국의 산업안전보건법)에 따라 책임을 지지 않지만, 직장 경험 제공자(일반적으로 학교 또는 대학)가 자녀에게 청소년의 건강 또는 행동 요인을 확실히 알 수 있도록 제기해야 한다. 의사소통을 통해서 고용주의 주의를 환기시킬 수도 있다.

직업경험 시 학생을 보낼 때 학교는 무엇을 해야 하며, 필요하게 점검해야 할 것은 무엇인가?

- 학교 또는 대학이 학생을 위한 취업 알선을 할 때, 고용주에 의해 위험이 잘 관리되고 있음을 확인하고 적절한 조치를 취할 필요가 있다. 학교가 제 3자를 이용하여 이를 수행할 필요는 없으며 과거의 경험과 위험도에 따라 여러 가지 방법으로 수행할 수 있다. 청소년을 위한 건강 및 안전 조치에 관해 고용주에게 이야기하고, 학생이 어떤 작업을 할 것이며 어떤 조치를 취할지를 토론했다. 위험도가 낮은 환경에서는 간단한 점검만으로도 충분하다. 위험도가 높은 환경은 보다 철저한 조치가 필요하다.

학교는 학생에 관한 정보를 고용주에게 전달해야 하며, 특정 작업에 대한 배치에 대하여 조언해야 한다.

조직하는 제 3자기관이 있는 경우, 학교/학과와 협력하여 준비 또는 프로세스에 중복이 없는지 확인해야 한다.

회사가 학생들의 직업 경험을 하기로 계약되었을 경우 각 직장의 위험을 평가해야 하나?
- 직업경험 조직자로서, 회사는 학생에게 일과 관련된 모든 위험이 고용주에 의해 잘 관리될 수 있도록 합당한 조치를 취해야 한다. 합리적인 점검은 고용주의 평가 및 절차를 추측하지 않고 관련된 위험성에 비례하여 유지되어야 한다. 직장 건강과 안전에 책임이 있는 고용주는 특정 학생에게 적합하지 않은 작업이나 업무를 파악하는 데 도움을 줘야 한다.

직업경험 조직자의 불필요한 추가 서류 요구로 고용주가 노동자 고용을 하지 않게 될 수 있다. 학생이 해야 할 일, 관련된 주의 사항, 훈련 및 감독과 조치에 관해서 고용주와 이야기하는 것이 유익할 수도 있다.

고용주가 직업경험 배치 학생의 위험 평가를 구체적으로 수행해야 하나?

- 직장 경험 학생의 위험 평가는 기존의 위험성 평가가 있다면 새로운 위험성 평가는 필요하지 않다. 또한 고용주가 새로운 직업 경험 학생을 고용할 때마다 위험성을 재평가할 필요는 없다.

단기간의 직장 경험 학생을 지원하기 위해 고용주의 책임 보험을 추가로 받아야 하나?

- 고용주의 책임 보험 정책은 귀하의 보험 회사가 ABI 또는 Lloyds의 회원인 경우 직업 경험에 대해서 보장하므로 직장 경험을 위한 학생을 고용하는 경우 고용주가 추가로 고용주의 책임 보험을 가입할 필요가 없다.

- 많은 보험 회사에서 누가 '직원'으로 취급되어야 하는지에 대한 정의는 다음과 같다.

: 서비스 계약 또는 도제 계약에 의거하여 고용된 사람 및 직장 경험 제도에 종사하는 사람(예 : 학생). 대상 여부를 잘 모를 경우 보험회사에서 확인한다.

- 고용주가 현재 고용주 책임보험을 가입하지 않고 일자리를 배정하려는 경우, 적절한 보험에 가입했는지 확인하기 위해 보험회사와 상황을 상의해야 한다.

학교 또는 직장 경험 조직자는 고용주의 책임 보험 가입을 어떻게 보장하나?

- 직장 경험 제공자는 사용자에게 고용주의 책임 보험이 있는지 여부와 직업경험 학생을 직원으로 간주하는지 여부를 질문해야 한다. 학교가 이것을 확인하기 위해 고용주를 방문할 필요는 없으며 고용주에게 직업 경험 배정기간에 보험이 보장되도록 요청한다.

직업 경험을 단기간에 배치된 경우 5인 미만 사업장의 위험 평가서를 작성해야 하나?

- 많은 고용주에게 적용되지 않지만 중요한 변화가 있는 경우에만 평가를 검토한다. 일시적으로 직원이 4명에서 5명으로 증가하는 것은 그 자체로 변화가 아니다. 위험성 평가가 사업장이 아니라면, 고용주는 학생에게 요구되는 구체적인 조치를 고려하고 기록해야 한다.

사무실이나 상점과 같이 위험이 낮은 작업환경은 학생에게 일상적인 위험을 감소할 수 있다. 학생들에게 익숙하지 않은 위험 요소와 건설, 농업 및 제조와 같은 위험도가 높은 작업 환경은 이 지침의 법률 페이지에 언급된 영역으로 다루고 있다.

사고가 발생하면 고용주는 위험을 통제하기 위해 합리적인 조치를 보여줄 필요가 있다. 예를 들어 학생에게 잠재적인 위험에 대한 통제 조치를 받았거나 필요한 경우 적절한 수준의 감독과 훈련을 제공해야 한다. 이것은 무엇보다도 서류 자체가 아니라 실제로 안전 규정을 잘 지키는 것에 관한 것이다.

고용주의 통제 하에서 직업 경험 중 사고가 발생하면 책임자는 사건을 보고해야 하나?
- 학생이 직업 경험 중에 있다면, 그 기간 동안은 직장의 노동자로서 간주한다. 고용주는 일 또는 직업과 관련하여 학생에게 생긴 사망, 상해 또는 질병을 보고해야 한다.

사) 청소년 노동에 관한 신화 (잘 못 알려진 내용)

18세 미만의 청소년노동자는 건설 현장에 고용 될 수 없다.

학교 및 대학, 또는 교육 비즈니스 파트너십과 같은 직업 경험 배치기관은 직업 경험에 대한 점검을 실시한 후에 학생들의 직업 경험 배치에 착수해야 하며, 이 점검을 실시하는 직원은 지정된 직무 능력 또는 자격 수준을 충족해야 한다.

직업 경험 학생들을 위한 별도의 위험성 평가가 필요하다.

학교, 대학 및 교육 비즈니스 파트너십과 같은 직업 경험 조직기관은 직업 경험을 실시하기 전에 모든 직장을 방문해야 한다.

아) 자원 및 유용한 링크

- 간행물 및 추가정보
- 직업 경험에 대한 영국 교육부 홈페이지

<https://www.gov.uk/government/publications/16-to-19-study-programmes-guide-for-providers>

- 언론 보도자료 (링크 안 됨)
- 비디오 자료
- 나포비디오 클립
- 피부보호를 위한 링크

Protect your skin- <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/naposkin.htm>

- 위험한 일 Risky business
<https://www.hse.gov.uk/pubns/books/naporisky.htm>
- 안전 교육에 웃음을 Bring a smile to safety training
- 영국 안전 위원회 (The British Safety Council)
- 건설현장의 위험: 견습생의 관점
<https://www.hse.gov.uk/youngpeople/bsc.htm>

4) 특이점 및 한계

(1) 영국 홈페이지의 특이점

- 고용주, 청소년 노동자, 직장 경험 배치자(학교나 기관), 부모에 맞는 각자의 역할과 의무에 대한 내용이 포함되어 있다.
- 5인 이상 모든 작업장은 위해성 평가를 해야 하지만, 청소년 노동자를 위한 별도의 위해성 평가는 없고, 일반적인 사업장 위해성 평가 틀에서 청소년 노동자의 안전과 보건을 언급하고 있다. 다만 청소년의 성숙도를 고려한 업무 배치라는 언급은 있다.
- 다른 노동자와 같이 위험성에 비례하여 작업장 안전과 보건의 조치를 취한다. 그리고 사업장의 평가된 위험에 비례해서 대책을 마련하라고 권고하고 있다.
- 자주 묻는 질문과 답변 section이 존재한다.
- 도제 교육에 대한 별도의 안내가 있다.
- 청소년 노동을 위해 사업주에게 요구되는 과도한 서류 제출과 같은 관료제에 대한 부정적 언급이 있다.

(2) 영국 홈페이지의 한계점

- 청소년의 업무 역량을 평가할 방법이 구체적으로 제시되지 못하다.
- 5인 미만 사업장에 대한 위해성 평가 등 관리대책이 없다.
- 청소년의 안전과 보건에 관한 구체적인 사고 사례는 없다. 그리고 사업주와 직업 경험 배치자(학교나 **교육기관**)의 의무에 대한 내용이 정리되어 있으나, 안전 보건에 대한 의무 불이행 시 구체적으로 어떤 제재가 발생 하는지에 대한 내용이 없다.
- 학교 이탈 연령에 대한 내용은 있지만 청소년의 학습권을 보장하는 내용은 없다.
- 마지막으로 홈페이지에는 안전과 보건에 대한 전반적인 내용이 정리되어 있지만 청소년이나 보호자에게 산업안전 보건과 관련한 문제가 발생했을 때 구체적으로 문의를 하거나 참여할 공간은 없었다.

5) 향후 한국 청소년 플랫폼 제작 시 참고사항

(1) 청소년 노동과 관련한 구체적인 사건/사고 사례를 제시해야 한다.

- 청소년 노동과 관련한 사고 사례를 제공해야 한다.
- 구체적으로 유해요인, 공정별 구체적인 건강 영향에 관한 정보가 제공되어야 한다.
- 직업계고 학교의 실습실 작업 환경과 건강문제에 관련한 내용도 포함되어야 한다.
- 작업장의 위험요인을 인지하는 방법 등 기초적인 내용도 포함되어야 한다.

(2) 청소년이 문제제기하고 참여할 공간을 제공한다.

- 청소년노동자의 참여 공간 제공과 자발적 시민들의 네트워크를 소개한다.

(3) 도움이 필요한 청소년노동자의 상담 또는 의견을 수렴할 통로를 개설한다.

(4) 도제 교육 혹은 학교 내 현장실습에 대한 노동안전보건 규정을 만들도록 권고한다.

(5) 청소년 노동과 직접적 관련이 없지만 실효성 있는 작업장의 위험성 평가가 이루어져야 하며 위험성 평가 결과를 바탕으로 작업장의 안전 관리가 실효성 있게 이루어져야 한다.

6. 핀란드

1) 구성 및 세부 내용

(1) 전체 구성항목

핀란드의 직업안전보건청 홈페이지(<https://www.tyosuojelu.fi/web/en>)에서 우측 상단의 메뉴 중 고용관계(employment relationship) 항목을 클릭해서 들어가면 좌측의 메뉴 중에 Young worker 항목을 발견할 수 있다.



Young worker의 메인화면에서는 노동 전반에 대한 개괄적인 설명이 있다. 핀란드는 18세 이하의 노동자를 청소년 노동자로 정의하고 있으며, 청소년 노동은 반드시 안전해야함은 물론이고, 일 때문에 학교 출석을 절대로 방해하지 말아야 함을 명시하고 있다. 바꿔 말하면, 청소년에게는 무엇보다도 학교 교육이 최우선임을 강조하며, 노동할 경우 그 노동은 청소년에게 반드시 안전한 노동이어야 함을 강조한다. 홈페이지는 청소년노동자 이외에도 청소년을 고용하는 고용주를 위한 내용 또한 포함되어 있으며, 관련법과 다양한 정보를 제공하는 사이트 링크 정보를 포함하고 있다. 청소년을 위한 구체적인 정보의 메뉴는 메인화면의 왼쪽 아래에 있는데, 크게 고용계약과 연령, 근무 시간, 유도 교육(induction training), 청소년에게 적합한 일과 해로운 일 등 5가지로 나누어 설명한다.

(2) 세부 내용

가) 고용계약과 연령(Employment contract and age)

① 개괄적 내용

핀란드의 청소년은 필수 의무교육이 15세까지이며, 고용주는 15세부터 청소년을 고용할 수 있다. 14번째 생일이 그해에 속해 있는 청소년의 경우 방학 기간의 절반을 넘지 않는 선에서 가벼운 업무는 일할 수 있으며, 청소년에게 해당하는 '가벼운 업무'의 예시는 사회복지건강부(Social Affairs and Health)의 관련 법령에 고지되어 있다. 주 행정기관(Regional State Administrative Agency)의 직업안전보건부는 위에서 언급한 나이보다 어린 청소년이라도 예술 공연이나 문화 공연의 공연자이거나 보조 수행원일 경우에는 특별히 고용을 허락하는 예외규정을 두기도 한다.

② 고용계약의 체결 및 종결

고용계약은 구두 계약이 법적 구속력이 있다 하더라도 반드시 문서(서면) 형태로 작성해야 함을 명시하고 있으며, 15세의 청소년은 스스로 고용계약에 서명, 종결, 취소할 수 있다. 15세 미만의 청소년의 경우 보호자 혹은 보호자를 동반한 상태로 자신의 계약에 서명할 수 있다. 고용계약서가 없는 상태로 한 달 이상 고용관계가 유지된다면, 사업주는 늦어도 첫 임금을 지급하기 전까지 청소년노동자에게 주요 사항과 노동 조건을 서면의 형태로 설명해야 한다.

③ 임금과 단체 협약

청소년 노동자에게 지불해야 하는 최소한의 임금을 단체협약 내 조항으로 둘 수 있다. 청소년 노동자를 위해 명시된 그러한 임금은 비 청소년 노동자에게 명시된 최저 임금의 70~90%에 해당하는 임금이다. 법으로 정해진 저녁 근무 수당, 일요일 근무 수당, 공휴일 수당, 연례 휴가 보상은 기본 급여에 포함되어서는 안 된다. 사업주는 이러한 수당을 별도로 지급하여야 하며, 급여명세서에 반드시 항목별로 작성해야 한다.

나) 근무 시간

① 개괄적 내용

청소년 노동자에 관한 법률(Young Workers' Act)은 근무시간, 초과근무, 근무시간의 분배, 휴식, 일일 휴식기간, 주간 휴식 기간에 대한 내용을 제공한다. 근무시간 제한에 대한 예외적인 면제는 주 행정기관(Regional State Administrative Agency)의 직업안전보건부가 청소년의 전문성 개발이 목적이거나 기타 중대 사유로 인해 필요하다고 인정할 때만 가능하다. 그러나 직업안전보건국(the occupational safety and health authorities)은 청소년의 일일 휴식시간 보장과 연간 120시간 이상의 근무를 초과하지 못하도록 법적으로 금하고 있다.

② 야간 근무

15세에 이른 청소년의 정규 근무시간은 일일 8시간과 주당 40시간을 초과할 수 없다. 근무는 오전 6시와 오후 10시 사이에 이루어져야 한다. 직업교육과 연관된 2교대 시스템 근무의 경우 교대는 자정까지 연장 가능하다.

한국에는 조금 낮설 수 있는 가사노동의 경우 청소년 노동자의 동의하에 23시까지 근무 시간 연장이 가능하다. ‘가사노동’이란 말 그대로 집에서 수행하는 업무를 의미한다.

의무교육 대상인 청소년 노동자는 학교 수업이 없는 날에는 7시간을 초과해 근무할 수 없으며, 수업이 있는 날은 2시간을 초과할 수 없다. 학교 출석과 근무시간을 더한 총 시간은 8시간을 넘겨서는 안 되며, 일주일 동안의 근무 시간은 12시간을 넘겨서는 안 되도록 정하고 있어, 청소년의 학습권을 철저히 보장하고 있다.

③ 초과근무

15세 혹은 그 이상의 청소년 노동자는 그해에 연간 최대 80시간까지 초과근무를 할 수 있다. 물론 초과근무는 청소년 노동자가 동의했을 경우만 가능하다. 그러나 노동시간은 일일 9시간, 주당 48시간을 초과해서는 안 되도록 규정하고 있어, 청소년을 장시간 노동에 노출되지 않도록 하고 있으며, 15세 미만의 청소년은 초과근무 자체가 허용되지 않는다.

휴식 기간은 청소년에게 필수로 제공되어야 한다. 15세 이상과 15세 미만의 청소년 노동자에게는 각각 최소한 일일 12시간, 14시간의 연속적인 휴식이 제공되어야 한다. 고용주는 주당 최소 38시간의 연속적인 휴식 기간을 허가해야 한다. 청소년의 노동이 학습권을 침해하지 않기 위한 정책적 접근이 엿보인다.

고용주는 청소년에게 일일 근무시간이 4시간 30분을 넘어갈 때에는 30분의 휴식시간(meal break)을 제공해야 한다. 휴식시간에는 작업장을 벗어날 수도 있다. 고용계약에 관한 법률에 있는 내용과 다른 조항이 단체 협약에 있다면, 고용주는 청소년노동자에게 단체협약의 내용을 적용해야 한다.

근무시간에 대한 요약내용을 홈페이지에서 제공하고 있는데, 아래를 참조하기 바란다.

	Young workers who have reached the age of 14 or will reach it in the course of the calendar year	Young workers aged 15 to 17
Regular working hours	<ul style="list-style-type: none"> • 7 h/day • 35 h/week 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 h/day • 40 h/week
Permitted working hours during the school year while subject to compulsory education	<ul style="list-style-type: none"> • on free days, 7h/day • on school days, 2h/day • weekly working hours no more than 12h/week • combined length of school attendance and working hours no more than 8h/day 	<ul style="list-style-type: none"> • on free days, 7h/day • on school days, 2h/day • weekly working hours no more than 12h/week • combined length of school attendance and working hours no more than 8h/day
Overtime	Prohibited	<ul style="list-style-type: none"> • no more than 80h/ year • a further 40h/year possible on an exemption • daily working hours no more than 9h/day

		<ul style="list-style-type: none"> • weekly working hours no more than 48h/week
Distribution of working hours	<ul style="list-style-type: none"> • between 08.00 and 20.00 • between 06.00 and 20.00 for weighty reasons • until 23.00 in household work 	<ul style="list-style-type: none"> • between 06.00 and 20.00 • until 23.00 in household work • until midnight in two-shift work related to vocational education
Meal breaks	30 min if working hours exceed 4h 30min/day	30 min if working hours exceed 4h 30min/day
Uninterrupted daily rest period	14h/day	12h/day
Uninterrupted weekly rest period	38h/week	38h/week

다) 유도 교육(induction training)

① 개괄적 내용

이 페이지는 청소년 노동자가 자신 혹은 타인에게 위험을 초래하지 않도록 보호할 법적 의무가 사업주에 있음을 명시하고 있다. 또한 사업주가 아직 직업적 숙련도가 낮고 직무 수행에 필요한 경험이 부족한 청소년 노동자에게 교육, 설명, 개인별 지도를 제공해야 하며, 작업장의 근무 조건, 청소년의 연령, 다른 개인적 특성들을 고려하여 적절한 유도교육을 제공해야 함을 강조한다.

② 유도교육의 목적과 내용

이 페이지에서는 잘 구현된 유도교육은 청소년 노동자가 사고 위험을 줄이면서 일상적 작업을 더 빠르게 익히도록 돕는다는 것을 사업주가 이해하게 하고, 사업주는 청소년 노동자의 개인별 능력을 고려한 유도교육의 중요함을 다시 강조한다. 청소년이 지닌 기술과 경험을 파악한 후 유도교육의 기간과 범위가 결정될 수 있으며, 작업장에서 사용 가능한 교육 계획과 자료가 준비되어야 한다. 또한, 교육 담당자에게 자신의 의무를 수행하기에 충분한 시간이 주어져야 한다. 사업주는 작업장의 기본 규칙을 어떻게 준수해야 하는지, 잘 알려진 사업장 내의 결함과 결점들의 유무와 그 내용은 무엇인지, 개인보호구와 작업복은 어떻게 사용하는지, 사업장 내의 도구나 기계 장비는 어떻게 사용하는지 등을 청소년에게 충분히 구체적으로 교육해야 한다. 그리고 혼란스러운 혹은 예외적 상황에서의 대처나 돌발적 상황에서의 행동 수칙들도 교육 내용에 포함되어야 한다.

③ 특별히 유해한 작업에서의 교육과 지시

청소년 노동자에게 특히 유해한 작업에 대해 교육과 지도를 어떻게 구현할지 세부조항들이 정부 법령에 포함되어 있다. 새로운 작업을 시작하기 전에 사업주는 청소년이 직무와 관련된 내용을 충분히 교육받았는지 그리고 안전지침을 얼마나 잘 이행할 수 있는지 확인해야 한다. 청소년 노동자가 특별한 단계의 작업을 배우는 동안에는, 반드시 경험이 많고 숙련된 노동자의 보호와 감독 아래 청소년이 작업을 수행하도록 해야 하며, 작업과정에서도 청소년

노동자의 보호와 감독에 특별한 주의를 기울이도록 명시하고 있다. 법령은 청소년 노동자가 조심스럽고 충분히 지도와 교육을 받아야 하는 것들의 목록을 다음과 같이 제공한다.

- ▷ 작업장의 조건과 안전하게 직무를 수행하는 것
- ▷ 작업에 포함된 건강 유해요소와 그것들에 대한 대처
- ▷ 기계 장비와 화학제품의 안전한 사용
- ▷ 작업의 시작과 종료, 기계 세척, 규정들의 수행 및 유지 보수, 작업과정에서 그리고 기계나 장비의 오작동이 발생했을 때 예측 가능한 상황에서의 안전 절차
- ▷ 사용하는 기계와 장비의 안전 규정, 산업안전보건규정 아래 준수해야 할 규칙들, 응급처치 지시사항

라) 청소년에게 적합한 일(Suitable work)

사업주는 작업이 청소년의 육체적/정신적 발달에 유해하지 않아야 함을 보장해야 한다. 또한, 나이와 신체조건을 고려해 그 이상을 요구하지 않는 작업임을 보장해야 한다. 사업주는 건강 유해성을 평가하기 위해 직업보건 관리서비스에 문의해야 한다. 사회복지건강부(Social Affairs and Health)의 관련 법령은 청소년에게 적합한 가벼운 업무의 예시를 리스트로 제공하고 있다. '가벼운 업무'란 청소년의 건강과 발달에 위험이 없고 학교 출석에 방해되지 않는 일을 의미하는데, 가벼운 업무는 14번째 생일이 그해에 속해 있는 15세 미만의 청소년에게 할당될 수 있다. 가벼운 업무에는 청소년에게 유해한 내용이 없어야 하고, 작업의 적합성을 따질 때는 작업조건, 작업환경, 작업 요구도와 그에 따른 책임, 육체적 정신적 부하 등이 청소년에게 적절한지 항상 고려해야 한다. 가벼운 업무에 대한 구체적인 예시를 다음과 같이 제시한다.

- ▷ 대회, 전시회 또는 이와 유사한 행사에서 다과, 티켓 및 유사한 제품 판매
- ▷ 잡지 및 광고의 게시 및 배포
- ▷ 예술, 문화, 기타 이벤트 등에서의 공연
- ▷ 문서작성, 편집, 커뮤니케이션, 기타 미디어 작업
- ▷ 전시 및 가격 표시, 상품의 선별 및 포장 및 영업과 같은 워크숍 지원 : 그러나 슈퍼마켓의 계산대 업무는 안 됨
- ▷ 사무 보조
- ▷ 원예 및 농업 작업, 심기, 따기 및 보조 작업, 해가 없는 가축 사료 공급
- ▷ 호텔과 식당에서의 보조 업무(테이블 셋팅, 서빙, 판매 등)
- ▷ 유해물질을 직접 다루거나 가까이 접촉하지 않는 산업체에 한해 최소한의 보조 업무 수행
- ▷ 창고 보관 및 기타 물품 수령, 선별, 취급 및 선적, 마킹 및 계산
- ▷ 창고 및 유사시설에서의 수령, 분류, 선별, 배달, 표시 등
- ▷ 유해하지 않은 장비 혹은 제재를 사용하는 청소 업무
- ▷ 기타 유사한 조명 작업

마) 유해 업무(Hazardous work)

① 개괄적 내용

핀란드 정부는 16세 미만이 결코 위험작업을 수행할 수 없도록 법으로 금지하고 있다. 청소년 본인 혹은 타인에게 사고를 일으킬 특별한 위험이 있거나 건강 상실의 위험이 있는 작업이라면 그 작업은 위험작업에 해당한다. 고용주는 작업 자체 혹은 유해하고 위험한 작업환경이 원인이 되어 청소년의 건강을 해칠 수 있는 위험성을 평가하기 위해 직업보건관리서비스(occupational health care service)에 문의해야 한다.

② 법으로 금지하고 있는 청소년의 유해 작업

법령은 청소년에게 금지된 유형들의 작업을 정의하고 있는데, 정부 법령은 18세 미만 청소년들이 유해물질을 취급하는 작업을 수행할 수 있는 조건을 제공한다. 그리고 18세 미만 청소년이 결코 해서는 안 될 작업에 대한 리스트와 함께 청소년 노동자에게 유해하다고 여겨지는 종류의 일에 대한 별도의 목록을 제공한다. 법령에 따라 명시되어 있는 유해한 작업에 대한 유도교육은 청소년 노동자에게 항상 제공되어야 함을 명시하고 있다.

이 중에서 청소년에게 특별히 해롭고 위험한 업무는 정부 법령 section 3 하위에는 다음과 같은 일들이 해로운 작업으로 분류되어 있다.

- ▷ 청소년의 나이와 경험과 비교할 때 과도한 스트레스를 유발하는 일, 청소년 자신 혹은 타인의 안전에 대해 중대한 책임을 질 수 있는 일, 중대한 재정적 책임을 질 수 있는 일, 청소년이 인지하거나 피할 수 없는 특정 위험물을 포함하는 일
- ▷ 명백한 사고 위험을 수반하는 일을 혼자서 작업하는 일
- ▷ 정신과 환자와 정신적 혹은 사회적 장애를 지닌 사람들을 돌보는 일
- ▷ 사체(dead body)를 취급하고 수송하는 일
- ▷ 도살 작업
- ▷ 잠수 작업
- ▷ 암/유전적 손상/치명적 이상을 유발할 수 있는 물질, 영구적 건강 장애를 남길 수 있는 물질에 노출될 수 있는 환경에서의 작업
- ▷ 가연성/폭발성 물질, 쉽게 불이 붙을 수 있는 액체류를 명백하게 위험한 환경에서 취급하는 작업
- ▷ 유해한 방사선에 노출될 수 있는 환경에서의 작업

직업안전보건당국은 청소년이 수행하기에 해롭거나 위험한 작업은 특별허가를 내릴 수 있는 권한을 지니는데, 이러한 특별허가의 신청은 동부 핀란드의 주 행정기관(Regional State Administrative Agency of Eastern Finland)의 직업안전보건국에서 관리하고 있다.

③ 그 밖의 위험작업

안전에 관한 적절한 유의사항을 익히고 적합한 지시와 보호가 주어진다면 위험작업이라 해도 16세 혹은 그 이상의 연령에 있는 청소년에게 할당될 수 있다. 또한, 고등학생 연령의 청소년은 교사의 지시와 감독 아래 교육의 하나로 필요한 위험작업을 수행할 수 있다. 법령에 있는 청소년에게 위험하다고 알려진 것들은 다음과 같으며, 더욱 구체적인 내용은 사회복지건강부의 행정기관에서 확인할 수 있다.

기계적 위험 (Mechanical hazards)	절단 혹은 으스러질 위험이 있는 장비
화학적 위험 (Chemical hazards)	화학적 위험이 있는 물질
물리적 위험 (Physical hazards)	기계로부터의 소음, 진동의 위험, 한랭/고압/저압 등의 물리적 위험
전기 위험 (Electrical hazards)	활선 작업 혹은 노출되어 있는 활성부품의 작업, 고압 전류장비와 리프트의 유지 보수
신체 긴장 (Bodily strain)	중량물 취급 등으로 인한 육체적 긴장
생물학적 위험 (Biological hazards)	특정 위험을 내포하는 생물학적 요인들

바) 일하는 청소년들을 위한 조언

청소년을 위한 형식적인 조언이 아니라 청소년이 반드시 알아야 할 내용을 상당히 구체적이고 알기 쉽게 전달하고 있다. 각각의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 고용계약서

고용계약서는 조심스럽게 작성해야 하며, 고용계약은 최소한 다음의 내용이 포함되어 있어야 한다.

- 고용주와 고용인의 거주지(사업 소재지)
- 작업 시작 날짜
- 기간제 고용일 경우 계약기간 및 계약 만기일
- 수습 기간
- 작업하는 곳의 위치
- 직무
- 적용되는 단체 협약
- 합의된 임금과 임금 지급 기간
- 정규 근무 시간
- 연차 휴가 결정 방식
- 통지 기간 또는 연차 사용 결정 사유

수습 기간은 고용계약서상에서 합의될 수 있는데, 일반적인 조건의 경우 4개월을 넘을 수 없다. 8개월 미만의 기간이 고정된 계약일 경우, 수습 기간은 고용 관계의 절반을 초과할 수 없다. 수습 기간에는 노동자 혹은 사업주는 계약을 취소할 수 있고, 즉시 효력을 발휘할 수 있다. 그러나 고용계약은 수습 기간을 두는 목적에 따라 부적절하거나 차별적인 점에 근거할 경우 취소될 수 없다. 고용계약서의 양식은 홈페이지에서 내려 받을 수 있다.

② 설명을 요구할 권리

고용계약이 서면으로 작성되지 않은 경우, 사업주에게 계약조건에 대한 서면의 설명 자료를

요구할 수 있다. 하루 동안 사업주의 집에서 가사노동을 위해 고용된 경우는 예외로 한다. 1개월 이상 고용 관계가 지속될 경우, 사업주는 서면으로 된 계약서에 포함되지 않은 고용 기간과 조건들에 대해 서면형식으로 피고용인에게 설명해야 한다. 청소년이 설명을 요구하기 위해 이용할 수 있는 양식과 사업주의 설명 양식 모두 홈페이지에서 내려 받을 수 있으며, 내용은 아래와 같다.

청소년의 설명 요구 양식	고용주의 설명 양식																																														
<p style="text-align: center;">Asiakirjapyyntö työntantajalle</p> <p>Työntantajan tiedot</p> <p>Yrityksen nimi _____ Työntantajan edustajan nimi _____ Osoite _____ Postinumero _____ Postitoimipaikka _____ Puhelin _____ Sähköposti _____</p> <p>Pyydän työntantajaa toimittamaan minulle seuraavat itsenäni koskevat asiakirjat ja selvitykset:</p> <p><input type="checkbox"/> Työsopimus tai kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista <input type="checkbox"/> Paikkakaskelmat ajalta _____ <input type="checkbox"/> Työtodistus, josta ilmenee vain työsuhteen kestoajaksi ja tehtävä <input type="checkbox"/> Työtodistus, josta ilmenee työsuhteen kestoajaksi ja tehtävä sekä työsuhteen päättymisen syy <input type="checkbox"/> Työtodistus, josta ilmenee työsuhteen kestoajaksi, tehtävä, työsuhteen päättymisen syy ja arvotuseet <input type="checkbox"/> Työaika- ja paikkakirjanpito ajalta _____ <input type="checkbox"/> Lomautustodistus <input type="checkbox"/> Selvitys palkastani _____ (päivämäärä) tehdystä kuitausvähennyksestä <input type="checkbox"/> Työsuhteen irtisanomisen tai purkamisen syytä koskeva kirjallinen selvitys</p> <p>Pyytämäni asiakirjat tulee toimittaa minulle _____ mennessä henkilökohtaisesti tai osoitteella</p> <p>Nimi _____ Osoite _____ Postinumero _____ Postitoimipaikka _____ Puhelin _____ Sähköposti _____</p> <p>Päivämäärä _____ Allekirjoitus _____</p> <p>Lähtöpaikat: Työsopimukset (55/2001) 2 luku 4 §, 16 § ja 17 §, 5 luku 5 §, 8 luku 6 §, 7 §, 9 luku 5 § Työsopimus (1005/1996) 37 §</p>	<p style="text-align: center;">Selvitys TYÖNTEON KESKEISISTÄ EHDOSTA</p> <table border="1"> <tr> <td>Työntekijä</td> <td>Päiväys</td> </tr> <tr> <td>Osoite</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Postinumero ja toimipaikka</td> <td>Puhelin</td> </tr> <tr> <td>Työntekijä</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Osoite</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Postinumero ja toimipaikka</td> <td>Puhelin</td> </tr> <tr> <td>Työnteon alkamispäivä</td> <td>Määräaikaan työsopimuksen päättymispäivä</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Määräaikaan työsopimuksen kesto (jos tarkkaa päättymispäivää ei voida määrittää)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Määräaikaan työsopimuksen peruste</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Kotona</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Työn tekopaikka (jos ei yhtä tekopaikkaa, selvitys perustellulla tavalla mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Työnteon päättämisen syy</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Työnteon kehitettävä työehtojen muutos</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Palkka (luku tai kaksikolme) tai muu vastike</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Palkkamenetys</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Neuvottelun tulos</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Vuosittain määrättyjen</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Irtisanomisaika työntekijän puolelta</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Irtisanomisaika työntekijän puolelta</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Muut ehdot</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Vähintään 1 kk kestävässä ulkovalvonnassa työn kesto, väliaika, paikka rahapalkka maksuttain, ulkomailta suoritettavat rahakorvaukset, korvausajat ja työntekijän korvaamisen ehdot</td> </tr> </table> <p>Selvityksen antajan allekirjoitus</p> <table border="1"> <tr> <td>Palkka ja päiväys</td> <td>Allekirjoitus</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Nimen selvennys</td> </tr> </table>	Työntekijä	Päiväys	Osoite		Postinumero ja toimipaikka	Puhelin	Työntekijä		Osoite		Postinumero ja toimipaikka	Puhelin	Työnteon alkamispäivä	Määräaikaan työsopimuksen päättymispäivä	Määräaikaan työsopimuksen kesto (jos tarkkaa päättymispäivää ei voida määrittää)		Määräaikaan työsopimuksen peruste		Kotona		Työn tekopaikka (jos ei yhtä tekopaikkaa, selvitys perustellulla tavalla mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa)		Työnteon päättämisen syy		Työnteon kehitettävä työehtojen muutos		Palkka (luku tai kaksikolme) tai muu vastike		Palkkamenetys		Neuvottelun tulos		Vuosittain määrättyjen		Irtisanomisaika työntekijän puolelta		Irtisanomisaika työntekijän puolelta		Muut ehdot		Vähintään 1 kk kestävässä ulkovalvonnassa työn kesto, väliaika, paikka rahapalkka maksuttain, ulkomailta suoritettavat rahakorvaukset, korvausajat ja työntekijän korvaamisen ehdot		Palkka ja päiväys	Allekirjoitus		Nimen selvennys
Työntekijä	Päiväys																																														
Osoite																																															
Postinumero ja toimipaikka	Puhelin																																														
Työntekijä																																															
Osoite																																															
Postinumero ja toimipaikka	Puhelin																																														
Työnteon alkamispäivä	Määräaikaan työsopimuksen päättymispäivä																																														
Määräaikaan työsopimuksen kesto (jos tarkkaa päättymispäivää ei voida määrittää)																																															
Määräaikaan työsopimuksen peruste																																															
Kotona																																															
Työn tekopaikka (jos ei yhtä tekopaikkaa, selvitys perustellulla tavalla mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa)																																															
Työnteon päättämisen syy																																															
Työnteon kehitettävä työehtojen muutos																																															
Palkka (luku tai kaksikolme) tai muu vastike																																															
Palkkamenetys																																															
Neuvottelun tulos																																															
Vuosittain määrättyjen																																															
Irtisanomisaika työntekijän puolelta																																															
Irtisanomisaika työntekijän puolelta																																															
Muut ehdot																																															
Vähintään 1 kk kestävässä ulkovalvonnassa työn kesto, väliaika, paikka rahapalkka maksuttain, ulkomailta suoritettavat rahakorvaukset, korvausajat ja työntekijän korvaamisen ehdot																																															
Palkka ja päiväys	Allekirjoitus																																														
	Nimen selvennys																																														

③ 보호자의 권리

보호자는 작업이 교육, 건강, 발달에 위험하다고 생각될 경우 고용계약을 취소할 자격이 있다.

④ 임금의 기타 수당의 확인

개인 달력 혹은 근무시간 모니터링 양식에 근무한 시간을 기록하는 것을 권고하고 있으며, 이러한 기록을 사용하여 임금이 올바르게 지급되었는지 확인할 것을 조언한다. 홈페이지에서는 아래와 같은 양식을 지원하고 있다.

TYÖAJAN SEURANTA														Vuosi _____		Palkkaperuste:									
Yritys _____														Työntekijä _____											
Viikot	Tehdyt tunnit													Tun- nit yht.	Sun- nuntai- työ	Lisä- työ	Illa- työ	Yö- työ	Vuorokautinen ylijö			viikottainen ylijö		Ylijö tunnit vuoden alusta	
	ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la						su	50%	100%	Yht.	50%	100%	Yht.
1 - 2																									
3 - 4																									
5 - 6																									
7 - 8																									
9 - 10																									
11 - 12																									
13 - 14																									
15 - 16																									
17 - 18																									
19 - 20																									
21 - 22																									
23 - 24																									
25 - 26																									
27 - 28																									
29 - 30																									
31 - 32																									
33 - 34																									
35 - 36																									
37 - 38																									
39 - 40																									
41 - 42																									
43 - 44																									
45 - 46																									
47 - 48																									
49 - 50																									
51 - 52																									
53																									

임금은 일반적으로 일하는 부서에 적용되는 단체 협약으로 결정된다. 적용 가능한 단체 협약이 없다면, 사업주와 노동자는 합의를 통해 임금을 결정할 수 있는데, 모든 경우에 최소한의 합리적인 임금이 지급되어야 함을 청소년에게 알리고 있다. 고용주는 저녁 근무 수당, 일요일 근무 수당, 지급해야 하는 다른 추가 수당 등을 항목화해서 급여명세서를 발급해야 하고, 작업시간 기록과 급여명세서를 비교하여 올바르게 지급되었는지 확인하고, 불일치할 경우 사업주에게 임금 지급을 교정하도록 요구할 권리가 청소년에게 있음을 말하고 있다.

⑤ 병가의 사용

아파서 일할 수 없을 때, 병가를 사용할 수 있음을 말한다. 고용주는 청소년 노동자가 아파서 일할 수 없다는 것을 확인해주는 진단서의 발급을 요청할 수 있다. 병가 기간에도 임금은 지급될 수 있는데, 병가 지급에 대한 적용 가능한 단체 협약의 조항이 없다면, 고용계약법이 정한 임금을 지급하도록 한다.

⑥ 휴가의 요청

휴가 사용에 대하여 구체적으로 알려준다. 최소한 2주일 혹은 1개월 동안 35시간 이상을 일했다면, 1개월에 2일 혹은 2.5일의 연차를 사용할 수 있다. 연차는 유급 휴가에 해당되며, 기간은 고용주와 합의되어야 한다. 1개월에 14일 미만 혹은 35시간미만으로 근무하는 경우, 근무하는 각 달에 2일의 휴가가 가능하다. 휴가를 사용하지 않았다면, 고용 관계가 끝나기 전 마지막에 보상수당을 지급받게 된다. 보상수당은 기본 급여에 포함되어서는 안되며, 급여명세서에 명시되어야 한다.

⑦ 고용증명서의 요청

고정기간 고용계약은 퇴직일에 자동으로 만료되는데, 사업주와 별도의 합의가 없다면 임금은 퇴직일에 지급되어야 한다. 청소년에게 고용 관계가 종료되면 항상 고용 증명서를 요청하라고 조언하고 있다. 다른 직업을 구할 때 필요할 수 있으며, 고용을 신청할 때 유경험으로 인한 추가 점수를 획득할 수 있음을 알려주고 있다.

⑧ 기본 수칙

청소년이 지켜야 할 기본 수칙에 관한 리스트를 아래와 같이 제공하고 있다.

- 고용주의 지시를 따르라
- 제시시간에 일하고 합의한 대로 직무를 수행하라
- 작업장은 깨끗한 상태를 유지하라
- 고용주가 제공한 개인보호구를 사용하고 일할 때는 주의를 기울여라
- 직장 내 부적절한 대우와 괴롭힘은 금지되어있음을 기억하라
- 주어진 지시사항을 이해하지 못했다면 충고를 구하기 위해 묻는 것을 두려워하지 마라
- 공구 결함이나 문제점을 발견하면 관리자에게 알려라
- 필요한 경우에는 당신 또한 직업안전보건 담당자에게 연락할 수 있다
- 당신의 직무가 자신 혹은 타인에게 심각한 위험을 발생시킬 수 있다면, 작업을 거부할 권리가 있다. 가능하면 빨리 고용주에게 작업거부를 알려라

⑨ 도움요청에 대한 조언

- 고용 관계나 수행할 작업과 관련하여 고용주와 의견이 다르다면, 우선은 직장 안에서 먼저 논의하라.
- 노조대표, 직업안전보건 담당자, 유사 노동자대표가 있다면, 그들에게 도움을 요청하라.
- 부모에게 도움을 요청하라.
- 문제점이 해결되지 않을 경우, 당신은 직업안전보건당국의 전화서비스를 통해 도움을 구하라.

2) 특이점 및 한계

(1) 특이점

가) 노동권뿐만 아니라 학습권의 중요성 또한 강조

청소년의 노동이 연간 120시간을 넘어설 수 없음과 학교 교육이 있는 날에는 노동은 2시간 이내로 제한한 점을 보면 핀란드의 경우 노동보다는 교육받을 권리(학습권)에 더 방점을 두고 있는 것으로 보인다.

나) 청소년이 할 수 있는 업무범위를 구체적으로 정의
학습권을 침해받지 않는 선에서 노동할 경우, 청소년에게 반드시 안전한 노동이어야 함을 강조하고, 청소년에게 '적합한 일' 혹은 '가벼운 업무'라는 용어가 추상적이지 않고 구체적인 것으로 정의하고 있어 청소년이 할 수 있는 노동에 대하여 정확히 설명해주고 있다.

다) 유도교육의 의무화 및 청소년을 위한 구체적인 양식 제공
사업주의 유도교육이 의무화되어 있으며, 청소년이 사업주에게 행사할 수 있는 요구권에 대한 양식과 사업주의 설명의무에 대한 양식을 제공한다는 것이 인상적이다.

(2) 한계점

가) 주로 안전에 치중한 측면
안전보건과 관련해서는 '안전'만을 주로 다루고 있기에, 업무상 질병 및 특히 일터 괴롭힘에 관한 내용이 빈약한 편이다.

나) 정보제공의 일방향성 및 의견수렴의 한계
캐나다와 마찬가지로 정보제공이 일방적이고, 청소년의 의견수렴이 안 되는 구조

다) 구체적인 정보제공의 부족
청소년이 실제로 어떤 내용으로 무슨 도움을 받을 수 있는 지를 물을 수 있는 기관 혹은 단체에 대한 정보제공이 부족해 보인다.

3) 향후 한국 청소년 플랫폼 제작 시 참고지점

(1) 사업주에 대한 청소년의 요구권 양식과 사업주에게도 필요한 표준화된 양식의 개발 및 제공이 필요하다.

(2) 청소년 당사자끼리 서로에 대한 정보를 소통할 수 있는 공간 제공할 필요가 있다.

(3) 청소년에게 유해한 작업의 종류에 대하여 구체적인 내용을 제공해야 한다.

(4) 학습권 보장에 대한 법적 장치를 한국의 상황에 비추어 어떻게 마련할 수 있을지에 대한 고민이 필요하다.

(5) 노동안전보건에 대한 다양한 주제를 이용한 동영상 제작 공모전 유도 등을 통한 청소년의 직접 참여를 유도해야 한다.

(6) 플랫폼은 산업안전보건공단이나 노동부의 하위로 들어가는 것보다는 독립적인 도메인을 얻어 독자적으로 운영되는 것이 청소년의 접근성을 더욱 높일 것으로 보이며 접근의 절차적 단계를 줄이는 것이 효과적일 것으로 생각된다.

청소년 노동안전보건 플랫폼 구축 연구보고서

발 행 2020년 1월 31일

저 자 김지안.예병진.유선경.이기태.이나래.이숙견.이영일.조성식

발 행 처 한국노동안전보건연구소

홈페이지 www.kilsh.or.kr