

# 독일 산업안전보건 개요

윤조덕(사단법인 한국사회정책연구원 원장)

2018. 09. 03.

목 차	
I. 독일의 산업안전보건법과 체계 개요	.... 2
II. 독일공동산업안전보건전략	.... 15
III. 독일의 산업안전보건 근로자 참여 법령 및 제도	.... 31
IV. 독일의 위험성평가	.... 62
V. 독일의 사업장 감독	.... 84
VI. 독일의 산재전문의사와 산업보건의	.... 104
참고문헌	.... 146

# I. 독일 산업안전보건법과 체계 개요

## 1. 법령, 시행령, 기술규정 등 법령제정 체계

독일 기본법(Grundgesetz, 한국의 헌법에 해당함) 제74조(법령제정 대상)에는 법령제정 분야/영역에 대하여 규정하고 있다. 예를 들어, 기본법 제74조 제12호<sup>1)</sup>에는 입법자(Gesetzgeber)의 법률(Gesetze) 제정 영역으로 사업조직(Betriebsverfassung), 산업안전보건(Arbeitsschutz) 및 일자리소개(Arbeitsvermittlung)를 포함한 노동권(Arbeitsrecht) 및 실업보험(Arbeitslosenversicherung)을 포함한 사회보험(Sozialversicherung) 영역을 규정하고 있다<sup>2)</sup>.

개별법에는 법 시행 관련 사항들을 정하는 법규명령제정에 대한 위임규정을 두어 시행령 등을 제정을 할 수 있도록 하고 있다. 예를 들면, 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제18조(Verordnungsermächtigung, 법규명령제정권한위임)에 연방정부가 산업안전보건법 시행과 관련하여 법이 정하는 범위 내에서 법규명령(시행령 등)을 정할 수 있다고 규정하고 있다.

또는 개별 시행령(Verordnung)에는 관련 전문위원회를 설치하여 이 위원회에서 조사, 정리하여 작성한 기술규정을 관할 부서의 관보에 공포하여 적용할 수 있도록 규정하고 있다. 예를 들면, 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) 제20조(Ausschuss für Gefahrstoffe, 유해물질위원회)는 연방노동사회부(BMAS)에 유해물질위원회(노·사·정·학·산재보험조합으로부터의 전문가 21명으로 구성)를 설치하며, 이 위원회에서 조사, 정리하여 작성한 유해물질기술규정(Technische Regeln für Gefahrstoffe: TRGS)을 연방노동사회부 관보에 공포할 수 있다고 규정하고 있다.

또한 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법) 제15조에 산재보험조합들이 사업장 안전보건 관련하여 연방노동사회부의 승인을 받아 산재예방규정(Unfallverhütungsvorschriften)을 제정하여 회원 사업장에 적용할 수 있도록 규정하고 있다.

산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)  
제18조(법규명령제정권위임)

1) Artikel 74 Grundgesetz (Gegenstände der konkurrierenden Gesetzgebung)

(1) Die konkurrierende Gesetzgebung erstreckt sich auf folgende Gebiete:

12. das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsermittlung sowie die Sozialversicherung einschließlich Arbeitslosenversicherung;

2) Yoon(1993), p.19.

(1) 연방정부는 연방상원(Bundesrat)의 동의를 얻어 법규명령(Rechtsverordnung)으로 사업주 및 기타 책임자가 어떠한 조치를 취해야 하는지, 취업자가 이 법에 따른 의무이행을 위해 어떠한 행동을 취하여야 하는지를 정할 수 있다. 또한 법규명령으로, 이 법의 일정 규정이 제2조 제2항에 열거된 자 이외의 자를 보호하기 위해 적용될 수 있음을 정할 수 있다.

(2) 제1항에 따른 법규명령으로 특히 다음의 각 호를 정할 수 있다.

1. 특정 위험을 예방하기 위한 근로제공 기간 또는 시기, 취업자의 수의 제한 및 그 범위,
2. 취업자에 대한 특수한 위험이 있는 특정 작업도구 또는 작업절차의 사용금지, 관할관청에의 신고, 관할관청에 의한 허가 또는 특히 건강손상된 자의 근로제공 금지,
3. 작업절차 및 생산절차를 포함한 특수한 위험성이 있는 운전설비의 작동 전, 주기적 또는 행정관청의 명령에 의한 전문가에 의한 검사,
4. 취업자가 특정 위험업무를 개시 또는 수행하기 전 또는 이를 완료한 이후 노동의학적 검진, 이 경우 의사가 준수해야 할 의무,
5. 연방정부 또는 연방부처에 법규명령들의 적용을 자문하고, 현재의 최신의 기술, 법규명령들 내에 형성된 전제조건들을 충족시킬 수 있는 노동의학 및 위생에 상응하는 규정들과 기타 확인된 노동과학적 지식들을 조사하는 위원회의 설치. 연방노동사회부는 이 규정들과 지식들을 관보로 공포할 수 있다.

유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) 제20조(Ausschuss für Gefahrstoffe, 유해물질위원회)의 내용은 다음과 같다.

#### **유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung)**

##### **제20조(유해물질위원회, Ausschuss für Gefahrstoffe, ASG)**

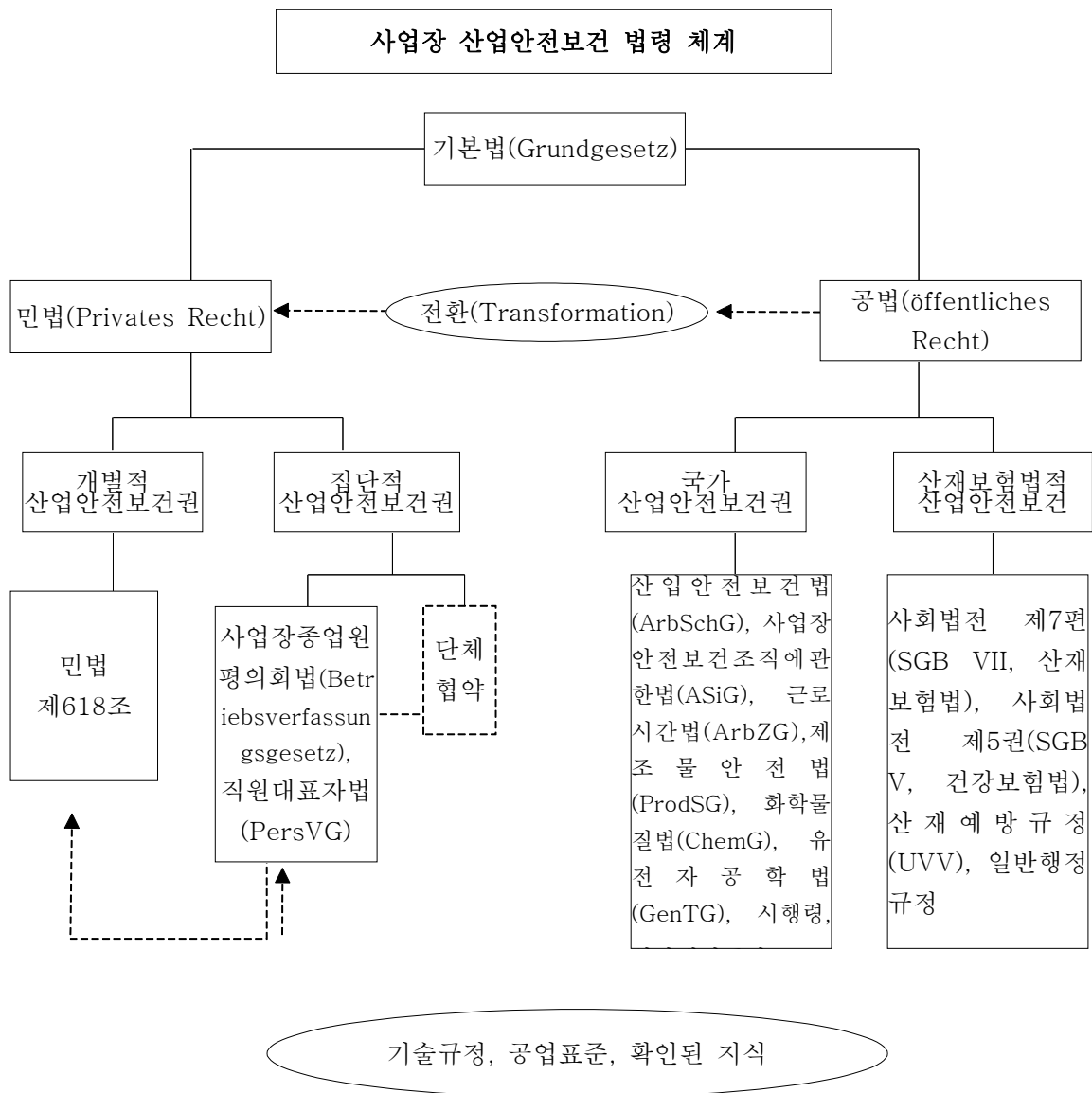
(1) 유해물질 관련 작업의 건강과 안전에 관한 모든 현안의 상담에 있어 유해물질위원회(AGS: Ausschuss fuer Gefahrstoffe)를 연방 노동사회부(Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales)에 설치해야 하며, 이 위원회는 사업주 측, 노동조합 측, 주(州), 법정 산재보험의 대표자 및 학계로부터의 기타 전문가로 구성해야 한다. 위원회는 최대 21명의 위원으로 구성해야 한다. 각 위원은 대리인을 지명해야 한다. 위원회는 명예직으로 활동해야 한다.

(2) 연방노동부사회는 위원회 위원 및 각 위원회의 대리인을 임명해야 한다. 위원회는 자체 운영 규칙을 채택해야 하며, 위원 중 한 명을 의장으로 선출해야 한다. 운영규칙과 의장의 선출은 연방 노동사회부의 인가를 받아야 한다.

(3) 위원회의 임무는 다음과 같다.

1. 위험물질 관련 활동 및 위험물질 분류와 표식 표시를 관리하는 규정의 제정. 그러한 규정은 기술 분야, 산업의학 및 산업위생의 첨단기술 및 관련 및 입증된 과학기술에 기초해 제정해야 한다.
2. 본 법령의 요구조건에 대한 구현절차의 제정.
3. 위험물질에 관련된 질문에 대해 연방 노동부에 자문 제공.
4. 다음과 같은 임무를 실행하는 방식으로 생물학적인계치 및 작업장허용농도를 정기적으로 권장하고 검토.
  - a) 한계치가 근로자의 건강과 안전을 보호 하는 방식으로 정의되었는지 확인한다.
  - b) 유럽연합회가 작업장허용농도 및 생물학적인계치를 정의한 각 물질에 대한 국내 한계치를 유럽공동체 한계치를 준수하는 방식으로 제시한다.

- (4) 연방 노동부사회부는 제3항에 따라 위원회가 확립한 규정과 결과를 노동사회부 관보 (Ministerialblatt)에 발표할 수 있다.
- (5) 연방정부 각 부처들은 위원회 회의에 대표자를 파견할 수 있다. 이 대표자는 요청에 따라 그 회의에 참석할 수 있어야 한다.
- (6) 위원회의 사업은 연방산업안전보건청(BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)이 수행한다.



[그림 1-1] 독일의 사업장 산업안전보건의 법적 구조

자료: Pieper(2012), Arbeitsschutzrecht, p.52

## 2. 독일 산업안전보건법령의 2원화체계<sup>3)</sup>

### 1) 개요, 역사적 배경

독일에서 공법적 산업안전보건법령 및 제도는 이원화되어 있다(그림 1 참조). 역사적으로 19세기 하반기에 국가 조직적 산업안전보건과 산재보험조합 자치운영의 산업안전보건의 발전되었다. 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제4장(Vierter Abschnitt Verordnungsermächtigungen)은 국가적 산업안전보건의 기반으로 그리고 사회법전 제7편(SGB VII, 산재보험법)은 산재보험적 산업안전보건으로서 관련규정들과 더불어 보다 나은 협력을 목표로 한다. 이원화제도 하에서 국가는 산업안전보건으로 두 가지 형태를 인지한다. 하나는 입법자로서 기본법(Grundgesetz) 제74조 제12호의 범위 내에서 법률과 시행령을 제정하고 이의 준수를 산업안전보건 국가기관 내지는 주정부의 사업장감독(Gewerbeaufsichtsbeamter)을 통하여 수행한다.

또 다른 하나는 사회법전 제7권(산재보험법)을 통하여 법적 산재보험 관리운영기관들에게 산업안전보건분야의 관할권 확립을 통하여 산업안전보건을 간접적 국가 업무 속에서 인지한다.

### 2) 민법적 산업안전보건

민법 제618조에 노무청구권자의 노무제공자에 대한 안전조치의무가 규정되어 있다.

#### 민법(BGB, Bürgerliches Gesetzbuch)

##### 제618조(안전조치의무, Pflicht zu Schutzmassnahmen)

(1) 노무청구권자는, 그가 노무의 실행을 위해 제공해야 할 장소, 장비나 기구를 설치 및 유지하고 자신의 지시 또는 지휘 하에 행해지는 노무제공을 규율함에 있어서, 노무제공의 성질이 허용하는 한도 내에서, 노무제공자의 생명 및 건강이 위협으로부터 보호되도록 조치하여야 한다.

(2) 노무제공의무자가 노무청구권자와 가정공동체 내에 있는 경우에, 노무청구권자는 거실과 침실, 식사, 근로시간 및 휴식기간에 관련하여 노무제공자의 건강, 풍습 및 종교를 고려할 때 이에 필요한 사설 및 조치를 취하여야 한다.

(3) 노무청구권자가 노무제공의무자의 생명 및 건강과 관련하여 부담하는 의무를 이행하지 않는 경우에, 노무청구권자의 손해배상의무에 대하여는 불법행위에 대해 적용되는 제842조 내지 제846조

3) “윤조덕·이용갑·김정훈·정영훈(2012), 독일의 유해물질관리에 관한 연구, 산업안전보건연구원”의 pp. 4-12, pp. 19-25 를 참조, 인용하였음.

의 규정이 준용된다.

자료: 김기선·박수근·강성태·김근주 편역(2014), 『독일 노동법전』, 한국노동연구원, pp. 239-240.

### 3) 공법적 국가 산업안전보건 법령

공법적, 국가 산업안전보건 법령으로 다음과 같은 법률이 있다. 예를 들면,

- 산업안전보건법 (Arbeitsschutzgesetz)
- 산업보건의 및 산업안전전문인력에 관한 법 (ASiG. Arbeitssicherheitsgesetz)
- 근로시간법 (Arbeitszeitgesetz)
- 기계기구 및 제품 안전법 (GPSG: Geraete und Produktsicherheitsgesetz)
- 화학물질법 (Chemikaliengesetz)
- 유전공학법 (Gentechnikgesetz)
- 청소년노동보호법 (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- 모성보호법 (Mutterschutzgesetz)

#### (1) 산업안전보건법 및 관련 시행령 체계

아울러 이들 법령에 근거하여 제정되는 시행령(Verordnung)이 있다.

예를 들면, 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)에 근거한 시행령으로는,

- 작업장 설계·설치 시행령(Arbeitsstättenverordnung)
- 건설사업장 안전 및 건강보호 시행령(Baustellenverordnung: Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen)
- 작업도구의 준비 및 사용에 있어서 안전과 건강보호에 대한 그리고 감독이 필요한 설비에 대한 그리고 사업장안전보건 조직에 관한 시행령(사업장안전시행령: Betriebssicherheitsverordnung: Verordnung ueber Sicherheit und gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, ueber Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes)
- 단말기작업 안전 및 건강 관리 시행령(Bildschirmarbeitsverordnung: Verordnung ueber Sicherheit und Gesundheitschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeraeten)

- 유해물질 관리 시행령(Gefahrstoffverordnung: Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen)
- 중량물의 수작업 취급시 안전과 건강 관리 시행령(Lastenhandhabungsverordnung: Verordnung ueber Sichereheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit)
- 개인보호구 사용시 안전과 건강관리 시행령(PSA-Benutzungsverordnung: Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausruestungen)
- 생물학적 작업물질 업무에 있어서 안전과 건강관리 시행령(Boistoffverordnung: Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen)

## (2) 화학물질관리법(Chemikaliengesetz) 및 관련 주요 시행령

독일 유해물질관리 관련하여 화학물질관리법(Chemikaliengesetz: ChemG: Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen)이 있으며, 이를 시행하기 위한 다음과 같은 시행령들이 있다(그림 2 참조)

- 1) 유해물질관리에 관한 시행령 (Gefahrstoffverordnung: GefStoffV: Verordnung zum Schutz vor gefaehrlichen Stoffen)
- 2) 유해물질 유통 금지 및 제한에 관한 시행령 (Verordnung üuber Verbote und Beschränkungen des Inverkehrbringens gefährlicher Stoffe, ubereitungen und Erzeugnisse nach dem Chemikaliengesetz (Chemikalien-Verbotsverordnung - ChemVerbotsV))
- 3) 화학물질 신고 수수료에 관한 시행령 (Verordnung über Kosten für Amtshandlungen der Bundesbehörden nach dem Chemikaliengesetz (Chemikalien-Kostenverordnung- ChemKostV)Chemikalien-Kostenverordnung: ChemKostV)
- 4) 해충박멸제품의 신고에 관한 시행령 (Verordnung über die Meldung von Biozid-Produkten nach dem Chemikaliengesetz (Biozid-Meldeverordnung - ChemBiozidMeldeV)
- 5) 해충박멸제품의 및 기타 해충박멸 제품과 이에 영향을 미치는 물질에 대한 화학 물질관리법적 절차의 허가에 관한 시행령 (Verordnung über die Zulassung von Biozid-Produkten und sonstige chemikalienrechtliche Verfahren zu Biozid-Produkten und Biozid-Wirkstoffen (Biozid-Zulassungsverordnung - ChemBiozidZulV)

- 6) 중독시 예방과 정보를 위한 보고의무에 관한 시행령 (Verordnung über die Mitteilungspflichten nach § 16e des Chemikaliengesetzes zur Vorbeugung und Information bei Vergiftungen (Giftinformationsverordnung - ChemGiftInfoV)
- 7) 오존층을 손상시키는 물질 관리에 관한 시행령 (Verordnung über Stoffe, die die Ozonschicht schädigen (Chemikalien-Ozonschichtverordnung - ChemOzonSchichtV)
- 8) 용제함유 색채 및 라크 관리 시행령 (Loesemittelhaltige Farben- und Lack-Verordnung (ChemVOCFarbV)
- 9) 신규화학물질 평가절차에 관한 시행령 (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Bewertung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 des Chemikaliengesetzes (ChemVwV - Bewertung) (Verwaltungsvorschrift-Neustoffe: ChemVwV-Neustoffe)
- 10) 좋은 실험실 실습원칙 준수의 관청감독절차에 관한 시행령 (Neufassung Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Verfahren der behördlichen Überwachung der Einhaltung der Grundsätze der Guten Laborpraxis (ChemVwV-GLP) vom 15. Mai 1997)
- 11) 물질 및 제재에 대한 형벌 및 벌금 부과에 관한 시행령 (Verordnung zur Durchsetzung gemeinschaftsrechtlicher Verordnungen ueber Stoffe und Zubereitungen (Chemikalien Straf- und Bußgeldverordnung - ChemStrOWiV)
- 12) 환경에 위험을 미치는 기존 유해물질의 평가 및 관리에 관한 시행령 (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 793/93 des Rates vom 23. März 1993 zur Bewertung und Kontrolle der Umweltrisiken chemischer Altstoffe (ChemVwV-Altstoffe) Vom 11. September 1997)

이외에도 다음과 같은 법령들이 있다.

- 13) 생물학적물질관리 시행령 (Biostoffverordnung (BioStoffV)
- 14) 생물학적물질관리 시행령에 대한 유럽연합 지침 (EG-Vorschriften zur Biostoffverordnung (Richtlinie 2000/54/EG)
- 15) 유해물질관리에 관한 유럽연합 지침 (EG-Vorschriften zum Gefahrstoffrecht)

이들 유럽연합 지침들(EU Richtlinien)은 독일내의 법령 또는 규정에 반영되어야 한다. 반면에 유해물질관리 관련 유럽연합시행령(EU-Verornungen)은 독일 유해물질관리에 직접영향을 미치면서 독일법령에 반영하지 않고 바로 법적효력을 가지고 통용된다. 즉,

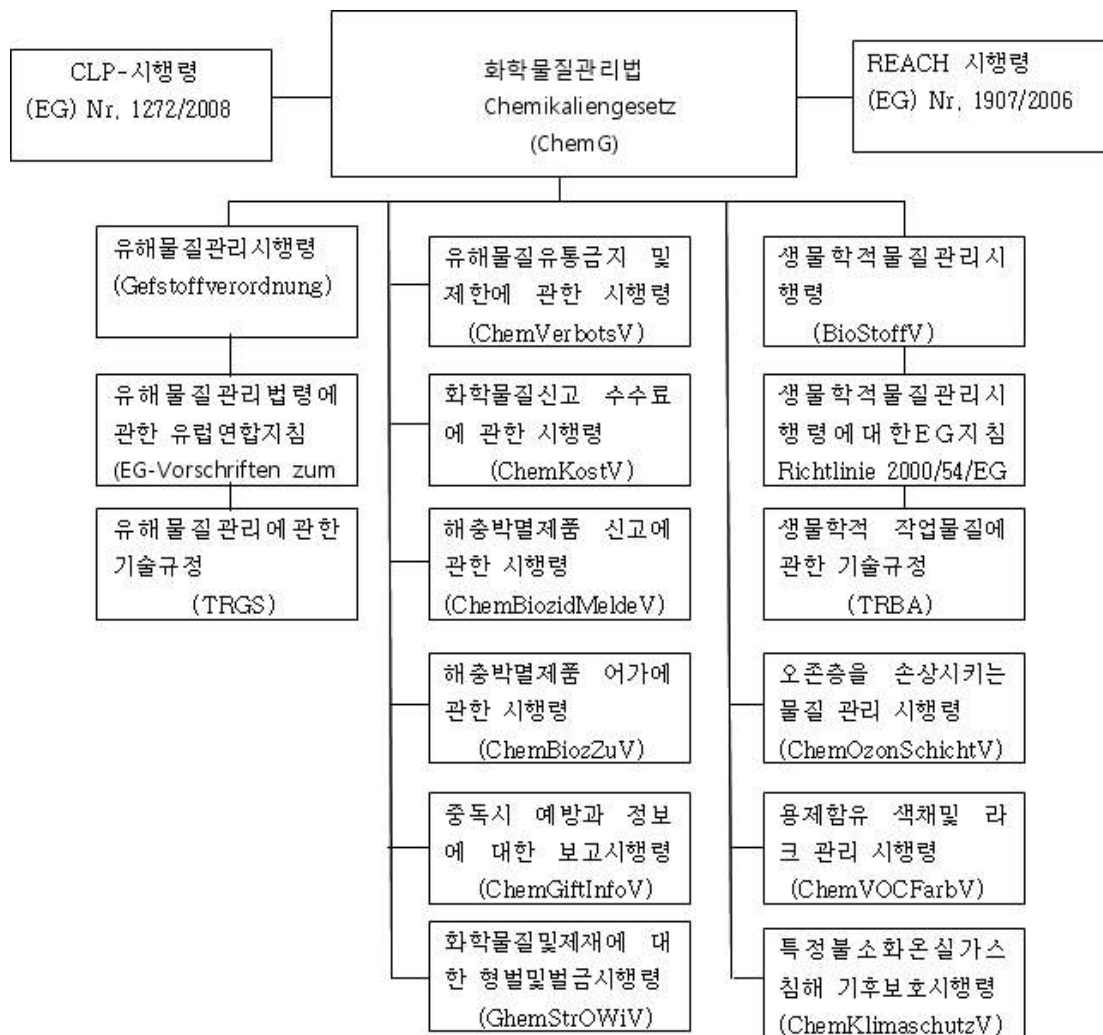
- 16) 화학물질의 분류, 라벨링 및 포장에 관한 유럽연합 시행령(CLP-Verordnung: Verordnung (EG) Nr.1272/2008 des Europaeischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 ueber die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und



Gemischen, zur Aenderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Aenderung der Verordnung (EG) Nr.1907/2006)

17) 화학물질의 등록, 평가, 인가 및 제한에 관한 유럽연합 시행령(REACH-Verordnung: Verordnung (EG) Nr.1907/2006 Registration, Authorisation and Restriction of Chemicals)

<그림 1-2> 화학물질관리 법령 및 관련 시행령



자료: Schönemann • Lenz(2011), Pflichtenheft Gefahrstoffrecht, p.20

#### 4) 공법적 산재보험조합 자율 산업안전보건 법령

공법적 자율 산업안전보건은 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법)을 통하여 규정된다. 이에 근거하여 산재보험조합은 그의 회원 사업장과 그에 종사하는 피보험자들을 위하여 법적 구속력을 가지는 산재예방규정(Unfallverhuetungsvorschriften: UVV)을 제정한다(사회법전 제7권 제15조).

법적 산재보험관리운영기관들은 자율적인 권리로서 사회법전 제7권 제15조에 의거하여 산재보험조합의 규정(BGV: Berufsgenossenschaftliche Vorschriften)을 제정한다. 이들 규정은 연방노동사회부로부터 전문적인 인가를 받아야 한다.

##### 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법)

##### 제15조(산재예방규정, Unfallverhütungsvorschriften, UVV)

(1) 산재보험운영기관연합들은 독일 법정 산재보험연맹(DGUV)의 동의하에 단체의 자율운영권으로서 산업재해, 직업병 및 노동에 기인한 건강위험 또는 효과적인 응급조처에 관한 다음 분야들에 대한 산재예방규정들, 이 규정들이 예방을 위하여 적절하고 필요하고 그리고 이에 대한 국가 산업안전보건규정들이 없는 한에 있어서, 을 제정·공포할 수 있다;

1. 사업주가 사업장재해, 직업병 및 작업에 기인한 건강위험을 예방하기 위하여 강구해야하는 시설, 명령 및 대책 그리고 이들 업무를 다른 사람에게 위탁하는 형식,
2. 사업장재해, 직업병 및 작업에 기인한 건강위험을 예방하기 위한 피보험자의 행위,
3. 사업주가 실시해야하는 건강검진과 기타 노동의학적 대책; 피보험자 및 제3자에게 생명과 건강상 작업에 기인한 위험을 수반하는 작업의 수행기간동안 그리고 작업종료 후,
4. 앞의 제3호에 의하여 건강진진 또는 노동의학적 대책을 위탁받은 의사가 갖추어야할 전제조건,
5. 사업주에 의하여 효율적인 응급조치의 확보,
6. ‘사업장의사 및 산업안전전문인력에 관한 법 (ASIG: Gesetz über Betriebsaerzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)’ 의 수행을 위하여 사업주가 강구해야할 대책,
7. 산재보험법(사회법전 제7권, SGB VII) 제22조에 의거하여 기업 내에서 피보험자의 생명과 건강을 위하여 현존하는 작업에 기인한 위험과 취업자 수를 고려하여 임명해야 하는 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte)의 수.

제1문 제3호에 의한 산재예방규정 속에는 노동의학적인 예방차원의 건강진단을 산재보험운영기관들을 통하여 권유할 수 있다. 독일 법정 산재보험연맹(DGUV)은 산재예방규정들의 제정·공포에 법적 통일성을 향해 노력한다(영향을 미친다).

(1a) 농업부문 산재보험 내에서 제1항은 농업부문 산재보험운영기관에 의해 제정·공포된 산재예방규정들에 따라서 적용된다.

(2) 산재보험운영기관들이 제1항제1문제3호에 의하여 산재예방규정들을 제정한다면, 산재보험운영기관들은 산재예방규정들에서 명시한 목적을 위하여 또한 사업주를 통하여 건강진단을 받은 당사자들에 관한 다음과 같은 자료들의 수집, 가공 및 사용에 관해서도 규정할 수 있다:

1. 성명, 생년월일, 성별,

2. 주소,
3. 입사일자, 퇴사일자,
4. 개인관리번호,
5. 해당 의료보험,
6. 작업장으로부터 기인한 위험의 종류,
7. 업무의 종류, 해당 업무의 시작한 날과 끝난 날,
8. 예전의 업무가 그 수행업무 중에 건강위험이 존재하였다는 것이 알려진 경우에, 그 예전 업무의 종류와 그 업무에 종사한 시기,
9. 의학적인 예방차원의 건강진단 날짜와 진단결과, 건강진단 분석자료들을 사업주에게 통보하는 것은 허락되지 않는다,
10. 다음 정기 건강검진 일자,
11. 건강검진을 담당한 의사의 이름과 주소.

산재보험운영기관들이 제1항 제2문에 의거하여 산재예방규정을 제정한다면, 제1항과 법 제24조(사업장 밖의 노동의학서비스기관 및 안전공학서비스기관) 제1항 제3문과 제4문의 규정도 아울러 적용된다.

(3) 제1항 제1호부터 제5호까지의 규정들은 광산 감독관청의 감독 하에 있는 사업장에는 적용되지 않는다.

(4) 제1항에 의거한 산재예방규정들은 연방노동사회부(BMA)의 허락을 받아야 한다. 여기에서 허락 여부의 결정은 주(州)들의 최상급 관할 행정기관들과의 협조 속에서 이루어진다. 산재예방규정들이 어느 한 산재보험운영기관에 의해 제정되고 이것이 어느 한 주(州)의 감독 하에 있다면, 해당 주(州)의 최상급 관할 행정기관이 연방노동사회부와 협조 하에 허락 여부를 결정한다. 이 허락은, 규정들이 제1항에 의한 권한의 범위 내에 있고 절차에 적합하게 산재보험운영기관 대표자회의에 의결되었으면, 승낙되어야 한다. 제4문에 의한 허락전제조건들의 충족은 허락의 승낙을 위한 제안 속에 설명되어진다. 여기에 산재보험운영기관은 특별히 다음과 같은 사항을 제시하여야 한다

1. 국가 산업안전보건규정들 내에 명시된 대책들의 속에 하나의 규정이 목표에 부합하지 않는다,
2. 산업안전보건규정들과 더불어 얻고자 노력한 예방목표가 예외적으로 산업안전보건법 (Arbeitsschutzgesetz) WP18WH WP2항 제5호에 의거하여 구성된 위원회에 의해 조사된 규정들을 통하여 이루어지지 않는다.
3. 독일 연방 및 주(州)들의 산업안전보건관청의 참여하에 하나의 특별한 절차 내에 제1호 및 제2호에 의해 필요한 확정(Feststellungen).

제6문에 의한 지도에 대해 제1항제1문제6호에 의한 산재예방규정들에서 연방노동사회부가 ‘사업장 의사 및 산업안전전문인력에 관한 법(ASIG)’ 제14조에 의한 법규명령 제정권의 위임에 의해 전혀 사용을 하지 않은 하나의 증거로 충분하다.

(5) 사업주는 제1항에 의하여 제정된 산재예방규정들을 알아야 하며 또한 피보험자들에게 교육할 의무가 있다.

이 산재예방규정(이전에는 VBG, 현재는 BGV)은 시행규정이며 법적 구속력을 갖는다. 그 종류는 다음과 같다.

- BGV A(산재보험조합규정: 일반규정, 사업장 안전보건조직; Allgemeine Vorschriften, Betriebliche Arbeitsschutzorganisation)
- BGV B(산재보험조합규정: 영향; Einwirkungen)

- BGV C(산재보험조합규정: 사업의 종류/업무 · 작업; Betriebsart/Tätigkeiten)
- BGV D(산재보험조합규정: 작업장/작업절차; Arbeitsplatz/Arbeitsverfahren)

○ 그 외의 산재보험조합 규정

법적 산재보험관리운영기관들은 이외에도 규칙, 정보 및 기본원칙들을 제정한다. 즉,

- BGR (Berufsgenossenschaftliche Regeln, 산재보험조합 규칙)
- BGI (Berufsgenossenschaftliche Informationen, 산재보험조합 정보)
- BGG (Berufsgenossenschaftliche Grundsätze, 산재보험조합 기본원칙)

규칙(BGR) 과 정보(BGI) 는 법령으로서의 성격을 갖는 것이 아니고 사업주에게 산재예방규정들(BGVen) 속에 정의되어 있는 보호목표들에 도달할 수 있는 지침을 제공한다. 사업주가 이들 규칙(BGR) 과 정보(BGI)를 실천한다면 그는 그의 법적 책임을 수행하기 위한 시작을 할 수 있다. 이에서 벗어나면 그는 보호목표를 달성하기 위하여 리스크관찰/위험성평가에 대하여 그리고 다음의 정하여진 보호대책을 입증하여야 한다.

기본원칙(BGG)은 검사절차 및 산업의학적 건강검진을 서술한다. 내용은 개별 측정 또는 검진에 관한 것이다.

이 외에도 법적 요구들을 구체화하고 수행하기 위한 기술규정들이 있다. 이른바 하위 법적 규정들이다.

	국가 기술규정 (Nationale Technische Regeln; TR)	
기술규정	표시	법적근거
TRBS	TR für Betriebssicherheit (사업장안전 기술규정)	Betriebssicherheitsverordnung (사업장안전시행령)
TRGS	TR für Gefahrstoffe (유해물질 기술규정)	Gefahrstoffverordnung (유해물질 관리 시행령)
TRBA	TR für biologische Arbeitsstoffe (생물학적 작업물질 기술규정)	Biostoffverordnung (생물학적작업물질 관리시행령)
ASR	TR für Arbeitsstätten (사업장설계설치 기술규정)	Arbeitsstättenverordnung (작업장설계, 설치 안전시행령)
RAB	Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (건설사업장안전 기술규정)	Baustellenverordnung (건설사업장안전시행령)
SprengLR	Sprengstoff Lagerrichtlinien (폭발물질 저장소 기술규정)	2.Sprengstoffverordnung (제2차 폭발물질안전시행령)
BGR	Berufsgenossenschaftliche Regeln	SGB VII (산재보험법)

	(산재보험조합 규칙)	
BGI	Berufsgenossenschaftliche Information (산재보험조합 정보)	SGB VII (산재보험법)
BGG	Berufsgenossenschaftliche Grundsätze (산재보험조합 기본원칙)	SGB VII (산재보험법)

이들 기술규정들은 다음과 같은 기구들을 통하여 제정된다.

- 민간단체, 예를 들면 독일공업표준연구소 (Deutscher Institut für Normung)
- 공법적/자문 위원회, 예를 들면 유해물질위원회 (Ausschuss für Gefahrstoffe)

이들 규정들은 공통적으로 법적으로 직접적으로 영향을 주지는 않고 설계·설치를 위한 지침서를 제공한다. 이들 규정들의 응용은 추정 영향을 배제한다.

□ BGV A (산재보험조합규정: 일반규정, 사업장 안전보건조직)

- 일반규정과 사업장안전보건조직에 관한 BGV A 로는 다음과 같은 규정들이 있다.

○ 일반규정 (A - Allgemeine Vorschriften)

- BGV A1 (VBG 1): 예방의 기본원칙 (Grundsätze der Prävention)
- DGUV Vorschrift 2: 사업장의사(산업보건의) 및 산업안전전문인력 (Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
- BGV A3 (VBG 4): 전기설비 및 운전도구(Elektrische Anlagen und Betriebsmittel)

○ 사업장 산업안전보건조직 (A - Betriebliche Arbeitsschutzorganisation)

- BGV A4 (VBG 100): 산업의학적 건강검진 (Arbeitsmedizinische Vorsorge)
- BGV A8 (VBG 125): 작업장에서 안전보건 표시

### 3. 예방 4.0 등 최근의 변화

#### 1) ‘인더스트리 4.0’ 과 ‘산업안전보건 4.0’

독일은 저출산 고령화라는 숙련 노동력 감소 문제와 독일 제조 경쟁력을 위협하는 미국 주도의 디지털화에 대응해 몇 년간의 논의와 준비를 거쳐 전 국가적인 전략으로 2011년부터 ‘인더스트리 4.0 (Industrie 4.0)’이란 명칭으로 기술정책을 추진하여 왔다<sup>4)</sup>.

4) (2017), “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”, 『사회법 연구』, 제32호, 2017년 8월 31일, p. 282에서 인용함.

그러나 오로지 기술발전에만 의존하는 비전은 이미 과거에도 많은 이유로 현실적이지 못하다는 지적을 받았다. 이에 따라 독일에서는 인더스트리 4.0에 대한 논의를 최근 ‘노동 4.0 (Arbeiten 4.0)’에 대한 논의를 통해 보완하고 있다. 정치권뿐만 아니라 노사 당사자들이 노동 4.0에 대한 논의에 참여하고 있으며, 연방노동사회부(MBAS)는 노사 대표들과 전문가들로 구성된 전문가문단과 2년의 논의과정을 거쳐 2016년 말 ‘노동 4.0 백서 (Weiss Buch - Arbeiten 4.0)’를 발표하였다<sup>5)</sup>.

이 백서의 제4장(노동 4.0) 제4절에 ‘4.4 건강한 노동: 산업안전보건 4.0 을 위한 기제 (4.4 Gesunde Arbeit : Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0)’가 정리되어 있다<sup>6)</sup>.

## 2) ‘노동 4.0’ 백서 4장 노동4.0의 4.4절 건강한 노동

노동 4.0의 4.4절 건강한 노동의 내용은 다음과 같은 세 가지로 사항으로 요약 된다<sup>7)</sup>.

1. 산업안전보건은 디지털화 뿐만 아니라, 점점 더 현저해지는 인구구조의 변화에 맞게 하여야 한다. 이를 위해, 노동으로 인한 신체적 부하뿐만 아니라 정신적 부하도 더욱 중요하게 고려하여야 할 필요가 있다.

2. 이에 따라 연방노동사회부는 산업안전보건의 기제를 “산업안전보건 4.0”으로 발전시키기 위해 영향을 미칠 것이다(노력할 것이다). 이를 위해 그 중에서도, 업무에 기인한 정신적 부담에 있어 건강을 보호하고 강화하기 위한 독일공동산업안전보건전략 프로그램(GDA-Programm)<sup>8)</sup>을 2018년도 이후에도 지속해 나갈 것이다.

3. 더 나아가 연방노동사회부는 개별 부처를 초월한 혁신·연구·이전 전략으로서의 “노동 4.0”을 발전시키는 데에 기여할 것이다. 특히 이니셔티브 노동의질 향상(INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit)<sup>9)</sup>은 또한 미래에 이들 지식들을 현장에 이전되도록 할 것이다.

독일공동산업안전보건전략 프로그램(GDA-Programm)은 2008년부터 제1차 독일공동산업안전보건전략 프로그램(2008~2012)이 수행되었으며, 현재는 제2차 독일공동산업안전보건전략 프로그램(2013~2018)이 수행 중에 있다.

5) (2017), “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”, 『사회법 연구』, 제32호, 2017년 8월 31일, p. 284에서 인용함.

6) BMAS(2017), Weissbuch - Arbeiten 4.0, März 2017, S. 135~141.

7) BMAS(2017), Weissbuch - Arbeiten 4.0, März 2017, S. 141.

8) GDA = Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.

9) 독일의 INQA는 세 단계를 걸쳐 발전하였다. 1973년 ILO에서 노동의 인간화를 선언한 후, 독일연방정부에서는 1974년 노동의 인간화(Humanisierung der Arbeit) 프로그램을 수립하고 이에 관한 여러 분야의 연구 프로젝트를 연방정부 차원에서 지원하고 그 결과를 노동 현장에 접목하는 노력을 하였다. 그후 1980년대 후반 프로그램의 명칭을 ‘기술과 노동(Technik und Arbeit)’으로 변경하여 시행하였으며, 2000년대 초반부터는 현재의 ‘이니셔티브 노동의 질 향상(INQA)’로 변경하여 시행하고 있다.

## II. 독일공동산업안전보건전략

### 1. 독일공동산업안전보건전략 프로그램(GDA-Programm)

#### 1) 관련 법령

독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)<sup>10)</sup> 제20조a 및 제20조b에 ‘독일의 공동산업 안전보건전략(Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: GDA)’에 대하여 규정하고 있다.

산재예방계획의 수립·공표와 관련하여 독일 연방정부와 주정부 그리고 산재보험운영 기관들의 대표자 각각 3인씩으로 구성되는 국가산업안전보건회의에서 산업안전보건전략을 계획, 시행 및 피드백 하도록 규정하고 있다. 여기에 사업주연합단체, 노동자연합단체 대표자 3인까지 참여하여 자문할 수 있다. 또한 독일공동산업안전보건전략에 포함되어야 할 사항들이 법에 규정되어 있다<sup>11)</sup>.

#### 독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)

##### 제20조a(독일공동산업안전보건전략)

(1) 이 법의 이 장(제5장 Fünfter Abschnitt : 독일공동산업안전보건전략)의 규정에 의거하여 독일 연방정부, 주정부 및 산재보험관리운영기관들은 산업안전보건의 관점에서 독일의 공동산업안전보건 전략(Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)을 개발하고 이의 시행과 후속적 개발을 확보하여야 한다. 사고와 직업병 및 노동에 기인한 건강위험예방 및 인간에 적응하는 노동설계를 위한 주어진 법적 과제의 인식과 더불어 연방정부, 주정부 및 산재보험운영기관들은 독일의 공동산업안전보건 전략의 목표를 달성하기 위하여 기여하여야 한다.

(2) 독일의 공동산업안전보건전략은 다음의 사항을 포함한다.

1. 공동산업안전보건 목표의 개발,
2. 일관된(통일된) 원칙에 의거한 우선적 업무분야 및 작업 프로그램의 중점사항의 확정 및 이들 사업의 시행,
3. 합한 지표에 의거한 산업안전보건목표, 업무분야 및 작업 프로그램의 평가,
4. 사업장 자문 및 감독에 있어서의 산업안전보건 담당 주정부 관청 및 산재보험 관리운영기관 간의 조율방식의 확정,

10) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) vom 7. August 1996 (BGBl, I S. 1246), zuletzt geändert durch Art. 8 BUK-Neuorganisationsgesetz vom 19. 10. 2013 (BGBl, I S. 3836)

11) NAK, 15. 01. 2010, Ziele und Inhalte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

5. 알기 쉽고, 개괄적이고 여러 기관의 협력 하에 이루어진 법령 및 규정의 제정.

#### **제20조b(국가산업안전보건회의)**

(1) 제20조a 제1항 제1문에 의한 독일의 공동산업안전보건전략의 개발, 조정 및 후속적 개발의 업무는 제20조a 제1항 제1문에 의한 국가산업안전보건회의(Nationale Arbeitsschutzkonferenz: NAK)에 의하여 이루어진다. 국가산업안전보건회의는 독일연방정부, 주정부, 산재보험관리운영기관에서 각각 3명의 대표자로 구성되며, 각각 3명의 대리위원(Stellvertreter)을 정한다. 이외에 사업주연합단체와 노동자연합단체는 제20조a 제2항 제1호, 제2호, 제3호 및 제5호의 사항을 다루기 위하여 각각 3인까지의 대표자를 국가산업안전보건회의에 보낸다; 이들은 회의에 자문역할로 참여한다. 국가산업안전보건회의는 운영규정을 제정하며 여기에는 특별히 작업과정과 의사결정절차를 규정한다. 운영규정은 만장일치로 결정한다.

(2) 노동에 있어서 안전과 보건을 취급하는 모든 시설들은 국가산업안전보건회의에 안전보건 목표, 업무분야 및 작업 프로그램을 제안할 수 있다.

(3) 국가산업안전보건회의는 매년 1회 개최되는 안전보건포럼(Arbeitsschutzforum)을 통하여 지원된다. 안전보건포럼에 사업주연합단체, 노동자연합단체, 직업연맹, 과학자연맹, 건강보험관리운영기관, 연금보험관리운영기관, 노동에 있어서 안전과 보건을 취급하는 시설, 취업능력촉진시설 등의 실무대표자가 참여한다. 안전보건포럼의 업무는 실무적·전문적 보고서가 공동의 독일공동산업안전보건전략의 개발과 보완에 조기에 실제적으로 참여토록 하고 국가산업안전보건회의를 자문하는 것이다.

(4) 제2항에 의한 제안절차 및 제3항에 의한 안전보건포럼의 진행에 관한 세부사항은 국가산업안전보건회의의 운영규정에서 정한다.

(5) 국가산업안전보건회의 안전보건포럼의 업무는 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BAuA)이 관장한다. 방법과 절차에 관한 세부사항은 국가산업안전보건회의의 운영규정에서 정한다.

## **2) 독일공동산업안전보건전략이란 무엇인가?**

독일공동산업안전보건전략 (GDA: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)은 독일연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관들이 작업장에서 안전과 보건 분야에 공동으로 수행하는 독일 전역에 적용되는 정책이다. 이 정책은 공동으로 확정한 산업안전보건 목표를 달성하기 위하여 합의된 계약을 위한 기초를 세운다.

예를 들어, 산재보험관리운영기관의 사업장 안전보건감독과 주정부의 안전보건감독 관청간의 협력이 확실히 개선되어야 한다. 이는 사업장을 보다 더 잘 자문하고 감독하는데 기여한다. 또한 산업안전보건 분야의 법령과 규정이 이용자친화적이고 투명해져야 한다.

독일공동산업안전보건전략과 더불어 독일의 발전과 동시에 유럽연합 및 국제적 발전을 고려한다. 공동산업안전보건전략 및 산재보험관리운영기관들의 협력의 법적 토대는 2008



년 11월부터 개정된 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)과 산재보험법(사회법전 제7편, SGB VII)에 규정되었다.

### 3) 독일공동산업안전보건전략의 핵심

핵심 사항은 다음과 같은 다섯 항목이다.

1. 공동의 산업안전보건 목표의 개발
2. 합의된 기본사항들에 의한 우선적인 수행분야 및 작업프로그램들의 추출 및 이들의 수행
3. 목표, 수행분야 및 작업프로그램의 개선
4. 사업장 자문 및 감독에 있어서 산업안전보건을 관할하는 주정부 관청과 산재보험관리 운영기관의 합의된 절차의 확정
5. 알기 쉬운, 개괄적인 그리고 합의된 법령 및 규정의 제정.

### 4) 독일공동산업안전보건전략은 무엇을 이룩해야 하는가?

아주 일반적으로 독일에서 산재예방작업은 효과적이고 효율적으로 설계되어야 한다.

모든 분야에서 지속적인 그리고 이와 더불어 오랫동안 중요시 되는 예방이 수행되도록 사업장을 위한 동기가 형성되어야 한다. 이는 사업장에서 안전보건의 체계적인 인식 및 사업주와 취업자에게 안전과 보건 의식의 강화를 내포한다. 목표 달성은 사업장에서 지속적인 건강증진을 통하여 지원된다.

산업재해 및 노동에 기인한 질병의 감소를 통하여 사업장과 국민경제는 비용을 절감한다. 산업안전보건은 혁신을 지원하여야 하며 방해하여서는 아니 된다.

### 5) 독일공동산업안전보건전략은 어떻게 추진되는가?

독일공동산업안전보건전략은 국가산업안전보건회의(NAK)에 의하여 정치적으로 추진되고, 계속 발전되고 평가된다.

국가산업안전보건회의(NAK)는 2008년 12월 설치되었으며 연방정부, 주정부 그리고 법적 산재보험의 각각 3명의 의사결정권을 가진 대표로 구성된다. 여기에 각각 자문 역할로서 사회적 파트너(사업주단체 및 노동조합) 전국연맹의 대표자 3명까지 참여한다.

국가산업안전보건회의(NAK)는 매년 개최되는 산업안전보건포럼(Arbeitsschutzforum)으로부터 그의 추진과제들을 자문 받는다.

국가산업안전보건회의(NAK)를 지원하기 위하여 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : BAuA)에 사무실이 설치되었다.

## 2. 제1차 독일공동산업안전보건전략 (2008~2012)

### 1) 제1차 독일의 공동산업안전보건정책의 목표 (2008~2012)

연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자는 노동에 있어서 안전과 보건을 개선하기 위하여 최초로 3자 모두에게 적용되는 목표와 수행분야를 합의하였다<sup>12)</sup>.

**첫 번째 목표: 산업재해 빈도와 강도의 감소.**

**두 번째 목표: 근골격계 부담 및 질환의 감소.**

**세 번째 목표: 피부질환의 빈도와 강도의 감소.**

#### (1) 첫 번째 산업안전보건 목표: 산업재해 빈도와 강도의 감소

○ 수행분야: ① 건설작업 및 조립작업,

② 화물 적재 및 하역, 차량운행 및 화물운송업,

③ 사업장 신규 이입자: 직업초년생, 직업전환자, 하청업체, 파견노동자

이 목표를 달성하기 위하여 심리적인 잘못된 부담 감소 및 기업 내에서 안전보건의 체계적 인식을 촉진하는 대책들이 도입되어야 한다. 특히 중소기업에 중점을 두어야 한다.

독일에서 산업재해는 꾸준히 감소하여 왔다. 그러나 2006년 산업부문에서 산업재해자 수는 다시 증가하였으며, 사망재해자 수는 약 8% 증가하였다<sup>13)</sup>.

소기업과 특정 경제분야(예를 들면, 건설업, 농업, 금속업, 도소매업 및 사무업) 내에서 예전과 같이 높은 위험성이 나타난다. 영세사업장 및 소규모사업장 내에서 산재장해연금을 초래하는 중증재해발생율이 현저히 증가하였다 - 취업자 9인 이하 사업장 내에는 이와 같은 산재장해연금을 초래하는 중증재해발생율이 전체 사업장 평균보다 41%나 높다.

유럽연합(EU) 정책은 산업재해발생율을 2007~2012년 기간 동안 25% 감소시키는 것을 확고한 목표로 확정하였다. 독일은 이와 같은 까다로운 목표의 달성을 위하여 기여하여

12) <http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2008-12.html>

13) 2006 산업부문 산재보험조합의 업무상사고(Arbeitsunfall) 사망자수는 642명이며 이는 전년도(2005년, 589명)보다 9.0% 증가한 것이다(DGUV(2007), S. 6). 그리고 2006년 산업부문과 공공부문을 합한 업무상사고 사망자수는 711명으로 전년도(2005년, 656명)보다 8.4% 증가하였다(DGUV(2016), S. 40).

야 한다<sup>14)</sup>.

### (2) 두 번째 산업안전보건 목표: 근골격계 부담 및 질환의 감소

- 수행분야: ① 보건의료업(재활, 입원 및 통원 간호/개호업무 포함),  
② 일방의/한쪽의 부담 업무 또는 움직임이 적은 업무 (사무실 업무),  
③ 식료품산업에서 생산작업장,  
④ 정밀기계 조립업 분야,  
⑤ 음식숙박업,  
⑥ 공공교통(철도 및 전철)에서의 승객운송.

여기에는 소규모·중소기업이 핵심이다. 또한 작업/노동의 인간공학적이고 연령에 따라 적합하게 설계/설치되어야 하며, 심리적 부담 및 기업 내에서 안전보건의 체계적 인식 축진이 이에 상응하여 고려되어야 한다.

2005년도 한 해 동안 근골격계 질환으로 약 1억일 근로손실일수가 발생하였다. 이는 전체 근로손실일수의 약 1/4에 해당한다. 이에 상응하여 기업경제적인 그리고 국민경제적인 손해가 크다. 같은 년도에 약 30,000명이 근골격계질환으로 인하여 조기에 노동생활을 은퇴하였다. 이는 건강에 기인한 조기(은퇴)연금수급자의 약 1/5에 해당된다. 근골격계질환은 사회보장시스템에 대하여 커다란 비용요인이다. 기업측면에서 법적인 근골격계질환 예방 의무뿐만 아니라 경제적인 이해관계도 동시에 존재한다.

근골격계질환에 대한 노동세계 연관된 집중적인 예방은 취업자의 건강손실과 기업의 경제적 손해를 보호한다. 노동능력과 취업능력 개선을 위한 기대되는 기여는 연금수급개시 연령을 높이고 사회통계적인 변화(노동 참여 연령 층)의 관점에서 공동체적인 이해관계에 놓인다.

### (3) 세 번째 산업안전보건 목표: 피부질환의 빈도와 강도의 감소.

- 수행분야: ① 습한 환경에서의 작업(습기작업)  
② 피부손상물질을 사용하는 업무(예를 들면, 냉각물질, 모토오일, 유기용제, 세척물질)

여기에는 또한 물질의 대체제를 특별히 고려하여야 한다.

상당수의 취업자들이 피부위험성에 노출되어 있다. 이는 무엇보다도 건강분야, 음식료품업, 건설업, 금속업 및 도소매업. 질환자에 대한 자주 심각한 직업적 및 경제적인 영향

14) Kurzbegründungen der gemeinsamen Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder 2008-2012

에 직면하여 피부질환 예방은 높은 우선순위에 들어간다. 2004년 한 해 동안 피부질환으로 인한 국민경제적 비용은 12.5억 유로로 추정된다<sup>15)</sup>.

이와 같은 산업안전 목표들과 수행분야들로부터 11개의 작업프로그램이 있다(표 1 참조)<sup>16)</sup>. 이들 프로그램들의 ‘카테고리 I’ 과 ‘카테고리 II’ 로 구분되다. ‘카테고리 I’ 은 연방정부, 주정부 및 산재보험 모두의 통일된 기준에 의한 구속력 있는 전국에 걸친 이행을 전제로 하며, ‘카테고리 II’는 통일된 기준에 의한 이행을 전제로 하나 연방정부, 주정부, 산재보험에서 선택적으로 참여를 할 수 있다.

< 표 2-1> 독일공동산업안전보건정책의 11개 프로그램(2008~2012)

산업안전보건 목표	산업재해 빈도 및 강도 감소	근골격계 부하 및 질환 감소	피부질환의 빈도 및 강도 감소
<b>공동 수행 분야</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 건설작업 및 조립작업</li> <li>○ 파견근로 및 사업장 신규 취업자</li> <li>○ 운수업 (사업장내 및 공공부문)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보건의료업</li> <li>○ 일방적으로 잘못된 부담을 갖는 그리고 작업자의 동작이 용이하지 않은 업무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 습기하 작업</li> <li>○ 피부손상물질 접촉</li> </ul>
<b>작업프로그램 카테고리 I</b> (연방정부, 주정부, 산재보험 모두의 통일된 기준에 의한 구속력 있는, 전국에 걸친 이행)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 건설작업 및 조립작업에서 안전과 건강보호</li> <li>2. 시간제근로에서 안전과 건강보호</li> <li>3. 안전한 운행과 운반 (사업장내 및 공공부문)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. 간호/개호에 있어서 안전과 건강보호</li> <li>5. 사무실에서의 건강과 성공적 작업</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 습기하에서의 작업 및 피부손상 물질을 사용하는 업무에서 건강보호</li> </ol>
<b>작업프로그램 카테고리 II</b> (통일된 기준에 의한 이행; 연방정부, 주정부, 산재보험 선택적 참여)	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 학교 내에서 안전과 건강보호 주제에 대한 관심 제고</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. 식료품산업에서 일방적인 부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호</li> <li>9. 정밀기계 조립업무 분야에서 일방적인 부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호</li> <li>10. 음식숙박업에서 일방적인</li> </ol>	

15) 2004 독일 산업부문 산재보험조합의 직업병 유소견신고 중 ‘직업병번호 5101(중증 및 반복된 피부질환)’은 14,723명이며 이로 인한 신규 산재장해연금수급자는 278명이다. 같은 연도에 직업병 유소견신고 중 ‘직업병번호 5102(피부암 또는 피부암 유발 피부변형)’는 55명이며 이로 인한 신규 산재장해연금수급자는 4명이다(DGUV(2005), S. 73, 77, 79).

16) <http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html>

		부하업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호 11. 단거리 공공교통업(철도 및 전철) 분야 승객운송에서 일방적인 부담업무 및 신체동작이 원활하지 않은 생산작업 작업장에서 안전과 건강보호	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

자료: <http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html>

Arbeitsschutzprogramme 2008-2012

## 2) 제1차 독일공동산업안전보건정책 (2008~2012) 평가<sup>17)</sup>

### (1) 산업재해 빈도와 강도의 감소 분야

독일에서 산업부문 산재보험조합들 내에 신고의무가 있는 산업재해<sup>18)</sup>천인율은 지난 20년 사이에 약 1/2로 감소되었으며 장기간에 걸쳐 감소하고 있는 추세이다.

제1차 공동산업안전보건정책기간(2008~2012) 동안의 신고의무가 있는 산업재해 천인율은 25.88로 이전 5년간(2003~2007)의 산업재해천이율과 비해 7.4% 감소되었다.

신규 산재연금 수급자 수(절대 수)가 두 기간 사이에 14.9% 감소하였다. 사망재해자 수(절대 수)는 두 기간 사이에 25.9% 감소하였다.

**건설업 분야**에서 두 기간 사이에 산업재해천인율은 7.5% 감소하였다. 이는 산업부문 산재보험조합들 평균과 거의 같은 수치이다. 눈에 띄는 것은 2010년 이래 건설업 내에서 산업재해율이 긍정적으로 변화하고 있는 것이다. 산업재해천인율은 2010년에서 2012년 사이에 약 12% 감소하였다.

**파견근로 분야**에서는 2007~2011년 기간의 산업재해자 수의 추이 분석을 위하여 사무업산재보험조합(VBG)에서 산재보험료 산정의 기초가 되는 파견근로의 위험성등급(Gefahrtarifestelle)을 이용하였다. 위험성등급 내에서 파견근로의 상대적 재해율이 이 기간(2007~2011) 사이에 19.5% 감소하였다. 이와 같은 감소는 파견근로에서 안전과 건강보호

17) NAK(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategien - Kurzfassung -,

18) 산업재해(meldepflichtige Arbeitsunfall): 사업장에서 사고로 인하여 3일을 초과한 노동불능재해는 신고의무 산업재해이다.

프로그램의 영향에 병렬시킬 수는 없다. 왜냐하면 이 프로그램은 빨라야 2010년에야 그 영향이 나타날 수 있기 때문이다. 프로그램이 중점적으로 추진되었던 2010년과 2012년 사이에 상대적 재해율이 17% 감소되었으며 이는 유의할 만하다.

**운반 분야**에서는 크레인 및 중량물 고정 시 재해율이 24.8% 감소하였고, 평지운반도구에서의 재해율이 13% 감소하였다.

사업장감독에서 감독 사업장 중 51%만이 양호하였고 이의가 없었다. 물론 감독인력은 산업안전보건조직을 일반적으로 긍정적으로 평가하였다. 사업장의 73%는 산업안전보건조직이 적합한 것으로, 21%는 부분적으로 적합한 것으로 그리고 6%는 부적합한 것으로 평가하였다. 감독인력의 추정에 의하면 감독 사업장의 72%는 위험성평가가 적합하고, 18%는 보통이고, 10%는 결여되었다. 사업장이 작을수록 위험성평가에서의 결함은 커진다. 안전보건 전문가에 의한 자문이 있는 사업장에 비해 안전보건자문이 없는 사업장은 위험성평가가 없는 비율이 5배가 더 높다.

## (2) 근골격계 질환 빈도 및 강도 감소 분야

선정된 지표 “근골격계 질환에서 근로손실일수를 감소시킨다”는 종합평가에서 이를 증명할 수 없었다<sup>19)</sup>. 이는 무엇보다도 복합 원인들과 질병의 오랜 잠복기 때문에 제1차 독일공동산업안전보건전략(2008~2012) 기간 5년만에 가능하지 않았다. 근골격계 질환 감소프로그램의 효과로 개발한 지표 ‘근로손실일수 감소’는 현재의 시점에서 데이터로 인식되지 않는다. 차기 독일공동산업안전보건전략 기간에 이 지표를 배경정보로서 계속 고려하고, 보충적인 적합한 지표들을 조사해야 한다.

## (3) 피부질환의 빈도 및 강도 감소 분야

습기작업 및(또는) 피부손상물질 취급 작업이 이루어지는 사업장들은 전체 업종에 걸쳐 이루어졌다. 방문한 사업장의 58%에서 적합한 위험성평가가 시행되었으며, 33% 사업장에서 취약점이 발견되었으며, 9% 사업장에서 작업상황에 따라 위험성평가가 가능하지 않았다. 취업자 교육이 상대적으로 높은 성공(81%)을 한 반면에, 단지 사업장의 70%에서 사용설명서가 비치되어 있었다<sup>20)</sup>.

19) GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie - Kurzfassung -, 27, Juni 2014., S. 12.

20) GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie - Kurzfassung -, 27, Juni 2014., S. 14.

### 3. 제2차 독일공동산업안전보건전략 (2013~2018)

연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자는 2011년 8월 30일 국가산업안전보건회의(NAK)의 결의에 의하여 산재예방활동들을 요점적으로 다음과 같은 세 가지의 독일공동산업안전보건 목표의 현장 실행방향을 제시하였다<sup>21)</sup>.

첫 번째 목표: 사업장 안전보건조직의 개선

두 번째 목표: 근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소

세 번째 목표: 노동에 기인한 심리적·정신적 부담 방지 및 건강 강화

이들 목표들의 실행을 위하여 독일공동산업안전보건정책 관련 기관들(연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관 3자)은 세 가지의 작업프로그램을 공개하였다 - 각각의 산업안전보건목표마다 하나의 프로그램 -. 작업프로그램들은 연방정부, 주정부 그리고 산재보험관리운영기관에 의하여 공동으로 그리고 통일된 원칙들에 따라 실행된다. 사업장 내에서 예방조치들 및 사회에서 활동들은 상호간에 합의한다.

실행단계는 2018년까지 진행된다.

#### 1) 공동산업안전보건정책-작업프로그램 “조직”

##### (1) 배경

건강한 동료, 이를 통하여 높은 생산성과 낮은 제품불량 - 장점이 보다 확실하여지고 건강에 적합한 작업장이 증명될 수 있다 -. 이와 더불어 사업장이 작업장에서 취업자를 위한 안전과 건강보호를 보장하고 점진적으로 개선하고, 좋은 기능을 하는 산업안전보건조직을 필요로 한다. 산업안전보건조직이 더욱 영향이 클수록 사업장 프로세스와 의사결정이 통합되는 것이 더 낫다<sup>22)</sup>.

##### (2) 산업안전보건 목표

공동산업안전보건정책-작업프로그램 “조직” 은 사업장 산업안전보건조직을 관찰하고 개선하는 것을 지원한다. 여기에는 두 가지 분야에 초점이 있다.

21) <http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2013-18.html>

22) <http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/Organisation.html>

- ① 산업안전보건의 중요 도구로서 위험성평가의 실행 및 문서화
- ② 안전과 건강보호를 사업장 내 프로세스들과 의사결정들에로의 개선된 통합

### 본질적인 목표

본질적인 목표는 다음과 같은 사항이다<sup>23)</sup>.

- 많은 사업장에서 효과적인 산업안전보건조직 그리고 질적으로 수준 높은 꾸준히 개선되는 위험성평가
- 산업안전보건조직의 도구 및 위험성평가 도구의 숙지등급의 향상
- 확증된 실무해법 및 적절한 Online-Tools 의 수집 그리고 이들을 사업장 내에 전달하는 것을 지원, 특히 중소기업 내에 전달.
- 공동산업안전보건정책-산업안전보건관리시스템 을 실행하는 보다 많은 사업장
- 정보, 관심제고 및 품질을 통한 사업장 내 그리고 사업장 밖의 산업안전보건 관계자들의 지원
- 장래적 행동중점들의 업종 연관적 근원을 찾기 위한 현황조사 및 분석

### (3) 활동

실행에 있어 정보제공 및 자문조치 와 감독조치들을 투입하는 혼합이다. 수많은 활동들이 기업들과 사업장 의사결정 관계자들을 지원한다.

- 사업장 개선 포텐셜을 확인하기 위한 온라인으로 스스로 평가하는 도구 GDA-ORGCheck. 이 ORGCheck 프로그램<sup>24)</sup>은
  - 특히 소기업 및 중소기업에 대한 산업안전보건조직 점검과 개선을 위한 온라인-자동평가도구이며
  - 기업에게 스스로 산업안전보건에 대한 현황결정을 할 가능성을 제안한다
  - 타 참여기업들과의 비교를 가능하게 하며
  - 사고에 기인한 또는 장애/고장에 기인한 비용 감소를 돕고
  - 위험성평가의 체계적 수행을 지원하고
  - 또한 대기업으로부터 그의 공급자/납품자 및 파트너공장들의 평가를 위해 투입될 수 있으며
  - 상세한 실무도움, Info-Modul alc 설명 비디오가 준비되어있다.
- 사업장 산업안전보건조직 및 위험성평가 조사를 위한 주정부 및 산재보험관리운영기

23) Sabine Niessen (2013), Das GDA-Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode - zählt sich aus,

24) [www.gda-orgacheck.de](http://www.gda-orgacheck.de)



관의 협력을 통한 사업장감독

#### (4) 협력파트너

- INQA(이니셔티브 노동의 질)<sup>25)</sup>
- 독일 사업주연합들 (GDA)
- 독일 노동조합연맹 교육훈련소 연합 (DGB-Bildungswerk Bund)
- 금속노조 (IG-Metall)
- 독일 사업장감독자 연합 (VDGAB) (주정부 사업장감독자 연합)
- 능력·노동·건강연구소 (ILAG)
- 브레멘시 노동자회의소
- 브레멘대학 노동과경제연구소(IAW)
- 자유직업적 안전기사 및 사업장밖 서비스사무소 독일연맹 (BFSI e.V.)
- 노동과 인간공학 연구회
- 응용 노동과학연구소 (ifaa)
- 유한회사 산업의학 서비스사무소 (AMD TÜV)
- 노동에 있어 안전과 건강 독일연구회 (BASl)
- 독일경제의 합리화·혁신센터, RKW 대행기관

#### (5) 수행실적<sup>26)</sup>

2014년 2월부터 2016년 말까지 22,000 이상 사업장에 대해 산업안전보건조직 및 위험성평가 점검 및 자문을 하였다.

온라인 평가도구 ORGACheck 은 227,000 복사본이 유통 중이며, Pdf-버전이 720,000 번 인터넷에서 다운로드 되었고, Online-Variante 가 80,000명 이상의 방문자로부터 425,000 회 이상 작동되었다. 1,300명 이상이 벤치마크에 참여하였고 35,000명 이상의 방문자에 대해 실무적인 도움을 주었다.

---

25) INQA는 세 단계를 걸쳐 발전하였다. 1973년 ILO에서 노동의 인간화를 선언한 후, 독일연방정부에서는 1974년 노동의 인간화(Humanisierung der Arbeit) 프로그램을 수립하고 이에 관한 여러 분야의 연구 프로젝트를 연방정부 차원에서 지원하고(예를 들면, 교대제작업 모델 연구 등) 그 결과를 노동 현장에 접목하는 노력을 하였다. 그 후 1980년대 후반 프로그램의 명칭을 '기술과 노동(Technik und Arbeit)'으로 변경하여 시행하였으며, 2000년대 초반부터는 현재의 '이니셔티브 노동의 질 향상(INQA)'로 변경하여 시행하고 있다.

26) GDA(2017), Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Aktivitäten und Ergebnisse im Jahr 2016, S. 5.

## 2) 공동산업안전보건정책-작업프로그램 “근골격계 질환”

### (1) 배경

근골격계질환으로 인한 경제적, 사회적으로 손실은 매우 크다. 전체 근로손실일수의 약 25%가 근골계질환에 근거하고 있다<sup>27)28)</sup>. 이로 인한 생산손실 비용이 엄청나다(2009년 약 98억 유로). 근골격계질환은 조기은퇴로 인한 조기노령연금 수급의 두 번째로 많은 원인으로(표 2 참조), 근골격계 통증과 질환은 취업자에게 있어 잦은 건강문제를 야기 시키며, 이의 예방, 치료, 재활 및 간병에 연간 250억 유로 이상 비용을 소요하고 있다.

<표 2-2> 노동능력감소로 인한 조기노령연금수급자 주요 질병 종류별 추이 (2009-2011)

(단위 : 명, %)

	성별	근골격계 및 지지기관계 질환	심리적/정신 적 질환, 관계성장애	심혈관계질환	암	
2009	남성	14,014	29,006	12,520	12,114	
	여성	12,222	35,463	4,734	11,354	
	계	<b>26,236</b> (20.0%)	<b>64,469</b> (49.2%)	<b>16,894</b> (12.9%)	<b>23,468</b> (17.9%)	<b>131,067</b> (100.0%)
2010	남성	14,204	31,698	13,023	12,349	
	여성	12,290	39,248	5,043	11,687	
	계	<b>26,494</b> (19.0%)	<b>70,946</b> (50.8%)	<b>18,066</b> (12.9%)	<b>24,036</b> (17.2%)	<b>139,542</b> (100.0%)
2011	남성	13,539	32,642	12,524	11,548	
	여성	11,893	40,631	4,795	11,179	
	계	<b>25,432</b> (18.3%)	<b>73,273</b> (52.8%)	<b>17,319</b> (12.5%)	<b>22,727</b> (16.4%)	<b>138,751</b> (100.0%)
2012	남성	12,512	32,516	12,234	11,364	
	여성	11,684	41,944	4,819	10,976	
	계	<b>24,196</b> (17.5%)	<b>74,460</b> (53.9%)	<b>17,053</b> (12.4%)	<b>22,340</b> (16.2%)	<b>138,049</b> (100.0%)
2013	남성	12,158	32,268	11,737	10,880	
	여성	11,645	42,477	4,821	10,746	
	계	<b>23,803</b> (17.4%)	<b>74,745</b> (54.7%)	<b>16,558</b> (12.1%)	<b>21,626</b> (15.8%)	<b>136,732</b> (100.0%)

자료: BAuA(2013), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen - Daten - Fakten, S. 49.

자료: BAuA(2015), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen - Daten - Fakten, S. 49.

27) Jutta Lamers(2013), Prävention macht stark - auch deinen Rücken Das GDA-Arbeitsprogramm MSE,

28) 2012 독일 전산업 질병으로 인한 총근로손실일수 중 근골격계질환이 23.4%로 가장 많으며, 다음은 부상, 중독 및 사고(12.0%), 호흡기계질환(11.8%), 심리적·정신적 질환 및 관계성장애(11.4%), 심혈관계질환(6.5%), 소화기계질환(5.3%)의 순으로 나타났다(자료: BAuA(2014), Arbeitswelt im Wandel - Zahlen - Daten - Fakten, S. 41).

## (2) 목표

근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소질환 감소 프로그램의 주요 목표는 다음과 같다.

- ① 근골격계 분야 내에서 업무에 기인한 건강위험성 및 질환의 감소
- ② 기업 및 사업장에서 예방문화의 개발 (특히 관리자의 관심/인식제고)
- ③ 근골격계 부담 및 질환과 관련하여 취업자 및 피보험자의 건강권 촉진

## (3) 목표 그룹

근골격계 분야에서 노동에 기인한 건강위험성 및 질환 감소질환 감소 프로그램의 목표 그룹은 다음과 같다.

- 첫째, 기업 및 사업장에서 다수의 관계자 및 자문자: 기업주, 관리자 및 산업안전보건 책임자(안전관리자, 산업보건 의사, 사업장 내 이해관계 대표자)
- 둘째, 취업자 및 피보험자: 취업자, 명예직 종사자 및 기타의 산재보험 피보험자
- 셋째, 산업의학 및 노동과학 분야의 연구자 및 연구소

## (4) 활동

근골격계질환 프로그램의 도구 및 방법 개발을 위하여 작업팀이 다음과 같은 단계적 진행을 결정하였다<sup>29)</sup>.

제1단계: 목표집단, 목표 업종분야 및 목표 사업장을 확정하기 위하여 위험성평가 및 업무 연관 분석

제2단계: 생산품 분석:

제1단계 결과에 연관하여 관련된 현존하는 도구, 방법 및 생산품들이 제1차 공동산업안전보건정책기간(2008~2012)을 특별히 고려하여 선정되었다.

- 제1단계와 제2단계는 2013년 10월까지 -

제3단계: 조치/대책의 서술 및 프로그램 계획의 종결

재원조달계획 및 핵심프로세스와 부수프로세스를 포함한 작업계획 마무리를 2013년 말까지, 모든 부록과 문서화 종결은 관련그룹회의를 통하여 2014년 4월까지 종결. 프로그램계획 최종 합의를 국가산업안전보건회의(NAK)를 통하여 2014년 6월 11일에.

---

29) Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme, Stand - 31.01.2014

제4단계: 실행

- 감독인력에 대한 지원조치 및 정보조치들의 개발 (2014년 1월~3월)
- 핵심프로세스 안내 (준비 2014년 3월/4월), 시행 2014년 4월~5월)
- 핵심프로세스의 실행(2014년 8월 ~ 2017년 말)
- 부수프로세스 실행(2014년 1월 ~ 2017년 말)
- 부수프로세스의 범위 내에서 안내 및 새로운 제안의 개발(2014년/2015년, 경우에 따라 2016년)

제5단계: 평가

중간평가 2015년과 2016년, 최종평가 2018년

이와 같은 진행계획에 근거하여 “프로그램 근골격계질환”의 수단과 도구들은 제1단계~제3단계 동안에 확정된다. 부수프로세스 내에서 도구들이 실행단계(제4단계) 내에 보완될 수 있다.

**(5) 핵심 프로세스**

“프로그램 근골격계질환”의 핵심 프로세스는 다음과 같다.

- 프로그램 근골격계질환의 전문데이터서류집: 통일된 평가를 보증하기 위한 통일된 업종총괄적, 형식화된 전문데이터서류집
- 감독인력을 위한 취급지침서
- 감독인력을 위한 지원도움서
- 근골격계질환 예방을 위한 정보지

**(6) 부수 프로세스**

“프로그램 근골격계질환”의 부수 프로세스는 다음과 같다.

- 법정 산재보험연맹(DGUV)의 근골격계질환 캠페인
- 법정 산재보험연맹 및 연방산업안전보건청(BAuA)의 프로젝트 MEGAPHYS (육체적 부담에 대한 위험성분석 연구계획이 수행된다. 결과의 응용/적용은 2017년 말에)
- 관리자 및 관계자 그룹들에 대한 교육 및 세미나
- 산재보험관리운영기관들의 예방에 관한, 도구들에 관한 온라인 서비스
- 산재보험관리운영기관이 주정부 관할관청과 또는 협력파트너들과 정보세미나/전문세

미나 개최

- 연방전부, INQA 간에 좋은 실무 사례들의 의사교환  
(다양한 INQA-프로젝트 결과물들의 응용가능성 검토).
- 새로 개발하려는 소프트웨어들
- 온라인으로 건강을 스스로 평가하는 도구 (gesund-pflegen-online.de)

### (7) 협력파트너들의 부수프로그램

“프로그램 근골격계질환”의 협력파트너들은 다음과 같다.

- 노동단체 및 사업주단체
- 의료보험조합들(Krankenkasse) 및 상부연합회들
- 기타

## 3) 공동산업안전보건정책-작업프로그램 “심리적/정신적 부담”

### (1) 배경

심리적·정신적 부담 및 관계성장애로 인한 사회적, 경제적 손실은 엄청나게 크다. 심리적·정신적 부담·장애로 인한 비용의 증가. 예를 들면, 치료비용이 연간 약 267억 유로로 추정, 근로손실일수가 연간 59.2백만일. 심리적·정신적 장애 및 관계성장애로 인한 조기은퇴로 조기노령연금 수급자 증가, 연금수급 개시자 평균연령 48세<sup>30)</sup>. 2011년 노동능력 감소로 인한 연금수급 개시자 전체의 41%가 심리적/정신적 장애에 기인하고 있다(총 73,273명)(표 2 참조).

### (2) 목표

심리적·정신적부담 분야에서 노동에 기인한 심리적·정신적 부담 방지 및 건강 강화 프로그램의 주요 목표는 다음과 같다.

- ① 사업주와 취업자의 정보, 관심제고, 동기유발
- ② 노동에 있어서 심리적, 정신적 부담에 대한 주정부와 산재보험관리운영기관 감독인력의 품질 향상

30) 2011 독일 연금보험의 연금수급개시자 중 질병으로 인한 조기연금수급 개시자 평균연령이 남성 51.1세, 여성 49.9세인 반면 정상적인 노령연금 수급 개시자 평균연령은 남성 63.8세, 여성 63.2세로 나타났다(자료: BAuA(2013, Arbeitswelt im Wandel - Zahlen - Daten - Fakten, S. 50.)

- ③ 사업장 수취인들을 위한 정보대책 및 품질향상대책
- ④ 인간적인 노동형성을 위한, 전체적인 위험성평가 실행을 위한 그리고 개인적 자원 강화를 위한 사업장과 취업자 지침서
- ⑤ 좋은 실무사례 및 지침서의 확장

### (3) 주정부와 산재보험관리운영기관의 주요 활동

주정부와 산재보험관리운영기관의 주요 활동은 다음과 같다.

첫째, 노동시간의 건강증진적 형성(설계)

둘째, 외상성 사고 및 폭력 위험을 수반하는 작업장에 예방대책 강구

### (4) 활동

노동에 기인한 심리적·정신적 부담 방지 및 건강 강화 프로그램을 통하여 “신리적 부담의 위험성평가 이행을 위한 권고” 팜프렛 80,000부를 전파하였다. 주정부와 산재보험관리운영기관의 전체 감독인력들에게 작업장에서의 심리적·정신적 부담에 대한 기본 교육을 제공하였으며, 50% 이상이 이 과정을 수료하였다<sup>31)</sup>.

### 4) 제2차 독일공동산업안전보건정책 (2013~2018) 평가<sup>32)</sup>

제2차 독일공동산업안전보건정책(2013~2018)에 대한 종합평가는 2018년도에 이루어질 계획이다.

31) GDA(2017), Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Aktivitäten und ergebnisse im Jahr 2016 -, S. 10.

32) NAK(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemwinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategien - Kurzfassung -,

### III. 독일의 산업안전보건 근로자 참여 법령 및 제도<sup>33)</sup>

#### 1. 산업안전보건에의 근로자 참여 제도의 발전 과정

독일에서 개별 사업장에서 중요한 근로자들의 사회적·경제적 사항과 인사적 사항에 대한 공동결정을 인정하여 근로자들의 경영참여를 인정하게 된 동기는 근로자들에게 직접적으로 영향을 주는 근로조건 내지 작업조건을 확보를 위한 것이었다. 물론 19세기 초 산업화가 이루어지기 전에 공동결정을 실현하기 위해서 공장에서 노사동수의 사업장 단체나 근로자 위원회를 형성하려는 노력이 있었고, 일부의 종교단체 등에서는 사업장 단위에서 자발적인 근로자위원회를 인정하려는 노력들이 있었다<sup>34)</sup>.

그러나 사업장 단위에서 근로자 참가방식의 공동결정의 단초는 1890년의 황제 칙령에 의한 것이었다<sup>35)</sup>. 즉 오늘날 우리나라의 취업규칙처럼 사업장 단위에서 질서 규정이 필요하다는 것을 산업안전보건정책의 변화와 함께 인식하여 1890년 2월 4일의 황제 칙령은, 건강의 유지와 윤리적 명령, 노동자의 경제적 보호필요성, 법적인 균등대우 청구권이 유지되도록, 근로시간·근로의 종류 등을 규정하는 것을 국가의 과제로 삼았다. 그리하여 영업령(Gewerbeordnung)의 개정으로서 이러한 황제의 칙령에 후속한, 1891년 6월 1일의 근로자보호법(Arbeiterschutzgesetz)은 사업장 내 공동결정의 효시가 되었는바, 공장의 기업주들은 근로시간, 임금 계산과 임금 지급의 시기와 해고예고, 사업장 질서와 근로자들의 행동에 관한 규정들을 담고 있는 취업규칙을 제정하도록 하였다(영업령 제134조 b). 물론 이러한 취업규칙의 작성은 오늘날 우리나라처럼 사용자가 일방적으로 하였지만, 이를 작성하기 전에 근로자들에게 그 내용에 대해 의견을 표명할 기회를 주고, 상설 노동자위원회가 존재하는 사업장을 위해서는 이 규정은 취업규칙 내용에 대한 위원회의 의견 청취로 충분하다고 규정하고 있었다(영업령 제134조d)<sup>36)</sup> —이는 취업규칙의 작성과 변경에 관한 우리나라 근로기준법 제96조와 제97조의 상황과 매우 유사한 상황이었다— 이로써 처음으로 노동자위원회가 취업규칙에 해당하는 사업장 질서에 참가하게 되었다. 물론 제1차 세계대전 이전에도 광산 분야와 1900년도의 바이에른, 1905년도에 프로이센에도

33) 'III. 산업안전보건 근로자 참여 법령 및 제도' 는 윤조덕·김영문·한충현(2007) 『산업안전보건과 근로자 참여: 한국과 독일 비교』, 한국노동연구원, pp.10-54 내용을 발췌 인용하였음.

34) Reichold, Betriebsverfassung, als Sozialprivatrecht, 1995, S.29ff. 공동결정의 역사에 관해서는 일반적으로 Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, 1961 참조.

35) 1890년 2월의 황제 칙령으로 노동자위원회가 설립되고 근로자보호법이 통과되었다(Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften, 2000, p.74).

36) Reichold, a.a.O.,

의무적인 노동자위원회 제도가 도입되었지만, 결정적인 변화는 제1차 세계대전 기간 동안인 1916년 12월 5일의 전시동원법(Hilfsdienstgesetz)에 의해 50명 이상의 근로자를 가진, 전쟁과 생필품 생산에 중요한 영역에서는 생산직 근로자위원회와 사무직 근로자위원회를 두도록 강제하였다.<sup>37)</sup> 이로써 사업장 내 경영참가와 공동결정이 발전할 수 있는 전제조건이 만들어짐으로써, 단체협약 체계와 병행하여 근로조건의 집단적 형성의 또 다른 형태로서 경영참가가 자발적으로, 그리고 그 조직과 형성에 있어서는 법적으로 확정된 근로자대표 제도가 도입되었다. 물론 이러한 사업장 내 경영참가와 공동결정의 발전에는 당연히 산업안전과 보건이 포함되며, 앞의 황제 칙령에서도 보는 바와 같이 근로자들의 건강이 가장 중요한 근로자 참여의 대상이 되었다.

## 2. 단체협약을 통한 노동조합의 산업안전보건 참여

Lee(1987)에 의하면, 노동조합의 의도를 시행하기 위한 방법 중의 하나로서 단체협약을 통한 공동결정을 활용하고 있다. 산업안전보건 분야도 이에 해당된다. “독일노총 중앙집행위원회(DGB-Bundesvorstand)에서 개발한 개념인 ‘작업장에서의 공동결정(Mitbestimmung an Arbeitsplatz)’은 노동조합의 확인 작업의 일환으로 이해되어야 한다. 공동결정의 목표로 일자리 안정, 산업안전보건, 근로조건 개선, 능력과 기능의 보장 및 개발, 그리고 상명하복(Hierachism) 및 통제의 제거·감소가 설정되어 있다”(Lee, 1987: 486).

### 1) 관련 법령

단체협약법(Tarifvertragsgesetz: TVG) 제1조 제1항에 의하면 단체협약은 단체협약 당사자들의 권리와 의무를 규정하고 단체협약의 내용, 협약 체결, 노동관계의 종료, 사업장 관련 사항 및 사업장 공동결정법적인 사항들을 규정할 수 있는 법규범을 담는다<sup>38)39)</sup>. 단

37) Reichold, a.a.O., S. 185ff.

38) 종류로는 임금단체협약(Lohn- und Gehaltstarifverträge), 임금개괄단체협약(Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge), 총괄단체협약(Manteltarifverträge), 기타의 단체협약(Sonstige Tarifverträge)가 있다(Kempen/Zahrt, 1997, p.243)

39) 단체협약의 전형적인 내용으로는 임금(Lohn), 근로시간(Arbeitszeit), 합리화보호(tariflicher Rationalisierungsschutz), 기술적·조직적 변경(tarifliche Regelung bei technologischen und organisatorischen Veränderungen), 근로조건(Arbeitsbedingungen), 사업장환경보존(Betrieblicher Umweltschutz), 기능향상(Qualifikation), 노동조합활동보장(Tarifverträge zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeit), 사업장공동결정(tarifliche Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung), 기업구조 사항의 변경(Änderung der Unternehmensverfassung), 구체적 사항의 공동결정(Sach- und problembezogene Mitbestimmung), 경영예측(Perspektiven), 사업장 외적사항의 공동결정(Erweiterung der überbetrieblichen Mitbestimmung), 노사공동시설(gemeinsame Einrichtungen) 등이 있다(Kempen/Zahrt, 1997, pp.242~246).



체협약은 서면으로 작성한다(제2항).

단체협약법 제2조에 의하면 단체협약의 당사자는 노동조합<sup>40</sup>과 개별 사업주 내지는 사업주 단체(중앙조직)는, 그들이 위임권을 가졌다면, 연맹의 이름으로 단체협약을 체결할 수 있다. 중앙조직들은 단체협약의 체결이 그들 정관상의 업무에 속한다면, 그들 스스로 단체협약의 한쪽편 당사자가 될 수 있다.

단체협약법 제3조에 의하면 단체협약 당사자 구성원과 스스로 단체협약의 당사자인 사용자는 단체협약의 이행의무가 있다(제3조 제1항41). 사업장 관련 사항 및 사업장 공동결정권에 관한 단체협약의 법규범은 단체협약 이행의무가 있는 사용자의 모든 사업장에 적용된다(제2항). 단체협약 이행의무는 단체협약이 종료될 때까지 존속한다(제3항).

## 2) 현 황

한스-비클러 재단은 2005년 3월 민간부분 기업의 2,007개소와 공공부분 기업의 1,300개소의 종업원평의회(Betriebsrat)를 대상으로 전화설문 조사를 실시하였다. 이 가운데 단체협약에서 다루어주기를 바라는 주제들 중 가장 우선순위가 높은 것은 고용안정(93%)이며, 다음은 임금(보수)안정(89%), 협약노동시간보장(81%), 유연노동시간(71%), 노동강도 제한(70%), 불안정한 고용관계(69%), 직업과 가정의 조화(69%), 기업 차원의 노령자 원호보장(67%), 재교육(65%), 기업 차원의 건강보호/환경보호(62%) 등의 순이다(표 2-5 참조).

단체협약을 통한 노동자 산업안전보건은 19세기 중반에 시작되었다.

“1848년 출판사 단체협약 최초안은 4개의 중점사항 —견습생 교육훈련, 임금, 노동시간, 기계의 투입— 하에 두 개의 주제, 즉 건강과 노동조건이 중심을 이루고 있을 수 있었다: 야간노동의 제한을 통한 건강을 손상시키며 비사회적인 노동시간의 감소와 잘 훈련된 인쇄공을 통한 인쇄기계의 최소한의 투입” (Däubler, 2003: 661)

단체협약을 통하여 노사합의된 노동과정의 사업장 조직적 형성에 관한 사업장 규범들 외에 안전보건과 노동조건에 관한 임금협약은, 만약 이것이 의미와 목적에 따라 당해 근로자에게 이행요구를 하기를 원한다면, 역시 내용 규범이 될 수 있다. 이것은 예를 들면, 단말기와 단말기작업장 설계·설치에 관한 규정에 있어서 또는 투입규정에 있어서(Däubler, 2003; 662).

40) 노동조합은 제2차 세계대전 패망 후 1949년에 재건되었으며, 이때 산업별 노동조합의 형태로 출범하였다: “Die Gewerkschaften entstanden 1949 als Einheitsgewerkschaften, die allen Arbeitnehmern offenstanden. Es sollte eine Einheitsgewerkschaft nach dem Industrieverbandprinzip sein, in der Arbeiter, Angestellte und Beamte vertreten waren.” (IG Metall, 1993, p.12)

41) 단체협약법 제3조 제1항에서 의미하는 단체협약 이행의무는 단체협약을 체결한 노동조합의 구성원인 근로자와 단체협약을 체결한 사업주 단체의 회원인 사업주 또는 노동조합과 기업이 체결한 기업단체협약(Firmentarifvertrag)의 사업주에게 작동된다(Kempen/Zahrt, 1997, p.516).

산업안전보건 관련 단체협약 사례들은 <표 2-6>과 같다. 표에서 보는 바와 같이 1970년대 및 1980년대에 단말기 작업, 컨베이어시스템 작업 등에서 ‘노동의 인간화’와 관련하여 유급 단기휴식에 관한 단체협약이 체결되었다. 예를 들면, “평일은 보다 나아져야 한다(Werktage müssen besser werden)”가 1970년대 및 1980년대에 수준 높은 단체협약 정책의 표어였으며, 이는 노동의 인간화를 목표로 하였다(Peters, 2002: 424).

단말기 작업에 있어서 이와 같은 유급 단기휴식은 1996년 제정된 단말기 작업시행령(Bildschirmarbeitsverordnung von 1996)에 명시됨으로써 단체협약상으로는 더 이상 다루어지지 않았다. 그러나 최근 2006년 5월부터 시행하는 노르트뷰르템베르크(Nordwürttemberg)와 노르트바덴(Nord- beden) 지역 금속업 총괄단체협약 II(LRTV II) 규정의 시행을 위한 단체협약에 1시간당 5분간의 피로회복에 대한 합의가 이루어졌다(Oppolzer, 2006: 5).

“단체협약은 사업장 안전보건의 형성(설계, 설치)에 오늘날까지 역할을 하지 못하였다”(Pieper/Vorath, 2005: 190 ~ 191).

<표 3-1> 종업원평의회가 단체협약에서 다루어주기를 바라는 주제

(단위 : %)

주제	비율(%)
1. 고용안정	93
2. 임금(보수)안정	89
3. 협약노동시간보장	81
4. 유연노동시간	71
5. 노동강도 제한	70
6. 불안정한 고용관계	69
7. 직업과 가정의 조화	69
8. 기업 차원의 노령자 원호보장	67
9. 재교육	65
10. 기업 차원의 건강보호/환경보호	62
11. 고정근로자 파트타임근로	59
12. 동독 지역 임금과 서독 지역 임금의 표준화	55
13. 새로운 기술 및 작업형태의 도입	51
14. 기업 구조변화를 위한 규정	50
15. 남녀평등	44
16. 영리관련 금전지급	41
17. 노동시간 단축	28
이중	
- 초과 근로시간 단축	86
- 주당 근로시간 단축	71
- 연간 근로시간 단축	55

주 : 중복 응답.

자료 : Bispinck, WSI-Mitteilungen 6/2005, p.306(원자료: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalrten 2004/05.

<표 3-2> 산업안전보건 관련 단체협약 예

1. 컨베이어시스템 작업 및 도급 작업에서 단체협약에서 인간에 적합한 노동형성 관련 잠시 노동부하 해소를 위한 단시간 유급휴식:
  - 사례: 1) 제과업에서 1시간당 5~10분간의 단기 유급휴식(1962) 및 뒤이은 식료품업의 57개의 단체협약
  - 2) 독일연방과 베를린 지역 의류업 근로자를 위한 총괄단체협약(Manteltarifvertrag) 제17조에 의한 1일 8시간 노동 중 총30분의 단시간유급 휴식(1979)
  - 3) 금속업 근로자를 위한 임금총괄협약 II(Lohnrahmentarifvertrag II) 제3.14항에 의한 1시간당 5분 피로회복 시간 및 신체적 욕구를 위한 최소한 3분간 휴식(1973)
  - 4) 폴크스바겐사 종업원을 위한 임금원칙에 관한 단체협약 제7조에 의한 1시간당 5분간 피로회복 시간과 신체적 욕구를 위한 3분간 휴식(1984)
  - 5) 바덴-뷔르템베르크 지역 귀금속·시계업 종업원을 위한 총괄단체협약 제19조에 의한 1시간당 5분간 피로회복시간과 신체적 욕구를 위한 3분간 휴식(1984)(Oppolzer, 1992: 108~109)
2. 바덴-뷔르템베르크 지역 금속업 임금협약 II 및 총괄단체협약(1973. 10. 20)에서 노동강도를 제한하기 위한 휴식 및 컨베이어시스템 사이클 주기와 같은 규정(Däubler, 2003: 666)
3. 산업안전보건을 위한 매체산업(IG Medien) 총괄단체협약(1989. 3. 10) 제29조
  - (1) 개인적 고충제기권, (2) 적합한 전문가 및 기관을 이용할 권리, (3) 개선된 정보협력, (4) 사업장 종업원평의회 조사권, (5) 예방목표 “종업원으로부터 노동력”(Zwingmann, 1989: 716~718).
4. 단말기 작업에서 피로회복을 위한 단시간 유급휴식
  - 사례: 1) 단말기작업장에서 노동에 관한 총괄단체협약(Manteltarifvertrag) 제4조에 의한 사진업 취업자를 위한 1시간당 최소 5분의 유급 피로회복 시간(1980)
  - 2) 운송회사 Richard Ihle의 종업원을 위한 총괄단체협약 제2조에 의한 1시간당 10분간 유급휴식(1981)
  - 3) 프라이부르크(Freiburg) 소재 Rudolf Haufe 출판사 종업원을 위한 총괄단체협약 제6조에 의한 1시간당 10분 유급 피로회복 시간(1983)
  - 4) Schwäbisch Gmünder Ersatzkasse(질병보험금고)의 종업원을 위한 단말기작업장에서의 노동조건에 관한 단체협약 제4조에 의한 접수부서와 수납부서 정보처리 여직원을 위한 1시간당 15분 유급휴식 및 재정부서의 정보처리 여직원을 위한 매 2시간당 15분 유급휴식(1983)
  - 5) 원호청(Volksfürsorge)에서 단말기 자료입력에 관한 단체협약 제7. 3조에 의한 단말기에서 처음 1~5시간 노동 매 시간마다 10분간 유급휴식 및 이후 매시간마다 15분씩 유급휴식(1990).(Oppolzer, 1992: 109~110)
5. 노르트뷔르템베르크(Nordwürttemberg)와 노르트바덴(Nordbaden) 지역 금속업 총괄단체협약 II(LRTV II) 규정들을 수행하기 위한 단체협약에 의한 1시간당 5분 피로회복을 위한 협약(2006)(Oppolzer, 2006: 505).

### 3. 종업원평의회(Betriebsrat)를 통한 근로자(노동조합) 참여

#### 1) 사업장 종업원평의회

##### (1) 관련 법령

1996년 산업안전보건법(Arbeitschutzgesetz)<sup>42)</sup>의 제정과 관련 시행령들의 제정 그리고 산재보험법(사회법전 제7권: SGB VII<sup>43)</sup>)에 의거한 산재예방 규정들을 통하여 기존의 산업안전보건 관련 근로자의 정보권, 참여권 및 공동결정권이 내용상 현저히 재평가되었다(Pieper/Vorath, 2005: 172).

##### ① 감독권(Überwachungsrecht)

사업장 공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG)<sup>44)</sup> 제80조 제1항 제1호(§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)<sup>45)</sup>에는 사업장종업원평의회는 근로자를 위한 현행의 법률, 시행령, 산재예방 규정, 단체협약 및 사업장 협정의 시행을 감독하여야 한다고 명시하고 있다.

종업원평의회는 사업장 시찰을 할 권한을 갖는다. 이 경우 사업주는 종업원평의회에게 아무 때나 사업주의 동행 없이 관리자에게 종업원평의회 위원이 사업장 모든 곳을 출입할 수 있도록 보장하여야 한다. 사업장 종업원평의회가 사업장 시찰 시, 산업안전보건법령의 위반 사항을 발견하면 평의회는 근로자에게 이에 대해 주지시키고 근로자의 권리를 설명할 수 있다. 종업원평의회는 또한 협력업체 근로자와 파견 근로자에게 안전규정과 산재예방 규정에 대하여 지도할 수 있다(Klebe/Ratayczak/ Heilman/ Spoo, 2003: 354 ~ 55).

42) 'Arbeitsschutzgesetz' '산업안전보건법'으로 번역한다. 동법의 원명은 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit(Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)이며, 1996년 8월 7일 제정되어(BGBl. I S. 1246) 8월 21일 공포되었다. 이 법은 유럽연합지침 EG Richtlinie 89/391/EWG와 Richtlinie 91/383/EWG의 독일법령에의 반영을 기하고 있다(Stürk, 1997, p.24).

43) SGB VII(Siebttes Buch Sozialgesetzbuch -Gesetzliche Unfallversicherung- vom 7. August 1996(BGBl. I S. 1254)를 '산재보험법'으로 번역한다.

44) Betriebsverfassungsgesetz를 김치선은 '사업장 공동결정법'으로 번역하고 있다. 그는 1920년의 Betriebsrätegesetz와 1946년의 Betriebsrätegesetz는 공히 '종업원평의회법'으로 번역하였으며, 1952년 제정된 Betriebsverfassungsgesetz는 '종업원대표법'으로 그리고 1972년 대폭 개정된 Betriebsverfassungsgesetz는 '사업장공동결정법'으로 구별하여 번역하였으며, 1952년의 법과 1972년의 법은 일본과 한국의 많은 학자들이 '경영조직법'으로 번역하나 그러한 번역은 법률의 내용을 오해할 수 있다고 지적하였다(김치선(2003), 『독일의 공동결정제도』, p.90). Bundespersonalvertretungsgesetz(BPersVG) vom 15. März 1975(BGBl. I S. 693)을 '공공부문 사업장 공동결정법'으로 번역한다.

45) 사업장 공동결정법 제80조 제1항 제1호의 규정은 두 가지 기본 개념을 내포한다: 하나는 근로자보호법의 준수를 확보하는 것이고, 다른 하나는 개별 근로자의 권리를 시행함에 있어서 종업원평의회가 사업주에 대하여 근로자를 도와야 하는 것이다(Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1205).

## ② 정보권·보고권·자문권 (Informations- bzw. Unterrichtsrechte)

사업장 공동결정법 제80호 제2항에 의거하여 사업장 종업원평의회는 사업장 공동결정법상 주어진 그의 임무를 수행하기 위하여 사용자로부터 적시에 폭넓은 보고를 받아야 하며<sup>46)</sup> 사업주는 평의회에 의거하여 언제든지 평의회에 업무에 필요한 자료들을 제공하여야 한다.

사업주는 다음과 같은 사항들의 계획 단계에 적시에 종업원평의회에 필요한 자료들의 안을 보고하여야 한다: ① 공장, 사무실 및 기타의 사업장 공간들의 신설, 변경, 증설 ② 기술적 기계·설비<sup>48)</sup> ③ 작업공정 및 작업절차 ④ 작업장<sup>49)</sup>(사업장 공동결정법 제90조 제1항). 사업주는 예상되는 대책과 근로자에게 미치는 영향, 특히 노동의 종류와 이로부터 야기되는 근로자에게 요구 등을 종업원평의회에 제안과 생각이 계획 단계에 고려되도록 적시에 종업원평의회와 협의하여야 한다<sup>50)</sup>. 여기에서 사업주와 종업원평의회는 인간에게 적합한 노동의 형성(설계, 설치)에 대하여 확인된 노동과학적인 지식을 고려하여야 한다(제90조 제2항).

사업장 안전보건조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz: ASiG)<sup>51)</sup> 제9조<sup>52)</sup>의 사업주와 종업원평의회와의 협력 원칙에 의거하여 사업장 의사와 안전관리자는 종업원평의회에 산재예방 및 산업안전보건 관련 필요사항들을 보고하여야 한다<sup>53)</sup>. 공장장에 대한 사업장 의사와 안전관리자의 산업의학적·안전공학적인 대책들의 제안은 사업장 안전보건조직에 관

46) 같은 종업원평의회에 총체적인 업무 및 권한은 사용자가 자료에 근거한 보고 및 이들 자료들을 종업원평의회에 제출하고 설명하는 것을 의미한다. 왜냐하면 이와 같이 함으로써 의미있는 준비와 협력이 가능하기 때문이다(Klebe/Ratayczak/Heilman/Spoo, 2003: p.358).

47) 사업장 공동결정법 제80조 제2항은 사업주의 보고의무와 관련한 일반적 규정이며 이 법과 타 법률에서의 사업주의 별도의 보고의무와 동시에 이를 수용하는 법률 요건(Auffangtatbestand)이다(Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.123)

48) 단지 기술적(산업적) 영역뿐만 아니라 영업적(관리적) 영역까지 -만약 여기에 기술적 기계·기구를 투입한다면-를 의미한다(Klebe/Ratayczak/Heilman / Spoo, 2003: p.413).

49) 작업장 계획시의 정보·자문권은 단지 개별 작업장 계획에서의 종업원평의회에 의거하며, 이로써 근로자에 대한 기능요구가 근로자의 육체적·심리적 능력을 초과하지 않도록 하는 것이다. 이를 통하여 노동환경으로부터 나오는 작업장에 미치는 유해 영향을 차단하거나 제어하려는 것이다. 예를 들면, 기계 및 기타 운전설비의 공간적 규정 및 형성, 노동상황에 부응하는 근로자의 작업공간 요건, 높은 육체적·정신적 악영향 업무에서의 해소시스템, 청소년·중증장애자기타의 보호대상 그룹을 위한 노동투입 제한, 분진·가스·소음과 같은 유해 영향의 차단 및 빠른 작업 사이클의 감소 등을 말한다(Klebe/ Ratayczak/Heilman/Spoo, 2003, p.413).

50) 여기에서 종업원평의회에 자문은 대책과 근로자에게 미치는 모든 영향까지 확대되어야 한다. 특히 작업의 종류에 대한 영향(예: 노동분업도, 자동화 정도, 작업 템포, 개별작업·팀작업, 작업내용) 및 근로자에 대한 요구(예: 지식, 숙련, 책임, 부하, 환경영향)에 대하여 보고되어야 한다(Klebe/Ratayczak/ Heilman/Spoo, 2003; p.415).

51) Arbeitssicherheitsgesetz(Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973(BGBl. I S. 1885))를 '사업장 안전보건조직에 관한 법'으로 번역한다.

52) 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제9조의 규정은 산업안전보건과 산재예방에 관한 사항들과 관련된 기구들과의 밀접한 협력을 촉진하고 확실히 하는 목적을 가지고 있다. 사업장 의사와 안전관리자의 종업원평의회와의 협력의 무·지원의무를 문서로써 명시한 것이다(Anzinger/Bieneck, 1998, p.240).

53) 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제9조 제2항의 사업주의 종업원평의회에의 보고의무는 하나의 사업장 내에서 적절한 정보의 균형을 피하고자 하는 것이다. 왜냐하면 쌍방 간의 정보만이 한 사업장 내에서 필요한 파트너적 협력을 이룰 수 있기 때문이다(Anzinger/Bieneck, 1998, p.240).

한 법 제8조 제3항에 의거하여 종업원평의회에 보고되어야 한다.

종업원평의회는 사업주로부터 산재예방에 있어서 관련 관청, 산재보험조합 및 단체로부터 받은 감독 내용과 사업주가 사업장 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte) 간에 이루어진 면담 내용에 대한 사본을 제공받는다(사업장 공동결정법 제89조 제5항)<sup>54)</sup>.

생물학적 물질령(Biostoffverordnung)<sup>55)</sup> 제12조 제4항에 의하여 위험업무 종사자와 종업원평의회에게 취업자의 안전과 건강을 해칠 수 있는 사업장 운전 장애와 사고에 대하여 즉시 통보되어야 한다. 제13조 제1항 ~ 제3항에 언급한 당해 관청에 신고하는 생물학적 작업물질의 위험성 평가와 안전대책 등에 관한 사항들이 종업원평의회에 제출되어야 한다<sup>56)</sup>.

위험물질령(Gefahrstoffverordnung)<sup>57)</sup> 제14조 제4항에 의하여 위험물질 취급업무에 있어서 사업주는 발암성, 유전자 변형성 또는 임신능력 저해성 위험물질의 취급시 종업원과 종업원평의회에 통보하여야 한다<sup>58)</sup>.

### ③ 참여권(Beteiligungsrecht)

사업장 근로자의 안전보건시행의 감독을 위한 종업원평의회 업무는 사고위험·건강위험 퇴치에 있어서 안전보건 당해 관청 및 기관/단체의 지원을 위하여 의무적으로 참여함으로써 강화된다. 이와 같은 의무를 이행할 수 있게 하기 위하여 종업원평의회가 참여권을 갖는다. 이와 같은 의무는 안전보건법 규정사항에 제안, 자문, 알림 및 지원을 포괄한다(Pieper/Vorath, 2005: 176 ~ 177).

사업장 공동결정법 제89조 제2항 제1문에 의하여 사업주는 산재예방 또는 산업안전보건과 관련된 정부감독관 및 산재보험기술감독관의 모든 시찰 및 사항 그리고 사고조사에 있어서 종업원평의회 또는 평의회에서 지정한 평의회 위원을 참여시켜야 한다. 또한 이와 관련된 당해 관청으로부터의 부과금과 시정명령을 종업원평의회에 알려야 한다(제2

54) 공동결정법(BetrVG) 제89조 제5항에 의한 사본의 제공 요구는 사업장 종업원평의회가 참여하지 않는 산업 안전보건 관련 개별 대책(예: 산재예방을 위한 사업장 점검, 사고조사 등)에 한한다(Klebe/Ratayczak/Heilman/Spoo, 2003, p.411).

55) Biostoffverordnung(Biostoffverordnung über Sicherheit und Gesundheitschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen vom 27. Januar 1999(BGBl. I S. 50))을 '생물학적 물질령'으로 번역한다.

56) 생물학적 물질령(Biostoffverordnung) 제13조(신고의무·기록의무)

(1) 사업주는 생물학적 위험물질 그룹 1, 2 또는 4에 해당하는 물질의 취급을 취급 30일 전에 당해 관청에 신고하여야 한다. 신고에는 다음 사항이 포함된다: ① 사업주 및 취급책임자의 성명과 주소, ② 작업장 안전보건 책임자의 성명과 자격, ③ 위험성 평가결과, ④ 생물학적 물질의 종류, ⑤ 안전보건대책(Kittner/Pieper, 2005, p.544)

57) Gefahrstoffverordnung(Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen von 23. 12. 2004(BGBl. I S. 37857))를 '위험물질령'으로 번역한다.

58) 위험물질령(Gefahrstoffverordnung) 제14조 사업주의 취업자 및 종업원평의회에의 특별한 보고의무는 다음과 같은 내용들에 적용된다: 개인보호구 사용, 특정업무, 특히 철거·위생·정비업무-관련 대책, 높은 위험물질 노출과 대책에 대한 통보, 특히 위험에 처한 작업자의 명부 및 특정 관리업체와 종사자를 위한 명부에의 접근, 모든 종류의 비개인 정보에의 접근(Kittner/Pieper, 2005, p.674)

문). 종업원평의회는 사업주가 산재보험법(사회법전 제7권 SGBVII) 제22조 제 2항에 의거하여 임명된 사업장 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte)와의 면담에 참여한다(사업장공동결정법 제89조 제4항). 종업원평의회는 사업주로부터 평의회를 받도록 한 사고조사, 감독 및 면담과 관련된 자료의 사본을 받는다(사업장공동결정법 제89조 제5항). 사업주는 산재보험법 제193조 제5항에 의거하여 종업원평의회가 서명한 사고보고서의 사본을 종업원평의회에 제공한다<sup>59)</sup>(사업장공동결정법 제89조제6항).

사업주는 종업원 중에서 응급처치요원, 화재진압요원 및 대피요원을 임명하기 전에 종업원평의회를 의견을 청취하여야 한다(산업안전보건법 제10조 제2항).

#### ④ 공동결정권(Mitbestimmungsrecht)

사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에는 민간기업의 종업원평의회는 법령 또는 단체협약 규정에 별도의 정함이 없다면, 법령 또는 산재보험법에 의한 산재예방 규정의 범위 내에서 산업재해와 직업병의 예방에 관한 공동결정권을 갖는다고 명시하고 있다.<sup>60)61)62)</sup> 또한 직원평의회(Personalrat)는 법령 또는 단체협약에 별도의 규정없다면, 사업장 협정(Dienstvereinbarung)의 체결을 통하여 산업재해 및 건강상의 예방대책을 공동결정하여야 한다(§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG).

이와 같은 규정들은 사업주의 안전보건대책과 관련하여 종업원평의회 및 직원평의회를 참여를 위한 핵심 규정이다.

“이 공동결정의 목적은 종업원의 산업안전보건에 대한 관심을 강화하고 산업안전보건 효율화를 위한 종업원평의회를 경험할 수 있도록 하고자 하는 것이다” (Pieper/Vorath, 2005: 178 ~ 179).

59) 종업원평의회가 서명하지 않은 사고보고서를 사업주로부터 보고받으면, 산재보험조합의 산재예방 기술담당부서는 종업원평의회에게 사고보고서 사본을 보내거나 또는 사고보고서가 들어왔다고 통보한다. 이를 통하여 사고에 대하여 종업원평의회에 보고가 보장되고 종업원평의회는 사고의 서술에 대한 이의를 제기한다 (Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1426)

60) 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호의 공동결정 규정은 종업원평의회에게 안전보건분야에 많은 형성가능성 (Gestaltungsmöglichkeiten)을 열어놓았다. 이 규정은 법률, 시행령 또는 산재예방 규정(UVVen) 속의 관련 안전보건 규정들이 어느 정도 일반적으로 암묵적으로 의무지워진 개괄 규정 형태로 나타난다. 종업원평의회는 공동결정(또한 주도권 형태로)은 안전보건법령들이 사업주에게 관심 사항을 규정할 활동의 여지를 제공한다(Schoof, 2005, p.200).

61) 독일 정부의 2001년도 보고서(BT-Drucks, 15/279, S.120,133)상의 산업재해, 통근재해 및 직업병 발생 수 1,706,319명을 고려한다면, 단지 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호의 규정을 통하여 공동결정권이 법적으로 명시된 규정 또는 산재보험조합의 산재예방 규정(UVVen)의 범위 내에서 사업장에 적용되는 모든 대책들(건강보호에 직·간접적 영향을 미치는 대책 포함)이 구속력을 미친다(BAG, NZA98, 441; 02, 9951)(Klebe/Ratayczak/Heilman/Spoo, 2003, p.393).

62) 이 규정의 목적은 법적 산업안전보건의 효율화, 사업장에서의 체계화를 통한 법령 집행상의 취약점의 제거에 있다 (Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1355).



## 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 시행상의 공동결정권

종업원평의회는 공동결정권은 산업안전보건법의 사업장에서의 구체화와 관련하여 중요한 의미를 지닌다.

다음 <표 3-3>에서 제시하는 산업안전보건법의 시행에 있어서 공동결정권에 대한 개요는 업종, 사업장 규모, 위험성 등급 등 개별 사업장 특성에 의거하여 시행되어야 할 기본 원칙들을 나타낸 것이다(Pieper/Vorath, 2005; 183 ~ 185).

### <표 3-3> 산업안전보건법 시행상의 공동결정권

- 
1. 기본 의무: 안전보건대책 강구, 강구된 대책의 효과성 검사, 강구된 대책의 변화하는 여건에의 적응 및 대책과 함께 사업장 안전보건 개선을 위한 노력 의무
    - 근거 규정/판례: - 산업안전보건법(§3 Abs. 1 ArbSchG):
      - 함부르크 지방노동법원 1997. 10. 27(LAG Hamburg 27. 10. 1997 - 4 TaBV 6/97. S. 13)
      - 독일연방노동법원 2002. 1. 15. 및 2004. 6. 8.(사업장에서의 충분한 구체화와 관련하여)
    - 형성대책 예: - 산업안전보건조직의 설치 및 발전, 예를 들면 기업의 경영계획 및 조직계획의 범위 내에서(안전보건 경영계획)
      - 안전보건대책의 효과성 검사 도구의 구체화(안전보건관리)
      - 안전보건 관점에서 작업공정의 형성, 예를 들면 여러 기계·설비 동시 작동의 안전확보를 통하여, 위험하지 않은 작업 속도 형성, 작업 공정의 명료화 및 생산과정에 존재하는 모든 재료와 화학물질의 통로의 조화, 충분한 정보 흐름과 신호의 발신
- 
2. 안전보건 관련 사업장조직의 준비: 모든 업무에 있어서 안전보건대책 및 사업장 경영구조에서 유의하여야 하고 그리고 종업원이 그의 공동결정의무를 이행할 수 있는 예방대책 강구
    - 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§3 Abs. 2 ArbSchG),
    - 형성대책 예: - 사업장 건강서클 또는 품질서클 도입
      - 사업장 안전보건 증진 프로그램 개발
      - 안전보건관리의 도입 및 유지
- 
3. 안전보건대책의 원칙
    - 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§4 ArbSchG)
    - 형성대책 예: - 예방대책 우선순위 준수를 위한 절차
      - 현재의 기술수준과 기타의 확인된 노동과학적 지식을 고려하여 인간공학적 대책의 시행(여기에 사업주의 재량권 범위가 존재하는 한에 있어서)
- 
4. 사업주와 그의 문서를 통한 노동조건의 평가
    - 근거 규정/판례: - 산업안전보건법(§§5, 6 ArbSchG)
      - 독일연방노동법원 2003. 6. 8(BAG 8. 6. 2003 - 1 ABR 13/03)
    - 형성대책 예: - 노동조건 평가방법의 선정 또는 개발 및 도입
      - 노동조건 평가문서의 선정, 형성 및 응용
- 
5. 적합한 능력이 있는 종업원에게 과제의 위촉
    - 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§7 ArbSchG)
    - 형성대책 예: 인력개발대책, 인력선발 절차
-

- 
6. 사업장에 여러 사업주 소속 종업원들이 같이 일하는 경우
- 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§8 Abs. 1 ArbSchG)
  - 형성대책 예: - 안전과 건강보호를 보증하기 위한 협력 대책의 계획, 시행 및 효과성 검사
    - 조정자의 임명
- 
7. 협력업체 종업원들이 준수해야 할 지침의 확인.보증
- 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§8 Abs. 2 ArbSchG)
  - 형성대책 예: 이 의무의 이행을 위한 절차와 관리 메커니즘의 도입
- 
8. 특별한 위험에 있어서 안전보건대책의 계획 및 시행
- 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§9 ArbSchG)
  - 형성대책 예: - 위험방지 대책의 시행
    - 종업원 능력향상의 시행
- 
9. 응급처치 및 기타의 긴급대책을 위한 대책의 시행
- 근거 규정/판례: 산업안전보건법(§10 ArbSchG)
  - 형성대책 예: - 긴급대피 계획 및 화재 진압 계획의 수립
    - 응급구조원의 임면, 선발 및 업무 확정
- 
10. 종업원의 요구에 따라 산업의학적 예비조치의 가능화
- 근거 규정/판례: - 산업안전보건법(§11 ArbSchG)
    - 함부르크지방법노동법원 1997. 10. 27(LAG Hamburg 27. 10. 1997
    - 4 TAbv 6/97. S 13)
  - 형성대책 예: 산업의학적 예비조치의 종류, 내용 및 범위
- 
11. 종업원의 지도
- 근거 규정/판례: - 산업안전보건법(§12 ArbSchG)
    - 함부르크지방법노동법원 1997. 10. 27(LAG Hamburg 27. 10. 1997 - 4 TAbv 6/97. S 13)
    - 독일연방노동법원 2004. 6. 8(BAG 8. 6. 2004 - 1 ABR 13/03)
  - 형성대책 예: 안전과 건강보호에 관한 지도의 종류, 내용 및 범위
- 
12. 사업주의 안전보건업무의 위촉자에게의 위촉
- 근거 규정/판례: - 산업안전보건법(§12 Abs. 2 ArbSchG)
    - 함부르크지방법노동법원 1997. 10. 27(LAG Hamburg 27. 10. 1997 - 4 TAbv 6/97. S 13)
- 

자료 : Pieper/Vorath(2005), Handbuck Arbeitsschutz, p.183 ~ 185)

### 산업안전보건법 및 기타 법령 시행상에서의 공동결정권

산업안전보건법의 시행을 위한 작업장령(Arbeitsstättenverordnung)<sup>63)</sup>, 개인보호구령(PSA-Benutzungsverordnung)<sup>64)</sup>, 중량물취급령(Lastenhandhabungsverordnung)<sup>65)</sup>, 단말기작

---

63) Arbeitsstättenverordnung(Verordnung über Arbeitsstätten vom 12. August 2004, (BGBl. I S. 2179) ‘사업장령’으로 번역한다.

업령(Bildschirmarbeitsverordnung)<sup>66)</sup>, 기계·기구·설비 운전안전령(Betriebssicherheitsverordnung), 생물학적물질령(Biostoffverordnung)<sup>67)</sup>, 위험물질령(Gefahrstoffverordnung)<sup>68)</sup> 등의 시행령상에서의 공동결정권을 요약·정리하면 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> 산업안전보건법 시행령 및 기타 규정들의 시행상 공동결정권

- 
1. (Arbeitsstättenverordnung) 관련 공동결정권:
    - 작업장 규정의 고려하에 작업장령 규정들에 의거한 작업장 설치(영 제3조)
    - 작업장 운영에 있어서 별도의 조건(영 제4조),
    - 비흡연자를 위해 필요한 대책(영 제5조),
    - 작업실, 위생실, 휴게실, 준비실, 응급실, 취침실의 조건(영 제6조)
  2. 개인보호구령(PSA-Benutzungsverordnung) 관련 공동결정권
    - 개인보호구의 준비 및 사용을 위한 사업장 대책
    - 개인보호구의 사용과 관련하여 종업원 교육
  3. 중량물취급령(Lastenhandhabungsverordnung) 관련 공동결정
    - 종업원에게 안전보건상의 위험(특히, 척추)을 야기하거나 억제할 수 없는 위험의 최소한의 취급을 수반하는 중량물의 수작업 취급 감소를 위한 조직적 대책시행(영 제2조 제1, 2항)
    - 중량물의 수작업 취급을 담당하게 될 종업원의 신체적 적성의 고려(영 제3조)
    - 중량물 수작업 취급을 위한 종업원 교육(영 제4조)
  4. 단말기작업령(Bildschirmarbeitsverordnung) 관련 공동결정권
    - 단말기 작업장에서의 안전보건조건의 조사 및 평가, 특히 시력의 위험 및 육체적 문제 그리고 정신적 부하와 관련하여(영 제3조)
    - 단말기 작업장의 형성(설계, 설치)에 있어서 대책의 시행(영 제4조)
    - 단말기 기기에서의 작업을 통한 부하를 감소시키는 행위 또는 휴식을 통한 필요한 작업의 단절/중단과 관련하여 단말기 기기에서의 일상의 작업조직(영 제5조)
    - 작업도구와 기재의 조사/검사(영 제10조, 11조)
    - 감독이 필요한 설비의 운행(영 제12조)
  5. 기계·기구·설비 운전 안전령(Betriebssicherheitsverordnung) 관련 공동결정권
    - 기계·기구·설비의 사용과 관련한 대책(영 제4조)
    - 종업원이 기계·기구·설비의 사용으로 인하여 야기되는 안전보건상의 특별한 위험에 대하여 사업주가 유의해야 할 기타의 재해방지 대책(영 제8조)

---

64) PSA-Benutzungsverordnung(Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei Arbeit -PSA-BV- vom 4. Dezember 1996(BGBl. I S. 1841)) ‘개인보호구령’으로 번역한다.

65) Lastenhandhabungsverordnung(Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit -LasthandhabV- vom 4. Dezember 1996(BGBl. I S. 1842))를 ‘중량물취급령’으로 번역한다.

66) Bildschirmarbeitsverordnung(Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten -BildscharbV) vom 4. Dezember 1996(BGBl. I S. 1843)을 ‘단말기작업령’으로 번역한다.

67) Betriebssicherheitsverordnung(Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bestellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes-BetrSich V)vom 27. September 2002(BGBl. I S. 3777)을 ‘기계·기구·설비 운전안전령’으로 번역한다.

68) Gefahrstoffverordnung(Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen -GefStoffV- vom 23. Dezember. 2004(BGBl. I S. 3785))를 ‘위험물질령’으로 번역한다.

- 기구.설비의 사용과 관련하여 종업원의 교육(영 제9조)
  - 기계.기구.설비와 기재의 검사(영 제10조, 11조)
  - 감독이 필요한 기계.설비의 운행(영 제12조)
6. 생물학적물질령(Biostoffverordnung) 관련 공동결정권
- 생물학적 물질 취급업무에서의 위험성 평가 및 이 위험성 평가의 시행(영 제5조, 6조, 7조, 8조)
  - 재해방지대책의 시행 및 위생대책과 개인보호구 대책(영 제10조, 11조)
  - 생물학적 물질 취급업무 조사자의 지침서 작성 및 교육(영 제12조)

---

<표 3-4>의 계속

---

7. 위험물질령(Gefahrstoffverordnung) 관련 공동결정권
- 위험성 평가 및 정보 제공(영 제7조)
  - 재해예방 단계 1, 2, 3, 4의 범위 내에서 예방대책(영 제8~11조)
  - 화재.폭발 방지대책(영 제12조)
  - 긴급재해대책(영 제13조)
  - 종업원의 사용지침서 및 교육(영 제14조)
  - 산업의학적 예방대책의 시행(영 제 15조, 16조)
  - 여러 업체들과의 협력(영 제17조)
8. 기타의 법령 시행에 있어서의 공동결정권(기타의 법령 및 산재보험법에 의지한 산재예방규정으로부터의 예)
- 산업재해예방대책강구(핸드북 형태)의 작업안전지침서에 대한 공동결정의무 : 일반적 산재예방규정(VBG1)의 제2조 제1항 : 예방의 원칙(BGV A1) 제2조 제1항 : 독일연방노동법원 판례 1998. 6 16(BAG 16. 6. 1998)
  - 사업장의사와 안전관리자의 임명, 협력, 산업안전보건위원회의 업무(산업보건과의 안전관리자의 임명에 있어서 별도의 공동결정권 ; 사업장안전보건조직에 관한 법 제3조, 6조, 10조, 11조(§§ 3, 6, 10, 11 Arbeitssicherheitsges- etz))
  - 여가시간 확보와 야간노동수당 간의 결정은 공동결정의무사항(노동시간법 제6조 제5항(§§Abs.5 Arbeitszeitgesetz), 독일연방노동법원 판례 1997. 8 26(BAG 26. 8. 1997))
  - 환경오염 방지를 위한 설비운행 위촉자 또는 중대사고방지 위촉자의 임명(이는 종업원평의회에 통보 의무를 포함한다. 환경오염방지법 제55조(§ 55 Bundesimmissionsschutzgesetz))
  - 위험과 장애로부터 청소년을 보호하기 위한 인간에 적합한 노동의 형성, 노동조건의 특별한 평가, 위험에 대한 교육(청소년 노동보호법 제28조(§ 28 Jugendarbeitsschutzgesetz))
  - 임신모.수유모를 위한 작업장 형성, 단기간 노동시간 단절규정(모성보호법 제2조 제1항, 3항, § 2 Abs. 1, 3 Mutterschutzgesetz) 및 노동조건의 특별평가, 위험에 있어서 작업장 변경 및 직무전환(모성보호법 시행령 제1조, 제3조 1~3항, §§1, 3 Abs. 1~3 Mutterschutzrichtlinienverordnung)
  - 중증장애인 취업작업장의 안전판 형성(설계, 설치)(장애인재활법 제81조 제4항 제3조, 4호, §81 Abs. 4 Nr. 3, 4 SGB IX)
  - 안전위촉자의 임명 및 업무(산재보험법 제 22조, § 22 SGB VII)
  - 중대산업사고령(Storfallverordnung)에 의거한 의무의 시행(예: 안전성 분석의 시행, 영 제7조, §7 Storfallverordnung)
  - 작업장 소음에 의한 위험에 대한 방지대책(산재예방규정"소음" 제3조 제2항, 6항, 9항, §2 Abs. 2, 6, 9 BGV B3 ; 작업장령 부록(Anhang Arbeitsstättenverordnung)).

---

자료 : Pieper/Vorath(2005), pp.187 ~ 189

사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거한 종업원평의회에 있어서 사업주의 행위의무 시행을 위한 구체적인 사업장 규정을 타결해야 하는 일반 원칙도 적용된다.<sup>69)</sup>(Pieper/Vorath, 2005: 187 ~ 189)

## 사업장 안전보건조직의 범위 내에서 공동결정

사업장 안전보건조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz: ASiG)과 관련하여 사업장 안전보건조직의 범위 내에서 공동결정권은 다음과 같다(Pieper/Vorath, 2005: 189 ~ 190).

- 사업주에 의한 산업보건학적 또는 안전공학적 보호 모델의 선정은 종업원평의회에 공동결정의 전형적인 개괄 규정이다. 이것은 종업원평의회에 공동결정 주도권이 포함된다.
- 소규모 사업장 안전관리 모델을 ‘안전관리자의 투여시간 모델’ (Modell der Regeleinsatzzeiten)로 할 것인지 또는 이른바 ‘사업주모델(Unternehmermodell)’로 할 것인지에 대한 사항은 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7조에 의거한 공동결정권에 해당한다.
- 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제19조에 의한 사업장의 안전관리 대행기관 선정 가능성은 사업장 공동결정법 제97조 제1항 제7조에 의거한 공동결정권에 해당된다.
- 사업장 의사의 선임에 개업의사, 안전관리자 선임에 자영안전관리자 또는 외부 대행기관의 선임 또는 해임에 있어서 종업원평의회는 단지 청취권만 성립한다.
- 안전관리자 또는 사업장 의사의 선임 및 해임에 있어서, 이들이 노무관계 분야에 종사하게 된다면, 종업원평의회에 별도의 공동결정권이 성립된다: 대책은 종업원평의회에 승인을 필요로 한다.
- 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제10조에 의한 사업장 의사, 안전관리자 및 기타의 위촉자 간의 협력을 수행하기 위한 규정은 종업원평의회에 공동결정권에 속하며 우선권을 갖는다.
- 산재보험법(SGB VII) 제22조에 의한 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte)의 임명과 업무의 구체화에서 종업원평의회는 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의한 공동결정권을 갖는다.

## 2) 현황

### (1) 종업원평의회 설치사업장 비율

69)

2004. 6. 8. 판례. BAG v.8. 6. 2004-1 ABR 4/03, AiB 4/2005).

독일노동·직업훈련연구소(IAB: Institut für Arbeit und Bildung)의 2002년도 기업체패널(IAB Betriebspanel) 자료에 의하면 민간부분의 종업원평의회 설치대상 사업장(종업원 5인 이상 사업장) 중 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장은 단지 11%이며, 반면에 공공부분의 종업원평의회 설치대상 사업장 중 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장은 74%로서 민간부분과 공공부분을 합한 전체 사업장 평균 설치율은 16%이다(표 3-5 참조).

민간부분 종업원평의회 설치대상 사업장에 종사하는 종업원 중 48%가 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장에 취업하고 있으며, 반면에 공공부분의 종업원평의회 설치대상 사업장에 종사하는 종업원 중 93%가 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장에 취업하고 있다.

종업원평의회가 설치되어 있는 사업장과 당해 사업장의 종업원 수는 업종에 따라 다르다. 소규모 사업장으로 구조화되어 있는 부문, 예를 들면, 건설업 분야와 서비스업 분야는 종업원평의회 설치율이 전체 평균보다 낮으며, 반면에 금융·보험업 분야 및 전통적으로 강한 공동결정 분야로는 광업/에너지 및 수도업이 나타난다(Elleguth, 2003; 195).

기업체패널 자료에 의하면 2002년도 민간부분의 5인 이상 사업장으로서 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장, 즉 5~50인 소규모 사업장은 7%, 101~199인 중소기업장은 72%, 그리고 500인 이상 대규모 사업장은 95%로 나타났다(표 3-6 조). 또한 민간부분의 5인 이상 사업장으로서 종업원 수 대비 종업원평의회가 설치되어 있는 사업장의 종업원 수 비율은 5~50인 소규모 사업장은 12%, 101~199인 중소기업장은 73%, 그리고 500인 이상 대규모 사업장은 96%로 나타났다.

<표 3-5> 산업별 종업원평의회 설치사업장 비율 및 종업원 비율 : 2002

(단위 : %)

	중 차지하는 비율(%)	
	사업장 수	종업원 수
I. 민간부문		
1. 광업/수도업	50	90
2. 소비재	12	55
3. 생산재	24	74
4. 투자재	16	71
5. 건설	5	23
6. 상업	12	35
7. 교통/통신	21	56
8. 금융·보험	49	83
9. 자영업	7	33
10. 기타	7	38
소 계	11	48
II. 공공부문	74	93
III. 전체	16	56

주 : 최소 종업원 5인 이상 사업장(농업 제외, 소득을 목적으로 하지 않는 조직 제외).

자료 : IAB-Betriebspanel 2002(10. Welle West, 7. Welle Ost), Ellguth, 2003, p.195.

<표 3-6> 사업장 규모별 종업원평의회 설치대상 사업장 종업원 수 대비 종업원평의회  
설치율 및 종업원 비율(민간부문 5인 이상 사업장, 1998년 및 2002년)

(단위 : 명, %)

	사업장 규모(인)						사업장 규모(인)	
	5~50	51~100	101~199	200~500	500이상	전체	51이상	200이상
	종업원평의회 설치사업장 비율(%)							
1998								
전 체	6	46	74	84	92	10	62	86
서독지역	6	46	76	85	92	10	64	87
동독지역	6	42	66	77	90	10	55	80

	사업장 규모(인)						사업장 규모(인)	
	5~50	51~100	101~199	200~500	500이상	전체	51이상	200이상
2002								
전체	7	45	72	85	95	11	60	87
서독지역	7	45	73	86	95	11	61	88
동독지역	8	42	67	78	90	11	55	81
	종업원평의회 설치사업장의 종업원수 비율(%)							
1998								
전체	11	48	75	85	95	48	79	91
서독지역	11	48	75	86	95	50	81	92
동독지역	11	44	66	78	91	38	69	85
2002								
전체	12	46	73	86	96	48	78	92
서독지역	12	47	74	87	96	50	79	93
동독지역	13	43	68	78	90	40	69	84

주 : 농업 제외, 소득을 목적으로 하지 않는 조직 제외.

자료 : IAB-Betriebspanel 2002(6. und 10. Welle West, 3. und 7. Welle Ost),

Ellguth, WSI Mitteilungen, 2003, p.194

## (2) 종업원평의회의 주요 주제

한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)이 2005년 3월에 사업장 종업원평의회를 대상으로 실시한 전화 인터뷰<sup>70)</sup>에 의하면, 민간부문 응답사업장 2,007개소의 2003년부터 현재(인터뷰시점)까지 종업원평의회의 주요주제로는 안전보건/건강증진으로 조사되었다(표 2-11 참조). 표에서 보는 바와 같이 주제별 응답 분포(중복 응답)는 안전보건/건강증진이 74%로 가장 많으며, 다음은 재교육·향상교육(66%), 기업연금(62%), 노동강도 증가(60%), 고용안정(59%)의 순이다.

반면에 공공부문 응답 종업원평의회 1,300개소의 2003년부터 현재(인터뷰 시점)까지 종업원평의회의 가장 주요 주제는 고령근로자 단시간근로가 78%로 가장 많으며, 다음은 재교육·향상교육(73%), 인력감축(68%), 안전보건/건강증진(68%), 노동강도 증가(67%), 작업조작 변경(62%), 새로운 기술의 도입(55%) 순이다(표 3-7 참조).

70) -뵉클러 재단에서 2005년 3월 Bundesagentur für Arbeit(BA)부터 사회보험 피보험 의무가 있는 종업원이 1인 이상인 사업장의 통계로부터 임의로 13,760개소의 사업장을 선정하여 이들 사업장의 종업원평의회와 전화 인터뷰 조사를 행하였다. 인터뷰에 응한 종업원평의회는 민간부문 2,007개소 사업장과 공공부문 1,300개소 사업장이다 (Schäfer, 2005, pp. 291~293).



<표 3-7> 민간부문 기업 종업원평의회들의 주요 주제 : 2003년후부터

(단위 : %)

순 위	주 제	비 율
1	안전보건/건강증진	74
2	재교육·향상교육	66
3	기업연금	62
4	노동강도증가	60
5	고용안정	59
6	작업조직변경	57
7	목표협약/동료대화	56
8	노령근로자 파트타임근로	53
9	인력감축	
10	경영여건 악화	52
11	잔업시간증가	52
12	해고보호사항	46
13	새로운 작업시간 도입	46
14	새로운 기술의 도입	44
15	유연 근로시간에 대한 종업원의 욕구	42
16	종업원 평의회에 대한 사업주의 자세강화	39
17	사회계획/이해관계조정	37
18	상급자에 의한 스트레스	34
19	가정친화적 노동조건	31
20	사업장 분할/분리	30
21	질병상태 감소대책	28
22	종업원에 대한 종업원 평의회들의 취약한 뒷받침	26
23	사업장 밖의	26
24	임금인상억제	26
25	토요일 노동의 증가	23
26	사업장 폐쇄, 매각	23
27	사업장 복지부문의 제한	22
28	신규 입사자에 대한 낮은 임금인상	21
29	훈련의 제한	17
30	사업자 연맹에서의 탈퇴/이탈	17
31	남녀평등	17
32	일요일/공휴일 노동의 증가	16
33	타사업장과의 합병	14
34	협약임금 이하의 임금지급	14
35	단시간 노동	13

주 : 중복 응답 빈도. 10% 이하 사항은 제외함.

자료 : Schäfer, WSI-Mitteilungen, 6/2005, p.296(원자료: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05)

### (3) 사업주의 종업원평의회에의 협력 정도

한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)이 2005년 3월에 사업장 종업원평의회를 대상으로 실시한 전화 인터뷰에 의하면, “사업주가 종업원평의회에의 공동결정을 방해하였는가?” 라는 질문에 대한 응답은 ‘자주’ (11%), ‘이따금’ (48%) 및 ‘없음’ (41%)으로 나타났다. 이를 사업장 규모별로 보면, ‘없음’ 이란 응답의 25 ~ 62%는 사업장 규모와 관련이 없었으며, 주목할 만한 것은 ‘없음’ 이란 응답이 20 ~ 49인 소규모 사업장 46%, 50 ~ 99인 소규모 사업장 49%인 반면에 500 ~ 990인 대규모 사업장 27%로 나타났다 (Schäfer, 2005: 299).

<표 3-8> 공공부문 기업 종업원평의회 의 주요 주제 : 2003년 후부터

(단위 : %)

	주제	비율
1	노령근로자 파트타임 근로	78
2	재교육, 향상교육	73
3	인력감축	68
4	안전보건/건강증진	68
5	노동강도 증가	67
6	작업조직 변경	62
7	새로운 기술의 도입	55
8	유연근로시간에 대한 종업원의 욕구	54
9	경영여건 악화	53
10	상급자에 의한 스트레스	52
11	관리 현대화	52
12	새로운 노동시간 형태의 도입	52
13	기업연금	47
14	공공부문에 새로운 임금협약	43
15	경력단계, 경력수당	42
16	초과근로시간 증가	41
17	가정친화적 노동조건	41
18	업무분야 재조정	31
19	직업평의회에 대한 경영진의 자세 강화	31
20	정규 노동시간 연장	31
21	남녀평등	30
22	해고보호사항	28
23	민영화	26
24	단체협약 해지	26
25	종업원에 대한 직원평의회 의 취약한 뒷받침	25
26	직장폐쇄, 매도	24
27	훈련 제한	22
28	타 기업과 합병	19
29	사회적 급여(복지) 제한	19
30	질병상태 감소대책	17
31	협약임금 초과부분 감축	14
32	토요일 노동 증가	11
33	사업장 구조조정/감원방식 대책	9
34	사업자 연맹에서 사업자 탈퇴	8

주 : 중복 응답 빈도. 10% 이하 사항은 제외함.

자료 : Schäfer, WSI-Mitteilungen, 6/2005, p.297(원자료: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05)

또한 ‘사업주의 종업원평의회에 대한 정보 억제’에 대한 질문에 응답 종업원평의회 의 31%가 ‘여러 번 정보 요청을 하였으며 결국은 정보를 제공받았다’고 응답하였으며, 34%는 ‘첫번째 요청에 의하여 정보 제공을 받았다’라고, 35%는 ‘사업주 스스로가 정보를 제공하였다’라고 응답하였다.

‘사업주 스스로가 정보를 제공하였다’는 응답을 사업장 규모별로 보면, 20~49인 소규모 사업장이 37%, 50~99인 소규모 사업장이 38%인 반면에 500~999인 대규모 사업장은 21%로 평균(35%) 이하로 나타났다(Schäfer, 2005: 299).

#### (4) 노동조합의 사업장 종업원평의회에의 도움 정도

사업장 밖의 ‘노동조합으로부터 사업장 종업원평의회에의 도움 정도’에 대한 질문에 응답한 종업원평의회 의 12%가 ‘충분함’으로, 그리고 12%가 ‘불충분함’으로 응답하였다(Schäfer, 2005: 299).

### 4. 사업장협정을 통한 공동결정

#### 1) 관련 법령

사업장협정(Betriebsvereinbarung)<sup>71)72)</sup>은 사업주와 종업원평의회 간에 체결한다(사업장 공동결정법 제77조 제1항 제1문).

사업장협정은 사업장 공동결정법 제77조(§ 77 BetrVG)에 의한 강제력이 있는 사업장협정<sup>73)74)</sup>과 사업장 공동결정법 제88조(§ 88 BetrVG)에 의한 임의적 사업장협정<sup>75)</sup>으로 구

71) 법적 영향력에 있어서 단체협약에 견줄 만하다. 사업장협정은 종업원평의회 의 공동결정권 행사의 가장 빈번하고 가장 중요한 도구이다(Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1131).

72) 사업장협정의 인적 적용범위는 원칙적으로, 노동조합 조합원 여부를 불문하고, 주된 일이 사업장을 위해 일하고 있는 가내근로자를 포함한 사업장의 모든 근로자이다(Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1142).

73) 사업장협정은 종업원평의회와 사업주 간에 체결하고 서면으로 확정되어야 한다(사업장 공동결정법 제77조 제2항 제1문). 단체협약에 의하여 규정되는 노동임금과 기타의 노동조건은 사업장협약의 대상이 될 수 없다(제3항 제1문). 사업장협정은 직접적이고 강제적으로 적용된다(제4항 제1문).

74) 사업장에서 사업장협정의 이행은 사업주의 의무이다. 사업주가 사업장협정을 이행하지 않거나 또는 불충분하게 이행하면, 종업원평의회는 개별근로자의 요구사항을 사업주에게 제기할 수 있고, 그리고 경우에 따라서는 사업장협정의 내용이 사업장에서 활용되고 사업장협정을 통한 명령이 실행될 수 있도록 노동법원에 소송을 제기할 수 있다(Klebe/Rataycgak/Heilmann/Spoo, 2003 p.334).

75) 임의적 사업장협정에서 규정할 수 있는 사항들로는, 예를 들면 장기근속자 특별수당(Treueprämien), 임금양도금지(Lohnabtretungsverbote), 협약에서 정한 특별수당을 초과한 수당, 기업 축제 및 야유회의 시행, 자유로운 복지계획,

분된다.

강제력이 있는 사업장협정 목록은 사업장 공동결정법 제87조(공동결정권) 제1항 제1 ~ 13호에 사회적 사항 표제하에 있다. 여기에서부터 사업장공동결정법은 종업원평의회에게 다음 단계의 확장으로 사업주의 의사에 반하여 사업장협정을 관철시킬 가능성을 용인한다. 예로써, 여기에는 사업장 공동결정법 제91조(공동결정권)에 의거한 근로자의 안전보건과 관련한 사업장협정과 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거한 산업재해·직업병 예방과 건강보호에 관한 사업장협정이 있다(Eichhorn/ Hickler/Steinmann, 2002: 34).

임의적 사업장협정은 사업장 공동결정법 제88조에 의거하여 체결될 수 있다. 사업장협정을 통하여 특별히 다음 사항이 규정될 수 있다(제1호 ~ 제4호): ① 산업재해와 건강위험 예방을 위한 부가적 대책; 1a.. 사업장 환경보호 대책(76); ② 사업장, 기업 또는 그룹 내에서만 영향을 미치는 복지시설의 설치; ③ 재산형성촉진대책; ④ 사업장 내에서 외국인 노동자의 아우름 대책 내지는 인종차별 대책. 이 사업장협정에는 특히 사업장 공동결정법 제88조 제1호(§ 88 Nr. 1 BetrVG)에 의거하여 기존의 공동결정권·협의권을 넘어서서 산업재해와 건강손상 예방을 위한 부가적 대책을 규정할 수 있다(Pieper/Vorath, 2005: 190).

## 2) 현황

한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)은 사업주와 근로자단체 간에 체결된 독일에서의 사업장협정 문서실을 유일하게 가지고 있다. 2003년 3월 현재 이 문서실에는 다양한 분야에서 수집된 약 6,500개의 사업장협약이 있다. 이곳에서 개별 분야의 사업장협정들이 정기적으로 분석·평가되고 있다(Gröben, 2003: 117).

이들 6,500여 개의 사업장협정으로부터 산업안전보건에 관한 90개의 사업장협약이 취사선택되어 분석되었다. 이 중 39개(43%)는 건강증진 또는 사업장 건강관리에 관한 것이고, 25개(28%)는 안전관리에 중점을 둔 것으로서 건강증진은 피상적으로 다루고 있다. 나머지 26개 중 19%는 예방 분야이고 10%는 조직 또는 개인의 개발·발전에 관한 것이다(Gröben, 2003: 106 ~ 107).

이들 사업장협정 중 가장 오래된 것은 1980년에 체결된 것으로 제조업의 단말기 작업에 관한 종합 사업장협정이다(Gröben, 2003: 108).

사업장협정 체결건수는 1990년대에 증가하여 1997년에 그 정점을 이루고 있다(표 3-9 참조).

---

최소 공간 및 작업 최소 공간의 설정 등이 있다(Klebe/Rataycgak/ Heilmann/Spoo, 2003, p.409).

76) 사업장 공동결정법 제88조 제1호의 규정은 종업원평의회를 통하여 산업재해와 건강위험의 부가적 예방대책을 미리 고려(대비)하는 것이다. 이 규정은 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호와 제89조로부터 발생하는 협의권과 공동결정권을 보충한다(Däubler/Kittner/Klebe, 2004, p.1409).

협약의 형태는 <표 3-10>와 같다. 사업장협정이 37%, 복무협정(Dienstvereinbarung)이 22%, 종합사업장협정(Gesamtbetriebsvereinbarung)이 12%, 그룹사업장협정(Konzernbetriebsvereinbarung)이 6%이다.

<표 3-9> 연도별 사업장협정 체결건수 : 1980 ~ 2002

(단위 : 개)

협약체결수		협약체결수		협약체결수	
1980	1	1990	1	2000	11
1981	-	1991	5	2001	10
1982	-	1992	1	2002	2
1983	1	1993	1	연도 미상	4
1984	-	1994	3		
1985	-	1995	7		
1986	-	1996	5		
1987	-	1997	14		
1988	-	1998	11		
1989	1	1999	12	전 체	90

자료 : Gröben(2003), Betriebliche Gesundheitspolitik, p.108.

<표 3-10> 협약의 형태

태	개수	비율(%)
사업장협정(Betriebsvereinbarung)	34	37
종합사업장협정(Gesamtbetriebsvereinbarung)	11	12
그룹사업장협정(Konzernbetriebsvereinbarung)	5	6
총괄사업장협정(Rahmenbetriebsvereinbarung)	5	6
총괄전체사업장협정(Rahmengesamtbetriebsvereinbarung)	4	4
복무협정(Dienstvereinbarung)	20	22
종합복무협정(Gesamtdienstvereinbarung)	3	3
총괄복무협정(Rahmendienstvereinbarung)	3	3
사업장단체협약(Betriebstarifvertrag)	1	1
전 체	90	100

자료 : Gröben(2003), p.108.

협정의 많은 부분(63개, 70%)은 민간부문 기업으로부터 나온 것이다(표 2-15 참조). 협정형태로 볼 때 사업장협정(Betriebsvereinbarung) 내지 규정협정(Regelungsabrede)이 주를 이루고 있다(38개). 여기에 16개의 종합사업장협정 내지 그룹사업장협정과 9개의 총괄사

업장협정이 있다(Gröben, 2003: 109) (표 3-11 참조).

공공부문의 27개 협정(표 2-15 참조)에 있어서 복무협정(Dienstvereinbarung)(20개)이 주를 이루고 있다. 여기에 종합복무협정(Gesamtdienstvereinbarung), 총괄복무협정(Rahmendienstvereinbarung)이 각각 3개씩 그리고 사업장단체협약(Betriebstarifvertrag)이다(Gröben, 2003: 109) (표 2- 14 참조).

협정의 업종별 분포는 <표 2-15>와 같다.

공공부문에서 의심스러운 것은 최근의 협정 비율이 높다는 것이다. 2000년도 이후의 협정이 37%를 차지하고 있다. 여기에는 두 가지가 추론된다. 하나는 민간부문, 특히 제조업에서의 사업장 건강증진은 오랜 역사이고, 또다른 측면은 공공부문에서의 뒤이은 과정이 동력을 얻었기 때문이다(Gröben, 2003: 109).

<표 3-11> 협정의 업종별 분포

	협약수	비율(%)
1. 공공부문	27	30
2. 민간부문 산업	40	44
- 금속	25	28
- 화학	6	7
- 기타	9	10
3. 민간부문서비스업	23	26
- 통신	5	6
- 기타	18	20
전 체	90	100

자료 : Gröben(2003), p.108.

Eichhorn/Hickler/Steinmann(2000)은 다음과 같은 사업장협정들을 예로 들었다: 산업안전보건 전체사업장협정, 사업장에서 건강증진에 관한 사업장협정, 작업장에서 흡연 및 비흡연에 관한 사업장협정, 약물중독자에 관한 중독퇴치사업장협정, 퇴행성 질병 같은 사업장협정, 신규 유해물질의 도입과 사용에 관한 사업장협정, 작업복 형성에 관한 사업장 협정 (Eichhorn/Hickler/Steinmann, 2002: 10)

뒤스부르크-에센대학(Universität Duisburg-Essen)의 Nienhüser/Hoßfeld는 2003년 한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)의 재정지원하에 종업원 100인 이상 사업장의 인사책임자를 대상으로 전화설문을 행하였으며, 1,000명이 응답하였다(표 2-16 참조).

설문조사에서는 사업장 종업원평의회 영향력의 정도와 사업주와의 협조 정도를 비롯하여 사업장협정의 존재 여부와 그 내용도 포함되었다. 설문조사 응답사업장의 사업장협정 986개의 내용 중 가장 많은 빈도를 차지하는 사항은 노동시간(93 ~ 95%)이며, 다음은 임금

및 분류(49 ~ 51%), 능력규정(42 ~ 51%), 안전보건(36 ~ 51%), 노동조직(38 ~ 43%), 인사사항(37 ~ 38%), 재훈련(20 ~ 30%), 기술형성/기술도입(18 ~ 31%), 고용안정(22 ~ 25%), 양성훈련(17 ~ 28%), 여성촉진/남녀평등(6 ~ 8%)의 순이다(표 3-12 참조).

<표 3-12> 종업원평의회 형태 및 사업장 규모별 사업장협정 내용별 사업장 분포

(단위 : %)

사업장협약 내용	사업장 규모	종업원평의회 형태				전 체
		Typ 1: S- K+	Typ 2: S- K-	Typ 3: S+ K+	Typ 4: S+ K-	
노동시간	100~200인	93	91	95	97	93
	200인 이상	97	95	94	94	95
임금	100~200인	51	42	60	45	49
	200인 이상	46	43	58	58	51
능력 규정	100~200인	41	43	44	38	42
	200인 이상	46	44	54	60	51
안전보건	100~200인	37	29	47	37	36
	200인 이상	56	45	49	53	51
노동조직	100~200인	36	37	48	35	38
	200인 이상	43	32	50	44	43
인사사항	100~200인	35	27	55	43	37
	200인 이상	34	32	46	39	38
재훈련	100~200인	17	14	35	23	20
	200인 이상	28	24	33	34	30
기술형성/기술도입	100~200인	17	15	21	22	18
	200인 이상	23	30	36	39	31
고용안정	100~200인	21	17	36	20	22
	200인 이상	18	26	25	33	25
양성훈련	100~200인	15	13	35	15	17
	200인 이상	20	22	36	35	28
여성촉진/남녀평등	100~200인	5	3	11	10	6
	200인 이상	5	6	15	7	8

주 : S- 종업원평의회 영향력의 강도,

K- 종업원평의회 사업주에 대한 협조도,

- 낮음, + 높음

자료 : Nienhüser/Hoßfeld, WSI-Mitteilungen 10/2005, p.550.



## 5. 사업장 안전보건위원회를 통한 협의권

### 1) 관련 법령

#### (1) 구성

사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제11조 제1문에 의하면, 타 법령에 별도의 규정이 없는 한, 종업원 20인 초과 사업장에는 산업안전보건위원회(Arbeitsschutzausschuß)를 설치하여야 한다.<sup>77)</sup> 종업원수의 확정에 있어서 주당 20시간 이하 파트타임 종업원은 0.5인으로, 그리고 30시간 이하 종업원은 0.75인으로 고려한다고 명시하고 있다.<sup>78)</sup> 이외의 다른 법령은 아직까지 없다. 산재보험법에 근거한 산재예방 규정(UVVen)에서 산업안전보건위원회 설치의무를 제한하거나 삭제할 수 없다(Anzinger/ Bieneck, 1998 : 279). 산업안전보건위원회는 사업주(또는 그가 위촉하는 자), 종업원평의회에서 선정한 평의회 위원 2인, 공장 의사나 안전관리자 및 산재보험법(SGB VII) 제22조에 의한 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte)로 구성된다(제11조 제2문).

#### (2) 업무

산업안전보건위원회는 산업안전보건과 재해예방에 관한 사항을 자문한다(사업장 안전보건조직에 관한 법 제11조 제3문). 산업안전보건위원회는 사업장에서 산업안전보건과 재해예방에 관한 사항을 자문하기 위하여 법적으로 설치된 기구이다. 이 위원회는 입법자의 의도에 의하여 의결기구가 아니다(Anzinger/Bieneck, 1998: 285).

#### (3) 회의 개최

산업안전보건위원회는 최소한 분기에 1회 개최한다(사업장 안전보건조직에 관한 법 제11조 제4문).

77) 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제11조의 산업안전보건위원회 설치 사업장 규모에 대한 개정은 1996년 8월 7일 타 법령(Arbeitsschutzgesetz) 제정시 이루어졌으며, 20인 이상 소규모 사업장에 대한 강제설치규정이 산재보험법(SGB VII) 제22조의 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte) 위촉사업장 최소 종업원수에 맞추어졌다(Anzinger/Bieneck, 1998, p.276).

78) 이와 같은 파트타임 종업원에 대한 인원 산정방법은 1996년 9월 25일 고용촉진법(Beschäftigungsförderungsgesetz) 개정(BGBl. I S, 1476) 시에 변경되었다. 이전에는 주당 10시간 이하 근로자를 0.25인으로 주당 20시간 이하 근로자는 0.5인으로, 그리고 주당 30시간 이하 근로자는 0.75인으로 산정하였다(Anzinger/Bienek, 1998, p.277).

## 2) 현 황

사업장 산업안전보건위원회 설치 현황에 대한 공식적인 조사연구 또는 통계자료는 없는 것 같다.<sup>79)</sup> 사업주의 산업안전보건위원회 설치의무 불이행에 대한 처벌규정이 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG) 제20조(벌과금 및 형사처벌 규정)에는 명시되어 있지 않아 사업주의 위원회 설치의무 불이행시 벌과금을 부과할 수 없다(Anzinger/Bieneck, 1998: 288).

## 6. 안전위촉자(Sicherheitsbeauftragte)

### 1) 관련 법령

#### (1) 선임

산재보험법(사회법전 제7권: SGB VII) 제22조 제1항 제1문에 의하여 상시종업원 20인 이상의 사업장의 사업주는 종업원평의회에 참여하여 종업원의 재해 및 건강위험과 종업원 수를 고려하여 안전위촉자를 선임하여야 한다. 생명과 건강의 특별한 위험이 있는 기업에는 산재보험 관리운영기관이 산재보험법 제22조 제1항 제3문에 의거하여 제1문에 의한 최소 종업원 수에 미달하는 경우라도 안전위촉자를 선임할 것을 명할 수 있고(제3문) 생명과 건강 위험이 적은 기업은 상시 종업원 수 20인을 상향 조정할 수 있다(제4문).

#### (2) 안전위촉자의 업무

안전위촉자는 산업재해와 직업병 예방대책의 시행에 있어서 사업주를 지원하여야 하며, 특히 규정에 의한 안전장치, 안전시설, 안전설비 및 개인보호구의 비치와 규정에 의한 사용을 확인하고 근로자의 사고위험과 건강위험에 유의하여야 한다(산재보험법 제22조 제2항).

#### (3) 불이익 금지

안전위촉자는 그에게 위촉된 업무를 이유로 불이익을 당하지 아니한다(산재보험법 제22

---

79) 산업안전보건위원회(Arbeitsschutzausschuß) 관련 공식적 통계자료를 수집하기 위하여 노력하였으나 오늘날 까지 수집하지 못하였다.

조 제3항).

## 2) 현 황

### (1) 안전위촉자 수

2005년도 현재 산업부문, 농업부문 및 공공부문 산재보험에 임명된 안전위촉자는 총 55만 7,460명이다. 이 중 산업부문 산재보험에 68.2% (380,212명), 농업부문 산재보험에 1.2%(6,459명), 공공부문 산재보험에 17.3% (69,510명), 그리고 유치원, 초·중·고교 및 대학에 13.3% (74,279명)이다(표 3-13 참조).

<표 3-13> 산재보험 종류별 안전위촉자 수 : 2001 ~ 2005

(단위 : 명)

	2005	2003	2001
산업부문 산재보험	380,212	375,494	376,924
농업부문 산재보험	6,459	7,910	6,506
공공부문 산재보험	96,510	90,661	90,866
유치원, 초·중·고교 및 대학	74,279	79,995	62,188
전 체	557,460	554,060	536,484

자료 : BMWA, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2003, p.143.

BMAS, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005. p.217.

### (2) 사례: 기계금속 및 산재보험조합

(Maschinenbau-und Metallberufsgenossenschaft : MMBG)

BGV A1의 제20조 제1항과 부록 2에 의하면 사업주는 기본적으로 상시종업원 20인에 1인의 안전위촉자를 임명하고 추가로 BGV A1의 부록 2에 의한 안전위촉자를 임명해야 한다고 규정하고 있다.

<부록 2>

산재예방규정 “산재예방원칙(BGV A1)” 제20조 제1항 관련 안전위촉자 수

1. 임명해야 할 안전위촉자 최소 숫자는 개별 사업의 종류에 따른 산재보험조합의 위험성 등급(Gefahrtarif)에 의하여 산정한다.

그룹	업무 종류	안전위촉자 1인당 최대 피보험자(근로자)수
1	위험성 등급 6.0 이상 업무	50
2	위험성 등급 6.0 이하 업무 (그룹 3에 속하지 않는 경우)	70
3	영업·회계 업무 및 관리 업무	250

2. 사업장의 특별한 개별적 경우에 있어, 산재보험조합은 임명해야 할 안전위촉자수를 달리 정할 수 있다.

자료 : BGV A1 der MMBG, 2004, p.23.

기계·금속업 산재보험조합(MMBG)의 위험성 등급은 다음과 같다. 예를 들면 ‘가공’ : 철강생산 16.7, 두꺼운 철판(5mm 이상) 가공 8.3, 얇은 철판(5mm 이하) 가공 5.1, 트레일러의 제조 및 정비 5.7, 기계제작 3.4, 공작기계생산 2.9, 가정용기계기구, 사무용기계·기구의 제작 및 정비 1.4 등(MMBG, Gefahrtarif der MMBG).

산재보험법 제22조에 의하여 기계·금속업 산재보험조합에 가입한 사업주는 기본적으로 상시 종업원 20인에서 1인의 안전위촉자를 임명하고, 추가되는 안전위촉자 임명은 앞의 BGV A1 부록 2의 규정에 의하여 추가로 임명한다.

### (3) 안전위촉자의 교육훈련

2005년도 한 해 동안 6만 9,791명의 안전위촉자가 3,529개의 교육훈련과정에 참여하였다. 이중 산업부문 산재보험에서 5만 6,813명이 2,865개의 교육과정에, 농업부문 산재보험에서 1,220명이 62개의 교육훈련과정에, 공공부문 산재보험에서 1만 1,758명이 602개의 교육훈련과정에 참여하였다(표 3-14 참조).

<표 3-14> 안전위촉자 교육훈련과정 : 2005

(단위 : 과정수, 명)

교육과정	교육기간			전 체
	1일	2~3일	4일 이상	
산업부문 산재보험조합				
- 교육과정수	523	1,790	552	2,865
- 참가자	9,509	34,656	12,648	56,813
농업부문 산재보험조합				
- 교육과정수	24	31	7	62
- 참가자	467	649	104	1,220
공공부문 산재보험조합				
- 교육과정수	328	274	-	602
- 참가자	6,893	4,865	-	11,758

자료 : BMAS, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005, pp.218 ~ 219.

### 3) 안전위축자의 역할: 문제점

영국, 스페인, 이탈리아, 네덜란드, 스웨덴, 프랑스, 오스트리아 등의 국가에서는 사업장 근로자 안전보건에 관한 유럽연합지침 (Richtlinie 89/391/EWG) 제11조 제2항에 의한 사업장 안전보건을 위한 별도의 근로자대표 제도의 확충과 관련하여 각각 자국의 관련 법령에 참여원칙을 명시하였다. 이와 같은 안전보건에 근로자 참여 방향에 대하여 독일에서는 1996년 산업안전보건법 제정과 산재보험법 제정 시에 논의의 진전이 없었다. 그럼에도 불구하고 근로자대표제도의 확충은 필요하다. 왜냐하면 사업장 건강보호에 있어서 작업장 사정에 익숙한 부가적인 근로자대표는 개별 종업원의 경험을 가장 잘 활성화할 수 있고 또한 사업장 현장에서 안전보건 규정들의 준수를 촉진할 수 있기 때문이다. 독일정부에서 ILO협약 제176호에 대하여 검토한 결과(BT-DS 13/8819, S. 19), 이와 같은 근로자대표 제도로서 가능한 것이 안전위축자(Sicherheitsbeauftragte)로 평가하였다. 이 제도를 통하여 ILO 협약 제176호 제13조 제1항 f호에 의한 종업원에게 안전위축자의 선출권을 주는 것이 필요하다(Kohte, 1999: 55).

## IV. 독일의 위험성평가

### 1. 개념, 법적 근거 및 발전

#### 1) 개념

위험성평가(Gefährdungsbeurteilung)는 근로제공시 취업자의 안전과 건강에 영향을 미치는 모든 원인들과 조건들의 체계적 분석 및 평가이다. 위험성평가는 그것과 동시에 취업자의 예방적 건강보호를 위한 기초이다<sup>80)</sup>.

위험성평가는 나타난 건강손상(산업재해, 노동에 기인한 질병) 또는 노동의 어려움(부정적 부담)의 원인과 조건을 사후적으로 조사하기 위하여 실행될 수도 있다.

#### 2) 법적 근거, 목적

위험성평가의 법적 근거는 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제5조(근로조건에의 평가) 및 제6조(문서작성)이다.

이는 모든 업무영역에 적용되며 개인 가사에는 적용되지 않는다. 이는 또한 해양선박 및 광업의 경우, 산업안전보건을 위하여 상응하는 법령들이 있는 한에 있어서, 적용되지 않는다.<sup>81)</sup> 연방광산법(Bundesberggesetz)이 적용되는 기업에는 위험성평가를 위한 규정이 상응하는 법령에 명시되어 있다(예, 일반적 연방광산법시행령, 건강보호-광산시행령).

산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제5조와 산재보험법(SGB VII, 사회법전 제7권) 제15조에 의거한 산재예방규정 “예방의 기본원칙(BGV A1 및 GUV-V A1)” 제3조에 의하면 모든 사업주는 종사하는 근로자 수에 관계없이 위험성평가를 해야 할 의무가 있다.

위험성평가는 체계적 예방개념 속에서 근로제공시 사고 및 노동에 기인한 건강손상방지 그리고 인간다운 형태의 근로를 위한 효과적인 사업장 안전보건을 구축한다. 위험성평가는 또한 작업도구, 작업절차, 작업장 및 작업공정들을 기술적 결함, 조직적 결함 및 나쁜 인간관계를 제거 또는 감소시키도록 선택하고 설계 및 구성하기 위한 하나의 전제조건이다.

유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) 제6조(정보조사와 위험성평가)에 위험성평가에 대하여 규정하고 있음. 위험성평가는 사업장 산업안전보건에 있어서 가장 중요한 요소임. 위험성평가는 체계적이고 성공적인 안전보건관리의 기초이다.

80) Lehder(2011), Taschenbuch Arbeitssicherheit, p.91.

81) BAuA(2012), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung, Teil 1: Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung, p.1-1.

일련의 시행령들과 규정들 그리고 산재보험관리운영기관의 산재예방규정들은 위험성평가와 그의 문서화를 위한 별도의 규정들을 하고 있다. 예를 들면,

- 사업장안전시행령(Betriebssicherheitsverordnung) 제3조(위험성평가) 및 사업장안전 기술규정(TRBS 1111),
- 단말기작업시행령(Bildschirmarbeitsverordnung) 제3조(근로조건의 평가),
- 생물학적 작업물질시행령(Biostoffverordnung) 제5조(우험성평가 정보), 제6조(표적업무에서의 위험성평가) 및 생물학적작업물질 기술규정(TRBA 400),
- 위험성분석 준비 및 시행을 위한 안내서(Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung 1/21)
- 유해물질관리 시행령(Gefahrstoffverordnung) 제6조(정보조사 및 위험성평가) 및 유해물질 기술규정(TRGS400),
- 중량물 수작업취급에 관한 시행령(Lastenhandhabungsverordnung) 제2조(조치),
- 소음 및 진동 안전보건시행령(Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutz- verordnung) 제3조(위험성평가),
- 인공방사선에 관한 안전보건시행령(Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher Strahlung; OStrV)
- 산업의학적 건강검진에 관한 시행령(Verordnung zur arbeits- medizinischen Vorsorge) 제8조(건강적 의심에 있어 조치),
- 근로제공 모성의 보호에 관한 시행령(Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz) 제1조(근로조건의 평가),
- 청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz) 제28조의a(근로조건의 평가)
- 산재예방규정(예, BGV A1 (예방의 기본원칙)).

산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)에서 위험성평가의 법적근거가 되는 제2조, 제4조, 제5조, 제6조의 내용은 다음과 같다.

#### **산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)**

##### **제2조 (용어정의)**

(1) 이 법에서 의미하는 산업안전보건을 위한 보호조치들은 노동을 제공함에 있어서 재해를 예방하기 위한 조치 및 노동의 인간에 적합한 설계 및 구성 조치들을 포함한 노동에 의해 유발되는 사고와 노동에 기인한 건강손상의 예방을 위한 대책들이다.

##### **제4조 (일반적 원칙)**

사업주는 안전보건조치들을 취함에 있어서 다음과 같은 일반적인 원칙들에 근거하여야 한다.

1. 생명과 건강을 위하여 위험성을 가능한 한 피하고 현존하는 위험성은 가능한 한 최소화 되도록 노동을 설계 및 구성하여야 한다.
2. 위험은 그 근원을 제거하여야 한다.
3. 산업안전보건조치를 취함에 있어 현재의 기술수준, 산업의학 및 위생 수준 그리고 확인된 노동과학적 지식들을 고려하여야 한다.
4. 산업안전보건조치는, 기술, 작업조직, 기타 노동조건, 사회적 관계 및 작업장에 미치는 환경 영향을 적합하게 연결하는 목적으로 계획되어야 한다.
5. 개인을 위한 보호조치들은 다른 조치들보다 후순위이다.
6. 특별한 보호가 필요한 취업자집단에 대하여는 특수한 위험이 고려되어야 한다.
7. 취업자에게 적절한 지시가 부여되어야 한다.
8. 직·간접적으로 성별에 따른 효과를 미치는 규정은 생물학적 근거에 의하여 부득이 하게 요구되는 경우에 한하여 허용된다.

#### 제5조 (노동조건의 평가)

- (1) 사업주는 취업자를 위하여 그의 노동과 연관된 위험성평가를 통하여 어떠한 산업안전보건조치들이 필요한지를 확인하여야 한다.
- (2) 사업주는 이 위험성평가를 개별 업무형태별로 행하여야 한다. 동일한 노동조건들에 있어서는 하나의 작업장 또는 하나의 업무에 대한 위험성평가로 족하다.
- (3) 위험성은 특히 다음 각 호에 의해 발생될 수 있다
  1. 작업장 형태 및 그 시설
  2. 물리적, 화학적 그리고 생물학적 영향/작용
  3. 작업도구, 특히 원료, 기계, 기구 및 설비 그리고 주변환경의 형태, 그 선택 및 사용
  4. 작업절차 및 생산절차, 작업공정 및 근로시간의 형태와 그와 연관된 상호작용
  5. 취업자의 불충분한 능력 및 교육.

#### 제6조 (문서작성)

- (1) 사업주는 위험성평가의 결과, 사업주가 정한 산업안전보건조치들과 그 효과검토결과에 대한 사항을 알 수 있는 서류들을 개별 업무형태 및 취업자 수에 맞게 갖추어야 한다. 위험상황이 동일한 경우에는 서류에 통합적인 사항이 포함되어 있는 것으로 충분하다. 타 법령들에 달리 규정되어 있지 않으면, 제1문은 10명 이하의 취업자를 사용하는 사업주에게는 적용되지 아니 한다; 특별한 위험상황이 있는 경우에, 관찰 관청은 서류의 구비를 명할 수 있다. 제3문에 따른 취업자 수의 확정에 있어서, 단시간취업자는 통상적인 1주 근로시간이 20시간 이하이면 0.5명으로 그리고 30시간 이하이면 0.75명으로 계산된다.
- (2) 사업장 내에서 취업자가 사고로 사망하거나 또는 3일을 초과하여 완전히 또는 부분적으로 근로를 제공하지 못할 정도로 부상을 입은 경우에, 당해 사업주는 이에 대한 사건기록을 작성하여야 한다.

### 3) 지침의 채택 및 발전 -연방노동사회부, 주정부산업안전보건 관할기관 및 산재보험 조합 차원-

독일연방노동사회부는 1997년 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)에 의한 위험성평가와 관련하여 산재보험조합연맹과 위험성평가 취급안내를 위한 공동의 기본원칙들(Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen im Hinblick auf



Gefährdungsbeurteilung)을 개발하고 공포하였다<sup>82)</sup>.

이 기본원칙들은 연방노동사회부와 산재보험조합간의 “독일의 공동 산업안전보건정책 (GDA: Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie)” 의 범주 내에서 다시 발전되었다. 이 원칙들은 사업주에 대하여 위험성평가 취급안내에서 품질기준으로 기여한다.

“독일의 공동산업안전보건정책” 의 범위(산업안전보건법 제20조의a: Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie) 내에서 이해당사자 그룹들(연방노동사회부/주(州)연합산업안전보건및안전공학위원회/법적산재보험연맹)을 통하여 2008년에 “위험성평가 및 문서작성 지침(Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation)”<sup>83)</sup>이 제시 되었다. 이 지침은, “위험성평가” 주제에 대해 사업장의 자문 및 감독을 담당하고 있는 산업안전보건 관할관청인 주정부 관청들과 산재보험조합들을 위한 방법적 안내를 위한, 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법) 제20조 제1항 및 산업안전보건법 제20a조 제3항 제1호에 의하여 합의된 원칙이다.

이 지침은 산업안전보건법 제20조의b에 의한 국가산업안전보건회의(Nationale Arbeitsschutzkonferenz)에 의하여 2011년 12월 11일 개정되었다<sup>84)</sup>.

#### (1) 2008 “위험성평가 및 문서작성 지침(Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation)”

2008년 6월 11일에 제정된 이 “위험성평가 및 문서작성 지침(Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation)” 은 ” 위험성평가 “ 주제에 대해 사업장의 자문 및 감독을 담당하고 있는 산업안전보건 관할관청인 주정부 관청들과 산재보험조합들을 위한 방법적 안내를 위한, 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법) 제20조 제1항 및 산업안전보건법 제20a조 제3항 제1호에 의하여 연방노동사회부(BMAS) · 주(州)산업안전보건 및안전공학위원회(LASI) · 법적 산재보험조합연맹(DGUV) 간에 합의된 원칙이다. 이 지침의 내용(전문 번역)은 다음 <표 3-1> 및 <표 3-2>와 같다.

#### < 4-1> 2008년 “위험성평가 및 문서작성 지침” 의 내용(전문번역)

목차
1. 서언
2. 목표
3. 개념정의

82) Ralf Pieper(2012), Arbeitsschutzrecht, pp.144-146

83) BMAS LASI · DGUV(2008), Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Stand: 11. Juni 2008

84) Nationale Arbeitsschutzkonferenz(2011), Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, pp.12-13

- 3.1 위험성(Gefährdung)
- 3.2 위험성평가(Gefährdungsbeurteilung) 및 이로부터 결과되는 산업안전보건조치
- 3.3 위험성평가의 문서작성
- 3.4 특별한 사람그룹들
- 4. 감독자의 절차
  - 4.1 사업장 위험성평가가 실행되지 않은 경우
  - 4.2 사업장 위험성평가가 적절하지 않게 실행된 경우
  - 4.3 사업장 위험성평가가 적절하게 실행된 경우
- 5. 사업주의 동기유발
- 6. 법적 근거
- 7. 별첨(Anlage)

## 1. 서언

독일 연방, 주정부들 및 산재보험조합들에 의해 개발된 독일의 공동산업안전보건정책 (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: GDA)의 중요한 목적 중의 하나는 사업/사업장 자문 및 감독에 있어 산업안전보건 관할 주정부관청들과 산재보험관리운영기관들을 위한 하나의 합의된 절차를 정하는 것이다. 이 “위험성평가 및 문서작성” 지침을 통하여 사업장 자문 및 감독에 있어 질서 있는 조치방법의 일반적 원칙이 합의된다. 하나의 통일된 자문 및 감독의 토대는 제3절 “개념”에서 설명되는 위험성평가를 위한 공동의 기본이해이다. 이 공동의 기본이해는 위험성평가에 대한 주정부들과 산재보험관리운영기관들의 취급지침/안내를 위한 토대이다.

## 2. 목표

이 지침은 사업/사업장 자문 및 감독에 있어 산업안전보건 관할 주정부관청들과 산재보험관리운영기관들을 위한 하나의 통일된 진행방법이다.

## 3. 개념

산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제5조 제1항에 의하여 사업주는 취업자를 위하여 근로제공과 더불어 연관되는 위험성 평가를 통하여 어떠한 산업안전보건조치들이 필요한 지를 조사하여야 한다(위험성평가). 이것은 취업자와 함께 또는 취업자대표와 함께 실행할 수 있는 가능성을 모색하여야 한다. 이 의무는 산업안전보건에 대한 수 많은 그 외의 법적 근거 내에서 그 안에 규정된 별도의 사항들과 연계되어 구체화 된다(참조 제6절 “법적 근거”).

### 3.1 위험성(Gefährdung)

위험성(Gefährdung)은 손상 또는 건강상해의 규모 또는 확률에 대한 특정한 용구조건 없이 하나의 손상 또는 건강상해의 가능성으로 표현한다. 위험성요소들은 별첨1에 예시적으로 제시된다.

### 3.2 위험성평가(Gefährdungsbeurteilung) 및 이로부터 나타나는 산업안전보건 조치

3.2.1 다음의 프로세스단계들이 고려되어야 한다:

1. 작업범위와 업무의 확정
2. 위험성 조사
3. 위험성 평가
4. 구체적인 산업안전보건조치의 확정(이 단계에서 산업안전보건법 제4조에 의한 예방조치들의 우선순위를 유의한다)
5. 조치의 실행
6. 조치의 영향 조사/검사
7. 위험성평가의 기록

3.2.2 위험성평가는 기업 내에서 모든 예측할 수 있는 작업공정들을 고려한다. 여기에는 또한 일상적이지 않은 상황/상태, 예를 들면 정기 정비보수, 정비, 보수 같은 상황들이 속한다. 동일한 사업장, 동일한 작업공정 및 작업실들은 위험성평가가 단지 한 번만 조사되고 평가된다. 고정되지 않은 작업장에서 장소적 관계성으로부터 특수한 위험성이 존재한다면, 하나의 작업장 연관 위험성평가가 실행되어야 한다.

### 3.3 위험성평가의 문서작성

3.3.1 산업안전보건법에 의한 문서작성은 원칙적으로 하나의 서면 문서이다. 취업자 10인 이상 사업/사업장에 대하여 문서작성은 다음의 프로세스단계들의 결과를 포함하여야 한다

- 위험성 평가
- 구체적인 산업안전보건조치의 확정 그리고
- 조치의 실행과 영향의 조사/검사.

다른 산업안전보건법령들 내에서 특수한 요구조건들이 유의되어야 한다. 예를 들면, 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung), 생물학적작업물질시행령(Biostoff-Verordnung) 내지 소음 및 진동 산업안전보건시행령(Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung) 내에서 취업자 1인부터 문서작성.

3.3.2 10인 이하 사업/사업장에 대하여 하나의 간단한 문서작성은 충분하다 (별첨 2).

3.3.3 고정되지 않은 작업장에 대하여 사업주에게 기본적인 문서작성 뿐만 아니라 현장에, 예를 들면 건설작업장, 장소적 조건이 고려된 보조적 위험성평가 문서작성이 비치되도록 권유되어야 한다.

3.3.4 위험한 폭발위험성 대기의 형성을 확실하게 방지할 수 없다면 사업주는 위험성평가 범위 내에서 취업자 수에 관계없이 하나의 폭발방지문서작성을 하고 최근 본을 보존하여야 한다(사업장안전시행령, Betriebssicherheitsverordnung).

### 3.4 특별한 인적그룹들

특별한 인적그룹들은, 예를 들면 청소년, 임신모 또는 임산부, 독일에 대한 충분한 지식이 없는 취업자, 장애인, 파견근로자, 실습생, 직업초년생들이다.

## 4. 감독자의 절차

일반적으로 감독자가 매번 개별 사업장 감독에 있어 위험성평가 관련 문서를 요청하여야 한다. 여기에서 위험성평가가 사업장 상황에 적절하게 실행되었는지 그리고 문서작성이 되었는지를 검사한다. 다음의 세 가지 경우가 구별되어야 한다(별첨 3).

- 4.1 사업장 위험성평가가 실행되지 않은 경우
- 4.2 사업장 위험성평가가 적절하지 않게 실행된 경우
- 4.3 사업장 위험성평가가 적절하게 실행된 경우

감독자는 이와 같은 연관성 하에서 위험성평가에 대한 문서들을 제출토록하고 표본 추출적으로 작업실들을 검사한다.

### 4.1 사업장 위험성평가가 실행되지 않은 경우

사업주는 그의 의무와 도움을 받을 가능성(제5호 참조)에 대하여 자문을 받는다. 감독자는 위험성에 대하여 아무런 조치가 취해지지 않음을 인지하면, 사업주는 일반적으로 위험성평가를 적절한 기간 내에 실행할 것을 서면으로 요구받는다. 사후 확인이 이루어진다.

### 4.2 사업장 위험성평가가 적절하지 않게 실행된 경우

위험성평가가 적절하게 실행되지 않은 경우는 다음과 같다.

- 사업장 위험성상황이 확실히 적절하지 않게 평가되어짐,
- 작업실/업무의 중요한 위험성이 조사되지 않음,

- 중요한 작업실/업무가 평가되지 않음,
- 특별한 인적 그룹들이 고려되지 않음,
- 사업주의 조치가 불충분하거나 또는 부적절함,
- 취해진 조치들의 영향/효과 컨트롤이 실행되지 않음,
- 평가가 업데이트 되지 않음,
- 사업주의 필요한 문서들이 동의되지 않음.

사업주는 일반적으로 위험성평가를 적절한 기간 내에 실행할 것을 서면으로 요구받는다. 경우에 따라 사후 확인이 이루어진다.

#### 4.3 사업장 위험성평가가 적절하게 실행된 경우

위험성평가가 적절하게 실행된 경우는 다음과 같다.

- 사업장 위험성평가가 실질적으로 실행되었고 적절하게 평가되었음,
- 사업주의 조치들이 충분하고 그리고 적절함,
- 취해진 조치들의 영향/효과 컨트롤이 실행되었음,
- 평가가 업데이트 되었음,
- 문서작성이 형식과 내용이 적절하게 제출되었음.

표본 추출적으로 진행된 검사에서 단지 작은 결함들이 정하여 진다면, 구두적 자문으로 충분하다.

#### 5. 사업주의 동기유발

사업주가 위험성평가를 실행하려는 동기가 전혀 보이지 않는 것이 명백한 경우, 그에게 위험성평가 사용의 동기유발의 범위 내에서 설명된다.

사업주가 지식결여로 인하여 위험성평가를 실행하지 아니하는 상황이 명백한 경우, 그에게 위험성평가 실행에 대한 가능성들을 제시한다.

이들 가능성들은, 예를 들면

- 안전관리자 또는 산업보건의를 통한 현장 자문
- 홍보물/미디어의 사용(예를 들면, 주정부의 지침서, 산재보험관리운영기관의 사용도움서),
- 사업장 밖의 서비스기관 또는 직업연맹들을 통한 자문.

#### 6. 법적 근거

- 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)
- 사업장 안전보건조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz)
- 사업장안전시행령(Betriebssicherheitsverordnung)
- 단말기작업시행령(Bildschirmarbeitsverordnung)
- 생물학적 작업물질시행령(Biostoffverordnung)
- 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung)
- 소음 및 진동 산업안전보건시행령 (Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung)
- 중량물 수작업취급시행령(Lastenhandhabungsverordnung)
- 청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)
- 모성보호지침시행령 (Mutterschutzrichtlinienverordnung)
- 산재보험 산재예방규정 “예방의 기본원칙” (BGV A1, GUVV A1)
- 산재보험 산재예방규정 “산업보건 의사 및 안전관리자” (BGV A2, GUVV A2)
- 농업부문 산재보험조합의 VSGen
- 산업안전보건법에 대한 시행령들의 기술규정들 (technische Regeln zu den Verordnungen zum Arbeitsschutz)

#### 7. 별첨

- 위험성요소들의 개요
- 위험성평가의 간편한 문서작성을 위한 상충부(연방노동사회부(BMAS)/주(州)산업안전보건및안전공학위원회(LASI)/법적산재보험보험연맹(DGUV))의 정상회담 결의
- 위험성평가를 위한 사업장감독의 절차다이어그램

< 4-2> 2008년 “위험성평가 및 문서작성 지침” 의 내용(별첨)

**별첨 1: 위험성 요인들의 개요**

**1. 기계적 위험성**

- 1.1 방호되지 않고 작동하는 기계부품
- 1.2 유해한/위험한 표면이 있는 부품
- 1.3 작동되는 운반도구, 작동되는 작업도구
- 1.4 콘트롤 되지 않고 작동되는 부품
- 1.5 평지에서의 전복, 미끄러짐, 걸려 넘어짐, 고꾸라짐/넘어짐
- 1.6 추락
- 1.7 (추가될 수 있음)

**2. 전기적 위험성**

- 2.1 전기적 감전
- 2.2 합선전호(Lichtbögen)
- 2.3 정전기적 충전
- 2.4 (추가될 수 있음)

**3. 유해물질**

- 3.1 유해물질 피부접촉(고체, 액체, 습기 하 작업)
- 3.2 유해물질 흡입(가스, 증기, 안개, 연기를 포함하여 분진)
- 3.3 유해물질 삼킴
- 3.4 물리적-화학적 위험성(예를 들면, 화재 및 폭발위험성, 콘트롤되지 않은 화학적 반응)
- 3.5 (추가될 수 있음)

**4. 생물학적 작업물질**

- 4.1 병인성 미생물을 통한 전염위험성 (예를 들면, 박테리아, 바이러스, 곰팡이)
- 4.2 미생물의 민감한 및 독성 영향
- 4.3 (추가될 수 있음)

**5. 화재 및 폭발위험성**

- 5.1 발화성 고체, 액체, 가스
- 5.2 폭발성 대기
- 5.3 폭발성 물질
- 5.4 (추가될 수 있음)

**6. 열적 위험성**

- 6.1 뜨거운 매개물/표면
- 6.2 찬 매개물/표면

6.3 (추가될 수 있음)

## 7. 특수한 물리적 영향을 통한 위험성

- 7.1 소음
- 7.2 자외선, 적외선
- 7.3 진신 진동
- 7.4 손-팔-진동
- 7.5 비이온화 방사선 (예를 들면, 적외선, 자외선, 레이저방사선)
- 7.6 이온화 방사선 (예를 들면, 린트겐방사선, 감마선, 입자방사선(알파선, 베타선 및 중성자선))
- 7.7 전자기장
- 7.8 저압 또는 고압
- 7.9 (추가될 수 있음)

## 8. 작업환경조건을 통한 위험성

- 8.1 기후 (예를 들면, 더움, 추움, 불충분한 환기/통풍)
- 8.2 조명, 채광
- 8.3 질식 (예를 들면, 산소가 부족한 대기를 통하여), 익사
- 8.4 불충분한 대피로 및 교통로, 불충분한 안전표지 및 건강보호표지
- 8.5 작업장에서 불충분한 동작표면, 작업장의 나쁜 정리정돈, 불충분한 휴게실 및 위생실
- 8.6 (추가될 수 있음)

## 9. 육체적 부하/노동강도

- 9.1 힘든 동적 작업 (예를 들면, 중량물의 수작업 취급)
- 9.2 일방적 동적 작업, 신체동작 (예를 들면, 자주 반복되는 동작)
- 9.3 붙들고 있는 작업 (강제적으로 붙들고 있는 작업), 붙드는 작업
- 9.4 전적 및 동적 작업으로부터의 조합
- 9.5 (추가될 수 있음)

## 10. 심리적 요소들

- 10.1 불충분하게 형성된 작업과제(예를 들면, 압도적인 숙련업무, 자격초과 및 자격미달)
- 10.2 불충분하게 형성된 작업조직(예를 들면, 높은 시간압력 하에서의 작업, 교대작업 및/또는 긴 작업시간, 잦은 야간작업, 깊은 생각이 없이 설계된 작업공정)
- 10.3 불충분하게 형성된 사회적 조건(예를 들면, 사회적 접촉의 결여, 나쁜 지도관계, 마찰)
- 10.4 불충분하게 형성된 작업실조건 및 작업환경조건(예를 들면, 소음, r;후, 비좁은 공간, 신호와 프로세스감지의 불충분한 인식, 불충분한 소프트웨어 형성).
- 10.5 (추가될 수 있음)

## 11. 기타 위험성

- 11.1 사람을 통하여 (예를 들면, 습격)
- 11.2 동물을 통하여 (예를 들면, 동물에 물림)
- 11.3 식물 및 식물성 제품을 통하여 (예를 들면, 민감한 및 독성 영향)
- 11.3 (추가될 수 있음)

별첨 2: 위험성평가의 간편한 문서작성을 위한 상충부(연방노동사회부(BMAS)/주(州)산업안전보건및 안전공학위원회(LASD)/법적산재보험조합연맹(DGUV))의 정상회담의 결의, 2003년 5월 12일 및 13일

정상회담 참가자들은 위험성평가의 간편한 문서작성 요구조건들을 위한 다음의 공식화에 동의한다:

정상회담주(州)산업안전보건및안전공학위원회(LASI)/산재보험관리운영기관(UVT)/연방노동사회부(BMAS)는 유럽연합 지침 Richtlinie 89/391/EWG 제9조에의 의미에서 취업자 10인 이하 소규모 사업장에서, 사업주가 다음과 같은 사항을 이행하는 경우, 위험성평가 문서작성 요구조건들을 달성한 것으로 하는 견해를 지지한다.

1. 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제5조에 의한 위험성평가에 관한 그(사업주)의 의무를 달성하기 위하여, 그의 산재보험관리운영기관 또는 관할 국가적 산업안전보건관청 있는 위험성평가를 위한 최소한 1인의 도움자를 활용하거나 또는

2. 사업장 안전보건조직에 관한 법(Arbeitsschutzgesetz; ASiG) 및 이 법을 구체화하는 산재보험 산재예방규정(UVV)에 의한 그(사업주)의 의무달성 내에서

a. 규정에 의한 상담(Regelbetreuung)에 참여하고 그를 자문하는 안전관리자, 산업보건의사 또는 사업장 밖의 서비스기관이 그에게 위험성평가 문서를 넘겨 주거나 또는 b. 그의 산재보험관리운영기관의 대안적상담모델(alternative Betreuungsmodell) (예를 들면, 사업주모델(Unternehmermodell)에 참여하고 그리고 이 사업주모델의 범위 내에서 위험성평가를 위한 준비된 도구들을 적용하였다면).

### 별첨 3. 위험성평가를 위한 사업장감독의 절차다이어그램

첫째, 위험성평가가 실행되지 않은 경우: 결과 상담 및 사업주의 동기유발 및 행동을 위하여 자문 → 위험성평가를 적절한 기간 내에 실행 → 실행과 문서화를 일반적으로 문서로 요구 → 사후 확인.

둘째, 위험성평가가 적절하게 실행되지 않은 경우: 평가결과 상담 및 결과와 관련하여 사업주에 대한 자문 → 위험성평가를 적절한 기간 내에 수정/개선 → 수정/개선을 원칙적으로 문서로 요구 → 경우에 따라 사후 확인.

셋째, 위험성평가가 적절하게 시행된 경우: 평가결과 상담 및 작은 결함이 있는 경우 자문.

## (2) 2011 “위험성평가 및 문서작성 지침(Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation)”

2011년 12월 11일 개정된 위험성평가 및 문서작성지침은 산업안전보건법 제20조의b(국가산업안전보건회의)에 의한 국가산업안전보건회의(Nationale Arbeitsschutzkonferenz)에 의하여 개정되었다.

2008년 위험성 평가 및 문서작성 지침과 2011년 위험성 평가 및 문서작성 지침간의 차이는 2011년 지침에서는 서언에서 산업안전보건법 제20조의a에 따른 독일 공동의 산업안전보건전략(GDA) 의거한 위험성평가지침의 중요성이 강조 되었고, 여기에 상응하여 사업장과 시설을 지원하기 위하여, 주정부와 산재보험관리운영기관의 감독인력은 위험성평가와 그의 문서작성의 내용과 평가에 대한 공동의 이해 갖는 것이 절대적이며, 이렇게 함으로써만 사업장들에게 신뢰할 수 있는 공언 및 위험성평가 도입의 제안을 할 수 있고 그리고 결과적으로 취업자를 위한 보다 많은 건강과 보다 높은 생산성 및 보다 낮은 제품불량에 기여하게 되는 것이라는 점을 새로이 강조하였다.

또한 사업장 위험성평가가 실행되지 않은 경우 주정부관할관청 또는 관할 산재보험 조합의 감독자가 사업주에게 위험성평가 동기부여를 위한 지도, 자문을 행하고 이 후 위험성평가를 실행할 것을 요구하였음에도 불구하고 일정 기간 내에 이행하지 않은 경

우, 경우에 따라 명령(Anordnung)을 발할 수 있음을 강조하였다<sup>85)</sup>.

### (3) 2012 연방산업안전보건청(BAuA) 의 지침서 “유해물질의 간편한 조치개념 (EMKG)”

독일 산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BAuA)은 2012년 5월 안전관리자를 위한 위험성평가에 관한 취급안내서<sup>86)</sup>를 2010년 개정된 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung 2010)에 부응하여 산업안전보건청의 프로젝트그룹 “유해물질의 간편한조치개념(Projektgruppe Einfaches Massnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG))” 에 의하여 새로이 보완하여 제정하였다. 그 내용의 목차는 다음과 같다.

#### < 4-3> 2012년 산업안전보건청의 “유해물질의 간편한 지침서”

##### 유해물질의 간편한 조치개념 (Einfaches Massnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) Version 2.2)

목 차

1. 유해물질의 간편한 조치개념 EMKG
2. 버전 2.0, 2.1 및 2.2 내에서 무엇이 새로운가?
3. 어떠한 업무들에 대하여 EMKG와 함께 조치들이 도출되지 않는가?
4. 유해물질취급 업무에 관한 표준화된 작업절차
5. 신뢰할 수 있는 정보
6. EMKG 단계들
  - 6.1 안전데이터시트, 대체물검사 및 적은 위험성
    - 6.1.1 용인성검사 안전데이터시트(Plausibilitätsprüfung Sicherheitsdatenblatt)
    - 6.1.2 대체물검사
    - 6.1.3 적은 위험성
  - 6.2 제1단계: 위험그룹 흡입
    - 6.2.1 작업장허용농도/한계치 없는 제재 및 물질
    - 6.2.2 작업장허용농도/한계치 있는 물질
  - 6.3 제2단계: 물량그룹 흡입 및 업무기간
  - 6.4 제3단계: 자유분산(Freisetzung)그룹 흡입
  - 6.5 제4단계: 흡입을 통한 위험성에서 조치필요성 조사
  - 6.6 제5단계: 위험성그룹 피부접촉
  - 6.7 제6단계: 피부접촉에서 영향이 미치는 표면 및 기간
  - 6.8 제7단계: 피부접촉에서 부가적 조치필요성
  - 6.9 제8단계: 방호조치의 효과성 검사
    - 6.9.1 기본원칙 준수
    - 6.9.2 작업장허용농도/한계치 준수
    - 6.9.3 작업장허용농도/한계치 없는 유해물질

85) NAKNationale Arbeitsschutzkonferenz)(2011), Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, p.7.

86) BAuA(2012), Einfaches Massnahmenkonzept Gefahrstoffe(EMKG) Version 2.2, Eine Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung für Sicherheitsfachkräfte und andere fachkundige Personen.



6.9.4 효과성 검사 피부보호대책

부록 1. 정보조사 및 기입보조를 위한 서식

부록 2. 위험심볼 및 표지

부록 3. 위험문구(R-Sätze)

부록 4. 출간된/공통적으로 사용되는 방호지침 개요 (Übersicht über die veröffentlichten Schutzleitfäden)

2. 시행령(Gefahrstoffverordnung)에서 사업장 위험성 평가

1) 법적 근거

유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) 제6조(정보조사와 위험성평가)에 위험성평가 시 유의사항, 관련 자료 확보 방법, 모든 사업장에 최초의 업무 개시 전에 위험성평가의 문서화, 산업의학적 건강검진 결과에 근거한 위험성평가의 업데이트, 특정 업무에 관한 위험성평가 등 다음과 같이 규정하고 있다.

제6조(정보조사와 위험성평가)

(1) 위험성평가의 범주에서 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제5조에 따른 노동조건 평가의 구성요소로서 사업주는 근로자가 유해물질 취급업무를 집행하거나 또는 업무수행에 있어서 유해물질이 생성되거나 또는 방출될 수 있는지를 확인하여야 한다. 이와 같은 경우라면 사업주는 모든 여기에서 나타나는 근로자의 건강과 안전의 위험성을 다음의 관점들에서 판단하여야 한다.

1. 물질이나 중간생성물의 물리적-화학적 영향을 포함한 위험한 물성
2. 제조자나 유통자가 제공하는 건강보호 및 안전을 위한 정보. 특히 안전정보시트 정보
3. 모든 노출경로들을 고려하여 노출의 방법과 범위; 여기에서 제7조 제8항에 의한 작업환경측정과 조사 결과들이 고려된다.
4. 대체 가능성
5. 작업도구 및 유해물질의 양을 포함한 노동조건 및 절차
6. 작업장 허용농도 및 생물학적 허용농도
7. 강구했거나 강구되어야할 안전대책의 효율성
8. 산업의학적 건강검진 시행령(Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)에 의한 건강검진 결과

(2) 사업주(Arbeitgeber)는 위험성평가에 필요한 모든 정보를 관련 유통업자에게도 또는 기타 쉽게 자료를 구할 수 있는 자료원에서 확보해야 한다. 특히 사업주는 유럽연합 시행령(Verordnung (EG) 1907/2006)의 제IV장(Teil IV)에 의하여 그에게 제공되는 정보들을 유의하여야한다; 여기에는 안전정보시트 및 안전정보시트가 작성되어지지 않는 물질 또는 중간생성물에 대한 정보가 속한다. 유럽연합 시행령(Verordnung (EG) 1907/2006)이 정보공시의무를 규정하고 있지 않다면, 유통업자는 사업주에게 유해물질에 대한 위험성평가를 위해 필요한 정보를 제공하여야 한다.

(3) 사업주는, 예를 들면 사업장용으로 제조된 물질과 중간생성물과 같은 제4조 제1항 또는 제2항에 따라 분류하고 표시하지 않은 물질과 중간생성물을 직접 분류해야 한다. 그러나 최소한 사업주는 물질이나 중간생성물에 의해 직원들에게 발생하는 위험성을 조사해야 한다. 이는 제2조 제1항 제4호에 의한 유해물질에도 적용된다.

(4) 사업주는 사용된 물질, 중간생성물 또는 제품이 업무에 있어서, 또는 사용한 작업도구, 공정 및 작업환경 내지 이들의 가능한 상호작용을 고려하여, 화재위험성 또는 폭발위험성이 유발될 수 있는지를 판단해야 한다. 특히 사업주는 물질, 중간생성물 또는 제품이 그들의 물성 및 작업장에 존재하는 또는 사용되는 종류 및 상태에 근거하여 폭발위험성 혼합물이 형성될수 있는지를 조사하여야 한다. 폭발위험성이 없는 대기조건인 경우에도 또한 폭발방지를 위하여 관련되는 안전공학적 기준치(Kenngrösse)의 변화 가능성을 조사하고 고려하여야 한다.

(5) 사용할 수 있는 모든 기술적 안전조치를 실행한 후에도 위험성의 가능성이 존재하는 업무들을 유의하여야 한다. 이는 특히 정비작업을 포함한 정기보수정비에 적용된다. 이 외에 또한 가동작업 및 감독 작업과 같은, 이들 작업이 유해물질을 통해 취업자에게 위험성을 유발할 수 있다면, 타 업무들도 고려하여야 한다.

(6) 업무와 관련된 흡입, 피부적, 물리화학적 위험성들은 독립적으로 개별적으로 평가하여야 한다. 단일 업무에 둘 이상의 유해물질이 동시에 관련될 경우 취업자의 건강과 안전에 영향을 미치는 상호영향 또는 복합영향들이, 이와 같은 영향들이 확실한 경우, 위험성평가에서 고려되어야 한다.

(7) 사업주는 안전조치의 확정에 있어, 작업도구 및 유해물질의 양을 포함하여 제조자 또는 유통업자가 사업주에게 제공한 위험성평가를, 이 위험성평가의 사항들과 확정사항들이 작업도구 및 유해물질의 양을 포함하여 사업주의 사업장에 상응하는 한에 있어서, 넘겨 받을 수 있다.

(8) 사업주는 위험성평가를 취업자 수에 관계없이 최초로 업무개시 전에 문서화 하여야 한다.

1. 작업장에서 위험성
2. 제1항 제2문 제4호에 따른 대응 가능성에 대한 조사/시험 결과
3. 제9조 또는 제10조에 따른 안전조치가 취해지는 경우, 기술적으로 가능한 대응을 포기하는 근거
4. 작업장허용농도의 초과에 있어서 부가적으로 강구된 안전조치 내지 추후 작업장허용농도 준수를 위하여 강구되어야 하는 계획된 추가 안전조치들을 포함한 시행되어야 하는 안전조치
5. 제20조 제4항에 따라 공표된 규칙과 지식으로부터 변경이 된다면, 그 근거 그리고
6. 작업장허용농도가 준수되거나 또는 -작업장허용농도가 없는 물질에서- 강구된 기술적 안전조치가 영향을 미치는 것을 확인하는 조사결과들

제11항에 따라 낮은 위험성을 수반하는 업무에서 상세한 문서작성은 면제된다. 다른 경우에서 상세한 문서작성이 면제되는 경우, 이는 실행가능성에 근거되어야 한다. 위험성평가는 규칙적으로 점검되고 필요할 경우 현실화 되어야 한다. 결정적인 변화 또는 새로운 정보가 이를 필요로 하거나 또는 산업의학적 건강검진에 관한 시행령(Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)에 의한 산업의학적 건강검진에 근거한 현실화가 필요한 것으로 입증된다면 위험성평가는 즉시 현실화 되어야 한다.

(9) 위험성평가는 단지 전문지식 소유자에 의해서만 수행될 수 있다. 사업주 스스로가 이에 상응하는 지식이 없을 경우, 사업주는 전문가의 자문을 받아야 한다. 특히 안전관리자 및 산업보건의사도 전문성이 가능하다.

(10) 사업주는 사업장에서 사용한 유해물질의 등록부(Verzeichnis)를 유지하여야 하며, 이 등록부는 상응하는 안전정보시트(Sicherheitsdatenblätter)가 포함된다. 등록부는 최소한 다음의 내용을 포함해야 한다.

1. 유해물질의 명칭
2. 유해물질의 분류 또는 위험 특성에 관한 사항
3. 사업장에서 사용된 양의 범위에 관한 사항
4. 취업자가 유해물질에 노출될 수 있는 작업영역들의 표시/명칭

제1문과 제2문은 단지 제11항에 따라 낮은 위험성을 동반하고 수행되는 업무에는 적용되지 않는다. 제2문 제1호, 제2호 및 제4호에 의한 사항들은 모든 해당 취업자 및 그의 대변인(Vertretung)에

계 가까이 될 수 있어야 한다.

(11) 다음 사항들에 근거하여 특정 업무에 관한 위험성평가가 성립된다.

1. 유해물질에 부속되는 위험특성(Gefährlichkeitsmerkmale)
2. 사용된 적은 량의 물질의 양
3. 노출 지속시간과 강도가 상대적으로 적은 노출
4. 작업조건

총체적으로 취업자들에게 위험성이 적고, 제8조에 의해 취해진 취업자 보호조치가 충분하면, 제4장에 따른 후속 안전조치들이 강구될 필요는 없다.

(12) 물질 또는 중간생성물에 대한 심한 독성, 자극성, 피부에 민감하거나 생식세포변이원성 효과 또는 반복되는 노출에서의 영향에 대한 검사정보 또는 이에 상응하는 신빙성 있는 정보가 제시되지 않는다면, 이들 물질 또는 중간생성물은 위험성평가에 있어서 상응하는 영향을 수반하는 유해물질처럼 취급되어야 한다.

## 2) 시행령에서 단계적 보호조치(단계적 사업주 책무)

유해물질관리 시행령(Gefahrstoffverordnung)에 사업주가 강구하여야 하는 의무/책무를 단계적으로 규정하고 있다. 즉,

○ 제1단계 : 사업주의 기본의무/책무(제7조)로서 11개 항에 걸쳐 규정하고 있다. 예를 들면, 모든 유해물질 취급업무에서 취업자들의 건강과 안전을 보장하기 위해 산업안전보건법에 따른 그리고 유해물질관리시행령에 따른 필요한 조치 강구, 유해물질의 작업장허용농도가 지켜지고 있는지 확인, 작업환경측정 등.

○ 제2단계 : 사업주가 취해야 하는 일반적 안전조치(제8조)로서 9개 항에 걸쳐 규정하고 있다. 예를 들면, 작업장의 적절한 설치 및 적절한 작업조직, 유해물질 취급업무에서 적합한 작업도구 준비 및 작업시 취업자의 건강과 안전보장을 위한 적절한 정비보수절차, 유해물질이 남아 있을 수 있는 용기의 안전한 관리, 보관 및 폐기 등.

○ 제3단계 : 사업주의 추가적인 보호조치(제9조)로서 7개 항에 걸쳐 규정하고 있다. 예를 들면, 제2단계에서의 일반적 안전조치가 호흡을 통한 위험성, 피부를 통한 흡수 또는 입으로의 삼킴을 저지하기 위하여 충분치 않다면, 위험성평가에 근거하여 필요한 조치 강구, 밀폐된 시스템에서 제조되고 사용되는 유해물질의 확인, 작업장허용농도 초과 시 적절한 부가적인 안전조치 강구 등.

○ 제4단계 : 발암성, 생식세포 변이원성 또는 생식 독성 유해물질 취급 업무에 있어 특별 안전조치(제10조)로서 5개 항에 걸쳐 규정하고 있다. 예를 들면, 카테고리 1 또는 카테고리 2의 발암성, 생식세포변이원성 및 생식독성 유해물질 취급 업무에 있어 이에 해당되는 규정들의 이행, 취업자의 노출기간 단축, 개인보호구 사용 등.

○ 제5단계 : 물리화학적 영향, 특히 화재 및 폭발위험성에 대한 특별한 안전조치(제11조)로서 3개항에 걸쳐 규정하고 있다. 예를 들면, 화재와 폭발 위험성을 방지하기 위한 단계



받아 연방노동사회부관보에 공포 수 있다. 예로써, 유해물질에 관한 기술규정(TRGS: Technische Regeln für Gefahrstoffe) 중 유해물질취급 업무를 위한 위험성평가(TRGS 400), 작업장허용농도(TRGS 900) 등은 이 위원회에서 작업하고 정리한 것을 연방노동사회부 관보에 공포한 것이다.

**제20조 (유해물질 위원회)**

(1) 위험물질 관련 작업의 건강과 안전에 관한 모든 현안의 상담에 있어 유해물질위원회(AGS: Ausschuss für Gefahrstoffe)가 연방노동사회부(Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales)에 설치되며, 그러한 위원회는 사업주 측, 노동조합 측, 주(州)정부, 법정 산재보험의 대표자 및 학계로부터의 기타 전문가로 구성해야 한다. 위원회는 최대 21명의 위원으로 구성해야 한다. 각 위원은 대리위원(stellvertretende Mitglied)을 지명해야 한다. 위원회는 위원들은 명예직이다.

(2) 연방 노동부사회는 위원회 위원 및 각 위원회의 대리인을 소집한다. 위원회는 자체 운영규칙(Geschäftsordnung)을 채택해야 하며, 위원 중 한 명을 의장으로 선출해야 한다. 운영규칙과 의장의 선출은 연방 노동부의 인가를 받아야 한다.

(3) 위원회의 임무는 다음과 같다.

1. 현재의 기술기준, 산업의학 및 산업위생에 상응하는 규정들을 정하고, 그리고 유해물질 분류 및 표식을 포함하여 유해물질 취급을 위한 기타 확인된 지식들의 수집,
2. 본 시행령에서 발표된 명령들이 어떻게 수행될 수 있는지에 대한 규정들이 제정 및 지식들의 수집
3. 위험물질에 관련된 사항들에 대해 연방노동부에 자문 제공.
4. 다음과 같은 임무를 실행하는 방식으로 작업장허용농도 및 생물학적인계치 및 기타 평가기준들의 제안 및 정기적 검토
  - a) 한계치 확정에서 취업자의 건강보호가 보장되도록 되었는지를 확인
  - b) 개별 물질에 대하여 유럽연합 법령에서 작업장허용농도 및 생물학적인계치가 확정되어 있다면, 이 한계치들을 고려하여 독일 국내적 한계치의 제안한다.

이 유해물질위원회의 업무프로그램은 연방노동사회부와 합의한다. 여기에 연방노동사회부에서 최종결정권을 갖는다.

(4) 연방 노동부사회부는 제3항에 따라 위원회가 확립한 규정과 결과를 노동사회부 관보(Ministerialblatt)에 공포할 수 있다.

(5) 연방정부 각 부처들은 위원회 회의에 대표자를 파견할 수 있다. 이러한 대표자는 요청에 의하여 회의에 참석되어야 한다.

(6) 위원회의 사업은 연방산업안전보건청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BAuA)이 수행한다.

사업장 유해물질관리 기술규정(TRGS)의 목록과 그 제목을 정리하면 <표 3-4>와 같다.

< 4-4> 유해물질관리 기술규정 (TRGS)<sup>87)</sup>

기술규정 목록번호	기술규정 제목/명칭
AGS	위험물질위원회 운영규정 (Geschäftsordnung des Ausschusses für Gefahrstoffe)
Reihe 000 Allgemeines, Aufbau und Anwendung(기술규정 목록번호 000 계열: 일반사항, 제정 및 사용)	
TRGS 001	유해물질관리 시행령에 대한 기술규정집 (Das Technische Regelwerk zur Gefahrstoffverordnung -Allgemeines -Aufbau -Übersicht- Beachtung der Technischen Regeln für Gefahrstoffe)
TRGS 002	유해물질관리 기술규정 현황에 대한 개요 (Übersicht über den Stand der Technischen Regeln für Gefahrstoffe) (2006.12. 폐기)
Reihe 100 Begriffsbestimmungen(기술규정 목록번호 100 계열: 용어정의)	
TRGS 101	용어정의(Begriffsbestimmungen) (2007.7. 폐기)
TRGS 102	유해물질에 관한 기술적 표준농도 (Technische Richtkonzentrationen (TRK) für gefährliche Stoffe) (2006.5. 폐기)
TRGS 150	유해물질과 직접적 피부접촉 (Unmittelbarer Hautkontakt mit Gefahrstoffen) (2006.5. 폐기)
Reihe 200 Inverkehrbringen von gefährlichen Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnissen (기술규정 목록번호 200 계열: 유해 물질, 제재 및 제품의 유통)	
TRGS 200	물질, 제재, 제품의 분류 (Einstufung von Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen, Gegenüberstellung Archiv TRGS 200)
BekGS 220 (유해물질 고시)	안전데이터시트 고시 (Bekanntmachung Sicherheitsdatenblatt Archiv TRGS 220, VCI: Empfehlungen und Fragebogen)
TRGS 222	유해물질표지 (Verzeichnis der Gefahrstoffe “Gefahrstoffverzeichnis” )
Reihe 300 Sicherheitstechnik(기술규정 목록번호 300 계열: 안전공학)	
TRGS 300	안전공학 (Sicherheitstechnik) (2009.03. 폐기)
Reihe 400 Messung, Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung durch Gefahrstoffe(기술규정 목록번호 400 계열: 유해물질을 통한 위험성의 측정, 조사 및 평가)	
TRGS 400	유해물질취급 업무를 위한 위험성평가(Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, Gegenüberstellung Archiv: TRGS 400)
TRGS 402	피부접촉을 통한 위험성(Gefährdung durch Hautkontakt für Ermittlung - Beurteilung -Maßnahmen Neufassung Gegenüberstellung Archiv: TRGS 402)
TRGS 403	작업장 공기속에서 물질혼합물의 평가 (Bewertung von Stoffgemischen in der Luft am Arbeitsplatz) (2008.07. 폐기)
TRGS 406	호흡기 민감 물질(Sensibilisierende Stoffe für die Atemwege)
TRGS 407	가스취급업무 위험성평가 (Tätigkeiten mit Gasen -Gefährdungsbeurteilung)
BekGS 408	CLP 시행령 시행과 함께 유해물질시행령 및 유해물질기술규정의 적용

87) [http://www.umwelt-online.de/recht/t\\_regeln/trgs/ueber.htm](http://www.umwelt-online.de/recht/t_regeln/trgs/ueber.htm)

(유해물질 고시)	(Anwendung der GefStoffV und TRGS mit dem Inkrafttreten der CLP-Verordnung)
BekGS 409 (유해물질 고시)	산업안전보건을 위한 REACH-정보의 사용 (Nutzung der REACH-Informationen für den Arbeitsschutz Archiv: BekGS 409)
TRgA 410	통계적 품질안전(Statistische Qualitätssicherung)
TRGS 420	위험성평가를 위한 공정특수적 및 물질특수적 기준(Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien (VSK) für die Gefährdungsbeurteilung Archiv: TRGS 420)
TRGS 430	이소시아네이트 위험성평가 및 안전조치 (Isocyanate- Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen Gegenüberstellung Archiv: TRGS 430)
TRGS 440	작업장에서 유해물질을 통한 위험성 조사 및 평가 (Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen durch Gefahrstoffe am Arbeitsplatz: Ermitteln von Gefahrstoffen und Methoden zur Ersatzstoffprüfung) (2008.09. 폐기)
Reihe 500 Umgang mit Gefahrstoffen und Umgang unter besonderen Bedingungen(기술규정 목록번호 500 계열: 유해물질 취급 및 특수 조건 하에서 취급)	
TRGS 500	방호조치(Schutzmaßnahmen Gegenüberstellung Archiv: TRGS 500)
TRGS 505	납 (Blei Archiv TRGS 505)
TRGS 507	실내 및 용기 내에서 표면처리 (Oberflächenbehandlung in Räumen und Behältern Gegenüberstellung Archiv: TRGS 507)
TRGS 510	움직이는 장소에 있는 용기 내에서 유해물질의 저장 (Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern Archiv TRGS 510)
TRGS 511	암모늄질산 (Ammoniumnitrat)
TRGS 512	가스로 해충방제(Begasungen Archiv 512)
TRGS 513	살균설비 및 전염병방지설비에서 에틸렌옥시드 및 포름알데히드 취급 가스해충방제 실무자를 위한 고시(Begasungen mit Ethylenoxid und Formaldehyd in Sterilisations- und Desinfektionsanlagen Bekanntmachung zur Sachkunde: Tätigkeiten an Sterilisatoren mit Ethylenoxid und Formaldehyd)
TRGS 515	포장과 장소유동성 용기 안에 매우 독성이 강한 그리고 독성이 강한 물질을 저장할 때(2010.10 폐지)(Lagern sehr giftiger und giftiger Stoffe in Verpackungen und ortsbeweglichen Behältern (10/2010 aufgehoben))
TRGS 516	오염방지-페인트(2008.5 폐지)(Antifouling- Farben (5/2006 aufgehoben))
TRGS 517	잠재적 석면함유 광석의 작업과 거기에서 생산된 가공물과 생산물(Tätigkeiten mit potenziell asbesthaltigen mineralischen Rohstoffen und daraus hergestellten Zubereitungen und Erzeugnissen)
TRGS 518	오염된 PCDD 또는 PCDF 의 전기 절연(2006.12 폐지)(Elektroisierflüssigkeiten, die mit PCDD oder PCDF verunreinigt sind (12/2006 aufgehoben))
TRGS 519	석면- 철거- 위생- 그리고 정비작업 분류 (Asbest- Abbruch-, Sanierungs-, Instandhaltungsarbeiten Archiv TRGS 519)
TRGS 520	소량의 유해 폐기물을 위한 저장소 내지 중간저장의 운영(Errichtung und Betrieb von Sammelstellen und Zwischenlagern für Kleinmengen gefährlicher Abfälle Archiv TRGS 520)
TRGS 521	낡은 단열소재의 철거- 위생- 그리고 정비작업(Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit alter Mineralwolle Gegenüberstellung Archiv TRGS 521)
TRGS 522	포름알데히드의 공간전염(Raumdesinfektion mit Formaldehyd Gegenüberstellung

	Archiv TRGS 522)
TRGS 523	강한 독성과 독성 그리고 건강상해를 유발하는 물질과 그물질의 생산과정에서의 상해방호(Schädlingsbekämpfung mit sehr giftigen, giftigen und gesundheitsschädlichen Stoffen und Zubereitungen)
TRGS 524	오염범위내의 유해물질의 방호조치 직무를 위한 기술규정(Technische Regeln Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten in Gefahrstoffe kontaminierten Bereichen Gegenüberstellung Archiv TRGS 524)
TRGS 525	의약품 폐기를 위한 설비 속에 유해물질을 가지고 있는 환경에서 발암물질생성 또는 유전자변형 세포증식 억제작용의 공기재순환설비가 있는 안전작업대의 운영에 관한 요구들(Umgang mit Gefahrstoffen in Einrichtungen zur humanmedizinischen Versorgung) Anforderungen an den Betrieb von Sicherheitswerkbänken mit Luftrückführung für Arbeiten mit krebserzeugenden oder erbgutverändernden Zytostatika (BMA) 외래환자 지구의 세포증식 억제제의 직업적 사용에 관한 건강보호 (Gesundheitsschutz bei- der beruflichen Anwendung von Zytostatika im stationären und ambulanten Bereich (Th))
	약국에서 신청이 완료된 세포증식 억제 용해제의 생산에 관한 건강보호(-der Herstellung applikationsfertiger Zytostatikallösungen in Apotheken (Th))
TRGS 526	연구실 비치상태(Laboratorien Gegenüberstellung Archiv: TRGS 526)
BekGS 527(유해물질 고시)	생산된 나노물질 (Hergestellte Nanomaterialien)
TRGS 528	용접작업(Schweiß technische Arbeiten)
TRGS 530	미용도구(Friseurhandwerk Archiv TRGS 530)
TRGS 531	습한 환경에서의 작업을 통한 피부 위험성 (2006.5)(Gefährdung der Haut durch Arbeiten im feuchten Milieu (Feuchtarbeit) (5/2006))
TRGS 540	민감성 물질(Sensibilisierende Stoffe)
TRGS 551	유기물에서 나온 타르와 다른 열분해생산물(Teer und andere Pyrolyseprodukte aus organischem Material)
TRGS 552	니트로사민(Nitrosamine Archiv TRGS 552)
TRGS 554	목재분진(Holzstaub Gegenüberstellung Archiv: TRGS 553)
TRGS 555	작업자의 운영지침과 정보(Betriebsanweisung und Information der Beschäftigten Gegenüberstellung Archiv: TRGS 555)
TRGS 557	다이옥신(Dioxine Gegenübersellung Archiv: TRGS 557)
TRGS 558	고온 단열재 직무(Tätigkeiten mit Hochtemperaturwolle)
TRGS 559	무기물 분진(Mineralischer Staub)
TRGS 560	발암물질과 유전자변형 그리고 성장위험이 있는 분진과 함께하는 직무의 공기 재순환(Luftrückführung bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden und fruchtbarkeitsgefährdenden Stäuben)
Reihe 600 Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkung(기술규정 목록번호 600 계열: 대체물질 및 사용 제한)	
TRGS 600	대체물 (Substitution)
TRGS 602	대체물과 사용제한-부식 방지 코팅재료를 위한 안료로써 아연 크로메이트와 스트론튬 크로메이드(Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen- Zinkchromate und Strontiumchromat als Pigmente für Korrosionsschutz- Beschichtungsstoffe)



TRGS 608	아세테이트와 같은 메틸과 메틸 글리코 대체물질, 대체방식 그리고 사용제한 (Ersatzstoffe, Ersatzverfahren und Verwendungsbeschränkungen für Methyl- und Ethylglykol sowie deren Acetate)
TRGS 610	강한 용해물질을 함유한 초벌 페인트와 바닥 접착제를 위한 대체물과 대체방식 (Ersatzstoffe und Ersatzverfahren für stark lösemittelhaltige Vorstriche und Klebstoffe für den Bodenbereich)
TRGS 611	물과 섞일 수 있거나 물과 섞인 N-니트로사민이 들어있는 냉각 윤활제를 위한 사용제한(비교:BGI/GUV-I 762-에 있는 물과 섞여있는 세균 부하 냉각 윤활제) (Verwendungsbeschränkungen für wassermischbare bzw. wassergemischte Kühlschmierstoffe, bei deren Einsatz N-Nitrosamine auftreten können (vgl. BGI/GUV-I 762 - Keimbelastung wassergemischter Kühlschmierstoffe))
TRGS 612	디클로로 메탄을 함유한 페인트 스트리퍼의 대체물, 대체방식 그리고 사용제한 (Ersatzstoffe, Ersatzverfahren und Verwendungsbeschränkungen für dichlormethanhaltige Abbeizmittel Archiv TRGS 612)
TRGS 613	클로로메탄과 시멘트를 함유한 생산물 과정을 위한 대체물, 대체방식 그리고 사용제한(2006.12 폐지) (Ersatzstoffe, Ersatzverfahren und Verwendungsbeschränkungen für chromathaltige Zementhaltige Zubereitungen (12/2006 aufgehoben))
TRGS 614	발암물질을 생성하는 향긋한 아민조각이 포함된 아조 염료를 위한 사용제한 (Verwendungsbeschränkungen für Azofarbstoffe, die in krebserzeugende aromatische Amine gespalten werden können)
TRGS 615	N-니트로사민이 들어간 부식방지물질을 위한 사용제한 (Verwendungsbeschränkungen für Korrosionsschutzmittel, bei deren Einsatz N-Nitrosamine auftreten Können Archiv TRGS 615)
TRGS 616	폴리클로이드 페닐을 위한 대체물, 대체방식 그리고 사용제한(2006.5 폐지)(Ersatzstoffe, Ersatzverfahren und Verwendungsbeschränkungen für Polychlorierte Biphenyle (PCB) (5/2006 aufgehoben))
TRGS 617	패킷과 다른 목재바닥제를 위한 강한 용해물질을 함유한 표면처리제의 대체물과 대체방식(Ersatzstoffe und Ersatzverfahren für start lösemittelhaltige Oberflächenbehandlungsmittel für Parkett und andere Holzfußböden Gegenüberstellung Archiv: TRGS 617)
TRGS 618	크롬Ⅵ를 함유하는 목재방지물질의 대체물과 사용제한(Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen für Chrom(VI)-haltige Holzschutzmittel)
TRGS 619	알루미늄 실리카 단열물질에서 나온 제품의 대체물(Substitution für Produkte aus Alumniumsilikatwolle Archiv TRGS 619)
Reihe 700 Explosionsschutz(기술규정 목록번호 700 계열: 폭발방지)	
TRGS 710	생물학적 모니터링(2012.01 폐지)(Biomonitoring(1/2012 aufgehoben) neu geregelt in AMR6.2)
TRGS 720	위험성 있는 일반적인 대기폭발(Gefährliche explosionsfähige Atmosphäre-Allgemeines-)
TRGS 721	위험성 있는 대기폭발 가능성이 있는 대기조사(Gefährliche explosionsfähige Atmosphäre-Beurteilung der Explosionsfähiger Atmosphäre)
TRGS 722	위험성 있는 대기폭발의 회피와 제한(Vermeidung oder Einschränkung gefährlicher explosionsfähiger Atmosphäre)
TRGS 725	장소 유동성을 가지는 압력용기의 주유와 내부 운영적 축진을 준비하는 압력용

	기의 비움(Ortsbewegliche Druckgasbehälter- Fülle, Bereithalten, innerbetriebliche Beförderung, Entleeren)
TRGS 751	주유소의 화재, 폭발과 압력위험의 회피와 차량주유시 주유장치(Vermeidung von Brand-, Explosions- und Druckgefährdungen an Tankstellen und Füllanlagen zur Befüllung von Landfahrzeugen)
Reihe 800 Brandschutzmaßnahmen (기술규정 목록번호 800 계열: 화재방지 조치)	
TRGS 800	화재방지 조치(Brandschutzmaßnahmen)
Reihe 900 Grenzwerte, Einstufungen, Begründungen und sonstige TRGS (기술규정 목록번호 900 계열: 허용농도/한계치, 분류, 근거 및 기타 유해물질관리 기술규정)	
TRGS 900	작업장 허용/한계농도(Arbeitsplatzgrenzwerte Archiv: TRGS 900 Vorschläge für MAK und BAT-werte Archiv)
BekGS 901 (유해물질 고시)	작업장 한계치/허용농도 추론/연역을 위한 기준 (Kriterien zur Ableitung von Arbeitsplatzgrenzwerten Archiv: TRGS 901)
TRGS 903	생물학적 한계치 (Biologische Grenzwerte Archiv:)
TRGS 905	CMR 물질 표지, CMR 물질 평가의 기준 (Verzeichnis krebserzeugender, erbgutverändernder oder fortpflanzungs- gefährdender Stoffe. Begründungen zur Bewertung von Stoffe als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fortpflanzungsgefährdend)
TRGS 906	유해물질관리시행령 제 3 조 제 2 항 제 3 호에 의한 발암성 업무 또는 공정의 표지 (Verzeichnis krebserzeugender Tätigkeiten oder Verfahren nach § 3 Abs. 2 Nr.3 GefStoffV Begründung zur Bewertung von Stoffen als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fortpflanzungsgefährdend)
TRGS 907	위험등급 안에서 발암물질을 생성한 유해물의 등급을 위한 민감성 물질의 평가를 위한 민감성물질 표지(Verzeichnis sensibilisierender Stoffe Begründung zur Bewertung von Stoffen als sensibilisierend Begründungen für die Einstufungen krebserzeugender Gefahrstoffe in Gefährdungsgruppen)
BekGS 910 (유해물질 고시)	발암성 유해물질 취급업무에 관한 위험성 값/수치 및 폭발-위험성-관계. 유해물질위원회 발암성 물질에 대한 개념 (Risikowerte und Exposition-Risiko-Beziehungen für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen. Risikokzept für krebserzeugende Stoffe des Ausschusses für Gefahrstoffe)
BekGS 911 (유해물질 고시)	BekGS 910 에 따른 질문 및 답변 (Fragen und Antworten zum Risikokzept gemäß BekGS 910)
TRGS 954	채석장에서 석면을 함유하는 무기물 원석의 유해위험기술규정(TRGS)의 환경을 위한 유해물질시행령의 유해문제를 위한 권고(Empfehlungen zur Erteilung von Ausnahmgenehmigungen von § 15a Abs. 1 GefStoffV für den Umgang mit TRGS asbesthaltigen mineralischen Rohstoffen und Erzeugnissen in Steinbrüchen)

#### 4) 위험성평가를 실행하지 않은 경우의 제재조치

사업장에서 위험성평가를 실행하지 않은 경우 유해물질관리시행령 (Gefahrstoffverordnung) 제 22 조 제 1 항 제 1 호에 의한 질서위반으로 과태료부과 대상이 되며, 경우에 따라 제 2 항에 의거하여 형사기소의 대상이 된다. 과태료는 최대 50,000 유

로까지 부과될 수 있다<sup>88)</sup>.

**유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung)**

**제22조(화학물질관리법 - 업무)**

(1) 고의적으로 또는 부주의에 의해, 다음에 해당되는 자는 화학물질관리법(Chemikaliengesetz) 제26조 제1항 제8b호에의 의미에 해당되는 질서위반에 해당된다.

1. 제6조 제8항 제1문에 반하여 위험성평가를 문서화하지 않거나, 올바르게 하지 않거나, 완전하게 하지 않거나 또는 적시에 하지 않은 경우,

2.

(2) 제1항에 표현된 행위를 통하여 타인의 생명, 건강 또는 재산을 상당정도로 손상시키는 자는 화학물질관리법 제27조 제2항부터 제4항까지에 따라 형사기소의 대상이 된다.

---

88) Schünemann/Lenz(2010), Pflichtenheft Gefahrstoffrecht, p.38.

## V. 독일의 사업장 감독

### 1. 독일 정부의 사업장 감독(Gewerbeaufsicht) 인력, 감독 및 조치 현황

<표 5-1> 독일 사업장 규모별 사업장수, 취업자수 현황(2015-2016)

사업장 규모	사업장수(개소)		취업자수(명)	
	2015년	2016년	2015년	2016년
<b>전 체</b>	<b>2,152,030</b>	<b>2,163,297</b>	<b>30,771,297</b>	<b>31,373,691</b>
1 - 5인	1,429,163	1,426,910	3,082,858	3,083,045
6 - 9인	261,585	264,870	1,890,950	1,915,801
10 - 19인	217,182	221,295	2,920,793	2,977,298
20 - 49인	143,602	147,242	4,348,918	4,458,691
50 - 99인	53,046	54,485	3,668,664	3,772,229
100 - 199인	27,282	27,801	3,752,697	3,825,797
200 - 499인	14,604	15,032	4,416,469	4,539,763
500인 이상	5,566	5,662	6,689,948	6,801,067

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - **평가초너목** 2016, p.77.

<표 5-2> 사업장규모별 주정부 사업장감독관(Gewerbeaufsicht)의 감독 현황 (2014-2016)

	1 - 19인	20 - 499인	500인 이상	기타 <sup>1)</sup>	합 계
감독사업장수					
<b>2016</b>	<b>54,842</b>	<b>25,832</b>	<b>1,979</b>		<b>82,653</b>
2015	55,699	25,663	1,920		83,284
2014	60,554	26,610	2,040		89,204
총 감독 건수					
<b>2016</b>	<b>71,637</b>	<b>41,963</b>	<b>5,758</b>	<b>81,206</b>	<b>200,564</b>
2015	72,077	41,037	5,325	87,756	206,197
2014	79,169	42,716	5,364	93,291	220,540

주: 1) 건설현장 감독, 옥외 검사의무 설비

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.133.

<표 5-3> 주정부 노동보호관청 남녀별 직급별 인력 (2016년)

	총 취업자수				감독공무원			
	직급				직급			
	상급 <sup>1</sup>	중상급 <sup>2</sup>	중급 <sup>3</sup>	계	상급	중상급	중급	계
남성	384	1,018	455	2,586	397	1,109	337	2,131
여성	260	575	459	1,697	239	609	133	1,054
계	644	1,593	915	4,283	637	1,717	470	3,185

- 주: 1. 상급(hoherer Dienst): 우리나라 공무원 직급 5급 이상에 해당  
 2. 중상급(gehobener Dienst): 우리나라 공무원 직급 6~7급에 해당  
 3. 중급(mittlerer Dienst): 우리나라 공무원 직급 8~9급에 해당

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, pp.134-135.

<표 5-3> 계속

성별	안전보건 감독공무원				건설 중인 감독공무원				감독 의사
	직급				직급				직급
	상급 <sup>1</sup>	중상급 <sup>2</sup>	중급 <sup>3</sup>	계	상급	중상급	중급	계	상급
남성	150	529	169	847	10	44	31	96	35
여성	107	278	64	449	19	52	8	89	38
계	257	807	233	1,297	29	96	39	185	73

<표 5-4> 주정부 사업장 감독 분야별 지적건수(2014-2016)

연도	확정된 총 지적 건수	지적 분야				
		사고 예방 및 건강보호	소비자보호	근로감독	산업의학	해양선원안전보건
2016	400,192	354,627	11,562	31,687	2,315	1
2015	410,102	347,967	18,655	40,692	2,782	6
2014	409,702	346,747	17,236	43,152	2,562	5

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.136.

<표 5-5> 주정부 사업장 감독의 조처(2014-2016)

(단위: 건)

연도	시정명령	경고	과태료부과	형사고발
2016	9,688	1,188	2,471	245
2015	8,850	1,081	2,125	251
2014	12,286	960	2,167	183

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.137.

## 2. 독일 산재보험의 사업장 자문·감독(Technische Aufsichtsbeamte) 인력 및 현황

<표 5-6> 산재보험운영기관의 예방 인력(2016년 6월30일 현재)

(단위: 명)

	총 취업 자 수	산업안전 보건업무 자문·감독 인력	측정기사· 기술자, 실험실요 원	감독보조 자	상근 안 전 보 건 교육훈련 교수	기타 예 방 업 무 인력 <sup>1)</sup>	수습중인 예방업무 인력	사무인력 (예방인력 제외)
산업부문	4,428	1,659	136	209	115	664	216	1,393
농업부문	465	80	-	329	-	-	-	56
공공부문	609	360	3	7	-	45	36	157
합계	5,501	2,135	139	545	115	709	252	1,606

주: 1) 기타 예방업무 인력: 전문 상담사, 산업의학자 및 조교

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.138.

<표 5-7> 산재보험운영기관의 자문·감독부서의 감독 현황(2016)

(단위: 개소, 건)

	산업부문산재보험조합	농업부문산재보험조합	공공부문산재보험조합	합계
<b>감독인력에 의한 기업 감독 건수 합계</b>	<b>471,876</b>	<b>81,020</b>	<b>9,569</b>	<b>562,465</b>
중속적 취업자 0인	29,800		611	30,411
중속적 취업자 1-9인	167,542		1,120	168,662
중속적 취업자 10-49인	139,771		1,357	132,128
중속적 취업자 50-249인	68,964		1,773	70,737
중속적 취업자 250-499인	17,354		949	18,303
중속적 취업자 500인 이상	39,218		3,490	42,708
기업규모 미상	18,227		269	18,496
<b>감독 받은 기업 수 합계</b>	<b>216,192</b>	<b>62,392</b>	<b>4,193</b>	<b>282,779</b>
중속적 취업자 0인	21,497		401	21,898
중속적 취업자 1-9인	106,390		806	107,196
중속적 취업자 10-49인	54,559		929	55,488
중속적 취업자 50-249인	24,026		1,031	25,057
중속적 취업자 250-499인	5,174		324	5,498
중속적 취업자 500인 이상	4,546		523	5,069
기업규모 미상	0		181	181
사고조사 건수	30,647	5,357	2,071	38,075
직업병조사 범위내에서 예방부서의기여	56,143	3,253	3,707	63,103
기업주/피보험자 주도에 의한 자문	605,560	1,990	126,939	734,489
노동안전에 관하여	444,058	1,393	93,902	538,353
건강보호에 관하여	161,502	597	34,037	196,136

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, pp.140-141.

<표 5-8> 감독 중 지적사항에 대한 조치(2016)

(단위: 건)

지적사항에 대한 조치	산업부문산재보험조합	농업부문산재보험조합	공공부문산재보험조합
기업주 과태료 부과	836	601	-
피보험자 과태료 부과	959	4	-
시정명령(사회법전 제7권 제19조제1항제1문에 의거)	4,000	33,143	738
시정명령(사회법전 제7권 제19조제1항제2문에 의거)	6,144	167	36
지적 건수	951,668	118,712	25,525

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.143.

<표 5-9> 안전위촉자 수 및 안전관리자 수

(단위: 명)

산재보험운영기관	2014	2015	2016
<b>I. 안전위촉자   합계</b>	<b>639,603</b>	<b>642,308</b>	<b>643,344</b>
- 산업부문 산재보험조합	48,302	468,403	479,272
- 농업부문 산재보험조합	5,775	6,339	9,569
- 공공부문 산재보험조합	285,526	167,566	154,503
<b>II. 기업 내 안전관리자   합계</b>	<b>80,362</b>	<b>82,828</b>	<b>84,397</b>
- 산업부문 산재보험조합	73,398	75,605	77,344
- 농업부문 산재보험조합	1,691	1,890	1,890
- 공공부문 산재보험조합	5,273	5,333	5,163

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.143.



<표 5-10> 산재보험의 교육훈련 과정(2016)

교육과정	교육훈련과정 수	참가자 수
<b>양성훈련 및 향상훈련 합계</b>	<b>152,689</b>	<b>2,147,283</b>
- 기업주 및 관리자	4,079	77,775
- 안전위촉자	4,364	86,096
- 안전관리자	1,167	21,683
- 사업장 의사	45	1,263
- 기타 사업장 인력(예, 종업원평의회, 마이스터, 기능사, 직업훈련생, 견습생 등)	142,856	1,957,783
- 산재보험조합연맹 하의 산재보험조합 직원	178	2,683
<b>I. 산업부문 산재보험조합 합계</b>	<b>126,485</b>	<b>1,713,964</b>
- 기업주 및 관리자	2,024	33,449
- 안전위촉자	3,543	69,518
- 안전관리자	911	19,129
- 사업장 의사	3	372
- 기타 사업장 인력(예, 종업원평의회, 마이스터, 기능사, 직업훈련생, 견습생 등)	120,004	1,591,496
<b>II. 공공부문 산재보험조합</b>	<b>22,622</b>	<b>347,756</b>
- 기업주 및 관리자	1,016	19,056
- 안전위촉자	772	15,504
- 안전관리자	223	2,319
- 사업장 의사	34	642
- 기타 사업장 인력(예, 종업원평의회, 마이스터, 기능사, 직업훈련생, 견습생 등)	20,577	310,235
<b>III. 농업부문 산재보험조합</b>	<b>3,404</b>	<b>82,880</b>
- 기업주 및 관리자	1,039	25,270
- 안전위촉자	49	1,074
- 안전관리자	33	235
- 사업장 의사	8	249
- 기타 사업장 인력(예, 종업원평의회, 마이스터, 기능사, 직업훈련생, 견습생 등)	2,275	56,052

자료: BAuA(2017), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016, p.144.

### 3. 독일 산재보험의 사업장 안전관리자 교육훈련과정<sup>89)</sup>

#### I. 독일 안전관리자 교육훈련과정

##### 1. 기본교육훈련

- 사업장 안전관리자 기본교육훈련은 세 단계로 이루어진다.
  - 제1단계: 기초교육 10일 + 10일
  - 제2단계: 심화교육 5일 + 5일 + 사업장 실습(25일) + 5일
  - 제3단계: 분야별 교육 5일
- 제1단계에서는 안전관리자의 여러 업무분야에 대한 기본적 지식과 실행지식을 배운다.
- 제2단계에서는 배운 지식들을 복합된 응용분야에 적용하는 것을 목표로 한다. 배운 지식의 사업장에서의 적용 실행의 심화 및 계획상의 그리고 개념적인 과제의 심화, 사업장 안전보건관리 업무의 심화. 제2단계 중간에 사업장에서 25일간 실습을 한다.
- 제3단계에서는 습득한 능력을 수요에 전문적으로 계속적으로 완벽하게 하고 현실화하는 것이다.

##### 2. 향상교육훈련과정

- 5개의 향상교육훈련과정이 제공되고 있다.
  - 1) 산업안전보건에서 법령, 알고 응용 (2박 3일)
    - 교육기간: 2박 3일
    - 교육내용:
      - 새로운 법령, 규정들을 배움.
      - 안전관리자의 업무수행에 필요한 독일과 유럽 중요 법령
      - 산재예방 규정의 개정
      - 안전관리자로서 업무의 법적 기초 및 법적 책임
      - 안전관리자의 노동1법적, 민법적, 형법적 책임: 산업재해 사례 및 판례
      - 경험교환 및 토의
      - 사업장 실무에 법령의 실행
      - 기업에서 체계적인 규정집 관리
      - 정보원과 지원
  - 2) 심리적 부담 위험성평가 (2박 3일)
    - 교육기간: 2박 3일
    - 교육내용:
      - 부담, 부하, 부하의 결과(후유증)
      - 실무에서 부담의 조사
      - 부담조사 연습

89) IAG(Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Unfallversicherung)(2017), Bildung 2017 - Angebote für Präventionsexperten, Sifa, betriebliche Fachkräfte, Trainer und Dozenten -

- 전문가절차 개요
- 일반적 가능성, 작업장에서 심리적 잘못된 부담의 감소.

3) 복잡한 과제/업무 침착하게 극복: 직업을 위한 작업기술, 조직도움 및 성취/극복전략(2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 중요한 사항을 이루기 위해 보다 많은 시간 필요 : 시간 관리
- 당신에게 모든 꼬인 매듭이 합류한다/모인다 : 전문적 프로젝트관리
- 탐색 대신 발견 ; 책상과 사무실 서류 정리
- 항상 옳은 정보를 준비 : 정보 저장
- 머리와 함께 : 뇌에 적합한 배움 및 내용의 기억
- 힘을 휴식하기 : 스트레스 극복기술 및 이완기술

4) 산업안전보건업무를 위한 심리학적 기초지식 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 심리학 - 그 이외의 분야: 확대경하에서 부분적 분야
- 위험에 있어서 반응에 대한 집중과 인식이 미치는 영향 및 여러 업무 수행에서 잦은 결함/실수에 대한 집중과 인식이 미치는 영향
- 배움과 관계성변화
- 동료들 인도/선도함에 있어 사회심리학적 요소
- 응급상황심리학 및 폭력 예방

5) 도전 이주노동자 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 이주노동자 수, 데이터 및 사실
- 이주노동자 재해자 수: 누가 특별히 손상되었는가?
- ‘라마단’ 의식과 산재예방 - 국제적 문화 차이에 대한 기초
- 상이한 안전문화 - 상이한 안전태도/행동
- 이주배경을 가진 취업자에서 높은 재해율을 나타내는 사업장으로부터 선정된 예방기제

#### 4. 독일 산재보험의 사업장 안전보건자문·감독자 (Technische Aufsichtsbeamte) 교육훈련과정<sup>90)</sup>

##### II. 독일 사업장 안전보건자문·감독자 교육훈련과정

○ 독일 산재보험 안전보건자문·감독자(Technische Aufsichtspersonen)는 사업장에 출입하여 안전에 관한 사항을 자문 및 점검한다.

##### 1. 기본교육훈련

□ 17 개의 교육훈련과정이 제공 되고 있다.

##### 1) 안전자문·점검자 역할 이해 (4박 5일)

○ 교육기간: 4박 5일

○ 교육내용:

- 새로운 직업에 대한 이해
- 사업장 안전기준 자문점검 법적 권한
- 업무 이해 및 업무 관련 산재보험과 국가기관 및 민간 기관에 대한 이해

##### 2) 일반적 법령기초 (4박 5일)

○ 교육기간:

○ 교육내용:

- 일반 법령 지식의 심화 및 예방의 특별 분야 입문
- 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법) 내용의 이해. 관할권, 보험급여, 재정 및 보험료 등 주요 사항
- 사업주의 안전보건에 대한 법적 책임

##### 3) 위험성 및 부담 (4박 5일)

○ 교육기간:

○ 교육내용:

- 작업장에서의 위험성과 부담 인식 및 위험 평가.
- 사업장에 존재하는 위험에 대해 기업에게 효과적인 기술적 조직적 대책의 제안.
- 예방대책의 유용성 평가
- 기계, 공정 및 작업물질 안전요건 습득
- 노동에 있어 육체적, 심리적 부담을 감소 할 수 있는 작업시스템

##### 4) 산업안전보건 조직 (4박 5일)

○ 교육기간:

○ 교육내용:

- 기업의 관점에서 산업안전보건
- 안전보건의 작동하기 위한 조직 및 실행조직

90) IAG(Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Unfallversicherung)(2017), Bildung 2017 - Angebote für Präventionsexperten, Sifa, betriebliche Fachkräfte, Trainer und Dozenten -

- 사업주, 관리자 및 동료 취업자의 의무
- 안전관리자, 사업장 의사 참여

5) 자문 및 점검 (7박 8일)

- 교육기간: 7박 8일
- 교육내용:
  - 자문 및 점검 실습
  - 사업장 점검 및 이에 연관된 권고/자문, 이의, 시정지시 및 보고서
  - 자문기술 및 진행기술

6) 산업재해 및 직업병에 대한 조사/탐구 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 산업재해 및 직업병 원인 및 결과
  - 법적 요구사항 및 보고의무
  - 법적 증거 요구사항

7) 자문·점검자로서의 자질/품질향상, 정보 및 대화 (7박 8일)

- 교육기간: 7박 8일
- 교육내용:
  - 높은 수준의 대화 능력
  - 예방전문가 강사로서 자질/품질향상
  - 대화를 이끄는 방법, 논증 방법, 사회진행 방법

8) 그 외의 예방업무에 필요한 능력 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 자극시스템, 연구, 개발, 모델프로젝트, 시험 및 인증, 규정집
  - 관심 분야에 대한 10분간 발표

9) 노동에서 건강 (4박 5일)

- 교육기간: 4박 5일
- 교육내용:
  - 노동에서 다양한 작업시스템, 인간의 능력 전제조건 평가능력 제고
  - 산업의학, 산업심리학 및 인간공학 기초지식
  - 사업장 건강관리가 어떻게 작동하는가? 건강축진대책이 어떻게 평가되는가?

10) 네트워크 내에서 예방 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 국내적·국외적 차원에서 안전과 보건 네트워크 이해
  - 자신의 네트워크 활동에 대한 분석
  - 독일공동산업안전보건전략(GDA)에 대한 지식의 함양 및 이에 관한 네트워크의 중요성 이해

11) 복습 및 사업장 안전자문점검자 교육훈련 졸업시험 준비 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 앞에서 수강한 10개의 교육과정 교육재용에 대한 점검 및 졸업시험 준비

12) 목재가공기계 안전작업 (4박 5일)

○ 교육기간: 4박 5일

○ 교육내용:

- 이 교육훈련과정은 목재 실습현장에서 행함
- 필요한 보호대책 하에서 기본적-목재가공기계들에서 작업
- 공작기계와 설비의 선정 및 투입
- 위험 업무 및 사고의 주요포인트
- 검사에 있어 중요사항에 대한 권고

13) 금속가공 안전작업 (4박5일)

○ 교육기간: 4박 5일

○ 교육내용:

- 이 교육훈련과정은 목재 실습현장에서 행함
- 기술적 작업도구 투입: 법적 요구사항
- 금속가공에서 사고 및 질환 주요 포인트
- 위험 주요 포인트: 유해물질, 기계적, 전기적 위험, 화재/폭발, 방사선
- 다양한 기계: 기능 및 대체가능성
- 필요한, 추천하는 안전대책을 한 금속가공기계에서 작업

14) 전기설비 및 운전설비 안전작업 (4박 5일)

○ 교육기간: 4박 5일

○ 교육내용:

- 몇 몇 연습은 전기공학/제어공학 및 금속 실습현장에서 행함
- 전기 위험, 안전대책, 전기네트형태, 안전설비
- 장소가 고정된 또는 장소가 변동되는 기구에서 다양한 검사절차 측정실습
- 관련 기술규정

15) 노동세계에서 교통안전: 효과적인 예방을 위한 컨셉 (3박 4일)

○ 교육기간: 3박 4일

○ 교육내용:

- 몇몇 실무적인 부분은 차량시뮬레이터에서, 몇몇 전문실무훈련은 도로상에서 행함
- 노동세계에서 교통안전의 현황: 숫자, 데이터, 사실
- 출퇴근 시의 교통 혼잡: 관계자의 관점에서 본 교통안전
- 실무적 관점에서 성공적 예방프로젝트
- 실무-하이라이트: 차량시뮬레이터에서 훈련 및 도로상에서 전문실무훈련

16) 업무에 기인한 심리적 부담에 있어 건강 보호 및 강화 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 심리적 부담 예방 가능성 및 한계
- 업무에 기인한 질병 발생에 대한 심리학적, 노동의학적 지식
- 심리적 부담과 관련한 행동예방 및 관계성 예방

- 예방에 있어 네트워크 및 협력파트너
- 자문 및 대화에 있어 특수성

17) 교육시설 내에서 예방의 기초 (4박 5일)

- 교육기간: 4박 5일
- 교육내용:
  - 교육시설 내에서 특수한 사고 위험 및 건강위험
  - 법령 및 예방컨셉
  - 교육시설 분야 조직에 관한 사항, 감독기관 및 관련 기관
  - 교육시설 스포츠시설, 실험실 등의 건설 및 설비
  - 조직개발, 건강관리 및 산업안전보건관리

**2. 향상교육훈련**

34 개의 향상교육훈련과정이 제공되고 있다.

1) 예방업무 부서에 새로이 온 임명된 경우를 위한 교육훈련과정 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 독일과 유럽에서 사업장 예방 조직
  - 관련 법령들의 섭렵
  - 사업장 안전기준들이 어떻게 보증되는가?
  - 법정 산재보험의 서비스로서 예방
  - 예방은 얼마나 비용이 소요되고 무엇을 이용하는가?
  - 기능적 예방을 위한 실무사례들

2) 사회적 책임: 기업의 사회적 책임으로서 산업안전보건 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 기업의 사회적 책임 지침
  - Vision Zero 전략
  - 경제와 인권
  - 사회적 책임 내에서 협력
  - 미래안정적 및 건강한 기업조직
  - 예방문화의 결과: 예방에 복귀
  - 지속성 문제에서 대화와 자문
  - 재벌/국제적 조직/산재보험

3) 외국에서 노동에 있어 안전과 보건: 글로벌화된 세계에서 기준 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 안전조직의 유럽 및 세계적 기준
  - 자유무역, 자유무역지대 및 경제블록들
  - 산업안전보건 감독의 국제적 기준
  - 국제적 조직 및 국제법적 협약

- 산재보험 및 해외 파견에서 위험성평가
- 클러벌화된 기준 내에서 기업의 도덕적 사회적 책임
- 국가들 및 세계지역으로부터의 사례

4) 노동세계에서 교통안전: 효과적인 예방을 위한 컨셉 (3박 4일)

- 교육기간: 3박 4일
- 교육내용:
  - 몇몇 실무적인 부분은 차량시뮬레이터에서, 몇몇 전문실무훈련은 도로상에서 행함
  - 노동세계에서 교통안전의 현황: 숫자, 데이터, 사실
  - 출퇴근 시의 교통 혼잡: 관계자의 관점에서 본 교통안전
  - 실무적 관점에서 성공적 예방프로젝트
  - 실무-하이라이트: 차량시뮬레이터에서훈련 및 도로상에서 전문실무훈련

5) 검사대 안전: 실무에서 사고조사 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 사고원인의 객관적 조사
  - 조사 방법
  - 제3자 대책의 광범위한 유도를 위한 주요 데이터
  - 실무사례 및 역할놀이
  - 방법 훈련

6) 노출 조사 및 평가 (3박 4일)

- 교육기간: 3박 4일
- 교육내용:
  - 직업병 조사의 법적 기초
  - 심리적 부담을 통하여 유발된 질병(직업병 번호 2101-2110), 예를 들면, 척수 질환 및
  - 청력장애(직업병 번호 2301)
  - 석면을 통하여 유발된 질병(직업병 번호 4103, 4104, 4105)
  - 위험성 호흡기 질병 - 그 외 유해물 (직업병 번호 1103, 1319, 4113)
  - 폐쇄성 호흡기 질병 (직업병 번호 4301, 4302)
  - 예를 들면, 벤젠 흡입량/복용량 산정 (직업병 번호 1318)

7) 실무에서의 위험 및 사고 및 평가 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 다양한 업종 분야에서 전형적인, 특수한 위험
  - 긍정적 해법 사례
  - 주목할 만한가치가 있는 사고들 및 그 원인들

8) 인간 및 노동: 인간공학의 기초 (3박 4일)

- 교육기간: 3박 4일
- 교육내용:
  - 인간공학의 내용, 과제 및 목표
  - 예방전문가 업무를 위한 인간공학의 가치
  - 노동조건의 인간공학적 분석 및 평가 방법론



- 작업장 형성(설계, 설치) 및 그 영향
- 주변 환경요인의 평가: 조명, 기후 및 진동
- 고령 노동자를 위한 노동 형성(설계, 설치)
- 증명, 실무사례

9) 경계구역 없는 노동 형성(설계, 설치) (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 경계구역 없음, 기술규정 및 법적 규정
  - 경계구역 제거의 인간공학적, 기술적 기초
  - 사무용 건물과 사무실의 경계구역 없는 형성(설계, 설치)
  - 위험성평가에 미치는 영향
  - 탈출로 및 구조로의 특수성

10) 상환청구권에서 법정 조사 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 불량품 손해배상 의무에 관한 사항
  - 민사소송법 기초
  - 실무 사례

11) 또한 산업안전보건 속에서: 기업적 및 경제적 사고 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 법령형태 및 조직형태
  - 이익산정과 손실산정을 포함한 회계 및 결산
  - 투자이론 및 재정이론
  - 생산이론 및 비용이론 개요
  - 관리 도구 및 관리 스타일

12) 예방에서 행정절차 (3박 4일)

- 교육기간: 3박 4일
- 교육내용:
  - 자문·점검자 행동에 대한 합법성 기준
  - 사회법전 제10권(SGB X, 사회적 행정절차 및 사회적 정보보호)의 우선점과 함께 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법)의 공동연출
  - 사회법전 제10권 응용규정의 법적 이행
  - 작업 도구로서 점검보고서
  - 경청 및 시정지시에 대한 작성의 도움

13) 산업안전보건에서 기술규정작업이 기초 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 자격: 기술규정작업 담당자로서 당신은 무엇이 필요한가.
  - 기술규정: 생성, 가공, 조화시킴, 추정, 영향, 글로벌화 및 법령들
  - 올바르게 조사: 규격화/표준화 및 기술규정에 관한 정보

- 혼자서 보다는 공동으로: 표준화 내에서 연결 가능성

14) 작업장시행령(Arbeitsstättenverordnung); 요약 텍스트로부터 실무 응용으로 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 실행을 위한 역사적 회고와 현실
  - 작업장시행령 집행을 위한 전문적 사항
  - 건축시설에 미치는 영향
  - 경계구역 없는 형성(설계, 설치)

15) 안전보건관리시스템 세미나 I : 안전보건관리 - 자문자 교육훈련 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 안전보건관리시스템: 모델, 컨셉, 지침, DIN ISO 45001
  - 하나의 사업장 조직 및 프로세스
  - 타 관리시스템과 함께 안전보건관리시스템의 결합성
  - 하나의 사업장에서 안전보건관리시스템 도입을 위한 단계
  - 자문의 기초로서 DGUV Grundsatz 311-002 “안전보건시스템 - 노동에서 안전과 보건을 위한 관리시스템 “
  - 안전보건시스템에 대한 자문자로서 산재보험운영기관의 업종 전문적인 지침서를 이용.
  - 자문자 역할
  - 실무적 연습

16) 안전보건관리시스템 세미나 II : 안전보건관리 - 감정인 교육훈련 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 감정의 기초로서 DGUV Grundsatz 311-002 “안전보건시스템 - 노동에서 안전과 보건을 위한 관리시스템 “
  - 최적의 감정주제 DIN ISO 45000, BGM
  - 감정에 있어 안전보건시스템에 대한 산재보험운영기관의 업종 전문적인 지침서를 이용
  - 감정, 계획, 준비, 실행, 복습 및 문서화
  - 감정인의 역할
  - 실무적 연습

17) 산업안전보건 통합적 - 중소기업에 새로운 접근 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 기업경제적 질문에서 전략, 지불능력 및 고객돌봄과 같은 기본적 능력배양
  - 가치창출적 프로세스지향적 산업안전보건 관계성을 촉진
  - 고객오리엔테이션 강화
  - 예방업무에서 체크리스트 “좋은 중소기업(Guter Mittelstand)“ 활용을 위한 자격/능력
  - 기업주와 함께 자문업무를 위한 새로운 자극
  - 관점의 변경; 기업주에 대한 새로운 이해의 개발

18) 전문적 진행/사회와 새로운 기술을 통한 효과적 협의/의논 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 진행자의 도구: 방법, 기술 - 및 몇 가지 책략
- 갈등관리: 갈등잠재성 인식 및 위험한 상황과 함께 독립적으로 우회해서 가다
- 가상의 대화 진행: 전화컨퍼런스/컴퓨터 지원에 의한 컨퍼런스/비디오컨퍼런스
- 진행자로서 프로필: 무엇이 장점이고 당신은 무엇에 의해 일을 하여야 하나?

19) 워샵: 산업안전보건에서 최근의 주제, 분석 및 전략 (신청자들과 상의)

○ 교육기간: 신청자들과 상의

○ 교육내용:

- 변화되는 프로세스에서 무엇이 명백한 지표인가?
- 어떠한 새로운 위험이 예상되며 이것을 어떻게 분석하여야 하는가?
- 새로이 발생하는 위험을 어떻게 평가하여야 하나?  
그리고 어떠한 법적 우선점을 지켜야 하나?
- 점검 및 자문에 있어 그리고 교육훈련 작업에 있어 실무에 유용한 예방대책을 어떻게 전달할 수 있나?

20) 노동과 심리학: 자문·점검자를 위한 행동가능성 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 노동세계 내에서 심리적 부담 인식
- 산업부문 산재보험조합의 지침
- 개념 설명, 법적 기초 및 현재의 개발
- 심리적 부담 인식을 위한 분석절차, 예방도구 및 제거 대책
- 진입로 발견 - 기업, 관리자 및 동료에 대한

21) 도전 이주노동자 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 이주노동자 수, 데이터 및 사실
- 이주노동자 재해자 수: 누가 특별히 손상되었는가?
- ‘라마단’ 의식과 산재예방 - 국제적 문화 차이에 대한 기초
- 상이한 안전문화 - 상이한 안전태도/행동
- 이주배경을 가진 취업자에서 높은 재해율을 나타내는 사업장으로부터 선정된 예방기제

22) 어려운 자문상황을 성공적으로 다루다: 장애/저항을 독립적으로 풀다 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 의사소통과 대화 내에서 균등
- 자문에서 기본 자세
- 나의 소송 의뢰인에게 문을 여는 사람
- 의사소통전략 및 대화기술
- 인격을 보여준다 - 그리고 그것을 통하여 확신감을 준다

23) 퇴직/은퇴가 온다: 연금생활로의 전환을 적시에 계획한다! (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 은퇴 전년도에 과제 및 향상교육
- 사업주를 위한 지식관리
- 인적으로 올바른 상황
- 육체적으로 그리고 정신적으로 최적의 컨디션 유지
- 일상을 조직하고 재정 계획하다
- 명예직으로 그리고 자선적 참여
- 안정된 사회적 환경 조성

24) 기계 및 설비 취급: 위험 인식, 대책 강구 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 방호설비 취급: 근거 및 결과
  - 유럽경제공동체 기계안전지침: 특성 요구 사항
  - 기술적, 조직적 및 심리학적 행동 권고사항
  - 취급한 기계: 책임과 보증

25) 갈등관리: 유익한 토론 유도 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 인간상호간의 의사전달의 기본 모델
  - 갈등: 종류, 생성 및 확산 단계
  - 갈등 속에서 대화 진행: 적극적 경청자, 논거와 함께 인간관계, 진행
  - 위험한 상황에서 위험의 단계적/점진적 감소 및 건설적인/유익한 행동/태도
  - 갈등속에서 독립적으로 스트레스와 함께함

26) 특별 영어 - 기초 수준 (4박 5일)

- 교육기간: 4박 5일
- 교육내용:
  - 언어능력을 새롭게 하고 확장, 문장을 시스템화하고 회화 기법을 구축
  - 의사소통 역할 놀이에서 언어를 연습
  - 프레젠테이션에서 당신의 특별한 단어를 사용하여 신뢰를 얻음
  - 영어로된 EC Directives 및 EN/ISO Standards 을 읽고 토론할 시 당신의 기술적 단어로 일함.

27) 특수 영어 - 비즈니스 수준 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 프레젠테이션과 컨퍼런스에서 전문가 언어
  - 비즈니스 문법
  - 표현 및 관용구가 든 언어
  - 발음과 강조
  - 국제적 의식 (Dos and Dont's)
  - 일상생활 대화 스타일 분석
  - 잡담(한담)의 예술
  - 직업 특수적 기술 언어
  - EU directives and ISO norms

- 원본 교재로 작업
- 역할 연기와 시뮬레이션

28) 인적인 포기/거절의 원인: 실패로 체계적으로 감소 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 인적 실패 원인
  - 기초적 오류감소기법 (예를 들면, 스스로 감독/감시 와 변경시 중단)
  - 작업준비에서 오류감소기법 (예를 들면, 결정, 안전에 적합한 예비 작업 상담)
  - 업무 수행에서 오류감소기법 (예를 들면, 확실한 의사소통, 네 개-눈-원칙(Vier-Augen-Prinzip))
  - 오류감소기법에 있어 기업의 지원에 관한 위한 기제/단초

29) 산업안전보건에 모빌 적용: 스마트폰과 태블릿을 실무에 응용 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 어떠한 기구들이 있으며 장점과 단점은?
  - 아이패드, 안드로이드 태블릿 또는 랩톱/PC - 기구들 간의 데이터 교환
  - 정보보호와 백업
  - 일상의 조직에서 Apps응용을 통한 지원
  - 개요: 안전과 보건에서 Apps
  - 예방에서 Apps 응용의 가장 실무적인 사례들
  - 간단한 특수응용부터 포괄적 문서작성시스템까지 소개

30) 나노물질 안전 작업 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 나노물질 응용
  - 물리적 효과
  - 실무적 실험
  - 위험 및 안전대책
  - 미디어
  - nanoramem
  - 정보원 및 실험 네트워크
  - 법적 기준
  - 규정집
  - 허용치 논의

31) 작업장 진동: 위험성평가 (2박 3일)

- 교육기간: 2박 3일
- 교육내용:
  - 진동이 주는 육체적 부담의 추정
  - 정보원/쏘스의 이용
  - 진동이 신체에 미치는 영향
  - 진동을 통한 직업병

32) 업무에 기인한 심리적 부담에서 건강보호 및 건강강화 - 기초과정 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 심리적 부담 인식의 가능성 및 경계점
- 위험성평가에서 방법적 행동
- Burnout, Mobbing 및 Trauma 는 무슨 개념을 의미하나?
- 사업장 프로세스의 점점 예방, 사업장복귀관리(BEM), 건강관리 및 인적개발

33) 업무에 기인한 심리적 부담에서 건강보호 및 건강강화 - 심화과정 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 심리적 부담에서 예방의 가능성 및 경계점
- 업무에 기인한 질병 발생에 대한 심리학 및 산업의학적 지식
- 심리적 부담과 관련하여 행동예방 및 관계성예방
- 예방에서 네트워크 및 협력파트너
- 자문 및 의사소통에서 특색/특징

34) 예방문화 - 예방캠페인 (2박 3일)

○ 교육기간: 2박 3일

○ 교육내용:

- 여섯 행동분야의 관계시스템의 탐색
- 선정된 행동분야의 모범적 사례연구
- 캠페인의 의사소통 컨셉
- 인간이 중심: 관계의 중요성
- 캠페인 실행 지원 방법
- 몇 몇 주변 환경에서 외곽조건들의 성찰

5. 독일 산재보험의 안전보건 교육훈련 강사(Trainer)·전임교수(Dozent)  
교육훈련과정<sup>91)</sup>

Ⅲ. 독일 산재보험의 안전보건 강사(Trainer)·전임강사(Dozent) 교육훈련과정

1. 안전보건 강사(Trainer) 교육훈련과정 (기초과정)
  - 8 개 교육과정
2. 안전보건 강사(Trainer) 교육훈련과정 (심화과정)
  - 12 개 교육과정
3. 안전보건 강사(Trainer) 교육훈련과정 (개인적 참여)
  - 3 개 교육과정
4. 안전관리자 교육 전임강사(Sifa-Dozent) 교육훈련과정
  - 3 개 교육과정
5. 교육 안내자(Lernbegleiter) 교육훈련과정
  - 1 개 과정
6. 안전보건 교육 강사(Trainer)·전임강사(Sifa-Dozent) 코칭교육훈련과정
  - 6개 교육과정

91) IAG(Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Unfallversicherung)(2017), Bildung 2017 - Angebote für Präventionsexperten, Sifa, betriebliche Fachkräfte, Trainer und Dozenten -,

## VI. 독일의 산재전문의사와 산업보건의

### 1. 산재보험 산재전문의사 (DA, Durchgangsarzt)

#### 1) 정의

독일 산재사고전문의사(Durchgangsarzt: D-Arzt: DA)는 산재보험조합의 요양치료(Heilbehandlung)를 위하여 인가를 받은 의사이다. 독일에서 산재전문의사는 산재보험조합으로부터 선임된다. 산재사고전문의사는 전문분야가 “정형외과(Orthopädie) 및 사고외과(Unfallchirurgie)” 이어야 한다. 외과(Chirurgie) 및 사고외과(Unfallchirurgie) 전공인 의사는 제2전공분야로 “특별사고외과(Spezielle Unfallchirurgie)” 를 취득하여야 “정형외과(Orthopädie) 및 사고외과(Unfallchirurgie)” 로 동등하게 인정한다.<sup>92)</sup>

2015년 12월말 독일의 인가받은 산재전문의사수는 4,181명이다.<sup>93)</sup> 이들이 2016년 한 해 동안 산업재해(Arbeitsunfälle) alc 출퇴근재해(Wegeunfall) 발생 부상자를 약 3.1백만 명 돌봄/지원했다(산재환자의 약 90%를 지원함). 이 중 약 650,000명의 부상환자가 “별도의 요양(besondere Heilbehandlung) 과정“을 받았으며, 이들 중 약 105,000명은 입원 요양으로 전환되었다. 별도의 요양과정 중 부상종류절차(Verletzungsartenverfahren)는 카다로그에 명시된 별도의 중대 부상의 경우 신속히 적합한 전문병원으로 보내져 요양을 받는 제도이다..

#### 2) 배경<sup>94)</sup>

법정 산재보험관리운영기관으로서 산재보험조합(Berufsgenossenschaft: BG)은 산업재해에 있어 신속하게 전문의학적 요양치료 및 돌봄을 보증하여야 한다. 산재전문의사는 따라서 업무상사고해 및 출퇴근재해에 대하여 최초의 시작 지점이다.

- 그는 진단 후 다음 단계의 치료절차 및 다음 단계 치료 의사 내지는 다음 단계치료 의료시설에 대하여 결정함.

92) DGUV.LSV-SpV(2013), Durchgangsarzt Anforderungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach § 34 SGB VII zur Beteiligung am Durchgangsarztverfahren (in der Fassung vom 1. Januar 2011), p.1.

93) DGUV(2016), Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und öffentlichen Hand 2016, p. 134.

94) <http://flexikon.doccheck.com/de/Durchgangsarzt> (출력일: 2016-11-21)



- 이에 반하여 법정 의료보험(gesetzliche Krankenkasse: GKV) 내에서 환자는 산업재해에 있어서 의사 선택권한이 없음.

### 3) 산재사고전문의사의 업무

산재전문의사는 무엇보다도 우선하여 다음과 같은 업무를 갖는다.<sup>95)</sup>

- 의학적 진단 및 사실의 서술(예를 들면, 산업재해 관련 여부)
- 전문의료적인 초기진료
- 산재보험조합에 산재전문의사보고서 작성
- 필요한 경우 타 전문의사들로부터 자문을 받음.

사업장에서 산업재해로 1일 이상의 노동 불능 산재환자는 산재전문의사의 자문을 받아야 한다. 산재전문의사는 산재발생 후 최초의 자문 및 안내자이며 다음 단계의 진료에 대해 결정을 한다. 산재전문의사는 의료보험 의사/주치의를 통하여 진료 받은 산재부상자의 진료가 외래진료 또는 입원진료를 통해 이루어져야 하는지를 판단한다.<sup>96)</sup>

산재사고전문의사는 그 외에도 어떠한 의사가 다음 단계의 진료를 수행하여야 하는지를 확정한다.

- 별도의 요양과정 중 부상종류절차(Verletzungsartenverfahren)는 카다로그에 명시된 별도의 중대 부상의 경우 신속히 적합한 전문병원으로 보내져 요양을 받는 제도임.
- 산재전문의사는 스스로 사실상 이와 같은 다음 단계 진료 환자의 약 20%를 넘겨 받음. 대부분의 환자들은 일반의학 분야의 전문의사 진료를 받음.
- 산재전문의사는 그러나 이른바 환자의 추후관리 할 가능성을 갖음. 따라서 환자는 치료 종료를 위해, 산재전문의사가 요양절차를 관리하기 때문에, 또 한번 산재전문의사에게 와야 함. 그 외에 단지 산재전문의사만이 요양수단(예, 마사지) 및 보조구(예, 의지, 의안, 의치) 처방이 허락됨. 이와 같은 행위과정을 산재보험조합적 절차(berufsgenossenschaftliche Verfahren) 라 함.
- 산재전문의사는 단지 산업재해만(직업병은 아닌) 담당함.
- 산재전문의사는 산업재해(Arbeitsunfall) 및 출퇴근재해(Wegeunfall) 후 요양 시행을 담당함(직업병은 아닌). 노동재해는 학생사고와 도로교통 정리 도우미의 사고도 포함.

95) Durchgangsarzt aus wikipedia (<https://de.wikipedia.org/wiki/Durchgangsarzt> (Stand: 21. Okt. 2016))

96) DGUV(2016), p.134.

#### 4) 산재전문의사의 자격 요건<sup>97)</sup>

산재전문의사가 되기 위해서는 별도의 수련 과정을 거친다. 우선 6년간의 정규 의과대학을 졸업한 후, 수련의(인턴, 레지던트)로 종사하면서 6년 과정의 “정형외과 및 사고외과(Orthopädie und Unfallchirurgie)” 분야의 전문의사 자격을 취득하며 아울러 부전공으로 “특별 사고외과(Spezielle Unfallchirurgie)” 자격증을 취득하여야 한다.<sup>98)</sup> 6년간의 “정형외과 및 사고외과” 전문의 과정 중 24개월은 ‘외과분야’에서 기초교육(Basisweiterbildung), 나머지 48개월은 ‘정형외과 및 사고의학’ 전문의사를 위한 교육이며 이 중 12개월까지는 ‘외과 및/또는 신경외과(Neurochirurgie)’ 분야의 타 전문의사 교육과 그리고 또 다른 12개월까지는 ‘통원치료’ 분야가 산정될 수 있다. 외과 분야에서 2개의 전문의사 자격을 취득하려면 최소 9년이 소요된다.<sup>99)</sup> 산재사고전문의사가 독자적인 개업(Praxis)에 필요한 자격요건 및 시설요건 등에 대해서 DGUV/LSV-SpV(2011)에 규정되어 있다.

산재전문의사의 인가를 위하여 엄격한 요건이 적용된다. 2010년 12월 31일까지는 산재전문의사는 예외 없이 주전공 분야 사고외과학의 외과전문의사 이어야 했다. 2011년 1월 1일부터 개정된 새로운 정형외과 및 사고외과 전공의사 때문에 산재전문의사 인가기준이 2011년 1월 1일 개정되었다.

- 전제조건은 정형외과와 사고외과 전문의사 및 전문의사 시험 후에 추가로 1년 간 중증부상종류절차(Verletzungsartenverfahren-Krankenhaus: VAV-Haus) 진료 인가 병원의 사고의학 부서에서 의료업무를 행하는 것임. 이와 함께, 그러나 외래수술 인가 없이, 산재전문의사로서 자격 인가가 가능함. 끝으로 전문분야 “특별 사고의학(spezielle Unfallchirurgie)” 졸업을 전제로 함.

산재전문의사 개인 병원은 특별히 설비가 갖추어져야 하며, 예를 들면 무균수술실 및 방사선실이 구비되어 있어야 하며 주간 입원환자 올수 있어야 한다. 산재전문의사 개인 병원의 별도의 인적 조건도 있음. 항상 2명의 의료보조인력이 상주하여야 하며, 월요일부터 금요일까지 오전 8시부터 오후 18시까지 일반적인 준비가 확보되어 있어야 한다<sup>100)</sup>. 산재전문의사는 1년에 1회 이상 재교육을 받아야 하고 그의 개인병원을 기술적으로 의학

97) Durchgangsarzt aus wikipedia (<https://de.wikipedia.org/wiki/Durchgangsarzt> (Stand: 21. Okt. 2016))

98) DGUV/LSV-SpV(2011), Anforderungen der gesetzlochen Unfallversicherungsträger nach § 34 SGB VII zur Beteiligung am Durchgangsarztverfahren(in der Fassung vom 1. Januar 2011).

99) ÄRZTEKAMMER M-V(2017), Weiterbildungordnung der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern vom 20. Juni 2005 in der Fassung vom 20. Dezember 2016, S. 20.

100) DGUV LSV-SpV(2011), Durcjgangsarzt Anforderungen, p.3 (요건, 제5조)

적으로 최신의 수준으로 유지하여야 한다. 나아가 포괄적인 기록의무, 보고서 작성 의무 및 소견서 발행 의무가 있다.

산재전문의사는 현재 집무하고 있는 곳(병원)에서 지난 5년간 연 평균 최소한 노동재해 부상자 250명 또는 지난 5년 기간 중 3년간 최소한 연 평균 노동재해 부상자 250명을 초기진료 실적을 입증하여야 한다<sup>101)</sup>.

##### 5) “별도의 요양(besondere Heilbehandlung) 절차

사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험법) 제34조(요양의 시행) 규정에 의한 산재보험 요양의 특별절차로는 입원산재전문 의사절차(DAV: Stationäre Durchgangsarztverfahren), 부상종류절차(VAV: Verletzungsartenverfahren), 중증부상종류절차(SAV: Schwerverletzungsartenverfahren)이 있다.

산재전문 의사절차는 1929년 6월 15일부터 효력이 발생한 산재보험조합연맹과 독일의사연맹간에 체결된 협약에 의하여 일반적으로 도입되었다(Seidler, 1986: 669). 신속하고 전문적인 요양을 보증하기 위하여 사업주와 건강보험과 의사는 계약에 의하여 산재환자를 초기에 특별히 경험 있고 전문성을 갖춘 의사, 즉 산재전문 의사(D-Arzt: Durchgangsarzt)에게 보일 의무가 있다(Hamacher, 1984: 57). 산재전문 의사는 사고의학적으로 경험이 많은 ‘정형외과 및 사고외과’ 분야 전문의사이다. 산재전문 의사는 부상자를 검사하고 특별한 요양치료가 적절한지 여부를 결정하여야 한다. 또한 입원치료 또는 통원치료 여부를 결정하여야 한다. 이와 같은 결정들은 산재보험운영기관이 보증한다. 부상자의 치료기간 단축 또는 보다 나은 건강회복을 위하여 요양치료가 필요하다면 산재전문 의사는 필요한 대책을 강구하고 일반적으로 요양치료가 종료될 때까지 계속한다. 입원요양치료에 있어서 산재전문 의사는 별도의 요양치료를 안내한다. 산재전문 의사에 의한 일반적 요양치료는 단지 부상자가 원하는 경우에만 고려된다. 일반적으로 산재전문 의사는 부상자를 주치의에게 되돌려 보낸다. 산재전문 의사는 산재보험운영기관에게 보고하고 요양과정을 감독할 의무를 지닌다. 산재로 인한 모든 노동불능 부상자 또는 사고의 후유증으로 다시 질환이 있는 부상자는 즉시 산재전문 의사에게 인도되어야 한다. 이는 산재예방규정(UVV) “응급처치”에 의한 사업주의 의무이며, 또한 의사협약에 의한 의사의 의무이다.<sup>102)</sup>

부상종류절차(VAV: Verletzungsartenverfahren)는 2013년 새로이 개정되었다.

101) DGUV LSV-SpV(2011), Durcigangsarzt Anforderungen, p.3 (요건, 제6조제5항제1목)

102) 윤조덕외(2004), 주요 선진국의 산재보험 요양재활사업 비교연구 - 독일과 한국 -, 한국노동연구원, pp. 29-30.

2015년 말 현재 산재보험으로부터 이들 3개의 절차(입원산재전문의를사절차(DAV), 부상종류절차(VAV), 중증부상종류절차(SAV)) 중 하나를 인가 받은 클리닉(Kliniken)은 총 1,172개이다.

#### 6) 입원산재전문의를사절차(DAV: Stationäre Durchgangsarztverfahren)

#### 7) 부상종류절차(VAV: Verletzungsartenverfahren)

산재사고전문의사에 의하여 급성기 중증산재환자의 신속·전문적 치료를 위한 별도의 클리닉에 보내져 치료를 받아야 하는 부상의 종류(Verletzungsartenverzeichnis)는 다음과 같은 10개 부문이다<sup>103)</sup>.

1. 피부와 연골의 폭넓은 또는 깊은 부상, 신체부위의 절단, 근육 압착증세, 열에 의한 그리고 화학물질에 의한 손상
2. 큰 혈관의 부상
3. 신경증을 수반하는 척추부상을 포함한 큰 신경줄기의 부상
4. 개방된 또는 밀폐된 두개골·뇌의 부상
5. 내장을 포함한 가슴 부상
6. 콩팥과 요도를 포함한 수술이 필요한 내장 부위를 포함한 복부 부상
7. 신체 지지기관의 수술로서 재형성해야 하는 부분
8. 손의 증상
9. 복합골절
10. 복합질병, 교정 필요를 수반하는 모든 부상

(이상의 10개 부문 부상의 종류별 세부 내용은 다음의 설명서를 참조 :

DGUV·SVLFG(2013), Verletzungsartenverzeichnis mit Erläuterungen unter Einschluss des Schwerverletzungsartenverfahrens in der Fassung vom 1. Januar 2013; Stand zum 1. Juli 2014, p. 2-7).

#### 8) 중증부상종류절차(SAV: Schwerverletzungs artenverfahren)

산재사고전문의사에 의하여 급성기 매우 심각한 중증산재부상(Als sehr schwere

---

103) DGUV·SVLFG(2013), Verletzungsartenverzeichnis mit Erläuterungen unter Einschluss des Schwerverletzungsartenverfahrens in der Fassung vom 1. Januar 2013; Stand zum 1. Juli 2014, p. 1.

Verletzungen) 산재환자의 신속·전문적 치료를 위한 별도의 클리닉에 보내져 치료를 받아야 하는 부상의 종류(Verletzungsartenverzeichnis)는 다음과 같은 10개 부문이다<sup>104)</sup>.

1. 피부와 연골의 폭넓은 또는 깊은 부상, 신체부위의 절단, 근육 압박증세, 열에 의한 그리고 화학물질에 의한 손상
2. 큰 혈관의 부상
3. 신경증을 수반하는 척추부상을 포함한 큰 신경줄기의 부상
4. 개복된 또는 밀폐된 두개골·뇌의 부상
5. 내장을 포함한 가슴 부상
6. 콩팥과 요도를 포함한 수술이 필요한 내장 부위를 포함한 복부 부상
7. 신체 지지기관의 수술로서 재형성해야 하는 부분
8. 손의 중상
9. 복합골절
10. 복합질병, 교정 필요를 수반하는 모든 부상

(이상의 10개 부문 급성기 매우 심각한 중증부상(Als sehr schwere Verletzungen)의 종류별 세부 내용은 다음의 설명서를 참조 :

DGUV·SVLFG(2013), Verletzungsartenverzeichnis mit Erläuterungen unter Einschluss des Schwerverletzungsartenverfahrens in der Fassung vom 1. Januar 2013; Stand zum 1. Juli 2014, p. 2-7).

---

104) DGUV·SVLFG(2013), Verletzungsartenverzeichnis mit Erläuterungen unter Einschluss des Schwerverletzungsartenverfahrens in der Fassung vom 1. Januar 2013; Stand zum 1. Juli 2014, p. 1.

## 사회법전 제7권 (SGB VII, 산재보험법)

### 제34조(요양의 시행)

(1) 산재보험운영기관들은 업무상재해(보험사고, 산재보험적용사례) 발생 후 가능한 한 신속히 그리고 상황에 적합한 요양과 필요한 경우 특별한 사고의학적 치료 또는 직업병 치료를 보증하는 모든 대책들을 강구하여야 한다. 산재보험운영기관들은 이와 같은 목표에 준하여 의사와 병원이 완수해야 하는 전제조건들, 즉 전문적인 능력, 시설과 인력의 공급 내지는 떠맡은 의무들을 명시할 수 있다. 산재보험운영기관들은 건강상태의 종류와 중증 정도에 따라 요양진료를 위한 특별한 절차를 규정할 수 있다.

(2) 산재보험운영기관들은 특수한 사고전문의학적인 치료를 수행함에 있어서 제1항 제2문에서 명시하고 있는 전제조건들에 부합하는 의사와 병원을 참여시켜야 한다.

(3) 산재보험운영기관연맹들 내지는 독일의료보험병원연합들 그리고 독일의료보험치과병원연합들과 제1항 제2문과 제3문의 규정에 의하여 산재보험운영기관들로부터의 규정들을 고려하여 산재보험운영기관연맹 산하의 회원기관들을 위하여 요양 진료의 시행, 의사와 치과의사의 보수 및 진료비계산서의 종류와 방법에 관한 계약을 체결한다. 계약서에 개인 신상에 관한 정보자료의 수집, 가공, 사용에 관한 사항들이 규정되어져야 한다면 계약체결 전에 정보보호담당 독일연방기관에 의견을 개진할 기회를 주어야 한다.

(4) 독일의료보험병원연합들은 산재보험운영기관들과 그들의 연맹들에 대하여 요양 진료의 시행이 법적이고 계약서에 명시된 필요사항들에 부합함을 보증하여야 한다.

(5) 제3항에 의한 계약이 전혀 또는 부분적으로 이루어지지 않으면, 중재기관이 3개월 이내에 소속 중재위원 과반수 이상의 찬성에 의하여 계약내용을 정한다. 계약이 해제되면 이를 관할 중재기관에 서면으로 통보하여야 한다. 계약의 종료시까지 새로운 계약이 성립되지 않으면 중재기관이 계약종료 후 3개월 이내에 소속 중재위원 과반수 이상의 찬성에 의하여 새로운 계약내용을 정한다. 이 경우 기존의 계약서상의 규정들은 중재기관의 결정이 내려질 때까지 계속하여 효력을 갖는다.

(6) 산재보험운영기관연맹들과 독일의료보험병원연합들은 의료적 치료를 위한 중재기관을 각각 하얏기 설립한다. 이 중재기관은 독일의료보험병원연합의 대표자 3인, 산재보험조합연맹의 대표자 3인, 1인의 책임자로서 위의 연합과 연맹 소속이 아닌 자, 그리고 위의 연합과 연맹 소속이 아닌 2명의 위원으로 구성된다. 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제89조 제3항과 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제89조 제6항에 근거하여 제정된 법령들은 상응하여 적용된다.

(7) 독일연방노동사회부(BMA)는 제6항에 의한 중재기관의 업무수행에 대한 감독을 한다.

(8) 산재보험운영기관들과 제3항에서 명시한 요양진료를 시행하는 시설들 또는 요양진료에 참여하고 있는 시설들 간의 관계는 계약을 통하여 규정된다.

## 2. 산업보건의

### 1) 관련 법령

산업보건의 임면, 임무 및 자격요건에 대해 ‘사업장의사 및 산업안전전문인력에 관한 법 (ASIG: Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit) 제2조(산업보건의의 임면), 제3조(산업보건의의 임무), 제4조(산업보건의에 대한 자격요건)이 규정되어 있다.

**사업장의사 및 산업안전전문인력에 관한 법 (ASIG: Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)**

#### **제2조(사업장의사의 임명)**

(1) 사업주는 산업보건의를 서면으로 임명하고 필요한 경우 그에게 제3조에서 규정한 업무를 다음의 사항을 고려하여 위탁하여야 한다.

1. 사업의 종류 및 이와 결부된 노동자에 대한 산업재해 및 건강위험,
2. 취업하고 있는 노동자수 및 노동자의 구성,
3. 사업장조직, 특히 산업안전보건 및 재해예방 책임자들의 수 및 유형.

(2) 사업주는 그가 임명한 산업보건의가 업무를 수행하도록 배려하여야 한다. 사업주는 산업보건의가 그의 임무 수행에 있어 지원하여야한다; 특히 사업주는 산업보건의가 그의 업무를 수행하는데 필요한 경우 보조인력, 장소, 시설, 장비 및 도구들을 제공해 주어야 할 의무가 있다. 사업주는 산업보건의에게 기간제 노동자 또는 파견노동자의 사용에 대해 통지하여야 한다.

(3) 사업주는 사업장 사정을 고려하여 산업보건의가 업무수행에 필요한 교육을 받을 수 있게 하여야 한다. 산업보건의가 노동자로서 임명되었다면, 사업주는 산업보건의에게 교육훈련기간 동안 근로를 면제하고 이에 대해 임금을 지급해야 한다. 교육훈련비용은 사업주가 부담한다. 사업주가 노동자로서 임명되지 않았다면, 사업주는 교육기간 중에는 산업보건의에게 위임된 업무를 면제하여야 한다.

#### **제3조(산업보건의의 직무)**

(1) 산업보건의는 산업안전보건과 재해예방에 관한 모든 사항에 있어 사업주를 지원(보좌)하여야 한다. 산업보건의는 특히 다음 각호를 행하여야 한다

1. 산업보건의는 사업주 및 안전보건과 재해예방에 책임이 있는 자들을 자문하여야 한다, 특별히 다음 사항에 있어
  - a) 운전설비, 복리후생설비, 위생설비의 계획, 실행 및 유지,
  - b) 기술적 작업도구의 조달, 작업절차 및 원자재의 도입,
  - c) 개인보호구의 선정 및 확인,
  - d) 노동생리학적, 노동심리학적, 기타 인간공학적, 노동위생학적 사항, 특히 작업리듬, 근로시간, 휴게시간, 작업장 설계, 작업공정 및 작업환경에 관한 사항,
  - e) 사업장 ‘응급처치’ 조직,
  - f) 작업과정으로 장애인의 업무배치전환, 복귀 및 재복귀,

- g) 근로조건 평가.
- 2. 근로자 건강진단, 노동의학적 평가 및 자문, 건강진단 결과의 파악 및 분석,
- 3. 산업안전 및 재해예방 시행의 관찰 및 이와 관련하여
  - a) 사업장을 정기적으로 순회하여 안전보건상의 결함을 파악하고 이를 사업주 및 산업안전보건과 재해예방에 책임 있는 자에게 통보, 이와 같은 결함사항 해소대책 제안 및 이의 시행을 지원,
  - b) 개인보호구 사용에 유의하도록 하며,
  - c) 직업성 질병의 원인조사, 조사결과 파악, 평가, 사업주에게 직업성 질병의 예방대책 제안.
- 4. 사업장이 모든 취업자에게 산업안전보건 및 재해예방상의 준수사항을 실천토록하고, 작업 중에 노출되는 사고위험 및 건강위험을 주지시키며, 이러한 위험을 예방하기 위한 장치 및 조치(대책)에 대한 교육을 실시하고 “응급처치”에서 구조요원 및 의료보조원의 배치계획 및 교육에 협력하여야 한다.
  - (2) 산업보건의는 노동자가 요구하는 경우 노동의학적 건강검진 결과를 통보하여야 한다; 제8조 제1항 제3문은 영향을 받지 아니한다.

**제4조(산업보건의사의 자격요건)**

사업주는, 직업이 의사로서 직업을 수행 할 자격이 있고, 그에게 위임된 업무를 수행함에 있어 필요한 노동의학적 전문 지식을 갖춘 자 만을 산업보건의로 임명함이 허락된다..

**제8조(전문지식의 적용에 있어서의 독립성)**

(1) 산업보건의와 산업안전전문인력은 노동의학적, 안전공학적 전문지식의 적용에 있어서 지시를 받지 아니한다. 산업보건의와 산업안전전문인력은 부여받은 업무의 수행으로 인해 불이익을 받아서는 아니된다. 산업보건의는 의사의 양심에 따라 행동하며, 의료상의 비밀유지 의무규정을 준수하여야 한다.

**2) 독일의 사업주교육모델 (Unternehmermodell)<sup>105)</sup>**

**(1)**

1980년대에 소규모사업장의 효율적인 안전보건관리를 위하여 몇 개의 모델을 설정하여 시험을 하였다. 즉, 철강업, 화학업 등에서 소규모사업장 안전관리 모델개발하였다. 결과적으로 기업주/사업주가 직접 안전보건 관련 교육을 받고 자신의 사업장에서 법령(사업장 안전보건조직에 관한 법, Arbeitssicherheitsgesetz)에 의한 안전관리자/산업보건의사의 역할을 수행하는 것이 가장 효율적이라는 결론에 도달하였다.

이 후 1980년대 후반부터 산재보험의 산재예방규정 'BGV Vorschrift 2'를 통하여 개별 산재보험조합별로 취업자 50인 이하 소규모사업장 안전보건관리를 위한 사업주교육모델(Unternehmermodell)을 규정하여 실시하였다.

105) 윤조덕·정영훈·이경용(2013), 『외국의 산재예방 사업주 교육제도에 대한 연구』, 연구기관: (사)한국사회정책연구원, 산업안전보건연구원, pp. 121-130에서 인용함.



20여 년간의 실행 경험을 거치면서 문제점을 보완한 새로운 규정 “DGUV Vorschrift 2”이 2010년 제정, 2011년부터 시행되어 오늘날에 이르르고 있다.

(2)

소규모사업장 기업주(Unternehmer)는 그의 사업장에서 모든 결정들을 위한 중심점이다. 또한 기업경제적 및 사회적 관심사에서 중요한 분야인 안전과 건강보호는 이와 같은 결정들에 속한다. 사업주교육모델에어 기업주는 안전과 건강보호가 사업장 의사결정프로세스와 모든 과정에 통합되고 효과적인 해법을 찾아야 한다는 것을 쉽게 이해하게 되고, 동기를 부여 받으며 그리고 정보를 제공 받는다. 기업주는 언제 그가 산업보건 의사 및/또는 안전관리자를 통한 전문가자문을 요구하여야 하는 지를 안다. 즉, 기업주가 자신의 사업장 안전보건에 대하여 인식하고, 교육을 받고 적극적으로 개선을 위한 노력을 통하여 효율적 안전관리를 하게 하고자 하는 것이 사업주교육모델(Unternehmermodell)의 목적이다.

(3) 사업주교육모델의 개요

사업주교육모델에서의 교육과정은 1) 안전보건에 ‘동기부여조치 교육과정’, 2) 안전보건에 관한 ‘정조제공조치’ 교육과정, 이 후 3) 주기적(3~5년 마다) 보수교육/향상교육 과정, 4) 기업주 스스로의 결정에 의한 ‘욕구지향적 상담’의 요청, 5) 개별 산재보험조합에서 인정하는 대행기관에 의한 상담 등으로 구성된다. 즉, 1)과 2)의 교육과정을 수료한 후 기업주의 필요와 판단에 의하여 외부전문가에 의한 안전보건 상담을 받거나 또는 산재보험조합에서 인정한 대행기관을 통한 자문을 받는다. 이는 종전의 사업주모델에서의 사업장 안전관리자/산업보건 의사 역할을 하는 것의 한계점을 보완한 것이다(<표 2> 참조).

< 6-1> 이전의 상담제도와 새로운 상담제도 비교

	이전 제도(개정 전)	새로운 제도(DGUV Vorschrift 2)
1. 규정에 의한 상담(Regelbetreuung): 취업자 10인 이하 사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 산업보건의사 및 안전관리자 투입시간 조치</li> <li>o 수행해야할 업무의 세분화 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 산업보건 의사 및 안전관리자에 대한 고정된 투입시간 전제 없는 기본상담(Grundbetreuung)</li> <li>o 상담그룹에 따른 기본상담의 반복(상담그룹 I, II, III)</li> <li>o 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 있어 보완적 상담</li> </ul>
2. 규정에 의한	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 산업보건의사 및 안전관</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 전체상담 = 기본상담 + 사업장 상황에 특화된 상담</li> <li>o 기본상담(Grundbetreuung):</li> </ul>

<p>상담(Regel- betreuung): 취업자 10인 초 과 사업장</p>	<p>리자 투입시간 조치 ○ 수행해야할 업무의 세분화 없음</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업보건 의사와 안전관리자에 대한 함께값으로서의 투입시간</li> <li>• 상담그룹 I(높은 위험성), II(중간 위험성), III(낮은 위험성)</li> <li>• 완수해야하는 업무의 확정</li> <li>○ 사업장 상황에 특화된 상담</li> <li>• 사업장이 조사절차 및 업무영역의 허가에 의하여 필요한 범위를 조사</li> <li>○ 사업장에 의하여 산업보건 의사와 안전관리자 상담실행의 분배</li> </ul>
<p>3. 대안적 상담 (alternative Betreuung): 취업자 1인~50 인 사업장 (상한 선은 당해 산재 보험조합 규정 에 따름)</p>	<p>이른바 ‘사업주 모델 (Unternehmer modell)’이 산 업부문 산재보 험조합에서 만 실행: 안전공학 적 상담</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업주 모델</li> <li>○ 대안적 욕구지향적 산업보건 의사적 및 안전공학 적 상담(공공부문 산재보험관리운영기관들은 2013년 1월 1일부터 실행)</li> <li>• 사업주를 위하여 안전보건에 관한 동기부여조치와 정보제공조치</li> <li>• 사업주를 위하여 보수교육/향상교육 조치</li> <li>• 사업주의 결정에 의하여 ‘욕구지향적 상담’의 요청</li> <li>• 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 대한 필요에 의한 보완적 상담</li> </ul>
<p>4. 대안적 상담 (alternative Betreuung): 대행기관 (Kompetenzzent ren)을 통한 취 업자 10인 이하 사업장</p>	<p>산재보험조합 에 의하여 실행</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주를 위하여 안전보건에 관한 동기부여조치와 정보제공조치</li> <li>• 사업주의 결정에 의하여 ‘욕구지향적 상담’의 요청</li> <li>• 산재예방규정(UVV)에 거론한 특정주제에 대한 필요에 의한 보완적 상담</li> </ul>

자료: DGUV(2010), DGUV Vorschrift 2, Hintergrundinformationen für die Beratungspraxis, p.16

#### (4) 적용 현황

산업부문의 9개 산재보험조합 전부에 1990년대부터 취업자 50인 이하 사업장에 사업주 교육모델이 적용되고 있으며, 2013년부터는 모든 공공부문 산재보험관리운영기관에도 적용하도록 규정 되어 있다.

교육은 개별 산재보험조합의 교육원에서 또는 산재보험조합이 인정한 교육기관에서 시행하고 있다. 개별 산재보험조합 마다 독일 전역에 분산된 몇 개의 교육원을 가지고 있어 교육 참가자의 접근성을 용이하게 하고 있다.

교육 참가자는 반드시 당해 기업의 기업주 이어야 한다(위임은 허용되지 않는다).

#### (5) 사업장의 정의

'DGUV Vorschrift 2'에서 의미하는 사업장(Betrieb)은 조직적으로 독립성/자주성을 통하여 스스로의 결정특성을 각인하고 있는 단위이다. 그러므로 지점/지사기업에 있어 본부와 모든 지사는 하나의 사업장(Betrieb)으로 합산/합계한다. 독자적 법적형태 속에서 행하여지는 지사들은 이의 적용을 받지 않는다. 이들은 분리되어 각각 계산한다<sup>106)</sup>. 별도로 'DGUV Vorschrift 2 의 별첨 2 (Anlage 2)' 에 의한 사업장그룹에서 사업장의 그룹핑/분류는 그때마다의 영업목적(Betriebsziel)을 고려하며 구분하며, 그러나 업무에 의하여 구분하지는 않는다<sup>107)</sup>.

### (6) 참가 현황

소규모사업장 사업주교육모델(Unternehmermodell)에 의한 교육 참가자 숫자는 인터넷 상으로는 자료의 접근이 어렵다 다만, 독일연방 노동사회부에서 매년 발행하는 산업안전 보건연보 『Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011』에 의한 산재보험의 안전보건교육 과정 및 참가자수 현황은 다음 <표 3>과 같다. 2011년에 산업부문의 9개 산재보험조합에서 실시한 안전보건교육은 총 10,844 교육과정에 참여자는 196,400명이다. 이 중 기업주 및 경영진 안전보건교육은 2,130 교육과정에 38,180명이 참여하였다.

#### < 표 2 > 독일 산재보험의 안전보건 교육과정 및 참가자수

(산업부문 9개 산재보험조합)(2011)

(단위: 명)

교육과정		교육 기간			합 계
		1일 이하	2~3일	4일 이상	
기업주 및 경영진 교육	교육과정수	864	1,226	40	2,130
	참가자수(명)	16,307	21,151	722	38,180
안전위촉자교육	교육과정수	336	2,002	619	2,957
	참가자수(명)	7,070	840,344	13,567	60,981
안전관리자교육	교육과정수	96	414	557	1,067
	참가자수(명)	2,610	8,147	12,546	23,303
기타 사업장종사자교육	교육과정수	2,357	5,566	2,921	10,844
	참가자수(명)	55,302	108,163	32,935	196,400
합 계	교육과정수	3,653	9,028	4,137	16,998
	참가자수(명)	81,289	177,805	59,770	318,864

자료: BMAS(2012), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011, p.150

106) BGHW(2013), BGHW-Kompakt 114, Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Informationen für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten, p.6

107) BGHW(2013), BGHW-Kompakt 115, Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Informationen für Betriebe mit mehr als 10 und bis zu 30 Beschäftigten, p.6

### 3) 산재보험 산재예방규정 DGUV Vorschrift 2 - 산업보건의 및 산업안전전문인력 -108)

#### 산재보험 산재예방규정 DGUV Vorschrift 2 - Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit<sup>109)</sup> (산재예방규정 - 산업보건의 및 산업안전전문인력)

1.

2012년 1월 1일자로 개정된 DGUV Vorschrift 2 “산재예방규정 - 산업보건의사 및 안전관리자”의 목차는 다음과 같이 구성되어 있다.

목차

제1장 일반 규칙

제1조 적용범위

제2조 임명

제3조 산업보건의학 전문지식

제4조 안전공학 전문지식

제5조 보고서

제2장 경과규정

제6조 경과규정

제3장 시행 및 효력상실

제7조 시행 및 효력상실

별첨1 제2조 제2항 관련

별첨2 제2조 제3항 관련

108) 부분은 윤조덕·이용갑·김정훈·정영훈(2012), 『독일의 유해물질 관리에 관한 연구』, 연구기관: (사)한국사회정책연구원, 안전보건공단 산업안전보건연구원, pp. 236-275.에서 인용하였음.

109) DGUV Vorschrift 2 Unfallverhütungsvorschrift “Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit”은 그 동안 서로 달랐던 민간 산업부문 내부 및 민간 산업/공공 부분간 상담에 대한 요구사항들을 단일화하였을 뿐만 아니라, 동일한 종류의 사업장은 동일하게 다루며, 상담의 범위가 더 이상 차별적이지 않다는 것을 분명히 하였다. 이에 따라, 병원, 유치원 또는 공항은 민간 산업부문이던, 아니면 공공부문이던 상관없이 동일한 상담요구사항을 적용받게 된다. DGUV Vorschrift 2 의 제정, 시행(2011.1.1)으로 종전의 VBG 2 는 폐기되었다.

별첨3 제2조 제4항 관련

별첨4 제2조 제4항 관련

부록1 제2조 관련

부록2 제4조 관련

부록3 별첨2 제2장 관련

부록4 별첨2 제3장 관련

## 2. 내용

### 제1장 일반 규칙

#### 제1조 적용범위

이 산재예방규정은 ‘사업장 안전보건 조직에 관한 법(Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz))’ 에 따라 사업주에게 부과된 의무사항을 충족시키는 조치들에 대해 보다 상세하게 규정하고 있다.

#### 제2조 임명

- (1) 사업주는 ‘사업장 안전보건조직에 관한 법 (Arbeitssicherheitsgesetz)’ 제3조에서 제6조까지에 제시된 과제들 및 그 뒤 조항들에서 서면으로 제시된 규정들에 따른 조치들을 파악하기 위하여 산업보건의사(Betriebsärzte)와 사업장 안전관리자(Sicherheitsfachkräfte für Arbeitssicherheit)를 임명해야 한다. 사업주는 산재보험 관리운영기관들의 요구에 따라 사업주가 제1문에 따른 의무를 어떻게 완수하였는가를 증명해야 한다.
- (2) 10명이하의 취업자들이 고용된 사업장의 경우 산업보건의사 및 사업장 안전관리자가 수행하는 상담의 범위는 별첨 1에 따른다.
- (3) 10명을 초과하는 취업자들이 고용된 사업장의 경우 별첨 2에 따른 규정이 적용된다.
- (4) 제2항 및 제3항과 달리, 사업주가 사업장에서 발생하는 사건들에 적극적으로 개입하고 고용된 근로자의 규모가 ...명일 경우 (개별 산재보험 관리운영기관들의 구체

- 적인 규정; 최대 50명; 별첨 4의 10) 구체적인 규정인 별첨 3과 별첨 4에 따라 사업주는 ‘대안적인 상담모델(alternative Betreuungsmodell)을 선택할 수 있다.
- (5) 고용된 근로자 수의 산정은 연간 평균값에 근거한다. 제2항, 제3항, 제4항에서의 변이값 산정의 경우 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제6조 제1항 제4문의 규정에 따라 적용한다.
- (6) 사업장에서 산재위험과 건강위험이 평균에서 벗어나 있으며 변화된 확정값이 근로자보호와 합의할 수 있는 한, 개별 사례에서 산재보험 관리운영자기관들은 사업장 안전보건조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz) 제12조에 따라 관할 관청원들과 협의하여 제2항, 제3항, 제4항에 의한 변이를 허가할 수 있다.

### 제3조 산업의학적 전문지식(Arbeitsmedizinische Fachkunde)

사업주는 요구되는 산업의학적 전문지식을 다음과 같은 권한을 부여받은 의사들에게 위임할 수 있다,

1. ‘산업의학(Arbeitsmedizin)’ 이라는 전문영역 표기,  
또는
2. ‘사업장의학(Betriebsmedizin)’ 이라는 추가 표기.

### 제4조 안전공학적 전문지식(Sicherheitstechnische Fachkunde)

- (1) 제2항에서 제5항까지 확정된 요구사항을 충족하는 경우, 사업주는 요구되는 안전관리자(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)의 안전공학적 전문지식을 증명하는 것으로 인정할 수 있다.
- (2) 안전기사(Sicherheitsingenieure)는 다음과 같은 경우 요구사항들을 충족한다.
1. 안전기사라고 표시할 수 있는 권한을 부여받았거나 또는 대학에서 공학전문가 과정을 이수하고 학사학위나 석사학위를 획득한 경우,
  2. 그 후 안전기사라는 직업을 최소 2년 동안 수행한 경우 그리고
  3. 국가 또는 산재보험 관리운영자들이 개설한 교육과정 또는 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 인정한 다른 산재보험 관리운영기관의 교육기관의 교육과정을 성공적으로 이수한 경우.
- 대학교 교육과정 이수에 따라 직업표시 “안전기사” 권한을 부여받았고 1년 동안 엔지니어로 실무에 종사한 안전기사는 어떤 경우에도 요구사항을 충족한다.
- (3) 안전기사로서 기능함에 있어 유사한 자격을 보유한 사람들이 활동할 수 있다.

(4) 안전기능자(Sicherheitstechniker)는 다음과 같은 경우 요구사항을 충족한다.

1. 국가공인 기능사시험(Prüfung in staatlich anerkannter Techniker)을 성공적으로 합격한 경우,
2. 안전기능사가 시험합격 후 최소 2년 동안 기술자로 활동한 경우 그리고
3. 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 개설한 교육과정 또는 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 인정한 다른 산재보험 관리운영기관의 교육과정을 성공적으로 이수한 경우.

국가공인 기능사시험 없이 최소 4년 동안 기술자로 활동하였으며 또는 국가 또는 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 개설한 교육과정 또는 산재보험 관리운영기관들이 인정한 다른 교육과정을 성공적으로 이수한 경우 요구조건을 충족한 것이다.

(5) 안전마이스터(Sicherheitsmeister)는 다음과 같은 경우 요구사항을 충족한다.

1. 마이스터시험을 성공적으로 합격한 경우,
2. 마이스터시험 합격 후 최소 2년 동안 마이스터로 종사한 경우 그리고
3. 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 개설한 교육과정 는 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 인정한 다른 산재보험 관리운영기관의 교육과정을 성공적으로 이수한 경우.

마이스터시험 없이 최소 4년 동안 마이스터로 활동하였으며 또는 마이스터와 같은 역할의 업무를 수행하였으며 그리고 국가 또는 산재보험 관리운영기관들이 개설한 교육과정 또는 산재보험 관리운영기관들이 인정한 다른 산재보험 관리운영기관의 교육과정을 성공적으로 이수한 경우 요구조건을 충족한 것이다.

(6) 제2항, 제4항과 제5항에 따른 교육과정은 교육과정 I(기초교육), 교육과정 II(심화교육), 교육과정 III(전문영역별 교육)으로 구성되며 실습이 뒤따른다. 교육과정 II의 요소는 다음과 같은 틀에 의해 구성된다.

(개별 산재보험 관리운영기관의 구체적 규정들을 적용한다.)

(7) 다른 분야에서 다른 산재보험 관리운영기관의 확정에 따라 교육과정 III(전문영역별 교육)을 이수한 사업장 안전관리자를 교체할 경우 사업주는 사업장 안전관리자가 보수교육을 통해 전문분야에서 필요한 전문지식을 획득하였는가를 확인해야 한다. 산재보험 관리운영기관은 교육과정 III의 내용을 고려하여 보수교육/재교육(Fortbildung)의 필요한 범위를 결정한다.

#### 제5조 보고서

사업주는 이 산재예방규정의 제2조에 따라 임명된 산업보건 의사와 안전관리자에 대하여 위임된 업무의 수행에 대하여 정기적으로 서면보고할 의무가 있다. 보고서는 또한

산업보건 의사와 안전관리자와의 협력을 통해 제출되어야 한다.

## 제2장 경과규정

### 제6조 경과규정

- (1) 사업주는 제3조의 규정에도 불구하고 다음과 같은 경우 의사가 요구하는 전문지식을 갖고 있는 것으로 간주한다.
1. 해당 의사가 1985년 1월 1일 이전에 병원이나 종합병원에 근무하였으며 산업보건의학에 관한 개론교육과정에 참가하였다는 담당 의사협회의 증명서를 소지한 경우
  2. a) 해당 의사가 1985년 12월 31일까지 1년 내에 최소 500시간 사업장의사로 (betriebsärztlich) 종사한 경우 또는  
b) 1987년 12월 31일까지 산업의학에 관한 3개월 과정을 이수한 경우 그리고 2의 a) 또는 b)에 따른 전제조건들에 대하여 담당 의사협회가 발행한 증명서를 제출한 경우
- 담당 의사협회의 증명서는 1996년 12월 31일 이전에 발행되었어야 한다.
- (2) 사업장 안전관리자가 이 산재예방규정의 발효시점에서 그러한 활동을 하고 있으며 산재예방규정 “안전관리자(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)” (BGV A6/GUV-V A6/7)의 전문지식의 전제조건이 제시된 경우에는 제4조 제2항에서 제5항에 의한 전문지식의 증명이 충족된 것으로 간주한다.
- (3) (기존의 “사업주모델(Unternehmermodell)” 및 서비스업체와의 현행 계약과 관련하여 경과규정들은 산재보험 관리운영기관이 보완한다. 산업부문 산재보험조합들과 EUK에게만 적용된다; 공공부문 산재보험 관리운영기관들은 여기에서 “보류” 된다.)
- (4) 제7조에 따른 규정과 달리 이 산재예방규정의 별첨 3은 2013년 1월 1일자로 발효된다. (공공부문 산재보험 관리운영기관들에게만 적용되며, 별첨 3은 현재까지 발효되지 않았다; 산업부문 산재보험 관리운영기관들은 여기에서 “보류” 된다.)

## 제3장 시행 및 효력상실

### 제7조 시행 및 효력상실

이 산재예방규정은 2011년 1월 1일자로 발효된다. 동시에 산재예방규정 “산업보건 의사와 안전관리자” (BGV A2, GUV-V A2) 및 “산업보건 의사, 안전기사



(Sicherheitsingenieure)와 기타 사업장 안전관리자” (GUV-V A6/7)는 ...부터 효력을 상실한다.

### 별첨 1 (제2조 제2항 관련)<sup>110)</sup>

10명이하의 취업자들을 고용한 사업장에서 산업보건의사들 및 사업장 안전관리자들의 ‘규정에 의한 상담(Regelbetreuung)’

산업보건의사와 사업장 안전관리자가 규정에 따라 수행하는 상담의 종류와 범위의 핵심적인 근거는 취업자의 안전과 건강을 위협하는 사업장에 존재하는 위험성뿐만 아니라, 사업장안전보건 조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz)’ 제3조와 제6조에 따른 업무이다.

산업보건의사와 안전관리자가 제공하는 상담의 범위는 기본상담(Grundbetreuungen)과 필요에 의한 상담(anlassbezogene Betreuungen)의 수행으로 구성된다.

기본상담(Grundbetreuungen)은

- 위험성평가(Gefährdungsbeurteilung)의 확인 및
- 위험성평가의 현실화에 기여한다.

기본상담에서는 산업보건의사와 사업장 안전관리자의 상황과악이 고려된다. 이는 첫 번째 상담에서 각기 다른 영역에 대한 상황과악을 고려하는 것으로 이루어진다.

기본상담은 고용관계에서 현저한 변화가 발생하는 경우, 늦어도 ... 년 후에 반복된다.

(각 산재보험 관리운영기관의 구체적인 규정은 의 전문위원회 “산업안전보건조직(Organisation des Arbeitsschutzes)”가 작성한 “업종/산재보험조합들의 분류를 산업보건의사와 안전관리자의 상담 그룹 I, II, III으로의 방향설정도움(Orientierungshilfe für die Einordnung der Branche/Berufsgenossenschaft in die Gruppe I, II und III der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung)”의 적용을 받는다: 그룹 I은 최대 1년; 그룹 II는 최대 3년; 그룹 III은 최대 5년)

110) 10 이하의 근로자가 고용된 사업장에 대한 ‘규정에 의한 상담(Regelbetreuung)의 경우 종전 산재예방규정 BGV A2 와 새로운 산재예방규정(즉, DGUV Vorschrift 2)의 차이는 다음과 같다. 종전 규정은 산업보건의사(BA)와 사업장 안전관리자(Sifa)의 투입시간규정은 완수해야 하는 과제를 고려하지 않는 반면에, 새로운 규정인 DGUV Vorschrift 2은 다음과 같이 규정하고 있다: 첫째, 산업보건의사(BA)와 사업장 안전관리자(Sifa)의 투입시간에 대한 확고한 규정 없이 모든 사업장에 기본상담(Grundbetreuung) 실시; 둘째, 상담집단(I, II, 또는 III)에 따라 기본상담의 반복; 셋째, 규정된 특정 경우가 발생할 때는 보완적인 상담 실시.

산업의학적 건강검진에 대한 기간제한들은 변화가 없다.

위험성평가(Gefährdungsbeurteilung)는 취업자가 처한 위험성에 대한 체계적인 확정과 평가로 구성된다. 위험성평가에 근거하여 적합한 산업안전보건조치가 도출된다. 위험성 평가와 조치들은 그 효과를 평가하며, 경우에 따라서는 변화하는 환경에 따라 적응하여야 한다.

필요에 의한 상담(Anlassbezogene Betreuungen):

사업주는 특별한 경우 산업보건 의사나 전문지식을 가진 안전관리자에 의한 안전과 건강보호에 관한 사항들에 대한 상담을 실시하도록 할 의무가 있다.

산업보건 의사나 안전관리자에 의한 상담이 필요한 특별한 경우는 무엇보다도 다음과 같은 경우이다:

사업장 운전설비의 계획, 설치 및 변경

위험가능성을 증가시키는 새로운 작업수단의 도입

새로운 작업절차의 도입

새로운 작업장 및 작업과정의 구성

위험가능성을 증가시키는 새로운 작업도구나 유해물질의 도입

작업 중 특별한 재해위험이나 건강위험과 관련하여 취업자에 대한 상담

재해와 직업병에 대한 조사

응급상황 및 이에 대한 통보계획의 작성

사업장 안전관리자의 활동에 포함될 수 있는 기타 상황은 다음과 같다:

안전공학적 검사의 수행 및 설비, 작업체계와 작업절차의 평가.

산업보건의사의 활동에 포함될 수 있는 기타 상황은 다음과 같다:

작업시간, 휴식시간, 교대제 시스템의 근본적인 변화

산업의학적인 건강검진 실시, 판정과 상담의 필요성,

위험이 없는 작업에 영향을 주는 중독증

업무배치전환, 장애인의 편입, 재활 중에 있는 자의 편입 문제

건강문제의 발생

외상후 스트레스 장애의 발생의 증가

(기타 구체적인 것은 각각의 산재보험 관리운영기관에게 문의)

사업장은 위험성평가의 결과, 도출된 조치 및 검사 결과를 파악할 수 있는 적절하고

확실한 서류들을 보유하고 있어야 한다. 이러한 서류들은 이 ‘산재예방규정’ 제5조에 의한 보고서라고 할 수 있다.

상황에 필요한 전문지식은 가지고 있지만, 산업보건의사나 사업장 안전관리자 자격이 없는 사람에 의한 특별한 전문 주제에 대한 ‘필요에 따른 상담’은 개별적인 경우에는 ‘기본상담’을 보완할 수 있다. 이는 소음감소조치, 화재예방조치 및 환기조치와 관련한 상담의 경우에 해당된다고 할 수 있다. 이 경우 기본상담과의 결합은 허가되지 않는다.

사업주는 사업장에서 조직화의 가능성이 충분하지 않을 경우 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 ‘규정에 따른 상담(Regelbetreuung)’을 공동 이용을 위하여 함께 할 수 있다.

취업자들은 실행된 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 상담의 종류에 대하여 정보를 제공받으며, 또한 어떤 의사와 어떤 사업장 안전관리자가 상담을 제공하는가에 대해서도 정보를 제공받아야 한다.

## 별첨2 (제2조 제3항 관련)<sup>111)</sup>

10명을 초과하는 취업자들을 고용한 사업장에서 산업보건의사와 사업장 안전관리자의 ‘규정에 의한 상담(Regelbetreuung)’

### 1. 일반 사항

산업보건의사와 사업장 안전관리자가 규정에 따라 수행하는 상담의 종류와 범위의 핵심적인 근거는 근로자들의 안전과 건강을 위협하는 사업장에 존재하는 위험뿐만 아니라 ‘사업장안전보건 조직에 관한 법(Arbeitssicherheitsgesetz)’ 제3조 내지 제6조에 따른 업무이다.

산업보건의사와 안전관리자가 제공하는 상담의 범위는 ‘기본상담(Grundbetreuungen)’ 과

111) 10 초과하는 근로자가 고용된 사업장에 대한 ‘규정에 의한 상담(Regelbetreuung)’의 경우 종전 규정 BGV A2와 새로운 산재예방규정(즉, DGUV Vorschrift 2)의 차이는 다음과 같다. 종전 규정은 산업보건의사(BA)와 사업장 안전관리자(Sifa)의 투입시간규정은 완수해야 하는 과제를 고려하지 않는 반면에, 새로운 규정인 DGUV Vorschrift 2은 다음과 같이 규정하고 있다: 첫째, 전체 상담은 기본상담과 사업장 상황에 특화된 상담으로 구성; 둘째, 기본 상담의 경우 산업보건의사(BA)와 사업장 안전관리자(Sifa)에 대한 총합으로서 투입시간 제시 및 상담집단을 I, II, III으로 구분; 셋째, 사업장에 특화된 상담의 경우 사업장은 조사과정과 과제영역의 제시에 따라 필요한 범위를 조사함; 넷째, 사업장에 의한 상담 서비스를 산업보건의사(BA)와 사업장 안전관리자(Sifa)으로의 분배.

‘사업장 상황에 특화된 상담(betriebs- spezifischen Teil der Betreuungen)’의 수행으로 구성된다. 기본상담과 사업장 상황에 특화된 상담은 ‘전체상담(Gesamtbetreuung)’을 구성한다.

사업주는 산업보건의사 및 안전관리자의 업무들을, 사업장 필요성에 상응하여 사업장에서의 이해관계자 대표(예를 들면 ‘사업장공동결정법[Betriebsverfassungsgesetz]’에 따라) 동의하여 그리고 ‘사업장안전보건 조직에 관한 법’ 제9조 제3항의 지시하에, 전달하고, 구분하며, 이들에게 서류로 합의해야 한다.

별첨 2의 제2장에 따른 모든 사업장에 적용되는 기본상담(Grundbetreuungen)은 부록 3에서 보다 상세하게 설명된다. 기본상담에서 상담범위의 측정 기준은 별첨 2의 제2장에 따라 모든 사업장에 적용되는 투입시간이다.

전체상담(Gesamtbetreuung)의 두 번째 구성요소는 별첨 2의 제3장에 따른 업무가 부록 4에 상세하게 설명되어 있는 ‘사업장 상황에 특화된 상담(betriebsspezifischen Teil der Betreuungen)’이다. 사업장 상황에 특화된 상담의 적합성과 범위는 별첨 2의 제3장에 따라 사업주에게 통보되고 정기적으로 검사를 실시한다.

사업주는 산업보건의사와 안전관리자가 수행한 기본상담과 사업장 상황에 특화된 상담의 결과를 통보 받는다.

취업자들은 실행된 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 상담의 종류에 대하여 정보를 제공받으며, 또한 어떤 의사와 어떤 사업장 안전관리자가 상담을 제공하는가에 대해서도 정보를 제공받아야 한다.

산업의학적 건강검진은 기본상담의 투입시간에 산정되는 것이 아니라, 사업장 상황에 특화된 상담의 구성요소이다.

출근시간은 투입시간에 산정되지 않는다.

상담 제공의 조치와 결과는 이 ‘산재예방규정’ 제5조에 따른 산업보건의사와 사업장 안전관리자의 규정에 따른 보고서로 기록된다.

## 2. 기본상담(Grundbetreuungen)

기본상담은 세 개의 상담대상 그룹을 지향하며, 각각의 상담대상그룹에는 산업보건의

사와 사업장 안전관리자에 대한 합계 값으로서 확정된 투입시간이 적용된다. 사업장은 그들 각각의 산업보건의사에 의하여 별첨 2의 4에 따른 상담대상 그룹으로 구분된다. 기본상담은 세 개의 상담대상 그룹 중 하나로 분류되는 것에 따라 취업자 1명당 투입 시간이 1년간의 시간으로 산정된다.<sup>112)</sup>

	그룹 I	그룹 II	그룹 III
투입시간(취업자 1명당 1년간 시간)	2.5	1.5	0.5

산업보건의사와 안전관리자를 대상으로 이루어지는 시간의 배분에서 기본상담의 최소 20%는, 취업자 1명당 1년간 0.2시간 미만은 아니게 각 상담제공자에게 배분된다.

(각각의 산재보험 관리운영기관의 구체적 지표는 가능함; 산재보험 관리운영기관은 부록 1에서 특정 사업장 종류에 대한 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 대한 합계 값의 배분을 추천할 수 있음)

기본상담은 다음과 같은 업무분야를 포함하고 있다:

1. 위험성평가 지원 (근로조건에 대한 평가)
  - 1.1 위험성평가를 위한 하나의 전체개념(Gesamtkonzepte) 시행 지원
  - 1.2 위험성평가의 수행 지원
  - 1.3 위험성평가의 실행과 평가에 대한 관찰
2. 작업형성(Arbeitsgestaltung)을 위한 기본 조치 지원 - 관계예방(Verhältnisprävention)
  - 2.1 기존 작업체계에 대한 관계예방을 위한 선도적 행위
  - 2.2 작업조건 변화에 대한 관계예방을 위한 선도적 행위
3. 작업형성을 위한 기본 조치 지원 - 행동예방 (Verhaltenprävention)
  - 3.1 교육, 사용안내서, 자격심사조치 지원
  - 3.2 산업안전 및 건강지향적 행동에 대한 동기부여
  - 3.3 정보제공과 설명
  - 3.4 취업자에 대한 산업의학적 집단상담
4. 적합한 조직의 창출과 지휘활동으로의 통합 지원

112) 실시되는 사업장을 위험도에 따라 고위험 사업장인 그룹 I, 중간위험 사업장인 그룹 II, 저위험 사업장인 그룹 III으로 구분하는 것은 다음과 같은 8개 기준에 따른다: 첫째, 위험성평가에서의 지원(근로조건에 대한 평가); 둘째, 작업형성의 기본적 조치에 대한 지원(행동 예방); 셋째, 적합한 조직의 창출 및 관리활동으로의 통합 지원; 넷째, 발생한 사건에 대한 조사; 다섯째, 사업주와 경영진, 노조 및 취업자에 대한 일반 상담; 여섯째, 기록물작성, 신고 의무 수행; 일곱째, 사업장에서의 대화에 영향을 주기; 여덟째, 자체 조직

- 4.1 산업안전보건을 기업조직에 통합
- 4.2 산업안전보건을 기업운영에 통합
- 4.3 산업안전보건조치의 실행을 위해 필요한 자원에 대한 상담
- 4.4 의사소통과 정보제공의 보장
- 4.5 사업장 과정에서 산업안전보건 이슈에 대한 고려
- 4.6 사작업장을 산업안전보건에 특화된 과정으로 조직
- 4.7 지속적인 개선 보장
- 5. 산업안전 관련 사건조사
  - 5.1 산업안전 관련 사건에 대한 조사, 원인분석 및 이에 대한 평가
  - 5.2 사고의 중요점 및 작업에 기인한 질명의 중요점 조사
  - 5.3 개선 제안
- 6. 사업주, 경영진, 사업장 이해관계 대표자 및 취업자에 대한 일반 상담
  - 6.1 법적 근거, 현재의 기술수준(Stand der Technik)과 산업의학, 과학적 지식에 대한 상담
  - 6.2 질문에 대한 답변
  - 6.3 그룹상담을 포함한 사업장에서의 정보 확산
  - 6.4 산업안전보건과 관련한 특별 문제에 대한 외부 상담
- 7. 기록물 작성, 통보의무 수행
  - 7.1 기록물 작성 지원
  - 7.2 관할 관청과 산재보험 관리운영기관에게 신고의무 수행 지원
  - 7.3 각각의 실시상황에 대한 기록을 포함하여 사업주에 제시한 제안 기록
  - 7.4 활동과 투입시간 사용에 대한 기록
- 8. 사업장에서의 대화에 대한 영향력 행사
  - 8.1 사업주에 대한 직접적인 대면 상담
  - 8.2 사업주와 경영진간의 업무대화에 참여
  - 8.3 ‘사업장안전보건 조직에 관한 법’ 제9조, 제10조 및 제11조에 따른 사업장 산업안전담당자의 대화에 참여
  - 8.4 사업장대의원총회(Betriebsversammlung)을 포함한 기타 대화에 참여
  - 8.5 경영진과의 지속적인 접촉의 유지
  - 8.6 사업장 산업안전보건위원회(Arbeitsschutzausschuss) 회의
- 9. 자체조직
  - 9.1 지속적인 보수교육/재교육 조직(현실화와 확장)
  - 9.2 지식관리 개발과 이용

## 9.3 취업자 지시의 파악과 처리

## 9.4 특히 산재보험 관리운영기관들 및 담당 관청들과의 경험 교환과 이용

## 3. 사업장 상황에 특화된 상담(betriebsspezifischen Teil der Betreuungen)

사업장 상황에 특화된 상담(betriebsspezifischen Teil der Betreuungen)에 대한 욕구는 다음의 업무영역 및 해제와 적용기준을 고려한 절차에 따라 사업주가 통보한다.<sup>113)</sup> 절차는 사용자는 산업보건의사와 사업장 안전관리자의 상담에 대한 사업장의 적합성을 고려하여 모든 업무영역을 정기적으로, 특히 본질적 변화 후에, 검사하는 것을 요구한다. 업무영역은 다음과 같다.

## 1. 정기적으로 존재하는 사업장에 특화된 재해위험과 건강위험, 인간에게 적합한 노동형성(menschengerechte Arbeitsgestaltung)에 대한 요구

## 1.1 특별 활동/업무

## 1.2 특별한 위험을 나타내는 작업장과 사업장

## 1.3 특별한 위험이 있는 작업과제와 작업조직

## 1.4 산업의학적 건강검진 요구

## 1.5 인력투입에 있어 작업장에 특화된 특별한 요구조건의 필요성

## 1.6 인구변동 조건을 고려한 안전과 건강

## 1.7 작업에 기인한 건강위험의 감소를 위한 노동형성, 작업과 관련한 개인적인 건강자원의 유지

## 1.8 건강관리의 지속적 발전 지원

(각각의 산재보험 관리운영기관의 구체적 지표는 가능함; 사업장에 특화된 특수성에 대하여 정기적으로 존재하는 업무영역을 다룰 경우, 산재보험 관리운영기관은 부록 1에서 투입시간을 추천할 수 있음. 산업의학적인 건강검진은 이 경우 제외됨.)

## 2. 노동조건과 조직에서 사업장의 변화

## 2.1 근본적으로 새로운 종류의 기계와 기구의 조달

## 2.2 새로운 작업장 설치 및 작업장 마련을 위한 근본적인 변화; 사업장 설비의 기획,

113) 특화된 상담은 다음 4개 영역에서 총 16개의 과제를 포함하고 있다. 첫 번째 영역은 정기적으로 제시되는 사업장에 특화된 사고·건강위험 및 인간적인 작업구성 요구이며, 총 8개 과제가 있다. 두 번째 영역은 작업조건과 조직에서 사업장의 변화이며, 모두 5개의 과제가 있다. 세 번째 영역은 사업장 상황에 특별한 영향을 주는 외부환경의 발전으로, 총 2개의 과제가 있다. 네 번째 영역은 사업장에서의 액션, 프로그램 및 조치로, 1개의 과제가 있다. 4개의 영역들 중 첫 번째 영역만 지속적인 특성을 갖고 있으며, 나머지 3개 영역은 잠정적인 특성을 갖는 영역이다.

신규 설치; 전환, 신설 조치

2.3 새로운 원료, 재료의 도입

2.4 작업공정과 절차의 근본적인 변화; 작업시간의 근본적인 변화; 작업절차의 근본적인 변화, 새로운 작업과정의 도입

2.5 산업안전보건 조치의 실시를 위해 적합한 조직의 창출, 경영진활동으로의 통합 및 위험성평가체계 확립을 위한 특별한 요구사항

3. 사업장 상황에 특별한 영향을 주는 외부의 발전 상황

3.1 사업장에 광범위한 변화를 유도하는 새로운 규정

3.2 사업장에 적합한 기술과 산업의학 수준의 지속적인 발전

4. 사업장의 행동, 프로그램 및 조치

집중 프로그램, 캠페인 및 건강증진 행동 지원

해지와 적용기준을 포함한 상담제공의 절차는 부록 4에 상세하게 기술되어 있다.

사업장 상황에 특화된 상담의 기간과 범위에 대한 조사는 사업장에서 어떤 업무가 필수적이며 업무수행을 위하여 상응하는 인력투입의 확정은 무엇인가에 대한 사업자에 의한 심사를 포함한다. 사업자는 통보된 인력투입에 근거하여 산업보건 의사와 사업장 안전관리자의 상담을 확정하고 서면으로 합의한다.

4. 사업장종류를 상담그룹(Betreuungsgruppen)으로 분류

다음 표는 각각의 사업장 종류에 대한 경제분야 코드에 따라 사업장을 별첨 2의 제2장 기본상담에서의 상담대상 그룹으로 분류한 것이다.

구분은 경제분야, 2008년판(WZ 2008)의 분류에 기초한다. 모든 산재보험 관리운영기관가 표기된 완전한 목록은 독일 법정 산재보험(DGUV)에 의해 제시될 것이다.

번호	경제분야 2008 코드	경제분야 2008 코드	그룹 I 2.5시간	그룹 II 1.5시간	그룹 III 0.5시간
1	A	A절 - 농업, 임업, 어업			
64	01.5	혼합 농업		O	
79	02	임업과 벌목			
80	02.1	임업	O		
83	02.2	벌목	O		



103	B	B절 - 광업			
104	05	석탄광업			
105	05.1	무연탄광업	O		
108	05.2	갈탄광업	O		
111	06	원유 및 천연가스 채굴업			
112	06.1	원유 채굴업	O		
115	06.2	천연가스 채굴업	O		
118	07	금속광업			
119	07.1	철 광업	O		
122	07.2	비철금속 광업	O		
127	08	비금속 광물 광업			
128	08.1	토사석 광업			
129	08.11	석회석 및 점토 광업	O		
131	08.12	고령토 및 기타 점토 광업		O	
133	08.9	기타 광업; 그 외 기타 비 금속물 광업	O		
136	08.92	토탄 광업		O	
142	09	광업지원 서비스업			
143	09.1	원유 및 천연가스 채굴 지 원 서비스업	O		
146	09.9	기타 광물 채굴지원 서비 스업	O		
149	C	C절 - 제조업			
150	10	식품 및 사료 제조업			
151	10.1	도축 및 육류 가공업	O		
158	10.2	수산물 가공업		O	
161	10.3	과일, 채소 가공업		O	
168	10.4	동물성 및 식물성 유지 제 조업		O	
173	10.5	낙농제품 제조업			
174	10.51	낙농제품 제조업(아이스크 림제조 제외)		O	
176	10.52	아이스크림 제조업		O	
178	10.6	곡물가공품, 전분 및 전분 제품 제조업		O	
183	10.7	빵류 제조업		O	
190	10.8	기타 식품 제조업		O	
191	10.81	설탕 제조업		O	
193	10.82	설탕 함유 식품 제조업			O
203	10.89	언급되지 않은 기타 식품 제조업		O	
205	10.9	사료 제조업		O	
210	11	음료제조업			
211	11.0	음료제조업			
	11.01.1	알코올음료 제조업		O	
	11.01.2	비증류 알코올음료 제조업			O
214	11.02	포도주 제조업			O
220	11.05	맥주 제조업		O	
222	11.06	맥아 제조업		O	

224	11.07	생수 생산업		O	
	11.08	언급되지 않은 기타 음료수 제조업			O
226	12	담배 제조업			
227	12.0	담배 제조업			O
230	13	섬유제품 제조업			
231	13.1	방직 및 가공사 제조업		O	
234	13.2	직물 직조업		O	
237	13.3	섬유 및 의복 제조업		O	
240	13.9	기타 섬유제품 제조업			O
258	14	의복 생산업			
256	14.1	의복 생산업(모피의류 제외)			O
271	14.2	모피 생산업			O
274	14.3	편조원단 의복 생산업			O
279	15	가죽, 가죽제품 및 신발 제조업			
280	15.1	가죽 및 가죽제품 생산업(가죽의류 생산 제외)			
281	15.11	가죽 및 가죽원료 생산		O	
283	15.12	가죽 가공업			O
285	15.2	신발 제조업			O
288	16	목재 및 나무제품 제조업(가구 제외)			
289	16.1	제재 및 목재 가공업		O	
292	16.2	목재 및 나무제품 제조업(가구 제외)		O	
303	17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업			
304	17.1	펄프, 종이, 골판지 및 종이상자 제조업		O	
309	17.2	종이, 종이상자 및 펄프로 만든 제품 제조업		O	
320	18	인쇄 및 기록매체 복제업			
321	18.1	인쇄업			
322	18.11	신문 인쇄업		O	
324	18.12	기타 언급하지 않은 제품 인쇄업		O	
326	18.13	인쇄 및 기록매체 복제 전(前)단계작업			O
328	18.14	인쇄물 묶음 및 기타 관련 서비스업		O	
330	18.2	기록매체 복제		O	
333	19	코크스 및 석유정제품 제조업			
334	19.1	코크스	O		
337	19.2	석유정제품 제조업		O	

340	20	화학제품 제조업			
341	20.1	화학원료, 비료 및 질소화합물, 초기형태의 합성원료, 초기형태의 합성염료		O	
356	20.2	살충제, 식물보호제품, 기타 농약제품 제조업		O	
359	20.3	잉크, 페인트, 코팅제 및 유사제품 제조업		O	
362	20.4	세제, 화장품 및 광택제 제조업		O	
367	20.5	기타 화학제품 제조업		O	
376	20.6	화학섬유 제조업		O	
379	21	의약품 제조업			
380	21.1	기초 의약품 제조업		O	
383	21.2	특수 의약품 및 기타 의약품 제조업		O	
386	22	고무제품 및 플라스틱 제품 제조업			
387	22.1	고무제품 제조업		O	
392	22.2	플라스틱 제품 제조업		O	
401	23	유리, 유리제품, 도자기 제조업			
402	23.1	유리 및 유리제품 제조업		O	
413	23.2	내화 요업제품 제조업		O	
416	23.3	산업용 도자기 제조업		O	
421	23.4	가정용 및 장식용 도자기 제조업		O	
432	23.5	시멘트, 석회, 플라스터 및 그 제품 제조업	O		
437	23.6	콘크리트, 시멘트 및 플라스터 제품 제조업			
438	23.61	건설용 석회제품 제조업		O	
440	23.62	건설용 플라스터 제조업	O		
442	23.63	레미콘 제조업	O		
444	23.64	모르타르 및 기타 콘크리트 제조업	O		
446	23.65	섬유시멘트 제품 제조업	O		
448	23.69	그 외 기타 콘크리트 제품 및 유사제품 제조업	O		
450	23.7	석제품 제조업			
	23.71	산업용 석제품 제조업	O		
	23.72	기타 석제품 제조업		O	
453	23.91	석조물 제조업		O	
456	23.99	그 외 기타 비금속 광물제품 제조업	O		
458	24	금속 제조업			
459	24.1	제철, 제강 및 합금철 제조업	O		

		조업			
462	24.2	강관, 강관 연결제품 제조업		O	
467	24.3	기타 철강 제조업	O		
476	24.4	비철금속 제조업		O	
489	24.5	철강주조업	O		
498	25	금속가공제품 제조업			
504	25.2	구조용 금속제품, 탱크 및 증기발생기 제조업		O	
512	25.4	무기 및 총포탄 제조업		O	
515	25.5	금속단조, 압형 및 분말야금 제품 제조업		O	
522	25.6	금속열처리, 도금 및 기타 금속가공업			
523	25.61	금속열처리 및 도금			
	25.61.1	금속열처리 및 도금 (전기/전자 도금 제외)		O	
	25.61.2	금속열처리 및 도금 (전기/전자 도금)	O		
525	25.62	그 외 기타 기술		O	
527	25.7	절삭가공 및 유사 처리업		O	
538	25.9	기타 금속제품 제조업		O	
551	26	전자부품, 전자 및 공학 제품			
552	26.1	전자부품 및 회로 제조업		O	
558	26.2	전자기기 제조업		O	
561	26.3	통신기기 제조업		O	
564	26.4	오락기기 제조업		O	
567	26.5	측정, 시험, 항해, 제어 및 기타 정밀기기 제조업		O	
574	26.6	방사선치료 및 전자치료기기 제조업		O	
577	26.7	광학 및 사진기기 제조업		O	
580	26.8	마그네틱 및 광학 매체 제조업		O	
583	27	전기전자 장치 제조업			
584	27.1	전동기, 발전기 및 전기 변환·공급·제어 장치 제조업			
585	27.11	전동기, 발전기 및 전기 변환장치 제조업			
	27.11.1	전동기, 발전기 및 전기 변환장치 제조업(5kVA초과)	O		
	27.11.2	전동기, 발전기 및 전기 변환장치 제조업(5kVA이하)		O	

		하)			
588	27.12	전기 공급 및 전기제어 장치 제조업		O	
589	27.2	전지 및 축전지 제조업		O	
592	27.3	전선 및 설치금속 제조업		O	
599	27.4	전구 및 조명장치 제조업		O	
602	27.5	가정용 전기기기 제조업		O	
607	27.9	그 외 기타 전자장치 및 기기		O	
610	28	기계 제조업			
611	28.1	비경작용 목적의 기계 제조업		O	
622	28.2	그 외 기타 비경작용 목적의 기계 제조업		O	
636	28.3	농·임업용 기계 제조업		O	
639	28.4	가공공작기계 제조업		O	
647	28.9	기타 특정 경작분야의 기계 제조업		O	
663	29	자동차 및 자동차 부품 제조업			
664	29.1	자동차 및 자동차모터 제조업			O
668	29.2	자동차 동력전달장치 및 부속장치 제조업		O	
671	29.3	자동차 부품 제조업		O	
676	30	기타 운송장비 제조업			
677	30.1	선박 및 보트 제조업	O		
682	30.2	철도차량 제조업			
684	30.20.1	기관차 및 기타 철도차량 제조업	O		
685	30.20.2	철도 기반시설 제조업		O	
686	30.3	항공기 및 우주선 제조업		O	
692	30.9	그 외 기타 운송장비 제조업		O	
699	31	가구 제조업			
700	31.0	가구 제조업		O	
706	31.03	매트리스 제조업		O	
	31.04	목재가구 제조업 (덮개를 씌운 가구 제외)			O
708	31.09	기타 가구 제조업		O	
711	32	기타 제품 제조업			
712	32.1	귀금속 및 장신용품 제조업		O	
719	32.2	악기 제조업		O	
722	32.3	스포츠용품 제조업		O	
725	32.4	장난감 제조업		O	
728	32.5	의료 및 치과 기구와 재료		O	

		제조업			
733	32.9	그 외 기타 제품 제조업		O	
738	33	기계와 장비 수리 및 설치			
739	33.1	금속제품, 기계 및 장비 수리		O	
756	33.2	기계 및 장비 설치		O	
759	D	D절 - 에너지 산업			
760	35	에너지 공급업			
761	35.1	전기업		O	
772	25.2	가스업		O	
781	35.3	냉·온수 공급업		O	
784	E	E절 - 상수도 공급; 하수·폐기물처리, 환경복원업			
785	36	상수도 공급		O	
791	37	하수도처리업		O	
796	38	폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업			
797	38.1	폐기물수집업		O	
802	38.21	폐기물처리업			
805	38.22	위험 폐기물 처리업	O		
807	38.3	재생업		O	
812	39	환경오염 정화 및 기타 정화		O	
816	F	F절 - 건설업			
817	41	고층건물건설업			
818	41.1	지반조성 건설업		O	
823	41.2	구조물 건설	O		
827	42	토목			
828	42.1	도로 및 철도궤도 건설			
829	42.11	도로 건설		O	
831	42.12	철도궤도 건설	O		
833	42.13	교량 및 터널 건설	O		
835	42.2	상하수로 건설			
836	42.21	보링, 저수지, 상수로 공사		O	
838	42.22	전기통신배선 공사업	O		
840	42.9	기타 토목업		O	
845	43	공사장 설치, 건물설비 및 기타 토목공사			
846	43.1	해체작업 및 공사장 설치공사	O		
853	43.2	건물설비 공사			
854	43.21	전기설비 공사		O	
856	43.22	가스, 상수도, 난방 및 환기 설비 공사		O	
	43.29	기타 설비공사 : 전기·전자 설비 공사	O		
861	43.3	그 외 기타 토목·건축			

881	G	G절 - 도·소매업; 차량 정기보수 및 수리업			
882	45	차량 도·소매업; 차량 유지 및 수리업			
883	45.1	차량 도·소매업			O
888	45.2	차량 유지 및 수리업		O	
894	45.3	차량부품 도·소매업			O
899	45.4	차량 바퀴, 바퀴 부품; 유지 및 수리업		O	
902	46	도매업(차량 유통 제외)			
903	46.1	중개업			O
942	46.18.6	상자, 종이, 문구용품, 선 물용품, 광고용품, 포장재 료 중개업			O
943	46.18.7	도서, 잡지, 신문, 음반 및 기타 인쇄물 중개업			O
947	46.2	산업용 농축산물 및 산 동 물 중개업			O
956	46.3	식료품, 기호식품, 음료 및 담배 도매업			O
978	46.4	중고품 도매업			O
985	46.43.1	사진 및 광학 제조품 도매 업			O
1004	46.49.4	상자, 종이, 필기구, 문구, 책, 신문, 잡지 도매업			O
1006	46.5	정보통신기기 도매업			O
1011	46.6	기타 기계, 장비 및 부품 도매업			O
1028	46.7	기타 도매업			
1029	46.71	연료 및 석유제품 도매업			O
1032	46.72	광물, 금속, 금소제품 도매 업			O
1035	46.73	목재, 건축자재, 요업제품 도매업			O
1044	46.74	건축 및 가스·상수도·난방 설비용 금속제품과 인공제 품 도매업			O
1048	46.75	화학제품 도매업			O
1050	46.76	기타 반제품 도매업			O
1052	46.77	재생 재료 도매업		O	
1054	46.9	그 외 기타 상품 도매업			O
1059	47	소매업(차량소매업 제외)			
1060	47.1	종합소매업(판매공간에서)			O
1067	47.2	식료품, 기호식품, 음료 및 담배 소매업(판매공간에서)			O

1082	47.3	차량용 연료 소매업(주유소)			O
1086	47.4	정보통신기기 소매업(판매공간에서)			O
1093	47.5	기타 가정용 기기, 섬유, 설치 용품 소매업(판매공간에서)			O
1108	47.6	저장용 제품, 스포츠 용품 및 게임용품 소매업(판매공간에서)			O
1121	47.7	그 외 기타 소매업(판매공간에서)			O
1127	47.73	약국			O
1147	47.8	시장 및 판매대에서의 소매업			O
1154	47.9	판매공간이 아닌 시장 및 판매대에서의 소매업			O
1161	H	H철 - 운수 및 보관업			
1162	49	육상 운송 및 파이프라인 운송업			
1163	49.1	철도를 이용한 여객 운송업			O
1166	49.2	철도를 이용한 화물 수송업		O	
1169	49.3	기타 방법의 여객 육상운송업			O
1178	49.4	도로를 이용한 화물수송업, 이사		O	
1183	49.5	파이프라인 운송업		O	
1186	50	수상 운송업			
1187	50.1	해안 및 연안에서 여객 수상운송업		O	
1190	50.2	해안 및 연안에서 화물 수상운송업		O	
1193	50.3	내륙수상을 이용한 여객 운송업		O	
1196	50.4	내륙수상을 이용한 화물 운송업		O	
1199	51	항공 운송업			
1200	51.1	항공 여객 운송업			O
1203	51.2	우주항공 화물 운송업			O
1208	52	보관업 및 운송관련 서비스업			
1209	52.1	보관업		O	
1212	52.2	운송관련 서비스업		O	
1215	52.21.2	도로용 차량을 위한 도로		O	



		운영업			
1221	52.22.1	수로 운영업		O	
1222	52.22.2	항구 운영업		O	
1225	52.23	항공을 위한 기타 서비스업		O	
1234	53	우편, 배달, 신속배달업			
1235	53.1	종합사업자에 의한 우편·배달업		O	
1238	53.2	기타 우편, 배달, 신속배달업		O	
1241	I	I절 - 음식숙박업			
1242	55	숙박업			
1243	55.1	호텔, 여관 및 펜션		O	
1249	55.2	휴양콘도 운영업			O
1255	55.3	캠핑장업			O
1263	56	음식점업			
1263	56.1	레스토랑, 식당, 간이음식점, 카페, 아이스크림가게 등		O	
1270	56.2	기타 요식업 서비스 제공업			O
1282	J	J절 - 정보·통신업			
1283	58	출판업			
1284	58.1	책과 잡지 출판; 기타 출판업(소프트웨어 제외)			O
1289	58.13	신문 출판			O
1295	58.2	소프트웨어 출판			O
1300	59	영화 및 TV프로그램 제작, 대여; 영화관·음악스튜디오·음반사 운영			
1301	59.1	영화 및 TV 프로그램 제작, 대여 및 극장 운영			O
1310	59.2	음악스튜디오; 음반 제작 및 대여			O
1315	60	방송사			
1316	60.1	라디오방송사			O
1319	60.2	TV 방송사			O
1322	61	통신업			
1323	61.1	유선통신업		O	
1326	61.2	무선통신업		O	
1329	61.3	위성통신업		O	
1332	61.9	기타 통신업		O	
1336	62	정보기술 서비스업			O
1347	63	정보서비스업			
1348	63.1	자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업			O

1353	63.9	기타 정보서비스업			O
1358	K	K절 - 금융·보험업			
1359	64	금융서비스업			
1360	64.1	중앙은행 및 금융기관			O
1370	64.2	투자회사			O
1373	64.3	신탁 및 기타 기금, 유사 금융기관			O
1376	64.9	기타 금융기관			O
1385	65	보험업, 재보험업 및 연금 기금(사회보험 제외)			
1386	65.1	보험업			O
1390	65.12.1	의료보험업(직장의료보험)			O
1392	65.2	재보험업			O
1395	65.3	연금기금			O
1398	66	금융·보험업과 연계된 서 비스업			
1399	66.1	금융업과 연계된 서비스업			O
1406	66.2	보험 및 연기금과 연계된 서비스업			O
1413	66.3	펀드 매니지먼트			O
1416	L	L절 - 부동산업 및 임대 업			
1417	68	대지 및 주택			
1418	68.1	본인 소유 대지, 건물 및 주택의 판매와 구매			O
1422	68.2	본인 소유, 또는 임대한 대지, 건물 및 주택의 임 대			O
4126	68.3	제3자를 위한 대지, 건물 및 주택의 중개와 관리			O
1433	M	M절 - 전문, 과학 및 기술 서비스업			
1434	69	법률 상담, 세무상담 및 경제성평가			
1435	69.1	법률상담			O
1442	69.2	경제성평가 및 세무상담; 회계			O
1448	70	기업과 사업체 관리와 운 영; 기업상담			
1449	70.1	기업과 사업체 관리와 운 영			O
1453	70.2	PR 및 기업상담			O
1458	71	건축사 및 엔지니어 사무 실; 기술적, 물리적, 화학 적 검사			
1459	71.1	건축사 및 엔지니어 사무			O

		실			
1470	71.2	기술적, 물리적, 화학적 검사			O
1473	72	연구·개발			
1474	72.1	자연과학, 응용과학, 농학 및 의학 영역에서 연구·개발		O	
1477	72.19	자연과학, 응용과학, 농학 및 의학 영역에서 기타 연구·개발		O	
1479	72.2	법학, 경제학, 사회과학 영역 및 언어, 문화, 예술 영역에서 연구·개발			O
1482	73	광고와 시장조사			
1486	73.1	광고			O
1488	73.2	시장조사 및 여론조사			O
1491	74	기타 자유직종의 학문적·기술적 활동			
1492	74.1	섬유, 보석, 그래픽 및 디자인 스튜디오			O
1497	74.2	사진 및 인화·현상소			O
1501	74.3	번역 및 통역			O
1505	74.9	기타 언급되지 않은 자유직종의 학문적·기술적 활동			O
1508	75	수의업			O
1513	N	N절 - 기타 경제적 서비스			
1514	77	이동 가능한 물건 임대			
1515	77.1	자동차 임대			O
1520	77.2	중고품 임대			O
1527	77.3	기계, 기구 및 기타 이동 가능한 물건 임대			O

1540	77.4	비금융·비물질 재산대상의 임대(저작권 제외)			O
1543	78	노동력 중개 및 위임			
1544	78.1	노동력 중개		O	
1547	78.2	노동력의 기간제 위임(공업적)		O	
1550	78.3	노동력의 기간제 위임(상업적)		O	
1553	79	여행사무소, 여행사, 기타 여행관련 서비스 제공			
1554	79.1	여행사무소, 여행사			O
1559	79.9	기타 여행관련 서비스 제공			O
1562	80	경비 및 보안 서비스 및 탐정			
1563	80.1	민간 경비 및 보안 서비스			O

1566	80.2	감시·경보체계를 이용한 보안서비스			O
1569	80.3	탐정			O
1572	81	건물 유지관리; 조경			
1573	81.1	건물 관리			O
1576	81.21	일반 건물 청소			O
1583	81.29.1	교통수단 청소		O	
1584	81.29.2	소독 및 방제		O	
1585	81.29.9	기타 언급하지 않은 청소		O	
1590	82	기타 언급하지 않은 기업 및 개인에 대한 경제서비스 제공			
1591	82.1	비서·서류작성 업무, 복사가게			O
1596	82.2	콜센터			O
1599	82.3	박람회·전시회·회의 조직자			O
1602	82.9	기업 및 개인에 대한 기타 경제서비스 제 공			
1603	82.91	추심사무소 및 흥신소			O
1606	82.99	포장		O	
1608	82.99	기타 언급하지 않은 기업 및 개인에 대한 경제서비스 제공			O
1611	O	O절 - 공공행정, 국방, 사회보험			
1612	84	공공 행정, 국방, 사회보험			
1613	84.1	공공 행정			O
1620	84.2	외교, 국방, 법, 공공질서 유지		O	
1631	84.3	사회보험			O
1634	P	P절 - 교육 및 수업			
1635	85	교육과 수업			
1636	85.1	유치원			O
1640	85.2	초등학교			O
1643	85.3	중·고등학교			O
1645	85.31.1	인문계 중·고등학교 I			O
1646	85.31.2	인문계 중·고등학교 II			O
1647	85.32	직업양성 중·고등학교			O
1649	85.4	중·고등학교 이후, 대학교가 아닌 수업			O
1657	85.5	기타 수업			O
1668	85.6	수업에 대한 서비스			O
1671	Q	Q절 - 보건 및 사회 서비스			
1672	86	보건의료체계			
1673	86.1	병원			
1675	86.10.1	병원(대학병원, 사전검사병원 및 재활병원 제외)		O	
1676	86.10.2	대학병원		O	
1677	86.10.3	사전검사병원 및 재활병원			O
1678	86.2	의사 및 치료의사 진료소(의원)			O
1679	86.21	가정의학의 진료소(의원)			O
1681	86.22	전문의 진료소(의원)			O
1683	86.23	치과의사 진료소(의원)			O
1685	86.9	기타 언급하지 않은 보건의료체계			O
1691	87	요양원(휴양·휴가 시설 제외)			
1692	87.1	요양원			O

1695	87.2	심리사회학적 상담, 중독치료를 위한 입소 시설			O
1698	87.3	양로원; 노인 및 장애인 거주시설			O
1701	87.9	기타 요양원(휴양·휴가시설 제외)			O
1704	88	사회서비스(시설 제외)			
1705	88.1	노인과 장애인에 대한 사회적 상담			
1707	88.01.1	외래 사회서비스			O
1708	88.10.2	노인 및 장애인에 대한 기타 사회적 상담		O	
1709	88.9	기타 사회서비스(시설 제외)			O
1710	88.91	어린이 보육			O
1712	88.99	기타 언급하지 않은 사회서비스			O
1714	R	R절 - 예술, 오락 및 여가			
1715	90	창의적, 예술적 및 여가 관련 활동			
1716	90.0	창의적, 예술적 및 여가 관련 활동			
1717	90.01	공연 예술			O
1722	90.02	공연예술을 위한 서비스 제공		O	
1724	90.03	예술적·저술적 창작활동(언론인, 언론용 사진)			O
1730	90.04	예술 및 오락 시설 운영		O	
1734	91	도서관, 기록물 보관소, 박물관, 식물원, 동물원			
1735	91.0	도서관, 기록물 보관소, 박물관, 식물원, 동물원			
1736	91.01	도서관, 기록물 보관소			O
1738	91.02	박물관			O

1740	91.03	역사적 장소·건물 및 유사한 매력이 있는 시설 운영			O
1742	91.04	식물원, 동물원 및 자연공원		O	
1744	92	사행업 및 복권업			O
1750	93	스포츠, 여가 및 휴양 서비스 제공			
1751	93.1	스포츠 서비스 제공			O
1752	93.11	스포츠시설 운영			O
1760	93.2	오락과 휴양을 위한 기타 서비스 제공			
1761	93.21	놀이동산과 테마파크			O
1763	93.29	기타 언급하지 않은 오락과 휴양을 위한 서비스		O	
1765	S	S절 - 기타 서비스 제공			
1766	94	이해관계 대표 및 교회와 기타 종교협회(사회서비스 및 스포츠 제외)			
1767	94.1	산업협회, 고용주협회, 직업조직			O
1772	94.2	근로자협회			O
1775	94.9	교회 협회; 정당 및 기타 언급하지 않은 이해관계 대표 및 협회			O
1780	94.99	기타 언급하지 않은 이해관계 대표 및 협회			O

1786	95	정보처리기기 및 중고품 수리			
1787	95.1	정보처리기기 및 통신기기 수리		O	
1792	95.2	중고품 수리			
1793	95.21	오락기기 수리		O	
1795	95.22	가정용 전기·전자 기기 및 정원 기기 수리		O	
1797	95.23	신발 및 가죽제품 수리			O
1801	95.25	시계와 보석 수리			O
1805	96	기타 개인서비스 제공			
1806	96.0	기타 개인서비스 제공			
1807	96.01	세탁 및 화학적 청소			O
1809	96.02	미장원 및 화장업소			O
1812	96.03	장례업			O
1815	96.04	사우나, 썬텐, 목욕 등			O
1817	96.09	기타 언급하지 않은 서비스 제공			O

### 별첨3 (제2조 제4항 관련)<sup>114)</sup>

사업장에서 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 대안적인 욕구지향적 상담 (alternative betriebsorientierte Betreuung)은 고용된 취업자의 규모가 ...명일 경우 (개별 산재보험 관리운영자들의 구체적인 규정; 최대 50명)

(개별 산재보험 관리운영기관은 2003년 10월 14일자 전문위원회 ‘안전보건 조직 (Organisation des Arbeitsschutzes)’ 의 “산업보건의사와 안전관리자에 의한 대안적인 욕구지향적 상담의 모델을 위한 통일적인 구조를 지향하는 환경조건 (Rahmenbedingungen für einheitlichen Strukturlösungen für alternative Betreuungsmodelle der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung)” 을 적용시켜 구체적인 조치를 취한다. 이 경우에는 전문위원회 “산업안전보건조직(Organisation des Arbeitsschutzes)” 가 작성한 “업종/산재보험조합들의 분류를 산업보건의사와 안전관리자의 상담 그룹 I, II, III으로의 방향설정도움 (Orientierungshilfe für die Einordnung der Branche/Berufsgenossenschaft in die Gruppe I, II und III der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung)” 의 적용을 받는다.)

114) 50 이하의 근로자를 고용한 사업장에 대한 대안적 상담의 경우 종전 규정 BGV A2 는 산재보험의 산별조합 (BG)에서만 소위 ‘사업주모델(Unternehmermodel)’이 도입되며, 일반적인 경우 산업안전보건적인 상담이 제공된다. 하지만, 새로운 규정인 DGUV Vorschrift 2에 의하면, 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 대안적인 욕구지향적 상담은 다음과 같은 특성을 갖는다: 첫째, 사업주에 대한 동기부여조치 및 정보제공조치; 둘째, 보수교육조치; 셋째, 사업주의 확정에 따라 욕구지향적 상담의 이용; 넷째, 규정에 제시된 경우에는 보완적 상담 실시.

## 1. 일반 사항

산업보건 의사와 사업장 안전관리자에 의한 대안적인 욕구지향적 상담(alternative betriebsorientierte Betreuung)의 적용시 사업주에게는 사업장에서의 안전과 건강보호 문제에 대하여 정보를 제공받으며 필요한 조치의 수행을 위한 동기가 부여된다. 산업보건 의사와 사업장 안전관리자에 대한 대안적인 욕구지향적 상담은 동기부여조치, 정보제공 조치, 보수교육조치 및 욕구충족적 상담의 이용으로 구성된다.<sup>115)</sup>

취업자들은 업무를 수행하는 산업보건 의사와 사업장 안전관리자에 의한 상담의 종류에 대하여 정보를 제공받으며, 취업자들은 어떤 산업보건 의사와 어떤 사업장 안전관리자와 상담하는가를 알게 된다.

## 2. 동기부여 조치, 정보제공 조치, 보수교육 조치

동기부여 조치와 정보제공 조치는 ....을 포함한다.

이러한 것들은 ....년 이내에 해결될 수 있다.

(각 산재보험 관리운영기관들의 구체적인 조치들이 실시된다; 위의 내용을 참조하라)

이와 연계되어 사업주는 최장 ....년의 시차를 두고 산재보험 관리운영기관이 수행하였던, 또는 인정된 보수교육조치에 참여한다; 보수교육의 범위는 최소 ...교육단위이다.

(각 산재보험 관리운영기관들의 구체적인 조치들이 실시된다; 위의 내용을 참조하라)

대안적인 욕구지향적 상담에서 동기부여의 내용은 특히:

(각 산재보험 관리운영자들의 구체적인 조치들이 실시된다; 위의 내용을 참조하라)

정보제공 조치의 주제는:

(각 산재보험 관리운영자들의 구체적인 조치들이 실시된다; 위의 내용을 참조하라)

## 3. 욕구지향적 상담(Bedarfsorientierte Betreuung)

115) 규모별 규정상담(Regelbetreuung) 및 대안적 상담(Alternative Betreuung)은 다음과 같이 구분된다: 10명 이하의 취업자를 고용한 사업장의 경우 기본상담 및 필요에 따른 상담으로 구성되는 규정에 의한 상담을 실시하며, 또한 산재보험 관리운영자의 규정에 따라 대안적 상담도 실시한다. 11명부터 50명까지의 취업자를 고용한 사업장의 경우 기본상담 및 사업장에 특화된 상담으로 구성되는 규정에 의한 상담을 실시하며, 또한 산재보험 관리운영자의 규정에 따라 대안적 상담도 실시한다. 51명 이상의 취업자를 고용한 사업장의 경우 기본상담 및 사업장에 특화된 상담으로 구성되는 규정상담은 실시하지만, 대안적 상담은 실시하지 않는다.

동기부여 조치와 정보제공 조치의 완료 이후 사업주는 외부 지원의 필요성과 범위를 자체적으로 결정할 수 있다. 사업장에서의 산업보건의사와 사업장 안전관리자에 의한 객관적인 욕구지향적 상담은 해당 산업부문에 대한 전문지식을 가진 산업보건의사와 사업장 안전관리자가 참여하여 진행된 위험성평가에 근거하여 진행된다.

또한, 사업주는 특별한 경우에는 해당 산업부문에 대한 전문지식을 가진 산업보건의사 또는 안전관리자가 산업안전과 건강보호에 관한 문제에 대하여 상담하도록 해야 하는 의무가 있다. 산업보건의사 또는 안전관리자에 의한 상담이 필요한 특별한 경우는 다음과 같다

사업장 운전설비의 계획, 설치 및 변경

위험가능성을 증가시키는 새로운 작업수단의 도입

새로운 작업절차의 도입

새로운 작업장 및 작업과정의 구성

위험가능성을 증가시키는 새로운 작업도구나 유해물질의 도입

작업 중 특별한 재해위험이나 건강위험과 관련하여 취업자에 대한 상담

재해와 직업병에 대한 조사

응급상황 및 이에 대한 통보계획의 작성

사업장 안전관리자의 활동에 포함될 수 있는 기타 상황은 다음과 같다:

안전공학적 검사의 수행 및 설비, 작업체계와 작업절차의 평가.

산업보건의사의 활동에 포함될 수 있는 기타 상황은 다음과 같다:

작업시간, 휴식시간, 교대제 시스템의 근본적인 변화

산업의학적인 건강검진 실시, 판정과 상담의 필요성,

위험이 없는 작업에 영향을 주는 중독증

업무배치전환, 장애인의 편입, 재활 중에 있는 자의 편입 문제

건강문제의 발생

외상후 스트레스 장애의 발생의 증가

(기타 구체적인 것은 각각의 산재보험 관리운영기관에게 문의)

특정 전문주제에 대한 필요에 따른 상담(Anlassbezogene Betreuungen)은 개별적인 경우에는 특정 전문지식을 가지고 있지만, 산업보건의사나 안전관리자 자격은 갖지 않은 사람도 제공할 수 있다.



이는 소음감소조치, 화재예방조치 및 환기조치와 관련한 상담의 경우에 해당된다고 할 수 있다.

#### 4. 서류에 의한 증명

사업장에서 감독을 위해 다음과 같이 제출된 서류들은 담당 감독기관이 보관한다.

- 동기부여, 정보제공 및 보수교육 조치에의 참가 증명서

사업장에서 진행된 위험성평가에 대한 최신 서류

본 산재예방규정 제5조에 의한 보고서

사업주가 대안적인 욕구지향적 상담차원에서 본인의 의무를 완수하지 못하는 경우, 사업주와 그의 사업장은 본 산재예방규정의 제2조 제2항, 또는 제3항에 근거한 ‘규정에 의한 상담(Regelbetreuung)’을 받아야 한다.

## 참 고 문 헌

- 이용갑 · 김정훈 · 정영훈(2012), 『독일의 유해물질관리에 관한 연구』, 주관연구기관: 사단법인 한국사회정책연구원, 산업안전보건연구원.
- 윤조덕 · 이용갑 · 김정훈 · 정영훈 · 윤종용(2013), 『독일의 유해물질관리에 관한 연구』, 주관연구기관: 사단법인 한국사회정책연구원, 산업안전보건연구원.
- 이광택(2017), “제4차 산업혁명이 노동시장과 노동사회법에 미치는 영향”, 『사회법 연구』, 제32호, 2017년 8월 31일.
- BAuA(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)(2011), Da Leitlinien kompakt, September 2011.
- BAuA(2012), Infoblatt: Optimierung des dualen Systems, März 2012.
- BAuA(2013), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen - Daten - Fakten,
- BAuA(2014), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen - Daten - Fakten,
- BAuA(2015), Arbeitswelt im Wandel- Zahlen - Daten - Fakten,
- DGUV(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband)(2007), Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2006, ISSN 1862-5541
- DGUV(2008), DGUV-Statistiken für die Praxis 2007
- DGUV(2016), DGUV-Statistiken für die Praxis 2015.
- DGUV (2010), Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2009
- GDA(2014), Aktivitäten und Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme 2008 - 2012,
- GDA(2014), Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme, Stand - 31.01.2014
- GDA(2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie - Kurzfassung -, 27, Juni 2014.
- GDA(2017), Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Aktivitäten und Ergebnisse im Jahr 2016
- HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften),(2005), Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2004.
- HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften),(2006), Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2005.
- NAK (Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz), (2010), Ziele und Inhalte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, 2010. 1. 15.

NAK (2014), Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategien - Kurzfassung -,

Pieper, R., (2012), Arbeitsschutzrecht - Kommentar für die Praxis -, 5., erweiterte und überarbeitete Auflage, Bundverlag, ISBN 978-3-7663-6096-0.

Sabine Niessen (2013), Das GDA-Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode - zählt sich aus,

<http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme.html>

<http://www.gda-portal.de/de/VorschriftenRegeln/VorschriftenRegeln.html>

<http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2013-18.html>

<http://www.gda-portal.de/de/Ziele/Arbeitsschutzziele2008-12.html>

<http://www.gda-portal.de/gdaportal/de/Arbeitsprogramme/Zeitarbeit.html>

<http://www.gda-orgacheck.de>