

KOSHA GUIDE

Z - 16 - 2022

근로자의 참여 방안에 관한 지침

2022. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

○ 작성자 : 한국안전문화진흥원

○ 제·개정 경과

- 2022년 12월 리스크관리분야 표준제정위원회(제정)

○ 관련규격 및 자료

- 안전보건경영시스템

○ 기술지침의 적용 및 문의

- 이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

- 동 지침 내에서 인용된 관련규격 및 자료 등에 관하여 최근 개정 본이 있을 경우 해당 최근 개정 본을 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2022년 12월 31일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

근로자의 참여 방안에 관한 지침

1. 목 적

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률과 안전보건경영시스템 구축을 통하여 산업 안전을 도모하고자 하는 경우, 노사협의체가 안전보건과 관련된 문제해결에 적극적으로 참여하도록 보장하는 시스템 구축 및 실행이 절실하다. 본 지침은 이에 관련된 필요 사항을 안내하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 ISO 또는 KOSHA-MS 기반의 안전보건경영시스템을 구축하려는 또는 노사협의회 구성을 실행하려는 사업 주 또는 관리감독자에게 적용한다. 본 가이드라인은 안전보건경영시스템 인증 실무담당자 및 내부 심사원, 사업주와 산업안전보건법 ‘정부의 책무’ 관련 사업주의 자율적인 안전보건경영체제 지원사업을 담당하는 행정관리인의 업무역량 증진에 적용한다. 아울러, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 협의체를 구성하려는 조직체에도 적용한다.

3. 용어의 정의

3.1 근로자: 조직의 통제 아래, 업무 또는 업무 관련 활동을 수행하는 사람이다. 정규 또는 비정규적으로, 간헐적으로 또는 계절적으로, 임시 또는 파트 타임 기반 등 다양한 관계 하에 유급 또는 무급으로 업무 또는 업무 관련 활동을 수행하는 사람이다. 근로자에는 최고경영자, 관리직 및 비관리직 모두가 포함된다.

3.2 의사결정: 의사결정이란 일정한 목표를 설정하고, 그 목표를 효과적으로 달성하기 위한 몇 가지 대안 중에서 가장 유리하고 실행 가능한 대체안(alternatives)을 선택하는 합리적인 인간행동이다.

3.3 참여: 의사결정에 끼어 여러 사람과 함께 일하는 과정으로 정의된다.

3.4 근로자 경영 참여: 기업경영에 관련된 기업 내 의사결정 및 운영과정에 근로자 대표 또는 노동조합이 참여하는 것을 의미한다. 근로자가 경영에 참여하는 방식은 품질관리분임조나 제안제도와 같이 작업장에서 개개인이 의사결정과정에 직접 자신의 의견을 내놓는 직접 참여 방식과 노사협의회 또는 노동조합과 같은 근로자 대표 기구를 통해 이루어지는 간접참여 방식으로 분류된다. 해당 사항이 존재할 경우, 참여에는 안전보건위원회, 근로자대표, 노사협의회 등의 참여가 포함된다.

3.5 협의: 의사결정 전 의견을 구하는 과정으로, 해당 사항이 존재할 경우, 안전보건 관련 협의에는 안전보건위원회, 근로자대표, 노사협의회와의 협의를 포함한다.

4. 안전보건경영에의 근로자 참여

4.1 법령 및 규격안 적용

4.1.1 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 제4조 제1항에 의거 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 근로자와 사용자를 대표하는 위원으로 구성된 “노사협의회”를 의무적으로 설치하도록 하여 근로자 참여를 보장하고 있다. 그리고, 제20조 제1항 협의 사항 안에는 근로자의 복지 증진이 포함되어 있다. 따라서, 안전보건관리 과정에서도 근로자 참여가 적용되어야 한다.

4.1.2 안전보건경영시스템 규격안 ISO 45001 또는 KOSHA-MS 5항(리더십과 근로자 참여)에 따르면, 최고 경영자는 조직 내의 각 단계에서 근로자를 포함한 모든 계층이 안전보건과 관련된 문제해결에 적극적으로 참여하도록 보장할 책임과 의무를 규정하고 있다.

4.2 근로자 참여 원칙

4.2.1 공동의 원칙: 안전보건 위협의 주체는 근로자이므로, 근로자와 경영진의 공동노력을 통해서만 근로자 안전과 건강복지가 달성될 수 있다. 따라서, 안전보건 의사결정에의 근로자의 경영 참여는 필연적이다.

4.2.2 협력의 원칙: 안전보건 의사결정에의 근로자의 경영 참여는 공동 만들어진 기업의

성과물을 노사가 어떻게 분배할 것인지에 중점을 두고 있지 않고, 경영진과 근로자가 협력을 통해 보다 큰 미래 공동이익을 창출하는 데 중점을 둔다.

4.2.3 신의성실의 원칙: 경영자는 안전보건에 관한 의사결정 시 근로자와 협의하는 것이 결국 조직 생산성 향상과 경쟁력 확보에 필수적이라는 것을 인식하며, 아울러, 근로자나 근로자대표는 기업의 구성원으로서 기업의 안전보건 위험 예방과 작업 생활의 질 향상에 기여해야 한다는 신의 성실 인식을 바탕으로 참여와 협의에 임한다.

4.2.4 노동조합과의 분립원칙: 근로자 참여의 안전보건 협의회는 산업 안전 및 근로자 보건 관련 위험을 예방하는 노사공동이익의 극대화를 목적으로 한다. 이에 비하여, 노동조합은 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위 향상 등을 목적으로 하는 점에서 기본적인 차이가 있다. 따라서, 노동조합과는 분리되어야 한다.

4.3 기본 개념

4.3.1 유연한 개념: 근로자 참여는 대단히 다의적이고 유연성을 가진 개념이다. 통상 산업 민주주의(industrial democracy), 근로자 몰입(employee involvement) 또는 근로자 참여(employee participation)등으로 불린다.

4.3.2 근로자 참여 목적과 성과

- (1) 오늘날 근로자들은 임금만으로 사업장 생활에 만족하지 않으며, 의사소통 채널과 참여 제도를 통하여 자신의 불만 내지는 자아실현이라는 욕구를 충족시키려 한다. 아울러, 경영자는 근로자를 조직경영에 참여하게 함으로써 그들의 창의성과 자발성을 발휘할 기회를 제공하는 기틀을 마련하는 것이 중요하다고 판단한다.
- (2) 더구나, 조직 규모가 거대화되는 과정에서 사회는 경영자뿐 아니라 근로자도 책임을 묻는 사회적 책임에 대한 인식이 증대하게 되었다. 이런 이유로 조직은 근로자의 참여를 적극적으로 수용한다.
- (3) 참여와 협의는 산재 발생률을 감소시키는데 매우 중요한 매개요인이며, 사업장을 구성하는 인구집단들이 서로 간 협의를 활발히 하고, 참여를 이끌어내는 방향으로 구상되고 실현될 때 산재 예방의 결과가 도출된다.

4.3.3 근로자 참여의 장점: 안전보건관리 관점에서 경영 참여가 근로자의 성취동기 유발과 경영 효율성 증대에 기여할 수 있는 이유는 다음과 같다.

- (1) 근로자들도 유용한 아이디어를 가지고 있다.
- (2) 효과적 하의상달은 고위층의 건전한 정책 결정에 필수적 요소이다.
- (3) 근로자들은 자신들이 참여하여 내린 결정을 더욱 잘 받아들인다.
- (4) 자신들에게 영향을 미치는 결정에 참여한 근로자는 더욱 열심히 일한다.
- (5) 근로자들이 의사결정 참가를 통하여 결정된 정책의 의도를 잘 알게 되므로 더욱 합리적으로 일하게 된다.
- (6) 근로자들의 참가는 근로자와 경영자 간에 더욱 협력적인 자세를 촉진하게 될 것이며, 그렇게 함으로써 연대감 증진과 산업평화의 정착으로 능률의 향상을 이룩할 수 있다.

4.3.4 근로자 참여형태: 근로자의 경영 참여는 참여 범위, 참여 정도 또는 참여방식에 따라 다양하게 분류될 수 있다.

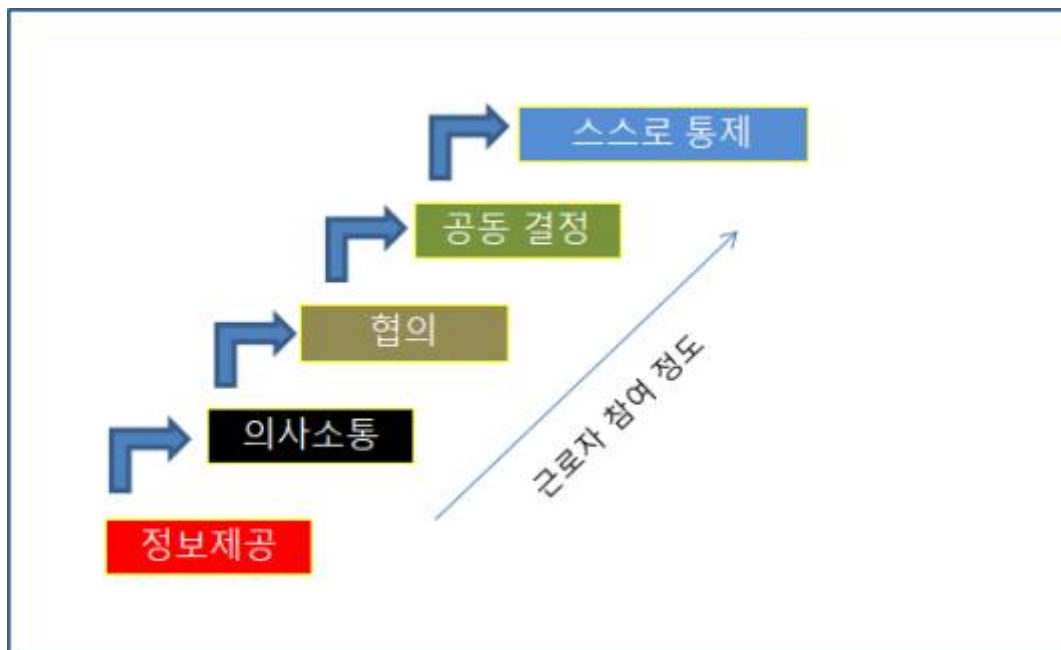
- (1) 크게는 근로자가 이윤 배분 및 의사결정에 직접 관여하는 직접 참여와 근로자의 자본을 이용하는 간접참여로 구분된다.
- (2) 근로자가 기업의 의사결정과정에 참여하는 직접 방식은 두 형태다. 하나는, 노조(trade union)를 조직하여 단체교섭(collective bargaining)을 통해 혹은 노사협의회(works council)를 통해 참여하는 방식이고, 다른 하나는 관련되는 근로자 개개인이 제한적인 사안에 대해 직접 참여하는 방식이다.
- (3) 안전보건관리에서의 근로자 참여는 노사 공동 결정 의사결정인 직접 참여이며, 안전보건 방침 선언 같은 일부 사항에 대해서는 노조 대표가 직접 참여하며, 신설 공정에 따른 안전보건관리 같은 일부 사항에 관해서는 근로자 개개인이 직접 참여하는 형태를 취한다.

4.3.5 근로자 참여 권리의 내용

- (1) 교육 청구권: 안전보건 관련 전문적 지식을 학습할 기회를 경영진에 청구할 수 있는 권리
- (2) 입회권: 안전보건 작업환경 측정이나 입회할 수 있는 권리
- (3) 이의권: 근로자는 알 권리, 교육 청구권, 입회권을 행사하여 안전보건 관련 정보를 확보하고 이를 근거로 의견을 제시할 수 있는 권리
- (4) 의결권: 안전보건 의사결정에 공동으로 의결할 수 있는 권리
- (5) 작업중지권: 작업과정에서 필요하면 작업중지를 요청할 수 있는 권리

4.3.6 근로자 참여 단계: 근로자들이 경영자의 결정에 영향을 미치는 정도에 따라 근로자 참여 단계는 5단계 성숙으로 구분될 수 있다.

- (1) 제1단계: 안전보건 관련 정보(information)만 제공되는 단계
- (2) 제2단계: 안전보건 위원회에 참가 하여 의사소통(communication)하는 단계
- (3) 제3단계: 안전보건 위원회에서 경영진과 협의(consultation)하는 단계
- (4) 제4단계: 안전보건 위원회에서 경영진과 공동결정(co-determination)하는 단계
- (5) 제5단계: 근로자가 스스로 관리(control)가 가능한 단계
- (6) 정보제공이나 의사소통단계는 하향적 의사소통으로서 회사 사보나 잡지, 게시판, e-mail 또는 팀 브리핑등을 통해 주로 경영진의 의사를 하향 전달하는 형태로 가장 낮은 단계의 참여이다.
- (7) 협의 단계는 품질 팀(QC), 직무충실화(job enrichment), 제안 제도등 경영자와 근로자가 정보공유의 바탕에서 양 방향적인 의사소통을 하는 것을 말한다.
- (8) 공동결정이나 자주 관리는 아주 높은 단계의 참여형태로서 근로자들이 경영자와 함께 회사의 의사결정에 참여하거나 근로자가 직접 또는 사용주와 공동으로 사업을 관리해 나가는 형태이다.



<그림 1> 근로자 참여 성숙 단계

4.4 근로자 협의 핵심 사항

4.4.1 이해관계자의 니즈와 기대 결정

4.4.2 안전보건방침 수립 및 조인

4.4.3 조직의 역할, 책임 및 권한 부여

4.4.4 법적 요구사항 및 기타 요구사항의 결정

4.4.5 OH&S 목표와 이를 달성하기 위한 기획

4.4.6 외주처리, 조달 및 계약자에게 적용 가능한 관리방법 결정

4.4.7 모니터링, 측정, 분석 및 성과평가

4.4.8 내부심사 프로그램의 기획, 수립, 실행 및 유지

4.4.9 지속적 개선 보장

4.5 근로자 참여 핵심 사항

4.5.1 근로자의 협의와 참여를 위한 방법 결정

4.5.2 위험 요소를 파악하고 리스크와 기회를 평가

4.5.3 위험 요인을 제거하고 안전보건 리스크 감소를 위한 조치 결정

4.5.4 역량요구사항, 교육훈련 필요성, 교육훈련 평가 결정

4.5.5 의사소통이 필요한 사항과 의사소통 방법 결정

4.5.6 관리 수단과 관리 수단의 효과적인 실행과 사용 결정

4.5.7 사건, 부적합 및 시정조치 결정

[부록 A] 노사 협의회 운영 규정 사례

제1장 총 칙

제1조 【목 적】 노사협회의 효율적인 운영을 기하여 근로자와 사용자 쌍방의 이해와 협조를 통해 공동 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 근로자의 복리증진과 회사의 발전에 기여함을 목적으로 한다.

제2조 【신의 성실의 의무】 근로자와 사용자는 상호 신뢰를 바탕으로 상호 인격의 존중과 성실을기본원칙으로 협의에 임하여야 한다.

제3조 【용어의 정의】 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. “노사협의회”란 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전에도모함을 목적으로 구성하는 협의기구를 말한다.
2. “근로자”란 근로기준법 제2조제1항제1호의 규정에 의한 근로자를 말한다.
3. “사용자”란 근로기준법 제2조제1항제2호의 규정에 의한 사용자를 말한다.

제4조 【명 칭】 이 규정에 의한 기구의 명칭을 “노사협의회”라 칭한다.

제5조 【설 치】 ① 노사협회는 회사내에 둔다.

② 회사의 사업장이 지역을 달리하는 수개 사업장이 있는 경우 사업장별로 설치한다.

제6조 【구 성】 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되 각 X명 이상 X명 이내로 한다.

제7조 【근로자 위원의 선출】 ① 근로자 위원의 선출은 부서별로 각 10명의 근로자 위원을 선출하고 위원선거인 과반수 이상의 직접·비밀투표에 의하여 위원을 선출하되 다수 득표자순으로근로자 위원의 당선을 결정한다.

② 근로자 위원으로 입후보하고자 하는 자는 근로자 10명의 추천을 받아야 한다.

③ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합이 위촉한 자로 한다.

제8 【사용자 위원의 선출】 사용자 위원은 기업경영, 근로조건 등의 결정에 대한 책임이 있는 대표와 대표가 위촉하는 자로 한다.

제9조 【의장 등】 ① 협의회에는 의장을 두며 의장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자 위원과 사용자 위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.

② 의장은 협의회를 대표하며 회의를 통솔한다.

③ 노사 쌍방은 회무의 기록 등 사무를 담당할 간사 1명을 각각 두며 간사는 협

의회에서 선임한다.

제10조 【위원의 임기】 ① 위원에 임기는 3년으로 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.

③ 후임위원은 전임위원의 임기 만료일 30일 전에 선출하여야 한다.

④ 위원에 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

제11조 【보궐위원】 ① 근로자 위원에 결원이 생긴 때에는 제7조에 의하여 30일 이내에 보궐위원을 선출하되 전회의 근로자 위원 선출시 다수 득표자수에 의하여 차점자를 근로위원으로 할 수 있다.

② 사용자 위원에 결원이 생긴 경우에는 제8조에 의하여 30일 이내에 보궐위원을 위촉하여야 한다.

제12조 【위원의 결격사유】 다음 각호의 1에 해당하는 자는 근로자 위원 또는 사용자 위원이 될 수 없다.

① 당사의 근로자 또는 사용자가 아닌 자

② 선출일을 기준으로 하여 만 20세에 달하지 아니한 자

③ 근로자 위원에 경우에는 당사에서 1년 이상 근로하지 아니한 자

④ 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 형의 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자

제13조 【위원의 신분】 ① 위원은 비상임 무보수로 한다.

② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무수행과 관련하여 근로자 위원에게 불이익한 처분을 하여서는 아니된다.

③ 위원의 협의회 참석시간 및 그 준비를 위한 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다.

제2장 협의회 운영

제14조 【회 의】 ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 매년 3월, 6월, 9월, 12월, ○째 주 ○요일에 개최한다.

② 협의회는 필요에 따라 임시 회의를 개최할 수 있다.

제15조 【회의소집】 ① 의장은 협의회 회의소집하며 회의의 의장이 된다.

② 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 안건을 명시하여 문서 또는 구두로 소집을 요구한 때에는 이에 응하여야 한다.

③ 의장은 회의개최 7일 전에 회의일수, 장소, 의제 등을 명시하여 각 위원에게 문서로 통보하여야 한다.

제16조 【정족수】 회의는 근로자 위원과 사용자 위원의 각 과반수 이상의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 의결한다.

제17조 【회의의 공개】 협의회는 회의의 공개한다. 다만, 협의회는 의결에 의하여 공개하지 아니할 수 있다.

제18조 【비밀유지】 협의회는 위원은 협의회에서 지득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다. 다만, 비밀의 범위는 매 회의에서 정한다.

제19조 【회의록 비치】 ① 협의회는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 작성비치하여야 한다.

1. 개최일시 및 장소
2. 출석위원
3. 협의내용 및 합의사항
4. 기타 토의사항

② 회의록은 출석위원 전원이 서명날인하여야 하며 작성일로부터 3년간 보존하여야 한다.

제20조 【의견진술】 협의회는 회의의 의결을 거쳐 임직원을 협의회에 출석시켜 의견을 진술하게할 수 있다.

제3장 협의회는 임무

제21조 【협의사항】 ① 협의회는 다음 각호의 1에 해당하는 사항을 협의한다.

1. 생산성 향상과 성과배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도개선

6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업 및 휴게시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선
10. 작업수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무발명 등과 관련하여 당해 근로자의 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장내 근로자 감시설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 위 사항에 대하여 운영규정 제16조에 의하여 의결할 수 있다.

제22조 【의결사항】 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제23조 【보고사항】 ① 사용자는 정기회의에 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게보고·설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·제정적 상황

② 사용자가 제1항의 규정에 의한 보고 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 근로자 위원은 제1항각호에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 응하여야 한다.

제24조 【공 지】 협의회는 의결된 사항을 신속하게 근로자에게 공지시켜야 한다.

제25조 【의결된 사항의 이행】 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

제26조 【임의중재】 ① 협의회는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 근로자위원 및 사용자 위원 합의에 의하여 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 노동위원회 기타 제3자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제22조에 규정된 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
 2. 협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우
- ② 중재 결정이 있는 때에는 협의회 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 이에 따라야 한다.

제4장 고충처리

제27조 【고충처리위원】 ① 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 둔다.

- ② 고충처리위원은 “고충처리위원”이라는 명찰을 항상 패용하여 근로자가 알 수 있도록 한다.

제28조 【구성 및 임기】 ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고 협의회가 설치되어 있지 않은 사업 또는 사업장은 사용자가 위촉한다.

- ② 위원의 임기에 관하여는 제10조의 규정을 준용한다.

제29조 【고충처리위원의 결격사유】 고충처리위원의 결격사유는 제12조의 규정을 준용한다.

제30조 【고충처리 절차】 ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항, 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다.

- ② 고충처리위원은 고충처리대장에 고충내용 처리결과를 등재 보관하여야 한다.

제31조 【비밀유지】 근로자의 고충사항 중 당해 근로자가 비밀을 유지하여야 할 필요가 있다고 한 사항은 비밀유지를 해 주어야 한다.

제32조 【준용규정】 이 규정에 포함되지 아니한 사항은 근로자참여및협력증진에 관한 법률과 동법시행령 및 동법시행규칙을 준용한다.

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2021년 월 일부터 시행한다.
2. (경과조치) 이 운영규정 이전에 시행된 제반 사항은 이 규정에 의한 것으로 본다.

지침 개정 이력

□ 개정일 : 2021. 10. 29.

- 개정자 : 한국안전문화진흥원
- 개정사유 : 가이드라인 고도화
- 주요 개정내용
 - 1. 목적 변경
 - 2. 적용범위 변경
 - 3. 용어의 정의 추가
 - '[부록 A] 노사 협의회 운영 규정 사례' 추가