

KOSHA GUIDE

Z - 50 - 2022

## 작업중지에 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

## 작업중지에 관한 지침

### 1. 목 적

이 지침은 근로자가 자신이 근무하는 상황(장소, 직무 등)이 자신, 동료, 수급인, 공공 안전에 위험을 초래하고 있다고 믿을 때 작업을 중단할 수 있는 책임과 권한을 부여하도록 하는데 필요한 절차와 방법을 설명하여 작업중지 권리를 효과적으로 운영되도록 하며, 결과적으로 위험상황 발생을 감소시켜 산업재해 및 공공재해를 예방하여 조직의 지속가능한 성장을 도모함에 그 목적이 있다.

### 2. 적용범위

이 지침은 작업중지 권한을 체계적이고 효율적으로 운영하여 산업재해 및 공공재해를 예방에 대하여 지속적인 개선성과를 이루고자 하는 모든 사업장에 적용할 수 있다.

### 3. 용어의 정의

### 4. 일반사항

- 4.1 이 지침에서 정해진 절차에 의해서 역할을 수행하는 근로자는 사업주로부터 교육을 받고 능력을 갖추어야 한다.
- 4.2 이 지침의 절차 범위 내에서 작업을 수행하는 모든 수급인은 그들의 구체적인 책임과 역할을 이해하여야 한다.

## 5. 책임

5.1 근로자: 작업을 안전하게 수행하기 위하여 모든 근로자는 다음과 같은 책임이 있다

5.1.1 작업과 안전관련 문제를 논의하고 해결하기 위해 작업을 중단하거나 할당된 작업 수행을 거부할 책임과 권한을 보복의 두려움없이 행사할 수 있도록 한다. 작업중지를 해결하기 위해 작업관련 문제, 불안정한 상태, 작업지시서의 명확화, 추가적인 관리방안 제안 등을 동료, 관리감독자, 안전관리자와 논의할 수 있다.

5.1.2 근로자는 자신, 동료가 위험 상황에 처했다고 믿을 때 보복의 두려움 없이 즉시 작업중지를 시작할 책임과 권한을 가진다.

5.1.3 근로자가 불안전하다고 믿거나 작업중지를 시행하는 조건 또는 작업상황을 보고해야 한다. 작업중지는 불안전 상태나 관련 작업에서 영향을 받는 근로자나 관리감독자, 관리감독자를 지명한 자에게 통지하여야 한다.

5.1.4 제기된 작업중지 문제가 만족스럽게 해결되지 않는 경우 작업재개에 앞서 공식 채널을 통해 감독기관에 알려야 할 책임이 있다.

5.1.5 근로자가 익명을 원한다면 안전관리자 또는 노동조합 안전담당자에게 연락하여 작업중지를 시작하도록 하게 할 수 있다.

5.2 관리/감독: 관리/감독을 통해 근로자가 제기한 작업중지의 근본 원인을 신속하게 해결한다.

5.2.1 개인이 제기한 특정 작업 또는 작업에서 야기한 작업중지 관련 모든 문제를 해결한다.

5.2.2 작업을 재개하기 전에 작업중지권을 행사한 근로자 또는 영향을 받는 근로자에게 문제해결 결과를 알려준다. 작업중지를 제기한 근로자가 휴가, 교대그무, 교육 등으로 부재하고 있을 경우, 작업 재개전에 안전관리자 또는 노동조합 안전담당자에게 문제해결 결과를 알려준다.

5.2.3 제기한 작업중지관련 문제가 근본적으로 해결되지 않을 경우, 노동조합원이 영향을 받을 경우 안전경영 대리인과 노동조합 안전 부서장에게 통보한다.

5.2.4 안전하지 않다고 생각하거나 우려스러운 작업을 중지하려는 근로자에 대하여 어떤 보복조치가 있어서는 안된다.

5.2.5 작업중지가 비조합원에 의해 제기된 경우에도 조합원에게 영향을 미치는 경우 노동조합 안전담당자에게 알린다.

5.3 안전관리자와 노동조합 안전담당자: 다음 사항을 담당한다.

5.3.1 안전 문제 및 우려사항을 해결하기 위하여 근로자, 감독 및 관리를 지원한다.

5.3.2 근로자가 해결되지 않은 문제로 연락을 했을 때 즉시 이 문제를 해결하기 위해 경영진에게 보고한다.

5.3.3 작업중지관련 해결 방안이 신고자의 교대 근무후 또는 부재중 완료되었을 때는 작업중지에 영향을 받는 근로자와 해결 방안에 대하여 논의한다.

5.3.4 작업중지의 해결 방안을 찾는데 익명으로 참여하고자 하는 근로장의 대리인으로 활동하여야 한다.

## 6. 실행

6.1 효율적으로 즉시 실행한다

## 7. 절차

7.1 근로자가 작업과 환경이 다음과 같이 불안전하다고 믿는다면 작업을 중지한다.

7.1.1 자신, 동료, 계약 직원, 대중이 위험에 처한 상태에 처해있다.

7.1.2 현 상황이 안전 활동에 부정적인 영향을 미치고 설비에 피해를 준다.

7.1.3 현 상황이 규제 기준을 초과한 방사선 또는 화학물질 누출 등의 유해위험요인이

근로자에게 노출된다.

7.1.4 작업 지시를 명확히 하게 하고 추가적인 관리를 제안할 경우

7.2 작업이 안전한 상태에서 진행되는지 확인하고 근로자가 작업을 중지하고자 할 때 감독 및 경영층, 영향을 받는 근로자에게 즉시 통보한다.

7.3 관리자 및 감독자는 작업을 중지한 근로자가 제기한 모든 문제를 해결한다.

7.3.1 작업중지를 제기한 개인 또는 적절한 개인이 없을 경우 근로자측 안전 담당자에게 연락하여 제안된 조치 및 해결 방안에 대하여 상호 합의토록 한 후 작업 복귀를 진행한다.

7.3.2 작업재개 전에 모든 시정조치 및 보완조치가 시행되었는지 확인하고 작업중지관련 일지, 보고, 추적관리, 해결방안 등이 문서화 되었는지 확인한다.

7.3.3 수급인의 작업중지가 계약서상의 작업중지 기준을 충족할 경우 고위 경영진에게 보고한다.

7.4 작업중지가 근로자와 관리자 상호 합의하에 해결되지 않은 경우 작업중지는 그대로 유지되고 감독자는 안전 대리 경영인 및 노동조합 안전 대표에게 통보한다. 작업중지 해결은 작업 복귀에 필요한 조치 또는 해결방안을 제안하는 안전 대리 경영인 및 노동조합 안전 대표에게 있다.

7.5 안전 대리 경영인과 노동조합 안전 대표가 문제가 해결되었다고 상호 합의할 때 작업은 재개될 수 있다.

7.6 목표는 가장 낮은 계약 수준에서 문제를 해결하는 것이다.