

KOSHA GUIDE

G - 66 - 2011

외국인 근로자의 안전작업에 관한 지침

2011. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

○ 작성자 : 대한기계학회 서상호

○ 제·개정 경과

- 2011년 11월 산업안전일반분야 제정위원회 심의(제정)

○ 관련규격 및 자료

- Protecting migrant workers, HSE, 1999
- Safety Guide for Foreign Construction Laborers, 한국산업안전보건공단, 2010
- Safety Guide for Foreign Manufacturing Laborers, 한국산업안전보건공단, 2010
- 지역 외국인 근로자의 현황 및 문제점, 대구경북연구원, 2008

○ 관련법규·규칙·고시 등

- 산업안전보건법 제23조(안전조치)
- 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제17조(외국인근로자의 고용관리)

○ 기술지침의 적용 및 문의

이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈 페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2011년 12월 26일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

외국인 근로자의 안전작업에 관한 지침

1. 목 적

외국인 근로자들은 국내 적응의 어려움 등으로 인해 근로활동에 많은 애로를 겪을 수 있다. 이것은 외국인 근로자들의 작업환경에도 큰 영향을 미쳐 예기치 않은 사고를 유발시킬 수 있다. 이 지침은 외국인 근로자들의 고용 시 문제점과 그에 대한 대응방법을 제시하여 외국인 근로자의 작업적응도를 높이고 발생 가능한 안전사고를 사전에 예방하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 외국인 근로자를 고용하는 모든 사업장에 적용한다.

3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “외국인 근로자”라 함은 외국 국적의 근로자로서 영구 이주가 아닌 근로 활동을 위해 일정 기한 입국하여 국내의 작업장에서 일하는 근로자를 말한다.

(나) “외국인 근로자의 자격증”이라 함은 외국인 근로자가 모국에서 취득한 작업 관련 자격증으로서 국내에서 인정·사용될 수 있는 자격증을 말한다.

(다) “브레인스토밍(Brainstorming)”이라 함은 일정한 주제에 관하여 회의형식을 채택하고, 구성원의 자유로운 의견교환을 통해 아이디어를 모으고 문제 해결방안을 찾아내려는 방법을 말한다.

- (2) 기타 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은법 시행령, 같은법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙 및 관련고시에서 정하는 바에 의한다.

4. 외국인 근로자의 분류

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률에 제시되어 있는 외국인 근로자는 단순 노무제공형태의 근로자로 국한되며 대부분이 건설업, 제조업, 어업 등의 3D 업종에 종사하고 있다.

(1) 비전문취업 외국인 근로자

고용허가 또는 고용특례를 통해 합법적으로 국내 사업장에 취업하게 된 외국인 근로자로서 합법적으로 취업을 보장받고 국내 근로자처럼 노동관계법에 따라 임금과 복지 등에서 동등한 대우를 받는다.

(2) 연수취업 외국인 근로자

산업연수생으로 입국하여 1년 동안 연수한 자 중에서 일정한 기능시험에 합격한 외국인 근로자 또는 교육을 이수한 외국인 근로자로서 국내 근로자와 동등한 신분으로 연수업체에서 근무하는 근로자이다.

(3) 방문취업 외국인 근로자

재외동포들이 일정기간 취업 및 방문을 허가받고 국내 사업장에 취업하게 된 경우이며 국내 근로자와 동등한 대우를 받는 외국인 근로자이다.

5. 외국인 근로자가 있는 사업장에 대한 위험성 평가

외국인 근로자가 작업하는 작업장이 외국인 근로자가 작업하기에 적합한지에 대한 위험성 평가가 선행되어야 하고 위험성 평가 결과에 따라 정보제공, 안전교육 실시, 관리감독 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

5.1 위험성 평가의 목적

외국인 근로자들의 작업참여 시 잠재되어 있는 위험요인을 체계적으로 파악하여 위험의 크기를 평가한 후 허용범위를 벗어난 위험요인에 대해서는 개선을 통하여 산업재해를 예방하는 데 그 목적이 있다.

5.2 위험성 평가의 의의

- (1) 외국인 근로자들에게 발생가능한 안전사고 및 건강장해 사전 예방
- (2) 다양한 원인에 대한 발생 가능한 사고 및 재해 예측
- (3) 외국인 근로자들에 대한 효율적인 안전관리를 가능하게 함

5.3 위험성 평가의 시기

외국인 근로자를 고용하여 작업에 참여시키는 각 단계에서 실시한다.

- (1) 새로운 작업 시작 전
- (2) 작업 내용 변경 시
- (3) 작업 공정에 대한 위험성을 정기적으로 검토할 경우
- (4) 사고 및 재해가 발생할 경우

5.4 위험성 평가 시 주의사항

- (1) 위험성 평가가 사업장 내 모든 위험요인에 대하여 이루어지기 위하여 사전에 외국인 근로자의 특성을 고려한 평가대상 목록을 확정하고 각 대상에

대한 불안전한 상태, 불안전한 행동, 관리적인 사항 등에 대한 평가를 하여야 한다.

- (2) 평가팀 구성 시 해당 작업 공정 관리자뿐만 아니라 현장에서 위험에 직접 노출된 외국인 근로자가 함께 참여하여야 한다.
- (3) 위험요인 파악은 팀원의 브레인스토밍 방식으로 진행되 특히 위험에 직접 노출된 현장 근로자의 경험을 반영할 수 있도록 한다. 이때 외국인 근로자가 자신의 경험 및 의사전달을 명확하고 자유롭게 하는데 한계가 있으므로 통역자를 배석시키도록 한다.
- (4) 위험도 계산에 필요한 발생빈도와 발생강도 및 허용할 수 있는 위험수준을 사업장의 규모, 업종 특성, 외국인 근로자의 언어 및 문화적 특성 등을 고려하여 사전에 정하여야 한다.
- (5) 위험성 평가를 할 때에는 조직이 보유하고 있는 외국인 근로자 관련 위험에 대한 모든 정보를 평가자들에게 제공하여야 하며 평가를 위한 정보가 부족할 때는 전문가의 조언과 외국인 근로자를 고용하고 있는 타 작업장으로부터 정보를 받도록 한다.
- (6) 위험 감소대책은 외국인 근로자 고용에 따른 기술적 및 경제적 사항을 고려하여 합리적으로 실행 가능하도록 한다.

5.5 위험성 평가 절차

(1) 1단계 - 평가대상작업 선정

- (가) 평가대상 작업 선정 시 외국인 근로자의 연령, 숙련도, 작업 경험 등을 고려하여야 한다.
- (나) 작업공정 흐름도에 따라 평가대상 작업이 결정되면 평가대상 및 범위를 확정한다.

(다) 외국인 근로자에게 직접적으로 미칠 수 있는 안전보건에 대한 위험정보를 사전에 파악하여야 한다.

(2) 2단계 - 외국인 근로자에게 발생할 수 있는 위험요인의 도출

(가) 외국인 근로자의 불안전한 행동으로 인한 위험요인

(나) 사용 자재 및 물질에 의한 위험요인

(다) 작업방법에 의한 위험요인

(라) 사용기계·기구에 의한 위험요인

(3) 3단계 - 위험도 계산

2단계에서 파악된 작업의 위험요인에 대하여 그 위험요인이 외국인 근로자에 의한 사고로 발전할 수 있는 발생빈도와 발생강도를 정하고 양자를 조합하여 위험도 계산

(4) 4단계 - 위험성 평가

(가) 3단계에서 행한 위험요인별 위험도 계산에 따라 위험성 등급을 평가

(나) 평가된 위험성에 따라 외국인 근로자가 실행할 작업의 위험성 등급과 관리기준을 정함

(5) 5단계 - 개선대책 수립

(가) 위험의 정도가 중대한 위험에 대해서는 외국인 근로자에 대한 사전 교육 강화 등 구체적 위험 감소대책을 수립하고 조치를 취해야 함

(나) 위험요인별로 위험감소대책은 현재의 안전대책을 고려하여 수립

- (다) 위험요인별로 개선대책을 시행할 경우 위험수준이 어느 정도 감소하는지 개선하고 일정기간 동안 외국인 근로자로 하여금 작업을 수행하게 한 후 위험성 평가 실시

5.6 위험성 평가 결과의 타당성 검토

5단계까지 위험성 평가해서 얻어진 위험 감소대책의 실효성에 대하여 다음 사항을 고려하여 최종적으로 검토해야 한다.

- (1) 위험 감소대책이 외국인 근로자가 작업 실행 시 겪는 기술적 난이도를 고려했는지 여부
- (2) 외국인 근로자가 합리적으로 실행 가능한 낮은 위험 수준으로 고려했는지 여부
- (3) 실행우선 순위가 적절한지 여부
- (4) 새로운 위험이 발생하지 않는지 여부
- (5) 대책 실행 후 외국인 근로자에게 실제로 위험이 감소되었는지 여부

5.7 위험성평가 결과의 모니터링

- (1) 각 작업별 외국인 근로자에게 발생 가능한 중요한 유해위험은 기록하고 등록된 위험에 대해서는 항상 주의 깊게 관리를 하여야 한다.
- (2) 위험 감소대책을 포함한 위험성 평가결과는 외국인 근로자에게 상세히 공지하여 더 이상의 감소대책이 없는 잠재 위험요인에 대하여 위험인식을 같이 하도록 한다.
- (3) 위험 감소대책을 실행한 후 재해감소에 대한 모니터링을 주기적으로 실시하고 평가하여야 한다.

6. 외국인 근로자 채용 시 주요 문제와 대응방안

6.1 의사소통

외국인 근로자는 우리의 문화와 언어에 익숙하지 않아 작업수행에 많은 애로를 겪을 수 있다.

(1) 문제점

(가) 안전보건에 관한 교육 또는 지침 사항을 이해하지 못할 수도 있다.

(나) 동료 근로자의 수신호 또는 긴급상황 시 신속한 의사전달을 잘못 이해할 수 있다.

(다) 관리감독자와의 원활한 의사소통이 어려울 수 있다.

(라) 타 국가 출신 외국인 근로자들 사이에서도 의사소통에 어려움을 겪을 수 있다.

(2) 대응방안

(가) 외국인 근로자가 알고 있어야 할 주요사항은 근로자의 모국어 및 영어 등 외국인 근로자들이 쉽게 이해할 수 있는 언어로 작성하여 비치 및 게시하여야 한다.

(나) 적절한 교육을 통해 주요 의사전달 표시 및 작업 지시사항 등에 익숙하도록 한다. 이 때 다양한 영상자료를 활용할 수 있다.

(다) 평소 외국인 근로자와 내국인 근로자 또는 외국인 근로자 간의 친밀한 분위기를 조성함으로써 의사전달에 익숙하도록 한다.

(라) 외국인 근로자의 모국어 또는 영어에 익숙한 관리감독자를 배치하여 의사소통과 문화에 대한 적응력을 높인다.

6.2 환경 적응

외국인 근로자들은 한국문화 및 주변 환경에 익숙하지 못한 상태에서 작업장에 곧 바로 고용되어 일하는 경우가 많은데 이런 경우 그들은 작업환경에 매우 낯설게 된다. 특히 작업에 대한 경험이 부족하거나 근로자의 연령이 낮을 경우 작업위험에 노출될 확률이 높다.

(1) 문제점

(가) 작업장 내 잠재적 위험요소들을 잘 인식하지 못할 수 있다.

(나) 작업 장비 사용에 대한 매뉴얼을 명확히 이해하지 못할 수도 있다.

(다) 수시로 변하는 작업환경에 잘 적응하지 못할 수도 있다.

(2) 대응방안

(가) 외국인 근로자가 작업에 참여하기 전에 충분한 교육을 통해 작업장 및 작업환경 그리고 작업내용에 대해 숙지하도록 교육한다.

(나) 외국인 근로자가 쉽게 이해할 수 있는 언어로 된 작업설명서 또는 매뉴얼을 배포한다.

(다) 외국인 근로자 전담 감독관을 배치하여 정기적인 상담을 통해 그들의 애로사항을 점검하고 해결방안을 모색한다.

6.3 작업능력

외국인 근로자가 작업 실행에 대한 적절한 능력을 지니고 있는 것은 중요하며 필요 시 공인된 해당 자격증을 소지하도록 하여야 한다.

(1) 문제점

(가) 외국인 근로자가 작업 능력이 없거나 미숙할 경우 작업효율 저하는 물론 전체 작업진행에 지장을 줄 수 있다.

(나) 요구되는 해당 자격증 미소지 시 작업위험도는 물론 생산된 제품의 품질이 낮아질 수 있다.

(2) 대응방안

(가) 외국인 근로자 고용 시 작업능력에 대한 다양한 점검을 실시하고 필요 시 공인된 자격증을 요구한다.

(나) 정기적인 교육 및 평가를 통해 작업능력을 향상시킨다.

6.4 문화 적응

현지 문화에 대한 적응성을 높이는 것은 외국인 근로자의 안전보건에 중요하다.

(1) 문제점

(가) 출신국가 및 종교에 따른 음식, 의복, 관습 등에서의 독특성으로 인해 외국인 근로자는 건강 및 작업수행에 지장을 받을 수 있다.

(나) 문화적인 관념의 차이에 따라 연장자 우대, 상사에 대한 절대적 복종 등의 국내 관례와 마찰을 빚을 수 있다.

(다) 해고 또는 불이익에 대한 염려로 자신의 안전보건에 대한 정확한 상태를 사업주에 보고하지 않거나 위험요소를 무시하는 경향이 있을 수 있다.

(2) 대응방안

(가) 외국인 근로자들이 사소한 사고 또는 위험요소는 물론 자신의 건강 등에 대해 즉각적으로 보고해야 할 의무가 있음을 숙지시킨다.

(나) 작업상의 사고위험과 건강에 대한 1차적인 책임이 자신에게 있음을 인지시킨다.

(다) 관리감독자를 통해 문화적 또는 관례적 차이점을 알리고 이를 이해시킨다.

6.5 차별대우

(1) 문제점

외국인 근로자에 대한 차별은 편견과 이해부족에서 기인한다. 따라서 이러한 차별은 사업주와 외국인 근로자 또는 외국인 근로자와 내국인 근로자 사이에 불필요한 마찰과 갈등을 유발하고 작업장 내 작업효율을 저하시킬 수 있다.

(2) 대응방안

사전에 내국인 근로자들에게 외국인 근로자에 대한 객관적인 정보를 제공하고 차별의 부당성을 이해시키며, 외국인 근로자와의 정기적인 교제시간을 마련하여 상호 이해의 폭과 친밀도를 높일 수 있는 기회를 제공하여야 한다.

7. 외국인 근로자 근무 시의 문제와 대응방안

많은 외국인 근로자들이 열악한 근무환경의 영세업체에서 일하고 있고, 이로 인해 여러 가지 사고가 끊이지 않고 있다. 특히, 불법체류자인 경우 법적 보호를 받지 못해 그 심각성이 가중되고 있다.

(1) 문제점

(가) 의사소통 문제

대부분의 외국인 근로자가 어려움을 느끼고 있는 부분으로 통역 등 한국어에 서투른 외국인 근로자에 대한 배려가 소홀 할 경우 의사소통에 문제를 야기하여 사고의 위험이 커질 수 있다.

(나) 열악한 환경 속에서 고강도, 장시간 노동

많은 외국인 근로자들이 근골격계질환을 겪고 있다. 열악한 근로조건 속에서 높은 노동강도는 특수 질환을 유발한다. 특히 소화기 계통문제를 많이 겪고 있는데, 예를 들어 주야간 2교대 근무로 인한 불규칙한 식사시간은 그 발병률을 높이고 있다.

(다) 한국 사회에 대한 부적응으로 인한 스트레스

한국 문화에 익숙하지 못하여 오해를 사거나 불편함을 느끼는 외국인 근로자가 많다. 이는 외국인 근로자의 심적 스트레스로 이어지며 근로 시 업무효율을 떨어뜨리고 재해를 유발하는 원인이 된다.

(2) 대응방안

(가) 의사소통 문제

사업주는 외국인 근로자에 대해 적절한 교육 프로그램을 제공해야 하며 외국인 근로자에 대해 회사와 동료 근로자 모두가 관심을 가지고 배려하여야 한다.

(나) 열악한 환경 속에서 고강도, 장시간 노동

사업주는 외국인 근로자에 대해 충분한 휴식시간을 제공하도록 하여야 하며 정기적으로 건강검진을 하도록 배려하여야 한다.

(다) 한국 사회에 대한 부적응으로 인한 스트레스

사업주는 한국문화에 대한 교육을 제공하여야 하며 동료 근로자들의 친절한 배려와 관심이 필요하다.

8. 외국인 근로자의 관리 방안

(1) 교육

교육 시에는 자료를 배포하여 근로자들이 미리 그 내용을 숙지하도록 하고, 교육자료 내용을 영상 자료화 하여 필요 시 언제든지 근로자들이 볼 수 있도록 비치하는 것이 바람직하다.

(2) 정보

외국인 근로자들은 작업장 환경과 작업절차 및 내용 등 필요한 정보를 숙지하도록 하여 안전하게 작업을 수행할 수 있도록 하여야 한다.

(3) 관리감독

외국인 근로자 관리에 관한 경험과 능력을 갖춘 관리감독자가 이들의 애로사항과 필요사항을 수시로 청취하고, 적절히 관리감독 하여야 한다.

(4) 상담

정기적인 상담을 통하여 외국인 근로자의 건강을 점검하고, 그들이 직면하고 있는 작업상의 어려움과 위험요소를 점검하여 그에 대한 적절한 조치를 취해야 한다.