

KOSHA GUIDE

G - 65 - 2011

장애인 근로자의 안전작업에 관한 지침

2011. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

○ 작성자 : 대한기계학회 서상호

○ 제·개정 경과

- 2011년 11월 산업안전일반분야 제정위원회 심의(제정)

○ 관련규격 및 자료

- Health and safety for disabled people and their employers, HSE, 2007
- Ensuring the health and safety of workers with disabilities, European Agency for Safety and Health at Work, 2004
- 직업재활개론, 강위영 외 7인, 2009

○ 관련법규·규칙·고시 등

- 산업안전보건법 제23조(안전조치)
- 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제10조(차별금지)
- 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조(정당한 편의제공 의무)

○ 기술지침의 적용 및 문의

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

공표일자 : 2011년 12월 26일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

장애인 근로자의 안전작업에 관한 지침

1. 목 적

장애인 근로자는 작업장 내에서 일반 근로자에 비해 차별을 받을 수 있고, 무엇보다도 작업활동에 있어서도 안전을 보장 받지 못하는 경우가 있다. 따라서 장애인 근로자는 채용 시는 물론 고용 중에도 각별한 관심과 주의가 요구된다. 이 지침은 장애인 근로자가 직면할 수 있는 작업장 내 위험요소와 관리방안을 제시함으로써 장애인 근로자의 안전을 확보하는 것을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 장애인 근로자를 고용하는 모든 사업장에 적용한다.

3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “유창성 장애”란 말을 하는데 있어 시기와 리듬이 부적당한 패턴으로 나타나는 장애를 말한다. 말더듬, 속화(성급하게 말하기), 신경성 유창성 장애가 이에 포함된다.

(나) “근이영양증”이란 골격근이 점차로 변성되고 위축되어 악화되어 가는 진행성, 불치성, 유전성 질환을 말한다. 이 질환은 중추신경계 또는 말초신경계와 연관 없이 골격근의 퇴화가 진행되어 근육의 약화, 구축, 변형을 보인다.

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

4. 장애의 종류 및 특징

(1) 지체장애

지체장애는 사람의 골격이나 근육, 신경 중 일부나 전체에 질병이나 외상을 입어 장애를 가질 때 운동장애의 형태로 그 증상이 영구적으로 나타나는 경우에 해당된다.

(2) 시각장애

시각장애란 눈의 기능에 문제가 있는 경우를 총칭하여 말하는 것으로 실명과 약시로 구분된다. 실명(맹)은 시력이 0인 자를 말하며 우리나라의 경우 교정시력이 0.05 이하인 경우가 이에 해당한다. 약시란 기본적인 일상생활을 불편한 대로 영위할 수는 있으나 시력이 저하되어 책에 쓰여 있는 보통 크기의 글자를 읽을 수 없는 상태를 의미하며 일반적으로 두 눈의 교정시력이 0.04이상 ~ 0.3미만인 자를 말한다.

(3) 청각장애

청각장애는 귀에서부터 뇌에 이르기까지 청각전달에 관여하는 기관 중 어느 부분에 이상이 생겨 소리를 듣지 못하거나 들은 소리의 뜻을 정확히 이해하지 못하는 장애를 말하며 정도에 따라 난청과 농으로 구분된다. 난청은 큰 소리로 말해야만 들리며 일상생활에 현저한 장애가 있는 상태이고, 농은 일상생활에서 청력을 사용할 수 없는 상태이다.

(4) 언어장애

언어장애는 선천적 또는 후천적 원인으로 의사소통 과정에 문제가 생겨 언어

습득과 발달에 지장을 초래하는 것으로 자신의 의사를 표현하는 음성과 조음기관에 이상이 있는 경우를 말한다. 언어장애에는 음성장애, 발음장애, 실어증, 유창성 장애 등이 있다.

(5) 지적장애

지능은 사람이 생각하고 사물을 판별하며 상황을 판단하는 등의 지적인 모든 일을 수행할 수 있는 능력을 말한다. 정신지체는 이러한 지능이 현저히 낮아서 일상생활과 사회적응에 어려움이 있는 경우이다.

5. 위험성 평가

5.1 위험성 평가의 목표

장애인 근로자가 작업장에서 안전을 확보할 수 있도록 예상되는 사고 위험요소를 사전에 평가한다.

5.2 위험성 평가의 내용

- (1) 작업 내용
- (2) 장애인 근로자의 장애 사항
- (3) 조명 등 작업환경
- (4) 기계·기구의 신체적 위험요소
- (5) 유해물질에 의한 폭로
- (6) 스트레스 등 심리적 위험요소
- (7) 필요한 정보와 교육

5.3 위험성 평가의 단계

- (1) 장애인 근로자 개인의 능력과 차이를 고려하여 작업 시 예상되는 위험요소를 확인한다.
- (2) 사고의 가능성이 있는 장애인 근로자와 그 유형을 결정한다.
- (3) 위험 정도를 평가한다.
- (4) 기존 예방책과 보완이 필요한 조치를 결정한다.
- (5) 위험성 평가 결과에 따른 작업과정과 작업환경, 작업장비 등에 대한 조치를 취한다.
- (6) 밝혀진 위험요소를 기록하고, 그에 상응하는 조치를 취한다.
- (7) 해당 근로자들과의 상담을 실시한다.
- (8) 정기적인 위험성 평가와 점검을 실시한다.

6. 사업주의 관리방안

- (1) 사업주는 장애를 가진 근로자의 건강상태를 점검하고 그들의 작업수행 능력에 따라서 적절한 근로조건의 작업부서에 배치한다.
- (2) 장애인 근로자에게 불필요한 기준들은 제고되어야 한다.
- (3) 장애인 근로자가 그들의 장애 상태를 구체적으로 드러낼 것을 요구해서는 안 된다.
- (4) 필요 시 장애인 근로자의 의무 일부를 면하게 한다.
- (5) 장애인 근로자에게 적절한 근로시간을 근로자와 합의하여 정한다.

- (6) 장애인 근로자 및 그와 함께 일하는 동료 근로자에게 적절한 교육 프로그램을 제공한다.
- (7) 장애인 근로자들과의 의사전달 효과를 강화하기 위한 시청각 자료 또는 도구를 사용한다.
- (8) 필요 시 장애인 근로자에게 대체 작업을 마련해 준다.
- (9) 위험요소를 확인하여 집중적으로 관리하여야 한다.
- (10) 장애인 근로자에게 비우호적 태도 또는 적대감을 표시하거나 모욕감을 주고 심지어 폭행을 하는 일은 없도록 한다.
- (11) 장애인 근로자에 대한 선입견을 피하고, 작업내용과 장애상태의 관계를 고려해야 한다.
- (12) 위험평가 시 장애인 근로자를 참여시켜 그들의 견해를 반영하도록 한다.
- (13) 필요 시 전문가와 상담을 실시한다.
- (14) 작업환경 및 내용에 대해 재검토한다.

7. 장애 유형별 고려사항

7.1 지체장애

- (1) 기본적으로 이동의 장애를 지닌다.
- (2) 장애 정도에 따라 활동에 제한이 있을 수 있지만 계속 사용하는 근육은 정상적인 기능을 한다.
- (3) 소아마비의 경우에는 심하게 체력을 요하는 직종은 피하는 것이 좋다.

- (4) 척수손상 장애인은 비육체 활동에 국한되는 업무를 해야 하므로 교육수준이 향상되도록 하여야 한다.
- (5) 척수손상 장애인의 경우에는 출퇴근에 필요한 교통수단의 배려가 필요하고 기능상실에 따른 장기능 결함 및 방광장애를 고려해야 한다.
- (6) 사지마비 장애인과 하반신 마비 장애인의 경우 체온조절에 어려움이 있으므로 작업장의 온도에 대한 고려가 필요하다.
- (7) 근이영양증 장애인은 인지기술과 의사소통 기술이 손상되지 않으므로 가벼운 좌식 작업이 적합하다.
- (8) 정형외과적 장애(사지절단)를 가진 경우에는 기능적 제약을 고려해야 하며 이와 동시에 심리적인 문제도 동시에 고려해야 한다.
- (9) 관절염 장애인의 경우에는 관절의 손상정도, 교정수술, 보조기기의 적응, 심리적 안정 증을 고려해야 한다.

7.2 시각장애

- (1) 시각장애인의 잔존감각을 개발하면 감각 민감성을 활용할 수 있다.
- (2) 약간의 집중이나 특별한 배려를 하면 비장애인처럼 많은 일을 할 수 있다.
- (3) 시각장애인 중 약시인은 맹인에 비해 보조기구의 도움을 받으면 작업 시 특별한 제한이 없다.
- (4) 근로자 개인이 좋은 방향감각을 개발하고 다른 감각기관을 최대한 이용할 수 있도록 배려가 필요하다.

7.3 청각장애

- (1) 타인과의 의사소통이 어렵다.
- (2) 청각장애인은 비교적 시각에 의존하기 때문에 비장애인보다 더 나은 조명
이 필요하다.
- (3) 청각장애인 중에는 소음이 그들의 진동감각을 악화시키기 때문에 소음이
심한 환경에서 일하면 불편함을 느끼게 된다.
- (4) 보청기를 사용하는 근로자를 위해 실내음향을 고려해야 한다.

7.4 언어장애

- (1) 청각장애인과 동일한 직업적 특성을 가진다.
- (2) 자아개념과 욕구에 대한 인내력이 부족하기 쉽고 타인과의 대인관계에서
불안을 느끼기 쉽다.

7.5 지적장애

- (1) 지적장애인이 습득할 수 있는 기술의 수는 제한되어 있으므로 꼭 필요한
기술만 가르쳐야 할 필요가 있다.
- (2) 지적장애인은 복잡한 기술을 배우기가 어렵다.
- (3) 지적장애인은 기술습득을 위한 시간의 양과 연습횟수에서 일반인과 차이를
보인다.
- (4) 지적장애인은 일반인에 비해서 일정한 시간이 지남에 따라 습득한 기술을
잊어버리는 비율이 높고 잊어버린 기술을 원래의 수준으로 회복하는데 걸
리는 시간도 길다.

(5) 지적장애인은 일반인에 비하여 학습의 전이 및 일반화의 정도가 떨어진다.

(6) 지적장애인은 배운 지식을 종합하여 사용하는 것이 힘든 경우가 있다.

<사례 연구 1>

1. 상황

8년 동안 공장에서 일해 왔던 A씨는 교통사고의 후유증으로 간질병을 갖게 되었고, 때때로 발작증상을 보였다. A씨는 이러한 자신의 상태를 관리자와 동료들에게 알렸고, 또 자신이 식사와 수면 등 일상생활을 어떻게 하고 있는지 그리고 어떤 치료를 받고 있는지에 대해서도 상세히 설명했다.

2. 조치 사항

이에 대해 공장관리자는 A씨가 작업에 참여할 경우 발생할 수 있는 위험요소와 A씨의 어려움을 평가한 후 다음과 같은 적절한 조치를 취했다.

- (1) 간질 증상을 악화시킬 가능성이 있는 소음 및 먼지 등을 막기 위해 귀 덮개 등의 개인보호구를 지급하고 환기시설을 개선하였다.
- (2) 공장에서의 근로 시간을 줄여주고 근무 중에도 적절한 휴식시간을 가질 수 있도록 했으며 정기적인 치료를 받을 수 있도록 시간을 내주었다.
- (3) 회사측에서는 공장관리자에게 A씨의 상태를 주의 깊게 관찰하도록 하고, 그를 도울 수 있는 동료를 지정해 주었다.

이러한 회사측의 배려는 A씨의 상태가 완전히 회복될 때까지 계속될 것이다.

<사례 연구 2>

1. 상황

10년 동안 은행에서 일해온 30대 후반의 B씨는 가정불화로 인해 심한 우울증 증세를 보여 수면부족과 근로 집중력 장애를 겪어 왔다. B씨는 자신의 심리적·정신적 건강상태를 관리자 및 동료들에게 알리고 도움을 요청하였다.

2. 조치 사항

관리자는 B씨를 전문 상담사에게 보내 B씨의 상태를 정확히 평가하고 회복방법을 강구하였다.

- (1) 관리자는 집중력이 많이 필요로 하지 않은 한직으로 근로 배치를 바꿔 주었다.
- (2) 정기적으로 전문 상담을 받도록 했으며 필요시 의료기관의 치료를 받을 수 있도록 지원해 주었다.
- (3) 휴가 기간을 정하는데 있어 우선적으로 배려하였다.
- (4) 동료들로 하여금 가능한 직장 내에서 활기찬 분위기를 조성해 주도록 하였다.

이러한 회사와 동료들의 배려는 B씨의 상태가 정상으로 되돌아올 때까지 계속되었다.