2011년 3월 11일

덴마크 정부(덴마크자유당과 보수국민당),
사민당, 덴마크국민당 및 사회자유당 간 협정

2020년을 향한 작업환경 활동 전략

덴마크의 모든 작업장은 안전하고, 안정되고 또한 위생적이어야 한다. 우리 모두는 안전하고 건강한 작업환경을 확보하는데 지대한 관심이 있다. 기업은 생산성과 채용 면에서 이익을 원하고, 근로자는 건강하고 활기찬 작업환경을 추구하는 입장에 있다.

안전하고 건강한 작업환경은 병결수를 줄일 뿐만 아니라, 사람들이 노동시장에 더 오래 머물도록 한다는 많은 증거가 있다. 따라서 작업환경 조성활동은 덴마크 노동시장을 강화하는데 기여할 수 있다. 이러한 활동은 지속가능한 복지를 향한 성장을 꾀하는 데 도움이 될 것이다.

이러한 이유로, 덴마크 정부(덴마크자유당과 보수국민당), 사민당, 덴마크국민당 및 사회자유당은 2020년을 향한 대망의 다자간 작업환경 조성활동 전략 체결에 합의하였다.

협정주체는 작업환경 조성활동을 위한 일련의 목표와 우선순위를 정하고, 그러한 활동을 19가지의 이니셔티브를 통해서 지원하기로 합의하였다. 근로자의 안전과 건강을 증진하고, 병결을 최소화하며, 그와 동시에 근로자들이 더 오래 일할 수 있는 작업환경을 조성하는 데에 그 목적을 두었다.

덴마크 노동환경당국의 감독은 기업이 작업환경 개선 목적을 달성하는데 매우 중요한 과정이다. 협정주체는 2단계의 위험성기반 검사 원칙을 도입하기로 합의하였다. 사회심리적(정신적)인 작업환경을 포함하여 작업환경 쪽에 문제가 많은 기업으로 검사가 집중될 것이며, 이러한 기업은 검사 회수가 증가할 것이다. 덴마크 노동환경당국은 전일종사 노동자(FTE) 수가 2인 이상인 기업에 대해서는 2012년~2019년 사이에 적어도 한 번은 현장을 방문할 예정이다. 같은 기간 중, 전일종사 노동자수가 1명 내지 1.9명인 기업은 그 절반 정도로 검사를 받을 것이다.

협정주체는 심리사회적인 극도의 피로와 스트레스가 안전보건 상 중대한 문제이며,

장래에도 이런 심각성이 지속될 징후가 있다는데 동의한다. 그러므로 심리사회적 작업환경에 관심을 높일 필요가 있다. 결론적으로, 심리사회적 노동환경은 본 전략의 핵심영역 중 하나이며, 위험성기반 감독은 이 분야에 집중될 것이다. 협정주체는 또한 기업이 심리사회적 노동환경에 관심을 두도록 독려하는 것이 중요하다는데 동의한다. 나아가, 협정주체는 덴마크 노동환경당국이 사회적 파트너들과 협력하여 기업이 작업환경 관련 문제를 파악하여 이를 해결할 수 있는 방법을 찾기로 하였다.

양질의 작업환경은 일차적으로는 기업차원에서 조성되므로, 기업이 작업환경에 관심을 갖는 것이 중요하다. 따라서 협정주체는 기업이 2010년 10월에 발효된 안전보건법 사업장 조직에 관한 새로운 규정을 받아들이고, 경영전략과 일상 활동 속에서 안전보건을 핵심 사항으로 확립하여 전사적으로 안전하고 건강한 작업환경을 확보하는 것이 매우 중요하다고 믿는다.

대부분의 기업이 양질의 작업환경을 바라고 있으므로, OSH와 기업의 대화는 좋은 결과로 이어질 수 있다. 덴마크 노동환경당국이 기업을 위한 건설적인 대화 파트너 역할을 해야 한다. 덴마크 노동환경당국은 안전하고 건강한 작업환경을 확립하고 유지하는 방법에 대해 광범위한 지식을 보유하고 있다. 기업은 적극적이고 건설적인 대화를 통해 이러한 지식을 활용할 수 있을 것이다.

협정주체는 건설적인 대화를 위해서는 기업이 덴마크 노동환경당국의 현장 방문을 유용하며 적절한 활동으로 받아들이는 것이 중요하다고 보았다. 따라서 덴마크 노동환경당국은 사소한 사안들은 문제 삼지 않을 것이며, 본 협정으로 앞으로 사소하고 중요하지 않는 위반사항은 개선통지에 포함하지 않는다는 '최소허용한계'를 원칙을 확립한다.

작업환경을 소홀히 하는 기업은 중하게 처벌받을 것이며, 작업환경 규정 위반에 대해서는 충분한 과태료를 부과하여 규정이 효과를 발휘할 수 있도록 할 것이다. 이러한 이유로, 협정주체는 과태료에 차등을 두기로 하였다. 어떤 경우에도 현행보다 낮은 과태료가 부과되는 일은 없을 것이며, 대기업은 소기업보다 더 중하게 부과될 것이다.

현행 안전보건 지도 체계에 대한 외부 평가결과와 덴마크 노동환경당국의 경험에 기초하여, 협정주체는 안전보건 지도 체계를 간소화하여 기업의 이해도를 높이고 작업환경을 크게 개선해 나가도록하기로 합의했다. 나아가, 공인 안전보건 지도사의 자격요건도 강화할 것이다. 또한, 기업에 지도가 필요한 영역에 대해서는 새로운 형식의 지도 통보 방안을 개발하기 위해서 덴마크 노동환경당국과 사회적 파트너들로 구성된 노동환경위원회에서 논의가 시작되었다. 협정주체는 이러한 논의에 대한

간략한 보고를 받은 후 안전보건 지도체계를 수정 여부를 결정하게 된다.

또한 협정주체는 작은 기업일수록 근로자를 위한 양질의 작업환경을 확보하는 최선의 방책에 대해 더 나은 지도를 받을 수 있는 기회가 더 많아야 한다고 믿는다. 덴마크의 수많은 우량 소기업이 산업안전보건에 관한 방대한 규정과 정보자료를 이해하는데 어려움을 겪는 일이 비일비재하다.

본 협정은 2004년 작업환경 협정과 2006년 작업환경 개선에 관한 개정 협정의 후속 조치이다. 이니셔티브에 대한 주기적인 평가와 효과 측정이 이루어질 것이고, 협정주체는 개정 필요성에 대해 주기적으로 평가한다.

협정의 구체적 목표와 19가지의 이니셔티브를 아래에 기술한다.

2020 작업환경 조성활동의 목표와 우선순위

협정주체는 2020 작업환경 조성활동의 일환으로 다음의 작업환경 문제에 집중하고자 한다.

- 작업중 사고
- 심리사회적 노동환경
- 근골격계 장애

이 세 영역에서 발생하는 문제는 심각한 건강문제, 장기 병결, 조기퇴직으로 이어지는 근로불능으로 이어진다. 그 결과 개인과 가족의 삶이 무너지고 사회 전체적으로 큰 손실을 초래할 수 있다.

2020년 작업환경 목표를 아래와 같이 합의하였다.

- 근로자수에 비례하여 중대 산업재해 발생률을 25% 감소시킨다.
- 심리사회적으로 과부하 상태인 근로자 수를 20% 감소시킨다.
- 근로자 근골격계 장애 이환율을 20% 감소시킨다.

2012년 초부터 2020년 말까지 이러한 목표를 달성한다.

중요 작업환경 사안 진행상황은 주기적으로 모니터링한다. 2014년과 2017년에 노동환경위원회와 함께 중간평가를 실시하여 목표 달성률을 조사한다.

덴마크 노동환경당국을 비롯하여 노동환경위원회와 분야별 노동환경위원회 등 모든 노동 환경 이해관계자는 동원 가능한 모든 수단(감독, 캠페인, 정보 등)을 제공하여 목표를 달성할 수 있도록 해야 한다. 본 협정의 협정주체는 2012년부터 덴마크 노동환경당국과 사회적 파트너가 각각 핵심영역에서 시작한 이니셔티브 관련 활동에 협력하기로 하였다. 덴마크 노동환경당국의 규제자 역할과 참여 주체들의 자율성을 기반으로 한 정보교류를 통해 이러한 활동에 상호 협조한다.

산업재해, 심리사회적 노동환경, 근골격계 장애에 집중한다고 하여 다른 작업환경 문제들을 소홀히 해도 된다는 의미는 아니다. 기업은 그들이 각 사업장에서 부딪히는 구체적인 작업환경 문제를 해결하기 위한 노력을 지속해야 한다. 따라서 덴마크 노동환경당국과 다른 작업환경 이해관계자(예를 들어 부문별 노동환경위원회)가 그 외의 작업환경 문제와 관련한 이니셔티브를 시작하는 것 또한 적절하다고 할 수 있다.

2020년까지 작업환경 영역에서 이루어진 결실을 토대로 덴마크 노동환경당국과 다른 이해관계자들의 활동을 변경하는 것 또한 적절하다고 할 수 있다. 덴마크 노동환경당국 활동 변경 사항은 모두 본 협정주체에게 통보해야 한다.

나아가, 덴마크 노동환경당국이 검사를 실시할 때 모든 주요 안전보건 사안을 검사하며, 소음, 유해화학물질, 열악한 실내환경 등의 문제가 나타나는 기업은 계속하여 관리하기로 한다.

19가지 새로운 이니셔티브

이니셔티브 1: 안전보건 문제가 있는 기업에 대한 2단계의 위험성기반 검사

덴마크 노동환경당국이 실시하는 검사는 다양한 방식으로 진행된다. 선별, 극도의 피로와 기력 소진 위험이 있는 사업장 특별 검사, 건설현장 활동, 진정이나 사고 이후 검사가 있다. 2단계 위험성 기반 검사 전환은 선별과 후속 검사에만 적용된다.

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국의 검사 활동을 2단계의 위험성기반 검사로 전환한다. 즉, 심각한 안전보건 문제가 있다고 판단되는 기업은 현재보다 더 많은 검사를 받게 된다. 동시에, 전일종사 노동자수가 2명 이상인 기업은 모두 검사를 받게 될 것이다.

- 여기에서 기업이란 전일종사 노동자수(FTE)가 2명 이상인 생산단위를 의미한다. FTE가 1명에서 1.9명인 기업의 경우 그 중 약 절반 정도를 무작위로 선정하여 2단계 위험성기반 검사를 실시한다. 이에 더하여, 산업재해나 근로자의 진정이 들어온 기업은 근로자수에 상관없이 검사 대상이 될 수 있다.
- 덴마크 노동환경당국은 전일종사 노동자수 2명 이상인 기업에 대해 2012년부터 2019년 사이에 적어도 한번은 검사를 한다.
- 2013년부터 연 1회에 걸쳐, 덴마크 노동환경당국은 검사에 투입한 시간과 검사의 질이 안전보건 문제가 대두된 기업의 심리사회적인 작업환경 문제 이외 다양한 문제들을 찾아내기에 충분한지 조사한다. 그 결과는 협정주체에게 보고한다.
- 위험성기반 검사는 지수모형(index model)에 근거하여 진행한다. 지수모형에는 사업과 산업 본위의 다수의 매개변수가 들어간다. 이 변수를 종합하여 어떤 기업이 작업환경 문제가 있을 가능성이 큰 지 찾아낸다. 각 매개변수마다 점수가 부여되고, 총 점수가 높은 기업이 검사대상으로 선정된다. 이 순위에 대하여 협정주체에게 매년 보고가 이루어진다.
- 새로운 위험성기반 검사체제와 노동환경당국의 현 지출 한계를 감안하면 2012년 이후 첫 해에는 약 24,500건의 현장검사가 이루어질 것이다. 매년 이 중에 지수모형의 점수가 높은 기업 약 14,000개를 선정하고, 약 10,500개 기업은 임의추출조사 대상으로 선정한다. 즉 검사 중 약 55%는 위험성기반 검사를, 45%는 임의추출조사로 검사를 진행한다.
- 매년 FTE 1명에서 1.9명인 기업 중 약 2,500군데가 임의추출조사 대상이 될 것이다. 다시 말해, 이 집단에 속하는 기업의 약 절반이 2019년까지 검사 대상에 들어가게 된다. 이 임의추출조사 중 약 55%는 위험성기반 검사이며, 작업환경 문제가 있다고 추정된 기업을 대상으로 한다. 임의추출조사의 약 45%는 무작위로 선정될 것이다.
- 이 지수모형은 동적 모형이므로 작업환경이나 기업에 대한 새로운 지식 입수에 따라 주기적으로 개정될 수 있다. 이에 따라 2012년 말 덴마크 노동환경당국은 지수모형으로 심각한 안전보건 문제가 있는 기업 대상 위험성기반 검사를 할 수 있는지, 그리고 이 모형이 심리사회적 노동환경 문제가 있는 기업을 파악할 수 있는지에 대해 매년 평가하기로 하였다.
- 지수에서는 특히 심리사회적 노동환경이 두드러진다. 만일 현장 검사 중에 심리

사회적 노동환경에 대해 지적할 사항이 있었다면 해당 기업의 지수가 현저히 높아지므로 신규 검사를 받아야 할 것이다. 심리사회적 노동환경이 아닌 다른 작업환경 지적사항은 지표점수에 영향을 주지 않는다.

- 다른 업종에 비해 작업환경 위험성이 크게 나타나는 특정 업종이 있으므로, 기업은 해당 기업이 속한 업종 별 지수모형에 따라 점수를 받는다. 덴마크 노동환경당국은 개선통지 등에서 축적한 경험, 심리사회적 노동환경에 대한 지도, 산업재해, 국립노동환경연구소(NRCWE)의 연구에서 얻은 지식을 토대로 하고 있다. 우선순위가 높은 작업환경 문제는 다른 작업환경 문제보다 높은 지수를 부여한다.
- 한 명 이상의 근로자를 최초로 고용한 후 2년 동안 검사를 받지 않은 기업이나, 검사 후 오랜 시일이 지난 기업이 위험성기반 검사 대상이 될 가능성이 더 크다.
- 원칙적으로 덴마크 노동환경당국은 기업이 검사 전에 작업환경 관련한 문제들을 개선할 수 있는 기회를 갖도록, 검사 실시 1개월 내지 4개월 전에 기업 측에 연락을 한다. 단, 기업에 실제 검사일자를 통보하는 것은 아니며, 검사는 예고 없이 진행된다. 덴마크 노동환경당국은 기업의 부담을 덜고 관료주의에서 벗어나기 위해 한 번 방문으로 검사를 완수하는 것을 목표로 한다
- 덴마크 노동환경당국은 주요 업종별 작업환경 문제에 중점을 둔 자료를 개발하고 적절한 예방수단에 관한 정보를 제공할 것이다. 이러한 자료는 노동환경당국 웹사이트에서 구할 수 있다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 시행된다.

이니셔티브 2: 최소허용한계주의 원칙

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 면책 한계제도를 도입한다. 덴마크 노동환경당국은 사소하다고 볼 수 있는 작업환경 문제에 대해서는 개선통지를 내리지 않을 것이다. 노동환경당국이 사소한 사안에 대하여는 조치를 취하지 않으면, 기업은 당국이 근로자의 안전보건을 위해 내리는 개선통지를 보다 잘 이해하고 존중하리라 본다.
- 산업안전보건 문제 중 어떤 것을 사소한 것으로 볼지 판정할 때에는 여러 요소가 작용한다. 따라서 모든 형태의 사소한 문제를 일람한 목록은 작성 자체가 불가능하다. 그 대신, 덴마크 노동환경당국은 산업안전보건 문제가 사소한 사안인

지 또는 개선통지가 발부되어야 할 사안인지를 결정할 때 고려해야 할 (사안의) 성격, 범위, 심각성 및 중대성 등을 기술한 개괄적인 지침을 마련할 예정이다.

- 이런 지침에 대해서는 덴마크 노동환경위원회에 자문할 예정이다. 자문을 거친 지침은 공포 전에 협정주체에게 보고하고, 덴마크 노동환경당국은 지침을 기준으로 여기에서 나온 새로운 사실에 대해서는 사후 조사를 하고, 협정주체에게 제출해 합의점을 도출한다.
- 본 이니셔티브로 덴마크 노동환경법의 어느 조항을 개정할 필요는 없으며, 이 이니셔티브는 노동환경에 관한 현 조항 범위에서 시행이 된다. 결론적으로, 안전하고 건강한 작업환경을 위해 덴마크 기업에게 요구되는 조건에는 변함이 없을 것이다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 시행된다.

이니셔티브 3: 과태료의 차등제도

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 작업환경 규정 위반 과태료에 차등을 둔다. 과태료가 균등한 영향력을 갖도록 소기업보다 대기업에 더 큰 액수의 과태료를 부과한다. 과태료는 현행 액수보다 인하되지는 않을 것이다.
- 본 이니셔티브는 용접실 배기설비 미설치 등 특정한 작업수행과 관련한 부분을 위반(즉, 물적 위반)에 적용된다. 본 이니셔티브는 작업장 평가나 이러한 활동 조직 미비 등 기업의 작업환경 관련 조직이나 절차 관련한 위반(즉, 절차적 위반)에는 적용되지 않는다.
- 같은 형태의 위반에 대해 부과하는 과태료는 기업의 규모에 따라 달라질 것이다.
  - 덴마크 노동환경법을 위반한 직원 수 1~9인 규모의 소기업에는 기준 과태료를 부과한다.
  - 10인 이상 34인 이하의 중기업은 기준보다 50% 할증된 과태료를 부과한다(절차적 위반 제외).
  - 35인 이상 99인 이하의 대기업은 기준보다 75% 할증된 과태료를 부과한다(절차적 위반 제외).
  - 100인 이상의 초대기업은 기준보다 100% 할증된 과태료를 부과한다(절차적

위반 제외).

- 구체적인 사례 별로 법원에서 벌금액을 정할 것이다.
- 2012년 말부터 판결 수, 덴마크 노동환경당국이 부과한 과태료, 경찰로 제출한 기소의견, 미해결 형사사건을 소기업, 중기업, 대기업 및 초대기업에 부과한 과태료 건수와 함께 분석할 것이다. 개정이 필요한지를 평가한 의견과 함께 협정주체에게 이 분석결과를 제출한다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 시행된다.

이니셔티브 4: 기업 심층 대화

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국은 기업과의 대화를 강화할 것이다. 대화는 검사 방문 시 등 필요하면 언제라도 이루어질 것이다. 노동환경당국은 예방적 작업환경 조성활동을 지원하고 특정 작업환경 사안을 해결한다는 관점에서 기업의 작업환경 경험에 기초하여 대화하는데 중점을 둘 것이다.
- 이러한 대화가 관리와 개선통지를 대체하지는 않는다. 덴마크 노동환경당국은 기업이 노동환경법을 지나치게 위반한 경우 계속하여 개선통지명령을 내릴 것이다. 따라서 이 부분의 규제 요건이 완화된 것이 아니다. 단속을 대신하여 대화를 하는 것이 아니라, 기업이 스스로 작업환경 문제를 예방하고 해결하도록 촉진하기 위한 것이다.
- 전자식 자율솔루션과 덴마크 노동환경당국 웹사이트에 게재된 전자자료, 심리사회적 노동환경에 대한 노동환경당국 콜센터의 안내 또한 노동환경당국과 기업 간의 대화를 촉진하는데 활용할 것이다.
- 관련이 있다면 덴마크 노동환경당국은 기업이 건물의 석면제거 작업 등 작업환경 관련 투자를 하기 전에 노동환경당국의 확정신고를 받을 가능성이 있는지 사전에 알려 자원을 절약할 수 있도록 할 것이다. 이런 확정신고를 받게 되면 작업환경 개선 투자가 통지 내용대로 이루어지면 노동환경당국이 별도의 조건을 요구하지 않을 것임을 의미한다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 5: 심리사회적 노동환경에 주력

- 협정주체는 심리사회적 노동환경 영역에 많은 과제가 산적해 있다는 데에 의견이 모였다. 열악한 작업환경이 원인인 극도의 피로는 사회와 기업과 그러한 환경에 노출된 개인에게 중대한 문제이다. 극도의 피로는 노동력 손실을 초래하므로 미연에 방지해야 한다. 뿐만 아니라 양질의 작업환경을 유지하면 생산성 향상과 효율 증대 외에 근로자의 병결율을 줄여 기업에도 경제적으로 이익이다.
- 협정주체는 이 문제에 대한 기업의 접근방식을 찾는데 사회적 파트너가 중심이 되어야 한다고 의견을 모았다.
- 협정주체는 덴마크 노동환경당국과 사회적 파트너들이 심리사회적 노동환경 관련한 문제를 찾아내고 해결하는 방법을 개발해야 한다고 합의하였다. 이러한 노력은 기업이 심리사회적 노동환경 문제를 찾아내고 해결하는데 활용할 수 있는 작업장 평가(위험성 평가)를 포함한 방법과 도구 목록을 도출할 것이며, 기업의 심리사회적 노동환경 문제를 개선하기 위해 노동환경당국이 어떤 식으로 기업과 협력할 것인가에 대한 아이디어를 줄 것이다.
- 본 작업은 2012년 1월 1일부로 시작된다.

이니셔티브 6: 소기업에 대한 지원 확대

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 1인 이상 4인 이하의 기업에 대한 검사를 실시할 때, 덴마크 노동환경당국은 예를 들자면, 작업장 평가 활용법이나, 산업안전보건에 관한 연례회의 도입방법 등 기업의 OSH 이니셔티브와 관련하여 노동환경법 상 요구조건을 충족할 수 있도록 지침을 제공할 것이다.
- 비슷한 맥락에서, 덴마크 노동환경당국은 청의 지침에 있는 특정 사례를 조명하는 등 OSH 문제가 있다고 판단되는 소기업에게 조언을 제공할 것이다.

또한, 덴마크 노동환경당국은 부문별 조직 및 부문 노동환경위원회를 포함한 다른 적합한 이해관계자에게 더 많은 도움을 받을 수 있도록 소기업을 위탁할 것이다.

- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 7: 창업 기업을 위한 창업자 필수자료집

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국은 근로자를 고용한 창업 기업을 위한 작업환경에 관한 창업자 필수자료집 마련한다. 이 창업자 필수자료집은 기업에게 근로자가 있는 기업이 지켜야 할 노동환경법에서 정하는 요구조건을 안내한다. 예를 들어, 창업자 필수자료집은 작업장 평가를 해야 한다는 규정과 이를 이행하기 위하여 어디에서 도움을 받을 수 있는지에 대한 정보를 기업에 제공한다. 반드시 노동환경위원회 자문을 받아 창업자 필수자료집을 마련한다.
- 덴마크 노동환경당국이 해당 기업이 근로자를 고용했다는 사실을 확인하면 그 기업은 창업자 필수자료집을 받게 된다.
- 덴마크에서 임업, 농업, 묘목장, 건설업 분야에서 사업을 영위하는 외국기업에게는 비계 작업 시의 개인보호구와 개인 안전 등 검사 및 특정 작업환경에 관한 정보자료가 덴마크어, 리투아니아어, 폴란드어, 영어 및 독일어로 제공된다. 외국 기업의 덴마크 내 사업 영위와 관련한 작업환경이나 다른 사안에 대한 덴마크 규정에 대해서는 www.posting.dk 및 www.workindenmark.dk를 참조한다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 8: 안전보건 지도 체계 간소화

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 기존의 안전보건 지도 체계를 간소화한다. 즉, 기업에게 다음의 경우에만 지도통지를 내린다.
  - 덴마크 노동환경당국이 해결하기 어려운 복합적인 작업환경 문제를 확인했을 때
  - 덴마크 노동환경당국이 해결하기 어려운 중대한 작업환경 문제를 확인했을 때
  - 덴마크 노동환경당국이 어떤 기업이 조사가 필요한 심리사회적 노동환경 관련한 문제에 봉착할 수 있다고 판단했을 때

- 덴마크 노동환경당국이 작업환경 규정 위반건수가 5건 이상이라고 판정했을 때- 이른 바 다중 개선통지

다시 말해, 지도통지는 덴마크 노동환경당국이 어느 기업이 공인 안전보건 지도사의 자문을 받을 필요가 있다고 판단할 때 발부된다. 동일 판정은 개선통지를 한 건 발부한 것으로 계산한다. 해당 기업은 공인 안전보건 지도사 자문 지시 문서를 받게 된다.

- 반복 통지 시 기존의 지도 통지는 취소된다. 나아가, 중대한 문제로 발부된 지도 통지도 문제가 쉽게 해결될 수 있는 경우에도 취소된다. 이러한 형태의 지도통지는 공인 지도사가 제 역할을 하기 전에 기업이 스스로 문제를 해결하는 등 작업환경의 실질적인 개선을 촉진하지 못하는 사례가 종종 있었다. 이런 경우 지도통지가 본래 의도한 예방효과를 거두지 못했다.
- 덴마크 노동환경당국은 사회적 파트너들과 함께 앞에 언급한 지도통지 간소화와 절차 축소, 지도 서비스가 실제로 필요한 영역에 새로운 형태의 통지제도를 도입할 수 있는지에 대해 논의를 시작할 계획이다. 2011년 중반까지 이 논의를 마치고 그 결과는 협정주체에게 제출할 것이다.
- 지도 체계 간소화가 작업환경 규정 위반에 대해서 조치 없이 방치하겠다는 의미는 아니다. 예를 들어, 중대한 작업환경 문제가 적발되면 덴마크 노동환경당국은 예전처럼 개선통지, 금지명령 등을 발부하여 조치할 것이다. 그러나 앞으로는 일반적 통지를 발부하면서 지도통지를 자동으로 병과하는 일은 없을 것이다.
- 공인 안전보건지도사의 자격조건을 강화한다. 앞으로 지도사는 기업차원에서 이루어지는 작업환경 조성활동 경험을 더 쌓아야 한다. 이는 안전보건 지도의 질을 높이고 개별 기업에 실현 가능한 해결책을 제시하기 위해서다. 이렇게 함으로써 의무적으로 수행하는 지도의 질을 항상 보장할 수 있을 것이다.
- 본 이니셔티브는 늦어도 2012년 6월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 9: 미소체계(Smilely scheme¹⁾)의 개선

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

1) 역자 주: 덴마크 노동환경당국이 2005부터 2012년까지 7년간 기업의 안전보건 상태를 평가하여 4개 등급으로 구분하여 공표하고 검사의 자료로 활용하는 제도. 본래 2001년에 식품의 안정성 평가를 위해 도입되었다.

- 녹색미소(green smiley)에 유효기간을 두는 것으로 미소체계를 개정한다. 덴마크 노동환경당국이 어느 기업의 작업환경 핵심사항을 검사한 지 5년이 경과하면 녹색미소가 해제된다.
- 녹색미소가 해제되거나 해제가 임박한 기업은 덴마크 노동환경당국에 새로운 검사를 요청할 수 있다.
- 미소체계를 갖추지 않은 기업도 덴마크 노동환경당국에 연락하여 신규 검사를 요청할 수 있다.
- 덴마크 노동환경당국은 어느 정도 기업에 신규 검사가 필요한지와 이 검사에 소요되는 자원량을 모니터링 할 것이다. 검사 요청 건수는 미소체계의 평가에 포함된다. 이 평가는 늦어도 2013년까지 시행된다.
- 황색미소(yellow smiley)와 적색미소(red smiley)는 현행처럼 기업이 판정사항을 이행하면 덴마크 노동환경당국 웹사이트에서 삭제된다. 그러나 미소체계 자체는 적어도 6개월 동안 덴마크 웹사이트에 게재된다. 작업환경 관련한 핵심사항에 대해서 지난 5년 내에 덴마크 노동환경당국으로부터 검사를 받은 기업은 녹색미소를 받게 된다.
- 협정주체는 미소체계를 늦어도 2013년까지 평가하는데 동의한다.

이니셔티브 10: 기업차원의 안전보건 조직의 경험 분석

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 2010년 봄, 덴마크 의회는 기업의 안전보건 활동 협력에 대한 새로운 법을 통과시켰다. 새 법은 기업의 안전보건 활동을 증진하기 위한 것이다. 협정주체는 새 법이 의도한 효과를 내야 하는 점을 크게 강조한다.
- 노동환경위원회는 적어도 연 1회 이 법이 본래의 효과를 발휘하고 있는지와 개선이 필요한지에 대한 의견을 내도록 요청받을 것이다.
- 기업이 안전보건 활동의 협력을 증진하기 위해서 구체적으로 어떻게 행하고 있는지를 포함하여, 기업의 예방적인 작업환경 조성활동에 대한 외부연구가 시작된다. 본 연구를 통해 안전보건의 경영전략과 일상 조업의 일부로 통합되어 있는지, 그리고 안전보건 그룹이 향상훈련 권한을 활용하고 있는지를 포함하여 새 법

이 본래의 효과를 발휘하고 있는지를 분석할 것이다.

- 기업차원의 안전보건 조직에서 얻은 경험을 분석하는 것을 포함하여 어떤 영역이 분석하기에 적절한지에 대해 노동환경위원회에 자문한다. 또한 새 법의 개정이 필요한지 또는 다른 적절한 조치가 필요한지에 대한 판단을 위해서 분석결과를 협정주체에게 제출하기 전에 위원회에게도 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여한다.
- 본 분석은 2013년 전에 시작된다.

이니셔티브 11: 건강증진을 주제로 한 대화

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 앞으로 덴마크 노동환경당국은 검사 실시 중에 기업의 지도와 대화의 한 부분으로 건강증진을 포함하도록 제안할 것이다. 이 과정은 특별검사를 통하거나 위험성기반 검사와 연계하여 이루어질 것이다. 통상적으로 노사대표, 예를 들어 안전보건대표자가 검사 중에 입회한다.
- 이 대화와 지도는 기업이 자율적으로 근로자가 보건에 유익한 선택을 할 수 있는 최적의 기반을 마련할 방법과 그러한 유익한 선택을 촉구할 때 근골격계 장애 예방 등 직장 내 안전보건과 어떤 식으로 상호작용을 하게 될 지에 초점을 맞춘다.
- 덴마크 노동환경당국은 기업의 필요에 맞게 건강증진에 대한 이러한 대화를 조정하고, 기업이 이 범위 내에서 어떤 조치를 취할지는 자율에 맡긴다는 점을 강조한다.
- 본 이니셔티브는 2012년 1월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 12: 청소년과 신입 근로자에 집중

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 신입 근로자 대상의 산업재해와 업무상 질병 관련 활동의 일환으로, 덴마크 노동환경당국은 나이에 상관없이 신입 근로자를 훈련하고 교육해야 하는 사업주들의 의무에 더욱 집중한다. 또한 덴마크 노동환경당국은 사업주가 신입 근로자의 안

전작업을 감독하는지에도 초점을 맞출 것이다. 이 이니셔티브는 모범사례를 중심으로 한 덴마크 노동환경당국과 기업 간의 대화를 포함한다. 덴마크 노동환경당국은 규정을 지키지 않는 기업에게는 계속하여 통지를 한다.

- 덴마크 노동환경당국은 청소년을 겨냥한 작업장 안전보건 소통 이니셔티브를 시행할 예정이다. 소통 이니셔티브는 국립작업환경연구소의 경험을 기반으로 하고 있으며, 청소년에게 호소할 수 있는 수준에서 대상 집단이 선호하는 매체를 통하여 수행된다.
- 덴마크 노동환경당국과 노동환경위원회는 어린이와 청소년의 작업환경을 개선하기 위한 이니셔티브를 시작하였다. 예를 들어, 노동환경위원회는 어린이와 청소년들이 학교 활동을 통하여 산업안전보건에 대한 개념을 더 잘 이해할 수 있게 하기 위하여 덴마크 교육부와 파트너십을 구축하였다. 사회적 파트너들과 함께 덴마크 노동환경당국은 어린이와 청소년들의 아르바이트 시 안전보건 문제에 지속적으로 관심을 기울일 것이다. 나아가, 덴마크 노동환경당국은 정보교환을 통한 전반적인 활동을 증진하기 위하여 노동환경위원회와 협력을 강화할 예정이다.
- 또한 덴마크 노동환경당국은 신입 근로자의 산업재해를 줄이기 위하여 노동환경위원회와 신입 근로자를 겨냥한 협력 활동을 할 예정이다.
- 본 이니셔티브는 늦어도 2011년 4월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 13: 외국기업에 집중

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국은 특히 건설업 분야의 외국기업에 대한 검사를 강화할 예정이다.
- 외국기업에 대한 검사강화는 건설현장 및 개인적 건설작업 등 외국기업이 많은 업종에 대해서 전문기관이나 시민들의 진정에 근거로 한 불시검사를 포함한다.
- 덴마크 노동환경당국의 이러한 특화 활동의 개시와 영향에 대해서 늦어도 2012년 말까지는 협정주체 간 논의를 마친다.
- 본 이니셔티브는 늦어도 2011년 4월 1일부로 발효된다.

이니셔티브 14: 작업환경 지침과 정보의 개선

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 다양한 작업환경 이해관계자들이 협력하여 기업에게 정보와 지침을 제공할 수 있는 방법을 명확히 할 외부 연구가 진행될 예정이다. 예를 들면, 이해관계자들이 작업환경 캠페인 관련한 협력을 어떻게 증진할 것인가를 밝히게 된다. 나아가, 특정 지침과 정보가 더 적합하게 구성될 수 있는지도 이 연구를 통해 규명하게 된다.
- 연구 전 단계에 노동환경위원회가 참여할 것이고, 결과가 도출된 뒤에도 다시 위원회의 자문을 구할 것이다.
- 연구결과는 협정주체에게 제출될 예정이다. 기업에서 보다 협력적인 활동을 구하려면 어떤 이니셔티브를 시행해야 하는지 결정할 때에 노동환경위원회의 의견을 고려할 것이다.
- 본 연구는 2012년에 개시된다.

이니셔티브 15: 다양한 기관의 기업에 대한 지침과 감사의 협력

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 기관이 지침과 관리 활동에 협력할 경우, 기업이 보다 간편하고 효과적으로 이런 활동을 모색할 수 있는지 여부를 명확히 하여야 한다.
- 연구의 개시 시점은 집행위원회의 권고와 흡사 있을 다른 이니셔티브에 달려있다. 집행위원회는 경제산업부의 산하위원회로서 현재 여러 기관 간 활동 협력 원칙과 권고안을 마련하고 있다.
- 본 이니셔티브를 개시할 경우에도, 덴마크 노동환경당국의 감사기능을 위태롭게 해서는 안 된다.

이니셔티브 16: 덴마크 나노안전센터

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 현재 덴마크에서는 나노기술과 나노기술 생산품의 개발이 활발히 진행되고 있다. 그러나 생산, 사용 및 폐기 과정에서 덴마크 근로자와 소비자에게 발생할 수 있는 건강상 문제에 대해서는 근본적인 지식이 아직 부족하다. 이러한 연유로 덴마크 노동환경연구기금의 지원으로 덴마크 나노안전센터가 설립될 예정이다.
- 덴마크 노동환경연구기금은 나노기술의 안전보건 영향에 대한 새로운 주제를 제시할 것이다. 새로 설립된 덴마크 나노안전센터에는 3년간 매년 1천만 덴마크 크로네(DKK)가 지원된다.
- 본 이니셔티브는 2012년에 발효된다.

이니셔티브 17: 덴마크 노동환경연구기금 자원의 집중화

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경연구기금의 새로운 전략 2011의 기본은 기금자원을 작업환경 및 수단을 위한 3가지의 핵심영역에 우선적으로 연계된 프로젝트에 집중한다는 것이다. 그러나 실내 작업환경, 화학물질 및 소음 등 핵심 영역의 연구는 계속된다.
- 나아가, 본 전략은 기금의 성과평가 결과도 고려해야 한다. 평가는 2011년 봄에 완료될 것이다.
- 본 이니셔티브는 2012년에 발효된다.

이니셔티브 18: 작업환경 관련한 추이의 평가

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국, 국립노동환경연구소 및 국립산업재해위원회는 작업환경 추이를 평가하는 현행 프로그램을 개정할 예정이다. 정기적인 추이 모니터링이 핵심영역 내에서 이루어질 수 있도록 적합한 작업환경 요인들에 대한 자료가 수집될 것이다. 핵심영역이 아닌 영역에 대한 모니터링도 가능하다.
- 본 이니셔티브는 늦어도 2011년 4월 1일부로 개시된다.

이니셔티브 19: 구체적 활동에 대한 영향 평가

협정주체는 다음과 같이 합의한다.

- 덴마크 노동환경당국과 공공기금을 지원받는 다른 노동환경 이해관계자들은 중요 활동 결과를 문서로 남겨야 하며, 이는 이해관계자의 활동이 작업환경 조성활동 목표 달성에 기여하도록 하는데 그 목표가 있다. 덴마크 노동환경당국에 대해서는 개정된 검사, 사고(예방) 활동, 기업과 대화, 그리고 폭력 및 괴롭힘 (Bullying & Harrasment) 핫라인 등에 대한 평가를 포함한다.
- 덴마크 노동환경당국은 영향과 영향평가 관련한 실행 방법에 대하여 노동환경위원회에 보고하여야 한다. 그와 동시에, 노동환경위원회는 부문별 노동환경위원회의 활동에 관한 영향평가에 참여할 것이다.
- 모든 구체적인 활동의 개정, 개선 및 확대의 필요성은 결과를 기반으로 하여 결정한다.
- 본 이니셔티브는 늦어도 2011년 4월 1일부로 발효된다.