



최근 산업보건동향

한국산업위생협회 kohma.kr

한국산업위생협회

발전기금 모금 요청의 건

산업보건안전 발전기금 모금에 동참해주세요!

(사)한국산업위생협회(발전기금 운영위원회)는 고용노동부장관의 추천을 통해 기획재정부장관이 지정한 기부금단체입니다.

기부 방법	기부 혜택	기금 지원대상 및 운영 방법
현금 계좌번호 국민은행 260201-04-215153 (사단법인 한국산업위생협회) CMS 자동예매 정기적인 기부를 위해 자동이체(CMS) 현물 발전기금 운영위원회와 기부자 간의 협의 물품	법인 지출 기부금에 대하여 소득금액의 10% 한도 손비 인정 개인 기부금의 15% 세액공제 (단, 3천만원 초과시 25% 한도) ※ 국세청 기부금영수증 발행	지원대상 협회지 발행, 장학금 지급, 학술대회, 워크숍, 힐링캠프, 체육활동 기타 발전기금 운영위원회에서 심의 의결한 사항 등 운영방법 협회 재정은 별도 비영입행 및 회계처리, 정기적인 감사 실시, 운영실적 정례보고

발전기금운영위원회 연혁

- 2014년 발전기금모금사업(2014~2015년)추진(기부금) (2015년 12월 15일)
- 2015년 발전기금모금사업(2015~2016년)추진(기부금) (2016년 12월 15일)
- 2016년 발전기금모금사업(2016~2017년)추진(기부금) (2017년 12월 15일)
- 2017년 발전기금모금사업(2017~2018년)추진(기부금) (2018년 12월 15일)
- 2018년 발전기금모금사업(2018~2019년)추진(기부금) (2019년 12월 15일)
- 2019년 발전기금모금사업(2019~2020년)추진(기부금) (2020년 12월 15일)
- 2020년 발전기금모금사업(2020~2021년)추진(기부금) (2021년 12월 15일)
- 2021년 발전기금모금사업(2021~2022년)추진(기부금) (2022년 12월 15일)
- 2022년 발전기금모금사업(2022~2023년)추진(기부금) (2023년 12월 15일)
- 2023년 발전기금모금사업(2023~2024년)추진(기부금) (2024년 12월 15일)
- 2024년 발전기금모금사업(2024~2025년)추진(기부금) (2025년 12월 15일)
- 2025년 발전기금모금사업(2025~2026년)추진(기부금) (2026년 12월 15일)

한국산업위생협회 협회지(e-book) : <https://kohma.kr/wzine/001/>
 문의 : koha-mc@naver.com

발전기금운영위원회 인사발령의 건

업무협조전
KOREA OCCUPATIONAL HYGIENE ASSOCIATION

수 신 : (사)한국산업위생협회 기획본부장
 경 유 : 윤연경 대리
 제 목 : 발전기금운영위원 인사발령의 건
 문서번호 : 산위협발 제2026-1호(2026.02.24.)

발전기금운영위원회의 업무의 원활함을 위하여 아래와 같이 업무협조 드립니다.

◆ 아 래 ◆

1. 관련근거
 - 1) 발전기금운영규정 제6조(운영위원의 선출), 제7조(임기)
2. 목적
 - 1) 발전기금운영위원회의 활성화를 위해 위원의 연임 및 추가 선임
3. 발전기금운영위원 명단

성명	근무처	보좌내용	비고
봉기관	원화63시티	위원(위원회활동)	연임
조대진	노무법인 위너스	위원(위원회활동)	연임
지대영	(사)한국건설안전기술사회 교육원	위원(위원회활동)	연임
윤종훈	(주)영광기전	위원(위원회활동)	신임
김병현	현대모덴 주식회사	위원(위원회활동)	신임
장진수	SC제일은행	위원(위원회활동)	신임
4. 기타내용
 - 1) 임기 2026.03.01. - 2028.02.29.(2년) 끝.

(사)한국산업위생협회 발전기금운영위원장

정부·국회

모든 일하는 사람의 권리 보장을 위한 입법 토론회 개최

고용노동부(장관 김영훈)는 한국노동법학회(회장 김홍영)와 공동으로 2월 10일(화) 16시 서울 은행회관에서 일하는 사람 권리 기본법 및 근로자 추정제도 입법을 위한 공개 토론회를 개최했다.

토론회에서 논의된 일하는 사람의 권리에 관한 기본법과 근로자 추정제도는 기술 변화와 고용형태 다변화라는 대전환의 시대에 다양한 형태의 노동자를 보호하기 위한 대표적인 제도이다. 다만 양 제도를 둘러싼 기대와 우려가 공존하는 만큼, 공개 토론회를 통해 노사 및 전문가들의 다양한 의견을 토대로 제도적 발전 방안을 모색하고자 기획되었다.

이날 토론회는 한국노동법학회 회장인 김홍영 교수(성균관대)가 좌장을 맡아 진행하였다. 노사, 전문가 등 토론자들은 법안의 법리적 타당성을 검토하는 한편, 여러 유형의 노동 현실을 고려해 법안의 현장 수용성을 높이기 위한 심도 있는 의견을 나누었다.

첫 번째 발제를 맡은 박귀천 교수(이화여대)는 모든 국민에게는 헌법에 따라 고용형태와 무관히 보장받아야 할 보편타당한 권리가 있으며, 이러한 권리 보장을 위한 기본법적 근거로서 일하는 사람 권리 기본법 제정이 필요하다고 발언했다. 다만 동 법은 모든 일하는 사람이 향유해야 할 권리의 확인과 법적 보호의 출발일 뿐 완성이 아니며, 향후 국가의 적극적인 정책과 관련 개별법 개정이 수반되어야 한다고 설명했다.

이어, 두 번째 발제를 맡은 권오성 교수(연세대)는 실질적으로 근로기준법상 근로자에 해당됨에도 보호받지 못하는 사람들을 위해 근로자성 판단 증명구조의 재설계(근로자 추정제도)가 필요하며, 개별 노동관계법으로 포섭이 어려운 노동자에 대한 입법 공백을 메우기 위해서는 일하는 사람 권리 기본법 제정이 필요하다고 제안했다.

김영훈 고용노동부 장관은 “일하는 사람 권리 기본법과 근로자 추정제도는 새로운 노동형태 확산이라는 현실과 법·제도 사이의 구조적 공백을 채워 나가기 위한 출발점”이라고 밝히며, “현재 관련 법안이 다수 발의되어 있는 만큼, 입법 과정에서 현장의 다양한 의견이 충분히 반영될 수 있도록 국회 논의를 적극 지원하겠다”라고 말했다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18953

고령화로 노동공급 제약 심화, AI 기술 확산으로 인력수요 구조 전환 가속 추가 필요인력은 2034년까지 122.2만명

한국고용정보원(원장 이창수)은 「중장기 인력수급 전망」을 통해 향후 10년간 우리나라 노동시장의 인력공급(경제활동인구)과 인력수요(취업자)가 구조적으로 전환되는 양상을 전망하고, 향후 지속적인 성장을 위해 추가로 필요한 인력을 추계하였다.

1. 중장기 인력수급 전망(2024~2034)

주요 전망 결과를 보면, 15세 이상 인구 증가 폭은 과거에 비해 크게 둔화되고, 경제활동인구는 2030년부터는 본격적인 감소세로 전환될 것으로 나타났다.

저출생·고령화의 영향으로 생산가능인구(15~64세)는 지속적으로 감소하는 반면, 65세 이상 고령층 비중은 2034년 31.7%까지 확대되면서 노동 공급의 구조적 제약이 본격화될 전망이다.

이로 인해 15세 이상 전체 경제활동참가율은 전망 전기('24~'29년)에 감소 전환하는 반면, 고령층과 여성의 경제활동참가율은 점진적으로 상승할 것으로 예상되어, 노동시장 내 고령화 심화와 인력 구성의 질적 변화가 동시에 진행될 것으로 보인다.

* 경제활동인구 증감 전망(천명) : ('04-'14) 3,292 ('14-'24) 2,563 ('24-'34p) 136

2024년~2034년까지 취업자 수는 6.4만 명 증가하겠으며, 노동공급 제약의 영향으로 2030년부터는 감소세로 전환될 전망이다. 전망 전기('24~'29년)에는 36.7만 명 증가하겠으나, 전망 후기('29~'34년)에 30.3만 명 감소할 것으로 보인다. 고령화 등 인구구조 변화와 AI 등 기술 변화가 산업 및 직업별 수요 구조를 근본적으로 바꾸고 있다.

특히, 전년도 중장기 인력수급 전망(2023년~2033년)에서는 총량 취업자 수가 연평균 0.1% 증가할 것으로 전망되었으나, 이번 전망(2024년~2034년)에서는 연평균 증가율이 0.0%에 그치며 사실상 정체 국면에 진입한 것으로 나타났다.

산업별로는 고령화·돌봄 수요 확대 등으로 사회복지업과 보건업에서 큰 증가가 예상되며, AI·디지털 전환과 밀접한 연구개발업, 컴퓨터 프로그래밍 등도 증가할 것으로 전망하였다.

한편, 온라인화·플랫폼화로 소매업에서 가장 크게 감소하고 도매업, 음식주점업 등에서 감소 전망, 인구구조 변화 및 건설수요 감소로 종합건설업과 전문직별 공사업, 산업전환으로 자동차 제조 등에서 감소가 전망된다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18965

정부·국회

“안전한 일터를 만든 ‘진짜 위험성평가’를 찾습니다!”

고용노동부(장관 김영훈)와 한국산업안전보건공단(KOSHA, 이사장 김현중)은 2월 23일(월)부터 4월 24일(금)까지 ‘2026년 위험성평가 우수사례 발표대회’ 참가기업을 모집한다.

위험성평가는 사업장을 가장 잘 아는 사업주와 근로자가 함께 유해·위험요인을 찾아내어 이를 줄이기 위한 적절한 조치를 마련하고 실행하는 과정으로, 중대재해 예방을 위한 핵심적인 활동이다.

공모는 제조·기타, 건설 부문 등 업종과 사업장 규모에 따라 4개 부문으로 나뉘어 진행된다. 참가를 원하는 기업은 산업안전포털(<https://portal.kosha.or.kr>)을 통해 신청할 수 있다.

지역 예비심사를 거쳐 5월 지역 발표대회가 열리고, 7월 첫째 주 「산업안전보건의 달」 행사 기간에는 지역대회를 통과한 16개 기업이 본선 무대에 올라 우수한 사례들을 선보인다.

본선 발표대회에서는 고용노동부 장관상(대상 300만원, 최우수상 200만원), 한국산업안전보건공단 이사장상(우수상 100만원, 장려상 50만원)과 노사단체의 특별상이 수여된다. 또한, 본선 진출한 사업장은 2027년도 산업안전보건 정기 감독이 유예된다.

심사에서는 노동자의 적극적 참여로 위험요인을 찾고 개선한 사례, 사업장 규모와 특성에 맞게 실시한 사례, 작은 사업장들이 쉽게 따라 할 수 있는 사례 등을 높게 평가할 예정이다.

류현철 고용노동부 산업안전보건본부장은 “노사가 함께 사업장의 위험을 적극적으로 드러내고 개선해 나가는 위험성평가를 통해 작은 사업장은 안전한 일터로 거듭날 수 있다.”라고 하면서 “정부는 작은 사업장들이 내실 있게 위험성평가를 할 수 있도록 지원하고, 참고할 수 있는 사례를 발굴·확산해 나가겠다.”라고 밝혔다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18980

장시간 노동 근절 및 산업재해 예방을 위한 통합 기획감독 결과 발표

고용노동부(장관 김영훈)는 장시간 노동 관행을 근절하고, 노동자의 건강과 안전을 보호하기 위해 '25.10.16.부터 실시한 「장시간 기획감독」의 결과를 발표했다.

최근 일부 사업장의 산업재해 발생 원인이 구조적으로 장시간 노동에 있다는 지적이 제기되어 왔다. 이에 고용노동부는 교대제 운영 및 특별연장근로를 반복적으로 활용하는 제조업체 중 위반 가능성이 높은 사업장을 선별해 근로기준과 산업안전 분야를 통합 점검에 나서는 한편, 단순한 법 위반 적발을 넘어 장시간 노동이 발생하는 구조 자체를 개선하는 데 중점을 두고 이번 기획감독을 추진했다.

아울러, ‘자유로운 연차 활성화’ 등을 위한 「의명제보센터」 운영('25.7.28.~8.31.) 결과, 항공사 객실 승무원의 근로기준 위반 사례가 다수 접수된 점을 고려해, 항공사에 대해서는 객실 승무원의 근로조건을 집중 점검하는 방식으로 진행됐다.

- * ▲ 제조업 중심 45개소(교대제 30, 특별연장근로 반복 15) → 근로 기준 + 산업안전
- ▲ 항공사 4개소 → 객실 승무원의 근로조건 중심

1 교대제 운영 및 특별연장근로 반복 사업장(제조업 등 45개소)

감독 결과, 45개소 전 사업장에서 총 243건의 근로기준·산업안전 분야 법 위반 사항이 적발됐다. 주요 위반 내용으로는 ▲ 연장근로 한도 위반 24개소*(53.3%),

* 위반 사업장의 전체 근로자 대비 연장근로 한도 위반자 비율은 9.6%

▲ 연장·야간·휴일근로수당 등 금품체불 29개소(64.4%, 약 22억 3천만원), ▲ 특별연장근로 인가 시간 미준수 등 5개소(11.1%), ▲ 보건·건강관리 조치 미이행 24개소(53.3%), ▲ 안전보건 교육·관리 체계 미이행 29개소(64.4%) 등이 확인됐다.

연장근로 한도 위반이 적발된 사업장(24개소) 중 21개소가 교대제 운영사업장*이었으며, 해당 사업장의 산업안전 예방조치도 미흡하게 나타났다.

고용노동부는 해당 사업장에 대해 근로시간 위반 등에 대한 시정지시와 금품체불 전액 지급을 지시하고, 이에 불응할 경우 사법처리할 계획이다. 또한, 산업안전 분야 위반 사항에 대해서는 즉시 사법 처리 및 과태료 부과(1억 5백만원) 등 엄정하게 대응할 방침이다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18982

안전보건공단

주간 사망사고 속보

[2/2, 경북 청도군] 발코니에서 청소 중 바닥으로 떨어짐
 [2/7, 경남 김해시] 세탁물 정리 작업 중 설비에 끼임
 [2/10, 서울 관악구] 인양하던 철제 구조물이 떨어져 맞음
 [2/11, 경기 시흥시] 인양하던 철제 구조물이 쓰러져 깔림
 [2/14, 경남 창원시] 떨어지는 별도목에 맞음

산업 현장의 안전보건 수준 향상을 위한 기술지원규정 (KOSHA GUIDE) 공표

한국산업안전보건공단(KOSHA, 이사장 김현중, 이하 "공단")은 사업장의 안전보건조치에 대한 구체적인 기준을 제시하기 위한 기술지원규정(이하 'KOSHA GUIDE') 총 437건을 정비·공표했다.

※ KOSHA GUIDE는 공단 산업안전포털 (<https://portal.kosha.or.kr>)에서 확인할 수 있다.

2026년 1월 16일 산업안전·보건 표준제정위원회의 심의를 거쳐 확정된 KOSHA GUIDE는 산업안전보건법령에서 규정한 안전보건 조치의 현장 적용을 위해 국내·외 안전보건 최신 기술 등을 반영한 기술적 권고 지침이다.

KOSHA GUIDE는 '95년 최초 도입된 이후 사업주, 안전관리자·보건관리자 등의 안전보건 조치 시 참고 기준으로 폭넓게 활용되어왔다. 지난 '24년 고용노동부와 공단은 KOSHA GUIDE의 정책 수요 반영과 체계성 강화를 위해 표준제정 위원회를 전면 개편하여 법령·정책의 변화와 산업현장의 요구가 보다 신속하고 체계적으로 반영될 수 있는 기반을 마련했다.

이번 정비에서는 산업안전보건법령과의 연계성을 강화하는데 중점을 두어 유사·중복 가이드는 통폐합하고, 지속·반복적으로 발생하는 재해의 예방과 현장의 사회적 수요를 적극 반영했다. 그 결과 ▲고시인성 표시 기준(색으로 재해를 예방하는 방법을 제안), ▲그레이팅(격자) 기준(공단 반복 사고 기획조사를 기반으로 발판 설치 방법을 제시), ▲정량적위험성평가 기준(QRA, 화재·폭발 영향범위를 제시), ▲외벽도장 보수공사 기준(떨어짐 사고 가능성이 높은 달비계 등에서 안전한 방법을 제시) 등 총 437건(제정 11건, 개정 164건, 폐지 262건)을 새롭게 재정비했다.

이번 정비로 KOSHA GUIDE는 1,039건으로 운영될 예정이며, 향후에도 오래된 가이드를 정비하고 신산업 등 최근 사회적 이슈로 대두되는 새로운 위험에 선제적으로 대응하기 위한 기술기준의 제정도 적극 추진할 예정이다.

안전보건공단 김현중 이사장은 "KOSHA GUIDE는 산업현장에서 안전보건관계자가 위험 요인을 스스로 점검하고 적절한 예방조치를 마련하는데 널리 활용되는 실무 중심의 기술기준"이라며, "이번 가이드 정비가 법령과 현장을 더욱 긴밀히 연결하고, 사업장의 자율적인 안전관리 수준 향상에 기여할 것으로 기대한다"라고 밝혔다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://kosha.or.kr/notification/release/press-release?bbsid=B2025021400010&pstNo=2026013018354454753Q>

오이레터

공개와 참여에 기반한 사전예방체계로 전환: 산업안전보건법 개정

위험성 평가: 이제는 필수 의무입니다.

산업안전보건법 36조의 위험성 평가 관련 규정이 개정되면서, 과태료가 신설되어 위험성 평가를 실시하지 않은 사업주는 1천만원 이하의 과태료를 부과받습니다.

1천만원 이하의 과태료는 기업에 치명적인 부담이 아닐 수 있습니다. 하지만 위험성 평가를 하지 않았다는 사실 자체가 중대재해 발생 시 '사전 예방의무 위반'의 명확한 증거가 되며, 민·형사 책임에서 불리하게 작용할 가능성이 높습니다. 따라서 위험성 평가는 대표이사나 기관장의 주요 보고 사항이 될 것입니다.

위험성 평가와 공시제도의 시너지 효과

개정된 산업안전보건법 제10조의2(안전보건 현황 공시)는 일정 규모 이상의 기업과 공공기관에 안전보건 현황 공시를 의무화했습니다. (2026년 8월 1일 시행)

우리나라는 재무·환경·인권·의료·교육 등 광범위한 영역에서 이미 공시제도를 시행하고 있습니다. 산업안전보건 공시는 '마지막으로 남아 있던 핵심 위험 영역'을 투명성 규제 안으로 편입한 것입니다. 이제 위험성평가 이행 여부는 근로감독관의 감독을 넘어, 공시를 통해 사회적 감시와 비교의 대상이 됩니다. 특히 위험성평가를 실시하지 않은 경우에는 1천만 원 이하의 과태료가 부과되어, 공시제도와 결합될 때 제도의 실효성이 강화됩니다.

만약 위험성 평가만 단독으로 의무화되었다면, 형식적 이행에만 머무를 한계를 안고 있었을 것입니다. 이제는 '위험성 평가를 했는가'를 넘어, '누가 참여했는가', '어떤 위험이 확인되었는가', '그 결과 무엇이 바뀌었는가'에 답해야 합니다.

노동자 참여권 보장

이번 개정의 핵심은 유명무실했던 '명예산업안전감독관 제도'를 실질적으로 활용하는 제도로 전환하고, 위험성평가에 근로자대표를 참여시키며, 그 결과를 공개하는 것입니다. 명예산업안전감독관은 이제 현장의 위험을 가장 잘 아는 구성원으로서, 감독 기능과 예방·개선 기능을 동시에 수행하는 내부 감시자 역할로 자리매김합니다. 아직 하위법령은 제정되지 않았으나, 입법 취지에 비추어 볼 때 명예산업안전감독관의 역할을 실질화하기 위한 전문역량 강화 교육과 체계적인 지원·운영 방안이 마련될 필요성이 커졌습니다.

명예산업안전감독관은 고용노동부 장관이 위촉합니다. 법 23조 3항은 "근로감독관이 사업장에 대한 감독을 실시할 경우 해당 명예산업안전감독관이 참여하도록 하여야 한다"고 규정했습니다. (2026년 8월 1일 시행)

위험성 평가는 그동안 서류상 절차로 여겨졌고, 주로 외부 컨설팅에 맡겨졌습니다. 이러한 위험성 평가에 근로자대표가 참여할 수 있도록 했습니다. 위험성 평가 결과는 근로자에게 반드시 알려야 합니다. 제36조(위험성 평가의 실시)에 새롭게 신설된 규정은 아래와 같습니다.

- >>
- 3항. 사업주는 근로자대표가 요구하면 위험성평가 시 근로자대표를 참여시켜야 한다.
- 4항. 사업주는 고용노동부령으로 정하는 위험성평가 관련 사항을 해당 사업장의 근로자에게 제29조에 따른 안전보건교육, 설명회, 사업장 게시, 서면 또는 전자적 방법 등으로 알려야 한다.

재해조사 보고서의 공개

그동안 중대재해 조사보고서는 수사나 재판 진행을 이유로 대부분 공개되지 않는 관행이 유지되어 왔습니다. 증거 인멸·수사 방해 우려, 피의사실 공표·공정 재판 침해 우려, 책임 귀속에 악영향과 같은 이유 때문이었습니다. 이 논리는 법적 절차 보호라는 측면에서 일리가 있지만, 사회가 유사한 사고를 반복 경험하면서도 배우지 못하는 상황을 만들었습니다. 특히 중대재해법 시행 이후에는 형사책임 부담이 커지면서, 정보공개가 더욱 신중해지고 제한적으로 운영되는 경향이 나타났습니다.

이번에 재해조사보고서 공개는 제56조의2(재해조사보고서의 작성·공개)가 신설되면서 법적 근거를 갖게 되었습니다. 공단 또는 관계전문가가 재해 원인조사를 실시하는 경우, 중대재해등의 발생 원인과 재발방지 대책 등을 포함한 재해조사보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출(제56조의2 제1항)하도록 했으며, 고용노동부장관은 법에서 정한 범위와 절차에 따라 이를 공개하도록 명시했습니다.

보고서의 공개 시점은 '해당 사건에 대한 공소가 제기된 이후'입니다. 수사나 재판의 대상이 아닌 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하면 공소 제기 여부와 관계 없이 공개할 수 있습니다(제56조의2 제2항).

또한 제3항에서는 공공기관 정보공개에 관한 법률에 따라 공개가 제한될 수 있습니다. 중대재해조사보고서 공개의 명문화는 '재해를 법정에서 다룰 것인가, 아니면 사회 전체의 기억과 학습으로 남길 것인가'라는 가치 충돌 속에서 한국 사회가 예방과 공공적 진실을 선택했음을 선언한 조치라고 평가할 수 있습니다.

-이하 생략-

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://52letter.stibee.com/p/166>