

GRI 403: 산업안전보건 2018

EFFECTIVE DATE: 1 JANUARY 2021

TOPIC STANDARD

403

GRI 403: 산업 보건 및 안전 2018

주제 표준

발효일

이 표준은 2021년 1월 1일 이후에 발행되는 보고서 또는 기타 자료에 적용됩니다.

책임

이 표준은 **글로벌 지속가능성 표준 위원회(GSSB)**에서 발행합니다. GRI 표준에 대한 피드백은 gssbsecretariat@globalreporting.org 으로 제출하여 GSSB의 검토를 받을 수 있습니다.

적법 절차

이 표준은 공공의 이익을 위해 GSSB 적법 절차 프로토콜의 요구사항에 따라 개발되었습니다. 이 표준은 여러 이해관계자의 전문성과 권위 있는 정부 간 기구 및 사회적, 환경적, 경제적 책임과 관련된 조직에 대한 광범위한 기대치를 고려하여 개발되었습니다.

법적 책임

지속가능성 보고를 촉진하기 위해 고안된 이 문서는 글로벌 지속가능성 표준위원회(GSSB)가 전 세계 조직 대표와 보고서 정보 사용자가 참여하는 고유한 다중 이해관계자 협의 과정을 통해 개발했습니다. GRI 이사회와 GSSB는 모든 조직이 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 관련 해석을 사용할 것을 권장하지만, GRI 표준 및 관련 해석을 전부 또는 부분적으로 기반으로 보고서를 작성 및 발행하는 것은 전적으로 보고서 작성자의 책임입니다. GRI 이사회, GSSB 또는 GRI(글로벌 보고 이니셔티브)는 보고서 작성 시 GRI 표준 및 관련 해석을 사용하거나 GRI 표준 및 관련 해석에 기반한 보고서 사용으로 인해 직간접적으로 발생하는 결과 또는 손해에 대해 책임을 지지 않습니다.

저작권 및 상표 고지

이 문서는 GRI(Global Reporting Initiative)에 의해 저작권이 보호됩니다. GRI의 사전 허가 없이 정보 제공 및/또는 지속가능성 보고서 작성에 사용하기 위해 이 문서를 복제 및 배포하는 것은 허용됩니다. 그러나 본 문서 또는 본 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떠한 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로도 복제, 저장, 번역 또는 전송할 수 없습니다.

글로벌 리포팅 이니셔티브, GRI 및 로고, GSSB 및 로고, GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 로고는 스티칭 글로벌 리포팅 이니셔티브의 상표입니다.

© 2021 GRI. 모든 권리 보유.

ISBN 978-90-8866-093-1

목차

소개	4
이 표준에서 '근로자'의 범위	7
1. 주제 관리 공시	9
공시 403-1 산업 보건 및 안전 관리 시스템	10
공개 403-2 위험 식별, 위험 평가 및 사고 조사	11
공개 403-3 산업 보건 서비스	12
공개 403-4 산업 보건 및 안전에 대한 근로자 참여, 상담 및 커뮤니케이션 산업 보건 및 안전	13
공개 403-5 산업 보건 및 안전에 관한 근로자 교육	15
공개 403-6 근로자 건강 증진	16
공개 403-7 산업 보건 및 안전의 예방 및 완화 비즈니스 관계와 직접적으로 연관된 영향	18
2. 주제 공개	19
공개 403-8 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받는 근로자 관리 시스템	19
공개 403-9 업무 관련 부상	21
공개 403-10 업무 관련 건강 문제	25
용어집	27
참고 문헌	34

소개

GRI 403: 산업 보건 및 안전 2018에는 조직이 산업 보건 및 안전 관련 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있는 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 산업 보건 및 안전 관련 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 7가지 공개 사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 조직의 산업 보건 및 안전 관련 영향에 대한 정보를 제공하는 3개의 공개 사항이 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용되는 특정 의미를 가진 정의된 용어가 포함되어 있습니다. 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 정의에 대한 링크가 있습니다.
- **참고 문헌**에는 본 표준 개발에 사용된 권위 있는 정부 간 기구 및 추가 참고 문헌이 나열되어 있습니다.

나머지 소개 섹션에서는 주제에 대한 배경, GRI 표준 체계에 대한 개요 및 본 표준 사용에 대한 추가 정보를 제공합니다.

주제에 대한 배경

이 표준은 산업 보건 및 안전에 관한 주제를 다룹니다.

건강하고 안전한 근무 환경은 인권으로 인정되며 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD), 세계보건기구(WHO)를 비롯한 권위 있는 정부 간 기구에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

건강하고 안전한 근무 환경은 유엔(UN)이 2030 지속가능발전 의제의 일환으로 채택한 지속가능발전목표의 목표이기도 합니다.¹

건강하고 안전한 근무 환경은 신체적, 정신적 피해 예방과 근로자의 건강 증진을 모두 포함합니다.

피해 예방과 건강 증진을 위해서는 조직이 근로자의 건강과 안전에 대한 헌신을 보여줄 것을 요구합니다. 또한 조직은 조직의 규모와 활동에 적합한 산업 보건 및 안전 정책, 관리 시스템 및 프로그램의 개발, 실행 및 성과 평가에 근로자를 참여시킬 것을 요구합니다.

조직의 산업 보건 및 안전 정책을 개발할 때 근로자의 자문을 구하고 산업 보건 및 안전 관리 시스템과 프로그램의 계획, 지원, 운영 및 지속적인 효과 평가에 필요한 프로세스에 참여하는 것이 필수적입니다.

위험 식별 및 위험 평가, 근로자 교육, 사고 식별 및 조사도 산업 보건 및 안전 관리 시스템을 계획, 지원, 운영 및 평가하는 데 있어 핵심적인 역할을 합니다.

조직은 위해를 예방하는 것 외에도 의료 서비스 또는 자발적인 건강 증진 서비스 및 프로그램을 제공하여 근로자의 건강을 증진할 수 있으며, 예를 들어 근로자의 식단 개선이나 금연을 도울 수 있습니다. 이러한 추가 서비스 및 프로그램은 업무 관련 부상 및 건강 악화를 예방하고 근로자를 보호하는 산업 보건 및 안전 프로그램, 서비스 및 시스템을 대체할 수 없습니다.

피해를 예방하고 근로자의 건강을 증진하기 위한 모든 서비스 및 프로그램은 근로자의 사생활 보호권을 존중해야 합니다. 조직은 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 참여 또는 그로부터 도출된 건강 데이터를 해고, 강등, 승진 또는 승진 제안, 보상 또는 기타 유리하거나 불리한 대우를 포함하여 근로자의 고용 또는 참여에 관한 결정의 기준으로 사용하지 않아야 합니다.

GRI 표준의 체계

본 표준은 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards)의 일부입니다. GRI 표준을 통해 조직은 인권에 대한 영향을 포함하여 경제, 환경 및 사람에 대한 가장 중요한 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있습니다.

¹ 목표 8: '지속적이고 포용적이며 지속 가능한 경제 성장, 완전하고 생산적인 고용, 모두를 위한 양질의 일자리 촉진' 내 목표 8.8: '이주 노동자, 특히 여성 이주자 및 불안정한 고용 상태에 있는 노동자를 포함한 모든 노동자의 노동권을 보호하고 안전한 근무 환경을 증진한다'를 참조하세요. 목표 3: '모든 연령대의 건강한 삶 보장 및 복지 증진'과 같은 다른 지속가능발전목표도 산업안전보건 주제와 관련이 있습니다.

GRI 표준은 세 가지 시리즈로 구성된 상호 연관된 표준의 시스템으로 구성되어 있습니다: GRI 범용 표준, GRI 부문 표준 및 GRI 주제 표준(본 표준의 [그림 1](#) 참조).

범용 표준: GRI 1, GRI 2 및 GRI 3

GRI 1: 재단 2021은 조직이 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 준수해야 하는 요구사항을 명시합니다. 조직은 **GRI 1**을 참조하여 GRI 표준을 사용하기 시작합니다.

GRI 2: 일반 공개 2021에는 조직이 활동, 거버넌스 및 정책과 같은 보고 관행 및 기타 조직 세부 정보에 대한 정보를 제공하기 위해 사용하는 공개가 포함되어 있습니다.

GRI 3: 중요 주제 2021은 중요 주제를 결정하는 방법에 대한 지침을 제공합니다. 또한 조직이 중요 주제 결정 프로세스, 중요 주제 목록 및 각 주제를 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문별 표준은 조직이 중요하게 다룰 수 있는 주제에 대한 정보를 제공합니다. 조직은 중요 주제를 결정할 때와 각 중요 주제에 대해 보고할 내용을 결정할 때 해당 부문에 적용되는 부문 표준을 사용합니다.

주제 표준

주제 표준에는 조직이 특정 주제와 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다. 조직은 **GRI 3**을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 범용, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 업종, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 산업 보건 및 안전 관련 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 산업 보건 및 안전을 중요한 주제로 결정한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- [GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3](#)(본 표준의 1.1항 참조);
- 조직의 산업 보건 및 안전 관련 영향과 관련된 이 주제 표준의 모든 공개(공개 403-1 ~ 공개 403-10).

[GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5](#)를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가

허용됩니다.

조직이 공개 또는 공개 요건을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지의 대상이 되는 경우), 조직은 준수할 수 없는 공개 또는 요건을 명시하고 GRI 내용 색인에 설명과 함께 생략 사유를 제공해야 합니다. 생략 사유에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

조직이 공개에 명시된 항목(예: 위원회, 정책, 관행, 프로세스)이 존재하지 않아 해당 항목에 대한 필수 정보를 보고할 수 없는 경우, 이를 사실로 보고하여 요건을 준수할 수 있습니다. 조직은 해당 항목이 없는 이유를 설명하거나 해당 항목을 개발할 계획을 설명할 수 있습니다. 공개는 조직이 해당 항목을 구현(예: 정책 개발)할 것을 요구하지 않으며, 해당 항목이 존재하지 않는다고 보고하는 것만으로 충분합니다.

조직이 독립형 지속가능성 보고서를 발행하려는 경우, 웹 페이지나 연례 보고서 등 다른 곳에서 이미 공개적으로 보고한 정보를 반복할 필요가 없습니다. 이러한 경우, 조직은 GRI 콘텐츠 색인에 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하여) 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

요구사항, 지침 및 정의된 용어

이 표준 전체에 적용되는 내용은 다음과 같습니다:

요건은 **굵은 글씨체**로 표시되며 '하여야 한다'라는 단어로 표시됩니다. 조직은 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 요구사항을 준수해야 합니다.

요구사항에는 지침이 수반될 수 있습니다.

지침에는 조직이 요구사항을 더 잘 이해할 수 있도록 배경 정보, 설명 및 예시가 포함됩니다. 조직이 지침을 반드시 준수할 필요는 없습니다.

표준에는 권장 사항도 포함될 수 있습니다. 이는 특정 행동 방침을 권장하지만 필수는 아닌 경우입니다.

'should'라는 단어는 권장 사항을 나타내고, 'can'이라는 단어는 가능성 또는 옵션을 나타냅니다.

정의된 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 [용어집](#)의 정의에 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

본 표준에서 '근로자'의 범위

GRI 표준의 맥락에서 '근로자'라는 용어는 업무를 수행하는 사람으로 정의됩니다. 일부 GRI 표준은 특정 하위 집합의 근로자 사용을 명시합니다.

이 표준은 조직이 산업 보건 및 안전에 대해 책임을 져야 하는 다음과 같은 근로자 하위 집합을 다룹니다:

- 직원인 모든 근로자(즉, 국내법 또는 관행에 따라 조직과 고용 관계에 있는 근로자);
- 직원은 아니지만 업무 및/또는 작업장이 조직에 의해 통제되는 모든 근로자;
- 직원이 아니며 업무 및 작업장이 조직에 의해 통제되지는 않지만 조직의 운영, 제품 또는 서비스가 사업 관계에 의해 해당 근로자에게 중대한 산업 보건 및 안전 영향과 직접적으로 연관되어 있는 모든 근로자.

'업무 통제' 및 '작업장 통제' 기준에 따른 직원 및 직원이 아닌 근로자의 예는 [표 1](#)을 참조하세요.

보고 조직이 공개에 명시된 모든 근로자에 대한 데이터를 보유하고 있지 않은 경우, 조직은 공개에서 제외된 근로자의 유형을 식별하고 제외된 이유를 설명해야 합니다. 누락 사유에 대한 요구사항은 [GRI 1: 기초 2021의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

직원인 근로자

조직이 직원의 업무 및/또는 근무지를 통제하는지 여부에 관계없이 모든 직원은 조직이 보고하는 데이터에 포함되어야 합니다.

직원의 경우, 조직은 주제 관리 공개(공개 403-7 제외) 및 주제 공개를 보고해야 합니다.

직원은 아니지만 업무 및/또는 근무 장소가 조직에 의해 통제되는 근로자

직원이 아닌 근로자에는 다른 유형의 근로자 중에서도 대행사 직원, 계약자, 자영업자, 자원봉사자 등이 포함될 수 있습니다. 직원이 아닌 근로자에는 조직 또는 조직의 공급업체, 고객 또는 기타 비즈니스 파트너를 위해 일하는 근로자가 포함될 수 있습니다.

근로자 유형에 따라 조직이 보고하는 데이터에 해당 근로자를 포함할지 여부가 결정되지는 않습니다. 조직이 근로자의 업무 및/또는 작업장을 통제하는 경우, 이러한 형태의 통제는 조직이 위험을 제거하고 위험을 최소화하여 근로자를 위험으로부터 보호하기 위한 조치를 취할 수 있는 위치에 있기 때문에 유형에 관계없이 근로자를 포함해야 합니다.

업무 통제는 조직이 산업 보건 및 안전 성과와 관련하여 수행되는 업무의 수단이나 방법을 통제하거나 업무를 지시하는 것을 의미합니다. 작업장 통제는 조직이 작업장의 물리적 측면(예: 작업장 출입) 및/또는 작업장에서 수행할 수 있는 활동 유형에 대한 통제권을 가지고 있음을 의미합니다.

조직은 업무 및/또는 작업장에 대한 단독 통제권을 갖거나 하나 이상의 조직(예: 공급업체, 고객 또는 합작 투자 등 기타 비즈니스 파트너)과 통제권을 공유할 수 있습니다. 통제권을 공유하는 경우, 조직과 협력업체 간에 계약상 의무가 있고 조직이 수단이나 방법에 대한 통제권을 공유하거나 수행되는 업무의 방향 및/또는 작업장을 공유하는 경우 조직의 비즈니스 파트너의 근로자가 보고 대상 데이터에 포함되어야 합니다. 이러한 경우, 조직은 계약상 의무를 통해 파트너에게 제품 또는 생산 공정에서 덜 유해한 화학물질을 사용하도록 요구할 수 있습니다.

직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자의 경우, 조직은 주제 관리 공개(공개 403-7 제외) 및 주제 공개를 보고해야 합니다.

직원이 아니며 업무 및 작업장이 조직에 의해 통제되지는 않지만 조직의 운영, 제품 또는 서비스가 사업 관계에 의해 해당 근로자에게 미치는 중대한 산업 보건 및 안전 영향과 직접적으로 연결되어 있는 근로자

조직은 직원과 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 관리하는 근로자의 산업 보건 및 안전에 대한 책임을 져야 합니다. 그 외에도 조직은 가치 사슬에 속한 기업 등 다른 조직과의 비즈니스 관계로 인해 산업 보건 및 안전 영향에 관여할 수도 있습니다.

조직이 업무와 작업장 모두를 통제할 수 없는 경우에도 조직은 비즈니스 관계에 의해 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 부정적인 산업 보건 및 안전 영향을 예방하고 완화하기 위해 조직이 가진 영향력을 행사하는 등 노력을 기울일 책임이 있습니다.

이러한 경우 조직은 최소한 주제 관리 공개 섹션의 [공시 403-7](#)을 사용하여 중대한 부정적인 산업 보건 및 안전 영향과 관련 유해 및 위험을 예방 및 완화하기 위한 접근 방식을 설명해야 합니다

표 1		
'업무 통제' 및 '작업장 통제' 기준에 따른 직원 및 직원이 아닌 근로자의 예시		
	업무 통제	업무에 대한 통제권 없음
	조직이 업무를 단독으로 통제하거나 하나 이상의 조직과 통제권을 공유합니다.	조직이 업무에 대한 통제권이 없음
통제 직장 조직이 작업장을 단독으로 통제하거나 하나 이상의 조직과 통제권을 공유하는 경우	예 근무 중인 보고 조직의 직원 조직이 통제하는 작업장에서 근무하는 경우 조직이 통제하는 작업장에서 직원이 수행할 수 있는 업무를 수행하기 위해 보고 조직이 고용한 계약자. 보고 조직이 통제하는 작업장에서 보고 조직을 위해 업무를 수행하는 자원봉사자.	예시 장비 공급업체의 근로자 조직이 통제하는 작업장에서 장비 공급업체와 조직 간의 계약에 명시된 대로 공급업체의 장비(예: 복사기)에 대한 정기 유지보수를 수행하는 보고 조직. 이 경우 조직은 작업장을 통제할 수 있지만 장비 공급업체의 근로자가 작업장에서 수행하는 작업은 통제할 수 없습니다.
통제권 없음 작업장 조직이 작업장에 대한 통제권이 없는 경우	예시: 보고 조직의 직원이 근무하는 곳 조직이 통제하는 장소 이외의 장소(예: 자택 또는 공공장소, 국내 또는 해외 임시 근무지, 조직이 주최하는 출장 등)에서 근무하는 경우. 보고 조직이 고용한 계약자 공공장소(예: 도로, 길거리 등)에서 작업 수행 거리). 보고 조직이 고용한 계약자가 조직 고객의 작업장에서 직접 작업/서비스 제공 조직의 고객 보고 조직에 대한 공급업체의 근로자 공급업체의 구내에서 근무하는 조직 구내 및 조직이 지시하는 경우 공급업체가 특정 자재 또는 작업을 사용하도록 지시하는 경우 필요한 재화 또는 서비스를 제조/제공하는 방법 필요한 상품 또는 서비스.	예시: 보고 조직과 계약을 맺은 공급업체의 근로자가 공급업체의 구내에서 공급업체의 작업 방식을 사용하여 작업하는 경우. 예를 들어, 보고 조직이 공급업체로부터 공급업체의 표준 제품인 단추와 실을 공급받습니다. 공급업체의 근로자는 공급업체의 작업장에서 단추와 실을 만듭니다. 그러나 조직은 이 단추가 근로자가 착용할 때 유독 가스를 방출하는 실란트로 코팅되어 있어 근로자의 건강에 영향을 미친다는 사실을 알게 됩니다. 이 경우 조직은 공급업체 근로자의 업무와 작업장을 모두 통제할 수 없지만, 공급업체와의 비즈니스 관계로 인해 자사 제품이 해당 근로자에게 중대한 산업 보건 및 안전 영향과 직접적으로 연결되어 있습니다.

1. 주제 관리 공개

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 각 중요 주제를 어떻게 관리하는지 보고해야 합니다.

산업 보건 및 안전을 중요 주제로 결정한 조직은 [GRI 3: 2021의 공개 3-3: 중요 주제](#)(이 섹션의 1.1항 참조)를 사용하여 해당 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다. 또한 조직은 이 섹션(공개 403-1~공개 403-7)에서 산업 보건 및 안전 관련 영향과 관련된 모든 공개를 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 GRI 3의 공개 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 고안되었습니다.

요구 사항	1.1 보고 조직은 GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3 을 사용하여 산업 보건 및 안전 관리 방법을 보고해야 합니다.
관장 사항	1.2 보고 조직은 산업 보건 및 안전 성과에 대한 관리 및 평가에 사용되는 기타 주요 지표 또는 조치를 보고해야 합니다.

지침 보고 조직의 운영이 다수의 국가 또는 사업장에 걸쳐 있는 경우, 보고 조직은 관련 범주별로 국가 또는 사업장에 걸쳐 주제 관리 공개를 그룹화할 수 있습니다. 예를 들어, 조직은 공시 403-4-b에서 요구하는 공식적인 공동 경영진-근로자 보건 및 안전 위원회에 관한 정보를 유사한 특성을 가진 여러 사업장의 위원회를 함께 그룹화할 수 있으며, 각 위원회에 대해 개별적으로 보고할 필요는 없습니다.

1.2항에 대한 지침

선도 지표는 업무 관련 부상 및 건강 악화를 예방하기 위해 취하는 조치와 관련하여 조직의 성과를 측정합니다. 선도 지표는 장기 지연 및 과소 보고 등의 문제로 인해 산업 보건 및 안전 성과를 제대로 파악하지 못할 수 있는 후행 지표에만 의존할 수 없기 때문에 중요합니다.

선도 지표는 종종 고유하거나 특정 조직에 맞게 조정됩니다. 이러한 지표의 예로는 위험 식별 및 사고 보고 교육을 받은 근로자 수, 보고 정책 및 프로세스 시행 후 위험 및 사고 보고 증가율과 근로자 교육, 건강 및 안전 검사 또는 감사 빈도, 검사 또는 감사 권고 사항을 이행하는 데 걸리는 평균 시간, 위험 조사 및 제거를 위한 대응 시간 등을 들 수 있습니다.

참고 자료

[참고 문헌의](#) [2], [4], [7], [8], [11], [12] 참조를 참조하세요.

공개 403-1 산업 보건 및 안전 관리 시스템

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자에 대해 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 산업 보건 및 안전 관리 시스템이 시스템이 구현되었는지 여부에 대한 설명(해당 구현되었는지 여부 포함):
 - i. 법적 요건에 따라 시스템이 시행되었는지 여부와 시행되었다면 요건 목록;
 - ii. 시스템이 공인된 위험 관리 및/또는 관리 시스템 표준/지침에 따라 구현되었는지 여부와 해당되는 경우 표준/지침의 목록.
- b. 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받는 근로자, 활동 및 작업장의 범위에 대한 설명과 적용되지 않는 근로자, 활동 또는 작업장이 있는지 여부 및 해당되는 경우 그 이유에 대한 설명.

지침

공시 403-1에 대한 지침

공시 403-1은 보고 조직이 산업 보건 및 안전 관리 시스템을 구현할 때 준수한 모든 법적 요건을 나열하도록 요구합니다.

산업 보건 및 안전 관리 시스템에 대해 인정된 표준/지침에는 국제, 국가 및 산업별 표준이 포함됩니다.

산업 보건 및 안전 관리 시스템에 대해 보고할 때 조직은 다음 사항도 설명할 수 있습니다:

- 관리 시스템을 담당하는 산업 보건 및 안전 전문가의 유형과 이들이 조직에 고용되어 있는지 또는 컨설턴트로 활동하고 있는지 여부;
- 관리 시스템의 지속적인 개선 방법, 즉 전반적인 산업 보건 및 안전 성과 개선을 달성하기 위해 관리 시스템을 개선하는 반복적인 프로세스.²

² 국제노동기구(ILO), *산업안전보건 경영 시스템 가이드라인*, ILO-OSH, 2001.

공개 403-2 위험 식별, 위험 평가 및 사고 조사

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자에 대해 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 업무 관련 위험을 식별하고 일상적 및 비일상적으로 위험을 평가하며, 위험을 제거하고 위험을 최소화하기 위해 통제 계층 구조를 적용하는 데 사용되는 프로세스에 대한 설명(다음에 포함):
 - i. 이러한 프로세스를 수행하는 사람의 역량을 포함하여 조직이 이러한 프로세스의 품질을 보장하는 방법 ;
 - ii. 이러한 프로세스의 결과가 산업 보건 및 안전 관리 시스템을 평가하고 지속적으로 개선하는 데 어떻게 사용되는지 설명.
- b. 근로자가 업무 관련 위험 및 위험 상황을 보고하는 절차에 대한 설명과 보복으로부터 근로자를 보호하는 방법에 대한 설명.
- c. 근로자가 부상 또는 건강 악화를 초래할 수 있다고 판단되는 업무 상황에서 스스로를 제거할 수 있는 정책 및 절차에 대한 설명과 보복으로부터 근로자를 보호하는 방법에 대한 설명.
- d. 업무 관련 사고를 조사하는 데 사용되는 프로세스에 대한 설명(사고와 관련된 위험 식별 및 위험 평가, 통제 계층 구조를 사용한 시정 조치 결정, 산업 보건 및 안전 관리 시스템에서 필요한 개선 사항 결정 프로세스 포함)에 대한 설명.

지침

공개 지침 403-2-a

보고 조직은 일상적 및 비일상적 기준으로 위험을 식별하고 위험을 평가하며 통제 계층 구조를 적용하는 데 사용되는 프로세스를 설명할 때 다음과 같이 명시할 수 있습니다:

- 이러한 프로세스가 법적 요건 및/또는 공인된 표준/지침에 기반하는지 여부를 명시합니다;
- 일상적으로 수행되는 프로세스의 빈도와 범위를 설명합니다;
- 운영 절차 또는 장비의 변경, 사고 조사, 근로자 불만 또는 의뢰, 근로자 또는 작업 흐름의 변경, 노출 모니터링(예: 소음, 진동, 먼지 노출)을 포함한 작업 환경 및 근로자 건강 감시 결과 등 일상적이지 않은 방식으로 수행되는 프로세스의 트리거를 설명합니다;
- 언어 장벽에 직면하거나 시각 또는 청각 장애가 있는 근로자 등 업무 관련 부상 또는 건강 악화의 위험에 더 취약할 수 있는 근로자를 위해 이러한 프로세스의 이행에 대한 장애물을 제거하는 방법(예: 근로자가 이해하기 쉬운 언어로 산업 보건 및 안전 교육 및 정보 제공)을 설명합니다.

403-2-b 및 403-2-c 공시에 대한 지침

보복으로부터 근로자를 보호하려면 해고, 강등, 보상 상실, 징계 및 기타 불리한 대우를 포함하여 고용 또는 업무 참여에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 협박, 위협 또는 행위로부터 근로자를 보호하는 정책과 절차를 마련 하는 것이 포함됩니다. 근로자는 부상 또는 건강 악화를 초래할 수 있다고 판단되는 업무 상황에서 스스로를 배제하거나 근로자 대표, 고용주 또는 규제 당국에 위험 또는 유해 상황을 보고했다는 이유로 보복을 당할 수 있습니다.

공개 403-2-c는 안전하지 않거나 건강에 해로운 작업을 거부하거나 중단할 수 있는 근로자의 권리를 다룹니다. 근로자는 자신이나 다른 사람의 부상 또는 건강 악화를 초래할 수 있다고 판단되는 작업 상황에서 스스로를 제거할 권리가 있습니다.

공개 403-3 산업 보건 서비스

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자에 대해 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 위험을 식별 및 제거하고 위험을 최소화하는 데 기여하는 산업 보건 서비스의 기능에 대한 설명과 조직이 이러한 서비스의 품질을 보장하고 근로자의 접근을 용이하게 하는 방법에 대한 설명.

권장 사항

1.3 보고 조직은 다음과 같은 추가 정보를 보고해야 합니다:

1.3.1 조직이 근로자의 개인 건강 관련 정보의 기밀을 유지하는 방법;

1.3.2 조직이 근로자의 개인 건강 관련 정보 및 산업보건 서비스 참여가 근로자에게 유리하거나 불리한 대우를 위해 사용되지 않도록 보장하는 방법.

지침

공개 지침 403-3

산업보건 서비스는 업무 환경과 관련하여 근로자의 건강을 보호하는 것을 목표로 합니다.

보고 조직은 산업보건 서비스의 품질을 보장하는 방법을 설명할 때, 해당 서비스가 공인 자격 및 인증을 받은 유능한 개인에 의해 제공되는지 여부와 법적 요건 및/또는 공인 표준/지침을 준수하는지 여부를 설명할 수 있습니다.

근로자의 산업보건 서비스 접근을 용이하게 하는 방법을 설명할 때, 조직은 △직장 내 및 근무 시간 중에 이러한 서비스를 제공하는지 △보건 진료소로의 교통편을 마련하거나 신속하게 서비스를 제공하는지 △근로자가 이해하기 쉬운 언어로 서비스에 대한 정보를 제공하는지 △근로자가 이러한 서비스를 이용할 수 있도록 업무량을 조정하는지 등을 설명할 수 있습니다.

또한 조직은 이러한 서비스의 효과를 평가하는 데 사용되는 지표와 서비스에 대한 인식을 높이고 참여를 장려하는 데 사용되는 접근 방식을 보고할 수 있습니다.

1.3.1항 및 1.3.2항에 대한 지침

산업보건 서비스는 근로자의 프라이버시 권리를 존중해야 합니다. 조직은 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 참여 여부 또는 그로부터 도출된 건강 데이터를 해고, 강등, 승진 또는 승진 제안, 보상 또는 기타 유리하거나 불리한 대우를 포함하여 근로자의 고용 또는 참여에 관한 결정의 기준으로 사용해서는 안 됩니다. [참고 문헌의](#) 참조 [6]를 참조하세요.

참고 문헌

[참고 문헌의](#) 참고 자료 [3] 및 [9]를 참조하십시오.

공개 403-4 산업 보건 및 안전에 대한 근로자 참여, 상담 및 의사소통

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자에 대해 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 개발, 실행 및 평가에, 그리고 관한 관련 대한 접근 및 전달을 위한 대한 근로자 참여 및 자문 근로자에게 산업 보건 및 안전에 정보에 절차에 대한 설명.
- b. 공식적인 경영진-근로자 공동 안전보건위원회가 존재하는 경우, 그 책임, 회의 빈도, 의사결정 권한, 해당 위원회에 근로자가 대표되지 않는지 여부와 그 이유에 대해 설명해야 합니다.

권장 사항

- 1.4 보고 조직은 노동조합과의 지역 또는 글로벌 공식 협약에서 산업 보건 및 안전 주제를 다루고 있는지 여부와 만약 그렇다면 어떤 주제를 다루고 있는지 보고해야 합니다.

지침

공개 지침 403-4-a

보고 조직은 산업 보건 및 안전에 대한 근로자 참여 프로세스를 설명할 때 다음에 대한 정보를 포함할 수 있습니다:

- 법적 요건에 따른 공식적인 참여;
- 공식적으로 인정된 근로자 대표와의 관계를 통한 참여;
- 특히 영향을 받는 근로자의 직접 참여(예: 소규모 조직에서 모든 근로자가 산업 보건 및 안전 결정에 직접 참여하는 것);
- 위원회 사용 및 이러한 위원회의 설립 및 운영 방식;
- 산업 보건 및 안전 관리 시스템에 대한 참여(예: 위험 식별, 위험 평가, 통제 계층 구조 적용, 사고 조사, 감사, 계약업체 및 아웃소싱 사용에 대한 의사 결정);
- 참여에 대한 장애물을 식별하고 제거하는 방법(예: 교육 제공, 보복으로부터 근로자 보호 등).

근로자에게 산업 보건 및 안전 관련 정보에 대한 액세스를 제공하고 관련 정보를 전달하는 프로세스를 설명할 때, 조직은 업무 관련 사고에 대한 정보 제공 여부와 이에 대응하여 취한 조치를 보고할 수 있습니다.

공개 지침 403-4-b

산업 보건 및 안전에 대한 근로자 참여의 일반적인 형태는 경영진-근로자 공동 보건 및 안전 위원회를 통한 것입니다. 이러한 위원회에는 모든 직급의 근로자가 직접 참여할 뿐만 아니라, 근로자 대표가 근로자 있는 경우 대표도 이러한 공동 활동에 참여할 수 있으며, 이들은 다른 작업장 결정 중에서도 산업 보건 및 안전에 관한 결정을 내릴 권한이 있을 수 있습니다.

공식적인 경영진-근로자 공동 보건 및 안전 위원회가 존재하는 경우, 조직은 조직 내에서 각 위원회가 운영되는 수준, 분쟁 해결 메커니즘, 위원장 책임, 보복으로부터 위원들을 보호하는 방법도 설명할 수 있습니다.

공개 403-4-b는 이러한 위원회에 근로자가 대표되지 않는지 여부와 대표되지 않는 경우 그 이유에 대한 설명을 요구합니다. 어떤 근로자가 해당 위원회의 위원인지 아닌지에 대한 정보는 요구하지 않습니다.

1.4항에 대한 지침

지역 차원의 협약에는 일반적으로 개인 보호 장비 제공, 보건 및 안전 검사, 감사, 사고 조사에 근로자 대표의 참여, 훈련 및 교육 제공, 보복으로부터의 보호와 같은 주제가 포함됩니다.

글로벌 차원의 협약에는 일반적으로 ILO의 국제노동기준 준수, 문제 해결을 위한 제도 또는 구조, 산업 보건 및 안전 기준 및 성과 수준에 관한 약속 등의 주제가 포함됩니다.

공개 403-5 산업 보건 및 안전에 관한 근로자 교육

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자를 위해 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 일반적인 교육뿐만 아니라 특정 업무 관련 위험, 위험한 활동 또는 위험한 상황에 대한 교육을 포함하여 근로자에게 제공한 모든 산업 보건 및 안전 교육에 대한 설명.

지침

공개 지침 403-5

보고 조직은 제공한 산업 보건 및 안전 교육을 설명할 때 다음 정보를 포함할 수 있습니다:

- 교육 필요성 평가 방법
- 다루는 내용 또는 주제, 강사의 역량, 교육을 받는 근로자, 교육 빈도, 근로자가 쉽게 이해할 수 있는 언어로 교육을 제공하는지 여부 등 교육 설계 및 전달 방식
- 교육이 유급 근무 시간 중에 무료로 제공되는지 여부, 그렇지 않은 경우 근로자의 참석 의무 여부 및 이에 대한 보상 여부;
- 교육의 효과를 평가하는 방법.

공개 403-6 근로자 건강 증진

요구 사항

보고 조직은 직원 및 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자에 대해 다음 정보를 보고해야 합니다:

다:

- a. 조직이 근로자가 업무 외 의료 및 건강 관리 서비스에 대한 접근을 용이하게 하는 방법과 제공되는 접근 범위에 대한 설명
- b. 업무 외 주요 건강 위험을 해결하기 위해 근로자에게 제공되는 자발적 건강 증진 서비스 및 프로그램에 대한 설명(해결되는 특정 건강 위험 포함) 및 조직이 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 접근을 촉진하는 방법.

보고 조직은 다음과 같은 추가 정보를 보고해야 합니다:

1.5

권장 사항

1.5.1 조직이 근로자의 개인 건강 관련 정보의 기밀을 유지하는 방법;

1.5.2 조직이 근로자의 개인 건강 관련 정보와 근로자의 서비스 또는 프로그램 참여가 근로자에게 유리하거나 불리한 대우를 위해 사용되지 않도록 보장하는 방법.

지침

공개 지침 403-6-a

재정적 위험 보호, 양질의 필수 의료 서비스에 대한 접근, 모두를 위한 안전하고 효과적이며 양질의 저렴한 필수 의약품 및 백신에 대한 접근을 포함한 보편적 건강 보장 달성은 UN 지속 가능한 개발 목표(목표 3.8)의 목표 중 하나입니다.

근로자의 비직장 의료 및 보건 서비스에 대한 접근성은 예를 들어 사내 클리닉이나 질병 치료 프로그램, 의뢰 시스템, 건강보험 또는 재정적 기여 등을 통해 촉진될 수 있습니다.

보고 조직은 제공되는 비직장 의료 및 보건 서비스에 대한 접근 범위를 설명할 때 접근이 촉진되는 서비스 유형과 이를 이용할 수 있는 근로자의 유형을 명시할 수 있습니다.

조직이 이미 양질의 접근 가능한 서비스를 이용할 수 있는 국가(예: 재정 또는 기타 지원을 통해)에서 활동하기 때문에 근로자의 비직장 의료 및 보건 서비스에 대한 접근을 용이하게 하지 않는 경우, 조직은 보고 정보에 이를 명시할 수 있습니다.

해당 근로자의 고용주가 이러한 서비스에 대한 접근을 용이하게 하기 때문에 조직이 직원이 아닌 근로자의 비직장 의료 및 건강 관리 서비스에 대한 접근을 용이하게 하지 않는 경우, 조직은 보고 정보에 이 사실을 명시할 수 있습니다.

공개 지침 403-6-b

모든 연령대의 건강한 삶을 보장하고 웰빙을 증진하는 것은 유엔의 지속 가능한 개발 목표(목표 3) 중 하나입니다. 이 목표에는 예방과 치료를 통한 비전염성 질병으로 인한 조기 사망률 감소, 정신 건강과 웰빙 증진, 마약류 남용과 유해한 음주를 포함한 약물 남용의 예방과 치료 강화, 성 및 생식 보건 서비스에 대한 보편적 접근 보장, 에이즈, 결핵, 말라리아, 소외된 열대 질병의 유형 종식, 간염, 수인성 질병 및 기타 전염병 퇴치 등의 목표가 포함되어 있습니다.

공개 사항 403-6-b는 신체 및 정신 건강 관련 위험을 포함하여 근로자의 업무 외 주요 건강 위험을 해결하기 위한 자발적 서비스 및 프로그램을 다룹니다. 이러한 위험의 예로는 흡연, 약물 및 알코올 남용, 신체 활동 부족, 건강에 해로운 식단, HIV, 심리사회적 요인 등이 있습니다.

자발적 건강 증진 프로그램 및 서비스에는 금연 프로그램, 식단 조언, 구내 식당에서 건강식 제공, 스트레스 해소 프로그램, 헬스장 제공, 피트니스 프로그램 등이 포함될 수 있습니다. 프로그램이나 서비스가 의무적인 개인 목표를 설정하지 않은 경우 자발적인 것으로 간주합니다.

인센티브가 제공되는 경우, 이는 근로자의 고용 또는 참여에 관한 조직의 결정과 관련이 없습니다.

자발적 건강 증진 서비스 및 프로그램은 업무 관련 부상 및 건강 악화를 예방하고 근로자를 보호하는 산업 보건 및 안전 서비스, 프로그램 및 시스템을 보완하지만 이를 대체할 수는 없습니다. 자발적 건강 증진 및 산업 보건 안전은 근로자의 건강과 안전을 보장하기 위한 전반적인 접근 방식의 일부로서 조직에서 공동으로 관리할 수 있습니다.

자발적 건강 증진 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 접근을 촉진하는 방법을 설명할 때 조직은 근로자가 유급 근무 시간 중에 이러한 서비스를 이용할 수 있도록 허용하는지 여부를 설명할 수 있습니다. 또한 이러한 서비스 및 프로그램을 근로자의 가족도 이용할 수 있는지 여부도 보고할 수 있습니다.

자발적 건강 증진 서비스 및 프로그램을 설명할 때 조직은 다음과 같이 보고할 수도 있습니다:

- 이러한 서비스 및 프로그램에서 다루는 주제가 어떻게 선정되는지(주제 선정에 근로자가 어떻게 참여하는지 포함);
- 이러한 서비스 및 프로그램에 입증된 효과적인 개입이 포함되는 정도(참고 [문헌의](#) [19] 참조);
- 이러한 서비스 및 프로그램의 효과를 평가하는 데 사용되는 지표;
- 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 인식을 높이고 참여를 장려하기 위해 사용된 접근 방식.

1.5.1항 및 1.5.2항에 대한 지침

비직장 보건 서비스 및 프로그램은 근로자의 프라이버시 권리를 존중해야 합니다. 조직은 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 참여 여부 또는 그로부터 도출된 건강 데이터를 해고, 강등, 승진 또는 승급, 보상 또는 기타 유리하거나 불리한 대우를 포함하여 근로자의 고용 또는 참여에 관한 결정의 기준으로 사용해서는 안 됩니다. [참고 문헌의](#) 참조 [6]을 참조하세요.

참고 문헌

[참고 문헌의](#) 참고 문헌 [1], [14] 및 [15]를 참조하세요.

공개 403-7 비즈니스 관계와 직접적으로 연관된 산업 보건 및 안전 영향의 예방 및 완화

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 비즈니스 관계에 의해 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 중대한 부정적인 산업 보건 및 안전 영향을 예방 또는 완화하기 위한 조직의 접근 방식과 관련 유해 및 위험에 대한 설명.

지침

배경

조직이 업무와 작업장 모두를 통제할 수 없는 경우에도 비즈니스 관계에 의해 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 부정적인 산업 보건 및 안전 영향을 예방하고 완화하기 위해 조직이 가진 모든 영향력을 행사하는 등 노력을 기울일 책임이 있습니다. 자세한 지침은 이 [표준](#) 섹션의 '근로자'의 범위를 참조하세요.

참고 자료

[참고 문헌](#)의 참조 [13]을 참조하세요.

2. 주제 공개

공개 403-8 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받는 근로자

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 조직이 법적 요건 및/또는 공인된 표준/지침에 따라 산업 보건 및 안전 관리 시스템을 구현한 경우:
 - i. 직원은 아니지만 조직의 업무 및/또는 작업장이 통제되는 모든 직원 및 해당 시스템의 적용을 받는 근로자의 수와 비율;
 - ii. 직원은 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 모든 직원 및 근로자 중 내부 감사를 받은 해당 시스템의 적용을 받는 직원 및 근로자의 수와 비율;
 - iii. 외부 기관의 감사 또는 인증을 받은 해당 시스템의 적용을 받는 전체 직원 및 직원은 아니지만 조직의 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자의 수와 비율.
- b. 이 공개에서 제외된 근로자가 있는지 여부와 제외된 근로자가 있다면 그 이유(제외된 근로자의 유형 포함).
- c. 사용된 표준, 방법론, 가정 등 데이터 수집 방법을 이해하는 데 필요한 모든 상황별 정보.

가이드

배경

산업 보건 및 안전 관리 시스템은 위험을 관리하고 지속적으로 제거하며 위험을 최소화하기 위한 효과적인 접근 방식이 될 수 있습니다. 이는 산업 보건 및 안전 관리를 전반적인 비즈니스 프로세스에 통합하고자 하는 시스템 기반 접근 방식입니다. 시스템은 일반적으로 '계획-실행-점검-조치' 주기를 거치며 조직 내 모든 직급에 속한 근로자의 의미 있는 협의와 참여를 통해 리더십과 실천을 촉진합니다.

완전히 통합된 프로세스를 포괄하는 시스템 기반 접근 방식은 위험 식별, 위험 평가, 사고 조사를 개별적인 활동으로 간주하는 접근 방식에 비해 상당한 진전을 이룰 수 있습니다. 시스템 결함에 초점을 맞추면 조직은 전반적인 산업 보건 및 안전 관리의 결함을 파악하고, 리소스, 정책 및 운영 통제를 해결하며, 지속적인 개선을 보장할 수 있습니다.

공개 403-8에 대한 지침

이 공개는 법적 요건 및/또는 공인된 표준/지침에 따라 조직의 직원 및 직원은 아니지만 조직의 업무 및/또는 작업장이 통제되는 근로자의 비율에 따라 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받는 비율을 나타냅니다. 보고 조직이 산업 보건 및 안전 관리 시스템에서 사용하는 법적 요건 및/또는 공인 표준/지침 목록은 주제 관리 공시 섹션의 [403-1-a-i](#) 및 [403-1-a-ii 공시](#)를 사용하여 보고합니다.

모든 근로자가 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받지 않는 경우, 해당 조직은 적용을 받지 않는 근로자 중 업무 관련 부상 또는 건강 이상 위험이 높은 근로자가 있는지 여부를 보고할 수 있습니다.

이 공개에서 요구하는 정보 외에도 조직은 법적 요건 및/또는 공인 표준/지침에 따라 산업 보건 및 안전 관리 시스템의 적용을 받는 현장의 수와 비율을 보고할 수 있습니다.

조직은 또한 다음을 설명할 수 있습니다:

- 내부 감사에 사용되는 접근 방식(예: 내부적으로 개발한 감사 표준 또는 공인된 감사 표준에 따라 수행되는지 여부, 감사자의 자격)

감사인의 자격);

- 감사 또는 인증의 범위에서 제외된 프로세스 또는 기능이 있는지 여부 및 해당 영역에서 산업 보건 및 안전 성과가 어떻게 모니터링되고 있는지 여부;
- 사용된 감사 또는 인증 표준

외부 당사자에 의한 감사에는 제2자 감사와 제3자 감사가 모두 포함될 수 있습니다. 제2자 감사는 일반적으로 고객이나 고객을 대신하는 다른 사람 또는 조직에 공식적인 이해관계가 있는 기타 외부 당사자가 수행합니다. 제3자 감사는 등록 기관(예: 인증 기관) 또는 규제 기관과 같은 독립적인 기관에서 수행합니다.

공개 지침 403-8-b

근로자의 유형은 풀타임, 파트타임, 비보장 시간, 정규직 또는 임시직, 통제 유형 또는 정도(예: 업무 또는 작업장 통제, 단독 또는 공동 통제), 위치 등의 기준에 따라 결정할 수 있습니다.

공개 403-9 업무 관련 부상

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 모든 직원에 대해:
 - i. 업무 관련 재해로 인한 사망자 수 및 사망률;
 - ii. 중대 업무상 재해의 수와 비율(사망자 제외);
 - iii. 기록 가능한 업무 관련 재해의 건수 및 비율;
 - iv. 업무 관련 부상의 주요 유형;
 - v. 근무 시간.
- b. 직원은 아니지만 업무 및/또는 작업장이 조직에 의해 통제되는 모든 근로자를 대상으로 합니다:
 - i. 업무상 재해로 인한 사망자 수 및 비율;
 - ii. 중대한 결과를 초래하는 업무 관련 재해의 수와 비율(사망자 제외);
 - iii. 기록 가능한 업무 관련 재해의 수와 비율;
 - iv. 업무 관련 부상의 주요 유형;
 - v. 근무 시간.
- c. 다음을 포함하여 중대 재해의 위험을 위험초래하는 업무 관련 :
 - i. 이러한 위험이 어떻게 결정되었는지;
 - ii. 보고 기간 동안 이러한 위험 중 어떤 것이 중대 부상을 유발했거나 기여했는지;
 - iii. 이러한 위험을 제거하고 통제 계층 구조를 사용하여 위험을 최소화하기 위해 취했거나 진행 중인 조치.
- d. 기타 업무 관련 위험을 제거하고 통제 계층 구조를 사용하여 위험을 최소화하기 위해 취했거나 진행 중인 모든 조치.
- e. 200,000시간 또는 1,000,000시간 근무를 기준으로 요율을 계산했는지 여부.
- f. 이 공개에서 제외된 근로자가 있는지 여부와 제외된 근로자가 있다면 그 이유(제외된 근로자의 유형 포함).
- g. 사용된 표준, 방법론, 가정 등 데이터의 수집 방법을 이해하는 데 필요한 모든 상황별 정보.

컴파일 요건

2.1 공시 403-9에 명시된 정보를 수집할 때 보고 조직은 다음 사항을 준수해야 합니다:

- 2.1.1 고결과 업무상 재해의 수 및 비율 계산에서 사망자를 제외합니다;
- 2.1.2 기록 가능한 업무상 재해의 수와 비율을 계산할 때 업무상 재해로 인한 사망자를 포함한다;
- 2.1.3 조직에서 교통편을 조직한 경우에만 출퇴근 사고로 인한 부상을 포함합니다;
- 2.1.4 다음 공식을 사용하여 200,000시간 또는 1,000,000시간 근무를 기준으로 비율을 계산합니다:

업무 관련 재해로 인한 사망자	=	업무상 재해로 인한 사망자 수	
비율		근무 시간 수	x [200,000 또는 1,000,000]
부상			

업무 관련 중대 재해 건수		
고의성 업무상 재해 비율 (사망자 제외)	(사망자 제외)	
=	$\frac{\text{업무 관련 중대 재해 건수}}{\text{근무 시간 수}}$	x [200,000 또는 1,000,000]

기록 가능한 업무 관련 재해 건수		
기록 가능한 업무 관련 부상	기록 가능한 업무 관련 부상 건수	
=	$\frac{\text{기록 가능한 업무 관련 부상 건수}}{\text{근무 시간 수}}$	x [200,000 또는 1,000,000]

권장 사항

2.2 보고 기관은 다음과 같은 추가 정보를 보고해야 합니다:

- 2.2.1 특정 유형의 부상, 국가, 사업 분야 또는 근로자의 인구통계학적 특성(예: 성별, 연령 또는 근로자 유형)에 따라 보고된 건수 및 비율이 현저히 높은 경우 해당 데이터에 대한 분석;
- 2.2.2 사고 유형별 기록 가능한 업무 관련 부상 건수 분석;
- 2.2.3 공개 403-9-c에서 화학물질 위험이 확인된 경우, 해당 화학물질 목록;
- 2.2.4 확인된 업무 관련 사고 중 가능성이 높은 사고의 수;
- 2.2.5 확인된 근접 사고의 수

지침

공개 403-9에 대한 지침

이 공개는 업무 관련 부상을 다룹니다. 업무 관련 재해에 관한 데이터는 근로자가 입은 피해의 정도를 측정하는 것이지 안전의 척도가 아닙니다.

보고된 사고의 수 또는 비율이 증가했다고 해서 반드시 이전보다 더 많은 사고가 발생했음을 의미하는 것은 아니며, 사고의 기록 및 보고가 개선되었음을 나타낼 수 있습니다.

보고된 사건의 수 또는 비율의 증가가 사망, 부상 및 건강 이상에 대한 보고 및 기록을 개선하기 위한 조직의 조치 또는 더 많은 근로자 또는 작업장을 대상으로 관리 시스템의 범위를 확대하기 위한 조치의 결과인 경우, 보고 조직은 이를 설명하고 이러한 조치와 그 결과를 보고할 수 있습니다.

업무상 재해의 유형에는 사망, 사지 절단, 열상, 골절, 탈장, 화상, 의식 상실, 마비 등이 포함될 수 있습니다.

이 기준의 맥락에서 업무 관련 근골격계 질환은 부상이 아닌 건강 이상에 포함되며, 공개 403-10을 사용하여 보고해야 합니다. 조직이 근로자 보상 시스템이 근골격계 질환을 부상으로 분류하는 관할권에서 운영되는 경우, 조직은 이를 설명하고 공개 403-9를 사용하여 이러한 질환을 보고할 수 있습니다. 근골격계 질환 목록은 참고 문헌의 참고 자료 [5] 및 [16]을 참조하십시오.

업무 관련 사고로 인해 일반인이 부상을 입은 경우는 이 공개에 포함되지 않지만, 조직은 이 정보를 별도로 보고할 수 있습니다. 예를 들어, 조직은 근로자가 운전하는 차량으로 인해 다른 도로 이용자가 사망하거나 방문객이 조직 사업장을 방문하는 동안 부상을 당한 사건을 보고할 수 있습니다.

중대 업무상 재해 보고에 대한 지침

기록 가능한 업무상 재해의 정의에 따라 조직은 모든 업무상 재해를 '기록 가능한 업무상 재해의 수 및 비율'의 일부로 보고해야 합니다. 또한, 조직은 중대성이 높은 업무 관련 부상을 별도로 보고해야 하며, 이를 다음과 같이 분류하여 보고해야 합니다:

- 사망자, 공시 403-9-a-i 및 403-9-b-i를 사용하여 보고해야 합니다.
- 근로자가 회복할 수 없거나(예: 사지 절단), 6개월 이내에 부상 전 건강 상태로 완전히 회복되지 않거나 회복될 것으로 예상되지 않는 기타 부상(예: 골절

합병증 포함), 공시 403-9-a-ii 및 403-9-b-ii를 사용하여 보고해야 합니다.

'중대 업무상 재해'의 정의에서는 부상의 심각성을 판단하는 기준으로 '손실 시간' 대신 '회복 시간'을 사용합니다. 손실 시간은 업무 관련 부상으로 인한 조직의 생산성 손실을 나타내는 지표이며, 근로자가 입은 피해의 정도를 반드시 나타내는 것은 아닙니다.

반면 '회복 시간'은 근로자가 부상 이전의 건강 상태로 완전히 회복하는 데 필요한 시간을 의미하며, 근로자가 업무에 복귀하는 데 필요한 시간을 의미하지는 않습니다. 경우에 따라 근로자가 완전히 회복되기 전에 직장에 복귀할 수도 있습니다.

이 공개에서 요구하는 대로 회복 시간을 기준으로 중대성이 높은 업무상 재해에 대한 정보를 보고하는 것 외에도 조직은 업무상 재해로 인한 근무일 손실 건수 및 비율, 근무일 손실 건당 평균 근무일수, 결근일수 및 결근율도 보고할 수 있습니다.

공개 지침 403-9-c

이 공개는 통제 조치가 마련되어 있더라도 통제하지 않을 경우 중대 재해가 발생할 위험이 있는 업무 관련 위험을 다룹니다. 이러한 위험은 위험 평가를 통해 사전에 식별되었을 수도 있고, 발생 가능성이 높은 사고 또는 중대 재해의 결과로 사후에 식별되었을 수도 있습니다.

중대 부상을 유발하거나 기여하는 업무 관련 위험의 예로는 과도한 업무량 요구, 걸려 넘어지는 위험, 인화성 물질에 대한 노출 등이 있습니다.

확인된 업무 관련 위험이 여러 위치에 걸쳐 크게 다를 경우, 조직은 이를 지리적 영역이나 사업 분야 등 관련 범주별로 그룹화하거나 세분화할 수 있습니다. 마찬가지로 많은 수의 위험이 있는 경우 조직은 보고를 용이하게 하기 위해 위험을 그룹화하거나 분류할 수 있습니다.

공개 403-9-c-i를 사용하여 어떤 업무 관련 위험이 중대재해의 위험을 초래하는지 판단한 방법을 보고할 때, 조직은 그러한 위험을 초래하는 위험과 그렇지 않은 위험을 결정하는 데 사용된 기준 또는 임계값을 설명할 수 있습니다. 위험을 식별하고 위험을 평가하며 통제 계층을 적용하는 프로세스는 공시 403-2-a를 사용하여 보고합니다.

공시 403-9-c-ii는 보고 기간 동안 어떤 업무 관련 위험이 어떤 중대 재해를 유발했거나 기여했는지 보고할 것을 요구하지 않으며, 중대 재해를 초래한 모든 업무 관련 위험을 종합적으로 분석할 것을 요구합니다.

보고 기간 종료 시점에 중대 재해가 발생한 업무 관련 사고가 아직 조사 중인 경우, 조직은 보고 정보에 이를 명시할 수 있습니다. 조직은 보고 기간 동안 위험을 제거하고 식별된 위험을 최소화하기 위해 또는 이전 보고 기간에 발생한 업무 관련 사고를 해결하기 위해 취한 조치에 대해 보고할 수 있습니다.

공개 지침 403-9-d

이 공개는 통제 계층구조를 사용하여 기타 업무 관련 위험을 제거하고 위험을 최소화하기 위해 취했거나 진행 중인 모든 조치(즉, 공개 403-9-c에서 다루지 않음)를 다룹니다. 이 공개에는 중대하지 않은 업무 관련 부상 및 중대 초래할 부상을 가능성이 낮은 업무 관련 사고에 대응하여 취한 조치가 포함될 수 있습니다.

공개 지침 403-9-f

근로자의 유형은 풀타임, 파트타임, 비보장 시간, 정규직 또는 임시직, 통제 유형 또는 정도(예: 업무 또는 작업장 통제, 단독 또는 공동 통제), 위치 등의 기준에 따라 결정할 수 있습니다.

공개 지침 403-9-g

조직이 산업재해 및 질병의 기록 및 통지에 관한 ILO 실무 규범을 준수하는 경우, 공개 403-9-g에 대한 답변으로 이를 명시할 수 있습니다.

조직이 ILO 실천 규범을 따르지 않는 경우, 업무상 재해 기록 및 보고에 적용되는 규칙 체계와 ILO 실천 규범과의 관계를 명시할 수 있습니다.

조직이 근무 시간을 직접 계산할 수 없는 경우, 유급 휴가, 유급 병가, 공휴일 등 유급 휴직 기간에 대한 자격을 고려하여 정상 또는 표준 근무 시간을 기준으로 이를 추정하고 보고 정보에 이를 설명할 수 있습니다.

조직이 근무 시간을 직접 계산하거나 추정할 수 없는 경우(예: 비상 상황에서 근로자가 일상적이지 않은 업무를 수행했거나 수행한 업무에 대해 시간당 보수가 지급되지 않았기 때문), *GRI 1: 기초 2021*에 명시된 대로 이러한 누락 사유를 제공해야 합니다. 누락 사유에 대한 요건은 [GRI 1의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

2.1.3항에 대한 지침

2.1.3항은 조직이 교통수단(예: 회사 또는 계약된 버스 또는 차량)을 조직한 경우 출퇴근 사고로 인한 부상을 포함하도록 요구합니다. 조직은 현지 법률에 따라 이 정보를 보고해야 하는 경우 등 다른 출퇴근 사고를 별도로 보고할 수 있습니다.

2.1.4항에 대한 지침

2.1.4항에 따르면 조직은 200,000시간 또는 1,000,000시간 근무를 기준으로 요율을 계산해야 합니다.

표준화된 요율은 예를 들어 서로 다른 기간 또는 조직 간의 통계를 의미 있게 비교할 수 있게 해주거나 기존 그룹의 근로자 수와 근로자의 근무 시간의 차이를 설명하는 데 도움이 됩니다.

근무 시간 20만 시간을 기준으로 한 비율은 풀타임 근로자 1명이 연간 2,000시간을 근무한다는 가정 하에 1년 동안 풀타임 근로자 100명당 업무상 재해 건수를 나타냅니다. 예를 들어, 1.0의 비율은 1년 동안 정규직 근로자 100명당 평균적으로 1건의 업무상 재해가 발생한다는 것을 의미합니다. 1,000,000시간 근무를 기준으로 한 비율은 1년 동안 정규직 근로자 500명당 업무 관련 재해 발생 건수를 나타냅니다.

소규모 조직에는 200,000시간 근무를 기준으로 한 비율이 더 적합할 수 있습니다.

이 공개에서는 표준화된 비율 외에도 정보 사용자가 필요한 경우 다른 방법론을 사용하여 직접 비율을 계산할 수 있도록 조직이 절대 데이터(예: 숫자)를 보고하도록 요구합니다.

2.2.1항 및 2.2.2항에 대한 지침

UN 지속가능개발목표의 목표 8.8은 '이주 노동자, 특히 여성 이주자와 불안정한 고용 상태에 있는 노동자를 포함한 모든 노동자의 노동권을 보호하고 안전한 근무 환경을 조성하는 것'을 목표로 합니다. 일부 그룹은 성별, 성별, 이주민 신분 또는 연령과 같은 인구통계학적 요인으로 인해 업무상 재해의 위험이 더 높을 수 있으므로 이러한 인구통계학적 기준에 따라 업무상 재해 데이터를 세분화하는 것이 도움이 될 수 있습니다. [참고 문헌](#)의 참고 자료 [14]를 참조하세요.

ILO 협약 143호 '이주노동자(부적) 협약'은 '이주노동자'를 '자위가 아닌 다른 목적으로 고용될 목적으로 한 국가에서 다른 국가로 이주하거나 이주한 사람으로, 정기적으로 이주노동자로 인정된 모든 사람을 포함'하는 것으로 정의하고 있습니다. 자세한 지침은 ILO 협약 143호를 참조하세요.

업무 관련 재해 데이터가 주로 특정 유형의 부상(예: 절단, 마비) 또는 사건(예: 폭발, 교통사고)에 의해 발생하는 경우, 해당 조직은 이러한 정보를 세 분 화 하 여 제공할 수 있습니다.

참고 자료

[참고 문헌](#)의 참조 [10]을 참조하세요.

공개 403-10 업무 관련 건강 문제

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 모든 직원에 대해:
 - i. 업무 관련 건강 문제로 인한 사망자 수입니다;
 - ii. 기록 가능한 업무 관련 질병의 사례 수;
 - iii. 업무 관련 질병의 주요 유형.
- b. 직원은 아니지만 업무 및/또는 작업장이 조직에 의해 통제되는 모든 근로자의 경우:
 - i. 업무 관련 질병으로 인한 사망자 수;
 - ii. 기록 가능한 업무 관련 질병의 사례 수;
 - iii. 업무 관련 질병의 주요 유형.
- c. 건강 악화의 위험을 초래하는 업무 관련 위험은 다음과 같습니다:
 - i. 이러한 위험이 어떻게 결정되었는지;
 - ii. 보고 기간 동안 건강 이상 사례를 유발했거나 이에 기여한 위험 요소.
 - iii. 이러한 위험을 제거하고 통제 계층구조를 사용하여 위험을 최소화하기 위해 취했거나 진행 중인 조치.
 - iv. 이 공개에서 제외된 근로자가 있는지 여부와 제외된 근로자가 있다면 그 이유(제외된 근로자의 유형 포함).
- d. 사용된 표준, 방법론, 가정 등 데이터가 어떻게 수집되었는지 이해하는 데 필요한 모든 맥락적 정보.

컴파일 요건

- 2.3 공시 403-10에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 기록 가능한 업무 관련 질병의 사례 수를 계산할 때 업무 관련 질병으로 인한 사망자를 포함해야 합니다.

권장 사항

- 2.4 보고 조직은 다음과 같은 추가 정보를 보고해야 합니다:

- 2.4.1 특정 유형의 건강 이상, 국가, 사업 분야 또는 근로자의 인구통계학적 특성(예: 성별, 성별, 이주자 신분, 연령 또는 근로자 유형)에 따라 보고된 건수가 현저히 높은 경우 해당 데이터에 대한 분석;
- 2.4.2 공개 403-10-c에서 화학물질의 유해성이 확인된 경우 해당 화학물질 목록;
- 2.4.3 공개 403-10-c에 명시된 각 위험에 노출된 직원 및 직원이 아니지만 조직이 업무 및/또는 작업장을 통제하는 근로자 수.

지침

공개 403-10에 대한 지침

업무 관련 건강 문제에는 업무 조건이나 관행으로 인해 발생하거나 악화되는 급성, 재발성 및 만성 건강 문제가 포함될 수 있습니다. 여기에는 근골격계 질환, 피부 및 호흡기 질환, 악성 암, 물리적 요인으로 인한 질병(예: 소음으로 인한 난청, 진동으로 인한 질병), 정신 질환(예: 불안, 외상 후 스트레스 장애)이 포함됩니다. 이 공개는 *ILO 직업병 목록*에 포함된 질병을 포함하되 이에 국한되지 않습니다. 이 기준의 맥락에서 업무 관련 근골격계 질환은 부상이 아닌 건강 이상에 포함되며 이 공개를 통해 보고해야 합니다. [참고 문헌](#)의 참고 자료 [5] 및 [16]을 참조하세요.

이 공개는 보고 기간 동안 보고 조직에 통보되거나 의료 감시를 통해 조직이 확인한 모든 업무 관련 건강 이상 사례를 다룹니다. 조직은 영향을 받은 근로자, 보상 기관 또는 의료 전문가의 보고를 통해 업무 관련 건강 이상 사례를 통보받을 수 있습니다. 공개에는 보고 기간 동안 이전 근로자들 사이에서 발견된 업무 관련 건강 이상 사례가 포함될 수 있습니다. 조직은 조사 등을 통해 신고된 업무 관련 건강 이상 사례가 조직에서 근무하는 동안의 노출로 인한 것이 아니라고 판단하는 경우

이를 보고된 정보에 설명할 수 있습니다.

이 공개는 단기간 및 장기간의 업무 관련 건강 문제를 모두 포함합니다. 잠복기란 노출과 건강 이상 발병 사이의 기간을 말합니다.

장기간 근무로 인한 건강 이상은 발견되지 않는 경우가 많으며, 발견되더라도 반드시 한 고용주에서의 노출로 인한 것이 아닐 수도 있습니다. 예를 들어, 근로자가 여러 고용주를 거치면서 석면에 노출되었을 수도 있고, 퇴사한 지 수년이 지난 후에 치명적인 장기 암 발생 질환에 걸렸을 수도 있습니다. 이러한 이유로 업무 관련 건강 관련 데이터는 업무 관련 위험에 대한 정보로 보완되어야 합니다.

일부 상황에서는 조직이 업무 관련 건강 관련 데이터를 수집하거나 공개적으로 공개하지 못할 수도 있습니다. 다음은 이러한 상황의 예시입니다:

- 국가 또는 지역 규정, 계약 의무, 건강 보험 조항 및 기타 근로자의 건강 관련 정보 보호와 관련된 법적 요건으로 인해 조직이 이러한 데이터를 수집, 유지 및 공개적으로 보고하지 못할 수 있습니다.
- 근로자의 심리사회적 요인에 대한 노출에 관한 정보의 특성상, 대부분 자기 공개를 기반으로 하고 많은 경우 의료 개인정보 보호 규정에 따라 보호되기 때문에 조직이 이 정보를 공개하는 데 제약이 있을 수 있습니다.

이러한 경우 조직은 *GRI 1: 기초 2021*에 명시된 대로 이러한 데이터의 누락 사유를 제공해야 합니다. 생략 사유에 대한 요구사항은 [GRI 1의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

업무 관련 사고로 인해 일반 대중의 건강이 악화된 사례는 이 공개에 포함되지 않지만, 조직은 이 정보를 별도로 보고할 수 있습니다. 이러한 사고의 예로는 화학 물질 유출로 인해 인근 지역 사회 구성원의 건강이 악화되는 경우를 들 수 있습니다.

공개 지침 403-10-c

이 공개에는 '국제암연구소(IARC) 그룹 1'(인체 발암성), 'IARC 그룹 2A'(인체 발암성 추정) 및 'IARC 그룹 2B'(인체 발암 가능성) 물질에 대한 노출이 포함됩니다. [참고 문헌](#)의 참고 문헌 [17] 및 [18]을 참조하세요.

위험 보고에 대한 자세한 내용은 [403-9-c에 대한 공개 지침](#)을 참조하세요.

공개 지침 403-10-d

근로자의 유형은 풀타임, 파트타임, 비보장 시간, 정규직 또는 임시직, 통제 유형 또는 정도(예: 업무 또는 작업장 통제, 단독 또는 공동 통제), 위치 등의 기준에 따라 결정할 수 있습니다.

공개 지침 403-10-e

조직이 산업재해 및 질병의 기록 및 통지에 관한 ILO 실무 규범을 따르는 경우, 공개 403-10-e에 대한 답변으로 이를 명시할 수 있습니다.

조직이 ILO 실천 규범을 따르지 않는 경우, 업무 관련 질병의 기록 및 보고에 적용하는 규칙 체계와 ILO 실천 규범과의 관계를 명시할 수 있습니다.

2.4.1항에 대한 지침

업무 관련 건강 관련 데이터가 주로 특정 유형의 건강 또는 질병(예: 호흡기 질환, 피부 질환) 또는 사고(예: 박테리아 또는 바이러스 노출)로 인해 발생하는 경우, 조직은 이러한 정보를 세분화하여 제공할 수 있습니다.

[2.2.1항 및 2.2.2항에 대한 지침](#)도 참조하세요.

참고 자료

[참고 문헌](#)의 참고 문헌 [5], [10], [16]을 참조하세요.

용어집

이 용어집은 이 표준에서 사용되는 용어에 대한 정의를 제공합니다. 조직은 GRI 표준을 사용할 때 이러한 정의를 적용해야 합니다.

이 용어집에 포함된 정의에는 전체 **GRI 표준 용어집**에 추가로 정의된 용어가 포함될 수 있습니다. 정의된 모든 용어에는 밑줄이 그어져 있습니다. 이 용어집 또는 **GRI 표준** 전체에 정의되지 않은 용어는 **용어집** 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

비즈니스 파트너

B

조직이 비즈니스 목표를 달성하기 위해 어떤 형태로든 직접적이고 공식적인 관계를 맺고 있는 단체를 의미합니다.

출처: 시프트 앤 마자스 LLP, *UN 가이드라인 보고 프레임워크*, 2015; 수정된 예: 계열사, B2B 고객, 클라이언트, 1차 공급업체, 프랜차이즈, 합작 투자 파트너, 조직이 지분을 보유하고 있는 피투자 회사

참고: 비즈니스 파트너에는 조직이 통제하는 자회사 및 계열사는 포함되지 않습니다.

비즈니스 관계

조직이 **비즈니스 파트너**, 1단계 이상의 기업을 포함한 **가치 사슬**에 속한 기업 및 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 기타 모든 기업과 맺는 관계를 말합니다.

출처: 유엔(UN), *기업과 인권에 관한 기본원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행*, 2011; 수정됨

참고: 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 다른 단체의 예로는 조직이 지역 사회에 지원을 제공하는 비정부기구 또는 조직의 시설을 보호하는 국가 보안군이 있습니다.

근접 사고

C

업무 관련 사고로 **부상**이나 **건강상의 문제**는 발생하지 않았지만 잠재적으로 이러한

출처: 국제 표준화 기구. ISO 45001:2018. *산업 보건 및 안전 관리 시스템 - 사용 지침이 포함된 요구사항*. Geneva: ISO, 2018; 수정됨

참고: '아슬아슬한 사고'는 '아차사고' 또는 '거의 맞을 뻔한 사고'라고도 합니다.

단체 교섭

한편으로는 하나 이상의 사용자 또는 사용자 단체와 다른 한편으로는 하나 이상의 근로자 단체(예: 노동조합) 간에 근로 조건 및 고용 조건을 결정하거나 사용자와 **근로자** 간의 관계를 규제하기 위해 이루어지는 모든 협상.

출처: 국제노동기구(ILO), *단체교섭협약*, 1981년(제154호); 수정됨

통근 사고

근로자가 사적인 활동 장소(예: 거주지, 식당)와 직장 또는 사업장 사이를 이동할 때 발생하는 사고입니다.

참고: 이동 수단에는 자동차(예: 오토바이, 승용차, 트럭, 버스), 철도 차량(예: 기차, 트램), 자전거, 항공기, 도보 등이 포함됩니다.

E 직원

국내법에 따라 조직과 고용 관계에 있는 개인.
또는 진료

노출

다양한 정도와 종류의 위험이 있는 특정 환경에서 보낸 시간 또는 접촉의 특성 또는 부상 또는 건강 악화를 유발할 수 있는 조건(예: 화학물질, 방사선, 고압, 소음, 화재, 폭발물)에 근접한 경우.

F 공식 계약

모든 관련 당사자가 준수하겠다는 상호 의사를 선언하는 서면 문서.
문서에 명시된 내용

예: 지역 단체 교섭 협정, 국가 또는 국제 프레임워크 협정

공식적인 경영진-근로자 공동 보건 및 안전 위원회

경영진과 근로자 대표로 구성된 위원회로, 그 기능이 조직 구조에 통합되어 있고 합의된 서면 정책, 절차 및 규칙에 따라 운영되며 산업 보건 및 안전 문제에 대한 근로자 참여와 협의를 촉진하는 데 도움이 됩니다.

정규직 직원

주당, 월별 또는 연간 근무 시간이 근무 시간에 관한 국내 법률 또는 관행에 따라 정의된 직원

H 건강 증진

사람들이 자신의 건강에 대한 통제력을 높이고 개선할 수 있도록 하는 과정

출처: 세계보건기구(WHO), *건강 증진을 위한 오타와 헌장*, 1986년 참고: '건강 증진', '웰빙', '건강'이

라는 용어는 종종 같은 의미로
상호 교환적으로 사용됩니다.

통제 계층 구조

산업 보건 및 안전을 강화하고, 위험을 제거하며, 위험을 최소화하기 위한 체계적인 접근 방식

참고 1: 통제 계층 구조는 위험을 통제할 수 있는 방법의 순위를 매겨 근로자를 보호하고자 합니다. 계층 구조의 각 통제는 그 이전의 통제보다 덜 효과적인 것으로 간주됩니다. 가장 효과적인 통제 방법인 위험을 제거하는 것이 우선 순위입니다.

참고 2: 국제노동기구(ILO)의 *산업 안전 및 보건 관리 시스템에 관한 지침* 2001 및 ISO 45001:2018에는 다음과 같은 예방 및 보호 조치가 우선순위에 따라 나열되어 있습니다:

- 유해/위험을 제거합니다;
- 유해성/위험을 덜 위험한 프로세스, 작업, 자재 또는 장비로 대체합니다;
- 공학적 통제 또는 조직적 조치를 통해 유해/위험을 원천적으로 통제합니다;
- 관리적 통제 조치를 포함한 안전한 작업 시스템 설계를 통해 유해/위험을 최소화합니다;
- 집단적 조치로 잔류 유해/위험을 통제할 수 없는 경우, 의복을 포함한 적절한 개인 보호 장비를 무상으로 제공하고 사용 및 유지 관리를 보장하는 조치를 시행합니다.

중대 업무상 재해

사망을 초래하거나 근로자가 6개월 이내에 부상 이전의 건강 상태로 완전히 회복할 수 없거나, 회복하지 못하거나, 회복할 것으로 예상되지 않는 부상을 초래하는 업무 관련 재해.

발생 가능성이 높은 업무 관련 사고

중대 부상을 초래할 가능성이 높은 업무 관련 사고.

예: 폭발, 장비 오작동, 차량 충돌과 관련된 사고로 중대 부상을 초래할 가능성이 높은 사고

인권

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 국제연합(UN) 국제인권장전에 명시된 권리와 국제노동기구(ILO) 직장 내 기본 원칙 및 권리에 관한 선언에 명시된 기본권 관련 원칙을 포함합니다.

출처: 유엔(UN), 기업과 인권에 관한 기본 원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행, 2011; 수정됨

참고: '인권'에 대한 자세한 내용은 [GRI 2: 일반 공개 2021의 2-23-b-i 지침](#)을 참조하세요.

영향

조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 또는 미칠 수 있는 영향, 다음을 포함합니다.

그들의 인권, 그리고 지속 가능한 발전에 대한 기여도(부정적 또는 긍정적)를 나타낼 수 있습니다.

참고 1: 영향은 실제 또는 잠재적, 부정적 또는 긍정적, 단기 또는 장기, 의도적 또는 비의도적, 가역적 또는 비가역적일 수 있습니다.

참고 2: '영향'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.1](#)을 섹션 참조하세요.

중요 주제

경제, 환경에 대한 조직의 가장 중요한 영향을 나타내는 주제, 인권에 미치는 영향을 포함하여 사람에 대한 영향

참고: '중요 주제'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.2](#)절과 [GRI 3: 중요 주제 1](#)절을 2021의 참조하세요.

근무 시간이 보장되지 않는 직원

하루, 주 또는 한 달에 최소 또는 고정된 근무 시간을 보장받지 못하지만 월을 보장받지 못하지만 필요에 따라 업무에 투입되어야 할 수 있는 직원

출처: ShareAction, 인력 공개 이니셔티브 설문조사 지침 문서, 2020; 수정됨

예: 일반 직원, 제로 시간 계약 직원, 온콜 직원

산업 보건 및 안전 관리 시스템

산업 보건 및 안전 정책을 수립하기 위한 상호 관련되거나 상호 작용하는 요소의 집합입니다. 및 목표를 수립하고 그 목표를 달성하기 위한 상호 연관되거나 상호작용하는 요소의 집합입니다.

출처: 국제노동기구(ILO), 산업 안전 및 보건 관리 시스템에 관한 지침, ILO-OSH 2001, 2001

산업 보건 및 안전 위험

업무 관련 유해 상황 또는 노출의 발생 가능성과 해당 상황 또는 노출로 인해 발생할 수 있는 부상 또는 건강 악화의 심각성의 조합

출처: 국제 표준화 기구. ISO 45001:2018. 산업 보건 및 안전 관리 시스템 - 사용 지침이 포함된 요구사항. Geneva: ISO, 2018

산업 보건 서비스

본질적으로 예방 기능을 맡아서 고용주, 근로자 및 해당 사업의 대표자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 구축하고 유지하기 위한 요건에 대해 조언을 제공하는 서비스로, 업무와 관련하여 최적의 신체적, 정신적 건강을 유지하고 근로자의 신체적, 정신적 건강 상태에 비추어 업무의 적응을 촉진할 수 있도록 합니다.

출처: 국제노동기구(ILO), 산업보건 서비스 협약, 1985년(제161호)

예: 인체공학 및 개인 및 집단 보호 장비에 대한 조언, 산업 보건, 안전 및 위생에 대한 조언, 응급 처치 및 응급 치료 조직, 근로자에 대한 작업 적응 촉진, 근로자에게 제공되는 위생 설비, 식당 및 주택을 포함한 작업 환경 또는 작업 관행에서 근로자의 건강에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대한 감시, 작업과 관련하여 근로자의 건강에 대한 감시

P

시간제 직원

주당, 월 또는 연간 근무 시간이 풀타임 직원의 직원 근무 시간보다 적은 풀타임 직원의 근무 시간

정규직 직원

풀타임 또는 파트타임 근무를 위해 무기한(즉, 무기한 계약) 계약을 맺은 직원

R

기록 가능한 업무 관련 부상 또는 건강 악화

업무 관련 부상 또는 건강 악화로 인해 사망, 결근일수 중 어느 하나에 해당하는 결과가 발생한 경우, 업무 제한 또는 다른 직장으로서의 전근, 응급 처치 이상의 치료 또는 의식 상실; 또는 사망, 결근, 업무 제한 또는 전근, 응급 처치 이상의 치료 또는 의식 상실을 초래하지 않더라도 의사 또는 기타 면허를 소지한 의료 전문가가 진단한 심각한 부상 또는 건강상의 문제.

출처: 미국 산업안전보건청(OSHA), 일반 기록 기준 1904.7, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, 2018년 6월 1일에 액세스; 수정됨

S

공급자

조직의 업스트림(즉, 조직의 공급망에 있는)에 있는 엔티티로, 다음을 제공합니다.
조직의 자체 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스

예: 종개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 프랜차이즈, 채택 근로자, 독립 계약자, 라이선스 보유자, 제조업체, 1차 생산자, 하청업체, 도매업체

참고: 공급업체는 조직과 직접적인 비즈니스 관계(흔히 1차 공급업체라고 함)를 맺거나 간접적인 비즈니스 관계를 맺을 수 있습니다.

공급망

조직의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림에서 수행하는 다양한 활동 범위

지속 가능한 개발 / 지속 가능성

미래 세대가 자신의 필요를 충족시킬 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 개발

출처: 세계 환경과 개발에 관한 위원회, 우리 공동의 미래, 1987년 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이

라는 용어는 같은 의미로 사용됩니다.
같은 의미로 사용됩니다.

T

임시 직원

특정 기간 만료 시 종료되는 제한된 기간의 계약(예: 기간제 계약)을 맺은 직원
기간이 만료되거나 시간 추정치가 첨부된 특정 작업 또는 이벤트가 완료될 때(예: 프로젝트 종료 또는 교체된 직원의 복귀) 종료됩니다.

V

가치 사슬

조직 및 상류 및 하류의 조직이 수행하는 활동의 범위

조직의 제품 또는 서비스를 개념에서 최종 사용까지 제공하기 위해 조직에서 수행하는 활동의 범위

참고 1: 조직의 업스트림 주체(예: 공급업체)는 조직의 자체 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공합니다. 조직의 다운스트림 주체(예: 유통업체, 고객)는 조직으로부터 제품 또는 서비스를 공급받습니다.

참고 2: 가치 사슬에는 공급망이 포함됩니다.

W

작업자

조직을 위해 업무를 수행하는 사람

예: 직원, 대행사 직원, 견습생, 계약직, 재택 근로자, 인턴, 자영업자, 하청업체, 자원봉사자, 공급업체 등 보고 조직 이외의 조직에서 일하는 사람.

참고: GRI 표준에서는 경우에 따라 특정 근로자의 하위 집합을 사용해야 하는지 여부가 명시되어 있습니다.

근로자 협의

의사 결정 전 근로자의 의견 구하기

참고 1: 근로자 근로자 대표를 협의는 통해 수행할 수 있습니다.

참고 2: 협의는 경영진이 결정을 내릴 때 근로자의 의견을 고려하는 공식적인 절차입니다. 따라서 결정을 내리기 전에 반드시 협의를 진행해야 합니다. 결정을 내리기 전에 근로자 또는 그 대표자가 의미 있고 효과적인 의견을 제시할 수 있도록 적시에 정보를 제공하는 것이 필수적입니다. 진정한 협의에는 대화가 포함됩니다.

참고 3: 근로자 참여와 근로자 협의는 서로 다른 의미를 가진 두 가지 용어입니다. '근로자 참여'의 정의를 참조하세요.

근로자 참여

의사 결정에 대한 근로자의 참여

참고 1: 근로자 참여는 근로자 대표를 통해 이루어질 수 있습니다.

참고 2: 근로자 참여와 근로자 협의는 서로 다른 의미를 가진 두 가지 용어입니다. '근로자 협의'의 정의를 참조하세요.

근로자 대표

국내법 또는 관행에 따라 근로자 대표로 인정되는 사람:

- 노동조합 대표, 즉 노동조합 또는 해당 노동조합의 구성원이 지정하거나 선출한 대표, 또는
- 선출된 대표자, 즉 해당 국가의 법률, 규정 또는 단체협약의 규정에 따라 해당 사업의 근로자가 자유롭게 선출한 대표자로서 해당 국가에서 노동조합의 배타적 특권으로 인정되는 활동을 포함하지 않는 대표자.

출처: 국제노동기구(ILO), 근로자 대표 협약, 1971년(제135호)

업무 관련 위험

부상 또는 건강 악화를 유발할 가능성이 있는 원인 또는 상황

출처: 국제노동기구(ILO), 산업 안전 및 보건 관리 시스템에 관한 지침, 2001; 수정됨
국제 표준화 기구. ISO 45001:2018. 산업 보건 및 안전 관리 시스템 - 사용 지침이 포함된 요구 사항.
Geneva: ISO, 2018; 수정됨
ISO 14046:2014 및 ISO 45001:2018 표준을 기반으로 하거나 이 표준에서 가져온 정의는 국제 표준화 기구인 ISO의 허가를 받아 재생산되었습니다. 저작권은 ISO에 있습니다.

참고: 위험은 다음과 같습니다:

- 물리적(예: 방사선, 극심한 온도, 지속적으로 큰 소음, 바닥에 쏠거나 걸려 넘어질 위험, 보호되지 않은 기계, 전기 장비 결함);
- 인체공학적(예: 부적절하게 조정된 워크스테이션 및 의자, 어색한 움직임, 진동);
- 화학적 요인(예: 솔벤트, 일산화탄소, 인화성 물질 또는 살충제에 노출);
- 생물학적 요인(예: 혈액 및 체액, 곰팡이, 박테리아, 바이러스 또는 벌레 물림);
- 심리사회적(예: 언어적 학대, 괴롭힘, 왕따);
- 업무 조직 관련(예: 과도한 업무량 요구, 교대 근무, 장시간 근무, 야간 근무, 직장 내 폭력).

업무 관련 사고

업무로 인해 또는 업무 과정에서 발생하여 부상 또는 건강 악화를 초래할 수 있거나 초래한 사건.

출처: 국제 표준화 기구. ISO 45001:2018. *산업 보건 및 안전 관리 시스템 - 사용 지침이 포함된 요구사항*. Geneva: ISO, 2018; 수정됨
ISO 14046:2014 및 ISO 45001:2018 표준을 기반으로 하거나 이 표준에서 가져온 정의는 국제 표준화 기구인 ISO의 허가를 받아 재생산되었습니다. 저작권은 ISO에 있습니다.

참고 1: 사고는 예를 들어 전기 문제, 폭발, 화재, 넘침, 전복, 누수, 흐름, 파손, 파열, 갈라짐, 통제력 상실, 미끄러짐, 비틀거림, 낙상, 스트레스 없는 신체 움직임, 스트레스 상태에서의 신체 움직임, 충격, 공포, 직장 내 폭력 또는 괴롭힘(예: 성희롱)으로 인해 발생할 수 있습니다.

참고 2: 부상이나 건강 악화를 초래하는 사건을 흔히 '사고'라고 합니다. 부상 또는 건강 악화로 이어질 가능성이 있지만 실제로 발생하지 않은 사건을 '아차사고', '아차사고' 또는 '거의 맞을 뻔한 사고'라고도 합니다.

업무 관련 부상 또는 건강 악화

직장에서의 위험 노출로 인해 발생하는 건강에 대한 부정적인 영향

출처: 국제노동기구(ILO), *산업 안전 및 보건 관리 시스템에 관한 지침, ILO-OSH 2001*, 2001; 수정됨

주 1: '건강'은 건강 손상을 의미하며 질병, 질환 및 장애를 포함합니다. '질병', '질환', '장애'라는 용어는 종종 같은 의미로 사용되며 특정 증상 및 진단이 있는 상태를 나타냅니다.

참고 2: 업무 관련 부상 및 건강 이상은 업무상 위험에 노출되어 발생하는 부상을 말합니다. 업무 자체와 관련이 없는 다른 유형의 사고도 발생할 수 있습니다. 예를 들어 다음과 같은 사고는 업무 관련 사고로 간주되지 않습니다:

- 근로자가 업무와 관련이 없는 업무 중 심장마비를 겪은 경우;
- 출퇴근 중이던 근로자가 교통사고로 부상을 입은 경우(운전이 업무의 일부가 아니며 고용주가 교통편을 제공하지 않은 경우);
- 뇌전증이 있는 근로자가 직장에서 업무와 무관하게 발작을 일으킨 경우.

참고 3: *업무상 여행*: 근로자가 출장 중 발생한 부상 및 건강 이상은 부상 또는 건강 이상 발생 당시 근로자가 '고용주의 이익을 위해' 업무 활동에 종사하고 있었다면 업무와 관련이 있습니다. 이러한 활동의 예로는 고객과의 접촉을 위한 출퇴근, 업무 수행, (고용주의 지시에 따라) 거래, 논의 또는 사업 홍보를 위한 접대 또는 접대를 받는 행위 등이 있습니다.

재택 근무: 재택 근무 시 발생하는 부상 및 건강 이상은 근로자가 집에서 업무를 수행하는 중에 발생하고 부상 또는 건강 이상이 일반적인 가정 환경이나 환경이 아닌 업무 수행과 직접적으로 관련된 경우 업무와 관련된 것으로 간주합니다.

정신 질환: 정신 질환은 근로자가 자발적으로 신고하고 해당 질환이 업무와 관련이 있다는 적절한 교육과 경험을 갖춘 면허를 소지한 의료 전문가의 소견이 뒷받침되는 경우 업무 관련 질환으로 간주됩니다.

'업무 관련성' 결정에 대한 자세한 지침은 미국 직업 안전 보건국, *업무 관련성 결정 1904.5*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9636, 2018년 6월 1일에 액세스.

참고 4: '직업'과 '업무 관련'이라는 용어는 종종 같은 의미로 사용됩니다.

참고 문헌

이 섹션에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구와 추가 참고 문헌이 나열되어 있습니다.

권위 있는 기구:

1. 국제노동기구(ILO), *HIV/AIDS와 일의 세계에 관한 ILO 실천 강령*, 2001.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 155, '산업 안전 및 보건 협약', 1981.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 161호, '산업보건 서비스 협약', 1985.
4. 국제노동기구(ILO), *산업 안전 및 보건 관리 시스템에 관한 지침, ILO-OSH 2001*, 2001.
5. 국제노동기구(ILO), *ILO 직업병 목록*, 2010.
6. 국제노동기구(ILO), *근로자의 개인 데이터 보호. ILO 실천 강령*, 1997.
7. 국제노동기구(ILO) 의정서 155, '1981년 산업안전보건협약에 대한 2002년 의정서', 2002.
8. 국제노동기구(ILO) 권고 164, '산업 안전 및 보건 권고', 1981.
9. 국제노동기구(ILO) 권고 171, '산업 보건 서비스 권고', 1985.
10. 국제노동기구(ILO), *산업재해 및 질병의 기록 및 통지. ILO 실천 강령*, 1996.
11. 국제노동기구(ILO), '다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자간 원칙 선언', 2017.
12. 경제협력개발기구(OECD), *'다국적기업을 위한 OECD 가이드라인'*, 2011.
13. 국제연합(UN), '기업과 인권에 관한 기본원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행', 2011.
14. 유엔(UN) 결의안, '우리의 세계를 변화시키자: 지속 가능한 개발을 위한 2030 의제', 2015.
15. 세계보건기구(WHO), *비전염성 질병의 예방 및 통제를 위한 글로벌 행동 계획 2013-2020*, 2013.
16. 세계보건기구(WHO), *국제질병분류(ICD)*, 정기적으로 업데이트됩니다.

추가 참고 자료:

17. 국제암연구소(IARC), *인체 발암 위험 평가에 관한 IARC 모노그래프*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, 2018년 6월 1일에 액세스됨.
18. 미국 국립 직업 안전 보건 연구소(NIOSH), *화학적 위험에 대한 NIOSH 포켓 가이드*, 2007.
19. 세계보건기구(WHO), (버튼, 조안), *WHO 건강한 직장 프레임워크 및 모델: 배경 및 지원 문헌 및 사례*, 2010.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란

드

www.globalreporting.org