



ISO 45001:2018

ISO

45001

OH & S

System of Conscious Safety

Occupational Health and Safety

산업 안전 및 보건 경영시스템

ISO 45001



깨어나는 조직, 안전의 의미

1. 사고는 신호다: 위험을 감지하는 조직의 감각
2. 안전은 의식이다: 리더십이 깨어날 때 시스템이 살아난다

조직이 살아 있다는 것은, 위험을 감지할 수 있다는 뜻이다.



01. 깨어나는 조직, 안전의 의미

ISO 45001:2018 Clause 4, 6, 8, 9, 10
(조직의 상황, 리스크 및 기회, 운영통제, 성과평가, 개선)

학습목표

(Auditor's Focus)



① ISO 45001의 제정 배경과 철학을 이해한다.

② '사고는 실패가 아니라 신호'라는 관점을 설명할 수 있다.

③ 안전문화의 핵심 요소(리더십·참여·의식)를 식별할 수 있다.

④ 심사원의 역할을 '위험을 감지하고 각성을 이끄는 리더'로 인식한다.

심사원은 보고서를 보는 사람이 아니라, 현장의 '의식 수준'을 감지하는 사람이다.

위험의 신호를 읽고, 조직의 감각을 깨운다

심사원의 역할 = 감지 → 인식 → 각성

⚠ 감지하기

현장의 '이상함'을 보고서보다 먼저 감각한다.

👁 인식하기

현상이 아닌 의도와 원인을 파악한다.

🔥 각성시키기

피심사원이 '안전을 느끼게' 만드는 질문을 한다.

목적은 문서를 찾는 게 아니라, 위험의 신호를 깨우는 것이다.

감각하라, 인식하라, 그리고 각성시켜라.

숫자가 아니라, 시스템의 목소리를 들어라

사고는 신호다. 조직이 깨어나는 순간.



“조직은 사고를 단순한 결과로 보지 않고, 안전보건관리체계의 학습기회로 활용해야 한다.” (10.2 시정조치 근거)

OHSAS는 통제를 말했지만, ISO 45001은 각성을 말한다

왜 사고에서 시작하는가

학습 포인트

- ISO 45001은 ‘사고를 예방하는 체계’가 아니라 ‘위험을 인식하는 체계’
- 리더십은 “무엇을 지시할까”보다 “무엇을 느끼게 할까”를 고민해야 함
- “Zero Accident”보다 “Zero Blindness” (위험을 못 보는 조직이 가장 위험하다)



사고를 막는 것은 절차가 아니라 인식이다

“조직은 위험과 기회를 식별하고 그에 대응하는 조치를 결정해야 한다.” (6.1.1 리스크 및 기회)

반복되는 사고 뒤에는 ‘감지 실패’가 있다

사고의 본질은 통계가 아니다

학습 포인트

- ISO 45001은 사고율을 줄이는 것보다 감지능력을 높이는 것이 핵심이다.
- 조직의 안전 수준 = 위험 신호를 얼마나 빨리 듣는가
- 감지 실패는 곧 학습 실패이다.



시스템 속에 숨은 신호를 읽을 수 있을 때, 조직은 진짜로 깨어난다.

“조직은 근본원인을 제거하고 재발 방지 조치를 해야 한다.” (10.2 시정조치)

감지(Detect) → 인식(Recognize) → 반응(Respond)

조직은 어떻게 위험을 감지하는가

학습 포인트

- 리더십은 “위험예방을 지시하는 것”이 아니라 “위험을 감지하게 하는 것”이다.
- 리더는 “현장을 통제하는 사람”이 아니라 “시스템의 감각을 깨우는 사람”이다.
- 안전의 성숙도는 리더의 인식 속도와 일치한다.
- ‘안전회의 참석’보다 ‘위험 신호를 듣는 태도’가 진짜 리더십이다.



리더의 의식이 시스템의 방향을 결정한다.” (5.1 리더십 및 헌신)

“조직은 위험요인을 식별하고 그에 대한 통제조치를 정립해야 한다.” (8.1.2 위험요인 제거 및 리스크 감소)

감지는 시스템이 아니라 리더의 감응에서 시작된다

리더의 감각이 조직의 안전을 결정한다

학습 포인트

- 리더의 '관찰'은 행동이 아니라 '존재감'이다.
- 안전은 시스템이 아니라 리더의 주의(attention)에서 확산된다.
- 리더가 “무엇을 보고 있는가”는 곧 조직이 “무엇을 인식하는가”다.



“리더는 안전보건 목표를 달성하기 위해 리더십과 참여를 입증해야 한다.” (5.1 리더십 및 근로자 참여)

안전은 시스템이 아니라 관계에서 자란다

조직의 감각은 참여로 깨어난다

학습 포인트

- 근로자는 위험을 ‘보고하는 사람’이 아니라 ‘감지의 주체’다.
- 리더십과 참여는 ‘명령-보고’ 구조가 아니라 ‘공감-감지’ 구조다.
- 조직의 안전문화는 ‘참여의 빈도’보다 ‘공감의 깊이’에 의해 성장한다.



“조직은 근로자의 참여를 보장하고, 안전보건과 관련된 결정 과정에 포함시켜야 한다.” (5.4 근로자 참여 및 협의)

사고는 끝이 아니라 시스템의 목소리다

깨우는 조직, 학습하는 시스템

학습 포인트

- 사고는 '실패'가 아니라 '메시지'다.
- 조직이 살아있다는 것은 위험을 감지할 수 있다는 뜻이다.
- 리더십이 깨어날 때 시스템은 학습한다.



“조직은 사고를 통해 개선기회를 찾아내고, 지속적 개선을 실행해야 한다.” (10.2 시정조치 및 개선)

심사는 문서를 찾는 일이 아니라, 시스템의 감각을 확인하는 일이다.

심사원의 포커스: 깨어있는 조직을 읽는 법

심사포인트

01 리더십의 각성 (Clause 5.1)

- 리더는 안전보건에 대한 헌신을 행동으로 보여주고 있는가?
- 안전 목표가 조직의 전략 방향과 실제 연결되는가?

02 근로자 참여 (Clause 5.4)

- 근로자는 위험을 보고하고 제안할 수 있는 분위기 속에 있는가?
- 참여가 형식이 아닌 실질적 의사결정 과정으로 이어지는가?

03 리스크 인식 (Clause 6.1.2)

- 위험과 기회가 문서가 아닌 현장 감각으로 관리되고 있는가?
- 동일 위험이 반복될 때, 근본 원인 학습이 이루어졌는가?

04 시정 및 학습 (Clause 10.2)

- 사고가 재발되지 않도록 조치 후 교훈을 시스템에 반영했는가?
- 개선이 문서 갱신이 아니라 행동 변화로 이어졌는가?

“심사는 절차의 검증이 아니라, 의식의 증거를 찾는 일이다.” (ISO 19011 기반)