



일 시 : '85. 7. 12 15 : 00 - 17 : 00
 장 소 : 전경련회관 3층 대회의실
 사 회 : 대한산업보건협회장 조 규 상
 좌 답 자 : 노동부근로기준국장 신 석 규
 한국경영자총협회상무이사 이 상 윤
 한국노총사회복지국장 김 의 창
 연 세 의 대 교 수 문 영 한

○중앙대회('85. 7. 12)○

좌담회주제

중소기업의 바람직한 산업보건관리 체제

연세대학교 산업보건연구소

소장 문 영 한

1. 일반사항

산업보건의 목표는 모든 직업에 종사하는 근로자들이 신체적으로나 정신적으로 또한 사회적으로 안녕상태를 최고도로 유지 증진

하고, 사업장에서의 작업 조건에 의하여 건강을 해치는 일이 없도록 예방하고, 취업하는 동안에 근로자들의 건강에 해를 끼치게 될 유해인자에 폭로되는 일이 없도록 보호하며, 신

체적 또는 정서적으로 적성에 맞는 작업환경에서 일하도록 배치하는 것이라고 ILO 산업보건활동위원회에서 정의하고 있다.

산업보건 활동에도 근로자를 보호한다는 대목적이 있는 것으로서 그 목적을 달성하기 위해서는 사업자의 책무수행이 중요하며 업무에 기인되는 건강장해가 발생해서는 안되는 것이다.

고로 이 목적을 위한 활동은 그 목적에 부합되는 산업보건활동이 체계적으로 계획되고 실행되지 않으면 안된다.

산업현장에 있어서의 보건대책은 어떤 의미에서는 전염병대책과 유사하여 사업장에 있어서 인체에 영향을 주는 유해한 노동조건을 사전에 배제, 봉쇄시켜 근로자의 적성에 맞는 취로조건을 제공하는 것이 이에 대응하는 대책이 될 수 있다.

산업보건활동은 직접 개인적인 대인접근도 포함되어야 하는데 고도로 전문화된 예방조치로서는 유해한 조건의 배제, 격리와 유해물질로부터의 영향을 방지하는 것 등 취로조건 및 작업환경개선이 선결문제로 취급되어야 하며 적절한 대책이 강구되어야 한다.

가. 중소기업의 현황과 특성

대기업에 대한 중소기업의 명확한 정의는 나라에 따라 차이가 많으나 ILO에서 언급한 중소기업의 특성은 (1)노·시간에 협조가 잘되고 (2)기업경영면에서 대기업보다는 전문부서의 분업화가 제대로 이루어져 있지 않고 (3)투자자본도 제한되어 있으며 (4)따라서 근로자의 수도 적고, 생산량도 적을뿐만 아니라 (5)대기업으로부터 하청받아 일하는 경우가 많으며 (6)취로조건에 위험성과 유해성이 높게 내재되어 있는 것을 지적하고 있다.

우리나라는 중소기업에 대한 명확한 규정은 없으나 대체로 상시 근로자 300인 이하를 고용하고 있는 사업체를 지칭하고 있다.

우리나라에 있어서 1983년도 총 사업장수는 92,093개소이고 그중 중소기업에 속하는 300인 이하 사업장수는 90,500개소로서 전체 기업체수의 약 98%가 되며, 300인 이하 고용 사업장에 종사하는 근로자수는 2,262,066인으로서 총 근로자수 3,642,170인에 비하여 약 62%를 점유하고 있다.

우리나라는 대기업체의 수가 적고 대부분이 중소기업으로 구성되어 있음을 볼 수 있고 앞으로도 산업의 자동화와 시장경제구조의 변천에 부응하여 중소기업의 수가 더욱 증가할 것이라는 것은 세계적인 추세라 아니할 수 없으며 이러한 관점에서 볼때 중소기업의 중요성은 매우 크다 하겠다.

나. 중소기업의 문제점

현행제도상의 중소기업체 산업보건관리 내용을 보면 근로자 50인 이하 고용사업체는 보건관리자의 선임의무가 없으므로 책임부재 상태에 있을 뿐만 아니라 중소기업체일수록 작업장에 위험요소 내지는 위험부서가 많아서 산업재해가 다발하는데도 사전 예방조치의 강구는 별로 없는 상태로서 사후처리 즉 재해근로자에 대한 요양, 보상 등의 산재보험처리에 그치고 있으며, 재해다발 사례가 발생하여도 그 발생 원인규명에 대한 노력이 없을 뿐만 아니라 직업병에 대한 정확한 파악도 없는 것이 현 실정이다.

더구나 유해업무나 불쾌업무는 원청기업으로부터 하청을 맡아오기 때문에 산업재해의 강도율이나 빈도율이 높아 근로자들에게 많은 재해를 주고 있는 것은 주지의 사실이고,

작업환경관리에 있어서도 무관심할 뿐 아니라 관계법령이나 정부관계기관의 지시, 통달 사항 마저도 이를 준수하지 못하고 있는 실정이다.

중소기업에 종사하는 근로자의 건강문제를 다루는데 있어서 유의해야 할 점은 산업보건학적 측면에서 작업조건이나 유해한 작업환경의 제반요인을 전문적으로 깊이있게 분석 평가해야 하는 것 이외에 근로자에게 연관된 여러가지 사회 경제적인 면을 아울러 생각해야 편재성이 없는 포괄적이고 전체적인 파악이 가능하다고 본다.

즉 저임금과 더불어 영세성에 뒤따르는 갖가지 생활조건의 미비점과 주거환경의 적절한 유지의 불실성 등 직접 간접으로 건강의 장해요인으로 작동함으로써 산업보건활동의 결과에 악영향을 끼칠 가능성도 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 현행제도상 50인 미만의 사업장에 대해서는 보건관리자의 선임이 의무화되어 있지 않기 때문에 재해발생시에 근로자 각자가 의료기관에 가서 치료를 받아야 하고, 사후조치나 예방활동면에서 무방비 상태에 있으며, 건강진단에 있어서도 작업환경에 따르는 검사항목은 생략되는 취약점을 안고 있다고 하겠다.

2. 산업보건관리 대책

이제까지 여러사항으로 미루어 보아 문제가 많고 재해의 위험성이 많은 곳도 중소기업일 뿐만 아니라 기업체의 수적인 면에서도 또 근로자의 수에 있어서도 한국기업의 대부분을 점유하고 있는 중소기업체에 산업보건학적 문제점들이 집합되어 있다고 봐야 할 것이다.

이 문제의 해결은 노·사·정간의 원활한 업무집행과 협조체제가 이루어져야 한다고 생각한다.

“건강한 근로자는 생산성을 높인다” 는 기치 아래 사용자는 의무와 사명감을 가지고, 근로자는 사업장을 내집처럼 생각하는 애착심과 주의심을 가지고, 정부는 가장 현실적이고 발전적인 창의성을 발휘하여 중소기업체의 산업보건관리가 체계적으로 이루어지도록 노력하여야 할 것이다.

가. 사업장보건관리에 대한 제언

1) 산업보건활동의 실태와 관계보건요원의 파악 및 사회의학적인 검토가 정확히 이루어져야 한다.

2) 산업보건관리체제, 건강관리, 작업환경과 조건에 따르는 작업관리 및 산업보건교육을 재검토하여 미비점을 계속 보완해 나가야 한다.

3) 보건관리조직의 결함을 보완해서 체제에 맞고 실효성 있는 활동을 위한 관장부서에 대한 직무부여와 위원회 등 회합의 기회를 자주 갖도록 하여 근로자 스스로가 산업보건의 지식을 넓혀서 보건관리를 효과있게 하여야 한다.

4) 사업장의 건강진단업무를 빠짐없이 수행하여 전체 근로자의 건강관리에 계속적으로 힘쓰고 유소견자에 대하여는 사후조치에 만전을 기하는 등 갱년적 건강관리에 전력하여야 한다.

5) 촉탁 보건관리자나 보건담당자는 각자가 맡은 바 직무에 충실하여야 하고 그 지역의 관계기관과의 협력과 중소기업육성 협의체, 상공회의소, 산업보건 전문기관(예: 산업보건협회, 대학, 연구기관 등)과의 유

대를 강화함으로써 꾸준한 협조가 이루어져야 한다.

6) 대기업주축에 있어서도 하청업체의 근로자 안전·보건문제를 다룬 전담부서의 설정, 총괄안전·보건관리가 책임있게 적극적으로 이루어지도록 제도화하여야 한다.

나. 정부의 법적, 행정상의 책임과 역할에 대한 제언

1) 중소기업은 건강진단이나 작업환경조사 등의 실시율이 낮아 문제를 가중시키고 있는 관계로 특히 상시 근로자 50인 이하 고용 사업장에 대하여는 순회이동 건강관리 “팀”을 지역적으로 구성하여 근로자 전원의 건강조사를 실시토록 한다.

2) 영세 소기업체에 대해서는 신재에 방을 위한 지원을 해야 하며, 특히 진폐환자, 석면폐환자, 연중독자의 발생에 대하여는 그에 방화동까지 확대 담당하여야 한다.

3) 작업환경개선에 필요한 장비나 시설의 개선에는 정부의 재정지원이 있어야 한다.

4) 중소기업에 대한 효율적인 보건관리 사업을 위해서 대한산업보건협회와 그 지역 산업보건 연구기구를 이용하는 등 활성화 방안을 세워야 한다.

5) 축탁보건관리자와 건강관리 보건담당자 및 산업위생보건관리담당자에 대해서 산업안전보건법규에 제시된 내용대로 인원선정과 업무수행을 완수하도록 강력히 지도감독을 하여야 한다.

6) 기술직 직원의 연수를 강화하여 고도기술의 발달에 따르는 적절한 대책의 강구와 연구가 필요하며 정도관리에 있어서는 진폐의 X-선 사진, 혈액분체, 생체시료중의 분석기술에 있어서의 정도관리에 관해서 배

전의 노력이 필요함을 역설하는 바이다.

다. 중소기업에 적합한 제도적 제언

위에서 지적한 바와 같이 우리나라의 중소기업은 구조적, 경영적, 환경적 측면에서 많은 문제점들을 안고 있으며 이로 인해 근로자들의 건강문제는 다소 소외되고 있는 것이 현실이다.

현행 산업안전보건법에서는 근로자 건강보호를 사업주 의무사항으로 규정하고 있지만 전문인력 및 시설의 부족현상과 중소기업의 구조적 취약점 등을 감안할 때 중소기업 스스로가 산업보건관리를 원활하게 수행하기에는 애로가 많을 것으로 추측된다.

그러나 전체 근로자의 대다수를 차지하고 있는 중소기업이 경영적 부담을 이유로 근로자 건강관리를 소홀히 한다면 우리나라 근로자의 건강은 누가 책임질 것인가라는 심각한 문제에 귀결된다.

따라서 사업주는 경영의 철학으로 근로자 건강을 보호해 주어야 하며 이에 대한 투자에 인색치 말아야 할 것이다.

여기에 본 발표자는 기업의 재정부담 경감과 근로자의 건강증진이라는 실질적인 목적 달성을 위하여 산업보건전문기관으로 하여금 지역적으로 또는 공업단지별로 근로자에 대한 보건관리를 대행토록 함으로써 획기적인 발전이 있으리라 확신하면서 이에 보건관리 대행 제도의 전면 확대, 도입을 강조하는 바이다.

