集團産業保健管理体制의 導入을 위한 提言

韓國經營者總協會會長 이 동 찬

1. 머 리 말

經濟가 지속적 발전을 거듭하고 國民所得이 향상됨에 따라 근로자의 생활안정과 더불어 복지향상이 국가정책의 주요과제로 등장하고 있다. 근로자의 건강·보건문제는 昨今에만 국한될 문제는 아니며 그 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.

우리나라의 경우 經濟開發의 추진주체가 되었던 근로자를 보호하기 위한 施策이 적극적으로 실행된 것은 그리 오랜 역사를 가지고 있지는 않다. 産業災害를 당한 被災勤勞者에 대한 보호는 1963년에 産業災害補償保險法이 제정되면서 괄목할 만한 향상을 보였다. 다만 産業社會에서의 근로자보호를 豫防과 治療의 두가지 측면으로 볼 때 産災補償保險에 의한 보호는 後者에 치중된 보호였다는 점이 아쉬웠으나 1981년에 産業安全保健法이 제정되면서 근로자 보호가 産業災害의 豫防 및 疾病發生의 防止에 중점을 두게 됨으로서 어느 정도까지는 보완한 것으로 보여진다.

産災保險의 실시와 産業安全保健法의 제정을 근로자보호측면에서 분리하여 볼 수 없는 이유는 産災保險이 産業災害 발생이후 被災勤勞者의 稼得能力喪失의 塡補 및 再活을 위한 제도라면 産業安全保健法은 이들 被災勤勞者의 발생을 미연에 방지하기 위한 事前措置이기 때문이다.

이런 점에서 볼 때 1981년의 産業安全保健法의 制定은 시의에 적절하다고 하겠다. 외국의 立法例를 보아도 美國에서는 1970년에 産業安全保健法(OSH$_{ACT}$)이 제정되었고 日本에서도 1972년에야 勞動安全衛生法이 제정되었다.

현행 産災保險法이나 産業安全保健法이 産業災害가 발생할 우려가 있는 全業種에 적용되고 기업 규모면에서도 産災保險法은 10人이상(광업과 석탄, 석유, 플라스틱제조업 등 일부 업종은 5人이상), 産業安全保健法은 5人이상 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 하고 있음을 볼 때 우리의 근로자보호대책이 諸外國에 비교하여 그리 뒤떨어지지 않는다는 것은 참으로 다행한 일이라고 볼 수 있다. 문제는 이들 法規와 制度를 얼마나 실효성있게 실시하느냐에 달려 있다. 특히 현대산업사회의 勤勞者保護對策이 事後保障的인 측면에서 事前予防的인 측면으로 옮겨가는 추세에 있음을 감안하면 産業安全保健法 實施의 實效性문제는 더욱 중요하게 부각되는 것이다. 따라서 現行 産業安全保健法을 중심으로 産業保健管理活動의 문제점을 몇가지 지적하면서 그 改善方向을 모색코자 한다.

2. 現行 産業保健管理對策의 問題點

産業施設과 環境으로부터의 근로자 보호는 産業災害와 職業病의 발생이 증대함에 따라 결코

간과할 수 없는 중요한 문제가 되었다. 이에 따라 현행 産業安全保健法은 保健管理者와 保健擔當者의 選任義務 등 여러가지 강행규정을 두어 기업의 産業保健管理義務를 강제하고 있으나 충분한 실효를 못거두고 있다. 그 이유는 다음과 같은 점에서 찾을 수 있다.

첫째, 産業保健管理活動을 個別事業場 單位로 실시하도록 강제하고 있다.

현행법은 사업장의 産業保健管理活動을 各 사업장별로 실시하도록 강제하였으며 예외적으로 300人미만의 근로자를 사용하는 사업장의 경우에만 産業保健管理業務를 일정기관에 위탁하여 代行할 수 있도록 허용하였다. 즉 300人 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서는 各 사업장마다 各各 産業保健管理施設을 구비하여야만 실효성있는 産業保健管理活動을 행할 수 있는 것이다. 그러나 産業保健管理施設은 産業安全管理施設과 달리 共同 사용이 가능함에도 불구하고 사업장마다 각각 별도로 마련한다는 것은 불합리하고 기업에 과중한 부담을 주어 도리어 실효성있는 産業保健管理活動을 유도하지 못한 채 오히려 형식에 그치게 하고 있다.

둘째, 産業保健에 전문적인 지식과 경험을 갖춘 人力을 확보하기가 어렵다.

現行 産業安全保健法은 사업장에서 産業保健活動을 행할 保健管理者와 保健擔當者를 各 사업장별로 규모에 따라 선임하도록 강제하고 있다. 그러나 1000人 이상의 근로자를 사용하는 사업장이 선임하여야 하는 保健管理者의 자격은 醫療法上의 의사로 한정되어 있어 선임이 사실상 곤란하며 1000人 미만의 근로자를 사용하는 사업장에서 選任하여야 하는 保健管理者와 保健擔當者는 형식에 그치고 있거나 産業保健管理에서 오히려 요구되는 전문적인 醫學知識의 부족으로 실효성있는 産業保健管理가 이루어지지 못하고 있다.

세째, 기업의 産業保健管理活動을 활성화시킬 정부의 적극적인 유도책이 미흡하다.

産業保健管理施設은 産業災害豫防施設이나 公害防止施設과 동일하게 중요한 設備投資이면서도 投資의 效果가 迂廻的이고 또한 그 效果를 短時日에 인식하기 힘들기 때문에 기업으로 하여금 이를 실현토록 유도하기 위하여는 減稅措置 등 정책적인 지원이 필요하다. 그러나 현행 租稅減免規制法은 稅額控除를 해주는 特定設備投資로 産業災害豫防施設과 公害防止豫防施設만을 인정하고 있을 뿐 保健管理施設投資에 대한 稅法上의 배려가 없다. 다만 정부는기업의 産業保健管理施設投資를 촉진시키기 위하여 40억원의 재원을 마련하고 기업에 融資를 해주고 있다. 그러나 이 제도도 상환조건은 2년거치 5년상환으로 되어 있고 그 한도액이 5000만원(일본은 1억 5000만엔)으로 되어 있어 기업이 이용할 수 있는 금액이 적은 편이며 이자율도 年利 10%(일본은 7.1~7.5%)로 높아 기업이 제대로 이용을 못하고 있는 실정이다.

네째, 사업장간의 産業保健情報를 계속 유지, 비교할 수 있는 종합적인 産業保健情報管理體制가 확립되어 있지 않다.

産業保健管理活動은 충분한 경험과 醫學的인 지식을 요구하는 분야로서 일반관리체제와 같이 행정부가 주도하여 관리하는 것에는 한계가 있는 분야이다. 따라서 부족한 전문인력을 양성하고 産業保健管理에 대한 情報를 제공할 종합보건관리기구의 필요성이 절실하나 현재 이러한 기구가 전혀 없는 상태이다. 또한 産業保健管理는 막대한 人的·物的 자원을 요구하는 분야로서 社團法人이 처리하기에는 한계가 있다. 이런 점에서 현재 大韓産業保健協會가 유일한 保健診斷機關으로 노동부의 승인을 얻어 활동하고 있으나 체계적인 産業保健管理가 이루어지기 위한 綜合保健管理機構로서는 미흡한 감이 있다.

3. 産業保健管理對策의 改善方向

사업장 근로자의 건강보호 및 질병예방을 위하여 가장 먼저 고려하여야 할 점은 실효성의 문제이다. 이런 점에서 각 사업장에 각각의 시설투자와 전문인력의 배치를 요구하는 현행제도가 가장 먼저 개선되어야 한다. 이러한 제도는 각 사업장의 작업환경과 작업내용을 정확하게 파악하는 전문인력이 사업장 근로자의 保健管理活動을 행한다는 장점은 있으나 현실 산업사회에서는 人的·物的 자원의 부족으로 실효성있는 保健管理活動이 이루어지는 것을 기대하기는 힘들다.

이같이 개별사업장단위로 각각 産業保健管理活動을 행하도록 강제하여 이러한 활동이 실효성없이 형식에 그치도록 하기 보다는 地域別 또는 業種別로 구성된 수개 기업이 集團的産業保健管理活動을 행하는 제도의 도입이 시급하다. 集團的産業保健管理制度의 실시를 현행법은 300人 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 한정시키고 있으나 이러한 제한은 무의미한 것으로서 오히려 産業保健管理活動이 전문화되고 활성화되는 것을 저해하는 것이다.

일본의 경우를 보면 中小企業勞動者健康管理事業造成制度가 있어 국가의 경비보조를 받으며 행해지고 있으나 우리나라의 경우에는 기업의 기반이 약하고 전문인력이 부족한 실정이므로 集團的産業保健管理制度의 실시를 중소기업에만 한정할 필요는 없다. 이미 集團産業保健管理는 마산수출자유지역에서 産業保健센터가 실시하여 큰 효과를 거둔 바 있으므로 이를 적극 확대하는 것이 필요하다.

또한 전문인력의 부족과 産業保健施設投資에 대한 個個 기업의 과중한 부담을 고려한다면 국가에서 비용의 전액이나 일부를 부담하는 健康診斷팀을 구성하여 전국의 영세사업장을 순회하면서 건강진단을 실시하는 제도를 도입할 필요가 있다. 이러한 제도는 일본에서 이미 실시하고 있는 제도로서 큰 효과를 나타내고 있다.

한편, 현행 제도하에서의 産業保健管理活動을 활성화시키기 위하여는 국가의 적극적인 배려가 필요하다. 上記한 바와 같이 稅法上의 혜택범위를 産業保健管理施設投資에 까지 확대하여 기업의 적극적인 産業保健管理活動을 유도하여야 하며 또한 현재 실시되고 있는 産業安全保健融資制度의 融資金額 및 이자율과 상환기간에 있어 기업에 보다 편의를 제공할 필요가 있다.

이와 더불어 産業保健管理活動이 활성화되어 실효를 거두도록 하기 위하여는 産業保健管理에 대한 정보를 유지, 관리하고 전문인력을 양성하여 기업에 제공할 수 있는 綜合産業保健管理機構의 보완이 뒤따라야 하겠다.

청명한 날씨는 절로 따스한 분위기를 향하여 조화가 되어 있듯이 인생도 그 생활과 이상이 조화를 얻었을 때 비로소 사람은 건강하고 조용한 기쁨을 얻는 거라고 말하고 싶다. 조화되지 않으면 모든 것은 분열되고 불안정한 법이다. 〈 B.A.W. 러셀 〉