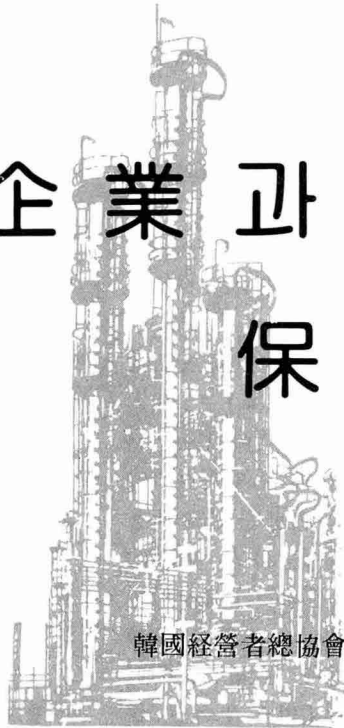


企 業 과 保 健 管 理



韓國經營者總協會 常務理事 李 相 崙

1. 勤勞生活과 健康

우리나라에서는 예로부터 사람이 한 평생 살아가는데 五福이 갖추어지기를 염원하고이 것을 갖춘사람을 부러워했다. 五福이 무엇인가 하는데는 때때로 여러가지 해석과 구분이 다르기도 하지만 無病·長壽를 반드시 포함시키고 있다. 東西古今을 막론하고 無病長壽하고 싶다는 人間の 念願은 변함이 없으며 産業이 발전하고 생활이 나아질수록 健康에 대한 관심은 높아져 가고 있다.

世界保健機構(WHO)의 健康憲章에서는 「健康이란 육체적으로나 정신적으로 그리고 사회적으로도 완전히 調和를 이룬 良好한 狀態」로서 단순히 병이 없던가 허약하지 않다는 것을 의미하는 것이 아니며 이는 모든 사람들의 기본적인 권리의 하나라고 규정하고 있다.

그런데 우리의 생활수변에는 健康을 위협하는 요인들이 허다하게 존재하고 있으며 現代人이 人生의 黃金期를 보내는

職場의 勤勞生活속에서도 그러한 요인들은 늘어만 가고 있다.

技術革新은 産業社會의 발전을 가져오며 勞動의 質을 변화시키고 있는 것도 사실이다. 産業이 機械化 自動化되므로써 종래 사람의 힘으로 하던 일들이 적어지고 편해진것 같이 보이나 반드시 그런것도 아니다. 육체적노동에서와 같이 에너지 소모는 적다하더라도 정신적 신경적인 부담이 가중되고 있으며 또는 과거에는 없었던 새로운 物理的 化學的 有害環境이

이루어져 勤勞者의 健康障害危險이 늘어나고 있다.

그렇기 때문에 企業에 있어서의 勤勞者健康管理에 대한 필요성은 날로 증대되어 가는 것이다.

企業에 있어서의 健康管理의 目的에 관하여는 이미 1950년에 ILO와 WHO가 공동으로 채택한 産業保健의 目標에 다음과 같이 언급되어 있다. 즉 모든 작업에 종사하는 근로자의 肉體的 精神的·社會的인 健康을 될 수 있는 대로 높은 수준까지 增進시키고 유지시키는 것. 勤勞條件에 의하여 생길 수 있는 勤勞者의 健康障害를 防止하는 것. 職場에 있는 有害한 條件으로부터 勤勞者를 工學的으로 保護하는 것. 生理的 心理的 資質에 알맞는 勤勞條件下에서 勤勞者가 일할 수 있도록 配置하고 그것을 維持하는 것이라고 定義하고 있다.

이와 같은 企業內 健康管理을 위해서는 이를 擔當하는 管理組織이 있어야 하고 業務를 計劃하여 실천하여야 하는데 이러한 組織은 당연히 豫算의 뒷받침이 필요하게 된다.

企業은 되도록 적은 費用으로 良質의 製品을 生産하거나 서비스를 提供함으로써 利潤을 極大化하여야 하는 것이 目標이며 본질적인 方向이라고 할 수 있다.

이러한 企業目的 달성을 위하여 保健管理에 費用을 지출

하는 것이 얼마나 효과적으로 작용하느냐 하는 것은 분명하게 파악되기 어려운 것이기 때문에 흔히 保健管理에 대한 노력이 소홀해지기 쉬운 것이 사실이다.

그러나 健康한 勤勞者와 快適한 作業環境이 勤勞者의 能率을 提高하며 生産性を 높인다는 것은 널리 알려진 사실이다.

美國의 心理學者 매스로우(Abraham Maslow)는 「人間은 慾求의 動物이며 그 慾求를 充足시키기 위하여 行動한다. 그 慾求는 階層性을 가지고 있는데 가장 基礎的인 慾求는 生理的인 慾求이며 그 다음이 安全·安定의 慾求로서 危險이나 不安으로부터 解放되고 健康하게 生命을 保存하며 安心하고 살아가려는 慾求」라고 한다. 물론 그 다음에는 愛情과 歸屬의 慾求 그리고 自尊의 慾求·成長의 慾求 또는 自己實現의 慾求로 發展해간다고 한다.

經濟가 成長하고 産業社會가 發展하면 勤勞者의 慾求도 변화해 간다. 즉 산다고 하는 것에서 살아가는 方法에 관심을 가지며 安心하고 快適하게 살아가기를 원한다.

이런 것은 勤勞者의 生活的 質的向上에 대한 慾求의 變化에서 잘 나타난다. 즉 근로자의 관심이 賃金問題로부터 健康이나 餘暇活用등으로 이동

하는 것으로 이러한 現象은 최근 우리나라에서도 勤勞者의 職場滿足度調査나 離職動機調査結果에서 잘 나타나고 있다.

즉 勤勞者는 危險하거나 作業環境이 좋지 않은 職場을 점차 기피하며 定着하지 않는다는 것이다.

그렇기 때문에 優秀한 人材를 確保하여 生産性を 높이고 企業을 發展시키려면 企業은 産業安全保健이나 作業環境改善·勤勞者健康管理에 關心을 가지지 않으면 안되는 것이다.

최근에 발표된 美國에서의 調査는 從業員의 健康과 그들의 業務成果사이에는 밀접한 관계가 있다는 것을 보고 하고 있다.

테네코(Tenneco)社의 3천 2백명의 종업원을 대상으로 조사한 연구결과에 의하면 건강 프로그램에 참여한 종업원들은 평균이상의 좋은 업적평가를 보인 것으로 나타났고 캐나다의 한 보험회사는 회사에 운동 시설을 마련한 결과 6개월의 실험기간 동안 종업원의 결근율이 정상수준보다 22%나 감소되었다고 발표했다. 또한 푸덴셜(Prudential) 보험회사는 휴스턴지사에서 건강 프로그램을 시행한 결과 질병으로 인한 결근율이 20%나 감소되었으며 건강 프로그램에 투입된 1달러의 투자에 대하여 1.93달러의 의료비가 절약되었다고 했다.

이러한 결과에서 볼 수 있듯이 勤勞者의 身體와 精神이 健康해지면 그들의 信賴性과 生産性이 높아진다는 것은 명백한 사실이다.

그렇기 때문에 勤勞者의 健康管理은 短期的으로는 勤勞生活의 質을 높이고 勞動의 人間化를 지원하는 것이며 長期的으로는 그들의 幸福한 一生을 實現시키는 기반이 됨으로서 企業의 健全한 發展에도 기여하는 것이다.

2. 保健管理의 方向

企業에서의 保健管理의 目標은 前述한 ILO와 WHO가 공동주최한 전문위원회의 채택 내용에 잘 나타나 있다. 이를 구체화하는 관리활동으로서 企業內에서 疾病을 유발하거나 健康障害를 일으키고 불쾌감을 주어 能率을 低下시키는 環境의 要因들을 제거 또는 개선함으로써 勤勞者의 健康을 維持·增進시키는 環境管理와 健康診斷을 실시하여 管理가 필요한 자를 早期에 발견하고 勞務管理上 適切한 措置를 취하거나 醫學的 措置를 취함으로써 健康을 回復시키는 健康管理을 들 수 있다.

우리나라에서는 企業內 保健管理라고 하면 흔히 健康診斷을 實施하고 疾病者를 早期에 發見하여 醫學的 治療를 행하는 것으로 인식하였으며 이는 비교적 일찍부터 시행하여 왔

다.

勞働部統計에 의하면 健康診斷受診勤勞者가 1956년에는 불과 50,842명이었으나 1984년에는 2,533,352명으로 거의 50배가 증가한 것으로 나타났다.

그리고 그중 一般疾病者 85,892名, 職業病有所見者 6,557名이 發見되어 一般患者에 대하여는 就業禁止, 休職, 作業轉換등 필요한 措置를 취하였으며 産業保險制度 또는 醫療保險制度에 의한 치료도 행해지고 있다. 이와같이 健康診斷實施와 그 결과에 따르는 勞務管理上 措置 혹은 醫學的인 措置는 비록 內容面에서 適切하고 충분한 것인가 하는 문제가 있다하더라도 기업내에 점차 定着되어가는 것으로 볼 수 있다.

그러나 이와같이 이미 健康障害가 생긴 勤勞者를 찾아내어 여러가지로 필요한 措置를 취하는 것도 중요한 일이지만 이보다 더욱 중요한 것은 미리 평소에 질병을 일으킬 수 있는 제반 요인들을 제거하여 건강장애를 가져오지 않도록 하는 것이며 한걸음 더 나아가 勤勞者가 명량한 기분으로 능률적인 작업을 할 수 있도록 快適한 職場環境을 조성하는 것이다.

1981年末에 獨立法으로 제정된 産業安全保健法에서는 作業環境測定制度나 安全保健改

善計劃의 樹立·施行등 적극적인 制度和 保健上의 基準등을 마련하였다.

그러나 産業社會環境이나 勤勞者慾求 變化에 부응하여 근로자의 건강을 도모하기 위하여는 産業保健의 視覺도 새롭게 변화시키고 근로자의 안전보건증진 시책을 전개해나가야 할 것이다.

3. 企業內 保健管理上の 問題

우리나라는 20餘年 동안의 經濟開發過程에서 産業社會環境은 물론 여러분야가 급속하게 발전하고 변화하였다. 勞働問題나 法令制度도 마찬가지라고 할 수 있다. 특히 우리나라의 勞働關係法은 그것이 外國에서와 같이 産業化過程에서 생겨나는 문제와 모순을 현실적으로 해결하고 대응하기 위하여 制定하거나 改正하여 발달되었다기 보다는 政策擔當者들의 이상과 염려에 기초하여 마련되고 變化되어온 것이 사실이다. 그 결과 法命이 規定하고 있는 制度나 基準을 추구해야할 理想으로만 받아들이고 現實으로 맞지 않거나 지켜지지 아니하여도 當然한 것으로 생각하는 관행이 생겨났다.

이러한 현상은 産業安全保健問題에서 특히 두드러지고 있는 듯하다. 그동안 産業化를 통하여 安全保健에 대한 관심이 높아지고 실질적으로 많은 진전을 가져온 바 있다. 이는

해당분야의 專門家들이나 政策當局의 부단한 노력의 결과로서 높이 평가되어야 하겠지만 아직도 法令상의 기준과 現實 사이에는 많은 乘離現象이 존재한다는 것을 부정할 수는 없다. 勞動關係法에서 災害豫防과 勤勞者保護를 위하여 産業安全保健에 관한 規定을 둔 것은 1953年 勤勞基準法 第6章이다. 그리고 이 條項들을 具體化시키는 施行令으로서 制定된 것은 1961年 勤勞保健管理規程, 1962年의 勤勞安全管理規程이나 시행령의 제정시기가 늦어 법제정시기와 큰 時差를 보였다. 한편 이들 시행령에 의하여 각종 기준과 規制들이 정해졌지만 그 완전한 이행에는 이르지 못하였다. 그러한 현실에서 다시 獨立法으로서 産業安全保健法이 1981年末에 制定되고 1982年中에 施行令 施行規則이 完備되었다. 그러나 同法이 現代産業社會에서 일어날 수 있는 문제들을 고려하여 이상적이고 완벽한 대비책을 규정하였다고 하더라도 法令의 규정 내용들이 制定 3년이 지난

현재 얼마만큼 각 事業場에 알려지고 이해되었으며 현실적으로 지켜지고 있는지는 의문이다. 法令이란 추구해야 할 기준이라고 하더라도 그것이 현실적으로 지켜지고 있고, 만일 지키지 아니한 責任을 물을 수 있을 때 실효성이 있는 것이지 死文化된 채 방치된다면 무의미한 것이다.

따라서 安全·保健에 관한 각 基準과 制度를 재검토하고 우리 현실에서 이행 가능하도록 조정·개선하고 이를 충분히 이행시키는 과정이 필요하며 이를 거친후 철저히 실천하도록 하고 점진적으로 그 기준을 上向調整해 나가야 할 것이다.

그 한예로 保健管理者의 問題를 들 수 있다. 現行法令에 의하면 常時 1천인 이상의 勤勞者를 使用하는 事業場에는 義務의 專擔保健管理者를 醫師로서 配置하도록 되어 있으나 이는 아직도 완전히 시행되지 못하고 있다. 이러한 규정은 勤勞基準法에 根據한 勤勞保健管理規程에도 규정되어 있던 것이었음에도 불구하고 현

재까지 실현을 보지 못하고 있음은 그것이 現實情에 맞지 않는다는 것으로서 그 基準의 妥當性은 재검토 되어야 할 것이다. 또한 産災保險制度和 醫療保險制度가 새로이 마련되어 擴大適用되어 定着되어 가고 있는 實情에서는 勤勞者健康診斷도 이러한 制度와의 연관 아래 보다 實效性있게 實施할 수 있는 방법이 강구되는 것이 바람직한 것이다. 우리나라는 事業場이 工團中心으로 集中되어 있음을 감안하여 代行機關에 의한 共同保健管理의 對象을 넓혀 企業負擔을 輕減시키면서 保健管理의 效率을 높이는 것도 考慮되어야 할 것이다.

保健管理의 重要性은 앞으로 더욱 增大될 것임에 비추어 企業의 經營者나 管理者의 關心도 높아져야 하겠지만 우리나라의 제반 特性을 고려하여 合理的인 方向을 設定하고 勞使나 政府가 다같이 努力하고 實踐할 때 産業保健의 目標과 理念은 이루어 질 것이다.

