

네델란드의 산업의 제도

편집실

네델란드는 풍차, 튜울립과 운하의 풍경이 유명한데 현재는 인구 1천 467만의 공업국으로서 유럽에서도 중심적인 국가이다. 산업에 있어서도 Philips, Unilever, A-KZO 등 국제적 기업이 있다는 점이 특징이다. 네델란드의 산업의 제도는 다른 유럽제국과 비교할때 다소 늦었지만 수년만에 급속하게 개선되고 있으며, 열의를 갖고 연수에 임하고 있는 점이 특징이다.

1. 산업의 계약

법률에는 노동자 수 500인 이상 기업에 대하여 산업의 선임의무가 있다. 또, 노동감독국의 허가를 받은 서비스 기관이 전국에 220개소가 있으며, 산업의는 기업이나 이들 서비스 기관에 소속하게 되어 있다. 대기업에서는 기업내 서비스 기관의 형태를 갖추고 있고, 중소기업에 대해서는 기업의 기관에서 하게 되어 있는데 이곳 네델란드는 기관의 정의가 명확하며 행정허가가 필요하다.

산업의 계약에 관하여 노동조합의 공식적인 관여는 없지만, 서비스 기관의 운영에는 노동조합

의 대표가 정식으로 참가하기 때문에 간접적으로는 근로자 참가의 원칙이 보장되어 있다고 할 수 있다.

국가 공무원에 대해서는 완전히 독립한 서비스 조직이 있고, 약 100인의 산업의와 350인의 스텝이 활동하고 있다.

네델란드에서 본격적인 노동위생 대책이 시작된 것은 결핵대책에서부터 비롯되었지만 현재와 같은 근대적 제도가 확립되기 시작한 것은 1960-1970년대이고, 1980년에 시행된 “The Working Conditions Act”에 의해 현행제도가 확립되었다.

현재의 경우 전체 노동자의 43%가 이러한 산업제도를 적용받고 있으며, 이러한 수준은 유럽제국 가운데 중간정도라고 말할 수 있다.

2. 산업의 실태

산업의에 대한 법적 자격은 없으며, 일본 의사회에 해당하는 “Royal Society of Physicians”에 의한 전문의 제도가 산업의의 연수와 고용, 승진 등 운영에 임하기 위한 자격제도로서의 기능이 있다. 인정에 필요한 산업의 수련기간은 2.5년간

으로서 6개월은 강의형식의 연수이며 2년간은 실무수련으로 이루어진다. 강의부분이 예전에는 연속적으로 행하여졌지만 현재는 단기분산형으로 3개 대학에 설치된 센터에서 실시되고 있다.

의학부의 신규 졸업자가 졸업후 수련과정을 거쳐 산업의로서 한 몫을 담당하기까지의 전형적인 라이프사이클은 다음과 같다. 우선 졸업후 1-2년은 전속 산업의의 밑에서 견습의사로서 연수를 한 후 정식 전문의로서의 수련에 들어가며, 통상 4년 정도 소요된다. 이 기간에 당연히 6개월간의 강의를 받게 된다.

전문의 연수 수료는 논문제출로 이루어지는데 이 논문의 요구 수준이 높다.

이렇게 하여 졸업후 5-6년 동안에 전문의 자격을 취득한다. 전문의 자격취득후 4년 정도 근무하면 사회적으로 산업의로서 인정되고 근로위생기관 소장 등의 지위를 얻을 수 있다.

산업의의 보수는 임상계통의 전문의보다는 낮아 대체로 1/2-3/4정도로 개업의 수준과 비슷하며, 다른 공중위생계통의 의사에 비해서는 높다.

1993년 9월 현재 산업의의 추정수는 약 1,300인이며 그 83%가 전문의이다.

여성은 20-25%로 추정되고 있다. 매년 약 80명이 새로운 전문의로서 인정되고 있다. 연령구성은 70%가 45세 미만의 비교적 젊은 편이어서 현행제도가 아직 성장중이라는 하나의 증거라 할 수 있겠다.

3. 산업의의 활동

법률에는 22개 항목의 산업의 업무가 나열되어 있다. 특징으로 네델란드에서는 산업의가 질병치

료에 관여하는 것을 법률에 의해 엄중하게 제한하고 있다.

업무에 관련되는 질병만을 조건부로 치료하도록 인정하고 있지만 그것도 대단히 엄격하다.

우선 환자가 희망해야 하며 그 환자의 가정의에게 그 취지를 통지한 후, 노동대신의 허가를 얻는자에 한하여 2주간의 한정된 기간내에만 산업의가 치료하도록 인정하고 있다.

이 제도는 1960년대에 법제화되었지만 그 뒤 10년 동안 실제로 허가된 것은 34건에 불과하다고 한다. 단 이 제한도 주치의로부터 의뢰된 경우에는 예외로 하고 있어서 의뢰형태로 행하여지는 치료가 있는지는 모르지만 그 실태에 관하여 현시점에서는 정보가 없다.

또, 네델란드에서는 장애자에 대한 충분한 휴업보상제도가 있다. 이 제도의 적용을 받기 위해서는 산업의의 진단서가 필요한데 그 업무가 너무 많다고 하는 문제점이 지적되고 있다. 어떤 조사에 의하면 산업의의 전체업무시간의 33-50% 정도나 이런 진단서 발행에 이용되고 있다는 극단적인 예도 있다.

그 밖의 업무에 관해서는 같은 조사에 의하면 건강진단에 30%(정기검진 15%, 특수검진 10%, 채용검진 5%), 직장순시 등의 작업·작업환경관리에 10-25%를 할당하고 있다. 그리고 산업의 업무의 독립성은 법률에 의해서 매우 엄중하게 보호되고 있다.

4. 기타

상기와 같이 장애자 휴업보상이 충실하게 이루어지고, 그로 인해 수급자의 수가 계속 증가하고

있는 것이 문제가 되고 있다.

현재 수급자 수는 85만명이라고 하는데 그 절반은 본래 실업보험을 지급받아야 할 사람들이지만 휴업보상 쪽의 조건이 좋으므로써 생기는 제도상 모순이라 할 수 있다.

네델란드 노동사정에서 특징적인 것은 노동평의회(Work Council)가 있다. 이것은 35인 이상 기업에 법적 설치의무가 있다. 평의회 위원 선출은 노동자의 선거에 의하며, 임기는 2년이다. 선거권은 반년이상 근속자 전원에게 있고, 피선거권은 1년 이상이면 생긴다. 활동내용으로서는 경영 전반에 대한 평의권을 가지며 경영자에게는 평의회 심의를 위한 정보제공 의무가 주어진다. 또, 위원으로서 선임되어 있는 동안에는 해고할 수 없다.

노동자는 자주적으로 연수받을 권리를 가지고 있고 연 5일까지 취업기간 중에 회사시설을 이용한다. 필요하면 외부강사를 초청할 수 있다.

노동평의회 설치 실태는 100인 미만 기업에서 60%를, 그 이상 규모는 80% 이상을 상회하고 있으며, 그 중에서 65%는 Council 하부기구로서 Occupational Safety Health and Wellbeing Committee를 설치하여 노동위생면에도 강력한 활동을 하고 있다.

5. 맺음말

네델란드는 일본에 이어 노사관계가 양호하고, 그것이 노동평의회 같은 제도의 도입을 가능케 했다고 생각되어지며 또다른 의미로 특징이 있는 영국과도 역사적으로 강한 연계가 있다고 하는 배경을 가지고 있어서, 각국 제도의 장점을 취하고 있다고 생각된다. 또, 네델란드는 프랑스와 독일같은 독특한 제도를 가진 나라들과 인접하여 있으면서 발전을 거듭하여 왔다.

