

# 保健管理小考

— 生産業體에 從事하는 女性勤勞者의 保健管理 —

吳 錫 泓  
(副 教 授)

## 1. 머릿말

勤勞者의 保健管理는 社會政策分野에서 關心을 보이는 問題이며 組織內의 人事機能을 다루는 人事行政(政府: public personnel administration)이나 人事管理(企業: personnel management)에서도 다같이 이것을 重要한 問題로 친다.

韓國의 情形에 비추어 보건데 이러한 어느 分野에서도 保健管理에 관한 論議는 어쩐지 결도는 것이 아닌가 하는 느낌이 든다. 社會政策을 맡은 政府機關에서는 그들이 理想으로 삼는 듯한 規範의 基準을 내세워왔지만 實踐(reality)을 여기에 符合시키는 局面에서는 形式主義를 그럭저럭 받아들이는 논치이다.

企業의 人事管理는 「初創期的」이며 結果로서만 파악되는 生産性이나 利潤擴大에 몰두하는 나머지 保健管理는 매우 順位가 낮은 問題로 취급하는 것 같다.

政府의 人事行政에서는 어떤 사람을 무슨 方法으로 採用하느냐, 公務員에게 報酬는 얼마를 주어야 하느냐, 그리고 公務員의 不正은 어떻게 막아야 하느냐하는 등의 問題들이 모두 우선순위의 位次를 차지하는 바람에 保健管理와 같은 問題는 자연 뒷줄로 밀려나게 되어 있다.

筆者가 大學院에서 人事行政論의 講義를 하면서도 지금까지 保健管理問題는 거의 看過해 왔다. 그래야만 할 決定的인 理由를 찾기는 어렵다. 그러나 保健管理는 緊迫한 問題(pressing issue)가 아닌 것 처럼 되어 있는 분위기에 따라 막연하지만 이것이 流行項目(fashionable subject)이 아니라고 생각한 것은 사실이며 또 韓國政府에서 保健管理가 잘되어 있다고 해야 할 것인지 혹은 잘못되어 있다고 해야 할 것인지에 관하여 확신이 없었기 때문이다.

그런데 지난 여름 이 문제에 관하여 特別한 關心을 갖게 하는 기회가 생겼다. 작년에 「勤勞女性의 勞動力保存 및 活用に 關한 研究」라는 이름이 붙은 일에 참여해서 筆者는 保健管理部分을 맡아 現場을 살피게 되었다. 이 글은 그때 느낀 것을 요약한 것이다. 現場을 보고 그에 대해 의견을 말한 부분에서는 다분히 짐작(guessimating)에서 나온 표현이 많은 것은

이 글을 읽는 사람들이 다 알아차리겠지만 그점을 미리 지적해 둔다.

「勤勞女性의 勞動力保存 및 活用に 관한 研究」는 勞動廳의 要請에 따라 서울大學校 行政大學院 附設 行政調查研究所에서 組織하여 한 것이다. 調查項目은 女性勤勞者의 社會・經濟的 背景, 勤勞條件, 保健管理, 福祉施設, 勤務意慾 등에 걸친 것이었다.

調查對象은 勞動廳에서 만든 「女子 50 人以上 雇傭事業體名單」에 따라 標本을 뽑은 것이었다. 全國의 女性勤勞者 250,701 名 가운데서 標本을 뽑되 우선 地域別 業種別로 層化하여 51 個業體를 선정하고 各 業體에서 20 名씩 골라 面接하였다. 實際 面接이 可能하였던 사람의 수는 1,003 人이었다.

調查對象인 51 個의 業體를 現場觀察하고 또 標本으로 뽑힌 20 名씩의 勤勞者들을 面接하였다. 面接은 集合面接을 했었다. 面接票를 應答者에게 나누어 주고 項目을 하나 하나 설명해 주면서 應答者들이 答을 스스로 적어 넣게 한 것이다. 說明을 듣고도 答을 잘 몰라 착오있는 答을 한 사람들이 있을 터이다.

慣例와는 달리 調查補助員이나 助教를 동원할 수 없었기 때문에 이일에 가담한 教授들이 직접 現場에 나가 觀察하고 面接을 실시하였다. 그리하여 調查內容보다 調查의 過程에서 더 많은 경험을 얻었다고 느꼈다.

現場調查하러 나가서 보니 對象業體가 없어진 것도 있고 調查에 協助하는 것을 拒否해서 接近할 수 없는 業體도 있었다. 이런 것은 다른 業體로 代替하였다. 그리고 企業主들이 女性勤勞者들을 어떻게 대우해 주고 있는가를 「뒷조사」해보는 것과 같은 調查였기 때문에 全般的으로 事業體의 責任者들은 協助를 꺼리는 눈치였다. 그래서 監督官廳의 勤勞監督職員들을 앞세우고 가서, 協助를 強要하다싶이 했는데 두고 생각해 볼만한 흥미있는 일이다.

다음에 保健管理의 실제에 대한 意見を 적을터인데 이때 論議의 基準은 法令에서 提示하는 基準이다. 社會現象을 分析할때에는 많은 종류의 基準이 쓰일 수 있으며 이중에는 法律에서 定하는 基準도 포함되는 것은 더 말할 필요도 없다. 특히 어떤 일의 實績(realization)이 法規에 一致하는가를 알아보려는 研究에서는 法律에서 정한 基準밖에 달리 基準이 없다.

## 2. 保健管理의 意味

여기서 말하는 保健管理는 企業에서 雇傭하는 人力의 良好한 健康을 保存하기 위한 諸活動을 뜻한다.

企業에서 雇傭하는 勤勞者는 一時的으로 쓰고 버리는 消耗品이 아니고 生産力을 維持해가며 持續的으로 企業에 參與하는 「사람」이므로 이를 保存할 수 있는 設備와 活動이 필요하다. 企業에서 勤勞者의 良好한 健康을 保存해야 하고 企業運營者들이 이를 책임져야 할 必要 또는 理由는 여러가지로 생각할 수 있다.

첫째 理由는 人道的인 것이다. 勤勞者도 사람이므로 사람다운 처우를 해주어야 할 것이며 健康해오던 勞動力이 提供될 수 있다는 점을 떠나서라도 人間의 基本的인 生活條件인 健康을 維持해 줄 수 있어야 할 것이다. 그리고 人力의 健康한 保存은 國家的 乃至 國民의 目標라고 보통 理解되므로 個個의 企業들도 이를 外面할 수 없는 것이다. 따라서 企業들은 勤勞者들의 健康을 돌보아야 한다는 人道的 또는 倫理的 責任을 지고 人力保存에 관한 政治的 任務를 맡아야 한다. 이러한 責任은 어떤 意味에서 企業外的 또는 生産活動外的 責任 即 社會的 責任이라 할 수 있으며 오늘날 文明國家에서는 어디서나 企業의 社會的 責任을 되면할 수 없는 것이다.

다음에 保健管理가 필요한 보다 直接的인 理由는 勞動力의 生産性維持 또는 生産性的 極大化에 있다 할 것이다. 勤勞者의 健康이 나빠지면 그의 勞動力을 喪失하거나 喪失까지는 안가더라도 그 勞動의 能率이 떨어지기 때문에 이를 막으려면 保健管理를 잘해야 한다.

疾病이나 事故로 因하여 일을 할 수 없게 될 수도 있고 勤勞者가 점차 衰弱해져 피로와 권태를 쉽게 느끼고 능률이 떨어질 수 있다. 점차적인 健康의 弱화로 일은 할 수 있으며 그 能率이 저하되는 경우 企業의 損失이 되는 것은 물론이나 疾病 또는 事故 때문에 勤勞者가 일을 할 수 없게 되면 損失은 더욱 커지게 된다. 疾病이나 事故로 일을 못하게 된 사람에게 支拂되는 賃금이 있다면 그것은 企業이 부담하게 되는 가장 명확한 損失이고 일을 못하게 된 사람 때문에 같은 組로 일하는 사람들이 허비한 時間에 해당하는 만큼의 賃금도 또한 企業의 損失로 된다. 그리고 이러한 事故로 因하여 다른 勤勞者들을 超過勤務시키고 注文받은 일을 제 때에 끝내지 못하여 契約이 취소된다는지 하면 費用과 損失이 추가된다. 疾病에 걸리거나 傷害를 입은 뒤에 이를 治療해주자면 따로 費用이 든다. 그뿐 아니라 病傷으로 因하여 退職한 勤勞者를 代置하기 위하여 새로 사람을 採用하려면 별도의 노력과 비용이 든다. 이러한 損失을 줄이려면 健康管理의 費用을 支出해야 한다.

이렇게 생각할 때 企業에 있어서 保健管理를 위한 費用은 企業의 社會的 責任이라는 면에서 보면 消費의 支出이며 勞動力의 生産性維持라는 면에서 보면 生産的 投資가 되는 것이다.

保健管理는 勤勞者의 健康을 維持하려는 活動이다. 넓은 意味의 健康에는 肉體的 健康뿐 아니라 精神的 또는 心理的 健康을 包含한다. 그리고 健康을 해치거나 잃게 되는 原因에는 企業內의 原因뿐 아니라 企業外的 原因도 있다. 企業外的 原因이란 作業場을 떠난 個人生活의 條件과 習慣, 環境의 條件, 個人的 前歷 등에서 오는 原因을 말한다.

그러나 企業의 保健管理活動은 肉體的 健康의 維持에 置重되어 있으며 健康이 나빠지는 原因中 企業外的 原因은 대개 直接的인 對象으로 삼지 않는다.

保健管理事業은 一般的인 勤務條件의 設定이나 勤勞者의 福祉增進事業과 긴밀하게 연결되어 있기 때문에 그 範圍가 모호하며 定義하기에 따라 健康管理活動의 範圍와 種類는 달라질

수 있다. 그러나 보통 保健管理에 包含시키고 있는 活動局面 또는 對象領域은 다음과 같다고 할 수 있다.

#### A. 肉體的 作業條件의 適正化

工場이나 其他의 作業場은 勤勞者가 잠자거나 휴식을 취하는 시간을 제외한 나머지 대부분의 시간을 보내는 곳이므로 이의 條件을 適正하게 만드는 것은 肉體의 健康을 維持하는데 不可缺하며 作業場의 適正化가 가지는 心理的 効果도 큰 것이다. 保健管理活動이 對象으로 삼아야 할 肉體의 作業條件에는 다음과 같은 것들이 포함된다.

##### (a) 通風(ventilation)

作業場內的 空氣가 어떤 狀態에 있는가 하는 것은 매우 중요하다. 空氣의 상태가 나쁘면 그때 그때의 氣 味를 가져오고 일의 能率을 低下시킬 뿐 아니라 健康에도 全般的이고 長期的인 影響을 주는 것이다. 그러므로 ① 空氣中에 正常含量의 산소(oxygen)가 包含되어야 하고 ② 온도도 습도가 快適圈에 들어야 하며 ③ 空氣中에 먼지, 악취, 병원, 有害가스가 없어야 하는 등 通風條件을 갖추어야 한다.

##### (b) 照明(ighting)

照明이 나쁘면 일의 能率이 떨어지고 일하는 사람이 쉽게 피로하게 되며 이것이 지속되면 視力이 나빠지게 된다. 보통의 경우 人工照明은 日光에 가까운 정도로 해야 하나 作業의 種類와 性格에 따라 照明은 조절되어야 한다. 適正한 照明을 보장하기 위해서는 우선 組織的인 照明檢査를 실시해야 한다.

##### (c) 作業姿勢(seating)

일할 때 몸을 자유스럽게 움직일 수 있게 해주어야 하며 作業하는 姿勢 또는 몸의 위치는 편한 것이어야 한다.

##### (d) 騒音(noise)

作業場內的 騒音은 의식못하는 사이에 일하는 사람을 피로하게 만들며 심한 때에는 疾病에 걸리게 할 수도 있다. 많은 경우 作業場內에서 作業으로 因한 騒音을 전혀 없게 한다는 것은 不可能하다. 그러나 이를 減少시킬 수는 있고 또 그렇게 해야 하는데 이를 위해서는 騒音의 정도를 記錄하고 測定하는 일이 앞서야 한다.

##### (e) 衛生的인 條件(sanitation)

全般的으로 衛生的인 即 깨끗한 作業條件을 만들어야 한다. 깨끗한 음료수를 넉넉히 供給해야 하며 適宜한 便所, 脫衣室, 浴室 등을 구비해야 한다. 그리고 예컨대 作業場의 바닥을 청소하고 유리창을 닦고 作業臺의 먼지를 털고 하는 일도 衛生的인 條件을 갖추기 위한 것이다 하겠다.

## B. 事故防止(incident prevention)

作業上の事故防止는 事故로 인한 生産活動의 損失과 災害補償의 費用을 줄이려는 취지에서 出發된 것이며 事故防止를 위한 設備과 活動의 範圍는 매우 넓으므로 保健管理만을 위한 活動이라 하기는 어려우나 勤勞者의 健康保護에도 直結된 活動인 것만은 확실하다.

事故防止活動에는 作業中の 事故를 예방하고 事故가 나면 그 結果의 심각성을 감소시키며 火災를 豫防하고 火災가 나면 鎮火하는 活動이 包含된다. 특히 事故로 인한 被害를 減少시키려는 活動에는 좁은 의미의 保健管理活動에 해당되는 것이 많다. 事故로 부상한 사람이 있으면 긴급처치를 하고 병원에 옮겨 치료를 받게 하는 것이 그 예이다.

## C. 疾病의 防止와 治療(health activities)

疾病의 防止와 治療는 좁은 의미의 健康保存活動에 해당한다. 여기에서 가장 기본적으로 필요한 것은 企業内の 醫療活動이다. 醫療活動에는 ① 健康診斷과 豫防接種의 實施, ② 事故로 인한 負傷의 應急治療, ③ 輕微한 疾病의 治療, ④ 疲勞와 倦怠의 防止, ⑤ 健康教育, ⑥ 健康에 영향을 주는 衛生設備과 作業條件의 監督 등이 포함된다. 이러한 對內的 活動을 담당할 醫療機構와 施設 그리고 醫師, 看護員 등 醫務職員이 있어야 한다.

疾病의 防止와 治療를 위한 活動에는 生理休暇, 産前産後休暇, 病假 등의 休暇制度 그리고 醫療保險의 뒷받침이 필요하다.

# 3. 保健管理의 實際

다음에는 肉體의 作業條件과 疾病의 豫防 및 治療를 위한 活動에 관하여 이번 관찰의 대상이 되었던 生産業體들의 保健管理狀態를 말해 보기로 한다. 保健管理事業中 事故防止와 保險에 관한 문제는 여기서 제외된다. 앞에서 말한대로 保健管理의 實態를 法令上の 基準에 對比시켜 보려 한다. 勤勞條件에 관한 基本法令인 勤勞基準法과 同法施行令에서 保健管理에 관계되는 義務規定들을 두고 있으며 보다 구체적인 基準은 勤勞保健管理規則에서 제시하고 있다.

## A. 肉體의 作業條件

### (a) 通風

[基準] 勤勞保健管理規則에서는 通風に 관하여 다음과 같은 基準을 設定하고 있다.

① 勤勞者를 常時就業시키는 屋内の 気積(氣積)은 바닥으로부터 4미터 이상의 높이에 있는 공간을 제외하고 한사람에 대하여 10 입방미터 이상으로 해야 하며 직접 外氣를 향하여 열 수 있는 窓을 설치하고 그 면적은 바닥면적의 16분의 1 이상으로 하여야 한다. 그리고 氣温이 섭씨 10도이하인 때에는 換氣할때 勤勞者가 매초 1미터이상의 氣流에 접촉하지 않게 해야 한다.

② 暑熱 寒冷 또는 多濕한 屋內作業場에 있어서는 每月 2 회 이상 氣溫 또는 濕度를 測定하여 그 결과를 기록하여야 하며 濕度의 조절을 위하여 暖房, 通風 등 필요한 조치를 해야 한다. 그리고 作業場內에 많은 열을 방산하는 용융로 등이 있는 경우에는 가열된 공기를 직접 屋外에 배출하며 그 방산하는 복사선으로부터 勤勞者를 保護하는 조치를 해야 한다.

③ 가스, 증기 또는 분진(먼지)을 비산하는(날리는) 屋內作業場에서는 場內空氣에 함유된 濃度가 保健上 해롭지 않도록 吸入하여 排出하거나 機械 또는 裝置를 밀폐하거나 기타 換氣裝置 등 필요한 조치를 하여야 한다. 排氣 또는 排液中에 有害物 또는 病原體가 들어 있는 경우에는 세척, 킷진, 여과, 소독 기타의 방법에 의하여 처리한 후에 이를 배출하여야 한다.

〔實態〕 氣積, 換氣, 濕度, 가스, 먼지, 惡臭 등에 관한 管理의 實態를 볼 때 法令에서 정한 基準에 맞추려는 積極的이며 意識的으로 計劃된 노력은 거의 없음을 간파할 수 있었다. 그저 우연에 말서진 것같이 보였다.

大部分의 建勳構造가 保健管理를 미리 計劃에 넣어 꾸미진 것이 아니며 通風の 狀態는 作業의 性質을 그대로 반영하는 것이었다. 作業의 성질이 通風을 좋지않게하는 要因을 안고 있더라도 意識的으로 교정하려는 努力이 보이지 않는다는 뜻이다. 이러한 상태는 最新施設을 갖춘 한두곳의 外國人投資 業體를 제외하고는 관찰대상이 된 모든 業體에 공통한 것이었다.

氣積과 換氣의 상태는 대체로 보아 견딜만한 것으로 보였다. 그러나 管理內容은 엄격한 것이 아니고 前近代的인 것이다. 氣積은 過半數의 業體에서 별로 문제되지 않았는데 作業과 使用道具의 集中상 勤勞者들이 密集해 있지 않기 때문이다. 密集된 場所에서 作業이 가능한 곳에서는 氣積이 형편없이 작은 것이다.

換氣가 견딜만하다는 것은 대부분의 作業場에서 필요하면 창문을 열고 공기를 流通시킬 수 있다는 뜻이다. 機械的인 換氣調節裝置는 없었다. 여름에는 換氣의 量이나 氣流의 速度에 구애될 것도 없이 창문을 열어놓으면 되고 또 그렇게 하는 것 같았다. 그러나 추운 겨울에는 상태가 짙을 수 없었다. 겨울에도 주기적으로 換氣를 하고 空氣의 狀態를 검사하는 관례는 거의 없는 것 같았다. 그리하여 空氣中에 有害物이 發生하는 作業場에서는 勤勞者의 保健에 지극히 해로운 상태가 지속되는 것이다.

現場을 둘러볼 때가 여름이어서 정확한 것은 모르겠지만 거의 모든 業體가 겨울에는 暖房設備을 쓰고 있다고 한다. 관찰한 業體의 半數가량이 스팀난방을 하고 나머지는 각종 난로에 의지하고 있는 것으로 보인다. 그러나 作業場의 溫度가 快適한 상태로 유지된다는 보장은 없었다. 그리고 暖房施設을 갖추지 않은 業體도 있었다.

여름의 冷房設備은 거의 없었다. 電氣製品을 다루는 두어곳에서 現代的인 冷房設備을 하

고 있으며 선풍기를 제공하는 作業場도 열개미만이였다. 그러니 여름의 더위에 대해서는 對策이 있다 하여도 무방하며 그뿐아니라 여름이 아니더라도 온도가 너무 높고 습기가 많은 作業場에서 냉방과 습도조절을 하지 않는 것이 보통이였다.

여성 勤勞者들은 그 肉體的 特性 때문에 극도의 高熱物體를 다루거나 위험한 坑內作業 등에 증가하지는 않으나 製菓 製빵 등 業種의 항상 더운 作業場에서 여자들이 작업을 하는데 습도조절과 냉방설비가 없으므로 특히 여름에는 이들에게 상당한 고통을 주고 있었다.

대개 自然通風에 맡기고 있으므로 濕度를 測定하고 判斷하는 活動은 없었다. 測定한다 하더라도 이를 調節할 科學的인 對備策이 없으므로 測定한다는 것 자체가 無意味한 일이 아닐 수 없다. 관찰한 業體들 가운데서 濕度가 適正線을 훨씬 넘는다고 지적된 곳이 7個였다.

먼지, 가스, 악취 등에 관하여도 無防備狀態였다. 가스와 악취가 없거나 무시할 수 있는 정도라고 생각되는 作業場이 30個所 内外였는데 이것은 防止施設이 잘되어 그렇다느니 보다 作業의 性質상 가스나 악취를 발생시키지 않기 때문이다. 그리고 가스나 악취를 검사할 수 있는 장비를 갖춘 業體는 없었다.

관찰대상 業體가운데서 먼지가 심히 나는 作業場을 가진 곳은 비교적 적었으나 紡織工場에서는 空氣中 먼지의 含量이 극히 많아 손으로도 움켜잡을 수 있고 場內에서 視野가 흐려질 기도인데 그에 대한 對策이 없었다. 機械的인 設備를 하여 먼지를 뽑아내고 신선한 공기를 잘 아 넣는다거나 처음부터 먼지가 생기는 것을 막으려는 조치는 없다. 消極的으로 勸勞者 個人을 保護하는 조치, 예컨대 마스크의 着用 등도 없었다. 마스크着用을 권장하고 業主側에서 이를 供給한다 하더라도 勸勞者의 沒理解 그리고 이를 長時間 着用하는데서 오는 불편 때문에 마스크를 着用하지 않는다고 한다.

#### (b) 騒音

〔基準〕 勤勞保健管理規則에서는 강열한 騒音を 發하는 屋內作業場에 있어서는 그 結果를 防止하기 위하여 격벽의 설치 기타 필요한 조치를 해야 한다고 규정하고 있다.

〔實態〕 保健管理의 실재를 보면 騒音에 관하여도 防備가 없다. 다행히 女性 勤勞者들은 견디기 어려운 강열한 騒音에 노출되는 作業場에 종사하는 일은 드물다. 따라서 經營者나 勤勞者들-: 騒音에 대하여 무관심한 것 같다. 그러나 분쇄하고 피로하게 하는 騒音を 내는 作業場은 많은데 이런 騒音에도 오래 노출되면 健康을 해친다. 관찰한 作業場가운데서 騒音이 없다고 해야 할 곳은 10餘個所에 不過하였다.

作業의 性質에 따라서는 騒音を 아주 없앤다는 것은 不可能하겠지만 이를 減少시키고 또는 격리시키는 노력은 해야 할 것이나 그러한 노력의 흔적이 보이지 않았다.

機械類에서 나는 騒音은 機械를 導入할 때 원래 거기에 붙은 防音裝置以外에 세로이 費用을 들여 防音裝置를 한 것은 볼 수 없었다.

作業場所의 配置(layout)에서도 騒音問題를 전혀 고려에 넣지 않고 機械的인 作業速度와 場所의 經濟만 생각한 것 같다. 그리하여 騒音에 노출될 필요가 없는 作業過程에 종사하는 사람들까지 騒音이 나는 같은 場所에서 일하게 하는 경우가 많은데 이것은 騒音에 대한 無關心을 들어내는 일이라 하겠다. 騒音을 내는 機械를 造作하는 作業過程에 연결되는 앞뒤의 作業을 같은 場所에 密集시키므로써 騒音없는 방에서 따로 해낼수 있는 일도 騒音속에서 進行되는 것이다. 印刷工場의 예를 들면 시끄러운 印刷機 옆에서 女工들이 製本하는 일을 하는데 책장을 가지런히 정돈하고 풀을 붙이고 하는 일까지 印刷機 옆에서 해야 할 필요는 없을 것이다.

#### (c) 採光

[基準] 勤勞保健管理規則에 보면 採光과 照明은 明暗의 對象이 현저하지 아니하게 하여 눈이 부시지 아니하도록 해야 한다고 하였다. 그리고 勤勞者를 常時 就業시키는 場所의 作業面의 照明은 精密한 作業에서는 100 룩스 이상, 보통 作業에는 50 룩스 이상, 조잡한 作業에는 20 룩스 이상을 유지하여야 한다고 하였다.

[實態] 정밀한 計器를 써서 測定한 것은 아니지만 관찰한 業體들가운데서 採光에 불편이 없다고 판단된 곳은 16 個所였다. 그러나 여기서도 作業性格에 따른 照明度의 測定과 調節을 주기적으로 하거나 明暗의 對象이 뚜렷하지 않도록 作業台와 壁의 色採까지 고려한 採光計劃은 없었다. 낮에는 대개의 作業場이 自然採光 즉 창문을 통해 들어 오는 日光에 의존하고 있다. 自然採光을 보충하기 위하여 몇개의 전등을 켜둔 경우에도 대체로 불충분한 것이었다.

#### (d) 作業姿勢

作業姿勢에 관하여는 法令에 규정이 없으며 經營者들도 조직적인 關心을 보이지 않는다. 앉아서 作業할 때 쓰는 의자는 전반적으로 불편한 것이며 많은 作業場에서 앉아서 할 수 있는 일을 서서 하도록 해 두고 있는 것을 볼 수 있었다.

#### (e) 清潔과 休養設備

[基準] 勤勞保健管理規則에서는 청결과 휴양설비에 관하여 자세한 규정을 두고 있다.

① 作業場에는 필요한 청소용구를 갖추어 두어야 하며 1년에 3회이상 대청소를 해야 한다. 勤勞者는 作業場의 청결에 주의해야 하며 폐기물은 所定の 場所以外에 폐기하여서는 안된다. 作業場에는 적당한 장소에 필요한 수의 담기(침빨는 그릇)을 비치하여야 한다.

病原體, 有害物, 腐敗하기 쉬운 物體 또는 惡臭이 있는 物體에 의하여 오염될 우려가 있는 容器, 마루 및 周壁은 수시로 씻어내고 소독하여야 한다.

作業性質에 따라 습기가 많고 옷이나 身體를 오염시킬 우려가 있는 경우에는 습기의 방지, 씻어내는 설비, 건조시키는 설비 등을 하여야 한다.



汚物は 經해진 場所에서 처리하되 노출되지 아니하도록 하여야 한다.

② 땀을 많이 흘리는 作業場에서는 勤勞者用으로 소금과 음료수를 비치하여야 한다. 마시는 물이거나 또는 食品材料 等を 씻는데 사용하는 물은 水道로 부터 供給되는 깨끗한 것이어야 하며 私設水源을 사용하는 경우에는 關係官廳의 水質檢査에 합격된 것이어야 한다.

③ 作業場에는 便所를 設置하여야 하는데 男女用으로 區別하고 出入通路를 各各 別個로 하여야 한다. 便所의 數는 同時에 就業하는 勤勞者 30 人에 대하여 1 個로 해야 한다. 便所에는 流水式의 洗手裝置를 하고 깨끗한 물을 공급하여야 한다.

④ 坑內等 特殊한 事由가 있는 경우를 제외하고는 현저히 暑熱, 寒冷 또는 多濕한 作業場이나 有害한 가스 증기 또는 먼지를 발산하는 作業場 기타 有害한 作業場에서는 그 作業場밖에 相應設備를 하여야 한다.

夜間勤勞者에게 睡眠을 줄 필요가 있는 경우 또는 勤勞者가 就業途中에 假眠할 수 있는 機會가 있는 경우에는 해당 事業場內에 睡眠 또는 假眠을 위한 場所를 男女用으로 區別하여 設置하여야 한다.

常時 30 人以上 또는 女子 30 人以上의 勤勞者를 사용하는 作業場에 있어서는 勤勞者가 使用할 수 있는 休養施設을 男女用으로 區別 設置하여야 한다.

[實態] 관찰의 대상이 된 業體들의 作業場內 清掃는 그럭 저럭 건넌만한 곳이 많았다. 그러나 作業의 性質상 作業場內에 먼지가 자주 쌓이고 어질어질하는 곳에서는 그것을 방지하는 것이 보통이었다. 그리고 建物의 벽과 바닥 그리고 주변이 지나치게 노후하거나 조잡하여 청소를 해도 지저분하고 불쾌한 느낌을 주는 장소는 많았다. 1 年에 3 회이상 대청소를 해야 한다든가 습기를 방지하고 씻어내는 설비를 해야 한다든가 하는 자세한 規定이 제대로 지켜지는 것 같지는 않았다. 作業場內에 담기를 비친 곳은 한군데도 없었다.

沐浴施設 또는 浴室을 구비한 業所는 13 個였는데 이것도 대부분 實用的인 것이 못되었다. 대체로 처럼에만 쓸 수 있는 것이며, 洗濯場으로 兼用되고 있는 곳도 있었다. 이런 施設이 있어도 勤勞者들이 잘 使用하지 않는 모양이었다.

飲用水는 대부분 수도물을 쓰고 있으므로 현저히 오염된 물을 먹고 있다고 할 수는 없다. 그러나 물을 끌어 공급하는 등 세심한 주의를 하는 일은 드문 것 같다. 水道의 위치가 作業場에서 멀리 떨어져 있거나 그 數가 적어 불편한 경우 그리고 便所에 세수하기 위해 마련해 놓은 水道를 飲用水源으로 사용하는 경우 등 불편한 사례는 많았다.

寢宿室가 가까이 있어 방을 쓸 수 있는 곳을 제외하고는 休憩 또는 休養設備는 全無한 형편이었다.

便所가 없는 곳은 없었으나 法令의 基準에 맞는 業所는 거의 없었다. 男女用의 區別이 따로 없는 것이 보통이었고 便所가 作業場가까이 없는 곳도 많았다. 便所에 流水式 洗手裝置

가 없는 곳이 태반이었다.

지금까지 肉體的 作業條件에 관한 인상의 개략을 적어 보았는데 전반적으로 管理狀態가 방만하며 意識的인 努力이 적고 法令의 基準에 未達하거나 이를 전혀 무시한 事例가 많음을 지적하려는 것이었다.

이러한 作業條件下에서 女性勤勞者들은 그 상당수가 健康이 나빠지고 있음을 느끼고 있다. 職場에 들어온 뒤의 健康狀態에 관하여 질문을 받은 1,000 사람의 應答者中 34.7%인 347 명이 職曷에 들어오기 전보다 健康이 나빠졌다고 답변하였다. 大同小異하다는 答을 한 사람은 47.9%인 479 명이였다.

健康이 나빠지는 첫번째 이유가 무엇인가를 묻는 질문에 答을 적은 352 명의 應答者들이 말하는 理由는 다음 表에서 보는 바와 같다.

理 由	人 員 數	百 分 比
1. 給食量 不足	31	8.8%
2. 非衛生的 給食	36	10.2%
3. 過 勞	130	36.9%
4. 汚染된 空氣	71	20.2%
5. 濕度와 溫度	17	4.8%
6. 騒 音	2	0.6%
7. 睡眠不足	35	9.9%
8. 其 他	13	3.7%
9. 無應答	17	4.8%
合 計	352	100%

汚染된 空氣때문이라는 理由를 든 사람이 20.2%나 되는 것은 현저한 숫자이다. 다른 肉體的 作業條件인 濕度와 溫度 騒音 等を 지적한 사람은 尠少하다. 應答의 結果가 이렇다하여 肉體的 作業條件이 비교적 좋은 편이라고 판단하기는 어렵다. 女性勤勞者들은 피로를 느끼고 健康이 나빠지는 것을 막연히 일을 많이하고 잠이 부족하고 또는 잘 못 먹어서 그렇다고 생각하는 경우가 많다. 이들이 肉體的 作業條件의 여러가지 局面이 健康에 미치는 直接的 또는 間接的 影響을 충분히 자각하여 분석할 수 있었다고는 볼 수 없다.

## B. 疾病防止와 治療

### (a) 醫療要員과 健康診斷 및 治療

[基準] 勤勞者의 健康管理를 主管할 醫務擔當者와 醫療活動에 관하여 勤勞保健管理規則은 다음과 같은 基準을 정하고 있다.

① 100 사람 이상의 勤勞者를 使用하는 一定한 種類의 業體(관찰한 業體는 모두 여기에 포함된다)의 事業場에는 保健管理者 한사람을 두어야 하는데 保健管理者는 醫師로서 勤勞保

健에 관한 學識과 經驗이 있는 사람이라야 한다. 勤勞者의 數가 3,000 명을 超過하는 경우에는 醫師 2人 이상을 두어야 한다. 그리고 勤勞者의 數에 따라 醫師인 保健管理者 以外에 1人乃至6人의 保健管理要員을 두어야 한다.

保健管理者는 保健管理要員을 指揮・監督하고 勤勞者에 健康診斷을 하는 일 이외에 다음의 任務를 수행한다.

- ㉠. 健康에 異常이 있는 勤勞者의 發見 및 이에 대한 措置
- ㉡. 勤勞保健環境에 관한 調査
- ㉢. 保健上 有害한 勤勞條件 또는 施設 等の 改善
- ㉣. 保健用 保護具, 求急用具 等の 檢査와 整備
- ㉤. 保健教育
- ㉥. 勤勞者의 負傷, 疾病 및 이로 因한 死亡 또는 缺勤과 移動에 관한 統計作成
- ㉦. 保健日誌의 記載 또는 職務上의 記錄整備

② 勤勞者를 採用할 때 使用者는 健康診斷을 시켜야 하며 健康에 대한 危險이 큰 業體에서는 每半 2回 以上, 其他의 業體에서는 每年 1回 以上 定期로 健康診斷을 시켜야 한다.

勤勞基準法과 同施行令에서는 勤勞者가 業務上 負傷 또는 疾病에 걸린 경우에는 使用者는 그 費用으로 필요한 요양을 시키거나 또는 필요한 요양비를 부담해야 한다고 했으며 요양의 범위에 診察, 藥劑 또는 治療材料의 支給, 處置, 手術, 其他의 治療, 病院 또는 診療所에 의 手術 및 간호가 포함된다고 하였다. 그리고 勤勞者가 就業中 또는 事業場이나 그 附屬建物內에서 負傷하거나 疾病에 걸리거나 또는 死亡한 경우에는 使用者는 지체없이 醫師에게 診斷시켜야 한다.

[實態] 이와 같은 여러가지 健康保護活動을 하기 위해서는 우선 醫療擔當人員과 그들의 活動에 필요한 設備가 있어야 하는데 이점에 관하여 관찰했던 業體들은 모두 失格이었다. 醫師와 看護員 그리고 藥師가 있고 醫務室이 갖추어 있는 곳은 하나밖에 없었다. 醫師가 있는 곳이 셋, 看護員이 있는 곳이 여덟, 藥師가 있는 곳이 둘 그리고 나머지는 전부 無資格의 保健管理要員이 있을 뿐이다. 女性勤勞者 3,000명 이상을 雇傭하는 業體에서도 醫療設備나 醫師 看護員이 전혀 없는 곳도 있었다. 養護室, 應急治療室 等の 이름이 붙은 醫務室을 두고 있는 業體는 17個所였는데 그 內容은 대부분 不實한 것이었다.

自體 己의 醫務要員이나 醫療施設의 不實을 메꾸기 위해 대부분의 業體에서 指定病院이라는 것을 두고 定期健康診斷을 부탁하고 간혹 勤勞者의 治療에 편의를 제공하는 듯 하나, 指定病院의 活用은 극히 형식적이고 勤勞者들에게 실질적인 도움을 주지 못하는 것 같다. 定期的인 健康診斷을 하는 것 말고 法令에서 정한 다른 여러가지 保健活動을 指定病院이 해낼 수도 있는 일이고 실제 하고 있지도 않았다.

疾病防止와 治療活動가운데서 最少限의 形式으로 行해지고 있는 것이 定期的인 診斷이다. 이것은 앞에 詳한대로 大部分 指定病院을 利用하고 있으며 監督官廳에 報告하는 것을 主目的으로 하여 形式的으로 行하는 듯하고 法令에서 定한 檢査項目을 면밀히 調查하는 것 같지 않다.

健康診斷을 받은 일이 있느냐는 質問을 받은 應答者 1,003名中 없다는 사람이 171名으로 17%이며 있다는 사람이 825名으로 82.3%를 차지하고 있다. 健康診斷을 받지 않았다는 사람들은 就業한지 1年未滿이어서 健康診斷을 받지 않았다고도 볼 수 있으나 이들을 採用할 때 健康診斷을 해야 한다는 法令上的 要件은 어진 것이 分明하다.

健康診斷의 回數를 묻는 質問을 받은 862名의 應答者中 年 1回라는 사람이 724名으로 84%이며 年 2回라는 사람이 101名으로 11.7%이었고 年 3회가 4名 그 이상이 4名이었다.

다른 保健基準에 比較할 때 定期的 健康診斷要件만은 대체로 지켜지는 形便이라 하겠다. 그러나 수시의 疾病發見이나 治療活動은 제대로 되어있지 않다. 勤勞者가 自覺하는 病이 나타나 눈에 보이는 負傷을 받은 경우가 아니면 醫療活動의 注意를 받지 못하고 있다.

調查對象者의 34.7%가 就業後 健康이 나빠졌다고 말하고 있으며 一身上의 가장 큰 苦悶으로 健康問題를 든 사람이 82名으로 8.2%인데도 이들이 應分の 醫療惠澤을 받고 있지 못하다.

이러한 形便에서 女性勤勞者들이 일을 감당 못할 程度로 健康이 나빠지면 退職되는 以外에 別다른 惠澤을 받지 못할 것은 자명하다.

勤勞環境과 條件을 檢査하여 措置를 取하거나 組織的인 健康教育을 한 흔적은 거의 찾아볼 수 없다.

#### (b) 生理代假와 產前產後休暇

[基準] 疾病이나 負傷때문에 療養할 때 有給休暇를 주는것 이외에 女性勤勞者에게만 該當하는 休暇制度가 있는데 이에 관하여 勤勞基準法은 다음과 같이 規定하고 있다.

① 使用者는 女子가 生理休暇를 請求하는 경우에는 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다.

② 使用者는 妊娠中の 女子에 대하여는 產前後를 通하여 60日의 有給保護休暇를 주어야 한다. 妊娠中의 女子勤勞者의 請求가 있는 境遇에는 경미한 勤勞에 轉換시켜야 하며 時間外 勤勞를 시키지 못한다. 그러나 有給保護休暇는 產後에 30日以上 確保되도록 한다.

[實態] 그러나 이러한 法的 基準은 表面的으로도 잘 지켜지지 않을 뿐 아니라 이것이 問題되는 것을 여러가지 方法으로 回避하고 있다.

面接調查한 1,003名中 73%인 732名은 生理休暇를 要求한 일조차 없다. 生理休暇를 要求해 본 일이 있는 사람은 24.4%인 249名에 不過하다.

실제 生理休暇를 받아본 일이 없는 사람은 69.8%인 700名으로 태반을 차지한다. 生理休暇를 받은 일이 있으나 그에 該當하는 給料는 支給되지 않았다는 사람이 86名(8.6%)이다. 한달에 1日 生理休暇를 받았다는 사람이 162名(16.2%)이다.

産前産後の 休暇에는 該當되지 않는다고 하는 사람이 912名(90.9%)으로서 절대다수이다. 未婚者가 917名(91.4%)이므로 당연한데 大部分의 業體에서 結婚한 女子는 使用하지 않는 것을 알 수 있다. 産前産後の 休暇를 주어야 한다는 不利益을 避하는 가장 効果的인 方法은 既婚者를 쓰지않는 方法일 것이다. 産前産後休暇를 못받았다는 사람이 72名(7.2%)이다.

5日才滿의 産前産後休暇를 받았다는 사람이 2名(0.2%), 15日以下가 1名(0.1%), 15日以上の 休暇를 받았다는 사람이 3名(0.3%)에 不過하다.

既婚者를 使用하지 않으므로써 産前産後休暇制度를 回避하고 있으며 또 臨時職員이라는 名目으로 女子들을 많이 採用하여 休暇는 勿論 其他 保健 및 厚生의 惠澤을 주지않는 事例를 흔히 볼 수 있었다.

#### 4. 結 論

이번에 觀察해본 事業場들의 保健管理狀態는 法令에서 정한 基準에 全般的으로 未達되는 傾向에 있으며 分野에 따라서는 法令에서 정한 要件을 전혀 無視하고 있음은 물론 最少限의 人道的 配慮도 하지않고 있었다. 一般的으로 女性勤勞者들을 短期的으로 使用하고 버리는 消耗品이나 代替可能한 機械의 附屬品처럼 생각하는 듯하다.

保健管理의 실제가 法規로 정한 基準에 현저히 未達되는 것을 企業의 經營主들이 自認하고 있으며 이를 監督하는 官廳에서도 그렇게 짐작하고 있는 모양이다. 事情이 이럴 바에는 차라리 法規를 고쳐 現實的인 水準에 맞추어야 할 것이라는 主張도 나올만 하다. 그러나 法規와 現實의 어느 쪽을 고칠 것인지 그리고 法規에서 정하는 基準을 낮춘다면 어느 정도로 낮추어야 할 것인지를 論斷하려면 달리 더 연구할 필요가 있다.

問題에 대한 處方은 여기서 피하기로 하고 保健管理를 게을리 하게 되는 理由만 몇가지로 나누어 생각해 보기로 한다.

첫째 가난하고 落後된 經濟的 社會的 與件을 가장 포괄적인 理由로 들지 않을 수 없다. 事業場에 나오는 女性勤勞者는 經濟적으로 볼 때 都市와 農村의 最下階層에 속하는 사람들인데 이러한 生活階層에 주어진 保健設備과 醫療惠澤은 그들이 일하는 事業場밖에서도 나쁜 것이다. 그러나 우선 勤勞者들 자신부터 現代的인 保健管理에는 무감각하다. 生産業體에 採用되었다해도 너무 적은 賃金과 過勞에 서달리므로 長期的인 保健管理에까지 관심을 돌릴 여유가 없고 保健管理活動의 內容을 제대로 理解하지 못하거나 그에 대한 權利意識이 박약한 것 같다. 全般的인 社會的 經濟的 與件이나 女性勤勞者들의 雇傭條件에 비추어 企業主나 關

係者들도 保健施設이나 厚生施設 등은 오히려 사치스러운 것으로 생각하는 경향이 있으며 企業經營者側에서는 法令에 정한 保健管理의 基準에 未達하는 것을 오히려 당연한 것처럼 말하는 경우가 흔히 있다.

다음에는 勞働力の 供給過多를 한 理由로 들 수 있다. 女子가 할 수 있는 非熟練 또는 半熟練의 下級勞動에 관한 限 勞働力の 供給이 그 需要를 증가하므로 企業側에서는 나쁜 條件이더라도 얼마든지 就業希望者가 있다는 前提下에 處遇改善에 消極的인 態度를 보이게 된다.

또 한가지 理由로는 企業이 가진 物的 資源의 制約을 들 수 있다. 生産業體의 大部分은 近來에 形成되었거나 擴張되기 시작하였기 때문에 制限된 資源으로 生産目標達成을 서둘러야 하는 심한 壓力을 받고 있다. 따라서 直接的으로 生産的인 活動에 可用의 資源을 總動員하는 傾向이 있고 勤勞者의 厚生과 健康을 위한 活動이나 調查研究活動等 生産活動을 支援하는 二次的 活動을 소홀히 하는 면이 없지 않다. 그리고 制限된 資源가운데서 管理層의 虛勢를 채우기 위해 낭비되는 것도 적지 않으며 그 結果는 勤勞者의 福祉를 위한 支出의 축소를 가져온다.

끝으로 가장 直接的인 理由는 企業經營者들에게 勤勞者들의 健康을 保護해야 한다는 社會的 責任意識이 결여되어 있고 또 勤勞者들의 健康을 保護하는 것이 企業에도 利益이 된다는 確實한 認識이 없다는 것이다. 돈이 특별히 많이 드는 것도 아니고 약간 성의만 있으면 족히 해낼 수 있는 健康管理活動조차 하고 있지 않은 것을 보면 企業經營主의 無誠意를 알 수 있다.

### <參考文獻>

1. 서울大學校 行政大學院附設 行政調查研究所刊, 「勤勞女性의 勞働力保存 및 活用に 관한 研究」(1972. 12)

이 報告書의 保健管理에 관한 部分은 筆者가 執筆하였다.

2. Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Management*, 3rd ed. (McGraw-Hill, 1971)

3. Michael J. Jucius, *Personnel Management* (Richard D. Irwin, Inc., 1970)

4. O. Glenn Stahl, *Public Personnel Administration* (Harper J. Row, Publishers, 1962)