

산업안전보건법을 중심으로

1. 법 제정의 배경

중년 근로자의 생명과 건강을 보호증진하기 위한 기준이 근로기준법으로 규정되어 왔으나 이것 만으로는 충분히 대처할 수 없게 되었다.

즉 사회구성원인 근로자가 재해로 인하여 자신은 물론 가족의 정상적인 생활이 어렵게 되고 또 이런 숫자가 많아지므로 사회문제가 되고 있으며 근로자의 재해는 바로 경제적 손실로 연결되어 경제발전에 장애가 되고 있어 노동력의 훼손을 막고 산업재해를 효과적으로 예방하기 위해 안전보건에 관한 본법을 제정하기에 이른 것이다.

이렇게 산업체에 종사하는 근로자의 안전과 보건증진은 그 나라 경제의 생산성과 발전의 척도가 되는 것이다.

본 법은 종래의 근로기준법상의 안전보건조항과 근로안전 및 근로보건관리규정을 토대로 이를 종합, 추가하여 제정한 것으로서 법의 주요 내용은

1) 사업주의 재해예방책임을 명기하고 이를 위해 사업주가 취하여야 할 조치를 포괄적으로 규정하고 있으며 이를 위반하면 사업주에게 벌칙을 하도록 하였다.

근로기준법의 경우 그법의 의무주체가 사용자로 규정되고 있으나 그 개념이 분명치 않아 책임한계가 분명치 않게 되고 따라서 발단의 현장관리자들만이 안전보건에 대한 책임을 지는 경우가 많았다. 따라서 책임한계를 보다 분명히하기 위해 본 법은 기업책임자를 의무주체로 규정하고 있다.

2) 안전·보건에 관한사항

근로자의 안전과 보건증진을 위하여 산업안전보건위원회를 설치·운영토록 하고 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 보건담당자를 두도록 하였다.

3) 유해 위험을 방지하기 위한 여러가지 기준들이 분야별로 나뉘어 규정되고 있다.

2. 법 적용을 받는 사업

1) 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업

2) 다음의 사업은 법적용이 제외된다.

• 농업·수렵업·어업·도소매업·음식숙박업, 금융업·보험업 및 부동산업

• 용역업(기계 및 장비임대업은 제외)

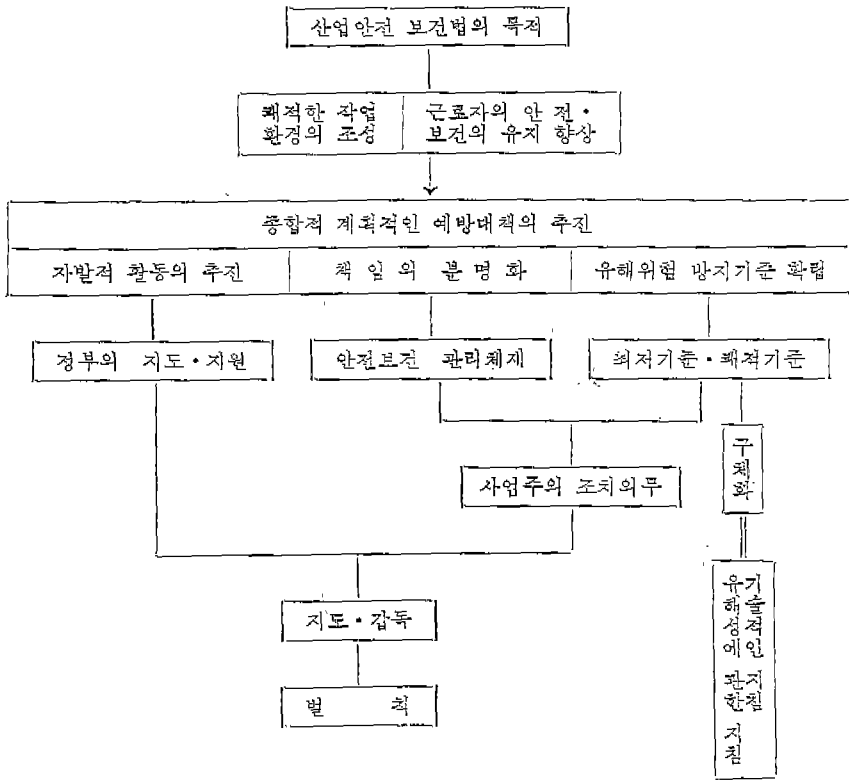
• 서비스업(위생 및 유사서비스업·영화의 제작배급 및 상영업·라디오 및 TV방송업·수산업·세탁 및 염색업은 제외)

• 광산보안법의 적용을 받는 사업(보건에 관한 사항은 적용받음)

• 선원법의 적용을 받는 사업

3. 산업안전보건법의 체계

헌법 제30조 제32조 및 제33조는 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장받는 것이며 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리와 모든 국민은 깨끗한 환경에서 생활할 권리가 있음을 규정하고 있다. 따라서 본 법은 인간다운 존엄성이 보장되는 노동권의 확보를 위해 중극적인 목적을 쾌적한 작업환경의 조성파 근로자에 대한 안전보건의 유지 향상에 두고 있다. 나아가 이 중극적인 목적이 실현될 수 있도록 법은 근로자를 직접 사용하는 사업주와 인간다운 노동권의 확보



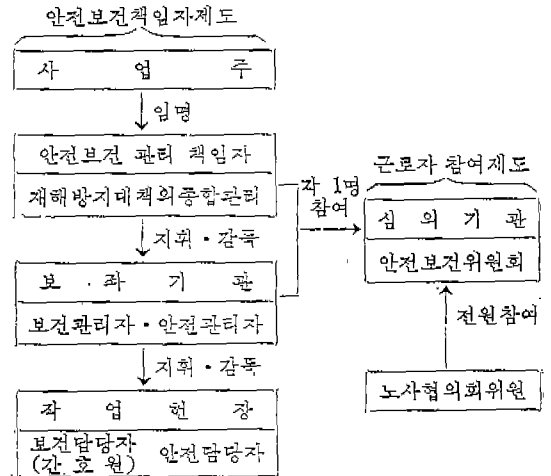
보를 추진하고 감시·지도하여야 할 위치에 있는 정부로 하여금 종합적이고 계획적인 재해 예방대책을 추진토록 규정하고 있다. 이러한 법 체계를 그림으로 풀이하면 다음과 같다.

4. 안전보건관리제도

재해는 한사람이나 몇몇 사람의 힘만으로는 예방되지 않으며 특히 눈에 보이지 않는 재해요인을 찾아 이를 예방하자면 사업장내에 안전보건을 다룰 수 있는 기구가 있어야 한다. 본 법은 이런 취지에서 일정한 산업안전보건관리체제를 갖추도록 하는 사업주의 의무를 규정하고 있으며 산업안전보건관리체제에는 근로자참여제도와 안전보건책임자제도 두가지가 규정되고 있다.

산업안전보건위원회에는 근로자 대표가 의무적으로 참여하도록 하므로써 사업주로 하여금 생

산현장에 맞는 재해예방대책을 수립하도록 하고 있으며 안전보건책임자를 사업장내에 배치하므로써 작업환경이나 상태를 수시 점검하여 유해위험요인을 예방·조치할 수 있도록 하고 있다. 이 두 제도를 표로 보면 다음과 같다.



간호관계 법령 어떻게 달라졌나

가. 안전보건위원회(법 제16조)

- 설치 : 상시근로자 1,000인이상 고용사업장
- 구성 : 1) 노사협의회가 설치된 곳(산업안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 각 1명과 노사협의회 위원)
2) 노사협의회가 설치되지 않은 곳(관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 각 1명 근로자 대표 3명)
- 운영 : 사업장내의 전반적인 사업안전보건문제(법 제12조 3항)에 대한 심의기관으로 산업안전보건관리책임자가 위원장이되며 3개월마다 회의 개최)

나. 안전보건책임자제도

1) 산업안전보건관리책임자(법 제12조)

- 자격 : 당해사업장에서 그 사업을 총괄관리하는자(예 : 공장장) 또는 사업을 총괄관리할 책임과 권한을 가진 자.
- 직무 : 안전보건위원회의 최고 책임자로서 안전관리자와 보건관리자를 지휘·감독
- 배치하여야 할 사업의 규모 : 상시근로자 100인 이상 고용사업장.

2) 보건관리자(법제14조)

- 자격 : 산업보전에 관하여 학식과 경험이 있는 의사.
- 직무 : (1) 근로자의 건강장해의 원인조사와 제발방지를 위한 의학적 조치
(2) 건강진단의 실시
(3) 근로자의 보건에 관한 교육
(4) 작업환경의 측정 및 평가
(5) 작업장내의 산업위생시설의 점검·개선 및 설비에 관한 지도
(6) 작업방법의 위생공학적 개선
(7) 보건에 관한 보조자의 감독
(8) 보건에 관한 주요사항의 기록및 보존
(9) 기타 근로자의 보건에 관한 사항
- 배치 : 상시근로자 50인이상 고용사업장 50인 미만 고용사용장중 노동부령이 정하는 사업장
- 전담보건관리자 : 상시근로자 1,000명이상 고용사업장

3) 보건담당자(법제14조)

- 보건담당자에는 건강을 관리하는 건강관리보건담당자와 유해물질을 사용하는 사업장에서 작업환경측정과 개선을 담당하

사업의 규모와 종류별 보건담당자수

사업의 종류	사업장 규모 (상시사용근로자수)	보건담당자 수
광업·화학물과 화학·석유·석탄·교부 및 프라스 틱제품 제조업	50인~500인미만	건강관리보건담당자 1인 또는 산업위생보건담당자 1인
	500인이상	건강관리보건담당자 1인 산업위생보건담당자 1인
비금속광물·제철제조업· 제1차금속산업·조립금속 제품·기계 및 장비제조업	50인~1,000인미만	건강관리보건담당자 1인 또는 산업위생보건담당자 1인
	1,000인이상	건강관리보건담당자 1인 산업위생보건담당자 1인
기 타 사 업	50인~2,000인미만	건강관리보건담당자 1인 또는 산업위생보건담당자 1인
	2,000인이상	건강관리보건담당자 1인 산업위생보건담당자 1인

는 산업위생보건담당자로 구분한다.

- 보건담당자의 직무

보건관리자의 지휘·감독을 받아 산업안전보

건법시행령 제15조 제1항의 규정에 의한 보건관리자의 직무보조

보건담당자의 자격

사. 업 의 규 모 (상시사용근로자수)	건강관리보건담당자	산업위생보건담당자
50인이상~100인미만	교육법에 의한 고등학교졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자	1. 교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 산업보건학, 위생공학 또는 위생학을 전공한다. 2. 국가기술자격법에 의한 환경기사 2급 이상의 자격을 취득한 자. 3. 위생사 등에 관한 법률에 의하여 위생사 또는 위생시험사 2급이상의 자격을 취득한 자. 4. 국가기술자격법에 의한 화학분석 기능사 2급 이상의 자격을 취득하고 실무에 2년이상 종사한 자.
100인이상~300인미만	의료법에 의한 간호보조원 또는 노동부장관이 이와 동등 이상의 자격이 있다고 인정하는 자	
300인 이상	의료법에 의한 간호원	

5. 근로보건관리규정과 의 비교

본 산업안전보건법의 제정목적이 산업안전보

건에 관한 기준을 확립하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하고자 함이며 본법의 제정으로 근로기준법에 의거 규정되었던 근로보

구 분	산업안전보건법 시행령(현)	근로보건관리규정(폐지)	
보건관리자	자 격	의 사	
	배치수	50인이상사업장 1명 1,000인이상 " 1명 (전담보건관리자)	50인~1000인 1명 1000인 이상 1명 (전담)
보건담당자(보건관리요원)	자 격	○간호원 ○간호보조원 ○교육법에 의한 고등학교졸업자 또는 동등이상 학력소지자	○한의사를 제외한 의료업자. ○고등학교 이상의 졸업자 또는 동등이상 의 학력소지자 ○국민학교 이상의 졸업자로서 병원, 보건소, 보건진료소 또는 사업장에서 5년이상 위생실무에 종사한 경력이 있는 자
	배치수	50인이상~2,000인이상 사업장에 1인	50인~500인 1명 500인 이상 1명 (전임)

간호관계 법령 어떻게 달라졌나

건관리규정은 이를 폐지하였다.

사업장의 규모에 따른 보건관리자 및 보건담당자(보건관리요원)의 수 자격등을 산업안전보건법 시행령과 근로보건관리규정과 비교해 보면 다음과 같다.

새로이 제정된 산업안전보건법시행령에서는 보건담당자의 자격을 종전의 근로보건관리규정보다 강화하여 300명 이상의 사업장에서는 반드시 간호원면허소지자를 보건담당자로 두도록 의

무규정화하고는 있으나 인력배치에 있어 산업장의 근로자수를 계산하지않은 일률적인 배치수를 적정수로 볼 수는 없을 것 같다. 즉 300명사업장과 2,000명 사업장을 동일시 할 수는 없는 것이며 보건업무의 효율적 수행이라는 측면에서도 효과적이라 볼수는 없겠다. 따라서 산업장의 규모에 따른 보건담당자의 적정수에 대하여는 새로운 연구결과가 요망되고 있다 하겠다. ■

(29페이지에서 계속)

적으로 무반응기는 나이와 함께 증가하였다. 그러나 상승되어 있던 긴 무반응기는 착각인 것 같다.

Sarrel은 몇가지 수정이 성반응 주기의 각기에 대해 기술된 생리적 현상에 적용되어야 함을 지적하고 있다. 모든 사람이 각 반응을 경험하는 것은 아닐 것이다. 예를들면 남자에게서 성홍조나 유두받기가 일어나지 않을 수도 있다.

같은 사람이라도 매 주기마다 다른 반응을 경험할 것이다. 성반응 주기에서 신체적인 부수 현상에 대한 관찰 결과는 성행위가 자위든 동성애든 이성애든지간에 그 형태와 무관하게 나타난다. 성반응 수면상태와 기면상태 모두에서 관찰되어적었다.

간호협회 출판도서

곧 나의 책, 나의 살림