

직장인의 건강관리 -건강진단의 업무적합성 평가 기능을 중심으로-

울산대학교 의과대학 산업, 환경의학교실

김 양 호

요 약

직장인의 건강관리 라는 문제를 다룰 때- 직장인이 아닌 일반인(예를 들어 주부, 학생, 노인)의 건강관리문제를 다룰 때와 달리 접근해야 되는데- 중요한 것은 직장에서 수행하는 업무를 고려하여 건강관리를 하는 것이다. 일반 건강진단 등을 통하여 건강에 이상이 발견되었을 때에도 단순히 건강수준의 평가에 그치는 것이 아니라, 업무와의 적합성을 고려하는 업무적합성 평가를 하여야 한다.

본 강좌에서는 업무적합성평가에 대한 기본개념을 살펴보고, 일반건강진단 등에서 업무적합성평가를 수행할 때의 고려사항을 살펴보기로 한다.

중심단어: 업무적합성 평가, 직장인, 채용시 건강진단

서 론

직장인 건강관리 라는 문제를 다룰 때- 직장인이 아닌 일반인(예를 들어 주부, 학생, 노인)의 건강관리문제를 다룰 때와 달리 접근해야 되는데- 중요한 것은 직장에서 수행하는 업무를 고려하여 건강관리를 하는 것이다. 즉, 직장인의 질병예방을 위해서도 업무상의 요인을 고려해야 하고, 건강에 이상이 생겼을 때에도 업무상의 요인을 고려하여야 한다. 본 원고에서는 일반 건강진단 등을 통하여 건강에 이상이 발견되었을 때, 업무상의 요인을 고려하여 건강관리를 하는 측면에 초점을 맞추어서 논의해 보고자 한다. 직장인의 건강과 직장인이 수행하고 있는 (또는 수행예정인) 업무와의 적합성을 평가하고 그 사후조치를 하는 것이 중요하며, 이런 평가를 '업무적합성평가'라고 부르게 된다. 일상적으로 수행되는 채용시 건강진단이라는 것도 취직 예정자가 향후 수행하여야 할 업무와의 적합성을 평가해야 하는 것이며, 재직중의 건강진단서도 원칙적으로는 업무와의 적

합성에 대한 평가를 기본으로 하며, 질병을 앓고 난 후의 복직시 건강진단도 업무적합성을 평가하는 것이다. 즉 업무적합성평가는 직장인의 건강을 관리할 때, 필수불가결한 개념인 것이다. 물론 현실적으로는 업무적합성평가라는 개념이 잘 알려져 있지 않아 단순 건강수준 평가에 그치는 경우가 많은 것이 사실이다. 본고에서는 업무적합성평가에 대한 기본개념을 살펴보고, 업무적합성평가를 수행할 때의 고려사항을 살펴보기로 한다.

업무적합성평가의 개념

1. 업무적합성평가(fitness for work/duty evaluation : work suitability evaluation)

해당업무에 종사함으로써 당해 근로자 및 동료근로자의 건강에 영향을 미치지 않으면서 당해 업무를 수행하기에 적합한(신체적 및 심리적으로)를 평가하는 것이다.^{1,2)} 즉 당해 근로자의 건강을 악화시킬 우려가 있는가(the first party risk)¹⁾, 동료근로자의 건강 및 안전에 좋지 않은 영향을 미칠 것인가

(the third party risk), (신체적 및 심리적으로) 업무 수행에 적합인가(업무수행능력)²⁾라는 세 가지 측면에서 평가되고 있다. (취업하게 될)업무에 대하여 업무적합성평가를 실시하면, 원칙적으로 세 가지 측면을 모두 고려해야 되며, 업무에 따라서는 위의 세 가지 측면 중 일부만이 강조될 수도 있다. 단지 취업(예정)자에서 발견된 질병을 중심으로 업무적합성평가를 하게 된다면 first party risk와 third party risk가 주 관심사가 되게 된다. 예를 들어 결핵, 성병 및 AIDS, 등, 감염성질환은 제 3자에 대한 건강영향(third party risk)의 측면이 주 관점이 되며, 난청, 요·천추부 방사선 검사 이상소견자 등은 취업후 당해 근로자의 건강에 미칠 영향(first party risk)의 측면이 주 관점이 될 것이다. 물론 같은 범주의 질환이 어도 업무와의 관련 속에서 주 관점이 달라지기도 한다. 예를 들어, 허혈성 심질환자의 경우 당해 업무가 타인에게 영향을 미치지 않는 개별적인 업무인 경우는 first party risk가 주 관심사이지만, 비행기 조종사와 같은 타인에게 영향을 미칠 수 있는 경우는 third party의 관점도 동시에 중요하게 된다. 간염의 경우도 타인에 대한 전염성(third party risk)이 문제가 되기도 하지만 간 독성물질을 사용하는 경우 당해 근로자의 건강에 미치는 관점(first party risk)이 중요하기도 한다. 직업병 진단이 질병을 병리적으로 진단(임상의학적 진단)하는 데 그치지 않고 업무와의 관련성을 평가하는 것(산업의학적 진단)인 것처럼, 업무적합성 평가도 단순히 질병의 유무와 그 정도를 평가(일반적인 임상의학적 평가)하는 데 그치지 않고,

업무와의 관련성 속에서 당해 근로자의 질병상태 또는 감수성 요인 및 동료근로자에 미칠 영향도 함께 평가한다. 일반적인 관점에서 보면 특정 질병유무와 그 정도만이 주요관심사이며 문제로 될 수 있지만, 직장인의 건강관리라는 관점에서 보면 업무를 고려하여 평가하므로 (업무적합성 평가) 업무의 내용에 따라서는 특정 질병이 있더라도 업무에 적합할 수 있으며, 반대로 업무를 고려하지 않았을 때는 문제가 되지 않을 정도의 건강이상이라도 특정업무에 의하여 악화되거나 동료 근로자의 건강에 영향을 미칠 수도 있어, 그 업무에는 부적합할 수도 있는 것이다.³⁾

업무적합성 평가

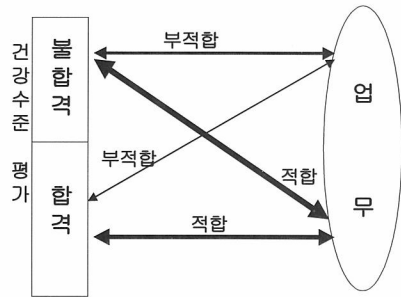


그림 1.

즉, 업무관련성 평가는 단순히 전반적인 건강상태를 평가하는 것은 아니며, 해당업무와의 관련성을 평가하는 매우 역동적인 개념이다.

한편, 업무적합성평가 실시 시기에 따라 고용전에 실시되면, 채용전 건강진단(pre-employment medical examination), 고용된 후 배치 전에 실시되면 배치 전 건강진단(preplacement medical examination), 질병이나 손상 후 업무복귀시에 실시되면 업무복귀 건강진단(return-to-work medical examination)으로 나눌 수 있으며¹⁾, 물론 주기적인 건강진단(periodic medical examination)에서도 실시된다.⁴⁾

2. 채용전 건강진단(pre-employment medical examination)

채용하기 전에 업무적합성평가를 실시하는 것이

- 1) 특수건강진단대상인 특정유해업무에 종사하는 경우, 전형적인 직업병이 발병되는 경우가 많고, 기타 일반적인 업무에서도 업무관련성 질환에 해당될 수 있다.
- 2) 업무를 중심으로 보면 다음과 같은 예를 들 수 있다.
 - 호흡보호구를 착용해야 되는 업무인 경우, 당해 근로자의 심폐기능이 적합한지 평가한다.
 - 경찰 등의 업무인 경우, physical fitness를 평가할 수 있다.
 - 바닥에서 물건을 반복적으로 들어올려야 하는 경우, 슬관절의 상태(hyperreflexive knee 등)를 평가할 수 있다.
 - 손목을 반복적으로 사용해야 되는 경우, 수근관증후군이나 건초염 등이 있는지를 평가할 수 있다.
 - 좁은 공간안이나 높은 곳에서 계속적으로 업무를 해야 되는 경우, 폐쇄공포증(clostraphobia) 또는 고소공포증여부를 평가할 수 있다.

채용전 건강진단이다. 즉, 고용하지 않은 상태에서 실시하므로 업무적합성평가에서 문제가 되면 고용하지 않겠다는 것을 전제하고 있다. 미국의 경우, 소방 및 경찰 업무종사자, 장거리 트럭운전자, pilot 등, 제한된 특수 직종에 한하여 채용전에 업무적합성평

가를 실시할 수 있으나 그 외의 경우는 모두 법(장애인법: Americans with Disability Act)으로 금지되어 있다.^{5,6)}

한편 한국에서의 공무원 채용신체검사 및 선원 건강진단은 아래 표에서 볼 수 있듯이 우선 직

(1) 한국의 공무원 채용신체검사

공무원 채용신체검사규정 (1999: 행정자치부 고시 12101-330)의 제 1조에서 '국가공무원을 신규로 채용함에 있어 직무를 담당할 수 있는 신체상의 능력을 판단하기 위하여 실시한다'고 하였다. 또, 제 5조에서는 '신체검사에서 불합격판정을 받은 자를 채용할 수 없다. 다만, 국가 유공자 등, 의사자, 장애인 등에 해당하는 자로서 당해 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 자에 대해서는 그러하지 아니하다'고 예외조항을 두고 있다.

※공무원 채용신체검사의 검사항목

1. 신장, 체중, 흉위, 혈압, 시력, 색신, 청력
 2. 안질환, 이비인후질환, 치아, 호흡기질환, 간질환, 신경질환, 소화기 질환, 피부질환, 순환기질환, 정신질환, 비뇨기 질환
 3. 혈청검사, 흉부X선 검사, 간염검사, 기타
- 또, 제 4조에서 불합격판정기준을 별도로 자세히 설정하였다.

(2) 한국의 선원건강진단

선원법 제 79조에서는 '선박소유자는 해운관청이 지정하는 의료기관의 의사가 승무에 적당하다는 것을 증명한 건강진단서를 가진 자가 아니면 선원으로 승무시켜서는 아니된다'고 규정하고 있다.

※선원 건강진단 검사항목(선원법시행규칙, 2001)

- ① 평수구역·연해구역 또는 근해구역을 항행구역으로 하는 선박에 승무하고자 하는 자는 다음 각호의 검사항목이 포함된 일반건강진단을 받아야 한다.
 1. 감각기, 순환기, 호흡기 및 신경계 기타 기관의 임상의학적검사
 2. 시력·색각(선장과 감관부 해원에 한한다) 및 청력의 검사
 3. 운동기능검사
 4. 신장·체중·흉위·흉위차·폐활량·혈압·혈당(당뇨)검사·간장검사(SGOT·SGPT) 및 비형간염항원검사
 5. 엑스선검사·적혈구침강속도검사·객담검사 및 결핵에 관한 엑스선흉부검사
 6. 매독반응검사
 7. 소변 및 대변검사
 8. 전염병검사
- ② 제1항제4호 내지 제7호의 규정에 의한 검사중 건강진단을 행하는 의사가 필요없다고 인정하는 것은 그 검사를 받지 아니할 수 있다. 다만, 혈압검사·혈당(당뇨)검사·간장검사(SGOT·SGPT)·비형간염항원검사·엑스선검사 및 소변검사는 그러하지 아니하다.
- ③ 선박안전법시행규칙 제26조제5항의 규정에 의한 원양구역을 항행구역으로 하는 선박에 승무하고자 하는 자는 일반건강진단외에 다음 각호의 검사항목이 포함된 특수건강진단을 받아야 한다.
 1. 씨비씨(빈혈)검사
 2. 소변검사(특별검사)
 3. 매독반응특별검사
 4. 후천성면역결핍증항체검사(외국인 선원과 국제항해에 취항하는 선박에 승선하는 선원의 경우에 한하되, 외국항에 기지를 두지 아니한 원양어선의 선원의 경우를 제외한다)

시행규칙에 합격판정기준을 별도로 두고 있다.

무 (또는 승무)와의 관련성을 본다는 측면에도 불구하고, 실시시점이 '채용전'이며, 업무와의 적합성평가를 고려하지 못하고 주로 임상검사에만 의존하는 판정방법상의 제한점 등으로 업무적합성보다는 단순한 일반적 건강수준을 판정하는 경향으로 흐르고 있다.

3. 배치전 건강진단(preplacement medical examination)

근로자가 고용된 후, 특정 업무에 배치되기 전에 업무적합성 평가를 실시하는 건강진단이다. 재직중인 근로자가 타부서로 전환배치 되기 전에 업무적합성평가를 하기 위하여 실시될 수도 있다. 앞에서 지적한대로 미국에서는 업무적합성평가를 하려면 특별한 경우를 제외하고는 배치전 건강 진단을 실시하여야 한다. 미국 장애인법에서는 업무를 제공한 후 (postoffer)에 실시한다는 의미에서 postoffer medical examination이라고도 한다.^{5,6)}

4. 근로자 채용시 건강진단

사업주는 근로자를 채용할 때에 근로자에 대한 건강진단 (채용시 건강진단)을 실시하도록 규정하고 (산업안전보건법 제 43조) 있으며, 사업주는 근로자를 채용하는 때에는 작업에 배치하기 전에 채용시 건강진단을 실시하여야 한다 (동법 시행규칙 제 99조). 이 규정에 의하면 근로자 채용시 건강진단은 그 이름과는 달리 preplacement medical examination으로 해석하는 것이 타당하며, 최근 노동부에서도 채용된 후, 배치하기 전에 적성배치 및 기초건강자료확보를 위하여 실시한다고 유권해석하고 있다.

즉, 근로자 채용시 건강진단은 직무와의 적합성 평가(업무적합성)를 표방하고 있다. 그러나 내용적으로 보면, 수행할 업무에 대한 정보부재, 수행할 업무를 고려하지 않은 일률적인 검사항목, 업무적합성보다는 단순한 일반적 건강수준을 판정하며, 그 것도 주로 임상검사에만 의존하는 판정방법상의 제한점 및 애매하거나 부적절한 실시시기 등으로 인하여, (정도의 차이는 있으나) 사실상 적정배치(수행할 업무와의 관련성 평가)와는 거의 무관하게 채용전에 불건강자를 선출하여 가급적 건강한 사람만을 채용

채용시 건강진단의 검사항목

<1차 건강진단>

1. 과거병력, 작업경력 및 자각·타각증상 (시진·촉진·청진·문진)
2. 혈압·요당·요단백 및 빈혈검사
3. 체중·시력 및 청력
4. 신장·색신 및 혈액형
5. 흉부방사선
6. SGOT 및 SGPT, 총콜레스테롤
7. 치과검사(결손치·치주질환 및 치아우식증)

<2차 건강진단>

하려는 수단으로 운용되고 있다.⁷⁻⁹⁾³⁾

※ 미국에서도 1960년대까지 채용시 건강진단이 수행할 업무내용과는 전혀 무관하게 불건강자를 선출하여 그 고용을 막는 수단으로 운용되었으며, 여기에 대한 사회적 비판이 일어 1970년대 초부터 법적 제도적 장치 (1973, Federal Rehabilitation Act 등)가 정비되기 시작하여 1992년 장애인법을 계기로 배치전 건강진단의 개념이 완전히 정착하였다.^{10,11)} 한편, 영국에서도 The Disability Discrimination Act가 1995년 제정되어 "장애란 일상적인 생활을 수행하는 능력에 문제가 있는 것이며 업무를 수행하는 능력과는 별개의 것이므로, 장애인의 업무수행능력은 업무와의 관련 속에서 평가되어야 하며 산업의학전문의의 의견이 요구된다"고 하였다.¹²⁾

3) 업무적합성평가가 주요 목적이려면 모든 공무원(예정자)에 대하여 '당해 직무수행에 지장이 없다'고 인정되면 채용하면 되는 것이다. 그러나, 앞에서는 직무를 '담당할 수 있는 신체상의 능력을 판단하기 위하여 실시한다'고 하고, 다만, 국가 유공자 등, 의상자, 장애인 등에 대해서만 당해 직무수행에 지장이 없다고 인정되면 채용할 수 있다'고 하는 것은 모순되며, 업무적합성에 대한 개념이 모호한 탓으로 생각된다.

4) 즉 법적으로는 preplacement health examination 임에도 불구하고 「채용시 건강진단」이라는 오해하기 쉬운 명칭 때문에 대부분의 경우 취업희망자의 부담으로 채용이 결정되기 전에 업무적합성과는 관계없이 불건강자를 선출하는 제도로 운용되고 있는 것이 현실이다.

업무적합성평가 절차

업무적합성평가는 다음과 같은 절차로 수행된다.

업무내용의 파악 → 병력 및 직업력 조사 → 적절한 임상진찰 → 제한적이고 선택적인 신체부위 또는 기능에 대한 진단적 검사 (필요시 해당부분에 대한 정밀검사) → 업무적합성의 판정 → 통보

1. 업무내용의 파악

특정업무에 대하여 업무적합성평가를 하려면 다음과 같은 사항에 대하여 알아야 하는 것은 필수적이다. 보다 구체적으로 업무내용을 파악하면 할수록, 자의적으로 업무적합성평가를 내리는 것을 피할 수 있다.

- 업무내용(업무내용상 요구되는 육체적, 정신적 측면 포함)
- 업무시간
- 업무장소
- 작업장의 유해요인(hazards)과 발병 위험도(risk)
- 육체노동의 정도

※ 원칙적으로는 사업주가 제공하여야 하나, 현실적으로는 건강진단기관/진료의사의 입장에서 요구하여야 하는 경우가 많다.

2. 병력 및 직업력 조사

업무적합성평가에서는 업무내용과 함께, 매우 중요한 의미를 갖으며 다음과 같은 사항을 조사한다.

- 과거의 직업력
- 현장사고경험
- 건강진단기록
- 과거 및 현 병력
- 생활습관 조사

3. 적절한 임상진찰(physical examination)

업무적합성평가를 위한 임상진찰은 신장, 체중, 혈압 등과 같은 기초적인 것이 외에, 업무내용과 병력 및 직업력에 의하여 선택적으로 결정되며 일률적으

로 실시될 필요가 없다. 예를 들어 육체노동을 주로 한다면, 운동조정능력과 근육기능 등에 대한 임상진찰이 중요할 것이다. 전체 기관을 살살이 리뷰하기 보다는 업무내용과 병력/직업력을 참고하여 필요한 신체부위에 대한 임상진찰을 집중적으로 하는 것이 업무적합성을 판단하기 좋다.

4. 제한적이고 선택적인 신체부위 또는 기능에 대한 진단적 검사 (필요시 해당부분에 대한 정밀검사)

업무와의 관련성하에 적절한 임상병리검사, 방사선검사 및 기타 특수검사(생물학적 노출지표검사 등)를 제한적이고 선택적인 신체부위 또는 기능에 대하여 실시할 수 있다. 업무적합성평가는 '완전한 건강자'를 찾아내려는 평가가 아니므로 업무와의 관련성 속에서 적절한 검사를 선택적으로 수행해야 한다. 채용시 건강진단 또는 배치전 건강진단에서 사용되는 기존의 여러 가지 검사항목 중에서 업무적합성평가에서의 유용성에 대한 충분한 evidence가 있는 항목을 평가할 필요가 있다.

5. 업무적합성의 판정

업무적합성평가는 다음과 같이 판정된다.¹³⁾

- 당해 업무에 아무런 조건 없이 참여할 수 있음
- 당해 업무에 일정한 제한하에 참여 할 수 있음
- 당해 업무에(한시적 또는 영구적으로) 참여할 수 없음.

즉 한국사회에서 현실적으로 수행되는 대부분의 채용시 건강진단처럼 건강상태(질병유무 및 그 정도)만을 가지고 합격/불합격(또는 A/B/C/D)을 판정하는 것이 아니고 수행할 업무와의 관련성 속에서 역동적으로 평가(적합/부적합)해야 한다(그림).

6. 통보

업무적합성평가의 결과를 통보할 때는 서구에서는 질병상태에 대한 상세한 건강진단결과를 통보해 주는 안되며, 상기의 판정 구분(적합/부적합 등)과 필요한 업무상의 제한 또는 합리적인 업무조정(reasonable accommodation) 내용⁴⁾만을 사업주에게 알릴 수 있도록 되어 있다. 또, 건강상태에 대한 의학적 정

보는 당사자의 명백한 informed consent 위에 아주 제한된 내용만 제공할 수 있다. 그러나, 한국에서는 그러한 건강정보가 완전 무방비 상태로 사용자 측 및 동료 근로자에게 노출되어 있는 실정이다.

업무적합성평가와 의학적 근거

업무적합성평가가 질병 및 사고 등으로 인한 작업 손실을 막는데 효과적일 것이라는 일반적인 믿음에도 불구하고 거기에 대한 근거(evidence)는 그다지 많지 않다. 1960년대의 여러 연구가 채용전 건강진단이 단기간의 질병이나 질병으로 인한 사망이나 조기퇴직에 대한 예측력이 없었다고 보고하고 있다.¹⁴⁾ 또 많은 연구들이 배치전 건강진단이 요통에 걸리기 쉬운 근로자를 파악하는데 효과적임을 보여주지 못했다.¹⁵⁾

또, 채용시 건강진단 결과를 분석해 본 결과 취업을 못한 자의 불합격 이유가 된 질환들이 취업자에서도 흔히 발견되며,¹⁶⁾ 전문가에게 판정을 받는다해도 전문가들간의 의견 일치율 또한 높지 않았다.¹⁷⁾ 따라서 일반적인 경우, 기본적인 검사항목과 더불어 건강행태, 가족력 및 직업력 등에 대한 설문 자료를 이용하는 것이 더 바람직하다는 주장도 있다.¹⁸⁾ 또한 직업력 및 병력과 거기에 근거한 선택적 임상진찰 및 검사들이 유용하다고 믿고 있다.¹⁾

그러므로, 관행적으로 업무적합성평가에 이용되는 여러 가지 검사항목/방법들이 과학적인 evidence에 근거하고 있는 지를 평가해 볼 필요도 있을 것이다.

윤리적 측면

업무와의 관련성을 고려하지 않은 채 불건강자를 색출하여 그 고용을 막는 수단으로 오용되고 있는 한

국적 현실은 심각한 윤리적 문제를 야기한다.

맺는 글

올바른 업무적합성평가를 통하여 직장인 건강관리를 정착시키기 위하여는 다음과 같이 관련당사자들의 노력이 필요하다.

첫째, 정부는 그 동안 사회적으로 빈번하게 오용/남용되어온 채용시 건강진단에 대하여 업무적합성평가를 강조하고, 그 일반적 원칙을 명확히 할 필요가 있다.

둘째, 사업주는 근로자의 업무적합성평가를 의료기관에 의뢰할 때는 각 근로자의 업무내용에 대한 정보를 반드시 제공하여야 한다.

셋째, 건강진단의사는 업무적합성을 판정할 때 단순히 건강수준에 따른 판정이 아니고 당해 업무와의 적합여부를 평가해 주어야 한다.

넷째, 건강진단의사는 업무적합성평가를 할 때에는 업무적합성평가가 갖는 윤리적 측면에 대하여도 관심을 가져야 한다.

참 고 문 헌

- Hainer BL. Preplacement evaluations. *Prim Care* 1994; 21(2):237-47.
- Park J, Kim Y, Kim KS. Remodeling of the occupational medical examination program in South Korea. *Int Arch Occup Environ Health*. 1999;72(6):411-7.
- Pruitt RH. Preplacement evaluation: thriving within the ADA guidelines. *AAOHN J*. 1995;43(3):124-30.
- 산업안전보건연구원. 근로자 건강진단실무지침. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원. 1999.
- American Medical Association (AMA). *Guiding principles for medical examinations in Industry*. Chicago, 1984. p1.
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *A technical assistance manual on the employment provisions (Title 1) of the Americans With Disabilities Act*. Washington DC: US Government Printing Office 1993.
- 임현술, 정해관. 채용시 건강진단 운영 현황에 대한 조

5) 합리적 업무조정내용이란 고용주에게 지나친 경제적 또는 기타 애로사항을 주지 않는 한에서 이루어지는 업무내용이나 형태의 조정으로, 예를 들어보면, 특별한 의사 또는 기구의 사용, 업무환경의 조정, 추가적인 업무교육, 업무 스케줄의 조정 등을 들 수 있다.

- 사. 대한산업의학회지 1995;7:332-46.
8. 한상환, 정성철, 이명학, 송동빈. 채용시 건강진단이 채용에 미치는 영향과 작업전 적정배치검사 도입의 필요성. 대한산업의학회지 1997;9:170-7.
 9. 임현술, 김수근, 김덕수, 이현경, 최대섭. 채용시 건강진단에서 요·천추부 단순방사선 검사의 평가. 대한산업의학회지 2000;12:218-26.
 10. Anstadt. Preplacement/preemployment physical examinations. J Occup Med 1990;32(4):295-9.
 11. Steven SC, Theodore S. Americans with Disabilities Act: consideration for the practice of occupational medicine J Occup Med 1992;34(5):510-7.
 12. Cox RAF et al. Fitness for work. Oxford: Oxford University Press. 2000.
 13. Rosenstock L, and Hagopian A. Ethical dilemmas in providing health care to workers. Ann Internal Med 1987;107:575-80.
 14. Howard JK, Tyrer FH. Ed., Textbook of occupational medicine. New York: Churchill Livingstone, 1987, p. 26-9.
 15. Snook SH. Approaches to preplacement testing and selection of workers. Ergonomics 1987;30:241-7.
 16. de Kort WL, Fransman LG, van Dijk FJ. Preemployment medical examinations in a large occupational health service. Scand J Work Environ Health. 1991;17(6):392-7.
 17. de Kort WL, Uiterweer HW, van Dijk FJ. Agreement on medical fitness for a job. Scand J Work Environ Health. 1992;18(4):246-51.
 18. Waldron HA. Preplacement screening. in Waldron HA. Ed., Occupational Health Service, 3rd Ed., London: Butterworths, 1989, p. 23-8.