보건관리자 공동채용제도에 대한 시장개발전략

김영임(한국방송대학교)
이성은(관동대학교)
전경자(순천향대학교)

I. 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

1975년에 WHO 산업보건전문위원회의 '중소기업의 산업보건을 위한 조직'에 대한 보고에서 중소기업은 산업보건사업을 위한 자원이 없고 훈련된 인력들을 고용하지 못하여 더욱이 많은 산업장들이 넓은 지역에 분산되어 있고, 법적인 뒷받침도 갖지 못하지만, 국가발전에 중요한 역할을 차지하고 있기 때문에 이의 관리를 위해서 공단지구에 산업보건서비스센터를 설립할 것을 권장하였고 이 센터는 의사, 간호사, 산업위생전문가 등 산업보건요원들로 구성하여 예방사업, 건강관리사업, 재활 등의 사업의 전개하여야 한다고 하였다(조수헌 등, 1995). 또한, 1986년 서태평양 지역사무소가 개최한 '소규모사업장에서의 산업보건사업'세미나에서는 단위사업장별로 산업보건사업을 실시할 수 없는 경우 여러 소규모기업이 공동출자하거나 정부기관등에서 산업보건센터를 설립하는 것이 바람직하다는 의견이 제시된 바 있다.

한편, 다른 나라의 경우를 살펴보면, 일본에서는 건강보험조합에 의뢰하여 건강관리업무를 일괄수탁함으로써 종업원에 대한 건강관리를 하는 방식을 취하고 있으며(정봉석, 1987), 영국에서는 집단보건사업의 형태로 경영자들이 연합하여 공동으로 의료자원을 마련하고, 고용인들 수에 기초한 일정액을 매년 지불함으로써 의료서비스를 제공하는 방식을 택하고 있다(조수헌 등, 1995).

이상에서 볼 때, 중소규모 사업장의 보건관리는 대기업과는 다른 방법과 체계로 접근하여야 한다는 것이 보편적인 인식임을 알 수 있다. 우리나라의 경우 1983년 마산수출자유지역을 근로자 집단보건관리 시범지역으로 지정하여 운영하는 것을 시작으로 하여 1987년에 이르러 보건관리대행제도의 기틀이 마련되었다(조수헌 등, 1995). 1990년 산업안전보건법 개정시 상시근로자 300인미만을 사용하는 사업 및 벽지로서 노동부장관이 정하는 지역에 소재하고 있는 사업장의 경우 보건관리자의 업무를 보건관리대행기관에 위탁할 수 있도록 하여 그 범위를 확대하였다.

그러나, 보건관리대행제도는 제공되는 서비스의 질적 수준이 낮고, 근로자의 요구를 충분히 충족시키지 못하며 제공기관 간의 변이가 크다는 점 등 개선의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다(하은희, 1992; 이명숙, 1993; 조수헌 등, 1995).

한편, 정부는 국가경쟁력 강화를 위한 경제계의 요청을 받아들여 각종 규제를 완화하는 제반조치를 취하는 가운데 산업보건에 관한 내용을 포함시켰다. 그 중 보건관리자의 선임에 관한 내용으로 보건관리자 공동채용제도가 새로이 도입되었다. 즉, 97년 4월에 제정된 기업규제완화를 위한 특별조치법 제 36조에 의하면 동일한 산업단지 등에서 사업을 영위하는 자는 산업안전보건법 제16조의 규정에도 불구하고 3개이하의 사업장의 사업주가 공동으로 보건관리자를 채용할 수 있으며 이 경우 이들이 상시 사용하는 근로자수의 합계는 300인 이내로 하도록 되어 있다(노동부, 1998). 또한, 제39조에서 2개이상의 사업장에 공동으로 채용된 자에 대한 사업장별 근무시간과 기타 근무에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하였으며 이들은 겸직을 할 수 없도록 하였다. 같은 해 6월 시행령 제15조에서 공동으로 채용된 자의 근무시간은 사업자간의 합의에 의하여 정하도록 하였으며 사업주는 근무일지를 작성 비치하도록 의무화하였다.

이와같은 보건관리자 공동채용제도를 산업간호 측면에서 보면 기존의 산업간호서비스 제공 모형과는 다른 형태를 취하는 것으로써 한편으로는 새로운 산업간호모델을 개발할

수 있는 가능성을 제시해주면서 다른 한편으로는 기존의 전담 보건관리자로서 역할을 담당하고 있는 산업간호사의 역할을 위축시킬 수 있는 위험을 내포하고 있는 것이라고 할 수 있다.

따라서, 보건관리자 공동채용제도를 중소기업의 산업보건관리 수준을 높이고 산업간호사의 전문성을 개발할 수 있는 토대로 만들어가기 위해서는 향후 개발 방향에 대한 적극적인 모색이 필요하다. 미국의 경우, 이미 산업간호사가 Occupational Health Nursing Consultant로서 지리적으로 분산되어 있는 소규모사업장을 대상으로 산업간호서비스를 제공하는 형태가 개발되어 있으며(Childre, 1997). 더 나아가서 간호사에 의해 경영되는 산업보건센터의 개발도 시도되고 있다(Wachs, 1997).

본 연구에서는 보건관리자 공동채용제도의 바람직한 운영방안을 모색하기 위하여 산업간호사와 사업주를 대상으로 요구되는 서비스의 범위와 근무형태에 관한 구체적인 내용을 파악하고자 한다. 본 연구의 결과는 향후 공동채용제도에 관한 정책수립 및 산업간호인력의 개발 방향 설정시 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 사업주와 산업간호사를 대상으로 보건관리자 공동채용제도에 대한 인식을 파악하는 것을 목적으로 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 공동채용 보건관리자의 고용형태, 근무조건, 업무범위에 대한 산업간호사의 선호도를 분석한다.

둘째, 공동채용 보건관리자의 고용형태, 근무조건, 업무범위에 대한 사업주의 인식을 파악한다.

셋째, 공동채용 보건관리자의 역할 개발에 대한 산업간호사와 사업주의 요구를 분석한다.

넷째, 보건관리자 공동채용제도의 효과와 문제점에 대한 산업간호사와 사업주의 인식을 비교한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구팀이 연구목적을 반영하여 산업간호사용 설문지와 사업주용 설문지를 구분하여 개발하였다. 조사항목에는 응답자의 특성, 공동채용의 적정규모, 고용형태, 근무시간, 급여, 제공서비스의 범위, 시설 및 장비, 인력의 자격, 업무범위, 문제점 등을 포함시켰다.

1997년 10월부터 11월까지 경인지역 및 보수교육에 참가한 전담 보건관리자 및 보건관리대행기관 소속 산업간호사 210명과 경인지역 중소기업중 보건관리대행에 위탁하고 있는 사업주와 S기업 협력업체인 사업주 200명에게 우편으로 또는 직접 설문지를 배포하였다. 최수율은 간호사 47.1%, 사업주용 21%였다.

2. 자료분석

수집된 자료는 SAS Program을 이용하여 각 항목별 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등 기술통계를 산출하였다.

III. 논의

보건관리자의 공동 채용은 산업간호사가 주변 환경에 대처하기 위한 하나의 도전이다. 보건관리자의 공동 채용은 산업간호사와 사업주가 모두 만족할 수 있어야 성공할 수 있는 제도이므로, 공동 채용의 운영 방향에 대해 사업주와 산업간호사를 대상으로 임의표출하여 설문조사를 실시하였다.

1. 보건관리자 공동 채용 운영에 대한 전체적 의견

응답 산업간호사의 근무 사업장 규모는 평균 2,507명, 사업주는 128명이며, 주 조사대상의 사업장 규모는 크게 달랐다. 현재 300인 이하 사업장은 전임보건관리자가 거의 없는 사업장으로 공동 채용제도가 실시 될 경우 이 제도의 수요자이고 산업간호사는 중요한 공급자이므로 이들 두 집단의 의견을 수렴하여 실행 방향을 잡는 것은 의미있는 작업이 되겠다.
표 에 두 응답집단의 의견 중 가장 응답수가 많은 의견을 정리하였다. 담당근로자수와 사업장수가 산업간호사가 사업주보다 많았고, 고용계약방법으로 간호사는 노동사무소를 통해 중재를 받아 신분 보장을 받고자 하고, 사업주는 개발사업주 계약을 선호하였다. 계약기간은 산업간호사는 사업주와 협의하에 하고 사업주는 1-3년이므로 사업주의 의견대로 1-3년으로 하는 것이 바람직 하겠다.

가장 큰 차이를 보이는 부분은 월 급여액과 장비 준비에 관한 것이다. 그러나 이는 응답자의 월 급여액에 대한 견해 차이로 즉, 사업주가 개별 사업장이 지급할 금액을 응답한 것이라면 사업주가 2개 사업장을 담당하는 것이 적절하다고 응답하였으므로 사업주의 의견에 의한 산업간호사의 월수입은 178만원으로 산업간호사의 의견에 근접하였다.

사업주는 장비를 산업간호사의 개별 확보를 선호했는데, 사업장마다 필요 장비가 다르고 그 사업장과 계약이 끝나면 필요없는 장비가 있을 수 있으므로 장비를 개별 확보한다면 산업간호사에게 큰 부담이 될 것이므로 노동사무소나 산업안전공단 등 국가기관이 필요장비를 대여해 주는 제도로 고려하여야 하겠다.

<표 23> 공동채용 운영제도에 관한 산업간호사와 사업주의 대표적 의견

내 용	산업간호사	사업주
담당근로자수	448명	307명
사업장수	3개	2개
계약방법	노동사무소 중재	개별사업주 계약
계약기간	사업주 협의	1-3년
근무조건	동일 조건	근로자수에 따라
급여방식	기본급 동일/추가	총액 결정
적절한 급여수준	현재보다 증가	(문항 없음)
월 급여액	196만원	88.8만원
제공시간	사업장 당 하루씩 1주 2회	사업장 당 하루씩 1주 2회
서비스 내용설정	공통서비스와 부가서비스	공통서비스와 부가서비스
장비	각 사업장 준비	보건관리자 개별 확보

2. 산업간호사의 특성에 따른 보건관리자 공동채용에 관한 견해

일반적으로 대행기관에 근무하는 산업간호사가 전임보건관리자보다 공동채용에 대해 적극적이고 현실적인 반응을 보였고, 고용형태별로 정식직원이 계약 촉탁직보다 더 적극적이고 현실적이었다. 이는 업무수행능력과 공동채용제도의 효과를 묻는 질문에 더욱 두들어졌다. 대행기관간호사는 산업간호사의 역할확대 및 근로자의 건강증진에 긍정적 반응을 보이고 전임보건관리자는 신분보장에 가장 부정적 견해를 보였다. 이는 대행기관 산업간호사가 여러 사업장을 관리한 경험이 있어서 긍정적 반을을 보일 수 있었다. 계약 및 촉탁직은 견해의 일관성이 부족해 추후조사가 필요하다.

또 근무기간이 길수록 공동채용제도의 운영에 대해 긍정적, 현실적 견해를 보였는데 이는 경험이 풍부하고 우리나라 사업장에 대해 이해가 많아 이런 결과를 보인 것이다. 그러나 역할확대 기대는 경력이 적은 집단에서 가장 컸고 신분보장에 대해서는 경력이 많을수록 부정적 견해를 보여 경력이 많을수록 변화를 거부하는 경향이 있었다.

공동채용시 월급여액은 대행기관 간호사가 가장 높았는데 대행기관은 의료기관으로 현대 대행기관 간호사의 월급여 수준이 산업장간호사보다 많은 결과로 사료된다.

3. 공동채용을 위한 연수교육

연수교육의 필요성에 대해 거의 모든 간호사가 필요하다고 하였고, 경력이 많을수록 교육 요구에 대한 강도가 크므로, 한국산업간호협회가 주관하는 공동채용 대상 산업간호사를 위한 연수교육프로그램을 개발하여야 하겠다. 교육내용은 산업간호업무의 일반적 사항을 모두 포함하는데 특히 업무수행능력이 떨어진다고 응답한 분야인 작업환경개선지도, 유해물질정보제공, 작업자세방법지도, 안전관리, 산재보상상담 분야의 능력향상을 위한 프로그램이 개발되어야 하겠다(표 24).

<표 24> 공동채용 보건관리자 연수교육 내용 및 교육우선순위

프로그램 우선순위	내용
1	산재보상상담
2	안전관리
3	작업환경 개선지도
4	유해물질 정보제공
5	작업자세 방법지도
6	응급처치
7	작업환경측정
8	일반질환관리
9	건강증진지도
10	집단보건교육
11	보호구착용지도
12	예방접종
13	개인건강상담
14	특수건강진단
15	일반건강진단

4. 공동채용 보건관리자 운영제도(안)

연구 결과를 종합한 보건관리자 공동채용제도의 기본 틀을 표 에 제시하였다.

먼저 담당할 사업장 규모는 근로자수가 300명에서 450명, 2-3개 사업장을 담당하는 것이 적절하며, 사업주와 계약방법은 개별사업주와 계약기간 1-3년으로 계약한 후 계약 결과를 노동사무소에 신고하는 형식을 취하는 것이 바람직하겠다.

근무조건은 일정 수준이상의 근무조건을 전제로 하고 근로자 수에 따라 조건을 추가하며, 월급여액은 사업장 당 90만원이고 월급여의 하한선은 180만원으로 금액의 결정은 기본 업무를 기준으로 총액 결정을 하며 특별한 산업보건업무가 필요할 때 급여를 추가하도록 한다.

서비스 제공 방식은 하루에 한사업장을 방문하고 기본 서비스(건강검진, 만성질환관리, 건강관리실 운영, 작업환경 측정 및 관리 등 기존의 보건관리자 업무)에 그 사업장에 필요한 고유 서비스를 제공하는 것으로 한다. 서비스 제공에 필요한 장비는 사업장이 준비하거나, 제3기관에서 대여하고 대여비를 사업장이 지불하는 방법이 있겠다.

< 표 25> 산업간호사를 위한 보건관리자 공동채용제도(안)

분 야	내 용
공동채용산업간호사의 자격	실무경력 3년 이상인 간호사
담당근로자수	300-450명
사업장수	2-3개
계약방법	개별사업주와 계약 후 노동사무소에 신고
계약기간	1-3년
근무조건	사업장마다 동일한 조건을 적용하되 근로자수를 감안
급여방식	총액결정 내용적으로 기본급과 추가액 지급
월급여액	사업장당 90만원 수준
제공시간	사업장당 하루씩 1주 2회
서비스 내용 설정	공통서비스와 부가서비스
장비	사업장 확보 제3대여기관에서 대여하고 운영비는 사업장이 지불 예) 한국산업간호협회 노동부 노동사무소 한국산업안전공단
구인구직정보담당	한국산업간호협회

V. 제언

이 제도의 성공적 안착을 위해 노동부, 산업간호협회, 사업주측의 유기적인 협조체계와관심이 있어야겠다. 세 기관의 향후 역할에 대해 제언하면 다음과 같다.

1) 노동부(노동사무소)측면
공동채용제도에 대한 홍보 및 권장
사업주와 공동채용간호사와의 근무조건 및 보수수준조정
공동채용제도에 대한 질 관리

2) 한국산업간호협회측면
공동채용간호사에 대한 연구교육프로그램개발
(산업간호사의 일반적 업무, 작업환경 개선지도, 유해물질 정보제공, 작업자세 방법지도, 안전관리, 산재보상상담 분야의 능력향상을 위한 프로그램)
공동채용간호사 구인구직정보연계
노동부와 의사소통경로확보
공동채용간호사의 근무조건향상을 위한 업무개발연구

3) 산업간호사측면
공동채용관리업무를 위한 인식개선
공동채용관리 능력개발위한 교육준비 및 참여

<참고문헌>

김영임, 조동란, 전경자, 정혜선(1996) 산업근로자 근무조건에 관한 실태조사.
한국산업간호학회지 5권
노동부 (1992). 사업체노동실태조사보고서

노동부 (1993). 직종별 임금실태조사보고서

노동부 산업보건과(1998). 산업보건관련규정집.

이명숙(1993). 보건관리대행사업운영현황: 보건관리대행사업운영에 관한 웍샵자료집, 대한산업보건협회.

정봉석(1987). 소규모기업의 건강관리 효과, 산업보건 5.

조수헌, 김선민, 한상환, 하미나, 주영수, 성주헌, 강종원, 김창엽, 홍윤철, 하은희(1995). 근로자 일반건강진단과 보건관리대행사업의 질평가 및 질향상 방안에 관한 연구. 1995년도 직업병 예방을 위한 연구용역 최종보고서.

하은희(1992). 중소기업 보건관리 모형에 관한 연구, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

Childre F(1997). Nurse Managed Occuaptional Health Services:A Primary Care Model in Practice, AAOHN Journal, 45(10), 484-490.

Wachs JE(1997). Nurse Managed Occuaptional Health Centers: An Overview, AAOHN Journal, 45(10), 477-483.