

# 건설안전관리자 선임기준의 개선방향 연구

김호민<sup>†</sup> · 우인성<sup>\*</sup>

인천대학교 대학원 · \*인천대학교 안전공학과  
 (2015. 3. 24. 접수 / 2015. 4. 26. 수정 / 2015. 5. 22. 채택)

## Improvement Direction on the Assignment of Safety Managers in the Construction Site

Ho Min Kim<sup>†</sup> · In Sung Woo<sup>\*</sup>

Graduate School, Incheon National University

<sup>\*</sup>Department of Safety Engineering, Incheon National University

(Received March 24, 2015 / Revised April 26, 2015 / Accepted May 22, 2015)

**Abstract :** In consideration of current circumstances which management activities for safety performance on construction sites are mostly controlled by safety personnel, it is necessary to maintain qualified safety personnel those who are experienced and have adequate ability. This is a major factor in order to prevent any of work related incident in the construction site. However, the existing standard which enforces certain number of safety personnel in the construction site aligning with respective contract amount could lead to difficulties for proactive safety management. So, it is required to get improvement on the existing standard. In nominating the proper number of safety personnel, it would be more efficient to consider the level of risk for characteristic of work itself and the total number of manpower mobilized in respective construction work, rather than to follow the existing standard of manpower ratio as per the contract amount. Hence, this study aims to propose several plans which enable to improve the existing standard for assignment of safety personnel on construction sites.

**Key Words :** safety manager, assignment, construction site, accident, prevention

### 1. 서론

#### 1.1 연구배경 및 목적

건설업은 제조업, 서비스업 등과 더불어 국가 기간산업에 있어서 필수적인 산업이다. 하지만 매년 600여명의 건설재해 사망자들이 발생되고 있으며, Fig. 1과 같이 최근 10년간 건설재해로 인하여 천인율(1,000명 근로자수 당 재해자수), 도수율(1백만 근로시간수 당 재해건수), 강도율(1,000 근로시간수 당 총근로손실일수)이 최근 5~6년 사이 소폭 증가되고 있어 건설안전 분야의 안전관리 기법 및 정책의 변화가 요구되고 있다.

건설현장의 안전관리는 안전관리자를 포함하여 건설참여자 전원의 적극적인 참여활동이 요구된다. 그 중에서도 각 기술분야 관리감독자 간의 업무조율, 현장소장 안전방침의 보좌, 근로자들의 안전활동 독려 등을 담당하는 안전관리자의 역할은 매우 중요한 것이

라 할 수 있다.

따라서, 안전관리자의 선임은 공사의 규모, 난이도, 공사의 종류, 공사기간, 공정율 등에 따라 선임자의 수와 경력정도를 반영하는 것이 실효성 있는 안전관리를 담당할 수 있을 것으로 판단된다.

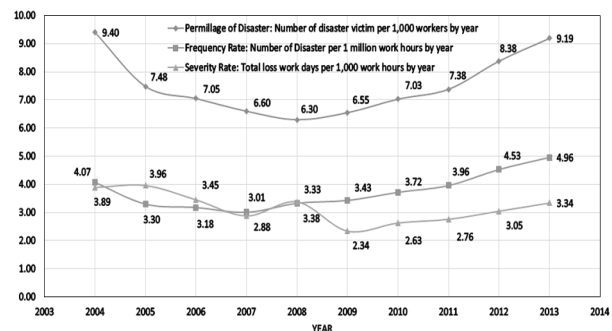


Fig. 1. Accident ratio of construction site for 10 years<sup>1)</sup>.

<sup>†</sup> Corresponding Author : Ho Min Kim, Tel: +82-10-9262-1077, E-mail: hmkim0122@naver.com  
 Graduate School, Incheon National University, 119, Academy-ro, Yeonsu-gu, Incheon 406-772, Korea

하지만 현재 국내 산업안전보건법에 의하면 안전관리자는 공사금액의 크기 또는 상시근로자수에 따라 선임의 수를 일률적으로 규정하고 있다. 선임의 수에 대한 예외조항으로서 공정률이 전후반기 15% 이내일 때와 5년 이상의 장기공사로서 전체공사금액의 5% 미만의 공사를 하는 기간에 한하여 선임의 수를 1명 감할 수 있다고 규정하고, 자격기준은 공사금액이 800억원 이상인 현장에는 건설안전기사(또는 건설안전산업기사)를 선임하거나 그 이외의 자격기준인 경우에는 건설현장 경력 3년 이상인 자를 반드시 1명 이상 선임하도록 하는 정도에 그치고 있는 실정이다.

이러한 선임기준은 상시근로자수를 근거로 하기보다는 대부분의 경우 공사금액에 근거하여 선임되고 있는 실정이며, 공사종류, 난이도, 공사기간 등이 반영되지 못하는 불합리한 점들이 내재되어 있는 실정이다. 예를 들면 동일한 공사금액일 경우 공사기간이 장기화되어 수년간 이루어지는 공사와 단기간에 준공되는 공사인 경우에는 안전관리자에 대한 소요인건비는 상당한 차이가 있음에도 불구하고 계상된 안전보건관리비는 동일함으로 안전보건관리비의 부족 현상이 발생되고 있으며, 난이도가 높은 터널 또는 교량 현장인 경우에도 안전관리자의 경력 기준은 오로지 공사금액만으로 결정되기 때문에 발생하는 문제점들이 노출되고 있는 실정이다.

그러므로 본 연구는 국내 건설안전관리자 선임기준이 갖는 문제점을 도출하고 해외 선임기준을 비교분석함으로써 공사금액 중심의 선임기준을 투입되는 상시근로자수와 공사 난이도를 고려한 선임기준으로 전향할 수 있는 방안을 모색하기 위한 목적으로 수행하였다.

## 1.2 연구방법

국내 현행제도가 갖는 안전관리자 선임제도의 문제점을 도출하기 위하여 국내의 공사종류별 상시근로자수와 안전관리자 선임수의 사례를 조사하였으며, 국내 기업의 해외 현장 안전관리자 파견 사례 및 해외 사업주별 요구하는 안전관리자 선임기준을 조사하여 이를 분석하였다.

본 연구의 목표는 현재의 제도가 공사금액 중심으로 안전관리자 선임기준을 정하고 있어 갖는 문제점을 도출하고 향후 상시근로자수와 공사 난이도 등을 반영한 선임기준으로 전향할 수 있는 방향을 제시하는 것이다.

본 연구는 사례중심의 연구이기에 정량적인 선임기준을 제시하는 것은 한계가 있는 것으로 사료되며, 좀더 구체적인 선임기준을 정량적으로 제시하는 것은 보

다 더 깊이 있는 연구가 필요할 것으로 판단되며, 향후 심도 있는 연구를 통해 구체적인 제도개선을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 수행하였다.

## 2. 국내 건설안전관리자 선임 사례 및 문제점

### 2.1 건설업 안전관리자 선임기준

산업안전보건법령에 따르면 건설현장 안전관리자의 선임기준은 공사금액과 상시근로자수에 따라 정하고 있으며, 일부 예외조항을 두고 있다. 현행 건설업 안전관리자의 선임기준은 다음과 같다.

#### (1) 공사금액 기준

○ 공사금액 120억원(「건설산업기본법 시행령」에 따른 토목공사에 속하는 공사는 150억원) 이상 800억원 미만 : 1명 이상

○ 공사금액 800억원 이상 : 2명 이상

○ 공사금액 800억원을 기준으로 700억원이 증가할 때 마다 : 1명씩 추가

#### (2) 상시근로자수 기준

○ 상시근로자 300명 이상 600명 미만 : 1명 이상

○ 상시근로자 600명 이상 : 2명 이상

○ 상시근로자 600명을 기준으로 300명이 추가될 때 마다 : 1명씩 추가

#### (3) 안전관리자의 자격기준

○ 1명을 선임하는 경우에는 자격증 취득자로 하고 건설현장 이외의 사업장에서 전담 안전관리자 경력만 갖는 자는 제외

○ 2명 이상인 경우에는 건설안전(산업)기사 자격 취득자 1인 또는 그 이외 자격자로서 건설업 안전관리자 경력이 3년 이상인 자 1인을 반드시 포함하여야 함

#### (4) 선임기준의 예외

○ 공사금액 800억원 이상이지만 상시근로자수 600명 미만인 경우에는 공정율 15% 이내 또는 85% 이상인 기간에는 건설안전(산업)기사 자격 취득자 또는 그 이외 자격자로서 건설업 안전관리자 경력 3년 이상인 자로 1인 이상을 선임할 수 있음

○ 공사기간 5년 이상인 장기계속공사로서 공사금액 800억원 이상이지만 상시근로자수 600명 미만일 때에는 회계연도 기준으로 그 회계연도의 공사금액이 전체 공사금액의 5% 미만인 기간에는 선임의무 인원수에서 1명을 줄여 선임할 수 있음

### 2.2 건설업 안전관리자 선임 사례

사례조사는 국내 주요 대기업 안전부서장 및 실무담당자와 면담을 통하여 안전관리자 선임기준과 관련

하여 대표적 불합리한 사례를 정리하였다.

Table 1은 A회사의 유사한 공사금액인 서로 다른 3가지 공사종류(빌딩, 토목, 플랜트)현장에 대한 예를 정리한 것이다. 이 사례와 같이 공사금액에 따라 획일적으로 안전관리자를 선임하고 있기 때문에 공사종류별 안전관리자 1인당 분담되는 상시근로자수는 각각 100명, 20명, 200명으로 크게는 10배의 차이를 보이고 있어 많은 문제점이 내재되어 있음을 알 수 있다. 안전사고는 근로자에게 발생하는 것이므로 근로자수와 무관하지 않을 것이며, 근로자에 대한 안전관리가 중요한 명제라고 한다면 동일한 공사금액이라 할지라도 공사종류에 따라 투입되는 상시근로자수가 상당한 차이를 보이고 있으므로 안전관리자 선임기준을 공사종류에 대한 사항을 반영하는 것이 필요한 것으로 생각된다.

특히, 플랜트 현장의 경우는 빌딩이나 토목현장에 비해 배관공사, 전기계장 케이블 폴링 등 작업자들이 직접 수행하는 세부작업으로 인해 많은 작업자가 투입되는 실정으로 A회사에서는 적극적인 현장 안전관리를 위해 법적으로 선임해야 하는 안전관리자 외 경험 있는 안전관리자를 추가로 배치하는 기준을 만들어 운영하고 있었다.

Table 2는 B회사의 토목공사 현장으로서 4가지 공사종류(지하철공사, 도로공사, 우회도로공사, 고속도로공사)현장에 대한 사례를 나타낸 것이다. 공사를 직접 수행하는 공사팀 인력과 법적으로 선임되어야 하는 안전관리자의 인원을 비교할 때 공사금액에 따라 인원수가 정해지는 안전관리자와 공사진행에 따라 탄력적으

로 인원이 투입되는 공사팀 관리자의 인원수가 유사한 것을 알 수 있다.

특히 지하철 공사현장의 경우는 현장 근로자를 실질적으로 관리감독하는 공사팀 관리자의 인원수와 비슷한 안전관리자가 투입되었고, 우회도로 공사현장의 경우는 공사팀 관리자가 4명인 현장인데 안전관리자도 4명이나 투입되어 운영하고 있었다. 고속도로 현장도 이와 유사한 상태로 공사팀 관리자 10명에 안전관리자 8명이 투입되어 운영하고 있는 것을 알 수 있다.

이러한 사례는 안전관리자의 의무선임수가 공정률에 따라 탄력적으로 운영되는 공사팀 관리자에 비하여 안전관리자의 의무선임수가 지나치게 획일적으로 운영되고 있는 불합리성을 나타내고 있는 것으로 사료된다.

현재 공정률에 따른 안전관리자 선임의무의 예외규정으로 상시근로자수가 600명 미만인 경우에는 전체 공정률을 기준으로 전후 15% 이내인 경우에는 1인을 선임하여도 가능한 것으로 하고 있으나 보다 탄력적 운영기준이 마련될 필요가 있는 것으로 사료된다.

아래의 Fig. 2는 C회사의 그룹사에서 발주한 공사현장 예로서 공사 특성상 단기간 및 돌관공사를 수행함에 있어 안전관리 요원을 투입한 실적을 나타낸 것이다. 세로축은 안전요원의 수와 상시근로자수를 표시한 것이고, 가로축은 공사기간에 따른 공정률을 표현한 것이다.

발주처의 까다로운 안전 요구사항을 만족하기 위해 법적으로 선임해야 하는 안전관리자 외 최근 건설현장에서 활용하고 있는 안전감시단 등 안전보조인력을 활용한 사례로서 법적 선임기준에 따른 안전관리자(24명)와 안전감시단 및 안전시설요원 등 안전인력의 업무를 보조하는 인력을 공정률에 따라 추가로 투입하여 안전관리 업무를 수행하였으며, D+18인 때에는 안전관리자 24명, 안전보조인력 58명, 총82명의 안전요원을 투입하여 운영하였고 당시의 상시근로자수 3,010명을

Table 1. Ratio of workers to safety manager

Division	Contract amount (billion Won)	Progress rate (%)	Number of safety manager (person)	Number of workers (person)	Ratio
Building	288	65	4	400	100
Civil	248	50	4	80	20
Plant	196	70	3	600	200

Table 2. Compare with the number of safety manager and construction engineer

Type of construction site	Contract amount (billion won)	Progress rate (%)	Number of safety manager (person)	Number of construction engineer (person)
Subway	364	11.2	6	7
Road	107	42.3	2	4
Detour Road	221	70.2	4	4
Highway	540	40.3	8	10

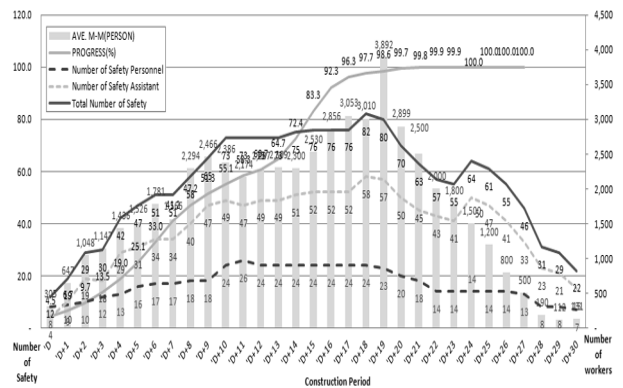


Fig. 2. Number of safety personnel during construction period.

고려할 때 안전요원 1인당 상시근로자수 36.7명이 되도록 투입된 것이다 (단, 의무선임 안전관리자 1인당 상시근로자수는 125명 풀임).

이와 같이 단기간 및 돌관작업을 수행하는 경우에는 단순히 공사금액을 기준으로 의무 선임되는 안전관리자수는 상당부분 안전관리에 역부족인 것도 사실이다. 하지만, 일부 대기업을 제외한 대부분의 건설회사는 법적인 기준만 충족하면 된다는 인식이 만연되어 있어 안전인력 추가배치는 원가상승이라는 이유로 외면하고 있는 실정이다.

따라서 공사기간 등 공사조건을 고려한 안전관리자 선임기준이 마련될 필요가 있다.

### 2.3 분석 및 고찰

(1) 공사종류를 고려하지 않은 현재의 안전관리자 선임기준은 안전관리자 1인당 상시근로자수가 최대 10 배 이상 차이가 있는 등 불합리성이 존재하므로 향후 공사종류를 고려한 안전관리자 선임기준의 개선이 필요한 것으로 판단된다.

(2) 공사팀 관리감독자는 공정률에 따라 탄력적으로 운영하고 있으나 안전관리자는 탄력적 운영이 제한적이므로 이에 따른 모순이 있는 실정이다. 그러한 예로서 토목공사인 경우 공사팀 관리감독자수와 안전관리자수가 비슷하게 운영되고 있었으며, 공정률에 따른 안전관리자 운영기준을 보완할 필요가 있는 것으로 사료된다.

(3) 단기간 및 돌관공사인 경우에는 법적 선임의무 기준의 안전관리자수는 상당부분 실질적 안전관리활동에 역부족이므로 이러한 애로사항을 보완할 수 있는 선임기준이 필요한 것으로 판단된다.

## 3. 해외 건설안전관리자 선임기준 및 사례

### 3.1 안전관리자 선임기준

해외 프로젝트의 경우 해당국가의 안전규정이 있지만 발주처의 안전기준 및 요구사항이 우선적으로 적용<sup>2)</sup>되며 특히, IOC(International Oil Company)나 NOC(National Oil Company)는 사업계약을 체결함에 있어 입찰에 참여하는 EPC Contractor들에게 발주처의 안전과 관련한 요구사항을 Bidding 단계시 부터 명확히 전달하여 공사 수행중 적극적인 관리를 하고 있는 것으로 확인되었다.

이와 같이 발주처별로 안전인력의 자격 및 인원수에 대해 명확히 규정하고 사전 철저한 서류심사 및 인터뷰를 통하여 자격, 경력을 확인·승인하고 있다.

Table 3. Requirement of safety personnel by company

Company	Requirement
ADNOC (UAE)	1 HSE Manager for 1 project Requirement ratio of safety : employees 1:50 (Gasco Project 1:30)
TAKREER (UAE)	1 HSE Manager for 1 project Requirement ratio of safety : employees 1:50
ARAMCO (SAUDI ARABIA)	1 HSE Engineer for 1 project Required ratio 1:50 (Ratio of Supervisor to safety officer 1:2)
KOC (KUWAIT)	1 HSE Manager for 1project Number of employee : below 50 →1 Safety engineer, 1 Safety supervisor Number of employee : over 50 →1 Safety engineer for each 50 employees 1 Safety supervisor for each 50 employees
KNPC (KUWAIT)	1HSE Manager for 1project Number of employee : below 100 →1 Safety supervisor Number of employee : 101~250 →1 Safety engineer, 1 Safety supervisor Number of employee : 251~500 →1 Safety engineer, 2 Safety supervisor Number of employee : over 500 →1 Safety engineer for each 250 employees 1 Safety supervisor for each 250 employees

Table 3은 UAE, SAUDI ARABIA, KUWAIT 등의 회사에서 안전요원의 선임기준을 제시한 것이다. 이와 같이 UAE 나 사우디의 발주처에서는 일반적으로 근로자 50명당 1명의 안전인력을 요구하고 있으며 Manager에 해당되는 인력에 대해서는 자격증 중시의 한국에 비해 공사종류에 대한 경력 및 해당지역/사업주와의 근무경력을 더 중요시하고 있다. 또한 쿠웨이트의 경우에도 근로자 50명당 1명의 안전인력을 요구하고 있으나 근로자수가 증가됨에 따라 안전인력을 추가로 요구하고 있으며 안전기술자와 안전감독관의 역할을 구분하여 세부 역할을 구체적으로 요구하고 있다.

이렇듯 현재 외국선진사에서는 안전관리자의 인원수를 공사 금액별이 아닌 실질적으로 안전관리자 1인이 관리가 가능한 인력으로 규정하고, 그에 맞게 안전인력이 활동토록 규정하고 있다.

또한, 비계작업 및 양중작업 등 Specialist가 필요하다고 인정되는 분야에 대해서는 반드시 3<sup>RD</sup> Party를 활용하거나 사업주 자체적으로 교육 및 TEST를 실시하여 일정자격을 부여하는 등 전문화된 안전인력을 요구하고 있다.

이렇듯 발주처가 요구하는 안전인력은 Manager, Engineer, Supervisor, Scaffolding/Equipment/Electrical Inspector, Trainer, Document/Work Permit Controller (coordinator)등 그 종류가 다양하며, 세부적인 역할분담을 명확히 하고 있다.

### 3.2 안전관리자 선임 사례

Major Oil Company 와 지속적으로 사업을 수행하고 있는 국내 EPC Contractor의 안전인력 규모에 대해서는 각 회사마다 차이가 있겠지만, 학력, 경력 및 능력 등 발주처(Oil Company)의 요구사항을 충족하고 사업주나 PMC의 인터뷰를 통과할 수 있을 정도의 의사소통이 가능한 안전관리자를 확보하기에는 많은 어려움이 있다.

따라서 발주처의 요구사항에 따라 다음과 같은 형태의 안전관리자를 운용하고 있는 실정이다.

Case1. 외국인 또는 3국인 Safety manager를 선임하고 3국인 Supervisor 를 활용.

Case2. 외국인 또는 3국인 Safety manager 및 3국인 Supervisor 선임하고 한국인을 Coordinator로 활용

Case3. 3국인 Safety manager 및 3국인 Supervisor를 활용

상기의 경우와 같이 외국인이나 3국인 Safety manager 를 활용하는 경우 사업주와의 의사소통에는 문제가 없으나, 현장 안전관리 활동에는 어려움이 많이 발생하고 있다.

한국인 안전관리자의 경우 사전관리를 통해 공사와 업무를 조율하여 문제점이 발생하지 않도록 지원을 하는 역할을 하는 반면, 외국인이나 3국인 인력의 경우는 사업주의 규정이나 기준에 의거 사전조치보다는 공사 중 불안정한 시설에 대해 작업중단 등 강력한 안전관리 활동을 함으로 인해 공사인력과 마찰이 자주 발생하고 있기 때문이다.

따라서 최근 국내 기업의 경우 사업주와의 의사소통에 대한 문제점을 해결하기 위해 신입 안전관리자를 적극 채용하여 해외현장에 활용하고 있으나, 개인들의 여러 사정에 의해 장기간 해외현장 근무를 기피하고 있고, 사원급 안전관리자들이 수십년간 공사업무를 수행한 공사관리자들과 부딪히며 갈등을 해소하기에는 여러 가지 문제점이 많이 있어 안전관리자 배치에 많은 어려움을 겪고 있는 현실이다.

### 3.3 분석 및 고찰

(1) 해외현장은 발주자별로 안전인력 배치를 구체적으로 요구하고 있어 국내 발주기관에 비하여 발주자 안전 관련 의식수준이 높은 것으로 평가된다.

(2) 대부분의 경우가 근로자 50명당 1인의 안전인력의 배치를 요구하고 있어 국내 기준에 비하여 요구되는 안전인력의 수가 상대적으로 많음을 알 수 있다.

(3) Safety manager 및 Safety supervisor 는 외국인 또는 3국인으로 선임하도록 하고 있어 시공사와 별도기

관소속 안전요원의 고용으로 안전에 관하여 독립성을 부여하고 있음을 알 수 있다.

(4) 공사규모 클수록 즉, 근로자수가 많을수록 안전인력의 추가배치를 요구하고 있으며, 안전인력이 증가되면 안전인력별로 기술, 감독, 검사, 교육, 작업허가 등 구체적이고 세부적인 역할 분담을 하고 그에 따른 안전인력을 배치하고 있음을 알 수 있다.

(5) 국내 안전관리자는 공사의 난이도 및 규모에 관계없이 자격기준으로 건설안전(산업)기사에 관한 조건만 규정하고 있는 실정이나 향후 해외사례와 같이 감독, 전문기술, 검사, 교육 등 세부적인 역할분담을 위해서는 경력관리 및 경력에 따른 선임기준의 보완 등이 필요한 것으로 생각된다.

## 4. 건설안전관리자 선임기준 개선 방안

### 4.1 개선의 필요성

현행 안전관리자 선임기준은 공사금액 또는 상시근로자수를 기준으로 규정하고 있으며, 자격기준은 일정 자격기준 이상이면 모두 안전관리자로 선임이 가능하나 2인 이상 선임하여야 하는 경우에 한하여 건설안전(산업)기사 자격증 소지자 또는 그 이외 자격을 갖춘 자로서 건설현장 안전업무 경력 3년 이상인 자로 정하고 있다. 이는 건설현장 특성상 상시근로자수가 수시로 변하고 공정률에 따라 변하기 때문에 대부분의 경우 공사금액을 기준으로 안전관리자를 선임하고 있어 공사기간의 장기화 또는 단기간공사 등에서는 안전관리자수가 과다 또는 과소 선임되는 어려움이 있고 이는 안전보건관리비로 인건비를 지급하는 현행 기준에서는 상당 부분 모순점이 노출되고 있다. 또한 공사의 난이도 또는 규모에 따라 안전관리자의 자격 또는 경력 기준을 차등적으로 적용하는 것이 실효성 증진에 유리할 것으로 판단되나 이에 대한 기준이 미흡하여 공사원가절감을 강조할 경우에는 고급의 안전관리자 선임을 기피하여 법적 선임기준만 맞추어 저급의 안전관리자만을 선임하는 사례가 많아 안전관리의 실효성이 저하되는 사례를 초래하고 있다.

따라서, 현행 규정의 공사금액만을 의무선임 안전관리자수로 하는 것은 건설현장 안전관리 업무수행에 상당한 부분 어려움이 있는 것으로 판단되며 향후 개선이 필요한 것으로 생각된다.

### 4.2 상시근로자수에 따른 선임기준

현행 안전관리자 선임기준인 공사종류 및 공사기간 등을 고려하지 않고 공사금액 기준만으로 의무선임 안

전관리자수를 규정하는 것은 안전관리자의 과다 또는 과소 선임 사례를 지속적으로 발생시켜 불합리적 규정이라는 지적이 있어왔다. 장기공사인 경우에는 안전관리자 인건비 과다 집행으로 적정한 안전보건관리비 집행에 장애가 발생할 가능성이 많으며, 단기간공사 또는 돌관공사 등인 경우에는 오히려 안전관리자 선임수가 과소하여 원가절감을 우선시하는 건설현장은 상대적으로 위험에 노출될 확률이 매우 높은 실정이다.

예를 들면 발주청의 예산 부족으로 인하여 장기간에 걸쳐 공사가 이루어지는 현장에서 동일한 공사금액인 경우 안전관리자 선임수는 동일하지만 안전관리자 인건비는 공사기간 장기화에 따라 과다하게 집행됨으로 인하여 다른 안전관리비 항목에 사용되어야 할 비용이 감소하여 부실화되는 사례들이 있어 왔다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 안전관리자 선임기준을 공사종류, 출력인원 등 현장의 특성을 반영해야 하며 현행의 안전관리자 선임기준을 공사금액 기준에서 공사기간이 반영된 상시 근로자수를 기준<sup>3)</sup>으로 변경하는 것이 좋을 것으로 생각된다.

#### 4.3 공사난이도에 따른 선임기준

또한 공사의 위험성에 따라 풍부한 경험과 노하우를 지닌 안전관리자를 통해 위험요인 예측과 발굴 등 위험성평가와 예방관리 능력이 요구되어지나 선임기준은 자격에 한정되어 있어 상대적으로 인건비가 저렴하고 경력이 짧은 안전관리자를 선호하고, 경력이 많은 전문인력은 고임금을 이유로 기피하는 경향을 보이고 있어 대규모 또는 고위험의 건설공사에 있어서는 경력기준<sup>4)</sup>을 반영하는 제도의 변경이 필요하다고 판단된다.

그럼에도 불구하고 현행 안전관리자 경력 기준은 단순히 건설안전(산업)기사 자격증 소지자만을 차등 적용하고 있어 장기적으로는 안전관리자의 경력을 관리할 수 있는 제도적 보완을 통하여 자격 및 경력을 세부적으로 구분하고 기술자의 등급구분과 유사한 초급, 중급, 고급, 특급기술자로 구분하되 안전관리자의 경력별 선임기준을 보완할 필요가 있으며, 고위험군인 교량공사, 터널공사, 초고층빌딩공사, 플랜트공사 등은 동일 또는 유사공사 현장 경험이 있는 자로 선임할 수 있도록 보완하는 것이 필요하리라 사료된다.

이러한 구체적인 것을 모두 법령에 세부적으로 규정하는 것이 어려운 때에는 해외 사례에서 보듯이 발주자의 안전 관련 관심도 및 의무사항을 강화하여 발주자가 시공사에게 안전관리자의 자격 및 경력 기준을 요구할 수 있도록 보완하는 것도 적절한 방안인 것으로

로 생각된다.

#### 4.4 다양한 역할분담에 따른 선임기준

건설공사에서 안전관리자의 업무범위는 법적으로 규정되어 있지만 현실에서 관리를 해야 하는 업무가 실제로 광범위하고 다양하다.

- 공사 수행전 위험성 평가 및 안전관리 계획서를 작성하고 실행.
- 공사 수행중 발생하는 불안정한 요소를 발굴하여 지속적인 시정 및 개선조치
- 작업자와 관리자의 안전의식 향상을 위해 주기적인 안전교육, 안전회의 및 안전행사
- 다양한 건설장비 및 가설시설에 대한 주기적인 점검
- 기타 다양한 서류 작성 및 보관 등

상기와 같은 다양한 업무를 안전관리자가 전적으로 수행함에 있어 많은 어려움이 있으며 전문적인 지식이나 경험이 필요한 업무를 수행하기 위해서는 보이지 않는 간접비와 기회비용손실 등이 발생하고 있다.

따라서 필요한 업무에 맞게 인력들을 전문화시킬 수 있도록 업무영역을 다변화 시켜야 하며 그들의 경력을 시스템으로 관리하여야 한다.

예를 들어 건설공사에서 비계나 양중작업 등 위험공종에 대해 Specialist를 양성하여 전문적인 점검이 반드시 필요한 사항이나 일반적으로 현장 안전관리자의 육안 점검을 통해 작업함으로 인해 안전사고 발생위험이 크다고 볼 수 있다. 물론, 외부 대행기관을 통해 점검을 위임하는 현장도 있고 소규모 현장은 정부지정 대행기관을 이용<sup>5)</sup>하고는 있지만, 이러한 대행기관 역시 소규모업체로 경력이나 지식이 많지 않은 저임금의 직원을 채용하여 형식적인 점검업무를 수행하는 경우가 많아 사전 안전관리 활동에 그 효과가 크지 않다고 볼 수 있다.

따라서 이러한 대행기관이 아닌 전문성을 가진 Specialist를 정부차원에서 양성하여 일정 자격을 부여하고 경력관리를 통한 업무를 수행할 수 있도록 하는 것도 필요하리라 생각된다.

### 5. 결론

건설현장 재해율을 선진국 수준으로 개선하기 위해서는 현장 안전관리 활동의 중추적인 역할을 하는 안전관리자의 선임제도를 개선하여 안전관리자의 경력을 관리하고 안정적인 근무여건을 제공할 수 있는 종합적인 인프라 시스템의 구축이 필요하다고 판단되며, 국내외 안전관리자 선임기준 및 선임사례를 조사 분석

하고 다음과 같은 개선 방안을 제시하였다.

첫째, 건설현장 안전관리활동의 실효성을 증진시키기 위해서는 안전관리자 선임기준을 공사기간, 공사의 종류 및 형태, 공사기간별 출역인원 등 현장특성을 반영한 형태로 개선하는 것이 요구된다.

둘째, 경험이 풍부한 안전관리자가 안정적으로 근무할 수 있는 여건의 조성 및 내실있는 안전관리활동을 확보하기 위하여 공사규모 및 난이도에 따라 안전관리자의 실무경력 정도를 반영한 선임기준으로 개선하는 것이 요구된다.

## References

- 1) Ministry of Employment and Labor, Industrial Accident Prevention Policy Division, "Analysis of Industrial Accident Status in 2013", pp.22, 2014.
- 2) S. H. Tae and Y. S. Kim, "Analysis of Safety Management System between Inside and Outside Country", Journal of the Korean Society of Safety, Vol 17, No. 4, pp. 80-86, 2002.
- 3) H. S. Ahn, K. J. Lee and E. J. Kim, "A Study on the Correlation Coefficients between Construction Amount and Numbers of Workers Assessing the Required Numbers of Safety Managers", Report of Occupational Safety and Health Research Institute, pp. 122-125, 2013.
- 4) W. M. Gal, K. S. Son, S. G. Jeong and J. N. Choi, "Improving Qualification of Safety Manager at Construction Site", Korea Safety Management & Science, Vol. 11, No. 2, 2009.
- 5) Y. S. Lee and Y. K. Park, "A Study on the Criteria for Appointment of Safety and Health Managers in the Construction Industry", Journal of the Korean Society of Safety, Vol. 29, No. 5, pp. 110-115, 2014.