



## 보건관리자, 그들은 누구인가



안전보건공단 서울지역본부장  
이 총 호

안전보건에 관한 일반적인 인식은 법이 복잡하고 요구하는 내용이 어렵다는 것이다. 산업안전보건법 72개 조항과 안전보건기준에 관한 규칙 670개 조항 중 근로자가 준수해야 할 3개 조항과 정부의 책무를 제외하면 나머지는 전부 사업주가 해야 하거나 하면 안 되는 내용의 조항들이다.

그런데 사업주가 법령에서 규율하고 있는 이 많은 조항을 어떻게 지킬 수 있으며, 모두 지킨다고 하면 사고나 질병이 발생하지 않을까? 불가능에 가깝다는 생각이다. 뿐만 아니라 사업주가 안전보건에 관한 전문적인 식견이나 경험이 풍부하지도 못하다.

그럼에도 불구하고 근로자를 직접 고용한 사업주는 근로자에 대한 안전과 건강을 유지·증진하기 위해 법적 의무사항을 준수하지 않으면 안 된다. 따라서 사업장의 안전보건관리를 책임지고 총괄하는 사업주는 안전관리자 또는 보건관리자를 두고 이들의 전문적인 보좌를 받아 관리감독자를 통해 근로자의 안전 및 보건관리를 한다. 이를 위해 사업주는 자격을 갖춘 안전·보건관리자를 채용하거나 비용을 주고 업무를 맡기는 대행제도를 선택하게 된다.

### 보건관리자는 전문가인가

산업안전보건법에서 보건관리자는 사업주 또는 경영진을 보좌하고 관리감독자를 지도·조언하는 위치에 있다. 스태프인 보건관리자는 관리감독자가 수행하는 보건관리에 관한 사항을 지도·조언할 수 있어야 하고, 라인의 관리감독자는 보건관리에 필요한 지식과 경험이 있어야 한다.

그런데 현장을 지휘하는 관리감독자는 부·과장 또는 직·반장급으로 기계설비, 작업방법 및 절차, 유해위험물질, 근로자 특성 등을 잘 파악하고 있는 해당 분야의 전문가이다. 반면 보건관리자는 법적 기준만을 충족한 사람을 채용하거나 진보 배치함으로써 현장경험이 미미한 경우가 대부분이다. 산업간호를 배우지 못한 간호사, 기사 자격증만 보유한 무경험자 등 보건관리자가 그런 경우이다.

따라서 생산설비를 담당하는 부서장이 보건관리에 필요한 조언을 요청한다고 해도 경험과 지식이 충분치 못한 보건관리자가 도와줄 방법은 지극히 미미하다. 보건관리를 위탁 대행한 경우는 이러한 면에서 더욱 취약성을 드러낸다. 사업장의 생산시스템, 작업환경, 근로자 특성 등을 모르는 대행요원이 유용한 조언을 하기란 쉽지 않을 것이다.

### 비정규직 보건관리자

상당수의 기업이 보건관리에 대한 성과가 부진한 것은 안전보건조직 및 인력의 전문성, 건강관리에 관한 투자와 무관치 않다. 자율적으로 보건관리를 할 시스템이나 역량을 갖추지 못하고 적극적으로 투자할 여력이 없거나 우선순위에서 밀리는 것이다.

이러한 현상은 우리나라 기업의 보건관리자 선임행태에서 여실히 드러난다. 현재 사업장에 선임된 보건관리자의 90% 이상이 계약직 또는 일용직 등 비정규직이다. 주 2, 3일만 근무하는 조건으로 계약을 유지하는 보건관리자도 많다. 이런 형태로 선임된 보건관리자는 고용불안으로 보건관리에 대한 깊은 고민을 하기 어려운 여건이고, 문제를 파악하여 개선방안을 사업주에게 제시하려는 노력보다는 현업을 처리하는 수준에서 벗어나기 어려울 것이다.

2015년부터는 800억원 이상의 건설현장에도 보건관리자를 선임하도록 하고 있다. 다양한 유해위험요인에 노출되고 있는 건설현장 근로자의 건강관리 및 작업환경 개선 등 업무를 체계적이고 전문적으로 지원하도록 하자는 취지이다. 그런데 대부분의 선임대상 건설현장에서 현지채용형태의 계약직 보건관리자를 두고 있다. 기 선임된 안전관리자를 보건관리업무 겸직을 시키기 위해 위생, 환경 분야 자격증을 취득하도록 하는 진풍경이 연출되기도 한다.

### 레몬시장현상이 가져온 부실

보건관리업무는 사내 조직 및 구성원에 대한 이해에서 출발한다. 산업보건이나 직업건강문제가 일시적, 단기적으로 해결되기 쉽지 않은 특성이 있기 때문이다. 따라서 보건관리자의 안정적이고 지속적인

중사를 담보할 경영자의 인사상 배려가 필요하다.

그러나 경영자의 안전보건에 관한 인식 부족으로 인해 공공과 민간을 통해 제공되는 무상서비스의 달콤함을 버리지 못한다. 안전보건에 대한 기대가 적고 인식이 부족한 사업장일수록 법적 요건만 충족시키기 위해 무상서비스면 더 좋고 여의치 못하면 시장에서 저가로 서비스를 구매하는데 주저하지 않는다.

시장의 보건관리 서비스 공급자들은 살아남기 위해 저가경쟁으로 요동치고 시장의 무기력성으로 레몬 시장현상<sup>1)</sup>이 발생한다. 결국, 시장에서 제공되는 서비스의 질은 저하되고 사업장의 보건관리는 저가의 질 낮은 서비스로 인해 부실해지는 악순환을 반복한다.

결국, 산업보건이나 직업건강 문제를 기업 차원에서 해결하기 위한 사업주의 의지가 있어야 외부 전문기관의 컨설팅이든 선임 보건관리자의 조언이든 그 성과를 기대할 수 있다.

### 맺는말

최근 경영환경이 급변하고 새로운 비즈니스 모델이 속속 등장하는 현대 경영에서 근로자 건강관리는 기업의 가치 있는 투자요소로 인식되며 전문적인 영역으로 자리하고 있다. 보건관리자의 역할도 더불어 중요해지고 있다.

보건관리자는 근로자가 유해환경으로 인해 질병에 이환되는 것을 예방하는 소극적 관리로부터 건강한 노동력 확보 차원의 건강증진활동을 전문적이고 주도적으로 수행하는 위치이다. 때로는 작업환경 개선에 막대한 예산을 투입하고 선진 건강관리 프로그램을 도입하자는 제안을 사업주에게 할 수 있는 것도 보건관리자이다.

기업은 전문가인 보건관리자가 안정적으로 일하도록 배려하고 그들의 조언에 귀 기울이는 것이 경쟁력 확보 차원에서 도움이 될 것이다. 보건관리자는 조직과 구성원에 대한 이해가 충분한 전문가로서 지식과 경험을 갖추어야 한다. ☺

### 주석

1. 레몬시장현상: 정보의 비대칭성 때문에 저품질의 재화나 서비스만이 거래되는 시장상황을 빗댄 표현.