직업성질병 예방과의 전쟁을 승리하기 위해
사업장 보건관리 지원군 투입이 시급하다

산업재해, 그중에서도 직업성질병과 항시 전투 중인 이들이 있다. 바로 보건관리자들이다. 지난해 10월 20일 '기업활동규제완화에관한특별조치법'이 개정되면서 300명 이상 사업장에서 보건관리자를 직접 고용할 수 있게 됐다. 하지만 여전히 보건관리자들은 외로운 싸움을 이어가고 있다.

조기홍

대한산업보건협회
산업보건환경연구원
실장

사업장 근로자의 직업성질병을 예방하기 위해 전투의 선봉장에 선 사람이 있다. 바로 보건관리자들이다. 그런데 특이한 것은 이들에게는 전투를 수행할 병력이 없다는 것이다. 선봉장의 국어사전적 의미는 "군대 편성에서 맨 앞에 선 부대를 지휘하는 장수"를 말한다. 그런데 전투의 선봉장에 선 보건관리자에게는 지휘할 부하가 없다. 병력지원 없이 혼자 적들과 싸움을 벌여야 하는 것이다. 과연 싸움에서 이길 수 있을까? 승리는커녕 자신의 생명조차 지키기 어려울 것이다.

산업안전보건법 제18조에 보건관리자는 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람이라고 정의되어 있으며, 시행령 별표 5에 보건관리자를 두어야하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자수, 보건관리자의 수 및 선임방법을 규정하고 있다.

법에서 정한 보건관리자의 업무는 다음과 같다.

1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
2. 안전인증대상기계등과 자율안전확인대상기계등 중 보건과 관련된 보호구

(保護具) 구입 시 적격품 선정에 관한 보좌 및 지도·조언

3. 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
4. 물질안전보건자료의 게시 또는 비치에 관한 보좌 및 지도·조언
5. 산업보건의의 직무(보건관리자가 별표 6 제2호에 해당하는 사람인 경우로 한정)
6. 보건교육계획의 수립 및 보건교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
7. 사업장의 근로자를 보호하기 위한 다음 각 목의 조치에 해당하는 의료행위 (보건관리자가 별표 6 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로 한정)
   가. 자주 발생하는 가벼운 부상에 대한 치료
   나. 응급처치가 필요한 사람에 대한 처치
   다. 부상·질병의 악화를 방지하기 위한 처치
   라. 건강진단 결과 발견된 질병자의 요양 지도 및 관리
   마. 가목부터 라목까지의 의료행위에 따르는 의약품의 투여
8. 작업장 내에서 사용되는 전체 환기장치 및 국소 배기장치 등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 공학적 개선에 관한 보좌 및 지도·조언
9. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
10. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
11. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
12. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 보건에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
13. 업무 수행 내용의 기록·유지
14. 보건과 관련된 작업관리 및 작업환경관리에 관한 사항으로서 고용노동부 장관이 정하는 사항

② 보건관리자는 제1항 각 호에 따른 업무를 수행할 때에는 안전관리자와 협력해야 한다.

③ 사업주는 보건관리자가 제1항에 따른 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 권한·시설·장비·예산, 그 밖의 업무 수행에 필요한 지원을 해야 한다. 이 경우 보건관리자가 별표 6 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 시설 및 장비를 지원해야 한다.

사업장 보건관리자의 업무는 정말로 어마어마하다. 과연 이 많은 업무를 소수의 보건관리자가 제대로 수행할 수 있을까? 법에서 정한 보건관리자의 업무를 제대로 수행하기 위해서는 산업보건 분야의 달인이 아니라 거의 절대자 수준이 되어야 할 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위해 법에서는 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있도록 하고 있다. 보건관리전문기관에는 산업보건 분야의 경험과 학식이 풍부한 의사, 간호사, 산업위생기사 등 전문가들이 소속되어 있기 때문이다.

산업안전보건법 시행령 별표 5에 따르면 상시근로자 50명 이상 500명 미만 사업장의 경우 보건관리자를 1명 이상 선임하도록 하고 있으며 대부분의 사업장에서는 보건관리 업무수행의 어려움 등을 이유로 보건관리전문기관에 위탁계약을 체결하여 법적인 의무를 이행하고 있다. 다만 산업안전보건법에서는 위탁 사업장의 규모를 300명 미만 사업장으로 한정하고 있었으나 1997년 '기업활동규제완화에관한특별조치법'으로 인해 그동안 300명 이상 사업장에도 보건관리업무 위탁을 허용하고 있었으나 지난해 10월 20일 '기업활동규제완화에관한특별조치법'이 개정되어 올 10월 21부터 산업안전보건법에 따라 300명 미만 사업장에 대해서만 보건관리 위탁업무를 수행하게 되었다. 이는 그동안 오랫동안 노동계 등에서 요구해온 내용으로 300명 이상 사업장의 경우 유해·위험 예방활동 및 근로자의 직업성질병 예방 및 건강증진 업무를 상시적으로 수행하기 위한 보건관리자의 직접고용이 이루어지게 된 것이다.

300명 이상 사업장에서 보건관리자를 직접 고용함으로서 근로자의 건강보호 및 재해예방 활동을 강화하기 위한 목적의 '기업활동규제완화에관한특별조치법'의 개정과 법 시행은 매우 긍정적이라고 생각한다.

그러나 과연 300명 이상 사업장에서 보건관리자를 직접 고용한다고 해서 직업성질병 예방 및 건강증진 활동이 성과를 나타날 수 있을지는 의문이다. 안전보건관리 위탁제도에 대해서는 오래전부터 수많은 논의가 있었다. 2007년 노사정위원회(현 경제사회노동위원회)에서도 안전보건관리 위탁문제가 논의되었고 이후 여러 차례 각종 위원회에서도 논의가 있었다. 논의의 결과는 비슷했다. 그중 '기업활동규제완화에관한특별조치법' 폐지가 주 내용이었다.

그런데 돌이켜보면 폐지의 주장은 직접고용을 하면 예방활동이 더 강화될 수 있다는 것이었다. 보건관리자 직접고용 사업장과 위탁사업장의 산업재해율, 직업성질환 발생율, 보건관리 활동 평가 등에 대한 객관적인 자료는 없었다. 물론 일부 연구에서 이 둘 간의 비교를 시도한 사례가 있었으나 매우 제한적이고 비교 대상(사업장 규모 등)을 합리적이지 못하게 설계한 경우가 대부분이다. 법을 개정하기 전에 이러한 부분에 대한 충분한 실태조사와 연구를 수행하고 부족한 부분에 대한 개선방안까지 마련하여 단순히 '기업활동규제완화에관한특별조치법' 폐지가 아닌 산업안전보건법 개정까지 이루어졌으면 하는 아쉬움이 있다.

300명 이상 사업장에서 보건관리자를 직접 고용함으로서 근로자의 건강보호 및 재해예방 활동을 강화하기 위한 목적의 '기업활동규제완화에관한특별조치법'의 개정과 법 시행은 매우 긍정적이라고 생각한다.

앞서 기술했듯이 산업안전보건법에 명시된 보건관리자의 업무는 특정 분야의 한 사람이 수행하기에는 현실적으로 매우 어렵다. 솔직히 보건관리 업무 앞에 '제대로'란 전제를 하면 거의 불가능에 가깝다고 볼 수 있다.

보건관리자가 슈퍼맨, 슈퍼우먼은 아닐 것이다. 그럼에도 불구하고 이러한 모든 업무를 보건관리자 한 사람에게 맡긴다는 것은 너무 가혹하다는 생각이다. 실제 현장의 보건관리자를 만나면 "근로자 건강보호하다 내가 죽게 생겼다", "일이 너무 많고 스트레스가 너무 심하다", "솔직히 내 분야가 아니면 관심도 떨어지고 잘 모르니까 형식적으로 하게 된다", "혼자서 이 모든 걸 하려니 외롭고 힘들다. 이러다 우울증 걸릴 것 같다"라는 말을 종종 듣는다.

특정분야의 보건관리자 한 명을 채용할 경우, 비전공 분야의 업무

수행에는 제한이 있을 수밖에 없다. 물론 대부분의 보건관리자가 타 분야 업무수행에 대한 이해와 노력을 하고 있다고 생각한다. 그러나 현실적으로 어려운 것이 사실이다. 특히 의료행위의 업무는 의사, 간호사인 경우만 수행할 수 있어 산업위생기사가 보건관리자인 경우 법에 명시된 업무를 수행할 수 없다.

마찬가지로 작업장 내에서 사용되는 전체 환기장치 및 국소 배기장치 등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 공학적 개선에 관한 보좌 및 지도·조언의 경우, 이 분야를 직접 전공하지 않은 보건관리자가 업무수행을 제대로 하기 어렵다. 이러한 부분에 대한 현실을 직시하고 인정해야 한다. 그래야 보건관리자가 법에서 정한 업무를 제대로 수행하기 위한 대책을 마련할 수 있기 때문이다.

오늘날 사업장은 산업의 다양화로 유해물질의 제조, 사용이 급증하고 있으며, 직업성 암, 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 감정노동으로 인한 정신질환 등 업무상 질병자수가 지속적으로 증가하고 있고 근로자들의 건강에 대한 관심과 요구가 어느 때 보다도 높아 산업보건에 대한 체계적이고 종합적인 보건관리 대책이 절실한 상황이다.

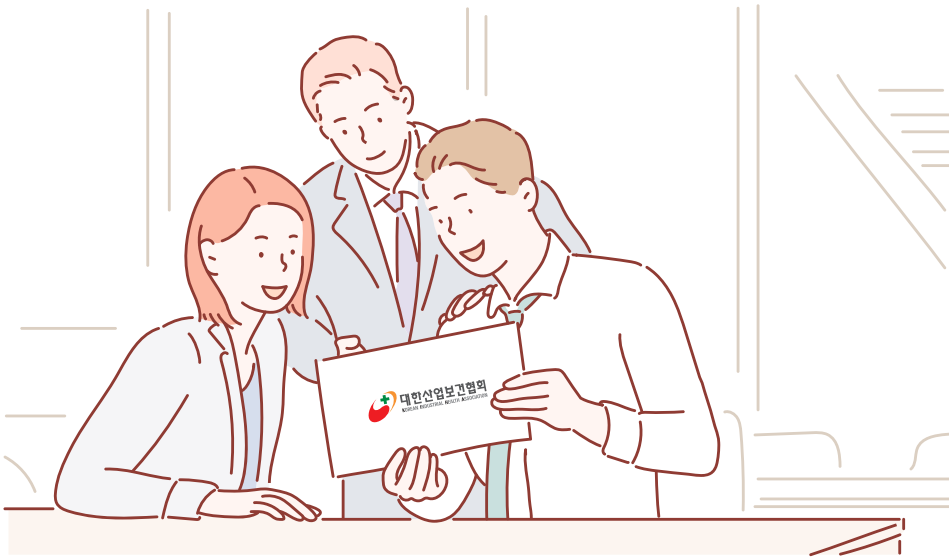
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
재해자수	92,256	91,824	90,909	90,129	90,666	89,848	102,305	109,242	108,379
전체 재해율	0.59	0.59	0.53	0.50	0.49	0.48	0.54	0.58	0.57
업무상 질병자수	7,472	7,627	7,678	7,919	7,876	9,183	11,473	15,195	15,996

사업장의 보건관리가 제대로 이행되고 이를 통해 근로자의 건강보호를 위해서는 보건관리자의 업무를 명확히 할 필요가 있다. 특정분야 한 사람에게 모든 보건관리 업무를 맡기는 것은 오히려 지속적으로 증가하고 있는 업무상질병을 방치하는 것과 같기 때문이다. 부족한 전문분야에 대해서는 보건관리전문기관을 적극 활용하는 방안을 검토해야 한다.

산업안전보건법 제22조(보건관리자의 업무 등)4항에 사업주는 보건관리 업무의 원활한 수행을 위하여 외부전문가의 평가·지도를 받을 수 있다고 명시되어 있다. 이를 폭넓게 적용하여 외부전문가뿐만 아니라 보건관리전문기관도 지원업무를 수행할 수 있도록 개정이 필요하다.

더 큰 바램이 있다면 보건관리자 선임사업장에서 선임된 보건관리자의

보건관리전문기관에는 산업보건 분야의 경험과 학식이 풍부한 의사, 간호사, 산업위생기사 등 보건관리 어벤져스들이 있다. 이들이 사업장에 투입되어 보건관리자와 힘을 모아 싸운다면 전투에서 승리할 수 있을 것이다.



전문분야 이외의 타 분야에 대해서는 분야별 컨설팅을 받을 수 있도록 의무화 하는 것이다. 보건관리자가 자신이 부족한 부분을 보완하고 이를 통해 근로자의 건강보호 및 직업성질병을 예방하고 싶어도 사업장 자율에 맡기면 비용 부담을 이유로 이행 안 될 가능성이 매우 높기 때문이다.

보건관리자는 지금 산업재해와의 전쟁 중에 있다. 그중에서도 직업성 질병 예방이라는 전투의 선봉장으로 치열하게 싸움 중이다. 그러나 혼자 외롭게 싸우고 있다. 상대적으로 적군은 많다. 직업성 암, 뇌심혈관계 질환, 근골격계질환, 정신질환, 유해화학물질 등등… 지원군을 투입하지 않으면 전사할 수도 있다.

보건관리전문기관에는 산업보건 분야의 경험과 학식이 풍부한 의사, 간호사, 산업위생기사 등 보건관리 어벤져스들이 있다. 이들이 사업장에 투입되어 보건관리자와 힘을 모아 싸운다면 전투에서 승리할 수 있을 것이다.

정부는 300명 이상 사업장의 보건관리자 직접채용이 보다 효과적이고 근로자의 보건을 실질적으로 확보할 수 있도록 보건관리전문기관을 활용하는 방안을 적극 검토할 필요가 있다.