

## 보건관리자를 바라보는 불편한 시각, 그 오해와 진실



지대형  
안전보건 전문 기자

“보건관리자가 몇 년도부터 존재하였는지 아세요?”, “사업장에서 보건관리자가 하는 업무가 무엇인가요?” 지난해 보건관리자의 실태를 취재하며 산업현장 노동자들에게 물었다. ‘정답’을 말하는 이는 많지 않았다. 왜 이러한 현상이 벌어졌는가, 보건관리자는 일하고 싶다. 내 일!

### 현장에서 ‘미운오리새끼’ 취급을 받는 보건관리자

A건설 현장의 보건관리자 최 씨는 간호사 출신 보건관리자이다. 대형병원에서 수년간의 경력도 있으며 특히 응급실에서 꽤 많은 기간을 근무하였기에 건설 현장에서 그에게 거는 기대가 남달랐다. 하지만 그는 입사한 지 두어 달 만에 사직서를 제출하게 되었다.

지방의 전자부품 B제조사에 근무하는 양 씨는 사무실 청소하기, 화장실 청소하기, 월간 일정 조율하기 등의 업무를 주로하고 있었다. 그는 보건관리자의 업무가 무엇인지 생각도 나지 않는다고 말한다.

A건설 현장의 보건관리자 최 씨는 고충을 토로했다. “내가 할 수 있는 게 없었어요, 뭘 해야 할지 모르겠어요. 정당한 일을 하는데 눈치를 주던걸요.” B제조사의 보건관리자 양 씨 또한 비슷했다. “내가 할 것이 없어요. 놀기만 할 수는 없잖아요? 눈치 보여서 뭐라도 해야 했어요.”

A건설 현장에 사직서를 제출했던 최 씨는 현장소장을 비롯한 주변 동료들의 간곡한 만류로 계속하여 업무를 이어갈 수밖에 없었다고 한다. 실제로 수많은 산업현장의 보건관리자들이 사업장의 특성을 이해하지 못한 상태로 현장에 뛰어든 후 현실을 자각한 뒤 그만두겠다는 뜻을 직·간접적으로나마 상사에게 표현한 적이 있었다고 답하였다(출처: 보건관리자 업

무소통 관련 카카오톡 오픈채팅방, 67개사 사업장의 보건관리자 72명). 하지만 이중 실제로 퇴사까지 이루어진 경우는 많지 않다. 산업안전보건법상 법적 선임 의무가 있는 직군이기도 하고, 새로이 입맛에 맞는 보건관리자를 뽑는다는 것이 생각만큼 쉬운 일이 아니기 때문이다. 자연스레 사업주는 보건관리자의 애로사항을 일부 완화해주는 요건으로 퇴사 의사를 비친 보건관리자를 달랠 뿐이다.

### ‘무에서 유를 창출’해야 하는 보건관리자

보건관리자가 퇴사를 생각하게 되는 수많은 원인 중 하나는 “내 업무를 못한다”는 것이다. 취재를 진행하던 67개의 사업장 중 보건관리자의 업무 매뉴얼, 지침 가이드가 수립되어 있는 곳은 대기업 일부를 제외하곤 없다. 그래서 대다수의 보건관리자는 현장에서 보건 업무를 시작할 때 ‘무에서 유를 창출’하며 일을 시작한다. 특히 절대 다수가 단독 선임, 즉 1인 선임으로 운영되고 있는 보건관리자의 직군 특성상 ‘윗사람’이라는 개념도 존재하지 않아 누군가에게 업무를 배울 수도 없다는 것도 큰 문제점이다. 또한 본사나 그룹 차원에서 제시하고 있는 보건관리자의 정식 업무가이드나 지침 매뉴얼이 없다 보니 현장에서 보건관리자는 ‘주요 업무가 없는 편한 직군’으로 오해를 받기도 한다. 결국 보건관리자들을 ‘안전보조’, ‘관리직군 보조’, ‘기술직군 보조’로 활용하게 되는 것이다. 보건관리자가 이러한 행태에 지쳐 그만두겠다고 하면 동료 직원들은 마치 보건관리자를 ‘내부 고발자’ 보듯이 바라본다. 여러모로 산업현장의 보건관리자는 남다른 고충이 많다. 그들은 한목소리로 말한다. “우리는 일을 하기 싫다는 것이 아니라, 내 일을 하겠다는 겁니다.”

### 안전관리자와 동일한 역사를 지녔지만 그 대우는?

산업안전보건법의 전면 개정, 중대재해처벌법의 시행 등으로 사회 전반에 안전에 관한 중요성과 인식이 높아지고 있다. 특히 사망사고율을 줄이기 위한 정부의 지원과 정책들이 계속 발표되면서, 안전에 관련된 규제가 강화되고 있다. 실제로 고용노동부는 안전관리자 선임요건을 강화했으며, 사업현장에서는 보다 경험 많고 능력 있는 안전관리자를 충원하고, 그 인력을 경쟁사에게 빼앗기지 않도록 안전관리자들의 처우를 개선하는 등 여러 노력을 보여왔다.

반면 산업현장의 ‘유해성’을 다뤄야 하는 보건 부문은 중대재해처벌법 시

행 이후에도 큰 관심과 지원을 받지 못하고 있는 실정이다. 보건관리자의 선임기준과 처우 또한 40여 년 전과 비교하여 크게 나아진 것이 없다. 그렇다고 보건관리자 직군의 관계자들이 그저 보건관리자들의 처우 변화를 바라만 보고 있었던 것만은 아니다. 지난 1995년, 2011년, 2015년, 2017년에 걸쳐 보건관리자들의 선임기준 강화와 영역을 확대하여야 한다고 개선을 요구하였지만, 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」(일명 기특법)으로 인해 현장의 보건관리자 선임기준은 40년 전이나 지금까지도 큰 변화가 없다. 안전관리자와 마찬가지로 보건관리자의 역사 또한 길다. 1982년 안전관리자와 보건관리자는 동일하게 법률에 명시가 되었지만 앞서 말한 현장의 상황이 그렇다 보니 아직까지도 보건관리자가 안전관리자 보다 늦게 생겨난 직군이라고 오해를 받고 있다.

# NEWS



**보건관리자 처우 40년간 제자리 걸음!**

고용노동부가 1990년에 발표한 통계조사에 따르면, 사업장 14,142개소 중에서 3,930개소(27.8%)가 자체 보건관리자를 두고 있지 않았으며, 2010년 통계에 따르면 3,559개소로 보건대행 위탁사업장(11,420개소)의 3분의 1도 채 되지 않았다. 이마저도 10여년 전 조사한 통계자료이며, 이후로 최근까지 보건관리자의 선임 현황에 대한 고용노동부의 통계조사는 전무하다. 이는 사업장 내 보건관리자의 선임 의무가 강화되고 있지 않고, 그마저도 외부 보건기관에 위탁을 하면 법적으로 별로 문제되지 않는다는 인식으로 인해 각 사업장의 전담 보건관리자에 대한 수요가 낮아 보건관리자들의 처우는 40여년 전과 큰 차이가 없다. 기자가 취재를 했던 제조업(24곳), 건설업(31곳), 기타업(12곳) 중 보건관리자 정규직은 단 18명이었으며, 그마저도 12명이 제조업 종사자였다. 이는

상대적으로 한 지역에서 근속을 오래하는 업종 특성이 반영된 것으로 추측된다. 실제로 안전보건공단과 대한간호협회 자료에 따르면 대다수의 보건관리자가 계약직, 별정직이라 일컫는 비정규직으로 현장에서 업무를 진행하고 있었으며, 이마저도 근속연수가 5년 이상 유지되는 경우는 거의 찾아보기 힘들었다. 더욱이 취재했던 현장 77곳 중 안전관리자들의 정규직 수가 81명이었던 것에 비하면, 보건관리자들의 근로조건은 매우 열악한 상황을 알 수 있는 대목이다.

출처 : 세이프티퍼스트닷뉴스(www.safety1st.news). 필자가 2022년 취재한 보건관리자의 처우 실태

1982년 8월부터 시행되고 있는 보건관리자 직군은 점차 영역을 확대해 가고 있던 안전관리자들에 비하여 1997년 금융보험업 보건관리자 선임강화, 2015년 건설업 보건관리자 선임강화로 선임업종이 확대되었을 뿐 그 외 변화는 없었다. 보건관리자들의 처우 역시 40여 년간 큰 변화가 없었다. 실제로 취재 시 보건관리자 종사자들 중 한 회사에 10년 이상 근속하고 있는 노동자는 찾아보기 힘들었고 10년 경력직 또한 많지 않았다.

## 해결책은 안전보건의 융합, 그리고 보건관리자의 역량 강화

보건관리자들의 처우 개선을 위해서는 스스로의 역량을 강화하여야 한다는 의견도 있다. 반도체 분야 대기업에서 근무하는 안전보건팀장은 인터뷰를 통하여 “보건관리자의 업무도 안전관리자 못지않게 방대하다. 하지만 이러한 업무가 보건관리자의 업무라고 인지하지 못하고 있다 보니, 사실상 현장에서 방치되고 있는 경우도 다반사다.”라며 보건관리자 스스로의 업무 이해도가 부족해 팀원들 간의 갈등도 발생한다고 고충을 언급하기도 하였다. 안전관리자들이 보건관리자들의 업무를 이해하지 못하여 발생하는 오해도 상당한 것으로 나타났다.

안전/보건 직군들은 하나의 조직으로 생각하고 서로의 업무를 이해하려는 노력도 필요하며, 안전/보건으로 선을 긋기보다 하나로 융합해 나가는 것이 가장 바람직한 해결책이라고 관계자들은 말한다. 또 여러 협의체나 SNS 등을 통하여 정보를 공유하고 의견을 나누는 안전관리자들의 사례를 본받아, 보건관리자들 또한 적극적으로 교류해나가며 통일된 업무지침 매뉴얼 등을 만들어 나갈 필요성도 있다고 말하고 있다. 더불어 안전보건 공단에서도 안전에 치중된 전문화교육과정을 보건 파트에서 다양하게 적용하여 역량강화 교육차원에서의 지원도 필요하다고 주장한다.

미운오리새끼는 다른 오리새끼들과 다른 못생긴 외형으로 괴롭힘을 당하는 등 고통을 받는다. 하지만 그는 오리보다 더 아름다운 백조의 모습으로 탈피를 하게 된다. 보건관리자의 업무를 이해하지 못한 일부 동료들로부터 미운오리새끼 취급을 받고 있지만, 현장에서 동료들의 건강을 지켜주는 아름다운 역할을 하고 있는 보건관리자임을 반드시 인지하고, 본연의 업무를 충실하게 임하면 된다. 그리고 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법에 의하여 계속 제한되고 있는 보건관리자의 선임 요건 등을 이제 손볼 때가 된 것은 아닌지 조심스레 관계자들에게 되묻고 싶다. 🐣