

2023년 3/4분기

산업안전 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트 (ISSUE REPORT)

2023년 3분기

보건관리자 노동시장에 영향을 미치는 요인



산업안전관리·산업보건관리·비파괴검사

산업안전 인적자원개발위원회

대표기관 : (사)대한산업안전협회

2023년 3/4분기

산업안전 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트 (ISSUE REPORT)

보건관리자 노동시장에 영향을 미치는 요인



산업안전관리·산업보건관리·비파괴검사

산업안전 인적자원개발위원회

대표기관 : (사)대한산업안전협회

목 차

2023년 3분기 이슈리포트

I 서론

- | | |
|----------|---|
| 1. 추진 배경 | 5 |
| 2. 조사 절차 | 5 |

II 선행 조사

- | | |
|------------------|----|
| 1. 산업보건 산업 현황 | 6 |
| 2. 보건관리자 수요공급 현황 | 7 |
| 3. 분과위원회 | 9 |
| 4. 선행 조사 결과 | 10 |

III 심층 조사

- | | |
|----------------|----|
| 1. 개요 | 11 |
| 2. 심층 인터뷰(산업계) | 12 |

IV 시사점 및 제언

- | | |
|-------------|----|
| 1. 조사 결과 분석 | 26 |
| 2. 결론 및 시사점 | 28 |

- 본 보고서의 내용은 상업적 용도로 무단 사용할 수 없으며, 비상업적 용도로 내용을 인용 또는 전재 시 출처를 반드시 명시하여 주시기 바랍니다.
- 본 보고서는 산업보건관리 분야를 중심으로 작성하였습니다.
- 보고서 내용에 대한 문의는 아래의 연락처로 문의 바랍니다.
산업안전 인적자원개발위원회 사무국 담당자(02 - 6275 - 8657, jaeyoung@safety.or.kr)

I 서론

1 추진 배경

- 최근 생활수준과 소득수준의 향상, 의료기술의 발달, 국민 의식수준 향상 등으로 양질의 보건관리에 대한 근로자 요구가 높아지고 있음. 더불어 산업의 고도화로 새로운 작업환경 유해위험요인들과 다양한 근로자 건강문제를 경험하며 근로자 보건관리의 중요성이 점차 증대되고 있음(이복임, 2020)
- 근로자 건강관리와 작업환경측정관리를 담당하는 보건관리자가 자신의 직무를 효과적으로 수행하기 위해서는 현장의 필요와 요구에 맞는 역량을 갖추도록 교육과 양성이 이루어져야 할 필요가 있음
- 그러나, 현재까지의 연구는 주로 보건관리자의 직무에 관한 단편적인 연구가 대부분이며, 실제 보건관리자의 수요공급 현황과 요구 역량에 대한 구체적인 현황 조사가 부족한 상황임
- 본 이슈리포트는 선행 조사를 통해 보건관리자에 대한 노동시장 현황을 파악하고,
- 산업계 현장 종사자들을 대상으로 분과위원회, 심층 인터뷰를 진행하여 보건관리자의 수요와 현장 인력 현황에 대한 질적 조사를 실시함
- 이를 토대로, 현장이 필요로 하는 보건관리자를 양성하기 위한 인력양성 시사점을 발굴하고자 함

2 조사 절차

단계	방법	내용
1	데스크 리서치	산업보건 주요 이슈 및 인력 수급 현황 조사 (국내외 기사, 문헌, 통계자료 등)
↓		
2	분과위원회	산업보건 산업 환경과 산업보건 인력 수요공급 현황 파악
↓		
3	심층 인터뷰 (산업계 종사자 6인)	산업보건인력 수급 현황 및 인력양성에 대한 시사점 도출 - 1:1 심층 인터뷰 또는 포커스 그룹(Focused group) 인터뷰 방식 * 반구조화된 인터뷰(semi-structure interview) 진행
↓		
4	보고서 작성	최종 보고서 작성 * 분과위원회 및 심층 인터뷰 결과를 종합하여 작성

II 선행 조사

1 산업보건 산업 현황

- 최근 산업 발전으로 인한 기계화는 업무 효율과 근로 환경의 질적 향상을 가져왔지만 동시에 다양한 업무상의 신체적 및 정신적 질환들이 발생하고 있으며, 개선되지 않은 노동 환경도 여전히 존재함
- 이와 같이 급변하는 산업 변화와 개선되지 않는 노동 환경에 대응하는 보건관리자의 역할과 의무는 더욱 중요해지고 있음
- 보건관리자는 근로자의 건강과 안전을 보장하며, 업무 환경을 개선하기 위해 노력해야 함. 이러한 역할과 의무는 더욱 중요성을 가지며, 산업변화와 노동 환경의 변화에 대응하고 지속적인 개선이 필요함

산업보건 분야의 주요 현장 이슈

가. 세척제 등 급성 중독사고 연속 발생

- 최근 첨단 기술과 소재의 발전으로 다양한 유해화학물질이 다뤄지면서, 급성중독 및 유해물질 노출 등 다양한 화학물질과 관련된 사고가 발생함. 이에 산재예방을 위한 화학물질 관리 방안에 대해 논의되고 있으며, 사업장에서 취급하는 화학물질의 정보를 파악하고 관리하는 MSDS(물질안전보건자료)를 기반으로 화학 물질 위험성평가를 이해하고 접근하는 방법에 대해 이슈가 되고 있음

* 사업장은 MSDS를 통해 사업장의 유해물질을 관리하여야 하며, 이는 법적 근거를 바탕으로 선임 신고한 보건관리자가 그 역할을 수행하고 있으며 자기규율 방식에 따라 화학물질 위험성평가, 유해물질관리가 이루어지고 있음

나. 급식 조리실 근골격계 질환부터 폐암까지, 근로자 건강 문제 발생

- 급식 조리노동자의 근골격계 증상과 폐암 발생
- 현장에서는 근로 강도가 높은 노동 분야에서 근골격계 질환 발생에 여전히 노출되어 있으며, 이와 관련하여 근로자의 업무상 정신적 질환 문제가 함께 다뤄져야 하는 상황임
- 국회 자료에 따르면, 학교 급식실 노동자의 산재는 매년 증가하는 추세로 2019년 871건에서 2021년 1,206건으로 크게 늘었음. 산재 증가는 실제 주요 원인이 되는 학교 급식실의 노동환경이 개선되지 않았기 때문임. 이에, 국회는 '학교급식 종사자의 조리 시 유해물질로 인한 산업재해 예방에 관한 법률안(제정안)을 수립하며 7개년 기본계획에 따른 시행 계획을 해마다 수립하도록 함

〈급식실 노동자 관련 사고 실태〉

연번	종류	내 용
1	폐암	10년 넘게 학교 급식실에서 일하다가 폐암이 발생한 노동자가 산재로 인정(2021)
2	화상	애벌 세척용 뜨거운 물에 빠진 후 화상을 입고 치료하던 중 사망(2014)
3	떨어짐	식재료를 옮기는 중 계단에서 굴러 떨어지며 발생한 뇌출혈로 사망(2009)
4	부딪힘	조리실에서 이동하다 미끄러지며 후두부가 기둥에 부딪혀 사망(2007)

2 보건관리자 수요공급 현황

가. 보건관리자 인력 현황

- 우리나라는 산업안전보건법에 의거하여 상시 근로자 50인 이상 사업장의 경우, 업종 및 규모별 선임 기준에 따라 이를 근거로 사업주는 보건관리자를 선임해야 함
- 보건관리자는 근로자의 건강관리와 작업환경 등 여러 전문 분야를 다루고 있으며, 이에 따라 다양한 자격유형이 존재함. 고용노동부에서 공개한 보건관리자 선임 현황 자료에 따르면, 간호사 자격을 가진 보건관리자가 전체의 61%(5,777명)로 가장 많으며, 건설업의 경우 산업위생관련 자격 보건관리자가 67%(1,174명)로 가장 많이 차지함. 이처럼 업종에 따라 보건관리자의 자격유형에 따른 선임 비율에 차이가 있음

〈표 1〉 보건관리자 선임 현황

* 2021년 기준

자격	제조업 등	건설업	합계
간호사	5,351	426	5,777
산업위생관련학과, 기사, 기술사	1,214	1,174	2,388
환경관리(대기)산업기사, 기사, 기술사	1,053	132	1,185
의사	114	1	115
산업보건지도사	1	0	1
업종별 보건관리자 총 선임수	7,733	1,733	9,466

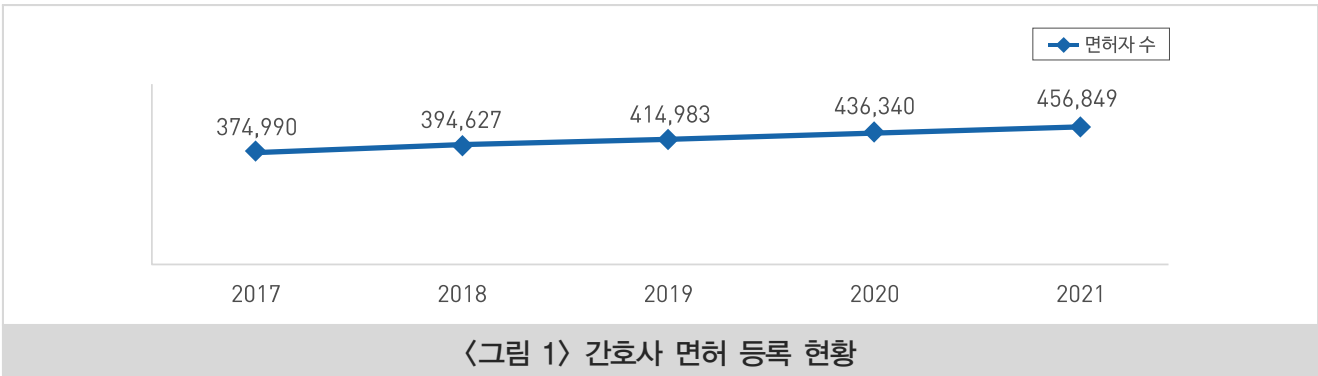
*출처: 공공데이터포털, 고용노동부(2022)

나. 보건관리자 수요공급 현황

- 보건관리관련 인력의 기본이 되는 간호사, 산업위생관련 인력의 현황 및 인력 수급을 조사함

1) 간호사 인력 현황

- 보건관리자 선임 자격유형 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 간호사 면허 취득자 수는 2017년 약 37만 명에서 2021년 약 45만 명으로 최근 5년 사이에 8만 명이 증가함
- 보건의료에 대한 관심이 높아지면서 2008년부터 간호(학)과 입학정원 확대 정책으로 입학 정원과 교육기관의 수가 증가하고, 2010년부터 50년간 간호(학)과 입학 정원의 30% 내에서 간호학과 편입학을 한시적 확대하여 간호사 면허 취득자가 꾸준히 증가할 것으로 보임



* 출처: 보건복지통계연보, 보건복지부

2) 산업위생관련 인력 현황

- 산업위생관련 인력의 수요공급 현황을 예측하기 위해 산업위생관련 자격 취득 현황을 통해 추정함. 산업위생관련 자격 취득자 수는 최근 5년간 약 2배 이상 증가함
- 산업위생관리기사의 주 취업 기관인 작업환경측정기관, 보건관리전문기관, 특수건강진단 기관은 산업안전보건법 상의 지정기준에 따라 확보해야할 산업위생관리기사가 규정되어 있음. 신규 기관이 진입하지 않는 한 산업위생관련 자격 취득자의 수요는 큰 변화가 없을 것으로 보임(채유미 외 4인, 2012)

〈표 2〉 산업위생관련 자격 취득 현황

년도	2018	2019	2020	2021	2022
산업위생관리기술사	24	10	17	13	9
산업위생관리기사	1,029	1,692	1,801	1,967	2,630
산업위생관리산업기사	518	466	594	514	555
합계	1,571	2,168	2,412	2,494	3,194

* 출처: 한국산업인력공단, Q-NET

- 보건관리자의 대부분을 차지하는 간호사와 산업위생관련 자격 소지자는 지속적으로 배출되고 있으며, 보건관리자 인력 수요에 따라 보건관리자 선임 가능 인력에 대한 공급은 지속적으로 증가할 것으로 보임

3) 보건관리자 노동시장 현황

- 산업안전보건법 전면 개정, 중대재해처벌법 시행 등으로 안전보건에 관한 중요성과 인식이 높아지고 있음. 하지만, 근로자 사고와 직결된 안전관리 분야와 달리 근로자 사고와의 연관성 및 즉각적인 성과를 얻기 힘든 산업보건 분야는 중대재해처벌법 시행 등 법규가 강화됨에도 큰 관심과 지원을 받지 못함

- 지난 수 년간 보건관리자들의 선임기준 강화와 영역 확대를 위한 개선 요구가 있었지만, 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법으로 인해 보건관리자의 선임기준과 더불어 처우 또한 산업안전보건법이 개정된 시기와 비교하여 나아진 것이 없음(지대형, 2023). 이는 사업장에서 보건관리의 중요성을 느끼지 못하고, 보건관리자에 대한 수요가 감소하는 등 보건관리자의 수요공급 현황에 영향이 있을 것으로 보임

[현장 취재] 82년부터 '보건관리자 선임 의무' 명시됐지만, 현장의 선임조건과 처우는 40년간 제자리 걸음

고용노동부가 1990년에 발표한 통계조사를 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 전무*하다. 이는 사업장 내 보건관리자의 선임 의무가 강화되고 있지 않고, 그마저도 외부 보건기관에 위탁을 하면 법적으로 별로 문제 되지 않는다는 인식으로 인해 보건관리자들의 처우는 40여 년 전과 큰 차이가 없다. 기자가 취재를 했던 제조업(24곳), 건설업(31곳), 기타(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 있으며, 이마저도 근속연수가 5년 이상 유지되는 경우는 거의 찾아보기 힘들었다. 더욱이 취재했던 현장 77곳 중 안전관리자들의 정규직 수가 81명이었던 것에 비하면, 보건관리자들의 근로조건은 매우 열악한 상황임을 알 수 있는 대목이다.

* 최근 보건관리자의 선임 현황에 대한 통계자료는 2016년 자료까지 공식 발표됨

* 출처: 월간산업보건 2023년 3월호, '보건관리자를 바라보는 불편한 시각, 그 오해와 진실'

3 분과위원회

- 분과위원회를 통해 보건관리자의 수요공급 현황을 파악하고, 산업보건인력에 대한 주요 이슈를 발굴·선정함

산업보건관리 분과위원회

- 일 시 : '23. 8. 11(금) 15:00~
- 장 소 : 대한산업안전협회 KISA 안전교육센터 교육장
- 참 석 자 : 산업보건관리 분과위원(산업계 현장 전문가) 10명*
 - * 보건관리전문기관, 작업환경측정기관, 현장 보건관리자 등
- 주요내용 : 보건관리자 산업 환경과 수급 현황에 대한 산업계 이슈 조사

가. 회의 결과

구분	주요 내용
보건관리자 인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 보건관리자 인력난과 인력 유지의 어려움 발생 <ul style="list-style-type: none"> - 인력난과 인력 유지 어려움의 원인으로 보건관리자의 낮은 근로 처우와 직무만족도, 직무수행의 어려움 등을 제시함
보건관리자 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 내 보건관리에 대한 인식과 중요성을 낮게 생각함 <ul style="list-style-type: none"> - 산업보건은 단기간 성과를 내기 어려워 기업 내 보건관리자에 대한 기대감이 없고 보건관리 직무의 중요성과 역할에 대해 인식하지 못함 - 보건관리자의 수요, 낮은 근로 처우, 채용 형태(계약직) 등 영향을 미치고 있음
보건관리자 필요 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 보건관리자 자격제도와 현장 실무와의 괴리현상 발생 <ul style="list-style-type: none"> - 보건관리자 선임 자격은 취득만이 목적이 되고 있어 현장 실무를 기대할 수 없음 • 보건관리자의 필요 역량으로 실제 사업장의 보건관리 현황을 확인하고 개선할 수 있어야 함

4 선행 조사 결과

- 자료조사와 분과위원회를 통해 보건관리자의 수요공급 현황 및 문제점 등을 파악함
- 선행 조사 결과, 보건관리자 수요공급 현황으로 보건관리자 인력난, 인력 유지에 대한 어려움이 있었음
 - 어려움의 원인으로, 보건관리자에 대한 낮은 근로 처우와 직무만족도, 직무수행의 어려움 등을 도출함. 이는 보건관리자의 역할과 중요성을 인식하지 못하고 있는 내부 인식으로부터 시작됨
- 현장 중심의 인력양성이 실현되기 위해서는 보건관리자의 역할과 중요성에 대한 낮은 인식이 생겨난 산업 환경과 요인들을 파악하고 개선할 필요가 있음
- 위의 이슈를 종합하여, 3분기 이슈리포트 주제를 선정함
 - “보건관리자 노동시장에 영향을 미치는 요인”을 심층 조사하여, 현장 중심의 인력 공급을 위한 현안 및 인력양성 시사점을 도출하고자 함

Ⅲ

심층 조사

1 개요

가. 조사방법

- 1:1 심층 인터뷰, 포커스 그룹(Focused group) 인터뷰
 - * 반구조화된 인터뷰를 통해 보건관리자 수요공급 현황에 대한 생동감 있는 현상을 파악하고, 세밀하고 구체적인 정보를 수집함
- 총괄담당자, 보건관리자 대상 심층 인터뷰를 통해, 보건관리자 수요공급에 주요 영향 요인을 구체적으로 파악하고자 함

나. 주요내용

- 업종별 보건관리자의 수요공급 현황
- 보건관리자의 산업 환경 및 노동시장 영향 요인
- 현장 수요자 중심의 인력육성을 위한 개선점 등

다. 조사대상: 산업계 종사자 총 6인

* 단위(명)

구분	총괄담당자	보건관리자
건설업	1	1
건설업 외(제조업)	2	2
합계	3	3

2 심층 인터뷰(산업계)

가. 총괄담당자(총 3인)

1 총괄담당자 / 건설사 / 대기업

[Q] 근무하시는 회사를 비롯하여 건설업 보건관리자 인력 현황은 어떻게 됩니까?

저희 회사를 포함해서 대부분의 건설사들이 보건관리자를 계약직으로 채용하고 있습니다. ‘기업활동 규제완화에 관한 특별조치법’에 따라 대부분의 사업장이 보건관리자를 법적 요구 사항에 맞춰 배치하고, 일부 건설사들만 확대 배치를 고려하고 있는 것으로 알고 있습니다.

[Q] 보건관리자 채용 시 영향 요인은 무엇인가요?

보건관리자 채용은 주택 시장 상황에 따라 굉장히 유동적입니다. 국내 건설 현장에는 국내법에 의해 보건관리자를 반드시 배치해야 하고, 건설 시장 경기에 따라 인력 채용에도 영향이 많습니다. 주택 경기가 호황일 때는 보건관리자 인력 채용이 어려워 각 건설사별로 보건관리자의 근로 처우에 대해 경쟁이 이루어졌던 적이 있었습니다. 반대로 경기가 어려운 시기에는 기존 인력들이 잉여인력으로 나오는 상황이 발생합니다.

[Q] 건설업의 경우, 보건관리자 자격유형이 제조업과 다르게 산업위생관리기사의 비율이 높습니다. 실제 보건관리자 자격유형마다 선호도가 다른가요?

보건관리자는 간호사, 산업위생 관련 자격유형이 대다수를 차지하고 있습니다. 산업위생 분야의 경우, 관련 학과를 나오면 대부분 보건관리자가 되기 위해 산업위생관리기사를 취득하고 입직하기 때문에 선임 비율이 높을 수 밖에 없습니다. 하지만, 간호사 면허 소지자는 산업보건뿐만 아니라 임상 등 직무 범위가 굉장히 넓어 보건관리 직무가 아니어도 충분히 취업이 가능합니다. 이러한 이유로 채용 시 보건관리 직무에 대한 의지를 가진 인력을 선별해 내기 어려워 간호사에 대한 선호도가 낮을 수 있다고 생각합니다. 다만, 대형 현장이나 응급상황에 대한 대응은 비의료인과 비교할 수 없다고 보기 때문에 일부 사업장은 간호사 출신 보건관리자를 선호하기도 합니다. 이 외에 대기환경기사, 인간공학기사 자격은 취업 활동의 범위를 넓혀 오거나 현업 적용 측면에서 연관성이 있을까 생각이 들어, 채용하는 입장에서는 두 자격유형의 필요성을 크게 느끼지 못했습니다. 또한, 산업위생, 산업보건 관련 학과 자격 요건은 고용노동부의 판단에 따라 선임 가능 여부가 달라질 수 있기 때문에 채용 시 보수적으로 대처할 수밖에 없다고 생각합니다.

[Q] 보건관리자 채용, 인력 유지와 관련한 어려움이 있으신가요?

최근 고용노동부에서 의사가 없는 사업장의 간호사의 의료행위를 제한한다고 발표*하였습니다. 의사인 보건관리자가 배치되어있지 않은 사업장이 대부분이기 때문에 간호사가 가지는 장점과 역할이 모호해지면서 보건관리자 채용이나 업무 배치에 영향이 있을 것으로 생각합니다.

* 의료인인 보건관리자 중 「의사 또는 의사의 지도하의 간호사」만이 근로자 건강 진단 및 추적 관리를 위해 필요한 혈압, 혈당, 콜레스테롤 측정과 같은 의료행위를 수행할 수 있음. 이로 인해 기존 간호사 자격 보건관리자의 업무 범위가 축소됨

** 심층 인터뷰 이후 의료인인 보건관리자(간호사)의 의료행위를 ‘의사의 지도하의 간호사’에서 ‘간호사’로 정정 변경됨(고용노동부, 2023.9.11.)

사실 채용의 어려움보다 인력 유지를 위해 보건관리자가 원활히 업무를 수행할 수 있도록 지원하며 느낀 현업에서 겪는 한계점이 가장 큰 어려움입니다.

첫 번째 어려움으로, 보건 관련 인식 부족입니다. 보건관리자를 바라보는 관리감독자 일부의 입장은 현장 업무를 방해하고 제한을 두는 사람이라고 생각하는 등 산업보건에 대한 인식이 매우 부족합니다. 이러한 인식이 보건관리자들이 업무 협조를 구하는데 어려움이 있습니다. 그래서 인식 개선 교육을 진행하려 했으나 내부 인력이 부족해 실질적인 교육이 힘들었습니다.

두 번째로, 업종을 고려하지 않은 법적 요건입니다. 예를 들어, 배치전 건강 진단은 사업장 노출 빈도나 노출량에 관계없이 실시 의무가 있어 청소, 신호수, 유도자 역할을 하는 일용직 근로자 모두 검진을 해야 합니다. 이처럼 단시간 작업이나 노출 빈도와 노출량이 적은 작업이 있는 것이 건설업 현장의 특성입니다. 이러한 건설업 특성을 고려하여 유해인자 노출에 따른 직업병 발생가능성을 검토하여 면제 조항을 신설하거나, 법에서 요구하는 건강진단 실시에 따른 비용을 반영할 수 있는 정도의 요율을 건설업에 적용시켜 주는 등의 조치가 필요하다고 생각합니다.

[Q] 채용 시 보건관리자의 선호 조건은 무엇입니까?

가장 중요한 건 건설업에 대한 이해도가 있는가를 봅니다. 건설업은 긴 업무 시간, 높은 업무 강도, 고령의 일용직과 거친 남성 근로자들이 많은 업종 특징이 있습니다. 건설업 특징을 이해하지 못한다면 타 직군에서 보건 관리를 했다고 하더라도 적응을 못하기 때문에 건설업에 대한 이해도가 중요하다고 생각합니다. 하지만, 보건관리 직무 자체는 루틴 업무이기 때문에 타 업종의 보건관리 경력자도 채용 가능합니다.

[Q] 이 외에도 하시고 싶은 말씀이 있으신가요?

채용 입장에서 보건관리자가 업무 역량에 대해 객관적으로 판단할 수 없기 때문에 대외적으로 보건관리자의 직무, 자격, 경력 등을 인정해주는 경력관리체계가 필요하다고 생각합니다. 이 부분은 건설업계에서도 보건관리자의 경력관리 필요성에 공감하고 있습니다. 경력관리를 통해 보건관리자가 자신의 역량을 인정 받고 나아가 보건관리자의 근로 처우, 역량 향상에 도움이 된다고 생각합니다.

2 총괄담당자 / 제조사 / 중견기업

[Q] 기업 내 보건관리자 인력 현황이 어떻게 되나요?

저희 회사는 전국에 공장이 있고, 각 공장마다 보건관리자가 1명씩 선임되어 있습니다. 현재 보건관리자 인력은 산업안전보건법에 규정된 근로자 수에 따른 선임 인원을 기준으로 운영하고 있으며, 보건관리자 모두 산업보건 직무를 전담하여 업무를 수행하고 있습니다.

[Q] 보건관리자 채용 현황에 대해 말씀 부탁드립니다.

회사 내 인력 채용은 공채를 통해 진행합니다. 다만, 보건관리자와 같이 법적 선임이 필요한 인력들은 수시 채용을 진행하고 있습니다.

현재 법적 선임 기준에 맞춰 보건관리자 인력을 구성하고 있지만, 현업에서는 보건관리자를 추가 채용하고 싶은 마음이 큼니다. 하지만, 기업은 이익을 추구하는 곳으로 고정비를 가급적 줄이고 운영해야하기 때문에 인력에 대한 부분은 법에서 정한 기준 이상으로 인력을 요구하면 받아들여지기 쉽지 않은 상황입니다.

[Q] 보건관리자 채용의 어려움은 없으신가요?

저희 회사는 공장마다 채용하지 않고 본사에서 공채 및 수시 채용을 진행하기 때문에 직접적으로 경험한 바는 아니지만, 채용 과정에서 지원자가 없다거나 채용에 대한 어려움에 대해서 얘기를 들어본 적은 없습니다.

[Q] 보건관리자 채용 시 간호사 면허 소지자를 필수 자격요건으로 두셨는데 이유가 있으신가요?

저희 회사는 보건관리자를 간호직으로 채용하고 있습니다. 과거에 보건관리자는 건강관리 중심의 업무를 수행하였기 때문에 간호사 면허 소지자로 제한하여 채용하였습니다. 과거의 채용 시스템에 따라 현재까지 보건관리자를 간호사 면허소지자로 제한하여 채용하고 있습니다.

보건관리자의 자격을 간호사 면허 소지자로 제한하여 채용하는 것은 아쉽지만, 현장에서도 간호사 면허를 가진 보건관리자를 채용하는 것에 동의합니다. 산업위생과 관련한 업무는 교육 등을 통해 역량을 개발할 수 있으나, 건강관리 업무는 전문적인 지식이 없으면 쉽지 않다고 생각합니다. 또한, 건강관리, 건강상담 업무는 산업위생관리기사 자격의 보건관리자가 수행하면 놓치는 부분이 많습니다. 현재 산업위생 관련 업무는 안전, 환경관리 인력들이 서로 도와가며 수행하고 있어, 건강관리 직무를 중심으로 수행할 간호사 면허를 가진 보건관리자를 채용합니다.

[Q] 다른 직군과 비교하여, 보건관리자의 근로 처우, 인식이 어떤가요?

간호직은 별정직으로 구분되며 다른 직군과 비교하여 근로 처우가 낮습니다. 예전에는 보건관리자의 역할에 대한 명확한 정의나 중요성이 부족했기 때문에, 보건관리자를 선임해야 하는 법규에 맞춰 운영했습니다. 보건관리자의 역할은 주로 건강관리실에서 약을 주는 것으로만 생각했었습니다. 오래된 회사들은 이와 같은 과거의 개념을 따라가는 경우가 많을 것입니다. 과거에 비해 현재 보건관리자의 역할이 중요해졌으나, 보건관리자가 하는 일에 비해 제대로 된 처우를 받지 못하고 있다고 생각하고 있습니다. 저희 회사 또한 기존의 직무 체계를 바꾸기 쉽지 않지만, 보건관리자의 근로 처우 개선을 위해 노력하고 있습니다.

[Q] 보건관리자에게 어떤 역량이 필요하다고 생각하시나요?

건강관리 업무의 경우, 친절함과 상호소통 능력, 그리고 공감 능력이 갖춰져 있다면 더욱 효과적으로 업무를 수행할 수 있다고 생각합니다. 이러한 역량이 부족하면 회사 내 불만들이 많이 발생합니다. 기본적으로 업무에 필요한 보건 기초 지식과 함께 필요한 부분입니다.

산업위생과 관련한 업무의 경우, 관련 전문 지식을 갖추어야 하고 해당 부서와 원활한 소통과 협조 능력이 필요합니다. 또한, 자신이 보유한 지식을 다른 사람에게 명확하게 전달하고 설득하는 능력도 중요합니다. 이러한 역량이 필요한 이유는 보건관리자 업무가 매우 다양하고 광범위하여, 이해관계자와 협조가 필요한 업무이기 때문입니다.

[Q] 마지막으로 보건관리자 인력양성에 대해 하시고 싶은 말씀 있으신가요?

우리나라는 경제적으로 급속한 성장을 이뤄냈지만 안전보건 문화 수준은 여전히 과거 수준을 유지하고 있습니다. 특히, 산업보건관리 분야는 더 큰 노력이 필요하다고 생각합니다.

회사 내 건강상담 시스템을 만들기 위해 보건관리자들과 함께 업무를 수행했던 경험이 있습니다. 당시 법적으로 요구되는 유소견자 면담에 대한 인식 자체가 부족했고, 이해시키기 위해 꾸준한 노력이 필요했습니다. 이처럼 보건관리에 대한 인식과 문화적인 변화가 필요한 것이며, 이러한 변화는 근로자는 자신의 건강을 지키고 회사는 업무의 효율성을 높이는 선순환적인 구조로 돌아갈 수 있다고 생각합니다.

더불어, 보건관리자 업무를 자격유형에 따라 나눠 수행하는 것도 고려해볼 사항이라고 생각합니다. 예를 들어, 건강관리만 전문적으로 하는 인력이 있다면 보건관리자와의 업무 성과를 명확히 할 수 있으며, 지금보다 업무의 효율성을 높일 수 있을 것입니다. 이처럼, 법적 요구를 준수하면서도 회사와 근로자 간의 협력을 강화할 수 있는 방법이 될 수 있다고 생각합니다.

종합적으로, 이러한 변화와 노력이 문화적으로 성숙해지면서 회사와 근로자 간의 협력이 더욱 원활하게 이루어질 것이라고 생각합니다.

3 총괄담당자 / 제조사 / 중견기업

[Q] 보건관리자 현황이 어떻게 되시나요?

저희 회사는 각 공장에는 200명 정도의 근로자가 종사하고 있어 보건관리자가 1명씩 선임되어 있습니다.

현재 저는 본사의 인사팀장 직무와 겸직하여 보건관리 업무를 수행하고 있습니다. 보건관리 업무량은 전체 업무량 중 30%정도 보고 있습니다. 보건관리 업무 중 안전 업무와 겹치는 부분이 많아 함께 업무를 관리, 수행하고 있습니다.

이 외 근로자의 건강관리, 당노나 혈압 체크 같은 보건관리 업무는 직접 할 수 없고 전문 지식이 부족해 보건관리전문기관을 통해 분기별로 간호사가 방문하여 건강 상담을 진행합니다.

[Q] 보건관리자를 채용하지 않고 직접 선임하여 업무를 보시는 이유가 있으신가요?

대행업체를 이용하는 비용과 내부 직원이 보건관리 업무를 직접 수행하는 것과 비교했을 때 비용적인 측면에서 큰 차이는 없습니다. 하지만, 대행업체를 이용하면 보건관리 감독과 책임은 회사 측에 있음에도 불구하고, 대행업체의 조언이 현장에 잘 반영되지 않는 경우가 많습니다. 그래서 대행업체 보다는 내부 인력 중 보건관리자 자격을 갖춘 사람들을 활용하는 것이 효율적이라고 생각하고 있습니다. 경영진들도 보건관리자 채용의 필요성을 느끼지 못해 보건관리를 위한 직원 채용은 하지 않았습니다.

[Q] 기업 내 보건관리에 대한 인식은 어떠신가요?

보건관리에 대한 전반적인 인식은 낮은 편입니다. 경영층과 근로자들도 보건관리자에 대한 중요성과 인식 자체가 없어 보건관리자의 역할에 비해 인정받지 못하고 있다고 생각합니다. 현재 보건관리 업무는 안전관리의 범주 안에 들어가기 때문에 보건관리자의 역할과 중요성이 퇴색되고 있습니다. 이로 인해, 보건관리자와 안전관리자 간의 상하관계가 형성되고 보건관리자의 근로 처우 또한 낮아질 수 밖에 없다고 생각합니다.

안전과 보건 간의 역할과 책임을 명확히 분리하고 서로의 전문성을 존중하며 협력하는 관계가 필요하다고 생각합니다. 현재 보건관리자의 선임자격과 직무영역을 명확히 구분하지 않아 발생하는 문제라고 판단합니다.

[Q] 보건관리자에게 필요한 역량은 무엇이라고 생각하시나요?

보건관리자는 보건과 안전 관리의 중요성을 이해하고 업무에 대한 책임감을 가지는 것이 중요합니다. 저희 회사의 경우, 내부 직원 중 간호사 자격 소지자가 있지만 자신의 전공 분야 외 작업환경, 산업위생관련 직무에 대한 수행 의지와 산업보건 관련 지식이 부족하여, 내부 인력이지만 보건관리자로 선임하지 않고 있습니다.

보건관리자는 작업환경에 대한 중요성과 위험 요소를 이해하고 적절한 대응을 할 수 있어야 하며 이를 수행할 의지도 중요하다고 생각합니다.

또한, 보건과 안전은 서로 연결되어 있으며, 이를 분리해서는 현장 관리가 효과적으로 이루어지기 어렵습니다. 따라서 보건관리자는 보건관리 지식뿐만 아니라 안전관리에 대한 지식도 필요하며, 보건과 안전을 통합하여 생각하고 이를 실무에 적용하는 능력이 필요하다고 생각합니다.

[Q] 마지막으로 하실 말씀 있으시면 부탁드립니다.

보건관리 직무 자체에 대한 전문성은 필요하다고 생각하지만, 보건관리자를 둘 만큼의 업무가 있는지에 대해서는 의문이 듭니다. 보건관리는 안전관리 업무와 겹치는 부분이 많고 안전관리가 주도하여 사업장 관리가 이루어지기 때문입니다.

또한, 보건관리자를 채용 시 보건관리자의 역할과 직무에 대한 명확성이 없기 때문에 전문성을 보기보다는 선임만을 위한 사람만 뽑게 됩니다. 이처럼, 보건관리자의 역할과 직무 범위가 매우 넓고 범접할 수 없는 다양한 전문 분야로 구성되어 있기 때문에 모든 보건관리자 직무에 대해 전문성을 갖기 힘든 상황입니다.

안전관리자와 보건관리자의 역할과 직무 영역을 명확히 하여 서로의 영역에 전문성을 가지고 협업하고 사업장 안전보건체계를 구축할 수 있다면, 기업 입장에서도 선임을 위한 채용이 아닌 보건관리에 대한 중요성을 인식하고 사업장 보건관리자의 근로 처우와 지원이 이루어질 수 있을 것입니다.

더불어, 경영층이 보건관리에 대한 중요성과 인식을 가질 수 있도록 홍보 활동과 정책을 통해 인식 개선을 위한 노력을 해줬으면 합니다. 경영층이 보건관리자에 대한 중요성과 인식을 가지고 있다면 인사 팀장이자 보건관리자로서 좀더 효율적인 사업장 보건관리가 이루어질 수 있다고 생각합니다.

나. 보건관리자(총 3인)

4 보건관리자*/건설사/대기업 *산업안전보건 전공/산업위생관리기사 자격

[Q] 기업 내 보건관리자 인력 현황이 어떻게 되나요?

저희 회사를 기준으로, 산업위생관리기사 자격을 보유한 보건관리자가 많으며 건설 현장의 보건관리자는 대부분 계약직으로 채용하고 있습니다. 건설 현장은 경기 변화에 따른 채용시장의 유동성이 크기 때문에 계약직 고용이 많고, 보건 보다는 안전 업무에 정규직을 더 많이 배치하는 경향이 있습니다. 법적 요구에 따라 보건관리자를 채용하게 되지만, 실제로 안전관리자가 수행 가능한 업무들이 많다고 생각해 아직까지 현장은 보건보다는 안전에 집중하고 있다고 생각합니다.

[Q] 보건관리자의 자격 유형이 간호사 인력보다 산업위생관리기사가 많은 이유가 있을까요?

현재 간호사 출신 보건관리자가 가장 어려움을 겪는 부분은 병원에서 간호 직무를 수행할 때 의사의 지시를 따라가는 업무에 익숙했던 반면, 산업보건 업무는 현장에서 모든 업무를 스스로 계획하고 수행해야 하는 직무이기 때문입니다. 그래서 법적 요구사항을 현장에 적용하는 데 어려움을 겪고 있고, 별도의 지시와 가이드라인이 없어 간호사 출신의 보건관리자들이 고충을 호소하는 경우가 많습니다. 산업위생 자격 보건관리자의 경우, 산업위생 전공이나 기술교육원 등을 통해 취득한 경우가 많아서 상대적으로 현장에 빠르게 적응하는 경향이 있습니다.

하지만, 보건관리자 업무는 대부분 혼자 수행하며 현장에서 지원 인력도 부족하고 지시와 도움을 받을 상대가 없어 어려운 업무입니다. 이러한 상황에서 간호사 출신 보건관리자들이 특히 어려움을 겪고 있는 것으로 보입니다.

[Q] 보건관리 직무를 수행하는 데 어려움이 있으신가요?

현장에서 일하면서 제일 어려웠던 점은 현장이 크고 인원이 많은데 보건관리자는 1명이다 보니 제가 해야 할 업무들이 굉장히 많았습니다. MSDS(물질안전보건자료) 관리, 고령 근로자 건강관리, 날이 덥거나 추우면 나가서 근로자를 확인, 관리하는 업무를 8개동 이상의 현장을 저 혼자 모든 것을 확인할 수 없다보니 어려움이 있었습니다. 또한, 건설 현장의 특성상 다양한 물질을 들고 근로자분들이 옮기는데 현장에서 MSDS를 어떻게 효과적으로 게시해야 되는지, 단기간 근로자가 많아 건강관리가 가능할지 등의 업종 특성이나 현장에 적용하는 부분에 대한 고민과 실질적으로 업무를 수행 하는데 어려운 점이 많습니다.

그리고 현장 근로자, 협력업체를 대하는 것도 여성이기도 하고 경력도 없다면 확실히 소통, 협업하는 데 어려움이 있습니다. 그러한 부분들이 보건관리자의 퇴사로 이어지는 한 부분이라고 생각합니다.

[Q] 직무 수행의 어려움은 어떻게 해결하시나요?

보건관리 직무를 수행할 때, 실제 현장에 보건관리를 어떻게 적용할까라는 고민하고 다양한 방법을 모색하며 노력했습니다. 하지만, 정보를 얻을 수 있는 방법이 없어 보통 직접 찾아보거나 현장에 적용해보며 해결하였습니다. 기존 보건관리자 신규, 보수 교육으로 실무에 대해 정보를 얻었던 것은 많지 않았습니다.

[Q] 전공 분야인 산업위생관련 외 건강관리 등의 직무를 수행하는데 어렵다고 느끼시나요?

산업위생관리기사 출신도 전공 분야 외 직무도 충분히 수행할 수 있다고 생각합니다. 산업안전 보건법에 따른 보건관리자의 직무는 간호사와 위생관리기사 모두 수행해야 합니다. 산업위생 관련 직무 외 응급조치, 건강관리에 대한 능력은 산업위생관리기사보다 간호사가 더 뛰어나다고 생각하지 않습니다. 회사 사례로 볼 때, 산업위생관리기사가 심폐소생술로 근로자를 살린 경우도 있으며 단순한 응급처치, 소독, 상담 등 건강관리 역시 산업위생관리기사도 수행 가능합니다.

다만, 많은 보건관리자들이 현업에서 가장 어려움을 겪는 부분은 실제 현업에 도움이 되는 업종별 주요 유해인자와 그에 따른 근로자 건강관리 방법으로 이 부분에 대한 교육기관의 교육이 많아졌으면 합니다.

[Q] 보건관리자로 입직하실 때 어려움이 없으셨나요?

입직 시 제일 걱정했던 부분은 협력업체와의 업무 협조가 원활할까라는 생각이었습니다. 실제 협력업체가 소통을 제대로 하지 않아 업무 수행의 어려움이 있었습니다. 2015년도에 입사했을 때와 비교한다면 지금은 현장 환경이나 인식이 많이 개선되었습니다. 과거에는 여성이 건설 현장에서 근무하는 경우가 드물었지만, 현재는 여성 안전관리자도 많이 있고 성별에 대한 인식이 바뀌었습니다. 그러나 일부 여성에 대한 편견과 성희롱이 있어 어려움을 겪는 경우가 있습니다. 아직까지는 현장의 보건관리 인식과 관련해서 현장 보건관리자분들이 어려움을 토로하십니다. 앞으로도 많은 개선이 필요한 부분입니다.

[Q] 산업계 의견 수렴 시 보건관리자는 하는 일이 없고 일을 안한다는 인식이 있다는 의견이 있었는데 공감하시나요?

보건관리자의 역할에 대한 오해가 많습니다. 우선 보건관리 업무 자체가 서류업무가 많다보니 사무실에서 근무하며 서류작업을 많이 하게 되고, 그러다 보니 팀 내 서류업무를 추가로 전담하게 되어 현장관리에 할애할 시간이 부족한 경우가 많습니다. 또한, 1인 배치인 경우가 대다수인데 처음 입사하는 경우 업무를 가르쳐줄 선임이 없고, 참고할 수 있는 업무가이드가 많지 않다보니 무슨 업무를 어떻게 해야 할지 모르고 시간을 보내는 경우도 많습니다. 그래서 현장에서 보았을 때 보건관리자가 하는 일이 없다는 오해가 생길 수 있다고 생각합니다.

현장 근로자 건강관리는 1:1 상담으로 많이 이루어지고, 아직 보건관리 인식이 부족한 협력업체의 보건관리를 위해 유해화학물질 반입 확인에서 끝나지 않고 MSDS 및 경고표지를 직접 게시하고, 위험 작업을 감독하며, 직접 작업환경을 평가하고 개선하는 등 눈앞에서 바로 그 효과가 보여지지는 않지만 유해작업환경으로부터 근로자들의 건강을 보호하고 그들의 건강 증진을 위해 눈에 띄지 않게 다양한 노력을 하는 직군이 보건관리자입니다.

더불어, 보건관리자 본인의 의지에 따라 많은 성과를 이룰 수 있습니다. 성과를 내기 위해 산업안전보건공단의 건강증진 우수 사업장 공모 참여 등 창의적인 방법을 모색하고 지표를 만들어서 결과를 공식화할 수도 있습니다. 하지만, 그 만큼 보건관리자의 역할에 대한 인식 부족과 그에 대한 오해가 큰 현실이 안타깝고, 앞으로 산업보건에 대한 인식개선을 위한 여러 교육과 보건관리자의 현업에 도움이 되는 교육, 보건관리자가 참고할 수 있는 업무가이드들이 많이 제공되었으면 하는 마음이 큼니다.

[Q] 보건관리자가 어떤 역량이 필요하다고 생각하시나요?

보건관리자에게 가장 필요한 역량은 주도성과 리더십입니다. 업무 체크리스트에 의존하는 것이 아니라 스스로 업무를 계획하고 주도적으로 이끌어나가는 능력이 중요합니다. 또한, 보건관리 역량과 현장 이해도가 필수이며 안전 공법과 작업 절차를 이해하여 위험성을 파악하고 근로자의 보건 관리를 진행해야 한다고 현장에서도 많이 말씀하십니다.

더불어, 의사소통 스킬도 필요합니다. 현장 근로자분들과 협력업체랑 갈등을 겪으며 많이 배웠습니다. 이후, 현장에서는 업무가 수월하게 진행됐었습니다. 이런 부분이 처음 입직했을 때 보건관리자에게 어려운 부분이 아닐까 생각합니다.

[Q] 마지막으로 인력양성에 관련하여 하고싶은 말씀이 있다면 부탁드립니다.

보건관리자의 경력 인정과 체계에 대한 개선이 필요합니다. 현재는 안전관리자와 달리 보건관리자는 경력 확인이 어려워 경력을 인정받고 개발할 수 있는 경력을 확인하는 체계나 시스템이 필요합니다. 보건관리자도 안전관리자처럼 건설기술인협회 등록과 경력자 배치 의무를 갖게끔 제도화 되었으면 좋겠습니다.

이를 통해 보건관리자의 역할과 경력을 인정받고, 급여 및 보상 등 보건관리자의 처우 개선에도 도움이 된다고 생각합니다.

5 보건관리자* / 제조사 / 중견기업 *간호사 면허 / 산업위생관리기사 / 인간공학기사 자격

[Q] 간호사로 일하시다가 보건관리자로 직무를 전환하셨는데, 이유가 있으신가요?

간호사의 처우나 연봉이 보건관리자와 비교하면 훨씬 좋았지만, 간호사로 근무하면서 의료 사고가 많이 발생했고, 이에 대한 부담을 느껴 이직을 결심하게 되었습니다. 이 후 전공 분야와 연관된 보건관리자로 이직하게 되었습니다.

[Q] 지금 보건관리자 직무에 만족하시나요?

보건관리자에 대한 처우가 좋지 않아 아쉽습니다. 회사에서는 보건관리자를 별정직으로 채용하고 있으며, 일반 4년제 대졸 채용과 처우가 다릅니다. 산업위생, 작업환경과 같은 전혀 모르는 분야까지 업무를 맡고 있지만, 다른 직군에 비해 처우나 지원이 부족하기 때문에 보건관리자로서 업무 의지를 갖기 힘들다고 생각합니다. 이러한 상황을 알고 있는 총괄담당자분께서는 근무 처우 개선을 위해 노력하시지만 기존 기업 문화 때문에 개선이 힘든 상황입니다.

[Q] 보건관리자로 일하시면서 추가로 산업위생관리기사, 인간공학기사를 추가 취득하셨는데 선임 자격이 충분하신데도 취득하신 이유가 있으신가요?

보건관리자 업무를 수행해보니 간호학 전공으로는 업무적으로 부족한 부분이 많아 전공 외 분야의 자격증을 취득하였습니다. 그러나, 자격 내용은 이론적인 부분이 많았고 현장에 적용과 많이 다르다는 느낌이 들었습니다. 업무에 도움이 될 것 같아서 준비했지만 도움이 되지 않았습니다.

[Q] 보건관리 직무에 대한 어려움은 없으신가요? 부족한 부분은 어떻게 채우고 계신가요?

아직 보건관리 직무에 대한 어려움이 많습니다. 보건관리자로 입직 후 전공 분야인 건강관리 업무도 익숙하지 않았습니다. 지역사회 간호학 과목의 일부로 산업보건에 대해 배우지만 물질안전보건자료, 건강진단에 대한 등급 체계 등 산업보건에 관한 용어를 익히는 정도로 산업보건에 대한 내용을 파악하기에는 내용이 많지 않았습니다.

보건관리 직무에 대한 어려움이 생기면, 주로 인터넷으로 찾아보고 산업위생이나 작업환경 측정과 관련한 업무는 함께 일하는 안전관리자분들께 여쭙보며 해결하고 있습니다. 훈련 기관이나 교육기관의 보건관리자 직무 교육을 통해서도 도움을 얻지 못했습니다. 보건관리자 신규 교육의 경우, 전반적으로 산업안전보건법에 있는 직무를 과목으로 만들어 가르쳐주었으나 정의에 대해 설명하는 교육이었습니다. 이처럼 현재 보건관리자 교육은 실무보다 이론적인 내용이 많습니다.

이와 관련하여, 보건관리 직무에 대해 문의할 수 있는 곳이 있었으면 합니다. 각 공장마다 보건관리자분들과 커뮤니케이션을 하지만 모두 간호사 출신이라 서로 모르는 부분이 많아 큰 도움이 되지 않습니다.

[Q] 보건관리 직무 교육이 보건관리 업무를 보는데 도움이 되지 않았다고 생각하셨나요?

건설업, 제조업 보건관리자로 일하면서 보건관리자 신규 교육을 총 두 번 들었습니다. 처음 신규 교육을 들었을 때는 직무에 대해 전혀 몰라 힘들었습니다. 두 번째 신규 교육 때는 보건관리 업무에 대해서 알고 들었지만 쉽게 다가 오진 않았습니다. 보건관리 항목에 대해서는 다 알려주시지만, 현장에 어떻게 적용되는지에 대한 내용이 부족하다고 느꼈습니다. 이러한 교육을 수강하면 현장에서 적용 해보야겠다 생각을 하다가도, 교육이 종료되면 남는 건 없는 느낌이고, 자격증 수준이랑 비슷한 것 같습니다.

[Q] 마지막으로 보건관리자 인력양성에 대해 하시고 싶은 말씀 있으신가요?

보건관리자로 입직했을 때에는 사실 보건관리를 굳이 사람을 뽑아서 해야 할 일인가 의문이 들었습니다. 하지만, 보건관리자로 일하면서 근로자들의 건강과 안전을 책임지고 회사의 안전 문화를 증진시키는 보건관리자 역할의 중요성을 체감할 수 있었습니다.

보건관리자가 하는 일은 건강검진만으로 끝나지 않습니다. 건강검진 결과를 분석하고, 근로자들의 건강 상태를 지속적으로 모니터링하며, 필요한 조치를 취하고 돕는 역할이 중요합니다. 건강검진 결과가 좋지 못하면 적절한 안내와 관리가 필요하며, 이러한 관리가 이루어 지지 않는다면 건강검진을 실시하는 의미가 없다고 생각합니다. 더불어, 음주나 화학물질 노출과 같은 환경 요소도 건강에 영향을 미칠 수 있어 적절한 조치와 이동 전환을 고려해야 합니다. 이를 통해, 근로자들의 건강을 지속적으로 관리하고 개선할 수 있습니다.

이처럼 보건관리자는 회사의 안전과 보건 문화를 함께 발전시키는데 기여하는 중요한 역할을 한다고 생각합니다. 그만큼 보건관리자가 인정받고 대우를 받았으면 합니다.

6 보건관리자* / 제조사 / 대기업 *산업위생관련 학과 전공 / 산업위생관리기사 자격**[Q] 현재 보건관리자 인력 및 채용 현황이 어떻게 되시나요?**

저는 제조업 본사에서 보건관리자로 일하고 있습니다. 최근 중대재해 이슈로 인해 중대재해 처벌법 대응 전담팀이 구성되어 산업안전보건법, 중대재해처벌법 관련 내부 지침을 만들고 운영, 지원하는 업무를 함께 수행하고 있습니다. 현재 회사는 각 공장에 보건관리자를 최소한의 인력으로 배치하고 운영하고 있습니다. 주로 간호사 면허를 가진 보건관리자들이 공장에서 업무를 수행하며, 추가 인력이 필요한 경우 계약직으로 채용하고 있습니다.

회사 내부에서는 아직까지 보건관리자를 정규직으로 고용하는 필요성에 대한 인식이 높지 않습니다. 이는 기업 내에서 보건관리자의 역할과 중요성을 제대로 인식하지 못하기 때문이라고 생각합니다.

또한, 최근 중대재해 이슈로 인해 보건관리자의 업무 부담이 늘어났습니다. 이에 따라 보건관리 업무를 장기적으로 수행할 수 있는 정규직 채용을 요청하고 있지만 현재는 어려운 상황입니다. 이처럼 현장 보건관리자들의 업무 부담을 해소하고 업무 효율성을 높이기 위해 노력하고 있지만 쉽지 않은 상황입니다.

[Q] 회사 내 보건관리에 대한 인식은 어떻게 됩니까?

회사 내 보건관리에 대한 인식은 초기에는 상당히 낮았습니다. 예전에는 법적 요구사항을 준수하기 위해 보건관리자를 고용하는 일에 초점을 두었으며, 회사는 보건관리자가 법적 보건 관리 업무에만 집중하도록 지시했습니다. 이러한 접근으로 보건관리자는 전담팀으로 운영되지 않고, 지원부서에 속해 보건관리 업무 외 식당 운영 및 총무와 같은 업무를 겸직하기도 했습니다.

그러나 최근 안전보건에 대한 사회적 관심이 증가하면서 회사 내에서 중대재해처벌법 대응 전담팀을 구성하고, 각 공장의 보건관리자들 간의 소통을 강화하고 있습니다. 또한, 최근에는 각 공장마다 산업안전보건팀을 별도 구성하여 보건관리 업무에 전념할 수 있도록 지원하였습니다. 아직 초기 단계이지만 보건관리자의 역할과 중요성에 대한 인식이 높아지고, 산업안전보건팀의 지시에 따라 협조해야한다는 인식이 높아져 현장 협조가 잘되는 편입니다.

이처럼 보건관리자가 자신의 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 사내 문화를 형성하는 것이 중요하다고 생각합니다.

[Q] 보건관리자 업무를 보시거나 내부 보건관리 조직을 운영, 관리 하실 때 어려운 점이 있으신가요?

보건관리자 업무 자체는 전공 분야인 산업위생과 보건관리 직무를 집중적으로 수행하고 있어 큰 어려움은 없습니다. 그러나 내부 보건관리 조직을 관리하면서 보건관리자 인력들의 업무 인식 변화에 어려움을 겪고 있습니다. 과거 간호사 출신의 보건관리자들이 간호 업무를 주로 수행하다가 최근에는 산업보건의 중요성이 부각되면서 업무의 변화가 있었습니다.

과거에도 법적으로 문제 없도록 업무를 수행해왔는데 자신의 전공 분야 외 업무를 수행하라고 하니 의문을 가지는 분들이 많았습니다. 이처럼 보건관리자분들은 과거와 다른 보건관리의 역할과 중요성을 인식하는 데 어려움을 겪고 있으며, 업무를 신중하게 수행해야 한다는 압박감을 느끼고 있습니다. 이에, 보건관리 직무와 인식 개선을 위한 노력을 기울이고 있으며, 지식 부족한 부분에 대한 지원하며 보건관리자분들이 업무를 원활히 수행할 수 있도록 돕고 있습니다.

[Q] 보건관리자에게 필요한 역량은 무엇이라고 생각하시나요?

보건관리자에게 필요한 역량은 현장 실무 경험이 중요하다고 생각합니다. 실무 경험을 통해 현장에서 보건관리 업무를 수행하고 부딪혀보며 능력을 키워야 한다고 생각합니다. 보건관리 직무를 수행하면서 필요한 현장에서 보건관리 요소를 확인하고 개선할 수 있는 능력, 이해관계자와 소통하고 협력하는 능력은 현장 경험을 통해 쌓을 수 있다고 생각합니다. 이론적인 지식도 중요하지만, 보건관리는 실무에서의 경험이 중요하다고 봅니다.

또한, 직무 수행 능력과 열정도 필요한 역량 중 하나로 꼽습니다. 높은 수준의 전문성과 자격증이 도움은 되지만, 실무 경험과 열정이 우선시되어야 한다고 생각합니다. 즉, 보건관리자에게 필요한 역량은 경력과 능력을 중심으로 보건관리자 자신의 직무 수행능력과 열정이 필요하다고 생각합니다.

[Q] 마지막으로 하시고 싶은 말씀이 있으신가요?

보건관리자의 처우 개선은 매우 중요한 과제라고 생각합니다. 임금과 근로 조건을 개선한다면, 보건관리자들이 열정을 가지고 직무를 수행할 수 있을 것이라고 생각합니다. 보건관리자들분과 대화하면, 근로 처우에 대한 불만을 자주 듣게 됩니다. 다른 직군과 비교했을 때, 보건관리자들의 급여 수준이 낮은 경우가 많고, 보건관리자는 진급이 어려운 것이 현실입니다. 이는 회사가 보건관리자를 법적 요건 충족만을 위한 보조 역할로 여기기 때문에, 보건관리자의 직무에 대한 열정이나 성과가 인정받기 어려운 것입니다.

이러한 인식은 보건관리자와 근로자 간의 협력과 상호 이해를 방해하는 요소가 되고, 결과적으로 보건관리자들은 자신이 맡은 법적 의무사항에만 집중하게 됩니다. 물론 많은 보건관리자분들이 노력하시는 분들도 많지만, 노력만으로는 승진이 어려운 경우가 많습니다. 따라서 보건관리자의 처우 개선이 시급한 과제라고 생각합니다. 처우 개선이 이루어진다면, 보건관리자도 회사의 안전보건관리도 더욱 효율적이고 원활히 수행될 것이라고 생각합니다.

IV 시사점 및 제언

1 조사 결과 분석

가. 보건관리자 인력 및 채용 현황

- 보건관리자의 수요는 법적 선임 기준과 업종 시장에 영향을 받음
 - 대부분 업종 및 규모별 보건관리자 법적 선임 기준에 따라 최소 인력으로 유지하고 있음
 - 건설업의 경우, 건설 시장에 따라 인력 수요공급의 유동성이 매우 큼
- 보건관리자는 간호사, 산업위생관리기사 자격이 대부분을 차지함
 - 간호사 면허 소지자는 건강관리, 건강상담 등을 위한 업무 배치 목적으로 채용하고 있으나, 보건관리자의 낮은 근로 처우와 인식, 직무의 어려움 등의 이유로 퇴사하는 경우가 많아 기업에서 채용 시 선호되지 않는 경우가 있음
 - 산업위생관련 자격 소지자는 보건관리자로 활동하기 위해 자격 취득하는 경우가 많아 준비된 업무 태도와 현장 적응력이 높다고 인식함
 - 그 외 환경기사(대기), 인간공학기사 등의 자격은 업무 적용, 연관성 측면에서 채용의 필요성을 느끼지 못하고 있음
- 보건관리자의 근로 처우와 고용 조건은 다른 직군과 비교하여 낮은 수준임
 - 대부분의 보건관리자들은 계약직 또는 별정직으로 고용되고 있음
 - 현장은 보건 보다는 안전에 집중하고 있으며, 기업 내 산업안전보건인력은 안전관리자 위주로 채용하기 때문에 보건관리자의 인력 수요와 처우가 낮은 수준에 머물고 있음

나. 보건관리자에 대한 인식

- 경영층은 대부분 보건관리자의 역할과 중요성에 대해 인식하지 못함
 - 과거 보건관리자는 명확한 역할이 없었고, 법적 선임을 위한 인력이었음. 현재 보건관리자의 역할과 중요성이 커졌지만, 과거 정립된 인식과 체계 극복이 힘든 상황임

- 안전 중심의 안전보건체계로 인해 보건관리자의 역할과 직무가 모호함
 - 산업안전보건체계는 안전관리에 중점을 두고 있음. 또한, 안전과 보건관리 직무는 일부 중복되어 보건관리자의 역할과 직무가 모호함
 - 안전과 보건관리의 역할과 업무가 명확히 구분되고, 상호 분야의 전문성을 가지고 협업하는 관계가 필요함

다. 보건관리자로서 느끼는 어려움

- 보건관리자 직무는 다양한 전문 분야로 구성되어 있어 광범위하고 해당 직무에 대한 전문성을 필요로 함
 - 보건관리자의 역할과 직무 범위가 넓고 다양한 전문 분야로 구성되어 있어 한명의 보건관리자가 모든 보건관리자 직무에 대해 전문성을 가지기 힘들
 - 보건관리자는 자신의 전문 분야에 자격을 취득했지만 해당 분야 내 산업보건관리에 대한 실무 지식이 부족하다고 느끼고 있음
 - 보건관리 직무에 대해 어려움을 해결할 매체와 방법이 부족함
- 경영층 및 근로자들이 보건관리의 역할과 중요성에 대해 인식하지 못해 보건관리 업무 협조와 지원이 원활히 이루어지지 않음
 - 전반적으로 산업보건의 위상이 낮음. 대부분의 사업장은 보건사고가 발생하지 않으면 보건관리자를 법적 선임 인력 기준에만 맞춰 운영하고 있음
 - 산업보건 직무는 단기간에 체감할 수 있는 성과가 적어 경영층에서 보건관리자에 대한 기대감이 없으며, 보건관리 직무의 중요성과 역할에 대해 인식하지 못하고 있음
 - 이로 인해, 보건관리자에 대한 업무 지원, 근로 처우, 고용 형태 등에 영향을 미치고 있음
- 업종 및 규모별 특성에 따라 보건관리 업무에 한계가 있음
 - 건설업의 경우, 다양한 화학물질과 단기 근로자가 많아 작업환경관리, 건강검진, 사후 관리 등 업무 수행의 한계를 느끼고 있음

라. 보건관리자의 필요 역량

- 안전보건관리의 중요성을 이해하고, 직무 수행 의지와 책임감이 필요함
 - 보건관리자는 작업환경에 대한 중요성과 위험 요소를 이해하고 적절한 대응을 할 수 있어야 하며, 이를 수행할 의지가 필요함
 - 안전과 보건은 분리하면 효과적인 현장 관리가 이루어지기 힘들. 따라서, 보건 전문지식과 안전관리에 대한 지식이 필요하며 이를 통합하고 실무에 적용하는 능력이 필요함
- 현장, 관련 부서 등 다양한 이해관계자와 협조가 필요하기 때문에, 보건관리에 대한 전문성과 함께 상호소통, 공감, 협조 능력이 필요함
- 건설업의 경우, 긴 업무 시간, 높은 업무 강도, 일용직이 많은 건설 업종에 대한 이해도가 필요함

2 결론 및 시사점

가. 보건관리자의 역할과 직무 범위의 명확화

- 보건관리자의 역할과 직무 범위를 명확히 정의하고 이를 사업장에서 인식하도록 하는 것이 중요함. 이를 통해, 보건관리자의 업무 인식과 업무 수행에 대한 자신감을 높일 수 있으며, 기업 입장에서도 선임을 위한 채용이 아닌 보건관리에 대한 역할과 중요성을 인식하고 보건관리자의 낮은 근무 처우와 인식 등의 문제를 개선할 수 있을 것임

나. 안전관리자와 보건관리자의 직무 범위를 명확히 하여, 서로 직무 전문성을 가지고 협업할 수 있도록 산업안전보건체계 검토 및 개선

- 현재의 산업안전보건체계는 안전 중심의 경향이 강함. 이로 인해 현장은 보건관리의 역할과 중요성을 인식하기 어려우며, 업무 협업이 효율적으로 이루어지지 못함. 이를 개선하기 위해 안전관리자와 보건관리자의 역할과 책임을 명확하게 구분하고, 각각의 전문성을 가지고 협업할 수 있도록 산업안전보건체계를 검토하고 개선하는 작업이 필요함

다. 업종 및 규모에 따른 보건관리자 선임 기준 및 인력양성체계 검토

- 현재 보건관리자의 선임 기준은 업종과 규모에 따라 다르며, 보건관리자의 자격에 대한 명확한 구분이 없음. 보건관리자의 자격에는 의사, 간호사, 대기환경기사, 산업위생기사 등과 다양한 전문 분야의 전문가를 두고 있음. 이러한 자격들에 대한 기준을 두지 않고 선임할 경우, 사업장의 보건관리가 효율적으로 이루어질 수 있는지에 대한 문제가 지속적으로 논의되고 있음
- 따라서, 업종 및 규모에 따른 선임 기준과 인력양성체계를 검토하여 개선하는 것이 필요함. 이를 통해 보건관리자의 역할을 명확히 한다면 보건관리 업무의 효율성을 높일 수 있을 것으로 기대됨

라. 산업안전ISC의 역할

- 본 이슈리포트는 산업 수요맞춤형 인력양성 및 인력수급 방안을 제시하고 산업 맞춤형 인력공급체계를 개선하기 위해 보건관리자 수요공급 현황에 대한 질적 조사를 실시함
- 이를 기반으로 산업안전ISC는 체계적인 보건관리자 인력양성을 위한 NCS*(국가직무능력표준) 개선·개발과 산업보건 직무맵**을 구축함으로써, 산업보건 분야에서 요구되는 인력의 전문 역량과 직무 범위를 명확히 하고자 함
- 종합적으로, 산업보건 분야의 직무를 정의하고 표준화하며, 인력양성과 교육, 정책 제언, 경력 관리 등 다양한 역할을 수행하여 국가와 기업의 안전보건체계를 강화하고 지원할 것임

* NCS(국가직무능력표준, National Competency Standards)

- 산업현장의 직무를 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것으로 능력 단위 또는 능력 단위의 집합을 의미함
- 기업은 NCS를 활용하여 조직 내 직무를 체계적으로 분석하고 이를 토대로 직무 중심의 인사제도(채용, 배치, 승진, 교육, 임금 등)를 운영할 수 있음

** 직무맵

- 산업분야별 근로자의 경력이동이 가능한 범위인 산업분야를 구분하고, 산업분야 내 존재하는 직무를 도출하고 수준범위를 설정하는 것으로 교육훈련, 학위, 자격, 경력을 연계하여 활용하는 체계를 구축하기 위한 기틀을 마련하는 과정임

참고문헌

- 김미경(2022). [집단 급성중독 사고 원인] 세척제 제조사, 규제 피하려 더 강한 독성물질로 대체. 매일노동뉴스(2022. 2. 23.)
- 김숙영 외 9인(2022). 보건관리전문기관 업무매뉴얼 마련 및 보건관리자 업무매뉴얼. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 이경용 외 20인(2001). 보건관리자 제도 개선 연구 -보건관리체제의 합리화 방안을 중심으로-. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 이복임(2020). 보건관리자 제도의 발전과 전망. 한국직업건강간호학회지.
- 이진우(2023). 급식실 노동자 건강실태. 월간산업보건 발간지(2023년 8월호)
- 원종욱(2015). 사업장 보건관리체계의 효율화 방안에 관한 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 원종욱 외 4인(2015). 사업장 보건관리체계의 효율화 방안에 관한 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 채유미 외 4인(2012). 산업안전보건 인력수급 전망 및 원활한 수급방안에 관한 연구. 산업안전보건연구원.
- 피영규 외 3인(2021). 산업위생분야 인력수급 현황 및 지정인력 전문성 제고 방안 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 한국산업인력공단(2023). <https://www.ncs.go.kr/>
- 한국산업인력공단(2023). <https://www.q-net.or.kr/>



산업안전 인적자원개발위원회
Occupational Safety Industrial Skills Council

Address | (08502) 서울시 금천구 가산디지털1로 186 제이플라츠 3층 대한산업안전협회

Telephone | 02-6275-8671, 8656~7

FAX | 0507-351-7052

Home page | <https://isckorea.or.kr/minipage/indussafe.do>