

산업보건서비스의 새로운 도전이 필요한가?



한국산업안전공단 반월시화지역산업보건센터 / 김 대 성

1993년 6월 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 제정으로 인하여 중소기업주에게 보건관리자 및 산업보건의 고용의무를 완화하였고 1995년 12월 상시 근로자 300인 미만 사업장을 대상으로 보건관리대행제도가 도입되었다. 또한 1997년 4월 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 개정을 통하여 사업주에게 산업보건의를 자율적으로 고용할 수 있도록 하였으며 보건관리자에 대한 산업보건교육 실시가 면제되었다. 이 과정에서 당시 기업에 고용되어 있던 많은 보건관리자들이 사업장에서 밀려나오게 되면서 회사에서 산업안전보건법 하에 존재하던 산업보건조직들이 상당 부분 축소되었다.

이후 우리나라 시장은 경제 침체기를 딛고 점진적으로 경제성장을 이루었고, 이를 바탕으로 노동시장을 변화시켰으며 노동과정이 세분화되고 노동환경이 더 높은 수준의 노동 강도를 요구하고 있다. 또한 기업주와 근로자들이 새로운 직업과 기술의 도입을 갖추고 있어 이를 대처하기 위한 산업보건서비스의 욕구가 있음에도 우리의 산업보건서비스 시장은 적절한 준비를 못하고 있다. 특히 고령 근로자들은 이러한 새로운 노동상황에 적응하기 힘들어지고 있어 국가 차원의 전략목표와 지속가능한 실천수단이 필요한 실정이다.

우리 사회가 기업의 경쟁력 강화의 방편으로 일하던 근로자들의 방출 사태(사오정 현상)는 생산성 향상이라는 가시적 성과는 있었지만 결국 우리의 잠재적 경쟁력인 회사의 업무 몰입과 충성

도를 낮추어 조직정신의 와해 현상을 불러왔다. 또한 우리 사회는 노동력 부족 현상을 어느 경쟁국가보다 먼저 마주치게 되는 상황에 들어서고 있으며 국가 경쟁력 향상을 위하여 고용시장 창출과 더불어 일하는 사람들의 욕구에 맞는 삶의 목표를 재정립해야 할 시점에 와있다.

1980년대 이후 지난 30년간 진행되고 있는 우리의 산업보건서비스는 산업재해 예방이라는 대명제하에 기업주와 근로자들에게 제공되어 왔고 또한 이를 제공하는 전문가도 그렇게 알고 있다고 본다. 그러나 과연 지금까지의 산업보건서비스가 고객인 기업주와 근로자 그리고 이를 제공하는 전문가들에게 믿을 만한 서비스로 인식되고 있는가는 의문이다.

부연하면, 기업주는 매년 건강진단, 작업환경평가 그리고 보건관리자 선임(보건관리대행을 포함하여)을 하면 산업안전보건법 제5조에 나와 있는 사업주의 의무를 다한 것으로 알고 있는 것이 아닌지, 그리고 근로자들은 건강진단과 건강상담을 받는 정기 행사가 산업보건서비스의 전부로 인식하고 있는지 또한 전문가들은 작업환경평가와 건강진단을 회사에 제공하면 산업보건서비스를 실천한 것으로 스스로 믿고 싶어하는 것은 아닌가 하는 의문이 생긴다.

이런 관점에서 현재 이루어지고 있는 산업보건서비스가 기업주와 근로자에게 필요한 서비스로 알고 있는지 그리고 근거를 마련하고 있는 정부와 제공하고 있는 전문가들은 이를 스스로 점검해 볼 필요가 있다.

1980년대 잠깐의 경제 침체기를 거쳐 현재 강력한 국가경쟁력을 보유한 핀란드의 경우 당시 정부와 전문가들이 모여 국가발전전략을 세우고 노사정 간에 사회적 합의를 도출시킴으로써 강력한 실천전략을 구상할 수 있었다. 이때 만들어진 이 나라의 국가발전전략 골자는 고품질의 전문기술 제공, 성과 도출, 노동 생산성 향상 그리고 경쟁력 강화이었다. 이는 5년간 끊임없이 우리 사회가 주장한 주제이나 산업보건서비스 분야에서는 법적 준수라는 개념을 주장할 수밖에 없었다. 모든 국민들이 안전한 작업환경에서 일해야 한다는 것은 국민의 기본 권리이므로 산업보건서비스를 증진시키는 것은 복지사회의 목적을 달성하는 기초라고 생각한다. 우리 사회가 정녕 복지사회 구현을 주장하고 국가 경쟁력을 국가실행 목표로 정하고 있다면 이를 이루기 위한 제

반 여건 중 하나인 산업보건서비스는 복지서비스의 중요한 부분이 된다.

국가경쟁력 향상을 위한 우리 산업보건전문가들이 해야 할 일을 몇 가지 제안하고자 한다.

첫째, 지금까지 산업보건서비스의 핵심은 법적 기준에 따라 준수 여부를 다루는 것이었지만 우리가 추구해야 할 대상은 근로자, 기업주 그리고 전문가 즉 인적 관리에 달려 있으므로 산업보건서비스의 실행수단도 건강관리, 작업환경관리를 넘어선 작업관리로 그 영역을 확대해야 할 것이다. 이를 위해서는 산업보건전문가들과 정부가 시장을 개척하고 새로운 서비스수단을 개발해야 한다.

둘째, 산업보건서비스의 궁극적 목표를 산업재해 예방과 더불어 건강한 기업 만들기, 건강한 노동력 확보 등 보다 긍정적 목표를 정책수단과 연계할 필요가 있다고 본다.

실례로 핀란드 보건사회복지부는 2015년까지 산업보건서비스의 개발전략을 발표하면서 다음과 같은 산업보건서비스의 실행계획을 설정하였다. 1) 건강과 노동능력, 2) 작업생활의 질적 향상(건강한 작업생활 유지 및 증진), 3) 사회소외부문을 예방하며 줄이고, 4) 기능하는 서비스와 합리적인 소득보장을 제공해야 한다. 이 계획은 통계(산업재해 및 질병), 주기적 조사(노출 및 질병감시체계, 산업보건서비스, 직업생활), 고객(정부, 기업주, 근로자)의 요구에 따른 연구, 실행수단 개발 그리고 영향 평가를 기초로 하고 있다.

셋째, 변화하는 작업생활에 대처하는 산업보건서비스의 제공 실행수단 개발이 필요하다. 사회 변화에 영향을 미치는 요소로 고용, 장기간 실업문제, 새로운 기술의 도입, 고령인구의 증가, 세계화의 흐름을 들 수 있다. 농업을 비롯한 1차 산업 및 제조업 근로자 수는 감소하고 있으나 서비스업 근로자 수는 증가하고 있고 특히 복지서비스, 연구 및 개발 부문 근로자는 점차 증가하는 추세로 작업 중 정신적 사회적 긴장을 호소하는 근로자들이 늘어나고 있다. 또한 새로운 사업이 계속 만들어지면서 소규모 사업장, 초소형 기업, 그리고 1인 사업형태(소호사업)가 증가하고 있다. 이런 추세로 인하여 소규모 사업장은 직업안전보건에 있어 대기업보다 산업보건서비스 투자에 취약성을 가질 수밖에 없다.

특히 정보기술산업은 인력이 어떻게 일하고 서비스가 어떻게 구성되는가

에 따라 빠르게 변하고 있는데, 전화마케팅, 네트워크 구성, 국제간 협력작업이 그 형태이다. 기술과 생산형태의 변화가 조직 개혁과 변화를 주도하고 있으며 보다 고도화된 전산 자동화 생산라인 그리고 지식기반 작업활동이 노동강도를 한층 높이고 있다. 새로운 소재와 화학물질이 개발, 도입되고 있으며 이를 사용하면서 나타날 위해와 경험을 통한 위험 확인이 점점 축적되고 있다. 이러한 긍정적 발전에도 불구하고 심한 신체적 긴장, 나쁜 인간공학적 위험, 반복 작업으로 인한 위험이 몇 가지 직종에서 여전히 존재하고 있다.

또한 비정형 노동시간은 더 혼하고 빠르게 늘어나고 있으며 전체 평균 노동시간은 점차 증가하고 있다. 교대 및 야간작업 근로자와 장시간 노동을 하는 자영업자의 건강 및 노동능력의 유지는 산업보건서비스의 특별한 관심과 요구를 의미하는 것이다. 과연 이 많은 할 일을 두고도 우리의 산업보건서비스는 언제까지 법규 안에서 안주할 시간이 있는지 묻고 싶다. ☺