

# 마음을 변화시키는 안전관리 전개 위해 최선

환경을 생각하는 발전소가 있다. 경기 남부지역의 주요 에너지 공급원 역할을 하고 있는 평택에너지서비스(주)가 그곳이다. SK E&S가 운영하는 국내 6개 발전소 가운데 하나이기도 한 이곳은 LNG연료를 사용하여 환경오염을 최소화하고 있다. SK E&S는 안전·보건·환경경영을 실천하며, 깨끗하고 안전한 근무환경을 조성하기 위해 노력하고 있다. 평택에너지서비스(주)도 이러한 기치 아래 운영되면서 상용발전 이후 단 한 차례의 환경·안전사고 문제가 불거진 적이 없다. 안전경영의 산실인 이곳에서 안전관리 업무를 맡고 있는 이수영 과장이 오늘의 주인공이다. 그를 찾아가 안전에 대한 신념과 철학 등을 들어봤다.

취재 박병탁 기자 ppt@safety.or.kr

## 평택에너지서비스(주) 이수영 과장



### 베테랑 안전관리자가 되기까지

대학에서 화학공학을 전공한 이수영 과장은 사회에 첫발을 디딘 후 환경안전팀에 배치를 받으면서 처음으로 안전관리를 접했다. 최근에는 사회 각 분야에서 일어나는 크고 작은 사고로 인해 안전에 대한 관심이 높아졌지만 당시만 하더라도 안전관리는 생소한 분야였다. 그 역시 잘 알지 못하는 업무영역에 대해 두려움이 컸지만, 다행히 대학에서 공부한 화·공학 분야가 업무 적응에 상당한 도움이 됐다. 안전관리는 유해화학물질 등에 대한 이해가 필요한 부분이 많기 때문이다.

다소 우연치 않은 기회에 안전관리 업무를 접한 그는 어느새 12년 경력의 베테랑 안전관리자로 자리매김했다. 게다가 대학원 진학 후 전공학문에 심도를 더한 그는 안전 분야에 대한 탁견도 겸비해 나가고 있다.

### 거시적인 안목의 안전관리 중요

이수영 과장의 안전에 대한 식견은 남다른 측면이 있다. 안전관리를 본인 회사나 업무영역에 국한하지 않고 거시적인 안목으로 보고 있기 때문이다. 이러한 시각은 안전관리가 단순히 책임자 한 두 명이 하는 것이 아니라는 전제에서 시작한다. 즉 안전관리는 관리자의 퍼포먼스보다 작업자의 마인드에 달려 있다는 것이다.

그가 생각하는 안전관리는 작업자의 마인드를 변화시키는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 현실적으로 사람의 마음을 움직인다는 것은 녹록한 일이 아니다. 이 과장 또한 가장 힘든 점이 남을 변화시켜야 하는 안전관리 업무 특성이라고 했다. 이러한 변화는 단기간에 이뤄낼 수 있는 것

이 아니다. 그는 제대로 된 안전 마인드를 형성하기 위해 국가적 차원의 정책 변화가 동반해야 한다고 보고 있다. 초·중등 교육과정에 안전 분야를 신설하는 등 교육 개편을 통해 올바른 습관과 문화를 창달할 필요가 있다는 것이다. 이 같은 그의 안전에 대한 철학은 크게 시스템, 문화, 경험이라는 키워드로 집약될 수 있다.

### 초·중등 교육과정에 안전과목 신설 필요

이수영 과장은 화·공학으로 대학원을 진학할 만큼 전공 분야에도 깊은 학문적 소양을 지녔다. 그런 그가 안전을 위해 필요한 정책으로 고등교육이 아닌 초·중등 교육의 강화를 역설했다.

이 과장은 “안전교육은 어릴 때부터 시작할 필요가 있다”면서 “어릴 적부터 안전의식이 습관처럼 몸에 배어야 한다”고 주장했다. 이를 위해 초·중등 교육과정에서 안전 교과목에 대한 신설이 필요하다는 입장을 내비쳤다. 이는 최근 안전이 사회의 주요 화두로 떠오르면서 교육과정에 안전 교과목을 만들어야 한다는 일부 학계의 주장과도 상통하는 대목이다.

이 과장도 대학진학 이후에야 안전이라는 학문을 접할 수 있는 현재의 교육과정을 지적했다. 안전은 습관이 중요한데 대학교육과정에서 처음 접하게 되면 너무 늦다는 것이다. 안전이라는 것이 단기간에 성과를 내거나 확립될 수 있는 것이 아닌 만큼, 어린 나이부터 꾸준히 교육받고 습관을 들여야 한다는 점을 강조하는 것이다. 어릴 때부터 꾸준한 안전교육을 받아 습관을 형성하고 사회적으로 안전문화를 창달하자는 것이 그가 주장하는 바의 골자다.

### 선진적인 안전시스템 적극 도입

평택에너지서비스(주)의 남다른 안전관리는 글로벌 기업과의 협력 관계에서 나온다. 평택에너지서비스(주)는 제너럴 일렉트릭(GE International Inc.)과 발전소 설비에 대한 운영관리 및 가스터빈 유지보수계약을 맺고 있다. 안전 분야에서 선진적인 시스템을 갖추고 있는

GE를 협력사로 돕으로써 여러 우수한 점을 벤치마킹하고 있는 것이다. 평택에너지서비스(주)가 운영하고 있는 작업안전허가 전담 시스템이 그 대표적인 예다.

평택에너지서비스(주)는 작업안전허가를 전담하는 인력을 배치해 허가서 발행에 많은 공을 들이고 있다. 이는 일선 현장에서 안전관리자가 허가서를 내주는 것과 차별화 된다. 이곳의 전담 인력은 작업 전 유해물질의 유출 여부를 파악해 안전한 작업이 이뤄질 수 있도록 한다. 보다 전문적인 식견을 통해 위험 업무를 빈틈없이 필터링하는 것이다. 실제로 작업안전허가서는 상당히 세부적인 내용을 포함하고 있어 허가서만 제대로 지켜도 사고를 미연에 방지할 수 있다는 말이 나올 정도다.

### 안전혁신은 경영 마인드에서부터

회사를 바꾸는 것은 경영자다. 한 나라의 대통령이 국정 운영의 키를 쥐고 있듯이 기업의 변화도 경영진에서부터 시작된다. 이 때문에 그는 경영진의 안전에 대한 마인드 변화도 제고할 필요가 있다고 보고 있다. 안전을 단지 비용이 들어가는 생산성 없는 업무정도로 취급해서는 안전한 환경이 조성될 수 없다는 것이다.

이 과장은 안전경영 마인드 제고를 위해 당장 경영진의 변화를 촉구하기보다 전 직원이 안전업무를 경험하도록 할 것을 제안했다. 생산, 회계, 총무 등 전 부서의 직원들이 순환해서 경험하도록 하자는 것이다.

안전업무 경험이 단순히 연수 수준의 교육을 말하는 것이 아니다. 이 과장은 “직원들이 안전 업무를 파악하고 느끼기 위해서는 최소한 3개월이 필요하다”며 “최소한 패트롤이라도 경험해야 한다”고 말했다. 그는 직원들이 안전업무를 경험하게 되면 훗날 다른 부서에서 근무하더라도 항상 안전에 대한 경각심을 가질 수 있을 것이라며 이 같은 생각의 배경을 설명했다. 더구나 이들이 훗날 경영계 일선에서 활약하게 되면 그때는 자연스럽게 안전경영이 실천될 수 있다. 당장은 변화가 힘들어도 제대로 된 안전경영과 문화가 창달 되도록 하는 그의 바람이 실현되기를 기대해 본다. ☺