

# 건강진단에 대한 관점을 사후관리 중심으로 바꿀 때가 왔다

글/ 강충원 직업환경의학과의 전문의  
일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사회



28년 만에 이뤄진 산업안전보건법의 전면개정에는 하위법령을 만드는 고용노동부뿐 아니라, 기업, 노동조합, 필자를 비롯하여 실무를 담당하는 전문가와 안전보건관리자들에게 적잖은 도전과 긴장을 준다. 법안 외에도 기술, 공학, 의학 등 전문 지식의 변화에도 대응해야 하기 때문에 각 분야의 전문가들이 제도개선에 참여하고 있다. 보건 분야의 개정에서 필자가 느끼는

가장 중요한 변화 중 하나는 건강진단을 바라보는 시각이 변화하는 것이다. 과거에는 건강진단 실시 여부를 중요하게 다뤘다면, 앞으로는 이 건강진단 결과를 활용하여 실제로 건강을 유지 및 보호하여 산업재해와 업무상질병을 예방하는 등 근로자의 건강증진이 이뤄지는지가 더 중요해질 것이다. 이러한 흐름에 맞춰 사업장에서 사후관리 중심으로 건강진단을 활용할

수 있는 몇 가지 방안을 소개하고자 한다.

## 01 건강검진과 건강진단의 차이 인식해야

우선, 관리자와 노동자들이 건강진단의 의미를 잘 이해해야 한다. 건강검진과 건강진단은 혼용해서 사용되는데, 검진은 검사나 진찰을 받는 행위가 중심이라면, 건강진단은 예방,

치료 등의 관리목적을 가진 평가과정으로 이해하면 좋을 것이다. 사업주가 법에 따라 근로자의 생명과 건강의 책임자로서 수행하는 건강진단은 보건관리, 좁게는 사후관리가 목적인 행위이다. 근로자 건강진단은 의료기관에서 수행하는 의료행위이지만, 사후관리는 개인의 건강상태를 개선하기 위한 상담, 추적검사, 전문기관 의뢰와 치료, 근로 제한, 산재신청 등 매우 다양하게 이뤄진다. 또한 개인뿐 아니라 사업장 전체나 건강 취약군을 보호하기 위한 작업장 환경개선, 화학 물질의 교체, 보호구 지급과 착용 교육, 고대근무 일정 조정 등까지 포괄한다. 무분별한 추가검사보다는 건강진단 결과에 대해서 법적 양식인 사후관리소견서 외에 사업장의 건강수준변화, 작업 환경 개선 등 사후관리에 대한 종합적인 의견과 개선방안을 요청하는 것도 좋다. 필자도 소견서에 담을 수 없는 검토사항이 있는 경우, 예를 들면, 뇌심혈관계질환 발병의 위험이 높아서 사업장 전반의 고대근무 일정의 변경이나, 생식 독성물질을 다루는 경우 가임기 여성 등이 주의해야 할 내용 등을 별도의 사후관리의견서의 형태로 제공하기도 한다. 고비용과 노력, 시간을 들여 실시한 건강진단인 만큼 사후관리를 위해 적극적으로 활용하는 것이 바람직하다.

## 02 건강진단에도 우선순위 결정이 필요

두 번째로 특수건강진단의 사전조사 단계에서 관리자, 작업환경측정기관, 보건관리전문기관, 건강진단기관 등과 충분히 소통하길 권한다. 건강진단은 주기에 따라 보통 1년에 한 번씩 실시하게 되는데, 앞서 언급한 것처럼 건강진단이라는 평가를 통해 사업장 보건관리가 이뤄지기 때문에 중요한 문제와 우선순위를 사전에 결정하고, 건강진단을 준비하는 것이 좋다. 1년 동안 가장 관리가 어려웠던 부분, 예를 들면 보건관리가 어려웠던 근로자나 부서에 대해서 상담이 추가로 필요한 경우를 미리 선정해서 심층상담이나 추가검사, 사업장 순회 등을 권할 수 있다. 작업환경의 변화나 근로자들이 평소에 호소했던 불편

감이나 증상 등에 대해서는 사전조사단계에서 진단항목을 추가하면 검진 시행 중에 대상이 추가되어 혼란을 겪는 것을 방지할 수 있다. 하청업체인 경우 원청에서 관리하는 MSDS나 특별관리 물질 등에 대한 정보, 작업환경측정결과 등의 정보도 특수건강진단기관에 숨김없이 제공해야 대상 항목과 대상 근로자의 누락 없이 특수건강진단을 시행할 수 있다. 원청에서 영업기밀 등을 이유로 정보제공을 기피하는 경우가 간혹 있지만, 산안법에 따른 안전보건조치를 위해 정보제공의 의무를 지키도록 안내해야 한다. 천식이나 피부 질환 등이 발생한 경우 수시건강진단을 실시해야 하지만, 정기적인 특수건강진단 시에 미리 증상 발생에 대한 내용이 파악되면 이에 대한 평가도 함께 실시할 수 있다. 물론 수시라는 말처럼, 증상 호소자의 상태에 따라 즉시 평가와 관리가 필요하다면 바로 수시건강진단을 실시해야 한다. 필자는 기내 미화노동자들이 기내 소독제와 살충제로 인해서 호흡곤란과 두통 등이 집단으로 발생했던 사례에 대하여 임시건강진단을 한 적이 있다. 현재 정신건강, 농약, 특수건강진단 비대상인 화학물질에 대해서는 특수건강진단을 실시하지 않고 있으나, 건강문제가 의심된다면 고용노동부의 임시건강진단명령이 없더라도 사업주 부담 원칙을 지키는 범위에서 건강진단을 의뢰할 수 있다.

## 03 업무환경과 유해요인만으로 판단하면 안돼

세 번째로 건강진단의 현행 판정 구분은 업무 관련 질환, 일반 질환, 야간근무에 따라 요관찰자를 C1, C2, CN으로 유소견자를 D1, D2, DN으로 구분하여 관리하고 있으나, 근로자의 건강을 관리하기 위해서는 구분하지 않길 권한다. 건강진단에서 업무관련성을 중요하게 생각할 수 있으나, 건강관리의 개념으로는 일반질환도 중요하다. 술을 많이 마시거나 B형간염으로 간질환이 악화되더라도 간독성이 있는 유기용제를 다루는 작업을 하는 경우라면 기존의 질병을 악화시킬 수 있기 때문에 C2, D2등의 일반질환

으로 구분하더라도 사후관리가 중요해진다. 아토피, 천식, 호흡기 질환 등 개인적인 요인에 의해서 발생한 질병도 업무환경과 유해요인에 따라서 충분히 악화 가능성이 있기 때문에 단순히 업무로 인한 발병 여부로만 사후관리를 해서는 안된다. 유소견자와 업무관련성이 명확한 C1, D1은 당연히 관리되어야 하지만, 일반질환에 대해서도 마찬가지로 관심을 가지고 관리해야 한다. 덧붙이자면, 건강진단 판정과정에서 업무 또는 개인적 소인이 혼재되어 명확하게 구분하기 힘든 경우가 훨씬 많다는 것을 기억하기 바란다.

## 04 건강진단 통한 사후관리에 적극 나서야

마지막으로, 앞으로 사업장에서 업무적합성 평가를 위한 사업장의 관리체계, 의뢰체계가 준비되어야 한다. 현재 사문화되어 있어서 의무는 아니지만, 사업장의 건강문제를 지속적으로 관리할 수 있는 직업환경의학과 의사나 건강진단 의사, 학식과 경험이 풍부한 의사를 통한 관리체계를 두는 것은 분명 중요하다.

고가의 검사를 많이 한다고 사업장이 건강해지는 것이 아니라, 중요하고 시급한 문제를 확인하고 개선 가능하도록 사후관리를 이끌어 가는 것이 중요하다. 또 건강진단과 사후관리에 각 개인의 건강 문제와 사업장의 문제가 드러나고 개선될 수 있는 충분한 시간과 노력이 들어가고 있는지 돌아볼 필요가 있다.

사후관리를 위한 건강진단이라는 작은 변화들을 통해 더욱 안전하고 건강한 일터를 만들어 갈 수 있기를 바란다.

