

## 코로나19 대유행 시기

## 숨은 영웅이자 ————— 희생자인 보건관리자



**이복임**

울산대학교 교수  
직업건강협회 부회장

지난 2년 반 동안 건설 현장, 전자업체, 의료기관, 은행, 콜센터, 마트, 방문판매 업체, 자동차 제조 공장, 물류센터 등 다양한 직장에서 코로나19 집단감염이 발생했다. 그 결과, 생산라인 정지와 업무 중지 및 직장폐쇄로 이어졌다. 이러한 경험은 직장 내 감염병 예방관리가 생산성 유지를 위한 기초적이고 필수적인 조건임을 확인하는 계기가 됐다. 직장인들은 대부분 좁은 공간에 밀집해서 일하고 많은 시간을 일터에서 보내기에 감염에 취약할 수밖에 없다. 이들의 감염은 생산성에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 가족과 고객, 같은 건물 내에 있는 또 다른 직장인들에게 전파될 수 있으므로 철저하게 관리되어야 한다.

코로나19가 대유행하는 동안 직장 내 감염병 예방관리를 위해 누구보다 바쁜 시간을 보낸 이들은 보건관리자다. 사스, 메르스 그리고 코로나19와 같은 감염병이 유행할 때마다 보건관리자는 사업장 방역의 핵심 주체로서 역할을 해오고 있다. 검진키트와 방역물품 준비, 해외 출장자 관리, 증상자 관리, 사업장 내 역학조사 등 산업안전보건법상 보건관리자의 직무로 언급되지 않은 일들을 마땅히 여기며 기꺼이 수행하고 있다. 추가적인 업무는 물론 사업장의 예상치 못한 상황 변화에



# 덕분에  
# 의료진 \_ 덕분에  
# 감사합니다 \_ 덕분에

대응해야 하기에 업무 부담이 크다. 사회적 거리두기가 완화되고 있는 현시점에도 이러한 상황은 지속되고 있다. 팬데믹 상황이 종료되더라도 직장 내 감염병 예방 관리는 보건관리자의 일상 업무로 자리매김할 것으로 짐작된다.

검진키트와 방역물품 준비, 해외 출장자 관리, 증상자 관리, 사업장 내 역학조사 등 산업안전보건법상 보건관리자의 직무로 언급되지 않은 일들을 마땅히 여기며 기꺼이 수행하고 있다.

감염 위험을 감수하고 국민의 생명을 지키기 위해 애쓰는 보건의료기관 의료인의 희생과 헌신에 대한 감사는 '덕분에 챌린지'라는 국민적 캠페인으로 이어졌다. 더불어 보건복지부는 감염병 관리와 관련해 수당과 관리료를 인상 지급하는 등의 지원책을 시행했다. 그러나 직장인 감염예방관리의 주역인 보건관리자의 공로와 노력에 대해서는 무관심한 편이다. 심지어 보건관리자는 감염 위험이 높지 않다고 판단해 코로나19 백신 우선 접종 대상에서 제외하기도 했다. 우리 사회는 직장 내 코로나19 방역을 위해 최일선에서 활약하고 있는 보건관리자에 대해 알맞은 보상과 지원을 하고 있는지 성찰해야 한다.

우리나라 30대 건설업체의 안전·보건관리자 중 62%가 비정규직이라는 점이 지난해 국정감사에서 지적됐다. 그보다 앞서 한 전문가는 직장에 선임된 보건관리자의 90% 이상이 계약직이며, 일부 보건관리자는 주 2, 3일만 근무하는 조건으로 계약을 유지한다고 본 협회지의 기고문을 통해 밝혔다. 보건관리자의 처우와 근무



보건관리자 제도의 본 취지를 살리고  
보건관리자를 활용한 정부 정책 추진을 위해서는  
최소한 근로자 1,000명당 1명의 보건관리자가  
선임되도록 기준을 재정비해야 한다.

여건에 대한 대표성 있는 자료가 부재한 현실 속에서 여러 조각난 정보를 종합해 봤을 때, 보건관리자가 처한 현실은 전문가라는 타이틀에 걸맞지 않아 보인다. 보건관리자의 고용불안과 열악한 근무 여건은 직장 내 보건 문제를 파악해 사업주에게 개선방안을 제시하는 고유의 업무 수행을 소극적으로 만들고, 소속감 부족과 잦은 이직으로 표출된다. 이는 결국 직장 내 보건관리 부실로 인한 근로자 건강 수준 하락으로 이어질 수 있다.

신종감염병의 대유행으로 직장 내 감염병 예방관리의 중요성에 대한 노사 의식 수준이 높아진 만큼, 감염병 예방관리의 주역인 보건관리자의 역할에 맞는 근무조건과 처우가 마련돼야 한다. 보건관리자는 정부 사업과 정책을 사업주와 근로자에게 효과적으로 전달할 수 있는 중개자다. 정부는 정책과 사업이 현장 구석구석으로 퍼져나가도록 하는 일에 보건관리자를 활용할 수 있다. 이를 위해서는 보건관리자의 채용현황과 근무 여건에 관한 정확한 조사, 문제점 진단이 우선돼야 한다. 또한 안정적인 근무 여건에서 독립적인 전문가로서 역할을 수행하도록 보건관리자의 정규직화에 힘써야 한다. 보건관리자의 고용안정을 위해서는 사업주의 인식 개선을 위한 홍보와 고용에 대한 비용지원 등의 유인책을 마련해야 할 것이다.

보건관리자의 선임 기준도 현실화할 필요가 있다. 산업안전보건법상 보건관리자를 선임해야 하는 직장 규모와 선임해야 하는 보건관리자 수에 대한 기준이 1997년 개정된 이후 제자리다. 20년 넘게 유지된 기준은 최근의 직업 건강 환경 변화와 사회적 요구에 부응하지 못한다는 지적이 많다. 일례로 현행법은 의료업의

경우 상시근로자 수가 5,000명 미만인 경우 1명 이상의 보건관리자를 선임하도록 한다. 1명 '이상'이기에 문제없는 기준이라고 볼 수도 있겠으나 실제 직장에서 '이상'의 기준을 따르는 경우는 적다. 직장에서는 '이상' 보다 '1명'이라는 기준이 더 중요하기 때문이다. 5,000명 미만의 근로자를 단 1명의 보건관리자가 담당하다 보면 근로자의 건강관리에 대한 깊이 있는 고민보다는 주어진 현안 처리에만 급급하게 된다. 보건관리자 제도의 본 취지를 살리고 보건관리자를 활용한 정부 정책 추진을 위해서는 최소한 근로자 1,000명당 1명의 보건관리자가 선임되도록 기준을 재정비해야 한다.

보건관리자는 생산성과 거리가 먼 인력 또는 없어도 되지만 법 때문에 갖춰야 할 인력이라는 인식이 있다. 코로나19 대유행으로 직장 내 감염병 예방관리의 중요성이 높아지고 있는 지금이 이러한 인식에 대항할 기회일지 모른다. 보건관리자에 대한 기존의 편견을 넘어, 고용을 안정화하고 사업장 규모별 채용인원 수를 현실화할 수 있는 최상의 시기일 수 있다. 보건관리자의 열악한 처우와 근무조건은 반드시 개선되어야 한다. 보건관리자가 보다 안정적인 환경에서 보건관리를 수행할 때 근로자의 생명과 건강도 지킬 수 있다. 🍵

