

MEDICAL RIGHT

ISSUE PAPER

TALK

김미영

매일노동뉴스 기자



특수고용직 건강진단, ‘시혜’에서 ‘권리’로

정부와 국회가 ‘권리 밖 노동자’를 제도권으로 끌어들이기 위한 패키지 입법에 속도를 내고 있다. 지난 20일 고용노동부는 일하는 사람 기본법 제정과 노동자 추정제 도입을 뼈대로 한 「근로기준법」 개정안을 5월 1일 입법을 목표로 추진한다고 밝혔다. 고용형태와 계약방식에 관계없이 ‘모든 일하는 사람’을 보호해 노동권 사각지대를 해소하겠다는 취지다. 다음날인 21일 국회 공청회에서도 일하는 사람 기본법의 취지 자체에는 대체로 공감대가 형성됐다. 다만 노동계와 전문가들이 한목소리로 지적한 문제가 있다. 기본법은 선언적 권리장전에 가까워 실효성이 약할 수밖에 없고, 결국 「산업안전보건법」·「근로기준법」·사회보험 관련 법령 등 후속 개별법 개정이 없으면 ‘반쪽’으로 남는다는 것이다.

● “일하는 사람” 선언과 남겨진 공백

괜한 우려는 아니다. 우리는 이미 2018년 「산업안전보건법」 전부 개정 당시 같은 경험을 했다. 당시 태안화력발전소 비정규직 고 김용균 씨의 사망으로 촉발된 「산업안전보건법」 전부 개정안에는 상징적인 변화가 담겼다. 법 제1조에 ‘노무를 제공하는 사람’의 안전과 보건을 유지·증진하는 것을 목적으로 한다고 명시해, 법 적용 대상을 「근로기준법」상 근로자에서 노무제공자로 확대했다.

하지만 이를 뒷받침할 만한 구체적인 조문 개정은 극히 일부에 그쳤다. 77·78조에서 특수고용직 노동자에 대한 사업주·플랫폼 업체의 최소한의 안전보건 조치 의무를 규정했을 뿐이다. 「근로기준법」상 노동자에게는 「산업안전보건법」 전부가 적용되지만, 특수고용직에게는 일부 안전·보건조치만 제한적으로 적용된다.

● 건강진단 사각지대에 놓인 특수고용직

특수고용직 건강진단 역시 그 공백 중 하나다. 현행 「산업안전보건법」은 사업주에게 일반건강진단(제129조)과 특수건강진단(제130조) 실시 의무를 부과하지만, 특수고용직은 적용 대상이 아니다. ‘노무를 제공하는 사람’이라는 표현이 법 목적에 들어왔다고 해도, 건강진단이라는 핵심 예방 장치는 여전히 ‘근로자’를 기준으로 설계돼 있는 셈이다.

정부가 손을 놓고 있었던 것은 아니다. 안전보건공단 ‘직종별 건강진단 비용지원’ 사업처럼 특수고용직을 대상으로 뇌·심혈관계, 호흡기계, 근골격계 질환 검진을 지원하는 정책이 운영되고 있다. 그러나 이것은 어디까지나 지원사업이다. 의무가 아니고, 신청 주체도 대개 노무를 제공받는 사업자(플랫폼·원청·대리점 등)에 묶여 있다. 노동자의 입장에서 제도 접근 자체가 어렵고, 생계 때문에 검진 시간을 확보하기도 힘들다. 게다가 검진 결과가 계약 해지나 일감 배제로 이어질 수 있다는 두려움이 상존한다. 이 상태에서는 “검진을 받으라”는 권고가 ‘받지 않게 만드는 구조’에 쉽게 진다.

● 건강진단을 ‘권리’로 만드는 조건

일하는사람기본법 공청회에서 ‘후속입법’을 강조한 이유도 결국 여기에 있다. 기본법이 ‘안전하고 건강하게 일할 권리’를 적시하더라도, 「산업안전보건법」이 바뀌지 않으면 현장에서는 아무것도 강제되지 않는다. 산업보건은 특히 그렇다. 건강진단은 단순한 서비스가 아니라 예방체계의 출발점이다. 검진→고위험군 선별→사후관리(치료·상담·업무조정)→작업조건 개선으로 이어지는 연결고리가 있어야 한다. 지금은 그 첫 단추부터 특수고용직에게 느슨하다.

입법 공백을 사법부는 해석으로 메우고 있다. 직장 내 괴롭힘을 호소하며 스스로 목숨을 끊었던 골프장 캐디 사건에서 대법원은 재해자가 특수고용직이지만, 「산업안전보건법」을 근거로 사업주의 보호 의무를 물을 수 있음을 확인했다. 특수고용직의 안전·건강 문제가 ‘개인사업자니까 개인 책임’으로 끝날 수 없다는 인식을 분명히 한 판결이다. 괴롭힘 같은 정신적 손상이지 「산업안전보건법」의 보호 필요성이 확인되는 시점에, 산업

안전보건 예방체계의 기초가 되는 건강진단은 여전히 법정 의무 밖에 남아 있다.

● 지원사업으로는 건강을 지킬 수 없다

특수고용직 건강진단을 ‘시혜’에서 ‘권리’로 전환하려면 어떻게 해야 할까. 먼저 특수고용직 건강진단을 「산업안전보건법」상 의무로 단계적으로 편입해야 한다. 전직종 일괄 적용이 어렵다면, 장시간·야간노동과 이동·반복 작업 등 위험이 명확한 직종부터 시작해 의무화를 확대하는 방식이 가능하다. 비용은 개인에게 전가할 문제가 아니다. 위험을 만들어내는 사업 구조(플랫폼·원청·대리점)와 국가 지원이 결합돼야 한다.

검진에서 그쳐서는 안 된다. ‘사후관리’를 법과 제도로 묶어야 한다. 공청회에서 반복적으로 나온 지적처럼 권리 조항이 ‘노력’에 머무르면 실효성이 떨어진다. 고위험군에 대한 추가검사, 치료·상담 연계, 휴식·업무조정, 대체인력 지원이 뒤따르지 않으면 건강진단은 숫자만 남는 행정이 된다. 아울러 검진 결과를 이유로 한 불이익을 강하게 차단해야 한다. “건강정보가 블랙리스트로 악용될 수 있다”는 우려가 사라지지 않으면, 특수고용직은 검진을 피하게 된다. 불이익 금지와 제재 수단은 기본법이 아니라 개별법, 특히 「산업안전보건법」·「근로기준법」 체계에서 구체화돼야 한다.

일하는사람기본법을 두고 현장에서는 “시작일 뿐”이라는 말이 나온다. 선언만으로는 혈압이 내려가지 않고, 과로로 굳어진 몸은 ‘권리장전’으로 회복되지 않는다. ☹