

# 중대재해처벌법이 있어야 할 소소한 주관적 이유

이이령 회원, 직업환경의학과 전문의

기업들은 중대재해처벌법(이하 “중처법”) 때문에 “규제”만 많아져서 기업 하기 힘든데, 산재 건수는 별로 줄지 않아 불필요하다고 아우성칩니다. 저는 직업환경의학과 전문의로서 주로 특수건강진단을 하고 있습니다. 중처법이 저에게는 미약하게나마 당당하게 일할 수 있는 계기가 되고 있는데, 제가 일하며 느끼는 소소한 감상을 이야기해 보려 합니다.

## 여전히 상당히 숨겨지고 있을 급성 중독 직업병

저는 중처법 하면 1년 전 있었던 한 대기업 공장의 황화수소 중독 사건이 먼저 생각납니다. 공장에 직접 출장을 나가 특수건강진단 문진을 하던 중 한 50대 노동자가 최근 경험을 얘기했습니다. 협력업체 직원 2명을 데리고, 아파트 10여 층 높이에 올라가서 설비 점검을 하고 있는데, 갑자기 계란 썩은 냄새가 나서 고개를 돌리는 것과 동시에 의식을 잃었다는 겁니다. 정신을 차려보니 협력업체 직원이 누워있는 본인을 흔들어 깨우고 있었습니다. 이후 사내 구급차를 탔는데 자기만 태우길래 본인이 협력업체 직원 2명도 데리고 가야 한다고, 겨우 태워 같이 협력병원에 갔습니다.

그런데 협력병원에서는 간단한 검사 몇 가지 하고 별문제 없다는 듯이 얘기했다고 하네요. 스스로 근로복지공단 병원에 가서 추가 검사도 하고, 그 병원에서 일하는 지인이 산재 신청 하라고 하는 얘기도 들었다고 합니다. 하지만 과거 공장 내 황화수소 중독사고가 몇 차례 있었지만 (특히 협력업체 직원들은 종종) 조용히 지나갔었고, 본인도 현재 특별한 후유증은 없으니 회사 내 입장 등을 고려해 산재 신청은 안 했다고 합니다.

과거 황화수소 배출 조작이 드러났던 공장이기도 하고, 해당 노동자는 황화수소 노출이 가능한 부서에서, 단시간 고강도 노출도 가능한 업무를 수행했습니다. 황화수소는 고농도

급성 노출로 의식소실 후 깨어난 뒤 지연형 합병증도 가능하고, 관련한 노동자 진술은 아주 구체적이고 명확하였습니다. 다만, 현재 특수건강진단 구조상 기업이 철저히 갑인 현실을 고려하면 객관적 근거가 확실하지 않은 상황에서 대기업을 곤란하게 하는 것은, 제가 전문의라고 해도 매우 어려운 일입니다.

하지만 저는 같이 일하는 동료 전문의들과 상의 후 회사 보건관리자 면담, 현장 조사 등을 통해 상황을 확인하기로 했습니다. 회사는 실신은 확인된 바 없고, 황화수소 급성 중독은 보통 사망하거나 심한 후유증이 생길 텐데 이 노동자는 멀쩡하니 황화수소 노출도 아니라는 입장이었습니다. 그래도 다행히 현장 방문, 현장 팀장 면담 등의 조사는 진행하게 해줬습니다. 이후 보건관리자에게 전화로 몇 차례 상황을 이해시켜 줬습니다만, 결국 객관적 근거도 없는데 어떻게 직업병이냐며 항의 및 압박도 받았고, 불법인데도 제가 작성한 문진 차트를 보여달라고도 했습니다.

솔직히 지금도 저의 원칙적인 판단은 황화수소 급성 노출로 인한 실신이 의심되므로 일단 직업병 의심(D1)을 판정하고, 외상후스트레스장애가 우려되니 부서 변경을 권고하며, 자세한 것은 근로복지공단이 직업병 조사를 하도록 하는 것입니다. 하지만 저는 노동자 및 회사와 여러 차례 소통 후 노동자/회사/저/제 병원의 입장을 모두 고려해 황화수소 노출 주의(C1) 및 폐 등의 합병증 추적관찰을 권고했습니다! 그런데도 제가 다시 특수건강진단 하러 그 공장에 갔을 때, 회사의 안전보건부서 팀장은 저에게 직접 와서 항의하기도 했습니다. 그나마 다행히 올해도 그 공장과 재계약해서 건강진단을 하고 있고, 저도 잘리지 않고 일하고 있으니, 동종 업계 중에서 몹시 나쁜 회사는 아니라고 해야 할까요?

동일 유해 요인으로 급성중독이 1년 이내에 3명 이상 발생하면 중처법 대상입니다. 이 회사에서 몇 달 전에 황화수소 중독으로 2명이 의식을 잃고 대학병원 입원 치료했다고 들었습니다. 제가 본 노동자 1명까지 포함한다면 제가 알고 있는 것만으로도 1년 이내에 황화수소 급성 중독이 3명이네요. 다만, 제가 황화수소 중독 D1이 아닌, 주의 C1으로 판정한 덕분인지 이 회사가 중처법 대상이 됐다는 소식은 못 들었습니다. 더구나 위 노동자와 같이 있던 협력업체 직원 2명은 어떻게 되었는지 소식을 모릅니다. 대기업에서 중독 사고에 대한 대응마저 이렇게 미온적인데, 중처법조차 없다면 어떻게 될지는 안 봐도 훤히 합니다. 중처법이 없었다면 제가 이 사건에서 뭔가 조치를 취할 용기를 내지 못했을 것이고, 회사에서도 제가 조사를 하지 못하게 했을 수도 있겠네요.


## **직업환경의학과 의사로 느끼는 중대재해처벌법 시행의 소소한 변화**

그 외에도 제가 느끼는 소소한 변화는 더 있습니다. 일단 작업 현장 확인이 꼭 필요

하다고 생각해서 현장 조사를 요청하거나, 회사나 회사 보건관리자들을 번거롭게 하는 의학적 조치를 내리는 게 전보다 확실히 수월해졌습니다. 중처법 핑계가 있으니까요. 특수건강진단에서 소극적으로 몇 가지 유해인자만 했던 회사들도 기존보다는 적극적으로 하는 것 같습니다. 물론 노동자 건강 예방에 현재의 특수건강진단이 아쉬움이 크긴 하지만, 그래도 기본적인 산업안전보건 제도를 지키는 것에 중처법이 긍정적 영향을 준다고 생각합니다.

소음이 현저한 빵 공장의 청력 장애인도 생각합니다. 어차피 소음에 노출될 거면 나빠질 청력이 없는 청력장애인이 노출되는 것이 낫지 않냐는 현장 팀장이 있었음에도, 저와 회사 보건관리자가 합심해서 청력장애인의 작업 전환을 시킨 사례에도 중처법이 긍정적 영향을 줬다고 생각합니다.

저는 또 대형 병원과 공공기관의 산업보건의에도 위촉되어 있는데, 중처법 때문에 부랴부랴 위촉된 것 같습니다. 물론 그 조직 소속도 아닌 제가 가끔 가서 혼수 두고 건강상담하는 것이라 별 영향을 주긴 어렵습니다. 그래도 회사 내에 힘이 없는 보건관리자 혼자 끙끙대며 1인 3역 하고 있는데, 제가 일부 도와서 필요한 개선을 하는 등의 소소한 역할을 하는 것도 중처법의 긍정적 영향입니다.

위에 두서없이 여러 얘기를 적었습니다만, 저 개인적으로는 중처법이 있어 제가 더 당당하게 의학적 소견을 얘기할 수 있다는 것이 좋습니다. 앞으로 노동환경이 더 좋아져서, 저 같은 특수건강진단을 주로 하는 전문의는 쓸데없는 걱정 없이 제 역할만 열심히 잘하게 되는 환경이 되면 좋겠습니다. 



▲ 중대재해처벌법이 있어 특수건강진단을 하는 제가 더 당당하게 의학적 소견을 얘기할 수 있습니다. 사진 : 이이령