

오늘 마음 건강 날씨는?

이 승 렬*

고(故) 오요안나 씨 얘기로 글을 시작하고자 한다. 고인은 문화방송(MBC) 기상 캐스터로 지난 2024년 9월 15일 극단적 선택을 하였다. 유족은 그해 12월 직장 내 괴롭힘 피해가 있었음을 알렸으며, 이어 2025년 1월 27일, 고인의 유서가 발견되었다. 고인의 휴대전화에 원고지 17장 분량에 해당하는 총 2,750자의 유서가 있었다고 한다. 유서에는 다른 기상 캐스터가 오보를 내었음에도 이를 고인에게 뒤집어씌웠다는 얘기, 그리고 ‘가르쳐야 한다’는 이유로 퇴근 이후에도 회사로 호출하였다는 등의 내용이 있었다.

고용노동부는 2월 11일 특별근로감독에 들어갔으며, 이 결과를 5월 19일에 발표하였다. “고인은 2021년 입사 후 선배들로부터 업무상 수시로 지도·조언을 받아왔으나 단순히 지도·조언의 차원을 넘어 사회 통념에 비추어 업무상 필요성이 인정되기 어려운 행위가 반복”(※문화방송 특별근로감독 결과 발표, 고용노동부, 2025. 5. 19.)되었음이 밝혀졌다. 하지만, “근로기준법상 근로자로 인정하기 어려워 같은법 제76조의2에 따른 「직장 내 괴롭힘」 규정이 적용되지 않는다고 판단했다”는 것이 특별근로감독 결과이다.

이 사건이 우리에게 말해주는 것은 무엇일까? 고인의 근로자성 판단은 이번 호 특집의 주제가 아니므로 넘어가기로 한다. 그렇지만 고용노동부의 감독 결과를 받아들여 고인이 프리랜서라 하더라도 이들 또한 ‘직장 내 괴롭힘’에 노출되고 있으며, 이로부터 보호할 장치가 전혀 제도적으로 마련되어 있지 못함을 알게 된다. 양승엽 연구위원의 글이 이를 다루고 있다. 만일 감독 결과에 이의를 제기하는 유족 측의 의견을 받아들여 고인이 프리랜서가 아니라 근로기준법상의 ‘근로자’라 한다면, 문제는 마찬가지로 심각하다. 김수경 연구위원의 글에서 알 수 있듯이 우리도 근로자의 정신건강을 보호할 장치를 마련하고 있음에도 고인에게 전혀 도움이 되지 못하였기 때문이다.

한국이 OECD 회원국 가운데 자살률 1위라는 불명예를 안고 있음은 잘 알려진 사실이다. 우리의 일터도 이 안타까운 일에서 벗어나지 못한다. 기본소득당 용혜인 의원실에 따르면, 최근 5년

* 한국노동연구원 선임연구위원(yeesy@kli.re.kr).

간(2019~2023년) 연평균 89건의 자살 산재 신청이 근로복지공단에 접수되었다고 한다. 용혜인 의원실은 이 통계에서 적지 않은 누락이 있을 것으로 보고, 2019~2023년 경찰의 변사 사건 처리 결과를 확인하였다. 이에 따르면, '직장 또는 업무상의 문제'로 인한 자살은 연평균 477명이었다고 한다. 김위상 국민의힘 의원실의 2월 12일 발표도 참고할 만하다. 김위상 의원실이 근로복지공단에서 받은 자료에 따르면, 근로복지공단이 산업재해로 승인한 정신 질병은 2016년 69건에서 2024년 471건으로 6.8배 증가하였다. 신청 건수도 167건에서 810건으로 5배 가까이 늘어난 결과를 보였다. 이처럼 감정노동, 작업장의 위험, 장시간 노동 등의 근로환경이 정신건강에 좋지 않은 영향을 미치고 있음을 홍정림 연구위원은 통계 분석으로 경고한다. 그리고 이 경고에 강모열 교수는 대안을 제시한다. 근로자 각자가 정기적 검진, 스트레스 관리, 건강한 생활습관 유지 등의 노력이 필요함은 강조되어야 할 사실이지만, 이에 못지않게 관리자 역할 강화, 정신보건관리 기능 강화, 고위험 근로자 관리 등의 사업주 역할이 결합되어야만 한다는 것이다.

다시 고 오요안나 씨 얘기로 돌아가자. 고인은 유서에서 "사는 게 너무 피곤하다. 내가 사랑하는 일을 마음껏 사랑만 할 수 없는 게 싫다"라고 말하였다. 이 글에서 갈등, 고립, 배제 등의 사회적 위협(social threat)으로부터 고인을 방어해 줄 수 있는 수용, 소속감, 포용 등의 사회적 안전(social safety)이 작동하지 않았음을 알게 된다. 이 사회적 안전망을 어떻게 갖추어야 할 것인지 논의하는 장으로서 이 특집의 의의가 있다고 하겠다. **KL**