

표지면지

산재보험 60주년 국회 토론회

- 주 제 : 산재 노동자 권리 보장을 위한 산재보험 개선 과제
- 일 시 : 2024년 7월 2일(화) 14시:00~17:00
- 장 소 : 국회의원회관 제8간담회의실
- 주 관 : 국회의원 더불어민주당 이학영, 김주영, 김태선, 박해철, 박홍배, 이용우
진보당 정혜경
- 공동주최 : ○ **윤석열정부의 산재보험제도개악대응함께**
(사)김용균재단, 건강한노동세상, 노동건강연대, 마창거제산재추방운동연합,
반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 충남노동
건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소
○ **전국민주노동조합총연맹**

※ 사회 : 이은주 마창거제산재추방운동연합 활동가

구 분	내 용
사전행사	인사말
현장 증언	현장 증언 : 김채삼 노동안전보건부장 (금속노조 현대중공업사내하청지회)
발제	- 발제1 : 노동자가 본 산재보험 실태와 개선 과제: 2024년 실태조사 결과 발표 최민 상임활동가 (한국노동안전보건연구소) - 발제2 : 노동자 권리 보장을 위한 산재보험 과제 현미향 사무국장 (울산산재추방운동연합)·이종란 활동가 (반올림)
토론	- 토론1 : 권동희 노무사 (산재보험 전문) - 토론2 : 고용노동부 산재보상정책과 - 토론3 : 근로복지공단 산재보상국 - 토론4 : 최명선 실장 (민주노총 노동안전보건실)
마무리	폐회

목차

| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

현장 증언

- 현장 증언 1
김채삼 노동안전보건부장 (금속노조 현대중공업사내하청지회)

발제

- 1. 노동자가 본 산재보험 실태와 개선 과제: 2024년 실태조사 결과 발표 7
최민 상임활동가 (한국노동안전보건연구소)
- 2. 노동자 권리 보장을 위한 산재보험 과제 27
현미향 사무국장 (울산산재추방운동연합)·이종란 활동가 (반올림)

토론

- 1. 토론문 65
권동희 노무사 (산재보험 전문)
- 2. 토론문 71
고용노동부 산재보상정책과
- 3. 토론문 75
근로복지공단 산재보상국
- 4. 토론문 79
최명선 실장 (민주노총 노동안전보건실)

인사말



전국민주노동조합총연맹 위원장 양경수

산재보험 개악 중단하고, 노동자 권리 보장되는 산재보험으로

먼저 화성 아리셀 사업장에서 최악의 화학사고, 최대의 이주노동자 집단산재참사로 유명을 달리하신 노동자의 명복을 빕니다. 유가족들께 깊은 위로의 말씀을 드리고, 부상자들의 쾌유를 기원합니다.

산재보험 60주년을 맞아 <산재 노동자 권리 보장을 위한 산재보험 개선 과제 토론회>를 공동 주최해 주신 연대단체 동지들, 국회의원 여러분께 감사드립니다. 무엇보다 설문조사에 참여해주신 2천 8백여명의 조합원, 노동자 분들과 발제 및 토론을 준비하신 모든 분들의 노고에 감사드립니다.

산재보험 60년! 제도의 발전과 노고도 있었지만 노동자에게 산재보험 60년은 고통과 절망이 반복되는 시간이었습니다. 고용구조의 파편화를 따라잡지 못해 수많은 노동자의 산업재해가 지속 방치되고 있습니다. 사업주의 압박과 길고도 복잡한 산재 처리 절차, 부당한 불승인 남발로 고통받고 있습니다. 높디높은 문턱을 넘어 산재로 인정되어도 치료비 개인 부담에 고통받고, 제대로 치료가 끝나지 않았는데도 치료 종결을 해야 합니다. 가장 암담한 것은 치

료가 끝나도 아무것도 달라지지 않은 현장으로 돌아가야 하고, 그나마 대부분은 일하던 현장으로 돌아갈 수 없다는 것입니다.

사람 나이 60세를 이순(耳順)이라고 합니다. 인생에 경륜이 쌓이고 사려와 판단이 성숙하여 남의 말을 받아들이는 나이라고 합니다. 그러나, 현재 윤석열 정부의 산재보험 정책은 노동자와 시민들의 의견에 대해 받아 들이기는 커녕 귀틀막, 불통으로 일관하고 있습니다. 오히려, <산재 카르텔>을 운운하며 산재 노동자를 ‘돈이나 타 먹으려고 허위 조작을 일삼는 집단’으로 취급하고 모욕했습니다. 수개월에 걸쳐 진행된 이른바 <특정감사>는 결국 보수언론의 선정적 보도가 ‘아니면 말고’식의 무책임한 침소봉대였다는 것을 확인했을 뿐입니다. 그러나, 노동부의 산재보험 개악 추진은 여전히 현재 진행형입니다.

산재보험은 이제 다시 초심으로 돌아가 제도 발전에 더욱 매진해야 합니다. 산재 노동자의 재해를 신속하고 충분하게 치료, 보상, 재활할 수 있는 명실상부한 사회안전망으로서의 역할을 해야 합니다. 산재보험의 앞으로의 60년은 ‘일하는 모든 노동자의 산재보험’ ‘공정하고 신속하게 처리되는 산재보험’ ‘제대로 충분히 치료받고, 현장에 복귀하도록 지원하는 산재보험’ ‘산재 노동자의 권리가 보장되는 산재보험’이 되어야 합니다. 민주노총은 산재보험 개악 중단과 산재 노동자의 권리 보장을 위해 더욱 앞장서 싸우겠습니다.

인사말



국회부의장·더불어민주당 국회의원(경기 군포시) **이학영**

안녕하십니까 국회 부의장 이학영입니다.

산재노동자의 권리보장을 위한 토론회가 열린 것을 환영합니다.

토론회를 개최해주신 더불어민주당 김주영, 김태선, 박해철, 박홍배, 이용우 의원님과 진보당 정혜경 의원님께 감사드립니다. 아울러 윤석열 정부의 산재보험제도개악대응함께와 사단법인 김용균재단, 건강한노동세상, 노동건강연대, 마창거제산재추방운동연합, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소 그리고 민주노총에 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

산업재해보상보험법이 시행된 지 어느덧 60년이라는 시간이 흘렀습니다. 산재보험 제도는 그동안 위험한 산업현장에서 일하는 노동자들을 보호하기 위해 변화를 거듭해왔습니다. 그러나 여전히 모든 노동자를 충분하게 보호하지는 못하고 있습니다.

특히 윤석열 정권이 집권한 이후 요양기간 단축, 승인범위 축소 등 개악을 통해 그동안 노동자를 보호를 위해 발전해온 산재보험의 근간이 흔들리고 있습니다.

우리 헌법 제34조는 ‘모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.’라고 명시하고 있습니다. 그러나 현실에서는 노동자들이 어떠한 인과로 인해 직업병을 얻게 되었는지 제대로 알지 못해 산재 신청조차 제대로 못하는 상황이 빈번합니다. 이는 일터에서 질병을 얻었음에도 그 입증 책임이 오롯이 노동자에게 있기 때문입니다.

근골격계질환과 뇌심질환 등 업무상 질병은 판정결과가 나오기까지 수년이 걸리며, 이로 인해 노동자들은 치료비와 생계비 걱정 때문에 불안해하고 있습니다.

모든 노동자들이 치료와 생계비 걱정 없도록 현행 산재보험 제도는 반드시 개선되어야 합니다. 산재 신청의 간소화, 입증 책임의 전화, ‘선 보상 후 정산’제도 등 노동자들이 안심하고 일할 수 있는 방안이 마련되어야 합니다.

이번 토론회를 통해 산재보험 제도의 문제점을 면밀히 살펴보고, 60년이라는 역사를 쌓아온 산업재해보상보험법이 모든 노동자의 권리를 보장할 수 있도록 제도개선에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

인사말



더불어민주당 국회의원(김포시갑)·환경노동위원회 간사 **김주영**

안녕하십니까?

더불어민주당 환경노동위원회 간사 김주영(김포시갑)입니다.

〈산재노동자 권리 보장을 위한 산재보험 개선과제 토론회〉 개최를 진심으로 축하합니다.

오늘 이 토론회를 공동주최해 주신 선배, 동료 의원님, 전국민주노동조합총연맹, (사)김용균재단, 건강한노동세상, 노동건강연대, 한국노동안전보건연구소, 마창거제산재추방운동연합, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 충남노동건강인권센터 새움터 관계자 여러분들께 감사드립니다. 귀한 시간을 내어 사회, 현장증언, 발제, 토론을 맡아주신 여러분께도 감사의 마음을 전합니다.

한국노총에 따르면 2023년 업무상 재해 산재신청 건수는 16만 2,974건으로, 2022년 15만 862건 대비 1만 2,085건 증가로 최근 5년간 산재신청 건수는 약 30% 이상 증가했습니다.

이렇게 산재신청 건수는 매년 증가하고 있으나, 업무상 재해를 입은 노동자가 산재승인을 받기까지 긴 기다림과 경제적, 신체적 고통을 받고 있는 상황은 여전히 변하지 않고 있습니다.

또한, 윤석열 정부는 산재 노동자에 대해 ‘산재 카르텔’이라는 근거 없는 프레임을 씌워 권리 보장을 축소하려고 합니다. 정부의 개악으로부터 산재보험법을 지켜내고 일하는 사람의 권리 보장에 필요한 대책을 마련하는 제도개선등을 이뤄내야 합니다. 또한 목적에 맞게 시행될 수 있도록 해야 합니다.

이에 저는 이번 22대 국회 제1호 법안으로 ‘일하는 사람의 보편적 권리보호를 위한’ 「일하는 사람 기본법」을 발의하였고, 또한 지난 6월 24일 ‘미보험 급여 수급원의 상속 근거와 당사자의 현장 조사 참여를 규정’하는 내용의 「산업재해보상보험법 개정안」을 발의했습니다.

이번 토론회를 통해 산재보험의 문제점을 파악하고, 개선방안을 모색해 노동자들이 안전하고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 만들겠습니다.

앞으로도 국회에서 산재노동자의 권익향상과 든든한 버팀목이 될 수 있는 입법으로 뒷받침하겠습니다.

감사합니다.

인사말



더불어민주당 국회의원(울산 동구) 김태선

노동자의 도시 울산 동구 김태선입니다.

올해는 산재보험 60주년을 맞이하는 뜻깊은 해입니다. 산재보험은 우리나라 최초의 사회보험으로, 일하다 겪게되는 재해로부터 노동자를 지키는데 힘이 되어 왔습니다.

우리 헌법 제34조는 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다”고 선언하고 있습니다. 산재보험의 발전과정은 이에 근거한 국민 기본권과 인권 신장의 역사이기도 했습니다.

그러나 여전히 해야 할 일이 많습니다. 그동안 산재보험 적용 범위를 확대하고 점진적인 개선이 이뤄졌지만, 여전히 보장의 사각지대가 존재하고 장벽은 높아 보입니다. 산재보험으로 재해보장을 받는 비임금근로자가 10% 수준에 그치는 현실이 이를 증명하고 있습니다.

기술이 발전하고 산업구조가 재편되면서 다양한 형태의 일자리들이 생겨나고 있지만, 현행법에서 포용하지 못하는 특수고용·플랫폼 종사자 등 비임금노동자들은 산재보험에서도 외면받고 엄연한 차별이 존재합니다. 전형적인 고용형태를 벗어난 더 다양한 일자리들이 증가

할 미래를 고려하면 산재보험 보장 역시 보편적인 사회보장제도로서 변화를 모색해야 할 때입니다.

일하는 모든 사람들의 권리를 보호하고 차별 없는 일터를 만들기 위해 ‘노란봉투법’을 발의해 입법 과정에 있습니다. 노동자의 인권 신장을 향한 노력은 노란봉투법에서 시작하지만, 노동자 누구나 보편적으로 누려야 할 기본 권리로서 산재보험 역시 더 폭넓은 보장을 위해 심도 있게 다뤄져야 할 때입니다.

지난해 3월 14일 한겨레신문은 최근 5년 동안 111명의 노동자가 질병으로 산업재해를 신청한 뒤 근무 환경과 질병의 인과관계를 밝히는 역학조사 중 사망. 그 숫자는 매년 늘어 2022년에는 2주에 1.2명꼴로 기다림에 지쳐 세상을 등졌다고 보도했습니다.

노동 환경이 그 사회의 인권 인식을 보여주는 바로미터입니다.

산재보험 보장 확대를 포함한 우리 사회의 노동환경과 노동자 인권에 대한 깊은 논의가 이뤄지기를 기대합니다.

(사)김용균재단, 건강한노동세상, 노동건강연대, 마창거제산재추방운동연합, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소 여러분과 함께 하겠습니다.

공동 주최해주신 김주영, 박해철, 박홍배, 이용우, 이학영, 정혜경 의원님께 감사드립니다.

인사말



더불어민주당 국회의원(안산시 병) 박해철

안녕하십니까.

국회 환경노동위원회에서 활동하고 있는 더불어민주당 국회의원 박해철입니다.

「산재 노동자 권리보장을 위한 산재보험 개선과제」국회 토론회에 함께하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

먼저 토론회 공동주최를 맡아주신 더불어민주당 김주영, 김태선, 박홍배, 이용우, 이학영 의원님 의원님, 진보당 정혜경 의원님, 그리고 ‘윤석열 정부의 산재보험제도 개악 대응 함께’에 함께하시는 단체들에게 감사의 인사를 드립니다.

또 발제를 맡아주신 최민 한국노동안전보건연구소 활동가님과 현미향, 이종란님께도 고개 숙여 감사드립니다.

지난 60년 동안 산재보험 제도는 산업재해로 인한 피해를 최소화하고, 근로자들의 안전과 건강을 보호하는 사회적 안전장치 역할을 수행해 왔습니다. 또한 지속적으로 산재보험의 실효성을 높이고 피해자들에게 보다 적절한 보상을 제공하기 위한 노력들이 이루어져 왔습니다.

하지만 4차산업혁명을 맞이하여 일하는 방식과 노동형태 변화, 그리고 다양화된 업무상 질병의 대한 판정기준 부적절 문제, 판정 장기화 등과 같은 문제점들이 지속적으로 제기되고 있습니다.

이번 국회 토론회를 계기로 현재 운영되고 있는 업무상 질병 판정시스템의 비일관성 판정 기준의 문제점을 확인하고, 의학적 인과관계에 치중한 부당한 판정기준에 대한 개선방안을 논의해야 합니다.

나아가 다양한 노동형태로 인해 발생하는 업무상 질병에 대한 폭넓은 보호제도의 필요성을 확인하고, 산재보험이 보다 강화된 보장체계를 구축할 수 있도록 관련 제도를 모색하겠습니다.

또한 낮은 가입률로 사실상 산재보험 사각지대에 속해있는 영세 자영업자와 농·어업인의 안전과 건강을 보호할 수 있도록 보다 강화된 보험제도를 마련해야 합니다.

산재보험이 일하는 모든 사람들을 보호할 수 있는 사회안전망으로서 발전할 수 있도록, 환경노동위원회에서 제 역할을 다하겠습니다. 오늘 세미나에서 모인 의견을 바탕으로 '일하는 모든 사람의 건강보호'를 위한 제도개선에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

인사말



더불어민주당 국회의원 박홍배

안녕하십니까

국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 박홍배 국회의원입니다.

오늘 토론회를 주관해주시고 산재보험 제도 개선에 앞장서주시는 ‘윤석열 정부의 산재보험 제도 개악 대응 함께’, ‘전국민주노동조합총연맹’ 관계자분 그리고 여러 공동주최 의원님들께 감사드립니다.

재해로부터 노동자를 지켜온 산재보험이 어느덧 60주년을 맞이했습니다. 그동안 우리 사회와 노동환경도 빠르게 변화했습니다. 이에 맞춰 산재보험을 특수고용직 노동자에게 확대 적용하는 등 제도적 발전이 있었습니다.

그러나 여전히 가야 할 길은 남아있습니다. 산재보험 임의 신청주의로 인한 높은 산재 은폐율, 산재 인정에 관한 고시 및 지침의 일방적 제정 등 여러 문제점이 제기되고 있습니다.

우리나라 산재보험은 임의 신청주의를 따르고 있습니다. 따라서 노동자가 신청하지 않으면 산재판정을 받을 수 없으며 증명 책임 또한 노동자가 부담하고 있습니다. 그 결과로 한국

노동연구원에 따르면 2021년 한국의 산재 은폐율이 66.6%라고 합니다. 산재 피해노동자가 알아서 증명해서 신청하라는 식의 제도는 반드시 개선되어야 합니다.

또, 산재 인정에 대한 고용노동부의 고시, 공단의 지침은 일방적으로 제정되어 운영됩니다. 절차적 정당성이 결여된 지침은 노동자의 생각을 반영하기 어렵습니다. 따라서 다양한 이해관계자들이 함께 고민하여 결정해야 합니다.

저는 2020년 더불어민주당 최고위원 당시 일하는 모든 사람이 산재로부터 보호받을 수 있도록 전 국민 산재보험 제도를 조속히 추진해야 한다고 주장했습니다. 이후 산재보험의 안전망은 넓어지고 있지만, 제도의 근본적인 문제는 여전히 남아있습니다.

이번 토론회는 산재보험을 평가하고 개선할 점을 찾을 기회입니다. 산재보험이 그동안 제 역할을 다하고 있는지, 현장과 괴리는 없는지 앞으로 어떻게 나아가야 할지 함께 머리를 맞대어 논의합시다.

22대 국회 환경노동위원으로서 산재보험을 점검하고 미비한 부분이 있다면 제도적으로 보완할 수 있도록 노력하겠습니다. 또, 노동자와 그의 삶을 보장할 수 있는 사회 안전망을 구축해 나가겠습니다.

감사합니다.

인사말



더불어민주당 국회의원(인천 서구을) **이용우**

안녕하십니까? 국회 환노위 소속, 더불어민주당 인천 서구을 국회의원 이용우입니다.

오늘 토론회를 마련해주신 "윤석열정부의 산재보험제도개악대응함께" 김용균재단과 민주노총, 그리고 공동주최를 맡아주신 선배·동료 국회의원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

사회를 맡아주신 이은주 활동가님, 발제자로 나서주신 최민 활동가님과 현미향 사무국장님, 이종란 활동가님, 그리고 권동희 노무사님을 비롯한 네 분의 토론자님들께도 특별한 감사의 말씀을 드립니다.

산재보험이 시행 60주년을 맞았습니다. 그동안 우리 산재보험은 산업재해를 당한 노동자에게 재해보상을 제공하는 중요한 역할을 맡아 왔습니다.

그런데 산재보험이 갈 길은 아직도 멎습니다. 과거 업무상질병판정위원회에서 오랜 기간 활동해온 제가 지켜본 우리나라 산재 처리 과정에는 아직 부족한 점이 많습니다. 과연 적절한 재해보상이 이루어지고 있는지, 미비한 지점이 있다면 그 원인은 무엇인지, 60주년을 맞아 짚고 넘어가야 할 시점이 왔습니다.

피해노동자가 판정결과를 기다리다 사망하는 경우도 있을 정도로 길디긴 처리 기간은 물론이고, 증명책임 부분도 노동자에게 일방적으로 불리한 경우가 많습니다.

이제 산재보험이 제자리를 찾아갈 수 있도록 합시다. 선보장 제도 도입·증명책임 전환/분담 등, 산재보험의 문제들을 어떻게 해결할 수 있을지 오늘 토론을 통해 다양한 방안이 도출될 수 있기를 기대합니다. 저도 공장에서 비정규직 노동자로 일해본 경험이 있기 때문에 산재보험의 중요성을 누구보다 잘 알고 있습니다. 산재보험이 실효성 있게 운영되어야 산업현장에서 노동자들이 안심하고 일할 수 있습니다.

산업현장 노동자 출신으로서, 국회 환노위원으로서, 동시에 법조인으로서, 오늘 논의 결과를 바탕으로 저도 국회에서 산재보험 개선을 위해 힘껏 노력해나가겠습니다.

감사합니다.

인사말



진보당 국회의원 정혜경

오늘 국회토론회에 참석해주신 모든 분들께 감사의 인사를 드립니다.

비정규직 국회의원 정혜경입니다.

사회를 맡아주신 이은주 마창거제산재추방운동연합 활동가님, 발제를 맡아주신 최민 한국 노동안전보건연구소 활동가님, 이종란 반올림 활동가님, 현미향 울산산재추방운동연합 사무국장님께 감사의 말씀을 전합니다. 활동가 분들이 정말 현장에서 늘 고생이 많으십니다. 여러분의 노고에 존경의 인사를 드립니다.

오늘 김주영의원님을 비롯한 더불어민주당 의원님들도 많이 관심을 가져주셔서 정말 감사합니다.

최민 활동가님의 발제문을 보면서 산재처리 기간이 너무 길다는 것을 알았고, 설문조사에서 드러난 노동자의 요구, 산재 인정 기준 확대나 모든 노동자에게 보험을 적용하는 문제, 산재 보상 범위 확대 등의 필요성을 확인했습니다. 특히, 현장에서 산재를 은폐하려는 문제 또한 심각하다는 것을 다시 한번 상기하게 되었습니다. 이러한 문제들을 의정활동 과정에서 바로잡을 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

혹시 또 모르는 일이나 의견을 구할 일이 있으면 언제든지 연락드리겠다는 말씀도 드립니다.

지난주 산재 사고가 잦았습니다.

전주 제지공장에서는 19세 청년이 현장에서 쓰러졌고, 배터리 공장에서 다수의 외국인 노동자가 사망하는 사건도 있었습니다. 이러한 사건들은 위험의 외주화와 함께, 산재가 사회적 약자에게 집중된다는 것을 보여줍니다. 우리가 산재사고에 관심을 가져야 할 이유중 하나입니다.

산재를 당한 것도 서러운데, 보험 혜택까지 제대로 누리지 못하는 상황은 절대로 있어서는 안 됩니다. 오늘 토론회의 결과를 토대로 의정활동에 반영하여 산재 노동자들의 권리 보장과 산재보험 제도의 개선을 위해 함께 해주신 의원님들과 최선을 다하겠습니다는 말씀을 드립니다.

노동자들이 더욱 안전하고 공정한 환경에서 일할 수 있도록, 또한 산재를 당한 노동자들이 신속하고 공정한 보상을 받을 수 있도록 노력하겠습니다. 여러분의 소중한 의견을 적극 수렴하여 정책에 반영하겠습니다.

다시 한번, 오늘 이 자리에 함께 해주신 모든 분들께 감사드리며, 앞으로도 지속적인 관심과 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.



| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

현장 증언

현장 증언

김채삼 노동안전보건부장 (금속노조 현대중공업사내하청지회)



현장 증언

금속노조 현대중공업사내하청지회 노동안전보건부장 김채삼

반갑습니다. 저는 울산에 있는 현대중공업 사내하청업체에서 파워그라인더 일을 하는 노동자이자 현대중공업지부 사내하청지회에서 노안부장을 맡고 있는 김채삼입니다. 오늘 제가 국회에서 귀하신 분들 앞에서 현장 발언을 하게 되어서 영광이기도 하지만 무척 떨리기도 합니다.

저는 조선소에서 20년 동안 파워그라인더 일을 했습니다. 파워그라인더 작업을 하는 저희 같은 노동자들을 파워공이라고 부릅니다. 조선소에서 일반 그라인더 작업자들은 사상공이라 부르고 주로 철판 용접 부위를 그라인더로 갈아냅니다. 반면에 파워공은 도장작업이 된 블록의 용접 부위를 그라인더로 갈아내기 때문에 파워그라인더 작업을 하면 금속 분진 뿐만 아니라 페인트 분진도 많이 날립니다. 그라인더 작업을 하고 나서 분진을 치우는 작업도 저희의 주요한 업무 중 하나이고 그래서 저희를 소지공이라고도 부릅니다.

그라인더작업을 할 때 다양한 장소에서 안 좋은 자세도 오래 취하게 되고, 그라인더와 디스크도 종류 별로 들고 다녀야 하고 그라인더에 에어를 공급하는 에어헤더와 에어호스도 들고 다닙니다. 에어헤더는 무게 10kg 정도이고, 에어호스는 굵기에 따라 다르지만 1롤의 무게가 가벼운 것은 10kg에서 무거운 것은 50kg 까지 나갑니다. 호스와 공구통을 어깨에 메



고 그라인더 작업을 하다보면 어깨, 손목, 팔꿈치, 허리까지 안 아픈 곳이 없었습니다.

그래도 참으면서 20년 동안 일을 해왔는데 2022년 12월 어느 날 일을 하고 있는데 갑자기 왼쪽 어깨에 극심한 통증과 함께 팔이 들어지지 않았습니다. 12월 22일 MRI 촬영을 통해 왼쪽 어깨 회전근개 파열 등 4개 상병을 진단받고 2023년 1월 9일 회사에 휴직계를 제출하고 산재 절차에 들어갔습니다.

가능하면 수술보다는 약물로서 치료를 하고 싶었지만 회전근개가 끊어지면 자연 치료가 되지 않는다는 사실을 알고 하루라도 빨리 치료를 해야 한다는 생각에 산재 승인도 받지 않고 2023년 1월18일 왼쪽 어깨 수술을 했습니다.

산재 승인이 나지 않은 상태에서 수술을 하다보니 치료비는 물론 당장 생활비조차 제대로 해결이 되지 않아서 대출을 받아서 생활을 할 수 밖에 없었습니다. 병원에 입원을 했을 때와 퇴원 후에 물리치료를 받으면서 많은 분들과 얘기를 나누었습니다. 대부분 분들이 저와 비슷한 처지에 있다는 사실에 현장에 복귀하면 노동안전 분야에서 일을 해 봐야겠다는 생각으로 틈틈이 노안업무를 배워가며 나름 경험을 쌓은 게 노안부장을 맡게 된 이유이기도 합니다.

1월 18일 왼쪽 어깨 수술 후 치료를 받던 중 5월 24일 산재가 승인됐습니다. 원래 오른쪽 어깨가 먼저 아팠는데 왼쪽 어깨 통증이 심해서 왼쪽 어깨부터 수술하게 됐던 것이라 오른쪽 어깨도 MRI 촬영을 해서 회전근개 파열 진단을 받아 왼쪽 어깨 수술 후 5개월만인 6월 29일 오른쪽 어깨 수술도 하게 되었습니다. 왼쪽 어깨가 충분히 나은 후에 오른쪽 어깨 수술을 받고 싶었는데 산재 기간을 연장하려면 연달아 수술해야 한다는 얘기를 듣고 산재 치료 기간을 충분히 보장해 주지 않는 근로복지공단의 행태에 화가 났습니다. 그래도 이후에는 충분히 치료 할 시간을 주겠지라는 기대를 하며 치료를 받았습니다.

그리고 12월 15일 오른쪽 손목에 손목터널 증후군으로 마지막으로 수술을 받고 산재치료를 이어갔습니다. 손목 산재승인은 해를 넘겨 2024년 2월 29일에 받았습니다. 승인 후 기간 연장 신청을 했는데 3월 31일까지 고작 한 달 연장을 받았습니다. 더 기가 막힌 것은 병원에서도 더 이상 연장 신청을 할 수 없다는 얘기를 했습니다. 비로소 현 정부가 얘기하는 산재카르텔을 척결하겠다는 얘기가 이런 것이었구나 하고 알 수 있었습니다. 강제 치료종결이었습니다.

주변 지인들의 얘기를 들으니 저와 비슷하게 겪고 있는 분들이 많다는 사실에 놀라지 않을 수가 없었습니다. 한분은 다리를 절뚝거리는데도 치료기간이 3월10일에서 3월29일까지로 19일 연장되고 종결된다는 통보를 받았고, 다른 한분은 손가락이 제대로 굽혀지지 않는데도 치료기간이 3월13일에서 3월29일까지로 16일 연장되고 종결된다는 통보 받았습니다. 저 또한 오른쪽 어깨가 제대로 움직여지지 않는데도 치료기간이 2월 29일에서 3월 31일로 1달 연장되는데 그쳤습니다. 민주노총지역본부와 울산산재추방운동연합 그리고 노동조합과 함께 근로복지공단에 항의방문을 한 후에야 2개월이 연장돼 5월말까지 치료를 받을 수 있었습니다. 5월 말 산재 기간이 끝나 6월 3일자로 현장에 복귀 후 지금까지 일을 하고 있습니다. 아직도 일을 하면서 어깨와 팔을 사용할 때마다 통증이 계속됩니다.

오늘 이 자리에 참석하신 분들께 마지막으로 하고 싶은 얘기가 있습니다. 병원의 의사들이 제대로 된 소견을 내지 못하고 근로복지공단의 눈치를 보고 있다는 사실과 그리고 근로복지공단이 정부의 눈치를 보며 직언을 하지 못한다면 그 피해는 누구에게로 돌아가겠습니까?

근로복지공단이 흑자를 보았다는 얘기는 반대로 노동자에게 쓰여져야 할 돈이 제대로 지출이 되지 않았다는 얘기가 아닙니까? 고용노동부와 근로복지공단이 진심으로 노동자를 위하는 제대로 된 소임을 다하기를 바라며 저의 현장 발언을 마치겠습니다.

끝까지 경청해 주셔서 감사합니다.



| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

발제 1

노동자가 본 산재보험 실태와 개선 과제: 2024년 실태조사 결과 발표

최민 상임활동가 (한국노동안전보건연구소)



1. 조사의 배경

지난 2023년 10월 26일, 국회 환경노동위원회 국정감사에서 이주환 국민의힘 의원이 ‘산재 카르텔’ 이슈를 쏘아올렸다. 산재 노동자를 위해 도입된 ‘추정의 원칙’과 ‘산재환자 전용 특별수가’ 등이 ‘나일롱 환자’와 ‘부정수급자’를 증가시켜서 산재 기금은 부실해지고공단 직영 산재병원만 흑자를 남기고 있다는 주장이었다. 여당 의원의 말 한마디에서 시작된 ‘산재 카르텔’은 고용노동부 장관과 대통령실에 의해, 기정사실로 받아 들여지고, 경총은 “묻지마식 보상으로 산재보험제도 근간이 흔들린다”라며 ‘산재보험 업무상 질병 제도운영 개선 건의서’를 제출했다.

하지만 모두 확인한 것처럼 산재 카르텔을 척결해야 한다며 시작한 특정감사에서 산재 카르텔은 확인되지 않았다. 확인된 것은 이전부터 문제였던 일부 노무법인의 자격증 불법 대여, 과도한 영업 행위뿐이었다. 산재 보험급여를 노리고 ‘도덕적 해이’를 저지르는 나일롱 환자들에 대한 증거도 없었다. 오히려 업무상 질병을 산재로 처리하는 기간이 늘어나고 있다는 문제점이 명확히 드러났다. 2017년 평균 149.2일이 소요되던 처리 기간은 2023년에 214.5일로 늘어났다. 역학조사의 경우, 2017년에는 178.4일이 걸렸지만 2023년에는 634.6일이 소요됐다. 이러한 현실에도 불구하고 2024년 2월, 노동부는 산재보험 특정감사 결과로 ‘부정수급 만연, 추정의 원칙 관련 법적 근거 미비, 소음성난청에 대한 불합리한 보상, 표준요양기간 부재로 치료종결일 기준 부재 등의 미흡 사항이 확인’되었다고 밝혔다. 특정감사가 결과를 정해두고 시행되었다고 해석할 수밖에 없는 이유다.

현장에서 일하다 아픈 노동자를 만나고, 조직하고, 함께 해 온 사람들에게 이는 단순히 정부의 헛발질로 치부하고 지나칠 수 없는 일이다. 하지만 정부는 지난 수십여년간, 여러 차례 산재 노동자의 치료 받을 권리를 제한하려는 시도를 해 왔다. 산재보험 적용 대상과 업무상 질병 포괄 범위를 확대하는 긍정적인 변화 속에서도 동시에 ‘산재 환자의 적정요양기간’ 운운하며 치료 제한, ‘산재 노동자 부정수급’ 운운하며 모욕과 비난, 불승인 남발과 처리 지연 등으로 치료 받을 권리를 제한하고 아픈 노동자를 위축시켰다. 그 결과가 ‘은폐되는 산업재해가 2/3에 이른다’는 연구 결과들이다.

정부의 산재 카르텔 운운이 다시 한 번 산재보험 개악과 치료받을 권리 제한으로 이어지지 않도록 해야 한다는 마음으로 노동조합과 노동안전보건단체들이 모여 「윤석열정부 산재보험제도 개악 대응 함께」((사)김용균재단, 건강한노동세상, 금속노조법률원, 노동건강연대, 마창

거제산재추방운동연합, 민주노총법률원, 민주노총경남본부, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 전국금속노동조합, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소)를 구성하였다. 「윤석열정부 산재보험 제도 개악 대응 함께」는 「윤석열정부 산재보험 특정감사 결과보고서 비판과 해설」 자료집을 공동으로 발간하고, 노동자들이 현장에서 느끼는 산재보험의 실태와 개선과제를 확인하고자 설문조사를 진행했다. 설문조사는 2024년 3월 27일부터 5월 16일까지 온라인, 오프라인 설문을 동시에 진행했고, 전국에서 총 2,845명이 참여했다.

2. 조사 결과¹⁾

1) 설문 참여자 기본 정보

설문 참여자의 기본 정보는 다음과 같다.

〈표 1〉 설문 참여자 기본 정보

		빈도	퍼센트	비고
사업장이 속한 지역	경남	1461	51.4	
	울산	643	22.6	
	경기	125	4.4	
	대구, 경북	82	2.9	
	서울	27	0.9	
	광주, 전남, 전북	94	3.3	
	대전충남충북세종	171	6.0	
	인천	210	7.4	
	부산	25	.9	
	기타	6	.2	제주 1, 전국에 흩어져 있음 1, 강원 2, 지곡, 광주/청주에 있음.
사업장 규모	50인 미만	458	16.1	
	50인 이상~300인 미만	944	33.2	
	300인 이상	1443	50.7	
노조 가입 여부	예	2692	94.6	
	아니오	153	5.4	

1) 각 설문 문항별 응답자 수를 기준으로 집계하였다. 예를 들어 근무하는 사업장 규모는 2845명 모두가 응답했지만, 사업장이 있는 지역은 1명이 답하지 않아 총 2,844명의 답변을 분석했다.

「윤석열정부 산재보험 제도 개악 대응 함께」 활동을 함께 하는 단체들이 있는 지역인 경남, 울산, 인천, 충청 지역에서 참여가 많았다. 사업장 규모로는 300인 이상 큰 규모 사업장이 많았다. 2022년 「사업체노동실태현황」(고용노동부) 기준 50인 미만 사업장 종사자 수가 전체 종사자의 61%, 50~300인 미만이 21%, 300인 이상 사업장 종사자 수가 전체 종사자의 17%를 차지했던 것과 비교하면 차이가 뚜렷하다.

노동조합 중심으로 조사하다 보니, 노조 가입자가 대부분이었다는 점도 중요한 특징이다. 고용노동부가 2024년 1월 발표한 「2022년 전국 노동조합 조직현황」에 따르면 2022년 노동조합 조직률은 13.1% 였던 것과 비교하면 차이가 확연하다.

규모가 큰 사업장, 노동조합에 가입되어 있는 응답자가 많기 때문에, 안전보건문제 인지도, 산업재해 신청율, 산재보상 이외의 보상(공상 처리 등) 등 다양한 측면에서 노동자 일반의 상황과 다를 수 있다는 점은 고려해야 한다. 일반적인 노동자들의 상황은 이보다 열악하거나 불리할 가능성이 높다.

〈표 2〉 사업장 규모에 따른 노동조합 가입률

		노조가입	미가입	
50인 미만	빈도	411	47	458
	50인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	89.7%	10.3%	100.0%
50~300인 미만	빈도	891	53	944
	50~300인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	94.4%	5.6%	100.0%
300인 이상	빈도	1390	53	1443
	300인 이상 사업장 종사자 중 퍼센트	96.3%	3.7%	100.0%
계		2692	153	2845
		94.6%	5.4%	100.0%

전체적으로 노조 가입률이 매우 높았기 때문에 큰 차이는 없었지만, 규모가 클수록 노조 가입 비율이 높은 것으로 나타났다. 「2022년 전국 노동조합 조직현황」에서도 300명 이상 사업장은 36.9%, 100~299명 5.7%, 100명 미만 1.4%의 조직률이 나타났다. 소규모 사업장일수록 노동조합 가입률이 매우 낮은 것이다. 이와 비교한다면 이번 설문조사에서는 오히려 소규모 사업장에서 노조 가입자가 매우 과대대표된 것으로 보인다.

2) 산재보험 운영에 대한 평가

‘귀하는 산재보험이 산재 노동자들을 위해 잘 운영되고 있다고 생각하십니까?’라는 질문에 대해 그렇다, 아니다, 잘 모르겠다라는 응답이 1/3씩 유사하게 나타났다. 아니라는 응답이 35.6%로 약간 높았으나 현재 제도 자체에 대해서는 부정적인 의견이 다수를 차지하지는 않는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 산재보험 운영 평가

	빈도	퍼센트
그렇다	913	32.1
아니다	1014	35.6
잘 모르겠다	918	32.3
전체	2845	100.0

이에 대한 응답을 사업장 규모와 노동조합 가입 여부에 따라 나눠보았다. 노조에 가입한 노동자들이 산재보험에 대한 문제의식이 더 높을 수 있다는 예상과 달리, 노조 미가입 응답자에서 현재 산재보험에 대한 부정적인 평가가 훨씬 많았다. 노조 미가입자는 응답자 수가 많지는 않았지만, 응답자의 절반 이상이 현재 산재보험이 산재 노동자들을 위해 잘 운영되지 않는다고 응답했다. 사업장 규모에 따라서는 50인 미만 소규모 사업장에서 잘 모르겠다는 응답이 40% 가까이 나타났고, 긍정적인 답변이 가장 낮게 나타났다. 소규모사업장, 노동조합이 없는 사업장 노동자들이 산재보험에서 더 부정적인 경험을 많이 하고 있을 가능성이 있다.

〈표 4〉 노조 가입 여부와 사업장 규모에 따른 산재보험 운영 평가

			산재보험이 산재 노동자들을 위해 잘 운영된다			전체
			그렇다	아니다	잘 모르겠다.	
사업장 규모	50인 미만	빈도	123	156	179	458
		50인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	26.9%	34.1%	39.1%	100.0%
	50~300인 미만	빈도	351	289	304	944
		50~300인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	37.2%	30.6%	32.2%	100.0%

			산재보험이 산재 노동자들을 위해 잘 운영된다			전체
			그렇다	아니다	잘 모르겠다.	
	300인 이상	빈도	439	569	435	1443
		300인 이상 사업장 종사자 중 퍼센트	30.4%	39.4%	30.1%	100.0%
노조 가입 여부	노조가입	빈도	887	931	874	2692
		노조가입자 중 퍼센트	32.9%	34.6%	32.5%	100.0%
	미가입	빈도	26	83	44	153
		노조 미가입 자 중 퍼센트	17.0%	54.2%	28.8%	100.0%
계			913	1014	918	2845
			32.1%	35.6%	32.3%	100.0%

산재보험이 노동자들을 위해 잘 운영되지 못한다고 응답한 1,014명에게 그 이유를 물었다. 복수 응답이 가능하여 총 답변 수는 1,882 건이었다.

〈표 5〉 산재보험이 잘 운영되지 않는다고 생각한 이유

	빈도	%
산재 신청이 어렵고 복잡해서	502	26.7
산재 결정 기간이 오래 걸려서	508	27.0
산재 불승인되는 경우가 많아서	563	29.9
산재 치료 기간이 짧아서	183	9.7
산재 보상이 적어서	126	6.7
	1882	100

산재 불승인되는 경우가 많아서라는 답변이 30%를 차지했고, 산재 결정 기간이 오래 걸리거나(27%), 산재 신청이 어렵고 복잡하다는 답변(26.7%)도 유사한 빈도로 나타났다. 여전히 특히 질병의 경우 산재로 승인되기 어렵다/ 결정까지 오래 걸린다는 경험과 인식이 강하다는 것을 알 수 있다. 산재 ‘신청’ 자체가 어렵고 복잡하다는 답변도 많이 나타났다. 규모나 노동조합 여부에 따라 의미 있는 차이가 발견되지는 않았으나, 노동조합에 가입되지 않았다는 응답자 중에는 ‘산재 신청이 어렵고 복잡해서’라는 응답이 가장 많았다.(45건, 29.6%)

산재카드를 운용하며 산재보험에 대한 접근을 더 어렵게 할 때가 아니다. 근로복지공단과 고용노동부는 신청을 더 간소하게 하고, 산재는 어렵다는 인식을 불식시키고, 판정에 걸리는 기간을 줄이기 위해 노력하고, 이런 변화를 노동자들에게 부지런히 알려야 한다.

3) 산재 카르텔, 나일롱 환자 주장에 대한 평가

‘최근 윤석열 정부가 산재노동자들에 대해 ‘산재 카르텔’, ‘나일롱 환자’라고 주장하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 대해 응답자의 절대 다수인 83%가 ‘산재 노동자들을 비난하며 보호와 권리를 축소하려는 의도’라고 답했다. 현재 산재 제도에 대해 부정적인 답변이 1/3 수준이었던 것과 비교해보았을 때, 현재의 산재 제도에 문제의식이 있는 노동자들은 물론이고, 지금의 산재 제도에 대해 판단을 보류하거나, 긍정적으로 판단하는 노동자들조차 현 정부의 정책에 대해 부정적으로 평가하고 있음을 뚜렷하게 보여준다.

〈표 6〉 산재 카르텔, 나일롱 환자 주장에 대한 평가

	빈도	퍼센트
산재노동자들을 비난하며 보호와 권리를 축소하려는 의도이다.	2364	83.1
근로복지공단 및 산재보험 운영을 위해 필요한 조치이다.	196	6.9
잘 모르겠다.	285	10.0
전체	2845	100.0

주관식 답변 중 관련된 내용을 일부 싣는다.

〈표 7〉 산재보험 개악 시도 관련 의견

산재보험과 근로복지공단은 산업재해자를 위한 것인데 정치적으로 많이 치우친다고 판단된다. 최근 몇몇 산재환자가 불법을 저질러 처벌을 받았다 이후 모든 산재환자들이 제대로 치료를 못하고 종결되거나 치료기간단축 격고 있으며 혹은 산재승인을 못받는 경우가 더 심해지고 있다. 이 모든 것은 누구에게 피해보상을 받아야하는가?

한명의 도둑을 잡자고 산재환자를 전체를 잡겠다는 법을 만들겠다는 것은 산재환자 전부 도둑으로 몰겠다는것이다~

“다치고 아파서 치료하고 제대로 회복한다고 해도 후유증이 남아서 손해를 보는데 그 사람을 나일롱환자 취급한다는 사람은 정상적인 사람이 아니겠죠 일부 그런사람이 있다고 한들 그사람들을 색출해서 처벌을 당연하게 할것인데 비정상적인 사람들이 많아지는것 같네요.. 보험, 공단 여러분들 힘내시길 응원합니다. 비정상이 정상위에 올라설수는 없겠죠”

“그리고 지난 겨울 뉴스에서 산재 카르텔이니 나일롱 환자니 하는 내용의 기사가 심히 불편했습니다. 하반신 마비 판정 받은 환자가 휠체어에서 내려 편의점에 걸어들어간다? 6년간 8억의 보험금을 받아갔다? 이 기사에서 보면 자문의사가 판정 잘못된 거지요. 의사가 자질이 없어 보인

다는 생각이 들었네요. 하반신이 마비인지 아닌지도 모르는.. 무릎만 때려봐도 알것인데”
 카르텔 같은 소리 말구 제대로좀 하세요
 산재보험은 노동자에게 최소한의 피해보상입니다. 산재 카르텔 운운하는것은 사람을 쓰다가 버리는 소모품 취급하는것과 같다고 생각합니다.
 산재보험은 노동자의 생명과 같은 것이므로 노동자의 생명이 귀하다고 여기면 산재보험을 더 단단하게 만들어야되지 개악을 해선 안된다고 생각한다. 정부가진행하는 산재보험개악안에 대해 강력하게 규탄한다.
 “산재환자 일부를 보고 그이유로 법을 만들어 전체환자들에게 피해를 주는 행위는 아프고 병든 환자 두번죽이는 것이다. 나이롱환자는 병원또는 근로복지공단 자체 시스템 문제로봐야된다~”

4) 산재보험 개선 과제

‘산재노동자를 제대로 보호하기 위해 산재보험을 어떻게 개선해야 한다고 생각하십니까?’ 라고 물었다. 모든 응답자가 1개 이상 답변했으며 복수 응답이 가능해 총 답변 수는 5594가 되었다. 한 명당 평균 2개씩 선택한 것이다. 표의 퍼센트는 전체 답변 수 5594 건 중 퍼센트가 아니라, 해당 항목이 개선 과제라고 답한 응답자가 2845명 중 얼마나 되는지를 표시한 것이다.

앞서 산재보험이 산재 노동자를 위해 잘 운영되지 않는다고 생각하는 이유에 대한 질문에, ‘산재 불승인되는 경우가 많아서’, ‘산재 결정 기간이 오래 걸려서’ 순으로 나타났는데, 개선 과제에서도 산재 인정기준 확대(1370 명, 전체 응답자의 48.2%)를 가장 많이 꼽았고, 모든 노동자에게 산재 보험 적용(1097명, 38.6%), 산재 절차 간소화와 기간 단축(957 명, 33.6%), 산재 보상 범위 확대(931명, 32.7%) 순으로 나타났다. 주관식 응답을 함께 고려해 봤을 때, ‘모든 노동자에게 산재 보험 적용’은 보험 적용 대상자를 확대하라는 요구와, 업무상 질병 판단 과정에서 공정성과 일관성을 높여야 한다는 요구가 혼재돼 있는 것으로 보인다.

승인 범위가 좁고, 불승인 되는 경우가 많다는 점, 그래서 산재 보험 적용 범위와 보상 범위를 확대하라는 요구가 많다는 점, 시간이 오래 걸리는 데 대한 답답함이 커서 이에 대한 해결을 요구하고 있다는 점을 다시 확인할 수 있었다. 산재 신청 시 우선 치료비 지급하라는 의견에 대해서도 응답자의 30% 이상이 개선 과제 중 하나로 선택하여 많은 노동자들이 현재

산재 제도에서 위와 같은 개선이 모두 필요하다는 의견임을 알 수 있었다.

〈표 8〉 산재보험 개선 과제

	빈도	전체 응답자 중 %
모든 노동자에게 산재 보험 적용	1097	38.6
산재 인정 기준 확대	1370	48.2
산재 절차 간소화와 기간 단축	957	33.6
산재 보상 범위 확대	931	32.7
산재 신청 시 우선 치료비와 휴업급여를 지급하고 이후 산재 여부 결정	864	30.4
산재 증명 책임을 사업주에게 부여	375	13.2
	5594	

이런 개선 과제와 관련하여, 노동자들이 남겨둔 주관식 응답 중 몇 가지를 다음에 소개한다. 마지막에 주관식 답변란을 두었는데, 1,000여 개의 응답이 있었다. 산재보험이 현재 잘 운영되는 편이라는 답변도 30%나 있었으나, 불만 혹은 하고 싶은 말씀이 매우 많은 것으로 나타나, 전반적으로 긍정적으로 평가하는 노동자들조차, 산재보험과 관련하여 다양한 부정적 경험을 해 왔으리라 짐작할 수 있었다. 정부는 이 구체적인 목소리들을 경청해야 한다.²⁾

〈표 9〉 산재 인정 기준 확대 요구

<p>산재처리가 되지 않을까봐 불안한 노동자가 없으면 좋겠음</p> <p>“사고성을 제외하고 인과관계가 부족하다는 이유로 산재 불승인 처리되는 경우가 많다. 산재 적용기준을 완화해야한다”</p> <p>질병이 심각하기전 경미한 상태에 산재승인이 나서 조기에 치료받고 싶을수록 제도개선 필요</p> <p>“근무로 얻은 질병에 대해 10년전 치료받은 기록을 통해 기왕증이라하여 산재 불승인은 산재보험의 취지와 맞지 않을뿐더러 근로자의 산재 청구 자체를 가로막는 것이라 봅니다”</p> <p>“근골격계질환을 퇴행성으로 간주하여 불승인이 높음. 업무기간과 업무로 인하여 평균연령보다 빠르게 나타나는 퇴행성질환은 업무와 직접 관련 있는 것으로 판단하여야 할것입니다.”</p>

2) 비문과 오타 등 설문지에 있던 내용을 일부러 그대로 옮겼다.

〈표 10〉 모든 노동자에게 산재보험 적용 요구

산재보험 처리시 모든 근로자가 동일하게 적용받았으면 합니다. 같은 부위로 신청시 어떤 사람은 산재처리되고 어떤 사람은 안되고~ 말이 안됩니다.

법리를 모르는 의사한테 판정 및 자문(사실상 처분이나 다름 없는 자문)을 맡기는 비정상적인 운영방식이 하루 빠릴 정상화되었으면 합니다.

같은 증상으로도 각기 다른 치료기간의 차이는무엇인지. 원칙과 누구에게나 공정하게 해주세요.

모든 노동자에게 산재보험

모든 근로자가 폭 넓은 혜택을 받을 수 있었으면 좋겠습니다

모든 노동자에게 산재 적용을 요구함.

모든 노동자의 산업안전보건법과 산재보상보험법 적용

〈표 11〉 절차 간소화, 행정 처리 관련 요구

산재보험신청이 좀 어렵고 근로복지공단 운영에 참여 조금 어려워요. 조금 간소화되게 운영했으면 좋겠습니다

사업주 위주가 아닌 다친 사람 위주의 행정이 필요함.

산재 발생시 모든게 처음인데 어떻게 해야할지 알려주는 데가 이만저만 불편한게 아닙니다.

병원에서 mri를 찍었는데 공단에서 다시 찍어 불필요하게 내 건강의 위협을 느꼈다. 두 번 찍지 않게 하였으면 좋겠다

산재보험금을 내고 있으면서도 그 혜택을 받으려면 너무 절차 복잡하고 어려운 것 같습니다.

〈표 12〉 산재 판정까지 기간 단축 요구

22년 사고를 받았는데 그 처리가 다 되었는지도 아직 불명확하다 절차가 너무 까다롭고 복잡하다.

산재신청시 일과 질병의 인과관계가 있음에도 산재불확정 되는경우가 많고 기간과 시간이 너무 많이 소요되어 생활이 힘들어져서 산재포기가 많아지는데 절차간소화가 필요한 것 같습니다.

산재보험 적용범위나 산재승인처리기간이 터무니없이 길어서 제때 치료를 받거나 생활하는데 불편함이 많고 산재는 내가 아는 만큼 혜택을 본다는 말처럼 치료에 집중해야함에도 업무처리해 대한 스트레스가 많고 제대로 혜택을 못보는 경우도 많다.

몸은 안좋은데 산재승인이 넘 늦어 불안했다

산재승인까지의 소요기간이 길어 산재자의 승인까지 고통을 호소하는 경우가 많고 담당자가 휴직기간또는 자리를 비웠다고 하여 6개월이상 승인이 지체되는 것은 매우 잘못 되었다고 생각됩니다. (다들 바쁘시겠지만 순차적 처리는 필요하다고봅니다)회사에서 다치거나 오랜기간 근무로 인

해 근골격계로 고통받는 환자(산재예정자)를 위하여 바쁘시더라도 빠른 처리를 부탁드립니다. 집에서 치료를 받든지 요양을 한다 하더라도 자식들이 이빠는 왜 회사 출근안하냐고 물어 볼 때 정작 본인은 몸이 고통스럽게 아픈데 집에서 쉬어도 쉬는 것이 아니고 스트레스를 받는 고충을 헤아려 주셔서 2개월 내에는 빠르게 처리해주시면 감사하겠습니다. 고생 많으신 부분은 정말 잘 알고 있습니다. 그러나 고통 받는 환자들을 조금만 배려해주시면 감사하겠습니다.

〈표 13〉 급여 및 지원 확대

생계비확대, 보상금확대
 산재시 휴업급여는 100% 지급으로 바뀌어야 된다
 산재발생시 지원확대
 결정기간까지 생계대책 마련하라
 보상 금액 증액했으면 좋겠다
 노동자가 충분히 치료받고 현장에 복귀할 수 있게 운영 시스템을 개선하고, 휴업급여도 100% 보장되어야 합니다.
 휴업급여를 70%가 아닌 90% 인상하여 산재치료로 인한 손해를 보지 않게 하여야 한다고 생각하며, 본인 부담금 없었으면 좋겠습니다

5) 산재 경험 평가

‘귀하는 최근 3년 이내에 일을 하다가 업무로 인하여 다치거나 아픈 적이 있습니까?’라고 물었을 때, 3년 내에 일하다 다치거나 아픈 적 있다는 답변이 44.4%, 아니라는 답변이 55.6%로 산재 경험이 상당히 높은 것으로 나타났다. 이 때 일하다가 다치거나 아픈 것은 산재보상제도로 보상되지 않았던 경험을 모두 포함한 것이다. 전체 노동자를 대상으로 하는 대표성 있는 조사가 아니고, 노동조합이나 노동안전보건 단체를 통해 이루어진 설문이라는 점, 경험과 관심이 있는 노동자가 참여했을 것이라는 점을 고려해야 한다. 그렇다 하더라도 노동자들이 ‘업무로 인하여 다치거나 아프다’고 인식하는 것이, 실제 산재보험 신청이나 보상과는 차이가 크다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 14〉 3년 이내 일하다가 업무로 다치거나 아픈 경험

	빈도	퍼센트
그렇다	1262	44.4
아니다	1583	55.6
전체	2845	100.0

〈표 15〉 사업장 규모와 노조 가입 여부에 따른 ‘업무로 다치거나 아픈 경험’

	부상이나 질병 경험		있음	없음	계	
	빈도					
사업장 규모	50인 미만	빈도	194	264	458	
		50인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	42.4%	57.6%	100.0%	
	50~300인 미만	빈도	387	557	944	
		50~300인 미만 사업장 종사자 중 퍼센트	41.0%	59.0%	100.0%	
	300인 이상	빈도	681	762	1443	
		300인 이상 사업장 종사자 중 퍼센트	47.2%	52.8%	100.0%	
노조가입 여부	노조가입	빈도	1172	1520	2692	
		노조가입자 중 퍼센트	43.5%	56.5%	100.0%	
	미가입	빈도	90	63	153	
		노조 미가입 자 중 퍼센트	58.8%	41.2%	100.0%	
	계			1262	1583	2845
				44.4%	55.6%	100.0%

일하다가 다치거나 아픈 경험은 300인 이상 사업장에서 가장 많았던 것으로 나타났고, 노동조합 미가입 응답자가 많지 않긴 하지만, 노동조합 가입하지 않은 경우에 더 많은 것으로 나타났다.

업무로 인해 아프거나 다쳤을 때, 이를 어떻게 치료했는지 물었다. 3년 이내에 다치거나 아팠던 경험이 있다는 1262명을 대상으로 치료 비용 부담을 어떻게 했는지 확인했을 때, 산재보험으로 처리한 경우가 32%, 산재 아닌 경우가 68%로 일하다 아프거나 다친 경우의 2/3는 산재보험으로 보상되지 않은 것으로 나타났다. 이는 이전 여러 설문조사들에서도 유사하게 나타나는 결과이며, 2021년 노동연구원의 「노동조합은 산업재해 발생과 은폐에 어떤 영향을 미치는가?」 연구에서 추산한 66.6%와도 유사한 수치다.

〈표 16〉 업무로 인해 아프거나 다쳤을 때 치료 비용 부담

	빈도	퍼센트
산재보험으로	407	32.3
공상처리	227	18.0
자비부담	573	45.4
치료받지 못함	55	4.4
전체	1262	100.0

이 중, 업무로 인해 다치거나 아픈 적이 있으나 산재 보험으로 처리하지 못한 경우 855명을 대상으로 왜 산재보험을 이용하지 않았는지 물었다. 경미한 부상이나 질병이라서 산재처리하지 않았다는 답변이 57%를 차지했고, 이를 제외한 364명 중, 125명이 산재 신청 절차를 모르고 어려워서, 95명은 산재 신청 시 불이익이 걱정돼서라고 답했다. 회사가 공상처리해줬다는 답도 90여 명이었는데, 회사가 산재 신청을 방해해서 못 했다는 답변도 35명이나 되어, 산재 보험을 활용하지 않는 이유에 회사의 개입도 상당함을 확인할 수 있었다.

〈표 17〉 산재보험 이용하지 않은 이유

	빈도	퍼센트
회사가 산재 신청하는 것을 방해해서	35	4.1%
회사가 공상처리 해줘서	90	10.5%
산재 신청 시 불이익이 걱정돼서	95	11.1%
산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서	125	14.6%
경미한 부상이나 질병이라서	491	57.4%
특수고용 등 산재 적용대상이 아니어서	17	2.0%
산재보험에 가입돼 있지 않아서	2	0.2%
	855	100.0%

산재로 처리하지 못한 비율은 50인 미만 사업장에서 높았고, 노조 가입 응답자에서 높아, 다소 엇갈린 결과가 확인되었다. 이유에 따라 다를 수 있을 것으로 보이는데, 빈도수가 충분하지 않아 원인별로 추가 분석은 해석에 주의를 기울여야 한다. 다만 경미한 부상이나 질병이라는 답변을 제외하고 보면, 50인 미만 사업장 노동자는 산재 신청 시 불이익을 걱정해서 산재처리 못 했다는 답변이 가장 많았고, 300인 이상 사업장에서는 산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서라는 답변이 많았다. 50~300인 미만 사업장에서는 공상처리 때문이라는 답변이 가장 많았다.

노조 가입 여부에 따라 비교해봤을 때도, (미가입 응답자가 적긴 하지만) 공상처리는 양쪽 모두 많았고, 노조 미가입 노동자들은 산재 신청 시 불이익이 걱정돼서라는 응답이 많았고, 노조에 가입돼 있는 노동자들은 산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서라는 답변이 가장 많았다.

신청 절차 자체가 문턱이 되는 것은 여러 조건의 노동자들에게 공통 요인, 소규모사업장이거나 노동조합이 없는 현장에서는 여전히 산재 신청에 따른 불이익을 두려워하고 있을 가능성을 확인했다.

〈표 18〉 사업장 규모에 따른, 산재보험을 사용하지 못한 이유

		50인 미만	50~300인 미만	300인 이상	
회사가 산재 신청하는 것을 방해해서	빈도	6	4	25	35
	%	4.3%	1.5%	5.6%	4.1%
회사가 공상처리 해줘서	빈도	6	39	45	90
	%	4.3%	14.4%	10.1%	10.5%
산재 신청 시 불이익이 걱정돼서	빈도	22	26	47	95
	%	15.6%	9.6%	10.6%	11.1%
산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서	빈도	18	35	72	125
	%	12.8%	13.0%	16.2%	14.6%
경미한 부상이나 질병이라서	빈도	83	161	247	491
	%	58.9%	59.6%	55.6%	57.4%
특수고용 등 산재 적용대상이 아니어서	빈도	4	5	8	17
	%	2.8%	1.9%	1.8%	2.0%
산재보험에 가입돼 있지 않아서	빈도	2	0	0	2
	%	1.4%	0.0%	0.0%	.2%
계	빈도	141	270	444	855
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

〈표 19〉 노조 가입 여부에 따른, 산재보험을 사용하지 못한 이유

		노조 가입	미가입	계
회사가 산재 신청하는 것을 방해해서	빈도	35	0	35
	%	4.3%	0.0%	4.1%
회사가 공상처리 해줘서	빈도	83	7	90
	%	10.2%	15.6%	10.5%
산재 신청 시 불이익이 걱정돼서	빈도	85	10	95
	%	10.5%	22.2%	11.1%
산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서	빈도	117	8	125
	%	14.4%	17.8%	14.6%

		노조 가입	미가입	계
경미한 부상이나 질병이라서	빈도	475	16	491
	%	58.6%	35.6%	57.4%
특수고용 등 산재 적용대상이 아니어서	빈도	14	3	17
	%	1.7%	6.7%	2.0%
산재보험에 가입돼 있지 않아서	빈도	1	1	2
	%	.1%	2.2%	.2%
계	빈도	810	45	855
	%	100.0%	100.0%	100.0%

주관식 응답 중 회사의 산재은폐와 관련된 답변도 많았다.

〈표 20〉 산재 은폐 및 차별 관련 대응 요구

<p>산재은폐 엄중처벌</p> <p>“사측에서 산재 관련 하여 해당 정보를 잘 전달 하지 아니하며, 안내 하거나 관련 교육들을 잘 실시 하지 않고 일용직 같은 경우, 고용안정의 위태로움을 조성하여 목인 시키는 경우가 많이 있음.</p> <p>예를 들어, 현장에서는 관리자나 사측에서 사고 책임을 면책 하기 위해 말뿐인 운영 관리 하며 작업시 위험한 작업이나 환경을 목인 하거나 간과 하는 경우가 허다하며, 중대 재해 특별법 관련 하여 작업 거부권을 행사 하면 고용 안정에 대한 부분은 보장 받지 못 하거나 퇴사를 권고하는 경우가 많음. 이에, 산업 재해 관련하여 노동자를 고용한 하청회사는 피해를 보거나 손해 볼 일을 하지 않으려고 불리한 부분이나 불편한 진실에 대해서는 교육시간이나 정보 전달을 지극히 축소 하지 않도록 해야 하며 발주처및, 원청과 하청업체간의 구조적인 이해관계 개선이 필요 하고 노동자의 자발적이고 고용의 안정할수 있는 분위기 조성이 필요 하다고 사료됨”</p> <p>아직도 산재를 은폐하려고 하는 사업장에 경고조치가 아닌 더 강력한 조치가 필요하다고 생각 됩니다</p> <p>회사내 산재 노동자의 부당한 대우</p> <p>사업장에 사고 발생시 무조건 보고후 조치 사업장에 불이익이 없어야 노동자들이 이야길 할 수 있음</p> <p>“산재보험 자체를 받으려고도 해도 회사에서 압박이 들어옵니다 지금은 조금씩 개선 됐지만 아직도 쉽지 않습니다”</p> <p>산재은폐 축소 상세히 적발하라</p> <p>산재보험에대한 정확한 내용과 절차.보상에 대해 사업장에서 들은 적이 없다</p>

산재보험으로 처리했던 사람 407명을 대상으로 “귀하가 산재보험으로 처리한 경우 겪은 어려움에 대해 모두 체크해 주십시오.”라고 물었다. 표의 숫자는 각 항목별 퍼센트이다.

〈표 21〉 산재 보험으로 처리한 경우 겪은 어려움

번호	항목	그렇다	아니다	모르겠다 또는 해당없음
1	산재 신청부터 종결까지 전 과정이 어렵고 복잡하다	67.6	27.8	4.7
2	사업주가 의견서를 늦게 내거나 반대의견서를 제출했다	33.2	53.6	13.3
3	현장조사와 질병판정위원회 참석 등이 제대로 보장되지 않았다	34.4	44.5	21.1
4	산재 판정 결과가 나올 때까지 기간이 너무 많이 걸린다	77.1	17.9	4.9
5	노동자나 주치의 의견이 받아들여지지 않아 불승인을 당했다	30.8	56.9	12.3
6	휴업급여가 적어 생활에 어려움을 겪었다	51.6	35.9	12.5
7	비급여가 발생해 어려움을 겪었다	57.7	31.4	10.8
8	산재노동자 상태나 주치의 소견에 반해 치료기간이 단축되거나 강제로 치료 종결을 당했다	42.8	45.5	11.8
9	산재 신청과 회사 복귀 과정에서 회사 압박이나 주변 동료의 눈치로 심리적 위축감을 느꼈다	38.8	49.9	11.3
10	산재 노동자 의견을 근거없이 불신해 마음이 불편했다	42.8	45.2	12.0
11	재해자 상태나 주치의 장해진단에 비해 장해등급이 낮았다	37.6	25.8	36.6
12	장해등급 판정/재판정을 받을 때 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다	25.6	35.9	38.6
13	장해보상금이 적어 생활의 어려움을 겪었다	30.7	30.7	38.6
14	장해등급 재판정이 불필요하다고 생각됐다	21.4	34.4	44.2
15	장해판정 이후 직장 복귀 과정에 어려움을 겪었다	23.1	39.8	37.1
16	공단이 안내 등 행정서비스를 제대로 하지 않아 어려움을 겪었다.	31.9	41.3	26.8

가장 많은 응답자가 겪은 어려움은 ‘산재 판정 결과가 나올 때까지 기간이 너무 많이 걸린다’였다. 77%가 그렇다고 답했다. ‘전 과정이 어렵고 복잡하다’는 답변도 67.6%로 매우 높았다. 앞선 여러 문항에서 산재 보험의 가장 큰 문제이자 개선 과제로 지적되어 온 것이 기간이 오래 걸리고, 절차가 어렵다는 점과 일관된 결과이다.

그 외에도 ‘비급여가 발생해 어려움을 겪었다’거나 ‘휴업급여가 적어 생활에 어려움을 겪었다’는 응답자가 절반이 넘는 것으로 나타났다. 이 설문조사는 여러 번 강조한 것처럼 노동조합이 있고, 규모가 큰 사업장 소속 노동자들이 많이 참여한 조사였다. 이런 설문 참여자의 특성을 고려하면, 더 다양한 산재 노동자들은 이보다도 어려움을 겪은 경험이 더 높을 수 있다는 점을 유념해야 한다.

산재로 처리할 때 겪었던 어려움 중, 대부분은 앞선 다른 설문 문항에서도 다뤄졌는데, 요양기간이 부족했거나 갑자기 요양이 종결되는 경험에 대해 설문 참여자들이 주관식 응답에 적어주었던 내용은 다음과 같다. 이런 경험들이 이미 있기 때문에 ‘나일롱 환자’를 얘기하며 요양기간을 관리하겠다는 정부의 발표를 불신할 수밖에 없는 것이다. 이는 올해 한국노총에서 실시한 긴급 설문조사에서도 비슷하게 나타났다. 산재 노동자 119명을 대상으로 한 ‘산재 노동자의 산재보험 적용 현황 및 실태조사’ 결과에 따르면 응답자 중 71.4%는 노동부 특정감사가 향후 산재판정과 산재보상 결정에 악영향을 미칠 것이라고 답했다. 특히 응답자 중 36.1%는 특정감사 이후 실제로 요양종결 등 부당한 일을 겪었다고 답했다.

〈표 22〉 불충분한 요양 기간

다친 정도의 차이가 다른데 치료종결기간을 정해놓고 강제종결시켜서 산재종결이후 2년동안 통증을 감내했음. 갈비뼈 금간거와 부러진것 한대부러진것과 다발성과의 정도 차이가 있는데 의사 멋대로 종결시켜 아픈 몸으로 산업현장에 내 몰렸다.

빠른 결정과 기간연장 해주세요. 아픈데도 조기종결되는 것은 아니라 봅니다

공단은 치료를 많이 단축하려고 하고 병원에 압력을 많이 주는 것 같다

근골격계와 사고성일 경우 환자 호전도를 확인하지 않고 치료기간을 평균 기간을 정해서 산재 종결 처리하는것같고 병원측도공단 눈치보고 종결 처리하는것같아 씁쓸하다

산재 기간 연장시 환자의 상태를 고려하여 진단서나 진료계획서 제출하는데 치료기간을 공단에 서 단축함

“다치고 수술한 사람이 회복되기전에 복귀하는 것이 아무리생각해도 말이되지않는다. 생산직 노동을 안해본 탁상공론이다.”

그 외에 행정처리 과정에서 담당자의 태도 등 때문에 겪은 일에 대한 호소도 많았다.

〈표 23〉 공단 직원 태도 등

개인의 관점이 아니라 재해 당사자의 마음을 헤아렸으면 좋겠습니다.

산재시 노동자입장에서 찾아야할 권리와 의무에대해 도움을 주셨으면 좋겠습니다.

사측이 아닌 노동자 입장에서 생각하고 말해줬음 좋겠다. 그리고 따뜻한 위로의 말들도 해줬음 합니다

아픈사람을 안아픈사람처럼 보는건 아주 불쾌하다

“매우 불친절하며 절차나 이후 과정에 필요한 부분에 설명이 아예 없으며 전화나 공단 면담에서도 직책과 성명을 말하지않고 담당자가 정확히 누구인지 알수가 없다. 또한 아픈사람이 산재신청 전부터 진행되는기간,끝날때까지 신경써야되는부분이 많아 법률자문이나 전문 법률인에게 위탁을 유도하는 절차,서류등에 문제가 있고 전문법률인이 해주는데 길들여있는것처럼 개인이 서류를 해가면 그걸 왜신청했냐고 따져묻고 안된다고 딱 잘라말하는 공단직원의 업무적 태도가 매우 불성실함.”

“아프고 고통받는 노동자를 하대하고 귀찮아하는 느낌이 들었어요. 일에는 귀천이 없다고 하나 있는 것 같습니다. 모두 같은 인간이고 국민일 텐데 내 가족이다 라는 생각으로 서로를 대해줬으면 합니다.”

“친절하게 응대하였으면 좋겠습니다. 산재담당자를 늘렸으면합니다”

공단에서 일하시는 분들은 산재자의 고통을 얼마나 아십니까? 삶의 질이 떨어져 얼마나 고통스러운지는 아십니까? 충분한 기간, 치료, 관리를 받아야합니다. 옆에서 보는 이가 마음이 찢어져 눈물이 납니다. 또 하나, 생활고를 이해하시나요? 이해해 보려고 해보시기는 했나요? 산재 승인 기간을 빠르게 처리하여 주시기 바랍니다. 지금도 걱정과 고통 속에서 눈물 흘리는 그들을 생각해 주세요. 감사합니다.

3. 요약 및 결론

설문조사는 주로 노동조합이 있는 노동자들을 대상으로 이루어졌다. 기업 규모도 300인 이상 사업장에서 일하는 경우가 절반이 넘었다. 지금 현재 산재보험이 잘 운영되고 있다고 생각하는 노동자는 32%에 불과했다. 그 이유는 산재 불승인이 너무 많고, 산재 결정 기간도 오래 걸리는데다, 산재 신청이 어렵고 복잡하기 때문이다. 노동자들이 생각하는 산재보험 개혁 과제 역시 산재 인정 기준 확대, 모든 노동자에게 산재 보험 적용, 산재 절차 간소화와 기간 단축, 산재 보상범위 확대 순으로 나타났다.

설문 응답자 중 지난 3년 내에 업무 때문에 다치거나 아픈 경험이 있는 사람이 총 44.4%에 달했는데, 이 중 산재보험으로 처리한 경우는 32%에 불과했다. 산재보험으로 처리하지 못/안 한 855명 중 57%는 부상이나 질병이 경미해서였다고 답했지만, 그 외에 산재 신청 절차를 모르고 어렵다든지, 산재 신청시 불이익이 걱정돼서, 회사가 공상처리를 해주거나 산재 신청을 방해해서라고 답해서, 여전히 산재 은폐가 공공연히 벌어지고 있음을 확인할 수 있었다.

산재보험으로 처리했던 경험이 있는 400여명의 산재보험 처리 경험을 보면 77%가 산재 판정 결과까지 시간이 너무 오래 걸렸다고 답했으며, 68%가 신청부터 종결까지 전 과정이 어렵고 복잡하다고 답했다. 비급여가 발생해 어려움을 겪었다거나 휴업급여가 적어 생활에 어려움을 겪었다는 답변도 50%가 넘었다.

이미 산재보험에 대해 이렇게 부정적인 경험이 많은 응답자들이기 때문에, 최근 정부가 ‘산재 카르텔’, ‘나일롱 환자’ 등을 주장하는 것에 대해 절대 다수인 83%가 산재 노동자들을 비난하며 보호와 권리를 축소하려는 의도‘라고 답했다. 이는 현재 산재 제도에 대해 부정적인 답변이 1/3 수준이었던 것과 비교해보았을 때, 현재의 산재 제도에 문제의식이 있는 노동자들은 물론이고, 지금의 산재 제도에 대해 판단을 보류하거나, 긍정적으로 판단하는 노동자들조차 현 정부의 정책에 대해 부정적으로 평가하고 있음을 뚜렷하게 보여준다.

설문조사 결과를 보면 60주년을 기념하는 오늘에 이르기까지 많은 노동자들에게 산재보험 제도는 어렵고 불친절하며, 공정하고 충분하게 보상되지 않는 제도라는 점을 확인할 수 있다. 지금 정부가 해야 할 일은 나일롱 환자 프레임으로 산재 노동자를 바라보며, 요양기간 단축 등으로 산재 노동자를 통제, 관리, 비용을 절감하려는 노력이 아니다. 더 많은 노동자가 아플 때 제대로 쉬며 치료받을 권리를 보장받을 수 있도록 제도의 문턱을 낮추고, 보장성을 강화하는 일에만 매진해도 바쁜 상황이라는 점을 분명히 인식해야 한다.



| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

발제 2

노동자 권리 보장을 위한 산재보험 과제

현미향 사무국장 (울산산재추방운동연합)·이종란 활동가 (반올림)



노동자 권리보장을 위한 산재보험 과제

현미향 사무국장 (울산산재추방운동연합)

들어가며

산재보험 시행 60주년을 맞고 있다.

산재보험은 산재보험법 제1조(목적) ‘이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다’는 취지에 맞게 운영되고 있는가?

많은 노동자들이 산재보험과 근로복지공단을 불신한다. 산재 신청 시 결정 기간은 매우 길고 결정 과정의 공정성은 부족하기 때문이다. 산재 신청 절차는 까다롭고 업무상 질병의 경우 재해노동자 혼자서 산재 신청을 하는 것이 거의 불가능할 정도로 접근이 어렵기 때문이다. 치료과정에서도 생계의 어려움, 비급여로 인한 경제적 어려움, 공단의 일방적 치료 종결로 제대로 치료받을 권리 침해가 속출하는 등 노동자들의 고통은 여전하다.

더구나 가짜뉴스에 근거해 국정감사에서 산재 카르텔이 언급된 후 고용노동부의 산재보험 특정감사 진행과 결과, 고용노동부장관이 보여준 태도와 산재노동자에 대한 공격은 고용노동부가 산재보험 60주년을 자축하기엔 턱없이 모자라 보이고 산재보험 개혁 방향에 대한 진지한 성찰과 노력이 필요해 보인다.

산재보험은 사회보험이고 산재 노동자를 제대로 보호하기 위해 많은 개선이 필요하다. 전국의 노동안전보건활동가들이 산재보험 특정감사보고서를 접하면서 분노해서 모이고 논의를 갖게 되었고 논의 과정에서 제기된 의견들을 모아 산재보험 운영 실태와 개혁 방향에 대해서 아래와 같이 의견을 개진한다.

1. 요양급여 신청 과정 문제점과 개선 방향

① 실태

- 보험가입자(사업주) 의견 반복적인 확인 절차

노동자가 산재를 신청하면 근로복지공단이 사업주에게 산재 신청 사실을 통보하고 의견 제출을 요청한다. 사업주가 의견을 제출하지 않으면 공단이 재해조사 과정에서 다시 의견을 확인한다. 노동자가 사고가 아닌 질병으로 산재를 신청했다면 ‘사업주 의견’ 제출, ‘사업주 재해사실확인서’ 제출과 현장조사 시 사업주 의견을 청취하고, 업무상질병판정위원회 판정 때 사업주가 참여하여 진술하는 방식으로 사업주 의견이 반복적으로 제출된다. 업무상 질병이 산재로 인정되어도 사업주가 내는 산재보험료에는 영향을 미치지 않는다. 그런데도 현행 제도는 사업주가 노동자의 산재 신청에 대해 반복하여 의견을 제출하게끔 하고 있고, 이는 노동자의 산재 결정에 영향을 미치는 문제로 오랜 기간 지적되어왔다.

2023년 전국금속노동조합에서 조사한 바에 따르면, 근골격계질환으로 산재 신청 시 근로복지공단이 회사에 통지하고 의견을 요청하는 데에 14일, 공단으로부터 의견 제출을 요청받은 후 회사가 의견을 제출하기까지 20일이 걸린다. 근로복지공단은 사업주의 의견이 없으면 재해조사를 시작하지 않기 때문에 ‘사업주 의견 제출’이 산재 처리를 지연하는 중요한 원인이 되고 있다.

- 업무상질병판정위원회 사업주 의견 진술

재해노동자가 업무상 질병을 신청하면 근로복지공단은 사업주 의견 확인, 사업주 반대의견 제출 시 노동자 반박 의견 확인, 재해사실확인서 제출, 현장 조사 등을 통해 사업주의 의견을 여러 번 확인한다. 해당 지사에서 재해조사서가 작성되어 업무상질병판정위원회로 심의를 의뢰하게 된다. 이미 재해조사 과정에서 사업주의 의견이 분명히 확인되었음에도 업무상질병판정위원회 심의과정에 사업주가 참여하여 의견을 진술한다. 더구나 재해노동자가 없는 상태에서 사업주의 진술이 이뤄지는데 사실관계를 바로 잡을수 있는 어떤 장치도 없는 상태에서 업무상질병판정위원회 위원들에게 직접 진술이 이뤄진다. 이미 해당 지사 현장조사 과정에서 사업주 의견과 사실관계가 확인되는데 판정위원회에서 다시 사업주 의견 진술

을 보장하는 것은 사업주 의견 진술을 과도하게 보장하는 것이다.

- 사업주 허위 의견 제출

사업주가 허위 의견을 제출해도 이에 대해 처벌하는 조항이 없는 탓에 노동자가 주장하는 재해 경위에 동의하지 않는 사업주가 재해 경위를 부정하거나 허위 의견을 제출하는 사례도 많다. 회사 법무팀이 노동자 주장을 조목조목 반박하는 의견을 내기도 한다. 사업주는 산재 신청 노동자에 대한 조력의 의무가 있으나, 이를 이행하기보다 재해 사실을 부정하거나 노동자의 주장을 공격하여 산재 입증을 방해하는 방식으로 산재 노동자를 탄압하고 산재 불승인을 유도한다. 노동자의 산재 신청을 가로막는 이유 중 하나였던 ‘사업주 날인제도’가 2018년에 폐지되었으나, 그 빈 자리를 ‘사업주 의견 제출’이 대체하고 있다.

- 노동 현장에 만연한 산재은폐

사업주가 고용노동부에 의무적으로 보고해야 하는 산업재해의 기준을 기존 ‘4일 이상의 요양이 필요한 경우’에서 ‘3일 이상의 휴업이 필요한 경우’로 강화한 탓에 노동자들이 아픈 상태로 출근하는 등의 사례가 확인되고 있다. 노동자가 일단 출근하면 ‘휴업’에 해당하지 않는다는 법의 허점을 노려, 다친 노동자가 회사에 나오도록 강요해 재해 발생 보고를 피하는 것이다. 산재 은폐가 노동 현장에 만연한 만큼 산재 노동자는 치료받을 권리를 침해당하고 있다.

② 개선 방향

- 사업주의 반복적인 의견 제출을 금지하여 산재 처리 지연문제를 일정하게 해소하고 사업주가 산재 처리 과정에 개입하여 공정성을 훼손하지 못하도록 막아야 한다.
- 사업주 허위 의견 제출 시 처벌 조항을 신설하여 사업주 허위 의견 제출이 확인되는 경우 엄중하게 처벌해야 한다.
- 업무상질병판정위원회 판정과정에 사업주 의견 진술 보장을 금지하여야 한다.

2. 산재보험 결정 과정의 문제점과 개선 방향

① 실태

- 추정의 원칙 적용 대상의 협소

현행 산재보험제도는 산재를 인정받으려는 노동자가 직접 입증할 책임을 지기 때문에 노동자의 고통이 매우 크다. 이러한 어려움을 경감하고, 산재 처리 기간을 단축하기 위해서 2018년에 추정의 원칙이 도입되었다. 추정의 원칙을 적용하는 질병은 뇌심혈관계질병, 근골격계질병, 직업성 암, 정신질병 등이 있다. 노출 기간, 노출량 등의 기준을 만족하면 반증이 없는 한 산재로 인정하고, 기준에 미치지 못해도 상당한 인과관계가 있으면 산재로 인정한다. 질병 산재 신청 절차 중 현장 조사/역학조사를 생략하여 신속하게 판정이 이루어지도록 한 것이다.

근로복지공단 자료에 따르면, 추정의 원칙을 적용받는 대상이 매우 적고, 처리 기간도 상당히 길어 도입 취지가 무색할 만큼 실효성 문제가 심각하다. 근골격계질병의 경우 2023년 기준으로 전체 신청 건수 중 단 4.2%만 추정의 원칙을 적용하였고, 처리 기간도 119.1일로 신속한 처리와는 거리가 멀었다. 노동부가 지적하는 ‘현장 조사 생략에 따른 공정성 문제’ 역시 추정의 원칙을 적용받은 전체 신청 건의 74.9%는 현장 조사를 하는 것으로 나타나 노동부 주장에 타당성이 없다.

〈표 1〉 근골격계질병 추정의 원칙 적용 현황

연도	전체 처리건	승인	승인율	추정의 원칙 적용						
				적용	적용율	승인	승인율	현장 조사	현장조사 실시율	처리기간 (일)
2021년	12,449	8,802	70.7	450	3.6	438	97.3	325	72.2	75.2
2022년	12,491	8,695	69.6	468	3.7	464	99.1	345	73.7	85.0
2023년	14,448	9,928	68.7	610	4.2	600	98.4	457	74.9	119.1

- 직업성 암 처리 기간 장기화문제

직업성 암 산재신청 과정에서 심각한 문제는 직업성 암에 대한 사회적 인식 부족, 산재 입증의 어려움, 까다롭고 복잡한 산재 처리 절차와 긴 처리 기간 등이다. 이러한 이유로 한국

에서 직업성 암 산재신청자는 매우 적고, 산재 처리 기간도 2023년 기준 289일로 매우 길다.

세계보건기구 산하 국제암연구소는 매년 발생하는 신규 암 환자 중 약 4%를 직업성 암 환자로 추정하지만, 한국에서 신규 암 환자 가운데 산재를 인정받는 비율은 0.06%로 매우 낮다. 2021년 401명, 2022년 477명이 직업성 암으로 인정되었고, 2023년에는 총 1,056건의 신청 중 634건이 승인되어 산재 신청 대비 승인율은 60%대로 나타난다.

직업성 암으로 산재 신청을 하면 △추정의 원칙 대상일 때, △동일 공정에 역학조사가 이루어졌을 때, △폐업 또는 국내에 유사한 공정이 없어 역학조사 실익이 없을 때 역학조사를 생략한다. 역학조사 실시 여부는 근로복지공단 본부<업무상질병자문위원회>에서 결정하는데, 추정의 원칙 적용 범위가 매우 좁아 많은 경우 여전히 역학조사를 진행한다. 추정의 원칙이 적용되어 역학조사가 생략되더라도 업무상질병판정위원회의 판정 절차를 거치게 된다.

직업성 암 역학조사는 직업환경연구원과 산업안전보건연구원에서 진행하며, 산업안전보건연구원 운영 규정에 역학조사 기간은 180일 이내로 명시되어 있다. 그러나 실제로는 최소 1년에서 최대 4년 이상의 시간이 걸려 산재 노동자와 유족들을 고통스럽게 하는데도 노동부와 근로복지공단은 역학조사 기간을 단축할 제대로 된 개선책을 마련하지 않고 있다. 직업성 암을 비롯한 업무상 질병 조사 기간이 길어져서 발생하는 문제를 조금이나마 해소하기 위해 '재해조사 기간이 6개월을 초과하는 경우 산재보험 급여를 우선 지급'하는 내용을 담은 산재보험법 개정안이 국회에 발의되었지만 결국 폐기되었다.

사정이 이리함에도 노동부는 직업성 암 산재 신청 과정에서 노동자가 겪는 모든 어려움을 뒤로하고, 경총이 제출한 '산재보험 제도개선 건의서'(2023년 11월) 주장과 똑같이 '직업성 암 산재 판정 시 역학조사 결과를 반영하지 않고 질병판정위원회에서 근거 없이 (산재로) 인정하고 있다'라며 대책을 요구하고 있다.

역학조사 결과 업무관련성이 높지 않더라도, 질병판정위원회에서 업무와 재해 사이의 인과관계를 폭넓게 살펴 판정할 수 있다. 이미 확립된 판례에서 설명하듯, 업무와 재해 사이

상당인과관계는 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니고 사회통념에 따라 인정될 수 있기 때문이다. 인과관계 유무는 노동자를 기준으로 판단해야 하고, 작업환경상 유해 요인을 구체적으로 밝힐 수 없는 이유가 노동자의 귀책 사유가 아니라면 노동자에게 유리한 쪽으로 고려해야 한다.

노동부는 직업성 암 산재 신청에 대한 사회적 인식을 강화하고, 추정의 원칙 적용 대상을 확대하고, 복잡하고 까다로운 산재 신청 절차를 간소화해야 한다. 동시에 산재보험법을 개정하여 조사 기간이 길어질 경우, 산재보험법상 급여를 선지급하여 산재 노동자와 유족을 보호해야 한다.

- 소음성 난청 산재 처리 과정의 문제와 노동부의 개악 시도

노동자들은 일터에서 소음에 노출되어 소음성 난청을 진단받는다. 2016년 이전까지는 소음성 난청을 진단받더라도 소음사업장을 떠난 날로부터 3년 이내에 장해급여를 청구하지 않아 장해보상을 못 받는 경우가 많았다. 2014년에 대법원이 소음성 난청 치유시기는 ‘소음작업장을 떠난 날’이 아니라 ‘소음성 난청 진단일’이라고 판결한 뒤, 2016년에 근로복지공단이 소음성 난청 업무처리기준을 개정하였고, 산재보험법 시행령과 시행규칙도 개정되었다.

2017년, 근로복지공단이 노인성 난청 복합사건의 업무관련성은 연령을 보정하여 판단하도록 업무처리기준을 다시 개정하면서 노동자들이 산재 인정에 불이익을 겪게 되었다. 이후 법원에서 ‘연령보정방식은 산재보험법상 근거가 없고 국민건강영양조사의 특성을 고려할 때 장해판정 근거로 삼는 것은 부적절하다’는 판결이 반복하여 나오고, 2019년 국정감사에서 소음성 난청 환자가 증가하고 있음에도 산재인정률이 낮고 공단 소음성 난청 사건 패소율이 높으므로 산재 판정 기준을 개선하는 등 대책을 마련하라는 지적이 나오면서야 근로복지공단은 2020년 소음성 난청 업무처리기준을 개정하였다.

그런데도 노동부는 산재보험법의 취지, 오랜 기간 이어진 노동자의 투쟁과 법원의 반복된 판결, 산재보험법 시행령과 시행규칙 개정 역사를 무시하고 경총의 제도개선 건의에 따라

‘과도한 보상’을 핑계로 소음성 난청에 대한 인정기준을 과거로 돌리려 하고 있다. 2023년 기준 소음성 난청은 전체 9,152건의 신청 중 5,521건(60.3%)만 승인되었다. 산재 승인까지 걸린 기간은 333일에 달한다. 여전히 많은 노동자가 심각한 소음이 발생하는 현장에서 일한다. 소음 문제가 개선된 현장에서 일하는 노동자라 해도, 이미 오랫동안 소음에 노출되어 일한 경우 난청이 진행되어 고통이 클 수밖에 없다. 소음성 난청을 겪는 노동자를 포괄할 수 있는 대책과 제도개선방안이 마련되어야 한다.

- 산재처리 기간 장기화 문제

산재 신청한 노동자를 힘들게 하는 것 중 하나는 산재 처리 기간이 길어지는 문제이다. 업무상 질병을 인정받는 데에 2023년 기준 평균 214일이 걸렸다. 근골격계질환은 146일, 뇌심혈관계질환은 122일, 정신질환은 205일, 직업성 암은 289일, 소음성 난청은 333일, 기타 질병은 217일이 걸렸다. 재해조사, 특별진찰, 역학조사, 업무상질병판정위원회 심의 등을 거치며 산재 처리 기간은 한없이 길어진다. 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상한다는 산재보험법의 목적은 현실에서 제대로 작동하지 않는다.

〈표 2〉 질병별 처리건수 및 소요기간

(단위: 건, 일)

구분	전체질병		근골격계		뇌심혈관		정신질환		직업성암		난청		호흡기계		기타질병	
	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간	처리건수	소요기간
'18년	12,975	166.8	6,306	108.7	1,938	103.0	233	179.8	279	341.6	2,177	309.6	1,677	252.6	365	121.9
'19년	18,266	186.0	9,426	136.5	2,694	155.6	313	242.8	367	309.3	2,962	305.2	2,112	254.8	392	153.7
'20년	18,634	172.4	9,925	121.4	2,380	132.4	561	209.5	487	334.5	3,035	287.4	1,778	261.8	468	156.0
'21년	24,871	175.8	12,449	113.0	2,276	120.6	696	202.0	576	301.9	5,630	303.7	2,648	222.9	596	126.6
'22년	28,796	182.0	12,491	108.2	1,922	113.8	657	188.2	720	281.0	7,550	328.4	4,941	163.7	515	109.1
'23년	31,666	214.5	14,448	146.0	2,035	122.2	684	205.6	1,056	289.5	9,152	333.7	3,820	226.5	471	144.3

출처 : 2024.2.20. 근로복지공단

- 업무상 질병 특별진찰과 처리 기간 장기화

업무상 질병 전체 재해조사의 50~60%를 차지하는 특별진찰이 늘어나면서 처리 기간이 더욱 길어지고 있다. 근골격계질환 질병 신청 노동자의 경우, 특별진찰을 가기 위해 5~6개월씩 기다리는 경우가 많고, 특별진찰 대상인 50인 미만 사업장이나 미조직사업장 노동자들

은 한 없이 길어지는 특별진찰을 기다리다 몸이 낫지 않은 상태로 일터에 복귀하거나 고용상 어려움을 겪는 등 피해가 속출하고 있다. 게다가 특별진찰 결과 ‘업무관련성 매우 높음’ 소견이 나온 경우를 제외한 대부분은 업무상질병판정위원회 심의를 거쳐결정돼기에 노동자의 고통은 가중되고 있다.

〈표 3〉 업무관련성 특별진찰 추진현황

(단위: 건, 일)

구분		근골격계질병	소음성 난청
2019년	의뢰건수	3,408	2,106
	소요일수	58.6	114.5
2020년	의뢰건수	4,809	4,209
	소요일수	40.9	70.0
2021년	의뢰건수	7,791	7,466
	소요일수	44.0	95.2
2022년	의뢰건수	9,912	9,764
	소요일수	64.3	142.5
2023년	의뢰건수	12,857	12,294
	소요일수	117.9	171.3

출처 : 2024.2.20. 근로복지공단

② 개선 방향

- 추정의 원칙 대상에 해당하면 업무상질병판정위원회 심의 없이 근로복지공단 관할 지사에서 당연 승인하도록 산재보험법 시행규칙을 개정해야 한다. 추정의 원칙 대상임에도 노동자의 현장조사 요구가 높은 것은 근로복지공단 판정의 공정성에 대한 불신이 반영된 것으로 이를 해소하기 위한 노력 또한 필요하다.
- 근골격계질병 등 추정의 원칙 대상 직종과 상병을 확대해야 한다.
- 노동부는 직업성 암 산재 신청에 대한 사회적 인식을 강화하고, 추정의 원칙 적용 대상을 확대하고, 복잡하고 까다로운 산재 신청 절차를 간소화해야 한다. 동시에 산재보험법을 개정하여 조사 기간이 길어질 경우, 산재보험법상 급여를 선지급하여 산재 노동자와 유족을 보호해야 한다.
- 노동부는 산재보험법의 취지, 오랜 기간 이어진 노동자의 투쟁과 법원의 반복된 판결, 산재보험법 시행령과 시행규칙 개정 역사를 무시하고 경총의 제도개선 건의에 따라 ‘과

도한 보상'을 핑계로 소음성 난청에 대한 인정기준을 과거로 돌리려는 일체의 행위를 중단해야 한다.

- 산재 절차를 간소화하고 산재 결정 장기화 문제를 근본적으로 해결해야 한다.
- 특별진찰 결과 업무관련성이 높은 경우 업무상질병판정위원회 심의에서 제외하여 공단 해당지사에서 당연 승인하도록 산재보험법 시행규칙을 개정해야 한다.

3. 업무상질병판정위원회 운영 과정의 문제와 개선 방향

① 실태

- 2019년 이후 업무상 질병 신청 건수의 꾸준한 증가. 2019년 18,266건, 2020년 18,634건, 2021년 24,871건, 2022년 28,796건, 2023년 31,666건으로 꾸준히 증가
- 업무상질병판정위원회 판정건수는 2019년 14,206건, 2020년 14,422건, 2021년 16,441건, 2022년 17,222건, 2023년 18,523건으로 꾸준히 증가
- 지역별 업무상질병판정위원회별 업무상 질병 승인을 편차 심각
- 2023년 기준 뇌심혈관계질환 승인을 서울남부(48.2%)>서울북부(45.7%)>대구(32.4%)>경인(31.3%)>부산(29%)>대전(28.5%)>경남(23.9%)>광주(21.5%)로 최대 26.7% 편차 보임
- 2023년 기준 근골격계질환 승인을 서울북부(74.9%)>서울남부(70.6%)>대구(66.8%)>부산(65.5%)>광주(64.7%)>대전(64.2%)>경인(61.2%)>경남(58.1%)로 최대 16.8% 편차 보임
- 2023년 기준 정신질환 승인을 서울북부(83.5%)>서울남부(77.5%)>광주(67.2%)>대구, 대전(58.3%)>부산(58.2%)>경인(51.4%)>경남(50%)로 최대 33.5% 편차 보임
- 사업주 의견 제출, 현장조사 참여, 재해사실확인서 작성 제출 등 재해조사 과정에서 반복적으로 의견 개진에도 불구하고 업무상질병판정위원회 판정 시 사업주 의견진술권 부여. 재해노동자가 없는 상태에서 의견진술이 이뤄지고 있어 허위진술을 하더라도 걸러낼 방법이 없음.
- 업무상질병판정위원회 판정위원 명단 비공개, 회의록 비공개 등 노동자 알권리 침해

- 업무상 재해 입증자료를 꼼꼼히 살피고 심의를 공정하게 운영해야 할 책임이 있는 근로복지공단과 업무상질병판정위원회가 “전문가들의 영역”이라며 책임 회피
- 업무상 질병 업무상질병판정위원회 판정 시 산재보험법, 시행령, 고용노동부 장관의 고시, 근로복지공단 판정지침에 대한 몰이해와 잘못된 해석이나 적용으로 불공정 심의를 남발하고 있음. 판정위원 명단 비공개는 부실한 판정으로 이어지고 있음. 자기 판정에 책임지는 구조 정착되어야 함.

② 개선 방향

- 업무상질병판정위원회 대상 사건의 축소
- 근골격계질환의 경우 추정의 원칙 대상 질병을 확대하고 추정의 원칙 대상은 근로복지공단 지사에서 당연 승인 결정, 뇌심혈관질환의 경우 고용노동부 고시 기준 충족하는 경우 근로복지공단 지사에서 당연 승인 결정, 산재병원 특진 결과 중 업무관련성이 ‘높음’까지 근로복지공단 지사에서 당연 승인 결정, 직업성 암의 경우에도 적절한 추정의 원칙 대상을 만들어 명백한 발암물질에 충분한 기간 노출된 뒤 발생한 암의 경우는 지사 자문의 확인 정도만 거쳐 승인토록 하고, 그 이외의 질병들에 대해서만 판정위원회 판정하는 방안이 필요
- 업무상질병판정위원회 위원 명단과 회의록 공개
- 업무상질병판정위원회 사업주 진술권 부여 금지

4. 장기요양환자 관리 강화 실태와 개선방향

① 실태

- 6개월 이상 요양환자의 비율은 수년째 비슷한 비율을 유지. 6개월 이상 요양환자 비율은 2016년 47.7%, 2018년 47.0%, 2020년 48.9%, 2022년 47.6%, 2023년 47.6%. 2년 이상 요양환자를 기준으로 하면 장기 요양자 비율은 2017년 23%에서 2023년 19.5%로 오히려 감소했다.
- 요양 기간 장기화에 영향을 주는 요인은 매우 다양하다. 기존 연구에 따르면 상해 정도

나 통증이 심하고 동반 질환이 있는 경우, 치료가 늦어지는 경우 요양 기간이 길어진다. 산재 처리 기간 장기화로 치료가 늦어지고 증상이 심각해져 요양 기간이 길어진다는 사실은 계속 지적된 문제다. 노동부의 근로복지공단의 과제는 산재 처리 기간을 단축하여 빠른 치료와 빠른 복귀를 도모하는 것이 되어야 한다.

- 산재보험을 둘러싼 제도적 개선 없이 표준 요양 기간을 운영하고, 장기요양환자를 관리하게 되면 아픈 노동자의 요양을 강제로 중단하는 일이 언제든 발생할 수 있다. 근로복지공단이나 근로복지공단 소속 의료기관이 산재 요양환자를 줄이기 위한 노력을 유인한다는 이유로 장기요양환자 관련 내용을 경영평가지표, 의료기관평가지표 등 기관평가지표에 반영한다면 피해는 산재 노동자에게 돌아간다. 이러한 평가 기준은 필연적으로 각 지사와 근로복지공단 산재병원에서 치료가 필요한 환자들의 요양 연장에 소극적으로 대응하거나, 심할 경우 종결을 방치하는 결과를 낳을 우려가 있다. 강제로 치료종결을 당한 후, 스스로 목숨을 끊는 산재 노동자가 더는 나와서는 안 된다. 치료 기간 표준화는 주로 증상을 입은 노동자에 대한 강제 치료 종결로 이어지고, 일하다 건강을 손상한 산재 노동자를 벼랑 끝으로 모는 결과를 낳을 것이다.
- 산재 노동자 주치의 결정이 산재 노동자를 만나 보지도, 치료해보지도, 노동을 제대로 평가해본 적도 없는 공단 자문의사의 판단으로 뒤집히는 상황이 수시로 발생하고 있다.
- 노동부가 특정감사에서 근로복지공단 <자문의사회>에서 요양 종결 판단 후 노동자에 따라 치료 종결일까지 걸리는 시간이 다양하다며 기준을 마련하라고 하는데 노동부는 계속 요양 기간에 집중하고 있지만, 정작 노동부가 대책을 마련해야 할 부분은 산재 노동자가 실제로 재활치료를 얼마나 받을 수 있는지, 얼마나 받고 있는지, 원직장에 복직하려면 사업장에 어떤 변화와 지원이 필요한지 등 요양의 질을 높이기 위한 부분이다.

② 개선 방향

- 표준요양기간 도입 반대한다. 같은 병에 걸렸더라도 증상과 치료방법, 치료에 걸리는 시간은 개인차가 존재한다. 이런 차이를 고려하지 않고 ‘표준요양기간’ 운운은 말도 되지 않는다. 표준요양기간 도입 절대 반대한다.
- 치료과정에서 주치의 소견과 재해노동자 의견을 존중하라.

- 강제종결 남발 중단해야 한다.

5. 산재보험 급여 관련

① 실태

- 산재보험 비급여 문제 여전히 심각

‘비급여 진료’라고 해서 필요 없는 치료가 이루어지는 것도 아니다. 종합병원에서 병실이 부족해서 상급병실을 사용해야 하거나, 수술이나 약물 치료 과정에서 주치의가 치료 목적으로 권고하여 발생하는 경우가 대부분이어서 환자 입장에서는 불가피한 선택일 수밖에 없다. 근로복지연구원 조사를 보면 산재보험 1건당 비급여 의료비가 1백만원이 넘는 것으로 나타났다. 응답자의 80%가 본인 부담금이 부담됐다고 답했다. 산재 노동자의 상황을 고려하여 요양기관 종별가산율, 이송처치료, 물리치료, 가정산소치료, MRI, 초음파검사 등 일부 분야에서는 건강보험보다 완화된 기준을 적용하거나, 상급병실사용료, 재활치료, 재활보조기구 등에서도 추가 인정이 이루어지고 있다. 그러나 여전히 본인 부담분이 높아, 회사가 대신 부담해주는 일부 대기업 노동자를 제외하고는 사보험으로 처리하거나 노동자 개인이 직접 치료비를 부담하는 일이 발생하고 있다.

- 휴업급여의 문제

산재 노동자들이 받는 휴업급여도 충분하지 않다. 우리나라 산재보험 급여 수준은 독일, 프랑스 등 다른 국가에 비해 높지 않다. 예컨대 독일의 경우 휴업 기간 첫 6주간은 회사가 임금 전액을 지급하고, 7주째부터는 기준소득의 80%를 휴업급여로 지급한다. 노조 조직율이 높아 단체협상 등으로 소득의 90~100%를 보장받기도 한다.

또, 휴업급여는 원칙적으로 요양으로 인해 일하지 못한 날에 대해 지급한다. 산재로 인해 일하지 못하고 1달간 쉬면서 요양해야 한다면 1달에 해당하는 휴업급여를 받을 수 있지만, 일과 치료를 병행할 수 있는 상태면 병원에 가느라 일하지 못한 날(통원일)에 대해서만 휴업급여를 지급한다. 그런데 현재 휴업급여 지급 여부를 결정할 때 ‘원직 복직’을 기준으로 하지

않기 때문에 본인이 원래 하던 일과 유사한 일을 할 수 없는 산재 노동자에게도 (다른 일을 할 수 있다는 이유로) ‘취업 가능, 근무 중 치료’ 결정이 내려지기도 한다.

뇌종양으로 산재 승인을 받은 전 삼성전자 노동자는 1년 8개월 휴업급여를 받은 뒤, ‘일과 치료 병행 가능’ 판정을 받아 통원일에만 휴업급여를 받게 되었다. 앉아서 안내하는 아르바이트를 구했지만, 2개월도 안 되어 견디기 힘들 정도로 증상이 나빠졌고, 결국 암이 전이되었다. 1~2주에 한 번씩 항암치료를 하게 되어 주치의는 근무 불가 판정을 내렸지만, 근로복지공단 자문의사가 일할 수 있다고 반려하여 또다시 통원일에만 휴업급여를 받게 됐다. 급식실 조리함으로 폐암 산재 승인을 받은 많은 노동자가 한 달도 되지 않는 휴업 일수를 판정받아 수술 후 복귀를 앞두고 급식실의 높은 노동강도를 감내할 자신이 없어 퇴직하는 일도 벌어지고 있다.

- 고령자 휴업급여 감액제도의 문제

산재보험법 제55조 고령자의 휴업급여에 따라 휴업급여를 받는 노동자가 61세가 되면 65세까지 매년 휴업급여가 감액된다. 취약한 연령대인 고령자에 대한 보험급여를 낮추는 것은 고령자를 차별하는 것으로 일하는 모든 사람을 위한 보편적 사회보장제도의 역할을 제대로 수행하지 못하는 것이고 시대적 요구에도 부응하지 못하는 것이다.

- 장애급여 기준 재설정

1964년 이래 60년 동안 거의 개선되지 않았던 장애등급(1~14급) 체계에 대해 불합리한 점이 많다. 산재보험 상 장애등급제는 낡은 관습 그대로 의학적 기준에 따라 1~14급으로 지나치게 세분화되어 있으며, 등급에 따른 급여 차별도 크다. 8~14급은 연금이 아닌 일시금 형태로 지급되기에 보장성이 낮아 높은 등급을 받기 위한 분쟁이 끊이지 않는다.

현재의 장애등급은 남성 신체 및 외형적 상실을 기준으로 하고 있어 변화된 노동환경에 따른 장애유형을 포괄하지 못한다. 전자산업 직업병 사례와 같이 생식기능의 장애, 호르몬 변화로 인한 조기완경, 태아산재(자녀의 건강손상) 등에 대한 판단기준이 없다. 성차별적인

장애등급 문제도 함께 개선해야 한다. 최근 법원은 생식기능을 상실한 여성 장애의 경우 장애등급상 명시적 기준은 없으나 남성의 생식기능 상실을 규정한 7급과 같은 등급을 부여해야 한다고 판시했다. 남성과 달리 여성의 생식기능 상실에 8급을 부여한 공단의 처분을 취소한 것이다.

- 장애재판정제도의 문제

산재보험법 제5조 제5호(정의)규정에 따르면, “장애”란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말한다. 즉, 치료받아도 더 이상 회복되지 않는 고정된 상태를 의미한다. 2008년 산재법이 개악되면서 도입된 ‘의무적 장애 재판정 제도’(장애급여 지급 결정일 기준일에서 2년 지난날부터 1년 이내 재판정 실시)는 장애의 개념에도 부합하지 않거니와, 강제적인 재판정 과정에서 산재 노동자의 인권을 침해하고 큰 불편을 끼치고 있다. 2023년 11월 기준 재판정 대상자 834명 중 87.7%(732명)가 기존 등급을 유지했고, 상향 7.2%, 하향 5.8%로 조정은 미미하게 이루어졌을 정도로 실효성이 크지 않다.

② 개선 방향

- 산재보험 비급여를 제로화해야 한다.
- 휴업급여 수준을 높이고 휴업급여 미지급 시 보호대책 마련하라.
- 고령자 휴업급여 감액 제도 폐지해야 한다.
- 장애급여 기준 재설정해야 한다. 산재 장애등급을 개선하는 동시에 연금을 원칙으로 삼아 보장성을 높이고, 산재보험이 장애 인권 관점의 맞춤형 복지체계로 변화할 수 있도록 만들어야 한다. 또한 성차별적·편향적 기준을 바로잡아 ‘표준’을 벗어나는 다양한 노동자를 포괄해야 한다.
- 장애 재판정 제도는 노동자가 장애등급 조정이 필요한 경우에 신청해서 재판정받을 수 있도록 권리를 부여하는 방향으로 바꾸고, 인권을 침해하는 강제적인 재판정 제도는 폐지해야 한다.

6. 산재보험 적용 대상 문제

① 실태

- 산재보험법 적용으로 특수고용, 플랫폼 노동자 적용되었으나 일부 직종으로 제한.
- 비법인 5인 미만, 농업, 임업, 어업 종사자 산재보험 미적용

② 개선 방향

- 모든 노동자에게 산재보험 전면 적용

7. 산재 입증 책임의 전환

① 실태

- 산재 입증 책임이 재해노동자에게 있어 재해노동자의 고통이 너무 큼

② 개선 방향

- 업무와 재해 사이의 상당인과관계가 없음을 근로복지공단에서 입증하도록 입증 책임을 전환해야 한다.

산재 신속 보장, 규범적 인과관계 법제화 하라

이종란 노무사 (반올림 상임활동가)

- '상당인과관계'는 의학적 판단이 아닌 '규범적' 판단! 산재법에 명시해야.
- 처리지연 문제는 국가책임. 추정의 원칙 확대(법제화), '선보장' 제도 도입촉구.
- 불충분한 휴업급여 문제 해결하라. '원직 복귀' 기준으로 지급기준을 바꿔야.

1. 사회보험이 되기에 매우 부족한 현 산재보험 실태

산재보험제도가 도입된 지 60년이 되었다. 결코 짧지 않은 시간인데, 현재의 산재보험은 노동자들에게 매우 불친절하다. 산재보험은 헌법34조에서 인간다운 생활을 할 권리에 근거한 사회보장적 성격의 보험(사회보험)이지만, 현실은 다르다.

노동자는 스스로 직업병에 대한 지식도 가지기 어렵고, 국가의 견인도 부족한 상황에서 인지하지 못해 신청을 못하는 경우가 많다. 어렵게 의심해서 신청에 이르더라도 산재 처리과정은 너무 복잡하고, 불합리하게도 노동자에게 입증(증명)책임이 있으며, 뇌심, 근골, 정신질환, 암 등의 업무상질병의 경우 신청에서 판정에 이르기까지 짧게는 몇 개월 길게는 몇 년(직업성 암의 경우 역학조사에만 1~3년)으로 지나치게 시간이 많이 걸린다.

한국사회는 이미 심각한 과로 사회로(OECD국가 중 2번째로 긴 노동시간을 가짐) 각종 업무상 재해도 심각한 지경이지만, 치명적인 질병이나 사고를 제외하고 대부분 산재로 신청조차 되지 않는 현실이다.

고된 육체노동을 견디면서 일하는 노동자들. 건설, 택배, 탄광, 조선소, 제철소 등에서 일하는 노동자들의 근골격계 질환은 모두 산재 아니까? 일일이 개별 평가를 하느라 시간 들이지 않고, 포괄해 산재로 추정하면 안 되는 것인가? 종일 서서 일하는 마트노동자들, 자동차 조립 등 반복적인 업무를 하는 노동자들의 경우도 마찬가지다.

첨단 화학집약산업인 반도체산업에 종사하는 노동자들에서 반복적으로 발생하고, 통계적으로도 높은 발병율을 보이는 백혈병, 뇌종양 등의 경우에도 마찬가지다. 반도체, 디스플레이 등 산업에서 방사선, 전자파, 기업의 영업 비밀에 가려진 수백종의 화학물질 사용의 위험성은 크지만 형식적인 역학조사를 통해 그 위험성을 밝혀낸 경우는 거의 없다. 따라서 일일이 산재신청을 한 개인별 평가로 산재를 판단하는 것이 아니라 **산업과 직종으로 추정해 좀 더 쉽고 폭넓게 인정해주는 것이야말로 사회보험의 성격에 부합하는 기준일 것이다.** 콜센터 노동자들이 감정노동을 시달리다 우울증 등 정신질환이 발병한 경우도 마찬가지다.

건강보험처럼 산재보험도 처음 진료받는 병원에서부터 산업, 직종, 업무, 근무기간 등 직무를 간단히 확인하여 손쉽게 적용받도록 해야 사회보험에 부합하는 제도일 것이다. 노동자들의 골병이, 반복된 직업병이 누가 봐도 산재이지만 실제 산재보험은 적용받기가 너무 어렵다. 그러니 산재신청을 하지 않고 대부분 개인적 실비로, 최소한의 건강보험과 개인비용으로 버티기 하는 현실이다.

당장 병원에서 치료받는 첫날부터 간단한 직무력 파악으로 산재보험 적용을 받도록 하는 것이 그리 어려운 문제일까 싶지만, 정말 당장은 어렵다고 한다면, 최소한이나마 그 제도가 마련된 ‘추정의 원칙’이라도 제대로 확대하고 개선하여 신속하고 폭넓게 산재가 인정되도록 해야 한다. 그런데 윤석열 정부는 법적 근거도 없이 퍼주는 식의 추정의원칙이 문제라면서 이마저도 훼손하려 하고 있다.

2. 산재신청은 노동자의 권리? 접근 어려워 대부분의 산재는 은폐됨.

(임의신청주의의 한계. 직권주의 도입해야. 법정 유급병가제도 마련해야)

국가는 노동자들이 치료와 생계비 걱정 없이 ‘아프면 쉴 권리’를 보장하면서, 충분히 회복해 다시 일할 수 있도록 해야 하지만 현 산재보험제도는 이를 담보하는 구조가 아니다. 노동자가 신청하지 않으면 (임의신청주의 방식) 산재판단도 받을 수 없다.

입증 책임을 노동자에게 부담하고 있고, 처리절차도 복잡하고, 시간도 너무 오래 걸리니

정말 크게 다치거나 크게 아픈 경우 아니고서는 대부분의 노동자들은 신청할 엄두도 내지 못한다. 노동조합으로 조직되기 어려운 중소기업, 하청 비정규직 노동자들, 특고, 플랫폼 노동자들의 경우는 더욱 그렇다.

그러니 한국의 산재 은폐율은 66.6%에 달한다(한국노동연구원 2021. 김정우). 특히 비정규직이 만연하고 불평등 격차가 큰 한국사회에서 가장 산재가 많이 발생하는 취약계층의 노동자가 알아서 적극적인 권리행사를 하는 것을 기대하긴 어렵다. 따라서 **현행과 같이 노동자가 알아서 신청해야 그 절차가 개시되는 임의신청주의 방식으로는 대부분의 산재가 은폐되는 구조이다.** 산재은폐는 현장의 위험요인을 증가시키는 주요 원인이 되고 있다. 치명적인 질병이나 과로사의 경우에도 노동자나 유족이 신청하지 않으면 이마저도 은폐된다. 따라서 적극적인 산재신청이 되도록 하는 것은 산재예방을 위해서도 너무나 절실하다.

반면 독일의 경우 병원의 의사가 산재 절차를 개시할 수 있다(직권주의 방식). 또 독일은 **법정유급병가를 6주까지 보장하고 있다.** 독일은 기본적으로 산재이건 아니건 우선 노동자 보호를 위해 사업주에게 책임을 지우고 있는 것이다. 아파도 쉴 권리를 보장받지 못하고 출근해야 하는 우리의 경우와는 큰 차이가 있다. 한국의 경우도 공무원은 매년 60일의 유급병가 및 이후 병휴직제도를 보장하지만 (대기업 혹은 노동조합이 있는 경우 단협으로 명시된 경우가 있음), **정작 근로기준법에서는 유급병가제도가 없다.** 취약한 노동자들일수록 아프면 쉴 권리가 보장되지 않는 것이다.

[사례] 구미의 케이엠텍 회사는 삼성전자의 1차 협력업체(노동자 고용규모 200명 정도)인데 이곳에서 21살 학습노동자가 일한지 2년만에 백혈병이 발병했다. 아파서 일을 못하니 회사는 치료비 지원은 커녕 무급휴직 4개월 만에 절차도 없이 해고하였다. 사회적 비판이 일자 부당해고를 철회하고 무급휴직으로 돌렸지만, 회사는 **‘구미에 수많은 중소기업 하청회사 중에 유급병가 제도가 있는 곳은 없다’며 유급병가만큼은 내어줄 수 없다고 한다.**

노동자는 백혈병에 대해 공단에 산재신청을 했지만 신속하게 판단을 받아볼 수 있을까? 그렇지 않아 보인다. 과거 노출력도 확인하기 어려운 노동자가 산재를 증명할 수 있을까? 현재 8개월동안 투병하는 동안 3천만원의 치료비가 들어갔다. 생계비까지 따지면 훨씬 많

은 비용이 들었으나, 국가나 기업은 그 모든 경제적 부담을 노동자와 그 가족의 몫으로 돌리고 있다.

○ 직업성 암 인정을, 발생 대비 매우 낮음.

일터의 발암물질 등 노출에 따른 직업성 암의 경우도 실제 발생 추정치에 비해 산재인정율은 턱없이 낮다. 보수적 추계로 살펴보더라도 한 해 약 1만 명 정도의 신규 직업성 암 피해자가 발생하지만 산재신청자는 한 해 고작 몇백 명 수준에 그치고 있다. 그 중 절반이 인정되는 수준이다. 따라서 실제 인정율은 1% 미만에 그친다. 고용노동부 연구용역 자료인 ‘직업성 암 전문조사 및 역학조사 개선방안연구보고서(42쪽)’에서도 한국의 직업성암 인정율은 유럽 국가와 비교해 크게 떨어진다고 보고한다. 인구 10만명 당 프랑스는 10.44명, 독일 6.57명, 이탈리아 5.15명, 스위스 3.51명, 한국은 0.74명이다.

그나마도 윤석열 정부 들어오고 나서 공단의 직업성암 인정율은 더 떨어졌다. 2018년 대법원 판결(입증책임 완화) 영향으로 (신청대비) 인정율은 2020년 74.1%까지 올랐으나 이후 2021년 70.2%, 2022년 62.8%, 2023년 55.6%로 계속 낮아지고 있다.

직업성 암 뿐만 아니라 아래 표와 같이 전체적인 직업병 인정율이 떨어지는 추세다. 2020년 65.6%, 2023년 59.5, 2024년 1분기 57.7%까지 떨어졌다¹⁾

1) 업무상질병판정위원회 2024년도 1분기 심의현황 분석

【붙임 1】 연도별 판정 현황

※ 판정위 결재완료일 기준 (단위: 건, %)

구 분	2020년			2021년			2022년			2022년			2023년			2024년 1분기		
	계	인정	인정률	계	인정	인정률	계	인정	인정률	계	인정	인정률	계	인정	인정률	계	인정	인정률
합 계	14,206	9,173	64.6	14,422	9,085	63.0	16,441	10,383	63.2	17,222	10,836	62.9	18,523	11,017	59.5	5,280	3,046	57.7
뇌심혈관질환	3,077	1,265	41.1	2,429	929	38.2	2,305	889	38.6	1,951	674	34.5	2,117	703	33.2	530	161	30.4
근골격계질환	9,524	6,844	71.9	10,000	6,827	68.3	11,649	7,764	66.6	11,572	7,601	65.7	13,263	8,586	64.7	3,899	2,450	62.8
C O P D	319	278	87.1	272	217	79.8	372	296	79.6	539	361	67.0	799	472	59.1	210	99	47.1
레이노증후군	2	1	50.0	7	5	71.4	5	4	80.0	9	4	44.4	7	4	57.1	3	1	33.3
직업성암	386	286	74.1	477	335	70.2	470	311	66.2	635	399	62.8	957	532	55.6	293	167	57.0
정신질환	325	225	69.2	558	375	67.2	686	492	70.8	658	424	64.4	692	452	65.3	210	128	61.0
세균성질환	75	52	69.3	54	40	74.1	81	58	71.6	46	31	67.4	79	38	48.1	16	9	56.3
간질환	17	3	17.6	27	12	44.4	14	6	42.9	7	2	28.6	8	1	12.5	1	0	0.0
기타	481	219	45.5	598	345	57.7	850	563	66.2	1,805	1,340	74.2	601	229	38.1	118	31	26.3

○ 진입장벽 낮추기 - 직권주의 요소 가미한 입법적 노력

임의신청주의의 한계를 극복하고 직권주의적 요소를 가미해 신청의 진입장벽을 낮추고자 하는 노력이 있었다. 작년 우원식 의원은 산재보상보험법 개정안을 발의하여 당사자에 국한된 제한적 신청주의가 아닌 직권주의 도입을 통한 산재신청제도의 경직성을 탈피하는 안을 마련했으나 발의 법안에 대한 본격적 논의는 이루어지지 못했다.

(참고): 실질적인 직권주의까지는 아닌, 의사의 신고, 국가의 산재신청 조력 의무

산업재해보상보험법 일부개정법률안²⁾

(의안번호 24915, 발의연월일:2023.9.27. 우원식 의원 대표발의)

① 당사자에 국한된 제한적 신청주의가 아닌 직권주의 도입을 통한 산재신청제도의 경직성 탈피(안 제116조 및 제119조의2 개정)

현재 산업재해보상보험제도는 재해 근로자 혹은 유족만이 신청이 가능하지만 산업안전보건법 제157조(감독기관에 대한 신고)와 유사한 제도를 도입하여 의료법상의 의사 등이 의료법에도 불구하고 환자의 업무와 질병 혹은 부상간의 정보를 고용노동부장관에게 신고하면 근로복지공단이 해당 환자에게 산재보상보험 절차를 안내하고 조력할 수 있도록 개선하여 산재신청절차에 대해 의료인과 행정기관의 직권주의적 개입을 허용하고 장려함으로써 산재 은폐예방과 산재 보상제도의 활성화를 도모하고자 함.

제116조(사업주 등의 조력) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 「의료법」 제2조에 따른 의사·치과의사 또는 한의사는 4일 이상의 치료가 필요한 부상 또는 질병이 환자의 업무와 관련성이 있다고 판단할 경우에는 「의료법」 제19조제1항에도 불구하고 치료과정에서 알게 된 정보를 고용노동부장관에게 신고 할 수 있다.

⑥ 제5항의 경우 고용노동부장관은 신고가 접수된 즉시 공단에 해당 내용을 알리고 공단은 산업재해보상보험법에 따른 보상 절차를 개시할 수 있도록 안내하고 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 도와야 한다. 조력의 방법·대상·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3. ‘추정의 원칙’대폭 확대, 개선해야

○ **근골격계 질환 추정의원칙**

노동자들의 지난한 투쟁으로 몇 년 전부터는 반복된 근골격계질환(산재)에 대해서 ‘추정의 원칙’을 도입해 신속한 처리와 입증부담을 완화시킨다고 해왔으나, ‘추정의 원칙’이 적용되는 경우는 겨우 5% 미만에 그치고 있다. (직종, 근무기간, 유효기간 등 일정 기준을 충족할

2) 작년 9월, 우원식의원의 대표발의로 산재법 일부개정법률안이 마련되었다

https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_Q2R3Z0A9Y2Y6X1V8W0R7S3Q7R1P3O5 다만, 12. 5. 국회공청회까지 진행했으나 더 이상의 진척이 없이 종료되었다. 해당 법률안에는 장기간의 재해조사로 인한 노동자와 유족의 부담을 경감하기 위한 재해조사 기한 설정, 산재급여 선지급제도 도입, 의사 등의 산재신고제도 도입 등을 규정함.

경우 업무관련성이 강하다고 보고, 현장조사를 생략하여 질병 판정에 소요되는 시간을 단축해주는 근골격계질병 추정의 원칙 인정은 3.7%에 불과)

그럼에도 윤석열 정부와 경총, 기업 편에 선 전문가들은 이 추정의 원칙이 산재 재정을 고갈시킬 것이라며 엄살을 피우고 있다.

고용노동부 장관은 “근골격계 등 일부 질병에 대한 추정의 원칙 적용에 있어 조사절차 생략 등 외부 문제 제기 사항을 면밀히 검토 중”이라고 발표한바 있다(2023.12.20.산재보험제도 특정감사 중간결과 발표), 경총과 보수 우파학자 중심인 일자리연대 정책토론회(2023.12.20. ‘업무상질병 인정기준 모델 해저드 문제는 없는가?’) 3) 를 보면 고용노동부장관이 말하고 있는 외부 문제 제기 사항은 기업과 그들의 편에 선 전문가들 요구를 면밀히 검토하겠다는 것으로 보인다.

○ 반도체 직업병 추정의 원칙의 경우도 매우 협소

반도체노동자들의 암, 희귀질환에 대한 추정의원칙도 협소하긴 마찬가지다. 2018년 8월 고용노동부는 대표적인 첨단산업 분야인 반도체, 디스플레이 등 전자산업 노동자들의 백혈병, 암, 희귀질환 등 반복된 산재(동일/유사 공정에서 발생한 동일/유사 상병 8가지)에 대해 역학조사 생략기준(이른바 추정의 원칙)을 정하여 지나치게 길어지는 역학조사로 인한 처리 지연 문제를 해소하겠다고 발표하였으나, 매우 협소한 기준(2011년 이전 입사자에 한해 적용함. 클린룸의 특수성 고려하지 않고 세분화된 공정을 적용함. 8가지 상병 외에 확대 없음)으로 역학조사 생략효과는 미미하다. 그런데다가 추정의원칙이 일종의 판단기준으로 작동해서 2011년 이후 입사자의 경우 상당인과관계를 부정하는 부작용도 나타나고 있다.

☞ 이상과 같이 경총의 엄살과 달리, 현재의 추정의원칙은 협소하고 효과가 미미하다. 따라서 포괄 범위를 넓히고 제도적으로 분명하게 추정의원칙을 세워 기업의 흔들기로부터 노동자를 보호할 수 있도록 해야 한다.

3) 김수근(업무상질병 인정기준과 추정의원칙-산재재심사위원/전 성균관대 의대교수), 지정토론(김양호, 원종욱, 정진우, 김준용, 임우택)

4. 업무와 질병 간의 상당인과관계 판단은 ‘의학적’ 인과관계가 아니라 ‘규범적’ 인과관계라는 것을 분명하게 법에 명시해야 함.

현행 산업재해보상보험법상 업무상 질병(직업성암, 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계질환, 기타 질환 등)의 경우는 업무와 질병 간의 ‘상당인과관계’가 있어야 인정되는데, 현행 법 조문에 구체적인 판단기준이 부재한 상황에서, 근로복지공단은 **의학적 기준에 치우친 잘못된 판단을 고수하며 산재 불인정을 남발하고 있다.** 어렵게 소송에까지 간 일부의 노동자만이 법원의 판단으로 구제되는 구조가 이어지고 있는 것이다.

오래전부터 법원(판례)에서는 산재보상보험법에서 말하는 업무와 질병간의 상당인과관계는 ‘**의학적**’ 인과관계가 아니고, **사회통념상 합리적인 수준에서 인과관계를 판단하는, ‘규범적’ 인과관계**라는 것을 분명하게 밝혀왔다. 그럼에도 공단은 **협소한 의학적 판단기준으로 산재불승인을 남발하여 온 것이다.** 산재라는 것을 증명할 자원도 부족하고, 경제적 여유도 없는 힘없는 노동자들을 소송으로 내몰아 왔고, 노동자들이 소송까지 가기가 여간 쉽지 않은 여건이므로 결국 좌절하고 더 이상의 이의제기는 포기하는 경우가 더 많다. **공단이 바라는 것이 노동자들의 포기인가? 산재를 적게 인정해 재원을 아끼려는 것인가?** 묻지 않을 수 없다. 평생 노동을 해야 먹고 사는 노동자들에게 최소한의 사회보험으로서 든든한 산재보험 제도를 국가가 보장해야 마땅한 것이 아닌가? 기업의 이해관계와 공단 편의 위주의 행정으로 아프고 병든 노동자들을 더욱 벼랑 끝으로 내몰아서는 안 된다.

공단은 **의학적 인과관계라는 틀을 고수하면서 개별 신청 사건들에 의학적 증명을 위해 일일이 특별진찰, 역학조사(전문조사)를 실시하느라 짧게는 몇 개월 길게는 몇 년씩 처리기간이 길어지는 문제를 야기하고 있다.** 이러한 태도는 결국 산재보상보험법 제1조 목적에도 분명하게 명시되어 있는 ‘신속성’을 해치는 부당한 행정이다.

따라서 추정의 원칙을 대폭 확대해야 함은 물론, **상당인과관계라는 것이 의학적 기준이 아니라 ‘사회통념에 비추어 합리적인 수준’에 해당하는 정도의 ‘규범적’ 인과관계라는 것을 법에 분명하게 명시해야 한다.**

○ 입법적 노력

산업재해보상보험법 일부개정법률안

(의안번호 24915, 발의연월일:2023.9.27. 우원식 의원 대표발의)

-제안이유 및 주요내용-

② 업무상 재해의 상당인과관계에 대한 사회적 규범 인정의 적용 원칙 명문화

(안 제37조 개정) 현행 법률은 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 아니한다고만 규정한 채 시행령, 시행규칙에 대한 위임을 통해 구체적 판단준거를 제시하고 있는데 이러한 입법체계에서는 시행령, 시행규칙의 제한적 기준 및 이에 근거한 공단의 의학적 자문기구 등의 판단이 지배적인 준거로 적용되고 있는 실정임. 따라서 상당인과관계에 대한 판단이 의학·자연과학적으로 명백히 입증되지 않더라도 제반 사정을 고려한 사회통념적인 고려에 의해 결정될 수 있도록 명문화하여 산업재해보상보험의 사회적 순기능이 균형적으로 작동될 수 있도록 하려 함.

제37조제1항 단서를 다음과 같이 한다.

다만, 업무와 재해 사이의 상당인과관계(相當因果關係)는 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니고 규범적 관점에서 사회통념에 따라 인과관계를 인정할 수 있다. 이때 인과관계의 유무는 당해 근로자를 기준으로 판단하여야 하고, 근로자의 귀책사유가 아닌 사정으로 작업환경상의 유해요인의 종류와 노출 정도를 구체적으로 밝힐 수 없다면 이는 근로자에게 유리하게 고려하여야 한다.

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ①

다만, 업무와 재해 사이의 상당인과관계(相當因果關係)는 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니고 규범적 관점에서 사회통념에 따라 인과관계를 인정할 수 있다. 이때 인과관계의 유무는 당해 근로자를 기준으로

판단하여야 하고, 근로자의 귀책사유가 아닌 사정으로 작업환경상의 유해요인의 종류와 노출 정도를 구체적으로 밝힐 수 없다면 이는 근로자에게 유리하게 고려하여야 한다.

5. 역학조사 장기화 문제. (180일 넘으면, 국가책임으로 선보장해야)

처리지연 문제를 해결하기 위하여 고용노동부는 과연 어떤 노력을 기울이고 있는가? 작년 3월 한겨레신문에서는 직업성 암 피해자들이 역학조사 결과를 기다리다가 지난 5년간 111명이나 숨겨간 사실을 대대적으로 보도했다.⁴⁾

짧게는 2~3년, 길게는 4~5년씩 걸리는 기막힌 역학조사 장기화 문제는 면밀한 조사에 시간이 필요해 길어진 것도 아니고, 역학조사 기관인 산업안전보건연구원, 직업환경연구원에서 인력부족 등 이유로 몇 년째 대기하는데 걸린 시간이었다.

반도체, 디스플레이 노동자와 유족들의 피해도 컸다. 5년째 역학조사 대기 중이던 한 삼성 반도체 백혈병 유족은 더 못 기다리겠다며, 산재를 취하하려 했다. 산재처리가 지연되는 만큼 국민연금에서 지급하는 유족급여가 반액지급이 되어 왔으니 차라리 그 돈이라도 받고 말겠다는 것이었다. 이 분의 산재는 의원실의 문제제기로 2달만에 신속하게 처리되긴 하였으나 삼성반도체 공장 이전의 회사의 작업환경측정자료(벤젠 측정)를 근거로 인정되었고, 반도체 작업환경 문제는 깊어지지 않은 채로 마무리되었다.

또 다른 직업성 암 피해자 최진경 님(삼성디스플레이 기흥연구소 연구원. 감광제 개발 업무를 담당. 17년 근무. 2018년 유방암 진단. 2019 산재신청. 2023. 불승인)의 경우도 4년을 기다리는 동안 암이 온몸으로 퍼졌고, 4년 기다림의 결과 작년초 불승인 소식을 들은 후 이의제기도 못 한 채, 작년 11월 4일, 세상을 떠났다.⁵⁾

4) 질병산재 '황유미'들의 733년...기약없는 역학조사, 피가 마른다
https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1082247.html

고 최진경 님은 국회를 향하여 “더는 억울한 사람이 없게” 산재법을 개정해 달라고 마지막까지 목소리를 낸 분이다. “제가 사용한 수많은 화학물질과 모든 방사선 설비에 대해 조사도 못하고 4년을 끌더니 납득할 근거도 제시하지 못한 채 불승인 되었습니다. 산재인정을 받으면 치료비와 생계비에 보탬이 될 수 있었겠지만 지금은 무엇보다 제 몸 상태가 당장 하루 앞을 장담하기 힘듭니다. 꼭 산재법이 개정되어 더는 억울한 사람이 생기지 않았으면 좋겠습니다.”

최진경님의 이러한 마지막 바람은 아직도 이뤄지지 못했다. 그 사이 또 다른 역학조사 장기화 피해자가 발생했다. 일회용 라이터 제조공장에서 10년간 부탄가스 주입 업무를 해오다 2022년 백혈병이 발생한 노동자는 2023년 7월 근로복지공단에 산재신청을 했으나 아무런 소식도 듣지 못한 채(역학조사도 받지못하고) 2024년 5월 17일 세상을 떠났다. 그 사이 치료비와 생계비는 온전히 가족들의 몫이 되었는데, 직업환경연구원 역학조사 담당자는 피해자가 고인이 된 후에 당사자 면담과 현장조사를 실시하겠다고 연락을 해왔다.

이렇게 역학조사 장기화 사태로 산재를 기다리다 죽어가는 노동자들의 모습을 언제까지 보아야 할까. 추정의원칙이 확대되어 조사없이 신속하게 추정해 인정하거나, 역학조사 지연 시(180일 넘어서면) 우선 보장해주는 제도를 도입해서, 치료로 힘든 노동자와 그 가족을 보호할 수 있어야 할 것이다.

○ 선보장 제도의 도입으로 재해조사(역학조사) 지연 시에 불이익 없도록 해야

역학조사가 장기화되고 있다는 사실을 이미 오래전부터 알아왔던 고용노동부가 이에 대한 해결을 미루고 수수방관해 온 점에 대해서 작년 10월 국회 환경노동위원회 국정감사에서도 큰 문제로 부각되었으나 그 뒤로도 고용노동부는 근본적인 해결책을 마련하지 않고 있다.⁶⁾ 고용노동부가 한 일은 도리어 산재카르텔이 문제라느니, 나이롱환자로 인해 재정이 고갈된다는 식의 노동자에 대한 공격이었다.

5) ‘사라진 라인’ 조사에 1442일... 말기암 환자의 死라진 시간
<https://www.neosherlock.com/archives/23434>

6) “암 환자 죽을 때까지 기다리나... 정상 국가제도 아니다”
<https://www.neosherlock.com/archives/23695>

○ 입법적 해결의 노력

역학조사 장기화 문제의 해결을 위해 반올림은 더불어민주당 우원식 의원을 통하여 작년 9월 산재법 개정안을 발의해 법정 재해조사기간을 설정하고 그 기간을 넘어서 처리가 지연되는 경우가 국가가 산재를 우선보장해주는 산재 선보장 제도 도입을 촉구했다.

직업성 암 등에 대한 역학조사를 담당하여 온 산업안전보건연구원은 운영규정에 역학조사 처리기간은 180일로 명시했으나 단 한번도 그 기간을 지킨 적이 없는데, 180일 이라는 기간을 넘어서까지 부득이 역학조사에 시간이 필요하다면 이를 인정하고, 대신 길어진 조사에 대해 국가책임으로 재해노동자를 보호하는 바람직한 방향이다. 다시한번 선보장 제도가 꼭 도입되어 재해노동자들이 지나치게 길어진 조사를 견디다 아무런 보호도 받지 못하고 세상을 떠나는 아픔이 없기를 바란다.

역학조사 외에도 해당 법안에는 업무상 사고의 경우는 7일 이내에, 업무상 질병의 경우는 90일을 초과하지 않는 범위에서 재해조사를 실시하고, 그 기간을 초과하면 청구된 보험급여를 우선 지급하도록 하고 있다. (다만 근골격계질환 등 실제 90일보다 더 신속한 보장이 필요한 경우는 기간 단축화 하여 재발의하는 것이 필요하다.

산업재해보상보험법 일부개정법률안

(의안번호 24915, 발의연월일:2023.9.27. 우원식 의원 대표발의)

⑦ 재해조사의 기간은 업무상 사고의 경우에는 7일 이내에, 업무상 질병의 경우에는 90일을 초과하지 않는 범위에서 실시하고, 역학적 혹은 전문적 조사를 실시해야 하는 경우에도 180일을 초과하지 않는 범위에서 실시한다. 다만, 업무상 질병의 경우 부득이한 사유로 그 기간 이내에 결정을 할 수 없으면 한 차례만 30일을 넘지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

〈신 설〉

제42조의2(산업재해보상보험의 우선 지급) ① 고용노동부장관은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 청구된 산업재해보상보험상의 급여를 우선 지급한다.

1. 이 법 제33조의2 제7항에 의한 재해조사 기간을 초과한 경우
2. 재해조사를 진행하였음에도 원인이 불명인 희귀 질병으로써 고용노동부장관이 대통령령이 정한 바에 따라 우선 지급 대상으로 인정한 경우

② 그 밖에 산업재해보상보험의 우선지급에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 역학조사 장기화 해결 - 민간위탁이 대안일까?

(노동부는 역학조사 장기화 대책으로 민간병원에 일부의 역학조사를 위탁하는 방식을 추진 중임. 공적 기구가 아닌 민간위탁에 대한 우려 속에서 사회적 공론화를 통해 올바른 해결책 제시가 필요하다)

고용노동부는 역학조사 기간 180일이 초과하면 선보장하도록 하는 대안제시에 대해서는 침묵하고 있다. 그러면서 역학조사 장기화 문제에 대한 대책으로 민간병원에 일부 역학조사를 위탁하는 방식을 추진하는 것으로 안다.

그런데 이러한 노동부의 대책은 문제가 많다. 우선 사회보험, 공적 영역의 산재제도를 민간 영역으로 확장하는 방식에 대해 숙고가 부족하다. 역학조사를 민간병원에 위탁하는 문제

를 두고 제대로 된 사회적 토론 한 번 없이 처리하는 것은 또 다른 문제를 야기할 수 있다. 사회보험 즉 국가가 책임질 영역을 민간시장으로 돌리는 것이기 때문이다. 기업과의 이해관계에 민간병원이 더 취약하므로 더욱 공정성 시비가 커질 수 있으며, 기본적으로 신속한 처리가 담보되리라는 보장이 없다.

그럼에도 고용노동부는 이러한 중요한 논의에 대해 사회적 합의의 과정도 거치지 않고 사실 물밑에서 추진하고 있는 것이다. 지금이라도 역학조사 장기화 문제에 대한 올바른 해법 마련에 제대로 된 사회적 토론의 장을 열어야 한다. 구체적으로 무엇을 어떻게 추진하고 있는지 피해노동자들과, 또 함께하고 있는 노동시민사회단체와 일반인들도 알권리를 보장해 토론의 장으로 이끌어야 한다.

6. <휴업급여> 지급 기준 변경으로 충분하게 보장하라.

산재가 인정되면 상병의 치료(요양)로 인해 일을 하지 못하는 기간에 휴업급여를 지급받을 수 있다. 현행법상 평균임금의 70%를 휴업급여로 보장받는다. 사실 70%만 보장해주는 것은 충분하지는 않다. 일하지 못하는 기간 동안의 생계유지를 위해서 지급수준이 더 높아야 한다는 것도 이번 실태조사를 통해서도 드러났다.

아무튼 충분한 정도가 아니고 매우 부족하지만 최소한으로 보장된 휴업급여 지급은 그나마 유일한 생계 급여로 아픈 기간 동안의 생활을 영위하기 위해 꼭 필요한 급여이다. 만약 휴업급여가 부실하게 지급되면 노동자는 다 낫지 않은 몸으로 일터로 내몰리거나 실제로는 취업할 수가 없어 더욱 생활고로 신음할 수밖에 없다.

그런데 이러한 중요한 기능을 하는 휴업급여가 단지 병원 통원일에만 지급되고 나머지 기간에 지급되지 않는 경우가 너무 많다. 반도체노동자의 혈액암, 뇌종양 등 직업성 암의 경우도 그렇고 학교급식 폐암 피해자의 경우도 마찬가지다. 노동자들은 치료기간 중 실제 일할 수 없음에도, 휴업급여가 지급되지 않아 이중삼중의 어려움을 호소하고 있다. 취약노동자, 이주노동자 사례에서도 역울한 경우는 너무 많다.

※ 아래 사례는 <건강한 노동세상> 2023. 9월호(80호) '상담실에서' 코너에 소개된 사례임. -“취업 치료 형식적 인정이 아닌 실질적 여부 판단”; 최기일 노무사/운영위원)

[사례1] 아파트 현장에서 근무하다 뇌경색으로 쓰러진 경비노동자가 산재를 신청하여 승인됐지만 휴업급여를 불과 1달도 못 받게 되어 억울함을 토로함

[사례2] 용접노동자가 용접 불똥이 눈에 튀어 실명 위기까지 가서 산재신청하여 승인됐으나 병원에 간 날만 휴업급여가 지급됨

[사례3] 태국 여성노동자가 냉동고기 분쇄기에 오른손이 빨려 들어가 팔꿈치 부분까지 잃게 되었다. 절단이 아니라 압괴손상이라 손상된 팔 부위를 찾을 수 없어 안타깝게도 전완부 절단술을 받았다. 병원에 입원했던 기간은 2주. 그 이후는 통원치료였다. 퇴원했지만 물일을 할 수 없었다. 팔이 잘렸는데 어떻게 2주간 입원치료 후 퇴원했다고 바로 일할 수 있겠는가. 사업장은 냉동고기 유통업인데 사업장에서 한쪽 팔로 할 수 있는 일은 없었다. 그런데도 의사는 일하면서 치료할 수 있다고 표기한 것이다.

공단의 휴업급여 지급 기준을 잘못되었다고 이구동성 피해자들이 문제를 지적해왔다. 그럼에도 공단은 피해자들의 절규를 외면한 채 근본적인 변화를 꾀하지 않는다. 원직 복직이 가능한지 상태인지를 기준으로 삼아야 하는데 그러지 않고, 어디든 취업할 수 있으면 된다는 식이다. 산재제도의 이해가 매우 부족한 의사(주치의 및 공단자문의사)에게 산재요양급여 및 진료계획서 서식란에 취업가능/불가능 여부를 선택해 형식적으로 체크하게 하는 것이 제도의 전부이다. 실제 일하기 어려운 조건, 작업환경이나 노동시장에 대한 고려가 전혀 없다.

사실 공단의 문제는 산재노동자를 보호하겠다는 생각보다는 의사 시스템에 의존해, 의사의 주관적이고 형식적인 판단에 산재노동자의 보호대책을 모두 내맡기는데 있다고 본다.

의사들은 입원에 이를 정도로 심각한 상태가 아니라면 거의 대부분의 암환자들도 취업가능하다고 보지만, 사회적, 현실적으로 투병 중인 암환자가 취업할 수 있는 경우는 거의 없고, 노동강도가 센 일자리로 내몰리거나 유해요인이 많은 일자리로 내몰리면 충분한 회복을 할 수도 없다. 아픈 노동자들을 억지로 노동시장에 내몰고 있는 현 휴업급여 지급 방식은 변경되어야 한다.

(참고) 휴업급여 지급기준(비판) 기사 모음

승인과 동시 종결·휴업급여 축소...근로복지공단 요양처리에 불만 ↑

이중 김진·요양기간 단축·휴업급여 지급 축소 등

- 프레시안/ 홍춘봉 기자(=태백) | 기사입력 2024.06.20. 15:25:00

(중략) 지난 2월 고용노동부장관이 일부지역의 사례를 들어 ‘산재보험 카르텔’을 발표한 뒤 태백지역에서는 ‘산재보상 실태조사’를 빌미로 수개월 이상 산재신청 전직 광부를 조사해 논란을 빚기도 했다.

이러한 상황에서 근골격계 요양신청을 한 전직 광부들 상당수가 산재승인과 동시에 종결처리하고, 휴업급여는 13개월 중 7개월에서 최소 6주 기간만 지급하면서 고무줄 요양논란이 불거졌다.

당사자인 A씨는 “통상 환자들은 요양신청에서 승인까지 1년 여 기간에 대한 휴업급여 지급과 승인부위에 대한 치료 및 수술을 받았는데 승인과 동시에 치료종결에 휴업급여도 6주만 지급하는 것은 부당하다”며 “근로복지공단 처분에 분노하는 이유”라고 토로했다.

뭐든 일 하라’는 산재보험... 숨막히는 폐암 조리사

- 2024. 1. 28. 경인일보. 목은수 기자

**초기 치료 후 ‘근로가능’ 판정엔 휴업급여 받지 못해 무급휴직
노동강도, 업무 특성 고려 안해 직장 복귀율이 40% 밖에 안돼.
경제적 어려움 유발 ‘제도 한계’**

안양지역에서 일하는 15년차 조리실무사 A씨는 지난해 중순 폐암 1기 판정을 받았다. 충격이 컸지만 더 큰 어려움은 경제적인 문제였다. 일할 수 있는 상태라는 판정이 나오면서 휴업급여를 받지 못하게 된 탓에 휴직기간 동안 무급으로 쉬게 됐기 때문이다. (중략) 일해도 무방하다는 의료진의 판단 때문에 휴업급여를 받지 못하는 경우다. 손익찬(일과사람)변호사는 “암 초기의 경우 절제술을 하고 나면 항암치료 없이 추적관찰을 하는 경우가 많아서 호흡기능상 문제가 없다는 이유로 일할 수 있다는 판단을 내리는 경우가 많다”며 “기능상 문제가 없다는 의미가 노동강도가 높은 급식실로 돌아갈 수 있다는 뜻은 아닌데 작업환경이 전혀 고려되지 않는 상황”이라고 말했다.

이진우 한일병원 직업환경의학센터 산업보건과는 “취업이 가능하다는 판정을 내릴 때 산재법은

원직복귀가 아닌 ‘어떤 일이든 할 수 있다’고 규정해 놓고 있다’며 이런 탓에 한국은 직장 복귀율이 40% 정도 밖에 되지 않는데, 해당기준을 바꾸거나 다른제도로 보완하는 등의 대안이 필요하다’고 지적했다.

이와 관련해 고용노동부 관계자는 ‘휴업급여를 받는 조건인 ’요양‘이라는 판단은 온전히 의학적 소견의 영역’이라며 ‘급식실 노동자라는 직업의 특수성을 감안해야 하는 영역인데 제도로 일반화 하기에는 검토가 필요하다’고 밝혔다.

‘취업’이 아니라 ‘원직복귀 가능한가’를 기준으로 휴업급여 바꾸자

2023.10.10. 07:30 매일노동뉴스 기고: 김민호 노무사 (반올림지원노무사모임·노무법인참터 충청지사)

휴업급여 지급여부에 관한 잘못된 기준(근로복지공단 2003년 5월24일 질의회시 보상 6602-758)을 바로잡아야 한다. 벌써 20년이 지났다. 그동안 산재 승인을 받고도 휴업급여를 제대로 지급받지 못해 고통받은 산재노동자들이 숱하다. 공단 산하 근로복지연구원도 ‘휴업급여 지급실태 분석보고서’를 통해 제도개선 필요성을 내놨다. 지난해 국정감사에서도 우원식 더불어민주당 의원이 문제를 지적했다. 그러나 아무것도 달라지지 않았다. 고용노동부와 공단이 계속 외면한다면 국회가 나서서 바로잡아야 한다.

현행 산업재해보상보험법(산재보험법) 52조는 “휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 ‘취업’하지 못한 기간에 대하여 지급한다”고 규정하고 있다. 여기서 ‘취업’은 산재노동자의 ‘원직’이 아니라 다른 업무, 다른 사업장, 심지어 자영업까지 포함한 ‘모든 직업’의 개념으로 해석해야 한다는 게 질의회시의 요지다.

산재노동자의 ‘원직복귀’는 산재보험의 중요한 목적이다. 문제의 질의회시는 산재노동자들에게 손쉬운 직업으로 바꾸라며 원직복귀 포기를 종용하고 있다. 산재노동자의 원직복귀를 위한 산재 행정을 펼쳐야 할 고용노동부와 공단은 잘못된 질의회시를 앞세워 20년째 ‘취업치료가 가능하다는 자문의 소견’을 유도하고, 자문의 소견을 핑계로 휴업급여 부지급 처분을 내리고 있다.

우리나라 산재노동자 직장복귀율은 41%다. 독일 74%, 호주 79%, 미국 85%, 캐나다 70%보다 현저히 낮다. 독일, 호주, 캐나다, 프랑스 등 산재보험 선진국은 산재노동자의 ‘원직복귀 의무제

도'를 시행하고 있다. 미국은 주별로 '원직복귀 의무제도'와 '지원제도'를 운영한다.

우리나라 산재보험도 원직복귀를 지향한다. 1999년 12월31일 개정 산재보험법 1조(목적)에 “재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위하여”를 명시했다. 2021년 5월18일 개정 산재보험법 75조의2(직장복귀 지원)을 신설하고 재해 당시 사업주에게 직장복귀 계획서를 작성·제출하게 하고, 시행령 71조의2(직장복귀 지원)에 직업능력 평가 및 작업환경 개선 여부 등을 규정했다. 그밖에 원직장에 복귀한 장애급여자를 고용하거나 직장적응훈련, 재활운동을 실시하는 사업주에게 직장복귀 지원금, 직장적응 훈련비 또는 재활운동비 지원도 법제화했다. 주치의는 진료계획서에 원직장 복귀 여부(원직복귀에 대한 재해자의 의사, 현 상태에서 원직복귀 가능 여부)와 직무수행 정도(치유 후 재해 당시 직무수행 가능 여부, 직업능력평가 필요 여부)를 적어서 공단에 제출해야 한다.

독일 산재보험은 재해발생 이전에 마지막으로 수행했던 업무를 기준으로 노동 불능 여부 및 질병 악화 위험 여부를 판단한다(연방노동법원 판결 1967년 5월30일 노동불능지침 2조1항). 우리나라 보건복지부와 건강보험공단이 시범실시 중인 상병수당도 '원직'을 기준으로 지급여부를 판단한다.

2018년 근로복지연구원에서도 취업의 개념을 지적하기에 이르자, 노동부와 공단은 특수상병(안과·이비인후과·치과·비뇨기과)에 대해서만 '원직'을 기준으로 판단하는 지침을 마련했다. 그나마도 제대로 적용하지 않고 있다.

건강한 사람도 원래 하던 일과 다른 곳에 취업하는 것이 쉽지 않은데, 요양 중인 산재노동자에게 손쉬운 일자리를 구하거나 자영업을 하면서 치료받으라는 질의회시는 산재보험법 입법취지에 어긋난다. '특수상병'만 원직을 기준으로 판단하는 것은 행정의 일관성에도 어긋난다.

지난해 국정감사에서 우원식 의원으로부터 “취업”의 개념에 대한 문제점을 지적받은 공단 이사장이 검토해서 동일사례가 발생하지 않도록 하겠다고 약속한 지 1년이 지났다. 아무것도 바뀐 게 없다. 노동부와 공단이 안 바꾼다면 산재보험법을 개정해서라도 이제는 바꿔야 한다.

서 있기도, 앉아 있기도 고통인데 ‘취업 가능’

산재 피해자 두 번 올리는 휴업급여 결정 기준 ...

노동계 “환자·취업시장 입체적 고려 없어” 비판

- 매일노동뉴스 강예슬 기자 입력 2023.10.10 07:30

자신이 왜 취업하기 힘든지 시종일관 신체 증상을 건조하게 설명하던 이하희(31)씨는 삶의 낙이 무엇이나는 질문에 고개를 숙였다. 눈물이 그렇그렇 맺혀 떨어지는 눈가를 훔쳤다. “아무도 물어본 적이 없어서 좀 당황했던 것 같아요. 면역력이 약해져서 친구들도 많이 못 만나요.” 갑작스러운 눈물에 자신도 놀라 둘러대듯 말했다.

하희씨는 2011년 고등학교를 졸업하자마자 삼성전자에 입사했다. 몸이 점점 좋지 않다고 느껴지던 2019년 7월에야 노동을 멈췄다. 감은 틀리지 않았다. 그해 10월 어지러워 쓰러진 뒤 수모세포종(악성 뇌종양) 진단을 받았다. 수술과 항암·방사선 치료를 거쳤지만, 지난해 11월 뇌종양이 재발했다. 현재 앉아 있으면 극심한 허리통증 시달리고, 균형을 잡고 걷는 일도 어렵다. 하지만 휴업급여를 신청할 때마다 돌아오는 근로복지공단의 대답은 “취업상태로 치료가 가능하다”였다. 통원치료 기간만 휴업급여를 지급한다는 통보다. 하희씨는 재심의를 신청하거나, 이의를 제기한 뒤에야 전체 휴업급여를 지급받을 수 있었다.

공단이 취업치료 가능여부를 판단하는 기준을 개선해야 한다는 목소리가 높다.

고등학교 졸업 후 찾은 직장

31살 청년의 인생 바꿨는데

하희씨를 만난 건 지난 9월20일 오후 경기도 화성시 한 카페에서다. 그는 뇌종양 재발 뒤 2022년 11월~2023년 1월 휴업급여를 신청했지만 공단은 “취업치료가 가능하다”는 공단 자문의 의견을 근거로 통원치료 기간에만 휴업급여를 지급하는 결정을 했다. 하희씨는 재심의(산재 심사청구)를 했고 공단은 일부 부지급 처분 결정을 취소했다. 지난 2~7월 휴업급여 신청 때도 공단의 결정은 같았다. 하희씨는 “공단은 심사결정시 취소받은 원처분의 근거와 동일한 자문의 소견을 근거로 휴업급여 일부 부지급 처분을 했다”고 이의를 제기한 뒤에야 공단은 전체 기간에 대한 휴업급여 지급 결정을 했다. 같은 일이 두 번이나 반복된 것이다.

하희씨는 “치료에만 전념하기도 힘든 상황에 왜 또다시 심사청구를 받아야 하는지 도저히 이해가 가지 않는다”며 답답함을 토로했다. 또래 친구들은 왕성하게 사회·경제활동을 하는 시기지만, 하희씨의 하루는 무미건조하다. 보통의 사람들에게 쉽게 되는 ‘앉는 일’은 하희씨에게 고통이다.

그는 허리통증을 “고층빌딩에 떨어져 다친 듯한 느낌”이라고 설명했다. 균형을 잡지 못해 서서 걷다 넘어져 다리에 멍이 드는 경우도 잦다. 왼쪽 손은 뜻대로 움직이지 않는다.

그는 1시간 남짓 진행된 인터뷰 동안 허리통증을 견디지 못해 일어서거나, 몸을 비틀거나 얼굴을 찌푸렸다. 주치의는 그에게 “혈액 수치가 너무 낮으니 감염되지 않도록 외부 활동을 조심하라”고 말한다. 친구들을 만나는 일은 위험을 감수하는 일이 됐다.

하희씨를 대리하는 김지나 공인노무사(법률사무소 일과사람)는 “공단의 취업치료 가능·불가능에 대한 판단이 얼마나 형식적으로 이루어지고 있는지 보여주는 대표적 사례”라며 “공단 내부 지침상 ‘취업’의 개념이 법적 근거 없이 자영업자를 포함하는 등 부당하게 넓게 규정돼 있고, 이에 따라 실제로는 취업이 불가능해도 휴업급여를 지급받지 못하는 사례가 비일비재하다”고 비판했다.

산재 인정까지 8년, 휴업급여 받기 위한 두 번째 싸움

휴업급여 지급기준의 문제는 산재 노동자의 고통과 직결된다. 일하다 평생 치유될 수 없는 질병을 얻었는데 산재를 증명하는 일도, 자신의 노동능력 상실을 입증하는 일도 모두 재해자 몫이기 때문이다.

만성신부전증으로 매주 3회 혈액투석을 받아야 하는 김정남(가명·45)씨는 휴업급여 일부 부지급 처분에 불복해 심사청구를 준비 중이다. 그는 1997년부터 2009년까지 삼성전자 기흥공장에서 설비 유지·보수 업무를 하는 하청노동자로 일했다. 성실한 노동의 대가는 2014년 3월 말기 말기 신장병 판정으로 돌아왔다. 그해 산재를 신청했지만 공단은 불승인 결정을 했다. 2019년 3월 행정소송을 제기했고 2022년 2월 산재로 인정받았다. 업무상 재해 확률이 높다는 취지의 감정결과가 나오자, 법원 판결이 나오기 전 공단은 산재 불승인 신청 결정을 취소하겠다고 밝혔다. 산재를 인정받는 데 꼬박 8년의 시간이 걸렸다. 올해 4월 또 다른 싸움이 시작됐다. 주 3회 투석일에만 휴업급여를 지급하는 휴업급여 일부 부지급 결정을 받았기 때문이다. 이제는 자신의 일상이 질병으로 인해 어떻게 망가졌는지, 왜 일자리를 구할 수 없는지 증명하는 시간이다.

정남씨를 대리하는 문은영 변호사(민변)는 “의사들은 암 환자든, 투석 환자든 누워있거나 간병이 필요한 사람이 아니면 일의 종류와 관계없이 일을 할 수 있다고 판단한다”며 “정 안 되면 장사라도 하라는데, 환자가 겪는 임상적 증상과 의사들이 알고 있는 질병 간 간극이 있다”고 지적했다.

류현철 직업환경의학 전문의(일환경건강센터 이사장)는 “재해자가 복수의 질환을 가지고 있는

사람일 수 있고, 우울증과 동반된 다른 문제가 있을 수 있는데 공단 자문의의 (휴업급여 지급 결정에 관한) 판단이 종합적으로 내려지지 않는 경향이 있다”며 “질병 자체뿐만 아니라 질병이 가진 특성과 직업환경에 다양한 제약들을 고려하지 않는다”고 비판했다.

한지영(가명·48)씨는 2001년 만성 백혈병 진단 후 최근까지 항암치료를 지속하면서 전신부종·관절통·어지러움·피부발진·두통·근육통·구토·설사·소화불량·전신 쇠약감·안구건조 등 합병증이 동반돼 일하기가 쉽지 않다. 그도 휴업급여 지급이 거부되자 행정소송을 제기한 상태다.

공단 일부 절차 개선에도 노동계 “근본 문제 해결 아냐”

재해자와 노동·시민사회단체는 휴업급여 지급 결정 시스템에 대한 문제제기를 오랫동안 해 왔지만, 개선은 더디다.

지난해 국정감사에서 우원식 더불어민주당 의원이 공단의 휴업급여 지급기준에 문제가 있다며 개선을 요구하자 공단은 지난 7월1일 일부 시스템 개선했다. 취업치료 가능 여부에 대해 주치의와 자문의 소견이 다르면 자문의사회 등 다수의 전문가 의견을 청취해 결정하도록 한 것이다. 또 공단은 “전문가 회의 결과를 토대로 직업성 암(폐암, 혈액암)에 대한 휴업급여 최소 기간을 설정해 지급기준을 개선했다”고 설명했다.

이종란 반올림 활동가(공인노무사)는 “공단 자문의 혼자 결정하는 것보다 여러 사람이 결정한다는 점에서 개선은 됐지만 근본적인 해결은 아니다”며 “취업시장에 대한 고려가 빠져 있다”고 꼬집었다. 그는 “취업보다는 원직복직 개념으로 취업치료 가능 여부를 판단하게 해야 한다. 원직에 복직할 수 없을 정도로 신체 기능을 회복하지 못한 경우는 휴업급여를 지급해야 한다”고 덧붙였다. 폐암과 혈액암의 경우 최소 휴업급여 기간을 설정했지만, 그 기간이 얼마 동안인지 공개하지 않아 실질적 개선이 이뤄진 것인지 판단하기 어렵다는 입장이다.

류현철 이사장은 “휴업급여 최소 지급기간이라는 하한을 두는 것은 행정적으로 편리할 수 있다”면서도 “최소 기준을 산정하더라도 장애등급을 결정할 때처럼 (휴업급여 기간을 결정하는) 구조화된 틀에 대한 고민이 필요하다”고 지적했다.

문은영 변호사는 “민사소송에서는 노동능력 상실률에 따라 손해배상률을 계산하기라도 하는데 휴업급여는 ‘취업치료가 가능하다’는 판단이 나오면 ‘0’ 아니면 ‘100’”이라며 “어떤 재해자는 병원을 한 달에 한 번 혹은 6개월에 한 번 찾는데 그 경우는 사실상 안 주는 것이나 마찬가지”라고 꼬집었다. 휴업급여 결정 기준에 근본적인 해결이 필요하다는 목소리다.



| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

토론문

권동희 산재보험 전문 노무사



토론문

2024. 7. 2

법률사무소 일과사람 / 공인노무사 권동희

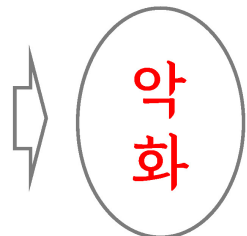
e-mail) cpla1004@workhuman.co.kr

법률사무소 **일과사람**

발제자들의 산재보상 문제/환경에 대한 공감



- ✓ 산재 은폐, 무분별한 공상처리
- ✓ 고독한 산재신청/(노동자, 유족) 증명책임의 강조
- ✓ 사업주의 비협조, 무책임 풍조 경향
- ✓ 과잉진료, 과잉진단, 과잉대리, 과잉시장, 브로커 활개의 상황
- ✓ 사업주 의견서 제출, 판정위 참석 및 대응 가속화
- ✓ 사업주 중대재해처벌법 등 영향으로 최초신청부터 적극 대응
- ✓ 기존 관행(사고성재해 처리, 협조 등) 파탄
- ✓ 산재 처리지연의 문제 (정신질환 특진, 근골특진, 직업성암 특진 등)
- ✓ 무분별한 특진의 문제
- ✓ 보상부 직원들의 전문성 약화, 책임성 상실
- ✓ 특진기관(직업환경연구원)의 부실한 전문조사 문제
- ✓ 산재(업무상질병) 승인을 하락, 판정위원회별 편차 심화
- ✓ 산재심사위원회/재심사위원회의 기능 하락 및 상실



발제자들의 대안에 대한 공감



- ✓ 사업주 반복적 의견 제출 금지, 허위의견 제출시 처벌, 사업주 판정위 진출 금지
- ✓ (근골/직업성암) 추정의 원칙 확대
- ✓ 추정의 원칙대상시 지사에서 당연 승인 처리
- ✓ 소음성 난청 인정 기준 개악 중단 및 개선
- ✓ 특별진찰시 업무관련성 높음인 경우 판정위 심의 제외
- ✓ 판정위 대상 사건 축소, 위원명단 및 회의록 공개
- ✓ 표준요양기간 설정 금지, 치료과정에서 주치의 소견 존중, 강제종결 금지
- ✓ 비급여 제로화, 휴업급여 상향, 고령자 휴업급여 감액 폐지, 장애급여 기준 재설정, 장애판정제도 노동자 신청주의 전환
- ✓ 모든 노동자에게 산재보험 전면 적용, 입증책임 전환
- ✓ 규범적 상당인과관계 법률 명시
- ✓ 180일 이상 역학조사시 국가책임 선보장 시스템 구축
- ✓ 휴업급여 지급 기준 변경

제도의 중기적 변화 : 법 제도적 개선사항

- ✓ 업무수행중 부상시 (퇴행성 질환이라도 요양급여 범리에 맞게) 산재 승인 법제화
- ✓ 산재신청 시 자료제출 요구권 법제화 (한정애의원실)
- ✓ 산재 국선노무사 제도 법제화 (한정애의원실) - 유족, 질병사건 중심
- ✓ 산재 비지정의료기관 치료 보장 (지정의료기관의 확대)
- ✓ 산재신청시 상병 미확인시 의료기관에 책임 부과 (지정의료기관 관리감독)
- ✓ 휴업급여 기준의 상향화 (80% 수준)/휴업급여 지급기준 노동자 원직으로 판단
- ✓ 간병료, 간병급여의 현실화
- ✓ 업무상질병판정위원회 관리감독기구의 신설 및 법제화
- ✓ 부당이득징수제도의 개편/감독 (수익적 행정처분 범리에 따라 운영 필요)
- ✓ 과로사방지법 제정 운영 (2021년 과로사망자 565명)

2008년 법률 체제의 한계와 과제

산업재해보상보험법

[시행 2008. 7. 1.] [법률 제8694호, 2007. 12. 14., 전부개정]

【개정 배경이유】 **제정 배경이유** **진행 개정 배경이유**

[전부개정]

▷ 개정이유

경제사회발전노사정위원회에서 합의 의결(2006. 12. 13)한 산업재해보상보험제도 개선안을 토대로 산재근로자에 대한 의료 재활서비스는 확충하되 산재근로자 및 의료기관의 요양관리는 합리화하여 산재근로자의 직업 사회복귀를 촉진하고, 저소득 재할근로자에 대한 보호를 강화하되 산재근로자 간 보험금여의 형평성과 합리성을 높이며, 보험금어결정 등에 관한 심사청구 재심사 청구의 전문성 및 공정성을 강화하려는 것임.

1. 책임추정의 원칙 법제화

사회보장법 제4편 제1부

L.411-1조 어떤 장소에서나, 어떤 직책으로든, 한 명 또는 여러 명의 고용주나 기업의 장(chefs d'entreprise)을 위해 임금을 받고 일하는 모든 자에게 업무수행시 또는 업무수행사실로 인해 발생한 재해는 그 원인이 무엇이든 업무상재해로 간주된다.

2. 직업병 인정기준, 제개정 절차의 법률 명시 / 직업병 판단시 상당인과관계 기초 판단 법률 명시

3. 선보장 후정산의 법제화

4. 판정기구의 통합/독립 기구화

✓ 대안이 충분하고, 실현가능한가?

✓ 법/시행령/시행규칙/고시/지침 등 구분된 대안이 제시되고 있는가?

✓ 기관(노동부,공단,직환연,판정위,심사위,재심사위,업무상질병심의위원회,특진기관 등)별 대안이 명확한가?

✓ 시기별(초단기/단기/중기/중장기별)로 대안과 로드맵이 구성이 필요하지 않은가?

✓ 반론과 대안의 형식이 아니라 산재법 전면개정안을 통한 "개혁"이 절실하지 않은가?



| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

토론문

고용노동부 산재보상정책과





| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

토론문

근로복지공단 산재보상국





| 산재보험 60주년 국회 토론회 |

토론문

최명선 실장 (민주노총 노동안전보건실)



‘일하는 모든 노동자의 산재보험’ ‘공정하고 신속하게 처리되는 산재보험’ ‘제대로 충분히 치료받고, 현장에 복귀하도록 지원하는 산재보험’ ‘산재 노동자의 권리가 보장되는 산재보험’으로

1. 들어가며

- 산재보험은 2023년 기준 약 309만개 사업장의 2,099만명적용 대상으로 근로복지공단은 16만2천947명 산재 신청에 14만 4천 965명을 산재 승인. (사고 123,632명, 질병 18,333명). 2023년 기준 요양급여를 받는 사람은 29만7천 512명이고, 치료 중인 환자 수는 49,451명이다. 10조2천775억의 수입과 9조 753억의 지출이 산재보험 재정 현황임
- 산재보험제도 도입 60년. 지난 기간 적용 대상이나 인정 범위를 확대하고, 보상에서 재활과 직업 복귀 활성화를 위한 많은 시도와 개정이 있었음. 그러나, 지난 60년 노동자에게 산재보험 제도는 고통과 절망의 반복이었음.
- 고용구조의 파편화 속도를 따라잡지 못하는 산재보험 제도로 간병 노동자, 문화예술 노동자, 교통사고 조사원 등등 수 많은 노동자의 산업재해가 수 십년째 방치. 다행히 적용 대상이 되어도 산재 신청을 막는 사업주의 압박을 넘어서고, 아픈 몸으로 일일이 증거 자료를 찾아 산재를 신청하면 길고도 복잡한 산재 처리 절차에 노동자들은 맞닥뜨리게 됨 200일, 300일이 걸리는 산재 처리 기간과 불승인 남발로 역장이 무너지고, 결국 소송까지 가게 됨. 병원을 전전하다 죽고 나서야 산재 인정을 받는 참혹한 현실이 부지기수임
- 세계보건기구 기준으로는 직업성 암이 한국에서는 매년 9,600여명이 발생하지만, 2023년 직업성 암 산재 승인은 532명으로 0.5% 수준에 불과함. 낙타가 바늘구멍을 통과하기보다 어려운 산재심사승인 절차가 그 원인임.
- 높다 높은 문턱을 넘어 산재로 인정받은 이후에도 노동자들은 보험 적용이 안 되는 병원비를 부담해야 하고, 제대로 치료가 끝나지도 않았는데 치료 종결을 하라고 하고, 치료연장을

을 하려면 수 많은 절차를 거쳐야 함.

- 가장 암담한 것은 치료가 끝나도 아무것도 달라지지 않은 현장으로 돌아가야 하고, 그나마 대부분은 현장에 돌아갈 수 없다는 것임. 2023년 산재 치료를 종결한 노동자 12만3천550명 중에서 원직장에 복귀한 노동자는 절반인 6만 3천5백여명에 불과함. 다른 일자리를 찾아간 노동자가 약2만9천여명이고, 3만1천여명의 노동자는 아예 일자리를 잃었음. 이것이 산재보험 제도 도입 60년 동안 반복에 반복을 거듭해 오늘도 여전한 산재 노동자의 현실임.
- 그러나, 윤석열 정부는 <산재 카르텔>을 운운하며 산재 노동자를 ‘돈이나 타 먹으려고 허위 조작을 일삼는 집단’으로 취급하고 모욕함. 수개월에 걸쳐 진행된 이른바 <특정감사>는 결국 조선일보를 비롯한 보수언론의 선정적 보도가 ‘아니면 말고’식의 무책임한 침소봉대였다는 것을 확인했을 뿐임. 결국 근거도 없이 부정수급이 아닌 것이 확인된 3명의 산재 노동자가 치료 종결되었고, 진료계획서 심사를 통해 연장이 승인되었던 노동자 587명이 갑자기 치료 종결. 치료가 더 필요한 것인지, 현장에 복귀할 수는 있는 것 인지 여부는 중요치 않았음. 오히려 치료가 종결된 것을 보니 그동안의 절차가 문제가 있었다는 식으로 아무런 근거도 없이 몰고 갈 뿐이었음.
- 윤석열 대통령의 ‘카르텔 시리즈’를 어떻게든 명맥을 이어가 보겠다는 노동부의 산재보험 개악 추진이 여전히 진행형임. TF 명단조차 공개하지 않는 사상 초유’의 사태가 벌어지고, 답은 정해져 있다는 식의 졸속 개악이 여전히 추진되고 있음. 그 결과로 산재보험 지난 60년을 엄정하게 돌아보고, 앞으로의 60년의 방향을 치열하게 모색해야 하는 지금. 우리의 첫 번째 과제가 <산재보험 개악 즉각 중단>이 되고 있다는 사실 자체가 암담함 상황임.
- 산재보험의 앞으로의 60년은 ‘일하는 모든 노동자의 산재보험’ ‘공정하고 신속하게 처리되는 산재보험’ ‘제대로 충분히 치료받고, 현장에 복귀하도록 지원하는 산재보험’ ‘산재 노동자의 권리가 보장되는 산재보험’이 되어야 함.

2. 발제문에 대한 의견

1) 노동자가 본 산재보험 실태와 개선 과제

- 윤석열 정부의 ‘산재 카르텔’ ‘나이롱 산재환자’ 주장에 대해 압도적 다수인 83.1%가 ‘산재 노동자의 보호와 권리를 축소하려는 의도’라고 답하며 본질을 꿰고 있음
- 응답자의 대부분이 노동조합이 있고, 규모가 있는 사업장임에도 불구하고, 산재보험 처리 비율은 32%에 불과하고, 약 50%에 달하는 노동자가 자비로 치료하거나, 치료받지 못하고 있다는 현실은 매우 충격적임. 물론 57%가 경미한 부상이거나 질병이라서 라는 이유였으나 불이익 걱정이나, 산재신청 절차의 어려움이 원인인 경우도 25%에 달하고 있음. 이를 바탕으로 전체 노동자의 현실을 추정하면 여전히 절대다수의 노동자가 산재보험으로 보상 받지 못하고 있는 현실을 확인하게 됨
- 산재로 처리한 노동자의 67%가 과정의 복잡함을 77%가 산재처리기간의 장기화를 호소했고, 낮은 휴업급여와 비급여 발생으로 인한 경제적 어려움도 절반이상을 넘었음.
- 노동자들은 <산재보험 적용확대> <산재처리기간 단축> <산재보상 강화>를 핵심적으로 요구하고 있음. 산재보험 60년 설문조사를 통해 드러난, 노동자들이 딛고 있는 현실을 뼈아프게 인식하고, 산재보험의 주인인 노동자의 요구를 절대적으로 받아 안는 앞으로의 60년이 되어야 할 것임.

2) 노동자 권리 보장을 위한 산재보험 과제

- 발제에서 제기하고 있는 실태와 개선 과제에 대부분 동의함
- 다만 입증책임의 전환 법제화는 18대, 19대 국회에서 입법 발의 되었으나, 실제 추진과정에서 발생하는 다양한 역 작용에 대한 대안마련 등의 문제로 입법 추진이 강력하게 추진되지 못함. 입증책임의 전환에 대해서는 충분한 추가 토론이 필요하다고 생각됨
- 산재보험은 단순한 행정처리상의 동일한 문제가 십 수년째 국정감사나 국회에서 제기되어도 그때만 반짝하고 해결되지 못한바 있음. 이는 산재보험법이 현장에 밀접한 대부분의

사안을 하위법령, 공단 지침, 규정등에 명시하고 있어, 개선조치 이행 여부가 강제되지 않기 때문임.

- 이에 반복되는 문제에 대한 실질 개선을 위해 최대한 입법적 강제사항으로 추진하여 실질적인 제도개선으로 이어지도록 할 필요가 있음.

3. 특정감사의 허구성과 산재보험 개악 추진의 문제점

1) 말 잔치로 끝난 산재 카르텔

- 언론에 보도된 산재 노동자는 부정수급이 아닌 것으로 판명
- 근골격계 질환 추정 의 원칙 대상 산재도 부정수급은 전혀 없었던 것으로 판명
- 감사를 통해 적발된 부정수급은 전체 산재 승인 건 중의 0.3%이며, 매년 적발과 조치를 해왔던 상황
- 근로복지공단 병원 수익 위해 요양을 장기화 하고 있다거나, 수가 개발과정에서 부정행위 등은 전혀 발견되지 않음.

2) 산재보험에 대한 몰 이해로 넘쳐나는 감사 결과

- 건강보험보다 요양 기간이 길다?
 - 요양기간의 비교는 <입원기간>을 기준으로 비교하게 됨. 건강보험은 치료 후 퇴원하고 언제든지 다시 진료를 받기 때문에 퇴원 후 요양종결 시점을 정할지 모호함. 요양신청과 종결이 명확한 산재보험과 요양종결시점이 모호한 건강보험의 입원 기간은 비교대상이 될 수 없음
- 표준 요양기간 설정
 - 동일한 상병이어도 산재보험은 업무 연관성이 입증 되어야 하기 때문에 5년, 10년 이상 일해야 승인을 받게 되고, 중증도가 더 심각한 상황임. 평균 140일 이상 걸리는 산재처리기간도 적기에 치료받지 못하고 중증도가 심해지는 원인임.
 - 건강보험은 병의 치료가 목적이기 때문에 치료 이후에는 개인의 문제임. 산재보험은

치료이후 현장 복귀가 목적이기 때문에 재활치료가 필요하고, 입원해서 치료받는 것이 훨씬 효과적임. 또한 동일한 상병이어도 산재 노동자의 직업에 따라 요양 기간이 달라질 수 밖에 없음. 직장 복귀가 목적이기 때문에 동일한 상병이어도 사무직인지, 서서 일하는 노동자 인지, 육체 노동을 하는 노동자 인지에 따라 요양기간, 재활치료등이 달라질 수 밖에 없기 때문임. 목적이 다른 보험제도의 요양 기간을 비교하고, 표준 요양 기간을 운운하는 것 자체가 산재보험제도에 대한 몰 이해에서 비롯된 것임.

○ 퇴사 후 신청한 고령 노동자의 소음성 난청 산재보상이 문제다

- 제조업, 건설업, 조선업 등 고도의 소음에 노출된 노동자들이 아무런 보호장치 없이 일하다 소음성 난청이 발생하지만 생계를 위해 계속 일하고 있는 것이 현실임. 명백한 업무상 재해임에도 불구하고, 기간의 산재보험제도는 법적 근거도 없이 산재신청 시한을 ‘작업장을 떠난 날’로 규정하고 있었고, 이를 법원에서 ‘진단일’로 바로 잡았고, 연령 보정에 대해서도 법원 판례에 의해 소음성 난청이 발생한 노동자의 권리가 구제되었음. 아울러 노인성 난청과 관련해서는 이미 세부적인 지침과 방안을 마련하여 조사나 심사가 공정하게 진행되도록 시행되고 있음.
- 60대 이상의 신청자가 많다는 것이, 산재 신청이 증가한다는 것이 ‘부당하게 침해받던 노동자의 권리가 구제’ 되었다는 것이 아니라 ‘산재보험 제도의 문제’라고 인식하는 것 자체가 문제임.
- 소음성 난청에 대해 캐나다, 싱가포르, 홍콩 등 다수의 국가에서 한국과 같이 소음노출 후 보상까지의 시간 제약은 없는 것으로 알려져 있다.

3) 산재처리기간, 재활, 직장복귀 제도의 문제 개선 대책은 쳇바퀴

- 2023년 기준 산재요양 종결자 약 12만명중 원직장 복귀는 약 6만3천여명, 타직장 복귀는 약 2만 9천여명, 미 취업자는 약 3만1천여명으로 확인되었음.
- 산재 노동자의 직업복귀율은 상승하고 있지만 원직장 복귀율은 50%미만이고, 원직장 복귀자의 만족도는 63.7%이지만, 타직장 복귀자는 약 44%에 불과함, 특히 복리 후생과 관련해서는 원직장 복귀자의 만족도는 약 41%, 재 취업자는 11%에 불과함, 무엇보다 미취

업 비율도 매우 높은 상황임.

- 특정감사에서는 적용대상자가 500명 내외인 근골격계 질환 추정치 원칙등 경영계의 요구에 대해서는 세세한 규정 하나하나까지 개선을 지시함.
- 그러나, 챗바퀴 대책으로 감사를 통해 다시 한번 확인된 산재처리기간 장기화, 재활, 원직장으로 복귀하지 못한 6만여명의 산재노동자 대책에 대해서는 ‘대책을 강구하라’는 무책임한 감사 결과만 적시하고 있을 뿐임.

4) 노동부 산재보험 개악 추진은 즉각 중단되어야 함

- 수개월의 전면 감사에도 불구하고 감사 결과 산재 카르텔은 없었음.
- 엄청난 부정, 비리 행위를 적발하지도 못한 감사 결과를 기반으로 산재보험 개악이 추진되고 있음.
- 밀실개악, 졸속개악으로 점철된 노동부 산재보험 개악 추진은 즉각 중단되어야 함.

4. 산재 노동자의 권리 보장을 위한 산재보험법 개정(안)

1) 산재보상보험법의 문제점

- 특수고용, 플랫폼 노동자의 증가로 일하는 모든 사람에 대한 보호의 필요성이 제기되고 있음. 현행 산재보험법이 적합한 직종별로 노무제공자 범위를 하나씩 늘려가는 방식은 문제가 불거진 이후에 개선하는 한계가 있을 뿐 아니라, 직종별로 지정할 경우 노동자로 인정해야 할 경우에도 노무제공자로 취급하게 되어 지위를 고착화 하는 문제도 끊임없이 발생하게 됨.
- 산재 보상의 문제는 국정감사 등에서 수 차례 반복 제기되어 왔으나, 개선되지 않음. 이는 산재보상보험법이 보험제도의 운영과 관리에 대한 규정 만으로 되어 있고, 산재 신청부터 승인, 치료, 복귀까지 사업주의 의무와 노동자의 권리는 거의 명시되어 있지 않기 때문임. 이에 국정감사 시기만 지나면 된다 라는 정부와 근로복지공단의 태도로 전혀 개선되지 않

고 반복 발생함.

- 산재보험법에서는 <상당인과관계>에 기초해서 업무상 재해 여부를 판정 하도록 되어 있음에도, 하위법령에서는 <의학적 인과관계>를 중심으로 규정되어있는 등 산재보험법의 목적과 취지에 반하는 하위 규정들이 실질 작동하고 있음
- 이에 산재 노동자의 제대로 치료받을 권리 보장을 위해 산재보험법 개정이 필요함.

2) 산재보험법 개정(안)

* 적용확대를 위한 산재보험법 근로자 정의 규정 개정안은 기존 발의 법안으로 대체함.

○ 민주노총의 입법안 초안으로 이후 건강권 활동가 및 다양한 논의를 통해 입법안을 수정 보완할 예정임.

(1) 주요 내용

- 근골격계 질환을 포함한 직업병 추정의 원칙 조항 신설
- 직업병 인정기준, 추정의 원칙 2년마다 정기 심의 개정
- 직업성 질병은 <상당인과관계>의 원칙으로 심의하도록 구체적 명시
- 산재보험법 목적에 '충분하고 적절한 치료 명시' 하고 충분한 치료 없이 강제 종결시키지 못함 명시
- 재해조사 항을 신설하고, 재해조사시 노동자 노동자 대표 참여권 보장, 재해조사시 사업주의 허위 자료 제출 처벌, 노동자 제출 자료에 기반하여 재해조사 명시.
- 산재신청 및 최종 결정까지 조사기간을 설정하고, 위반시 패널티 부여
- 휴업급여 80%로 인상. 연령에 따른 휴업급여 차등 지급 삭제

(2) 산재보험법에 추정의 원칙 명시. 직업병 인정 기준 정기적 개정

○ 실태와 법 개정 방향

- 학교 급식 조리 노동자의 폐암이 2021년 산재 인정 이후 2024년 5월까지 150여건이

산재로 인정되었으나, 직업병 인정 기준에는 명시되지 않음. 치킨집, 중국요리 등 더욱 열악한 조건에서 일하는 노동자의 산재 신청이 방치되고 있음. 새롭게 발생 및 발견되는 직업병을 정기적으로 개정하는 심의구조의 법제화가 필요함.

- 상당한 기간동안 노출되면 업무 관련성이 매우 높은 것인 질병의 경우에도 현장조사, 역학조사, 질판위 심의 등의 절차를 거치도록 되어 있음. 이에 일정한 기준을 충족하는 직업성 질병의 경우에는 추정의 원칙을 법제화 하여 산재 심사승인을 신속하게 처리하고, 적기에 치료받을 수 있도록 보호하는 것이 필요함. 추정의 원칙 기준도 정기적으로 개정하도록 법제화 하는 것이 필요함.
- 이에 캐나다의 산재보험 규정, 한국의 공무원 재해보상 보험법에 규정된 추정의 원칙을 원용하여 산재보험법에 추정의 원칙을 법제화 하고, 산재예방 정책심의위에서 직업병 인정기준과 추정의 원칙 대상을 정기적으로 개정하도록 함.

현행법	개정안
<p>제8조 산업재해보상보험 및 예방 심의위원회</p> <p>① 산업재해보상보험 및 예방에 관한 중요 사항을 심의하게 하기 위하여 고용노동부에 산업재해보상보험 및 예방심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4.></p> <p>② 위원회는 근로자를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되, 그 수는 각각 같은 수로 한다. <개정 2020. 5. 26.></p> <p>중략 -</p> <p>법 37조 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.> -중략</p> <p>제38조(업무상질병판정위원회) ① 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 공단 소속 기관에 업무상질병판정위원회(이하 “판정위원회”라 한다)를 둔다.</p>	<p>제37조(업무상 재해의 인정기준) - 신설</p> <p>⑤ 업무상 질병의 구체적인 인정 기준은 법 제8조의 위원회에서 매2년마다 정기적으로 심의 개정한다.</p> <p>제38조의 2 (업무상 질병 인정의 특례) - 신설</p> <p>① 아래 각 호에 해당하는 업무상 질병으로서 해당 질병을 유발할 정도로 상당한 기간 유해위험 요인에 노출되어 질병에 걸리는 경우에는 업무 관련성이 강한 것으로 보아 제38조 판정위 심의에서 제외한다. 이 때 업무 이외의 요인만으로 발병한 것이 확인되지 않으면 그 질병은 업무에 기인한 것으로 추정된다. 업무상 재해의 인정 특례 적용과 관련한 그 밖에 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근골격계 질병 2. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 3. 직업성 암 4. 정신질환 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 질병 <p>② 이 경우 상병 명, 직종, 상당한 기간 등 특례 적용 기준은 제8조의 위원회에서 매2년 마다 정기적으로 개정한다.</p>

(3) 상당인과관계 관련 법안

○ 실태와 법 개정 방향

- 산재보험법에서는 업무상 재해의 인정기준을 <상당인과관계> 로 규정하고 있으나, 시행령에서는 <의학적 인과관계가 있을 것>으로 명시하고 있음. 이에 법원 판결로 정식화된 상당인과관계를 산재보험법에 명시하여 부당한 불승인 남발이 반복되지 않도록 함.

현행	개정안
법 37조 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.>	제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <u>이 경우 업무와 재해 사이의 상당인과관계(相當因果關係)는 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니고 규범적 관점에서 사회통념에 따라 인과관계를 인정할 수 있다. 이때 인과관계의 유무는 당해 근로자를 기준으로 판단하여야 하고, 근로자의 귀책사유가 아닌 사정으로서 작업환경상의 유해요인의 종류와 노출 정도를 구체적으로 밝힐 수 없다면 이는 근로자에게 유리하게 고려하여야 한다.</u>

(3) 요양기간 단축 및 연령에 따른 보상 단축 금지. 휴업급여 인상

○ 실태와 법 개정 방향

- 산재보험제도는 산재보상만이 아니라 산재 노동자가 충분하고 적절한 치료와 재활을 통해 현장 및 사회에 복귀하도록 하는 것임. 그러나, 현재도 충분한 치료 없이 강제치료 종결 사례가 다발하고 있음.
- 특히, 정부에서는 건강보험과 대비하여 요양 기간이 길다며 표준 요양 기간 설정, 장기 요양 감축을 위한 다각적인 방안을 추진하고 있음. 그러나, 이는 치료가 목적인 건강보험과 치료 및 재활과 복귀가 목적인 산재보험과의 차이를 전혀 이해하지 못하고 있는 인식임. 이에 충분하고 적절한 치료가 이루어질 수 있도록 산재보험법에 명시하는 것이 필요함.
- 이에 독일과 같이 산재보험법에 산재 노동자의 충분하고 적절한 치료 보장을 법의 목적

으로 명시하고, 이러한 산재보험법의 목적을 구체화 하기 위해 산재보험법의 요양급여 조항에 충분하고 적절한 치료에 반하여 단축이나 종료할 수 없다고 명시하는 법 개정이 필요함.

- 산재보험급여에서 가장 큰 어려움으로 되고 있는 것은 치료 과정에서 발생하는 개인 부담금이며, 낮은 휴업급여와 간병급여의 문제임. 지급 기간이나 다른 보장제도와 연동해서 분석이 필요하지만 독일 등 선진외국에서는 다양한 제도로 산재 노동자는 치료비에서 개인 부담이 없고, 소득대체율이 80% 이상인 국가도 다수임. 그러나, 한국의 산재 노동자는 70%의 휴업급여로 생계를 유지하면서 개인 부담인 치료비도 내고, 턱 없이 낮은 간병 급여로 고통받고 있음.
- 취약한 사회보장제도로 고령 노동자의 취업은 증가하고 있으나, 실질적 예방 대책은 전무한 상황에서 고령 노동자의 산업재해가 지속 증가하고 있음. 현행 산재 보험법은 달라진 노동실태를 고려하지 않고, 산재보상 제도 전반에서 고령 노동자에 대해 부정적 인식에 기반하고 있음. 산재보상은 연령과 무관하게 업무상 재해로 공정하게 심사승인되어야 하며, 보상에 있어서 연령별 차등 지급은 폐지하는 것이 필요함.

[휴업급여 평균 소득대체율 국제 비교]

- 산재보험 제도의 국제 비교 2015, 한국 노동연구원 부분 인용

소득대체율	국가
100%	오스트리아 (8개주 이상), 룩셈부르크 (14주후 연금 전환), 멕시코
90-99%	벨기에, 호주(최초 26주)
80-89%	스웨덴, 일본, 캐나다 (75-90%), 뉴질랜드
70-79%	독일, 네덜란드, 스페인, 대만(12개월)

현행	개정안
제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 충분하고 적절한 치료를 통해 건강과 직무능력을 회복시키고 , 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.
제40조(요양급여) ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자	제40조(요양급여) 제3항 신설 ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하

<p>에게 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 요양급여는 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다.</p> <p>제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다</p>	<p>거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다.</p> <p>③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 충분하게 치료될 수 있는 기간 동안 요양급여를 지급하여야 하며, 이에 반하여 요양급여 지급 기간을 단축하거나 그 지급을 종료할 수 없다.</p> <p>제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 <u>연령과 무관하게</u> 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 <u>100분의 80</u>에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.</p> <p>제 55조 고령자의 휴업급여 <삭제></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(4) 처리 기간 단축 및 노동자 권리 관련 법안

○ 실태와 법 개정 방향

- 산재 노동자들의 가장 큰 고통으로 되고 있음. 그러나, 법에서는 명시적인 처리 기간 규정이 없음. 다양한 제도개선을 진행한다고 하더라도, 산재 신청 증가로 인한 인력 부족의 문제가 해소되지 않은 상황에서 공정한 산재 심사를 위한 제도가 사문화 되는 또 다른 문제로 이어지고 있음. 공정성과 신속성을 함께 보장하기 위해서는 산재처리 기간을 법으로 명시하여 강제할 필요가 있음.

<현행 산재보험법 시행규칙>

제21조(요양급여의 결정 등)

- ② 제1항에 따른 처리기간 7일에는 다음 각 호의 기간은 산입하지 않는다. <개정 2022. 7. 5.>
1. 판정위원회의 심의에 걸리는 기간
 2. 법 제117조 및 법 제118조에 따른 조사에 걸리는 기간
 3. 법 제119조에 따른 진찰에 걸리는 기간
 4. 제20조에 따른 요양급여 신청과 관련된 서류의 보완에 걸리는 기간
 5. 제20조제2항에 따른 보험가입자에 대한 통지 및 의견 청취에 걸리는 기간
 6. 업무상 재해의 인정 여부를 판단하기 위한 역학조사나 그 밖에 필요한 조사에 걸리는 기간

- 산재 신청 노동자는 사업주의 자료제공 거부, 허위 자료 제출, 재해조사 및 역학조사 과정에서의 참여 배제 등으로 고통과 어려움이 반복되어 왔음. 그러나, 처벌 규정이 없거나, 대부분의 노동자 권리가 하위 규정이나 지침으로 되어 있음.

○ 산재처리기간 관련 개정안은 신설되는 재해 조사항에 넣거나, 요양급여등 관련 조항으로 이동하여 명시. 재해조사기간은 00일로 하고, 이후 소요일수에 대한 세부 추가 논의 진행하여 명시.

1안 신설되는 재해조사항에 명시	2안 요양급여 란에 명시
<p>⑨ <u>요양급여 신청에서 결정까지의 기간은 업무상 사고의 경우에는 7일 이내에, 업무상 질병의 경우에는 00일을 초과하지 않아야 하고, 역학적 혹은 전문적 조사를 실시해야 하는 경우에도 000일을 초과하지 않아야 한다. 다만, 업무상 질병의 경우 부득이한 사유로 그 기간 이내에 결정을 할 수 없으면 한 차례만 00 일을 넘지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. (처벌 조항 규정)</u></p>	<p>제40조(요양급여) ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다. ② 제1항에 따른 요양급여는 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다. ③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다. ④ <신설> <u>요양급여 신청에서 결정까지의 기간은 업무상 사고의 경우에는 7일 이내에, 업무상 질병의 경우에는 00일을 초과하지 않아야 하고, 역학적 혹은 전문적 조사를 실시해야 하는 경우에도 000일을 초과하지 않아야 한다. 다만, 업무상 질병의 경우 부득이한 사유로 그 기간 이내에 결정을 할 수 없으면 한 차례만 00 일을 넘지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. (처벌 조항 규정)</u></p>

○ 재해조사 및 노동자의 권리 조항

현행 안	개정 안 - 신설조항 임
<p>제7장 보칙</p> <p>제111조의2(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 하여서는 아</p>	<p>제11조 (공단의 사업) 4항에 재해조사 추가 제33조 (산업재해 보상관련 정보의 공시) 신설 공단은 산업재해보상보험 사업운영과 관련하여 취합된 업무실적, 처리결과, 그 밖에 산업재해 예방과 근로자의 복지증진에 필요한 정보 및 통계를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공시하여야 한다 제33조의2(재해조사의 실시) ① 공단은 업무와 재해 간 상당인과관계 판단을 위하여 대통령령으로 정한 바에 따라 재해조사를 할 수 있다. ② 사업주는 공단의 재해조사 과정에서 허위 자료를 제출하거나 거짓 진술을 하여서는 아니 된다. (처벌 조항 규정) ③ 공단은 요양급여 및 유족급여를 신청한 자 또는 그 대리인(이들이 추천한 자를 포함</p>

현행 안	개정 안 - 신설조항 임
<p>니 된다. [본조신설 2016. 12. 27.]</p> <p>제116조(사업주 등의 조력) ① 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다. <개정 2020. 5. 26.></p> <p>② 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.></p>	<p>한다)을 재해조사에 참석시켜야 하고, 필요할 경우 사업주 또는 근로자대표를 참석시킬 수 있고, 그 밖에 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 사람을 재해조사에 참석시켜야 한다.</p> <p>④ 사업주 및 근로자는 공단이 재해조사를 실시하는 경우 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 재해조사를 거부·방해하거나 기피해서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 누구든지 제1항에 따라 재해조사 참석이 허용된 사람의 재해조사 참석을 거부하거나 방해해서는 아니된다</p> <p>⑥ 제1항에 따라 재해조사에 참석하는 사람은 재해조사 참석 과정에서 알게 된 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 공단은 재해조사 과정에서 근로자가 제출한 자료나 진술에 대하여 명백하게 반증할 만한 근거가 없는 경우에는 근로자가 제출한 자료나 진술을 바탕으로 유해요인을 조사하여야 한다.</p> <p>⑧ 공단은 재해조사를 위하여 필요하면 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지에 따른 근로자의 건강진단 결과, 「국민건강보험법」에 따른 요양급여기록 및 건강검진 결과, 「고용보험법」에 따른 고용정보, 「암관리법」에 따른 질병정보 및 사망원인 정보 등을 관련 기관에 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</p> <p>⑩ 공단은 업무와 재해사이에 제반사정을 고려하여 재해조사의 결과를 작성하여 당사자에게 통보한다. 재해조사의 종류·방법·대상·절차, 재해 조사에 의해 제기된 연구사항의 처리, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제116조(사업주 등의 조력)</p> <p>① 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다.</p> <p>② 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 <u>증명이나 자료</u>를 요구하면 00일 이내에 자료 제출및 증명을 하여야 한다. (처벌 조항 규정)</p>

