

노총연구원 연구서 67

산재보험과 노동운동

- 우리나라와 독일의 비교를 통하여 -

윤 조 덕

한국노총 중앙연구원

● ● ●
발 간 사

노동자는 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 권리를 갖고 있습니다. 또한 불행하게도 작업과정에서 산업재해를 입었을 경우에는 정당한 보상과 재활 서비스를 제공받을 권리를 갖고 있습니다. 그러나 유감스럽게도 아직까지 한국의 노동자들은 산업안전 및 재해보상과 관련된 충분한 권리를 누리지 못하고 있습니다. 여전히 산업재해의 빈도는 높으며 재해보상과 관련된 분쟁도 끊이지 않고 있습니다. 이러한 문제는 무엇보다 산업재해의 예방, 보상, 재활, 서비스 등에 대한 제도적 장치인 산재보험 제도가 올바르게 기능하지 못하고 있기 때문입니다.

한국의 산재보험은 1963년 제정되어 지금까지 30여년의 역사를 갖고 있습니다. 제정 이후 여러 차례의 개정을 통해 일정한 보완과 개선이 이루어져 왔으며 그 과정에서 한국노총은 중요한 역할을 수행해 왔습니다. 그러나 아직까지도 선진국의 산재보험제도와 비교해 볼 때 한국의 산재보험은 여러 면에서 미흡한 점이 많습니다. 우리의 열악한 작업장 현실을 생각할 때 산재보험의 개혁과 충실화는 노동운동의 매우 중요한 과제임에 틀림없습니다.

이번에 발간되는 연구보고서 『산재보험과 노동운동』은 산재보험과 관련해 선진국이라 할 수 있는 독일의 산재보험과 한국의 그것을 제도적 측면에서 비교하고 산재보험제도 발달과정에서 노동운동이 수행한 역할에 대해 논의하고 있습니다. 또한 현행 산재보험제도 개선을 위한 노사·정의 논의와 활동에 대해서도 검토하고 있습니다. 연구자는 산재보험의 운영과 관련해 노사의 참여 폭의 확대와 자치운동을 제언하고 있는데 이것은 매우 중요한 지적이라고 생각합니다.

아무쪼록 이번 연구가 노·사정 간의 산재보험 개혁방안에 관한 논의를 보다 활성화시키는데 기여할 수 있기를 바랍니다. 바쁘신 가운데도 본 연구과제를 수행해 주신 윤조덕 박사에게 깊은 감사를 드립니다. 마지막으로 이 연구에 실린 내용은 필자의 개인적인 견해이며 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝힙니다.

1999년 12월

한국노동조합총연맹
위원장 박인상

<목 차>

제1편 한국과 독일의 산재보험 비교

제1장 서 론	1
제2장 산재보험의 특성비교	3
제1절 산재보험 발전 및 산재보상의 역사·3	
제2절 산재보상체계와 산재보험·8	
제3절 산재보험의 적용범위와 산재인정·14	
제4절 산재보험료율 및 징수체계·26	
제3장 산재발생현황 및 산재예방투자비교	39
제1절 산재발생현황 비교·39	
제2절 산재보험의 산재예방투자추이 비교·43	
제4장 산재보험의 관리운영체계 비교	50
제1절 우리나라 산재보험의 관리운영 체계·50	
제2절 독일 산재보험의 관리운영체계·52	
제5장 산재보험급여 종류 및 수준 비교	61

제1절 우리나라 산재보험의 급여 종류와 수준·61

제2절 독일 산재보험의 보험급여 종류 및 수준·85

제6장 산재보험의 재활시스템 비교 95

제2편 노동운동으로서 산재보험 제도개선 활동

제7장 독일 산재보험제도의 발달과 노조의 역할 115

제1절 서론·115

제2절 산재보험제도·118

제3절 산업안전과 산재보험·124

제4절 노조의 역할·133

제8장 한국노총의 산업안전보건·산재보험제도 개선 활동 136

제1절 1989년도 한국노총의 정책활동·137

제2절 1990년도 한국노총의 정책활동·140

제3절 1991년도 한국노총의 정책활동·142

제4절 1992년도 한국노총의 정책활동·143

제5절 1993년도 한국노총의 정책활동·148

제6절 1994년도 한국노총의 정책활동·152

제7절 1995년도 한국노총의 정책활동·155
 제8절 1996년도 한국노총의 정책활동·158
 제9절 1997년도 한국노총의 정책활동·165

제9장 산업안전보건·산재보험제도 개선을 위한 노·사정의 역할
 및 활동 167

제1절 현행 제도에 대한 노·사정의 문제점 제기·168
 제2절 제도 운영개선에 대한 노·사정 논의·179
 제3절 노·사정 합의사항·217
 제4절 노사관계개혁위원회 활동·220

제10장 결 론 228

참고문헌 229

<부록 A> 독일산재보험조합의 표준정관 234

<표 목 차>

<표 2-1> 독일 산재보험 관계법령의 발전사	7
<표 2-2> 산재보험과 민사상 손해배상의 비교	13
<표 2-3> 산재보험의 기업규모별 및 업종별 적용확대 추이	16
<표 2-4> 적용대상의 확대추이	18
<표 2-5> 수지율에 따른 보험료율의 증감표	28
<표 2-6> 보험료율 운용현황	28
<표 2-7> 1999년도 업종별 보험료율	0
<표 2-8> 업무종류별 위험성등급표(Gefahrtarif : 독일 건설업 산재보험조합)(1993)	53
<표 2-9> 독일 산업부문 산재보험조합들의 평균보험요율(1993년)	3
<표 3-1> 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장 산재사망자수.장애자수	40
<표 3-2> 우리나라 산재보험의 년도별 세출항목별 지출추이	44
<표 3-3> 독일 산재보험의 세출항목별 지출	45
<표 3-4> 년도별 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장, 산재사망자수, 사망재해 천인률 산재예방비용 및 산재보험요율	47
<표 4-1> 독일 사회보험선거의 내용(1968~93년)	45
<표 5-1> 산재보험급여종류별 지급요건 및 급여수준	62
<표 5-2> 장기 요양급여 지급자 추이	68
<표 5-3> 신체장해별 장애등급과 보상수준	69
<표 5-4> 폐질등급표	75

<표 5-5> 장애 및 유족특별급여 추이	78
<표 5-6> 산재보상관련 민사소송 추이	78
<표 5-7> 산재보험급여종류별 급여액 추이	80
<표 5-8> 독일 산재보험의 급여종류별 급여수준	89
<표 6-1> 산재병원의 조직 및 운영제도 비교(한국과 독일)	99
<표 6-2> 산재병원에서 운영하고 있는 연구소, 학교 또는 특수시설비교(한국과 독일) ...	101
<표 6-3> 독일 성인장해자 직업재활시설별 훈련직종 수 및 수용가능인원	103
<표 6-4> 미하엘호펜/켈른시 소재 성인장해자 직업재활원의 훈련직종 및 훈련 ...	105
<표 6-5> 독일산재보험의 산재근로자 고용촉진대책(1990년 서독)	106
<표 6-6> 독일의 관련기관·단체별 장해자 직업훈련 및 직업재활대책 현황(1990년)	107
<표 6-7> 독일의 장해자 직업훈련 및 직업재활대책의 종류별 현황(1990년)	107
<표 6-8> 독일연방고용청의 년도별 장해인 직업재활 투자비용	109
<표 6-9> 독일연방고용청의 지원에 의한 장해자 고용촉진 년도별 직업훈련 (양성훈련+ 전직훈련) 실적	109
<표 6-10> 독일 연금보험의 고용촉진대책	110
<표 8-1> 제145회 임시국회 통과 산업재해보상보험법 중 개정법률 주요내용	138
<표 8-2> 제147회 정기국회 통과 산업안전보건법개정법률	138
<표 8-3> 산업안전보건법 시행령 개정의 주요골자	141
<표 8-4> 작업환경측정 제도개선 내용	153
<표 8-5> 산업재해보상보험법 개정요구 내용	161
<표 8-6> 기업활동규제완화에관한 특별조치법에 대한 한국노총의 반대 의견	166
<표 9-1> 사회보장소위원회의 산재보험제도 운영관련 논의 일지	179
<표 9-2> 사회보장소위원회의 부의된 「산재보험제도개선 및 산재예방체계의 효율화 방안」의 의제	180

<표 9-3> 휴업급여 지급현황	209
<표 9-4> 건설업과 제조업의 요양급여 일수 비교	210
<표 9-5> 분과별 중점 추진과제	220
<표 9-6> 노·사·공익 및 학계의 사회보험에 대한 쟁점의견	221

<그림목차>

[그림 2-1] 우리나라 산재보험제도 발전사	5
[그림 4-1] 독일의 단위산재보험조합의 조직개요	8
[그림 4-2] 독일 화학부문 산재보험조합의 자치운영 조직도	9
[그림 6-1] 우리나라 산재보험의 재활시스템	6
[그림 6-2] 독일 산재보험의 재활시스템	6
[그림 7-1] 산재예방 및 공장위생담당기관(1926)	8

제 1 편

한국과 독일의 산재보험 비교

제1장 서론

제2장 산재보험의 특성 비교 -한국과 독일-

제3장 산재발생현황 및 산재예방투자 비교 -한국과 독일-

제4장 산재보험의 관리운영체제 비교 -한국과 독일-

제5장 산재보험급여 종류 및 수준 비교 -한국과 독일-

제6장 산재보험의 재활시스템 비교 -한국과 독일-

제 1 장

서 론

산재보험을 포함한 사회보험 제도개선과 이 과정에 근로자의 참여에 대한 요구가 높아가고 있다.

노사관계개혁위원회(이하 “노개위”라 함)는 1997년 9월 2일 주관한 「사회보험 관리 운영제도 개선방안」에 관한 공개 토론회에서 사회보험 관리운영기구에 대한 노사대표의 참여확대방안이 토의되었고, 이어 1997년 9월 9일 노개위 제19차 전체회의에서 4대 사회보험 산하의 위원회의 구성에 노사대표의 참여를 확대하는 방안이 적극 검토되었다.

산재보험은 1999년 9월 현재 국회에 제출되어 있는 정부의 법률개정(안)에 산업재해 보상보험심사위원회의 위원 총수를 15인에서 30인으로 늘리고, 15인의 위원 중에서 근로자와 사용자를 대표하는 자 각 1인을 개정법률(안)에서는 30인의 위원 중 3분의 1에 해당하는 위원을 근로자단체 및 사용자단체가 추천하는 자를 동수로 구성한다고 제안하고 있다.

또한 산재보험의 계획수립과 운영을 책임지는 근로복지공단 이사회에도 노 측의 참여비율을 높이고 실제적인 참여가 보장되어야 한다는 요구가 근래에 노동계에서 강도높게 제기되고 있는 실정이다.

이와 같은 시점에 30여 년의 역사를 가지고 있는 한국의 산재보험과 100여 년의 세계에서 가장 오랜 역사를 가지고 있는 독일의 산재보험과를 비교·분석하는 것은 의미있는 작업이 될 것이다.

제 2 장

산재보험의 특성비교

- 한국과 독일 -

산재보험제도는 1963년 산업재해보상보험법의 제정과 함께 1964년 7월부터 시행되었으며, 우리나라 사회보험 중 가장 오랜 역사를 가지고 있으며, 이후 오늘날까지 13회에 걸친 법 개정이 있었다. 그러나 30여 년의 오랜 역사에도 불구하고 산업재해라는 사회적 위험(social risk)에 대처하기 위한 전문적인 보상제도로서 산재보험제도가 기능하기에는 아직까지는 여러 가지 보완해야 할 취약점과 문제점을 안고 있다.

제 1 절 산재보험 발전 및 산재보상의 역사

1. 한국 산재보험 발전 및 산재보상 역사

가. 산재보험법 제정 이전의 재해보상(1963년 이전)

자본주의의 발달과 함께 새롭게 사회문제로 등장한 산업재해에 대한 초기 대응은 민법상의 과실에 대한 사업주의 불법행위의 책임을 지우게 하는 것으로 처리하는 것

이었다. 산업화 초기 우리나라에 있어서도 산업재해에 대한 대응은 유사한 맥락에서 발전되어 왔다. 1953년 5월 10일 우리나라 최초로 노동조합법, 노동쟁의 조정법 및 노동위원회법의 노사관계법들과 함께 개별근로자의 근로조건의 최저한의 기준을 정한 근로기준법이 제정·공포되었다. 이 근로기준법 제8장에는 재해보상에 대한 사항을 규정하였으며, 산업재해에 대한 사용주의 개별책임주의를 채택하였다. 근로기준법이 제정되기 전까지 산업재해에 대한 보상은 사용주의 과실이 분명하다면 민법상의 과실에 대한 불법행위의 책임으로 처리되거나 아니면 단체협약에 의해 보상될 수밖에 없었다.

1953년 제정된 근로기준법은 업무상 재해에 대한 책임을 사용주에게 둬으로써 책임 소재를 분명히 하였지만, 사용주의 개별책임주의에 입각한 재해보상은 강제성이 미약할 뿐 아니라 강력한 행정력이 전제되지 않았기 때문에 그 실효성에 있어서는 상당히 미약했다. 또한 사용주의 경제능력이 없는 경우 재해보상을 받기가 어려웠다.

나. 산재보험법 제정 이후의 재해보상(1963년 이후)

1963년 제정된 산업재해보상보험법은 산업재해에 대한 근로기준법 상에 명시된 개별 사용주의 책임을 사용주들이 연대하여 분담하는 보험제도의 도입, 즉 강제보험화하는 목적에서 제정되었다. 1953년 제정된 근로기준법상의 재해보상에 관한 사용주의 개별책임주의는 전산업을 대상으로 16인 이상의 피고용인을 가진 사업주들에게 적용되었으나, 개별 사업주의 경제적 능력에 의존하였으므로 실제적인 보상에 있어 많은 문제점을 안고 있었다. 대규모 사고로 다수의 피해근로자가 발생하거나 경영상의 어려움에 처해 있는 사용주들에 고용된 근로자들의 산재발생 경우 보상자체가 불가능해지거나 지연되는 경우가 허다하였다. 또한 당시 근로자의 약한 협상능력과 근로기준법에 대한 전반적인 무지를 이용하여 근로기준법의 이행을 회피하는 사용주들이 많았던 관계로 산재보상의 그 실효성은 제한되어 있었다.

따라서 1964년부터 시행된 산재보험제도는 다음과 같은 의의를 지닐 수 있었다. 먼저 개별 사용주들에게는 근로기준법에 명시된 재해보상 책임을 공동 분산시킴으로써 산업재해보상으로 인한 급작스런 부담의 증가를 막을 수 있었으며, 다른 한편으로는

재해보상이 개별사용주와 피재근로자간의 관계로부터 국가와 피재근로자간의 관계로 이전됨으로써 재해보상과 관련한 노사관계의 악화를 예방할 수 있었다. 반면 근로자들 역시 산재보험의 실시에 따라 재해보상 청구권 행사의 간소화를 통해 신속한 보상을 받을 수 있었을 뿐 아니라 국가라는 보험자의 보증을 확보할 수 있었기 때문에 보상의 안정성을 확보할 수 있었다. 우리나라 산재보험의 발전과정을 피재근로자의 보상의 안전성 확보 및 보상수준의 확대와 관련하여 시대구분을 하면 [그림 2-1] 과 같다.

제 1단계 : 1948. 7. 17. ~ 1950. 5. 13.

- 제헌 헌법 제19조에 근로능력상실자에 대한 생활보호 규정
- 관계법령 미 제정
- 노사간의 단체협약에 의거 근로자의 재해보상

제 2단계 : 1950. 5. 13. ~ 1963. 11. 15.

- 근로기준법 제8장에 개별 사용자가 부담하는 재해보상 명시
- 근로자의 업무상 재해에 대하여 개별 사용자의 무과실 책임 명시
- 재해 보상은 전적으로 사업주의 경제적 여건에 의존

제 3단계 : 1963. 11. 15. ~ 1987.

- 근로자의 업무상 재해에 대한 보상에 사용자가 연대하여 책임을 분담
- 보상위주의 산재보험제도

제 4단계 : 1987. ~ 1995. 4.

- 산재예방사업에 소요되는 비용을 산특회계에서 사용토록 산특회계법에 한국산업안전공단관리기금에의 출연 근거규정 마련(1987. 11. 28.)
- 민주화에 대한 욕구분출로 산재보험 수준확대에 대한 노동계의 요구증대

제 5단계 : 1995. 5. ~ 현재

- 산재보험 사업의 주관을 노동부에서 반관반민의 근로복지공단으로 위탁
- 수요자(피재근로자)의 산재보험서비스 욕구 증대

[그림 2-1] 우리나라 산재보험제도 발전사

2. 독일 산재보험 발달 및 산재보상 역사

독일의 산재보험은 1800년대 중반 독일의 산업혁명이 진행되면서부터 그 필요성이 대두되기 시작하였으며 1884년에 산재보험법(Unfallversicherungsgesetz)의 제정을 통하여 법체계를 갖추게 되었다. 제1차 세계대전 직전인 1911년에는 제국보험법(RVO = Reichsversicherungsordnung)의 제정으로 독일제국의 사회보험에 관한 종합적인 법적 체계를 완성하였다. 1925년 5월에는 직업병 시행령(BK-VO)의 제정으로 산재보험의 적용범위를 직업병에로까지 확대하였으며, 1925년 7월에는 제국보험법(RVO) 내의 산재보험 적용범위를 개정하여 출퇴근시 재해를 산업재해에 포함시켰다. 1951년에는 단체의 자율적 운영에 관한 법(Gesetz über die Selbstverwaltung)의 제정으로 산재보험을 사업주와 근로자가 자율적으로 운영할 수 있는 법적 기반을 완성하였다.

1976 ~ 1981년까지 여러 해에 걸쳐 독일 사회보험 관계법령의 종합적인 체계화를 사회법전(SBG = Sozialgesetzbuch)의 제정·공포를 통하여 완성하였다. 사회법전 제1권에는 사회보장에 관한 총칙을, 제4권에는 사회보장에 관한 각종 규정을 종합하였으며, 제7권에는 산재보험에 관한 규정을, 제10권에는 보험급여 처리절차 및 관련업무에 관한 규정을 그리고 제11권에는 개호보험에 관한 규정을 종합 정리하였다.

독일의 산재보험 관련규정은 그동안 1911년에 제정된 제국보험법(RVO)과 1963년에 산재보험의 보완을 위하여 제정된 산재보상보험의 새로운 규정에 관한 법(UVNG = Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz) 등에 분산되어 있던 것을 1996년 8월 산재보험법의 사회법전에의 편입을 위한 법(UVEG = Gesetz zur Einordnung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch = Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz)의 제정으로 사회법전 제7권(SGB VII)에 종합되었다.

독일 산재보험 관계법령의 발전사를 연대순으로 요약하면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 독일 산재보험 관계법령의 발전사

년도	산재보험 관계법령
1881 11.17	황제의 칙령 (Kaiserliche Botschaft)
1884 7. 6	산재보상보험법 (Unfallversicherungsgesetz)
1885 1. 7	최초의 산재보상보험조합 창립총회 : 독일 출판업 산재보상 보험조합(Deutscher Buchdrucker- Berufsgenossenschaft)
1886 5. 5	농림업 및 임업 사업장에 종사하는 사람들의 사고 및 의료보험에 관한 법 (Unfallversicherung in der Land- und Forstwirtschaft)
1887 7.11	건설업 산업재해보상보험법 (Unfallversicherung im Bau)
1887 7.13	해상업 산업재해보상보험법 (Unfallversicherung im See)
1911 7.19	제국보험법 (RVO = Reichsversicherungsordnung)
1925 5.12	산업재해보상보험의 적용범위를 직업병에로까지 확대 적용하는 것에 관한 시행령 (Verordnung ueber Ausdehnung der Unfallversicherung auf gewerbliche Berufskrankheiten)
1925 7.14	산업재해보상보험법의 제1차 완전 개정 : 출퇴근시 재해를 산재에 포함 (Gesetz über Aenderung in der Unfallversicherung; Einbeziehung der Wegunfaelle in den Versicherungsschutz)
1928 11.14	산업재해보상보험내에서 의료치료와 직업에 기인한 질병예방에 관한 시행령 (Verordnung über Krankenbehandlung und Berufsfuersorge der Unfallversicherung)
1942 3. 9	산업재해보상보험법의 제5차 완전개정 (Gesetz über Aenderung in der Unfallversicherung)
1951 2.22	단체의 자율적 운영에 관한 법 (Gesetz über die Selbstverwaltung)
1963 4.30	산업재해보상보험의 새로운 규정에 관한 법 (Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz)
1971 3.18	초등학교, 중학교, 고등학교학생, 대학생 및 유치원의 원생을 위한 사고보험에 관한 법 (Gesetz über Unfallversicherung fuer Schueler und Studenten sowie Kinder in Kindergaerten)
1974 8. 7	재활에 관계되는 비용의 표준화통일화에 관한 법 (Gesetz über Angleichung der Leistungen der Rehabilitation)
1976 1. 1	사회법전 제1권 : 총칙 (Sozialgesetzbuch SGB I- Allgemeiner Teil)
1977 1. 1	사회법전 제4권 : 사회보장 (Sozialgesetzbuch SGB IV - Sozialsicherung)
1981 1. 1	사회법전 제10권 : 보험급여 처리절차 및 관련업무 (Sozialgesetzbuch SGB X - Verfahren und Beziehungen der Leistungstraeger zueinander und zu Dritten)
1995	사회법전 제11권 - ro호보험 (Sozialgesetzbuch SGB XI -Pflegeversicherung)
1996 8. 7	산재보험법의 사회법전 (사회법전 제7권)에의 편입을 위한 법 (Gesetz zur Einordnung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch - Unfallversicherungs - Einordnungsgesetz UVEG)
1996	산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)

참조 : Ernst Eickenhagen, Geschichte der gewerblichn Unfallversicherung : 한국노동연구원, 산재 보상급여 및 관계임금 체계에 관한 연구

제 2 절 산재보상체계와 산재보험

1. 우리나라 산재보상체계와 산재보험

제1절에서 살펴본 바와 같이 우리나라 산재보상체계의 발전과정은 민법상의 과실에 따른 손해배상청구, 근로기준법에 의한 사용주의 개별책임주의, 산재보험에 의한 보상이라는 발전과정으로 이어져 왔으나 하나의 체계가 다른 체계를 완전 대체하는 것은 아니다. 현재 우리나라의 산재보상체계는 민법상의 손해배상청구, 근로기준법에 의한 보상, 산재보험에 의한 보상이라는 3종류의 보상체계가 동시에 적용되고 있다.

가. 근로기준법과 산재보험

1) 기본관계

현행 근로기준법 제8장은 업무상의 부상 또는 질병에 대한 재해보상의 책임이 사용자에게 있음을 규정하고 있다(근로기준법 제78조 요양보상, 제79조 휴업보상, 제80조 장해보상, 제82조 유족보상, 제83조 장사비). 그런데 근로기준법 제87조(다른 손해배상과의 관계)는 또한 “보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 민법 기타 법령에 의하여 이 법 재해보상에 상당한 금품을 받을 경우에는 그 가액(價額)의 한도에 있어서 사용주는 보상의 책임을 면한다”고 규정하고 있으며, 산재보험법 제48조(다른 보상 또는 배상과의 관계) 제1항은 “수급권자가 이 법에 의하여 보험급여를 받거나 받을 수 있는 경우에는 보험 가입자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 의한 모든 재해보상책임이 면제된다”고 규정하고 있다.

그런데 근로기준법이 규정하고 있는 급여의 종류(요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장사비)는 산재보험급여의 종류와 완전히 일치할 뿐 아니라 산재보험급여가

그 수준에 있어 근로기준법에 의한 급여수준과 동일하거나 높기 때문에 근로기준법이 가액(價額)의 한도에 있어서 책임이 면제된다고 규정하고 있음에도 불구하고 실질적으로 산재보험은 근로기준법의 보상책임을 완전히 같음하게 된다. 이러한 의미에서 산재보험제도는 근로기준법의 재해보상책임을 사용자보험화 한 것으로 해석되는 경우가 상당히 많다. 즉 산재보험제도는 근로기준법상 사용자의 재해보상책임을 이행효과를 담보하기 위하여 사용자보험화시킨 것으로 볼 수 있다.

산재보험의 이러한 성격, 즉 근로기준법상에 규정된 사용주의 재해보상책임을 이행효과를 담보하기 위한 사용자 책임보험의 성격 때문에 산재보험은 다른 일반 사회보험들, 즉 국민연금, 의료보험, 고용보험과는 상이한 다음과 같은 세 가지 운영원리를 갖고 있다.

첫째, 산재보험에 있어 재원조달은 근로자측이 부담하는 부분이 전혀 없으며, 전적으로 사용자에 의해서만 이루어진다. 따라서 산재보험제도는 보험가입자와 보험수혜자와의 불일치가 나타나게 된다. 즉 산재보험 급여의 지급대상, 즉 수혜자는 산재를 당한 개별 피재근로자이면서도 보험가입자는 그들을 고용한 사업주가 된다.

둘째, 그 결과 운영에 있어 일반 사회보험과는 달리 보험수혜자(다른 사회보험은 보험가입자와 보험수혜자가 일치한다)의 보험능력이 중요시되지 않는다. 예컨대, 일정기간 이상의 고용기록이라든가, 일정수준 이상의 기여금 납부 여부라든가, 지속적으로 노동능력을 소지하고 노동할 의사가 있다든가 하는 요소들이 보험가입 조건이나 급여수급 조건으로 심각하게 고려되지 않는다. 즉 보험가입자인 사용주에 의해 종속노동의 관계에 있는 근로자가 업무상 재해를 당할 경우 그것을 보상해 주는 성격이 강하기 때문에 그 근로자가 취업되어서 1시간밖에 일을 하지 않은 근로자이건 일용으로 고용된 근로자이건 간에 보험급여 수급에 있어서 크게 고려되지 않는다.

셋째, 따라서 보험료 징수 등의 제반 보험관리에 있어 개별근로자를 기반으로 관리하기보다는 사업장 단위의 관리체계가 일반적으로 이루어지고 있다. 이러한 운영상의 특성 때문에 산재보험 운영주체 측에서는 평상시에 산재보험의 적용을 받는 개별근로자들의 임금을 정확하게 파악하기 힘들다.

2) 문제점

산재보험제도는 근로기준법상에 규정된 사용자주의 재해보상 책임의 이행효과를 담보하기 위한 사용자 책임보험의 성격으로 인하여 제도운영에 필수적인 사항들을 다수 근로기준법에 의존하고 있다. 특히 산재보험은 적용대상이 되는 ‘근로자’의 개념과 급여 및 보험료 산정의 근간이 되는 ‘평균임금’에 대하여 전적으로 근로기준법을 준용하고 있다. 그러나 산재보험제도가 준용하는 이 두 개념은 실제 운영에서 상당한 문제점들을 야기하고 있다.

산재보험법 제4조 제2항에 의하면, 산재보험법상의 근로자는 근로기준법상의 근로자 개념을 사용한다. 근로기준법 제14조에 의하면, ‘근로자’란 ‘직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말한다. 즉 ‘근로자’는 ‘임금을 목적으로’ 근로를 제공하는 사람들을 의미한다. ‘근로자’에 대한 이러한 정의에 비추어 본다면 또 다시 ‘임금’에 대한 명확한 규정이 필요함을 알 수 있다. 근로기준법 제18조에 의하면 임금은 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.”고 규정하고 있다. 여기서 중요한 부분은 ‘사용자가 지불하는’ 금품이어야 한다는 것이다. 따라서 호텔서비스원들의 팁이라든가, 택시기사의 택시요금 등과 같이 사용자를 통하지 않는 소득들은 임금에서 제외된다.

이와 같은 ‘근로자’ 개념의 사용은 그 고용관계가 명확하지 않은 무수한 사례들, 예컨대 임금보다는 수고료(팁)를 목적으로 근로를 제공하는 골프장 캐디 등과 같은 노동형태들, 실질적인 종속노동관계에 있는 것으로 볼 수 없는 정리회사의 대표이사(대판 1994. 9. 23. 93누12770) 등과 같은 경우에 있어 산재보험급여 지급을 둘러싼 지속적인 법적 분쟁을 야기시켜 왔다.

그러나 업무형태, 작업조직 및 노동과정이 급속도로 변화하는 오늘날, 과연 누가 ‘근로자’인가 여부를 판정하는 일은 쉬운 일이 아니며 갈수록 어려워지고 있다. 또한 영세업체 사업주나 자영업자라 하더라도 그 노동형태가 피고용자와 동일하거나 업무상 재해의 위험에 노출될 가능성이 있기 때문에 보다 포괄적인 직업활동상의 위험 전반

을 포괄하는 쪽으로 산재보험의 적용대상·범위를 개선하는 것이 바람직할 것이다.

산재보험법은 근로기준법의 ‘평균임금’을 보험료 산정과 급여산정의 기초로 준용하고 있다. 그러나 평균임금 산정의 각종 수당에 대한 포함여부가 개별 사업장의 담당자에 따라 차이가 나는 등의 문제가 있다.

이러한 문제점들을 해결하는 가장 근본적인 방안은 산재보험제도를 근로기준법 체계에서 완전히 독립시키는 것이다. 즉 근로기준법의 ‘근로자’ 개념을 준용하는 것이 아니라 산재보험 운영에 적합한 독자적인 ‘피보험자’에 대한 개념 정립을 새로이 하며, ‘평균임금’을 준용하는 것이 아니라 독일 산재보험의 ‘년간 소득’과 같은 독자적인 기준임금 체계를 확립하는 것이다. 산재보험제도와 근로기준법 체계와의 관계 재설정의 문제는 추후 보다 전문적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

나. 민사상 손해배상과 산재보험

민사상 손해배상청구제도는 과실책임주의의 원칙 하에 부당한 권리침해를 받은 피해자의 손해를 배상하는 제도이며, 업무상 재해와 관련될 때는 피해근로자의 손해를 보상하는 작용을 한다는 점에서는 동일하지만 그 요건이나 보상액의 결정 등에 있어서는 산재보험과 차이가 난다. 즉 요건에 있어서 민사상의 손해배상 청구는 과실책임주의를 원칙으로 하므로 가해자의 고의 또는 과실을 요건으로 한다. 반면 산재보험에 의한 보상은 사용자의 과실을 요건으로 하지 않고 단지 사용주가 보험가입자이며 재해가 업무와 관련성이 있는가 만을 요건으로 한다.

또한 보상액의 결정에 있어서도 산재보험은 미리 법적으로 정하여진 기준에 의거하여 소정의 금액을 제공하는 반면, 민사상의 손해배상은 피해자가 받은 손실액을 산정하여 그 액수를 보상한다는 점에서 차이가 난다.

현재 우리나라 산재보험제도와 민법상의 손해배상간의 관계는 산재보험법 제48조 제2항과 제3항에 규정되어 있다. 제2항에서는 “수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 의한 보험급여를 받은 경우에는 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법 또는 기타 법령에 의한 손해배상의 책임이 면제된다”고 규정함과 동시에 제3항은 “수급권

자가 동일한 사유로 민법 기타 법령에 의하여 이 법의 보험급여에 상당한 금품을 받은 때에는 근로복지공단은 그 받은 금품을 대통령이 정하는 방법에 따라 산정한 금액의 한도 안에서 이 법에 의한 보험급여를 지급하지 아니한다”고 규정하고 있다. 여기서 대통령이 정하는 방법에 따라 환산한 금액이란 산재보험법 시행령 제44조 제1항에 의하면, “그 받은 금품을 손해배상결정액 산정당시의 평균임금으로 나눈 일수에 해당하는 보험급여의 금액”을 말한다.

이상의 법규정에서 보는 바와 같이 산재보험법과 민법상의 손해배상의 양자간 관계는 ‘동일한 사유’를 전제로 하기 때문에 산재보험급여와 보상의 내용이 다른 보상액에 대해서는 감면의 조정관계가 성립되지 않는다는 것이다. 예컨대, 민사상 손해배상에서 자주 청구되는 정신적 피해에 대한 위자료 등은 산재보험급여를 감면시키거나 그로 인해 감면되지 않는다. 따라서 현행제도는 산재보험이나 민사상의 손해배상이 모두 동일한 사유에 대하여 금전적으로 확인된 경우를 전제로 조정을 도모하고 있는 형태이다.

그러나 산재보험의 급여수준은 민법상의 손해배상 수준에 못 미치는 경우가 많다. 민법상의 손해배상액에 포함되는 항목들은 ① 치료비 등 요양에 관한 비용, ② 요양기간 동안의 임금손해액, ③ 신체상의 장애로 인한 취업불가로 정년퇴직 때까지의 손실 임금, ④ 사망한 경우에는 생존하였더라면 정년퇴직시까지 벌 수 있는 임금손해액 중 본인의 생계비를 제외한 금액, ⑤ 계속근무를 할 수 없어 정년까지 취업하지 못하고 중간에 퇴직함으로써 발생한 퇴직손해금, ⑥ 정년퇴직 후라도 일정연령까지 다른 일을 하였을 경우를 상정한 손해액, ⑦ 향후 치료비, ⑧ 육체적인 장애로 인하여 평생 필요한 보조구 구입비, ⑨ 본인을 비롯한 가족에 대한 위로금 등이다. 산재보험이 정해진 일정한 정률의 액수(평균임금×법정일수)인데 반해 민사상의 손해배상은 정신적 손해배상을 비롯한 실손실액 전액보상을 원칙으로 하고 있다. 이 때문에 사업주의 과실에 의해 중대재해가 발생한 경우 대부분 민사소송을 제기하고 있는 추세이다. 산재보험과 민사상 손해배상을 간략히 비교하면 <표 2-2>과 같다.

<표 2-2> 산재보험과 민사상 손해배상의 비교

	산재보험	민사배상
성립요건	업무상재해	사용주의 고의 또는 과실
목적	근로자의 생존권 확보	불법한 권리침해를 받은 피해자의 구제
근거법령	산재보상보험법	일반 민법
보상범위	평균임금을 기초로 소정의 정해진 료를 곱해 산정된 액수를 한정 보상	정신적 손해를 포함한 완전 배상
과실상계	없음	있음
지급방법	일시금 또는 연금	일시금
시효	단기(3년)	장기(10년)

자료 : 이은애, 「산재보상과 민사배상제도에 관한 연구」, 송실대 석사학위논문, 1996, p.48

그러나 이러한 민사소송은 소송비용이나 소송기간의 장기화에 따른 비효율(신속한 보상의 저해, 소송기간 중 취업제한 등)을 야기시키는 문제를 내포하고 있다. 이에 산재보험은 보험가입자의 고의, 과실로 인한 재해시 피재근로자에게 산재보험법에 의한 보상에 더하여, 민법상 손해배상청구에 갈음하는 유족특별급여나 장해특별급여를 지급할 수 있게 하고 있다. 그러나 이러한 특별급여제도의 활용도는 극히 미미한 형편이다.

산업재해로 인한 산재보험에 의한 보상 이외에 민사상 손해배상청구는 한편으로는 피재근로자의 상실된 노동력 및 유족에 대한 적합한 보상이라는 긍정적 측면을 가지고 있으나, 다른 한편으로는 민사상 소송으로 인한 소송비용과 시간의 낭비 및 이로 인한 사회적 낭비라는 부정적 측면도 있다. 따라서 이에 관해서는 외국(예 : 독일)에서와 같은 산재보상이 민사상의 손해배상을 완전히 갈음하는 제도에 대한 연구 및 이의 적용을 위한 체계적 연구가 필요하다.

2. 독일 산재보상체계와 산재보험

독일 산재보험법상 사업주는 그의 사업에 종사하거나 또는 당해사업과 어떤 다른 산재보험 가입을 근거할 수 있는 관계에 있는 피보험자와 그의 가족과 유족들에 대해

산업재해발생으로 초래된 개인적인 손상을 다른 법령에 준해 보상함에 있어, 단지 사업주가 산재발생을 고의적으로 유도하였을 경우에만 의무를 진다. 민사상의 손해배상 청구권이행은 이루어지지 않는다(산재보험법 제 104조, SGB VII §104). 즉, 근로자는 산재발생시 사업주에 대하여 민법상의 보상청구를 하는 것이 아니고 산재보험 운영주체에 대하여 공적·법적 보상청구를 한다. 이와 같은 규정은 사업장 평화에 기여한다. 왜냐하면 이와 같은 규정은 산업재해 및 직업병의 경우에 근로자와 사업주간의 과실 부분에 대한 대립과 이와 관련된 법정소송을 감소시키기 때문이다(Sokoll, 1996).

제 3 절 산재보험의 적용범위와 산재인정

1. 우리나라 산재보험의 적용범위와 인정기준

근로자가 재해를 당하여 산재보험급여를 받기 위해서는 다음과 같은 두 가지 요건을 충족시켜야 한다. 첫째, 사용주가 산재보험 가입자이거나 산재보험 가입대상자이어야 하며 둘째, 재해가 업무상 재해로 인정받아야 한다.

가. 산재보험의 적용범위

1) 적용제외 사업장

우리나라 산재보험은 모든 사업 또는 사업장을 적용범위로 하고 있으며(산재보험법 제5조), 사회보험이므로 강제가입을 원칙으로 한다. 그러나 현행 산재보험은 산재보험법 제5조의 단서조항에 의해 업종별·규모별로 일부를 당연적용 대상에서 제외하고 있으며, 동법 시행령 제3조에 규정된 적용제외사업은 다음과 같다.

- ① 임업 중 벌목업으로서 벌목적재량이 800m³ 미만인 사업
- ② 국제 및 기타 외국기관, 기타 공공·사회 및 개인서비스업 중 회원단체
- ③ 국가 또는 지방자치단체에서 직접 행하는 사업
- ④ 선원법 또는 사립학교교원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업
- ⑤ 건설공사 중 총 공사금액이 4천만원 미만인 공사
- ⑥ 기간의 정함이 있는 사업 또는 계절사업으로서 연간 연인원 1,350인 미만의 노동자를 사용하는 사업(⑤의 건설업과 ①의 벌목업은 제외).
- ⑦ ①~⑥의 사업 외의 사업으로 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업

위의 ①~⑦의 규정에 해당되지 않는다면 현행법상 산재보험의 당연적용 대상이라고 볼 수 있다. 이러한 기준에 의해 사업장이 산재보험 강제적용대상 사업장이 된다면 피재근로자의 산재보험급여 수급은 사업주의 보험료 납부여부와 상관없다. 사업주가 산재보험에 가입하지 않았더라도 법적 강제적용대상 사업장의 근로자가 업무상 재해를 당했을 경우에는 산재보험급여를 받을 수 있다. 즉 실제 보험가입여부와 상관없이 보험적용제외사업장의 근로자가 아니라면, 실제적인 적용대상자로 처리되는 것이다. 단, 이렇게 되면 사업주가 고의로 산재보험 가입을 지연하거나 회피할 가능성이 있으므로 미 가입상태에서 발생한 업무상 재해의 경우 피재근로자에게 지급되는 산재보험급여의 50%를 사업주가 부담하도록 하고 있다.

2) 적용제외 이유

위와 같이 적용제외사업장이 설정된 이유는 다음과 같은 두 가지로 대별될 수 있다. 첫째, 공무원, 사립학교 교원, 선원 등과 같이 재해보상을 행하는 별도의 법률이 있기 때문에 제외되는 경우가 있다.

둘째, 사업의 규모가 영세하여 산재보험관리체계상의 어려움 때문에 적용제외되는 경우이다. 임업, 건설업, 기간의 정함이 있는 일시적인 사업에서 일정규모 이하 사업을 배제한 것은 이러한 이유이며, 5인 미만 사업체를 적용제외시킨 것 역시 이러한 이유

때문이다. 일반적으로 기업의 규모가 적어질수록 대상기업체는 엄청나게 많아지지만 그 적용확대를 통해 증가하는 적용근로자수는 그다지 크게 증가하지 않는다. 따라서 영세사업장으로의 적용확대는 대상사업체수의 증가에 따라 관리운영상의 어려움과 행정비용을 증대시키지만, 산재보험 적용률의 확대면에서는 관리비용 증대에 비례하는 효과를 창출하지 못한다. 따라서 우리나라는 1964년 산재보험이 최초 시행될 때부터 500인 이상의 대규모 사업장을 먼저 적용시키고 이후 점차 적용범위를 확대시키는 과정에 있다(<표 2-3> 참조).

<표 2-3> 산재보험의 기업규모별 및 업종별 적용확대 추이

	기업규모	업종관련 비교
1964	500인 이상	광업, 제조업
1965	200인 이상	전기·가스업, 운수·보관업 신설
1966	150인 이상	
1967	100인 이상	유기사업(연간 25,000인 이상)
1969	50인 이상	건설업, 서비스업, 수도·위생설비업, 통신업 신설
1974	16인 이상	
1976	16(5)인 이상	광업, 제조업 중 화학, 석유, 석탄, 고무, 플라스틱제조업은 5인 이상
1982	10(5)인 이상	벌목업 추가
1983	10(5)인 이상	농산물 위탁판매업 및 중개업 추가
1986	10(5)인 이상	베니아관제조업 등 14개 업종은 5인 이상
1987	10(5)인 이상	목제품제조업 등 20개 업종은 5인 이상
1988	5인 이상	전자제품제조업 등 16개 업종 5인 이상
1991	5(10)인 이상	광업, 임업, 어업, 수렵업, 도소매업, 부동산업 10인 이상 확대
1992	5인 이상	광업, 임업, 수렵업, 도소매업, 부동산업 5인 이상
1996		교육서비스업, 보건 및 사회복지사업
1998		금융 및 보험업

자료 : 노동부, 『1998년 산재보험사업연보』, 1999.

그러나 영세사업장에 대한 적용제외는 단순히 비용 효율성의 측면에서만 고려될 수 없는 제도의 본질과 관련된 중요한 문제가 제기될 수밖에 없다. 본질적으로 산재보험 제도가 피재근로자들에게 공정하고 신속한 보상을 행하여 피재근로자들의 생활을 보장하며 복지를 증진시키기 위한 제도라 한다면, 재해발생확률이 높은 영세사업장을 오랫동안 방치해두면 방치해둘수록 제도의 목적에 반하는 것이 된다. 따라서 제도 도입

기에 있어 제도의 순조로운 정착을 위해 일정정도의 적용제한이 필요하다는 불가피성은 인정하더라도 가능한 빠른시간 내에 모든 근로자들에게 적용을 확대하는 것이 산재보험제도의 본질에 부합되는 것이라고 볼 수 있다.

3) 적용현황

1998년 현재 산재보험의 적용현황을 보면, <표 2-4>에서 보는 바와 같이 21만 5천여 사업장에 약 758만여 명의 근로자들이 산재보험의 적용을 받고 있다. 이는 1964년 산재보험제도 시행 직후인 1965년의 289개 사업장의 16만 명에 불과하던 것에 비하면, 지난 30여년간 산재보험제도가 빠른 속도로 양적으로 팽창한 것을 알 수 있다. 전체 대상자 중 얼마만큼 산재보험제도의 적용을 받는가를 살펴볼 때, 국제적으로 가장 자주 사용되는 방법은 전체 취업자 중 산재보험 적용과 피보험자수의 비율을 살펴보는 것이며, 우리나라는 1998년 현재 38.1%에 불과하다.

그러나 현재 우리나라의 산재보험의 적용대상근로자들이 종속노동관계를 전제로 하는 근로기준법상의 '근로자'라는 점을 고려하면, 우리나라 산재보험의 모집단은 고용관계 하에 있는 피고용인으로 상정될 수 있다. 이 점을 고려하여 1998년 사업체노동실태 보고서에 나타난 5인 이상 사업장의 피용자만을 대상으로 하여 산재보험 적용률을 산출할 경우 1998년 적용률 38.1%는 131.1%로 93% 포인트만큼 상승한다. 즉 우리나라의 산재보험은 현재 전국 5인 이상 사업장에 종사하고 있는 피고용인을 대부분 포괄하고 있다고 볼 수 있다.

그러나 <표 2-4>을 해석하는 데는 몇 가지 주의를 필요로 한다. 앞서 지적한 바와 같이 우리나라의 산재보험은 개별근로자를 단위로 관리가 이루어지는 것이 아니라, 사업장 내지 사업단위로 관리가 이루어지기 때문에 적용근로자수의 계산과정이 독특하며, 대체로 이 계산과정은 적용근로자수를 과대평가하게 만들 가능성이 높다. 산재보험의 보험료 징수는 개별근로자의 임금을 기초로 하는 것이 아니라 사업주가 신고한 사업장의 임금총액에 해당사업장의 보험료율을 곱하여 계산되기 때문에 징수과정에서 개별사업장의 정확한 근로자수를 알 수 없다. 따라서 산재보험 통계에 제시되는 적용

근로자수는 각 사업장의 임금총액을 전년도 매월노동통계조사에 의한 업종별 평균임금으로 나눈 추정된 수치이다. 그러나 전년도 평균임금액을 기준으로 하여 당해 년도 근로자수가 추정되므로 적용근로자수가 과대평가될 수 있다.

<표 2-4> 적용대상의 확대추이

	적용사업장수(개소) ¹⁾	적용근로자수(명) ¹⁾	적용률(%) 전체취업자대비 ²⁾
1965	289	161,150	1.9
1970	5,588	779,053	8.1
1975	21,369	1,836,209	15.7
1980	63,100	3,752,975	27.4
1985	66,803	4,495,185	30.0
1990	129,687	7,542,752	41.8
1991	146,284	7,922,704	42.6
1992	154,820	7,058,704	37.3
1993	163,152	6,942,527	36.1
1994	172,871	7,273,132	36.7
1995	186,012	7,893,727	38.7
1996	210,226	8,156,894	38.6
1997	227,564	8,236,641	39.0
1998	215,539	7,582,479	38.1

자료 : 1) 노동부, 『산재보험사업연보』, 각년도

2) 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

또한 건설업이나 기간의 정함이 있는 일시적인 사업의 경우 사업단위로 근로자수가 추정되게 된다. 만약 건설경기가 활황이어서 어떤 건설근로자가 1년에 여러 차례 공사대금 4,000만원 이상의 건설공사에 투입되었다면, 이 근로자의 경우 경제활동인구조사에서는 취업자 1인으로 계산되지만 산재보험 통계에서는 중복으로 계산될 가능성이 높다. 따라서 산재보험 적용근로자수는 과대추정 될 가능성이 높다. 물론 이를 상쇄시키는 요소들도 많다. 예컨대, 보험료 징수는 사업주의 임금총액 신고에 의존하므로 신고액을 축소보고 할 가능성은 항상 존재하며, 이는 위와 같은 산재보험 적용근로자수 계산과정을 고려하면, 적용근로자수를 과소추정 할 가능성으로 이어질 수 있다. 이러

한 측면들은 정확한 산재보험 적용률의 계산을 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 <표 2-4>와 같이 산재보험의 적용근로자수, 적용률, 나아가 재해율과 같은 산업재해관련 통계치들을 이용 또는 참조할 경우 이러한 한계들을 감안하고 해석해야 할 것이다.

나. 업무상 재해의 인정

피재근로자가 산재보험급여를 받기 위한 첫 번째 조건이 산재보험 가입사업장의 근로자이어야 한다면, 두 번째 조건은 그의 재해가 업무상 재해로 인정되어야 한다는 것이다. 산재보험법 제4조 제1호에 의하면 업무상 재해란 “업무상의 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다”고 규정하고 있다.

과거 우리나라 산재보험제도는 업무상 재해의 인정에 있어 二要件主義를 채택하였다. 즉 근로자의 재해가 업무를 수행하는 중에 발생하였는가라는 업무수행성(on the course of employment)과 그 업무로 인하여 재해가 발생하였는가라는 업무기인성(out of employment)이 모두 충족될 때에만 업무상 재해로 인정하였다. 1981년 법개정을 통해 오늘날과 같이 업무상 재해에 관한 정의가 ‘업무상의 사유’로 인한 재해로 바뀌었는데, 일부에서는 이를 이요건주의의 폐기로 해석한다. 즉 이요건주의 중 업무수행성을 삭제하였고 따라서 우리나라 업무상 재해 인정요건이 완화되었다고 해석하는 것이다.

그러나, ‘업무상의 사유’라는 표현은 그야말로 애매모호하기 때문에 선불리 해석할 수 없으며 보다 실제적인 지침을 파악할 수밖에 없다. 우리나라에서 업무상재해를 실제적으로 규정하고 있는 것은 산재보험법 시행규칙 제4장(보험급여) 제3절(업무상 재해의 기본원칙)인데, 시행규칙을 보면 산재보험법의 개정에도 불구하고 여전히 과거의 이요건주의를 채택하고 있어 실질적인 업무상 재해 인정기준의 완화는 이루어지지 않고 있음을 확인할 수 있다. 산재보험법 시행규칙 제32조에 의하면 업무상 재해가 인정되려면 다음 각 호의 요건을 충족시켜야 한다.

제32조(업무상 사고) 사고로 인한 근로자의 사상이 다음 각 호의 요건에 해당되는

경우에는 이를 업무상 재해로 본다.

- ① 근로자가 근로계약에 의한 업무를 수행하기 위하여 사업주의 지배관리하에 있는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것
- ② 사고와 근로자의 사상간에 상당인과관계가 있을 것
- ③ 근로자의 고의, 자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것

제33조(업무상 질병)

- ① 근로자의 질병에의 이환이 다음 각 호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법 시행령 제40조 제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명확한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.
 - (1) 근로자가 업무수행과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 폭로된 경력이 있을 것
 - (2) 유해요인을 취급하거나 이에 폭로될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간, 근무기간, 폭로량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 폭로정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것
 - (3) 유해요인에 폭로되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것
 - (4) 질병에 이환되어 의학적 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것
- ② 업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각 호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다.
 - (1) 부상으로 인한 신체의 손상과 질병간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것
 - (2) 부상의 원인, 정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것
 - (3) 기초질환 또는 기존질환이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아닐 것

시행규칙 제32조와 제33조는 업무상 재해의 인정에 있어 업무수행성과 업무기인성을 요구함을 알 수 있게 한다. 다시 말하면 사고에 의한 업무상 재해는 근로자가 사용자의 지휘·명령 하에 업무에 종사한다는 것과 근로자가 근무하는 사업체의 위험성이 결합하여야만 인정될 수 있다. 업무상 질병에의 이환의 경우에도 근로자가 업무수행과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 폭로된 경력이 있어야 하며, 그로 인해 발생하였다는 것이 의학적으로 인정되어야 함이 인정되어야 한다. 이 업무수행성과 업무기인성은 시행규칙 제32조와 제33조에 의해 우리나라 산재보험의 실질적인 업무상 재해 인정요건으로 기능하고 있다.

2. 독일 산재보험의 적용범위와 인정기준

가. 적용범위

독일 산재보험의 기본철학 속에는 거의 모든 국민에게 혜택을 주는 사회보장정신을 골간으로 하고 있다. 그 결과 독일통일 직전인 1990년에는 서독의 총인구 6천 2백만명 중 83.8%인 5천 2백만명이 산재보험의 혜택을 받고 있는 것으로 집계되었다.

독일 산재보험법에서의 피보험자의 구체적인 범위는 다음과 같다(산재보험법 제2조 SGBVII §2)

① 법적 강제력이 있는 피보험자(SGBVII §2 Abs.1)

- (1) 취업중인 자
- (2) 사업장, 실습장, 교육과정 또는 이와 유사한 시설에서 직업훈련(양성훈련 및 향상훈련)중인 피교육자
- (3) 산재보험 피보험자로서의 보험급여관련 업무(피보험 업무행위)의 취득을 위하여 또는 피보험 업무행위의 종료로 인하여 법령에 의하여 필요한 검진, 조사 또는 이와 유사한 조처 중에 있는 자(이 조처가 기업 또는 관청에 의하여 취해진 한에 있어서)
- (4) 중증장애자법에 의하여 인정된 장애자전용사업장에 종사하는 장애자 또는 맹

인용장구취급법에 의하여 인정된 맹인전용사업장에 종사하는 장애인 또는 이와 같은 시설을 위하여 가내공업에 종사하는 장애인

(5) 다음 사항에 해당하는 자

- ㉠ 농업부문 사업의 사업주 및 당해 사업에 같이 종사하는 사업주의 배우자
- ㉡ 농업부문 사업에 계속적으로 종사하는 사업주의 가족
- ㉢ 농업부문 사업에서 주식회사 또는 개인회사의 법적형태로 정규적으로 사업주와 유사하게 종사하는 자영업자
- ㉣ 농업부문 사업에서 직접 농업의 안전, 감독 또는 장려에 주로 기여하는 명예직에 있는 자
- ㉤ 농업부문 직종연합에서 명예직으로 종사하고 있는 자(다만, 당해 농업 부문 산재보험조합이 사업을 관할하는 경우에)

(6) 가내공업자와 중간관리자 및 같이 종사하는 그 배우자

(7) 연안해역에서 선박을 소유하고 선박에 승선하는 선주 및 수산업자, 또는 선박을 자가소유하고 있지 않으나 상시적으로 4인 이하의 근로자를 고용하고 있는 연안해역의 수산업자 그리고 그들과 같이 종사하는 배우자

(8) 다음 사항에 해당하는 자

- ㉠ 운영에 있어서 운영권자가 사회법전 제8권 제45조에 의한 승인 또는 이와 상응하는 주정부 법령규정에 의한 공인을 필요로 하는 주간시설들에(유치원, 탁아소) 머무르고 있는 동안의 아이들
- ㉡ 일반계 학교, 실업계 학교 등의 학생(학교에 있는 동안 및 수업개시 전 또는 방과 후 학교에 의해 시행되거나 또는 학교와 공동협력하에 시행되는 보호시설에 머무르고 있는 동안)
- ㉢ 대학생(학교에서 수업하는 동안, 기초교육훈련 및 향상교육훈련 동안)

(9) 보건의료기관 또는 사회복지시설에 자발적으로 또는 무보수로, 특히 명예직으로 종사하는 자

(10) 공공기관, 단체, 재단, 이 단체의 연맹, 사업공동체 또는 공법에 의한 종교단체 또는 앞의 제2호와 제8호에서 명명하는 시설에 명예직으로 근무하는 자

내지 이와같은 활동을 위한 교육세미나에 참석하는 자

(11) 다음 사항에 해당하는 자

㉠ 공법에 의한 공공기관·단체·재단의 업무를 협조하기 위하여 종사하고 있는 자

㉡ 공공기관이 증거검증을 위하여 증인으로 불러들인 자

(12) 사업장 내에서 불의의 사고시 또는 시민재난구조대책에 조력을 하여 또는 시민의 권리보호를 위하여 무보수로, 특히 명예직으로 종사하는 자 또는 이들 사업의 교육훈련에 참가하는 자

(13) 다음 사항에 해당하는 자

㉢ 불의의 사고 또는 공공의 위험 또는 비상시 조력하는 자 또는 긴급한 건강위험에 처한 자를 구출하는 자

㉣ 헌혈자 또는 신체조직 기증자

㉤ 범죄용의자를 추적시 또는 체포시, 또는 불법적으로 습격받는 피해자를 보호하기 위해 개인적으로 조력하는 자

(14) 고용촉진법 또는 독일연방 공공부조법의 규정들에 의하여 신고의무를 진 자로서 독일연방고용청으로부터 당해 업무부서 또는 다른 곳에 있는 업무 부서를 방문하라는 개별적인 특별요청을 수행하는 자

(15) 다음 사항에 해당하는 자

㉥ 의료보험 또는 연금보험 또는 농업부문 노령연금보험의 비용으로 입원치료 또는 통원치료중인 자 또는 입원이나 통원 의료재활중에 있는 자

㉦ 연금보험 또는 독일연방고용청에 의하여 고용촉진대책의 재활부분의 일환으로 당해 업무처 또는 타업무처를 방문하는 자

㉧ 산재보험운영기관의 비용으로 직업병시행령 제3조에 의한 예방대책에 참여하고 있는 자

(16) 두 번째 완전개정 주택건설법에 의하여 공공기관이 장려하는 주택을 자력으로 짓고 있는 자

(17) 사회법적 제11권(SGV 11, 개호인법) 제14조에서 정의하고 있는 개호가 필요

한 자를 간호하는 사회법전 제11권 제19조에서 정의하는 간호인; 산재보험이 적용되는 개호행위는 환자에 대한 신체부분의 간호와, 이 개호행위가 환자에게 도움이 되면, 식사시 조력, 활동시 조력 및 가사조력을 포함한다.

② 그의 제1항 제1호에 의한 피보험자처럼 취업하고 있는 사람들도 법적 강제력에 의한 피보험자이다. 제1문단은 법률에 의하여 구금중인 자, 또는 형법, 검찰의 명령 또는 청소년관청의 명령에 의하여 일반취업자와 유사하게 취업하고 있는 자에게도 적용된다.

③ 제1항 제1호는 다음 각호에도 적용된다.

- (1) 외국에서 독일연방, 또는 주들의 기관을 대표하고 있는 독일인, 또는 그 기관의 책임자, 독일 구성원 또는 근무자를 위해 고용된 독일인
- (2) 제3세계지원법에 의거하여 제3세계 지원기관 또는 준비기관에 종사하고 있는 제3세계 지원자

제1항과 제2항은 취업과 자율적인 업무행위도 전제되지 않는 한, 사회법전 제4권의 제3조 제2호에서 벗어나 이 항에 명시된 업무행위들을 국내에서 행하는 모든 자들에게 적용된다. 사회법전 제4권의 제4조는 상응하여 적용된다. 제1항 제13호는 또한 국내에 거주지를 둔 또는 상시적인 체재지를 두었지만 외국에서 업무활동을 하는 자에게도 적용된다.

④ 제1항 제5호의 ㉔에서 의미하는 사업주의 가족은 다음과 같다.

- (1) 본인의 3촌이내의 친족
- (2) 배우자의 2촌이내의 친족
- (3) 사업주 또는 그 배우자가 후견하는 자(사회법전 제1권 제56조 제2항 제2호에 의한 실제의 법적 양자는 아님)

산재보험은 그 적용범위를 사업주 및 동 사업에 같이 종사하고 있는 사업주의 배우자도 산재보험조합의 정관에 의하여 일정한 조건하에서 산재보험의 법적 강제력이 있는 피보험자로 하는 등 그 적용대상을 확대하고 있다(SGB VII §3)(부록 A. 독일산재보험조합의 표준정관 참조).

이와 같이 독일 산재보험에서 당연가입 대상은 모든 직종의 모든 근로자, 대다수 자영업자와 가족종사자도 포함된다. 그리고 소득활동에 종사하지 않는 유치원 원아, 학생, 생활보호대상자, 취업자리를 찾고 있는 실업자뿐만 아니라 자원봉사자, 공공기관 명예직 종사자도 사회보장적 입장에서 산재보험 적용대상에 포함시키고 있다. 사업주 및 동 사업에 종사하고 있는 사업주의 배우자는 본인의 신청에 의하여 자유로이 산재보험에 가입할 수 있다(SGBVII §6).

나. 산업재해 및 직업병 인정기준

앞에서 기술한 바와 같이 독일의 산재보험은 그 적용범위에 있어서 매우 포괄적일 뿐만 아니라 산재로 인정되는 기준 또한 넓다. 산재보험의 법적 강제적용 피보험자 및 임의가입 피보험자의 직무에 기인한 사고의 경우 앞서의 적용범위 정의에서의 직무행위 수행 중 피보험자의 신체 외부로부터의 영향이 신체에 미쳐 건강상의 상해 또는 사망을 야기시킨 경우를 의미한다. 사업장과 거주지 간의 정상적으로(일반적으로) 이용하는 출퇴근길에서 발생하는 통근재해에 대해서도 산재를 인정하고 있다.

직업병의 경우 직업병 시행령(BK-VO)에 규정된 직업병 목록을 종전의 59종에서 64종으로 확대하여 이에 대해 산재보험이 적용되고 있다. 그러나 직업병의 열거원칙은 재해판정의 경직성을 가져와 관련당사자로부터 민원을 초래할 소지가 있어 최근 의학적 지식으로 피보험자의 당해 업무가 일반인들보다도 훨씬 높은 정도로 질병의 업무 기인성이 입증될 경우 직업병의 열거목록에 기재되어 있지 않은 질병도 직업병으로 인정을 해주고 있다(RVO § 551 Abs. 2).

통근재해의 경우 1925년부터 산재보험급여의 대상으로 포함되어 오고 있는데, 초기에는 집과 사업장간의 통근과 업무상 출장 중 발생한 사고만 산업재해로 인정되었다. 그러나 이러한 통근재해의 인정기준은 점차 완화되어 출퇴근시 자녀를 유치원 또는 학교에 데려다 주거나 또는 데리고 오는 경우 및 직장동료를 집까지 데려다 주기 위한 우회도 포함하고 있다(SGBVII §8 Abs. 2).

제 4 절 산재보험료율 및 징수체계

1. 우리나라 산재보험료율 및 징수체계

가. 기본체계

우리나라 산재보험제도의 재원조달방식은 앞서 설명한 바와 같이 전액 보험가입자(사업주)에 의해서만 보험료(기여금)가 납부된다. 보험료가 부과되는 방식은 업종별 차등요율체계를 기본으로 하며, 부분적인 개별실적요율 체계를 적용하는 것이다. 산재보험료의 부과기준이 되는 것은 해당사업장 내지 사업의 임금총액이며, 여기에 각 사업이나 사업장에 해당하는 업종의 보험료율이 곱해져서 보험료액이 결정된다. 산재보험의 보험료율은 1999년 현재 전대상 업종이 68개 업종으로 구분되어 각 업종별로 과거 3년간의 재해율에 기초하여 보험료율이 산정되며, 또한 각 업종내의 개별사업장은 산재발생 정도에 따라 부분적으로 개별실적요율을 적용받고 있다.

나. 보험료율 부과식

업종별 보험료율의 산정식과 개별실적요율의 결정식은 다음과 같다.

- ① 업종별 보험료율(100%) = 순보험료율(85%) + 부가보험료율(15%)
단, 순보험료율 = 보험급여 지급률 + 추가증가 지출률
- ② 보험급여 지급률 = (과거 3년간의 보험급여액)/(과거 3년간의 임금총액)
- ③ 추가증가 지출률 = 당해 보험년도 추가지급될 액을 고려 재조정
- ④ 부가보험료율 = 보험사업 소요비용
- ⑤ 개별실적요율 = 업종 일반요율±(업종 일반요율×수지율에 의한 증감비율)
단, 수지율 = (과거 3년간 보험급여총액)/(보험료총액)

업종별 보험료율은 순보험료율과 부가보험료율로 구성된다. 순보험료율은 보험급여 지출에 필요한 소요금액을 조달하는 것으로 매년 9월 30일 기준으로 과거 3년간의 재해율, 즉 총 임금에 대한 보험급여 비율을 기초로 당해 사업년도에 추가지급될 액을 고려한 조정액을 통하여 구성된다. 부가보험료율은 보험사업에 소요되는 비용으로 전 사업에 균등하게 사용되는 비용과 재해발생 정도에 따라 사용되는 비용으로 구분되어 각각 사업종류별 임금총액의 구성비율과 보험급여 지급률의 구성비율에 따라 분할·가감하여 결정된다.

개별실적요율 제도는 사업주의 산재예방 노력을 제고하기 위하여 1969년부터 부분적으로 도입하여 실시하고 있다. 개별실적요율이 적용되기 위해서는 보험관계가 성립한 후 3년이 경과하여야 하며, 다음과 같은 사업체 내지 사업에 해당되어야 한다.

- ① 상시 30인 이상 또는 연간 연인원 7,500인 이상의 근로자를 사용하는 광업, 제조업, 전기·가스 및 상수도사업, 운수·창고 및 통신업, 임업(벌목업 제외), 어업, 농업에 해당하는 사업
- ② 건설업은 기간의 정함이 있으며, 매년 당해 보험년도 2년전 보험년도의 총 공사 실적이 100억원 이상인 사업

개별실적요율이 적용되면 그 사업체의 과거 3년간의 보험료율에 대한 보험급여 총액의 비율(즉, 수지율)이 85%를 넘거나 75% 이하일 때는 업종별 일반요율의 50% 범위 내에서 보험료율의 인상·인하를 조정하게 되어 있다. 수지율에 따른 보험료율의 증감폭은 <표 2-5>와 같다.

그러나 현재 이 제도의 적용을 받는 사업장은 1998년도의 경우 전체 산재보험대상 사업장 215,539개소의 8.2%(17,650개소)에 불과하다(<표 2-6> 참조). 이 표에서 보는 바와 같이 개별실적요율 적용사업장 17,650개소 중 인하조치된 사업체가 67.4%, 인상조치된 사업체는 28.6%, 그리고 불변인 사업장은 4.0%이다.

<표 2-5> 수지율에 따른 보험료율의 증감표

수지율	증감률	수지율	증감률
5% 미만	50%를 감한다	85 ~ 90% 미만	6%를 증가한다
5 ~ 10% 미만	48%를 감한다	90 ~ 100% 미만	12%를 증가한다
10 ~ 20% 미만	42%를 감한다	100 ~ 110% 미만	18%를 증가한다
20 ~ 30% 미만	36%를 감한다	110 ~ 120% 미만	24%를 증가한다
30 ~ 40% 미만	30%를 감한다	120 ~ 130% 미만	30%를 증가한다
40 ~ 50% 미만	24%를 감한다	130 ~ 140% 미만	36%를 증가한다
50 ~ 60% 미만	18%를 감한다	140 ~ 150% 미만	42%를 증가한다
60 ~ 70% 미만	12%를 감한다	150 ~ 160% 미만	48%를 증가한다
70 ~ 75% 미만	6%를 감한다	160% 이상	50%를 증가한다
75 ~ 85% 미만	-	-	-

자료 : 노동부, 『'98 산재보험사업연보』, 1999

<표 2-6> 보험료율 운용현황

(단위 : 개소, %)

	전체 사업장수(A)	일반요율		개별실적요율				
		사업장 (B)	구성비 (B/A)	사업장 (C)	구성비 (C/A)	인상	인하	불변
1985	66,803	62,108	92.8	4,785	7.2	33.5	61.4	5.2
1988	101,445	91,036	89.7	10,409	10.3	31.8	63.5	4.7
1989	118,894	107,868	90.7	11,026	9.3	32.6	63.0	4.5
1991	146,284	135,153	92.4	11,131	7.6	32.6	62.6	4.8
1992	154,820	143,719	92.8	11,101	7.2	32.6	61.8	5.6
1993	163,152	152,318	93.4	10,834	6.6	29.2	66.1	4.7
1994	172,871	162,120	93.8	10,751	6.2	23.9	71.6	4.5
1995	186,021	175,595	94.4	11,276	5.6	22.1	71.2	4.6
1996	210,226	192,745	91.7	17,481	8.3	25.5	70.7	3.9
1997	227,564	209,952	92.3	17,612	7.7	28.6	67.5	3.9
1998	215,539	197,889	91.8	17,650	8.2	28.6	67.4	4.0

자료 : 노동부, 『산재보험사업연보』, 각년도.

다. 업종별 산재보험료율 현황

1999년도 68개 업종별 산재보험료율 현황은 <표 2-7>과 같다. <표 2-7>에서 보는 바와 같이 산재보험료율은 업종별로는 최저 3/1000(금융 및 보험업)에서부터 최고 319/1000(별목업)의 범위에서 분포되어 있으며, 68개 전업종 평균보험료율은 16.5/1000이다.

산재보험료율체계에서 지적될 수 있는 첫 번째 문제점은 업종별로 요율의 차이가 심하며 너무 세분화되어 있다는 것이다. <표 2-7>에서도 확인되듯이 평균보험료율은 16.5/1000이지만, 최저요율(3/1000)과 최고요율(319/1000)간의 격차는 106배나 된다. 이와 같은 보험료율의 현저한 차이는 어느 업종에 속하느냐에 따라 보험료율이 현격히 달라지고 이는 납부해야 할 보험료의 차이를 의미하므로 이를 둘러싼 잡음이 존재하고 있다. 특히 이는 한 사업체가 2개 이상 업종의 생산물을 제조하는 경우 많이 발생하며, 이를 확인하고 분류하는 작업에 투입되는 근로복지공단의 업무량도 상당한 편이다. 따라서 업종별 분류체계를 간소화해야 한다는 주장이 제기되고 있다.

산재보험료율체계와 관련된 두 번째 문제점은 <표 2-6>에서도 본 바와 같이 개별실적요율의 적용대상과 조정폭을 보다 확대하자는 의견과 축소해야 한다는 의견이 대립되고 있는 것이다. 개별실적요율의 적용의의는 개별사업체의 실적에 따라 보험료율의 차등을 두어 산재예방효과를 제고한다는 것이다. 그러나 개별실적요율 적용사업장이 30인 이상의 기업위주로 적용되어 전체 보험대상사업장의 5.6%에 불과하며, 개별실적요율의 조정폭도 $\pm 50\%$ 로 미약하여 적용범위를 확대하고 조정폭을 강화하자는 주장이 일부에서 제기되고 있다. 반면에 개별실적요율 적용대상을 30인 이하 사업장에도 확대하고 조정폭도 더 넓히면 대기업에 비하여 산재발생율이 높은 30인 이하 소규모사업장의 보험료 부담이 증가되고, 이는 산재은폐를 더욱 조장하게 되어 결과적으로 피재근로자에게 산재보험에 의한 보호기회의 축소와 보험의 연대성 원칙을 저해할 수 있다는 반대의견이 또한 제기되고 있다.

종합적으로 볼 때, 산재보험료율의 업종별 요율 간소화와 개별실적요율의 적용 대상 및 조정 폭 확대와 관련된 체계적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

<표 2-7> 1999년도 업종별 보험료율

(단위 : 1000분율)

사업종류	보험요율		보험요율
광업			
·석탄광업	271	·전자제품제조업	6
·금속 및 비금속광업	197	·선박건조 및 수리업	29
·채석업	111	·수송용기계기구제조업(갑)	14
·석회석광업	74	·수송용기계기구제조업(을)	21
·제염업	18	·계량기·광학기계·기타	9
·기타광업	55	정밀기구제조업	
·연탄 및 응집고체연료생산업	39	·수제품제조업	12
제조업		·기타 제조업	22
·식료품제조업	16	·전기·가스 및 상수도업	8
·담배제조업	7	건설업	
·섬유 또는 섬유제품제조업(갑)	8	·일반건설공사(갑)	36
·섬유 또는 섬유제품제조업(을)	15	·일반건설공사(을)	38
·제재 및 베니어판 제조업	41	·중건설공사	46
·목제품제조업	32	·철도 또는 궤도신설공사	34
·펄프 및 지류제조업	20	운수·창고 및 통신업	
·신문·화폐발행 및 출판업	6	·철도·궤도 및 색도운수업	6
·인쇄업	14	·자동차여객운수업	14
·경인쇄업	8	·소형자동차운수업	17
·제본 또는 인쇄물 가공업	18	·화물자동차운수업	43
·화학제품제조업	16	·수상운수업	23
·의약품 및 화장품·향료제조업	7	·항만하역 및 화물취급사업	30
·코크스 및 석탄가스제조업	34	·항공운수업	8
·고무제품제조업	15	·운수관련서비스업	6
·도자기제품제조업	18	·창고업	15
·유리제조업	14	·통신업	8
·요업 또는 토석제품제조업	25	임업	
·시멘트제조업	18	·벌목업	319
·시멘트원료채굴 및 제조업	24	·기타의 임업	19
·비금속광물제품제조업	39	어업	78
·금속제련업	8	농업	16
·금속제품제조업	30	기타의 사업	
·금속제품제조업 또는 금속가공제조업(갑)	37	·농수산물위탁판매업	13
·금속제품제조업 또는 금속가공제조업(을)	149	·건물 등의 종합관리사업	12
·도금업	22	·위생 및 유사서비스업	25
·기계기구제조업	21	·건설기계관리사업	50
·전기기계기구제조업	11	·골프장 및 경마장운영업	9
		·기타의 각종 사업	6
		금융 및 보험업	
		·금융 및 보험업	3

2. 독일 산재보험요율 및 징수체계

가. 독일 산재보험의 재정

독일 산재보험의 보험재정은 부과방식으로 운영되며, 각 조합별로 독립채산제(獨立採算制)의 원칙이 적용된다. 보험재정은 원칙적으로 보험료에 의해 충당되며 사용주가 전적으로 부담하고 있다. 다만 연안여객선업 산재보험조합에 대해서는 해당지역의 주 정부 예산에서 그리고 농업부문 산재보험조합에 대해서는 연방정부의 예산에서 해당 조합 연간 총 보험수입의 대략 50%가 보조되고 있다.

나. 독일의 산재보험료 산출방법(예 : 건설업 산재보험조합)

매년 말 산재보험조합에서 다음 년도의 개별기업의 산재보험료를 산정한다. 이때에 고려되는 기초자료로는 종업원수, 임금총액 및 근로자수의 증감에 관한 자료들이다. 보험료의 산정과정은 제일 먼저 ‘위험성등급(risk class) 1’인 부서의 임금 1마르크(DM)당 보험료를 산출한 후 임금총액을 기준으로 하여 보험료를 산정한다. 보험료 산정의 상세한 과정은 다음과 같다.

1) ‘위험성등급(risk class) 1’인 부서의 임금 1마르크(DM)당 보험료 산출

건설업에서는 업무의 위험성이 가장 낮은 업무(예 : 영업직, 기술직)를 ‘위험성 등급 1’로 하여 다른 업무의 상대적인 위험도를 산정한다.

$$\begin{aligned} & \text{(위험성등급(risk class) 1인 부서의 임금 1마르크(DM)당 보험료)} = \\ & \frac{\text{(금년도에 납부하여야 하는 보험료 총액)}}{\sum \{(\text{당해 부서의 임금총액}) \times (\text{당해 부서의 위험성등급 risk class})\}} \end{aligned}$$

예 : A기업의 1998년도 a부서의 임금총액 : 1,000,000DM, risk class : 10.0

b부서의 임금총액 : 1,500,000DM, risk class : 1.0

c부서의 임금총액 : 800,000DM, risk class : 4.0

d부서의 임금총액 : 700,000DM, risk class : 6.0

임금 합계 : 4,000,000DM

$\Sigma \{(\text{당해 부서의 임금총액}) \times (\text{당해 부서의 위험성 등급 risk class})\}$

$$= (1,000,000 \times 10.0) + (1,500,000 \times 1.0) + (800,000 \times 4.0) + (700,000 \times 6.0) = 18,900,000\text{DM}$$

A기업이 1993년도에 납부하여야 한 보험료 총액 : 132,300DM

A기업의 1993년도 '위험성등급 1'인 부서의 임금 1DM당 보험료

$$= 132,000 / 18,900,000 = 0.007\text{DM}$$

2) 차기년도 보험료 산정

보험료 산정시 사업주는 다음의 두 가지 방법 중 한 가지를 임의로 선택할 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{차년도 보험료} &= \Sigma \{(\text{당해 부서의 차년도 임금총액}) \times (\text{당해 부서의 위험성등급 risk class})\} \\ &\quad \times (\text{'위험성등급(risk class) 1'인 부서의 임금 1마르크(DM)당 보험료}) \end{aligned}$$

또는

$$\begin{aligned} \text{차년도 보험료} &= (\text{각 부서의 차년도 임금총액의 합}) \times (\text{대표적인 부서의 위험성등급 risk class}) \\ &\quad \times (\text{'위험성등급(risk class) 1'인 부서의 임금 1마르크(DM)당 보험료}) \end{aligned}$$

다. 독일 산재보험의 연간보험료 정산방법

산재보험료의 정산방법은 전년도 실질임금 총액을 기준으로 하여 전년도의 실편보험료를 금년 2월에 재산정한 후 초과 징수한 부분은 되돌려 주고 부족부분은 추가로

징수하는 사후정산제도를 채택하고 있다.

예) 보험료 정산방법

- 사업주는 당해년도 2월에 전년도에 지급된 임금총액을 산재보험조합에 신고한다.
- 산재보험조합은 이 임금액을 기준으로 하여 당해 기업의 전년도의 실편보험료를 재산정한다.
- 산재보험조합은 이 재산정된 보험료와 전년도에 사업주가 납부한 보험료와를 비교한 후
- 초과 징수한 부분은 되돌려 주고
- 부족부분은 추가로 징수한다.

라. 독일 산재보험의 산재발생정도에 따른 보험료 보너스제도

일반적으로 독일의 개별 산재보험조합에서는 전년도의 산재발생이 현저히 많은 사업장에 대하여는 보험료를 추가로 납부케 하고 산재발생이 현저히 적은 사업장에 대하여는 보험의 일부를 되돌려 주는 보너스제도를 채택하고 있다. 그러나 이 제도의 적용은 개별 산재보험조합마다 상이하며 차이가 있다. 예로서 건설부문 산재보험조합과 화학부문 산재보험조합의 보험료 보너스제도를 소개하면 다음과 같다.

예 1) 건설부문 산재보험조합(Bau-Berufsgenossenschaft)

- 1994년도에 산재가 전혀 발생하지 아니하였거나 또는 현저히 적게 발생한 경우에는 보험금액의 10%까지를 보너스로 반환하여 준다.
- 1994년도에 산재가 현저히 많이 발생한 경우라도 보험금의 추가청구는 없다.

예 2) 화학부문 산재보험조합(Chemie-Berufsgenossenschaft)

- 1994년도에 산재가 전혀 발생하지 아니하였거나 또는 현저히 적게 발생한 경우에는 보험금액의 일부를 보너스로 반환하여 준다.
- 1994년도에 산재가 현저히 많이 발생한 경우에는 보험금을 추가로 별도 청구한다.

마. 업무 종류별 위험성등급표(Gefahrtarif : 독일 건설부문 산재보험조합)

독일 산재보험에서는 사업장의 업무종류별로 위험성등급을 평가하고 있으며, 이 업무종류별 위험성등급(Risk Class)은 산재보험료 산정의 기초가 된다. 예로써 독일 건설부문 산재보험조합에서는 영업직, 기술직 업무의 위험성등급을 1로 하여 다른 업무의 상대적인 위험도를 매 6년마다 새로이 평가·작성하고 있다. 다음의 <표 2-8>은 1993년 1월 1일부터 적용되고 있는 개정된 위험성 등급표이다. 예를 들면 모든 지상건설물의 건축작업은 위험성등급 8.5이며, 지붕작업의 위험성등급은 10이다. <표 2-8>은 1987~1991년 사이의 건설업 내의 각 업종별 임금, 산업재해 및 직업병으로 인하여 지급된 보험급여액 및 20% 이상 노동능력 상실재해 또는 4일 이상의 요양을 요하는 재해를 기초자료로 하여 작성된 것이다. 이 표는 독일의 모든 건설부문 산재보험조합들에 대하여 공통으로 적용되고 있다.

이 위험성 등급표는 산업재해와 직업병을 예방하기 위하여 정상적인 가동 및 운영 상태 하에 있으면서 좋은 설비와 일반적으로 잘 알려진 시설들을 갖추고 있는 경우를 기준으로 하여 산정된 업무종류별 위험성 등급표이다. 이와 같은 기준(조건)들이 현저하게 충족되지 못한 경우에는 산재보험조합은 해당사업장의 당해 업무의 위험성등급을 10~50%까지 가산하여 적용할 수 있으며 아울러 이와 같은 기준(조건)들보다 현저하게 조건이 좋은 사업장의 경우에는 당해 업무의 위험성등급을 10~50%까지 감하여 적용할 수 있다.

바. 독일의 산재조합별 평균보험요율(1993년)

독일 산업부문의 35개 업종별·지역별 산재보험의 1993년도 평균보험료율은 '광업부문 산재보험조합'이 0.056(임금총액의)으로 가장 높았으며, 가장 보험료율이 낮은 산재보험은 '가스 및 수도업 산재보험조합'과 '보건의료 및 사회복지업 산재보험조합'으로 각각 0.008이었다(<표 2-8> 참조).

<표 2-8> 업무종류별 위험성등급표(Gefahrtaarif : 독일 건설업 산재보험조합)(1993)

	순서	업무종류	위험성등급
01	01 001	모든 지상건축물 건설(담장쌓기, clinker 벽돌작업, 콘크리트작업, 철근콘크리트작업, 건물용 유리작업, glss- creye, glass-steel, 배수시설작업, 지상건축물과 연관된 토목공사, 건축보조업무 등)	8.5
	01 002	콘크리트, 철근콘크리트 및 석재로 된 조립식 건축물 건설 또는 기타의 조립식 건축용 부속품 제작(조립, 운반)	
	01 003	파괴작업, 철거작업, 폐기, 폭파	
	01 004	보강재작업(constructional steel bending reinforcement, constructional steel plaiting reinforcement, constructional steel installation)	
	01 005	유정·관정작업(well sinking, wildcut drilling, core drilling, well trench)	
	01 006	산업용 용광로·연소로 건설	
	01 007	콘크리트 공사의 거푸집 공사 (formwork, shuttering)	
	01 008	굴뚝건축, 굴뚝청소	
02	02 009	지붕작업(roof covering, roof plumbing, roof sheeting, waterproofing of roofs, eaves gutter or trough, cullis, high voltage protector, antenna erection, etc.)	10.0
	02 010	비계설치, 비계대여설치(scaffold)	
	02 011	목공작업(woodwork, carpenter' s work, laminated structural timber works, stand works, tribune works, platform works)	
03	03 012	페인트작업, 페인트공의 작업 (house painter's work, 건물의/ 건물내부의 페인팅작업, 락커칠작업, 건물의 예술적 페인팅/장식용 페인팅, shield painting, glass painting, 선박의 페인팅, coating, wall covering works, rewrite works, etc.)	4.0
	03 013	설치작업(배관작업 등, 제외분야 : 지붕작업, 위생설비 작업, 난방설비작업, 환기설비작업)	
	03 014	벽난로 설치 및 청소, 난방기 설치 및 청소(tile stove works, air heater or heating apparatus works)	
	03 015	벽토치장공의 작업, 아스팔트작업	
	03 016	건물의 내부/외부의 벽 및 바닥에 외피 덮히기(flooring works, tile surface works, terrazzo works, mosaik works, asphalt works etc)	

(표 2-8의 계속)

	순서	업무종류	위험성등급
04	04 017	건축물 보호를 위한 작업, 단열작업(건물보호용 페인팅, 단열재작업, 냉기차단작업, 소음방지작업, sealing, packing, 제외분야 : 지붕작업)	6.0
	04 018	창문작업(건축물 작업의, 공장 건축작업의)	
	04 019	건축물에서의/건축물 내에서의 조립작업, interior works (curtain wall, wall-high panel, acoustic works, 철재 및 목재 셔터의 조립, 층계작업)	
	04 020	(콘크리트, 철근콘크리트 및 석재를 제외한) 조립식 건축물 건설 또는 기타의 조립식 건축용 부속품의 조립, 운반, 제작	
05	05 021	도로포장작업, 아스팔트작업(도로건설작업 제외)	4.5
06	06 022	자연석 가공, 콘크리트 벽돌생산, 콘크리트제품작업	4.5
	06 023	조립용건축물 부품제작	
07		목재·철재·플라스틱 보트, 선박의 제조	3.5
08		굴뚝청소작업	3.0
09		decoration works(진열대 유리창 장식, 진열대 유리창 설치, 광고용품 설치, room outfit, 박람회장 설치, 전시회장 설치)	4.5
10		건물청소, 건물내부 청소(창문청소, 바닥청소, 건물청소, 프린트 청소, 건물내의 설비청소(건설현장 청소 제외))	2.5
11		영업직, 기술직(직장, 반장, 마이스터, 작업감독, 작업지휘자 제외)	1.0

주 : 1) 이 위험성 등급표는 산업재해와 직업병을 예방하기 위하여 정상적인 가동·운영상태 하에 있으면서 좋은 설비와 일반적으로 잘 알려진 시설들을 갖추고 있는 경우를 기준으로 하여 산정된 업무종류별 위험성 등급표임.

2) 1)의 조건들이 현저하게 충족되지 못한 경우에는 산재보험조합은 당해 사업장의 당해 업무의 위험성등급을 10~50%까지 가산하여 적용할 수 있음. 또한 이의 조건들보다 현저하게 조건이 좋은 사업장의 경우에는 당해 업무의 위험성등급을 10~50%까지 감하여 적용할 수 있음.

<표 2-9> 독일 산업부문 산재보험조합들의 평균보험요율(1993년)

산업구분	산재보험 조합번호	산재보험조합 명칭	보험요율 (임금총액의)
① Bergbau(광업)	1	광업 산재보험조합	0.056
② Stein und Erden (토사석업)	2	채석업 산재보험조합	0.033
	3	세라믹 및 유리보 산재보험조합	0.022
③ Gas und Wasser (가스 및 수도업)	4	가스 및 수도업 산재보험조합	0.008
④ Metall(금속업)	5	제련 및 압연업 산재보험조합	0.028
	6	기계제작 및 금속업 산재보험조합	0.017
	7	북부독일 철강업 산재보험조합	0.018
	8	남부독일 철강업 산재보험조합	0.013
	9	금속 및 비금속업 산재보험조합	0.011
⑤ Feinmechanik und Elektrotechnik (정밀기계 및 전기업)	10	정밀기계 및 전기업 산재보험조합	0.009
⑥ Chemie(화학업)	11	화학업 산재보험조합	0.013
⑦ Holz(목재업)	12	목재업 산재보험조합	0.022
⑧ Papier und Druck (종이 및 인쇄업)	14	종이제조업 산재보험조합	0.019
	15	인쇄 및 종이제품가공업 산재보험조합	0.008
⑨ Textil und Leder (섬유 및 가죽업)	16	피혁업 산재보험조합	0.014
	17	섬유 및 의류업 산재보험조합	0.011
⑩ Nahrungs und Genuß- mittel (식료품 및 향료업)	18	식료품 및 요식업·호텔업 산재보험조합	0.017
	19	육류업 산재보험조합	0.016
	20	제당업 산재보험조합	0.022
⑪ Bau(건설업)	21	Hamburg지역 건설업 산재보험조합	0.028
	22	Hannover지역 건설업 산재보험조합	0.028
	23	Wuppertal지역 건설업 산재보험조합	0.034
	24	Frankfurt지역 건설업 산재보험조합	0.029
	25	남서독지역 건설업 산재보험조합	0.027
	26	Württemberg지역 건설업 산재보험조합	0.024
	27	Bayern & Sachsen지역건설업산재보험조합	0.029
	28	토목건설업 산재보험조합	0.031
⑫ Handel und Werwaltung (도소매업 및 사무업)	29	도매업 및 창고업 산재보험조합	0.011
	30	소매업 산재보험조합	0.009
	31	사무업종 산재보험조합	0.008

(표 2-9의 계속)

산업구분	산재보험 조합번호	산재보험조합 명칭	보험요율 (임금총액의)
⑬ Verkehr (교통운수업)	32	전차·지하철·철도업 산재보험조합	0.010
	33	차량운수업 산재보험조합	0.020
	34	해양업 산재보험조합	0.036
	35	내륙선박운송업 산재보험조합	0.035
⑭ Gesundheitsdienst (보건의료업)	36	보건의료 및 사회복지업 산재보험조합	0.008

제 3 장

산재발생현황 및 산재예방투자비교

- 한국과 독일 -

제 1 절 산재발생현황 비교

사업장내에서 발생한 사고로 인한 산재사망자수 및 사망재해 천인률에 대해 우리나라와 독일을 비교하면 <표 3-1>과 같다. 여기에서 보는 바와 같이 우리나라는 1963년 산업재해보상보험법이 제정·공포되어 첫 시행에 들어간 1964년도에 광업 및 제조업의 500인 이상 사업장에만 적용을 하여 적용대상 근로자수가 8만 1천여 명이던 것이 이후 여러 차례에 걸친 법 및 시행령 개정을 통하여 1997년에는 약 823만여 명의 근로자가 산재보험의 피보험자로 되어 있다. 독일은 1884년에 산업재해보상보험법(Unfallversicherungsgesetz)이 제정된 이후 100여 년이 지난 지금 산업부문에서 3천여만명의 근로자(Vollarbeiter)에게 적용되고 있다.

사업장에서 산업재해로 인한 사망자수는 1997년의 경우 우리나라에는 2,742명, 독일은 1,004명이다(<표 3-1> 참조). 우리나라는 산업안전보건법이 시행에 들어간 첫 해인 1982년에 산재보험법의 적용을 받는 근로자는 약 346만명이었으며 이 중 1,492명이 사업장의 직무와 연관된 사고로 인한 사망자로, 산재로 인한 사망재해천인률은 0.35이었다. 이후 10여 년이 지난 1997년에는 산재보험적용근로자가 약 823만명으로 증가하였고 산재사망자는 2,742명으로 증가하였으며, 사망재해천인률은 0.33으로 지난 10여 년

<표 3-1> 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장 산재사망자수·장애자수 및 사망재해·신체장애재해 천인률 비교(한국과 독일)

	산재보험적용 근로자수(천명)		사업장 산재사망자수		사망재해 천인률		사업장 산재장애자수		산재장애자 천인률	
	한국	독일** (Vollarbeiter)	한국	독일	한국	독일	한국 ⁺	독일 ⁺⁺	한국	독일
1950	-	11,015	-	3,564	-	0.32	-	45,257	-	4.11
1955	-	15,477	-	3,665	-	0.24	-	56,776	-	3.67
1960	-	17,855	-	3,021	-	0.17	-	57,490	-	3.22
1964	81	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1965	160	19,594	-	3,018	-	0.15	155	56,880	0.97	2.90
1970	779	19,611	-	2,696	-	0.14	1,198	51,496	1.54	2.63
1973	1,319	20,329	840	2,691	0.70	0.13	3,368	47,267	2.55	2.33
1974	1,517	19,956	845	2,449	0.62	0.12	5,025	46,238	3.31	2.32
1975	1,836	19,256	1,005	2,069	0.50	0.11	6,490	42,025	3.53	2.18
1976	2,269	19,250	909	2,049	0.40	0.11	7,804	39,459	3.44	2.05
1977	2,646	19,149	1,174	1,989	0.44	0.10	11,336	40,009	4.28	2.09
1978	3,105	19,400	1,395	1,927	0.45	0.10	13,013	38,827	4.19	2.00
1979	3,607	19,839	1,537	1,996	0.43	0.10	17,247	40,796	4.78	2.06
1980	3,752	20,185	1,273	1,807	0.34	0.09	14,879	40,051	3.97	1.98
1981	3,456	20,097	1,295	1,689	0.37	0.08	14,806	40,056	4.28	1.99
1982	3,464	19,681	1,230	1,492	0.35	0.08	15,882	39,478	4.58	2.01
1983	3,941	19,275	1,452	1,406	0.37	0.07	16,868	35,119	4.28	1.82
1984	4,384	19,749	1,667	1,319	0.38	0.07	16,655	34,749	3.80	1.76
1985	4,495	20,343	1,718	1,204	0.38	0.06	19,824	34,431	4.41	1.69
1986	4,749	23,218	1,660	1,069	0.35	0.05	21,923	33,737	4.61	1.45
1987	5,356	23,312	1,761	1,057	0.33	0.05	25,244	32,537	4.71	1.40
1988	5,743	23,867	1,925	1,130	0.34	0.05	26,239	32,256	4.57	1.35
1989	6,687	24,454	1,724	1,098	0.26	0.04	25,576	30,840	3.82	1.26
1990	7,542	25,559	2,236	1,086	0.30	0.04	27,813	30,142	3.69	1.18
1991	7,922	29,937	2,299	1,062	0.29	0.04	29,854	30,612	3.77	1.02
1992*	7,058	29,966	2,429	1,310	0.34	0.04	33,569	32,932	4.76	1.10
1993*	6,942	29,688	2,210	1,414	0.32	0.05	29,932	35,553	4.31	1.20
1994*	7,273	29,712	2,678	1,250	0.36	0.04	29,907	34,659	4.11	1.17
1995*	7,893	30,323	2,662	1,196	0.34	0.04	29,803	34,464	3.77	1.13
1996	8,156	31,276	2,670	1,109	0.33	0.04	27,394	33,867	3.36	1.08
1997	8,236	30,871	2,742	1,004	0.33	0.04	28,854	28,216	4.32	0.91

주 : 1) *는 독일의 통계 중 1991년도까지는 서독지역의 통계이며, 1992년부터는 동서독을 합한 통계임.
 **는 독일의 산업재해 통계상의 근로자수(Vollarbeiter)는 실제근로자 수가 아니고 산업재해 통계를 위한 수치이며, 산업부문 전체 취업자의 총근로시간수를 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수로 나눈 값이다. 참고로 1994년도 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수는 독일은 1,570시간이며, 우리나라는 2,476시간이다.

2) +는 우리나라 산재보험통계상의 장애등급 1~14등급자에 해당

++ 독일 산재보험상의 노동능력 20% 이상 상실자에 해당

자료 : 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

HVBG, Geschäfts und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 각년도.

간(1982~97)에 뚜렷한 감소경향을 보이지 않고 있다. 독일의 경우 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG : Arbeitssicherheitsgesetz)이 1974년 12월부터 시행에 들어갔으며 이 때의 산재보험적용근로자수는 약 1,995만명이었고, 이 중 2,449명이 사업장의 직무와 연관된 사고로 사망을 하였으며, 사망재해천인률은 0.12이었다. 10년 후인 1984년에는 산재보험적용근로자수는 1,975만명으로 피보험근로자수는 증가하지 않은 반면에 산재로 인한 사망자는 1,319명, 사망재해천인률은 0.07로 10년 사이에 각각 46%, 42% 감소하였다. 또한 1989년에는 산재사망자수 1,098명, 사망재해천인률은 0.04로 5년 사이에 또다시 각각 17%, 43% 감소하였다.

<표 3-1>에서 보는 바와 같이 우리나라는 산업안전보건법이 1982년 시행에 들어간 이후 오늘날(1997)까지 산업재해로 인한 사망자의 절대수가 매년 증가하는 추세에 있는 반면에, 독일은 1974년 사업장안전보건조직에 관한 법(ASiG)이 시행에 들어간 이후 오늘날(1997)까지 산업재해로 인한 사망자의 절대숫자가 점차적으로 감소하는 추세를 보이고 있다(1992년부터는 구동독과 구서독의 통계가 합한 것임).

참고로 1997년의 우리나라 산재로 인한 사망재해천인률(0.33)은 독일의 1950년(0.32)보다 높다.

산업부문의 사업장 업무와 연관되어 발생한 사고로 인하여 의료적 치료를 종결한 후에 신체적 장애가 남게된 산재장해자수 및 산재장해자 천인률에 대해 우리나라와 독일을 비교하면 <표 3-1>과 같다.

우리나라는 산업재해보상보험법 시행 두 번째 해인 1965년에 광업, 제조업, 전기가스업 및 운수보관업의 200인 이상 사업장에 적용된 산재보험 피보험자(근로자) 16만 여명 중 산업재해로 인한 장해자수는 155명이었다. 이후 건설업, 수도업, 통신업, 서비스업 및 별목업의 10인 이상 사업장으로까지 산재보험의 적용이 확대된 1982년에는 적용근로자수 346만여명 중 산업재해로 인한 장해자는 14,806이었다. 금융 및 보험업 등 일부 서비스업종을 제외한 5인 이상 전체 사업장에 적용을 받고 있는 현재의 산재보험은 1995년도에 적용대상근로자 789만 여명에 산재로 인한 장해자가 29,803명이 발생하였다. 결과적으로 산업재해보상보험법이 시행에 들어간 1964년부터 30여 년이 지난 오늘날(1997)까지 산업재해로 인한 산재장해자 총수는 50만 658명이다.¹⁾

1990년 산업안전보건법 개정 시에 산재예방사업의 효율적 추진을 위하여 산업재해보상보험 특별회계법에 의한 세출예산총액의 100분의 5 이상을 산재예방기금으로 활용할 것을 명시하여(산안법 제53조) 적극적인 산재예방사업이 계획·실시되고 있으며, 그 결과 1994년에는 처음으로 산재장해자의 숫자가 감소하였다.

독일은 Homburg市에서 독일최초의 산업안전보건 대표자회의(Erster deutscher Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Homburg in 1953)가 열린 2년 후인 1955년의 산재보험적용 근로자수(Vollarbeiter)는 약 1,547만명이었으며 이 중 사업장 직무와 연관된 사고로 인한 신체장해자는 56,776명이었다. 이후 산재예방을 산재보험사업의 가장 중요한 사업으로 할 것과 정부는 매년 산업안전보건에 관한 연간보고서를 발간할 것을 제국보험법(RVO)상에 명시한(1963년) 2년 후인 1965년도의 산재보험 적용대상근로자는 1,959만여명이었으며, 산재장해자는 56,880명으로 1960년대들어 산재장해자 숫자가 줄어드는 전기를 이루고 있다(<표 3-1> 참조).

사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG)과 작업장의 안전보건확보를 위한 기술기준인 작업장시행령(ArbeitsstättenVO)이 시행에 들어간 1975년도의 산재보험적용근로자수는 1,925만여명, 산재장해자는 42,025명이었으며, 독일통일의 해인 1990년도에는 산재보험 적용근로자 2,559만여명에 산재장해자는 30,142명으로 산재장해자 숫자가 지속적인 감소추세에 있다(<표 3-1> 참조).

이상 간략하게 살펴본 바와 같이 우리나라는 산재로 인한 장해자의 숫자가 산재보험법 실시이후 계속 증가하여 오다가 1993년을 정점(35,553명)으로 1994년에 약간 감소하고 있으며, 독일은 산재보험관련법령에 산재보험의 최우선 사업분야를 산재예방으로 명시한(1963년) 이후부터 감소하고 있다.

산재장해자천인율은 우리나라는 산재보험실시이후(1965년 : 0.97)부터 매년 증가추세에 있다가 1979년(4.78)을 정점으로 하여 완만한 감소추세(1996년 : 3.36)를 보이고 있다. 반면에 독일은 산재장해천인율이 1950년에 4.11이었던 것이 1955년에는 3.67, 1965

1) 이들 산재장해자 총수 500,658명 중에는 장해정도가 심하지 않아 다시 원직복귀를 하였거나 다른 직종으로 전환을 하여 취업 중 또다시 산업재해를 당하여 또다시 장해판정을 받은 경우도 있다. 그러나 이에 대한 통계상의 숫자는 확인할 수가 없었다.

년에는 2.90, 1980년에는 1.98, 1991년에는 1.02로 매년 꾸준히 감소하는 추세이다(<표 3-1> 참조). 참고로 1950년의 독일의 산재장해자천인률(4.11)은 우리나라 1994년의 산재장해자천인률(4.11)과 같다.

제 2 절 산재보험의 산재예방투자추이 비교

1. 우리나라 산재보험의 산재예방투자추이

노동부에서 매년 발간하고 있는 「산재보험사업연보」에 의하면 산재보험의 세출항목에 ‘재해예방비’가 처음으로 보고된 것은 1988년이며, 이 해에 산재보험세출총액 3,282억원 중 2.2%(72억원)를 지출하였다. 이후 산재보험세출총액 중 재해예방비가 차지하는 비중을 보면 1989~90년에는 2%대를 유지하다가 1991~92년에는 4%대(4.5~4.8%)로 증가하였으며, 1993~94년에는 6~7%대(6.6~7.2%)로 증가하였으며, 산재예방특별사업이 시작된 1995년부터는 10%대를 넘어 급격한 증가를 하였으나, 1998년도에는 외환위기로 인한 IMF관리체제의 시작 이후 경기침체로 인한 산재보험 재정의 취약으로 산재예방비의 비중이 5.8%로 감소하였다²⁾(<표 3-2> 참조).

특히, 1993년도에는 산재보험재정 세입(1조 4,448억원)과 세출(1조 467억원)간의 차액(3,981억원)중 3,000억원을 기금으로하여 1995년부터 1997년까지 3년간에 걸쳐 영세·중소사업장의 산업재해의 획기적 감소를 위한 「산재예방특별사업」을 계획·시행하고 있으며, 1997년부터는 산업안전전진화 3개년 계획사업이 시행되고 있다. 이들 사업의 계획은 노동부 산업안전국에서 하였으며 시행은 한국산업안전공단이 주체가 되어 수행하고 있다.

2) 노동부에서 매년 발간하고 있는 「産災保險事業年譜」에는 세출항목 ‘재해예방비’의 구체적인 사용내역을 밝히고 있지 않아 그 내용을 알 수가 없었다.

2. 독일산재보험의 산재예방투자추이

독일의 산업부분 산재보험조합총연맹(HVBG : Haustverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften)에서 매년 발간하고 있는 산재보험통계에 의하면 산재보험의 세출항목을 『보험급여 및 재활비용』, 『재해예방비용』 및 『경상사업비 및 소송관련비용』의 세 부분으로 정리하고 있다.

산업부분 산재보험재정 중 재해예방비가 차지하는 비중은 1997년의 경우 세출총액 17억 3천만DM 중 6.7%(1억 1,600만DM)를 차지하였다(<표 3-2> 참조).

<표 3-2> 우리나라 산재보험의 년도별 세출항목별 지출추이

(단위 : 억원, %)

세출항목	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
보험급여	2,970 (88.3)	3,693 (87.5)	5,394 (91.8)	7,015 (90.3)	9,316 (90.6)	8,725 (83.4)	9,986 (88.7)	11,335 (80.6)	13,553 (83.9)	15,560 (84.8)	14,511 (88.2)
재해예방비	72 (2.2)	113 (2.9)	125 (2.1)	347 (4.5)	494 (4.8)	755 (7.2)	742 (6.6)	1,727 (12.3)	1,727 (10.7)	1,864 (10.2)	952 (5.8)
경상사업비	104 (3.1)	151 (3.7)	200 (3.4)	229 (3.0)	297 (2.8)	300 (2.8)	305 (2.7)	180 (1.3)			5.5 (0.04)
보험시설확충 및 근로복지공사 보조금	61 (1.8)	90 (2.2)	68 (1.2)	98 (1.3)	65 (0.6)	34 (0.3)	12 (0.1)				
재해근로자 자녀 장학금	10 (0.3)	10 (0.2)	10 (0.2)	10 (0.1)	20 (0.2)	20 (0.2)	20 (0.2)	30 (0.2)	28 (0.2)	31 (0.2)	843 (5.1)
재해근로자 생활 정착금	10 (0.3)	10 (0.2)	10 (0.2)	10 (0.1)	20 (0.2)	30 (0.3)	30 (0.3)	30 (0.2)	41 (0.3)	60 (0.3)	
반환금	55 (1.6)	61 (1.5)	67 (1.1)	58 (0.7)	67 (0.6)	103 (1.0)	159 (1.4)	139 (1.0)	111 (0.7)	140 (0.8)	148 (0.9)
기금적립금	80 (2.4)	-	-	-	-	500 (4.8)	-	-	-	-	-
계	3,282 (100)	4,127 (100)	5,873 (100)	7,767 (100)	10,279 (100)	10,467 (100)	11,254 (100)	14,071 (100)	16,154 (100)	18,345 (100)	16,459 (100)

주 : 1) 금액은 억단위 이하를 반올림한 값임.

자료 : 노동부, 「산재보험사업연보」, 각년도.

<표 3-3> 독일 산재보험의 세출항목별 지출

(단위 : 백만DM)

	보험급여 및 재활비용	재해예방	경상사업비 및 법률소송비	계
1950	389(88.0%)	12(2.7%)	41(9.3%)	442(100%)
1960	1,284(88.8%)	34(2.4%)	128(8.8%)	1,446(100%)
1970	3,036(87.7%)	102(2.9%)	326(9.4%)	3,463(100%)
1980	6,958(87.4%)	316(4.0%)	683(8.6%)	7,957(100%)
1990	9,198(84.0%)	620(5.7%)	1,127(10.3%)	10,944(100%)
1991	10,523(83.1%)	774(6.1%)	1,371(10.8%)	12,668(100%)
1992	11,924(83.1%)	881(6.1%)	1,558(10.8%)	14,363(100%)
1993	12,786(82.6%)	990(6.4%)	1,737(11.2%)	15,513(100%)
1994	13,441(83.8%)	1,024(6.3%)	1,777(10.9%)	16,242(100%)
1995	13,860(82.5%)	1,105(6.6%)	1,835(10.9%)	16,800(100%)
1996	13,948(82.3%)	1,141(6.7%)	1,862(11.0%)	16,951(100%)
1997	14,255(82.3%)	1,160(6.7%)	1,897(11.0%)	17,312(100%)

주 : 1) 금액은 백만DM 이하는 반올림 한것임.

자료 : HVBG, Übersicht über die wichtigsten Zahlen der gewerblichen Berufsgenossenschaften seit 1950, Die BG, August, 1995. HVBG, Geschäfts und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften 1997, August 1998.

이를 연대별로 보면 1950년대, 1960년대에는 2%대를 유지하였으며, 1970년대에는 3%대, 1980년대에는 4~5%대로 점진적으로 증가하였으며 1991년 이후에는 6%대를 유지하고 있다³⁾.

이상에서 간략하게 살펴본 바와 같이 우리나라 산재보험의 산재예방투자는 노동부에서 매년 발간하는 「산재보험사업년보」에 의하면 1980년대 후반부터 시작되었으며, 적극적인 투자는 1990년 산업안전보건법개정시 산재예방사업의 효율적 추진을 위하여 산재보험특별회계법에 의한 세출예산총액의 100분의 5 이상을 산재예방기금으로 활용할 것을 명시(산안법 제53조)한 이후부터이다.

독일은 2차대전 이후 1950년대부터 산재보험의 산재예방투자를 꾸준히 확대하여 왔

3) 독일은 1884년에 법적 산업재해보상보험법(Unfallversicherungsgesetz)이 제정·공포되었다. 산재보험의 산재예방비투자가 어느시기부터 어느정도가 되었는지에 정확한 연대와 1950년 이전통계는 자료를 입수하지 못하여 알 수가 없었다.

으며, 1990년대에는 6%대를 유지하고 있다.

3. 산재보험의 산재예방투자 및 사망재해율 추이비교(한국과 독일)

산재보험적용근로자수는 1995년에 우리나라는 789만여 명이며, 독일은 3,032만여 명이다. 이 중 사업장에서 산업재해로 인한 사망자수는 우리나라는 2,662명이며 독일은 1,196명으로 사망재해 천인률은 우리나라가 0.34, 독일은 0.04로 산업재해로 인한 사망률이 우리나라가 독일의 8배 이상이 된다(<표 3-4> 참조).

사업장에서 산업재해로 인한 사망재해발생률은 우리나라는 산재보험이 실시(1964년)된 10년 후인 1970년대에는 0.40~0.70이었으며, 1980년대는 0.26~0.34 그리고 1990년대에는 0.29~0.36으로 1980년대와 1990년대에 걸친 지난 10여 년 동안 감소되지 않고 있다. 반면에 독일의 사망재해발생률은 산재보험이 처음 실시된(1884년) 이후 제1·2차 세계대전을 겪은 후인 1950년대에는 0.20~0.32이었으며 1960년대 이후 꾸준히 감소하여 1977년에는 0.10으로 떨어졌으며 그후 10년이 지난 1986년에는 0.05로 50% 감소하였다. 그리고 1989년 0.04로 감소한 이래 계속 이 수준으로 유지하고 있으며 이 숫치는 기술적인 안전대책으로는 더 이상 감소될 수 없는 수준이라고 독일의 안전전문가들은 평가하고 있다.

독일 사업장에서의 이와 같은 사망재해자수 및 사망재해율의 지속적인 감소의 주요 요인은 산재보험에서 산재예방에 지속적인 투자를 하였기 때문이다. <표 3-4>에서 보는 바와 같이 독일 산재보험은 제2차 세계대전에 패망한 후 전후 재건설기인 1950~60년대부터 이미 산재보험지출총액의 2~3%를 산재예방관련비용으로 사용하였으며, 1970년대에는 3~4%를, 1980년대에는 5~6%를 그리고 1990년대에는 6% 이상을 지출하고 있다. 이와 같은 수십년에 걸친 산재예방에의 지속적인 투자가 사업장에서의 산재사망자수 및 사망재해율을 감소시키는 결과를 가져오게 한 것이다.

우리나라 노동부에서 매년 발간하는 산재보험 사업연보에 의하면 산재보험재정에서 산재예방에 적극적인 투자를 시작한 것은 1988년으로 산재보험 세출총액(3,362억원)의 2.2%(72억원)를 투자한 것이 처음이며 1990년대 초반(1990~1994)에는 2~5%를 투자

<표 3-4 > 년도별 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장, 산재사망자수, 사망재해 천인률 산재예방비용 및 산재보험요율

(단위 : 명, %)

년도	산재보험적용근로자수(천명)		사업장 산재사망자수		사망재해 천인률		산재보험 지출총액		산재예방비용(%)		평균산재 보험료율(%)	
	한국	독일**	한국	독일	한국	독일	한국 (억원)	독일 (백만 DM)	한국 (억원)	독일 (백만 DM)	한국	독일
1950	-	11,015	-	3,564	-	0.32	-	441	-	11(2.7)	-	1.69
1955	-	15,477	-	3,665	-	0.24	-	-	-	-	-	-
1960	-	17,855	-	3,021	-	0.17	-	1,445	-	33(2.3)	-	1.51
1964	81	-	-	-	-	-	0.4	-	-	-	2.30	-
1965	160	19,594	-	3,018	-	0.15	2.6	-	-	-	2.30	-
1970	779	19,611	-	2,696	-	0.14	24	3,463	-	101(2.9)	1.38	2.25
1973	1,319	20,329	840	2,691	0.70	0.13	52	-	-	-	1.35	-
1974	1,517	19,956	845	2,449	0.62	0.12	77	-	-	-	1.41	-
1975	1,836	19,256	1,005	2,069	0.50	0.11	122	-	-	-	1.32	-
1976	2,269	19,250	909	2,049	0.40	0.11	143	-	-	-	1.28	-
1977	2,646	19,149	1,174	1,989	0.44	0.10	240	-	-	-	1.18	-
1978	3,105	19,400	1,395	1,927	0.45	0.10	353	-	-	-	1.13	-
1979	3,607	19,839	1,537	1,996	0.43	0.10	612	-	-	-	1.08	-
1980	3,752	20,185	1,273	1,807	0.34	0.09	720	7,956	-	315(4.0)	1.08	1.46
1981	3,456	20,097	1,295	1,689	0.37	0.08	883	-	-	-	1.12	-
1982	3,464	19,681	1,230	1,492	0.35	0.08	1,128	8,797	-	381(4.3)	1.18	1.45
1983	3,941	19,275	1,452	1,406	0.37	0.07	1,341	8,883	-	404(4.5)	1.24	1.44
1984	4,384	19,749	1,667	1,319	0.38	0.07	1,620	9,057	-	423(4.7)	1.32	1.43
1985	4,495	20,343	1,718	1,204	0.38	0.06	2,019	9,207	-	449(5.3)	1.49	1.40
1986	4,749	23,218	1,660	1,069	0.35	0.05	2,340	9,447	-	470(5.0)	1.65	1.39
1987	5,356	23,312	1,761	1,057	0.33	0.05	2,662	9,708	-	502(5.2)	1.78	1.38
1988	5,743	23,867	1,925	1,130	0.34	0.05	3,362	9,991	72(2.2)	528(5.3)	1.64	1.37
1989	6,687	24,454	1,724	1,098	0.26	0.04	4,172	10,352	113(2.9)	562(5.4)	1.55	1.35
1990	7,542	25,559	2,236	1,086	0.30	0.04	5,873	10,944	124(2.1)	620(5.7)	1.64	1.36
1991	7,922	29,937	2,299	1,062	0.29	0.04	7,766	12,668	346(4.5)	774(6.1)	1.64	1.39
1992*	7,058	29,966	2,429	1,310	0.34	0.04	10,279	14,362	493(4.8)	881(6.1)	1.94	1.43
1993*	6,942	29,688	2,210	1,414	0.32	0.05	10,467	15,513	754(7.2)	990(6.4)	2.21	1.44
1994*	7,273	29,712	2,678	1,125	0.36	0.04	11,254	16,241	742(6.6)	1,024(6.3)	1.94	1.45
1995*	7,893	30,323	2,662	1,196	0.34	0.04	14,071	16,799	1,727(12.3)	1,104(6.6)	1.50	1.46
1996	8,156	31,276	2,670	1,120	0.33	0.04	16,154	16,951	1,727(10.7)	1,141(6.7)	1.52	-
1997	8,236	30,871	2,742	1,004	0.33	0.04	18,345	17,312	1,864(10.2)	1,160(6.7)	1.68	-

주 : 1) *는 독일의 통계 중 1991년도까지는 서독지역의 통계이며, 1992년부터는 동·서독을 합한 통계임.

**는 독일의 산업재해 통계상의 근로자수(Vollarbeiter)는 실제근로자 수가 아니고 산업재해 통계를 위 한 수치이며, 산업부문 전체 취업자의 총근로시간수를 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수로 나눈 값이다. 참고로 1995년도 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수는 독일은 1,570시간이며, 우리나라는 2,484시간이다.

2) +는 우리나라 산재보험통계상의 장애등급 1~14등급자에 해당

++는 독일 산재보험상의 노동능력 20% 이상 상실자에 해당

자료 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도.

HVBG, Geschäfts und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 각년도.

하다가 1995년부터는 산재예방특별사업 등으로 인하여 10% 이상을 투자하고 있다(<표 3-4> 참조). 참고로 산재보험의 산재예방부문의 비용지출이 1996년에는 1,727억 원이었다.

우리나라 산재보험이 산재예방에 적극적인 투자를 시작한 것은 불과 10년 전이며, 이를 독일 산재보험의 경험과 비교한다면 아직도 10년, 20년 계속하여 산재예방에 적극 투자를 하여야만 사업장에서의 산업재해로 인한 사망자수 및 사망재해율을 오늘날의 독일과 같은 수준으로 감소시킬 수 있을 것이다.

4. 산재보험의 산재예방투자 및 산재보험료율 추이 비교(한국과 독일)

우리나라 산재보험의 전산업 평균 보험료율은 시행초기인 1960년대에는 임금총액의 2.3%이었으며 1960년대 말부터 1970년대 말까지 보험료율이 점진적으로 인하되었다(1980, 1.08%). 그러나 1981년부터 조금씩 인상되어 1993년을 정점(2.21%)으로 이후 2년간은 인하되었으나 1996년부터 다시 인상되고 있다(1997년 1.68%)(<표 3-4> 참조).

독일 산업부문 산재보험의 평균 산재보험료율은 제2차 세계대전 직후 건설기인 1950년대에는 임금총액의 1.51~1.69%이었으며, 1960년대에는 1.38~1.51% 그리고 1970년 이후 오늘날까지 1.38~1.46%로 지난 20여년간 큰 변동이 없다(1992년부터 보험료율이 약간 증가하고 있는 것은 독일 통일 이후 구 동독지역에 대한 산재보험적용으로 인한 것임).

<표 3-4>에서 보는 바와 같이 독일 산재보험은 1950~1960년대에 걸친 20년간 산재예방에 대한 지속적인 투자(산재보험 지출총액의 2.3~2.9%)와 이후 계속되는 증액 투자(1980년 4.0%, 1990년 5.7%, 1995년 6.6%)가 1970년대 이후 오늘날까지 평균보험료율을 1.40% 수준으로 안정시키는데 결정적인 기여를 하였다.

우리나라 산재보험은 1988년부터 산업안전에 대한 적극투자를 실시하였으나 산재보험료율이 독일과 같은 일정한 수준으로 안정되고 있지는 않다. 독일 산재보험의 경험에서 유추할 때에 우리나라 산재보험은 앞으로 10여년간 적극적으로 산업안전투자를 더 계속하여야만 산재보험료율이 독일과 같은 하한선에 머무를 것으로 예상된다.

이상 독일 산재보험의 산재예방 투자정도 및 그로 인한 사망재해 감소효과를 볼 때에 우리나라 산재보험은 향후 10~20년간 산재예방에 적극적인 투자를 하여야만 할 것이다.

산재보험 민영화 논의와 관련하여 우리나라 산재보험이 민간보험회사에 의하여 운영된다면 매년 수천억원씩 투자되고 있는 산재예방비용을 민간보험이 회피함으로 인하여 산업재해로 인한 사망재해자 및 장애자 숫자의 현저한 증가를 방지하게 되던가 또는 정부재정에 의하여 산재예방투자를 하여야 할 것이다.

제 4 장

산재보험의 관리운영체제 비교 - 한국과 독일 -

제 1 절 우리나라 산재보험의 관리운영 체제

1. 산재보험 관장자

우리나라 산재보험사업의 관장자는 노동부장관이다(산재보험법 제2조 제1항). 근로복지공단은 노동부장관의 위탁을 받아 산업재해보상보험법에 의한 근로자의 업무상 재해의 신속·공정한 보상과 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하며 재해예방 기타 근로자의 복지증진을 위한 사업을 수행하기 위하여 설립되었다(법 제13조).

2. 사업운영계획 및 예산·결산

근로복지공단은 다음 회계년도의 사업운영계획과 예산에 관하여 당해년도 말까지 관계서류를 제출하여 노동부장관의 승인을 얻어야 한다. 이미 승인을 얻은 사업운영계획과 예산을 변경하고자 할 때에도 노동부장관의 승인을 얻어야 한다. 또한 회계년도 종료 후 2개월 이내에 관계서류를 첨부하여 사업실적과 결산을 노동부장관에게 보고하여야 한다(법 제28조 및 시행령 제18조, 제19조).

3. 공단 규정의 제정

근로복지공단은 공단의 조직 및 정원에 관한 사항, 임직원의 인사 및 보수에 관한 사항, 공단의 회계에 관한 사항 그리고 기타 보험사업 및 근로복지사업에 관한 중요한 사항에 관한 규정을 제정하거나 개정하고자 할 때에는 노동부장관의 승인을 얻어야 한다(법 시행령 제20조).

4. 공단정관의 제정

근로복지공단은 그 업무에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 두며 이사회의 운영에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다(법 제25조).

공단의 임원은 이사장 1인과 상임이사 3인을 포함한 15인 이내의 이사와 감사 1인으로 한다. 이사장은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명하고, 당연직 이사를 제외한 이사와 감사는 이사장의 제청으로 노동부장관이 임명한다(법 제19조). 비상임 이사로서 당연직 이사는 재정경제원의 공단 예산담당 심의관과 노동부의 산업재해보상보험사업 담당 국장이 된다. 그 외의 비상임 이사는 총연합단체인 노동조합에서 추천한 자와 전국을 대표하는 사용자 단체에서 추천한 자 가 각각 동수가 되며 또한 사회보험 또는 근로복지사업에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 이사장의 제청으로 노동부장관이 임명한다(정관 제15조).

5. 문제점

산재보험의 직접 당사자인 근로자가 공단운영에 참여하는 기회는 이사회뿐이나, 비상근이사로만 참여하고 있어 실질적 참여가 제한되어 있어 그 결과 공단운영의 투명성, 공정성에 신뢰를 얻고 있지 못하고 있다.

제 2 절 독일 산재보험의 관리운영체제

독일의 사회보험제도는 사회적 위험의 종류에 따라 연금보험, 의료보험, 실업보험, 산재보험, 장기요양보험으로 구성되어 있다. 그리고 개별 사회보험제도는 조합주의의 원칙에 입각하여 분산 관리되고 있으며, 개별 조합은 독립적인 보험관장자로서 기관 및 재정의 운영, 조직 등에서 자치적인 권한을 가지고 있다. 이러한 제도운영방식은 무엇보다도 사회보험 급여의 전문성 확보, 수혜자 중심의 제도운영 그리고 정부 또는 정치권의 당리당락적 제도개입 억제 측면에서 큰 장점을 가진다(Ruland, 1993).

1. 독일 사회보험의 자치운영제도

독일의 경우 사회보험제도와 자치운영의 원칙(Selbstverwaltungsprinzip)은 상호 불가분의 관계에 있다. 이러한 자치운영의 원칙은 근대적 형태의 사회보험제도가 도입되기 이전부터 이어져오던 전통으로서, 1880년대 연금보험, 산재보험 및 의료보험이 국가적 차원의 사회보험제도로 실시되던 당시에도 핵심적인 제도운영원리로 작용하였다. 오늘날 독일 사회보험제도의 자치운영에 대한 법적 근거는 단체의 자율적운영에 관한 법(Gesetz über die selbsterwaltung)과 사회법전 제4권 제29조 (SGB IV §29)에 두고 있다. 이에 의하면 사회보험제도의 보험관장자는 일반관청의 업무를 수행할 수 있는 공법상의 법인체(Körperschaft des öffentlichen Rechts)로서 피보험자와 사업주에 의해 운영되는 기구가 된다⁴⁾.

4) 사회법전 제4권 제29조(사회보험 관장기관의 법적 지위)

- (1) 사회보험 관장기관은 자치운영을 하는 공법상의 법인체이다.
- (2) 자치운영은, 법 제44조에 별도의 규정이 없으며, 피보험자와 사업주에 의하여 이루어진다.
- (3) 보험관장기관은 법이 규정하는 범위내에서 그의 업무를 자체의 책임하에 수행한다.

가. 자치운영의 기본정신

독일 사회보험제도의 자치운영은 다음과 같은 기본정신을 바탕으로 하고 있다 (Blüm, 1993). 첫째, 분산운영의 원칙으로서 개별 사회보험제도는 다수의 보험자관장인 조합에 의해 운영되도록 하고 있다. 이러한 조합주의적 분산관리방식은 가입자간 동질성 확보를 통한 연대의식의 제고, 해당집단 특수수요의 제도적 반영 그리고 가입자의 제도접근성 유지 등의 측면에서 장점을 가지고 있다. 둘째, 참여민주주의의 원칙이다. 개별 조합의 경영과 의사결정에 가입자 및 사용자 대표를 참여하도록 함으로써 가입자의 욕구가 최대한 반영될 수 있도록 하고 있다. 셋째, 권력분산의 원칙이다. 조합운영과 재정운영에 있어서 독립성을 확보함으로써 관료화 문제와 국가의 정치자의 적 개입이 최소화될 수 있도록 하고 있다. 넷째, 다원주의의 원칙이다. 여러 사회집단(즉 노동조합, 가입자단체, 사용자단체 등)에게 제도참여의 기회를 제공함으로써 사회의 다양한 욕구가 제도에 반영될 수 있도록 하고, 아울러 내부적 이해조정(Interessenausgleich) 절차를 통하여 갈등요인이 해결될 수 있도록 하고 있다.

독일의 사회보험 자치운영은 외견상 관리운영기구의 다원화로 인하여 낭비적 요인으로 작용할 수 있다. 그러나 이는 실질적인 의미에서 행정관리비용의 통제기능을 수행하고 있다. 일반적으로 사회보험기관은 조직의 특성상 다른 일반기관과 마찬가지로 조직을 확대하려는 욕구를 가지고 있지만, 이를 적절하게 통제할 수 있는 정부의 물리적 감독기능에는 상당한 한계가 있게 마련이다. 이러한 측면에서 자치운영기구는 보험조직의 확대본능에 대하여 견제와 자동조절기능(self-regulation function)을 담당할 수 있다. 독일의 경우 사회보험기관의 경영에 대한 중요한 의사결정은 피보험자와 사업주의 대표로 구성된 자치기구에서 맡아 오고 있다. 이러한 자치기구는 인적 구성의 특성상 가입자의 비용부담을 최소화하고 수혜자 욕구충족의 극대화라는 이중적 목표를 추구하게 되어, 개별 사회보험의 조직규모를 적절하게 조절하고 감독하는 기능을 수행하게 된다.

나. 사회보험선거

사회보험제도의 피보험자와 사업주는 그들의 대표를 통하여 개별 사회보험관장자(조합)의 의사결정과 제도운영에 참여하게 된다. 이러한 대표의 선출은 조합별로 매 6년마다 전체 피보험자와 사업주의 사회보험선거(Sozialversicherungswahl)를 통하여 이루어진다. 사회보험선거는 일반선거에서와 같이 비공개로 실시된다. 선거는 우편선거방식(Briefwahlverfahren)으로 하되, 근로자의 경우 사업장 단위로 그리고 자영업자의 경우 개인별로 실시된다. 구체적인 선거절차는 연방노동사회성 관할의 『사회보험선거규정(Wahlordnung für Sozialversicherung)』에 명시되어 있다.

사회보험 대표위원의 선거는 피보험자와 사업주로 분리하여 별도로 실시되고 있다. 이 경우 대표위원의 선거는 각각 피보험자 그리고 사업주를 대변하는 단체(예, 각종의 노동조합 및 기타 노동자단체, 경영자연협회 또는 기타 사용자단체 등)에서 제시한 추천자명단(Vorschlagsliste)를 토대로 이루어진다. 예외적으로 일정 수 이상의 가입자 또는 사용자로부터 추천을 받은 개인(freie Listen)에게도 피선거권이 제공될 수 있도록 하고 있다. 그러나 개별 조합의 직원에 대해서는 원칙적으로 피선거권을 부여하지 않도록 하고 있다. <표 4-1>은 지난 30년간의 사회보험선거의 결과에 대한 사항을 나타내고 있다.

<표 4-1> 독일 사회보험선거의 내용(1968 ~ 93년)

	1968년	1974년	1980년	1986년	1993년
사회보험운영기관	2,100	1,800	1,600	1300	1,400
당해년도 선거실시기관	52	38	49	35	27
유권자수(백만명)	28.9	23.3	32.8	35.3	45.6
투표자수(백만명)	5.6	10.3	14.4	15.5	19.8
선거참가율(%)	28	44	44	44	43

자료 : BMA, Übersicht über das Sozialrecht, 1997.

사회보험관장자 대표위원의 선출은 통상적으로 전체 정족수의 각각 절반을 피보험

자 그리고 사업주의 대표가 차지하도록 하고 있다. 그러나 일부 보험관장자의 경우 예외규정이 적용되고 있다. 이와 관련하여 연방탄광노동자 연금관리공단의 경우 피보험자 대표가 3분의 2 그리고 사업주 대표가 3분의 1로 구성되어 있다. 대체질병금고의 경우는 기관의 운영이 민간보험의 형태로 이루어지기 때문에 대표위원은 전적으로 피보험자의 대표로 구성되어 있다. 산재보험의 경우 산업부문 산재보험조합은 피보험자와 사업주의 대표위원이 각각 1/2로 구성되나 농업부문 산재보험조합의 대표위원은 노동자, 사용자 그리고 독립자영농민의 대표가 각각 3분의 1로 구성된다. 실업보험의 운영 주체인 연방고용청의 경우 노사정의 대표가 각각 3분의 1을 차지하도록 하고 있다.

다. 자치운영기구

개별 사회보험 조합의 자치운영기구로는 사회보험선거를 통하여 선출된 위원으로 구성된 대의원총회(Vertreterversammlung)와 이사회(Vorstand)가 있다. 다만 의료보험의 경우 1996년 『건강구조개선법(Gesundheitsstrukturgesetz)』에 의거하여 운영위원회(Verwaltungsrat)와 전문직 이사회(hauptamtlicher Vorstand)가 자치운영기구로 되어 있다. 여기서 개별 사회보험관장자의 대표위원은 명예직 위원으로 활동을 하게 되며, 다만 질병금고 전문직 이사회의 위원은 보수를 받는 전문가로 구성된다.

대의원총회는 개별 사회보험조합의 최고 의사결정기구가 된다. 대의원총회의 대표위원 정원은 가입자의 규모에 따라 정관에서 규정하고 있으나, 법률에 의거하여 최고 60인을 초과할 수 없도록 하고 있다. 대의원총회는 다음과 같은 6가지의 주요기능을 갖는다. 첫째, 정관 제정의 권한을 가지게 되며, 이러한 의미에서 대의원총회는 입법부(Parliament)의 기능을 담당하고 있다. 여기서 정관은 관계 법령에서 정한 테두리 내에서 대의원총회에서 결정되며, 해당 사회보험조합의 운영과 조직구성에 대한 사항을 담고 있다. 둘째, 산재보험 보험관장자(동업조합)의 경우 대의원총회에서 보험요율과 업무분야별 위험성 등급(Gefahrtarif)이 결정된다. 그리고 의료보험 질병금고의 경우 대의원총회와 유사한 성격의 운영위원회에서 보험요율이 책정된다. 다만, 연금보험의

경우 보험요율은 관계 법령에 의해 결정되고 있다. 셋째, 대의원총회는 이사회에서 제출한 사업예산을 심의·확정하며, 매년도 사업회계에 대한 승인권을 가지고 있다. 넷째, 대의원총회는 이사회 위원의 임면권을 가지고 있다. 이사회 위원은 선거를 통하여 대표위원 중에서 선출되며, 이 경우 이들은 대의원총회의 위원직을 포기하여야만 한다. 다섯째, 대의원총회는 이사회의 추천을 받아 기관의 대리운영자가 되는 이사진(Geschäftsführung)을 선출한다. 여섯째, 대의원총회는 법률에서 정한 법정급여 이외에 별도의 부가급여 실시에 대한 승인권을 가지고 있다. 부가급여에는 대표적으로 재가간병봉사, 건강검진, 재활사업, 산재예방사업 등이 있다. 이러한 사업을 수행하기 위하여 대의원총회는 별도의 규정을 제정할 수 있는 권한을 가지고 있다.

이사회는 해당 사회보험조합의 실질적인 운영기구(Exekutivorgan)가 되며, 대외적으로 대변인의 역할을 수행하게 된다. 이사회는 대의원총회의 결의사항을 수행하며, 기관운영의 최고책임을 지게 된다. 그리고 이사회는 기관운영에 대한 기본지침 제정권(Richtlinienkompetenz)을 가지며, 이를 바탕으로 이사진에게 통상적인 업무를 위임할 수 있다.

의료보험 보험관장자의 자치운영기구는 운영위원회이다. 이러한 운영위원회는 타 사회보험관장자의 자치운영기구인 대의원총회와 이사회의 기능을 동시에 수행하게 된다. 운영위원회의 위원수는 새로이 제정된 『건강구조개선 법』에 따라 최고 30인 이내로 제한되어 있다. 운영위원회는 전문직 이사회의 위원을 임명할 수 있는 권한을 가지고 있다. 여기서 전문직 이사회는 6년의 임기로 활동을 하게 되며, 해당 질병금고의 법적 대변인 역할을 담당하게 된다. 전문직 이사회의 위원수는 50만명 이내의 가입자를 가진 질병금고의 경우 최고 2명, 그리고 그 이상의 경우 3명 이내로 제한하고 있다.

라. 국가의 자치운영기구에 대한 감독권

국가는 개별 사회보험관장자에 대한 감독권을 행사하게 된다. 이 경우 감독권은 개별 사업내용의 타당성 또는 적합성(Zweckmäßigkeit)에 관한 사항이 아니라 업무의 적법성(Rechtmäßigkeit) 여부에 대하여 행사하게 된다. 구체적으로 개별 사회보험관장

자의 정관, 복무규정, 회계규정, 산재예방규정 및 위험성 등급책정 등은 관할 관청의 감독을 받아야만 한다.

사회보험관장자에 대한 감독기구는 다양하게 구성되어 있다. 먼저 지역별 구분에 따라 사회보험자의 업무영역이 일정지역에 국한될 경우 해당지역의 감독관청(주보험청 또는 특별 감독기관 등)이, 그리고 주 정부의 관할을 초과하는 보험자의 경우 연방보험청(Bundesversicherungsamt)이 감독권을 행사하게 된다. 다음으로 제도별 구분에 따라 연금보험, 고용보험 그리고 산재보험의 경우 연방노동사회성이 그리고 의료보험과 장기요양보험의 경우 연방보건성이 감독권을 갖는다. 마지막으로 사업의 성격에 따라 일정수준을 초과하여 건물의 매입 또는 신·개축을 하고자 할 경우 해당 사회보험 관장자는 감독관청의 사전승인을 받아야만 한다.

2. 독일 산재보험의 조직 및 운영체계

독일 산재보험의 조직 및 운영상의 주요 특징으로는 첫째, 업종별·지역별로 별도로 조직되어 있고, 둘째, 사업주가 내는 보험료에 의하여 재정이 유지되고 있으며, 셋째, 노·사 동 수로 구성되는 대의원총회 및 이사회에의 공동참여에 의한 자치운명을 그 특징으로 하고 있다.

독일에서는 재해보험업무를 수행하기 위해 전국적으로 95개 보험조합이 지역 또는 지역별로 독립적으로 운영되고 있다. 각 재해보험조합은 자율권을 가지고 있는 독립적인 공공법인이며, 국가는 주요 업무사항에 대한 감독권만 가지고 있다.

독일의 법적 산재보험 조직은 크게는 산업부문 산재보험조합, 농업부문 산재보험조합 및 공공부문 산재보험조합의 세 부문으로 나뉘어져 있다.

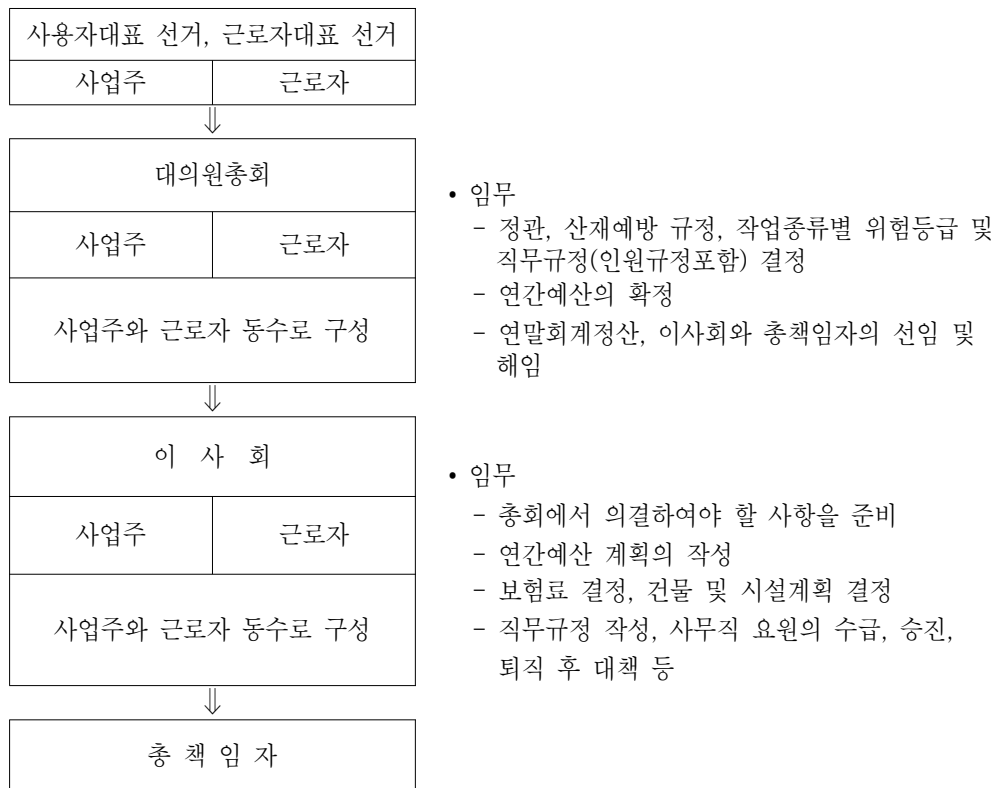
산업부문 산재보험조합(Gewerbliche Unfallversicherung)은 총 35개의 업종별·지역별 산재보험조합으로 구성되어 있고, 산업부문 산재보험조합총연맹(HVBG = Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften) 산하에 34개의 업종별·지역별 산재보험조합과 1개의 해양업 산재보험조합이 있다.

농업부문 산재보험조합(Landwirtschaftliche Unfallversicherung)은 농업부문 산재보

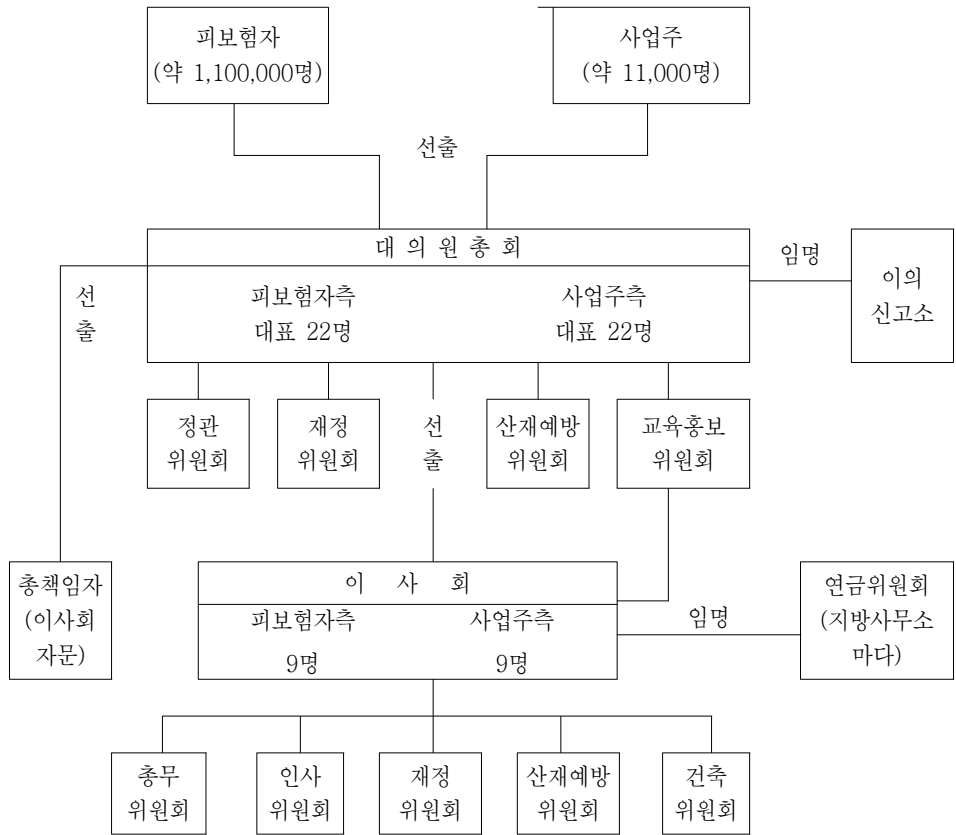
협조합 독일연방총연맹(Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften Kassel) 산하에 19개의 농업부문 산재보험조합이 있다.

공공부문 산재보험조합(Eigenunfallversicherung des Bundes, der Länder und der Gemeinden)은 공공부문 산재보험조합 독일연방총연맹(Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BAGUV - München) 산하에 41개의 공공부문 산재보험조합으로 구성되어 있다.

개별 산재보험조합의 운영은 보험료를 납부하는 사업주대표와 법적 피보험자인 근로자대표와의 동수로 구성되는 산재보험조합 대의원총회 및 이사회에 의하여 자치적으로 운영되고 있다([그림 4-1] 참조).



[그림 4-1] 독일의 단위산재보험조합의 조직개요



[그림 4-2] 독일 화학부문 산재보험조합의 자치운영 조직도

사용자대표와 근로자대표는 각각 사회보험 선거에 의하여 선출되며, 선출된 대표들로 대의원총회를 구성한다. 총회는 정관, 산재예방 규정 등을 결정하고 연간예산의 확정 및 연말회계의 정산을 하며 또한 산재보험조합 총책임자를 선출한다. 이사회는 사업주측 이사와 피보험자측(근로자측) 이사는 각각 대의원총회의 대표자들로부터 선거에 의하여 선출된다. 대의원총회는 이사의 해임을 결의할 수 있는 권한도 가지고 있다. 이사회는 연간예산 계획의 작성 및 대의원총회에서 의결하여야 할 사항들을 준비하고 사무요원의 수급, 충원, 퇴직후의 대책 등에 관한 직무규정 등을 작성한다.

예를 들어 독일 화학부문 산재보험조합의 보험가입자(사업주)는 독일 전역에서 약 11,000명이며, 피보험자는 약 1,100,000명이다. 사업주와 근로자는 각각 22명씩의 대표를 선출하며 이들 대표들 44명으로 화학부문 산재보험조합 대의원 총회를 구성한다. 대의원 총회 부설로는 이의신고소가 있으며, 위원회로서는 정관위원회, 재정위원회, 산재예방위원회 및 교육홍보위원회가 있다.

대의원 총회에서는 화학부문 산재보험조합 총책임자를 선출하며, 9명의 피보험자측 이사들과 9명의 사업주 측 이사들을 각각 선출한다. 이사회 산하에 총무위원회, 인사위원회, 재정위원회, 산재예방위원회 및 건축위원회를 두고 있으며, 각 지방사무소마다 연금위원회를 두고 있다([그림 4-2] 참조).

제 5 장

산재보험급여 종류 및 수준 비교 - 한국과 독일 -

제 1 절 우리나라 산재보험의 급여 종류와 수준

현재 우리나라의 산재보험제도에서 피재근로자들에게 제공하는 보험급여로는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비, 상병보상연금의 6가지 종류가 있고, 사업주의 민사상의 책임을 대불하는 제도로서 장해특별급여와 유족특별급여가 있으며, 그 세부적인 내용을 정리하면 <표 5-1>와 같다.

산재보험은 다른 사회보험이 현금만을 제공하거나(국민연금, 실업급여), 현물만을 제공하는데(의료보험) 반해 요양급여와 같은 현물급여와 휴업급여, 장해급여 등과 같은 현금급여를 동시에 제공하는 것을 특징으로 한다.

각각의 보험급여별로 그 현황을 살펴보고 제기되는 문제점들을 간략히 살펴보면 다음과 같다.

1. 요양급여

가. 급여지급대상

현물로 제공되는 요양급여는 업무상 재해로 인한 부상과 질병의 치료를 위하여 그에 소요되는 요양비를 지급하는 급여이다.

<표 5-1> 산재보험급여종류별 지급요건 및 급여수준

급여종류		지급요건	급여수준
요양급여		산재로 인한 부상 또는 질병의 치료를 위하여 요양비를 지불(3일 이내에 치유되는 부상, 질병 일 경우에는 산재보험급여를 지급하지 않고 근로기준법에 의하여 사용자가 요양비 부담)	요양비 전액
휴업급여		산재로 인한 휴업기간 중 지급(요양급여와 같이 '3일 이내'는 예외규정을 둠)	1일당 평균임금의 70%
장해 급여	연 금	산재로 인한 부상, 질병의 치유 후 장해가 남아 있으며 그 정도가 장해등급 1~3급인 경우는 연금, 4~7급은 연금·일시금 중 선택	329일분(1급 : 90.1%) - 138일분(7급 : 37.8%)
	일시금	위와 같은 사유이며 장해등급 8~14급인 경우는 일시금, 4~7급은 연금·일시금 중 선택	1,012일분(7급) - 55일분(14급),
유족 급여	연 금	재해노동자 사망시 유가족에게 지급되며 연금 또는 일시금 중 선택	47%(유족 1인)를 기본으로 1인당 5% 증가 : 상한한도 67%
	일시금		1,300일분
장 의 비		재해노동자 사망시 지급	120일분
상병보상 연 금		2년 이상 장기요양을 하는 재해노동자가 폐질자로 판정된 경우, 요양급여와 함께 지급(휴업급여와 병급 불가)	장해급여 1~3급과 동일
특별급여		보험가입자(사업주)의 고의, 과실로 인한 재해시 재해근로자에게 산재보험법에 의한 보상에 더하여 민사배상에 갈음하여 유족특별급여·장해특별급여 지급	라이프니즈 방식으로 산정한 특별급여액을 보험급여에 추가지급

산재보험법 제40조 제1항은 “요양급여는 요양비의 전액으로 하되, 근로복지공단이 설치한 보험시설 또는 공단이 지정한 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만 부득이한 경우에는 요양에 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다” 하여 요양급여의 급여수준이 요양에 소요되는 비용전액임을 규정하고 있다. 다만 업무상 재해가 3일 이내에 치유되는 부상이나 질병일 경우에는 급여를 지급하지 않고 근로기준법에 의하여 사용자가 요양비를 지급하도록 하고 있다.

요양급여대상은 진찰, 약제 또는 진료재료와 의지 기타 보장구의 지급, 처치 및 수술 기타 치료, 의료시설에의 수용, 간호, 이송 등에 관한 비용이다(산재보험법 제40조 제3항).

나. 급여수가체제

산재보험법 제40조는 요양비 전액을 요양급여의 급여수준으로 설정하고 있지만, 현행 산재보험 제도하에서는 의료기관이 얼마만큼의 진료를 하였든 상관하지 않고 진료비 전액이 의료기관에 지급되는 것은 아니다. 만약 의료기관에서 청구한 대로 산재보험에서 전액을 지불한다면 치료를 하는 의료기관이나 치료를 받는 피재근로자 사이에는 비용의 측면이 고려되지 않기 때문에 과잉진료의 위험이 존재하게 된다. 따라서 산재보험 징수 및 급여업무를 관장하고 있는 근로복지공단은 의료기관의 진료비를 심사하게 되는데, 그 심사의 준거가 되는 것은 의료보험수가체제이다. 산재보험법 시행규칙 제17조 제1항에 “요양급여의 범위 및 요양에 소요된 비용의 산정기준은 의료보험법 제35조의 규정에 의하여 보건복지부 장관이 고시하는 요양급여 기준 및 진료기준에 의한다”고 규정하고 있다.

그러나 우리나라의 의료보험은 상당히 많은 비급여 항목을 상정해 놓기 때문에 산재보험이 이를 전적으로 준용하기는 힘들다. 따라서 산재보험법 시행규칙 제17조 제1항은 단서조항으로 “다만, 요양급여의 범위 및 요양에 소요된 비용중 동 기준에서 정한 사항이 근로자 보호를 위하여 적당하지 아니하다고 인정되거나 동 기준에서 정하

고 있지 아니한 사항에 대하여는 노동부 장관이 영 제30조의 규정에 의한 요양급여심의위원회의 심의를 거쳐 고시하는 산업재해보상보험요양비 산정기준에 의한다”고 규정하고 있다.

의료보험법 제35조는 의료비 산정에 관한 규정인 바, 산재보험제도는 기본진찰료, 검사료, 방사선 진단 및 치료비, 투약 및 처방조제료, 주사료, 마취료, 이학요법료, 정신요법료, 처치 및 수술비, 치과, 혈액 및 혈액성분제의 수가 등은 의료보험법 제35조의 규정에 의해 보건복지부 장관이 고시하는 진료수가 기준 중 <별표 1>인 진료수가 기준액표를 따르며, 진료에 수반되는 약가 및 그 사용방법은 <별표 2> 약가기준액표를 적용하고 있다. 여기에 의하지 않은 사항들은 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」에 의거하는데, 이 기준에 규정된 사항들은 의료보험에서는 비급여 항목으로 처리되나 산재보험에서는 급여항목으로 처리되는 치과보철료, 의지 및 보조기 장착료, 의지 및 보조기 장착 후 보행훈련에 드는 비용, 식대, 자기공명영상(MRI) 등이 해당된다. 결국 산재보험의 수가체계는 의료보험의 수가를 일차적으로 준용하며, 피재근로자의 특성을 고려한 별도의 기준으로 보완하는 이원적 체계로 구성되어 있다.

다. 개호료

일반적으로 업무상 재해는 중대한 신체적 손상을 수반하는 경우가 많으므로 산재보험은 요양급여 범위에 개호료를 특별히 포함시키고 있다. 개호료의 지급요건과 그 수준은 산재보험법 시행규칙(제23조~31조)에 정해져 있다. 산재보험법 시행규칙 제24조 제1항에 의하면, 개호료 지급의 인정은 다음과 같은 경우로 한정하고 있다.

- ① 두 손의 손가락을 모두 잃어 혼자 힘으로 식사를 할 수 없는 자
- ② 두 눈의 실명 등으로 타인의 조력 없이는 거동이 거의 불가능한 자
- ③ 두부손상 등으로 정신이 혼미하거나 착란되어 절대안정을 요하는 자
- ④ 말하는 기능의 장애 등으로 의사소통이 안됨으로써 치료에 뚜렷한 지장을 초래하는 자
- ⑤ 체표면적의 35%에 걸친 화상 등으로 수시로 적절한 조치를 강구할 필요가 있는 자

- ⑥ 골절로 인하여 견인장치 또는 석고붕대 등을 하여 혼자서 배뇨·배변을 할 수 없는 자
- ⑦ 하반신 마비 등으로 배뇨·배변을 제대로 가누지 못하거나 욕창방지를 위하여 수시로 체위를 변경시킬 필요가 있는 자
- ⑧ 직업병 이환자로서 신체가 몹시 허약하여 타인의 조력 없이는 거동이 전혀 불가능한 자
- ⑨ 수술 등으로 일정기간 거동이 제한되어 생명유지에 필요한 이상생활의 처리 동작을 혼자 힘으로 할 수 없는 자(단, 이 경우 개호기간은 1주일을 초과할 수 없으며, 중환자실 및 회복실에 있는 기간은 인정하지 않음)
- ⑩ 기타 제1호 내지 제9호에 준하는 상태로서 입원요양 중인 자

개호료는 원칙적으로 입원요양중인 피재근로자에 지급되며, 단 상기의 제3호, 제7호 및 제8호에 해당하는 경우에는 재가요양이 허용된다. 개호담당자수는 피재근로자 1인당 개호인 1인 밖에 인정되지 않고(시행규칙 제24조 제2항), 원칙적으로는 의료법에 의한 간호사 또는 간호조무사로 하며, 불가피한 경우 가족 중 1인을 인정한다(시행규칙 제25호). 개호료의 산정은 전년도 「임금구조기본통계조사보고서」상의 직종별 월급여 총액을 기준으로 하여 노동부 장관이 고시하는 금액으로 하고, 철야개호의 경우 50%를 가산하며, 2인 이상을 동시에 개호할 경우 20%를 가산한다(시행규칙 제26조). 현재 1998년 9월부터 적용되는 개호료 지급기준의 경우 간호사는 35,913원, 조무사(간병인)는 26,888원, 가족 24,775원 그리고 무자격자는 26,888원으로 책정되어 있다.

라. 문제점

현행 산재보험의 요양급여의 주요 문제점으로는 다음과 같은 3가지를 들 수 있다.

첫째, 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」에서 인정하는 진료수가가 시중가격에 비해 낮다는 것이다. 산재보험은 의료보험에서 비급여로 처리되는 항목들을 보완하기 위해 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」을 따로 정하고 있어 의료보험보다는 비급여

항목이 적다. 그러나 이러한 산재보험의 수가가 시중가격에 비해 낮다면, 의료기관의 입장에서 보면 일반환자 및 의료보험 환자에 비해 그만큼 더 수익성이 떨어지게 되는 것을 의미하므로 그만큼 더 산재환자를 기피하는 요인으로 작용하게 된다. 더욱이 산재환자들의 대부분이 장기입원을 요하는 환자들이고 이는 의료기관의 수익성에 영향을 미치는 병상회전율을 저해하는 요소가 된다는 점을 고려하면 의료기관의 산재환자 기피현상을 그만큼 더 가중시키게 될 것이다.

둘째, 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」의 비현실성은 요양비를 지급받는 데 있어 상당부분 피재근로자가 자부담하는 비급여부분을 발생하게 한다. 즉 업무상재해임이 명확히 확인가능하여 병원에서부터 산재처리되는 피재근로자의 경우에는 큰 문제가 없지만, 근로복지공단의 업무상 재해여부 판정을 기다리는 근로자들의 경우 대체로 먼저 자비로 치료비를 계산한 뒤 추후에 근로복지공단에 그 비용을 청구하는 경우가 대부분이다. 이때 근로복지공단에서 지급하는 요양비는 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」에 의해 포괄되는 항목과 설정된 수가만을 지급하기 때문에 실제적으로 많은 비급여부분과 시중가격과의 차액을 피재근로자가 자부담하게 된다. 이는 주로 산재보험의 진료기준이 정한 보편적·일반적 진료를 벗어나는 특수 혹은 신개발 요법 등에 의한 진료 등에 나타나고 있다. 이는 요양비를 전액 보상한다는 원칙에 어긋날 뿐 아니라 피재근로자의 부담을 가중시키는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 현실적인 진료 과정을 적절히 반영할 수 있도록 「산업재해보상보험 요양비 산정기준」의 급여대상 항목을 확대시킴은 물론, 수가와 시중가격과의 차이를 좁혀 나아가는 조정이 필요하다.

셋째, 산재로 인한 장애가 발생할 경우 지급되는 의지 및 보조기의 지급과 관련된 사항이다. 현재 「산업재해보상보험 요양급여 산정기준(노동부고시 제96-10호)」 제2절의 의지 및 보조기 지급원칙에 의하면, 의지차를 제외한 “의지 및 보조기는 부위별로 2회 지급하는 것을 원칙으로 하고 있다(의지차는 5년마다 교체됨)”. 그러나 젊은 나이에 장애를 입은 경우 2회 지급의 원칙은 의지 및 보조기의 내구연한을 보긴 데, 상당히 비현실적인 측면이 많다. 이는 우리나라와는 달리 지급횟수를 제한하지 않고 보조기의 내구연한에 따라 교체하는 것을 원칙으로 하는 일본의 예를 보면 알 수 있다. 일본의 의지 및 보조기에 대한 내구연한 규정은 제7장(일본 산재보험의 개괄)에 상세히

설명되어 있는데, 여기서 간단히 의수나 의족의 예를 들면, 의수나 의지의 종류에 따라 1~4년에 한번씩 교체하는 것을 원칙으로 하고 있다. 따라서 일본에서 규정된 의지의 내구연한이 우리나라에 있어서도 크게 다르지 않다고 전제한다면, 우리나라 산업재해 장애자들의 경우 장애 후 2~8년간 2회 교체를 받은 후 계속되는 교체시에는 자부담으로 하거나, 내구연한이 다한 의수나 의족을 계속 사용하게 되는데, 이는 산재장애자들의 안전과 복지측면에서 문제점일 뿐만 아니라 산재보험의 서비스 개선측면에서도 문제점으로 지적되고 있다. 따라서 우리나라 산재보험의 의지 및 보조기 지급규정은 현재와 같이 횟수를 제한하는 것이 아니라 일본과 같이 정해진 내구연한에 따라서 정기적으로 교체해 주는 방향으로 개정되어야 할 것이다.

2. 휴업급여

가. 지급대상 및 급여수준

요양급여를 제외한 산재보험의 나머지 급여들은 현금으로 지급된다. 휴업급여는 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 70%를 지급한다(산재보험법 제41조). 다만 마찬가지로 3일 이내에 치유되는 부상이나 질병일 경우에는 근로기준법에 따라 사용주가 부담하도록 하고 있다(근로기준법 제82조).

나. 문제점

휴업급여는 요양으로 인해 취업하지 못하는 기간에 지급하는 것으로 이 기간의 소득상실을 보상하는 급여이다. 현행 산재보험 휴업급여의 주요 문제점으로는 다음과 같은 2가지를 들 수 있다. 첫째, 요양기간의 장기화로 인한 휴업급여 수급의 장기화 현상이다. 요양기간의 장기화 현상은 심각하여 1년 이상 장기 요양자가 1995년 11,672명에서 1997년에는 17,727명으로 2년 사이에 52%(6,055명) 증가하였다(표 5-2 참조). 5년

이상 장기 환자의 경우는 1995년 1,572명에서 1997년에는 3,188명으로 2년 사이에 103%(1,616명)나 증가하였다. 둘째, 휴업급여 체계에 있어서 현금급여수준에 대한 연령별·기간별 차등화를 두지 못하여 산재보험의 급여가 실질적인 소득손실 보전기능을 하기보다는, 한번 급여 수급권자로 판정된 경우에 상당한 혜택이 제공되는 반면에, 급여수급조건을 충족하지 못하는 경우에는 생활에 있어서 상당한 고통을 받아야 하는 비형평성의 문제점이 나타나고 있다. 또한 급여수준에 있어서 흔히 지적되는 노동가능연령에 대한 고려가 되어 있지 않다.

<표 5-2> 장기 요양급여 수급자 추이

(단위 : 명, %)

	총인원	1년이상	3년이상	5년이상	10년이상
1995	11,672 (100.0)	7,816 (67.0)	2,284 (19.5)	1,214 (10.4)	358 (3.1)
1996	15,082 (100.0)	9,512 (63.1)	3,124 (20.7)	1,854 (12.3)	592 (3.9)
1997	17,727 (100.0)	10,578 (59.7)	3,961 (22.3)	3,349 (13.3)	839 (4.7)

자료 : 근로복지공단 내부자료

따라서 요양급여와 휴업급여가 병급되는 현재의 관행을 개선할 필요가 제기된다. 이를 위해서는 연령에 따른 휴업급여 수급의 조정이 필요한데, 이는 업종별 정년제도나 국민연금제도와와의 관계 속에서 신중하게 검토되어야 할 것이다. 아울러 적기에 최선의 모든 방법을 동원한 의료재활을 통하여 요양기간을 단축하고, 체계적인 요양과정을 통하여 합리적인 치료종결을 시키는 제도(예, 독일)를 적극 검토하여야 할 것이다.

3. 장애급여

가. 급여지급대상 및 급여수준

장애급여는 부상이나 질병을 치유한 이후에도 장애가 남아 있을 경우 지급되며, 장애등급에 따라 지급방법과 지급액수가 차이가 난다. 각 신체장애별 장애등급 및 보상수준은 근로기준법 시행령의 별표에 규정되어 있다(<표 5-3> 참조).

나. 급여형태

장해급여의 지급은 연금과 일시금 두 종류가 있다. 장해등급 1~3급은 연금으로만 지급되고 있으며, 4~7급은 연금과 일시금 중 선택이 가능하며, 8~14급은 일시금만이 주어진다. 연금급여의 지급수준은 장해등급에 따라 차등화되어 있는데, 장해등급 1등급의 경우 <표 5-3>에서 보는 바와 같이 평균임금의 329일분으로 주어지며 연금을 선택할 수 있는 가장 낮은 등급인 7등급의 경우 138일분이 주어진다. 이를 임금대체율로 환산하면 제1등급의 경우 평균임금의 90.1%가, 제 7등급의 경우 평균임금의 37.8%가 제공되는 것이다. 일시금으로 수급할 경우, 장해급여는 1,012일분(4급)~55일분(14급)까지 장해등급에 따라 차등지급된다. 장해보상연금의 경우 수급권자의 신청에 의해 미리 선급할 수 있는데, 제1~3등급은 1~4년분을, 4~7등급은 1~2년분을 미리 선급할 수 있다.

<표 5-3> 신체장해별 장해등급과 보상수준

장해등급	신체장해	보상수준
제1등급	① 두 눈이 실명된 자	연금 329일분
	② 저작과 언어의 기능이 전폐된 자	
	③ 정신에 현저한 장애가 남아 항상 간호를 요하는 자	
	④ 흉복부장기에 현저한 장애가 남아 항상 간호를 요하는 자	일시금 1,474일분
	⑤ 반신불수가 된 자	
	⑥ 두 팔을 주관절 이상에서 상실한 자	
	⑦ 두 팔의 기능이 전폐된 자	
	⑧ 두 다리를 슬관절 이상에서 상실한 자	
	⑨ 두 다리의 기능이 전폐된 자	
제2등급	① 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자	연금 291일분
	② 두 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자	
	③ 두 팔을 완관절 이상에서 상실한 자	일시금 1,309일분
	④ 두 다리를 족관절 이상에서 상실한 자	
제3등급	① 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06 이하로 된 자	연금 257일분
	② 저작 또는 언어의 기능이 전폐된 자	
	③ 정신에 현저한 장애가 남아 중신토록 노무에 종사하지 못하는 자	
	④ 흉복부장기의 기능에 현저한 장애가 남아 중신토록 노무에 종사하지 못하는 자	일시금 1,155일분
	⑤ 두 손의 수지를 모두 상실한 자	

(표 5-3 계속)

장애등급	신체장애	보상수준
제4등급	① 두 눈의 시력이 0.06 이하로 된 자	연금 224일분
	② 저작과 언어의 기능에 현저한 장애가 남은 자	
	③ 고막의 전부의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 두 귀의 청력을 전혀 상실한 자	일시금 1,012일분
	④ 한 팔을 주관절 이상에서 상실한 자	
	⑤ 한 다리를 슬관절 이상에서 상실한 자	
	⑥ 두 손의 수지가 모두 폐용된 자	
	⑦ 두 발을 '리스프랑' 관절 이상에서 상실한 자	
제5등급	① 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 된 자	연금 193일분
	② 한 팔을 완관절 이상에서 상실한 자	
	③ 한 다리를 족관절 이상에서 상실한 자	일시금 869일분
	④ 한 팔의 기능이 전폐된 자	
	⑤ 한 다리의 기능이 전폐된 자	
	⑥ 두 발의 족지를 모두 상실한 자	
제6등급	① 두 눈의 시력이 0.1 이하로 된 자	연금 164일분
	② 저작 또는 언어의 기능에 현저한 장애가 남은 자	
	③ 고막의 대부분의 결손이나 그 외의 원인으로 인해 두 귀의 청력이 이각에 접하지 아니하고는 큰 말소리를 해독하지 못하는 자	일시금 737일분
	④ 척추에 현저한 기형이나 현저한 운동장애가 남은 자	
	⑤ 한 팔의 3대 관절 중의 2개 관절이 폐용된 자	
	⑥ 한 다리의 3대 관절 중 2개 관절이 폐용된 자	
	⑦ 한 손의 5개의 수지 또는 무지와 시지를 포함하여 4개의 수지를 상실한 자	
제7등급	① 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 자	연금 138일분
	② 고막의 중등도의 결손이나 그 외의 원인으로 두 귀의 청력이 40cm 이상의 거리에서는 보통 말소리를 해독하지 못하는 자	
	③ 정신에 장애가 남아 경미한 노무 이외에는 종사하지 못하는 자	일시금 616일분
	④ 신경계통의 기능에 현저한 장애가 남아 경미한 노무 이외에는 종사하지 못하는 자	
	⑤ 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 경미한 노무외에는 종사하지 못하는 자	
	⑥ 한 손의 무지와 시지를 상실한 자 또는 무지나 시지를 포함하여 3개 이상의 수지를 상실한 자	
	⑦ 한손 5개의 수지 또는 무지와 시지를 포함하여 4개의 수지가 폐용된 자	
	⑧ 한 발을 '리스프랑' 관절 이상에서 상실한 자	
	⑨ 한 팔에 가관절이 남아 현저한 운동장애가 남은 자	
	⑩ 한 다리에 가관절이 남아 현저한 운동장애가 남은 자	
	⑪ 두 발의 족지가 모두 폐용된 자	
	⑫ 외모에 현저한 추상이 남은 자	
	⑬ 양쪽의 고환을 상실한 자	

(표 5-3 계속)

장애등급	신체장애	보상수준
제8등급	① 한 눈이 실명되거나 또는 한 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자 ② 척추에 운동장애가 남은 자 ③ 한 손의 무지를 포함하여 2개의 수지를 상실한 자 ④ 한 손의 무지와 시지가 폐용된 자 또는 한 손의 무지나 시지를 포함하여 3개 이상의 수지가 폐용된 자 ⑤ 한 다리가 5센티미터 이상 단축된 자 ⑥ 한 팔의 3대 관절 중의 1개 관절이 폐용된 자 ⑦ 한 다리의 3대 관절 중의 1개 관절이 폐용된 자 ⑧ 한 팔에 가관절이 남은 자 ⑨ 한 다리에 가관절이 남은 자 ⑩ 한 발의 5개의 족지를 모두 상실한 자 ⑪ 비장 또는 한쪽의 신장을 상실한 자	일시금 495일분
제9등급	① 두 눈의 시력이 0.6 이하로 된 자 ② 한 눈의 시력이 0.06 이하로 된 자 ③ 두 눈에 반맹증·시야 협착 또는 시야변상이 남은 자 ④ 두 눈의 안검에 현저한 결손이 남은 자 ⑤ 코가 결손되어 그 기능에 현저한 장애가 남은 자 ⑥ 저작과 언어의 기능에 장애가 남은 자 ⑦ 고막의 전부 결손이나 그 외 원인으로 한 귀의 청력을 전혀 상실한 자 ⑧ 한 손의 무지를 상실한 자 또는 시지를 포함하여 2개의 수지를 상실한 자 또는 무지와 시지 이외의 3개의 수지를 상실한 자 ⑨ 한 손의 무지를 포함하여 2개의 수지가 폐용된 자 ⑩ 한 발의 제1족지를 포함하여 2개 이상의 족지를 상실한 자 ⑪ 한 발의 족지가 모두 폐용된 자 ⑫ 생식기에 현저한 장애가 남은 자 ⑬ 정신에 장애가 남아 종사할 수 있는 노무가 상당한 정도로 제한된 자 ⑭ 신경계 기능에 장애가 남아 종사할 수 있는 노무가 상당히 제한된 자	일시금 385일분
제10등급	① 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 자 ② 저작 또는 언어의 기능에 장애가 남은 자 ③ 14개 이상의 치아에 대하여 치과 보철을 가한 자 ④ 고막의 대부분의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 한 귀의 청력이 이각에 접하지 아니하고서는 큰 말소리를 해독하지 못하는 자 ⑤ 한손의 시지를 상실한 자 또는 무지와 시지 이외의 2개 수지를 상실한 자 ⑥ 한 손의 무지가 폐용된 자, 시지를 포함하여 2개의 수지가 폐용된 자 또는 무지와 시지 이외의 3개의 수지가 폐용된 자 ⑦ 한 다리가 3센티미터 이상 단축된 자 ⑧ 한 발의 제1족지 또는 그 외의 2개의 족지를 상실한 자 ⑨ 한 팔의 3대관절 중의 1개관절의 기능에 현저한 장애가 남은 자 ⑩ 한 다리의 3대관절 중의 1개관절의 기능에 현저한 장애가 남은 자	일시금 297일분

(표 5-3 계속)

장애등급	신체장애	보상수준
제11등급	① 두 눈의 안구에 현저한 조절기능장애나 또는 운동장애가 남은 자 ② 두 눈의 안검에 현저한 결손이 남은 자 ③ 한 눈의 안검에 현저한 결손이 남은 자 ④ 고막의 중등도의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서는 보통 말소리를 heard하지 못하는 자 ⑤ 척추에 기형이 남은 자 ⑥ 한 손의 중지 또는 약지를 상실한 자 ⑦ 한 손의 시지가 폐용된 자 또는 무지와 시지 이외에 2개의 수지가 폐용된 자 ⑧ 한 발의 제1족지를 포함하여 2개 이상의 족지가 폐용된 자 ⑨ 흉복부 장기에 장애가 남은 자	일시금 220일분
제12등급	① 한 눈의 안구에 현저한 조절기능장애 또는 현저한 운동장애가 남은 자 ② 한 눈의 안검에 현저한 운동장애가 남은 자 ③ 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 가한 자 ④ 한 귀의 이각의 대부분이 결손된 자 ⑤ 쇄골-흉골-늑골-견갑골 또는 골반골에 현저한 기형이 남은 자 ⑥ 한 팔의 3대관절 중의 1개 관절의 기능에 장애가 남은 자 ⑦ 한 다리의 3개 관절 중의 1개 관절의 기능에 장애가 남은 자 ⑧ 장관골에 기형이 남은 자 ⑨ 한 손의 중지 또는 약지가 폐용된 자 ⑩ 한 발의 제2족지를 상실한 자, 제2족지를 포함하여 2개의 족지를 상실한 자 또는 제3족지 이하의 3개의 족지를 상실한 자 ⑪ 한 발의 제1족지 또는 그 외의 4개의 족지가 폐용된 자 ⑫ 국부에 완고한 신경증상이 남은 남자 ⑬ 외모에 현저한 추상이 남은 남자 ⑭ 외모에 추상이 남은 여자	일시금 154일분
제13등급	① 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 자 ② 한 눈에 반맹증·시야협착 또는 시야변상이 남은 자 ③ 두 눈의 안검 일부에 결손이 남거나 속눈썹에 결손이 남은 자 ④ 한 손의 소지를 상실한 자 ⑤ 한 손의 무지의 지골의 일부를 상실한 자 ⑥ 한 손의 시지의 지골의 일부를 상실한 자 ⑦ 한 손의 시지의 말관절을 굴신할 수 없는 자 ⑧ 한 다리가 1센티미터 이상 단축된 자 ⑨ 한 발의 제3족지 이하의 1개 또는 2개의 족지를 상실한 자 ⑩ 한 발의 제2족지가 폐용된 자, 제2족지를 포함하여 2개의 족지가 폐용된 자 또는 제3족지 이하의 3개의 족지가 폐용된 자	일시금 99일분

(표 5-3 계속)

장해등급	신체장해	보상수준
제14등급	① 한 눈의 안검의 일부에 결손이 남거나 속눈썹에 결손이 남은 자 ② 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 가한 자 ③ 팔의 노출면에 수장대의 추흔이 남은 자 ④ 다리의 노출면에 수장대의 추흔이 남은 자 ⑤ 한 손의 소지가 폐용된 자 ⑥ 한 손의 무지와 시지 이외의 수지의 지골의 일부를 상실한 자 ⑦ 한 손의 무지와 시지 이외의 수지의 말관절을 굴신할 수 없는 자 ⑧ 한 발의 제3족지 이하의 1개 또는 2개의 족지가 폐용된 자 ⑨ 국부에 신경증상이 남은 자 ⑩ 외모에 추상이 남은 자	일시금 55일분

자료 : 근로기준법 시행령 별표.

4. 유족급여 및 장의비

가. 유족급여

유족급여는 근로자가 업무상 재해나 질병으로 사망했을 경우 그 유족들의 생활을 보장하기 위하여 연금 또는 일시금으로 지급되는 급여이다. 유족보상일시금의 경우 사망근로자 평균임금의 1,300일분이 유족에게 주어진다(산재보험법 제43조). 유족보상연금은 기본금액과 가산금액을 합산한 금액으로 하며 기본금액은 평균임금의 47%가 주어지며, 가산금액은 유족보상연금 수급권자 및 유족이 1명 증가할 때마다 1인당 5%씩 가산하여 지급하나, 그 상한한도 수준은 67%를 넘지 못하도록 규정되어 있다(시행령 제34조 및 별표 3).

나. 장의비

장의비는 업무상 재해로 사망한 때에 장의비용으로 지급되는 것으로 평균임금의 120일분을 장례를 행하는 자에게 지급한다(산재보험법 제45조). 이는 장의비가 사망근로자의 사고 전 임금수준에 비례하여 차등지급됨을 의미하는 것이다. 이와 같이 소득

에 따라 장의비가 차등지급되는데 있어서 많은 연구들은 이에 대한 문제점을 제기하고 있다. 즉 장의비가 소득에 따라 격차가 나게 되면 고소득자는 실비 이상의 과대급여가, 저소득자에게는 부족한 액수가 지급된다는 것이다. 장의비가 과거의 소득수준을 보상해 주는 생활보장적 급여가 아니라 장례에 들어가는 비용을 실비보존해 주는데 목적이 있는 급여라는 점을 전제한다면, 장의비를 실제 비용을 근거로하여 상·하한을 정하여 실시하는 것이 보다 원칙에 충실하는 것으로 판단된다.

5. 상병보상연금

가. 급여지급대상

상병보상연금은 요양급여를 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과하여도 부상 또는 질병이 치료되지 아니하고 그 부상 또는 질병이 폐질등급의 기준에 합당할 때 지급하는 급여이다. 산재가 발생하면 피재근로자는 요양급여와 휴업급여를 받게 되는데, 상병보상연금은 폐질등급에 해당되는 2년 이상의 장기요양자들에게 휴업급여에 갈음하여 지급하는 것이다. 따라서 요양급여와 함께 상병보상연금을 지급받게 되면 휴업급여의 지급은 중단된다(산재보험법 제44조). 상병보상연金の 수급요건이 되는 폐질등급은 산재보상보험법 시행령 제39조 제1항에 의해 <별표 4>에 규정되어 있다. 상병보상연金の 보상수준은 <표 5-4>에서 보는 바와 같이 장해연金の 1~3등급의 보상수준과 동일하다.

<표 5-4> 폐질등급표

폐질등급	폐 질 형 태	보상수준
제1급	① 두 눈이 실명된 사람 ② 말하는 기능과 음식물을 씹는 기능을 모두 영구적으로 완전히 잃은 사람 ③ 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 있어 항상 개호를 받아야 하는 사람 ④ 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 있어 항상 개호를 받아야 하는 사람 ⑤ 두 팔을 팔꿈치관절 이상에서 잃은 사람 ⑥ 두 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 ⑦ 두 다리 무릎관절 이상에서 잃은 사람 ⑧ 두 다리 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람 ⑨ 제1호 내지 제8호에 정한 것과 같은 정도 이상의 폐질의 상태에 있는 사람	평균임금 329일분
제2급	① 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 된 사람 ② 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 있어 수시로 개호를 받아야 하는 사람 ③ 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 있어 수시로 개호를 받아야 하는 사람 ④ 두 팔을 손목관절 이상에서 잃은 사람 ⑤ 두 다리를 발목관절 이상에서 잃은 사람 ⑥ 제1호 내지 제5호에 정한 것과 같은 정도 이상의 폐질의 상태에 있는 사람	평균임금 291일분
제3급	① 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06 이하로 된 사람 ② 말하는 기능 또는 음식물을 씹는 기능을 영구적으로 완전히 잃은 사람 ③ 신경계통의 기능 또는 정신기능에 뚜렷한 장애가 있어 상시 노무에 종사하지 못하는 사람 ④ 흉복부장기의 기능에 뚜렷한 장애가 있어 상시 노무에 종사하지 못하는 사람 ⑤ 두 손의 손가락을 모두 잃은 사람 ⑥ 제3호 및 제4호에 정한 장애 외의 장애로 상시 노무에 종사하지 못하는 사람 ⑦ 제1호 내지 제6호에 정한 것과 같은 정도 이상의 폐질의 상태에 있는 사람	평균임금 257일분

주 : 1) 시력의 측정은 국제식 시력표에 의하며, 굴절 이상이 있는 사람에 대하여는 원칙적으로 교정시력을 측정함.

2) 손가락을 잃은 것이란 엄지손가락에 있어서는 지관절, 기타의 손가락에 있어서는 제1지관절 이상을 잃은 경우를 말함.

나. 상병보상연금과 고용관계

상병보상연금은 근로기준법의 일시보상을 갈음하여 피재근로자에 대한 사용주의 고용관계의 부담을 완화시켜 주는데 있다. 근로기준법 제84조는 피재근로자가 “요양개시 후 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1,340 일분의 일시보상을 행하여 그 후의 이 법에 의한 모든 보상책임을 면할 수 있다”고 규정하여 일시보상을 설정하고 있다.

장기요양으로 들어가는 피재근로자에 대해 사용자는 언제까지 고용관계를 유지해야 하는가? 근로기준법 제30조(해고 등의 제한) 제2항은 “사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다”고 규정하고 있다. 따라서 아무런 단서조항 없이 이 조항만을 준용할 경우 요양급여를 아무리 장기간 받는 피재근로자라도 사용자는 계속 고용관계를 유지해야 한다. 그러나 근로기준법 제30조 제2항의 단서조항은 “다만 사용자가 제87조(일시보상)에 규정된 일시보상을 지급하였을 경우 또는 천재, 사변 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능할 때에는 그러하지 아니한다”고 규정하여 피재근로자의 요양기간이 2년을 경과하고 그에 따른 일시보상을 지급하면 고용관계를 종료하여도 됨을 규정하고 있다.

상병보상연금은 이러한 일시보상을 갈음하기 위하여 산재보험제도에 만들어진 제도이다. 산재보험법 제48조 제4항은 이에 관하여 다음과 같이 규정하여 상병보상연금이 근로기준법의 일시보상을 갈음하며, 따라서 사용주와 피재근로자 사이의 고용계약 관계가 종료됨을 명시하고 있다.

“요양급여를 받는 근로자가 요양을 개시한 후 3년이 경과된 날 이후에 상병보상연금을 지급받고 있는 경우에는 근로기준법 제30조 제2항 단서의 규정을 적용함에 있어서 당해 사용자는 그 3년이 경과된 날 이후에는 동법 제87조에 규정된 일시보상을 지급한 것으로 본다.” 산재보험제도의 상병보상연금과 근로기준법의 일시보상의 차이는 그 경과기간을 산재보험제도가 3년으로 근로기준법의 2년보다 1년을 더 연장하여 설정함으로써 일정정도 피재근로자에게 유리한 측면을 제공했다. 그리고 요양기간이 2년

이상 경과하더라도 폐질등급에 속하지 않아 상병보상연금을 받지 못하는 피재근로자가 근로기준법상의 일시보상도 받지 못했다면, 그의 고용계약관계는 계속 유효하며, 요양급여와 휴업급여를 계속 받을 수 있다.

6. 특별급여

가. 급여지급대상

산재보험의 특별급여제도는 민사상의 손해배상청구를 갈음하기 위하여 만들어진 제도이다. 보험가입자(사용자)의 고의나 과실로 인하여 재해가 발생하였을 경우 피재근로자는 산재보험급여에 더하여 민법상의 손해배상청구를 할 수 있다. 그런데 민법상의 손해배상 청구는 불필요한 소송비용이나 시간상의 낭비를 초래하는 비효율의 측면을 가지므로 이러한 낭비를 없애기 위하여 민사상의 손해배상액과 동일한 방식(라이프니쯔 방식)으로 계산된 손실액을 특별급여의 형태로 지급하는 것이다.

특별급여는 장해특별급여와 유족특별급여가 있으며, 장해특별급여는 장해등급 1~3급에 해당되는 피재근로자에게만 특별급여 지급요건이 주어진다. 또한 사용자와 피재근로자측간에 특별급여로 보상을 마무리하기로 합의가 있을 때 이루어진다. 특별급여로 소요된 보상금은 사업주로부터 징수되며, 1년간 4회분할 납부가 가능하다. 장해 및 유족특별급여제도 활용실적은 <표 5-5>과 같다.

나. 문제점

그러나 이 제도의 도입 이후 오늘날까지 활용실적은 그다지 많지 않다. <표 5-5>에서 보는 바와 같이 유족특별급여는 제도가 도입된 1971년 이후 1998년까지 28년간 23건만이 활용·지급되었을 뿐이며, 장해특별급여는 제도가 도입된 1982년 이후 1998년까지 단 1건이 활용·지급되었을 뿐이다. 반면 <표 5-6>에서 보는 바와 같이 1992~

94년 기간동안 산재관련 민사소송자수는 해마다 늘고 있으며, 전체 산업재해자 총수 중 민사소송 제기자가 차지하는 비중 역시 증가하고 있다.

<표 5-5> 장해 및 유족특별급여 추이

(단위 : 건, 원)

	유족특별급여		장해특별급여	
	건수	금액	건수	금액
1971	13	8,412,620	-	-
1973	5	4,189,282	-	-
1983	1	17,681,122	-	-
1985	1	21,906,800	-	-
1986	2	69,888,690	1	45,524,130
1995	1	47,311,660	-	-
1996	-	-	-	-
1997	-	-	-	-
1998	-	-	-	-
계	23	169,390,174	1	45,524,130

자료 : 노동부, 『산재보험사업연보(1999년도)』, 1999.

<표 5-6> 산재보상관련 민사소송 추이

(단위 : 명, %)

	재해자수(A)	민사소송자수(B)	민사소송 제기율 (B/A×100)
1992	107,435	3,992	3.7
1993	90,288	4,800	5.3
1994	85,948	4,846	5.6

자료 : 이은애, 「산재보상과 민사배상제도에 관한 연구」, 숭실대 석사학위논문, 1996, p.79.

이와 같이 민사소송 제기율이 증가하고 특별급여의 이용이 저조한 것은 첫째, 특별급여를 활용하도록 하는 사용자에게 대한 유인요인이 거의 없기 때문이다. 특별급여가 성립하기 위해서는 사용자와 피재근로자간의 합의가 전제되며, 이는 사용자가 스스로 100%의 고의·과실을 인정해야 함을 의미한다. 따라서 특별한 경우가 아니고서는 법정을 통해 시시비비를 가려보기도 전에 자신의 과실을 100% 인정하는 경우란 거의 없을 것이며, 설령 자신의 과실을 인정한다고 해도 추후 보상금을 근로복지공단에 납

부해야 하므로 사실상 1년에 4회 분할납부 할 수 있다는 것을 제외하면 거의 유인동기가 없다고 볼 수 있다. 또한 이와 같은 합의가 이루어진다면 굳이 산재보험제도를 이용하는 번거로움을 선택할 필요가 없을 것이다.

둘째, 특별급여를 활용할 수 있는 대상자 범위가 너무 협소한 것도 특별급여의 활용률이 저조한 이유이다. 즉 사망근로자와 장해등급 1~3급에 해당하는 장해자만 특별급여 합의의 대상이 되는데, 여기에 해당되는 재해자는 1995년의 경우 전체 재해자(85,948)의 5.4%(4,085명, 이 중 사망자 2,662명, 장해등급 1급 : 443명, 2급 : 345명, 3급 : 635명)에 불과하다.

셋째, 민사소송액에 비해 산재보험의 특별급여액이 적을 가능성이 높은 것도 특별급여의 활용률이 저조한 이유이다. 즉 민사소송시 고려되는 일실퇴직금, 위자료 등 정신적 손해·피해에 대한 보상이 임금만을 일실손익의 전부로 계산하는 산재보험 특별급여 제도에서는 제외될 가능성이 크므로 이용률이 적을 수 있다.

불필요한 민사소송 비용과 시간상의 낭비를 막고자 하는 제도의 취지를 고려할 때, 특별급여제도의 사문화는 바람직스럽지 않으며 적극적으로 활용될 수 있는 방안의 모색이 필요하다.

7. 급여종류별 지출규모

지금까지 살펴본 산재보험급여들의 연간 지출규모는 <표 5-7>와 같다. 여기에서 보는 바와 같이 휴업급여·요양급여 및 장해급여의 세 가지 급여가 매년 전체 급여액의 약 80% 가량을 차지하고 있다. 그리고 이를 급여의 종류별로 보면 1998년의 경우 전체 보험급여 지급액 1조 4,511억원 중 휴업급여가 27.5%로 가장 많으며, 다음은 요양급여 26.2%, 장해등급일시금 23.0%, 유족급여일시금 11.0%, 연금급여 10.0%, 그리고 장의비 1.0%의 순이다. 1989년 장해급여의 연금의무화 조치 이후 연금급여의 비중이 꾸준히 증가하여 1998년에는 10%대에 이르고 있다.

<표 5-7> 산재보험급여종류별 급여액 추이

(단위 : 백만원, %)

	전 체	요양급여	휴업급여	장해급여 일시금	유족급여 일시금	장의비	연금급여*
1965	202 (100)	114 (56.4)	39 (19.3)	7 (3.5)	38 (18.8)	3 (1.5)	-
1975	10,380 (100)	5,202 (50.1)	1,480 (14.3)	1,960 (18.9)	1,590 (15.3)	143 (1.4)	1(3)**
1985	185,998 (100)	82,362 (44.3)	34,428 (18.5)	45,551 (24.5)	20,721 (11.1)	1,872 (1.0)	1,040 (0.6)
1995	1,133,577 (100)	279,418 (24.6)	357,981 (31.6)	254,183 (22.4)	159,604 (14.1)	13,981 (1.2)	69,148 (6.1)
1996	1,355,337 (100)	342,974 (25.0)	435,729 (32.0)	287,341 (21.0)	177,618 (13.0)	16,598 (1.0)	95,076 (7.0)
1997	1,556,042 (100)	396,736 (27.0)	478,645 (30.0)	343,029 (22.0)	196,065 (12.0)	18,372 (1.0)	123,197 (7.0)
1998	1,451,066 (100)	379,668 (26.2)	399,881 (27.5)	337,733 (23.0)	165,710 (11.0)	15,389 (1.0)	152,685 (10.0)

주 : 1) *는 상병보상연금 + 장해급여연금 + 유족급여연금의 합계임.

2) **의 ()는 상병보상일시금.

자료 : 노동부, 『산재보험사업연보』, 각년도.

8. 적정 보험급여 유지를 위한 장치

산재보험제도의 급여산정은 재해발생 직전의 평균임금을 기준으로 하고 있다. 따라서 장기적으로 보험급여를 받게 되는 경우 적정 보상수준을 유지하기 위해서는 물가 상승이나 기타 임금수준의 변동에 따라 급여수준을 조정할 필요가 있다. 현재 우리나라 산업보험에는 보험급여의 적정보상 수준을 보증하기 위하여 임금변동순응률 제도와 최저보상기준제도의 두 가지의 제도를 두고 있다. 또한 다른 사회보험의 동일한 성격의 급여와 산재보험급여가 병급되게 되면 고액의 보험급여가 제공되게 되므로 합리적인 보험급여수준 조정을 위하여 다른 사회보험과의 병급조정에 관한 규정이 제시되고 있다.

가. 임금변동순응률 제도

임금변동순응률 제도는 전반적인 임금인상으로 인하여 보험급여 수준이 하락하는 것을 방지하기 위해 급여산정의 기초가 되는 평균임금을 개정하는 제도이다. 산재보험법 제38조 제3항에 의하면, 보험급여의 산정에 있어서 그 근로자가 소속된 사업의 동일한 직종의 근로자에게 지급되는 통상임금이 변동될 때에는 평균임금을 증감할 수 있으며, 그 방법은 산재보험법 시행령 제25조 제1항에 의해 <별표 1>로 규정되어 있다. 그 식을 보면 다음과 같다.

전회 평균임금 ± (전회 평균임금 × 전회 평균임금 산정 이후의 통상임금 변동률)

여기서 통상임금의 변동률이 5% 이내일 경우 0으로 하며 5% 이상의 변동률을 보일 때만 조정한다. 그러나 연금을 수급하고 있던 중 조정의 대상이 되는 동일한 직종의 근로자가 당해 사업장에 없거나 당해 근로자가 소속한 사업의 폐지·휴업 등의 사유로 인하여 통상임금의 변동률을 확인할 수 없는 근로자 및 퇴직한 근로자의 경우에 있어서는 위의 방식으로 산정할 수 없으므로 다음과 같은 방법을 통해 산정한다.

- ① 재해발생일로부터 1년간 : 재해발생일 현재 당해 근로자의 평균임금
- ② 재해발생일로부터 1년 이후

$$\text{전회의 평균임금액} \times \frac{\text{2년전 보험년도의 7월 1일부터 1년전 보험년도의 6월 30일까지의 전근로자의 월평균 정액급여}}{\text{3년전 보험년도의 7월 1일부터 2년전 보험년도의 6월 30일까지의 전근로자의 월평균 정액급여}}$$

나. 최저보상기준제도

1) 운영방식

적정보상 수준을 유지하기 위한 산재보험제도 내의 두 번째 장치로는 최저보상기준 제도가 있다. 최저보상기준은 재해근로자의 평균임금이 너무 낮을 경우 노동부 장관이 별도로 정하는 금액을 평균임금으로 간주하여 보험급여를 산정하는 것이다. 1999년 8월 현재 최저보상기준액은 1일 22,956원이며, 이 액수는 최저임금의 인상률에 준하여 변동한다. 즉 전년도 최저보상기준금액 $\times(1 + \text{최저임금의 전년대비 조정률})$ 을 당해년도 산재보험의 최저보상기준액을 산출하게 된다(산재보상보험법 제38조 제4항, 시행규칙 제10조).

2) 문제점

가) 휴업급여, 상병보상연금의 미적용

산재보험제도 내에 일정수준 이하로 보험급여가 하락하는 것을 방지하기 위해 최저보상기준제도를 도입한 것은 산재보험제도가 단순히 사용자 책임보험적 성격에서 사회보장적 성격으로 나아가는 데 있어서 중요한 의미를 가지는 것이기는 하나, 현재 우리나라 산재보험 최저보상기준제도의 첫 번째 문제는 이것이 휴업급여와 상병보상연금에는 적용되지 않는다는 것이다. 휴업급여와 상병보상연금에 최저보상기준이 적용되지 않는 이유는 사회복지에 있어서 전통적인 열등처우의 원칙(principle of less eligibility) 때문이라고 알려져 있다. 열등처우의 원칙이란 사회복지의 급여수준이 노동시장에 있어 최하의 임금수준보다 낮아야 한다는 원칙으로 1834년 영국의 신규빈법(New Poor Law)에 처음 도입되어 사회복지의 주요원칙 중 하나로 강조되고 있는 사항이다. 즉 1999년도의 최저보상기준액은 1일 22,956원으로 이의 70%인 16,069원이 1일 최저급여액이 되어 같은 해의 최저임금액 1일 12,200원보다 많게 된다. 따라서 현

직근로자의 최저임금보다 사회보장급여가 높아서는 안된다는 열등처우의 원칙에 따라 휴업급여에만 적용 예외가 되던 것이 상병보상연금의 휴업급여와의 관련성을 들어 그 적용예외를 상병보상연금까지 확대하였다.

그러나 최저보상기준액은 최저임금의 변동에 의해 결정되므로 최저임금액이 최저급여액을 상회할 가능성은 전혀 없다. 그러나 최저임금제도의 적용범위가 보편화된 것이 아니기 때문에 최저보상기준이 적용되지 않는다면 피재근로자들의 적절한 급여수준이 보장되지 않을 위험이 있다. 1998년 현재 최저보상기준액이 적용되는 다른 급여(장해급여, 유족급여, 장의비)의 경우 최저보상기준액이 적용된 경우는 2,753건이나 되어 실제 많은 사람들이 최저보상기준액의 적용을 받고 있다. 산재보험의 생활보장적 측면을 강화하기 위해서는 최저임금제도와와의 적절한 연관하에 휴업급여와 상병보상연금에도 최저보상기준액을 도입하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

나) 상한선의 미설정

적정수준의 설정은 하한선의 설정에만 한정되는 것이 아니다. 고액소득자에게 산재보험제도의 목적을 벗어난 필요이상의 과잉급여가 제공된다면, 이는 산재보험 재정의 효율적 이용과 소득재분배 원칙에 긍정적인 영향을 미치지 못할 것이다. 현행 우리나라 산재보험제도는 최고한도액을 설정하고 있지 않기 때문에 동일한 장해등급이라도 최저보상기준(약 월 63만원)을 고려하면 연금액이 10배 이상 차이가 날 개연성을 가지고 있다. 특히 과거와 같이 일시금으로 지급되어 업무상재해에 대한 보상적 성격을 갖거나 휴업급여와 같이 요양기간 동안의 상실된 근로소득의 보상(즉 재해 전 소득수준의 유지)과 같은 목적을 갖는 산재보험급여에 있어서는 최고한도액의 도입이 크게 고려되지 않을 수 있다.

그러나 연금급여의 경우 요양시 소득상실분의 보존을 목표로 한다기보다는 재해근로자들의 생활유지를 목표로 하는 사회보장적 성격이 강하기 때문에 이러한 제도의 목적, 즉 생활유지의 목표를 넘어서는 고소득 피재근로자들에 대한 과다한 급여는 산재보험 재정의 효율적 이용과 소득재분배에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 이러한 취

지에서 현금급여를 제공하는 다른 사회보험들, 예컨대 국민연금과 고용보험에서는 급여의 상한선을 두고 있다(국민연금 : 표준보수월액 360만원, 고용보험 : 기초월액 6만원). 따라서 산재보험의 소득재분배 기능을 강화하여 사회적 형평에 기여하기 위해서는 연금적 성격을 가지는 급여에 있어서 급여의 최고한도액을 도입하는 것이 타당할 것이다.

다) 다른 사회보험과의 병급조정

적정보상수준과 관련된 산재보험의 또 다른 쟁점은 다른 사회보험제도와의 중복수급을 통한 과잉지급의 문제이다. 이는 부분적으로 산재보험제도의 급여수급조건에 연령에 따른 제한이 없기 때문에 발생하기도 한다. 휴업급여는 산재로 인한 요양시 업무상 재해에 대한 보상의 차원에서 지급되는 소득상실보상분이므로 연령에 상관없이 주어지는 것이 당연하다 하겠으나 재해발생후부터 사망시까지 장기간의 급여를 요하는 장해연금이나 상병보상연금의 경우 다른 공적연금과의 관계가 문제로 된다. 특히 국민연금의 경우 산재보험과의 급여중복의 문제와 급여조정의 문제가 대두되는데, 현재 장해급여에 한해서만 중복급여사유 발생시 국민연금액의 50%를 감하는 형태로 조정이 되고 있다. 산재보험의 각종 연금의 경우 업무상 재해에 대한 보상의 차원에서 지급되는 소득상실보상분이라기보다 생활유지적 성격이 강하므로 동일한 성격을 가진 다른 사회보장제도와의 조정이 필요할 것이다.

제 2 절 독일 산재보험의 보험급여 종류 및 수준

1. 산업재해 부상자, 장애자 및 유가족에 대한 연금 및 보조금사업

가. 일시적 장애급여 또는 휴업급여(부상급여)

휴업급여(일명 부상급여 Verletztengeld)는 재해로 인한 부상 또는 질병으로 피재자가 의료재활을 받고 있을 경우 지급된다(독일 산재보험법 제45조 SGBVII §45). 이는 임금대체 기능을 가지고 있으므로 산재보험 가입대상자 중 재해당시 소득활동에 종사하고 있던 자에게만 지급된다. 그리고 휴업급여는 동일한 사유로 인해 지급되는 타사회보장급여와 병급 할 수 없다. 휴업급여는 의료보험에서처럼 재해발생 이후 처음 6주간은 사업주가 임금전액을 지급하게 되며, 7주째부터 산재보험에서 휴업급여가 지급된다. 그러나 임시직근로자나 1주일에 15시간 이내로 일하는 근로자에게는 사업주의 임금지불의무가 적용되지 않으며, 이 경우 산재발생시부터 산재보험으로부터 휴업급여가 지급된다.

휴업급여는 재해발생 후 처음 6주간은 사업주가 임금전액을 지급하고 7주 이후부터 치료종결 또는 영구장애자 판정 이전까지는 산재보험에서 1년간 소득을 기준하여 80%를 지급하되 세금을 공제한 순소득의 100%를 초과할 수 없도록 하였다. 급여액은 장애발생 한해 전(산재발생 이전 월부터 12개월간의) 피재근로자 본인의 평균소득을 기준으로 산정되며, 소득상한은 각 산재보험조합별로 차이가 있으나 연소득 최고 108,000 ~ 144,000마르크까지 인정하고 있다.

농업경영자에게는 부상급여 대신 영업보조(Betriebshilfe)나 가계보조(Haushaltshilfe)가 지급될 수도 있다. 영업보조와 가계보조는 일반적으로 재해로 인해 농업경영을 못하게 되었을 경우 인력을 고용하는 데 소요되는 비용의 보전을 위하여 실시되고 있다.

산업재해로 인한 부상 또는 질병을 치료한 후 또다시 상태가 악화되어 경제활동을

못하게 되었을 경우 휴업급여가 재차 지급될 수 있다(SGBVII §48).

나. 영구적 장해연금(Renten an Versicherten)

산재보험에서 영구적 장해연금은 재해로 인한 근로자의 소득활동 능력의 상실을 보상해 주기 위한 것으로 수급조건은 산재발생 이후 소득활동능력이 최소한 20% 이상 감소하고 장해가 26주 이상 지속되어야 한다(SGBVII §56).

독일의 장해연금 결정의 기준은 육체적·정신적 노동능력의 상실정도에 의한다. 그리고 취업을 하고 있지 않은 어린이나 학생의 경우 재해에 따라 장해의 발생시 종전 학업성적과 능력을 고려하여 장해등급이 결정된다.

장해연금은 일반적으로 피재근로자의 전년도 소득을 기준으로 산정되며, 다만 직업병으로 인한 장해연금은 피재근로자에게 유리하다고 판정될 경우 예외적으로 동 사유로 인해 직장을 그만두게 된 날의 전날을 기준으로 산정 할 수 있다. 장해연금의 소득상한은 연금보험이나 의료보험의 소득상한보다 높으며 각 산재보험조합별 규정에 따라 달리 책정되어 있다. 산재보험조합별 소득상한은 1996년 현재 108,000마르크에서 144,000마르크로 설정되어 있다.

취업을 하지 않은 미성년자에 대해서는 최저생계의 보장을 위해 정액지급의 규정을 두고 있는데 이는 재해당사자의 연령에 따라 차별 적용된다. 재해발생 당시 생산직근로자와 사무직근로자 연금의 평균보수월액을 기준으로 18세 이상의 경우는 60%, 그리고 18세 미만의 경우에는 40%가 적용된다. 6세 미만의 경우 평균보수월액의 4분의 1, 6세 이상 14세 미만인 경우 3분의 1이 된다. 그리고 특별한 규정으로서 정규교육이나 직업교육을 받고 있는 학생이거나 25세 미만자에 대해서는 피재자에게 유리하다고 판단될 경우 교육을 마치게 되는 시점 또는 최고 25세까지의 임금을 기준으로 장해연금을 받을 수 있다. 이 때 임금이란 피재자와 동일한 연령과 교육수준을 갖춘 근로자의 평균임금을 의미한다.

장해연금은 장해등급에 따라 차등 지급되는데 완전장해로 인하여 소득활동 능력이 100% 감소된 경우 피재근로자의 사고발생 전월부터 12개월간 소득의 3분의 2가 지급

된다. 또한 소득활동 능력 50% 이상 상실된 중도장해자로서 더 이상 취업이 곤란하며 어떠한 다른 연금도 받지 않는 경우 본인의 신청에 의하여 10%를 증액 받을 수 있다(SGBVII §57). 영구장해인이 18세 이하의 자녀가 있는 경우 각 자녀에 대해 그 연금의 10%에 상당하는 보충급여가 지급된다. 또 산재장해자가 항시 개호가 필요할 시에는 일률적으로 보충급여가 지급된다. 다만 장해연금 총액은 피재근로자가 재해발생전 받아왔던 순소득을 초과할 수 없게 되어 있다. 나아가 병급의 제한에 대한 규정으로서 피재근로자가 동일한 사유로 여러 사회보험으로부터 연금을 받게 될 경우에도 그 합계액이 전년도 소득의 3분의 2를 초과할 수 없다(SGBVII§59).

영구부분 장해인 경우 소득활동 능력 상실도가 20% 이상의 부분영구장해자에는 그 정도에 따라 차등 지급되며 소득활동 능력 상실 100%인 경우는 전년도 소득의 3분의 2를 장해연금으로 지급받는다. 이 때 소득활동 능력이 최소 50% 이상 상실되었을 경우 다른 연금수령이 없다면 부양아동을 위한 보충급여가 지급된다.

또한 장해연금은 외국인에게도 똑같이 지급되지만 외국인근로자가 본국으로 돌아갈 경우 그 나라 거주 독일인에 대하여 그 나라 사람과 차별대우할 경우 장해연금의 지급은 정지된다.

다. 장해일시금(Abfindung bei Minderung der Erwerbsfähigkeit)

장해급여는 연금이 원칙이지만 특별한 사정을 감안하여 융통성있게 일시금도 가능하도록 하였다. 소득활동 능력 상실 정도가 40% 미만인면서 당사자의 소득활동 능력 상실 정도가 현저하게 더 나빠지지 않을 것이라고 판단되는 경우 본인의 신청에 의하여 장해급여일시금을 수령할 수 있다(독일 산재보험법 제76조 SGBVII §76). 소득활동 능력 상실도가 40% 이상일지라도 당사자의 생활정착을 위하여 필요성이 있을 때는 장차 수급 받게 될 연금의 10년분 중 절반을 본인의 신청에 의하여 일시금으로 받을 수 있으며 10년 후에는 다시 완전연금 수급권을 갖게 된다. 이 때의 전제조건은 당사자가 만 18세 이상이어야 하고, 소득활동 능력 상실 정도가 현저하게 더 나빠지지 않을 것이라고 판단되는 경우에 한한다.

라. 배우자연금, 고아연금, 부모연금 (Witwen und Witwerrente, Waisenrente, Rente an Verwandte)

유족급여도 연금이 원칙이며 일시금은 예외로 인정하고 있다. 배우자연금은 30%가 기본(45세 이상, 장애 또는 돌보아야 할 자녀가 1인인 경우)이지만 수급권자의 노동능력과 연령, 부양가족 수에 따라 조정되며 재혼과 이혼 후에도 수급권을 인정하고 있어 최소생활을 위한 융통성 있는 보상을 하고 있다(SGBVII §66).

고아연금, 배우자연금 등 피재자의 유족은 개인이 처한 각각의 조건에 따른 연금을 받는다(SGBVII §66, 67). 산재로 인해 부모 중 한 명을 잃은 18세 이하의 아동에 대해서는 사망자 소득의 20%(학생 또는 장애인인 경우 25%)를 지급하며, 완전고아인 경우는 30%를 지급한다(SGBVII §68). 또한 필요한 경우에 한하여 부모 혹은 조부모에 대해서도 급여가 지급되는데, 산업재해로 인한 사망자의 부모로서 독신인 경우는 사망자 연소득의 20%를, 부부인 경우 30%를 받게 된다(SGBVII §68). 단 전체 유족연금의 합은 연소득의 80%를 초과할 수 없도록 규정하여 산재보험급여를 통한 최소한의 생활보장과 적절한 상한선을 설정하고 있다.

마. 장의비(Sterbegeld)

산업재해로 인한 사망근로자의 장의비는 사망시점에서 적용되는 표준소득(사회법전 제4권 제18조)⁵⁾의 7분의 1이 해당된다(SGBVII §64). 이 때에 사망자의 사망장소가 본인의 집이 아닌 경우 장지까지의 운송에 따르는 제반 비용은 산재보험에서 지불한다. 장의비는 장례행사를 직접 치른 사람에게 지급된다.

이상에서 설명한 독일 산재보험의 보험급여 종류별로 급여수준을 요약하여 정리하

5) 사회법전 제4권 (사회보험을 위한 공동규정) 제18조 (표준소득, Bewuugsgröße)

(1) 사회보험을 위한 규정들에서 의미하는 표준소득(Bewuugsgröße)은, 개별적인 보험분야들을 위한 규정들에서 별도로 규정함이 없으면, 법적 연금보험의 전전번 역년(1년)의 평균임금이 된다. 표준소득은, 1997년 1월 1일부터는 연간 51,240DM, 월간 4,270DM(월간 1996년 4,136DM, 1995년 4,060DM, 1994년 3,920DM)이다.

면 <표 5-8>과 같다.

<표 5-8> 독일 산재보험의 급여종류별 급여수준

급여종류	급여의 내용 및 수준
요양급여	① 포괄적 의료서비스(의료재활, 직업재활, 사회재활과정에서의 의료서비스 제공) ② 의료서비스는 정부가 운영하는 의원 및 병원 또는 사회보험조합과 계약을 맺고 있는 의사나 병원들이 제공하고 환자는 병원이나 의사 선택권이 원칙적으로 없음. ③ 중증이거나 전문적 진료를 요하는 재해는 대부분 산재보험조합이 운영하는 병원에서 다룸.
휴업급여	① 6주간은 사업주가 전액, 그 이후는 산재보험에서 예전소득의 80% 지급 : 정기적 급여는 최고상한제가 있고(144,000DM), 국민연평균소득 증가에 에스킬레이트 되는 보험급여 리스트가 매년 발표됨.
영구완전장해급여	① 최근년도 소득의 3분의 2를 평생연금으로 받음. 이 때는 세분화된 상한제가 적용됨. 만일 다른 연금을 타는 것이 없다면 10% 정도가 상승되어 연금수령함. ② 만일 산재자가 항시 개호가 필요시에는 도움을 필요로 하는 정도에 따라 개호료가 제공됨. ③ 영구장해자가 18세 이하의 자녀가 있다면 자녀 1인당 그 연금의 10%에 상당하는 보충급여가 지급됨.
영구부분장해급여	① 소득활동 능력 상실 20% 이상의 부분영구장해자에는 그 정도에 따라 장해급여가 차등지급됨. ② 다른 연금수령이 없다면 부양아동을 위한 보충급여가 지급되는데 소득가득능력 상실이 최소한 50% 이상이어야 함.
유족급여	① 배우자는 사망자 소득의 30%를 연금급여 수령 - 배우자가 45세 이상이거나 장해자 또는 부양아동이 하나라도 있을 경우 40% 연금수령 - 과부는 배우자 사망 후 첫 3개월은 과부연금과 사망자의 완전임금의 차액에 상당하는 임금보조수당(일명 과부수당) 수령 ② 18세 이하 자녀가 있는 경우 각 자녀는 사망자 소득의 20%, 양친이 없는 경우에는 30% 연금수령함 ③ 부모와 조부모도 필요한 경우에는 유족급여의 수령하며 ④ 유족연금 총합은 사망자 소득의 80%를 초과할 수 없다. ⑤ 장의비는 1997년 1월부터는 장례를 치르는 데 소요된 실경비만을 지급함.

2. 재활급여

재활급여란 산업재해로 인한 피재근로자의 정신적 또는 육체적 장애를 제거 또는 완화하여, 사회와 직장에 재편입할 수 있도록 보조해 주는 모든 조치를 말한다. 재활급여에는 신체적 장애를 치료하기 위한 요양급여, 직업교육을 실시하는 직업재활보조, 그리고 재활기간 동안의 경제적 보장을 위한 전환급여가 있다.

가. 요양급여(Heilbehandlung)

산재보험은 피재환자의 부상과 질병을 치료하기 위하여 적절하고 신속한 의료제공에 대한 의무를 지며, 급여비의 제한 없이 전액 부담하게 된다. 산재보험은 또한 의약품, 물리치료, 그리고 보조도구의 구입을 위한 일체의 비용을 부담하고 있다. 요양급여는 근로자의 노동능력 상실여부와 상관없이 산재 발생일로부터 지급되며, 재해로 인한 부상과 질병이 완치되거나 그 상태가 정지되어 더 이상의 악화와 호전이 없게 될 때까지 지급된다(SGBVII §27 ~ §34).

전국적으로 현재 8개의 산재보험 직영 산재병원과 1개의 직업병을 위한 병원, 그리고 3개의 응급병원을 보험조합에서 자체로 운영하고 있다. 그리고 피재근로자의 의사접근의 편의를 도모하기 위하여 산재보험과의 계약을 통한 사고전문의사제도(Durchgangsarzt)가 있으며 일반병원과 개업의도 재해자의 진료와 치료업무를 수행할 수도 있다. 그러나 요양급여의 경우 원칙적으로 피재자의 의사선택에 있어서 자율권이 인정되지 않으며, 해당 산재보험조합으로부터 사전에 허가를 받아야만 한다.

산재로 인한 장애로 일상생활의 영위가 어렵게 되었을 경우 다른 사람을 고용하는데 소요되는 비용을 보조해 주기 위하여 수발급여가 지급되는데, 여기서 수발은 다시 재가수발과 시설수발로 구분된다. 현물적 성격의 수발급여 대신 신체장애로 인한 수발 필요성의 정도에 따라 수발보조금이 지급될 수 있으며, 이 경우 보조금지급의 상한과 하한이 설정되어 있다. 특별한 경우 상한선 이상 수발보조금의 지급도 허용이 된다. 그리고 개호보조금은 근로자의 평균임금의 변화에 따라 매년 조정된다.

나. 직업재활급여(Berufsfördernde Leistungen)

산재보험의 직업재활급여는 재활사업의 일환으로서 피재자가 경제활동에 다시 복귀할 수 있도록 도와주는 모든 형태의 급여를 말한다. 여기에는 장애자의 전직 훈련 등 직업교육에 필요한 일체의 비용과 특수교육기관에서의 수용교육을 받게 될 경우 숙식비와 간호비의 보조는 물론 구직활동에 소요되는 비용과 장애인 고용기업체에 대한 보조금도 포함된다. 직업재활 급여는 원칙적으로 경제성과 효율성을 고려하여 승인되며, 최고 2년까지 지급된다. 직업재활 급여의 대상은 피재근로자 뿐만 아니라 근로에 종사하지 않던 학생도 포함된다(SGBVII §35 ~ §38).

다. 전환급여(Übergangsgeld)

현물급여의 성격인 직업재활 급여를 받고 있는 재해자에게 이 기간중의 소득을 보장해 주기 위하여 전환급여가 지급된다. 전환급여는 직업보조를 받기 한해 전 피재근로자의 평균소득을 기준으로 산정되며, 부양을 할 자녀가 있거나 그 배우자가 피재자를 간호하기 위하여 근로활동을 못하게 되었을 경우 평균소득의 80%, 그 이외의 경우에는 70%가 지급된다. 직업재활 급여를 받기 전 소득활동에 종사하지 않아 소득이 없는 경우나 실제소득을 산정하기 어려울 경우, 동일직종 또는 동일한 지역에 같은 업무에 종사하고 있는 근로자의 평균소득을 기준으로 하여 그 65%가 지급된다. 전환급여는 동일한 재해로 타 사회보장제도로부터 급여를 받고 있을 경우에도 병급하여 지급될 수 있다. 직업재활 급여를 받고 있는 도중 장애가 악화되어 재활교육에 참여를 못하게 되었을 경우나 재활교육 후 적절한 일자리를 구하지 못하게 되었을 경우에 전환급여는 6주간 연장해서 지급될 수 있다(SGBVII §49 ~ §52).

3. 최고보상한도제

독일 산업부문 산재보험은 그 보험관장자인 35개 보험조합(BG)마다 차이가 있지만 연간소득 60,000DM에서 120,000DM가 보상가능한 급여한도액(공적연금 평균보수연액의 2~4배)으로 되어 있다. 소득활동 능력 100% 상실한 것으로 간주되는 중도장해자에게는 그의 연소득의 3분의 2를 12개월로 분할하여 매월 지급하는데 그의 연소득에 근거한 보상액은 그 조합에서 정한 최고보상한도 범위내이어야 한다.

최고보상한도의 가장 근본적 접근은 일정 소득 이상의 근로자에 대한 적용제한에 있다고 볼 수 있다. 독일은 그 적용확대를 법령상의 방침과 조합의 재정상태 등을 고려하여 최초의 1884년에는 연간소득이 2,000DM, 1911년에는 5,000DM, 1995년에는 144,000DM 이하의 근로자로 단계적으로 적용확대 보호함으로써 그 적용보호소득상한액이 연간보상소득상한의 근거가 됨으로써, 일정금액 이상의 근로자는 적용제외됨으로써 고액보상되는 사례가 원천적으로 방지되고 있다.

독일의 산재보험에서는 장애로 인하여 50% 이상 소득활동 능력을 상실했을 경우에는 연간평균소득의 10%를 가산한 연금을 수령함으로써 년평균 소득의 77%의 연금을 수령하게 되며, 항시 개호가 필요한 경우에는 매월부가급여를 526DM에서 2,100DM범위내에서 지급 받을 수 있다. 다만 장애자가 직업재활을 받는 경우에는 연간소득의 3분의 2(66.7%)를 연금으로 수령하던 금액이 70%가 지급되며, 배우자가 장애자를 간호하기 위하여 근로활동을 못할 경우에는 평균소득의 80%가 재활현금급여로 지급된다.

한편 유족연금에 있어서는 배우자가 사망근로자 연금의 30%를 기본급여로 수령하며, 자녀, 부모 등 부양가족수에 따라 부가급여가 증가되지만 유족연금총합은 사망근로자 소득의 80%를 초과할 수 없다.

독일 산재보험에 있어서 취업한 근로자⁶⁾에 대한 최저보상한도제는 별도로 설정되어 있지 않으며, 취업을 하고 있지 않은 미성년자에 대해서는 최저생계보장을 위하여 정액지급 규정을 두고 있는데, 이는 재해당사자의 연령에 따라 차별 적용된다. 즉 재해

6) 독일 산재보험의 경우 일반근로자 이외에 학생 및 자영자 그리고 농어민 등이 포함되기 때문에 각각의 경우에 따라 차별화된 규정이 적용되고 있다.

발생시점 기준으로 18세 이상자는 공적연금가입자 평균보수월액의 60%, 15~18세의 경우에는 40%, 6세 이상 14세미만의 경우에는 33%, 6세 미만은 25%를 하한선으로 설정하고 있다(SGBVII §85~§86).

또한 연령계층별 최저보상한도제 명시적인 제도는 없고 청소년층 수혜연금의 불균형을 어느 정도 완화하기 위하여 정규일반교육을 받고 있거나 직업교육을 받고 있는 25세 미만의 학생이 재해를 당하였을 때는 그 피재학생에게 유리하다고 판단될 경우 교육을 마치게 되는 시점 또는 최고 25세까지의 임금을 기준으로 장해연금기초액을 조정하여 지급하고 있다.

한편 보상액 산출기준 및 슬라이드 제도에 있어서 재해직전 연간 소득기준이 보상액 산출기준이 되고, 1911년 재해보상연금에 대하여 물가상승에 연동하는 슬라이드 제도를 실시해 오다가 1960년부터는 연금의 실제가치를 보장해 주기 위하여 전체근로자의 평균임금 변화에 자동으로 조정되는 슬라이드제도를 도입 실시하고 있다.

유족급여에 있어서 상한선은 절대액에 대한 상한이 아닌 정률제에 의한 소득 상한선으로서 독일의 유족급여의 지급수준을 보면, 배우자는 사망자 소득의 30%를 연금으로 수령하게 되어있다. 또한 18세 이하 자녀의 경우 산재로 인하여 부모 중 한 명을 잃은 경우는 사망자 소득의 20%를 연금수령하며, 완전고아인 경우에는 30%를 연금수령한다. 여기서 유족연금의 총합은 사망자 소득의 80%를 초과할 수가 없다(SGBVII § 68).

4. 독일 산재보험의 급여산정방식

가. 급여산정기초

독일의 산재보험급여 산정의 기준이 되는 임금은 사고발생일 전월부터 12개월간의 실제임금 총액이다.

나. 급여상한선과 하한선의 설정

독일의 산재보험에서는 취업자에 대한 하한선은 별도로 설정되어 있지 않다. 다만 취업을 하고 있지 않은 미성년자에 대해서는 최저생계보장을 위하여 정액지급 규정을 두고 있으며, 이는 재해당사자의 연령에 따라 차별지급된다. 다시 말해 재해발생 시점을 기준으로 18세 이상인 자는 공적연금 가입자 평균보수월액의 60%, 18세 미만 15세 이상인 자의 경우 40%, 14세 미만 6세 이상인 경우 33%, 그리고 6세 미만인 경우 25%를 하한으로 정하고 있다. 급여 상한선의 경우 90여 개 산재보험조합이 모두 상이한 기준을 적용시키고 있으나 대략 6만마르크에서 12만마르크(공적연금 평균보수연액의 2~4배)를 상한선으로 정하고 있다.

다. 자동슬라이드 방식

독일은 1992년 법개정에 따라 휴업급여 및 연금급여 모두를 전체근로자 평균임금 상승률에 따라 완전자동슬라이드 되는 방식을 취하고 있다.

제 6 장

산재보험의 재활시스템 비교

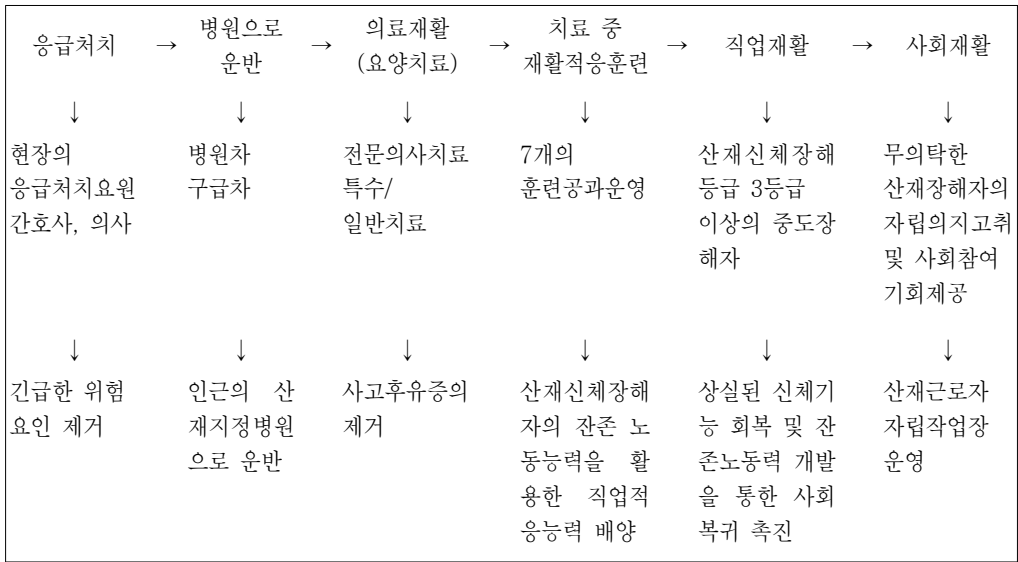
- 한국과 독일 -

1. 우리나라 산재보험의 재활시스템

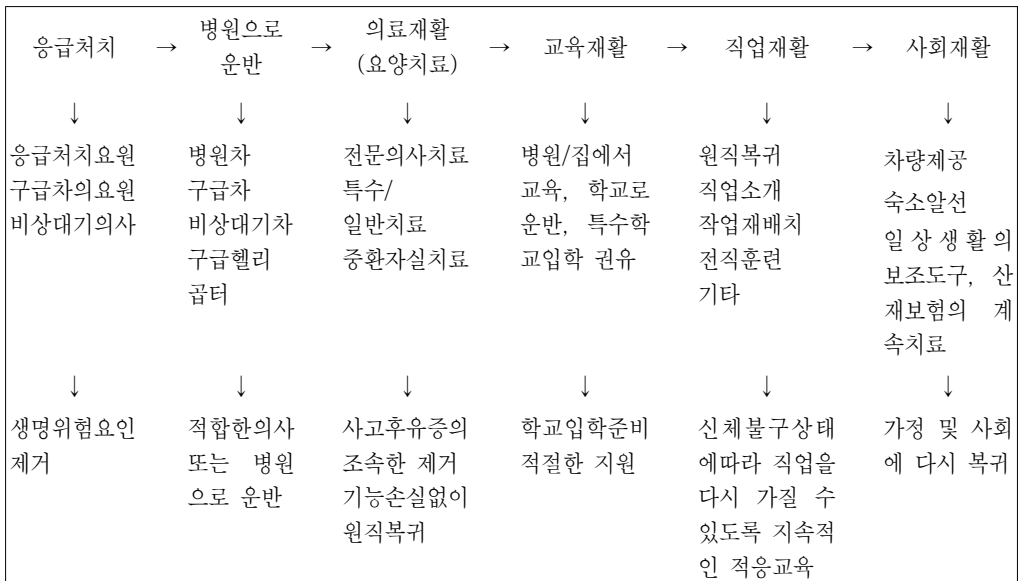
사업장에서 업무에 종사 중 사고를 당한 피재근로자는 현장에서 응급처치를 받은 후 회사에서 지정한 인근의 산재지정병원으로 운반된다. 부상의 정도가 심하거나 장기적인 치료를 요하는 환자에 대하여는 산재보험부설 산재병원 또는 해당분야의 전문병원 또는 종합병원에 입원하여 의료재활과정에 들어가게 된다. 요양치료기간 중에 작업치료의 연장으로 재활적응훈련을 받을 수 있다. 요양이 끝난 산재신체장해등급 3급 이상의 중도장해자에 대해 직업재활훈련이 있으며 산재장해자 사회재활프로그램의 일환으로 산재근로자자립작업장을 운영하고 있다([그림 6-1] 참조).

2. 독일 산재보험의 재활시스템

사업장에서 산업재해를 당한 재해근로자는 현장에서 응급처치요원 또는 비상대기 의사의 응급처치를 받은 후 구급차 또는 헬기를 이용하여 병원으로 운반된다. 부상의 정도가 심하거나 장기치료를 요하는 환자에 대하여는 전문의사에 의해 치료를 받으면서 의료재활 과정에 들어간다. 의료재활을 통하여 부상이 단기간에 원래의 상태로 회



[그림 6-1] 우리나라 산재보험의 재활시스템



[그림 6-2] 독일 산재보험의 재활시스템

복이 안되는 신체장애자는 병원 또는 집에서 교육재활의 과정을 밟는다. 이러한 재활 과정을 통하여 원칙으로의 복귀가 불가능한 재해근로자는 전직훈련 등을 통한 직업재활의 과정을 밟는다. 이와 같은 재활과정을 통하여도 직업에의 재 복귀가 불가능한 재해근로자는 사회재활을 위한 제반 조치를 취하게 된다([그림 6-2] 참조).

3. 사업장에서의 응급구조·처치 시스템 비교(한국과 독일)

우리나라 산업안전보건법령상에 사업장에서 근로자가 업무수행 중 사고를 당하였을 시, 이에 대한 응급처치 담당책임자 또는 응급처치 조직에 대한 규정을 명시한 것은 없다. 다만, 산업안전보건법상 안전관리자의 직무(산안법 시행령 제13조) 및 보건관리자의 직무(산안법 시행령 제17조)들 중의 하나로서 사업장 안전보건관리규정(산안법 제20조)에서 정한 임무를 수행한다고 하였으며, 이 사업장 안전보건관리규정에 당해사업장의 응급처치 조직 및 책임자를 정하는 것이 일반적이다. 그러나, 안전보건관리규정은 100인 이상의 사업장만 작성하여 노동부에 신고하도록 되어있다(산안법 시행규칙 제26조). 따라서 100인 이하의 사업장에는 응급처치 조직에 대한 법적인 규정이 없다.

독일의 사업장 산업안전보건조직에 관한법(ASiG) 제3조(산업보건역사의 임무)에 의하면, 사업장의 산업보건역사(일명 공장역사)는 사업장 응급구조·처치 조직을 구성하고, 이의 동원계획과 응급구조요원들의 교육을 담당하도록 명시하고 있다.

우리나라의 산업안전보건법 제17조 및 동법 시행령 제20조~제22조에는 ‘산업보건역’ 선임, 자격 및 직무에 관한 사항을 규정하고 있다: 상시근로자 50인 이상의 사업장에는 산업보건역사의 선임을 규정하고 있으며, 자격으로는 산업의학 또는 예방의학에 학문적 지식과 경험이 있는 의사로 규정하고 있다. 1992년 말에 예방의학 전문의사는 약 100명이며 산업의학 전문의사는 극소수이며, 1996년부터 의과대학에 산업의학 전문의과정을 설치할 수 있도록 하고 있다. .

독일은 “VBG 123(독일산재보험조합총연맹 산재예방규정 123: 법적 구속력을 가짐)”에서 산업보건역의 자격 및 선임에 관하여 규정하고 있다: 상시근로자 1인 이상

의 사업장에는 공장의사의 선임·위촉을 규정하고 있으며, 자격 및 숫자(1991년 말 기준)는 의사이며 ① 산업의학 전문 의사(의사자격 취득 후 4년간의 전문교육과정 수료 : 3,040명), ② 공장의학 부전공의사(의사로서 2년 이상 실무경험 후 별도의 교육과정 이수 : 5,726명), ③ 기타 의사이면서 소정의 교육과정을 이수한 공장 의사 : 2,397명)로서 총계 10,540명이다.

4. 산재보험의 응급환자 수송 및 치료 시스템 비교(한국과 독일)

우리나라 사업장에서 직무수행 중 사고로 인해 응급환자가 발생하여 병원으로 운송을 하여야 하는 경우, 연락을 받고 산재병원 소속의 구급환자 출동을 하여 응급치료 또는 산재병원으로 이송한 환자 수는 1994년에 3,284명이었다(<표 6-1> 참조).

독일의 경우는 사고로 인한 긴급한 수송을 위하여 4개소의 산재병원에 헬리콥터가 항상 대기하고 있으며, 연락을 받으면 의사와 함께 즉시 출동을 하는 응급 운송 및 치료 시스템이 갖추어져 있다. 1993년도의 경우, 4개 산재병원 소속의 헬리콥터가 출동한 횟수는 3,967회이고(수혈 공급을 위한 출동 포함), 응급치료를 한 환자 수는 3,066명이었으며, 헬리콥터 소속 병원으로 운송, 입원시킨 환자 수는 627명이었다. 또한, 산재병원에 소속되어 있지 않은 타 기관 소속의 헬리콥터가 환자 또는 의료필요물품을 긴급수송하기 위하여 산재병원에 착륙한 횟수는 972회이었으며, 이를 통하여 780명의 긴급환자를 산재병원에 입원시켰다(VBGK, 1994, 22쪽). 또한, 1993년도의 경우 산재병원 소속의 구급차가 의사와 함께 출동한 횟수는 9,049회이었으며 이를 통하여 응급치료를 한 환자 수는 7,737명 그리고 구급차 소속의 산재병원으로 이송, 입원시킨 환자 수는 1,464명이었다.

이상에서 간략하게 살펴본 바와 같이 우리나라 산재병원은 응급환자의 긴급 운송시스템이 취약한 반면에 독일 산재병원은 긴급 운송시스템이 상대적으로 잘 갖추어져 있다. 이와 같이 독일 산재보험의 긴급 운송시스템은 산재장해인의 숫자를 감소시키며 동시에 산재환자의 장애등급을 낮추는 데에 기여를 하고 있다.

<표 6-1> 산재병원의 조직 및 운영제도 비교(한국과 독일)

	단위	한국(1994년)	독일(1995년)
① 산재병원수	개	10	11
② 계획병상수	병상	2,648	3,080
③ 연간 진료일수	일	1,582,065	1,107,278
④ 병원 입원실적	건	26,262	57,719
⑤ 병상이용율	%	98.5	93.1
⑥ 환자 1인당 평균입원일수(장기환자제외)	일	36.3	14.6
⑦ 앰블런스로 수송 또는 앰블런스에서 긴급처리를 받는 사람 수	명	3,284	173,780
⑧ 수술받은 사람수	명	7,543	64,484
⑨ 린트겐 검사를 받는 사람 수	명	354,709	1,048,533
⑩ 실험실에서의 분석 건수	건	1,864,563	3,983,220
⑪ 물리치료 건수	건	1,122,588	2,203,842
⑫ 외과용 보조구 필요 건수	건	861	8,169
⑬ 소견소 및 보고소 작성 건수	건	38,655	187,601
⑭ 의사 수	명	143	585
⑮ 간호사 수	명	796	2,094
Ⅰ 의료기술 업무종사자 수	명	286	1,795
Ⅱ 행정업무 종사자 수	명	547	338
Ⅲ 경비·보수업무 종사자	명	209	119
Ⅳ 기타 인력	명	13	1,319
Ⅴ 인력 총계	명	1,194	6,131
Ⅵ 의사 1인당 병상 수	병상	18.5	5.3
Ⅶ 간호사 1인당 병상 수	병상	3.3	1.2
Ⅷ 인력 1인당 병상 수	병상	1.3	0.5

자료 : VBGG(Vereinigung Berufsgenossenschaftlicher Kiniken) : Gemeinsamer Jahresbricht 1995 der berufsgenossenschaftlicher Kiniken und Behandlungsstellen. 근로복지공단 산재의료관리원 제공

5. 산재보험의 의료재활 시스템 비교(한국과 독일)

우리나라는 산재보험기금으로 투자·운영되고 있는 근로복지공단 산재의료관리원 산하에 산재병원 10개가 있으며 계획병상 수는 총 2,648병상이다, 이 중 4개의 병원은 진료과목 면에서 전문화가 되어있다. 즉 동해병원(270병상)과 정선병원(200병상)은 진폐환자전문시설이고, 장성병원(380병상)은 산재환자 및 진폐요양전문시설, 화성요양원(100병상)은 산재로 인한 척추부상 및 마비 환자 전문요양시설, 인천중앙병원(산업재

활원 : 300명상)은 의료재활 치료를 통한 산재기능회복을 꾀하는 전문 재활시설이며, 그 외의 다른 병원들은 산재환자전문요양시설이다(노동부, 『산재보험사업연보 1994년도』, p.50~51). 1994년도의 경우 이들 10개 산재병원의 의사정원은 248명, 입원치료를 받았던 환자 수는 총 952,380명이었으며, 그 중 산재환자는 65.6%(625,161명)이었다(근로복지공사, 『병원연보』, 1994).

독일은 산재보험기금으로 시설투자되어 운영되고 있는 산재병원연합회(VGBK : Vereinigung Berufsgenossenschaftlicher Kliniken)산하의 산재병원이 1995년도에 서독 지역에 11개가 있으며,⁷⁾ 이 중 9개 병원은 장기 입원환자수용이 가능한 종합병원이며, 2개 병원은 응급진료를 위주로 하는 종합병원이다. 계획병상 수는 총 3,080병상이며, 의사 수는 모두 585명이다. 각각의 산재병원들이 전문화되어 있어서 전문분야별로는 독일에서 가장 최고의 의료수준이다. 예를 들면 루드비히스하펜市(Ludwigshafen) 산재병원은 화상치료에 있어 독일 최고의 수준이며, 바드라이히스할市 산재병원은 내과 과목 하나만을 전문으로 하고있다. 참고로 입원환자 수용이 가능한 9개 병원의 전문진료과목별 계획병상 수는 다음과 같다 : 외과-정형외과 분야(1,076병상), 척추손상(385병상), 내과(457병상), 특수외과의술(339병상), 팔과 플라스틱 외과(241병상), 계속적인 입원치료(168병상), 신경과(124병상), 정밀물리치료(100병상), 정신외과(89병상), 정밀치료를 요하는 화상(48병상), 정밀치료를 요하지 않는 화상(31병상) 및 비뇨기과(22병상)(VGBK, 1994, p.10).

우리나라와 독일의 산재병원 조직 및 운영제도를 비교하면 <표 6-1>과 같다. 여기에서 보는 바와 같이 병상이용률은 우리나라 산재병원이 98.5%, 독일 산재병원은 93.1%이다. 환자 1인당 평균요양일수는 우리나라가 36.3일이며, 독일이 14.6일이다. 의사 1인당 병상 수는 우리나라가 18.5병상이며, 독일이 5.3병상이다. 간호사 1인당 병상 수는 우리나라가 3.3병상이며, 독일이 1.2병상이다. 산재병원에 종사하는 인력 1인당 병상 수는 우리나라가 1.3병상이며, 독일이 0.5병상이다.

7) 이들 11개의 산재병원은 구 서독 지역의 병원들을 말하며, 구 동독 지역에는 독일통일 후에 3개의 산재병원을 짓고 있으며, 이 중 1개 병원은 1994년도에 개원을 하였고(118병상), 나머지 2개 병원은 1997년도에 개원 예정이다.

이상을 통하여 간략하게 살펴본 바와 같이 독일의 산재병원들은 각 병원마다 독일 내에서 가장 높은 의료수준을 갖추고 있는 전문분야가 있어 병원마다 전문분야별로 특화되어 있다고 말할 수 있다. 반면에 우리나라 산재병원은 진폐환자의 치료와 척추손상 환자의 치료가 전문화·특화 되어 있으며, 그 이외의 분야는 특화 되어 있다고 볼 수 없으며 의료수준도 국내 대학병원에 미치지 못하고 있는 실정이다.

참고로 우리나라에서는 산재병원의 원장을 예외 없이 의사가 맡고 있으나, 독일 산재병원의 경우 대부분이 전문경영인이 맡고 있다.⁸⁾

우리나라와 독일 산재병원 내에서 운영하고 있는 연구소, 의료관련 학교 또는 특수시설을 비교하면 <표 6-2>와 같다.

<표 6-2>에서 보는 바와 같이 산재병원에서 운영하고 있는 연구소, 학교 또는 특수시설로써 우리나라는 재활공학센터 1개소뿐이며, 독일은 재활공학 센터 4개소, 병리학 연구소 1개소, 국가공인 간호사 학교 1개소, 산업의학연구소 1개소, 스포츠 재활연구소 1개소, 국가공인 치료체조 학교 2개소 등이 있다.

<표 6-2> 산재병원에서 운영하고 있는 연구소, 학교 또는 특수시설비교
(한국과 독일)

	한국	독일
① 재활공학센터	1개소	4개소
② 병리학 연구소	—	1개소
③ 국가공인 맞사지 학교	—	1개소(입학정원 84명)
④ 국가공인 간호사 학교	—	1개소(입학정원 70명)
⑤ 국가공인 의료기술 보조원과정(여자)	—	1개소(입학정원 70명)
⑥ 산업의학연구소	—	1개소
⑦ 스포츠재활연구소	—	1개소
⑧ 척추손상환자주거시설	—	19세대
⑨ 국가공인 치료체조 학교	—	2개소(입학정원 168명)
⑩ 간호전문대학	—	1개소(입학정원 25명)

자료 : VBGK, 1994, pp.8~9.

8) 독일 산재병원의 운영은 일반적으로 관리운영 담당책임자, 의료담당 책임자 및 간호담당 책임자의 3자 간의 토의에 의하여 결정하며, 이들 3인의 책임자 중 총책임자는 관리운영 담당자가 맡고 있다.

독일 산재병원은 자체 내에 산업의학 연구소, 간호전문대학 등 병원과 관련된 연구 수행 및 인력을 양성하기 위한 시설들을 설립·운영하고 있는 반면에 우리나라 산재병원에는 이와 같은 사업들이 거의 없다.

6. 산재장애자 직업재활시스템 비교(한국과 독일)

가. 우리나라 산재장애자 직업재활시스템

우리나라 산재장애자 직업재활(전직훈련) 시설로는 안산재활훈련원과 광주재활훈련원의 2개소가 있으며 수용능력은 각각 100명씩이다. 훈련공과로는 안산재활훈련원에 인쇄매체공과, 의상학과, 컴퓨터광고디자인공과, 귀금속공예공과의 4개 공과가 있고, 광주재활훈련원은 광고미술학과, 의상학과, 산업설비학과의 3개 공과가 있다(노동부, 『산재보험사업연보 1999』, p.54). 훈련기간은 1년이며(국가기술자격 취득자에 한하여 6개월 이내 연장) 입소자에 대하여 산재보험에서 시설, 장비, 식사 및 기숙사 등을 무료로 제공하며 월 14만여원의 실습훈련수당을 지급한다. 그리고 1986~97년도까지 직업재활훈련을 받은 산재장애자는 950명이었다(이들의 취업현황에 대한 공식통계자료는 없었다).

나. 독일 산재장애자 직업재활시스템

독일은 산재장애자들이 산재 이외의 원인에 의한 장애자와 똑같이 직업재활훈련을 받는다. 성인 장애자를 위한 직업재활시설은 독일전역에 24개소가 있으며, 수용능력은 총 14,656명이고 100여 개의 직업훈련분야가 있다(<표 6-3> 참조). 훈련기간은 직업훈련분야에 따라 약간씩 차이가 있으나 일반적으로 24개월이 원칙이다.

예로써 쾰른(Köln)市 장애자 전직훈련원(Berufsförderungswerk Michaelshoven/Köln)에서는 판매·회계 부문의 5개 훈련 직종, 기계기구 및 정밀공업 부문의 5개 훈련

직종 및 전기·전자 부문의 6개 훈련직종 등 모두 16개의 훈련직종이 제공되고 있으며 수용능력은 718명이고, Köln市 이외에 거주지를 두고 있는 훈련생을 위한 기숙사에는 498명을 수용할 수 있다(<표 6-5> 참조).

<표 6-3> 독일 성인장애자 직업재활시설별 훈련직종 수 및 수용가능인원
(1992년말 기준)

성인장애자 직업재활시설	훈련 직종수 (개)	훈련 가능인원 (명)	기숙사 수용가능인원 (명)
① 베를린市 소재 직업재활원	8	495	186
② 함부르크市 소재 직업재활원	17	1,425	1,100
③ 부크홀츠베르크市 소재 직업재활원	18	308	300
④ 바트 피르몬트市 소재 직업재활원	15	500	400
⑤ 고스라市 소재 직업재활원	25	530	490
⑥ 오버하우젠市 소재 직업재활원	23	950	600
⑦ 도르트문트市 소재 직업재활원	20	950	550
⑧ 함市 소재 직업재활원	12	600	482
⑨ 미하엘호펜/퀸른市 소재 직업재활원	16	718	498
⑩ 발렌더市 소재 직업재활원	12	508	508
⑪ 바트비벨/프랑크푸르트市 소재 직업재활원	14	816	700
⑫ 마인츠市 소재 직업재활원	3	110	110
⑬ 비어켄펠트市 소재 직업재활원	20	600	600
⑭ 하이델베르크市 소재 직업재활원	39	1,860	1,700
⑮ 쾰른市 소재 직업재활원	14	560	645
※ 키르쉬제온/뮌헨市 소재 직업재활원	17	700	600
※ 뉘른베르크市 소재 직업재활원	14	630	450
※ 베를린 트렐도브市 소재 직업재활원	2	100	50
※ 뮐렌벡市 소재 브란덴브르크 직업재활원*	9	400	216
※ 스트랄스운트市 소재 직업재활원	7	400	350
※ 스트라스푸르트市 소재 직업재활원	17	300	288
※ 제링市 소재 직업재활원	7	416	420
※ 라이프치히市 소재 직업재활원	5	220	150
※ 라테보일/드레스덴市 소재 직업재활원	7	270	160
계		13,966	11,337

자료 : BMA, Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Behinderter Berufsförderungswerke, Januar 1993.

* 1995년부터 개원

24개월간의 훈련기간 중 중도에 탈락하는 훈련생을 방지하기 위하여 전직훈련을 시작하기 전에 훈련생에게 해당 직종이 적성에 맞는지 여부를 판단하기 위한 훈련과정을 운용하고 있는데 이 과정은 신체장애자에게는 3개월이고, 120명은 미리 적응훈련을 받을 수 있다. 특수한 경우 정신적 장애자의 498명을 수용할 수 있다(<표 6-5> 참조). 24개월간의 훈련기간 중 중도에 탈락하는 훈련생을 방지하기 위하여 전직훈련을 시작하기 전에 훈련생에게 해당 직종이 적성에 맞는지 여부를 판단하기 위한 훈련과정을 운용하고 있는데 이 과정은 신체장애자에게는 3개월이고, 120명은 미리 적응훈련을 받을 수 있다. 특수한 경우 정신적 장애자의 직업적성 여부를 판단하기 위한 준비훈련 과정은 6주간이며 8명이 적응훈련을 받을 수 있고, 3개월 과정의 전직준비훈련과정에서는 15명이 정규과정 이전에 적응훈련을 받을 수 있다(BMA, 1933, p.39). 지난 25년 동안 이 곳에서 전직훈련을 수료한 장애인은 약 6,000여 명이었으며 이들의 1992~94년간의 취업율은 약 80%이다(BFWMK, 1995a). 예로써 이 곳 훈련기관의 판매·회계 부문의 5개 직업훈련직종 중의 하나인 영업·판매·회계 부문의 「일반사무직」이 되기 위한 전직훈련은 30명의 훈련생으로 구성되며 교육기간은 18개월이고, 이 기간동안 배우는 교과 내용은 ‘기업경제·경영학’, ‘국민경제학’, ‘회계학’, ‘영업·판매·회계기장’, ‘사무조직원반’, ‘영어’, ‘私기업경영’ 및 ‘컴퓨터’이다. 컴퓨터는 전직훈련을 위한 필수도구로 이용되며 Telex, Telefax, BTX 등 현대적 통신수단의 이용법도 익히게 된다. 교육과정을 수료하면 상공회의소에서 주관하는 자격시험에 응시하여 자격증을 취득하며, 상업부문, 수공업부문, 제조업부문, 공공부문, 은행, 보험업 등의 분야에 취업이 가능하다(BFWMK, 1995b).

산재장애자들이 전직훈련기관에서 훈련받는 경우 산재보험조합(BG)에서 훈련비용, 생활비 등 모든 소요경비를 부담하며, 산재보험조합과 해당지역의 고용담당관청(Arbeitsamt)이 상호간에 당해 피재자의 직업적성, 직업전망 등을 상의한 후 당사자의 승낙을 거쳐 전직훈련기관에 입소시키게 된다.

독일 산재보험에서는 산재근로자의 고용촉진을 위하여 전직훈련, 장애인 전용공장 취업, 승용차에의 특수시설·장치 장착 등의 여러 가지 대책을 취하며, 이에 소요되는 모든 비용을 부담하고 있다. 1990년의 경우 산재장애인 고용촉진을 위하여 총 19,199

건의 대책이 시행되었다. 예를 들면 산재장해인이 다른 직종으로의 전직훈련을 받기 전에 해당 직종의 「직업적성 적합 여부 판단을 위한 준비훈련과정」에서 631명의 산재장해인이 훈련을 받았으며, 「전직훈련」에는 2,243명, 「향상훈련」에는 171명이 참여하였고 장해인 전용공장에는 9명이 취업하였다. 또한 장해정도가 심한 산재장해자의 출·퇴근 편의를 위하여 846명의 장해인 승용차에 특수시설·장치를 하였다(<표 6-4> 참조). 1991년에는 동독·서독지역을 망라하여 총 26,579건의 대책이 취하여졌으며 산재보험에서 이에 지출한 비용은 총 3억 6,500만DM이었다.

<표 6-4> 미하엘호펜/퀵른市 소재 성인장해자 직업재활원의 훈련직종 및 훈련기간

훈 련 직 종	훈련기간(월)	자격증취득 시험기관
I. 영업·판매·회계분야		
① 일반사무직 사원	18	상공회의소
② 영업·판매 사무직	24	상공회의소
③ 영업·판매 외근직	24	상공회의소
④ 화물·택배 영업직	24	상공회의소
⑤ 통신·사무기기 영업·판매직	24	상공회의소
II. 정밀공업 및 기계·기구제조업 분야		
⑥ 정밀기계·기구 조립·조작·운전	24	상공회의소
⑦ 공작기계 조작·운전(철판의 물리적 가공·변형)	24	상공회의소
⑧ 기계제도, 부품설계, 기계·기구 조작·운전	24	상공회의소
⑨ 공장건축제도	24	상공회의소
⑩ 치과병원의 기능공·기능사	24	수공업자연맹
III. 전기·전자공업 분야		
⑪ 통신·사무기기 기술	24	수공업자연맹
⑫ 가전용품 조립	24	상공회의소
⑬ 전기기기 운전·보수·정비	24	상공회의소
⑭ 전기·전자업 분야 생산기술	24	상공회의소
⑮ 라디오, TV 등 통신기기 운전·보수·정비	24	상공회의소
※ 정보수집·집적·가공·전달기술	24	상공회의소

<표 6-5> 독일산재보험의 산재근로자 고용촉진대책(1990년 서독)

		(단위 : 건)	
서독지역의 산재보험 고용촉진대책		1985	1990
①	직업적성 적합여부 판단을 위한 준비훈련	261	631
②	취업자리를 얻기 위한 보조·도움	10,442	12,887
③	전직의 필요성을 인식시키기 위한 교육과정	405	540
④	전직 적응훈련과정	63	110
⑤	양성·직업훈련(dual system)	341	263
⑥	전직훈련	1,519	2,243
⑦	향상훈련	109	171
⑧	장해인 전용공장 취업	13	9
⑨	차량의 특수시설·장치 장착(장해인 전용공장 제외)	911	846
⑩	기타의 대책	1,094	1,499
계		15,158	19,199

자료 : BMA; Die Lage der Behindeten und die Entwicklung der Rehabilitation, März 1994, pp.131.

다. 독일의 장애인 고용촉진대책 관련 통계

1) 관련기관·단체별 대책

독일에서는 일반장애인 및 산재장애자를 막론한 모든 장애인들의 취업을 위하여 실시하는 직업재활에 대하여 독일연방고용청(Bundesanstalt für Arbeit), 연금보험(Rentenversicherung), 산재보험(Unfallversicherung) 등의 관련기관·단체들이 비용을 부담하며 다방면에 걸친 노력을 하고 있다. 1990년도의 경우 총 337,798건의 장애인 직업재활을 위한 대책이 취하여졌으며 이 가운데 독일연방고용청에서 취한 대책이 80.0%(270,372건)로 가장 많고 다음은 연금보험 14.0%(47,201건), 산재보험 5.6%(18,888건)의 순이다(<표 6-6> 참조). 또한 이 대책들을 종류별로 살펴보면 ‘취업을 위한 보조·도움’이 61.4%(207,457건)로 가장 많고 다음은 ‘전직훈련’ 10.1%(34,148건), ‘양성·직업훈련’ 6.5%(22,097건), ‘직업적응훈련’ 6.2%(20,839건), ‘직업적성 적합 여부 판단을 위한 준비훈련’ 4.3%(14,394건), ‘장해인 전용공장 취업’ 3.8%(12,985건), ‘향상훈련’ 2.8%(9,415건)의 순이다(<표 6-7> 참조).

<표 6-6> 독일의 관련기관·단체별 장애인 직업훈련 및 직업재활대책 현황 (1990년)

비용을 부담하는 관련기관 및 단체	직업훈련 및 직업재활대책	
	건수	비율(%)
① 독일연방고용청	270,372	80.0
② 연금보험	47,201	14.0
③ 산재보험	18,888	5.6
④ 사회적 피해보상법 관련단체(보훈처 등)	485	0.1
⑤ 공적부조금 지원(장애인 전용공장 제외)	852	0.3
계	337,798	100.0

자료 : 앞의 <표 6-5>와 동일

<표 6-7> 독일의 장애인 직업훈련 및 직업재활대책의 종류별 현황(1990년)

대책의 종류	건수(건)	비율(%)
① 취업자리를 얻기 위한 보조·도움	207,457	61.4
② 직업적성 적합여부 판단을 위한 준비훈련	14,394	4.3
③ 직업적응훈련	20,839	6.2
④ 양성·직업훈련(dual system)	22,097	6.5
⑤ 전직훈련	34,148	10.1
⑥ 향상훈련	9,415	2.8
⑦ 장애인 전용공장 취업	12,985	3.8
⑧ 기 타	16,463	4.9
계	337,798	100.0

자료 : 앞의 <표 6-5>와 동일

2) 독일연방고용청의 장애인 직업재활대책

독일연방고용청(Bundesanstalt für Arbeit)에서 장애인 직업재활을 위하여 1992년도에 투자한 비용은 총 43억 6,020만DM이었다. 이 중 98%(42억 8,010만DM)는 직업재활 기간 중 장애인 개인에 대한 지원과 관련된 비용이며 나머지 2%(8,010만DM)는 관련 기관·단체에 대한 지원비용이다(<표 6-8> 참조). 장애인 개인에 대한 지원과 관련된 비용항목들 중 고용촉진직업훈련 관련비용이 55.9%(24억 3,820만DM)로 가장 많은데 이는 주로 양성훈련과 전직훈련에 사용되고 있다.

또한 이 비용의 지원대상 직업훈련종류별 직업훈련 실적은 <표 6-9>과 같다. 표에서 보는 바와 같이 1992년도에 총 130,422명의 장애인 이 고용촉진을 위한 직업훈련을 받았는데 이중 전문적인 '전직훈련소'에서 직업훈련을 받은 사람이 24,529명(18.8%)으로 가장 많고, 다음은 '사내직업훈련' 15,616명(12.0%), '장애인 전용공장' 13,276명(10.2%) 등의 순이다.

3) 독일연금보험의 장애인고용촉진대책

독일연금보험(Rentenversicherung)의 피보험자 고용촉진을 위한 비용지출은 크게 다음과 같은 세 종류의 피보험자 그룹으로 대별된다.

- 15세 이상의 장애가 없는 피보험자
- 노동능력/취업능력의 부분적 상실로 인한 연금수령자
- 의료재활이 끝난 피보험자

연금보험의 고용촉진대책은 직업훈련뿐만 아니라 새로운 직업의 소개 및 안내에 이르기까지 그 범위가 넓다. 이와 같은 대책은 주로 비교적 나이가 많은 장애인들로서 직업의 경험이 있으면서 재취업하여도 직장생활을 영위할 수 있는 피보험자를 대상으로 하고 있다.

특히 연금보험에서는 1992년 한 해 동안 피보험자 고용촉진을 위하여 총 53,095건의 대책을 강구하였으며 이에 소요된 비용은 5억 7,680만DM이다(<표 6-10> 참조). 이 가운데 '직업소개·안내'가 25,757건(48.5%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며 다음은 '차량 특수시설·장치 장착'이 4,130건(7.8%), '전직훈련' 4,110건(7.7%) 등의 순이다.

<표 6-8> 독일연방고용청(Bundesanstalt für Arbeit)의 년도별 장애인 직업재활 투자비용

(단위 : 백만DM)

	직업재활기간중 장애인 개인에 대한 지원					직업재활 기간중 기관·단체에 대한 지원	계
	생활비 보조	직업훈련 비용	고용촉진 직업훈련 관련비용*	기타의 고용촉진 관련비용	소계		
1983	464.1	80.5	1,206.2	75.3	1,826.0	58.3	1,884.3
1984	407.2	88.7	1,243.7	81.4	1,821.1	64.8	1,885.8
1985	381.6	104.7	1,277.2	96.6	1,860.1	39.7	1,899.8
1986	459.1	119.9	1,363.9	126.9	2,069.9	60.4	2,130.3
1987	579.9	135.3	1,522.1	158.8	2,396.0	54.8	2,450.8
1988	727.0	140.3	1,714.6	175.0	2,757.0	64.1	2,821.1
1989	909.9	142.0	1,693.2	147.6	2,892.7	48.4	2,941.1
1990	1,075.7	140.4	1,821.6	130.3	3,167.7	30.4	3,198.1
1991	1,254.4	145.2	2,055.7	154.4	3,609.7	94.5	3,704.1
1992	1,507.4	161.4	2,438.2	173.1	4,280.1	80.1	4,360.2

주 : 1) 장애인 고용촉진 직업훈련 관련 비용은 양성훈련과 전직훈련 비용이 그 대부분을 구성하고 있다.
자료 : 앞의 <표 6-5>와 동일, p.124.

<표 6-9> 독일연방고용청의 지원에 의한 장애인 고용촉진 년도별 직업훈련 (양성훈련 + 전직훈련) 실적

(단위 : 명)

직업훈련의 종류	년도별 직업훈련 참가자				
	1988	1989	1990	1991	1992*
① 사내직업훈련(부분적인 사외직업 훈련 포함)	16,857	16,059	15,385	15,152	15,616
② 양성직업훈련소	8,902	8,683	8,154	8,328	10,001
③ 전직훈련소	21,126	19,928	20,250	21,026	24,529
④ 의료·직업재활시설	593	559	554	744	884
⑤ 장애인 전용공장	10,343	10,708	10,155	10,218	13,276
⑥ 기타 재활시설	4,967	5,309	5,569	5,587	9,341
⑦ 기타 사업장의 시설	26,777	31,359	34,249	39,370	55,147
⑧ 방송-TV에 의한 과정	927	1,173	1,176	1,400	1,628
계	90,492	93,778	95,492	101,825	130,422

주 : 1) 1991년까지는 구서독지역만의 통계이고 1992년은 구동독과 구서독지역을 합한 통계임.
자료 : 앞의 <표 6-5>와 동일,

<표 6-10> 독일 연금보험의 고용촉진대책

(단위 : 건)

고용촉진비용 항목	1987	1988	1989	1990	1991	1992
① 직업적성 적합 여부를 판단을 위한 준비훈련	1,996	2,137	1,858	1,711	1,833	393
② 전직의 필요성을 인식시키기 위한 교육과정	2,055	2,095	2,292	2,420	3,530	3,017
③ 직업적응훈련	176	270	408	528	806	1,050
④ 향상훈련	319	412	473	496	553	561
⑤ 양성훈련(dual system)	352	357	449	476	592	619
⑥ 전직훈련	2,857	2,986	3,372	3,500	3,751	4,110
⑦ 장애인 전용공장 취업						
⑧ 직업소개안내	14,684	23,650	25,649	26,177	24,920	25,757
⑨ 차량에의 특수시설·장치 장착	3,668	3,432	3,201	2,767	3,369	4,130
⑩ 기타	5,229	4,964	5,157	5,164	4,945	5,728
계	31,880	40,935	43,742	44,068	46,839	53,095
지출 비용(백만DM)	310.0	326.2	347.9	370.1	462.0	576.8

주 : 1) 1990년까지는 구서독만의 통계이며, 1991년부터는 구동독과 구서독을 합한 통계임.

라. 산재장해자 직업재활시스템 비교(한국과 독일)

이상 간략하게 살펴본 바와 같이 산재 장애인 직업재활(전직훈련)시스템에서 우리나라가 독일에 비하여 상대적으로 취약한 점을 다음과 같이 요약할 수 있다.

- ① 산재장애인 직업재활(전직훈련)시설 및 수용능력이 적다.
(우리나라 : 2개 시설, 200명 수용 가능 / 독일 : 24개 시설, 14,000여명 수용 가능)
- ② 전직훈련을 위한 직업훈련분야(훈련공과)가 적다.
(우리나라 : 6개 직업분야 / 독일 : 100여개 직업분야)
- ③ 독일에서는 중도에 탈락하는 훈련생을 방지하기 위하여 정식 입소 이전에 6주~3개월간 적응훈련과정을 운영하고 있는 반면, 우리나라는 이와 같은 제도가 없다.
- ④ 산재장애인의 직업훈련분야를 독일은 산재보험조합이 해당지역 고용담당관 청(Arbeitsamt)과 밀접한 연관을 가지고 상의하여 장래의 취업가능 직종과 산재장

해인의 신체적성과 연계시켜 지도하는 반면, 우리나라 산재보험(근로 복지공단)은 이와 같은 노력을 거의 하고있지 않다.

- ⑤ 산재장해인의 직업재활(전직훈련)을 독일은 다른 요인으로 인한 장애인들과 똑같이 받으며 사회화의 과정을 자연스럽게 경험하나, 우리나라는 산재장해인끼리만 전직훈련을 받게 하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라 산재장해인 직업재활을 위한 정책 및 대책은 독일에 비하여 아직 초보적인 단계에 있다고 할 수 있다.

현 시점에서 우리나라 산재장해인의 효율적이고 체계적인 직업재활을 위하여 근로 복지공단에서 책임을 지고 종합계획을 수립하고 장단기에 걸친 다양한 대책프로그램을 진행하여야 할 것이다.

7. 산재장해자 사회재활시스템 비교(한국과 독일)

우리나라의 산재장해자 사회재활을 위하여 산재보험(근로복지공단)에서 하고 있는 사업으로는 산재근로자 생활정착금 대부사업과 산재근로자 자립작업장 운영의 두 가지 사업이 있다.

산재근로자 생활정착금 대부사업은 산재근로자 생활안정지원을 위하여 1987년도부터 기금을 조성하여 장기저리로 생활 정착금을 대부하여 주고있다. 이 사업의 대상자는 ① 산재로 인한 사망 근로자의 유족(등급판정 후 사망자 유족 포함), ② 신체장해 등급 1~7급의 장해자, ③ 상병보상연금수급자이다(노동부, 『산재보험사업연보 1998년도』, p.55). 1987년부터 산재보상보험특별회계에서 매년 10억원의 대부기금을 출자하여 왔으며, 1992년에는 20억원으로, 1993년부터는 30억원으로 그 기금이 증액되었으며 1996년에는 40억원으로 증액되었다가 1998년에 30억원으로 감소하였다. 1989년에는 재정투융자특별회계에서 100억원을 지원한 바 있다. 산특회계에서 출자되어 조성된 기금이 1994년 4월 30일까지 총 137억원이며, 1995년 5월 1일부터 산특회계가 폐지되고 산재보험기금의 신설로 정부출자금을 정부출연금으로 변경하여 1998년까지 총 166억원

의 기금이 조성되었다(노동부, 『산재보험사업연보 1998년도』, p.220).

독일의 산재장해자 사회재활을 위한 내용은 다양하다. 개별 산재장해인의 경우에 맞게 일반 사회생활에 참여할 수 있도록 도움을 주는 것과 의사전달을 위한 보조장구·장치들을 제공하는 것 등이 이에 속한다. 예를 들면 승용차의 내부 장치를 장애인을 위한 특수 시설로 제조하여야 하는 경우에 이에 소용되는 비용, 가정에서의 장애자를 위한 생활상의 편의를 위한 제반 시설의 개수·설치 비용 등을 산재보험에서 합리적으로 평가하여 지급한다(Hoffmann, 1991, p.38). 여기서 산재장해자 사회재활에는 스포츠 시설이나 휠체어 생활을 해야하는 장애자를 위하여 부엌의 씽크대를 낮게 설치하거나 엘리베이터 설치 등 주거시설 비용까지도 포함된다(이은애, 1995, p.40). 또한, 산재장해자들이 사회 생활속에서의 겪는 생활상의 불편 및 심리상의 위축감 등을 상담하기 위해 전문 상담자들이 있으며, 이들 상담자들은 산재보험조합총연맹(HUBG) 부설 전문교육기관(Academie für Arbeitssicherheit)에서 7년간의 교육을 받는다.

이상에서 간략하게 살펴본 바와 같이 산재장해자 사회재활을 위하여 산재보험에서 행하는 사업의 내용이 우리나라는 생활정착금대부사업과 자립작업장운영의 두 가지 사업으로 국한되어 있다. 반면에 독일은 사회에서 일상 생활을 수행해 나가는 데 있어 장애자이기 때문에 겪어야하는 불편을 덜어주기 위하여 생활상의 이용 시설을 장애자의 신체특성에 적합하게 개조 또는 새로이 제조하며, 이에 소요되는 비용을 산재보험(BG)이 부담하며, 산재장해자들의 사회생활 중의 상담을 위한 전문상담사제도가 있는 것이 특징이다.

“독일은 지난 30년 동안 사고발생 건수가 절반으로 줄어 노동력 상실 정도를 평균 35%에서 20% 정도로 낮출 수 있었는데, 이것은 효율적인 산재예방과 함께 바로 이러한 재활시스템 덕분이라고 한다”(이은애, 1995, p.40).

8. 산재환자취업도우미(Berufshelfer)제도(독일)

“예방·재활·보상의 모든 것을 한 손에” - 이것은 독일 산재보험조합들이 100년 이상 추구해온 원칙이다.

산재보험조합들은 법적 산재보험의 관장자로서 산재나 직업병 발생 시 재활부문을 총괄하여 담당하고 있다. 즉 산재보험조합은 의료적인 진료·치료 내지 재취업과 사회로의 재복귀에 관한 일련의 사업들을 촉진하고 연계시키고 있다.

전체적인 재활과정 속에서 산재 부상자 또는 직업병 질환자의 중심이 되는 상담대상자는 산재환자취업도우미(Berufshelfer)이다. 이들은 산재보험조합의 얼굴과 목소리를 형성한다고 볼 수 있다. 이들은 산재부상자 또는 질병자 당사자들과의 집중적인 밀착접촉(Kontakt)을 통하여 여러 단계의 재활과정 속에서 추진되는 각종 대책들을 여러 측면에서 지원하며 성공적인 결실을 보장하고 있다.

산재환자취업도우미(Berufshelfer)는 부상자가 아무런 문제없이 예전의 원직장으로 복귀할 수 없다는 윤곽이 잡히기 시작하면 즉각 활동에 들어간다. 이들은 모든 재활대책들이 종결(완료)된 후에도 새로운 문제들이 발생하거나 또는 피보험자들에게 의문점이 대두되면 상담 대상자로서의 역할을 계속한다.

제 2 편

노동운동으로서 산재보험 제도개선 활동

제 7장 독일 산재보험제도의 발달과 노조의 역할

제 8장 한국노총의 산업안전보건·산재보험제도 개선활동

제 9장 산업안전보건·산재보험제도 개선을 위한 노사
정 역할 및 활동

제10장 결론

제 7 장

독일 산재보험제도의 발달과 노조의 역할

제 1 절 서론

자본주의 사회의 중요한 특징 중 하나는 자본가 계급을 대변하는 사용자와 노동의 주체로서 생산현장에 직접 투입되어 생산에 참여하는 노동자 집단과의 갈등 상황일 것이다.

선진국과 후진국을 구별하는 여러 가지 척도가 있겠지만 자본주의 체제하에서 나타날 수 밖에 없는 이러한 갈등 상황을 합리적으로 조정하는 제도를 갖추고 있는지의 여부도 또 하나의 중요한 척도라고 평가하게 된다.

오늘날 협력적 노사관계의 모범을 보이고 있는 독일도 노사간에 내재하고 있는 갈등을 비교적 합리적으로 조정해 가고 있는 대표적인 나라 중의 하나이다.

유럽사회에서도 가장 극렬한 사상적 투쟁을 치른 독일은 그 명성에 걸맞게 이미 100여 년 전부터 「사회적 위험」이라는 개념 속에서 사회에 나타나는 각종 문제점과 불안정한 요소들을 관리해 나가고 있다. 이 관리의 틀을 위한 사회법이 제정되었고 이 법적 테두리 내에서 사회보장제도가 실시되어 왔다. 그리고 이 제도 내에 다양한 정책들이 확립되어 사회안정을 유지하며 지속적인 사회발전을 가능하게 하고 있다.

이러한 사회보장제도의 한 부분으로서 1884년부터 실시되고 있는 산재보험 역시 노동자들의 노동생활을 유지하며 노동현장에서 발생할 수 있는 각종 사고나 질병으로부터 노동자들을 보호하여 사회불안을 줄이고 노사관계를 원만하게 유지하자는 데 그 목적이 있다.

독일의 경우 이러한 다양한 사회보장 정책에 현재 국민의 90% 이상이 그 혜택을 받고 있으며 이를 통해 국민들의 사회에 대한 인식과 공동체의식을 고취시킴으로 자본주의 체제의 갈등을 최소화하고 있다.⁹⁾

독일의 사회보장제도가 이처럼 성숙되어 질 수 있는 커다란 요인은 한편으로는 냉전체제 하에서의 격렬한 사상적 투쟁의 결과이며 다른 한편으로는 노동자들의 의식 전환에서 찾을 수 있다. 특히 노동자들의 의식 전환은 사회발전에도 긍정적으로 작용하게 되었고 노동조건 개선과 자기실현의 가능성도 더욱 확대되게 되었다.

독일의 노조활동은 제2차 대전 종식을 전환점으로 하여 반체제 투쟁에서 점차 체제 내 여러 가지 모순과 소외현상¹⁰⁾을 극복하기 위한 노동환경 및 조건에 대한 개선과 사회적 여건 조성에 초점을 맞추고 있다.¹¹⁾

이러한 현상과 발맞추어 독일 정부도 노동자들의 보호와 원만한 노사관계를 유지하여 건전한 사회발전을 가능하게 하기 위해 70년대 중반부터 정부의 주도하에 「노동의 인간화 Humanisierung der Arbeit」 프로그램을 개발하여 적극적으로 지금까지 추진하여 오고 있으며 노동조합 역시 이 프로그램에 적극적으로 참여하여 노동의 양적·질적 개선과 더불어 산업현장에서의 안전과 사고예방을 꾀하는데 힘을 모으고 있다. 이렇듯 독일은 건전한 사회발전에 노동자들을 긍정적으로 참여토록 하고 있으며 이를 위해 정부, 기업인, 노동조합이 함께 노력하고 있다.

이러한 움직임은 독일 산재보험제도의 발전 과정 속에서도 잘 나타나 있다. 이미 100여 년 전부터 산업안전에 대한 관심이 조장되어 1884년 산재보험법을 제정하여 업

9) Soziale Marktwirtschaft im Schaubild(그림으로 보는 사회적 시장경제), p.59

10) 노동의 소외현상의 종류에는 노동으로부터 소외, 상품으로부터의 소외, 동료로부터의 소외들이 있다 (조병남, 미래의 노사관계 설정을 위한 이론적 고찰, 한독경상학회 논문집 제15권).

11) 조병남, 미래의 노사관계 설정을 위한 이론적 고찰: 노동형태의 변화와 선진국의 노사관계 참조.

무상의 재해로 인하여 당하는 상해나 사망 등 피해에 대한 보상제도를 마련하여 자본가에 비하여 불리한 조건에 놓여있는 노동자들을 위한 복지정책을 적극적으로 시도하여 왔다. 특히 1996년도 산업안전법에 대한 개정을 통하여 산재보험의 예방임무를 더욱 확대하여 적극적으로 산재를 줄이는데 노력을 기울이고 있다.

사업장에서의 안전과 관련하여 독일 노동조합의 투쟁은 다른 나라들에 비하여 매우 성공적이라고 할 수 있다. 예를 들면 기계, 기구 및 장비 혹은 화학재료들에 관한 것, 작업장의 구성, 안전기술 및 노동의학적인 조치 등을 작업장에 실현시키었다. 이것은 산재 및 중독의 감소를 통하여 잘 나타나고 있다. 또한 산재보험조합의 사업 중 산재 예방 사업활동을 중요한 사업으로 간주하여 예방을 위한 연구를 활발히 진행하고 있으며 사후처리보다는 산재예방이 산업안전의 첩경이며 궁극적으로는 사회안정에 이바지한다는 의식이 정부·노사정 모두에게 깊이 뿌리 박혀있다. 노조는 정부차원에서 진행하고 있는 산업안전 프로그램에도 적극적으로 참여하고 그 외에 자체적으로도 산업안전을 위한 프로그램을 개발하여 산업안전을 도모하는데 주력하고 있다.

이러한 움직임 속에서 중요한 것은 노조의 역할이다. 노조라는 조직의 궁극적인 목적은 노동자들의 생활 및 노동조건을 유지와 개선이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 중요시 다루어져야 할 부분이 바로 산업안전이다. 이것에 대한 인식이 독일노조에는 깊이 배어있다. 독일노조는 산업안전 및 노동자들의 건강보호를 달성하기 위하여 적극적으로 노조활동을 전개하여 산업안전관계법령의 제정 및 개정에도 많은 영향을 미치고, 산재보험제도의 발달뿐만 아니라 더 나아가서는 사회보험의 효과적인 운영에도 지대한 영향력을 행사하고 있다.

제 2 절 산재보험제도

1. 산재보험제도의 발달

산업사회의 발달은 산업안전에 대한 의식을 불러일으키고 사회발전에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 노동자들의 작업환경 및 노동환경에 대한 관심을 고조시키고 있다. 노동자들의 노동과 관련하여 실시되고 있는 보험이 산재보험이다. 독일의 산재보험은 1884년 시작되어 오늘에 이르고 있다.

산재보험법은 업무상의 재해로 인하여 상해나 사망으로 소득능력이 감소·상실되거나 소득을 상실하게 되는데 대한 보상으로 목적으로 하는 보험제도이다. 산재보험의 개념 속에는 보상만을 뜻하는 것이 아니라 산재의 예방 및 재활까지 모두 포함되어 있다. 산업활동에 종사하고 있는 노동자들이 노동으로 인한 사고에 대한 예방, 즉 산업안전에 대한 배려와 사고 후의 보상 및 재활을 제도적으로 확립하여 보호하고 있는 제도이다.

독일의 산재보험제도의 역사는 1881년 산재보험에 관한 초안이 작성되면서 시작되었다. 이어서 1882년 두 번째 작업이 진행되었고 1884년 의료보험제도에 이어 법으로 제정되었다. 그 후부터 지금까지 지속적인 발전을 거듭하여 오고 있다.

독일의 산재보험의 시작은 노동자보호(Arbeiterschutz)에 대한 인식이 대두되면서이다. 산업화가 가장 먼저 실시된 영국에서 공장의 숫자가 기하급수적으로 증가되면서 노동력 역시 그와 함께 많이 필요하게 되었는데 필요한 노동력을 아동이나 여자 노동자들로 충족하였는데 그들의 작업환경에 대한 것이 사회문제로 야기되었다. 이러한 문제의식은 독일사회에도 그대로 나타나게 되어 드디어 1839년 3월 8일 아동 및 여자노동자들의 노동보호에 대한 문제가 논의되면서 이들의 초과근무¹²⁾라든가, 열악한 노동조건 및 노동환경에 대한 규정을 만들기에 이르렀다. 이러한 규정이 최초로 적용되었

12) 그 당시 하루 노동시간은 10시간에서 14시간이었는데 최고 17시간까지 하는 경우도 있었다.

던 분야는 방직공장, 직물공장 등이 있다.¹³⁾

그 당시 독일은 산업화가 진행되면서 공장들이 급속히 세워지기 시작하였다. 따라서 많은 노동자들의 수요가 있었고 훈련이 이루어지기도 전에 필요한 수를 충족시키기 위하여 미숙련 노동자들이 그대로 고용되었다. 이들은 값싼 임금을 받으면서도 일을 하지 않으면 안 되는 상황이었다. 왜냐하면 산업화로 인하여 농사를 짓던 대부분의 농부들이 대거 도시로 이동되어 사실상 노동력에 비하여 일자리는 부족한 형편이었다. 그러나 시간이 흐르면서 노동의 과잉공급, 열악한 노동조건 및 노동환경 등에 대한 불만이 서서히 표출되기 시작하였고 급기야는 사회적 갈등을 야기하게 되었다. 이러한 사회적 소요를 막기위하여 국가차원에서 노동자 보호 규정을 만들게 되었다. 규정의 내용을 살펴보면 다음과 같다 :

‘9세 이하의 아동은 공장에서 일하지 못하게 만들었고 그 외에 13년의 학교정규교육을 마치지 못하였거나 졸업을 증명할 수 있는 증명서¹⁴⁾가 없는 경우에는 16세 이하의 청소년은 어떠한 경우를 막론하고 공장에서 일을 해서는 안 된다. 단 예외가 있었는데, 공장내의 학교에서 수업을 받을 수 있는 것이 보장된 16~19세의 아동은 공장에서의 노동이 허락되었는데, 그러나 하루 평균 10시간을 초과해서는 안되게 되었다. 그 외에도 어린 노동자들에게는 반드시 오전, 오후 각각 15분의 휴식시간을 갖게 하여야 하며 점심시간으로 1시간을 주어야하며 자유롭게 움직일 수 있는 공간을 주어야 한다. 작업은 아침 5시 이전이나 오후 9시 이후에는 시켜서는 안되며, 일요일 및 공휴일에도 작업을 시켜서는 안 된다.’¹⁵⁾

1845년 프로이센의 일반영업조례의 134조에는 노동자들을 보호하기 위하여 노동에 대한 자유로운 노동계약을 고용관계의 기본토대로 도입하였으나, 그러나 노동자들이

13) 독일의 최초공장은 1783~84년에 세워진 방직공장으로 약 100여 명의 노동자가 고용되어 근무하였었는데, 대부분이 인건비가 저렴한 아동노동자였다.

14) 모국어를 할 수 있는지 여부와 쓰기를 할 수 있는지 여부 등을 증명하는 증명서

15) Ernst Wickenhagen, Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung(산재보험의 역사), pp.11.

단체로 노동계약의 조건을 협상하는 것은 금지시키었다.¹⁶⁾ 1853년 5월 16일 고용관계 감독을 위하여 공장의 청소년 고용과 관련한 규정들을 보완하였는데, 공장에서 임의로 아동노동자나 혹은 청소년을 고용하지 못하도록 규정을 만들어 감독하기 시작하였다.

1848년부터 정치권에서도 노동자들에 대한 논의가 조금씩 일기 시작하였고 1869년 9월 사회민주당이 조직되었다. 이 당의 핵심목표는 「노동계층에 대한 인정과 노동자들의 정치적 힘의 창조」였는데, 특히 선거권과 관련되어 노동자들의 권리행사를 위하여 노력하였다. 산업안전이라든가 사회안전에 관한 개념들은 그 당시에는 아직 잘 알려지지 않았었고, 사민당은 사회주의적 생산조합의 조직을 첫 번째 프로그램으로 설정하여 활동을 하였었다. 그리고 이러한 활동 속에서 노동자들의 노동보장, 사회적 보장 및 산재보험과 관련하여서도 국가에 건의하였다. 사민당은 사회주의 이론을 바탕으로, 사회주의를 지향하는 차원에서 사회보장에 국가 단독에 의해서 실시되어서는 안되고 실질적으로 고통을 받고 있는 노동자들도 함께 참여시킬 경우 오히려 구체적인 해결안이 나온다고 믿었었다. 이러한 믿음은 1868년 노동자들의 모임에서 그들의 생각을 다음과 같이 발표하였다 :

‘사회적 문제를 해결할 수 있는 것은 국가혼자의 힘으로 되는 것이 아니라 전체 힘의 결집으로 해결할 수 있다.’

즉 「사회적 위협」에 대한 공동작업에 대한 필요성을 주장하였으며 이러한 요구는 훗날 노사공동의 자치운영제도를 낳게 되었다.

정치권에서의 사회보장에 대한 요구는 산재보험법을 제정하기에 이르렀다. 1차 초안이 1881년 만들어졌고 이어서 2차 초안이 1882년, 1884년 3차안을 거쳐서 1884년 7월 6일 산재보험법이 제정되었다. 1885년 5월 28일 산재보험법을 확장하였다.

1884년 당시 산재보험법의 적용사업장은 산업, 공업의 영역에서 12월 17일에는 뗏목

16) 1848년 노동자들이 작업장에서의 불만을 토로하고 문제점을 해결하기 위한 상호협조를 목적으로 서서히 모이기 시작하였으며, 급기야 Stepfan Born은 노동자동지회를 조직하게 되었다.

작업장, 내륙수운, 운수업, 예선업, 운송업, 창고업, 양근업, 화물업 등으로 확장했으며 또한 상품검사원, 측량사, 부두노동자, 부두인부, 저울 다는 사람들에게도 적용되게 되었다.

1885년에는 체신 및 전신사업, 철도사업, 해군행정, 군대행정에도 적용되었으며 또한 1885년에는 산재보험업무를 담당할 산재보험조합을 조직하였다. 4월 29일에 55개이던 조합이 5월 28일에는 2개 추가된 57개 조합으로 그리고 1886년에는 5개가 추가되어 62개로 늘어났다. 1886년에는 농업 및 임업에도 적용되었고, 1887년에는 건설업으로도 확장되었다. 1886년 7월 1일부터 산재보험조합업무가 시작되었으며, 1888년 64개의 조합으로 증가하였다. 산재보험조합의 조직이 활발해 지면서 산재보험조합이 담당하는 업무에 대한 관심도 보다 적극적으로 변화되었다. 산재보험조합의 업무는 산재로 인한 사고에 대한 보상업무가 주된 업무였지만 보상이외에 예방이라든가 응급처치에 관한 업무에도 서서히 관심을 갖기 시작하게 되었다.

1887년 산재보험조합연합이 조직되었으며 이 연합을 통하여 산재보험업무를 보다 효율적이고 체계적으로 추진하려고 노력하였다. 1897년 5월 29일 제국보험국은 혼자 힘으로 산재보험업무를 처리하는 것보다는 산재업무와 관련된 업무를 담당하고 있는 적십자사와 산재보험조합과 공동으로 산재보험에 대한 일들을 처리할 것을 건의하였지만 커다란 반응이 없었다. 후에 1909년에 가서 조금씩 진전의 기미를 보여서 공동으로 산재보험에 관하여 협의하기 시작하였다. 산재보험의 보상기간도 사고직 후 14주째 부터에서 13주째로 개정되어 실시되었다.

1890년 산재보험 적용범위에 대한 논의가 다시 있었으며 1893년 수공업자들에게도 산재보험을 적용하게 되었다. 1900년, 1903년, 1905년 지속적으로 사민당은 효과적인 산재업무를 위하여 제국 노동부, 지방 노동부, 노동회의소를 조직하여 업무의 분할하여 수행할 것을 요구하였다. 예를 들면 산재업무의 효과적인 운영을 위하여 각각 업무의 분담을 피하고자 하였다. 즉 제국노동부에서는 사고 예방규정을 정하고 실행은 지방 노동부에서 감독하고, 노동회의소는 노동자들의 의견을 대변하는 일을 담당하는 등의 업무를 분할하고자 하였다.

1919년 바이마르공화국이 탄생되면서 노동자들의 건강 및 노동능력 유지, 임산부 보

호, 노령노동자들에 대한 보호 등이 포함되는 총체적 보험법 제정에 대한 작업이 진행되었다. 그리고 제국노동부(Reichsarbeitsamt)에서 제국노동성(Reichsarbeitsministerium)으로 변경하고 사회보험을 담당하게 되었다. 1920년 2월 4일 기업 내 노조법¹⁷⁾에 기업노조가 산재예방규정들에 대한 업무를 담당하도록 하였다.

1922년 제국보험법의 개정작업이 있었고, 1923년 산재보험이 새로 개정되었다. 새로 개정된 산재보험에는 직업병도 산재보험에 적용시키게 되었다.

1925년 7월14일 출퇴근시의 사고도 산재보험에 적용시키게 되었다. 1928년 11월 14일 의료 치료와 직업으로 인한 질병 예방 등에 관한 시행령이 제정되었으며 1929년 2월 11일 직업병에 관한 개정이 있었는데 직업병 종류가 11종류에서 22종류로 확대되었다.

1930~33년 경제위기 때에는 산재보험제도의 발달에는 커다란 진전이 없었고 오히려 사회전반에 걸친 경제적 상황으로 인하여 재정적인 어려움을 겪게 되었다.

1934년 경제적 회복이 서서히 되면서 다시 사회보험에 대한 작업이 시작되었고 1942년 산재보험 개정 작업을 하게 되었다.

1951년에는 산재보험조합의 구체적이고 효율적인 운영을 위하여 「단체의 자율적 운영에 관한 법」이 제정되었으며 산재보험 업무는 노와 사가 공동으로 참여하여 담당하게 되었다.

1971년 3월 18일 초등학교, 중학교, 고등학교 학생, 대학생 및 유치원 원생들에게 산재보험이 적용되었으며 그후 지속적인 산재보험의 개선에 대한 작업이 있었다. 1996년 산재보험법이 사회법전에 편입되었다. 이러한 작업은 유럽통합을 눈앞에 둔 시점에서 통일된 유럽의 산업안전법의 구축 및 작업장에서의 산업안전의 확대뿐만 아니라 모든 작업장에서의 근로자의 건강을 해치는 위험으로부터 보호를 목적으로 이루어졌다. 1996년 11월 산업안전법의 개혁작업이 있었다. 이는 유럽연합(EU)의 단일시장형성과 관련하여 회원국들간의 산업안전관련 법령의 일치화를 위한 조치 중의 하나이다.

17) 독일의 노조는 산업별로 조직된 산별노조의 형태를 취하고 있으나 각 개별 사업장내에서 노동조건 및 작업환경에 관한 것을 담당하는 기업노조(Betriebsrat)가 별도로 있다. 그러나 산별노조처럼 노동3권이 보장되어 있지 않는 것이 특징이다.

독일의 산재보험과 관련된 법령의 발전을 요약하면 <표 2-1>과 같다.

현재 독일 산재보험 시스템을 이루고 있는 기본원칙은 다음과 같다 :

- ① 사용자 혼자서 책임에서 공동책임으로 : 사용자는 그 기업에 속하여 있는 종업원들의 안전과 건강을 보호할 의무가 있으며 또한 종업원들이 노동으로 인하여 받는 피해에 대한 보상도 책임져야 한다. 그러나 종업원들이 개별기업들의 경제성장과 무관하게 보상을 받을 수 있도록 하기 위하여, 독일은 110년 전인 1884년부터 이미 사용자 혼자서 책임에서 산재보험조합으로 그 책임이 옮겨졌고 사용자들이 산재보험의 비용을 공동으로 부담하도록 하였다.
- ② 모든 업무를 한 손에 - 산재보험조합들은 예방, 재활, 보상업무를 총괄하고 있으며 또한 그에 적절한 조치를 강구하고 있다 : 산재보험조합은 이미 오래 전부터 기업차원에서 혹은 경제적인 관점에서 상황에 적합한 조치를 강구하여 산재 및 직업병을 예방하여야 하고 또한 재활을 위하여서도 적절한 수단의 활용으로 근로자들이 다시 노동을 할 수 있도록 하여 정신적 및 경제적 고통을 덜어야 하는 책임을 지고 있다. 따라서 산재보험조합의 사업, 더 나아가서는 산재보험의 전체 시스템이 효과적 및 성공적으로 운영되기 위하여서는 적절한 수단 및 조치의 마련은 필수적이다.
- ③ 산재보험 운영의 자립성과 산업별 실시 : 작업장에서는 이전이나 현재도 마찬가지로 근로자들의 안전과 건강보호가 매우 중요하며 이를 위해서는 위험대비가 핵심이다. 효과적인 위험대비를 위하여서는, 기술적·의학적 및 법적인 높은 수준의 관련된 지식을 필요로 한다. 하지만 높은 수준의 지식은 실무와 밀접한 관계 속에서 -각 사업장의 특성을 고려하여- 연구되어지고 활용되어야 한다. 이것은 산재환자의 수를 줄일 수 있고 또한 직업병으로 인한 고통을 줄일 수도 있기 때문이다. 따라서 산재보험은 산업별로 실시되며 산재보험조합에서 운영하지

만 국가의 감독 하에 놓여있다.

- ④ 노·사 동수의 자치운영제도(Selbstverwaltung) : 노동하면서 야기되는 노동자들의 건강과 안전과 관련된 위험을 당하는 자는 노동자 당사자들이고 그들의 건강과 안전을 보호하여야 할 책임은 사용자에게 있다. 따라서 사용자·노동자의 공동책임 하에서 산재보험을 운영하는 것은 당연한 일이다. 즉 예방에 대한 조치, 재활 및 보상을 위한 재정적인 처리 및 개선 등을 노·사 공동으로 힘을 합하여 해결하는 것이 바람직하다. 더욱이 산업별로 구분되어 운영되는 산재보험체계는 각 산업별 특성을 고려하여, 경제적 및 기술적 발달에 상응하는 대안을 마련할 수 있게된다.

제 3 절 산업안전과 산재보험

1. 산업안전의 발달

노동은 인간사회에서는 필수적인 요인으로서 다양한 형태로 발전되어 왔다. 그와 함께 노동에 필요한 장비 및 연장 등을 다루는 법도 점차로 발전되었으며 또한 안전관리도 많은 신경을 쓰게 되었다.

독일에서 작업장의 안전에 대한 논의가 공식적으로 이루어진 것은 1878년도이다. 이 때에 최초로 연방의회에서 공장안전에 대한 것이 논의되었으며 「안전」 특히 「산업안전 Arbeitssicherheit」이란 용어가 공식적으로 사용되었다. 산업안전에 대한 중요성은 랑겐이러(Eugen Langen 1833~95) 기술자에 의하여 제기되었다. 노동은 위험적인 요소를 내포하고 있으며 따라서 노동과 위험은 뿔레야 뿔 수 없는 관계 속에 놓여있다 그러므로 위험에 대한 사전지식 매우 중요하다는 것이 서서히 인식되었다. 1876~79년

도에 독일제국의 정치적인 변화와 더불어 기업가들에게 산재안전에 대한 조치를 취할 것이 의무화되었다. 1878년 영업조례에 의하여 공장감독이 의무화되었고 또한 일요일 노동이 금지되었다. 비스마르크는 공장내의 사고를 예방하기 위하여 산업안전에 대한 확실한 방향을 설정해야 한다고 믿고 안전감독을 체계화하였다. 따라서 세 부문으로의 감독이 실시되게 되었다. 그것은 우선 기술적인 감독(technische Überwachung), 산재보험조합의 감독(Kontrolle der Berufsgenossenschaften) 그리고 국가의 공장감독(Gewerbeaufsicht)이다. 산업안전을 위한 감독임무를 철저히 하려고 노력하였으며, 이는 산재를 줄일 수 있고 더 나아가서 예방을 할 수 있기 때문이다. 그 당시 산재예방의 임무는 엔지니어들의 몫이었고 여성 노동력에 대한 노동안전문제는 1900년도부터 논의가 되었다. 또한 공장전담 의사에 대한 관심은 1908년부터 시작되어 1921년부터 본격적으로 시도되었는데, 의사와 엔지니어 사이에 상호 역할에 대한 갈등이 있었다.

국가의 공장감독 공무원들의 임무는 크게 세 가지로 나뉜다. 첫째, 전반적인 산업안전, 둘째로 환경보호, 그리고 마지막으로 공장규칙과 사회질서와의 조화이다. 공장 감독관들은 그들의 임무수행에 있어서 사실상 많은 어려움을 겪었는데, 종업원들의 건강 요구에 흡족한 감독을 하여야 하면 또한 산재보험조합과의 밀접한 관계 속에서 그들의 임무를 수행하여야 하기 때문이었다. 하지만 감독관들은 단지 사용자들에게 조언하는 차원에서 그들의 임무를 수행하였고 결국 산재예방의 차원에서 볼 때 커다란 효과를 가져오지는 못하였다. 이것은 노동조합의 불만을 가져오게 하였고 노동조합은 산재예방의 임무를 대신 수행하는 일이 발생하게 되었다. 감독관들은 노동조합과의 마찰이 생기자 오히려 중립적인 입장에서 일하기를 원하였고 자연히 기업 내에서 중립적인 위치에서 산업안전을 위한 감독일을 하게 되었다.

바이마르 공화국시대로 접어들면서 산업안전에 대한 업무가 보다 체계적으로 실행되었다. 무엇보다도 예방을 중심으로 진행되었다. [그림 7-1]은 산재예방 및 공장위생 업무를 맡은 담당기관들이다.

제국 내무부	제국 노동부	제국 체신부, 교통부
제국 보건부		
	제국 노동행정부	제국보험부
노동복지에 관한 전시	폭발물 중앙감독부	산재보험조합
	산업부문	농업부문
산업안전에 관한 전시회	독일 산업산재보험조합	독일 농업산재보험조합
및 박물관, 문헌, 드레스덴, 후랑크후르트		산재예방을 위한 본청

주 최고관청
사회-, 복지- 및 그외 부서

행정관청
행정구 도지사, 도청
구역장, 공무원

영업조례 139조 b

관청의 임무 수행 : 일반경찰 공장감독공무원 광산경찰관구공무원 기관차보일러감독단체

그외의 산재예방을 위한 공무원, 학자, 사용자, 노동자 대표들로 구성된 위원회 : 독일 기관차 보일러 위원회, 아세틸렌 위원회, 독일 기증기 위원회, 갱내 안전국 (프로이센), 자동차 전문가 위원회

[그림 7-1] 산재예방 및 공장위생담당기관 (1926)

자료 : Wolfhard Weber, Arbeitssicherheit, 1988. S.123

[그림 7-1]에 묘사된 관청 및 기관이외에도 산업안전과 관련되어 모임을 조직하여 일하는 곳이 많았다. 예를 들면 사회·기술적 연방 단체(공장감독 공무원, 검사담당 엔지니어, 기관차 보일러 엔지니어), 여러 형태의 엔지니어모임들, 산재예방을 위한 모

임, 전기기술자들의 모임, 공장위생을 위한 모임, 조명기술을 모임 등이다.

1920년 공장감독의 국유화가 이루어졌다. 이것은 이미 노동조합에 의하여 1899년부터 주장되어 왔었다. 왜냐하면 공장의 안전은 결국 노동자들의 건강을 의미하기 때문에 공장감독의 국유화를 통한 철저한 감독은 산업안전에 지대한 영향을 미치는 것으로 판단되었기 때문이다. 산재보험조합은 후에야 가서 적극적으로 산재보호에 대하여 관심을 가지기 시작하였다. 그러나 산재보험조합도 단지 산재처리만으로 만족하지 않고 보다 적극적으로 산업안전에 참여하기 시작하였다. 1921년 산재보험조합은 노동조합과 공동으로 산업안전에 대한 사업을 개시하기로 하였다. 그래서 공동모임이 1921년 9월 24일 산업부문 산재보험조합, 농업부문 산재보험조합, 독일 일반 노동조합연맹, 노동자 및 사무원 노동조합, 독일 기계공학단체 등이 모여 산업안전을 위한 조직(Arbeitsgemeinschaft)을 결성하였다. 이러한 움직임이 진행되면서 사회적 기술(Sozialtechnik), 사회적 엔지니어(Sozialingenieure)의 개념으로 상이한 이해관계에 있던 단체들이 하나로 모여 공동체를 이루어 함께 일하게 되었다. 즉 기술 혹은 엔지니어 등이 단지 기술자체를 위해서 개발 또는 사용되는 것이 아니라 인간의 건강 및 안전을 고려하여 -산업안전의 차원에서- 사용되어야 한다는 것이다. 인간의 노동과 기계의 조화로운 배치 및 노동안전에 대한 논의가 활발히 진행되었고 산업안전에 대한 공감대도 형성되기 시작하였다.

산업안전에 대한 공동작업은 1927년 산업안전을 주제로 한 책¹⁸⁾도 발간하여, 산재 예방에 대한 중요성을 강조하였다. 그러나 경제부흥으로 인한 생산의 증대는 산재 건수의 지속적인 증가를 가져왔고, 산업안전을 위하여 시작한 공동작업은 따라서 커다란 효과를 보지 못하였다. 하지만 공동작업은 계속되었다. 특히 노동조합들은 작업장에서의 안전 및 노동자들의 건강보호를 위하여 끊임없이 노력을 하였으며 특히 노동법 및 작업장의 위생을 위하여 전력을 다하였다..

산업안전과 관련하여 직업병에 대한 인식도 점차 일어나게 되었다. 직업병에 대한 인정은 화학산업분야에서 가장 먼저 시작되었는데 1866년 아닐린과 소다공장에서부터

18) 노동자보호 및 공장안전에 대한 사전(Handbuch des Arbeiterschutzes und der Betriebssicherheit Hrg. Dr. Fr. Syrup).

이다. 그 당시 화학 산재보험조합연합은 특정 직업병은 산재로 인정하였다. 바이마르 공화국 초창기에 사용자 단체, 노동조합, 산재보험조합 그리고 사회당은 산재보험을 상대로 특정 직업병에 대한 인정을 요구하였고 이러한 요구는 제국 노동부의 후원을 얻는데 성공하였다. 1925년 산재보험 내에 11종류의 직업병의 목록이 만들어 졌으며 공장 내 의사들은 이러한 직업병의 퇴치를 위한 충분한 의약품이 제공되어야 한다고 주장하였다. 무엇보다도 노동자들의 위생 및 건강보호, 산업안전을 위하여 노동조합들이 가장 중심 축이 되어 활동하였다. 1920년 2월 4일 제정된 종업원평의회법에 의하여 산업안전과 관련되어서는 노동조합이 그들의 영향력을 행사할 수 있게 만들었으며 노동조합은 대기업의 경우 종업원평의회 내 특별히 산업안전조치를 위한 팀을 구성하여 공장내의 산업안전을 감독할 것을 요구하기도 하였다. 노동조합의 산업안전 활동은 산업안전에 대한 인식을 더욱 구체화시키었으며 특히 화학물질과 관련되어 나타나는 위험들에 대하여 열심히 홍보를 하였고 또한 안전조치를 취할 것을 강력히 요구하였다.

1930년 작업장에서 사용되고 있는 건강을 해치는 물질에 대한 법이 제정되었고 제2차 세계대전이 끝난 후 노동조합은 산업안전을 위하여 더욱 적극적으로 활동하였다.¹⁹⁾ 1950년대의 산업안전 및 안전조치는 두 가지 방향에서 진행되었다.

첫째, 노동자 스스로가 하여야 할 안전업무로서 개개인들이 안전의식을 가지고 책임감 있는 행동을 취할 것을 요구하였다. 안전의식을 위하여 SOS 표어를²⁰⁾ 작업장에 붙여 산업안전의식을 고취시켰다.

둘째, 위험에 대한 적극적인 공격자세를 갖는 것이다. “발전을 위하여는 위험에 대하여 모험심과 결단력을 가지고 대응하여야 한다.”²¹⁾라는 모토아래 위험을 극복하자는 의미로서 산업안전을 도모하는 태도이다.

1960년 금속노조(IG-Metall)의 집회에서 노동조합은 정부의 산업안전을 위한 보다 적극적인 프로그램 및 정책을 요구하였다. 이러한 노동조합의 움직임은 1961년 산업의학 협회(Deutsche Gesellschaft fuer Arbeitsmedizin)를 결성하게 만들었고 1963년 산

19) 1955년 작업장에는 다음과 같은 포스터가 붙어 있었다 : Sauberkeit + Ordnung = Sicherheit(청결 + 질서 = 안전)에서 앞의 S만을 따서 SOS 표어를 만들었다.

20) 주 29 참조

21) Ohne Wagemut und Entschlusskraft lassen sich Fortschritte nicht erzielen.

재보험에 관한 새로운 법(Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz : UVNG)을 제정하기에 이르렀다. 새 법에 따르면 산재보험조합은 산재예방을 위하여 모든 수단을 강구하여야 할 의무가 있으며 매년 그 업무를 정부에 보고해야만 한다. 산재보험조합은 각 사업장마다 산재업무를 담당하는 책임자²²⁾들을 보내어 산재예방업무를 보다 철저히 하려고 노력하였다. 1968년 기계를 다루는 자들에 대한 보호의 필요성이 요구되면서 기계이용보호법(Maschinenschutzgesetz bzw. Arbeitsmittelgesetz)이 제정되었다.

1971년 작업장에서 사용되는 위험한 재료에 대한 목록이 작성되었다.²³⁾ 1980년에는 화학원료법(Chemikaliengesetz)이 제정되었다. 1986년에는 위험물질 목록이 확대되었고, 화학원료를 생산하는 생산업자나 혹은 다른 나라로부터 수입을 담당하는 수입업자들은 스스로 화학원료에 대한 검사를 하여야만 하고 또한 보고를 하여야 할 의무가 있으며 이러한 검사 및 보고의 절차는 원료가 사용되기 45일전에 이루어져야만 한다고 명시되어 있다.

1996년 산업안전법의 개혁이 있었다. 유럽연합(EU) 단일시장형성을 위한 조치 중의 하나로 EU회원국들간의 동일한 산업안전규정의 구축을 위하여 개혁작업을 하였다. 이러한 개혁작업이 이루어지는 데에는 독일노총의 힘이 매우 크다. 독일노총은 이미 오래 전부터 유럽에 맞는 산업안전법의 개정을 위하여 활동을 열심히 벌여왔었다. 활동 범위를 국내에 국한하지 않고 해외로까지 넓혀 개혁작업이 이루어지도록 노력하였다. 개정된 산업안전법에 의하여 사업주는 예방업무부분에서는 노동조합의 요구인 산재보험조합의 권한의 확대를 받아들이게 되었다. 이것은 비스마르크 시대 이후 가장 확대된 산재보험조합의 권한으로 평가되고 있다.²⁴⁾ 새 산업안전법에 의하여 궁극적으로는 혁신적인 노동보호와 건강보호를 위한 법적인 틀을 마련한 셈이다. 노동과 건강의 통합(Bündnis für Arbeit und Gesundheit)을 창조하게 되었으며, 또한 노동조합운동의

22) 사고예방 책임자(Unfallvertrauensman)들에 대한 것은 이미 1927년도부터 언급이 되었었다. 1934년 일 반 산재예방규정에서 책임자들에 대한 것을 찾아볼 수 있다.

23) 1971년 체신부에서는 우표에 산업안전에 대한 의식을 고취하기 위하여 "Jederzeit Sicherheit 항상 안전점점"이라는 글귀와 산업안전과 관련된 그림을 시리즈로 발행하였다. 특히 안전모 착용에 대한 중요성을 강조하였다. 참조 : Wolfhard Weber, Arbeitssicherheit. Historische Beispiele - aktuelle Analysen S. 188.

24) Reinhold Konstanty/Bruno Zwiggmann, Die Arbeitsschutzreform. Rueckblick und Perspektiven, 1996.

질적인 정책의 성공이라고 볼 수 있다. 새로운 산업안전법의 제정으로 통하여 노동조합은 정책적으로 좋은 위치에서 노동운동을 펼치게 되었다. 즉 노동조합은 기업내의 종업원평의회 및 인사감독위원회의 업무중 산업안전법을 가장 최우선으로 놓는데 성공을 한 셈이다. 또한 산재보험조합의 사업내용 중 예방업무의 확대를 가능케 하였다.

1998년 4월 산재보험조합은 산업안전과 관련한 전시회를 하노버에서 개최하였다. 이 전시회에서 산업안전에 대한 홍보활동을 -대응보다는 예방(Prävention statt Reaktion) -이라는 모토아래 크게 펼치었다.

산업예방에 대한 연구는 국가차원에서 그리고 노조에서도 진행되어지고 있다. 이러한 활발한 연구를 통하여 산재보험이 단지 노동자들의 산재로 인한 피해를 보상한다는 차원에서 실시되는 것이 아니라 사회안정 더 나아가 사회발전을 위하여 실시되고 있음을 깨닫게 된다.

산업안전 운동과 함께 노동자들의 작업내용과 관련되어 새로운 운동이 일어났다. 생산성의 극대화를 목적으로 진행되어 온 노동분업의 형태는 노동을 점점 단순화시키고 동일한 작업을 지속적으로 하여야 하는 상황으로 만들었고 노동자들의 질적 향상은 피할 수가 없었다. 노동자들은 단지 하나의 기계 부속품으로 전락하는 결과가 초래되었고 이로 인하여 직업병도 야기되고 또한 노동자들의 근로의욕이 점점 떨어지게 되었다. 노동자들의 산업안전과 함께 동기유발화 할 수 있는 새로운 전략이 필요하게 되었다. 이러한 요구는 노·사·정 공동의 「노동생활의 인간화 Humanisierung des Arbeitslebens HdA-Projekt」 프로젝트를 탄생시키었다.

2. 노동의 인간화 - HdA Programm

1970년대 중반부터 매우 급속히 신기술의 개발 및 산업현장에서의 도입이 진행되어왔다. 신기술의 도입은 그에 알맞는 노동형태를 요구하게 되었으며 종전의 과학적인 노

동분업의 형태, 즉 기계위주의 노동조직이 아니라 인간위주의, 인간이 중심인 노동조직을 연구 개발하지 않으면 안되게 되었다. 이러한 산업현장의 변화는 새로운 노동형태에 대한 연구에 박차를 가하게 만들었다. 그 외에 점점 기계화 및 자동화를 통하여 저하되어지는 생산성을 향상시키기 위하여 노동동기를 불러일으키는 노동형태 및 노동환경을 창조하지 않으면 안 되는 상황이 되었다.

이러한 노동과 관련된 주변환경의 변화 속에서 정부차원에서 1974년 「노동의 인간화 Humanisierung des Arbeitslebens HdA」라는 프로젝트를 수립하여 작업장의 안전과 노동자들의 노동환경의 개선을 위하여 진행시키었다. 여기에는 사용자, 학계 그리고 노조가 참여하여 노동자들의 노동환경의 개선을 위하여 연구하였다. 독일 노총은 이 프로그램에 적극적으로 참여하여 노동자들의 노동 - 및 생활조건의 개선을 위하여 연구를 하였다. 독일 노조 총연맹은 이 프로그램에 정부의 더 많은 연구예산의 투자를 요구하였으며 또한 높은 수준의 산업안전보건의 보장과 안전공학기법들을 안전보건관계 법령 및 기술규정에 반영시킬 것 등을 요구하면서 새로운 법률안 및 기존 법률의 수정 및 개정을 위한 적극적인 활동을 벌인바 있다.²⁵⁾ 1992년 독일 노조 총연맹 이사회에서는 산업안전보건과 관련하여 다음과 같은 국가차원의 정책적인 요구사항들을 내놓기도 하였다.²⁶⁾ 그후에도 산업안전보건과 관련하여 정책제안을 지속적으로 하여

25) 예를 들면 화학물질법에 여러 단계에 걸친 위험방지 대책, 작업현장에서 쉽고 간편하게 이용할 수 있는 위험물질 취급설명의 구체화세부화 기준, 정부의 입법안에 불명확하게 규정되어 있는 ‘근로자의 건강보호 및 진단규정’, 정부의 입법안에 전혀 명시되어 있지 않은 ‘위험성 평가과정의 근로자의 적극 참여보장’ 등에 관한 규정을 반영할 것을 요구하였었다 : 윤조덕, 산업안전과 노동운동, p.43

26) 구체적 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

- 독일연방의회에 ‘노동생활 속에서 건강보호 및 촉진을 위한 법전’을 제정하여 여성근로자들의 생활과 건강 및 인간의 존엄성을 확보하는 규정들을 구체화시킬 것
- 국가, 산재보험, 의료보험 및 연금보험 공동으로 주 단위의 산업안전보건 계획을 수립할 것
- 국가, 산재보험, 의료보험 및 연금보험의 참여 하에 노동사회 속에 존재하는 건강위험에 대한 연구, 교육 및 평가를 하도록 할 것
- 산업안전보건대책 기본원칙들간의 선후관계를 확정할 것
- 작업·노동에 기인한 모든 질병이 ‘예방, 재할 및 보상시스템’과 유기적인 관계를 갖게 하도록 할 것
- 근로자 또는 근로자대표의 참여 하에 사업주가 단계적인 사업장 안전보건 프로그램을 작성 할 것
- ‘건강에 적합한, 건강을 저해하지 아니하는 작업설계’와 관련된 모든 사항들에 대하여 사업장평의회가 사업주와 공동으로 결정할 수 있도록 공동결정권을 부여할 것 등이다 : 윤조덕, 산업안전과 노동

왔다. 그리고 독일 노조 총연맹 부설로 있는 자체 경제사회과학 연구소를 통하여 산업 안전과 관련되어 많은 연구들을 하고 있다.

HdA-프로그램은 산업안전과 건강보호를 위하여 세워진 프로그램이었다. 그 동안 연구되어진 주제만도 2262편에 달한다.²⁷⁾ 학계의 노동과 관련된 모든 분야에서 약 250여 명의 학자들이 참여하여 연구를 하였지만 무엇보다도 가장 큰 영향력을 행사한 것은 노동조합과 사용자단체 그리고 정당들이었다. 그러나 프로그램의 목적 및 연구되어져야 할 주요 쟁점들과 관련하여서는 노동조합과 사용자단체의 영향이 매우 컸다.

HdA-프로그램은 1989년 「노동의 인간화」에서 「기술과 노동 Technik und Arbeit : AuT」이라는 명칭으로 바뀌었다. 기술과 노동으로 바뀌어진 구체적인 이유는 적극적인 혁신과 예방을 위해서이며 특히 강조하는 것은 노동보호 및 건강보호를 위한 책임감 있는 공동작업이다.²⁸⁾ HdA-프로그램과는 다르게 또한 새로운 프로그램은 노동과 기술의 조화로운 형성을 위한 교육 및 직업훈련도 중요시하고 있다.

특히 급속히 개발되고 있는 기술에 발맞추어 그에 적합한 노동형태도 개발되어야 하는데, 중요시하는 것은 기술위주의 노동형태가 아니라 인간을 중심으로 한 노동형태의 개발로서 새로운 기술을 이용한 인간공학적인 노동형태를 통한 노동자들의 노동 및 건강보호를 하는 것이다.

AuT-프로그램에서 추구하는 것은 크게 두 방향이다.

첫째, 새로운 노동업무, 생산업무 및 사무업무 개념 구축을 위한 기반 마련이고, 둘째, 노동보호 및 건강보호를 위한 예방이다. 즉 기술을 적극적으로 활용하지만 종전처럼 기술중심이 아니라 인간 중심의 새로운 내용의 개발이다.

이 프로그램에는 HdA-프로그램에서와 마찬가지로 노동조합들도 적극적으로 참여하고 있다. 독일노총은 그 외에 2000년 하노바에서 개최될 EXPO 2000(“미래의 노동 Die Zukunft der Arbeit”)을 준비하고 있다. 급속히 변화되어가고 있는 노동환경에 적응하는 전략들을 모색하고자 심혈을 기울이고 있다.

운동, p.43.

27) WSI-Mitteilungen, 2/1996, S.80. 이하

28) Constantin Skarpelis, Die Foerderung des Arbeits und betrieblichen Gesundheitsschutzes im Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Arbeit und Technik" in : WSI-Mitteilungen, 2/1996.

제 4 절 노조의 역할

이미 100여 년 전부터 실시되기 시작한 독일의 사회보험은 당시 사상적 혼란기에 국가가 적극적으로 나서서 여러 가지 「사회적 위험」을 관리하기 위한 것이었다. 그것은 산업사회로 진행되면서 심화되는 문제점들, 예를 들어 산업재해, 실업증가, 질병과 같은 사회적 위험에 대한 개인의 대처능력이 점점 약화되는 상황 속에서 사회를 유지 발전시키기 위하여 국가가 선택해야 할 방향이었다. 산재보험, 의료보험, 실업보험, 개호보험과 같은 보장제도가 개발되고 서비스의 수준도 질적·양적으로 그 시대의 상황 변화에 따라 끊임없이 발전되고 있다.

1884년 제정된 산재보험법을 바탕으로 실시해 온 산재보험은 노동자들의 노동생활을 유지하며 노동현장에서 발생할 수 있는 각종 사고나 질병으로부터 노동자들을 보호하여 사회불안을 줄이고 노사관계를 유지하자는 데 그 목적이 있다. 국가의 적극적인 사회보장 정책에 힘입어 많은 노동자들이 산재보험의 혜택을 받고 있으며 또한 사회에 대한 인식과 공동체 의식을 고취시킴으로 사회발전을 꾀하게 된다.

사회보험은 도입초기에는 노동자들을 통제하기 위한 수단으로서 실시되었지만 시간이 흐르면서 사회안정의 주요 수단으로 변화되었다. 특히 산업사회가 심화되고 임금노동자가 사회의 주요한 세력으로 자리를 잡아가면서 이 과정에서 노조의 역할은 점점 확대되어 갔다. 이들 노조 역할의 확대는 사회보험이 단지 통제의 수단차원에서 이루어져서는 안되고 국가의 주요 구성원이 노동자들의 복지향상을 위한 차원에서 실시되어야 된다는 인식으로 바뀌게 하는데 큰 몫을 담당하였다.

독일의 사회보험이 성숙되어질 수 있는 커다란 요인은 다음과 같이 정리되어 진

다 :

첫째, 격렬한 사상적 투쟁의 결과로 사회적 의식이 발달되어 국민들의 사회복지에 대한 인식이 노·사·정 모두에게 깊이 배려가 있다.

둘째, 노조운동의 목적이 이데올로기적 성향을 배제한 노동자들의 노동 및 생활조건의 개선에 있다. 노동자들의 의식 전환은 사회발전에도 긍정적으로 작용하게 되었고 노동조건의 개선과 자기 실현의 가능성도 더욱 확대되게 되었다.

제2차 세계대전의 종결과 함께 반체제 투쟁 노선을 지양하고 사회의 모순과 문제점에 적극 참여하여 사회발전에 동참하여 왔던 독일의 노조활동은 노동자들의 노동과 직접적으로 관련되어 실시되어지는 산재보험제도의 발달에 지속적인 관심을 가지고 펼쳐왔다. 이러한 관심은 산재보험의 개선을 추진하였고 또한 산업안전을 위한 노력을 정부나 사용자측에서도 꾸준히 하도록 하였다. 산업안전을 위한 노·사·정의 공동작업은 이미 오래 전부터 시작되었고 「노동생활의 인간화」라든가 「노동과 기술」이라는 공동프로그램을 마련하여 노동자들의 안전과 건강보호 더 나아가서는 질적 향상을 꾀하는데 크게 기여하게 되었다. 노조는 공동프로그램에 적극적으로 참여하며 또 자체 연구기관을 통하여 노동자들의 노동생활 및 삶의 질적 향상을 위하여 지속적으로 연구를 하고 있다.

독일의 산재보험이 발달하는데 있어서 노동조합의 역할은 매우 컸다. 산업안전을 위한 지속적인 노동조합운동은 노동자들의 노동보호 및 건강보호를 위한 개선안들을 마련하게 만들었으며, 산재를 단지 방어하는 수동적인 자세에서 벗어나 적극적으로 예방하는 차원으로 바뀌었다. 이것은 1996년의 산업안전법의 개혁을 성공시키었고 산재보험조합의 활동을 보다 적극적으로 보상이나 재활동도 중요하지만 그보다도 예방의 업무가 중요함으로 인식시키었다. 산재는 노동과 관련되어 발생된다. 노동조합은 이에 노동과 기술에 대한 관심을 지속적으로 가져왔으며 노동자들의 안전과 건강보호를 위한 요구들을 하였다. 이러한 요구들은 결국 HdA-프로그램이나 AuT-프로그램을 탄생시키는데 큰 몫을 하였다.

또한 독일 노동조합은 산재예방의 중요성을 인식시키는데 성공하였고, 이에 산재보험조합에서도 과거보다 더 적극적으로 예방업무를 수행하고 있다. 산재 후의 처리보다는 사전예방으로 산업안전을 달성하여 노동자들의 생활안정을 추구하고, 궁극적으로는 사회안정 및 사회복지를 꾀하고자 하는데 노동조합 운동의 목적을 두고 있다. 독일의 노동조합은 산재보험제도의 질적·양적 개선의 과정에 결정적인 역할을 담당하였으며 앞으로도 계속 할 전망이다.

제 8 장

한국노총의 산업안전보건·산재보험제도 개선 활동

한국노총에서 진행하고 있는 산재보험제도 및 산업안전보건체계의 개선활동은 크게 다음과 같은 여섯 가지의 사업으로 분류되어진다 :

- ① 산재발생 현황 및 분석
- ② 산업안전보건·산재보험 제도개선 활동
- ③ 산재예방활성화 활동
- ④ 연구프로젝트 활동
- ⑤ 유관단체와의 연대 활동
- ⑥ 산업안전보건 강조주간행사 등이다

위의 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 다음과 같은 방법 및 절차로 그 활동이 이루어지고 있다.

- ① 노동부 공문 및 관보에 게재된 내용에 대한 의견 제출
- ② 산재예방과 산재보상에 관한 개선(안) 송부
- ③ 자체적으로 파악한 각종 문제점에 대한 개선대책 제안
- ④ 다른 단체와의 공동사업
- ⑤ 선진국 수준의 산재보상제도의 개선을 위한 연구 및 제도개선 활동

산재보험제도 및 산업안전보건체계 개선을 위한 지난 10년간의(1989~97) 한국노총의 개선활동을 년도별로 정리하고, 특히 반영된 정책제안 및 개정안을 중심으로 살펴보기로 한다. 1989년 이후의 활동에 국한한 것은 이 분야에 대하여 1987년 6. 29 이후 노동자 및 노동자단체의 산업안전보건·산재보험제도개선을 위한 보다 적극적인 발언과 참여가 이루어졌으며, 1989년에 한국노총 내에 산업안전보건국이 설치되는 등 이 분야의 활동이 이 시기부터 본격화되었기 때문이다.

제 1 절 1989년도 한국노총의 정책활동

1. 산업재해보상보험법 및 산업안전보건법 개정활동

1980년대 후반 산업재해는 대형화하고 상해 정도가 치명적일 뿐만 아니라 직업병 또한 날로 증가하고 있어 산재예방은 매우 중요한 과제로 제기되고 있다. 따라서 한국노총은 산업재해로부터 노동자의 생명과 건강을 보호하고 산업재해자와 그 유가족의 생계보장을 위하여 보상수준이 현실에 크게 못 미치고 있는 산업재해보상보험법과 1981년 산업안전보건법 제정이후 급속히 변화하고 있는 산업여건에 못 미쳐 실효성을 거두지 못하고 있는 산업안전보건법을 개정키로 하고 각각 개정(안)을 청원, 법개정활동을 강력히 추진함으로써 1989. 3. 19. 제145회 임시국회에서 산업재해보상보험법의 개정을 통하여 각종 산재보험급여가 10% 정도 상향조정되었다(<표 8-1> 참조).

1989년 12월 19일 제147회 정기국회에서 산업안전보건법이 사업장 산업안전보건위원회의 위원회 구성에 있어 노사 동수로 하고 그리고 유해·위험사업장의 작업환경 측정 시 노조대표를 참여하도록 하는 등 사업장의 산업안전보건활동을 위한 노동자의 편익을 도모하는 방향으로 전면 개정되었다(<표 8-2> 참조).

이와 같은 제도개선을 위한 정책활동의 체계화를 위하여 1989년에 한국노총에 산업안전보건국이 설치되었다.

<표 8-1> 제145회 임시국회 통과 산업재해보상보험법 중 개정법률 주요내용

- ① 보험사업 사무집행에 소요되는 비용을 일반회계에서 부담하도록함(제2조의 2)
- ② 보험사업에 소요되는 비용의 일부를 국고에서 지원할 수 있도록함(제2조의 3)
- ③ 산업재해보상보험의 적용범위를 근로기준법의 적용을 받는 사업만으로 하던 것을 모든 사업으로 확대하여 영세사업주도 보험에 가입할 수 있도록함(제4조)
- ④ 사업주가 동종의 사업을 수 개의 장소에서 행하는 경우 이를 하나의 사업으로 보아 이 법을 적용 받을 수 있도록 하여 사업주의 편의를 도모함(제6조의 2)
- ⑤ 휴업급여의 수준을 평균임금의 100분의60에서 100분의70으로 상향조정함(제9조의4)
- ⑥ 종전에는 노동력을 완전히 상실한 근로자(장해등급 1~3급)에 대하여도 본인의 선택에 따라 장해보상 연금 또는 장해보상일시금을 지급하던 것을 장해보상연금으로 지급하도록 하고 그 연금의 최초의 1년~4년분까지 선급 할 수 있도록 하여 근로자의 평생보호기반을 마련할 수 있도록 함(제9조의 5 제2항)
- ⑦ 유족급여의 일시금을 평균임금의 1,000일~1,300일분으로, 장의비는 90일~120일분으로 각각 상향조정하였음(제9조의 6, 제9조의 8)
- ⑧ 보험급여를 지급결정일로부터 14일 이내에 지급하도록 함(제13조)
- ⑨ 보험가입자인 2인 이상의 사업주가 하나의 사업을 분할하여 각각 행하다가 그중 다른 사업주 소속 근로자의 행위로 재해가 발생한 경우 그 재해에 대하여는 노동부장관은 재해를 가한 근로자가 소속한 사업주에 대한 손해배상청구권을 대위 할 수 없도록 함(제15조 제1항)
- ⑩ 장해등급에 따라 지급되고 있는 장해보상일시금을 10%, 장해보상연금을 5% 각각 상향조정하고 폐질등급에 따라 지급되는 상병보상연금액을 5%씩 상향조정함
- ⑪ (경과조치) 제9조의 6 및 제9조의 8, 별표 1 및 별표 2의 개정규정은 1989년 6월 1일부터 시행함
- ⑫ (경과조치) 제2조의 2의 개정규정은 1990년 1월 1일부터 시행함.

<표 8-2> 제147회 정기국회 통과 산업안전보건법개정법률

- ① 이 법의 목적을 달성하기 위하여 산업안전보건업무에 대한 정부의 책무를 명확히 규정함(제4조)
- ② 산업재해예방에 대한 정부차원의 의지를 나타내고 정책의 신뢰성을 높이기 위하여 노동부장관이 산업재해예방에 관한 중·단기 기본계획을 수립하도록 하고, 산업안전 보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 이를 공표하도록 함(제8조)
- ③ 사업장에서의 안전과 보건에 관한 중복규제 및 행정의 사각지대를 제거하고자 행정기관이 사업장내 안전·보건에 관한 사항을 규제하고자 할 경우에는 미리 노동부장관과 협의하도록 함(제9조)
- ④ 근로자 대표는 사업장내 안전·보건에 관한 조치결과를 사업주에게 요청할 수 있도록 하며 사업주는 이에 성실히 응하도록 함(제11조 제2항)

(표 8-2의 계속)

- ⑤ 사업주도 하여금 안전·보건표식을 설치하거나 부착하도록 할 수 있는 법적 근거를 마련함(제12조)
- ⑥ 산업안전보건위원회의 구성을 노·사 동수로 함(제19조 제1항)
- ⑦ 노·사의 재해예방에 관한 인식을 개선하고, 사업장별로 특성에 맞는 재해예방 활동을 촉진시키기 위하여 산업안전관리규정을 작성하여 노동부장관에게 신고하도록 하고, 규정의 작성, 변경 시 근로자 의견이 수렴되도록 제도적 장치를 마련함(제20조 및 제21조)
- ⑧ 건설분야재해를 획기적으로 줄이기 위하여 해체작업 및 구조물에 의한 붕괴우려가 있을 때에도 안전상의 조치를 하도록 추가하고, 표준안전관리비를 계상하는 근거를 마련 함(제23조 제2항, 제3항 및 제30조)
- ⑨ 안전·보건상의 유해·위험작업은 노동부장관의 승인을 받지 아니하고는 그 작업만을 도급 줄 수 없도록 함(제28조)
- ⑩ 사내교육의 활성화를 위해 근로자 정기안전보건교육을 실시하도록 함(제31조 제1항)
- ⑪ 근로자에게 건강장해를 일으키거나, 보건상 유해한 화학 물질에 대하여 그 종류에 따라 제조 금지, 제조·사용허가제, 성분, 함유량 등의 표시제 내지 유해성 조사 및 조치 의무 등에 관하여 규정함(제37조 및 제41조)
- ⑫ 사업주는 작업환경 등을 측정하고 그 결과를 당해 사업장 근로자에게 알리도록 하고, 근로자 대표의 요구가 있을 때에는 입회시키며, 측정결과를 노동부장관에게 보고하도록 함(제42조)
- ⑬ 유해·위험작업에 종사 근로자의 근로시간을 1일 6시간, 1주 34시간으로 제한함(제46조)
- ⑭ 중대재해발생사업장 등에 대하여 필요한 경우 노동부장관이 지정하는 자의 안전·보건진단을 받도록 함(제49조)
- ⑮ 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 사실이 있는 경우 근로자는 그 사실을 노동부장관 또는 근로 감독관에게 신고할 수 있도록 하며, 신고를 이유로 당해 근로자에 대하여 해직, 기타 불리한 처우를 하지 못하게 함(제52조 제1항, 제2항)
- ⑯ 산업재해예방사업을 효율적으로 추진하는데 소요되는 재원을 확보하기 위하여 산업재해예방기금을 설치, 운영하도록 함(제7장)
- ⑰ 이 법의 실효성을 확보하기 위하여 벌칙을 강화하고, 일부 행정질서 위반행위에 대하여는 과태료를 부과하도록 함(제9장)
- ⑱ (주당 근로시간에 관한 경과조치) 이 법 제46조의 규정에 의한 주당 근로시간 34시간은 300인 미만의 사업 중 노동부장관이 지정하는 유해 또는 위험한 작업에 대하여는 1991년 9월 30일까지, 그 외의 사업에 대하여는 1990년 9월 30일까지 35시간으로 함.
- ⑲ (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙 규정에 있어서는 종전의 규정에 의함.

제 2 절 1990년도 한국노총의 정책활동

1. 산업안전보건법시행령 개정활동

산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노동자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 하는 산업안전보건법(법률 제4220호 1990. 1. 13)이 개정됨에 따라 시행에 관하여 필요한 세부적인 사항을 정하기 위한 시행령의 개정이 요구되어 이의 개정활동을 추진하여 전문 48조와 부칙으로 된 시행령 개정안이 확정되었다(<표 8-3> 참조).

<표 8-3>의 산업안전보건법 시행령 개정 전, 한국노총은 근기법상 위험작업으로 되어 있는 소음, 진동작업을 유해·위험작업의 범위에 포함시킬 것을 요구하였고, 이에 시행령 제32조 7에 “착암기 등에 의하여 신체에 현저한 진동을 주는 작업”이 반영되게 되었다.

또, 당시 대부분의 유해·위험사업장에서는 유해·위험 작업시간 6시간 이외의 2시간의 연장근로시간을 인정함으로써 연장근로수당의 지급이 현실화되고 있는 실태였으나 개정된 법 제46조에 의하면 유해·위험작업에서의 근로가 금지됨으로써 근로자들의 실질임금이 감소될 우려가 있었다. 따라서 유해·위험사업장의 근로자가 직접 유해 또는 위험요인에 노출되지 않는 근로시간을 유해·위험작업시간에 포함되지 않도록 하고, 법 제32조의 작업에 있어서 법 제46조에 규정한 유해·위험작업시간과 제1항에 규정한 근로시간을 포함한 총근로시간이 1일 6시간 1주 34시간을 초과한 때에는 그 초과근로시간에 한하여 연장근로시간으로 인정하여 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 함을 한국노총은 주장하였다.

<표 8-3> 산업안전보건법 시행령 개정의 주요골자

- ① 1일 근로시간을 6시간으로 제한하는 유해·위험작업을 잠함·잠수작업 등 고기압 하에서 행하는 작업으로 제한했고, 갱내에서 행하는 작업, 강렬한 소음이 발하는 장소에서 행하는 작업등 9개 분야는 유해·위험작업에서 제외(영제33조)
- ② 보건상 해로운 물질로서 제조금지대상이 되는 물질의 범위를 황린성냥, 벤지딘과 그 염 등 7가지 물질로 정했고, 제조 또는 사용허가를 받아야 할 물질의 범위를 디크로 로벤지딘과 그 염, 석면 등 9가지 물질로 정함(영 제29조, 제30조)
- ③ 정부의 산업안전보건 관련부처의 1급 공무원과 노·사대표 및 한국산업안전공단 이사장 등으로 산업안전보건정책심의위원회를 구성, 산업재해예방에 관한 중장기 기본 계획 등을 심의·조정하도록 정책심의위원회를 강화(영 제4조 내지 제8조)
- ④ 안전관리자, 보건관리자 및 산업보건역의 자격과 직무 및 선임하여야 할 사업의 규모 및 수를 정함(영 제12조 내지 제22조)
- ⑤ 100인 이상 사업장에서는 20인 이내의 노·사 대표로 구성된 산업안전보건위원회를 설치·운영토록함(영 제25조)
- ⑥ 안전·보건상 유해·위험한 작업의 분리도급시 노동부장관의 허가를 받아야 할 작업의 종류를 정함(영 제26조)
- ⑦ 유해 또는 위험방지를 위하여 방호조치를 하여야 할 기계·도구·설비 및 건축물의 범위를 정함(영 제27조)
- ⑧ 명칭을 표시하여야 할 유해물질의 종류와 유해성조사 제외대상이 되는 화학물질의 종류를 정함(영 제31조)
- ⑨ 산업재해예방기금의 운용계획 및 운용방법 등 그 운영에 관하여 필요한 사항을 정함(영 제34조 내지 제45조)
- ⑩ 노동부지방사무소장, 한국산업안전공단 이사장 또는 비영리 법인에 위임·위탁할 업무의 내용을 정함(영 제46조 내지 제47조)
- ⑪ 재직중인 안전관리자에 대한 경과조치(부칙 제3조)
- ⑫ 재직중인 보건관리자에 대한 경과조치(부칙 제4조)
- ⑬ 근로시간, 제수당 등 임금의 지급과 관련하여 종전의 근로조건 저하 방지를 위한 유해·위험작업에 대한 근로시간 단축에 따른 경과조치(부칙 제6조)

2. 유해·위험작업범위축소 저지활동

노동부가 산업안전보건법시행령을 개정하면서 법 제46조의 규정에 의한 근로시간연장이 제한되는 유해·위험작업범위를 정함에 있어 근로기준법상의 10가지 유해·위험

작업을 모두 인정키로 한 당초 노동부(안) 및 한국노총(안)과는 전혀 상반된 “잠함작업 등 고기압 하에서 행하는 작업”만을 유해·위험작업으로 인정하려는 방침을 보임으로써 한국노총은 이의 저지를 위하여 적극적인 활동을 추진하여 “갱내작업을 포함한 9개 분야의 작업으로 확대”와 “사업주가 근로시간과 관련된 근로조건의 개선을 통해 노동자의 건강보호를 위한 조치를 강구하도록 의무화”하는 성과를 얻었다.

3. 직업병발생 사업장 실태점검(이황화탄소 중독)

인조견사 생산업체인 원진레이온에서 이황화탄소 중독에 의한 직업병이 다발, 사회 문제화 됨으로써 한국노총은 이 사업장에 대한 직업병 발생과 관련된 제반실태를 조사하였다. 관할지방노동사무소 담당책임자, 노동조합 및 사업주측과의 면담조사 및 제공한 자료를 검토하였고 또한 국소배기장치 성능에 대한 육안검사도 하였다.

조사 후 한국노총 산업안전보건국은 원진레이온이 특별관리 대상 사업장으로 지정되어 정부로부터 특별지도감독을 받고 있으나 앞으로는 보다 더 강력히 지도감독을 강화함으로써 직업병 예방은 물론 노동자의 건강관리를 위한 작업환경 개선 등 근본적인 대책을 마련할 것을 촉구하고, 노사가 공히 인정할 수 있는 기관에 작업환경 및 특수건강진단을 의뢰하여 정확하고 객관적인 결과를 얻음으로써 노사간에 쌓여있는 불신의 벽을 허물고 노동자의 건강관리에 새로운 전기를 마련할 것을 요구하였다.

제 3 절 1991년도 한국노총의 정책활동

1. 유해물질 제조·사용시 허가기준(안) 제시

석면으로 인한 오염이 다른 작업장으로 확산되는 것을 원칙적으로 차단하기 위하여

한국노총은 유해물질에 대한 제조사용 시 허가기준(안)을 제안하였다. 이 제안의 기본 취지는 석면을 취급하는 작업자가 석면으로부터 노출되는 것을 근본적으로 막음으로써 석면으로 인한 건강장해를 사전 예방하는데 있었다. 또한 석면으로 인한 2차 오염을 방지하는 개선제안을 하였지만 반영되지 못하였다.

2. 산업의학 전문의 제도 신설 및 산업보건 의 자격과 직무교육강화 건의

1960년대 이후 급속하게 산업화를 추진하는 과정에서 정부의 체계화된 산재예방대책의 부재로 직업병 등 산업재해가 속출하고 있는바, 1987년 문송면군 수은중독 사건과 그 동안 누적된 결과로 표출된 원진레이온 직업병 사망 및 집단 발생 사건으로 근로자 자신이 건강문제에 대한 자각이 고조되고, 직업병 문제가 사회적으로 크게 부각되고 있었다. 뿐만 아니라 직업병 판정을 둘러싸고 노사간에 갈등이 첨예화되고 있다. 이러한 직업병관련 사회적 사건은 산업고도화에 따른 것으로 신규화학물질의 취급 증가 및 산업구조 변화에 따라 직업병 발생양상이 점차 다양화되고 증가할 것으로 예측되어 한국노총은 산업의학 전문의 제도의 신설과 산업보건 의의 자격 및 직무교육강화를 제안하였다. 또한 산업안전보건법 제17조 관련 산업보건 의의 선임자격과 선임된 산업보건 의의 직무교육 규정을 재검토하여야 하며, “산업의학 전문의 제도를 조속히 시행하여 전문인력을 배출하여야 한다”고 제안하였다.

제 4 절 1992년도 한국노총의 정책활동

1. 산업의학전문 의 제도 신설 및 산업보건 의의 자격과 직무교육강화 건의

다양화, 증가추세에 있는 직업병의 예방과 효율적인 근로자 건강관리가 현안문제로

대두되고 있는 시점에서 산업의학전문인들의 전문성이 새로운 영역으로 발전해야 할 필요성이 증대되고, 산업보건직의 자격기준과 직무교육에 대한 검토의 필요성이 커지게 되었다. 이러한 요구에 부응하기 위하여 한국노총은 “산업의학전문직제도 신설 및 산업보건전문직의 자격과 직무교육 강화에 대한 건의”를 1991년 12월 20일 노동부장관에게 제출하게 되었다.

이에 노동부에서는 산업의학전문직제도 신설을 위하여 관련규정 「전문직의 수련 및 자격인정 등에 관한 규정」을 개정하고자 주무부처인 보건사회부와 여러 차례 협의를 해오고 있으나 관련단체의 반대로 인하여 어려운 실정에 있음을 통보하였다. 그러나 계속적으로 노력을 할 것을 약속하였고, 1992년도 예산에 소요예산을 책정하여 현행 전문의료인력양성체계 내에서 직업병의 예방, 진단 등 실질적인 산업의학 기능을 수행할 인력에 대하여 장학금을 지급하여 전문인력을 양성할 것을 밝혔다.

노총에서 건의한 제안은 노동부에서 검토 후 1992년도 정책개정에 반영되었다.

2. 통근재해 인정범위 확대 건의

근로자의 출퇴근시간 중의 교통사고가 증가하고 있는 실정이지만 현행 산업안전보건법의 이에 대한 보호가 충분하지 못하다. 이 법에 의하면 사업주가 제공한 교통수단이나 이에 준한 교통수단을 사업주가 이용하도록 하여 통근도중 발생한 재해는 통근재해로 보호되고 이 기준 이외의 통근재해는 기타의 제도에 의하여 보호되어 왔는데 기타의 제도에 의한 보상이 산재보험에 의한 재해보상과 비교하여 미흡한 수준이다. 통근재해란 노무제공에 필연적으로 수반되는 출퇴근에 항상 따르는 위험이 현실에서 구체적 사고로 나타난 것이므로 이에 대한 충분한 보상이 요청된다. 따라서 한국노총은 산재와 직업병 인정범위가 확대되는 추세에 따라 합리적인 방법을 이용하여 합리적인 경로에서 발생한 출퇴근시간 교통사고를 업무상의 재해로 인정할 수 있도록 ‘업무상재해인정기준’ 제7조의 개정을 1992년 7월 13일 건의하였다.

이와 같은 한국노총의 건의에 대하여 근로자의 통근행위를 노무제공을 위한 불가결한 행위로 볼 때, 근로자의 통근재해를 보호해야 하지만, 사용자의 지배관리를 벗어나

발생한 재해이므로 법리상 전적으로 사용자의 보상책임을 묻기 어려우므로, 통근재해 보호제도의 확대 적용은 우선 장기간에 걸친 검토가 이루어진 후에 논의되어야 할 것이라고 노동부로부터 회신을 받았다. 통근재해의 산재확대적용에 대한 한국노총의 이 당시의 건의가 반영은 안되었지만 지속적으로 오늘날까지 논의되고 있다.

3. 산재예방 종합대책

1992년에는 산재예방활동을 보다 활성화하기 위한 정부(노동부)의 산재예방종합대책 수립과정에 한국노총이 적극적으로 참여하였다. 이 종합대책의 기본 취지는 산재예방 종합대책의 시행을 통하여 노사 모두 산재예방에 대한 적극적인 참여의식을 고취하고자 하는 것이다.

그 구체적인 내용은 ① 기업의 자율적 재해예방활동 강화(사업장내 안전보건활동의 활성화, 산업안전보건위원회의 기능 강화, 산업안전보건직무교육의 효율성 제고, 노동자 및 그 대표의 참여여건 마련, 노사단체에 대한 안전보건활동 지원 강화), ② 유해물질 및 위험기계·기구·설비의 안전성 확보(위험 기계·기구·설비의 안전성 확보, 유해물질로부터의 안전성 확보), ③ 중소기업의 재해예방 지원 강화, ④ 건설업 등 옥외형 산업재해예방 추진, ⑤ 근원적 직업병 예방 체제 구축(작업환경측정제도 개선, 작업환경측정 대상 및 측정주기 조정, 평가방법의 보완, 지정기관의 확대, 근로자 건강관리의 내실화, 산업안전보건 전문기구 및 인력 확충).

4. 한국노총내에 “산업재해예방센터” 설립 건의

가. 설립필요성

현행 작업환경 측정기관(자체측정 및 위탁측정)에 대한 신뢰도 제고 필요성 및 사업장내 노동조합의 산업재해예방 활동의 정착으로 건강한 노동인력의 보존과 산업평화

및 건전한 노동운동에 기여하기 위함이다.

나. 운영계획

산업안전보건법에 의한 비영리단체로 사업장의 작업환경측정과 자율적 산재예방활동을 추진한다. 상시 측정팀을 운영하여 직업성 질환 등 각종 산업재해로 인한 노사분쟁 발생 시 이의 실태조사와 그 결과를 토대로 건전하고 자율적인 해결을 도모하며 노동조합의 사업장내 산재예방활동의 활성화를 위한 교육, 홍보 및 지도사업 기능을 담당한다. 작업환경측정에 소요되는 비용을 실비로 한다.

다. 소요인력 및 장비

소요인력은 측정 등 전문인력 4명 운전기사 1명으로 하며 소요장비로는 차량 1대 및 Personal Air Sampler의 14종과 기타 소모품으로 Filter의 7종 5목이다.

한국노총 내에 ‘산업재해예방센터’ 건립에 관한 한국노총의 제안은 이 당시에는 반영되지 않았다.

5. 작업환경 개선을 위한 토론회 개최(1992. 12. 1.)

한국노총은 1992년 12월 1일 작업환경 개선을 위한 토론회를 개최하였다. 이 토론회의 목적은 다음과 같다. 산업화과정에 따라 사업장내 소음, 분진 등이 심화되고 있고 새로운 화학물질의 사용이 급증하고 있어, 노동자들의 건강과 생명을 단축시키고 있다. 따라서 토론회를 통하여 작업환경의 문제점을 지적하고 이에 대한 개선책을 제시하는 과정에 작업환경개선에 대한 노동조합의 역할 등에 관한 토론을 통하여 노동조합간부들에게 소명의식을 갖도록 하고자 함이다.

가. 중요성

1980년대 후반에 들어와서 우리나라의 산업현장에서는 유해작업환경과 직업병문제에 관하여 그 어느 해 보다도 지대한 관심을 가지게 되었고 또한 크나큰 사회적 물의를 야기시키기도 하였다. 이는 복지국가의 건설 및 인명존중이라는 시대적 흐름에 따른 결과다.

1981년에 제정·공포된 산업안전보건법의 목적은 “산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다”라고 명기되어 있으며 1950년 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO)에서는 산업보건의 목표 중 “근로자가 취업하는 동안에 건강에 해를 끼치게 될 유해인자에 폭로되는 일이 없도록 보호해야 한다”라고 정의하였다. 그러나 현대산업에 있어서 작업의 질적 변화, 양적 증대와 아울러 물리적, 화학적 제반 유해요인들에 새롭고도 묵은 육체적, 정신적 그리고 사회적으로 많은 문제점을 안고 있다. 특히 유해작업 환경으로 인한 손실은 크게 인력손실과 경제적 손실로 구분할 수 있는데 인력손실은 단순히 직업병을 유발시킨다는 것 외에 고급인력(숙련공)의 손실과 산업피로 증진, 산업재해 발생을 촉진시킨다. 경제적 손실로는 작업능률의 저하와 생산속도의 감소, 불량품의 발생증가 및 기존시설·장비·제품 등이 부식·결손 되는 것을 뜻한다.

따라서 작업환경개선의 중요성은 인력관리면에서 노동력을 보존하고 근로자의 인명을 존중하고 경제적인 면에서는 생산능률을 향상시켜서 경영의 합리화를 기할 수 있으며 또한 원만한 노사관계를 유지할 수 있는 지름길이 될 수 있다.

나. 작업환경관리의 방향

작업환경관리는 질 관리와 같은 Total Quality Control(TQC)의 하나로 간주하여 작업환경의 상태를 유지하여 불량한 유해환경에 의한 근로자의 건강장해를 방지하는 것을 주목적으로 하여 진행시킨다.

1992년 한국노총의 활동의 특징은 산재예방의 활성화를 위하여 작업환경의 개선 및

산재예방센터의 건립뿐만 아니라 산업의학전문의제도 신설 및 산업보건직의 자격과 직무교육강화를 위한 활동의 추진이라고 할 수 있다.

제 5 절 1993년도 한국노총 정책활동

1. 업무상 재해인정기준 확대

한국노총은 업무상 재해 인정기준을 확대할 것을 노동부에 건의하였다.

가. 건의내용

한국노총은 산재 및 직업병 인정범위가 확대되는 사회적 추세에 따라 사업주가 제공한 교통수단이나 사업주가 사용하도록 지시한 교통수단을 이용하다 발생한 통근재해 이외에 공공 교통수단, 자가용, 자전거, 도보 등의 교통수단을 이용하여 합리적인 경로에서 발생한 출퇴근시간 교통사고를 산재 처리할 것을 건의하였다(1992. 7. 13).

나. 노동부 회신

노동부는 이와 같은 노총의 통근재해인정범위 확대 건의에 대하여 1년이 지나서 신경제 5개년 계획기간 중에 실시하기로 하는 회신을 보냈다(1993. 10. 15).

2. 노동조합의 산업안전보건활동지침

한국노총이 산하 노동조합의 산업안전보건 활동과 관련하여 지침을 작성하여 이의

관심과 실행을 권유하였다. 그 내용은

- ① 전담 부서의 설치
- ② 각종 일상활동
 - 교육활동
 - 조사사업
 - 연구사업
 - 대책활동
- ③ 단체협약으로 명문화
- ④ 재해자 보호활동

3. 1993년 산업안전보건지역 순회세미나

한국노총은 범국민적으로 추진하고 있는 무재해 운동의 일환으로 단위노조 대표자 및 산업안전보건담당간부를 대상으로 무재해 산업사회 창조를 위한 노동조합의 적극적인 참여 유도 및 역할을 정립하기 위하여 전국 23개 지역을 대상으로 세미나를 실시하였다.

4. 기업활동규제완화에관한특별조치법(안)에 대한 반대의견

한국노총은 기업활동규제 완화에 관한 특별조치법(안)중 산업안전보건 부문에 대하여 다음과 같은 반대의견을 제안하였다.

가. 건의내용

- 제19조(의무고용의 완화) 제1항 다음 각 호에 해당하는 안전관리자 또는 위험물 안전관리자중 하나 이상의 자를 채용하여야 하는 다음 각 호의 사업자 또는 설치

자가 당해 법령의 규정에 의한 자를 채용한 때에는 그가 관계법령에 의하여 채용하여야 하는 나머지 자를 채용한 것으로 본다.

- 제20조(중소기업자에 대한 안전관리자의 고용의무완화) 중소기업자가 다음 각 호에 해당하는 자중 하나 이상의 자를 채용하여야 할 경우에 산업안전보건법 제15조의 규정에 의한 안전관리자를 채용한때(대통령령으로 정하는 사업의 종류, 규모에 한하여 동법 제15조제4항의 규정에 의하여 안전관리 대행기관에 위탁한 경우를 포함한다)에는 그가 관계법령에 의하여 채용하여야 하는 나머지 자를 채용한 것으로 본다. 다만 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장에서 중소기업자가 당해 기업의 안전과 관련하여 필요한 경우에는 안전관리자 등을 추가 채용하게 할 수 있다.
- 제24조(안전관리자의 고용의무의 완화) : 제1항 삭제, 제2항 삭제
- 제26조(보건관리자의 고용의무의 완화) : 삭제
- 제27조(산업보건주의의 고용의무의 완화) : 제1항 삭제, 제2항 삭제

나. 반영여부

전혀 반영되지 않았다.

이와 같은 기업활동규제완화에 관한 특별조치법(안)(일명 ‘특조법’이라함)에 대한 한국노총은 특조법시행령(안)중 산업안전보건부문에 대하여 다음과 같은 의견을 제시하였다.

5. 특조법 시행령(안)에 대한 반대의견

가. 건의내용

특조법 시행령(안)에 대한 노총반대의견의 주요내용으로는 제10조(산업안전관리자

등의 추가채용), 제11조(안전관리자의 범위 등), 제12조(특수중소기업자의 범위 등)로 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 제10조(산업안전관리자 등의 추가채용)

- ① 법 제18조의 제1항 단서의 규정에서 대통령령이 정하는 사업 또는 사업장이라 함은 상시근로자 300인 이상의 사업 또는 사업장으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 사업 또는 사업장을 말한다. 1. 고압가스안전 관리법 제4조의 규정에 의한 허가를 받은 고압가스를 제조·저장하는 사업 또는 사업장 2. 소방법 제15조의 규정에 의한 위험물을 제조하는 사업 또는 사업장
- ② 법 제18조 제1항 규정 중 “추가채용”이라 함은 산업안전보건법령의 규정에 의하여 고용되어야 할 부분을 의미한다.
- ③ 법 제18조 제2항의 규정 중 “대통령령이 정하는 사업 또는 사업장”이라 함은 법 제18조 제1항의 규정에 의하여 산업안전보건법 제15조의 규정에 의한 안전관리자를 추가채용하여야 하는 사업 또는 사업장 이외의 사업 또는 사업장으로서 법 제18조 제1항의 각호의 1의 사업이 동일한 사업장내에서 2개 이상 동시에 이루어지는 사업의 경우를 말한다.

- 제11조(안전관리자의 범위 등)

- ① 현행과 동일
- ② 법 제18조 제4항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 취급소라 함은 소방법 시행령 제15조의 규정 중 주유취급소, 이동판매취급소, 저장취급소(판매를 목적으로 저장한 경우에 말한다)를 말한다.

- 제12조(특수중소기업자의 범위 등)

- ① 법 제19조 제1항 본문의 규정에 의하여 안전관리대행기관에 위탁한 경우를 포함할 수 있는 대통령령이 정하는 사업 또는 사업장이라 함은 다음 각호의 사업을 제외한 상시근로자 300인 미만의 중소기업자를 말한다. 1. 액화석유의 안전 및 사업관리법 제5조의 규정에 의한 3톤 이상의 액화가스 저장소 설치 허가를 받은 사업 2. 소방법 제16조에 의한 설치 허가를 받은 위험물취급소 설치

사업장으로서 지정 수량 30배 이상의 사업 3. 유해화학물질관리법 제10조의 규정에 의한 유독물을 제조하는 사업

- ② 법 제19조 제1항 단서의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 사업 또는 사업장이라 함은 다음 각호의 중소기업자를 말한다. 1. 소방법 제22조 제1항의 규정에 의하여 화재예방을 위한 예방규정을 정하여야 할 지정수량의 3,000배 이상의 위험물을 취급하는 일반취급소 2. 유해화학물질관리법 제10조의 규정에 의한 유독물취급업 중 전기도금용 및 금속열처리용으로 무기시안화화합물을 사용하는 사업

나. 반영여부

이와 같은 한국노총의 반대의견은 반영되어 시행령개정에 영향을 미치었다.

제 6 절 1994년도 한국노총의 정책활동

1. 작업환경측정제도 개선

산업안전보건법 제42조에 의하여 실시하는 사업장 작업환경측정에 관하여 우리나라 실정에 맞는 측정제도로 개선·정착시키기 위하여 노동부가 연구용역을 의뢰한 작업환경측정제도 개선안과 관련하여 한국노총은 <표 8-4>와 같이 의견을 제출하였다 (1994. 4. 15).

<표 8-4> 작업환경측정 제도개선 내용

- ① 검지관의 적용한계에 관하여 : 최근까지 우리나라에서는 검지관 방법에 대한 의존도가 높는데, 검지관 방법은 조작이 간단하고 측정이 빠르며 경제적인 방법이지만 정확도가 떨어지는 것으로 평가되므로 현행대로 당해 물질 이외의 물질이 측정치에 영향을 미칠 염려가 없을 경우에만 사용하여야 한다.
- ② 생물학적 대사산물의 병행측정에 관하여 사회적 문제를 야기하는 유해인자들에 대한 신속한 검사제도 신설이 제도적으로 가능하여야 한다.
- ③ 작업환경측정 대상 범위와 유해인자별 작업환경 측정 횟수 조정에 관하여
 - 소음 : 1992년도 직업병 종류별 발생현황을 보면 난청이 진폐증 다음으로 많은 비율을 차지함. 그럼에도 불구하고 노사 모두의 인식과 대비가 지나치게 소홀하다. 하지만 작업환경개선을 위한 공학적 대책수립에 비용이 과다하게 소요된다고 하여 소음 측정을 면제한다는 것은 근로자의 건강을 도외시하는 처사이다. 소음의 측정횟수는 난청 발생기회가 85dB 이상이므로 85~90dB(A)의 경우는 1회/2년으로, 85dB(A)미만의 경우는 면제할 것이 아니라 1회/3년 정도는 되어야 한다.
 - 고열 : 고열의 경우에는 옥내외 사업장 모두 작업환경 개선을 목적으로 작업환경측정 대상 범위에 포함되어야 한다.
- ④ 현행 허용농도의 개선을 위한 의견조회중 납의 기준치 개정에 관하여 현행 기준치대로 하되 업종에 따른 기준치 마련도 가능할 것이다.
- ⑤ 기타사항 : 작업환경측정제도 개선에 관하여는 노·사·정 및 전문기관의 의견이 상이 할 것이므로 의견수렴을 위하여 공청회를 개최해서 합리적인 방안으로서의 개선이 요망된다.

2. 산업재해보상보험법 개정

한국노총은 1995년 5월 1일부터 노동부에서 근로복지공단으로 산재보험업무가 이관됨에 따라 개정되는 산업재해보상보험법에 관하여 개정의견을 제출하였는데(1994. 8. 11), 그 중 반영된 안은 다음과 같다.

- 제6조(산업재해보상보험심의회) 제34항 : 위원회의 심의 기능강화를 위하여 전문실무위원회를 구성하여 운영한다.

3. 산업안전보건법 개정

행정쇄신기획연구과제인 ‘산업재해 예방과 대책’의 시행을 위하여 필요한 사항을 정하고 기타 현행 규정의 운영상 나타나는 미비점을 보완하여 산업안전보건사업을 추진하는 것을 목적으로 하는 산업안전보건법 개정에 관하여 한국노총은 정부나 사업주의 안전보건정책 수립과 이행과정에 근로자 대표가 참여하는 것이 안전보건문제의 올바른 해결을 위해 매우 중요하므로 다음과 같은 산업안전보건법개정(안)을 제출하였다(1994. 11. 19).

• 개정안

·제7조의 1(산업안전보건정책자문위원회)

- ① 산업안전보건정책심의위원회의 정책결정을 자문하고 지원하기 위하여 근로자, 사용자, 공익 등 수의 산업안전보건정책자문위원회를 노동부에 둔다.
- ② 산업안전보건정책자문위원회는 산업안전보건 주요 정책수립에 관하여 의견을 제출할 수 있으며 산업안전보건에 관한 지침을 수립하여 각 산업안전보건 위원회에 권고할 수 있다.
- ③ 산업안전보건자문위원회의 조직, 기능, 운영 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

·제19조(산업안전보건위원회)

- ① 근로자와 사업주는 산업안전보건위원회에서 합의한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
- ② 당해 사업장의 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의는 산업안전보건위원회에 직접 출석하여 안전, 보건에 관한 사항을 보고하여야 한다.

제 7 절 1995년도 한국노총의 정책활동

1. 척추장해등급 판정에 대한 개정협약(1999. 5. 29)

1995년 5월 1일 노동부에서 근로복지공단으로 산재보상업무가 이관된 이후 척추환자의 장해등급을 12급이나 14급으로 지나치게 낮게 판정하는 사례가 늘어나자 산재환자들이 이의 시정을 요구하며 진료거부 등 집단행동을 하려는 움직임이 있자 한국노총은 법의(法意)에 맞도록 개정협의를 요청하였다. 이에 관한 내용은 다음과 같다.

• 주요내용

1995년 5월 1일부터 척추장해에 대한 판정기준이 개정·시행됨에 따라 장해등급 10급6호가 신설되고 장해등급이 종전 운동범위 측정방법 대신 기능장해에 따라 판정하도록 변경되었다.

• 문제점

기능장해는 ‘엑스선 사진 상 명백한 척추의 불안정 골절로 인하여 척추분절 또는 골유합술을 실시한 자’를 말한다. 수술한 추간판탈출증환자의 장해등급은 과거에는 8급이었으나 개정 후에는 14급으로 됨. 이에 따른 장해급여액의 저하가 발생하였다.

• 대책

법적구속력 문제 : 시행규칙은 법 존재형식에 의거하여야 하며 법 존재형식에 반하는 경우에는 법적 구속력이 없음. 따라서 무효, 취소, 변경 및 개정이 되어야 한다.

• 법해석 문제

학리해석 중 논리해석에 있어서 추간판탈출증 수술환자의 장해등급을 14등급으로

확장 해석하는 것은 인간의 존엄성을 기준으로 하는 법의에 반대가 되는 경우이므로 법조문을 변경·보정하여 참다운 해석을 하여야 한다.

금번 척추장해등급판정은 법 근거설에 의거하여 법 존재형식에 따라 판단하여야 함. 그러나 가능하지 않으므로 법적 구속력이 없으므로 변경해석을 하여 상위등급으로 보아야 한다.

2. 직장피보험자 일반건강진단 실시에 관한 정책건의(1995. 7. 8)

산업안전보건법에 의한 사업장 근로자에 대한 일반 건강진단이 보건복지부에서 관장하고 있는 의료보험조합으로 이관됨에 따라 한국노총은 그간의 문제점의 지적과 함께 개선방안을 건의하였다.

• 주요내용

산업안전보건법에 의거 실시하던 ‘일반건강진단’이 보건복지부에서 관장하고 있는 의료보험의 ‘직장피보험자 일반건강진단’으로 이관되었다. 이에 따라 종전의 검진기관 간의 과당경쟁에 따른 덤핑 및 부실검진 등에 의한 불합리가 해소될 것으로 기대됨. 그러나 실제적인 검진완료가 연말까지 사실상 불가능하고 그 평가나 분석을 하지도 않고 제도개선을 논의한 것에 대하여 의견을 제출함.

• 정책건의

근로자 건강진단은 노동3권을 기초로 한 기본권리이며 동시에 사업주의 의무이다. 따라서 근로자 건강진단을 정부나 의료보험자의 시혜 혹은 임의사업 성격으로 규정하는 일부 의료보험계의 시각은 변화되어야 한다.

전국 근로자들이 일반건강진단에 누락됨이 없이 수검 받도록 충분한 홍보 및 누락자 파악과 추가검진에 대한 대책방안이 강구되어야 한다.

일반건강진단이 내실 있게 수행되고 또한 지속적인 사후관리가 이루어질 수 있도록 하기 위하여 전문적이며 책임 있는 의료기관이 선정되어야 한다.

중소기업의 경우 제조공정과 작업환경이 전반적으로 열악하고 수시로 작업 부서가 변동되는 상황이므로 전문기관인 특수건강진단기관에서 실시되어야 한다.

검진의료기관의 선택 시 근로자의 의견이 충분히 반영되어야 한다.

• 보건복지부의 회신내용

1995년 7월 16일 제176회 임시국회에서 근로자에 대한 건강진단을 의료보험조합이 의무적으로 실시하도록 의료보험법 제39조의 2를 신설한 바 있다.

직장피보험자일반건강진단을 실시하기 위해 의료보험조합에서 사업장으로 하여금 실시계획서를 제출토록 독촉하고 있으며 수 차례 노동부 및 각 시도에도 협조공문을 발송하여 일반건강진단대상자가 누락되지 않도록 노력하고 있다.

금년의 경우는 의료보험조합에서 실시하는 첫째 과도기인 점을 감안하여 부실검진을 막기 위해 정도관리를 강화하고 치료와 예방을 연계할 수 있는 의료기관 중심으로 인정하는 방안을 강구하도록 할 계획이다.

노동부 주관 특수건강진단과 의료보험주관 일반건강진단은 동일인에 대하여 동일검진기관에서 실시하는 것을 원칙으로 하고 있다.

사업주가 특수검진대상자를 일반검진대상자로 전환시켜 의도적으로 직업성질환 유소견자를 축소시키려는 사례를 방지하기 위한 근본조치는 산업안전보건법에서 명시한 근로감독관의 지도, 감독 등이 강화되어야 한다. 특수건강진단기관 지정업무는 노동부 소관사항임을 이해바란다.

부실검진을 막고 검진기관 선정과 관련한 부조리를 철저히 배제하기 위하여 18개 권역별로 지역보건예방사업협의회를 구성(위원수 18~19명)하여 공정하게 배정토록 하고 있다.

근로자가 특정의료기관에서 검진받기를 원할 경우 그 사유를 명시하여 사용주와 근로자대표가 합의한 합의서를 소속 조합을 경유하여 관할 지역보건예방사업협의회에 제출하면 가능하도록 하고 있다.

3. 산재보험의 효율적 운영방안에 관한 정책건의(1995. 11. 23)

한국노총은 산재보험의 효율적 운영방안에 대하여 다음과 같은 분야의 정책 건의를 하였다.

• 주요내용

- 법령의 개정이 필요한 사항 : 적용범위의 확대, 근로복지사업의 권리성의 확보, 심사결정이 늦어질 경우의 구제, 행정소송
- 운영의 개선을 요하는 사항 : 입증책임의 경감, 요양비용의 완전지불, 업무상 재해인정범위 확대, 과로사 인정문제, 통근재해인정문제, 부지급 결정의 이유 설명
- 휴업급여의 인상
- 재활훈련

• 혁신내용

이와 같은 한국노총의 정책건의에 대하여 근로복지공단에서는 검토를 하겠다고 회신이 왔다.

제 8 절 1996년도 한국노총의 정책활동

1. 산업안전보건법의 개정 요구(1996. 9. 24)

한국노총은 사업장 산업안전보건위원회의 활성화와 도급사업에 있어서의 원청업체의 안전보건관리 책임을 강화하는 방향의 산업안전보건법 개정 의견을 제시하였다.

• 주요내용

- 법 제19조 산업안전보건위원회 제1항 및 동법시행령제 25조의 2(산업 안전보건위원회의 구성) 개정
- 제29조(도급사업에 있어서의 안전·보건조치) 제1항 조항변경
- 제68조(벌칙) : 제29조 제2항 신설
- 제70조(벌칙) : 제29조 제2항 신설

• 사유 1

제19조 제1항 : 산업안전보건위원회 활성화 방안으로 현재는 1,000인 이상²⁹⁾ 대기업에 한하여만 산업안전보건위원회와 노사협의회를 별도로 분리 설치하도록 하였는데 이는 대기업보다 산재발생률이 높은 중소기업에서 산업안전보건위원회 활동이 강화되어야 한다는 본래의 취지에 맞지 않는다. 따라서 산업안전보건위원회와 노사협의회 분리설치는 오히려 300인 이상 1,000인 미만의 중소기업에서 이루어져야 한다. 실제 300인 이상 기업이 전국 5인 이상 기업 중에서 차지하는 비율은 사업체 수는 1.3%, 노동자수는 30%에 불과하므로 기업에 큰 부담을 주지 않을 것으로 판단된다.

• 반영여부

일부 반영되었다.

• 사유 2

시행령 제25조의 2 : 산재예방활동의 주체는 사업장의 유해·위험요소를 가장 잘 알고 있고 또 그의 영향을 가장 많이 받는 노동조합과 사업주이어야 하며 이들의 자율적 활동에 의해서 산재예방활동이 이루어져야 하는 것이 원칙이다. 그와 동시에 노사협의회를 산업안전보건위원회로 갈음하는 경우 회사의 안전관리자나 보건관리자가 존재함에도 불구하고 노사협의회에 참가할 수 없는 경우도 많으므로 이에 대한 대책도

29) 한국노총은 300인 이상 분리설치를 주장하였으나 노동부는 1,000인 이상으로 하되 추후 하향조정한다고 하였음.

강구되어야 한다.

- **반영여부**

1997년 5월 16일 전부 반영되었다.

- **사유 3**

제29조 제1항 : 현행법상 수 차례의 하도급에 의해 사업이 이루어질 경우, 안전관리 소홀에 대한 책임이 첫 번째 하도급을 준 사업주와 마지막에 하도급을 받은 사업주에게만 있고中间的 하도급자에게는 그 책임을 물을 수 없음.

실제 마지막 하도급을 받은 사업주보다는 바로 위 하도급을 준 사업주가 재해예방 소홀에 대한 책임이 더 크에도 처벌하지 못하는 문제점이 있기 때문이다.

법 제29조에 대한 입법취지는 원청과 하청업체의 근로자가 동일한 장소에서 혼재하여 작업을 할 때 발생하는 재해를 예방하기 위한 것이다.

안전관리 소홀에 대한 원청업체 사업주의 벌칙이 벌금형만으로 되어있어 원청업체에서 재해예방활동을 소홀히 하는 경향이 있고 재해에 대한 책임을 회피하는 사례가 빈발하고 있음.

따라서 근로자 사망사고의 주요원인이 되고 있는 안전관리 소홀에 대해서 원청업체 사업주에게 체형을 부과함으로써 원청업체 사업주의 안전의식을 제고시키고 하청업체의 안전관리활동에 적극적인 동참을 유도하기 위함이다.

- **반영여부**

1996년 12월 31일 법 개정시에 전부 반영되었다.

2. 산업재해보상보험법의 개정요구(1996. 9. 24).

산업재해보상보험법과 관련하여 한국노총은 1996년 9월 24일 다음과 같은 개정의견을 제안하였다(<표 8-5> 참조).

<표 8-5> 산업재해보상보험법 개정요구 내용

주요 내용	사유
법 제19조 제1항의 상임이사 4인 중에 노사단체가 추천한 2명의 상근이사를 임명함.	산재보험의 주체인 노사단체가 산재보험 운영에 배제되어 있음. 보험사업의 전문성과 대표성을 제고시키기 위하여 책임감 있는 노사단체가 추천한 자를 포함하여야 함.
제46조 제2항 유족보상일시금은 평균임금의 1,300일분에서 2,000일분으로	급여수준이 낮기 때문에 회사의 추가부담 및 민사소송 제기로 노사 및 유족간의 갈등을 해소하고 피재자의 생존권을 보호하기 위하여 현실에 맞게 인상하여야 함.
제48조 (장의비) 장의비는 평균임금의 120일분에서 150일분으로	장의비를 현실수준에 맞게 인상함.
제64조 보험요율 결정의 특례한도를 100분의 40에서 100분의 50으로 인상함	사업장 자율재해예방활동을 촉진하기 위한 유인기능으로 산업안전선진화 3개년계획(1996. 8. 7.)에 확정되어 있는 내용이므로 법개정이 이루어져야 함. 다만 예견할 수 있는 산재보험금 관련문제는 근로복지공단의 산재보험금 징수노력강화 및 적용범위의 확대로 해결할 수 있음.
자금의 관리·운영 안정성을 위하여 법 제82조 제2항 제2호의 재정자금에의 예탁을 삭제(11. 22)	산업재해보상보험기금은 국민연금기금과 같은 장기신탁의 성격이 아니라 단년도회계주의원칙에 따라 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하는데 있음. 따라서 기금이 사회간접자본투자 등 재정목적에 위해 투자되어서는 안됨. 무엇보다 중요한 것은 기금의 안정적 운영이기 때문임.

3. 안전관리자·보건관리자 의무고용폐지 반대활동(11. 22)

1996년 11월 18일 정부는 「경쟁력 10% 높이기 방안」으로 안전관리자와 보건관리자 의무고용폐지방안을 발표하였다. 한국노총은 이와 같은 내용은 산재예방 및 산재근절에 관한 정부의 책무를 포기하는 것일 뿐만 아니라 정부가 1996년 8월에 이미 발표한 ‘산업안전선진화 3개년계획’과도 배치되는 일관성 없는 졸속행정이라고 판단하여 반대 활동을 하였다

4. 정부 산재통계에 대한 문제제기(1996. 5. 13)

전국적으로 만연하고 있는 산재은폐를 근로자의 생명과 건강을 위협할 뿐만 아니라 산재보험과 의료보험체계를 혼란하게 하는 ‘반사회적 행위’로 규정짓고 이를 근본적으로 발본색원하기 위하여 한국노총에 ‘산재은폐신고센터’를 설치하고 피해자의 권리를 회복시킴과 동시에 제도개선을 강구하기 위하여 문제제기를 하였다.

• 사유

산업안전보건법시행령 제124조에 의거하여 사업주는 사망자 또는 4일 이상의 요양을 요하는 부상을 당하거나 질병에 걸린자가 발생한 때에는 당해 산업재해가 발생한 날부터 14일 이내에 산업재해조사표나 요양신청서를 제출하여야 한다. 중대재해가 발생한 때에는 48시간 이내에 전화, 팩스 기타 적절한 방법으로 보고하여야 한다. 이러한 산업재해발생 보고의무를 위반해도 제재나 벌칙이 없기 때문에 산재은폐가 근절되지 않고 있다.

근본적으로 사업장 산업안전보건위원회가 활성화되어야 한다. 영국의 경우 산업안전보건위원회가 구성되어 있는 사업장의 재해율이 구성되어 있지 않은 사업장보다 현저히 낮게 나타나고 있음이 증명되었고 프랑스의 경우 50인 이상 모든 사업장에 보건안전위원회를 의무적으로 설치하도록 법에 규정되어 있다.

• 반영여부

이와 같은 한국노총의 문제제기로 인하여 산재은폐는 1,000만원 이하의 벌금형으로 제재하도록 산업안전보건법 제12조에 반영되었다.

5. 산업안전선진화 3개년 계획에 대한 제안(1996. 5. 23)

1996년 4월 2일~8월 7일까지 4개월간에 걸쳐 각계의 의견수렴을 거친 산업안전선진화 3개년 계획 수립과정에 현장조건을 가장 잘 아는 한국노총의 의견을 반영하기

위하여 다음과 같은 사항들을 제안하였다.

• **산업안전선진화 3개년 계획에 대한 한국노총의 의견**

- ① 산업재해예방 우수업체 혜택 확대 : 우리나라의 전체의 산재율을 낮추기 위하여는 산재율이 높고 또한 직업병이 많이 발생하는 100인 이하의 사업장을 평가대상으로 하여 이들 사업장에서 산재율이 낮아지면 여러 가지 제시된 혜택을 주는 것이 더욱 타당하다.
- ② 산업안전보건제도 정비 및 투자확충 : 과실에 의한 부상이나 질병은 결코 작업 중에 배제할 수 없는 요소이며 이런 취지에서 산재보험법은 근로자의 과실이 있더라도 이를 보상하도록 한 것이다. 따라서 노동자의 과실이 있을 때는 처벌받아야 한다는 주장은 산재보험법리와 상충하며 산업안전보건제도가 근로자를 보호하는 것을 목적으로 하는 것과는 상충함. 근로자의 과실에 대한 처벌은 산재를 낮추는 해결 방안이 될 수 없고 산재예방을 위한 총체적인 접근방법이 필요하다.
- ③ 작업환경 개선지도와 유해화학물질의 안전취급, 사용체계 확립방안 : 작업환경 자율개선지도의 정책개선방안으로 사업장에서 지방노동관서로 제출하는 작업환경 측정결과보고서를 토대로 사업장을 A급, B급, C급으로 분류하여 차등 관리한다고 하였는데 근로자나 노동조합이 작업환경측정결과보고서를 신뢰하지 않는 상태에서 사업주가 보고하는 작업환경측정결과보고서를 기준으로 사업장을 평가하는 데에 많은 문제점이 있음. 사업장의 평가는 작업환경측정결과보고서는 물론 그 사업장에서 발생한 부상건수나 질병발생건수를 포함하여 이루어져야 할 것임. 노동조합이나 노사협의회가 없거나 또는 이들의 힘이 약한 영세중소기업에 대해서 많은 정부의 보호가 있어야 한다.
- ④ 안전의 생활화 : 중소기업의 사내안전교육 활성화 방안으로 한국산업안전공단 내 강사요원 교육 실시 및 전문강사양성이 제안되었는데 전문강사의 강의실 교육보다는 산재를 직접 당한 노동자의 체험이나 작업장에서의 실습을 통한 교육이 더욱 교육효과가 높으므로 작업장내의 교육은 현실 적합적 방식으로 이루

어지는 것이 더욱 바람직하다.

- ⑤ 노·사 협력체제 구축방안에 대한 의견 : 산업안전보건위원회와 노사협의회의 분리설치는 300인 이상 1,000인 미만의 중소기업에서 이루어져야 할 것이다.

6. 산업안전보건에 대한 모범단체협약(안) 발송(1996. 7. 15)³⁰⁾

많은 사업장에서 인명존중사상을 바탕으로 무재해운동을 추진하고 있으나 아직도 우리 노동환경에는 불안정한 요소가 많이 있다. 1995년 한해동안 산업재해를 당한 노동자는 무려 78,034명이었으며 이중 2,662명이 목숨을 잃었다. 산업재해문제는 임금이나 복지이상으로 우리가 선결하여야 할 당면과제로 산업안전보건에 대한 모범단체협약(안)지침을 전국의 노동조합에 발송하여 갱신하도록 지도하였다.

7. 여천공단노동자 종합검진 실시 및 종합병원 설립 건의(1996. 10. 2)

• 주요내용

여천공단 환경영향평가결과 심각한 공해 등이 상존하고 있음이 나타났다. 여천공단에 근무하는 근로자들은 자신들의 건강이 위협받고 있다고 믿고 있다. 한국노총 여천지역지부 근로자 종합검진 실시 및 종합병원 설립을 건의하고 적극적인 조치를 요망했다.

• 노동부의 회신내용

산업안전보건법상 매년 1회 또는 2회 실시하는 근로자 건강진단시 환경으로 인한 인체피해 상황도 동시에 검진할 수 있는 방안을 한국산업안전공단(보건연구원)과 여수지방노동사무소에 시행토록 조치하였다.

30) 한국노총은 1996년 이전에도 매년 모범단체협약안을 산업안전보건강조기간 전에 발표하고 있었다.

제 9 절 1997년도 한국노총의 정책활동

1. 안전관리자 의무고용 완화에 대한 반대(1997. 4. 29)

근로자의 안전과 건강 보호를 목적으로 하는 산업안전보건법의 내용을 완화시키는 특별법인 「기업활동규제완화에관한특별조치법」시행령 제16조 개정(안)에 대한 한국노총의 반대 의견(안전관리자 선임의무를 30인 이상 사업장에서 50인 이상 사업장으로의 완화 반대)을 노동부장관과 통상산업부장관에게 송부하였다.

2. 산업안전보건법시행규칙 개정

기업활동규제완화에 관한 특별조치법에 의거하여 기업의 의무고용대상 29개 직종 가운데 산업보건의 등 13개 직종은 자율고용으로 전환되고, 고압가스안전관리자를 비롯한 14개 직종은 겸직이나 공동채용, 외부 위탁방식으로 고용할 수 있게 되었다. 그러나 벌써부터 일부 사업장에서는 이를 이유로 안전관리자와 보건관리자의 해고, 배치전환 등의 불이익 사례가 발생되어 고용불안을 야기함으로써 산재예방활동이 극도로 위축되는 분위기가 조성되고 있다. 또한 안전의 전문성을 경시하는 개정 산업안전보건법시행령이 시행됨에 따라 정부의 산업안전보건정책 집행과 근로자의 안전과 건강보호 차원의 심각한 우려를 표명하지 않을 수 없다. 이에 산업안전보건법시행규칙개정(안)을 제출한다(1999. 6. 2).

3. 기업활동규제심의위원회(안)에 대한 반대

1993년 6월 11일에 제정된 후 14차에 걸쳐 개정된 기업활동규제 완화에 관한 특별조치법의 영향으로 사업장내 안전보건체제가 크게 위축된 바, 1996년 7월말 현재 전년

동기 재해자가 1,182명(증가율 3%)증가하는 등 막대한 인적·물적 손실이 초래되고 있다. 따라서 정부가 산재예방 분위기 조성을 위한 산재 감소 100일 집중 계획을 추진하고 있으나 이는 역설적으로 정부 부처간의 정책불일치를 노정하고 있는 것이다. 이에 우리나라가 아직도 청산하지 못하고 있는 일제 잔재중의 하나인 ‘인명경시풍조’ 불식을 위하여 절박한 심정으로 산재예방활동을 실행하고 있는 한국노총의 반대의견을 송부하였다(<표 8-6> 참조, 1996. 11. 15).

<표 8-6> 기업활동규제완화에관한 특별조치법에 대한 한국노총의 반대 의견

규제내용	한국노총의 반대이유	반영여부
중소기업은 인원 기준, 대기업은 근로자 대비 산재건수를 기준으로 변경한다.	대기업의 경우 다수의 근로자가 산재를 당해도 천인률 및 도수율은 당연히 낮을 수밖에 없으므로 업무상의 부상, 질병 및 사망이 반복적으로 발생할 개연성이 있어도 사전예방조치를 할 수 없다면 기업 및 국가경제면에서 인적·물적 손실이 계속적으로 누적될 것이다.	한국노총 의견 반영됨
건수보다 천인률 및 도수율을 기준으로 변경한다.	중대재해와 유해·위험기구에 의한 초진 2개월 이상 부상만을 조사하며, 일반재해는 조사하지 않는다. 이러한 기준에 따라 관리책임자에 대한 특별교육, 안전관리실태 파악을 위한 정밀점검 등이 필수적으로 이행되는 것이 필요하다.	한국노총 의견 반영됨
무재해 달성 목표 기준을 현행 시간에서 일(日)로 변경한다.	상시근로자 300인 미만 중소기업장은 일수로 목표를 설정할 경우 휴일 또는 공휴일의 경우 근로자 1인만 출근하여도 전 근로자가 근무할 것으로 인정되기 때문에 300인 이상 사업장간에도 형평성 문제가 야기된다.	한국노총 의견 반영됨
작업환경 측정회수를 연1회로 완화한다.	허용농도가 정해져 있으나 그 영향은 근로자의 건강상태에 따라 달라질 수밖에 없으며 발암물질, 발암성 추정물질 및 중금속의 경우는 허용농도와 관계없이 작업환경 관리를 지속적으로 하여야함이 마땅하다.	한국노총 의견 반영됨
보험요율 메리트를 ±50%로 확대한다.	메리트제도는 상대적으로 산재발생률이 높은 중소기업의 부담을 가중시키는 등 기업간 형평성 문제를 초래할 것이다.	한국노총 의견 반영됨
산업재해보상보험법에 근로자 과실상계제도를 도입한다.	우리나라 뿐만 아니라 세계 각국의 산재보상의 특징은 사업주의 무과실책임주의이다. 즉 보상을 하기 위해서는 재해 내지 질병이 업무상인 것이며 되며 사업주의 과실유무는 전혀 문제가 되지 않는 것이다.	한국노총 의견 반영됨

제 9 장

산업안전보건·산재보험제도 개선을 위한 노사정의 역할 및 활동

1997년 하반기 외환위기로 인한 IMF관리체제의 시작 이후 극심한 경기침체로 인하여 대량실업사태에 직면하였다. 이와 같은 국가적 위기의 극복을 위하여 1998년 1월 15일 사회적 합의기구인 노사정위원회는 제1기의 구성으로 시작되었다. 노사정위원회는 위원장, 간사위원과 위원(근로자측 2명, 사용자측 2명, 정부측 2명, 정당측 2명, 공익단체 5명)의 총 15명으로 구성되어 있고 산하에 다음과 같은 위원회를 두고 있다.

- 상임위원회
- 공공부문구조조정 특별위원회
- 부당노동행위 특별위원회
- 금융산업 발전대책 위원회
- 경제개혁 소위원회
- 고용실업대책 소위원회
- 노사관계 소위원회
- 사회보장 소위원회
- 운영위원회
- 전문위원

1998년도 산업안전보건 및 산재보험제도 개선을 위한 노동조합의 활동은 노사·

정에 의하여 운영되는 노사정위원회를 중심으로 이루어졌다. 이것은 매우 의미 있는 일로써 노·사의 의견이 공식적인 사회적 합의기구를 통하여 반영되는 새로운 전기를 맞이하게 된 것이다. 노·사가 참여하는 산업재해보상보험심의위원회와 산업안전보건정책위원회의 의사결정의 경우 아직까지는 많은 경우 서면심의방식으로 의사결정이 이루어져 왔다. 따라서 사회적인 의사결정의 주체의 일원으로서 적극적인 노·사의 참여가 이루어진 것은 1998년 노사정위원회에서이다 라고 할 수 있다.

1998년 1월에 설치된 제1기 노사정위원회에서는 초창기부터 산재보험제도 및 산업안전보건법과 관련된 사항들이 활발하게 논의되지는 않았다.

노사정위원회 설립이후 산재보험제도 개선에 대한 논의가 시작된 것은 제2기 노사정위원회가 출범한 후인 1998년 10월 23일 부터이다. 10월 23일 노사정위원회 내의 사회보장소위원회의 하나의 안건으로 「산재보험제도 개선 및 산재예방체계의 효율화」에 대한 논의가 시작되었다.

1998년 10월 23일 산재보험제도 및 산업안전제도에 대한 논의가 본격적으로 시작되기 이전에 그 동안 끊임없이 산재보험제도 및 산업안전보건제도 개선에 관한 논의는 있었지만 노·사·정에 의한 사회적 합의는 미비하였다.

노사정위원회에서 다루어진 산업안전보건 및 산재보험의 제도개선을 위한 한국노총, 민주노총 및 한국경총의 문제점 지적 및 개선방안과 정부의 의견을 정리하면 다음과 같다.

제 1 절 현행 제도에 대한 노·사·정의 문제점 제기

노사정위원회 내의 사회보장소위원회에서 현행 산재보험제도 및 산업안전보건제도에 관하여 노·사가 제기한 문제점과 정부의 의견을 정리하면 다음과 같다.

1. 한국노총

한국노총은 현행 산재보험제도와 관련하여 의사결정과정에 노·사의 형식적 참여, 적용사업장 제한, 보험급여 제한, 산재장해자 직업재활투자미흡, 예방·보상·재활 연계 미흡 및 산재보험 민영화 정책에 대한 견해 등의 문제점을 제기하였다.

- ① 산재보험의 의사결정과정에 노와 사의 형식적 참여 : 산재보험내의 산재보험심의위원회, 요양급여심의위원회 및 산업재해보상보험심사위원회의 의사결정과정에 노·사가 형식적으로 참여하고 있는 문제점을 제기하였다.
- ② 적용대상 사업장 제한 : 한국노총은 산재보험의 적용범위가 제한되고 있는 문제점을 다음과 같이 지적하였다.
 - 1996년 총 취업자 2,068만명의 40% 수준만 적용
 - 상시 5인 미만 사업장, 금융·보험업 등 미적용
 - 공고 실습생, 직업훈련생 미적용
 - 외국인 노동자 : 1993년부터 지침으로 적용
- ③ 보험급여 제한 : 한국노총은 산재보험의 보험급여의 제한과 관련하여 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.
 - 업무상 재해 인정범위 제한 : 통근재해 불인정, 직업병·직업성질환 인정 엄격
 - 직업병 판정에 대한 객관성·전문성 결여
 - 공단 각 지사 자문의의 능력 한계(주로 정형외과, 신경외과 전문의)
 - 직업병·직업성 질환판정에 이의제기 많고 처리기간 지연
 - 요양급여 제한
 - 치료제한 : 처치, 약제 등의 제한
 - 치료기간 제한 : 강제치료종결
 - 휴업급여 : 생활보장에 미흡

- 장해급여, 유족급여의 비현실
 - 낮은 보상수준으로 2차로 민사소송제기
 - 민사보상으로 인한 사업주 2중 부담, 재해노동자 소송비용 손실

④ 산재장해자 직업재활 투자 미흡 : 한국노총은 산재보험의 산재장해자에 대한 직업재활에의 투자가 미흡한 문제점을 다음과 같이 제기하고 있다.

- 산재장해자 매년 3만여 명 발생
- 총 산재보험료의 1% 미만 투자
- 직업재활훈련, 재활자립장 수용인원부족(250명)
- 비인기 직종 직업훈련으로 재취업 곤란성
- 입소기간 생활보장 미흡

⑤ 예방, 보상, 재활과의 연계미흡 : 한국노총은 산재예방과 피재자의 보상 및 재활간에 체계적인 연계가 이루어지고 있지 않은 문제점을 다음과 같이 지적하고 있다.

- 안전공단 예방사업 비용은 전액 산재보험료에서 지원, 일반회계 전입 전무
 - 1995년 1,727억원으로 산재보험 전체 지출의 11.9% 해당
 - 안전공단 예방사업과 근로복지공단 재해보상간의 행정적 연계 부족
- 타 부분 사회보장제도와 연계체계 미설정
 - 장해인고용촉진공단의 직업재활과 한국산업인력관리공단 직업훈련과정과 연계 부족
- 특수건강진단제도의 직업병 유소견자 보상과 연계
 - 특수건강진단제도의 부실과 보상과의 연계체계 미설정으로 유소견자는 보상 청구 시 산업안전공단에서 실시하는 별도의 진단과정을 통해 인정여부 결정

⑥ 산재보험의 민영화정책에 대한 견해 : 한국노총은 산재보험 민영화 논의와 관련하여 다음과 같은 견해를 제시하고 있다.

- 국민의 생존권 보장이라는 헌법상 국가의 의무가 사회보장제도로 실현되는데

- 산재보험이 민영화로 될 경우 국가의 책임이 기업과 노동자에게 전가된다 : 발생주의에 따른 보상으로 직업병 보상 어렵고 소송증대, 구조조정, 부도 등으로 폐업 사업장 노동자, 전직 노동자의 직업병보상 어려움, 민영화의 경우 관리비용이 증가되므로 보상규모의 감소우려, 금전적 보상위주로 보험운영가능
- 산재보험이 민영화될 경우 산재예방, 치료, 재활의 종합적인 산재관리시스템은 영리추구로, 제대로 유지될 수 없어 장기치료와 재활훈련 등은 어렵고 치료와 보상에만 치우칠 가능성이 높다 : 개별실적요율에 의한 보험료 징수 시 산재발생이 높은 중소기업에 부담 가능, 기업능력에 따라 재해 노동자의 보상 차등화 유발 가능, 재해율의 고지에 따라 산재보험시장의 이원화에 따른 문제 발생, 민간보험회사가 재해율이 낮은 업종중심으로 마케팅하여 상대적으로 근로복지공단의 경우 재해율이 높은 기업을 관리하게 될 소지 발생, 결과적으로 위험분산기능 저하, 사회 복지적 기능 축소
 - 공단의 부실은 결국 정부에게 부담을 초래하게 된다 : 의료비용과 소송비용의 증가로 보험료 폭등 가능

2. 민주노총

민주노총의 경우는 조직설립 역사가 2년으로 산재보험 운영에 관한 문제점 및 개선방향에 대한 의견제안은 사실상 노사정위원회 내에서의 의견개진부터 시작되었다. 따라서 민주노총의 산재보험에 대한 문제점 및 개선방안은 올해(1999년) 초의 노사정위원회 내에서의 활동을 중심으로 요약정리하였다.

- ① 산업안전보건 및 산재보험운영에 대한 노동자 및 사용자의 실질적인 참여 부족 : 현재 노사가 참여하고 있는 위원회의 의결기능이 산재보험의 주채임에도 불구하고 주어지지 않고 있다. 산재보험 운영의 민주성과 투명성 확보를 위해 각 위원회에 노사 당사자의 참여를 확대하고 의사결정 및 감시기능 보장 등 1기 노사정위원회의 합의사항을 조속히 이행하여야 한다.

- ② 영세사업장에 대한 산재보험 적용 확대 : 5인 미만 영세사업장 노동자들의 보호를 위하여 산재보험 적용을 앞당겨 1999. 1. 1.부터 시행을 하여야 함. 재정상의 부족분은 정부 예산에서 지원하도록 하여야 한다.
- ③ 산재보험은 사회보장제도이므로 산재보험의 민영화에 대한 논의는 더 이상 거론되어질 사항이 아니다. 따라서 논의에 대한 근절이 요구된다.
- ④ 사회보험의 효율적인 운영 및 관리, 연계성을 위하여 통합을 하여야 한다.

	현행 (국가관리, 공단위탁운영)	민영화 (공단+ 민간 보험사)	비 고
효율성 측 면	독점에 따른 폐해 없고, 규모의 경제이익에 비용 절감	·한계비용상승 등 관 리비 증가 ·정부감독비용 추가 비용 발생	·1995년 보험수입 중 관 리비비율 ·산재보험 4% ·손해보험 18.4% ·자동차보험 22.8%
분 배 측 면	위험의 업종간, 기업간 재 분배	·재해율 높은 업체만 남아 보험요율 상승 → 중소기업의 부담 증가	스위스의 국가재해보험 공단(SUVA) 부실사례
사 회 보장적 측 면	·발견주의 입각, 폐업· 미가입 사업장 등에도 보상 ·예방-치료-재활의 연속 적 서비스 가능	·발생주의에 따른 보 상으로 질병 보상 어렵고, 소송증대 ·종합적 서비스 불가 능	미국 캘리포니아주의 1989 년 산재보험관련 소송비용 이 보험급여의 51% 점유
행정적 측 면	·사업장, 의료기관, 공단, 노동부간의 업무 연계 가능	·업무연계의 효율성 떨어짐	현재 재활부분 미약하나 예방, 치료, 재활의 연계 미흡

3. 한국경총

한국경영자총협회에서 1998년 7월에 노사정위원회 내의 사회보장소위원회에서 제기한 산재보험 및 산재예방과 관련한 현행제도의 문제점은 다음과 같다.

- ① 산재보험요율 결정방식 : 한국경총은 산재보험요율 결정방식과 관련하여 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.
- 산재보험요율 결정의 기초가 되는 재해율(보상총액/임금총액)의 계산 시 개별 기업의 최근의 산재예방노력에 대한 감안의 미흡, 재해율 산정기간을 최근 3년간으로 하고 있어 최근의 산재예방노력이 반영되지 못하고 있는 실정임
 - 현재의 업종분류를 생산되는 제품의 공정 등을 고려하여 보다 세분화하고 조정하여 개별기업의 산재예방노력을 유인. 현행 업종분류(총67개) 중 제조업(35개)의 세분화가 필요함
 - 개별기업의 자발적인 재해예방활동 촉진을 위한 개별실적요율(기업별 보험요율 차등 적용) 적용대상 기업이 종업원 30인 이상으로 제한되어 있어 30인 이하 소기업의 재해예방활동에 대한 유인이 부족함
- ② 휴업급여 지급액의 하향조정 : 한국경총은 현행 산재보험의 휴업급여 지급액과 관련하여 다음과 같은 문제점을 제기하고 있다.
- 산업재해로 인하여 요양(4일 이상)이 필요한 경우 1일에 평균임금의 70%에 해당하는 휴업급여를 지급토록 의무화되어 있어 문제점 야기
 - 평균임금의 70%인 휴업급여가 통상임금을 상회하는 경우가 많고 기업체에서는 휴업급여와는 별도로 노사화합차원에서 위로금을 지급하는 사례가 많아 이를 악용하는 사례가 빈번히 발생
 - 전기, 건설 등의 일용직 근로자의 경우 휴업급여가 실제수입보다 훨씬 높은 경우가 많음
- ③ 산재, 고용보험료 산정기준 등 관련제도 개선 : 한국경총은 산재보험료와 고용보험료 산정기준과 관련하여 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.
- 현행제도는 당해 보험년도 임금총액 추정액에 사업종류별(사업별) 보험요율을 곱하여 산정된 개산보험료를 납부하고 1년 후 정산하여 환입 또는 환급하게 함으로써 기업에게 불필요한 행정비용을 초래함

- 산재보험료와 고용보험료를 일괄선납(1년분)할 경우 공제율이 개산보험료의 5% 수준에 불과하여 일괄납부를 위한 인센티브로서는 미흡한 수준이어서 분납방식(년4회)을 주로 채택함
 - 산재보험 가입대상은 5인 이상 사업체로 되어 있어 영세중소기업도 그 대상이 나 동 제도를 알지 못해 보험신고를 하지 않는 경우가 빈번함. 영세사업자가 보험신고를 하지 않았을 경우 행정당국은 최근 3년간의 보험료와 함께 과태료를 부과함으로써 일시적인 자금부담 가중
- ④ 산업재해 인정기준의 구체화 : 한국경총은 현행 산재인정기준을 보다 구체화 할 것을 제안하며 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.
- 경제규모의 확대와 산업의 다양화로 인하여 우리나라도 선진국형 질병 또는 직업병이 다양하게 발생되고 있으나 현행 산업재해 인정기준이 모호하여 주관적 해석 가능성이 높음.
 - 기존질환 보유자에 대해서도 구체적인 검증 없이 업무에 따른 기존질환의 악화로 확대 해석하여 업무상 재해로 인정(예 : 요통의 경우 정상업무 수행이 가능한 근로자도 2주 이상의 요통진단서를 발급 받을 수 있어 이를 악용하는 사례가 빈발 - 자동차 5사의 산업재해 환자 중 요통환자가 50% 이상을 차지하고 있으며 A사의 경우 300명에 달함)
 - 현행 산재보험법상 보험가입자(사업자)는 재심사청구인으로서의 자격이 주어지지 않아 근로자는 재심사 요청을 할 수 있으나 사업자는 부당한 산재보험 청구에 대해서도 시정을 요청할 기회가 없음
- ⑤ 요양급여 인정기준일 조정 : 한국경총은 현행 산재보험의 요양급여 인정기준일과 관련하여 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.
- 현행 요양급여 인정기준은 근로자가 4일 이상 요양을 요하는 업무상 재해를 당하는 경우로 되어 있고 3일 이내의 경우에는 근로기준법에 의해 사용자가 보상하고 있음
 - 통상 병원진단서가 '주' 단위로 발행되므로 경미한 사고(타박상, 찰과상) 발생 시에도 산업재해 요양요구를 하고 있음. 이러한 경우는 산재처리에 의한 보험

료 인상과 정부당국의 규제를 받게 되는 등 불편 등을 초래함

⑥ 산재전문병원의 설립확대 및 산재관련 기관의 통합 : 한국경총은 산재관련 기관과의 연계성이 취약함을 지적하고 일원화의 필요성을 제기하고 있다.

- 현재 전국에 산재전문병원이 11개소밖에 없어 실제로 산재가 발생하였을 경우 산재전문병원을 이용하지 못하고 산재요양지정 의료기관을 이용. 일반병원인 산재요양지정 의료기관은 영리를 우선으로 하고 있어 필요 이상의 장기요양 등으로 산재보험을 상승의 중요한 요인으로 작용
- 현재 산업재해보상 및 재활업무는 근로복지공단, 예방업무는 산업안전공단으로 각각 분리되어 있어 체계적인 연계가 이루어지지 않아 사업의 효율성이 낮음. 또한 양 기관의 분리운영에 따른 인건비, 운영비 등 관리비가 중복 지출되어 결과적으로 기업에 부담을 초래하고 있음

⑦ 정부의 산재예방기금 법정의무 출연금의 조속이행 : 한국경총은 산업안전보건법과 산재보험법에 명시되어 있는 정부의 출연금을 상한선 수준까지 확대할 것을 요구하며 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.

- 사업주가 부담해야 될 산업재해보험료는 매년 증가
·보험요율 : 1995년 15/1,000 → 1996년 15.2/1,000 → 1997년 16.8/1,000
- 반면에 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법에 정해져 있는 정부의 출연금은 기준에 턱없이 부족한 수준이어서 산재예방 사업 및 보험사업에 결국 기업 부담이 가중 됨
- 산업안전보건법(제53조 및 56조)에 의해 정부는 산재보험기금 지출예산의 3% 범위 내에서 산재예방기금을 출현하도록 되어 있으나 지금까지 출연금은 전무
- 산업재해보상보험법(제3조)에 의해 정부는 산재보험의 관리운영비를 지원하도록 되어 있으나 정부지원은 근로복지공단 인건비의 20% 수준에 불과함

4. 노동부의 재해예방체계 효율화 방안

노동부는 노사정위원회 내의 사회보장소위원회에서 다음과 같이 재해예방체계 효율화 방안을 제시하였다.

가. 최근의 여건변화와 전망

① IMF관리체제와 안전·보건 동향

- 최근 부도, 폐업 증가 및 가동률 저하로 근로자수 및 실근로시간이 줄어들어 재해발생 건수 자체는 감소 예상
- 노사의 관심이 경영난 및 고용불안 해소에 모아져 안전의식 이완에 따른 사망재해 증가와 대형안전사고의 발생우려(기업의 안전·보건 시설투자 감소 및 안전·보건관리조직에 대한 축소·통폐합, 근로자의 직종·업종간 이동 등 진출입 증가로 해당 작업에 대한 안전지식 부족으로 인한 사고 발생 가능성 고조)
- 구조조정 및 산업의 고도화로 근로자 보건문제 대두 전망(배치전환·이직자의 경우 작업환경 변화에 따른 육체적·정신적 부담 가중, 기존 근로자도 고용불안에 따른 스트레스 등으로 건강악화 우려, 산업구조 전반적으로도 생산기술의 고도화, 정보·통신산업의 활성화로 VDT증후군 등 새로운 직업병의 발생 우려)
- 한편, IMF관련 외국기업의 국내시장 진출확대로 선진적인 안전·보건경영체제 도입·보급 활성화 전망

② 정부조직 감축 및 규제완화

- 산업안전 행정조직 축소로 사업장 지도·지원사업 차질우려(1급지 지방노동사무소 산업안전과 31개소 중 2개소(춘천, 제주)만 존치하고 14개소는 폐지, 15개소는 지방노동청 직속의 팀으로 개편, 산업안전감독관수도 251명에서 200명

으로 감축(△ 20%)

- 안전·보건 규제개혁 및 행정의 투명성 제고 (1997. 5. 『기업활동규제 완화에 관한특별조치법』 개정으로 안전·보건관련 규제가 대폭축소, 『행정규제기본법』에 의해 국무총리실 주관으로 법령 미근거행정 규제를 정비하는 등 규제 개혁의 점증 전망)

- ③ 산업발달에 따른 재해요인의 증가 : 철강, 석유 등 중·화학공업의 발달 및 지하 철건설 등 사회간접시설 확충에 따른 대형 건설물량의 증가 등으로 화재·폭발·붕괴·추락 등 대형산업사고 발생 가능성 증대

나. 산업안전·보건 정책과제

① 기본목표

- 최근의 국가경제위기 극복은 기업의 경쟁력 회복에 달려있으므로, 산재로 인한 경제손실 감축을 위해 노·사 자율안전관리를 적극 유도하되, 취약 사업장은 집중지도·지원
- 불요불급한 규제는 개선하되 주요 안전·보건기준은 유지·강화하는 등 규제의 수단과 기준을 합리화

② 중점 추진과제

- 목표(2002) : 재해율 0.6%, 사망재해만인율 1.0, 근로손실 3,000만일
 - ㉠ 산재감소로 기업경쟁력 회복지원
 - ㉡ 근로자의 안전권과 건강권 보장
 - ㉢ 안전제일의 가치관 확립

<재해감소계획>

구 분	19'97	1998	1999	2000	2001	2002
재해율(%)	0.81	0.77	0.72	0.68	0.64	0.6
사망민인율	1.32	1.24	1.18	1.12	1.06	1.0
근로손실일수(천일)	46,729	42,000	39,000	36,000	33,000	30,000

- 6대 중점과제

- ㉠ 노·사 자율에 의한 안전관리 정착
- ㉡ 산재취약사업장 집중 지도·지원
- ㉢ 기계·기구·설비의 근원적 안전성 확보
- ㉣ 근로자 건강보호·증진
- ㉤ 안전의 생활화·체질화
- ㉥ 산업안전·보건제도의 선진화

이상에서 보는바와 같이 노와 사의 현행 제도에 대한 문제제기가 본격화되면서 노사정위원회 내에서도 산재보험제도 및 산업안전제도에 대한 논의를 본격적으로 시작하게 되었다.

노사정위원회 내에 사회보장소위원회가 조직되어 사회보장과 관련된 사항들이 논의되었는데, 특히 산재예방 및 산재보험에 관한 사항들은 전문적 지식을 요구하는 분야이기 때문에 사회보장소위원회 안에 전문위원회의를³¹⁾ 별도로 조직하여 실무적 지식이 있는 노·사·정의 전문위원들이 참여하여 개선안을 제출하였다. 이 전문위원회에서 제출된 안을 중심으로 하여 1998년 11월 27일 산재보험제도 및 산업안전과 관련된 사항들이 합의되었으며 ‘산업안전보건에 관한 노사정 특별선언문’이 채택되었다. 또한 1999년 1월 9일에는 ‘사업장안전관리기본법 제정에 관한 노사정결의문’이 채택되었다.

31) 노측대표 : 박수만 산업보건국장(한국노총), 주영미 산업안전보건부장(민주노총)
 사측대표 : 류기정 대리(경총), 고용이 조사역(전경련)
 정부(노동부) : 안전정책과 김영중 사무관, 산재보험과 이성룡 사무관

제 2 절 제도 운영개선에 대한 노사정 논의

노사정위원회 산하 사회보장소위원회의 1998년 11월 27일 산재보험제도 운영과 관련된 논의가 이루어지기까지 회의 진행과정을 요약하여 정리하면 다음의 <표 9-1>과 같다.

<표 9-1> 사회보장소위원회의 산재보험제도 운영관련 논의 일지

- ① 1998년 10월 23일 15:00시
- 「산재보험제도 개선 및 산재예방체계의 효율화 방안」의 의제 부의
- ② 10월 30일 15:00
- 사회보장소위원회 전문위원회의 방식 논의: 거시적 사항만 논의하기로 결정
- ③ 11월 3일 10:00
- 사회보장소위원회 산하 전문위원회의: 논의순서 확정
1순위: 노사대표 참여문제
2순위: 노사정특별선언
3순위: 정부의 재정지원 강화
4순위: 산업안전기본법 제정
5순위: 산재제도 개선(미합의 과제)
- ④ 11월 12일 14:00
- 전문위원회의: 1순위, 2순위 안건 토의
- 주요 회의내용: 노사대표의 정책결정기구 및 관리운영기관 참여확대 관련 논의
산업안전보건에 관한 노사정 특별선언 초안 검토
- ⑤ 11월 24일 14:00
- 전문위원회의: 3순위, 4순위 안건 토의
- ⑥ 11월 27일 15:00
- 사회보장소위원회 회의
- 주요내용: 안전심의
·노사대표의 산재관련 정책결정 및 관리운영기구 참여 확대
·산업안전보건에 관한 노사정 특별선언
·1기 노사정위원회 합의사항 이행현황 평가
- ⑦ 12월 8일 14:00
- 전문위원회의: 1순위, 2순위 안건 합의
- ⑧ 12월 15일 오후 14:00
- 전문위원회: 1순위, 3순위, 4순위 논의
- ⑨ 12월 23일 오후 14:20
- 사회보장소위원회 회의
- 주요내용: 노사대표의 산재관련 관리운영기구 참여확대 관련
- 산재예방 및 보상에대한 정부 재정지원 강화 관련 등 논의

상기 기술한 문제점을 중심으로 1998년 10월 23일 노사정 각각 부의한 의제를 주제별로 분류하면 다음의 <표 9-2>와 과 같다.

<표 9-2> 사회보장소위원회의 부의된 「산재보험제도개선 및 산재예방체계의 효율화 방안」의 의제

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 산재보험 관리운영제도 개선 <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 재정방식의 전환(노총) ㉡ 산업안전공단과 근로복지공단의 통합(경총, 민노총) ㉢ 공단관리 운영비에 대한 정부의 재정지원 강화(경총) ㉣ 정책결정기구 및 관리운영기구에 노사참여 확대(경총, 민노총) ㉤ 산재보험 민영화 논의 근절(민노총)
 ② 적용징수제도의 개선 <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 적용범위의 확대(노총, 민노총, 경총) ㉡ 산재보험료 2003년까지 동결(경총)
 ③ 보험급여 제도개선 <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 심시·재심사 제도개선(노총, 민노총) ㉡ 보상절차의 개선(노총) ㉢ 과로사 인정범위의 확대(노총) ㉣ 통근재해의 인정(노총, 민노총) ㉤ 요양급여 및 보호장구 전액보장(노총, 민노총), 휴업급여·상병보상연금 등 모든 급여에 최저보상기준 적용 ㉥ 특별급여제도의 활성화(경총, 민노총) ㉦ 휴업급여 하향조정(경총) ㉧ 퇴직연령 재해근로자에 대한 급여수준 하향 조정(경총) ㉨ 급여의 최고상한제 도입(경총) ㉩ 특수직종 일용근로자 등의 급여기준 조정(경총), 운수 및 하역 노동자의 임금 고시제(노총) ㉪ 요양급여제도의 개선(경총)
 ④ 재해근로자의 복지증진 <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 재활훈련시설의 확충 등 직업재활체계 구축(노총, 민노총) |
|---|

1. 한국노총의 의제

노사정위원회의 사회보장소위원회에서 1998년 10월 23일 「산재보험제도개선 및 산재예방체계의 효율화 방안」과 관련하여 한국노총이 제안한 의견은 다음과 같다.

가. 산재보험 제도 개선

산재보상의 성격규명이 우선적이다. 산재보험을 노동자의 생존권보장제도로 혹은 손해배상의 일종으로 간주하는 것에 따라 규정의 적용방법이나 해석의 방향이 달라진다. 대부분의 노동법학자들이 택하는 전자를 선택할 경우 사업주의 재해에 대한 책임이 희박해지는 외에 급부의 수준이 열등처우의 원칙에 영향받기 쉬운 위험이 있는 반면, 노동부 및 근로복지공단의 지배적인 생각인 후자의 경우는 저임금노동자는 손해도 적다는 것이 되어 보상급역수준이 낮게 된다. 따라서 손해배상의 목적이 노동자의 생존권 보호이며 기술적인 방법으로 손해의 일부를 보전하는 것으로 간주하는 것이 바람직하다. 그러므로 노동자와 유족의 인간치의 생활을 보장한다는 목적을 달성하기 위하여 산업재해보상보험법은 보호법익에 충실하게 운영되어야 한다.³²⁾

32) 우리의 산재법은 1963년 제정 법 제3조 제1항에서 업무상 재해라 함은 “업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다”라고 산재의 정의를 규정하고 있다. 초기의 산재법은 산재, 즉 업무상 재해를 업무수행성과 업무기인성을 개념 요소로 하여 정의하고 있다. 이와 같은 정의의 유형은 영국의 1897년의 근로자보상법(Workmen's Compensation Act)에 이어서 사회보장법(Social Security <Industrial Injuries> Act)에서 발견할 수 있다. 즉 그 내용은 “personal injury caused by accident arising out of and in the course of employment”와 같다. 1991년의 개정법은 종전의 업무상 재해의 개념을 “업무상의 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다”라고 개정하였다. 종전의 정의와 비교해보면 첫째, 산재의 인정사유에 대하여 종전에는 <업무수행성과 업무기인성>을 중심요건으로 하고 있는데 반하여 제2단계에서는 그와 같은 용어를 사용하지 않고 일반적, 포괄적인 용어를 사용하여 <업무상 사유에 의한> 재해라고 규정하고 있다. 따라서 산재인정 법리와 그 해석이 종전의 2요건주의적 구속으로부터 벗어날 수 있는 가능성이 더 크게 되었다고 하겠다. 둘째, 산재의 내용에 관해서 종전에는 단순히 <재해>로 한 것에 반해서 제2단계에서는 구체적으로 <부상·질병·신체장해 또는 사망> 이라고 규정하고 있다. 이것은 재해의 범위를 명확하게 규정한 것이기도 하지만, 동시에 그 범위를 한정된 규정이라고도 볼 수 있겠다. 참고 : 조석연, 산재보험에 관한 소고.

1) 법령의 개정

한국노총은 사회보장소위원회에서 산재보험법 개정과 관련하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

① 적용범위의 확대

현재 상시 4인 이하의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장은 임의가입이지만 이들 영세기업이야말로 강제적용으로 할 필요성이 있다. 국가 또는 지방자치단체에서 직접 행하는 사업은 적용 외로 되어 있으나 재정상황으로 보아 가입대상으로 하는 것이 요구되며 공무원 관계도 전부 적용사업으로 하여야 한다.

② 심사 결정이 늘어질 경우의 구제

심사청구나 재심사청구의 결과가 늦을 경우 그 동안의 물가변동 등에 따른 청구자의 불이익을 감소시키기 위하여 일시보험금을 가불하는 것을 생각해야 한다.

③ 연금 수급자 증대에 따른 보험료 징수체계 변경

기존의 산재보험 도입시부터의 순부과 방식에서 현재 연금수급자 증대에 따라 ‘충족 부과방식’으로의 전환이 요구된다.

④ 급여고시

임금체계의 다양화에 따른 운수 및 하역 노동자의 임금 고시제가 도입되어야 한다.

⑤ 직업병 인정 및 요양신청의 적정화

- 보상절차의 One Stop Service 체제 구축
- 직업관련성 피부질환과 비가역적 질환인 근골격계 질환의 경우 진단 초기에 적정한 진료를 받을 수 있어야 하나 요양신청의 복잡성으로 적기에 요양을 받을 수 없는 맹점이 있음. 요양방법으로 요양기간이 2주 이내의 단기간인 경우

에는 산업보건과의 진단서 발행으로 하며 다만, 보상은 엄격한 심사를 한다.

⑥ 과로사 인정범위 확대

- 현재 과로사 인정 질병은 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 고혈압성 외증, 협심증 및 심근경색증의 6종류로 한정되고 있는 바 기타 업무상 질병의 경우도 과로사를 인정하여야 한다.
- 과로사가 늘어나는 것은 결코 바람직하지 않으나 보상추세가 빠른 증가세를 보이고 있는 바 월 평균 1994년 33.4명, 1995년 32.8명, 1996년 35명에 달함. 또한 과로사 신청건수도 월 평균 1994년 69.5명, 1995년 76.3명, 1996년 89.2명으로 대폭 증가하고 있다.

⑦ 통근재해 인정범위 확대

통상의 출퇴근 경로 상에서 발생한 재해도 산재 인정범위에 포함되어야 한다.

2) 운영의 개선

한국노총은 사회보장소위원회에 산재보험운영의 개선과 관련하여 다음과 같은 의견을 제시하였다.

① 입증책임의 경감

입증책임이 청구자 측에 있다고 하나 예를 들어 직장에서 간질환으로 사망한 노동자의 유족이 간의 업무기인성을 입증할 수 있는 것은 곤란성이 있으므로 입증은 최저한도로 하게 됨. 따라서 현재의 재해를 전제로 각종 청구서의 양식을 검토하여 특히 질병에 관해서는 '피고 입증주의'로 하는 것도 한 가지 방법이다.

② 요양비용의 완전 지불

부수간호의 비용을 포함하여 실제로 필요한 간호비용은 전액지급을 원칙으로 하여

야 한다.

③ 부지급 결정의 이유 설명

보험급여의 부지급 결정이 행하여 질 경우에는 그 이유가 판명되지 않으면 명확한 공격이나 방어도 곤란함. 따라서 기각 이유에 대하여 충분한 설명을 하여야 할 필요가 있다.

④ 부당 요양종결 금지

- 1998년 산재보험 수입액은 약 1조 8천억 원이나 IMF관리체제 이후 경기침체로 인하여 약63% 정도 수납된다고하여 금년2/4분기에 근로복지공단이 산재보험 지출을 억제하기 위하여 재요양 기각 결정 및 부당요양 종결이 대폭적으로 급증하여 피해자의 요양과 생활보장이 최대의 위기에 봉착해 있다.
- 피해자 단체의 강력한 주장에 따라 증인을 내세울 예정이다.

나. 재활훈련시설의 확충 - 산재종합타운 설립

한국노총은 사회보장소위원회에 산재근로자의 재활훈련시설과 관련하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

1) 의의 및 목적

피해자들은 짧은 기간 내에 성취해야 할 신체장해에 대한 수용의식이나 새로운 신체기능에의 적응 등에 있어 선천성장해인보다 더 큰 어려움을 겪으므로 파괴된 생활리듬의 회복이나 삶의 보람 제고를 위해서라는 개인적 측면 외에도 매년 양산되는 산재장해인들의 생활보장 및 생산활동인구의 보전이나 납세자확보를 도모한다는 사회적 측면에서도 피해자의 사회복귀는 매우 중요한 의의가 있다.

노동자 재취업과 관련하여 가장 먼저 고려되어야 할 점은 가능한 한 산재를 당하기

전에 종사하던 직장에서 동일하거나 유사한 직종에 종사할 수 있는가의 여부를 교육시키는 것이다. 이러한 교육훈련시설이 태부족하다면 사회적으로 적지 않은 손실일 뿐 아니라 국가적으로도 큰 손실이 아닐 수 없다. '산재종합타운'의 의의 및 설립목적은 안전의식 고취 및 인간다운 삶을 시도할 수 있는 재활훈련시설의 확충의 바탕이 되고자 하는 데에 있다.

2) 주요 기능 및 시설

- ① 산재희생자를 위한 기능 : 위령탑, 장례식장 및 공원묘지(납골당)
- ② 산재피해자를 위한 기능 : 산재재활훈련원, 산재직업훈련원, 피재자휴양소
- ③ 산재예방에 따른 교육기능 : 산재전시관, 문화예술원, 교육연수원
- ④ 사회복지 차원의 기능 : 종합스포츠센터, 위락시설, 기타 부대시설

다. 30대 재벌 산재환자 전용공장 설립

한국노총은 사회보장소위원회에서 30대재벌의 사업장내에 산재환자 전용공장을 설립할 것을 제안하였다.

- 『1997년 30대 그룹 장애인 고용의무 이행 현황』에 의하면 장애인 고용률은 평균 0.28%에 불과함. 이는 장애인고용촉진법상의 의무고용 2%에 미달하는 것으로, 장애인 고용을 외면하고 있는 사회적 현상이 극명히 나타나고 있다.
- 최근 연구되고 있는 『산재장애인 사후관리에 관한 실태 조사분석』에 의하면 조사대상자의 71.3%가 미취업 상태로 나타나는 등 사회복귀가 매우 어려운 것이 사실이다.
- 따라서 현재 운영되고 있는 근로복지공단의 안산과 광주 소재 직업재활훈련원 운영의 전반적인 재검토가 필요할 뿐만 아니라 교육훈련을 시켜 배출해도 취업과 자영이 연계되지 못하는 점을 감안할 때, 30대 재벌들에게 기업의 사회적 책임 이행 및 지역사회발전을 위하여 산재환자 전용공장 설립을 촉구한다. 또한 정부

는 세제 등 각종 혜택을 확대하고 행정적 지원을 아끼지 말아야 한다.

- 무엇보다 중요한 사항은 금전적 보상보다 일자리를 제공해 주는 것이기 때문이다.

라. 산재예방기금에의 일반회계 전액 출연

한국노총은 사회보장소위원회에서 정부가 산재예방에 소요되는 비용의 전액을 일반회계에서 출연하도록 제안하고 있다.

- 정부는 산업재해예방사업의 효율적 수행을 위하여 산업안전보건법 제53조 제3항에 의거하여 매년 산재보험료 지출예산 총액의 100분의 3에 해당하는 금액을 일반회계에서 출연하여야 하나, 1996년 이전은 0원, 1997년 85억4천8백만원, 1998년 75억4천8백만원, 1999년 65억4천8백만원에 불과한 실정이다.
- 1997년 산재로 인한 경제적 손실액은 약 7조8천억원으로 1998년 정부예산의 약 2%에 상당하는 거액으로 IMF관리체제 하에서 경제적으로 보더라도 산재예방 활동 강화의 필요성이 인정된다.
- 향후 산재예방을 위한 정부의 책무완수를 위하여 산재예방기금은 전액 일반회계에서 출연되어야 한다.

마. 산업안전기본법 제정

한국노총은 사업장 근로자의 안전보건관리의 체계화, 일원화를 위하여 현재 여러 개의 법률에 분산되어 있는 산업안전관련 규정을 산업안전기본법 체계로 일원화하자는 의견을 제안하고 있다.

1) 사업장 중복 규제 현황

- 사업장에서의 산업안전분야는 관련 부처별로 규제함으로 인하여 중복 규제되고 있어 업무 부담 및 비용 가중(8개 부처 21개 법률에 혼재)

- 중복 규제와 시행주체의 다원화로 인하여 실질적인 노동자의 안전 확보와 건강 관리가 기대에 미치지 못함.

① 필요성

사업장 산업안전을 규정하고 있는 8개부처 21개 법률을 1개의 기본법으로 일원화하여 각 법률의 세부적 기준, 기술적용 등은 전문기능으로 특화함으로써 전문성 유지 및 정부의 산업안전정책·규제 및 집행기능의 조정·통제강화로 효율적 안전관리 확보

② 주요내용

- 국민의 총체적 안전의식 고취와 실천력 강화를 위한 국가안전선언 명시
- 안전보건관리에 대한 기본정책 및 중·장기계획 수립·시행 명시
- 안전, 사고, 재해, 안전관리, 안전문화, 안전투자 등 안전관리 전반에 대한 기본개념 정리
- 국가종합산업안전보건관리정책심의위원회 설치
- 산업안전보건관리 종합 조정·평가 기능의 법적 근거 마련
- (가칭)산업안전기본법과 개별 안전보건관리법률간의 상호관련 체제와 위상설정
- 안전관리에 관한 정부·기업·국민간의 책임원칙 규정
- 안전투자를 위한 재정확보방안, 안전문화추진 등에 대한 법적 근거 마련 등

③ 기대효과

- 8개 부처의 안전관리관련 집행·감독기구 및 인력축소 가능
- 각종기준, 절차 및 진단·검사기관의 일원화에 따른 사업장 중복 출입 해소 및 효율적인 사업장 책임관리체제 구축

④ 외국의 사례

- 미국 : 안전보건 종합입법인 산업안전보건법(Occupational Safety & Health Act : 1970)

- 영국 : 안전보건 종합·일원화 법령인 보건안전법(Health & Safety at Work Act : 1977)

2) 산업안전 체제 강화를 위한 노조 역할 제고 - 노사협력실 설치

한국노총은 사회보장소위원회에서 산업안전체제강화를 위한 노조의 역할을 제고하기 위하여 한국산업안전공단 내에 노사협력실을 설치할 것을 제안하고 있다.

① 필요성

- 산업재해예방사업을 노사공동 인식하여 추진
- 노동부 지방사무소 산업안전과 축소로 인한 산업안전보건 감시·감독체계 약화 보완
- 노동조합의 산업안전보건활동 전문성 향상
- 노사정의 공동 사업수행으로 효율성 극대화
- 중소기업의 산업안전보건활동 지원
- 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 시행으로 저하된 사업주의 안전 마인드 거양

② 방안

- 한국산업안전공단에 노사협력실 설치(장소 : 한국산업안전공단, 인원 : 3명)
- 근무형태 : 노사단체 소속으로 활동
- 설치시기 : 1998년 하반기

③ 주요업무

- 최대현안인 「산업안전기본법」 제정 활동을 추진하여 8개 부처 21개 법률에 의한 사업장 중복 규제 일원화
- 전체 산재의 약 80% 이상이 발생하는 중소기업 대상 중점 지원계획

- 자율재해예방 활동의 전제조건으로 노동조합 및 근로자 대상 각종 산업안전 보건 교육, 세미나 실시 및 홍보활동 전개
- 정부 및 한국산업안전공단의 산재예방정책을 노동조합에 적극 홍보
- 사용자단체의 산업안전보건 전문부서가 전무한 바 이의 설치를 유도하여 노사의 자율재해예방활동이 실질적으로 정착되도록 노력

바. 영세사업장 노동자 안전확보방안

한국노총은 사회보장소위원회에서 영세사업장 노동자 안전확보를 위하여 안전관리 기술지원단을 구성하여 운영활동을 다음과 같이 제안하고 있다.

① 안전관리기술지원단의 구성

- 50인 미만 영세사업장 노동자 비율은 전체 노동자의 30.28%에 불과하나 산재 발생률은 전체의 54.80%를 차지
- 50인 미만 영세사업장은 법적으로 안전관리자 선임의무가 강제되지 않는 등 산업안전 보건의 사각지대
- 현행 국고지원의 한계 : 영세사업장에 대한 국고 지원 안전관리대행사업이 전개되고는 있으나 1998년 7월말 현재 수혜업체는 8,458개소에 불과하다. 또 한 1999년까지의 한시적 사업으로 실질적 재해예방활동대책으로는 볼 수 없다.
- 따라서 50인 미만 영세사업장을 전담하는 (가칭)‘안전관리기술지원단’을 구성하여 재해율을 획기적으로 감소시켜야 한다.

② 안전관리기술지원단의 기능

- 동일요인에 의한 재래형 반복재해 근절
- 다양한 분야별 안전문제 해결
- 사업장내 안전관리 능력 제고
- 영세사업장 안전기술 지원

- 산재예방시설자금 용자 지원

2. 민주노총의 의제

노사정위원회 내의 사회보장소위원회에서 산업안전보건 및 산재보험의 제도개선과 관련하여 민주노총은 다음과 같은 의견을 부의하고 있다.

주요요구(2기 노사정위원회 산업안전보건·산재보험분야 핵심의제)

- 1) 산업안전보건 및 산재보험운영에 대한 노동자 참여 실질화
- 2) 5인 미만 사업장 산재보험 1999. 1. 1부터 적용 및 산재보험급여 확대 실시
- 3) 1기 노사정위원회에서 합의된 2기 주요 의제 추진 및 강제

가. 산재보험관련

- 1) 5인 미만 사업장 산재보험 적용 1999. 1. 1부터 시행

5인 미만 영세사업장 노동자 보호를 위해 산재보험 적용을 앞당기고, 산재보험 재정의 부족분은 정부 예산에서 지원한다.

<개선방향>33)

- ① 5인 미만 사업장의 산재보험 적용확대를 위하여 산업재해보상보험법 시행령의 적용제외 대상 관련 조항 삭제
 - 제3조(법의 적용제외사업) : ‘7. 제1호 내지 제6호의 사업 외의 사업으로 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업’ 삭제
- ② 산재보험 적용확대로 인한 보험재정의 부족분을 정부 일반회계에서 지원하도록 산재보상법 관련 법령 개정
 - 산업재해보상보험법 제3조(국고의 부담 및 지원) : “국가는 매년 회계년도 예산의 범위 안에서 보험사업에 소용되는 비용의 일부를 지원할 수 있다”를 “보험사업비용의 부족분을 지원해야 한다”로 개정

·5인 미만 사업장의 산재보험 적용확대시 보험급여 추정액

(단위 : 백만원)

사업장수	노동자수	추정 산재보험료(A)	추정 산재보험료(B)	차이(A-B)
869,947개소	1,650,335명	449,178	701,930	△252,752

자료 : 근로복지공단, '98국정감사요구자료.

·추정 산재보험료 = 노동자수×임금총액×1998년 평균보험료율(15.5/1000)

·임금총액 = 전산업 월평균임금 1,463,000원 적용(매월노동통계조사보고서,

33) <참고> 5인 미만 소속 사업장 노동자수와 예상 재해자수

- ① 5인 미만 사업장 소속 노동자수는 최소 874,000여개 사업장 162만여명(노동통계연 감 1997. 10월 현재), 최대 380만여명(노동연구원 조사결과)에 이르며
- ② 1996년도 10인 미만 사업장 재해율 3.56%에 근거한 5인 미만 사업장 재해자는 최소 57,672명에서 최대 135,280명으로 추정됨.
- ③ 4대 사회보험 관리비 등에 대한 정부의 지원내용

	산재보험	국민연금	의료보험	고용보험
보험 급여 지원	-	농·어·임업인정액보조 (1인당 2,200원)	지역의보 보험재정의 30%정도	-
관리비 지원	41%	50%	지역의보 : 100%	전액지원

1997. 12. 노동부)

·보험급여 = 10인 미만 사업장의 1995~97년 수지율 156.27% 적용

2) 산재보험 민영화 논의 근절 및 2000년부터 4대 사회보험 통합

사회보장제도로서의 산재보험의 성격을 분명히 하고, 4대 보험의 통합관리 방안을 마련하여 제1기 노사정위원회의 합의사항을 이행한다.

<개선방향>

① 정부 및 사업주단체의 산재보험 민영화 논의 근절

② 2000. 1. 1부터 4대 사회보험 통합 일원화 실시

3) 산재보험 운영에 노·사 당사자 참여 확대 및 실질화

산재보험 운영의 민주성과 투명성 확보를 위해 각 위원회에 노·사 당사자의 참여를 확대하고 의사결정 및 감시기능 보장 등 1기 노사정위원회의 합의사항을 조속히 이행한다.

<개선방향>

① 산재보험 관련 각종 위원회에³⁴⁾ 노·사 당사자 참여 확대(노1 : 사1 : 정(또는 공익)1의 비율)를 위해 산업재해보상보험법 관련 조항 개정

② 각종 회의의 의결기능 강화 및 회의 정례화를 위해 산업재해보상보험법 관련법규 개정

③ 정부 및 관련기관이 산재보험관련 정보를 노·사 단체에 제공할 의무를 산업재해보상 보험법 제1장 총칙에 신설

34) 관련 위원회 : 산업재해보상보험심의위원회, 요양급여심의위원회, 산재보험심사위원회, 진폐심의위원회, 근로복지공단이사회, 치료종결심의협의회, 재요양심의협의회, 직업병심의위원회 등.

나. 산재보험 관련 각종 위원회의 현행 제도와 개선방향

민주노총은 노사정위원회의 사회보장소위원회에서 산재보험관련 각종 위원회 제도 개선을 위하여 다음과 같은 개선의견을 제안하였다.

1) 산업재해보상보험심의위원회

<현행제도>

법 령 : 산업재해보상보험법 제6조, 산업재해보상보험법시행령 제4조 내지 제12조
기 능 : 보험료를 결정, 기금운용 계획수립, 기타 노동부장관 부의사항 심의
구 성 : 노사공익 3자 동수 각 5인(단 공익은 노동부차관, 노동부 산재보상보
험업무 담당 2급 또는 3급 공무원 1인, 노동부장관이 사회보험에 관한 학
식과 경험이 풍부 하다고 인정하는 자 3인)
위원장 : 노동부차관, 부위원장은 공익위원중에서 위원회가 선임
임 기 : 3년, 단 노동부 공무원 2인은 재직기간
회 의 : 노동부장관 또는 재적위원 과반수의 요구가 있을 때 소집



<개선방향>

현행 법 제6조(산업재해보상보험심의위원회) : 제1항의 위원회 기능은 ‘보험 사업에 관한 중요사항심의’로 되어 있어 의결기능이 없고, 시행령은 심의 대상을 ‘보험료를 결정, 기금운용 계획수립, 기타 노동부장관 부의 사항 심의’로 제한하고 있음
따라서

- ㉠ 동 위원회 기능을 ‘산재보상보험에 관한 중요사항 심의·의결’로 개정하고,
- ㉡ 전문위원 위촉시 노·사 단체가 동의한 자로 하며
- ㉢ 상임 전문위원을 두어 전문위원회를 상설적으로 운영하도록 해야 함.

2) 요양급여심의위원회

<현행제도>

법령 : 산업재해보상보험법시행령 제30조

기능 : 요양급여의 범위·비용 등 요양급여 산정기준과 요양관리에 필요한 사항 심의

구성 : 15인 이내(정부2 : 전문가11 : 노1 : 사1)(노·사대표, 노동부차관, 산재보상보험업무 담당 2급 또는 3급 공무원 1인, 보상 의학 및 사회보험·전문과목별 의학·방사선·심폐기능 검사에 관한 학식과 경험 풍부한 자) 노동부장관 임명

위원장 : 노동부차관

임기 : 3년, 단 노동부 공무원 2인은 재직기간

회의 : 노동부장관 또는 재적위원 과반수의 요구가 있을 때 소집



<개선방향>

- 현행 시행령 제30조(요양급여심의위원회) : 제1항의 위원회 기능은 '요양급여의 범위·비용 등 요양급여의 산정기준과 요양관리에 필요한 사항을 심의'로 되어 있어 의결기능이 없음. 따라서 위원회가 '의결기능을 갖도록 시행령을 개정하여야 함.

- 현행 시행령 제30조 : 제4항의 위원회는 구성인원 15인 중 노·사의 위원은 각 1명에 불과하고 노동부 및 전문가가 13명으로 대부분을 차지함.

㉠ 위원회 인원을 늘려 노·사 당사자의 참여를 최소한 2인 이상으로 확대하고,

㉡ 전문가로 참여하는 위원은 노·사가 동의한 자로 개정해야 함.

- 현행 시행령 제30조 : 제5항의 위원회는 노동부장관 또는 재적위원 과반수의 요구가 있을 때에만 소집할 수 있어, 서면협의로 대체하거나 연중 단 한번도 회의를 소집하지 않는 경우가 발생하고 있음.

㉢ 년1회 정기회의와

㉣ 위원장 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최하도록 시행령을 개정해야 함.

3) 산업재해보상보험심사위원회

<현행제도>

법령 : 산업재해보상보험법 제91조, 산업재해보상보험법시행령 제100조 내지 제105조

기능 : 산업재해보상보험 재심사청구의 심리·재결

구성 : 15인 이내(정부3 : 전문가10 : 노1 : 사1)(상임위원 2인, 노사대표 각1인, 노동부 산재 보상보험업무 담당 2급 또는 3급 공무원 1인 당연직 위원, 법조계·대학교수·노동관계·사회보험 또는 산업의학 경험자) 노동부장관 제청으로 대통령이 임명

위원장 : 상임위원 중에서 노동부장관이 임명, 부위원장은 위원 중에서 호선

임기 : 3년

회의 : 위원장이 소집, 재심사청구의 효율적 심리 위해 소위원회 운영(상임위원 2인, 당연직 위원 1인, 위원장 지정 위원 4인)



<개선방향>

- 현행법 제91조(산업재해보상보험심사위원회) : 제3항은 위원회 구성인원 15인 중 노사의 위원은 각 1명에 불과하고 노동부 및 전문가가 13명으로 대부분을 차지함.

㉠ 노사 당사자의 참여를 각 5인 이상으로 확대하고,

㉡ 전문가로 참여하는 위원은 노사가 동의한 자로 하며,

- 시행규칙 제105조(소위원회) : 제1항의 소위원회 위원 7인 중 4인은 노사 각 2인이 참여하도록 개정해야 함.

4) 근로복지공단 이사회

<현행제도>

법령 : 산업재해보상보험법 제19조 내지 제25조, 산업재해보상보험법시행령 제17조
기능 : 근로복지공단 업무에 관한 중요사항 심의·의결

구성 : 15인의 이사와 감사1인-이사장 1인, 상임이사 4인, 비상임이사 10인(재경원의 공단예산 담당 2급 또는 3급 공무원, 노동부 산재보험사업 담당 2급 또는 3급 공무원<당연직이사>, 노사 동수, 사회보험 또는 근로복지사업 관한 학식경험 풍부한 자) 이사장 제청, 노동부장관 임명

위원장 : 공단 이사장(노동부장관 제청, 대통령 임명)

임기 : 3년

회의 : 이사회 - 이사장 소집



<개선방향>

- 법 제19조(임원)의 15인 이내의 이사와 감사 1인으로 구성하도록 하고 있는 이사의 구성을 산재보험제도의 노사 당사자의 실질적 참여를 높이기 위해

㉠ 이사장은 노사 단체가 합의로 추천한 자로 하고,

㉡ 상임이사 4인은 노사가 추천한 자 2인으로 하며,

㉢ 10인의 비상임 이사는 노사가 각 2인씩 추천한 자와 정부 2인, 사회보험 또는 근로복지사업에 관한 학식과 경험이 풍부한 자로 노사가 각 2인씩 추천하는 자로 하며

㉣ 현재 1인의 상임감사는 노사 단체 추천한 자 각 1인으로 하여 2인으로 한다(법 제19조 및 시행령 제17조 개정)

- 이사회는 6개월에 2회 이상 개최하고, 재적위원의 3분의 1 이상의 요구시 임시이사회를 소집한다.

5) 근로복지공단의 산재보험 운영관련 -산재보험요양관리업무처리규정 개정

<개선방향>

- 제8장(자문의) 59조(임무) : ㉠ 본부 5인, ㉡ 1급지 4인, 2급지 3인의 자문의의 구성을 동 수의 노사추천 전문가로 구성하여 재해노동자의 이익을 대변할 수 있게 개정해야 함.
- 제9장(업무상질병판정협의회) 제66조(구성) : ㉠ 7인 이내의 구성인원의 구성을 노사 공의 동수로 구성하고, ㉡ 공익위원은 노사 합의로 추천한 자로 하며, 제2항의 위원의 자격에 노동계 및 노동계가 추천한 전문가로 명시하여 노사 당사자의 참여를 확대함으로써 결정사항에 대한 신뢰도를 높여야 함.
- 제10장(치료종결심의협의회) 제74조(구성) : ㉢의 위원을 ㉠ 노사가 추천한 동수의 전문가로 구성하고 제78조(회의) 제2항 재해노동자와 주치의가 반드시 회의에 참여하여 소명할 권리를 보장해야 함
- 제11장(진료비심사위원회) 제83조(위촉) : 제1항 6인의 위원을 노사·공단이 추천한 동 수의 전문가로 구성하여 분쟁의 소지를 미연에 방지하고 신뢰를 확보해야 함.
- 산업보건연구원의 직업병심의위원회 : 현재 21인 위원 모두를 연구원장이 위촉하고 있음, 노사가 추천한 동 수의 전문가와 노사가 합의한 공익위원으로 구성해야 함.

다. 산재인정 및 요양·휴업·장해·유족급여 절차 간소화를 위한 재해보상의 OTS(One Telephone System)제도 도입

민주노총은 사회보장소위원회에서 산재보상 절차간소화를 위하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

재해보상의 OTS(One Telephone System)도입하여 재해노동자의 재해 사실 통보만으로 근로복지공단이 사실확인과 보상을 실시하고, 재해 사실확인을 위한 사업주의 조력의무를 강화한다.

<개선방향>

- ① 재해노동자의 산재요양(또는 장해급여, 유족급여 청구 등) 결정이 이루어지면 이후 휴업급여·장해급여·유족급여·장의비 및 평균임금 개정을 근로 복지공단에 서 자동으로 연결처리, 지급함으로써 요양중인 재해노동자가 직접 청구해야 하는 번거로움을 제거하기 위함(원스톱 서비스화)
- ② 현행 산재보상법 제38조(보험급여의 지급) 제2항으로 근로복지공단의 보험급여 자동지급 의무를 명시하는 조항 개정
- ③ 사업주의 조력 의무(법 100조) 불이행시 처벌되도록 처벌조항 신설
- ④ 장기적으로는 4대보험을 조속히 통합하여 재해노동자의 청구절차 없이 의료기관에서 산재 또는 일반재해를 판단하고 산재보험 또는 의료보험에 청구토록 개선

라. 산재보험급여 확대

민주노총은 사회보장소위원회에서 산재보험급여의 확대와 관련하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

요양급여·보호장구비용 전액 지급 및 통근재해 인정, 보상의 현실화를 위한 제반장치를 마련한다.

<개선방향>

- ① 요양급여 및 보호장구 전액보장
- ② 휴업급여·상병보상연금 등 모든 급여에 노동부장관이 정한 최저보상 기준 적용
- ③ 출퇴근재해의 산업재해 인정
- ④ 장해특별급여와 유족특별급여의 현실화를 위한 산재보험심의위원회의 중재 기능 신설

마. 산재장해자 직업재활 확대 및 생활보장

민주노총은 사회보장소위원회에서 산재장해자 직업재활확대 및 생활보장과 관련하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

산재장해자의 사회복귀를 위해 직업재활훈련 관련 각종 제도를 통합하고, 자립작업장 등 재활시설을 확대하여 직업재활체계를 구축한다.

<개선방향>

- ① 모든 산재장해자에게 직업훈련 기회확대 및 직업훈련 기간 동안 생활보장제도 마련
- ② 각종 공공 직업훈련기관의 전문성, 다양성, 집중성 담보를 위해 훈련기관 통합운영
- ③ 전국의 주요 도시 10곳 이상에 산재노동자 직업훈련기관 및 자립작업장 설치 운영
- ④ 산재노동자 및 장해자에 대한 개별정보관리시스템 구축을 통한 고용정보망 확충 (노동부 고용정보망과 연계 추진)

바. 산재예방과 보상의 연계강화를 위해 근로복지공단과 산업안전공단 통합

민주노총은 노사정위원회의 사회보장소위원회에서 산재예방과 보상의 연계강화를 위한 방안으로 다음과 같은 의견을 제안하였다.

근로복지공단의 산재보험 업무와 산업안전공단의 재해예방 업무를 통합하여 산업재해 감소를 위한 보상과 예방사업의 연계 강화하고 사업장 지도감독의 효율성을 확보한다.

<개선방향>

- ① 근로복지공단과 산업안전공단의 통합으로 산재보험과 재해예방사업간의 연계강화를 강화하여 효과적인 사업장 재해예방 지원 및 지도 감독 실현

사. 산재은폐 근절

민주노총은 사회보장소위원회에 산재은폐근절을 위하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

산재은폐로 인한 재해노동자의 불이익을 방지하고 정부 산업안전보건정책의 근간이 되는 산업재해 통계를 바로 잡기 위해 근본적인 산재은폐 방지대책을 수립한다.

<개선방향>

- ① 은폐 사업주 처벌 강화
- ② 산업안전보건법의 무재해운동 폐지
- ③ 근로감독관의 지도·감독 시 투명성, 합리성 확보 : 재해발생 건수(발생율) 위주의 지도·감독지양, 안전보건관리체계 유지·가동 및 노동자 참여 실질 화를 지도·감독의 판단기준으로 한다.

아. 산업안전보건에 대한 노동자 참여 확대

민주노총은 사회보장소위원회에서 산업안전보건에 대한 노동자의 참여확대를 위하여 산업안전보건법 상의 산업안전보건정책심의위원회, 사업장 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관제도 등에 대하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

1) 산업안전보건정책심의위원회 실질화 및 노·사 당사자 참여 확대

산업안전보건정책심의위원회 위상을 강화 및 노·사 당사자의 참여를 확대하여 정부 산업안전보건정책의 실효성을 제고한다.

<개선방향>

- ① 산업안전보건정책심의위원회 위원 중 노·사 대표의 참여를 대폭 확대하여 노·

사정 위원의 비율을 1 : 1 : 1로 한다.

- 산업안전보건법 시행령 제4조(정책심의위원회 조직 및 운영) 제2항 “위원장은 노동부장관이 되고, 위원은 근로자 대표·사용자 대표·공익 대표 각 10인으로 구성하며, 공익대표에는 위원장과 정부 대표 4인을 포함한 위원으로 구성한다. 단, 정부대표 이외의 공익위원은 노·사가 동의한 자로 한다”로 개정해야 함.

② 위원회의 위상을 강화하여 산업안전보건정책을 결정할 수 있는 기구가 될 수 있도록 산업안전보건법에 의결조항을 신설해야 한다. 또한 명칭도 의결 기구에 맞는 산업안전보건정책협의회로 개정해야 함.

- 산업안전보건법 제7조 및 시행령 제5조의 심의·조정기능을 의결기능으로 개정

③ 3개월에 1회 이상 정기회의가 개최되도록 시행령 제4조 제5항을 개정함.

2) 사업장 산업안전보건위원회의 위상 강화와 의결사항 불이행시 처벌 강화

산업안전보건위원회의 의결사항을 확대하고 이행력의 제고를 위해 의결 사항 불이행시 처벌을 대폭 강화한다.

<개선방향>

- ① 노동자와 안전과 보건에 관한 모든 사항이 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있도록 강화
 - 산업안전보건법 제19조 제2항의 심의·의결사항에서 제외된 제13조(안전보건관리책임자) 제1항의 6. 산업재해원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항, 제1항의 8. 안전보건에 관련되는 안전장치 및 보호구 구입시의 적격품 여부 확인에 대한 사항, 제1항의 9. 산업안전보건법 제4장 규정에 의한 근로자의 유해위험 예방조치에 관한 사항을 의결사항에 포함되도록 개정
- ② 산업안전보건위원회 의결사항에 대한 구속력을 강화하기 위하여 불이행시의 처벌 조항을 강화한다.

- 현재 500만원 이하의 벌금을 1천만원 이하의 벌금으로 상향 조정(법 제70조에서 제69조로 개정)

3) 명예산업안전감독관의 산재예방활동을 위한 권한 강화

명예산업안전감독관의 적극적인 산재예방활동 위하여 역할 및 권한을 강화한다.

<개선방향>

- ① 산업안전보건법 시행령 제45조의 제2항의 2. 명예감독관의 업무 중 제2항의 3. 법령위반 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선요청을 “법령위반 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선요청 및 사업주에게 개선요청을 하였으나 이행되지 않을 경우 작업중지명령”으로 개정하고, 제2항의 4. 산업재해발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청을 “급박한 위험이 있을 경우 작업중지 명령”으로 개정
- ② 위 시행령에 “사업주는 명예감독관업무 수행을 위한 활동시간과 정보제공 등을 지원하여야 한다”는 조항 삽입

4) 노동조합의 능동적인 재해예방활동을 위하여 정부 및 사업주에게 안전보건 관련 정보제공 의무부여

정부와 사업주는 노동조합(또는 노동자 대표)이 산업안전보건과 관련된 정보의 제공을 요청할 때에는 해당 정보를 제공해야 한다.

<개선방향>

- ① 산업안전보건법 제4조 [정부의 책무]에 “정부는 노동조합 및 개별노동자가 산업재해 및 직업병 예방활동을 위하여 안전과 보건에 관한 정보를 요청할 경우 각종 조사 및 연구결과 등 관련정보를 제공할 의무가 있다”는 조항을 신설함

- ② 산업안전보건법 제63조 [비밀유지] 조항을 [정보의 제공 및 비밀유지] 조항으로 수정하고 “정부 및 사업주는 근로자단체가 산업재해예방사업을 위하여 관련 조사결과 및 연구결과 등 정보를 요청할 경우 이를 제공하여야 한다”는 문구 삽입.

자. 산재·직업병 예방제도 개선

민주노총은 사회보장소위원회에서 산재, 직업병 예방제도의 개선을 위하여 다음과 같은 의견을 제안하였다.

산업안전보건제도의 전면적인 개혁을 위하여 노·사·정이 참여한 기획단을 구성한다.

<개선방향>

- ① 산업재해 예방을 위한 국가 차원의 노사정 협의기구를 설치하여 2001년까지 국가산업안전보건체계를 전면 개선한다.
- ② 이 협의기구에는 노, 사, 정 동 수의 위원으로 구성하고 실행을 위한 실무위원과 전문적인 자문을 위한 자문위원을 둔다.

차. 경제위기를 이유로 정부 및 사업주의 산업안전보건에 대한 정책에 산·인력 등의 후퇴방지를 위한 노사정 특별선언 채택

민주노총은 노사정 특별선언 채택과 관련하여 다음과 같은 제안을 하였다.

<특별선언(안)>

정부와 기업, 노동조합은 수많은 노동자들의 건강과 생명을 위협하는 심각한 산업재해현실을 올바르게 인식하여 건강하고 안전한 작업장을 만드는데 최선을 다하여야 한다. 이를 위해서는 인명과 환경을 우선으로 하는 건전한 경영의식을 강화하는데 노력하며

어떠한 이유로도 산업안전보건과 관련된 정책과 예산이 위축되지 않도록 최선을 다한다.

민주노총에서 부의한 위 의 제들은 너무 구체적인 내용들이므로 11월 30일 제출하였지만 의제채택에서 제외되어 재작성하여 다시 제출하였다. 노사정위원회의 기능은 사회적 합의기구이므로 미시적 사항들을 논의·합의하는 것이 아니고 거시적 사항들을 논의하여 산재보험제도 및 산업안전제도의 기본적인 틀을 마련하는 것이라는 노사정의 의결일치를 보았다.

민주노총이 재 제출한 내용은 다음과 같이 요약된다 :

1) 기획단 구성의 제안

- ① 산재·직업병 예방관련 : 현재의 산업안전·보건제도는 산업재해와 직업병 예방에 실효성을 거두지 못하여 노·사 모두에게 긍정적 평가를 받지 못하고 있음.
- ㉠ 정부 8개부처가 21개의 법령으로 안전관련 규정을 시행하고 있어 효율적인 사업장 안전관리와 정부의 지도·감독체계라 할 수 없고, 이로 인해 사용자들로부터 불편·불합리한 규제라는 지적을 받고 있으며,
- ㉡ 직업병 예방을 위한 산업보건제도들은 획일성과 형식적인 사후관리, 이에 대한 철저한 관리감독 미흡, 이의제기 제도 부재 등으로 직업병 예방과 작업환경 개선은 물론 직업병의 조기발견에도 기여하지 못하며,
- ㉢ 정부의 산재예방정책 수립을 위한 산업안전보건정책심의위원회가 1996년 이후 서면회의로만 진행되고, 산재예방기금 운용과 법령개정에 대한 안전만을 다루는 등 노·사의 참여를 유도하지 않은 채 정부의 일방적인 정책결정과 집행으로 진행되어옴. 대표적 사례가 김영삼 정부의 ‘산업안전선진화 3개년 계획’임.
- ㉣ 한편 최근의 IMF관리체제 이후 경제위기는 산재·직업병예방에도 큰 위기를 맞게 하고 있음. 정부의 산업안전감독과 축소 및 규제완화, 사업주들의 안전보건 투자 감소 및 안전보건관리체계 부실화, 고용불안에 따른 노동자의 안

진·보건 요구 및 참여 위축 등으로 인해 산재·직업병의 증가가 예상되고 있음.

- ㉔ 따라서 민주노총은 노동현장에서 기본권으로서의 노동자 안전권과 생명권에 대한 재정립과 안전·보건정책 수립에 대한 노·사·정 3자주의 정립, 안전·보건에 대한 책임강화 및 정부의 효율적인 지도·감독 및 지원체계 구축, 정부의 안전보건 관련 법령 재정비 등을 실현하기 위해서는 현행의 산업 안전보건제도를 전면 재검토하지 않을 수 없다고 판단하여 ‘(가칭)산업안전보건제도 개선을 위한 기획단’ 구성을 제안함.

② 산재보상 관련 :

- ㉕ 사회보장제도 중 가장 먼저 도입된 산재보험은 현재 일정부분 적용범위확대·급여수준확대 등을 이루었지만 문제점을 제대로 정비해 오지 못한 결과 낙후성을 면치 못하고 있음. 현재 문제점으로 개선되고 있는 사항은 적용범위의 제한, 연금지급을 반영하지 못하는 보험료 부과방식, 급여부분의 제한과 불합리, 현금급여 중심의 보상과 타 사회보험과 연계 미흡 등을 들 수 있음
- ㉖ 그러나 현재 양 노총과 경총이 노사정에 제출한 산재보험 관련 의제는 매우 상반된 내용임. 노동계는 산재보험의 적용확대, 급여확대 등을 의제로 제출하고 있고, 경총은 급여축소를 주로 제안하고 있음.
- ㉗ 그 동안 산재보험 및 산재보험 운영에 대하여 노·사는 개별적 또는 부분적으로 문제를 제기하여 왔으나 정부는 이를 적극 수용하지 못해 왔고,
- ㉘ 산업재해보상보험법상의 ‘산업재해보상보험심의위원회’가 산재보험제도에 개선에 역할을 다해오지 못한 결과 현재와 같은 문제점을 노정해 왔음.
- ㉙ 따라서 민주노총은 이번 노사정위원회에서 각 조직이 제안한 의제중 합의 가능한 몇몇 의제를 제외한 산재보험 제도 및 운영개선에 관한 사항은 노·사·정 및 전문가로 구성된 ‘(가칭)산재보험제도 개선을 위한 기획단’을 구성하여 제도를 개선할 것을 제안함.

2) 기획단 구성

- ① 구성원칙 : 노·사·정 동수 구성(전문가 참여시 노·사 추천 전문가로 위촉)
기획단장 : 노동부장관
기획위원 : 각 조직의 최고 책임자
전문위원 : 노·사·정 동수 구성(전문가는 정부측 인원 중 일부로 하며 노·사가 동수로 추천)
운영 : 노·사·정 3자주의에 입각한 운영

- ② 노사정위원회에서 합의할 사항
 - ㉠ 사회보장 소위 전문위에서 합의 가능한 사항 :
 - ㉡ 기획단 구성시 : 기획단 설치단위에 대한 합의를
1안 : 노사정 합의로 별도 기구 설치
2안 : 노사정위원회 내에 설치
기획단 구성 및 운영에 대한 합의
기획단 운영에 관한 정부의 책임부서 및 운영기간
합의사항에 대한 정부 이행 책임명시 등

3. 한국경총의 의제

한국경총은 노사정위원회의 사회보장소위원회에서 산재보상 및 산재예방 제도개선을 위한 의견을 제안하였으며, 그 내용은 다음과 같다.

한국의 산재보상보험제도는 국내 사회보험제도의 효시로서 1964년 도입되어 산업발전 초기단계 뿐만 아니라 산업구조의 고도화 과정을 거치고 있는 현재에 이르기까지 산업평화와 근로복지증진에 기여하고 있는 사업주 전액부담의 사회보험제도이다.

선진외국과 비교할 때 짧은 역사임에도 불구하고 관계법령의 개정을 통하여 지속적으로 적용범위와 급여기준이 확대되었고 운영주체도 노동부에서 근로복지공단으로 이

관되는 등 양적·질적으로 성장과 발전을 거듭해 왔다. 산재보상보험제도의 본래의 취지는 재해근로자에 대한 적절한 보상과 그 가족의 생활안정을 도모하게하고 보상과 재활을 통해 가능한 빠른 시일 내에 재해근로자가 사업장에 복귀하도록 하는 한편 사업주에게는 일시에 소요되는 경제적 부담을 완화해 주는데 있다. 그러나 보상제도의 확대·발전과정에서 보상과 관련된 급여제도가 합리적이고 객관적인 원칙에서 벗어나고 있어 재해근로자의 근로복귀를 저해하는 요인이 되고 있다. 또한 일부 업종간 보상 수준의 현격한 차이는 형평성 문제를 제기하고 있다. 그 외에도 산재보험정책과 산재 예방정책에 대한 노사의 참여가 제대로 이루어지지 않고 있고 관리운영기관(근로복지공단과 산업안전공단)에 연계체계의 미비는 보상과 예방정책이 수요자보다는 공급자위주로 전개되고 있음을 보여주고 있다.

가. 산재보험제도 개선방안

한국경총이 사회보장소위원회에서 산재보험제도 개선방안으로 제안한 내용은 다음과 같다.

1) 급여제도의 개선

우리나라 산재보험제도 급여체계의 문제점은 휴업급여 등 모든 급여에 대한 현금급여 수준의 과다, 직종간 비 형평성, 연령별·기간별 비 차등화로 인해 장기요양화가 초래됨으로써 재해근로자의 근로복귀를 저해하는 도덕적 해이 현상이 어느 사회보험보다 두드러지게 나타나 산재보험재정을 악화시키는 요인이 되고 있다는 점이다.

우리나라의 산재보험급여는 대부분 선진국과 유사하거나 높은 수준이며 ILO권고수준보다 상당히 높은 것으로 나타나고 있다.

- 휴업급여 : ILO-평균임금 60% 이상, 한국-70%
- 장해급여 : ILO-평균임금 60% 이상, 한국-70~90%
- 유족급여 : ILO-평균임금 50% 이상, 한국-62%

- 첫째, 휴업급여의 과다지급을 개선하여야 함.

우리나라의 휴업급여는 1989년 이후 평균임금의 60%에서 70%로 상향조정됨에 따라 ILO기준(60%)이나 선진국의 휴업급여 수준에 비해서도 뒤떨어지지 않고 있다. 특히 우리나라의 임금체계는 선진국과 달리 상여금 중심의 임금인상이 일반화되어 있고 변동적 근로에 대한 임금이 평균임금에 포함되어 있기 때문에 평균임금 70%는 통상임금의 100%를 넘는 경우가 허다하게 발생하고 있다.

독일의 경우 통상임금의 100% 초과를 제한하고 있으며 일본은 평균 임금에 산입되는 임금총액에 보너스 등을 제한하고 있다.

1996년과 1997년 현재 전체 산재보험급여 중 휴업급여가 차지하는 비율은 32.1%와 30.8%로 여타 보험급여보다 훨씬 높은 비중을 차지하고 있으며, 특히 장기요양으로 인해 급여액은 매년 재해율의 감소에도 불구하고 10~20% 내외의 증가추세를 보이고 있어 향후 산재보험재정의 악화 요인이 될 것으로 예상되고 있다.

<표 9-3>에 나타나 있듯이 보험제도를 통한 휴업급여의 지출이 과다함에도 불구하고 일반적으로 기업에서는 별도로 재해위로금(평균임금 30%)을 지급하고 있는 사례가 많아 재해근로자는 통상임금보다 많은 임금을 받게 되는 경우가 많다.

따라서 산재근로자가 산업현장복귀를 기피하는 왜곡된 현상이 나타나고 가짜 환자를 양성하는 도덕적 해이현상이 초래되고 있다.

재해근로자의 재취업과 사회복귀를 자연스럽게 유도하고 산재보험재정의 안정적 유지를 위해서는 현재의 휴업급여 지급수준인 평균임금 70%를 근로기준법상 재해보상인 60%수준으로 하향 조정해야 한다.

근로기준법상의 평균임금을 산재보험에 적용함에 따른 문제점 해소차원에서 산재보험법과 근로기준법의 평균임금개념을 분리하여 적용하는 법개정이 필요하다.

<표 9-3> 휴업급여 지급현황

(단위 : 명, 백만원)

	1994	1995	1996	1997
수급자수	96,862	93,295	94,229	92,320
지급총액	303,595	357,981	435,728	478,644
1인당급여액	2.19	3.84	4.62	5.18

자료 : 노동부, 『산재보험사업년도』, 각년도.

산재보험법에서 평균임금의 개념정의를 근로기준법에서 정의하는 평균임금개념에 변동적 근로(연장, 야간 및 휴일근로, 연월차수당 등)를 제외한 임금총액을 평균임금으로 규정하는 법개정이 요구된다.

- 둘째, 특수업종 일용근로자의 급여지급기준을 조정하여야 함.

현재와 같이 경기가 위축된 IMF관리체제의 특수한 상황에서는 약간의 정도 차이는 있을 수 있으나 일반적으로 건설업 등 일부업종의 경우 다른 사업부문보다 산재보험 보상수준이 높게 나타나고 있는데 그 이유는 이들 업종 피보험자에 높은 일당으로 임금을 지급 받고 있는 일용직 근로자가 많기 때문이다.

건설업의 일용직과 전기공사업의 전공은 통상 20일 정도 취로하고 있으나 휴업급여의 경우 한 달 내내 지급 받게 되어 산재보험에 적용되는 여타 근로자 보다 휴업급여가 실제 임금을 훨씬 초과하여 지급 받게 됨으로써 피보험자가 형평성의 문제가 발생하고 있으며 이러한 지급기준으로 인하여 건설업 산재근로자의 요양기간이 장기화의 요인이 되고 있어 산재보험의 재정에도 악영향을 미치고 있다.

건설업 일용직의 실제 월평균 근로일수는 20일 안팎으로 30일에 훨씬 못 미치고 있으나 '1일당×30일×70%'로 산정하기 때문에 휴업급여액이 평상시 소득보다 오히려 높아지는 결과가 발생하고 있다.

전기공사업의 전기공의 경우도 작업내용이 위험하고 고도의 기술력을 요하는 전형적인 3D업종 중의 하나이나, 고임금의 일당을 지급 받고 있기 때문에 근로일수가 상용근로자보다도 훨씬 적음에도 불구하고 사고발생 시에는 건설업의 경우와 마찬가지로

로 휴업급여계산이 동일하여 평상시 근로 소득을 훨씬 초과하여 지급되고 있다.

<표 9-4> 건설업과 제조업의 요양급여 일수 비교

(단위 : 일, %)

	전업종 평균(A)	건설업(B)	제조업(C)	비 교	
				B/A	B/C
1993	72	78	59	108.3	132.2
1994	76	84	62	110.5	135.5
1995	81	93	67	114.8	138.8

자료 : 노동부, 『산재보험사업년도』, 각년도.

현재의 건설업 일용직과 전기공사업 전공의 휴업급여지급기준인 ‘월평균일당×30/30일(통상근로계수)×70%×30일’에서 문제가 되는 통상근로계수를 월평균 실근로일수 또는 월평균 실소득 기준으로 하향조정(예 : 월평균일당×25/30일×70%×30일)하여 지급하는 방식으로 전환하는 것이 타업종 피보험자와의 형평에도 맞고 장기적으로 재정 문제를 해결할 수 있는 방안이 될 것이다.

•셋째, 퇴직연령 재해근로자의 급여를 하향조정하여야 함.

현행 산재보상보험법 제41조는 휴업급여지급 요건으로서 요양으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 한해 평균임금의 70%를 지급하도록 규정하고 있으나 현재 휴업급여는 노령으로 취업하지 못하는 기간(정년 퇴임 연령의 경과)에도 평균임금 변동순응률을 적용하여 휴업급여를 지급하고 있다.

이것은 보통의 근로자가 정년퇴임을 맞이하면 근로소득이 중단되거나 일정 연령이 지나면 근로능력의 퇴화로 임금이 낮아지는 것이 일반적인 현상임에 반하여 정년퇴임 연령이 지났음에도 불구하고 임금변동순응률을 적용, 계속 인상 지급한다는 것은 산재 보상보험법 제41조의 휴업급여 지급요건(요양으로 인해 취업하지 못하는 기간에 한해 지급)과도 부합되지 못하고 퇴임연령 후에도 지속적으로 인상, 지급되는 불합리한 점이 발생하고 있다.

휴업급여의 경우와 마찬가지로 상병보상연금의 경우도 수급권자의 노령화 현상이 두드러지게 나타나고 있는데 상병보상연금이 비록 폐질자에 대한 인정범위의 확대에 기인한 점을 부인할 수 없으나 상당부분 신체적 노화로 인한 회복불능의 경우도 포함 되어 있을 것으로 추정할 수 있다.

따라서 퇴임연령 후에는 휴업급여를 지급하지 않는 제도적 방안을 마련하거나 근로 능력 퇴화에 따른 휴업급여 수준을 하향 조정하는 방안을 마련하는 것이 시급하다.

•넷째, 요양급여제도의 개선이 이루어져야 함.

산재보험은 4일 이상의 요양이 필요한 재해에 대해서만 요양급여와 휴업급여를 지급하고 있으나 간단한 치료를 통해 근로복귀가 가능한 미미한 사고의 경우도 실제로 병원에서 진단을 받을 경우 최소 1~2주 이상으로 진단서가 발급되어 산재환자가 과잉 양산되고 있다.

또한 4일 이상의 요양이 필요한 재해는 요양급여(현물급여)와 휴업급여를 동시에 지급 받을 수 있기 때문에 대부분의 산재환자는 상병상태는 고려치 않고 장기요양에 따른 휴업급여에 관심을 더 갖게 된다.

일부 산재환자의 경우 고의적으로 치료에 비협조적이거나 치료종결의 진단을 내리는 주치의의 협박하는 등 악성적인 형태로 나타나는 경우가 있어 엄격한 요양관리체제의 확립과 요양급여의 지급기준을 현실화하는 방안이 필요하다.

따라서 불필요한 장기요양을 예방하여 보험재정의 건실화를 이루고 중재해가 아닌 산재근로자가 보상성 환자로 전락되는 것을 막아 사업장과 사회복지를 자연스럽게 유도하기 위해서는 주치의의 치료종결진단을 받고도 계속 요양을 원할 경우에 휴업급여 및 장해보상금지급액에서 요양급여를 제외하고 지급하는 제도의 마련이 필요하다.

또한 산재환자 사후 관리제도를 조속히 도입하여 재요양 신청을 엄격히 하고 재요양 사유발생이 고의나 중대과실로 발생했을 경우에는 진료비 일부를 휴업급여에서 제외하여 지급하는 방안이 마련되어야 한다.

이와 함께 산재인정기준을 현재의 '4일 이상 요양을 요하는 경우'에서 '1주 이상'으로 확대하는 것이 현행 의료진단서 발급체제와 관행에 맞을 것이다.

1주 이하의 간단한 치료는 잘 갖추어진 의료보험과 연결체제(직장의료 보험조합은 재정이 건전하므로 별문제가 없을 것임)를 구축하여 의료보험처리가 되도록 사회보험 제도간의 조정이 시급히 이루어져야 함(휴업급여도 1주 이상의 경우 지급).

•다섯째, 산재환자의 고령 사망시 유족급여를 제한하여야 함.

일부 산재환자의 경우 고령으로 자연사한 것인지 업무상 질병에 의해 사망한 것인지 불분명한 경우에도 시체검안결과 선행사인 및 선행사인에 업무상 질병이 기재되면 유족급여를 지급하고 있다.

고령으로 사망하였을 경우 자연사인지 업무상 질병으로 사망한 것인지 명확히 구분하기 어려우므로 일정연령(예 : 전체 사망평균연령)이 지나면 자연사한 것으로 규정하여 국민연금의 유족급여만 수령하도록 하고 산재보험에 의한 유족급여를 제한하는 방안을 제도적으로 마련하여야 한다.

•여섯째, 급여제도의 최고상한제를 도입하여야 함.

현재 산재근로자의 보험급여 산정시 당해근로자의 평균임금이 너무 낮을 경우 노동부장관이 별도로 정하는 금액을 평균임금으로 간주하여 급여를 산정하는 최저보상제가 실시되고 있으나, 고소득직종 근로자에게 지급되는 급여에 제한을 두는 최고상한제는 시행되지 않고 있다.

피보험재해근로자간 급여액 차이가 지나치게 클 경우 형평성과 사회통합을 저해하는 문제가 발생하며 보험급여의 과다지출로 재정의 건실화에도 걸림돌이 될 수 있다.

따라서 일본과 독일과 같은 선진국에서 채택하고 있는 소득상한보상제를 도입하여 재해근로자간 급여차이를 일정정도 좁히고 보험재정부담을 완화하는 조치가 필요하다.

•일곱째, 특별급여제도를 개선하여야 함.

우리나라는 산재보상보험법에 의한 보상과 민법에 의한 손해배상청구권을 동시에 인정하고 있다. 산재보상 외에 민사소송의 인정은 산재보험제도가 사업주가 전액 부담하는 산재보험료에 의해 운영되고 있음에도 불구하고 소송으로 인한 또 다른 시간

적·경제적 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 노사관계에도 갈등요인으로 작용하고 있다.

독일이나 미국 등 선진외국에서는 사용자의 과실이나 고의가 인정된다하더라도 산재보상보험법에 의한 보상 외에 민법에 의한 손해배상 청구권을 인정하고 있지 않거나, 양자 중 하나를 선택하면 다른 법에 의한 구제는 이루어지지 않고 있다.

이와 같은 민사소송의 문제점을 해결하기 위하여 산재보험법에서는 민사소송을 갈음하는 특별급여제도를 마련하여 유족과 장애급여대상자에게 유족급여와 장애급여 외에 평균임금의 일정분을 근로복지공단으로 하여금 우선 지급케 하고 사업주가 이를 차후 분할하여 공단에 납부토록 하고 있다.

그러나 특별급여제도는 1970년에 도입된 이래 활용사례가 극히 드물어 제도의 시행 효과를 전혀 발휘하지 못하고 있다(1995년 1건, 1997년 0건).

이 제도가 활성화되지 못하고 있는 이유는 민사소송이 사업주와 재해 근로자의 과실상계를 인정하고 있는 반면 특별급여제도는 사업주가 고의·과실을 100% 인정하도록 되어 있어 사업주가 활용하기에는 현실성이 매우 떨어지고 있기 때문이다.

따라서 특별급여제도를 활성화하기 위해서는 민사소송과 같이 특별급여제도에도 과실상계를 인정하여 급여액을 조정할 수 있도록 제도 개선이 필요하다.

나. 산재보상과 예방체계의 효율화

한국경총은 사회보장소위원회에서 산재보상과 산재예방체계의 효율화를 위하여 다음과 같이 문제점을 지적하고 그 개선방안을 제안하였다.

1) 산재보상과 예방체계의 문제점과 개선방안

현재 산재보상과 예방사업은 근로복지공단과 산업안전공단으로 분리·운영되는 2원 체제이다. 산재보상과 산재예방은 상호 밀접한 관계를 갖고 있어 유기적인 연결체계가 이루어져야 하나 현행체계는 독자적으로 운영되기 있기 때문에 사업의 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 산재보험재정의 건실화를 위협하는 요인으로 작용하고 있다.

산재보상업무와 예방업무의 유기적 연결체계란 산재사고에 대한 통계의 공동활용, 재해발생 원인조사 업무, 보험급여 지급내용 등 산재예방을 효과적으로 달성할 수 있도록 모든 자료가 근로복지공단과 산업안전공단 간에 원활히 교류되어야 함을 의미하나 현재는 그렇지 못한 실정이다.

보상기관과 예방기관간의 협력체제 구축이 안 되는 가장 근본적인 이유는 분리운영에 따른 구조적인 문제가 가장 크며 이밖에 각 공단운영의 실질적 주체인 노사의 참여가 이루어지지 않아 조직이 방만하게 운영되고 있고 직원의 책임의식과 봉사정신이 부족하여 기업과 근로자에 대한 서비스 기능이 매우 취약하다.

분리운영에 따른 또 하나의 문제점은 관리운영에 있어 과도한 비용이 발생함으로써 양 기관의 사업과 관리비를 사업주가 부담하는 산재보험기금에서 출연되고 있음을 상기할 때 결국 기업의 부담을 증가시키는 원인이 되고 있으며 이러한 가운데 정부가 지원해야 될 산재보험사업(산재보상보험법 제3조 제1항, 제2항)과 예방사업(산안법 제53조)에 대한 투자가 대단히 미약한 것도 기업부담의 증가요인이 되고 있다.

산재보상과 예방체계의 효율화를 위한 가장 적극적인 방법은 산업안전공단과 근로복지공단을 통합하는 것이라 할 수 있으나 통합과 분리운영에 대한 장단점 비교를 통해 어느 경우가 비교우위를 점하는가에 대한 검증이 우선 필요하므로 통합방안에 대한 검토는 시기를 두고 장기과제로 남겨둔다.

차기방안으로 현행의 분리운영체제 골격을 크게 바꾸지 않고 현행의 문제점을 개선하는 방안을 검토해 볼 수 있는데 우선 양공단의 방만한 운영을 방지하고 직원의 책임의식을 강화하기 위해 이해관계자의 실질적인 참여를 보장하는 제도개선과 산재보험재정의 안정을 도모하기 위해 정부의 재정지원을 강화하는 두 가지 방안을 검토해야 한다.

개선방안 ① : 노사대표의 정책결정기구 및 관리운영기관 참여확대

산재보상과 산재예방의 정책결정 과정에 노사의 참여를 확대하는 차원에서 정책결정기구인 산업안전보건정책심의위원회, 산재보험심의위원회, 요양급여 심의위원회 등 각종 위원회에 노사정이 동수로 참여할 수 있도록 하고 관리운영기관인 근로복지

공단과 산업안전공단의 이사회 구성에서 비상임이사의 과반수 이상을 노사 대표에 할당하고 특히 양 공단의 감사는 노사가 추천하는 인사를 임명하여야 한다.

개선방안 ② : 정부의 재정지원 강화

현재 산재보상과 산재예방사업의 재원은 사업주가 부담하는 산재보험료에 의해 운영되고 있고 이들 사업의 수행기관인 산업안전공단과 근로복지공단의 관리운영비도 거의 산재보험료로 조성된 산재보험기금을 통해 충당하고 있다. 즉 산재보상과 예방사업을 담당하는 두 공공기관은 실제적으로 사업주가 재원을 부담하고 있는 실정이다.

그러나 산재보상과 산재예방사업은 정부가 일반회계전입금을 통해 관리 운영비 및 사업비를 상당부분 부담하도록 법으로 규정되어 있음에도 불구하고 지금까지 그 액수는 미비한 실정이다.

- 산재보상보험법 제3조(국고의 부담 및 지원) 제1항 국가는 매년도 예산의 범위 안에서 보험사업의 사무집행에 소요되는 비용을 일반회계에서 부담하여야 한다. 제2항 국가는 매 회계년도 예산의 범위 안에서 보험사업에 소요되는 비용의 일부를 지원할 수 있다.
- 산업안전보건법 제53조(기금의 설치) 제3항 정부는 매 회계년도마다 산재보상보험법 제81조 각 호에 해당하는 지출 예산 총액의 100분의 3에 해당하는 범위 안에서 정부의 출연금을 세출 예산에 계상하여야 한다.

산재보험의 경우 국가가 사업비의 일부, 관리운영비의 전액부담을 명시하고 있으나 1997년 현재 정부의 일반회계전입금은 근로복지공단의 관리운영비 670억원의 14.9%인 100억원에 불과하고 사업비는 전혀 지원되지 않고 있다.

산재예방의 경우 산재예방사업비는 산재보험기금에서 매년 약 2,000억원(1997년 1,863억원)에 달하는 막대한 재원이 출연되고 있음에도 불구하고 정부의 일반회계전입금은 공단 설립이후 처음으로 1997년에야 비로서 80여억원이 출연된 실정이다.

현행과 같이 기업경쟁환경이 어려운 상황에서 향후 계속적으로 산재보상과 예방사업 그리고 양공단의 관리운영비를 산재보험료에 의존하게 된다면 기업의 부담은 계

속적으로 가중될 것이다. 따라서 산재보험재정의 건실화와 정부의 지원 및 역할을 강화하는 차원에서 최소한 정부의 재정적 지원은 양 공단의 관리운영비를 전액 지원할 수 있는 수준으로 높여야 할 것이다.

4. 노동부의 의제

노동부 산재보험과에서 노사정위원회의 사회보장소위원회에서 산재보험제도 개선을 위하여 부의한 의제안은 다음과 같다.³⁵⁾

- ① 특수업종 일용근로자의 급여지급체계 개선
 - 특수업종 일용근로자의 급여기준 조정
- ② 산재근로자 사회복귀 촉진을 위한 사후관리(직업재활, 사회재활)강화
 - 산재근로자 직업재활 확대 및 생활보장
 - 재활프로그램의 확대 및 활성화
- ③ ‘국가 및 지방자치단체에서 직접 시행하는 사업’, ‘회원단체’에 대한 산재보험 적용확대
- ④ 재정운용방식 개편
 - 연금수급자 증대에 따른 보험료 징수체계 변경
- ⑤ 심사 및 재심사청구제도 개선
 - 산재보험 심사청구, 이의제도 개선
- ⑥ 산재보상절차 개선
 - 산재인정 및 요양·휴업·장해·유족급여 절차 간소화(OTS)
- ⑦ 휴업급여(상병보상연금) 지급의 합리화
 - 퇴직연령 재해근로자에 대한 급여수준 하향조정
- ⑧ 급여의 최고보상한도제 도입
 - 급여의 최고상한제 도입
- ⑨ 특별급여제도 활용을 위한 개선

35) 이 의제는 1998년 11월 12일 제출되었으나 논의대상으로는 채택되지 않았다.

- 특별급여제도에 민사소송과 같이 과실상계를 인정하여 급여액을 조정할 수 있는 제도개선

⑩ 장해급여와 유족급여의 합리적 조정

- 산재환자의 고령사망 시 유족급여 제한

제 3 절 노·사·정 합의사항

노사정위원회의 사회보장소위원회 제8차 회의에서 산재보험과 관련한 사항을 논의하였다.

산재보험제도 개선 및 산재예방체계의 효율화를 위하여 거시적인 점만을 다루기로 결정하여서 우선 일차적으로 1순위(노사대표 참여문제), 2순위(노사정특별선언)에 놓여 있는 안건에 대한 합의를 보았다. 주요안건은 다음과 같다.

주요 안건 : 첫째, 노사대표의 산재관련 정책결정 및 관리운영기구 참여확대
둘째, 산업안전보건에 관한 노사정 특별선언

1. 합의사항

노사대표의 산재관련 정책결정기구 및 관리운영기관 참여확대 관련사항을 논의하여 다음과 같이 합의하였다.

- ① 산업재해보상보험심의위원회, 근로복지공단 이사회의 회의 운영관련
 - 서면회의를 지향하고, 최소한 년 2회 이상 소집회의를 갖도록 함. 연 2회 이상 소집회의를 갖는다는 내용을 시행령(혹은 규칙)에 명문화하기로 함.
 - 실질적이고 심도 있는 논의가 가능하도록 운영토록 함.

- ② 산업안전보건정책심의위원회 산하 실무위원회 구성 관련
 - 동 위원회 산하에 실무위원회를 둘 수 있도록 규정하고 있으나 아직 구성되지 않아 노동부장관에게 실무위원회를 구성할 것을 촉구키로 함.
- ③ 요양급여심의위원회 등 전문성이 요구되는 위원회(협의회 포함)관련
 - 요양급여심의위원회 등 전문성이 요구되는 위원회(협의회 포함)는 위원의 3분의 1을 가입자대표의 추천을 받는 전문가로 구성하도록 함. 다만, 공단 자문은 예외로 하되 임명·운영에 관해 개선방안을 강구하여 보고키로 함.
- ④ 산업재해보상보험심사위원회 구성 관련
 - 산업재해보상보험심사위원회의 위원의 3분의 1을 가입자 대표의 추천을 받는 전문인사로 구성하도록 함.

2. 특별선언문

노사정위원회의 사회보장소위원회에서 산업안전보건의 개선과 관련하여 채택한 노사정 특별선언문³⁶⁾의 내용은 다음과 같다.

최근의 경제침체와 고실업사태는 산업재해와 직업병이 증가할 우려를 낳고 있다. 근로자는 쾌적한 작업현장에서 건강하고 안전하게 일할 권리가 있다. 작업장의 안전과 근로자의 건강이 보장될 때 산업·국가 경쟁력도 향상될 수 있다.

- ① 정부는 노사와 협력하여 관련 정책과 제도를 운영함으로써 재해노동자에 대한 지원을 포함하여 산업안전보건의 지속적 향상을 위해 필요한 행정적·재정적 지원을 강화하도록 노력한다.
- ② 기업은 경영활동에 있어서 인명존중을 최우선적 가치로 확립하고, 근로자의 안전과 건강이 보장될 때 높은 생산성도 가능하다는 점을 인식하여, 근로자의 적극적인 참여 하에 재해예방노력을 강화한다.
- ③ 노동계는 산업안전의 직접적 당사자로서 정부·기업과 더불어 산업재해예방을

36) 노사정위원회는 산업재해의 예방과 안전하고 건강한 작업장을 만들기 위해 노사정 3주체의 의견을 수렴하여 산업안전보건정책의 획기적 향상을 촉구하기 위한 특별선언을 채택했다(1998년 11월 27일).

위한 노력에 적극 참여하며, 근로자의 안전수칙 준수 등 안전의식을 강화하는데 최선을 다한다.

노사정위원회에서 합의된 사항 및 노사정 특별선언은 산재보험제도가 설립된 이래로 노사정 간의 최초의 공식적인 사회적 합의이다. 우리나라 4대 사회보험 중에서 가장 먼저 시행된 산재보험제도에서 당사자인 노와 사가 사회적 의사결정권을 가지고 참여할 수 있는 통로가 비로소 열린 것이다.

3. 노동부의 향후 주요 과제

노동부에서는 그 동안 산재보험의 지속적인 적용확대 및 보험급여수준 향상으로 재해 근로자와 그 가족의 생활보호 및 사업주의 안정적 기업경영을 보장하여 왔었다. 그러나 최근 여건의 변화로 말미암아 새로운 방향전환을 시도하려고 하고 있다.

① 여건의 변화

- 산재보험 운영에 경쟁체제의 도입을 통하여 산재보험가입자와 재해근로자 들에 대한 서비스의 질적 향상을 꾀하여야 한다는 요구의 증대
- 산재보험의 적용 및 징수체계의 효율화, 요양 및 보상체계의 선진화 및 보험재정의 건실화의 제기

② 개선방향

- 재해근로자를 위한 보호의 강화와 사업주의 부담을 보다 합리적으로 조정하여 산재보험관리운영의 효율성의 제고를 추진하고 있는 중.
- 1997년 11월부터 『노사관계개혁위원회』에서 건의된 『금융·보험업 및 4인 이하 사업장에 대한 산재보험법 적용확대』를 추진하여 1998. 7. 1. 부터 금융·보험업에 산재보험을 우선 적용음.
- 2001. 1. 1. 부터 5인 미만 사업장 중 재해율이 높은 업종부터 단계적으로 적용을 확대하여 영세사업장 근로자 보호를 강화할 계획임.

제 4 절 노사관계개혁위원회 활동

노사관계개혁위원회는 1953년 제정되어 오늘날까지 기본틀을 유지하고 있는 노사관계법령들을 변화하는 국제적, 국내적 환경변화에 부응하는 방향을 개정하기 위하여 각계의 전문가들을 중심으로 1996년에 구성되었다. 이 위원회에서는 노사단체 등 각계에서 제시한 과제를 분야별로 나누어 개괄적인 개혁 추진과제를 선정하고, 각 분과위원회에서 국민적 관심이 크고 개혁의 필요성이 시급히 요구되는 과제와 분과별 활동방법을 논의하였다.

분과별로 4~5개의 중점 추진과제를 선정하고 3개의 소위원회를 구성하게 되었다(<표 9-5> 참조).

산업안전보건 및 산재보험제도와 관련된 활동은 2분과(근로복지)에서 담당하여 4인 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용확대방안을 주요과제로 활동하였다. 이 근로복지분과는 다시 전문분야별로 근로소득세제개선소위, 사회보험제도개선소위, 근로기준제도개선소위 등 3개의 소위로 구성되었다.

<표 9-5> 분과별 중점 추진과제

구분	단기과제	장기과제
1분과 (노사관계)	·신 노사문화 확립방안 ·노동교육 강화 및 노사관계 전문 인력 양성방안	·공공부문의 노사관계 개혁방안 ·21세기 노사관계 비전 및 법제도의 발전방향
2분과 (근로복지)	·4인 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대방안 ·근로소득세제 개선 기본방향 마련	·사회보험 제도개선을 통한 근로복지 증진 방안 ·근로소득세제 개선을 통한 근로복지 증진방안 ·근로기준제도 개선방안
3분과 (고용인력)	·근로자 고용안정에 대한 비전 제시	·고용안정을 위한 취업정보기능 강화와 직업소개 기능의 제고방안 ·직업능력을 위한 교육 훈련 체계의 정비 ·여성인력의 고용확대 및 모성보호를 위한 방안 ·비정규근로의 고용환경 개선
종합과제	·21세기 노사관계 및 관련제도의 발전방향 제시	

1. 근로복지분과 위원회 활동

근로복지분과위원회는 1997년 5월 8일, 6월 5일 제1차 및 제2차 분과회의를 개최하여 분과 개혁과제 선정, 소위 구성, 공개토론회 개최결과 및 소위 활동 현황보고, 향후 추진일정 등을 논의하였다.

단기 개혁과제로는 4인 이하 사업장 근기법 적용 확대, 근로소득세제 개선 기본방향 마련을 확정하고, 장기과제로는 사회보험제도 운영의 효율화를 통한 근로복지 증진방안, 근로소득세제 개선을 통한 근로복지 증진방안, 임금, 근로시간 등 근로기준제도 개선방안을 확정하게 되었다.

노사관계 개혁방안을 모색하고 노사 및 각계 각층의 의견을 광범위하게 수렴하기 위하여 「근로소득세제 및 사회보험제도 개선방안」을 주제로 공동토론회를 개최하였다. 토론회의 내용 중 사회보험과 관련된 사항을 살펴보면 <표 9-6>과 같다.

<표 9-6> 노·사·공익 및 학계의 사회보험에 대한 쟁점의견

구분	학계	노동계		경영계	공익단체
		한국노총	민주노총		
쟁점의견	·국민연금의 급여 수준 인하 : 확정 급여 방식에서 확정 각출로의 전환	·징수 관리 체계의 일원화	·의료보험 통합과 민주적 운영 : 의료 서비스 확충	·사회보장에 있어 정부의 지원과 역할 증대 : 현재 기업의 복리비용 부담 과다	·노후 소득보장 수단과 과세체계의 개선 및 연계 강화
	·공적부조를 고려한 사회보험의 재분배 기능 개선	·공적연금, 국민연금의 형평성 제고	·연금 기금의 민주적 관리 운영 : 가입자 대표 참여, 국회 통제	·보험제도의 경쟁력 강화 : 직장은 직장끼리 지역은 지역끼리의 중간적 통합이 적절함	·영세사업장에 대한 사회보험 확대
	·의료보험 개선 : 의료수가제도 개선 및 농어촌지역조합 재정력 확충, 병원 평가제 도입 및 의약분업 등 사회보장정 설립			·보험제도의 경쟁력 강화 : 직장은 직장끼리 지역은 지역끼리의 중간적 통합이 적절함	·급여수준 제고와 보험료 부과체계 개편
				·사회보험료 부과기준, 징수체계의 일원화	·관리운영체계 개편 : 각 보험간 정책결정, 중간기능, 재정은 독립적으로 운영하되 하부서비스 체계는 일원화(사회보험사무소 설립)

공동토론회를 통해 노·사·공익 및 학계에서 다양한 의견이 도출되었는데, 사회보험 관리·운영기구의 효율화(사회보험 관리·운영 기구의 통폐합 등을 통한 효율성 제고), 사회보험 재원의 건전성 제고(사회보험기금 등 각종 재원의 공공성, 수익성 제고), 사회보험 서비스의 적절화(사회보험 각출·급부의 향후 추세를 고려한 수혜 대상, 범위 및 수준의 적절화), 사회보험 관리운영의 민주화(노사참여 하에 사회보험, 관리기구 기금운영 등에 대한 정책결정, 통제 등을 통한 투명화) 등으로 의견이 모아졌다.

2. 사회보험제도개선 소위원회 활동

근로복지분과 산하 사회보험제도개선소위원회는 1997년 5월 22일과 6월 14일에 거쳐 소위원회 구성 및 논의과제를 선정하고 사회보험제도 관리 운영체계 개선방안에 대한 논의를 하였다.

주요 논의 사항은 아래와 같다.

□ 개혁방안 마련방법

·사회보험제도 관리운영체계상의 문제점 개선

- 관리·운영기구 통합과 노사 대표 참여 확대방안을 중심으로 검토하되 사회보장심의위원회 논의 내용과 연계하여 논의해 나가기로 함

·사회보험의 기준임금 단일화

- 기준임금 단일화 방안은 별도의 사항으로 논의될 수도 있으므로 구체적인 실태 파악을 위해 기업 실무차원의 검토가 필요하여
- 한국노동연구원과 경총이 합동으로 사회보험의 징수·급부의 기준이 되는 임금 실태조사를 실시하여 논의에 반영키로 함

·기업연금 확충방안

- 퇴직금제도의 기업연금으로의 전환방안을 중심으로 검토하되 퇴직금과 국민연금 연계방안은 사회보장심의위원회의 추진상황을 보아가면서 토의 여부를 결정

키로 함

·산재보험제도 개선

- 의료보험제도 개선 문제는 의료개혁위원회에서 논의되고 있으므로 일단 이를 제외하되 산재보험제도 개선방안은 노동부에서 현재까지 나타난 문제점을 제시토록 하여 이에 대한 개선방안을 소위에서 논의하는 방향으로 추진

□ 사회보험 관리·운영체제 개선방안 토의

·1997. 6. 14. 김상호 전문위원의 주제발표로 『사회보험 관리·운영체제의 개선 방안』에 관하여 논의

- 주제발표자는 사회보험 관리·운영체제 및 서비스 제공은 현행 공급 중심에서 수요자 중심으로 전환되어야 한다고 전제하고
- 그 개선방향으로 관리·운영체제의 합리화를 통한 효율성 제고, 부과기준 임금의 단일화, 보험료의 통합 관리·징수, 정보공유 체계의 구축, 관리·운영의 노사의 참여를 제시
- 노동계는 사회보험제도의 범위가 광범위하여 개선방안 도출이 단기간에는 어렵더라도 전반적인 제도개선에 대하여 총론적인 합의 도출의 필요성을 제기

·경영계는 사회보험 징수·급여의 통합과 민주적 의사결정, 근로자의 실질적인 혜택이 돌아갈 있는 제도개선, 기준임금 단일화, 노사 참여 확대 등을 개선 방안 마련시 고려해야 할 요소로 지적

·학계는 사회보험 통합시 통합의 범위, 급여간의 연계문제, 의사결정의 민주성 등을 검토하여야 하고 분리형을 추구하는 외국의 사례 등도 참조 할 것을 제의

·정부 관계자는 관리·운영기구의 통합은 장기적인 안목에서 신중히 검토하는 것이 바람직하고 그 외 기준임금 단일화, 징수의 통합, 정보의 공유, 노사의 참여 확대 등은 적극 개선해 나갈 필요가 있다는 의견을 제시

3. 노사관계개혁위원회의 산재보험 적용 확대방안

노사개혁위원회에서는 산재보험 적용확대방안과 관련하여 다음과 같은 개선방안을 논의하였다.

가. 적용확대의 필요성

- 사회보험은 강제적용을 통하여 사회적 위험으로부터 국민을 보호하는 것을 기본 원칙으로 하고 있음. 따라서 사회보험인 산재보험을 가입예정자수가 2백만 명을 초과하는 금융·보험업과 4인 이하 사업장에 확대 적용하는 것이 바람직함
- 금융·보험업에의 확대적용에 대한 반대이유로 거론되는 낮은 산재율과 자체보상 제도의 존재는 설득력이 약함
 - 금융·보험업과 산재율이 비슷한 대기업 근로자 및 사무서비스직 근로자는 현재 당연가입대상자이며, 금융·보험업에의 적용확대는 사회적 연대의 강화를 위하여 필요함
 - 또한 직종별로 상이한 보험요율 적용과 개별실적요율 제도를 통하여 금융·보험업의 낮은 산재율을 보험료 산정에 부분적으로 반영할 수 있으며, 자체보상 제도는 가입 후 산재보험제도를 고려하여 수정할 수 있음
- 산재보험의 목적은 근로자를 산업재해의 위험으로부터 보호하는데 있음을 감안할 때 산재 발생 시 기업의 영세성으로 제대로 보상을 받지 못하는 4인 이하 사업장을 적용 대상에서 제외하는 것은 설득력이 없음
 - 특히 현행 규정에 따르면 가입여건이 충족되는 사업장에서 산재 발생 시 사업주의 보험료 납부 여부에 관계없이 급여지급이 이루어지고 있기 때문에 4인 이하 사업장을 적용대상에서 제외하는 것은 제도의 형평성 차원에서 문제가 있음
- 따라서 사회적 연대를 강화하며, 영세사업장 근로자를 보호하고 사용자의 산재보상 위험을 줄이기 위하여 금융·보험업 및 4인 이하 사업장으로 적용 대상을 확대해야 함

나. 개선방안

1) 기본방향

- 4인 이하 사업장에 확대 적용시 발생하는 보험재정의 악화문제를 완화하기 위하여 4인 이하 사업과 금융·보험업종에 대한 산재보험 적용확대를 추진함
 - 금융·보험업은 행정적 준비기간을 고려하여 1998. 7. 1. 부터 시행토록 함
 - 4인 이하 사업장에 대한 적용시기는 근로기준법 적용확대와 연계하여 2001. 1. 1. 부터 시행하되, 영세사업주의 부담능력을 고려하여 재해율이 높은 업종부터 단계적으로 확대토록 함

2) 적용 확대에 따른 보완사항

- 4인 이하 사업장에 적용확대시 약 5,000억원의 보험수지 적자가 예상됨. 따라서 재해율이 높은 4인 이하 사업장으로의 적용 확대시 예상되는 보험재정의 악화를 예방하기 위한 조치가 강구되어야 함
 - 이를 위하여 산재보험기금에서 출연되는 재해예방기금을 정부의 일반회계에서 지원토록 하고, 금융·보험업을 우선 적용시키는 등 기존 보험 가입자의 추가 비용 부담을 최소화하도록 함
- 금융·보험업 및 4인 이하 사업장으로의 적용확대시 징수분야 및 보상분야에 많은 추가인원이 필요하게 됨. 따라서 적용확대에 따른 행정인력의 증원을 최소화하기 위하여 보험료 징수를 효율화하여 현행 보험사무조합제도를 활성화하도록 함
 - 또한 금융·보험업의 자발적 가입을 유도하기 위하여 통근재해제도의 도입을 적극적으로 검토하도록 함

4. 노사관계개혁위원회의 산재보험 운영체제 개선의 기본방향

노사관계개혁위원회에서 산재보험운영체제 개선을 위하여 다음과 같은 논의가 이루어졌다.

1) 논의 배경

- 1996. 8. 22. 재정경제원장관 경제인 초청 간담회에서 경제인들이 “산재보험요율 인하를 위한 경쟁체제 도입과 사무직근로자 산재보험 적용 제외”를 건의
 - 1996년 하반기에 정부의 공공부문 쟁력 10% 높이기 정책의 일환으로 재경원을 중심으로 민간참여를 통한 산재보험 운영의 경쟁체제 도입 논의가 제기
 - 재경원과의 협의과정에서 노동부의 반대(1997. 1. 11. 경제장관 간담회)로 산재보험운영에 민간보험사 참여문제는 더 이상 논의되지 않음
- 그러나 1997. 3. 재경원은 『산재보험제도의 효율화 방안』에 대해 한국조세연구원에 연구용역을 실시
 - 향후 연구결과를 토대로 공청회 등 절차를 구상중임
- 1997. 10. 금융개혁위원회는 금융개혁 3차과제 중 산재보험 효율화 방안을 검토하면서
 - 산재보험 운영에 민간 보험사 참여를 허용하여 경쟁원리를 도입하고, 위험율에 따른 보험료 산정으로 재해예방기능 제고 등을 제시

2) 산재보험 운영체제에 대한 논의

① 경쟁체제 도입론

- 현행 산재보험은 독점체제로 운영되어 적정보험료 부과기능이 미흡하고 재해 예방 노력의 유인책이 부족하므로
 - 민간보험사가 참여하는 경쟁체제를 도입하고 그 역기능으로 나타나는 불량물

긴 인수 거절은 『풀』제를 통하여 해결

② 경쟁체제 도입 반대론

- 민간보험사의 참여로 경쟁체제가 되면 재해율이 낮은 대기업은 민간보험사에 가입하고 재해율이 높은 중소기업만 공단에 남게 되어 중소기업의 보험요율이 상승
 - 특히 5인 미만 적용 확대 시 이와 같은 보험의 역선택 현상은 더욱 심각할 것으로 예상
- 미가입 사업장과 폐업사업장 소속 근로자(진폐 등 직업병 환자 포함)에 대한 보상이 곤란
 - 또한, 직접 수익성과 관계없는 재해예방사업과 산재근로자 재활사업 등 복지 사업을 체계적으로 관리할 수 없게 됨
- 다수의 민간보험사가 참여할 경우 규모의 경제이익은 상실되고, 현재 민영보험에서 볼 수 있는 것처럼 판매경쟁에 따른 한계비용 상승 등으로 관리비 증가가 불가피
 - 또한 위험률을 고려한 보험료 개정을 통하여 재해예방 기능을 강화하는 것은 현행 제도의 탄력적 운영으로도 가능
- 민간보험사는 일정수준의 이윤을 확보해야 하므로 보상수준을 향상시키거나 그 지급범위를 확대하는데 인색
 - 산재보상이 지연되거나 혜택이 줄어 보상 관련 소송이 급증

3) 개선방향(공익안)

산재보험 운영의 경쟁체제 도입은 기업의 부담증가와 재해 근로자에 대한 보상수준의 저하를 가져올 우려가 있으므로 민간보험사가 참여하는 경쟁체제의 도입 지양하고 현행 산재보험이 가지고 있는 사회보장적 특성을 강조하는 방향으로 운영하되, 현행 틀 내에서 보험료 부과 및 보험급여 지급체제의 효율성과 합리성을 제고하는 방안을 강구하도록 함

제 10 장

결 론

독일의 산재보험은 1884년에 산재보험법(Unfallversicherungsgesetz)이 제정되어 오늘날까지 110여 년의 세계에서 가장 오랜 역사를 가지고 있다. 산업재해·직업병으로부터 노동자의 생명과 건강을 보호하고 산업재해발생 후 재활 및 보상을 위한 법제화는 독일 산업혁명 초기인 1830년대 「아동 및 여자노동자의 노동보호에 관한 규정」의 제정 이전부터이며, 노동자들의 근로조건개선을 위한 끊임없는 노력의 결과이다. 오늘날 독일의 산재보험은 노사의 자치운영에 의하여 예방과 재활과 보상이 이루어지고 있으며, 산재보험제도의 개선·보완 과정에 노동조합이 주도적으로 참여하고 있다.

우리나라 산재보험은 1963년에 산업재해보상보험법이 제정되어 오늘날까지 30여 년의 역사를 가지고 있다. 1960년대 정부주도에 의한 산업화의 시작 시점에 정부의 정치적·사회정책적 필요에 의하여 법이 제정되었으나 이후 산업화가 진전되면서 노동자의 요구에 의하여 노동자의 보호와 피재노동자에게 보다 많은 보상과 서비스가 주어지도록 개선·보완되고 있으며 이 과정에 한국노총이 주요한 역할을 하고 있다.

우리나라 산재보험이 노동자 보호를 위한 예방과 재활, 보상 및 서비스의 폭과 질을 보다 넓히고 높이기 위해서는 독일 산재보험에서 원칙으로 하고 있는 산재보험의 보험료를 전액부담하고 있는 사업주와 산업재해와 직업병의 직접 피해당사자인 노동자에 의한 노사차지운영제도가 점차적으로 도입되어야 한다. 이를 위하여 한국노총은 점진적이고 꾸준한 노력을 기울여야 할 것이다.

<참고문헌>

- 근로복지공단, 『산재 보상급여 및 관계임금 체계에 관한 연구』, 1996
- _____, 『각국 근로자 보상제도 비교』, 근로복지공단 연구자료, 기획 97-라-10.
- _____, 『노동복지전개방향설정연구』, 1996.
- _____, 『독일산재보험법』, 근로복지공단 연구자료, 보관 97-라-11, (번역; 윤조덕, 이은자), 1997.
- _____, 『일본 노동자 재해보상보험법령』, 근로복지공단 연구자료, 보관 96- 나-6.
- 김용하 외, 『산재보험서비스 전달체계의 개선방안』, 한국보건사회연구원, 1995.
- 김진수, 『산재보험제도개선 및 발전에 관한 연구』, 한국사회보장학회, 1996.
- 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.
- _____, 『산재보험사업연보』, 각년도.
- 노문사, 『새노동법, 무엇이 달라졌나』, 1997. 5.
- 노사정위원회, 『합의사항 이행현황』, 1999. 8.
- 윤조덕, 「산재보험 재활제도 선진화의 긴급성 - 우리나라와 독일의 비교를 통하여」, 『노사전문가 WE』, 우리노무법인, 1996. 5월호, p.50~55.
- _____, 『산업안전과 노동운동』, 한국노총, 1995
- _____, 『산재예방·산재보험·재활제도 문제점 및 개선방향 - 우리나라와 독일의 비교를 통하여-』 1997/1998
- _____, 『사회통합을 위한 산업안전보건·산재보험 정책방향 - 우리나라와 독일의 비교를 통하여』, 한국사회정책 제3집, p63~95, 1996
- 윤조덕, 「선진국의 경험으로 본 우리의 바람직한 산재예방정책 - EU 및 독일의 산업안전보건규정과의 비교를 통하여-」, 『산업안전보건 정책에 관한 토론회』, 민주당 정책위원회, 1994. 7. 20, p.9~51, 1994.
- 윤조덕, 김진수, 이정우 외, 『사회보험 통합에 대비한 산재보험의 역할 재정립 방안 연구』, 한국노동연구원, 1999.

- 윤조덕, 김진수, 최경구, 『산재보험 요양 및 보상체계의 선진화 방안(I)』, 한국노동연구원, 1998. 12.
- 윤조덕, 김현숙, 『산재보험 재활제도 문제점과 개선방향 - 우리나라와 독일의 비교를 통하여』, 산재보험 정책연구회 창간호, 산재보험정책연구회, 1998. 7
- 윤조덕, 박수경, 『산재장애인 삶의 질과 재활정책의 과제』, 한국사회정책학 제5집 제2호, 1998. 12
- 윤조덕, 방하남, 강순희, 정연택 외, 『산재보험급여 및 관련 임금체계에 관한 연구』, 근로복지공단, 1996.
- 이은애, 「산재보상과 민사배상제도에 관한 연구」, 송실대 석사학위논문, 1996.
- _____, 「스웨덴과 독일의 산재보상제도 - 합리적·자율적 운영이 복지국가로의 지름길」, 『근로복지』, 근로복지공단 산재의료관리원, 1995, 11, p.38 ~ 40, 1995.
- 조병남, 『미래의 노사관계 설정을 위한 이론적 고찰』, 한독경상학회 논문집 제 15권 1997
- _____, 독일산재보험제도의 발달과 노조의 역할, 『한국노동연구원 노사관계고위지도자 과정 제9기 사례논문집』, 한국노동연구원, 1998. p.376 ~ 439
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도
- 한국노동연구원, 『1997년 해외노동시장 연구』, 1998
- 한국노동조합총연맹, 『사업보고』, 1989 ~ 1998년 각년도.

BFWMK(Berufsförderungswerk Michaelshoven/Köln)(1995a), Zukunft wird gemacht ! - Bürokauffrau/-mann, 1995.

_____, Zukunft wird gemacht ! - Was tut das bfw? - , 1995.

Blüm, N., Selbstverwaltung und politik, Deutsche Rentenversicherung, 10/1993, p. 650 ~ 656

BMA(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), Arbeitssicherheit '94, Unfallerrührungsbericht Arbeit, 1995.

_____(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)(1993), Berufsfö

rderungswerks-Einrichtungen Zur Beruflichen Eingliederung erwachsener Behinderter, BMAa, 1993.

_____(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) 「Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Behinderter Berufsförderungswerke」, Januar 1993.

_____, 「Die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation, Dritter Bericht der Bundesregierung」, März 1994.

Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg(1987), Berufliche Eingliederung Behinderter, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage.

Der Bundesminister für Forschung und Technologie/Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens, Dokumentation 1987

Der Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Übersicht über das Sozialrecht, 1995

Deutsche Regierung, "Gesetz zur Einordnung der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch (Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz-UVEG) vom 7. August 1996", Bundesgesetzblatt Teil I Z 5702, am 20. August 1996.

Die BG (Fachzeitschrift für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Unfallversicherung), 2/1996, 1.2.3./1998

Ernst Wickenhagen, Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, 1980
Gewerkschaftsjahrbuch 1991, 1992, 1993, 1994

HVBG·BAGUV·BLB, "SGB VII - Erstkommentierung des Unfallversicherungs-
IEUD 연구보고서 1996.10

Michael Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute (A Brief History of the German Trade Unions), 1989

- Reinhold Konstanty/Bruno Zwingmann, Die Arbeitsschutzreform. Rückblick und Perspektiven, DGB, 11/1996
- Ruland, F., Funktion und Tradition sozialer Selbstverwaltung am Beispiel der gesetzlichen Rentenversicherung, Deutsche Rentenversicherung, 10/1993, p.684 ~ 703
- Sidney & Beatrice Webb, Geschichte des Britischen Trade Unionismus, 1895
- Sokol, G., Aufgaben und Probleme der deutschen Unfallversicherung in den 90iger und Perspektiven für das Jahr 2000(1990년대 독일 산재보험의 과제 및 문제점과 2000년대 전망-통일 전후 산재보험과 재활체계에 관한 한·독 세미나, 1996. 10. 29). 근로복지공단, 1996
- Sozial Sicherheit (Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik), 10/1996
- Soziale Marktwirtschaft im Schaubild, Transcontact Vergesellschaft, 1994
- VBGK(Vereinigung Berufsgenossenschaftlicher Kliniken((1994), Gemeinsamer Jahresbericht 1993 der Berufsgenossenschaftlicher Kliniken und Behandlungsstellen, 1994, 6.
- VBHH(Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung Heidelberg e.V.), "Jahresbericht 1993".
- W.H.Staehle, Funktionen des Managements. 2.Auflage, 1989
- W.J. Koschnik, Wörterbuch für die gesamten Sozialwissenschaften. Bd.1
- Walther Mueller-Jentsch, Soziologie der industriellen Beziehungen, 1986
- Wickenhagen, E., Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, R. Oldenbourg Verlag München Wien, 1980
- WIS-Mitteilungen, 2/1995, 2/1996, 1/1997
- Wolfhard Weber, Arbeitssicherheit. Historische Beispiele -aktuelle Analysen, 8
- Yoon Jo-Duk, Der Arbeitsschutz der Republik Korea und in Deutschland - 8
Systematische Analyse des Unfallgeschehens und ein Vergleich beider

Systeme- : Docketor-Disertation an der Universitat Wuppertal im
Fachbereich Sicherheitstechnik, August 1993.

<부록 A>

독일산재보험조합의 표준정관

(Muster einer Satzung für gewerbliche Berufsgenossenschaften)

1997. 5.

HVBG(독일 산업부문 산재보험조합총연맹)

제 1 장

제1조 조합명, 소재지, 조합성격

- (1) 조합의 명칭은 _____ 이며 소재지는 _____ 이다.
- (2) 조합은 공법상의 독일연방정부직속³⁷⁾ 법인이며 운영은 자치적으로 한다.

제2조 임무

- (1) 산재보험조합(BG : Bernfsgenosenschaft)은 법적산재보험의 운영자이다.
- (2) 산재보험조합의 임무는 모든 적절한 수단을 강구하여 산업재해, 직업병 및 작업과 관련된 건강위험의 예방과 효과적인 응급처치(산재보험법 제1조 제1호 및 제14조 제1항, SGB VII §1 Nr.1, 14Abs.1)를 마련하는 데 있다. 산업재해나 직업병이 발생한 후에는 조합은 모든 적절한 수단을 동원하여 피보험자의 건강과 작업능력을 회복시키는데 만전을 기할 뿐아니라 피보험자나 유가족들에게 보험금으로 보상한다(산재보험법 제1조 제2호).

제3조 관할내용

- (1) 산재보험조합은 다음과 같은 종류의 회사들을 관할한다.

37) 경우에 따라서는 “주정부 직속”.

- (2) 조합은 또한 조합자체와 조합소유의 회사들도 관할한다(산재보험법 제132조).
- (3) 조합이 본사를 관할할 경우 여러 형태의 부수회사나 자회사에 대해서도 관장한다. 관할 지역을 초월하여 운영되는 해운업의 부수회사나 자회사일 경우에는 조합이 그 부수회사나 자회사들을 관장하지 않으며(산재보험법 제131조 제3항 제1호) 또한 다음과 같은 농업부문 부수회사들도 조합이 관할하지 않는다.
- 5헥타아르 이상의 농산물 부수회사
 - 집단묘지
 - 원예주변사업, 포도재배 주변사업, 엽연초 주변사업 및 0.25헥타아르 이상의 특수경작(산재보험법 제131조 제3항 제2호)

제4조 관할지역

산재보험조합의 지역관할은 _____ 이다. (독일연방 이내)

제5조 관할권의 개시와 종료

- (1) 관할권은 그 사업의 개시와 함께 또는 그 사업을 위한 준비작업과 함께 시작된다(산재보험법 제136조 제1항 제2문단).
- (2) 조합은 하나의 사업에 대한 그의 관할권의 개시와 종료를 당해 사업주에게 서면결정을 통하여 확정한다(산재보험법 제136조 제1항 제1문단).
- (3) 사업주는 그의 사업에 종사하고 있는 피보험자들에게 다음과 같은 사항을 벽보를 통해 알려야 한다.
- ① 기업의 관할 산재보험조합
 - ② 산재보험조합의 관할지사³⁸⁾의 소재지(산재보험법 제138조)

제6조 지역지사³⁹⁾

(1) 산재보험조합은 다음과 같은 지역지사들을 둔다 :

_____ 지역지사(_____을 위하여 _____ 지역에)

_____ 지역지사(_____을 위하여 _____ 지역에)

(2) 지역지사는 고유한·독자적 법인의 성격을 소유하지 않은 조합의 영업소이다.

38) 경우에 따라 “지부”(Sektion), “지역관리사무소”(Gebietsverwaltung), “관리사무소”(Verwaltungsstelle) 또는 “사업소”(Geschäftsstelle)로 대치한다

39) 경우에 따라 “지부”(Sektion), “지역관리사무소”(Gebietsverwaltung)또는 “사업소”(Geschäftsstelle)로 대치한다.

제2장 기 본 법

제7조 산재보험조합의 자치운영기구

- (1) 산재보험조합의 자치운영기구 내에는 당해 산재보험조합에 소속된 사업주와 피보험자가 동수로 대표한다.
- (2) 조합의 자치운영기구는 대의원총회와 이사회이다(사회법전 제4권 제31조 제1항 제1호, SGB IV §31 Abs.1 Satz1).

제8조 자치운영기구의 구성

- (1) 대의원총회는 피보험자 대표와 사업주 대표 각각 _____ 명으로 구성되어 진다(사회법전 제4권 제43조 제1항 및 제2항, 제44조 제1항 제1호).
- (2) 이사회는 피보험자대표와 사업주대표 각각 _____ 명으로 구성되어진다(사회법전 제4권 제43조 제1항 제1문단, 제44조 제1항 제1호). 총괄책임자(조합장)은 심의권을 갖으며 이사회에 속한다(사회법전 제4권 제31조 제1항 제2문단).
- (3) 회원이 유고인 경우에는 그의 대리인이 대신한다. 대리인은 -일정한 순서에 따라- 대리인 제안자 명부에 대리인으로 명명되어 있고 그리고 필요한 경우 대리가 가능한 사람들이다. 이사회의 구성원일 경우에는 대리인 제안자 명부에서 제1대리인과 제2대리인이 지정될 수 있다(사회법전 제4권 제43조 제2항).⁴⁰⁾

제9조 자치운영기구의 의장

- (1) 대의원총회 및 이사회는 소속인사 중에서 각각 1인의 의장과 부의장을 선출한다; 의장과 부의장 중에서 한 명은 피보험자 측에 속하고 다른 한 명은 사업주측의 인사이어야 한다(사회법전 제4권 제62조 제1항).
- (2) 대의원총회 및 이사회 의장은 피보험자 측과 또는 사업주 측이 번갈아 맡는 것을 원칙으로 한다.
- (3) 자치운영기구의 장은 의장과 부의장이 전임자의 임기만료 시점으로부터 계산하여 1년마다 / 1년반마다 / 3년마다 교대로 맡는다. 교대시기는 끝나는 시점에서부터 계산하여 1년반 후 혹은 지난 임기의 3년 후부터로 한다(사회법전 제4권 제62조 제3항 제1문단).⁴¹⁾

제10조 자치운영기구 구성원들의 임기 및 재임

자치운영기구 구성원의 임기는 6년으로 한다. 이 임기는 선임시기와 무관하게 차기에 새로 선출되어진 자치운영기구의 업무개시와 함께 종결된다. 재임은 허용된다(사회법전 제4권 제58조 제2항).

제11조 선거권,⁴²⁾ 피선거권,⁴³⁾ 사업주의 투표권⁴⁴⁾

40) 이 규정은 산재보험조합의 재량에 놓여 있다.

41) 제9조 제3항은 자치운영기구 의장의 정기적인 교대를 목적으로 하는 경우에만 고려된다.

42) 개별산재보험조합의 정관에의 도입 여부는 개별조합의 재량에 놓여있다.

43) 7)번과 동일.

44) 제9조 제2항은 개별산재보험조합의 재량에 놓여있다. 도입하지 않는 경우는 사회법전 제4권 제49조 제2항이 적용된다.

- (1) 대의원총회 및 이사회에 대한 선거권 및 피선거권은 사회법전 제4권 제50조 및 51조(§50, 51 SGB IV)의 규정에 따른다. 선거공고에 게시된 선거일을 기준시점으로하여 그때까지의 해당 보험료를 내지 않은 자는 선거권이 없다. 선거공고일에 그때까지의 보험료를 내지 않은 자는 피선거권이 없다.
- (2) 대의원총회 구성원 선거시 사업주의 투표권은 선거공고에 정해진 선거일 기준 해당기업에 고용되어 산재보험조합에 보험가입의 의무를 지니며 선거권이 있는 피보험자의 수에 따라 결정된다. 즉 _____ 명까지 산재보험가입 의무 종업원을 고용하고 있는 사업주는 누구나 한 표씩의 투표권을 기본적으로 갖으며, 추가로 보험가입 의무 종업원이 _____ 명이 증가함에 따라 한표가 추가되며, 최대로 _____ 표 이상을 초과할 수는 없다. 보험가입 의무와 선거권이 있는 피보험자를 고용하지 않은 채 사업주 그룹에 속해있는 사람들에게는 한 표가 주어진다.

제12조 기결위원회

- (1) 대의원총회 및 이사회는 입법사항을 제외하고 모든 세부적인 업무를 위원회에 위임하여 처리할 수 있다(사회법전 제4권 제66조 제1항 제1문단).
- (2) 심의라든가 표결사항은 정관 제16조의 규정에 따른다.

제13조 명예직

- (1) 자치운영기구의 회원들은 명예직이다. 대리인들은 대리기간 혹은 다른 사항을 위임받은 기간 동안 회원으로서의 권리와 의무를 갖는다(사회법전 제4권 제40조 제1항 제2문단).

- (2) 자치운영기구의 구성원들은 주어진 의무사항에 대한 고의적 혹은 태만한 태도로 조합에 피해를 유발하였을 경우 그에 대한 책임을 진다(사회법전 제4권 제42조 제2항).
- (3) 산재보험조합은 자치운영기구 구성원들에게 기본적으로⁴⁵⁾ 대외업무용 교통비 규정에 준하여 구성원들의 현금지출분을 지급한다. 자치운영기구의 의장이나 부의장들이 회의 참석 이외에 지출한 금액은 일괄적으로 보충 지급되어질 수 있다(사회법전 제4권 제41조 제1항).
- (4) 조합은 자치운영기구 구성원들에게 이로 인해 실제로 적어진 정규소득분(세전 소득)을 보상하며 그들에게 사회법전 제6권(연금보험법) 제168조 제1항 제5호에 의한 근로자 부담분을 상회하는 연금보험료를 지불한다. 보상은 정규 노동시간을 채우지 못한 부분에 대해 시간당 최대 월 총액의 75분의 1을 지급한다(사회법전 제4권 제18조). 소득부족 분이 발생하였다는 사실을 문서상의 설명을 통하여 신뢰할만한 경우에는 부족분에 대한 증거를 제출할 필요가 없으며 이 경우 채우지 못한 정규시간에 대해 시간당 앞의 제2문단에서 산출한 최대보상금액의 3분의 1을 보상한다. 소득 부족건은 하루 최대 10시간으로 제한하며, 맨 마지막에 시작된 시간은 한시간으로 계산한다(사회법전 제4권 제41조 제2항).
- (5) 조합은 자치운영기구 구성원들에게 회의가 있는 날짜 수 동안의 시간투자에 대해 일괄금액을 지불할 수 있다. 시간투자 분에 대한 일괄적인 보상은 그 외에도 회기 밖의 활동에 대해 의장이나 부의장들이나 그 외 다른 구성원들의 특별한 활동분에 대해 이루어질 수 있다(사회법전 제4권 제41조 제3항).

45) 다른 규정도 가능하다.

제14조 대의원총회의 임무

대의원총회의 임무는 다음과 같다 :

- ① 의장과 부의장 선출 및 소집(사회법전 제4권 제62조 제1항 및 제5항)
 - ② 이사회 구성원 및 그의 대리인 선출(사회법전 제4권 제52조)
 - ③ 회의운영규정 결정(사회법전 제4권 제63조 제1항)
 - ④ 이사회의 제안에 따른 산재보험조합의 총책임자 및 그의 대리자 선출(사회법전 제4권 제36조 제2항 제1문단, 정관 제18조 제2호)
 - ⑤ 정관 및 부록 결정(사회법전 제4권 제33조 제1항)
 - ⑥ 산재예방규정(UVV) 결정(산재보험법 제15조)⁴⁶⁾
 - ⑦ 예산계획 확립(사회법전 제4권 제70조 제1항 제2문단)
 - ⑧ 연말결산으로 야기된 이사회 및 조합장의 면책(사회법전 제4권 제77조 제1항 제2문단)
 - ⑨ 업무별 위험성등급 목록표 확정(산재보험법 제157조)
 - ⑩ 산재보험조합들간의 합병을 위한 결정(산재보험법 제118조)
 - ⑪ 산재보험조합들의 공동부담 및 이의 분배에 대한 동의(산재보험법 제173조)
 - ⑫ 직업재활을 위한 시설 설립에 대한 결정(산재보험법 제26조 및 제35조, 사회법전 제1권 제17조 제1항 제1호)
 - ⑬ 병원 및 재활시설 설립에 대한 결정(산재보험법 제26조 및 제33조, 사회법전 제1권 제17조 제1항 제1호)
 - ⑭ 이의제기심사위원회 위원 및 항의제기 심의위원회 위원의 임면(사회법전 제4권 제369조, 정관 제22조)
 - ⑮ 산재보험법 제144조에 의거한 산재보험조합 사무원의 복무규정 및 직무계획에 대한 결정(정관 제18조 제4호 참조)
- 9 정관 제13조 제3항⁴⁷⁾ 및 제5항에 의거한 자치운영기구 구성원들에 대한 보상 결

46) 여기에서 광산감독청의 감독하에 있는 사업장을 관할하는 산재보험조합에는 해당되지 않는다(산재보험법 제15조 제3항).

정(사회법전 제4권 제41조 제4항)

4 해외지부의 설치에 대한 결정(산재보험법 제140조 제2항)

d 이사회가 대의원총회에 제출한 사항들에 대한 결의

제15조 이사회에 대한 산재보험조합의 대리권

산재보험조합은 대의원총회의 의장 및 부의장과 공동으로 이사회와 이사회의 구성원들을 대리한다(사회법전 제33조 제2항).⁴⁸⁾

제16조 자치운영기구의 회의 및 의결

(1) 대의원총회의 회의는 법적으로 비공개 사유가 없거나 이미 비공개로 회의가 계속 진행 중인 경우를 제외하고는 공개적으로 진행되어진다(사회법전 제4권 제63조 제3항 제2문단 및 제3문단). 제1문단의 규정은 대의원총회의 기결위원회에도 동일하게 적용된다. 대의원총회 각종 심의위원회의 회의, 이사회 및 그 산하 위원회들의 회의는 비공개적이다(사회법전 제4권 제63조 제3항 제1문단, 제66조 제2항).

(2) 자치운영기구는 회의의 소집이 합법적으로 모든 구성원들에게 초청 통보되고 구성원의 과반수가 출석하여 의결권을 행사할 경우에 7항의 규정과는 관계없이 의결 가능하다. 자치운영기구의 회의가 의결정족수에 미달될 경우, 의장은 차기회의에서 제1문단의 규정에 정하여진 구성원의 과반수가 출석하지 않는다 할지라도 의결할 수 있다. 이와 같은 내용은 회원들의 차기회의를 위한 소

47) 정관 제13조 제3항에 명시된 규정들에 따라 여기에서는 각각에 상응하는 보다 상세한 규정을 할 수 있다(사회법전 제14권 제41조 제41항).

48) 대안으로서 다음과 같은 규정을 둘 수 있다: “대의원총회는 이사회에 대하여 산재보험 조합을 대표한다. 대의원총회는 개별적 사안에 있어서 대의원총회의 대표는 산재보험 조합과 공동으로 이사회를 대표한다고 규정할 수 있다.”

집초청장에 알려져야 한다(사회법전 제64조 제1항).

(3) 이사회는 급히 결정할 사항에 대해서는 회의를 거치지 않고 서면으로 투표 결정할 수 있다(사회법전 제4권 제64조 제3항 제1문단).

(4) 대표자 회의는 선거를 제외하고 다음과 같은 경우에는 서면으로 투표 결정할 수 있다(자치법전 제4권 제64조 제3항 제1문단).

- ① 개정된 법령이나 상위법상의 판결에 맞추어 산재보험조합의 규정을 조정할 경우
- ② 허가절차 과정에서 감독관청의 권유로 조합의 규정을 개정할 경우
- ③ 대의원총회의 회의나 혹은 소속위원회에서 이미 합의가 이루어진 경우
- ④ 대의원총회의 결의사항을 근거로 심의를 거쳐 문서상의 절차로 처리되어 확정된 경우

상기와 같은 경우 더 이상의 심의가 불필요하다(사회법전 제4권 제64조 제3항 제2문단).

(5) 서면에 의한 표결에 대해 최소한 자치운영기구 구성원의 5분의 1이 반대할 경우 해당사안은 차기 회의에서 다시 심의되어지고 표결되어야 한다(사회법전 제4권 제64조 제3항 제3문단).

(6) 결정은 제7항에 관련된 사항을 제외하고는 기표수의 과반수에 의한다. 찬반동수일 경우는 재차 심의를 거쳐 재투표가 이루어진다. 서면에 의한 표결시 찬반동수가 발생될 경우 그 사안은 해당 자치운영기구의 차기 회의에서 심의되어져서 재투표에 부쳐진다. 두 번째의 표결에서도 과반수를 얻지 못하는 경우에 그 안건은 폐기된다(사회법전 제64조 제2항).

(7) 정관개정 시 의결정족수는 적어도 대의원총회 구성원 3분의 2의 출석이 있어

야 한다. 대의원총회가 의결정족수에 미달될 경우에는 재차 통보하여 2차 회의를 소집해야 한다. 이 2차 회의소집 초대장에는 상기 사실을 분명하게 통보하고 모든 회원들에게 초대장을 제때에 발송하였을 경우에만 표결할 수 있다.⁴⁹⁾ 의결권이 있는 참석자의 3분의 2의 찬성이 있을 경우 정관개정안은 통과된다.

제17조 산재보험조합이사회 및 조합장에 의한 산재보험조합의 대리권 행사

- (1) 정관 제15조와 제17조 제4항에 의거한 대리권 행사가 대의원총회⁵⁰⁾ 대의원총회의 의장 또는 조합장의 의무사항이 아닐 경우, 이사회는 법률적이던 비법률적이던 조합을 대표한다(사회법전 제4권 제35조 제1항 제1문단). 이사회는 특수한 경우에는 결의를 통하여 개별 구성원들에게 대리권을 위임할 수 있다.⁵¹⁾
- (2) 이사회를 통하여 서면상으로 의견개진 시에는 산재보험조합 이름에 “이사회” 명칭이나 대리권이 있는 이사들의 서명이 첨부되어야 한다.
- (3) 조합장은 그의 임무한도 내(정관 제20조 제1항)에서 법률적, 일상적으로 조합을 대표한다(사회법전 제36조 제1항).
- (4) 조합장이 이사회의 임무영역 내에서 이사회의 임무를 위임받아 수행할 경우에는 “이사회 - 임무위임에 따라서”라고 표시해야 한다

49) 이 규정은 최저한의 참석자수를 명기할 수 있다. 예를들면 다음과 같다. “... 그리고 구성원의 과반수 이상이 참석한다.”

50) 정관 제15조의 해당 규정 각각에 따라서 해당되지 않는 경우는 삭제.

51) 이 규정은 또한 다음과 같이 정리될 수 있다: 첫 번째 대안 - 이사회의 의장은, 이사회의 부의장의 유고시, 두 번째 대안 - 이사회의 의장과 부의장은

제18조 이사회의 임무

이사회는 산재보험조합을 운영한다. 이사회는 특히 다음과 같은 임무를 수행한다.

- ① 의장 및 그의 대리인(부의장)의 선출(사회법전 제62조 제1항)
- ② 대표자 회의에 조합장과 부조합장의 선출을 위한 추천(사회법전 제4권 제36조 제2항 제1문단)
- ③ 사업규정에 대한 결정(사회법전 제4권 제63조 제1항)
- ④ 조합 직원들의 근무규정 및 직무계획 확립(정관 제14조 제15호 참조)
- ⑤ 선발, 배치, 승진, 해고, 정년퇴임 및 직원들의 근무규정에 따른 의무사항 위반에 대한 직무규정에 따른 조치……52)
- ⑥ 예산안 작성(사회법전)
- ⑦ 보험료 기준규모 결정(산재보험법 제152조)
- ⑧ 보험료 기준규모 범위 내에서 산재보험법 제172조 제1항과의 차액의 적립금 가감에 대한 결정(산재보험법 제172조 제2항 및 제4항)
- ⑨ 보험료 선급금에 대한 결정(산재보험법 제164조 제1항)
- ⑩ 이사회의 유보사항일 경우, 사업주와 사업장에 종사하는 자들에 대한 보상청구에 관한 결정(산재보험법 제110조 및 제111조)
- ⑪ 청구사항의 유예, 말살, 수용에 대한 원칙 결정(사회법전 제4권 제76조 제2항)
- ⑫ 일률적인 최저보험료액의 결정(산재보험법 제161조, 정관 제25조 제4항)
- ⑬ 이사회의 유보사항인 경우에 한한 벌과금의 판결(정관 제60조)
- ⑭ 연금위원회의 위원수와 소속위원들의 임면에 관한 결정(사회법전 제4권 제36a조, 정관 제21조)
- ⑮ 공동분담금 확정에 관한 결정(산재보험법 제173조, 정관 제14조 제11항 참조)
- ⑯ 관할권의 변경에 있어서 보상금의 전환에 관한 산재보험법 제137조 제2항의 규정에 벗어난 합의에 관한 결정

52) 상세하게 명시. 예를들면 : “월급직 직원그룹부터는……” .

- Ⓢ 토지 판매 및 승인을 요하는 자산에 대한 판매 결의
- Ⓢ 조합장의 의무사항인, 사업운용지침 결의(사회법전 제35조 제2항)
- Ⓢ 대의원총회에 결의권유
- Ⓢ 조합장이 이사회에 제출한 사항에 대한 결정

제19조 자치운영기구의 결정에 대한 이의신청

- (1) 산재보험조합 자치운영기구의 결의사항이 법이나 기타 조합 관련 법률에 저촉될 경우 이사회의 의장은 사유서를 첨부하여 서면으로 이와 같은 결정사항에 대한 이의신청을 하여야 하며 새로운 결정이 이루어질 적절한 기간을 설정해야 한다. 이의신청이 있는 경우 결의사항의 집행은 유보된다.
- (2) 자치운영기구가 결의사항을 고수할 경우, 이사회의 의장은 이 사실을 감독기관에게 보고하여야 한다. 유보효과는 감독기관의 결정이 있을 때까지 유효하지만 아무리 길어야 감독기관에 보고한 후 2개월까지에 한한다(사회법전 제4권 제38조).

제20조 조합장(총괄책임자)53)

- (1) 조합장은, 법률이나 기타 조합관련 법령이 별도로 규정하고 있지 않는 한, 상임으로 조합의 현행 운용관리 업무를 주도한다(사회법전 제4권 제36조 제1항).
- (2) 조합장은 “_____ 산재보험조합 대표” 라는 명칭으로 조합을 운영한다.

53) 법적인 정의는 “사업책임자”(Geschäfts führer)이다(사회법전 제4권 제36조).

제21조 연금위원회

(1) 연금위원회는 다음과 같은 것들을 결정한다 :

- 연금에 관한 1차적인 결정
- 건강 상황의 변화로 인한 연금증액, 연금감액 및 연금박탈에 관한 결정
- 연금총액 지불에 대한 결정
- 일시적 보상으로서의 연금에 관한 결정
- 상시 보조금에 관한 결정
- 간호를 필요로 하는 자들의 보험급여 결정(사회법전 제36a조 제1항 제1문 단 제2호)

연금위원회 위원들은 피보험자 및 사용자 대표 각각 한 명씩⁵⁴⁾으로 구성되어 진다. 이사회는 연금위원회의 수를 결정하고 그 소속위원들을 소집한다(정관 제18조 제14호). 위원회 위원들은 각각 한 명의 대리인⁵⁵⁾을 지명하여야 한다. 연금위원회들의 위원은 자율운영기구 구성원 피선거권이 있는 자 중에서 선출된다.

(2) 연금위원회의 위원들은 명예직이다. 정관 제13조가 이에 상응하여 적용된다. 연금위원회의 위원의 임기 및 위원자격의 상실은 사회법전 제58조와 제59조에 규정된 바와 같다.

(3) 보험급여의 근거에 대하여 연금위원회의 노측과 사측의 위원 쌍방이 의견의 일치를 보지 못 할 경우에 조합의 지원여부는 부결된 것으로 본다; 보험급여액에 대하여 양측이 서로 의견이 다를 경우에는 급여액을 제외한 다른 부분

54) 또한 다른 숫자가 이용될 수도 있다.

55) 제2문단의 규정에서 피보험자측 대리인의 숫자가 증가하는 경우 여기에서 또 한 각측의 대리인 수가 증가될 수 있다.

은 합의된 것으로 간주한다. 이사회는 제1문단의 규정에 따라 전부 또는 부분적 거부에 대하여 보고 받을 수 있다.⁵⁶⁾/보고 받는다.⁵⁷⁾

제22조 항의- 및 이의제기 위원회

- (1) 대의원총회는 법 제85조 제2항 제2호(§85 Abs. 2 Nr. 2 SGG), 사회법전 제4권 제36a조 제1항 제1호, 제112조 제2항(§36 a Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, §112 Abs. 2 SGB IV) 와 정관 제14조 제14호에 근거하여 하나 또는 여러개의 항의 및 이의제기를 위한 위원회를 둘 수 있다.
- (2) 항의- 및 이의제기 위원회는 피보험자 측 및 사용자 측에서 각각 한 명씩의 대표자⁵⁸⁾로 구성되어진다. 양측 위원은 각각 한 명의 대리인⁵⁹⁾을 둘 수 있다. 위원은 단지 자율운영기구 구성원으로서의 피선거권이 있는 자 중에서 선정되어 질 수 있다.
- (3) 정관 제21조 제2항과 제3항이 이에 상응하여 적용된다.

56) 사업주측의 대체제안

57) 피보험자측의 대체제안

58) 다른 숫자의 사용도 가능하다.

59) 제2문단의 규정에서 피보험자측 대표자가 증가하는 경우, 여기에는 또한 각측의 대표자의 수가 증가될 수 있다.

제3장 사업주의 신고의무 및 지원 의무

제23조 사고와 직업병에 대한 신고

- (1) 사업주는 피보험자가 사업장에서 발생한 사고로 인하여 3일을 초과하여 노동이 불가능할 정도로 부상을 당하였거나 또는 사망하였을 경우 산재보험조합에 이 사실을 신고해야 한다(산재보험법 제193조 제1항).
- (2) 사업주가 각각의 개별적인 경우에 당해 사업에 종사하는 피보험자들에게 직업병이 발생할 수도 있었다는 근거를 가지고 있는 경우, 사업주는 이것에 대해 산재보험조합에 신고하여야 한다(산재보험법 제193조 제2항).
- (3) 신고는 사업주가 사고발생 또는 직업병발생에 대한 근거를 알게된 후 3일 내에 이루어져야 한다(산재보험법 제193조 제4항). 피보험자는 사업주에게 신고서 사본을 요구할 수 있다(동법 제193조 제4항 제2문단).
- (4) 사업장중업원평의회와 인사위원회는 신고서에 같이 서명해야 한다. 사업주는 안전관리자와 산업보건 의사에게 모든 사고신고서 또는 직업병신고서에 대하여 알려야 한다. 산재보험운영기관이 직업병발생여부를 확정하기 위해 피보험자의 유해위험 업무들에 대한 정보를 요구하는 경우에 사업주는 사업장평의회와 인사위원회에 즉각 이 정보요청에 대해 알려주어야 한다(산재보험법 제193조 제5항).
- (5) 일반적인 산업안전감독을 받고 있는 사업장들에서 발생하는 산업재해에 대해

사업주는 당해 산업안전담당주(州)관청에 사고신고서의 복사본을 송부해야 한다. 광산관청에서 행하는 감독을 받고 있는 사업장들에서 발생하는 산업재해에 대한 신고서의 복사본은 관할 광산감독하부관청에 송부되어야 한다(산재보험법 제193조 제7항 제1문단 및 제2문단).

(6) 고시사항은 산재보험조합 본부/당해사업장관할 지역지사/지역영업소⁶⁰(정관 제62조)에 일정양식 용지를 사용하여 2부 작성되어야 한다.

(7) 사망사고나 명 이상의 근로자가 의사의 가료를 요할 정도로 건강상의 상해를 입었을 경우에 산재보험조합에 즉시 보고해야 한다. 보고는 제6항에 명시된 기관에 해야한다. 제1항부터 제6항에 규정된 의무사항은 제7항에 따른 보고의무를 위해 추가로 충족되어야 한다.

제24조 사업주의 산재보험조합지원

법에 의해 개별적으로 규정된 의무사항을 넘어 사업주는 산재보험 업무수행에 있어서 그의 사업을 관할하는 산재보험조합을 지원해야 한다(산재보험법 제191조). 산재보험 업무수행에는 다음과 같은 사항들이 포함된다.

- 보험에 해당되는 사고인지 아닌지 확인
- 관할 산재보험조합 확정 및 보험종류 확인
- 보험금 지급
- 보험료 산정을 위한 기초자료를 포함하여 보험료 산정 및 확정
- 배상요구에 대한 처리
- 사고예방, 업무에 기인한 건강위험 제거 및 효율적인 응급조치 강구
- 피보험자를 위한 위험요소와 건강위험에 대한 조사

60) 해당되지 않는 사항은 삭제

이와 함께 사업주들은 특히 다음과 같은 의무가 있다.

- 모든 필요한 자료 제출과 모든 증거자료나 기타 증빙될 만한 자료 제출
- 사업장에서 재해발생 후에 피보험자들로 하여금 조합이 지정한 의사나 병원을 찾도록 권유

제4장 자금조달

제25조 보험료

- (1) 산재보험조합의 지출을 위한 자금은 보험료에 의하여 조달된다. 피보험자가 고용되어 있는 사업장의 사업주 또는 그의 피보험자가 산재보험을 근거로 한 특수한 관계가 있는 사업주는 보험료 납부의 의무가 있다. 산재보험법 제2조에 의거하여 보험에 가입한 사업주와 산재보험법 제3조 제1항 및 제6조 제1항에 의거한 피보험자들은 각각 보험료 납부의무가 있다. 준비금(사회법전 제4권 제82조, 산재보험법 제172조) 및 운영자금(사회법전 제4권 제81조, 산재보험법 제171조)조달에 필요한 규모를 포함하여 지난 회계년도(曆年)의 자금수요를 충당할 수 있어야 한다(사회법전 제4권 제21조, 산재보험법 제152조 제1항).⁶¹⁾
- (2) 보험료는 다음과 같이 산정된다. 보험료는 피보험자의 임금, 위험성등급 및 보험료 기준치(Beitragsfuß)에 의하여 산정된다(산재보험법 제153조 제1항, 제167조 제1항). 보험료 기준치는 지난 회계년도의 자금수요를 반영한다; 보험료 기준치는 자금수요를 보험료단위(Beitragseinheit 임금 × 위험성등급)로 나누어 산출한다(산재보험법 제167조 제2항 제1문단).⁶²⁾ 피보험자의 임금은 최대 연간소득을 기준으로 한다(산재보험법 제153조 제2항). 보험료 산정에 있어 최소한 18세 이상의 피보험자에게 해당되는 최저연간소득액수가 되는 노동임금을 산정기초로 하여야 한다(산재보험법 제153조 제3항 제1문단); 피보험자

61) 산재보험법 제171조 제2문단의 규정으로부터 정관 제25조 제1항에 의해 제1a항이 다음과 같이 삽입되어야 한다: “(1a) 운영자금은 전년 회계년도(曆年)에 지출된 경비의 2배를 초과할 수 없다” .

62) 경우에 따라 영리를 목적으로 하지 않는 건설공사에 산재보험법 제167조 제2항 제2문단의 규정이 첨가되어야 한다.

가 1년내내 취업하지는 않았거나(비상용취업) 또는 전일제근로자로 취업하지 않았을 경우 이에 상응하는 금액부분이 산정 기초가된다(산재보험법 제153조 제3항 제2문단).

_____의 경우⁶³⁾, 보험료가 노동임금에 의해 산정되지 아니하고 사고위험성을 고려하여 피보험자수에 의해 산정된다(산재보험법 제153, 155조)⁶⁴⁾.

_____의 경우⁶⁵⁾, 고려되어야 할 노동임금은 경과된 노동시간 수에 따른다 / 일반 경험치에 따라 평균적으로 노동에 투입된 노동시간에 따른다 ; 노동시간 1시간에 대한 보수로 최대 연간표준소득의 1/2,100까지 규정될 수 있다(산재보험법 제153, 156조).

(3) 산재보험조합 들간의 보험급여공동부담(산재보험법 제176조)을 위한 기여금(분담금)은 사업장 피보험자들의 노동임금에 따라서만 조정된다. 이 경우 법적 연금보험의 지난해 실제 연금가치의 4천 배에 해당되는 각 기업들의 연봉 총액은 무시된다(사회법전 제4권 제68조). 이 공제금액은 1000 마르크 단위로 절삭한다.

(4) 이사회가 정하는 일률적인 최저 보험료가 책정된다(산재보험법 제161조, 정관 제18조 제12호)⁶⁶⁾.

제26조 선급금 징수

산재보험조합은 보험료 선급금을 징수할 수 있다(산재보험법 제164조 제1항). 이에 대한 세부사항은 이사회가 결정한다(정관 제18조 제9항).

63) _____에는 이 규정에 해당되는 업종의 종류/ 피보험자의 종류를 적어 넣는다.

64) 여기에서 업종 특성에 EKR은 구체화가 이루어져야 한다.

65) _____에는 이 규정에 해당되는 업종의 종류/ 피보험자의 종류를 적어 넣는다.

66) 이 문단은 삭제할 수 있다 ; 그러면 실제적인 노동임금은 최대연간노동보수까지 기초가 된다.

제27조 위험성 등급 목록표, 위험성 등급 설정

- (1) 산재보험조합은 위험성 등급 목록표를 확정한다(정관 제14조 제9항). 이 목록표 내에서 보험료의 차별화를 위한 위험성 등급이 결정된다(산재보험법 제157조 제1항). 이 위험성 등급 목록표는 보험원칙에 따른 상대적 위험도를 고려하여 위험의 정도가 유사한 업무 그룹들이 분류되어 편성된다(산재보험법 제157조 제2항). 위험성 등급은 지불된 보험급여액과 노동임금액의 비율로 산정된다(산재보험법 제157조 제3항). 이 위험성 등급 목록표는 위험성 등급 확정에 관한 규정/ 보험료 산정에 관한 규정⁶⁷⁾/ 산재보험법 제157조 제4항의 규정에 따른 모기업과 무관한 부속사업에 대한 규정을 포함한다.
- (2) 산재보험조합은 위험성 등급 목록표에 의한 유효기간을 위하여 사업 등을 위험성 등급에 맞추어 사정한다(산재보험법 제159조).
- (3) 사업주는 그이 사업에 대한 위험성 등급 심사를 위해 사업의 종류, 제품, 자산과 설비 및 기타 심사에 중요한 관계가 있는 것들에 대한 자료들을 산재보험조합에 제출하여야 한다(산재보험법 제166조, 제192조 제1항 제1호 및 제2항 제2호). 사업주가 이를 이행하지 않거나, 기간을 지키지 않거나, 부정확하거나, 미비한 자료를 제출하였을 경우에 산재보험조합은 사업장관계 자료에 대한 일방적인 평가에 따라 위험성 등급에 대하여 사정한다(산재보험법 제159조 제2항).

제28조 급여증명

- (1) 사업주는 년도(曆年)가 경과한 후 6주 이내에 산재보험조합에 급여증명서를

67) 해당 사항이 없으면 삭제한다.

제출하여야 한다(산재보험법 제165조 제1항). 여기에는 피보험자들의 지난해 급여 총액과 작업한 노동시간이 기록되어져야 한다. 사업의 위험성 등급이 다양할 경우 기록사항들도 이 위험성 등급에 따라 정리되어져야 한다. 사업주가 지난해 동안 고용을 하지 않았다면 그 사실도 기록되어져야 한다. 급여증명은 산재보험조합이 정한 순서와 형식을 지켜서 작성해야 한다.

(2) 사업주는 급여증명서 작성을 위하여 그리고 지불금액을 산정하기 위하여 필요한 자료, 특히 피보험자의 성명, 노동투입 시간과 급여내용들을 파악할 수 있는 목록을 작성하여야 하며 이 목록의 보존기간은 _____ 이다⁶⁸)(산재보험법 제165조 제4항). 다양한 위험성 등급에 관한 사정시에는 다양한 위험성 등급에 맞도록 목록이 작성되어져야 한다.

(3) 사업주가 급여증명을 제출하지 않거나, 적시에 하지 않거나, 제대로 기록하지 않거나 거짓으로 작성했다면 산재보험조합은 보험료 사정을 행할 수 있다(산재보험법 제165조 제3항).

제29조 급여증명 및 기업의 등급설정을 위한 제출서의 심사

산재보험조합은 산재보험법 제166조에 의거하여 급여증명과 위험성등급 설정용 제출자료에 대한 심사와 예상액을 추정 해 낼 수 있도록 영업장부와 기타 자료를 검토할 수 있다.

제30조 보험료 조정절차

산업부문 산재보험조합은 신고되는 산재보험적용사례들을 고려하여 보험료 부가액

68) 5년의 기간은 최소한의 기간이다. 보존기간 4년(사회법전 제4권 제25조)과 관련하여 보존기간 5년으로 규정이 될 것이다.

을 부과 또는 보험할인료를 승인하여야 한다. 제8조 제2항 제1호에서 제4항에 의한 산재보험적용사례들은 여기에서 제외된다. 상세한 내용에 대해서는 정관이 규정한다. 여기에서 정관은 당해 사업에 소속하지 않는 자의 예측할 수 없었던 사건 또는 단독과실에 의해 발생한 산재보험적용사례들과, 사업장 통근길에서 그리고 직업병으로 발생한 산재보험적용사례들을 제외할 수 있다. 보험료부가액과 보험료할인액수는 산재보험적용사례 발생횟수와 강도 또는 그에 소요되는 비용들 또는 이러한 특징들의 여러 요소들에 의해 정해진다. 제1문단에서 제4문단까지는 또한 철도사고 보험과 체신, 통신 사고보험에도 적용된다. 농업부문산재보험조합들은 정관에 제1항에서 제4항에 상응하여 보험료부가액을 부과 또는 보험료할인액을 승인하는 것에 대하여 규정지을 수 있다.

제31조 보험료 및 보험료 선급금의 납부요구

- (1) 산재보험조합은 보험료 납부의무자에게 그들이 지불하여야 하는 보험료에 대해 서면으로 알린다. 보험료는 통보가 이루어진 다음 달 15일에 만기가 된다 (사회법전 제4권 제23조 3항).
- (2) 제1항의 규정은 다른 만기일이 결정 통보되지 않았다면 보험료 선급금의 경우에도 적용된다.
- (3) 보험료 납부시행령 제1조 제1항과 제2항은 상응하여 적용된다.
- (4) 산재보험조합은 개별 경우에 있어 사회법권 제4권 제76조 제2항에 근거하여 보험료 납부요구를 유보, 기각 및 일부 혹은 전체를 면제할 수 있다.

제32조 연체료

보험료 납부의무자가 납부만기까지 지불하지 않은 보험료와 보험료 선급금에 대해서는 매월 초 100DM 미만은 버리고 계산된 미납부금의 1%에 해당되는 연체료를 물어야 한다. 미납부금이 200DM 이하인 경우 서면경고 가능하다면 연체료를 부과하지 않는다(사회법전 제4권 제24조 제1항 2문단).

제5장 기업 내 변동사항

제33조 변경 사항에 대한 신고, 보험료에 대한 책임

(1) 사업주는 산재보험조합의 관할권이나 위험성 등급 설정에 중요한 사업과 관련된 모든 변경 사항들을 4주 이내에 산재보험조합에 서면으로 통보하여야 한다(산재보험법 제191조, 192조 제2항). 특히 다음과 같은 경우가 그에 해당된다.

- ① 사업주의 교체, 공동사업주의 입사 또는 퇴임
- ② 사업의 종류와 대상의 변경
- ③ 사업의 이전이나 사업 일부의 이전, 동일지역 내에서 이전이라도 해당된다.
- ④ 신규 업종 진출로 인한 사업확장
- ⑤ 사업중지 혹은 사업일부 중지

(2) 사업주가 교체되는 경우 종래의 사업주와 그의 후계자는 사업주 교체가 신고된 년도가 경과할 때까지 보험료 및 이와 연관되는 기타의 징수금 납부에 대해 수납연대 채무자로서 수납의무를 진다(산재보험법 제150조 제4항).

제34조 일시금 또는 담보제공에 의한 보험료의 안전확보

(1) 사업주의 교체되거나 사업이 중지될 경우, 퇴임하는 사업주는 보험료가 최종 확정된 년도가 경과할 때까지의 보험료를 산재보험조합의 관할권으로부터 벗어나는 퇴임시점까지 마지막 분담금의 보험료 기준치에 따라 지불해야 한다(보험료 일시금, 산재보험법 제164조 제2항).

(2) 제(1)항에 의거한 일시금 대신에 산재보험조합은 보험료가 최종 확정된 년도가 경과할때까지의 보험료를 안전확보하기 위하여 퇴임하는 사업주가 산재보

협조합의 관할권으로부터 벗어나는 퇴임시점까지 사업의 최종 부가된 연간 보험료의 해당분을 _____ 배까지 산재보험조합에 담보로 유치 신청하는 것을 허용할 수 있다. 기업에 대한 보험료가 확정되지 않았다면 담보는 동일기간 중에 지불된 임금의 _____ %로 정한다.

(3) 담보는 보험료 확보를 위한 것이다. 초과금은 반환되며 부족분은 추가 징수된다.

(4) 담보나 일시금에 대한 결정은 산재보험조합이 내린다. 정관 제31조는 상응하여 적용된다.

제6장 보험급여

제35조 배상, 연간근로소득

- (1) 피보험자는 산업재해나 직업병이 발생하였을 경우(산재보험법 제7조-제12조) 법과 정관에 따라 배상을 받는다.
- (2) 연간근로소득의 최대치는 _____ 마르크/표준소득의 _____ 배로 정한다(산재보험법 제85조 제2항).
- (3) 산재보험조합에 명예직으로 일하는 자치운영기구의 구성원이 사고를 당하였을 경우는 다중보험급여로 _____ 을 받는다(산재보험법 제94조).
- (4) 불규칙한 노동행위와 임금수령의 경우 노동불능 시작 이전 마지막 임금정산 3개월 분의 비교치가 기준보수산정의 기준이 된다.
- (5) 제(4)항에서 계산된 기준보수의 규모가 휴업급여의 보충기능이나 소득생활에서의 피보험자 위치에 걸맞지 않는다면 재조정되어야 한다. 이 경우 특히 산재보험 적용사례 발생 전후의 피보험자의 능력, 교육정도, 생활수준, 업무 등이 고려된다.

제36조 보험급여의 확정

보험급여가 연금위원회에서 확정되지 않았을 경우(정관 제21조 제1항 1문단) 산재보험 조합장(총괄책임자)이 확정한다.

제7장 산업재해, 직업병 및 직무에 기인한 건강위험의 예방

제37조 일반사항

- (1) 산재보험조합은 모든 적절한 수단을 동원하여 산업재해, 직업병 및 직무에 기인한 건강위험의 예방과 효율적인 응급조치를 강구해야 한다(산재보험법 제14조 제1항). 사업주는 산업재해, 직업병의 예방, 직무에 기인한 건강위험의 예방 및 효율적인 응급조치에 대한 책임을 진다.
- (2) 산재보험조합의 법적임무를 수행하기 위해
 - ① 산재보험조합은 다음과 같은 규정을 정한다.
 - ㉠ 사업주가 산업재해, 직업병, 직무에 기인한 건강위험을 예방하기 위하여 강구해야 하는 시설, 준비 및 대책들에 대한 규정, 상기임무를 제3자에게 이양하기 위한 형식에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 1문단 1호).
 - ㉡ 산업재해, 직업병, 직무에 기인한 건강위험의 예방을 위하여 취해야 하는 피보험자의 태도에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 1문단 2호).
 - ㉢ 피보험자 또는 제3자의 생명과 건강을 위협하는 직무에 기인한 위험과 연관되는 작업 전, 작업을 하는 도중 또는 작업이 끝난 후에 사업주에 의해 이루어져야 하는 산업의학적인 조사와 기타의 산업의학적인 대책들에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 3호).
 - ㉣ 의사진료가 국가 법률상 정해지지 않은 경우 ㉢의 규정에 의한 진료나 의료대책수행을 위임 받은 의사가 갖추어야 할 조건에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 4호).
 - ㉤ 사업주에 의한 효율적인 응급조치조직의 확보에 대한 규정(산재보험법

제15조 제1항 5호).

- ㉠ 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG)에 의거하여 사업주가 그에게 주어진 의무를 수행하기 위하여 강구해야 하는 대책들에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 6호).
- ㉡ 산재보험법 제22조에 의거하여 사업장내에 존재하는 피보험자의 생명과 건강을 위협하는 직무에 기인한 위험의 정도와 취업자 수를 고려하여 선임해야 하는 안전담당요원의 수에 대한 규정(산재보험법 제15조 제1항 7호, 제22조, 제40조).
- ② 산재보험조합은 사업장 내에서 산업재해, 직업병, 그리고 직무에 기인한 건강위험의 예방과 효율적인 응급처치를 위한 대책의 실행여부를 감독하며 사업주와 피보험자를 자문한다(산재보험법 제17조 제1항).
- ③ 산재보험조합은 사업주와 피보험자가 산재예방규정들에 근거하는 의무수행을 위해 그리고 특수한 사고위험과 건강위험을 방지하기 위해 개개의 경우 어떠한 조치들을 취해야 하는 지를 지시할 수 있다(산재보험법 제17조 제1항 2호).

제38조 산재예방규정(UVV) 공고, 사업주와 피보험자에게 고지

대의원총회에서 의결되고 해당부처에서 승인된 산재예방규정과 그 개정은 공개적으로 공고된다(비교. 정관 제64조). 산재보험조합은 사업주에게 이 규정과 벌금규정에 대해 고지한다. 산재보험조합은 사업주에게 요청에 따라 필요한 산재예방규정사항을 제공하고 사업주는 이것을 피보험자에게 알릴 의무를 진다(산재보험법 제15조 제5항).

산재예방규정은 사업장내에 피보험자가 언제든지 볼 수 있도록 제시되어야 한다.

제39조 사업에 대한 감독과 자문, 안전보건기술감독관

(1) 정관 제37조 제2항 2번과 3번에 근거한 산재보험조합의 자문 및 감독의무는 안전보건기술감독관에(산재보험법 제18조 제1항) 의해 이루어진다. 감독관의 권한은 특히 다음과 같다

- ① 업무 및 영업시간에 사업장과 작업장에 들어가서 순찰하고 조사할 수 있는 권한
- ② 사업주로부터 감독임무를 수행하는데 필요한 관계자료들을 요구할 수 있는 권한
- ③ 감독임무수행에 필요한 경우 사업주의 업무서류들 및 사업장 관련 서류들을 검토할 수 있음
- ④ 기계, 기구, 설비, 작업도구와 개인보호구의 검사 및 이들의 적법한 사용여부 조사
- ⑤ 작업공정 및 작업과정에 대한 조사, 특히 유해물질과 제재의 존재와 그의 농도를 조사, 측정하며 감독관과 사업주가 필요한 조사를 할 수 없는 경우 사업주가 경비를 부담하여 외부에 의뢰한다.
- ⑥ 수령증 발급과 함께 감독관이 선택한 검사분석 시료들을 요구 또는 채취할 수 있다. 사업주가 이의를 제기하지 않는 한 검사분석 시료들의 일부는 (관권으로) 밀폐 또는 봉인되어 사업장에 보관된다.
- ⑦ 사고, 질병, 또는 손상사례를 유발한 사업장 요인들을 조사한다.
- ⑧ 사업주나 사업주가 위임한 제3자의 동행을 요구할 권리

긴박한 위험의 예방을 위해서는 가택 내에서 그리고 주야를 불문하고 해당조치들을 취할 수 있다. 사업주는 위의 ①호 그리고 ③~⑦호까지에 근거한 조치들을 허용해야 한다.

(2) 감독관들은 긴박한 위험의 경우 피보험자의 생명과 건강을 위협하는 작업에 기

인한 위험의 제거를 위해 즉시 실행명령을 내릴 수 있는 권한이 있다(산재보험법 제19조 제2항).

- (3) 사업주는 본인의(사업주) 또는 민사소송법 제383조 제1항 제2호부터 3호까지 명시된 그의 가족을 또는 불법행위로 소추 당할 위험에 처하게 할 수 있는 감독관의 질문에 대해 답변을 거부할 수 있다(산재보험법 제19조 제3항).

제40조 안전요원

- (1) 상시 종업원이 20인을 초과하는 사업장에는 사업주가 사업장종업원평의회 또는 사업장인사위원회의 참여 하에 사업장에 현존하는 사고위험과 건강위험, 그리고 종업원 수를 고려하여 안전매개원(Sicherheitsbeauftragte)을 선임해야 한다(산재보험법 제22조 제1항).
- (2) 종업원의 생명과 건강상의 위험이 적은 사업장의 경우 산재보험조합은 규정상 20명의 종업원 수를 상향조정 할 수 있다(산재보험법 제22조 제1항).
- (3) 종업원의 생명과 건강을 해치는 특별한 위험이 있는 사업장에는 제(1)항에서 규정하고 있는 최저 종업원 수에 이르지 못한다 할지라도 산재보험조합은 안전매개원을 두도록 지시할 수 있다(산재보험법 제22조).
- (4) 안전매개원은 그에게 위임된 업무수행으로 인해 부당한 대우를 받아서는 안된다(산재보험법 제22조 3항).

제41조 예방임무로 임명된 요원들의 교육훈련

- (1) 산재보험조합은 산업장내에서 산업재해, 직업병과 직무에 기인한 건강위험의

예방을 위한 각종 대책과 응급처치를 위해 임명된 종사자들이 기초교육 훈련과 향상교육훈련을 받을 수 있도록 노력해야 한다. 산재보험조합은 사업주나 피보험자들이 지속적으로 기초교육 훈련과 향상교육훈련에 참여토록 독려한다(산재보험법 제23조 1항).

- (2) 산재보험조합은 교육 훈련과정에 필요한 직접경비 및 그에 수반되는 교통비, 숙식비를 부담한다. 제삼자에게 위탁교육훈련이 필요한 응급처치 요원의 경우 조합은 교육과목 수강비만 부담한다(산재보험법 제23조 제2항).
- (3) 피보험자는 교육참가로 인해 결근이 되는 시간에 대해 사업주에게 임금지급을 요구할 수 있다(산재보험법 제23조 3항).

제42조 사업장 밖의 안전공학 기관

- (1) 산재보험조합은 소속사업주를 위한 고유의 사업장밖의 안전공학 기관을 설립한다(산재보험법 제24조 제1항). 조합은 이 기관을____으로 (법적 형식) 운영한다. 기관의 명칭은 “_____” 산재보험조합 “안전공학 기관”으로 하며 소속 사업장을 위해 사업장 안전보건조직에 관한 법 제 6조에 근거한 임무를 담당한다. 이 기관은 일상적인 산재보험조합의 조직단위와는 조직적으로, 장소적으로 그리고 인적 구성에서 구분되어야 한다.
- (2) 제(1)항에 의거한 안전공학 기관은 임무수행을 위해 다른 안전관리 기관을 이용할 수 있다.
- (3) 피보험자를 고용하고 있는 모든 사업주들은 위의 기관에 가입할 수 있지만 다음과 같은 경우는 제외이다.
 - ① 산재예방규정 “안전관리자(VBG 122)” 제2조 제3항에 따라 안전관리자를

두거나 사업장 밖의 기관에 속해있으며 이 기관에 사업장 안전조직에 관한 법(ASiG) 제6조에 따른 임무를 의뢰한 경우 혹은,

- ② 산재예방규정 “안전관리자(VBG 122)” 제2조 제3항에 의거 전문적인 자문을 확보하고 있는 경우

_____ (효력발생일)에 산재보험조합이 관할하게 될 사업주의 경우, 가입은 _____ 에 유효하다. _____ (효력발생일) 후에 산재보험조합의 관할권이 시작되는 사업주의 경우 가입은 산재보험의 관할개시 후 _____ 달에 효력을 발생한다.

- (4) 안전공학기관에 가입함으로써 사업주는 안전지사와 안전관리자를 선임하거나 안전공학기관에 위임해야 하는 의무를 이행하게 된다.
- (5) 안전공학기관에 속한 사업주는 사업장 안전조직에 관한 법에 의거한 의무사항을 준수하였다는 증거를 제시할 경우, 신청하면 3항에 규정하고 있는 의무에서 벗어나게 된다(산재보험법 제24조 제2항).
- (6) 기관에 속한 사업주들은 제1항에 의거하는 기관의 업무를 지원해야 한다. 특히
 - ① 모든 필요한 정보를 제공하고,
 - ② 기관 요원들에게 제1항의 규정에 따라 사업장 출입을 허가해주어야 한다.
- (7) 기관의 자금은 투입시간을 척도로 하여 기관소속 사업주들이 부담한다. 지불은 기관의 임무가 완료된 후에 이루어진다(산재보험법 제151조).
- (8) 산재보험법 제24조 제1항 2~4절에 근거한 특수정보보호는 유의되어야 한다.

제43조 사업장밖의 산업보건의료기관

- (1) 산재보험조합은 소속 사업주를 위해 고유의 사업장밖 산업보건의료기관을 설립한다(산재보험법 제24조 제1항). 산재보험조합은 이 기관을 ____ 으로 (법적 형태) 운영한다. 기관의 명칭은 “____ 산재보험조합의 산업보건의료기관”으로 하며 소속사업장을 위해 사업장 안전보건조직에 관한 법 제3조의 규정에 따라 임무를 수행한다. 이 기관은 일상적인 산재보험조합의 조직단위와는 조직적으로, 장소적으로 그리고 인적구성에서 구분되어 져야 한다.
- (2) 제(1)항의 기관은 임무수행을 위해 기타 다른 산업보건 의료기관을 이용할 수 있다.
- (3) 피보험자를 고용하고 있는 모든 사업주들은 위의 기관에 가입할 수 있지만 다음과 같은 경우는 예외이다.
 - ① 산재예방규정 “공장의사(VBG 123)” 제2조 제1항에 따라 공장의사를 선임한 경우
 - ② 사업장 밖의 기관에 소속되어 있고 이 기관에 사업장 안전조직에 관한 법 (ASiG) 제3조에 따른 임무를 위임한 경우

_____ (효력발생일)에 산재보험조합의 관할에 포함되는 사업주의 경우 가입은 _____ 에 효력을 발생한다. _____(효력발생일) 후에 산재보험조합의 관할권이 시작되는 사업주의 경우, 가입은 산재보험의 관할개시 후 _____ 달에 효력을 갖는다.
- (4) 산업보건의료기관에 가입함으로써 사업주는 공장의사를 두거나 사업장 밖의 산업보건의료기관에 위임하여야 하는 의무사항을 준수하게 된다.

(5) 이 기관에 속하는 사업주들은 사업장 안전조직에 관한 법에 규정된 의무사항을 준수하였다는 증거를 제시할 경우, 신청하면 제(3)항에 의거하는 의무에서 벗어나게 된다(산재보험법 제24조 제2항).

(6) 이 기관에 속한 사업주들은 제(1)항의 규정에 의거하는 기관의 업무를 지원해야 한다. 특히

① 모든 필요한 정보를 제공해야 하며

② 기관의 요원들에게 제(1)항의 규정에 따라 사업장 출입을 허가해 주어야 한다.

(7) 기관의 자금은 투입시간을 척도로 기관소속 사업주들이 부담한다. 지불은 기관의 임무가 완료된 후에 이루어진다.

(8) 산재보험법 제24조 제1항 제2문단~제4문단의 규정에 근거한 특수정보보호는 유의되어야 한다.

제8장 사업주와 그의 사업에 같이 종사하는 배우자

제44조 피보험자 그룹

- (1) 산재보험은 법적 강제력에 의해 보험에 가입되어 있지 않은 사업주와 그의 사업에 같이 종사하는 배우자들에 대해 대상범위를 확장한다(산재보험법 제3조 제1항 1호).
- (2) 만약에 사업 내 업무가 산재보험조합의 관할 영역내 타사업체의 업무와는 학문적 또는 예술적 형태상 대조가 되는 경우 제1항의 규정은 효력을 상실한다.

제45조 보험료총액

- (1) 보험료 및 현금급여의 산정을 위해 법적 강제력에 의한 피보험자로 자영업자, 정관의 규정에 의한 피보험자로 사업주의 경우 _____ 의 금액 그리고 배우자의 경우 _____ 금액을 각각 연간 근로소득(보험료총액)으로 정한다. 다른 소득활동을 통해 벌어들인 노동임금과 노동소득은 현금급여 산정시에 보험료총액에 추가 계산되지 않는다.
- (2) 보험료 산정의 경우 주사업에 대해 확정된 위험성 등급을 적용한다.
- (3) 연중에 보험이 개시되거나 종료되는 경우, 보험료 산정은 보험총액의 12분의 1이 기준치가 된다. 정관 제25조 3항의 규정은 불변하다. 피보험자가 일년내 내 일하지 않았거나 시간별로 일을 했을 경우 보험료는 보험료총액의 해당부분만을 기준으로 산정된다.
- (4) 보험료에 선급금을 징수할 수 있다(산재보험법 제164조 제1항).

제46조 추가보험

- (1) 산재보험조합은 서면신청의 경우 정관 제45조에 규정하고 있는 총액보다 높은 보험총액을 기준으로 해야한다(산재보험법 제83조 제2문단). 하지만 총액은 _____ 마르크를 초과할 수 없다.
- (2) 제1항의 보험료총액은 산재보험조합에 신청이 접수된 다음날에 정관 제45조에 명시된 금액대신 적용된다. 정관 제51조 제2항과 제3항은 상응하여 적용한다. 보험개시 전에 의학적 조건이 존재했던 직업병과 직업병과 동일하게 보상되어 질 수 있는 질병은 추가보험으로부터 제외된다. 이 경우 의사의 진료가 이루어질 수 있다.
- (3) 추가보험은 다른 시점이 거론되지 않는한 산재보험조합에 서면신청이 된 월/년이(해당되지 않는 사항은 지움)경과하면 되거나 다른 보험료총액에 계산된다.
- (4) 추가보험은 해당 보험료나 보험료 선급금이 납부 만기일로 부터 2개월 내에 지불되지 않을 경우, 정관 제48조의 규정에 무관하게 효력을 상실하게 된다. 재신청은 미납 보험료나 보험료 선급금이 완납될 때까지 효력을 발생하지 않는다.

제47조 보험급여의 지급개시와 범위

- (1) 사업주와 그의 사업에 같이 종사하는 배우자는 산재보험법 제26조에 의한 법적 피보험자와 동일하게 보험급여를 수령한다. 정관 제35조 제4항과 제5항은 상응하여 적용된다.

(2) 휴업급여는 다음에 거명되는 시점 이후 처음 6주/13주 동안에는 지불되지 않는다(산재보험법 제46조 제2항). 위 문단에 따른 기간은 노동불능이 의사에 의해 확정되는 날로부터 시작되거나 피보험자의 전일제 직업활동을 저지하는 요양대책의 개시일부터 시작된다(산재보험법 제46조 제1항). 이와는 다르게 휴업급여는 산재보험 적용사례로 인해 필요한 병원이나 재활시설에서의 입원 치료(산재보험법 제33조) 기간 중에는 지불된다. 제1항의 규정은 의료보험급여 청구권이 있는 의료보험에 가입된 피보험자에게는 적용되지 않는다(산재보험법 제46조 제2항 제2문단).

(3) 제2항의 첫 번째, 두 번째 문단의 규정은 연금에도 상응하여 적용된다(산재보험법 제72조 제3항).

제48조 보험의 종결

사업의 양도와 함께 정관에 의한 보험과 추가보험의 관계는 양도일로부터 그 효력이 소멸된다(산재보험법 제137조 제1항). 사업의 중지나 피보험자가 퇴직하는 경우, 보험관계는 해당일로부터 소멸된다.

제49조 목록, 확인

산재보험조합은 정관 제44조에 근거한 피보험자들의 목록을 보험료총액과 함께 작성한다. 산재보험조합은 피보험자에게 보험가입과 보험료총액의 규모를 확인, 통보한다.

제9장 보험의 확대

제50조 산재보험 임의가입

다른 규정에 근거하여 보험에 아직 가입되어 있지 않은 다음의 자는, 산업재해와 직업병의 발생에 (산재보험법 제7조에서 제12조까지) 대해 임의로 산재보험에 가입할 수 있다(산재보험법 제6조 제1항).

- ① 사업주와 그의 사업에 같이 종사하는 배우자
- ② 주식회사나 개인회사에서 정기적으로 사업주처럼 자율적으로 종사하는 자(사업주와 유사한 개인)

제51조 신청, 보험료총액

임의가입은 산재보험조합에 서면신청을 함으로 이루어진다(산재보험법 제6조 제1항). 신청서에는 연간 근로소득으로서 보험의 기준이 되는 보험총액이 명시되어야 한다. 보험총액이 가입되지 않은 경우, 최저보험총액을 기준으로 한다. 보험총액은 최대 연간근로소득을 초과할 수 없으며(정관 제35조 제2항) 최저금액은 _____ 이다. 보험총액은 보험료 산정뿐만 아니라 현금급여의 산정에도 적용된다(정관 제45조 제52조). 다른 직업활동으로부터 벌어들이는 노동임금과 노동소득은 현금급여의 산정시 보험총액에 포함되지 않는다.

제52조 보험료

- (1) 보험료는 보험총액과(정관 제51조) 주된 사업에 확정된 위험성 등급에 따라 산정된다.

(2) 정관 제45조 제3항, 제4항은 상응하여 적용된다.

제53조 산재보험의 개시

산재보험은 추후의 시점이 신청되지 않는 한 산재보험조합에 신청서가 접수된 다음 날에 개시된다(산재보험법 제6조 제2항). 직업병과 동일하게 보상되어질 수 있는 질병들(산재보험법 제9조 제2항)이 임의보험 개시 전에 의학적으로 발견 제시되어져 있는 경우 보험에서 제외된다 ; 이 경우 의사의 진료가 이루어 질 수 있다.

제54조 보험급여의 지급개시와 규모

(1) 정관 제50조에 근거하여 산재보험에 임의로 가입한 사람들에게는 현금급여와 관련하여 정관 제47조가 상응하여 적용된다.

제55조 보험총액의 변경

임의보험은 추후시점이 별도로 거명 되지 않는 한, 산재보험조합에 서면신청이 접수된 달이 경과하면 다른 보험총액으로 변경된다.

제56조 보험의 종결

(1) 임의보험은 산재보험조합에 서면신청이 접수되는 개월/년이 경과하면 종결된다.

(2) 임의보험은 해당 보험료나 보험료 선급금을 납부 만기일로부터 2개월 이내에 지불하지 않을 경우 소멸된다. 재신청은 미납 보험료나 보험료 선급금이 완납될때 까지 효력을 발생하지 않는다(산재보험법 제6조 제2항 2, 3문단).

- (3) 사업양도의 경우 임의보험은 양도가 효력을 발생하는 날에 소멸된다. 사업이 중지될 경우와 피보험자가 퇴직할 경우, 보험관계는 해당일로부터 소멸된다.

제57조 목록, 확인

산재보험조합은 임의로 가입한 피보험자의 목록을 보험총액과 함께 작성한다. 산재보험조합은 피보험자에게 보험가입과 보험총액의 규모를 확인, 통보한다.

제10장 기타 산재보험 가입 대상들

제58조 사업에 직접 종사하지 않는 산재보험 가입 대상들

(1) 사업에 직접 종사하지는 않지만

- ① 추가 직업훈련의 평가시험 또는 유사한 목적의 평가시험의 시험위원회의 위원으로서 또는 시험관으로서 또는 시험의 참가자로서,
- ② 기업견학 참가자로서,
- ③ 제3세계 지원 프로그램의 참가자로서,
- ④ 변호사, 세무사, 의사 및 전문가로서,
- ⑤ 감독위원회 위원, 자문단, 행정위원회 및 사업의 이사회 구성원들로서 사업주의 요청을 받거나 사업주의 동의하에 사업장을 방문하거나 출입한 자들은 사업장내에 머무르는 동안에 발생할 수 있는 산업재해나 직업병에 대해 다른 규정에 따라 보험에 가입되어있지 않은 한 보험료에 상관없이 보험혜택을 받는다(산재보험법 제3조 제1항 2호).

(2) 연간근로소득의 산정에는 산재보험법 제81조가 적용된다. 보험급여의 개시와 범위에 대해서는 정관 제47조가 적용된다.

제59조 명예직으로 근무하는 자의 산재보험 가입

- (1) 산재보험조합의 자치운영기구와 위원회 구성원들이 산업부문 산재보험조합총연맹 내의 자치운영기구와 위원회에서 그리고 산재보험조합이 임무수행을 위해 구성한 공동협의회에서 명예직으로 활동하는 경우 산업재해와 직업병에 대한 보험혜택이 주어진다(산재보험법 제2조 1항 10호).
- (2) 정관 제35조 제3항의 규정은 (1)의 경우에도 적용된다.

제11장 위법과 벌금

제60조 위법사항

- (1) 사업주나 피보험자가 벌금형에 처할 정도로 규정을 위반했을 경우 위법처리한다. 특히 다음과 같은 경우가 그에 해당된다.
- ① 산재예방규정이나 실행가능한 산재보험 조합의 명령에 반한 행동(산재보험법 제209조 제1항 1호, 2호)
 - ② 산재보험조합의 대책허용 의무에 반하는 행동(산재보험법 제209조 제1항 1호)
 - ③ 법에서 정하는 통지, 보고, 증빙서류제출, 기록보전, 통보, 신고, 기록 및 정보 전달의무의 위반(산재보험법 제209조 1항 4호~11호)
 - ④ 법적 산재보험료를 피고용인의 노동보수에 선정(산재보험법 제209조 제2항)
 - ⑤ 감독의무 위반(규정위반에 관한 법(OWiG) 제130조 제1항)
- (2) 제(1)항 제1호와 제2호의 경우에는 벌금 2만 마르크까지 제4호의 경우에는 벌금 1만마르크까지 제3호의 경우에는 5천 마르크까지로 정한다. 제(1)항 제5호의 감독의무의 위반시에도 위의 벌금규정이 적용된다(OWiG 제130조 제1항).

제61조 대리인이나 위임자에 대한 벌금

- (1) 제60조에 의거 사업주에게 벌금형이 부과될 수 있는 경우 이 규정은 다음 호에 해당하는 자에게도 적용된다.
- ① 법인의 대리권을 갖고 있는 기관이나 그 기관의 구성원
 - ② 개인회사의 대리권이 있는 대표자 또는
 - ③ 사업주의 법적 대리인(OWiG 제9조 제1항)

(2) 사업주나 그에 상응하는 대리인으로부터

- ① 사업을 전부 또는 일부 운영하도록 위임받은 자 또는
- ② 사업주의 의무사항을 자신의 책임하에 이행하도록 명확하게 위임받은 자

그리고 그들이 이러한 위임사항에 근거하여 행동할 경우 처벌의 가능성을 유발할 수 있는 특수한 문제, 상황, 환경이 위임자가 아닌 사업주에게 주어졌더라도 사업주에게 적용되는 규정은 위임자에게도 적용된다. 그리고 이는 공공행정업무처리로부터 위임받은 자에게도 적용된다(OWiG 제9조 제2항).

(3) 제(1)항과 제(2)항은 대리권이나 위임관계를 밀받침하는 법적 규정이 유효치 않더라도 적용되어질 수 있다(OWiG 제9조 제3항).

제62조 감독의무 위반시 벌금 규정

(1) 사업주가 필요한 감독조치를 고의로 또는 부주의로 취하지 않아 벌금형에 취해질 수 있는 위법행위를 피감독자가 행하였을 경우 사업주는 위법 처리한다. 감독관의 선임 및 신중한 선별 그리고 이들에 대한 감독도 필요한 감독조치에 속하는 사항들이다(OWiG 제130조 제1항).

(2) 사업주와 동등한 위치에 있는 자들은 다음과 같다.

- ① 사업주의 법적 대리인
- ② 법인의 법적 대리인으로 정해진 조직 구성원 및 개인회사의 대리권자
- ③ 의무이행 책무를 지고 있는 자로서 사업을 전부 또는 일부를 운영토록 위임받은 자(OWiG 제9조 제2항)

(3) 감독의무 위반으로 가해지는 벌금형의 최고 수준은 일반적 의무위반에 부가되는 벌금형의 최고치에 준한다(OWiG 제130조 제3항 2문단).

제12장 파산 정리금

제63조 파산정리를 위한 자원조달

- (1) 파산정리금은 특수 분담금 할당방식으로 조달된다(사회법전 제3권 제360조 제1항).
- (2) 파산정리금은 최대연간소득(산재보험법 제153조 제2항)/최대연간소득과 최저연간소득(산재보험법 제153조 제2항, 제3항)을 고려하여 사업에 종사하는 피보험자의 임금에 준하여 책정된다(사회법전 제3권 제1항).
- (3) 분담금 할당에 소요되는 행정비용과 신용이자는 분담금에 부가된다.

제13장 총칙

제64조 공표

- (1) 산재보험조합은 업무규정을 제외하고는 공지사항을 연방 공보지/관보에 알린다.
- (2) 업무규정, 특히 업무지침과 부수규정은 산재보험조합 사무실의 공보판에 2주일 동안 게재함으로써 공표된다.

제65조 효력발생

정관은 ___년 ___월 ___일로부터 효력을 발생한다.

장소 시

대의원총회 의장

< 제30조 보험료 조정 절차에 대한 부록 >

① 예 : 보험료 할인절차

(1) 개별 보험료 납부의무자들에게는 신고되어야 하는 산업재해에 소요되는 비용을 고려하여(산재보험법 제193조 제1항) 아래와 같은 기준에 따라 보험료 할인이 승인된다(산재보험법 제162조 제1항).

(2) 보험료 납부의무자들은 기업의 재해부담율이 산재보험조합 관할 모든 기업들의 평균 재해율 보다 10% 이상 낮은 경우 보험료 할인혜택을 받는다. 할인액은

- 당해기업 재해부담율이 전체기업 평균 재해부담율보다 10~25% 낮은 경우 보험료의 1.0%
- 당해기업 재해부담율이 전체기업 평균 재해부담율보다 25~50% 낮은 경우 보험료의 2.5%
- 당해기업 재해부담율이 전체기업 평균 재해부담율보다 50~75% 낮은 경우 보험료의 5.0%
- 당해기업 재해부담율이 전체기업 평균 재해부담율보다 75~99% 낮은 경우 보험료의 7.5%이다.

관찰기간동안 재해가 발생하지 않은 경우 할인액은 보험료의 10%이다. 최저 보험료는 할인되지 않는다. 할인 후 산재보험조합에 적어도 최저보험료는 남아있어야 한다.

(3) 사업주의 기업 재해부담율은 다음 장에 설명하는 비용으로서 지난 회계년도내 사업주가 지불한 보험료 1마르크에 발생하는 경비의 일부이다. 위에서 말하는 경비라고 하는 것은 산재보험조합이 지난 2년간의 회계년도 동안 해당 사업

주의 기업에서 발생한 산업재해에 대해 최초로 지급한 현물급여와 현금급여이다.

- (4) 모든 기업의 평균 재해부담율은 지난 회계년도 동안 산재보험조합이 관할하는 모든 사업주들의 보험료 1마르크마다 발생하는 경비의 일부로서 경비에 대해서는 다음 장에서 설명된다. 여기서 경비의 의미는 산재보험조합이 지난 2년간의 회계년도 동안 해당 사업주의 기업에서 발생한 산업재해에 대해 최초로 지급한 현물급여와 현금급여이다.
- (5) 통근재해와(산재보험법 제8조 제2항) 직업병에(산재보험법 제9조) 따른 경비는 포함되지 않는다.
- (6) 이사회는 경과규정과 집행규정을 정한다.

② 예 : 보험료 부가액 절차

- (1) 보험료 납부 의무자에게는 신고된 산업재해 발생 횟수와 정도를 고려하여 보험료 부가액을 부과한다(산재보험법 제162조 제1항). 이 경우 통근재해와 직업병은 고려되지 않는다. 천재지변이나 기업에 소속되지 않은 사람의 일방적인 잘못으로 야기되는 산업재해도 고려되지 않는다.
- (2) 보험료 납부의무자가 산업재해를 천재지변이나 기업에 소속되지 않은 사람이 일방적인 잘못으로 야기되었다고 주장하는 경우 그는 이에 대한 증거를 제시하여야 한다.
- (3) 부가액 산정에 대한 세부사항은 부록 1에 정리되어 있다.

• 부록 1

부가액 산정은 아래의 원칙에 따라 이루어진다.

㉠ 관찰기간

보험료 부가액 산정절차는 해마다 지난 회계년도에 대해 지난 회계년도 동안 신고의무가 있는 산업재해와 최초로 보상된 재해들을 고려하여 추가로 이루어진다.

㉡ 보험료 부가액 의무를 지는 기업

산재보험조합의 모든 기업이 부담하는 평균 부담과 본질적인 차이가 나는 기업의 경우만 보험료 부가액 의무를 진다. 본질적 차이라고 하는 것은 개별기업의 재해부담율이 전체기업 평균재해부담율보다 25%이상인 경우를 말한다.

㉢ 부담율의 산정

모든 기업은 매 회계년도 동안 신고되어야 하는 산업재해 건당 1점이 추가된다. 최초로 보상된 재해의 경우 추가로 50점이 추가된다.

㉣ 개별기업 재해부담율 산정

개별기업 재해부담율 산정을 위해 당해 기업의 부담점들이 가산되고 지난 회계년도 동안 사업주의 보험료 1마르크당 점수가 정해진다. 개별기업 부담율 산정의 경우 다음 등식이 성립한다.

$$\frac{\text{지난 회계년도 개별기업의 재해부담점}}{\text{지난 회계년도 개별기업의 보험료}} = \text{개별기업 재해부담율}$$

㉤ 전체기업 평균재해부담율

전체기업 평균재해부담율 산정을 위해서는 모든 기업의 부담점들이 가산되고(총 부담점수) 지난 회계년도 동안 전체 기업의 보험료 1마르크당 점수가 정해진다.

전체기업 평균재해부담을 산정의 경우 다음등식이 성립한다.

$$\frac{\text{지난 회계년도 전체기업의 총 부담점(부과년도)}}{\text{지난 회계년도 전체기업의 보험료 (부과년도)}} = \text{전체기업 평균재해부담율}$$

㉔ 부가액의 규모

보험료 부가액은 개별 기업 재해부담율이 전체기업 평균재해부담율 보다 25% 이상 100%까지 되는 경우 부과년도 동안 지불되어야 하는 보험료의 5%, 100%를 초과 200%까지 이르는 경우 부과년도 동안 지불되어야 하는 보험료의 10%, 200%를 초과하는 경우 부과년도 동안 지불되어야 하는 보험료의 15%이다.

㉕ 부가액 지불

보험료 부가액은 부과년도 보험료와 함께 징수되며 늦어도 부과년도 다음해가 경과되는 시점까지 징수된다.

③ 예 : 보험료 부가와 보험료 할인의 혼합절차

(1) 모든 보험료 납부 의무자에게는 신고되어야 하는 산업재해발생(산재보험법 제 193조 제1항) 횟수와 정도를 고려하여 보험료 부가액이 부과되거나 보험할인료가 승인된다(산재보험법 제162조 제1항). 이 경우 다음사항들은 고려대상에서 제외된다.

㉑ 통근재해 (산재보험법 제8조 제2항)

㉒ 천재지변이나 기업에 소속되지 않은 사람의 일방적인 잘못으로 야기된 재해부담

㉓ 직업병

㉔ 정관 제34조에 따르는 요구

㉔ 산재보험조합간의 재정조정을 위한 보험료와 기타 특수 분담금에 대한 보험료

- (2) 산업재해에는 당해 년도 동안의 신고의무가 있는 산업재해가 속한다(평가지수 I).
- (3) 산업재해의 중대성 정도는 산재보험조합이 당해년도와 차기 회계년도 동안 제(2)항 해당되는 재해로 지급한 현물급여와 현금급여에 소요된 경비에 따라 정해진다(평가지수 II). 제(5)항에 따른 개별기업의 부담의 경우 경비는 재해당 산정년도 연금한도액의 60%까지만 계산된다(백자리에서 끝올림).
- (4) 지난 3년간의 회계년도의 평가지수 I 과 평가지수 II로부터 산재보험조합 관할 기업들의 평균재해부담율이 정해진다.
- (5) 산재보험조합이 지난 3년간 기업을 관할하였던 경우 이에 상응하여 개별기업의 부담은 정해진다.
- (6) 부가액이나 할인액의 백분율은 평가지수 I 과 평가지수 II에 따라 정해진 전체기업 평균재해부담율과 개별기업 재해부담율의 대비로부터 산출된 양 백분율의 중간치로 한다. 이 경우 평가지수 I로부터 산출된 백분율은 그 반(1/2)만 고려된다.
- (7) 개별기업 재해부담율이 전체기업 평균부담율보다 적어도 30% 저하된 경우 할인액은 당해년도 보험료의 30%, 개별기업 재해부담율이 전체기업 평균부담율보다 적어도 50% 저하된 경우 할인액은 당해년도 보험료의 50%로 별도로 지불된다.

(8) 개별기업 재해부담율이 전체기업 평균부담율을 상회할 경우의 부가액은 다음과 같다.

- 20% 상회할 경우 당해년도 보험료의 20%가 별도로 부과된다.
- 30% 상회할 경우 당해년도 보험료의 25%가 별도로 부과된다.
- 40% 상회할 경우 당해년도 보험료의 30%가 별도로 부과된다.
- 50% 상회할 경우 당해년도 보험료의 35%가 별도로 부과된다.
- 60% 상회할 경우 당해년도 보험료의 40%가 별도로 부과된다.
- 70% 상회할 경우 당해년도 보험료의 45%가 별도로 부과된다.
- 80% 상회할 경우 당해년도 보험료의 50%가 별도로 부과된다.

(9) 4년 연속적으로 보험료 부가액이 확정된 경우, 이후 년도의 부가액은 다음과 같다.

- 5년째 년도의 부가액은 20%
- 6년째 년도의 부가액은 40%
- 7년째 년도와 그 이후 년도의 부가액은 60%만큼 더 부과된다.

재해부담율의 저하로 전년도에 비해 부가액 등급이 낮아졌을 경우 40%나 60%의 인상은 없다.

[저자 약력]

• 주요약력

- 서울대학교 공과대학 기계공학과(공학학사)
- 서울대학교 대학원 산업공학과(공학석사)
- 서울대학교 대학원 산업공학과(박사과정수료)
- 독일 Wuppertal(부퍼탈)대학교 대학원 산업안전공학부(공학박사)
- 현 한국노동연구원 부설 산업복지연구센터 소장

• 주요저서 및 논문

- Der Arbeitsschutz in der Republik Korea und in Deutschland –Eine systematische Analyse und ein Vergleich beider Systeme– Doktor-Dissertation im Fachbereich Sicherheitstechnik an der Universität Wuppertal in Wuppertal City, Germany, 5. August 1993
- 우리나라와 독일의 중학교 교육과정에 나타난 산업안전교육에 관한 내용분석, 1993
- 근로복지공사의 공단화에 따른 기존사업 및 산재보험사무의 효율적 추진방안 연구, 한국노동연구원, 1995
- 산업안전과 노동운동, 한국노총중앙연구원, 1995. 12.
- 산재보험 재할 및 사후관리 강화방안에 관한 연구, 한국노동연구원, 1998. 12
- 사회보험통합에 대비한 산재보험의 역할 재정립 방안 연구, 한국노동연구원, 1999. 8

산재보험과 노동운동

1999년 12월 20일 인쇄

1999년 12월 31일 발행

발행인 朴仁相

발행처 한국노동조합총연맹
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 삼영
 (代) 02 - 2279 - 6292

가격 : 7,000원