

산업재해 장해자의 합리적 보상 및 복지 방안에 대한 연구

김 병 석* · 최 계 서*

1. 서 론

산업현장에서는 수많은 근로자들이 하루하루 열심히 근로에 임하고 있다, 과거에도 그렇듯이 현재나 미래나 산업현장에서 열심히 근로를 해주는 수많은 근로자들로 인하여 지금의 경제발전을 이루었고, 앞으로도 이와 같은 성실한 대다수의 근로자들로 인하여 더 나은 경제발전과 경제대국의 모습을 이루어 갈 것이다. 이렇게 산업현장에서는 수많은 근로자들이 열심히 일을 해주는 반면 산업재해라는 불의의 사고로 인하여 지금도 산업현장에서 수많은 근로자들이 산업재해를 입고 개인적으로나 사회적·국가적으로 많은 경제적 손실뿐 아니라 정신적으로 힘든 상황이 날마다 재현되고 있는 산업재해의 어두운 그림자를 생각해 볼 때 많은 안타까움이 밀려온다. 산업재해라는 불의의 사고로 인하여 하루아침에 건강하였던 신체뿐 아니라 직장에서나 가정에서 소외된 듯 한 심리적 공허감과 허탈감으로 삶에 대한 자신감은 줄어들어 정상적인 직장생활과 가정생활, 기타 사회생활들에 장애요인으로 작용할 것은 당연하다 할 것이다. 산업재해를 입고 부상당한 신체를 일정기간 요양(치료)을 통하여 산업재해 이전의 신체상태로 회복되는 수준의 완쾌나 이보다는 못하지만 완쾌 단계에 이른 신체 상태는 산업재해 이전의 일상적인 삶으로 되돌아 갈 것이라는 긍정적인 판단으로 여기고, 이외의 신체상태 수준 즉, 현재의 산업재해보상보험법상 법률상 장해자로 인정하는 수준의 산업재해 장해 근로자들에 대하여 좀 더 적극적인 입장에서 이들을 바라볼 때 위에서 말한 일반적 산업재해근로자들의 경제적, 정신적 손실은 더 크다고 여겨지므로 이들에 대하여 합리적인 보상과 복지방안을 연구해보고자 한다 물론 산업재해를 입고 법률상(산업재해보상보험법) 장해인으로 인정은 되지 않았다고 하더라도 산업재해를 입은 모든 근로자들의 삶은 산업재해이전의 근로자로 있을 때 보다는 경제적·정신적으로 좀 더 어려운 실정임을 맞을 것이나 본 연구에서는 불의의 재해로 인하여 좀 더 불행한 처지에 놓인 산업재해 장해자들에 대하여 국가나 사회가 어떻게 하면 합리적인 보상이고, 복지인지에 대하여 논하고자 한다.

* 국립 한국교통대학교 산업대학원

2. 산업재해 장애의 이론적 고찰

2.1 산업재해보상보험법상 산업재해(업무상재해)의 정의

업무상 재해라 함은 산재보험법 제5조 제1호에서 “업무상재해라 업무상 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다.”고 규정하고 있고, 산재보험법시행규칙(제2조 제1호)은 “재해라 함은 사고 또는 유해요인에 의한 근로자의 부상·사망·장해 또는 질병을 말한다.”라고 정의하고 있으며, 산업안전보건법 제2조 제1호에 “산업재해라 함은 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기 분진 등에 의하거나 작업 기타 업무에 기인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 이환되는 것을 말한다.”고 정의하고 있다.

2.1.1 업무상재해의 범위

“업무상 재해”라 함은 산재보험의 보험급여 지급사유로서 근로자의 “업무상의 부상·질병·신체장해·사망”이라는 신체상의 손해발생을 의미하며, 근로자의 의류·안경 등 개인소지품 등의 물적 손해는 해당되지 않는다. 즉, 업무상 재해는 “업무상 사유”에 의한 근로자의 신체상의 손해로서, 그 재해의 원인은 업무와 관련성이 있어야 한다.

(1) 업무의 범위

산재보험법은 제5조 제1호에서 “업무상 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다.”고 규정하고 있을 뿐 업무의 개념 및 범위에 대해서는 명시적인 규정을 두고 있지 않아서 업무의 개념 및 범위는 해석상의 문제로 남게 되었다.

“업무”의 사전적 의미는 “직업이나 생업으로 하는 일(business)” 또는 “맡아서 하는 일(duty)”이라고 정의하고 있다. 그러나 재해보상을 위한 “업무상재해인정기준”에서 말하는 “업무”라 함은 근로기준법 또는 산재보험법의 적용을 받는 사업의 운영과 관련하여 사업주의 지배관리 하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 포함하는 개념이다.

즉, “업무”란 “산재보험법이 적용되는 사업의 사업주와 근로계약 등에 의해 근로자가 종사하는 일로서 근로자의 재해에 대한 원인이 될 수 있는 일”로 해석되며, 이러한 업무에는 사업주의 지배관리 하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수되는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속 필요한 행위를 포함한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습·조리 등에 의해 결정된다 할 것이다.

(2) 업무상 재해의 범위

산재보험법에는 업무상재해의 범위에 관하여 구체적 판단방법이나 예시 등에 관한 규정을 두고 있지 않으나 과거의 경험이나 행정해석 또는 판례 등을 참고하여 그 구체적인 사례를 유형화하여 산재보험시행규칙 제3장(보험급여) 제3절(업무상재해의 기본원칙) 제32조 내지 제39조에서 정하고 있고, 또한 근로기준법시행령 제44조 제1항에 의한 [별표5]에서는 업무상 질병에 대한 38개 항목을 열거하고 있다. 이를 종합하여 구분해 보면 표1과 같다

<표 1> 업무상 재해의 범위 및 유형

업무상 재해	업무상 사고	작업시간 중 사고
		작업시간 외 사고
		출장 중 사고
		행사 중 사고
		기타의 사고
	업무상 질병	업무상 부상에 기인한 질병
		작업성 질병(직업병)
		노동부장관이 중앙노동위원회 동의를 얻어 시정하는 질병
		기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병

2.2 산업재해보상보험법상 보험급여

산업재해보상보험법상 보험급여라 함은 산재보험법의 적용을 받는 사업장에 소속된 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 피재근로자나 그 유족에게 지급되는 일체의 금품을 총칭하는 말이다. 산재보험법상 피재근로자에게 지급되는 보험급여의 종류로는 요양급여, 휴업급여(상병보상연금), 장해급여, 간병급여, 유족급여, 장의비가 있고 보험급여는 아니나 근로자의 복지증진을 위한 제도로써 후유증상진료제도를 시행하고 있다. 그 밖에 산재보험법은 징해특별급여와 유족특별급여를 규정하고 있는데, 이는 산재보험법상 보험급여가 기본적으로 손해의 진보라는 측면에서 민법상 손해배상제도와 공통점을 가지면서도 민사상의 손해배상청구권을 배제하는 것은 아니므로 피재근로자와 사용자 간에 소송에 따른 경제적 비용 및 시간을 절약하고 양 당사자 간 민사상 손해배상 문제를 신속하게 해결하기 위해 업무상 재해를 당한 근로자에게 민사손해배상에 상당하는 금액을 대신 지불하고 이에 해당하는 금액을 보험가입자로부터 1년간 4회로 분할하여 회수 할 수 있도록 하였다. 이는 사업주의 일시적인 자금압박의 부담을 완화함과 동시에 근로자와 사용자의 분쟁을 해결하기 위한 제도로써 그 명칭에 불구하고 보험급여로 볼 것은 아니다.

2.2.1 요양급여

근로자의 업무상 부상 또는 질병이 4일 이상의 요양을 요하는 경우에 그 상병이 치유될 때까지 그 소요기간과 비용에 구애됨이 없이 근로복지공단이 설치한 보험시설이

나 지정한 의료기관에서 요양을 제공하는 것, 즉현물급여를 원칙으로 한다. 그러므로 부득이한 사유로 현물급여인 요양을 제공할 수 없을 때에는 업무상 재해를 입은 자가 자신의 비용으로 실시한 요양에 대하여 현금으로 지급하게 된다.

2.2.2 휴업급여

산재보험법상의 휴업급여라는 것은 업무상의 원인으로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 그 근로자에게 산재요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대한 임금수입을 보전해 주기 위하여 지급되는 보상금액을 말한다. 즉, 재해를 당한 근로자는 그 재해를 치유하기 위하여 불가피하게 요양을 할 수밖에 없는데, 이로 인하여 근로를 제공하지 못하면 임금을 가지고 생활하는 근로자 및 그 가족의 입장에서는 생계가 위협받게 된다. 따라서 이러한 경우 근로복지공단은 해당 근로자의 요양기간 동안 평균임금의 70%에 상당하는 금액을 휴업급여로 지급하게 된다. 다만, 이 경우 취업하지 못한 기간이 3일 이내인 경우에는 휴업급여가 지급되지 않으며, 이때에는 사업주에게 근로기준법에 의한 재해보상을 청구하여 받아야 한다. 그리고 평균임금의 70%로 산정한 휴업급여 보상금액이 최저임금법에서 정한 기준금액보다 적은 액수일 때에는 최저임금법에 의한 최저임금액이 휴업급여로 된다. 그리고 요양기간 동안 휴업급여를 매월 지급하고 있던 근로자의 연령이 65세에 도달하게 되면 평균임금의 70%가 휴업급여로 지급되는 것이 아니라 평균임금의 65%가 휴업급여로서 지급된다.

2.2.3 상병보상연금

업무상 부상 또는 질병으로 장기가 요양 중인 근로자의 생활안정을 도모하고 재기 의욕을 고취하고자 휴업급여에 갈음하여 지급하는 보험급여가 상병보상연금이다. 근로자가 산재로 인하여 요양을 하는 동안은 산재보험법에 의하여 휴업급여를 수령하게 된다. 그러나 요양급여(치료)를 받는 재해자가 요양이 개시된 이후 2년이 경과된 날에도 당해 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태이고, 그 부상이나 질병에 의한 폐질의 정도가 제1급에서 제3급에 해당하는 자에게는 휴업급여 대신 보상수준이 높은 상병보상연금을 지급하게 되는 것이다. 즉, 이렇게 높은 수준의 상병보상급여를 지급받는 근로자는 그 대신 휴업급여는 지급받지 못하게 된다. 이때 노동력을 상실한 재해자가 설혹 다소간의 활동을 할 수 있다고 하더라도 노무에 종사할 수 없는 상태라면 상병보상연금을 수급받을 수 있다. 이것은 산업재해로 인하여 노동력상실률이 100%에 달하는 근로자와 그 가족의 생계를 보호하고자 하는 데 그 취지가 있으며, 휴업급여의 경우 평균임금의 70%를 기준으로 보상을 하게 되지만, 상병보상연금을 받는 경우에는 평균임금의 100%를 그 보상의 기준으로 삼게 된다.

<표 2> 폐질등급에 따른 보상일수

폐질등급	상병보상연금	휴업급여(70%)와의 비교
제1급	평균임금의 329일분	평균임금의 90.14%
제2급	평균임금의 291일분	평균임금의 79.73%
제3급	평균임금의 257일분	평균임금의 70.41%

2.2.4 장해급여

근로자가 사업이나 사업장에서 근무 중 업무상 원인으로 재해를 당하거나 질병에 걸리게 되면 근로복지공단으로부터 산재승인을 받은 후 요양절차에 들어가게 되는 것이다. 이때 요양을 종결하게 되면 장해의 문제가 발생하게 된다. 즉, 근로자가 업무상 재해로 인하여 요양이 종결된 이후에도 장해가 남아 노동력의 일부나 전부가 상실되거나 감소되는 경우에는 이에 대한 보상을 신청할 수 있게 되는데, 이것이 바로 장해보상인 것이다.

장해급여는 업무상 사유에 의한 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유 후 신체 등에 장애가 있는 경우에 당해 근로자에게 지급한다. 장해급여는 노동능력 상실에 대한 손실전보를 목적으로 지급하는 보험급여인데, 노동능력상실은 일반적인 평균적 노동능력을 말하는 것으로서 상병근로자의 연령, 직종, 지식 경험 등의 제 조건은 장해의 정도를 결정하는 데 전혀 고려되지 않는다. 그런데 반대로 산재 치료후 즉 요양활동이 종결된 이후에 그 재해자에게 아무런 장해가 남지 않는다면 산재보험법에 의한 장해보상을 받을 수는 없다. 완치가 되었다면 이는 노동력의 감소나 상실이 없다는 뜻이므로 이에 대해서는 별도의 보상이 필요하지 않기 때문이다. 산재보험법에 의한 장해보상은 요양이 종결된 이후에 신청할 수 있으며, 장해가 남은 재해자만이 신청할 수 있는 것이다. 그리고 그 장해의 해당 여부는 각 개별사안마다 다를 수 있으므로 관련 법령과 장해결정기준, 장해등급표 등을 참조하여 확인하여야 한다.

산재보험법에 의한 장해보상을 받기 위해서는 발생한 장해가 업무상 부상이나 질병으로 인하여 생긴 것이어야 한다. 즉, 장해도 업무상 부상이거나 질병과 상당인과 관계가 있어야 하는 것이다. 장해급여는 제1급에서 제14급까지 등급에 따라 지급하는데, 노동력을 완전히 상실한 장해등급인 제1급 내지 제3급의 수급권자는 선택의 여지없이 장해보상연금만을 지급하고, 제4급 내지 제7급의 수급권자는 장해보상연금 또는 장해보상일시금을 선택할 수 있도록 하고 있으며, 제8급 내지 제14급의 수급권자에게는 장해보상일시금으로 지급한다. 장해보상연금은 수급권자의 신청이 있는 경우에는 그 연금의 최초 1년분 또는 2년분을 선급할 수 있고, 노동력을 완전히 상실한 장해등급인 제1급 내지 제3급의 수급권자는 신청에 의하여 그 연금의 최초의 1년분 내지 4년분을 선급할 수 있다. 또한 장해보상의 대상이 되는 신체장해의 정도에 대하여 등급을 정하고 있는 장해등급표는 신체를 우선 해부학적 관점에서 눈, 귀, 코, 입, 신경계통의 기능 또는 정신, 두부·안면·경부, 흉복부장기(외생식기를 포함), 체간(척추, 기타 체간골), 팔·

다리의 10부위로 나누고, 각각의 부위에 있어서의 신체장애를 기능면에 중점을 둔 생리학적인 관점에서 25종의 계열로 세분하고, 이를 노동능력의 상실·정도에 따라 141종의 유형적인 신체장애를 일정한 순서로 배열하였다. 그리고 장애등급표상에는 노동능력상실 정도를 달리하는 신체장애에 대하여도 노동능력상실 정도가 일정범위 내에 있는 것을 묶어서 같은 등급으로 정하고 있으며, 또 장애등급을 결정하는 데는 조정과 준용 및 가중의 방법을 이용한다. 조정등급이란 장애등급표에 의한 신체장애 등급기준에 해당하는 신체장애가 2개 이상인 경우에는 중한 쪽의 신체장애에 해당하는 계급에 의하거나 또는 그 중 한쪽의 등급을 1급 내지 3급을 인상하여 당해 장애등급으로 인정하는 것이고, 준용등급은 어떤 신체장애가 장애등급표상 어떠한 장애계열에도 속하지 않는 경우와 장애등급표상에 속하는 계열은 있지만 해당되는 신체장애가 없는 경우에는 그 장애의 정도에 따라서 장애등급표에 정해진 신체장애에 준하여 그 등급을 정한다. 그리고 이미 신체장애가 있었던자가 업무상 재해로 인하여 같은 부위에 장애의 정도를 더해진 경우에는 그 가중한 한도에서 장애보상을 행하는데, 이것을 가중이라고 한다. 그러면 장애로 인정되는 경우에 구체적으로 얼마의 장애급여가 지급되는 것인지는 산재보험법 제40조 제2항 별표에 그 기준을 마련해 두고 있는데 <표 3>과 같다.

<표 3> 장애등급별 보상일수 및 수급형태

장애등급	장애보상연금	장애보상일시금	연금대상 및 선급금
제1급	329일분	1,474일분	절대적 연금 선급금 1,2,3,4년분
제2급	291일분	1,309일분	
제3급	257일분	1,155일분	
제4급	224일분	1,012일분	선택적 연금 선급금 1,2년분
제5급	193일분	869일분	
제6급	164일분	737일분	
제7급	138일분	616일분	
제8급		495일분	일시금
제9급		385일분	
제10급		297일분	
제11급		220일분	
제12급		154일분	
제13급		99일분	
제14급		55일분	

2.2.5 간병급여

간병급여는 요양을 종결한 근로자가 상시 또는 수시로 간병인이 필요하여 실제로 간병을 받는 경우에 지급하는 것으로 중증장애자를 보호하기 위한 제도이다. 그러므로

요양급여의 범위 중에 포함되는 간병과는 구별된다. 간병급여는 장애의 정도에 따라 상시간병급여와 수시간병급여로 나누어지며, 간병급여의 지급은 간병이 실제로 행하여진 날에 대하여 월 단위로 지급한다.

2.2.6 유족급여

근로자가 업무상의 사유에 의하여 사망한 경우에 그에 의하여 부양되고 있던 가족들의 보호를 위하여 지급되는 급여가 유족급여이다. 그리고 사망한 것이 명백히 확인되지 않았으나 ① 선박이 침몰, 전복, 멸실 또는 행방불명되거나 항공기가 추락, 멸실 또는 행방불명된 경우에 그 선박 또는 항공기에 타고 있던 근로자의 생사가 사고가 발생한 날부터 3월간 불명한 때, ② 항행중의 선박 또는 항공기에 타고 있던 근로자가 행방불명되어 그날부터 3월간 생사가 불명한 때, ③ 천재지변, 화재 구조물 등의 붕괴 기타 각종 사고 현장에 있던 근로자의 생사가 사고가 발생한 날부터 3월간 불명한 때에는 사망으로 추정하고 유족급여 및 장의비를 지급할 수 있는 사유가 발생한 것으로 본다.

2.2.7 장의비

근로자가 업무상 부상이나 질병으로 사망하였을 때 장제에 소요되는 비용으로 지급하는 보험급여를 장의비라 한다. 장의비는 장제 실행에 소요되는 실비지급의 성질을 가지는 것이므로 장의비를 지급받을 수 있는 자는 반드시 사망근로자의 유족이어야 하는 것은 아니며, 실제로 장제를 실행한 자에게 지급하는 보험급여이다.

2.2.8 후유증상진료제도(비보험급여)

후유증상진료제도는 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 종결하고 장애급여를 받은 자가 요양이 종결된 후에도 그 상병 또는 장애의 특성상 후유증이 악화되거나 그 후유증상으로 인해 합병증이 병발할 위험성이 있으므로, 정기적인 관찰, 간단한 의학적 처치 등을 통하여 증상이 악화되거나 합병증을 예방하기 위한 목적으로 2000년 7월부터 근로자 복지사업의 일환으로 시행하고 있는 제도이다. 여기서 후유증상이란 업무상 부상 또는 질병이 치유되었으나, 당해 상병 또는 장애의 특성으로 인하여 발생하였거나 발생할 우려가 있는 후유증상으로서 법 제38조의 규정에 의한 재요양의 대상에 해당하지 아니하는 증상을 말한다.

2.3 산업재해 장애자의 합리적 보상 및 복지방안에 대한 연구

산업재해 장애자는 우리나라 모든 장애인의 일부를 구성하고 있으며, 산업재해 장애자는 아래 표와 같이 매년 발생하는 것은 물론이고, 매년 발생한 산업재해 장애인은 후천적 장애로 우리나라 모든 장애인의 일정부분을 구성해 가고 있다. 우리나라 장애인의 숫자가 선천적 장애를 제외하고라도 후천적장애에 해당하는 산업재해 장애자는 산업현장에서 근로 중 산업재해라는 불의의 사고로 인하여 신체가 손실되는 장애의

상태로 사회구성원들의 일정 부분을 구성하고 있다. 이는 국가적으로나 사회적으로나 개인적으로도 이들의 경제적, 심리적 상태가 국가와 사회 발전에 상당한 영향을 준다고 해도 지나친 우려라고 볼 수는 없다고 본다. 그러므로 표4 와 같이 연도별 장애자 수 증가추세에 비취어 보더라도 이들에 대한 합리적 보상과 복지방안에 대한 연구는 건강하고 부강한 국가와 사회를 이루기 위하여 끊임없이 연구하여야 할 중요한 과제라고 여겨진다.

<표 4> 연도별 장애자수현황

연도	수급자수	전년대비 증감율
2011년	38,616명	1.76%
2010년	37,947명	4.84%
2009년	36,194명	

산업재해 장애자는 근로복지공단으로부터 산재승인을 받은 후 요양을 종결하게 되고, 요양이 종결된 이후에도 장애가 남아 노동력의 일부나 전부가 상실되거나 감소되는 경우에 장애보상을 청구하여 신체의 장애정도에 따라 각 장애등급에 해당하는 장애보상을 금전적으로 보상 받을 수 있다. 산업재해 장애자는 산업재해이전 일반근로자와 같이 정상적인 사회활동이 있던 중 불의의 사고로 정상적인 생활수준에 변화가 오는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 변화요인 중 우선적으로는 경제적 손실이고 경제적 손실 부분에서는 정상적인 일반근로자의 급여수준에서 30%(산업재해보상보험법상 산업재해로 인하여 요양하는 기간 동안 근로복지공단으로부터 지급받게 되는 휴업급여 수준이 정상급여의 70%수준에 기준을 둔 비율 임)가 감소되는 현상이 즉시 생활에 변화요인으로 나타난다고 보며, 이렇게 감소된 30%의 금전적 부담은 생활형편에 어떠한 형태로든 좋지 않은 요인으로 영향을 준다고 본다. 이렇게 금전적 감소부분에 대하여 산업재해근로자는 어떠한 방법으로든 해결해야할 중요한 문제로 나타나며, 해결해 나가는 과정동안 많은 어려움이 있으며, 이 어려움이 자녀교육비문제, 기타 생활비문제 등의 다양한 형태로 산업재해 장애자의 가정과 직장생활에 많은 고충으로 다가올 것임은 당연하다 할 것이다. 그러므로 산업재해 장애자에 대한 합리적 보상 및 복지방안은 산업재해 장애자 자신의 문제점 해결에 그치는 것이 아니라 더 나아가 이 사회와 이 나라를 건강하고 부강하게 만들어가는 실천해야 할 우선과제라고 여겨진다. 물론 현행 관련법규상 이들에게 주어지는 보상과 복지가 있지만 이를 좀 더 개선하고 보완하여 합리적인 수준의 적절한 보상과 복지방안은 매년발생하고 매년 많은 비중을 차지하고 있는 산업재해 장애자들의 사회적 비중을 보더라도 당연하다고 여겨진다. 산업재해 장애자의 합리적 보상과 복지방안에 대한 연구는 크게 보상부분과 복지부분 두 가지로 구분하여 분석하고 연구하여 본다. 첫째, 보상부분에서는 현행 규정에서 정하고 있는 장애급여부분에서 신체의 장애등급이 복수로 조정의 장애등급 결정방법으로 정하는 조정 장애등급에 대한 부분이고, 둘째, 복지부분으로 이는 산업재해 장애자

의 생활수준에 변화를 초래하기 이전 시기인 산업재해이전 생활수준과 산업재해로 인하여 요양(치료)하는 동안의 생활수준, 산업재해 후 요양을 종결하고 장해등급(제1급 내지 제14급)결정 후 지급 받은 장해보상금으로 생활하는 동안의 생활수준 및 생활방식에 대한 각 단계별 심층 분석을 통하여 금전적 직접적인 보상방법은 아니라도 산업재해 장해자의 가정과 직장생활에 좀 더 나은 도움을 줄 수 있는 적절한 복지방안이 무엇인지에 대하여 연구하여 본다.

2.3.1 산업재해 장해자의 합리적 보상방안

근로자가 사업이나 사업장에서 근무 중 업무상 원인으로 재해를 당하거나 질병에 걸리게 되면 근로복지공단으로부터 산재승인을 받은 후 요양절차에 들어가게 된다. 이때 요양을 종결하게 되면 신체장해의 문제가 발생하게 된다. 즉, 근로자가 업무상 재해로 인하여 요양이 종결된 이후에도 장해가 남아 노동력의 일부나 전부가 상실되거나 감소되는 경우에는 이에 대한 보상을 신청할 수 있게 되는데, 이것이 바로 장해보상인 것이고, 장해보상을 받은 재해근로자를 산업재해보상법에 의한 장해급여를 받은 자, 즉, 산업재해 장해자라고 할 수 있다. 장해급여는 <표 5> 와 같이 전체 보험급여 수급액 중 상당부분을 차지하고 있음에도 아직도 장해급여 방법에 대해서는 크게 달라진 것이 없으므로 장해급여에 대한 전반적 개선은 어렵다고 하더라도 불합리한 장해급여 방법은 일부분이라도 우선 개선해 나갈 여지가 있다고 본다.

<표 5> 연도별 보험급여 지급현황

연도	총수급자수	총급여액	장해수급자수	장해급여액	구성비율
2011년	448,728명	3,625,397백만원	91,909명	1,509,245백만원	41.63%
2010년	216,147명	865,195백만원	50,157명	338,103백만원	39.08%
2009년	423,020명	3,463,180백만원	74,584명	1,291,083백만원	37.28%

장해급여는 요양(치료)종결 후 노동력 상실정도에 따라 장해급여는 제1급에서 제14급까지 등급에 따라 지급하고 있다. 산업재해 장해자에게 지급되는 장해보상급여의 장해등급을 결정하는 데는 ① 조정, ② 준용, ③ 가중의 방법을 이용한다. 조정등급이란 장해등급표에 의한 신체장해 등급기준에 해당하는 신체장해가 2개 이상인 경우에는 중한 쪽의 신체 장해에 해당하는 계급에 의하거나 또는 그 중 한쪽의 등급을 1급 내지 3급을 인상하여 당해 장해등급으로 인정하는 것이고, 준용등급은 어떤 신체장해가 장해등급표상 어떠한 장해계열에도 속하지 않는 경우와 장해등급표상에 속하는 계열은 있지만 해당되는 신체장해가 없는 경우에는 그 장해의 정도에 따라서 장해등급표에 정해진 신체장해에 준하여 그 등급을 정한다. 그리고 이미 신체장해가 있었던자가 업무상 재해로 인하여 같은 부위에 장해의 정도를 더해진 경우에는 그 가중한 한도에

서 장애보상을 행하는데, 이것을 가중이라고 한다. 여기서 조정의 장애보상제도에 대해서 살펴보고자 한다. 조정등급이란 장애등급표에 의한 신체장애 등급기준에 해당하는 신체장애가 2개 이상인 경우에는 중한 쪽의 신체 장애에 해당하는 계급에 의하거나 또는 그 중 한쪽의 등급을 1급 내지 3급을 인상하여 당해 장애등급으로 인정하고 있다. 위 장애등급 결정 방법 중 조정등급 결정방법(조정에 의한 준용방법 포함)에 대하여 개선의 필요성이 있다고 본다. 신체의 여러부위에 장애등급이 결정되면 이를 각각 조정해서 각 장애등급 중 최상위 등급에서 1급 내지 3급을 상향하여 장애등급을 결정하게 되는 것이 조정(조정준용) 장애등급 결정방법인데 여기서 조정하여 등급이 상향되더라도 그 장애등급을 인정하는 것이 아니라 서열문란의 원칙을 내세워 신체장애의 각 조정 장애등급외에 존재하는 상위 장애등급과 같거나 초과하여서 장애등급을 결정할 수 없도록 하고 있다. 이러한 경우 신체장애의 신체부위별 장애등급은 여러 가지이나 서열문란의 원칙으로 인해 신체장애등급 중 최상위인 한 개의 장애등급만으로 결정되는 불합리성이 존재한다. 이러한 불합리한 장애등급은 산재 장애자가 한 개의 장애등급을 결정 받는 것이나 여러개의 장애등급을 결정 받는 것이나 다를 바가 없는 불합리성으로 인하여 불의의 사고로 인한 신체장애에 대한 물리적 손실과 금전적 손실, 정신적·심리적 손실을 복합적으로 가중시키는 결과를 초래하게 되므로 이를 개선·보완하여 합리적인 장애등급으로 결정해야할 필요가 있다고 보므로 위 서열문란의 원칙은 지키되 장애등급 체계를 확대하여 장애등급을 아래와 같은 장애등급 결정 방법으로 개선할 필요가 있다고 본다.

(서열문란의 원칙으로 인한 장애등급 불합리성 사례)

- 가. 한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람 : 장애등급 6급 6호
- 나. 한 팔의 3대 관절 중 1개 관절의 기능에 장애가 남은 사람 : 장애등급 12급 9호
- 다. 한 손의 엄지손가락을 제대로 못쓰게 된 사람 : 장애등급 10급 10호

(장애등급 개선방법)

위의 사례와 같이 신체장애등급 모두를 조정하면 조정에 의한 준용등급 5급(최상위 등급 6급에 대하여 1개 등급 상향) 으로 결정되어야 하나 서열문란이 있어서는 안 되는 장애등급 결정방법으로 인하여 5급으로 인정받지 못하고 그 보다 한 개 등급 아래인 준용 6급으로 결정 받게 된다. 이유로는 5급에는 이미“한 팔을 영구적으로 완전히 사용하지 못하게 된 사람(5급4호)”의 장애등급이 정하여져 있기 때문이다. 물론 위 신체 장애정도가 5급에는 미치지 못한다고 하더라도 6급의 장애등급을 결정 받는 것은 위 가항과 같이 6급 6호의 장애등급인 “한 팔의 3대 관절 중 2개 관절을 제대로 못쓰게 된 사람”이 존재하므로 다른 2개의 장애등급은 신체손실의 장애등급을 가지고 있음에도 아무런 보상도 받지 못하는 불합리성이 존재하게 된다. 이를 합리적으로 개선하고자 장애등급 체계를 현행 제1급 내지 제14급을 확대하여 조정의 장애등급결과 서열문란의 원칙으로 인하여 상위등급으로 진입하지는 못하여도 서열상 이미 존재하는 상위등급과 신체장애로 인한 장애등급의 최상위 등급과의 중간 등급을 인정하여 서열문

란의 원칙도 지키고 신체장해손실에 대한 장애등급도 보호 해주는 합리적 보상의 방법이 필요하다고 본다.

위 사례를 통해 개선방안을 살펴보면 서열상 최상위 등급인 제5급과 신체장해등급 제6급의 중간등급인 제5-1등급 또는 5와 1/2등급 등으로 결정하여 해당등급에 대한 장애보상금을 지급하면 결과적으로 5급 4호 장애등급보다는 덜하고, 6급 6호 장애등급보다는 중하게 장애등급을 결정하게 되어 서열준수 원칙도 지키고 실질적 신체장해에 대하여 장애보상금을 지급하게 되므로 합리적인 보상방안이 될 수 있다고 본다.

2.3.2 산업재해 장애자의 합리적 복지방안

가. 현행규정상 복지사업 실태

현행 법규상 산재장애자에 대한 복지는 창업점포지원, 직업훈련, 직장복귀 지원금 등이 있다. 창업점포지원은 산재 장애자가 원직장 복귀나 다른 직장에 복귀하지 않거나 못할 경우에 행하여지는 산재장애자 지원체도로 전세금(보증금)을 지원하여 주고 있다. 직업훈련사업은 치료종결후에 산재장애자가 원할 경우 다양한 직업훈련을 지원하는 사업이다. 직장복귀지원금은 산재근로자(산재장애자포함)가 원직장에 복귀하였을 경우에 지원하는 사업으로 이는 산재근로자에게 직접 지원하는 사업이 아니고 산재근로자가 산재치료 기간을 마치고 해당 직장에 복귀하였을 경우 사업주에게 지원하는 사업이다.

<표 6> 산업장애자에 대한 지원제도

지원사업	지원대상	지원내용
직업훈련지원	산재장애자 제1급~제12급자	12개월 범위내 훈련비용지원(훈련비:600만원이내, 훈련수당: 최저임금액한도)
창업지원	산재장애인 전체	1억원이내의 전세점포지원(이율 연3%)
장학사업	산재장애 제1급~제7급자 및 배우자, 자녀	연간 1인 지원한도액(500만원) 범위내 고등학교 학비(입학금,수업료,학교운영지원비)
대학학자금 융자사업	산재 장애 제1급~제9급자	1가구당 1,000만원 범위내 해당학기 학자금(연1%~3%)
생활안정자금 융자사업	산재 장애 제1급~제9급자	의료비, 혼례비, 장례비 700만원, 차량구입비,주택이전비, 사업자금 1,000만원(연3%)

이상과 같이 산업장애자에 대한 복지사업이 제도권 하에서 다양하게 이루어지고 있으나 대체적으로 산재 장애 제1급 내지 제9급에 중복되어 지원되고 있는 실태이다. 그러므로 이에 더하여 좀 더 적극적이고 현실적이며, 당사자인 산업재해 장애자 모두가

실질적으로 원하고 바라는 복지방안이 무엇인지 연구하고 이에 대한 합리적 복지가 이루어져야 한다고 본다. 현행 규정에서 정하는 복지수준을 개선하여 합리적인 적절한 복지 방안으로는 우선적으로 산재장애자의 생활형편에 적극적으로 영향을 주는 직장복귀 방안에 대한 연구가 무엇보다 중요하다고 보아지므로 신속한 직장복귀에 대한 복지방안에 대하여 고찰해 보고자 한다. 현행 규정상 산업재해 장애자의 직장복귀에 영향을 주는 지원 사업은 <표 7>과 같이 직장복귀지원금과 직장복귀한 산재장애자에 대한 직장적응훈련비 지원과 재활운동비 지원비 제도가 있다.

그러나 이는 산재장애자의 소속 사업주의 자발적 의지에 따라 이루어지게 되므로 소속 사업주의 의지에 따라 산재 장애자의 직장복귀가 수시로 바뀌게 되므로 적극적 직장복귀 제도라고 보기는 어렵다.

<표 7> 직장복귀 지원사업(사업주지원)

지원대상	지원내용
산재장애 제1급~제12급을 결정 받은자, 요양중이나 치유 후 산재장애 제1급~제12에 해당할 것이라는 의학적소견이 있는 사람	최대 12개월 범위내에서 제1급~제3급 장애자 월 600,000원, 제4급~제9급 장애자 월 450,000원, 제10급~제12급 장애자 월 300,000원
직장적응훈련비	월 450,000원(3개월)
재활운동비	월 150,000원

나. 직장복귀방안

근로기준법 제23조 제2항에 “사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안(다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.)은 해고하지 못한다.”라고 정하고 있다,

이는 산재근로자가 요양하는 동안 강제퇴직을 하지 못하게 하는 조항으로 요양기간 동안에 직장보장의 법률적 강제조항으로 요양기간을 마치고 직장에 복귀하는 데는 직접적 영향을 주지 못하므로 이를 확대하는 규정으로 치료기간이후 일정기간(최소 1년 이상 : 이는 생활안정을 하는데 준비할 수 있는 최소한의 기간으로 본다)동안은 해고 등 강제퇴직을 하지 못하도록 하여 산재치료를 마치고 심리적·경제적으로 불안한 시기에 산재장애자의 생활안정에 실질적인 도움을 준다고 보므로 고용주의 산재장애자의 일정기간 의무고용이라는 부담감을 감수하더라도 산재장애자도 우리나라 모든 근로자의 일정부분을 차지하는 비중과 우리사회의 중요한 구성원으로 건강한 삶을 보장하도록 하여야 하는 대의에 초점을 둔다면 가능하다고 본다. 물론 산재장애자의 일정기간 의무고용이라는 소속 사업장의 경제적 부담을 국가가 일정부분 지원하도록 하여 산재 장애자가 직장복귀 하는데 좀 더 적극적인 고용의지를 가지게 하기 위해서라도 국가의 지원은 병행되어야 더욱 효과가 있다고 본다.

산재장해자가 산재 치료를 마치고 산재 장애등급에 대한 장애급여를 받게 되면, 산재 치료기간 동안의 휴업급여는 중단된다. 이를 산재 장애급여로 대체하는 일시적 효과는 있다고 볼 수는 있으나, 일시적 기간의 휴업급여 대체효과만 있을 뿐 근로자로 산업현장에서 장기간 근무하면서 받는 임금보다는 상당부분 차이가 있다고 본다. 이를 보완하고 개선하여 산재 치료종결후 장애급여에 더하여서 신속한 직장복귀가 이루어져야 한다고 본다. 강제적 직장복귀 및 직장보장은 강제적 조항으로는 한계가 있다고 본다.

근로복지공단에서는 현재 표8과 같이 취업알선지원사업 제도가 있다. 이는 재취업을 원하는 산재근로자와 상담을 통하여 맞춤형 취업정보를 제공하고 있는 것으로 산재장해자의 빠른 직장복귀에 많은 도움을 준다고 본다. 이에 더하여 산재 장해자가 장애급여를 받고, 최단기간 직장복귀를 하는 기간은 1년을 넘지 않아야 한다고 본다. 장애급여의 휴업급여 대체효과는 아래표와 같이 평균적으로 1.23년(장애급여 일시금의 총합계 일수 4,939일/11개 등급) 수준(직장복귀가 어려운 중증 장애등급 제1급 내지 제3급은 제외)임을 감안할 때 최소한 1년 안에 직장복귀가 이루어져야 만이 생활안정에 실질적인 영향과 효과가 있다고 보기 때문이다.

<표 8> 장애등급별 보상일수 및 수급형태

장애등급	장애보상연금	장애보상일시금
제1급	329일분	1,474일분
제2급	291일분	1,309일분
제3급	257일분	1,155일분
제4급	224일분	1,012일분
제5급	193일분	869일분
제6급	164일분	737일분
제7급	138일분	616일분
제8급		495일분
제9급		385일분
제10급		297일분
제11급		220일분
제12급		154일분
제13급		99일분
제14급		55일분

3. 결론

우리나라에는 많은 근로자가 존재 한다. 하루하루 주어진 업무를 성실히 수행하고 있다. 이렇게 성실히 근로현장을 지켜가는 동안에도 임금이라는 귀한 노동의 대가를 얻는 보람으로 그 근로의 하루가 힘들고 고되지만 보람되게 근로에 임하게 될 것이

다. 그러나 어느 날 예기치 못한 불의의 사고로 인하여 삶을 지켜준 일터를 잃게 되고, 신체가 손실되는 산업재해로 인하여 작던 크던 그들의 정상적인 삶에 많은 영향과 변화를 초래하게 될 것이다. 그들의 아픔을 제도적으로나 비제도적인 방법이라도 도움을 줄 수 있는 길이 있다면 불행해진 삶에 희망과 용기를 줄 수 있다고 본다. 산업재해 장애자에게 도움이 손길을 조금이나마 보태기 위하여 산업재해 장애자의 합리적 보상 및 복지방안에 대하여 연구하였다, 제도적 보상과 복지외에도 한 걸음 더 나아가 개선할 여지가 있는 분야를 개척자 정신으로 찾아내고 개선하여 우리사회에 한 구성원으로 중요하게 자리 매김하고 있는 산업재해 장애자들이 좀 더 나은 혜택을 받고, 불의의 사고에서 신음하는 아픔을 하루 빨리 회복하고 새로운 출발에 용기를 갖는 계기가 되었으면 한다.

4. 참 고 문 헌

- [1] 신태식, 김병석, 『산업재해보상 및 방지론』, 형성출판사(2008)
- [2] 근로복지공단, 『고용·산재보험 실무편람』 (2011)
- [3] 근로복지공단, 『산재보험 보상(사이버직무교육교재)』 (2011)
- [4] 근로복지공단, 『내부업무포털 종합정보분석시스템 OLAP』 (2009), (2010), (2011)
- [5] 근로복지공단, 『장애등급판정기준해설』 (2011)
- [6] 전광석, 『산재보험제도의 법적 성격과 역할』, 산재보험 시행 40주년 기념 논문집(2004)
- [7] 조명우, 『산재취약계층의 규모 및 특성에 관한 연구』, 산업안전보건연구원(2006)
- [8] 조보현, 『산업재해보상보험법 이론과 실무』, 홍익재(2000)
- [9] 한국장애인고용공단 홈페이지 『통계자료실 장애인 구인 구직 및 취업동향(4/4분기)』 (2011)