

산재보험 적용의 실효성 제고방안 : 근로자의 재해대응유형 및 원인분석을 중심으로

정재훈* · 박대영** · 오주연*
*인하대학교 경영학부, **노무법인 서해

The Study on the Enhancement of Effectiveness of Industrial Accident Compensation Insurance's Application : Focusing on the Employee's Corresponding Types and Casual Analysis

Jae-Hoon Jeong* · Dae-Young Park** · Ju-Yeon Oh*

*Dept. of Business Administration, Inha University

**Certified Labor Consultant

Abstract

This paper is to investigate the employees' corresponding types and casual analysis. It proposes the legal and practical measures for improvement of Industrial Accident Compensation Insurance's usability. The results from the empirical analysis indicate that (1) 91.4 percent of the respondents feel the necessity of Industrial Accident Compensation Insurance, (2) 67.4 percent of the respondents perceive that Industrial Accident Compensation Insurance is useful, (3) employers' perceptions of the specific items of Industrial Accident Compensation Insurance appears to be low. (4) 35.9 percent of the respondents deal with industrial accidents through other ways such as health insurance and car insurance. The study ends with discussion of the findings and provides several theoretical and managerial implications and recommendations for future research and applications.

Keywords : Industrial Accident Compensation Insurance, Employees' Corresponding Types to Industrial Accident, Recommendations for Improvement of the IACI

1. 서론

한국안전보건공단(Korea Occupational Safety & Health Agency)에서 발표하는 우리나라의 산업재해

현황을 살펴보면, 산업화와 함께 산업구조가 복잡, 다양해지면서 산업현장에서는 예기치 못한 산업재해가 빈번히 발생하고 있는 것으로 나타나고 있다.

†Corresponding Author: Ju-Yeon Oh, Dept. of Business Administration, Inha University,
MP: 010-3052-5689, E-mail: drojy@inha.ac.kr

Received October 3, 2014; Revision Received December 16, 2014; Accepted December 23, 2014.

뿐만 아니라 최근 산업현장의 재해는 설비의 다양화, 인적 구성의 복잡성, 작업환경의 변화 등으로 인해 다양한 형태로 나타나고 있다. 이와 같은 산업현장에서 일어나는 재해에 대한 적절한 보상체계는 기업의 핵심인재를 유지하고 확보하는데 필수적인 요소이고, 법정복리후생제도인 산업재해보상보험법의 적용여부를 통해 기업의 경영운리의 건전성을 확인하는 시금석(試金石)이 될 수 있는 것이다. 과거 시민법 체계에서는 산업재해를 당한 근로자가 그 손해를 배상받기 위해서는 민법에 의하여 사용자에게 불법행위책임 또는 채무불이행책임을 물어야 했고, 이 경우 사용자의 행위의 위법성과 과실의 존재, 산업재해와 손해와의 인과관계 등을 입증하여야 했다. 그러나 근로자가 이와 같은 입증하는 것은 매우 어렵거나 불가능했고, 설혹 필요한 입증이 있는 경우에도 과실상계의 원리 등을 통하여 사용자의 책임은 쉽게 감경되었다. 이와 같은 근로자 보호에 적절하지 못한 과거 시민법 시대의 재해보상은 핵심 인재를 유지하고 확보하는데 어려움을 겪게 하는 수준을 넘어서 기업의 인적자원인 근로자들의 집단대응을 야기했고, 이에 대한 대안으로 과실책임주의원칙을 폐기한 새로운 근로기준법상의 재해보상제도가 마련되어 산업재해를 당한 근로자는 근로기준법에 규정되어 있는 바에 따라 사용자에게 일정한 보상을 청구할 권리를 갖고, 이에 대하여 사용자는 무과실책임원칙에 의한 보상책임을 부담하도록 하였다. 그런데 근로기준법을 통해 산업재해에 관한 무과실 책임주의를 확립하여 사용자에게 재해보상의무를 부담시키기는 하였으나 현실적인 문제로 사용자가 보상의무를 이행하지 못하는 경우에는 근로기준법상의 보상제도는 그 의미를 상실하고 만다. 따라서 사용자의 보상의무를 실질적으로 담보하는 제도를 마련할 필요성에 따라 근로자의 산업재해에 대해 보상을 확실하고 신속하며 공정하게 하기 위하여, 국가가 일정한 규모 이상의 모든 사업에 대하여 사업주의 보험가입의사유무에 구애받지 아니하고 강제적으로 산업재해보상보험에 가입시키고, 사업주에게 보험료 전액을 부담하게 하며 국가가 보험료의 징수나 보험급여지급 등을 직접 관장하는 사회보험방식의 산업재해보상보험제도가 탄생하였다.

이와 같은 산업재해보상보험제도의 탄생 배경을 생각한다면 모든 산업재해는 모두 산재보험이 적용되어 처리되어야 하지만, 현실에서는 보험요율 상승에 따른 보험료 인상, 입찰참가자격사전심사(Pre-Qualification, 이하 PQ)시 불이익, 원청업체의 요구, 산업안전보건법상의 조치압력, 근로자의 도덕적 해이 등의 이유로 법

정 복리후생제도인 산재보험제도 마저도 제대로 활용되지 못하고 있는 현실이다.

또한, 건강보험공단에 따르면 산재 은폐로 인해 발생한 건보재정 손실이 2008년부터 2012년까지 2991억 원에 달한다고 발표하였으며, 국회예산정책처는 지난해 산재의 41.2~83.1%가 건강보험으로 처리됐다고 밝혔다. 이를 바탕으로 산재 은폐로 인한 건보 손실 규모를 추정하면 2014~2018년 5년 동안 최대 2조8693억 원에 이른다는 계산이 나온다[5].

이러한 산재은폐는 인적자원관리의 기본적 요소인 직장의 안전과 인적자원의 건강관리 활동이 정상적으로 작동하지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 법정복리후생제도의 본래적 취지를 강화하고 산재은폐에 따른 노사 간의 분쟁을 사전에 예방하여 인적자원관리에 있어 사용자에 대한 근로자들의 신뢰감을 높이고 나아가 작업장에서의 안전과 재해발생시 보상에 따른 안정감을 높임으로서 업무수행의 효율성을 높이기 위해 산재보험제도의 도입취지에 맞는 활용은 인적자원관리정책의 수행에 매우 중요하다 하겠다. 채용이나, 보상 등과 같은 인적자원관리정책들이 근로자와 사용자 사이의 심리적인 계약(psychological contract)을 설정하는데 매우 중요한 역할을 하기 때문에 종업원의 안전보건에 관한 인적자원관리정책은 매우 중요하다 하겠다[15].

그러나 기존 복리후생제도에 관한 연구들을 살펴보면, 주로 선택적복지제도의 효과성에 관하여 연구들이 진행되었으며([10], [12], [15], [11]), 국내에서도 복리후생제도가 직무만족에 긍정적 영향을 미친다거나 [7], 복리후생제도의 조직몰입에 대한 긍정적 영향[7], 선택적복리후생의 직무만족에 대한 긍정적 영향[6], 복리후생비가 경영성과에 긍정적 영향[1] 등을 보여주는 연구가 진행되었다.

그러나 복리후생제도의 실질적 효과에 대한 실증 연구는 상당히 부족한 실정이며, 이마저도 대부분 비법정복리후생제도, 선택적 복리후생제도의 효과성에 초점이 맞추어져 있어 실제 국내 법정복리후생제도에 관한 현황 및 효과성 등의 연구는 매우 드문 실정이다.

이에 본 연구는 인적자원관리 활동 중 법정복리후생제도인 산재보험제도의 실 수혜자인 근로자들이 산업재해를 입었을 때, 어떻게 대응하고 산재처리 회피 등 특정한 대응형태를 보이는 이유는 무엇인지를 분석하여 사업장에서 산재보험제도의 활용성을 제고할 수 있는 입법적 및 실무적 대응방안에 대해 고찰하였다

2. 이론적 배경 및 연구문제제기

2.1 산재보험제도 현황 및 문제점

산업재해보상보험(Industrial Accident Compensation Insurance, 이하 산재보험)은 산업재해보상보험법에 의거, 근로자의 업무상의 재해를 신속·공정하게 보상하기 위하여, 사업주의 강제가입방식으로 운영되는 사회보험으로 산재보험으로 약칭한다. 한국에서는 1963년 산업재해보상보험법이 제정되어 시대상황 변화에 따라 수차례 걸쳐 개정되어 오다가, 1989년에 이르러 산재보험사업의 사무 집행비용을 일반회계에서 부담하고 사업소요비용을 국고에서 지원할 수 있도록 함으로써 보험재정의 내실을 기하고, 산재보험의 적용대상을 근로기준법 적용대상에 한정하지 않고 모든 사업으로 확대하여 영세사업주도 보험에 가입할 수 있게 하였으며, 보험급여의 수준을 대폭 상향 조정하는 등 점차적으로 그 적용 범위를 확대하면서 우리나라 기업의 대표적인 법정복리후생제도로 자리매김 하였다.

매년 안전보건공단에서 발표하는 우리나라의 산업재해 현황을 살펴보면, 2012년의 경우 산업재해보상보험법 적용사업장 1,825,296개소에 종사하는 근로자 15,548,423명 중에서 4일 이상 요양을 요하는 재해자가 92,256명이 발생하였고, 재해율은 0.59% 이었다. 이는 2011년도에 비하여 사업장수는 5.01% 증가하였고, 근로자수는 8.26% 증가 하였으며, 재해자수는 1.11% 감소하였고, 재해율은 0.06% 포인트 감소하였으며, 산업재해로 인한 직접손실액(산재보상금 지급액)은 3,851,287백만원으로 전년대비 6.23% 증가하여, 직·간접손실을 포함한 경제적 손실 추정액은 19,256,435백만원으로 전년대비 6.23%가 증가하였으며, 근로손실일수는 54,520,730일로 전년대비 0.47%가 감소한 것으로 나타났다.

또한 안전보건공단의 ‘국가안전관리 전략 수립을 위한 직업안전 연구(2007)’에 따르면, 하청노동자의 산재가 원청 노동자보다 2.53배 더 많이 발생한 것으로 집계됐다. 금속노조 노동연구원이 발간한 ‘조선 산업 사내하청 산재집중 현황과 대책(2013)’에 따르면, 조선 산업의 재해자수 추이는 2006년 888명에서 지속적으로 감소해 2009년에는 532명으로 줄어든 것으로 나타났다. 반면 사내하청 소속의 재해자수는 2001년 257명에서 2003년 339명, 2008년 483명까지 꾸준히 늘어나고 있다. 이러한 결과에 대하여 노동

연구원은 “조선 산업의 재해위험 또한 원청에서 사내 하청으로 전가되고 있다”며 “사업장 내에서 위험하고 힘든 일은 원청은 점차 하지 않으면서 이를 사내하청 노동자들이 담당하고 있는 것”이라고 설명했다.

특히 업종별로 볼 때, 재해율이 높게 나타나는 건설업의 경우에는 재해율을 낮추기 위한 조치로 시공능력평가액 순위 1,000대 건설업체에서 시공하는 전국 건설 현장에서 발생한 산업재해를 파악하여 업체별 환산재해율을 산정하고, 기업 규모에 따라 4개의 군(群)으로 분류하여 관리한다. 즉, 각 군별로 환산재해율이 우수한 상위 10%는 일체의 지도 감독을 면제하고, 업체의 환산재해율이 평균환산재해율 이하인 경우는 입찰참가자격사전심사시 가점(최고 2점)의 혜택을 부여한다. 반면에 환산재해율이 불량한 하위 10%는 사업주에게 경고 조치하고, 각종점검 시 우선 선정하여 점검을 실시하게 하였으며, 평균환산재해율을 초과한 경우는 건설공사 입찰참가자격사전심사시 0점, 건설 산업 기본법상 시공능력 평가 시 공사실적액 감액(최고 5%) 등 각종 불이익을 받도록 하였다.

이렇게 재해의 책임이 원청에서 하청으로 전가되고, 입찰참가자격사전심사시 가점(최고 2점)의 혜택을 위해 기업에서는 재해발생 시 적극적인 산재보험제도를 활용하기 보다는 공상처리, 건강보험, 현금으로 처리하는 현상이 나타나게 된다.

그런데 산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’이라 한다.)은 법이 정한 기준에 해당하는 업무상재해에 대해 산재로 처리하지 않는 경우에 대해서는 예정하지 아니하고 있고, 따라서 산재법에서는 당연히 산재로 처리하여야 할 업무상 재해를 산재로 처리하지 않은 행위에 대해서는 어떤 제재규정이나 조치규정을 두지 않고 있다.

반면에 산업안전보건법은 이와 같은 사업주의 산재 발생 보고의무를 이행하지 않는 행위에 대해 산재은폐(최근에는 ‘사업주의 산재발생 보고 의무 위반’이라는 용어를 사용한다.)로서 동법 제72조에 의해 1천만 원이하의 과태료 처분을 할 수 있도록 규정함으로써 사업주의 업무상 재해에 대한 산재보험처리를 유도하고 있다. 그러나 산재보험으로 처리함으로써 입는 경영상의 부담(보험료율 상승에 따른 보험료 인상, 산업안전보건법상의 처벌 및 개선명령에 따른 경제적 부담, 국가발주 공사참여 제한 등)을 이유로 사업주의 산재처리 기피현상은 감독기관의 지속적인 계도와 신고센터, 신고기간 운영 등의 노력에도 불구하고 여전히 상당수가 존재하고 있는 것으로 파악된다.

안전보건공단의 자료에 따르면 2008년도 산업재해

보상보험법 적용사업장 1,594,793개소에 종사하는 근로자 13,489,986명 중에서 4일 이상 요양을 요하는 재해자가 95,806명이 발생(사망 2,422명, 부상 84,624명, 업무상질병 이환자 8,760명)하였고, 재해율은 0.71% 이었다.

반면 고용노동부가 2006-2008년 적발한 산재발생 보고의무 위반 건수는 2,335건이었다. 이처럼 업무상 재해를 산재보험으로 처리하지 않고 건강보험으로 처리할 경우 100% 사업주가 저야 할 책임을 건강보험 가입자(국민)에게 떠넘기는 기업의 도덕적 해이가 발생하게 된다. 산재 은폐는 건보재정만 축내는 것이 아니라 업무상 재해를 입은 근로자가 적절한 보상 등 합당한 보호를 받지 못하도록 만들기도 한다. 또 산재 통계의 왜곡으로 예방과 재활정책 등 산재 관련 정책의 효율성을 떨어뜨리는 요인으로도 작용한다. 산재 은폐를 잘하는 기업이 안전관리 우수 사업장으로 둔갑하고, 보험료를 덜 내는 게 단적인 예다. 건보재정의 악화를 막기 위해서도, 산재예방 정책의 효율적인 수립과 근로자의 보호를 위해서도 산재 은폐 행위는 근절해야 하는 것이다.

2.2 산재보험제도활용에 관한 선행연구

국내 산재보험제도 활용에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김상호(2007)는 국내 산재보험제도 개별실적요율제도를 검토한 후 독일과 일본 제도와의 비교를 통해 시사점을 도출하고, 제도 개선을 위한 정책적 제안을 하였다. 여기서 그는 현행 보험요율 산정 방식의 가장 중요한 문제점으로 산재예방을 위한 유인 기능이 취약한 점을 지적하였다[2].

김상호(2010)는 경제적 유인책을 통하여 사업주의 산재예방 활동 강화를 유인하여 이를 통해 산재 발생을 줄이는 방안을 제시하였다. 구체적으로 산재예방을 위한 사업주의 노력을 적절히 평가하여 보험료 산정에 반영하면 기여와 비용부담의 연결고리를 강화할 수 있다고 제시하였다[3].

홍성호·최진우(2010)는 건설현장에서 발생하는 재해는 산재보험으로 보상되는 것이 정상적인 방법이나 일부는 발생사실을 은폐하여 건설업체나 현장에서 직접 보상 하는 '공상처리'로 불리는 음성적인 방법이 사용되기도 한다고 지적하였다. 또한 국내 건설 산업 환경 내에서 발생한 재해의 처리방식에 대해 분석하고 현장참여자에 대한 설문을 통해 재해의 영향과 인식,

처리 방식에 대한 문제점을 도출하고 대안 도출의 기초자료를 제공하였다[9].

김상호(2011)는 현 산재보험제도의 문제점으로는 취약한 예방기능, 장기재정 불안정 및 취약한 재활기능을 지적하고 사업주의 예방활동이 강화되도록 업종별 보험료율과 개별 실적요율의 수지율 산정 방법을 변경하고, 산재 발생 시 직장에 조기에 복귀할 수 있도록 재활사업을 활성화할 것을 제안하였다[4].

최근 정재훈·박대영·오주연(2013)은 사업주의 산재보험 제도 활용 인식 및 대응유형의 연구에서 사업주 대상 인터뷰와 설문조사결과 분석을 바탕으로 산재보험 제도의 인식도 제고와 산재보험 활용도를 높이기 위한 정책적 대안을 제시하였다. 구체적으로, 사업주의 원천적인 산재보험 처리기피 뿐만 아니라, 사업주의 산재보험에 대한 조사지연, 자료제출거부, 날인거부 등의 문제를 근본적으로 해소하기 위하여, 사업주 날인제도는 존치시키되, 사업주의 특별한 이유 없는 날인거부에 대해서는 해당 사업장의 보험수지율 산정에 있어 가중치를 부여하거나, 지도점검 사업장 선정 기준에 포함시키는 등으로 사업주의 사업주날인제도의 악용을 방지하는 장치를 만드는 개선방안을 제시하였다. 또한 산재를 은폐하는 경우 산업안전보건법상 공표대상에 포함시키고, 사업주 교육과 연계하여 산재보상보험법에 대한 교육을 강화 하는 등의 조치와 함께 개별 실적요율 수지율 산정에 가중치를 부여하는 방식으로 반영하여 산재보험요율을 인상시키는 제도적 방안을 제시하였다[8]. 그러나 이러한 최근 연구에서도 실제 산재보험제도의 수혜자인 근로자들의 인식, 재해 발생 시 대응유형 및 활용 현황이 반영되지 않은 한계점이 존재한다.

2.3 연구문제 제기

산재보험제도에 대한 관심이 늘어남에 따라 이에 관한 연구도 증가하고 있는 것이 사실이지만, 이러한 연구들은 주로 해외 산재보험제도를 조사하여 우리나라 산재보험제도를 합리적으로 개선하는 연구방법에 치중되어 있다. 산재보험제도 활용성 제고를 위해 무엇보다 실제 산재보험의 수혜자인 근로자들의 의견과 재해가 발생되고 있는 현장의 소리를 조사하여 정책에 반영한 연구가 필요하나 이러한 연구는 매우 드문 것으로 파악된다.

따라서 본 연구는 현장에서 산재보험의 직접적 수혜자인 근로자들의 산재보험제도의 대응 유형 및 원인을

파악하여 산재보험의 현황을 분석하고 조사결과를 바탕으로 산재보험제도의 실효성을 제고하기 위한 정책 대안을 제시하는데 초점을 두고 다음과 같은 연구 문제를 제기하고자 한다.

RQ 1: 근로자들의 산재보험제도의 필요성과 유용성에 대한 인식 수준은 어떠한가?

RQ 2: 근로자들의 현재 및 향후 재해(사고 및 질병) 발생 시 대응 유형 및 그 원인은 무엇인가?

RQ 3: 산재보험제도의 실효성을 높일 수 있는 정책적, 실무적 대안은 무엇인가?

3. 조사설계

본 연구의 목적은 산재보험제도에 대한 근로자의 인식도, 재해 발생 시 대응유형과 그 원인을 파악하고, 그에 기초하여 산재보험제도의 실효성을 높이는 정책적, 실무적 대안을 제시하는 것이다.

설문조사를 실시하기 전 선행조사로서 산재보험제도에 대한 입법적, 실무적 내용에 대한 이해가 높고, 현장에서 근로자들의 요구사항을 잘 이해하고 있는 공인노무사들을 인터뷰 대상으로 선정하여 인터뷰를 2013년 9월 2일부터 9월 3일까지 2일간 실시하였다.

2011년 기준 수도권지역에 분포된 재해자는 45,229명으로 전체 재해자 93,292명 중 총 48.5%를 차지하고 있다(한국안전보건공단, 각 년도). 이런 이유로 본 연구는 산재사고가 가장 많이 분포되어 있는 수도권 지역을 중심으로 설문조사를 실시하였다. 구체적으로 서울 가산디지털단지, 경기도 안산반월공단 지역, 인천의 남동공단 지역에 설문조사 항목 내용을 이해하는 조사원을 파견하여 면대면 설문조사를 실시하였으며, 488부가 회수 되었다. 이 중 작성내용에 누락이 있는 등 불완전한 10부를 제외하고 478부를 분석에 사용하였다.

조사기간은 2013년 9월 16일부터 2013년 10월 27일까지(6주)이다. 설문조사는 5점 척도, 예/아니오 선택문항으로 구성된 설문지를 사용하였으며, 분석도구는 통계프로그램인 SPSS ver. 17.0을 사용하여 빈도분석을 실시하였다.

연구의 조사 내용은 정재훈·박대영·오주연(2013)의 연구, 공인노무사의 인터뷰 내용을 바탕으로 응답자의 특성에 맞게 수정하여 사용하였다. 조사항목은 근로자들의 산재보험제도에 대한 인식(필요성 및 유용성), 업무상 재해 경험 관련, 산재보험활용을 위한 중요사

항, 인구통계학적 특성, 종사하는 업종 및 고용형태 등으로 구성된다. 본 설문지의 항목들은 산재보험제도를 잘 인지하고 있는 공인노무사 3명을 대상으로 사전 실시, 수정한 후 본 조사를 실시하였다.

4. 분석결과

4.1 인터뷰결과

인터뷰는 인터뷰를 수락한 공인노무사가 근무하는 인천광역시 노무법인을 방문하여 재해근로자에 대한 설문조사표를 토대로 최초 요양신청 사건에 국한하여 사건을 수임 받은 재해근로자들의 산재보험에 대한 인식정도, 재해근로자들이 산재보험으로 처리하면서 가장 어려워하는 부분이 무엇인지, 또 사건을 처리하기 위해 사업주와 접촉하였을 때 사업주들의 반응이 어떠한 것이었는지 등에 대한 내용을 중심으로 인터뷰를 진행하였는바, 사건을 의뢰하기 위해 방문하는 재해근로자들도 산재보험제도에 대해서 세부적인 사항까지는 아니어도 일반적 사항에 대해서는 어느 정도의 인식(지식)을 가지고 오고 있는 추세라는 점과 대부분 산재보험제도에 대한 지식을 직장 동료나 인터넷을 통해 알게 되었다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 재해근로자들이 산재처리를 하면서 가장 어려워하는 점은 회사와의 관계에 대한 우려가 가장 크다는 점과 회사와의 관계라는 것은 결국 본인의 인사상의 불이익을 우려하는 것임을 확인할 수 있었고, 두 번째가 공인노무사를 통한 권리구제라는 점에서 회사가 산재처리에 반대하는 입장에 서게 되어 회사가 가지고 있는 자신의 근무관련 자료에 대해 정확하고 진실 된 자료를 제공할 것인지에 대한 우려가 크다는 점을 확인할 수 있었다. 나아가 공인노무사가 사건 수임 후 사건 해결을 위해 사업장을 방문하여 사업주와 접촉할 때 사업주의 반응에 대해서 가장 흔한 반응이 재해근로자의 도덕적 해이문제를 거론하며 산재처리에 부정적인 반응을 보이는 것이고, 두 번째가 회사의 여러 가지 사정과 관행을 이유로 산재처리에 부정적 반응을 보이는 사례, 마지막으로 업무상재해에 대해서 잘못인식하고 있어서 또는 회사가 판단컨대 업무상재해로 판단되지 않는다는 이유로 부정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다.

4.2 설문조사 결과

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 전체 응답자 중 남성이 70.7%(338명), 여성 29.3%(140명)으로 나타났으며, 연령은 전체응답자 중 60대 이상이 2.3%(11명), 50대가 40.2%(192명), 다음은 40대 27.2%(130명), 30대가 18.6%(89명), 20대가 11.7%(56명) 순으로 나타났다.

학력은 전체 응답자(478명) 중 고졸 52.3%(250명), 대졸 28.4%(136명), 중졸이하 15.7%(75명), 대학원졸 이상 3.6%(17명) 순으로, 응답자의 거의 대부분이 고졸 이상의 학력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

결혼 여부에 있어서 기혼이 74.1%(354명), 미혼은 25.9%(124명)로 나타났다.

월 평균수입은 150만원 이상~200만원 미만 30.1%(144명)로 가장 많으며, 다음은 200만원 이상~250만원미만 21.1%(101명), 100만원 이상~150만원미만 20.1%(96명), 250만원 이상~300만원 미만 11.9%(57명), 300만원 이상~400만원 미만 6.7%(32명), 400만원 이상~500만원 미만 3.4%(16명), 100만원 미만 3.8%(18명), 500만원 이상 2.9%(14명) 순으로 나타났다.

응답자들의 총 근무 연수는 근무 연수 10년 이상이 53.4%(255명)로 가장 많고, 7년 이상~10년 미만 17.8%(85명), 5년 이상~7년 미만 12.1%(58명), 3년 미만 8.8%(42명), 3년 이상~5년 미만 7.9%(38명) 순으로 나타났다.

근로자의 직장 및 고용형태 특성을 살펴보면 지역별로는 경기도가 36.1%(174명)로 가장 많았고, 인천 33.6%(162명), 서울 30.3%(146명)순이었으며, 업종별로는 제조업이 40.6%(194명)로 가장 많았으며, 건설업 22.2%(106명), 판매서비스업 13.0%(62명), 위생(청소) 및 유사 서비스업(건물관리, 교육서비스, 보건 및 사회복지서비스 등) 10.2%(49명), 운수업 7.1%(34명) 순으로 나타났다. 기타 6.9%(33명)이 있으며 기타 항목으로는 공공기관, 컨설팅, 부동산 서비스, IT업체 등이 있었다.

사업장의 종업원 수로는 50명 미만이 36.2%(173명)로 가장 많았으며, 50명 이상~100명 미만 29.5%(141명), 100명 이상~200명 미만 14.8%(71명), 300명 이상 10.7%(51명), 200명 이상~300명 미만 8.8%(42명) 순이었다.

고용형태로는 정규직 59.0%(282명), 비정규직

41.0%(196명)으로 나타났다.

산재보험의 필요도에 있어 전체 응답자(478명) 중 반드시 필요하다고 66.5%(318명)로 가장 많았으며, 어느 정도 필요하다 24.9%(119명), 보통이다 7.8%(37명), 별로 필요하지 않다 0.8%(4명), 전혀 필요하지 않다 0%(0명)로 나타나, 산재보험의 필요성에 대해서는 전체 응답자 중 91.4%(437명)가 산재보험 제도의 필요성에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

산재보험제도의 유용성에 대해 설문한 결과 매우 유용하다가 42.9%(205명)로 가장 많았으며, 대체로 유용하다 24.5%(117명), 보통이다 21.3%(102명), 별로 유용하지 않다 8.6%(41명), 전혀 유용하지 않다 13.0%(2.7명) 순으로 나타나, 산재보험의 유용성에 대해서는 전체 응답자 중 67.4%(322명)가 유용하다고 평가하는 것으로 나타났다.

<Table 1> The Need and Usefulness of Industrial Accident Compensation Insurance

		전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	어느 정도 필요하다	반드시 필요하다	합계
필요성	빈도	0	4	37	119	318	478
	비율	0.0	0.8	7.8	24.9	66.5	100.0
유용성	빈도	13	41	102	117	205	478
	비율	2.7	8.6	21.3	24.5	42.9	100.0

산재보험을 들어본 응답자들을 대상으로 인식경로에 대해 설문한 결과 ‘직장 동료들을 통해’가 33.9%(222명)으로 가장 많았으며, 직장 내 교육을 통해 24.3%(159명), TV를 통해 14.8%(97명), 인터넷을 통해 10.7%(70명), 신문을 통해 7.2%(47명), 라디오를 통해 1.5%(10명), 잡지를 통해 0.6%(4명), 기타 7.0%(46명)로 나타났으며 기타에 응답한 사람들 중에는 직접 경험해서(46명), 지인을 통해서 등이 있었다(<Table 2> 참조).

<Table 2> The Perception Routes of Industrial Accident Compensation Insurance

구분	빈도(명)	비율(%)
직장동료들을 통해	222	33.9
직장 내 교육을 통해	159	24.3
TV를 통해	97	14.8
라디오를 통해	10	1.5
신문을 통해	47	7.2
잡지를 통해	4	0.6
인터넷을 통해	70	10.7
기타	46	7.0
합계	496	100.0

* plural response

산재보험제도의 구체적 내용별(산재보험제도의 적용 사업장 범위, 산재보험제도의 보상 항목, 산재보험제도의 보험요율, 산재보험 대상 재해 및 질병범위, 산재보험 처리 절차) 인식정도에 대한 설문조사결과 적용사업장 범위 범위에 대한 결과는 '보통이다'에 응답한 사람이 29.1%(139명)로 가장 많았으며, '별로 알지 못한다' 26.6%(127명), '약간 알고 있다' 25.5%(122명), '전혀 알지 못한다' 11.7%(56명), '아주 잘 알고 있다' 7.1%(34명) 순으로 나타났다. 적용사업장 범위 인식정도에 대한 긍정적 답변(아주 잘 알고 있다, 약간 알고 있다)을 한 사람이 32.6%로 나타나 과반수 이상이 적용 사업장 범위에 대하여 인식하지 못하는 것으로 나타났다. 산재보험제도의 보상 항목 인식정도에 대한 긍정적 답변을 한 사람이 31.4%로 나타나 과반수 이상의 응답자가 산재보험제도의 보상항목에 대하여 알고 있지 못하는 것으로 나타났다. 산재보험제도의 보험요율 인식정도에 대한 긍정적 답변을 한 사람이 17.7%로 나타나 과반수 이상이 보험요율에 대하여 잘 인식하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 산재보험제도의 재해 및 질병범위 인식정도에 대한 긍정적 답변을 한 사람이 22.6%로 나타나 재해 및 질병의 범위에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

산재보험제도의 처리절차에 있어 '별로 알지 못한다'가 31.4%(150명)로 가장 많았으며, '보통이다' 31.0%(148명), '전혀 알지 못한다' 16.7%(80명), '약간 알고 있다' 15.5%(74명), '아주 잘 알고 있다' 5.4%(26명)로 나타나 응답자의 절반 정도(48.1%)가 잘 모르고 있는 것으로 드러났다.

전체 응답자(478명)에 대해 업무 수행 중 최근 3년간 재해경험 횟수에 대해 설문한 결과 '경험이 없다' 45.0%(215명), '1~2번' 43.1%(206명), '3~4번' 10.7%(51명), '5번 이상' 1.2%(6명)로 나타났다.

<Table 3> The Perception Status of Industrial Accident Compensation Insurance

범위	빈도	전혀 알지 못한다	별로 알지 못한다	보통이다	약간 알고 있다	아주 잘 알고 있다	합계
		비율	비율	비율	비율	비율	
범위	빈도	56	127	139	122	34	478
	비율	11.7	26.6	29.1	25.5	7.1	100.0
보상 항목	빈도	55	132	141	120	30	478
	비율	11.5	27.6	29.5	25.1	6.3	100.0
보험 요율	빈도	114	137	142	58	27	478
	비율	23.9	28.7	29.7	12.1	5.6	100.0
재해 질병 범위	빈도	85	143	142	86	22	478
	비율	17.8	29.9	29.7	18.0	4.6	100.0
처리 절차	빈도	80	150	148	74	26	478
	비율	16.7	31.4	31.0	15.5	5.4	100.0

재해 및 질병에 대한 치료 시 처리방법을 살펴보면 산재보험처리가 64.1%(186명)로 가장 많았으며, 건강보험처리가 9.3%(27명), 공상처리가 9.0%(26명), 자동차보험처리가 7.9%(23명), 가입된 민간 상해보험 처리 5.2%(15명), 현금처리 3.1%(9명) 순으로 나타났으며 기타가 1.4%(4명)로 기타 항목으로는 처리방법의 미정 등의 응답이 나왔다.

<Table 4> Processing Methods in the Past

구분	빈도(명)	비율(%)
산재보험처리	186	64.1
공상처리	26	9.0
건강보험처리	27	9.3
가입된 민간 상해보험 처리	15	5.2
자동차보험처리	23	7.9
현금처리	9	3.1
기타	4	1.4
합계	290	100.0

* plural response

기왕의 업무상재해 발생 시 처리방법을 보면 업무상 재해임에도 산재보험이 아닌 다른 방법으로 처리한 경우가 35.9%로 나타났으며, 다른 방법을 선택한 이유로 '회사 내부 인사 상 불이익 우려' (38.5%)와 '불

편한 청구 절차 및 심사 방식' (22.1%), '원청업체의 요구' (14.4%), '보험요율 인상우려' (8.6%), 'PQ 가점취득' (1.0%) 등으로 나타났다.

<Table 5> The Reason Why they choose Other ways

구분	빈도(명)	비율(%)
보험요율 인상 우려	9	8.7
PQ(Pre-Qualification: 사전심사) 가점 취득	1	1.0
불편한 청구 절차 및 심사 방식	23	22.1
회사 내부 인사 상 불이익 우려	40	38.5
원청 업체의 요구	15	14.4
기타	16	15.4
합계	104	100.0

* plural response

향후 재해(사고 및 질병)를 가정하여 어떤 방법으로 치료할 것인지에 대해 설문한 결과 산재보험처리가 50.7%(385명)로 가장 많았으며, 건강보험처리 18.6%(141명), 가입된 민간 상해보험 처리 16.2%(123명), 자동차보험처리 4.7%(36명), 현금처리 4.6%(35명), 공상처리 4.6%(35명), 기타 0.6%(5명) 순으로 나타났다. 기타에는 '회사와 상의', '사고정도에 따라서', '상황에 따라서'의 내용으로 나타났다.

<Table 6> Processing Methods in the Future

구분	빈도(명)	비율(%)
산재보험처리	385	50.7
공상처리	35	4.6
건강보험처리	141	18.6
가입된 민간 상해보험 처리	123	16.2
자동차보험처리	36	4.7
현금처리	35	4.6
기타	5	0.6
합계	760	100.0

* plural response

<Table 7>에서 재해의 강도나 요양기간에 관계없이 1) 향후 업무상 재해 발생 시 특정한 처리 방법을 택한 배경(복수응답)을 살펴보면 산재보험제도의 적극적인 활용이 60.7%(354명)로 가장 많았으며, 불편한 청

구 절차 및 심사방식 14.1%(82명), 회사 내부 인사 상 불이익 우려 11.5%(67명), 보험요율 인상 우려 4.8%(28명), 원청 업체의 요구 3.2%(19명), PQ 가점 취득 0.5%(3명) 순이었으며, 기타 5.1%(30명)로 나타났다. 기타 응답에는 '회사 방침' 등의 응답이 있었다.

<Table 7> The Reason for Choosing Processing Methods in the Future

구분	빈도(명)	비율(%)
산재보험의 적극적 활용을 위해	354	60.7
산재보험요율인상 우려	28	4.8
PQ 가점 취득	3	0.5
불편한 청구 절차 및 심사방식	82	14.1
회사 내부인사상 불이익 우려	67	11.5
원청업체의 요구	19	3.3
기타	30	5.1
합계	583	100.0

* plural response

산재보험제도의 적극적 활용을 위해 가장 중요하다고 생각되는 사항이 무엇인지에 대해 설문한 결과 산재보험제도의 적용대상 확대가 34.7%(166명)로 가장 많았으며, 청구절차간소화 24.9%(119명), 현행보험요율(메뉴얼요율제도) 체계 개선 13.6%(65명), 예방요율제도 도입 8.8%(42명), PQ항목 및 가점 방식의 조정 6.5%(31명), 개별실적요율제도 대상의 확대 5.7%(27명), 재해율 산정에 근로자과실로 인한 재해 반영 3.1%(15명), 기타 2.1%(10명) 순으로 나타났다. 기타 항목으로는 원직 복귀 등이 있었다.

산재보험제도의 적극적 활용을 위해 가장 중요한 역할을 해야 할 사람이나 기관이 누구인지를 설문한 결과 '관리·감독기관'이 38.5%(184명)로 가장 많았으며, 사용자 37.9%(181명), 근로자 22.0%(105명), 기타 0.6%(3명) 순으로 나타났다. 기타 응답으로는 '근로자와 사용자 모두'가 있었다.

5. 맺음말: 토론과 연구함의

분석결과로부터 도출되는 주요 연구 결과를 정리하고 그로부터 시사되는 함의를 결론으로 간추려 보면 다음과 같다.

1) 산업재해보상보험법 제40조 3항은 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있는 부상 또는 질병에 대해서는 요양급여를 지급하지 않는다고 함으로서 3일 이내의 경미한 부상 또는 질병의 경우 산재처리 자체를 배제하고 있으나 설문에서는 이를 구분하지 않았다.

먼저, 산재보험제도의 필요성에 대해 전체 응답자 중 91.4%(437명)가 산재보험제도의 필요성에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 반면에 산재보험제도의 유용성에 대해서는 전체 응답자 중 67.4%(322명)가 유용하다고 평가하여 필요성에 대한 높은 인식도와 비교하면 다소 낮게 나타났다(<Table 1> 참조). 이와 같은 필요성과 유용성간의 차이는 근로자들이 인식하는 산재보험의 필요성에 비하여 현 산재보험 제도가 실제 활용에 있어서 실효성이 떨어지기 때문에 그 유용성에 대한 인식도가 떨어지는 것으로 해석된다.

둘째, 산재보험을 들어본 응답자들을 대상으로 인식 경로에 대해 설문한 결과 '직장 동료들을 통해'가 33.9%(222명)으로 가장 많았으며, '직장 관리자를 통해'가 24.3%(159명)으로 나타났다. 이러한 결과를 통하여 산재보험에 대한 대 국민 홍보수단으로서 직장 내 교육을 통한 것이 가장 효과적이라는 것과 일반 매체로서는 tv와 인터넷을 통한 홍보가 다른 매체에 비하여 효과적이라는 것을 알 수 있다(<Table 2> 참조).

셋째, 기왕에 발생한 업무상 재해에 대한 처리방법을 보면 업무상 재해임에도 산재보험이 아닌 다른 방법으로 처리한 경우가 35.9%로 나타났으며, 다른 방법을 선택한 이유로 '회사 내부 인사 상 불이익 우려' (38.5%)와 '불편한 청구 절차 및 심사 방식' (22.1%), '원청업체의 요구' (14.4%), '보험요율 인상우려' (8.6%), 'PQ 가점 취득' (1.0%) 등으로 나타났다(<Table 5> 참조). 그 중 사업주와 관련된 '보험요율인상 우려', 'PQ 가점 취득', '원청업체의 요구' 등을 제외하면, 산재보험의 '불편한 청구 절차 및 심사방식'을 그 이유로 응답한 비율이 전체 응답의 가장 높은 비율(22.1%)을 차지하고 있다는 점에서, 근로자들이 산재보험 처리과정에 대해 어렵다고 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 이런 응답은 정재훈·박대영·오주연(2013)의 연구에서 사업주의 산재보험 처리과정에 대한 설문조사 결과 응답자의 과반수 이상이 어렵지 않다고 응답하고 있다는 점 등을 고려해보면, 실제 처리과정이 어렵다기 보다는 처리과정에 대한 교육과 홍보가 부족한데서 나타나는 현상으로 볼 수 있고, 법률이 명시적으로 금지하고 있는 사항(회사 내부 인사상 불이익)이거나, 재해근로자가 걱정하거나 책임질 사항이 아니거나(보험요율 인상우려), 사실과 다르게 인식함으로써 생긴 문제(불편한 청구절차) 때문에 산재처리를 기피하고 있다는 점에서 결국 산재처리가 자신의 권리사항이라는 현 산재보험 제도에 대해 이해가 부족한데서 오는 측면이 많아 근로자들에 대한

산재보험제도에 대한 보다 구체적인 내용에 대한 교육과 홍보가 절실함을 다시 한 번 확인할 수 있다.

넷째, 산재보험제도의 적극적 활용을 위해 가장 중요하다고 생각되는 사항이 무엇인지에 대해 설문한 결과 산재보험제도의 적용대상 확대(34.7%)가 가장 많았다. 이는 현 산재보험의 적용범위가 상시근로자 1인 이상 사업장에 적용된다는 점에서 적용 사업장에 범위를 확대한다는 의미 보다는 적용되는 부상 또는 질병의 범위를 확대하여야 한다는 의미로 해석할 필요가 있을 것으로 보인다. 또한, 청구절차간소화(24.9%)는 실제 청구절차가 복잡하여서라기보다는 사업주를 통한 산재신청으로 인식하는 등으로 구체적인 청구절차에 대한 이해가 부족하여 나온 응답으로 해석된다.

다섯째, 산재보험제도의 적극적 활용을 위해 누가 가장 중요한 역할을 하여야 하는가에 대해서 응답근로자들의 76.4%는 관리감독 기관과 사업주를 꼽았다. 이점에 대해서 앞에서 살펴본 산재처리를 기피하는 이유로 불편한 청구 절차 및 심사방식, 인사상의 불이익, 보험요율 인상 우려, PQ 가점 취득 등으로 답변하고 있는 이유를 고려하면, 사업주의 인식 전환과 사업주의 권한 남용을 방지할 수 있는 감독기관의 역할이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 보인다.

이상의 인터뷰와 설문조사결과 분석을 바탕으로 산재보험의 실효성을 제고하기 위한 방안으로 근로자들의 산재보험제도에 대한 인식제고 방안과 산재보험 활용도를 높이기 위한 정책적 및 실무적 방안을 다음과 같이 제안하고자 한다.

5.1 산재보험 인식도 제고 방안

첫째, 산재보험제도에 대한 인식도 제고를 위한 홍보의 확대와 강화 방안으로 설문조사결과 드러난 바와 같이 직장 내 교육과 tv와 인터넷을 통한 홍보를 제안한다. '산재보험제도의 처리절차'에 대한 인식조사에서 잘 모른다고 응답한 근로자가 79.1%로 나타나고 있으며, 기왕에 산재 발생 시 산재처리가 아닌 다른 처리방식을 택한 이유로는 '회사 내부 인사 상 불이익 우려' (38.5%)와 '불편한 청구 절차 및 심사 방식' (22.1%), '보험요율 인상우려' (8.7%) 등이 대부분(69.3%)으로 나타나고 있다(<Table 5> 참조). 이런 점은 결국 근로자들이 산재보험 제도에 대한 구체적인 내용에 대한 인식이 부족하여 산재보험 활용도가 떨어지고 있다는 것을 의미하는 것이어서 산재보험 업

무를 맡은 근로복지공단은 일반인을 상대로는 TV를 통해, 사업장에서 근무하는 근로자들에 대해서는 사업장에서의 교육을 통해 산재보험 제도에 대해 적극적으로 구체적으로 홍보할 필요가 있는 것으로 판단된다.

예를 들면 일반적으로는 근로자가 산재신청을 하고자 할 경우 반드시 사용자의 확인도장이 필요한 것으로 인식하여 산재신청을 주저하거나 기피하는 경우가 적지 않은데 이 경우 사용자가 확인을 거부하는 구체적인 사유를 적시하면 사용자의 날인 없이 신청할 수가 있도록 되어 있다는 점을 주지시킴으로써 절차상의 불편함과 같은 부정적인 태도를 감소시킬 수 있을 것이고, 산재보험 처리절차와 산재은폐를 밝혀내는 과정, 사업주의 재해발생 보고의무 미 이행시 사업주의 법적 책임, 산재처리를 이유로 한 인사 상 불이익을 구제받을 수 있는 절차 등에 대해 홍보함으로써 근로자들이 적극적으로 산재보험제도의 활용을 요구할 수 있을 것으로 기대된다.

두 번째로 산재보험 인식도 제고를 위한 교육 방안에 대해 근로자에 대한 직장 내 교육은 기존의 사업주가 소속근로자에게 산업안전보건법 시행규칙 별표 8에 의하여 실시하여야 하는 '사업(장)내 안전·보건교육(규칙 제33조제1항 관련)'에 교육의 내용을 규정한 시행규칙 별표 8의2를²⁾ 개정하고 교육내용에 산업재해 처리절차와 결정과정, 산재인정범위와 보상범위, 사업주의 산업재해 보고의무 미 이행에 대한 조치기준 등을 포함함으로써 사업주로 하여금 사업장 내에서 근로자들에 대한 산재보험제도 교육을 실시할 수 있는 근거를 만들 수 있을 것이다.

5.2 산재보험의 활용성 제고 방안

산재보험의 활용성을 제고하는 방안은 필연적으로 노사의 산재보험에 대한 대응유형에서 그 답을 찾을 수밖에 없다. 그런 점에서 설문조사결과 근로자가 산재보험 제도를 이용하지 않은 대부분의 이유를 차지하는 사업주로부터의 불이익을 방지하고, 사업주로 하여금 산재보험으로 처리함으로써 부담하는 비용 보다 산재보험으로 처리하지 않음으로써 부담하게 되는 경영상의 비용이 더 크다고 인식하게 하는 것과 그러한 제도

를 만드는 것이 관건이라 할 것이다.

이런 관점에서 살펴보면 산재보험의 활용성 제고 방안을 검토하는데 불가피하게 산업안전보건법상 중대재해 및 중대 산업사고에 대한 산업안전보건법상의 조치와 산재예방지도차원에서의 조치에 대해 검토하지 않을 수 없고, 따라서 산업안전보건법상의 재해발생보고제도 및 산업재해 다발 사업장 등 명단 공표 제도, 산업재해 다발사업장에 대한 산업안전보건법상의 조치 등에 대해 살펴보아야만 한다.

설문조사 결과를 토대로 우선 생각할 수 있는 방안이 근로자들의 산재보험 제도에 대한 인식도를 높여 스스로 권리를 구제받을 수 있도록 하는 방안이 가장 효과적이라는 것이다. 이는 향후 재해에 대해서 산재보험으로 처리하겠다는 비율이 높고, 그 이유를 '산재보험제도의 적극 활용을 위해서'에 절반을 넘는 (60.7%) 근로자가 응답하고 있음에서도 확인할 수 있다. 이에 대한 구체적 홍보방안은 앞에서 살펴본 인식도 제고 방안을 참고하여 시행하되, 이 경우 산재신청을 기피하는 사용자의 산재신청에 따른 인사상의 불이익은 명백히 부당한 인사 조치로서 노동위원회의 구제신청 대상이 될 수 있다는 내용을 포함하여야 한다.

두 번째로 향후 재해 발생 시 산재처리를 기피하는 이유로 불편한 청구 절차 및 심사방식 (14.1%), 회사 내부 인사 상 불이익 우려 (11.5%), 보험요율 인상 우려(4.8%), PQ 가점 취득(0.5%) 등이 있다는 것은 <Table 7> 앞에서 살펴본 바와 같이 근로자들이 산재보험제도에 대해 잘못 인식하고 있기 때문인 것으로서 이는 실제 산재보험의 처리 절차나 과정이 어렵다기 보다는 어렵다고 잘못 인식하고 있다는 것임을 알 수 있다. 따라서 우선 앞에서 살펴본 꾸준한 홍보와 교육이 필요하고, 두 번째로 산재보험 업무를 수행하는 근로복지공단의 명칭을 '국민건강보험', '국민연금공단', '고용지원센터' 등과 같이 명칭만으로 수행하는 업무를 쉽게 이해할 수 있도록 '산재보험공단' 또는 '산재고용보험공단' 등으로 변경하는 방안이 고려될 수 있다. 이때 근로복지공단이 재해근로자 등에 대한 복지업무와 재활업무를 수행하고 있기 때문에 명칭변경이 적절하지 않다는 의견이 있을 수 있으나, 근로복지공단이 수행하고 있는 재해근로자에 대한 복지

2) 산업안전보건법 시행규칙 별표 8은 산업안전·보건 관련 교육과정별 교육시간<개정 2012.1.26>, 별표 8의2는 교육대상별 교육내용을 정의하고 있다. 주로 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항, 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항, 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항, 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항, 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항, 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항 등을 담고 있다.

업무, 재활업무 등은 산업재해보상보험법의 규정에 근거한 것이므로 설득력이 없는 주장이라 생각된다.

아울러 산재보험제도에 대한 정확한 정보제공을 위해서 현재 근로복지공단 홈페이지에 탑재된 요양신청 절차 중에서 ‘업무상 재해 여부 확인 및 결과통지’ 부분이 결과를 중심으로 설명(재해여부가 명확한 경우 7일 이내 요양승인 여부 결정 통지, 구체적 사실관계 확인이 필요한 경우 처리기간이 지연될 수 있음)하고 있어 근로자들이 이해하기에 어렵다는 점을 고려하여 이 부분을 좀 더 구체적으로 그 실행절차를 설명하는 방식(사안에 따른 제출서류 목록과 형식, 제출된 서류를 확인하기 위한 출석 또는 현장 출장조사 등의 요건과 소요되는 기일, 처리 과정별 기준 처리기간 등)으로 보완하고, 재해 근로자들이 근로복지공단 홈페이지 등을 통하여 산재처리 절차에 대해 쉽게 이해하고, 산재 처리로 인한 어떤 불이익도 받지 않는다는 점 등을 쉽게 알 수 있도록 할 필요가 있다.

세 번째로 근로자가 재해를 당하는 경우 그 재해가 업무상 재해인지 아닌지 여부를 떠나 반드시 병원을 거쳐야 한다는 점을 고려하여 병원에서 재해 근로자와 사업주에게 산재보험으로 처리할 수 있음을 알려 주는 주지업무 및 근로복지공단에 산재환자에 대한 보고의무를 부담하게 하는 방안을 고려할 수 있다. 이는 독일이 산재보험조합과 의사협회의 계약에 의해 산재보험조합에서 위임한 치료행위 뿐만 아니라 산재환자에 대한 보고의무까지 부담하도록 하고 있는데서 그 사례를 찾아볼 수 있다. 또한 건강보험의 입장에서 보면 산재보험 대신 비용을 부담하는 것이 되므로 의사를 통해 건강보험 대상인지, 산재보험 대상인지를 신고하도록 함으로써 부담하게 건강보험 또는 산재보험으로 처리하지 못하도록 할 수 있다. 따라서 산재지정병원의 경우는 산업재해보상보험법 시행규칙 제25조에 따른 산재지정병원 조치기준에 ‘산재지정병원 전문의는 재해 근로자에 대해 산재처리 여부에 대한 주지업무 및 근로복지공단에 산재환자에 대한 보고의무를 부담하도록 의무화’ 하는 방안이 고려될 수 있다.

산재보험 활용성 제고 방안에 대해서 누가 주체적으로 나서야 하는가에 대해 설문조사 결과(‘관리·감독기관’이 38.5%(184명)로 가장 많았으며, 사용자 37.9%(181명)) 산재보험으로의 처리 기피의 대다수 이유와 그를 시정할 수 있는 주요한 역할 담당자가 사용자임을 알 수 있고, 기존 연구에서 사업주가 산재보험 처리를 기피하는 가장 큰 이유가 보험료 부담 증가라고 응답하고 있음을 고려하면, 고용보험 및 산업재해

보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 제15조의 보험료 특례의 적용에 있어 근로자의 과실로 인한 재해의 경우 수지율 산정에서 제외하여 보험료 인상률에 반영하지 않도록 하는 제도개선이 필요하다.

실무에서 수지율 산정에 있어 산재보험의 특성상 과실여부를 개입시키는 것이 법 취지에 부합하지 않다면, 사업주의 산업안전보건법상의 조치 미 이행으로 인한 재해의 경우에는 수지율 산정에 가중치를 높여주고(예를 들어 산정된 증감률에 일정 가중치를 부여하고), 근로자의 과과실 또는 사업주의 책임 없는 재해(사업장 밖에서의 교통사고 등)로 인한 경우에는 수지율 산정에 가중치를 낮추어 주는(산정된 증감률에 사업주의 산업안전보건법상의 조치 미 이행으로 인한 재해에 부과한 가중치만큼 낮추어 부과) 방향으로 개선할 것을 제안한다. 아울러 현재 감독기관이 사업장 점검 또는 감독 대상사업장 선정 시에 재해 건수에서 제외하도록 하고 있는 재해에 사업주의 책임 없는 교통사고뿐만 아니라 근로자의 책임 있는 귀책으로 인한 재해 등에 대해서도 재해율 산정에서 제외하는 방향으로 산재에 방지도 제도를 개선할 필요가 있다.

다만 사업주의 고의적인 산재처리 기피(사업주의 산재발생 보고의무 위반)에 대해서는 현행 100만 원 이하 과태료 부과로 정하고 있는 처벌수위의 강화와 아울러 허위 부정한 방법으로 산재처리를 하는 경우와 산재를 은폐하는 경우 산업안전보건법상 공포대상에 포함시키고, 사업주 교육과 연계하여 산재보상보험법에 대한 교육을 강화 하는 등의 조치와 함께 앞에서 살펴본 개별실적요율 수지율 산정에 가중치를 부여하는 방식으로 반영하여 산재보험 요율을 인상시키는 제도적 방안을 고려할 수 있다.

5.3 연구의 기여와 한계

앞서 언급한 연구 결과와 정책적 대안을 바탕으로 한 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 실제 산업 현장에서 근무하고 있는 근로자들에 대한 설문조사와 현장에서 근로자들의 목소리를 가장 가까이에서 청취하는 현업 노무사들의 인터뷰를 통하여 산재보험 수혜자인 근로자들의 법정복리후생제도인 산재보험제도에 대한 인식 및 산재사고 발생 시 대응유형을 파악한 탐색적 연구의 시도라는 점이다.

둘째, 본 연구결과를 통하여 제시한 정책적, 실무적 방안은 산재보험제도의 인식도 제고와 산재보험 활용

도를 높이기 위한 국가의 정책적 기초자료로 활용할 수 있는 기초적인 자료가 될 것이다.

이러한 연구의 의의에도 불구하고 본 연구에는 다음과 같은 한계점이 존재하며 한계점을 극복하기 위한 향후과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 산재보험제도에 대한 인식 및 산재 사고 발생 시 근로자의 대응유형을 파악한 탐색적 연구의 시도라는 점에서 중요한 의미를 갖지만 산업별, 사업장 규모별 등의 특성별로 구체적인 추가 연구가 필요할 것으로 보인다. 예를 들어, 산업별로 산재보험의 보험요율 및 산재사고비용이 다르기 때문에 산업별의 구체적인 조사가 이루어진다면 좀 더 내실 있는 대안수립에 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 여전히 사업주들의 산재은폐가 문제되고 있는 현실을 감안하여 사업주들이 산재처리를 기피하는 원인으로 지목하고 있는 근로자들의 산재보험제도 악용으로 인한 도덕적 해이가 어느 정도이고, 그로 인해 산재보험 활용도 제고에 어느 정도로 영향을 미치는지에 대한 추가적인 연구가 필요하겠다.

셋째, 사업주와 근로자의 산재보험의 인식 및 대응유형의 차이를 분석하여 그 결과를 기반으로 한 정책적 대안을 제시한다면, 산재보험 적용의 실효성을 높일 수 있는 보다 유용한 정책적 기초 자료가 될 것으로 생각된다.

6. References

- [1] Kwak, N. R., Sim, J. W., & Ko, S. Y. (2011). 「A Study on the Relation between Employee Benefits and Business Performance」. 『Journal of the Korean Research Association for the Business Education』 25(4) : 323-343.
- [2] Kim, S. H. (2007). 「A Study on the System of Individual Risk Rating of the Industrial Accident Compensation Insurance」. 『The Korean Social Security Association』 23(1) : 113-131.
- [3] Kim, S. H. (2010). 「A Study on the Introduction of Schedule Rating System in Workers' Compensation Insurance」. 『The Korean Social Security Association』 26(2) : 123-143.
- [4] Kim, S. H. (2011). 「Major Problems of Worker's Compensation Insurance in Korea and Suggestions for its Improvement」. 『The Korean Social Security Association』 27(4) : 225-246.
- [5] Asia Business Daily(2013. 11. 5), 산업재해 은폐 기업 처벌 강화해야 from : <http://m.asiae.co.kr/view.htm?no=2013110511215318518>
- [6] Yu, G. C. (2004). 「The Impact of Flexibility of Benefits on Benefits Satisfaction, Pay Satisfaction, and Job Satisfaction」. 『Journal of Organization and Management』 28(4) : 25-55.
- [7] Lee, H. J., & Jung, H. Y. (2008). 「Hotel Business's Welfare System on the Efficiency of Organization」. 『Journal of Foodservice Management Society of Korea』 4(2) : 89-122.
- [8] Jung, J. H., Park, D. Y., & Oh, J. Y. (2013). 「A Study on the Employer's Perception and Corresponding Types of the Industrial Accident Compensation Insurance」. 『Journal of the Korea safety management & science』 17(3) : 1-39.
- [9] Hong, S. H., & Choi, J. W. (2010). 「A Study about Circumstances and Perception of Construction Accident Compensation」. 『Journal of the Korea Institute of Building Construction』 10(5) : 154-175.
- [10] Barber, A. E., Dunham R.B., & Formisano, R.A.(1992). "The Impact of Flexible Benefits on Employee Satisfaction: A field Study." Personnel Psychology, 45: 667-688.
- [11] Cole, N. D., & Flint, D. H.(2003). "Perception of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans," Journal of Managerial Psychology, 19(1) : 19-40.
- [12] Heshirzer, B.(1994). "The Impact of Flexible Benefits Plans on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions." Benefits Quarterly, 4: 84-90.

- [13] Rousseau, D. M.(1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousands Oaks: Sage Publications.
- [14] Tropman, J. E.(2001). The compensation

- solutions, Jossey-Bass: San Francisco.
- [15] Williams, B.(1994). "Benefit system and benefit level satisfaction: an expanded model of antecedents and consequences." Journal of Management, 28(2) : 195-215.

저 자 소 개

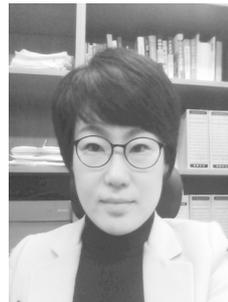
정 재 훈



인하대학교 경영학과 교수로 재직 중, 영남대학교 경영학 과 졸업, 서울대 대학원에서 인사관리를 전공하여 석사를 취득, 동 대학원에서 박사학위 취득. 캐나다 SFU 교환교수 등
<관심분야> 인사조직, 노사관계

주소 : 인천광역시 남구 인하로 100 인하대학교 6-507

오 주 연



인하대학교에서 경영학 박사를 취득. 현재는 인하대학교 경영학부 강의교수로 재직.
<관심분야> 노사관계, 인사조직

주소 : 인천광역시 남구 인하로 100 인하대학교 9-210

박 대 영



인하대학교 경영학과 박사과정, 현재는 노무법인 서해 대표공인 노무사로 재직 중
<관심분야> 노사관계

주소 : 인천광역시 남동구 인주대로 557 노무법인서해