

산업재해현장에서의 단상



진료실에서 소규모 사업장 노동자들을 만나고
그들의 일터를 방문하며, 그들이 병을 얻고 다치고, 죽는 이유에 대해 속고하기 시작했고
그와 관련된 그들의 권리, 건강한 환경에서 일할 권리의 구현에 대해서
고민하기 시작했다.



김은경

근로복지공단 안산병원
건강관리센터장

고백하건대 직업환경의학과 전문의가 된 지 10년이 넘었지만, 주로 50인 이상의 제조업 또는 서비스업 사업장을 관리한 터라, 산재의 80% 이상을 차지하고 있는 50인 미만 소규모 사업장의 노동여건에 깊은 관심을 갖지 못했다. 그렇게 전문의 생활을 하고 있던 나에게, 2017년 10월은 직업환경의학과 의사로서의 삶에 커다란 전환점이 되었다. 근로복지공단 병원에서 산재승인의 주요 판단 자료이자, 인과관계 판정의 기본이 되는 업무 관련성 조사를 시작하게 된 것이다.

진료실에서 소규모 사업장 노동자들을 만나고 그들의 일터를 방문하며, 그들이 병을 얻고 다치고 죽는 이유에 대해 속고하기 시작했고, 그와 관련된 그들의 권리, 건강한 환경에서 일할 권리의 구현에 대해서 고민하기 시작했다. 특진이 시작된 후 본원에서 1,500건 이상의 특진 사례가 진행되었고 유사 직종의 유사 상병을 경험하면서, 보다 근본적인 예방방법과 노동자 그리고 사업장에 정말 도움이 되는 보상방법에 대해 다각도의 논의와 대책이 필요하다는 생각이 들었다.

제언

예방을 위한 정책도
산재 발생률이나
산재보고 건수에
초점을 두기보다는
산재 예방을 위한
실질적인 방법
마련과 예방 사업의
질적인 부분에
대한 평가를 위해
고민해야 한다.

국내 50인 미만 사업장에 대한 예방정책에는 클린사업장 조성지원사업, 소규모사업장 건강진단과 작업환경측정을 지원하는 건강디딤돌사업, 보건관리에 대한 민간위탁사업, 근로자건강센터, 안전보건경영 컨설팅 등이 있으며, 이 중 대부분의 사업은 민간에 위탁되어 진행되고 있다. 민간위탁기관에 대한 평가는 대부분 형식적으로 이루어지고 있어, 서비스를 제공한 사업장 수와 참여 노동자 수를 채우기에 치중하여 운영되고 있는 것이 현실이다.

여러 가지 소규모 사업장 산재예방 정책이 시행되고 있음에도 불구하고, 필자가 보상에 대한 조사를 위해 방문한 50인 미만 사업장 대부분이 안전보건의 사각지대에 있었다. 사업장에서는 '예방은 곧 비용'이라는 인식을 가지고 있어서 예방적 지원을 위한 정보를 제공해 준다고 해도 탐탁지 않게 생각하는 경우가 대부분이었다. 사업주의 입장에서 생각해보면 산재사고나 질병 발생 당시에 산재신청을 하면 근로복지공단에서 방문하여 이것저것 확인하고, 산재발생 보고를 하고 나면 2차적으로 고용노동부 근로감독관과 안전보건공단 직원이 방문하여 관련 사안과 관계 없이 사업장을 완전히 뒤집어 법 위반사항을 확인하고, 이내 과태료 처분과 시정지시를 하니 사업주는 여간 불편하지 않을 수 없다.

사업주의 마음이 편치 않으니 다치거나 병든 노동자는 사업주로부터 눈치밥을 먹을 수밖에 없고, 치료 후에 직장복귀를 하려고 해도 꺾그러운 천덕꾸러기 신세가 되는 경우가 다반사다. 이러한 이유 때문인지 우리나라 산재환자의 원직장복귀율은 원직장이 있는 환자를 대상으로 하였을 때 60% 가량 밖에 되지 않아, 독일 등 유럽 국가들의 산재환자 원직장복귀율이 90% 이상인 것과 비교할 때 매우 초라한 성적이다.

일하다가 다치거나 아픈 노동자들이 당연히 산재 신청을 하도록 하고, 빠른 치료 후 직장에 복귀하게 하기 위해서는 다각도의 체계적 노력이 필요하다. 노동자의 인식, 사업주의 인식, 정책 입안자의 인식, 서비스 제공자의 인식이 모두 바뀌어야 한다.

이를 위해 무엇보다 중요한 것은 고용노동부 내의 보상과 예방 정책의 유기적 관계이다. 각 과 간의 원활한 협의를 통해 효율적으로 제도가 운영되어야 한다. 업무상질병 산재 신청의 문턱을 낮추기 위해 산재보상정책과에서 다양한 정책적



보완을 하고 있는데, 예방을 위한 정책도 산재 발생률이나 산재보고 건수에 초점을 두기보다는 산재 예방을 위한 실질적인 방법 마련과 예방 사업의 질적인 부분에 대한 평가를 위해 고민해야 한다. 최근 고용노동부 산재보상정책과와 산업보건과가 현장의 노동자들이 조기에 산재를 신청하고 치료 후 복직하는 과정에, 산재 신청인과 사업주를 지원하기 위한 방안 마련을 위해 머리를 맞대고 논의하고 있다는 소식을 들었다. 여간 반가운 일이 아니다.

실무차원에서 근로복지공단과 안전보건공단의 협업을 통한 좀 더 신속하고 간편한 절차와 방법으로 사업장을 지원해야 한다. 사고 및 질병에 대한 조사를 위해 사업장을 방문하는 근로복지공단의 요원들에 대해 기본적으로 보호구, 안전설비, 인간공학 등 예방에 대한 교육을 시행할 필요가 있으며, 특히 근로복지공단 병원에서 업무상 질병에 대한 특진을 진행하는 경우에는 최초 요양신청에 의해 조사를 시작할 당시부터 예방에 대한 조치와 직장복귀에 대한 개입을 함께 진행할 필요가 있다. 예방을 위해 좀 더 심도 있고 실질적인 도움이 필요한 사업장에 대해서는 근로복지공단에서 안전보건공단에 직접 협업을 요청할 수 있다면 무척 효율적일 것이다.

필자가 최근 만났던 노동자 이야기를 하고자 한다.

단체급식 조리 종사자 A씨가 요추간판탈출증으로 산재신청을 하였다. 특진기간동안 승인여부와 관계없이 본원에서 집중재활치료를 받을 수 있도록 즉시 연계하였다. 현장 조사 당시 식당이 두 개의 층으로 분리되어 있어, 노동자들의 업무가 가중



될 수 있음을 확인하고 한 개 층으로 합쳐서 운영할 수 있을지에 대하여 사업주 측과 논의하였다. A씨는 산재요양승인이 결정되어 작업능력 강화훈련까지 받게 되었고, 사업장은 고맙게도 식당을 한 개의 층으로 합쳐서 운영하기로 결정하였다. A씨의 동료들에 대해서는 안전보건교육 시행 후 근골격계질환이 발생하였을 때 시행해야 하는 수시 근골격계유해요인조사에 대해서도 지원하였다. 산재요양으로 인해 사업장을 떠나있어 서먹해진 동료들과의 관계 개선을 위해 종결 전 동료 화합 프로그램을 운영하기로 하였고, 대체인력의 근무기간이 종료되기 전에 A씨가 직장에 복귀하여 업무 강도를 순차적으로 높이며 업무에 적응할 수 있도록 직장적응훈련을 시행할 예정이다.

보상과 예방은
절대로 떼어놓고
생각하거나
운영해서는 안 된다.
또한 두 축의 중심은
어느 쪽으로도
기울어져서는
안 된다.

우리는 보상을 위해 사업장을 방문하였지만, A씨의 치료와 직장복귀까지 연계하여 A씨를 위한 3차 예방, 동료 노동자들을 위한 1차 예방, 2차 예방에 기여했다는 것에 대해 자부심을 느낀다.

보상과 예방은 절대로 떼어놓고 생각하거나 운영해서는 안 된다. 또한 두 축의 중심은 어느 쪽으로도 기울어져서는 안 된다. 초동수시를 게을리해서는 안 되는 현장의 경찰처럼 예방을 하고, 신속과 공정을 해치면 안 되는 법원처럼 보상을 해야 한다. 그리고 그 둘은 체계적이고 일관성 있게 연계되어야 한다. 이 모든 것의 방법과 해답은 현장에 있다. ☺