

새 정부 노동자 시민 생명 안전 우선 과제 토론회

4월 13일  오전 10시

장소 : 한국임업진흥원 산림비전센터 2층 중회의실
(주소 : 서울 영등포구 국회대로62길 9)

프로그램

발 제

안전한 일터와 사회를 위한 생명 안전 우선 10대 과제와 새정부 우선 해결 과제
- 민주노총 최명선 노동안전보건실장

보조 발제

노동부 감독 행정 문제점과 개선 방향
- 금속노조 대전충북지부 이태진 노동안전보건보건의부장

건설안전특별법 제정 필요성
- 군산대학교 건축공학과 안홍섭 교수

‘선보장후평가’ 등 산재보상제도 개선 과제
- 유성규 노무사

토 론

- 고용노동부, 국토교통부, 대통령직인수위원회 사회문화복지과 산업재해 담당자

토론회 및 자료집 순서

시간	구분	발제 및 토론자	페이지
10:00~10:10	인사	■ 참석자 인사	
10:10~10:40	발제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 안전한 일터와 사회를 위한 생명 안전 10대 과제와 새정부 우선 해결 과제 - 최명선 (민주노총 노동안전보건실장) 	P.9
10:40~11:25	보조 발제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동부 감독 행정 문제점과 개선 방향 - 이태진 (금속노조 대전충북지부 노동안전보건부장) 	P.28
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 건설안전특별법 제정 필요성 - 안홍섭 (군산대학교 건축공학과 교수) 	P.36
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 선보장 후평가 등 산재보상제도 개선 과제 - 유성규 (노무사, 노동건강연대 운영위원) 	P.64
11:25~11:55	토론	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용노동부 	P.88
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 국토교통부 	P.89
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 대통령직 인수위원회 사회복지분과 산업재해 담당자 	P.90
11:55~12:20	전체 토론	■ 질의응답 및 플로어 토론	

안녕하세요. 정의당 국회의원 강은미입니다.

오늘 토론회에 참석해 주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.

「차기 정부 노동자 시민 생명 우선 과제 토론회」는 윤석열 정부가 추진할 노동자, 시민 생명·안전 정책 방향을 살펴보고, 우려되는 문제점에 대한 과제를 논의하여 앞으로 5년 동안 집중할 의제를 도출하고자 합니다.



윤 당선인이 후보시절 발표했던 노동공약과 발언들은 많은 국민들에게 걱정과 우려를 낳았습니다.

주 120시간 발언, 선택적 근로시간제 정산시간을 현행 1~3개월에서 1년 이내로 확대하겠다는 공약, 육체노동은 아프리카 같은 곳에서나 하는 것이라는 놀랄 만큼 차별적 발언은 앞으로 펼쳐질 암울한 대한민국 노동 현실의 예고편을 보는 것 같아 두렵기까지 합니다.

주 52시간제는 게임업계에서 일하던 20대 청년이 장시간 노동으로 숨지는 일이 발생했고, 이를 계기로 무려 18년 만에 법정 노동시간을 주 68시간에서 주 52시간으로 낮추게 되었습니다. 장시간 근로가 노동자 건강에 얼마나 유해한지, 사람을 사망에 이르게 할 수 있다는 사실을 인정한 사건이었습니다.

법 개정 이후에도 여전히 노동 현장에서는 택배노동자, 방송노동자, IT노동자들의 과로사가 끊이지 않고 발생해 더 강력한 보호 대책 마련이 시급함에도 노동시간 유연화 기조가 흘러나오고 있는 점에 대해 유감을 표합니다.

이미 대한민국은 2019년 기준 연간 1,967시간 노동하여 세계 두 번째로 장시간 노동하는 나라인데, 윤 당선인의 공약대로라면 장시간 노동 세계 1위도 금방 탈환(?)할 것이 예상됩니다.

얼마 전 대통령직 인수위원회 고용노동부 업무보고에서 ‘중대재해처벌법에 대한 현장 우려’와 ‘지침·해석·매뉴얼·하위법령 개정’을 논의했습니다. 새 정부의 중대재해처벌법 ‘흔들기’가 노동자의 생명과 안전을 위협 신호로 보입니다.

윤석열 당선자는 경제 6단체장과 만난 자리에서 “기업이 더 자유롭게 판단하고 투자하고 성장할 수 있도록 제도적 방해 요소를 제거하는 것이 정부가 할 일” 이라고 강조하면서 중대재해처벌법 개정을 포함한 입장을 밝혔습니다.

그러나 2022년 1월1일부터 3월 10일까지 중대재해는 106건 발생해 대한민국의 노동자 116명이 출근해서 집으로 돌아오지 못했습니다.

산업재해, 과로, 불평등, 고용불안, 코로나 팬데믹 등 노동자·시민의 생명안전을 위협하고 있습니다.

저와 정의당은 다시 신발끈을 조여 묶으며 안전한 대한민국, 불평등과 차별이 없는 대한민국, 중대재해로부터 노동자를 지켜내는 사회를 만들기 위해 더 힘차게 전진하겠습니다.

시민과, 노동자와 함께 지혜를 모아 생명·안전 사회 건설에 앞장서겠습니다.

감사합니다.

2022년 4월 13일(수)

정의당 국회의원 **강 은 미**

안녕하세요. 정의당 국회의원 류호정입니다.

일하는 시민 모두가 건강하고, 안전하게 일하는 것이 꿈이 되어서는 안 됩니다.

1990년도에 산재로 사망한 노동자는 2,236명입니다. 재작년 기준으로 2,062명이 산재로 사망했습니다. 32년이 지나 경제 대국, 선진국이라지만 매일 일터에서 4시간에 1명이 일하다가 죽는 나라, 대한민국입니다.



“주 120시간 노동도 좋다“, “5인 미만 사업장 근로기준법 적용은 노동자에게 불이익“, “최저임금제는 비현실적“, “손발 노동은 아프리카나 하는 것“, “정규직, 비정규직 구분 무의미“ 등 비뚤어진 노동관을 여과 없이 말한 사람 누구입니까? 바로 윤석열 대통령 당선자입니다.

지난 대선 기간 중 도로포장 공사장에서 작업 중이던 노동자 3명이 중장비 기계에 깔려 숨진 사고에 대해 당시 윤석열 후보는 “이건 그냥 본인이 다친 것”, “기본적인 수칙을 위반해서” 라고 말했습니다. 그러면서 중대재해처벌법이 기업인들이 경영을 위축시킨다며 경영에 걸림돌이 되는 법이라고 밝혔습니다. 노동자가 일하다가 죽어도 상관없다는 말입니다. 반헌법적이고, 반노동적입니다. 윤석열 당선자가 입이 마르도록 말하는 공정과 상식의 세상이란 것이 바로 이런 것인지 묻지 않을 수 없습니다.

경총, 건설협회 등 사업주 단체는 중대재해처벌법의 개악과 무력화를 지속해서 주장하고, 건설안전특별법 제정을 반대하고 있습니다. 기업은 노동자의 생명과 건강에 대한 투자를 비용으로 생각합니다. 어느 나라든 정부 개입 없이는 기업이 먼저 책임지지 않습니다. 국가의 기본 책무는 국민의 생명을 보호하고 안전을 도모하는 것입니다. 윤석열 당선자는 산업재해에 대한 엄중한 처벌을 강조했습니다. 이제 대통령 후보자가 아닌 당선자로서 차별과 불평등 없는 안전한 일터와 사회를 만드는 것에 대해 나 몰라라 해서는 안 됩니다.

무엇보다 ‘기업’ 글자가 빠진 중대재해처벌법, 중대재해기업처벌법으로 다시 개정해서 원청 책임을 제대로 물어야 합니다. 좁디좁은 시민재해의 범위를 넓혀서 성수대교부터 광주참사까지 모든 사회적 참사를 정확히 포괄할 수 있어야 합니다. 발주처와 인허가권자인 공무원의 책임도 분명히 물어야 합니다.

‘안전한 일터와 사회를 위한 생명 안전 우선 10대 과제와 새 정부 우선 해결 과제’를 발제해 주신 민주노총 최명선 노동안전보건실장님 감사합니다. 그리고 더욱 풍부한 논의를 위해 토론자로 참석해 주신 금속노조 대전충북지부 이태진 노동안전보건부장님, 군산대학교 건축공학과 안홍섭 교수님, 유성규 노무사님 고맙습니다. 오늘 논의된 새 정부 노동안전보건 정책 방향과 과제에 대해 윤석열 정부는 국정과제의 주요 참고서로 활용해야 할 것입니다.

정치권 모두 민생, 민생을 강조합니다. 노동이 민생입니다. 일하는 시민 그 누구도 차별받지 않고, 안전하고 건강하게 일할 수 있는 작업장이 될 수 있도록 저는 노동조합과 함께 투쟁하겠습니다.

감사합니다.

2022년 4월 13일(수)

정의당 국회의원 류 호 정

안녕하세요. 정의당 심상정입니다.

새 정부 출범을 앞두고 우리 노동자들의 생명과 안전을 지키기 위한 우선 과제를 모색하는 토론회를 공동주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 오늘 토론회를 주관하고 함께 준비해주신 민주노총 이태의 부위원장 겸 노동안전보건위원장님을 비롯한 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다.



지난 20대 대선은 역대급 노동 없는 대선이었습니다. 저와 정의당이 노동 있는 대선을 만들기 위해 고군분투했으나 역부족이었음을 겸허하게 성찰합니다. 그러나 선거에서 졌다고 해서 우리가 내세웠던 노동의 가치마저 패배한 것은 아닙니다. 오히려 제가 ‘신노동법’을 중심으로 이루고자 했던 노동이 당연한 사회의 비전은 더욱 또렷해졌다고 생각합니다.

차기 정부의 반노동 기조에 맞설 확고한 비전을 수립하고 우리 손으로 ‘노동의 미래’를 쟁취해야 할 것입니다. 저와 정의당은 ‘중대재해처벌법’을 ‘중대재해기업처벌법’으로 제대로 개정하겠다고 약속드린 만큼, 이를 중단 없이 추진해나가겠습니다. 차기 정부가 시행령을 통해 임의로 노동자들의 안전을 흔들 수 없도록 더욱 강력하고 분명한 개정안을 관철해내겠습니다.

저는 광주 학동 참사와 화정동 참사를 일으킨 현대산업개발의 면허취소를 직접 오세훈 서울시장을 만나 촉구하고, 최태원 대한상의 회장을 만나 중대재해처벌법에 대한 협조를 당부한 바 있습니다. 얼마 전 서울시가 현대산업개발의 8개월 영업정지 처분을 내렸습니다. 이는 학동 참사 건에 대해서는 최고 수위의 징계지만, 여기서 그칠 것이 아니라 화정동 참사까지 포함해 단호히 등록말소 조치를 내려야 합니다. 노동자와 시민의 생명과 안전을 가볍게 여기는 기업은 이 땅에서 존립 자체가 불가능하다는 본보기를 보여야 할 것입니다.

이와 함께 제가 공약했던 ‘원스톱 산재보험’ 도입도 적극 추진해나가겠습니다. 누구든 일하다 다치면 묻지도 따지지도 않고 치료부터 곧바로 받을 수 있도록 하겠습니다. 건강보험처럼 선보장 후평가 시스템으로 혁신하고, 일하는 시민 누구나 산재보험에 가입할 수

있도록 사각지대를 없애야 합니다. 정의당의 핵심 정책으로 추진해나갈 수 있도록 하겠습니다.

한 달 후면 대통령은 바뀌지만, 대한민국 국회는 21대 국회 그대로입니다. 이제 국회의 시간입니다. 정의당은 소신과 원칙을 지켜온 야당으로서 선두에 서서 ‘노동의 미래’를 확고히 지켜낼 것입니다. 오늘 토론회를 통해 우리 민주노총과 정의당이 안전한 일터를 위해 함께 관철해야 할 10대 우선 과제를 도출하고, 이를 실현하기 위한 굳건한 파트너십을 맺을 수 있기를 바랍니다.

감사합니다.

2022년 4월 13일(수)

정의당 국회의원 심 상 정

[발제문]

생명 안전 10대 과제와 새정부 우선 해결 과제

- 차별과 불평등 없는 안전한 일터와 사회로 -

최명선(민주노총 노동안전보건실장)

세월호참사와 매년 2,400명이 넘는 노동자의 죽음에 대해 <생명안전이 존중되는 일터와 사회>를 약속했던 문재인 정부는 그 약속을 지키지 못했다. 노동자는 여전히 죽어 나가고, 세월호, 가슴기 살균제, 스텔라데이지 등 시민 참사는 그 어느 것도 해결되지 못하고 있다. 노동자 시민들이 법안을 만들고, 피해자 유족과 함께 투쟁하여 통과시킨 중대재해기업처벌법이 1월 27일부터 시행된다. 19대 대선 당시 핵심 요구였던 중대재해기업처벌법은 문재인 대통령의 공약에 있었지만 오히려 정부는 반대하고, 국회는 반쪽짜리로 만들었다. 노동자 시민의 재해에 대한 책임과 처벌 강화는 안전한 일터와 사회로 전환하기 위한 출발의 단초일 뿐이다.

국민의 생명과 안전을 보호하는 것이 정부의 첫 번째 책무라고 주장하면서도 인수위원회는 안전한 일터를 위한 구체적인 정책방향을 제시하지 않고 있다. 경제, 방역, 문화, 군사 등 선진국 진입을 운운하고 있지만, 매년 반복되는 2,400여 명의 산재 사망, 500여 명의 과로사망, 업무로 인한 자살 598명이 발생하고 있다. 사회 전반의 차별과 불평등 및 양극화가 커지는 가운데, 특수고용, 플랫폼 고용의 증가로 생명안전의 사각지대는 확대되고, 코로나 팬데믹으로 더욱 심화되어 노동자 시민의 생명과 안전을 더욱 위협하고 있다. 지속되는 코로나 팬데믹, 저성장과 4차 산업혁명으로 인한 고용불안과 경제위기로 향후 노동자 시민의 생명안전은 더욱 위태롭고 생명안전의 양극화는 더욱 확대될 것이다.

이에 차기 정부는 노동자의 안전과 건강을 위해 세 가지 중요한 정책 기조를 제안한다.

첫째, 차별과 불평등 없는 안전한 일터와 사회

위험의 외주화로 하청, 특수고용 비정규 노동자의 죽음이 계속되고, 영세기업 노동자, 건설, 여성, 이주, 현장 실습생, 이동 노동자 등은 안전의 사각지대에 방치되어 있다. 더욱이, 코로나 팬데믹으로 급속하게 증가하고 있는 플랫폼 고용은 생명과 안전의 불평등과 차별을 더욱 확대하고 있다. 또한 안전의 차별뿐 아니라 보상의 차별로 이어져 생계 파탄으로 이어지고 있다. 노동조건, 생명안전 및 보상의 차별이 또 다른 차별을 고착화하는 악순환의 굴레가 끊어지지 않고 있다. 끊임없이 확대되는 양극화를 막고 노동자 시민의 생명과 건강의 보호를 위해 ‘차별과 불평등 없는 안전한 일터’를 위한 과감한 혁신을 요구한다.

둘째, 생명안전 일자리 창출과 확대

고용 없는 성장은 저성장 기조와 산업전환의 문제만이 아니다. 노동자 시민의 안전과 건강을 위한 최소한의 인력 고용도 외면해 왔던 기업과 이를 방치해 왔던 정부에 있다. 2인 1조를 무시하고, 매년 520여 명의 노동자를 과로사로 몰고 가고, 안전작업을 위한 신호수, 안전전문인력을 고용하지 않고, 시민안전을 위한 최소한의 점검보수도 방치해 왔던 것이다. 공공의료체계 및 의료인력 확충 요구가 무시되어 왔던 현실이 코로나19로 시민의 재난으로 이어졌다. 중소기업의 1회성 예산지원 산재예방사업이 아니라 중소기업의 공동안전보건관리체계 구축으로 전환되어야 한다. 적정인력기준, 생명안전인력 확보 법제화, 공공안전을 위한 인력과 체계 등으로 생명안전이 법전에서의 보호가 아니라 실제 현장에서 작동되도록 해야 한다. 이는 노동자 생명안전 보호를 강화하면서도 생명안전 분야 일자리 창출과 고용확대로 이어지는 것이며, 글로벌 국제지표로 기업경쟁력의 핵심 요소로 되고있는 ESG 기업의 사회적 책임과도 맞닿아 있다.

셋째, 노동자 참여와 권리 보장

생명 안전은 정부와 기업의 시혜나 배려가 아니며 노동자 시민의 본연의 권리이다. 문재인 정부의 생명안전 정책 추진에서 가장 해결되지 못한 것이 노동자 권리이다. 위험에 대한 알 권리, 위험한 작업을 거부할 권리, 예방 및 사고조사에 참여할 권리, 피해에 대한 제대로 된 보상을 받을 권리는 그 어느 하나 진전된 것이 없다. 노동자 참여가 제대로 보장되지 않는 생명안전 법 제도 개선은 현장에서 제대로 작동될 수 없고, 일보의 전진도 수없이 많은 후퇴에 후퇴를 거듭하고 있다. 산재예방 선진국에서 가장 우선적인 예방대책으로 제기되고 있는 노사참여 활성화를 위해서는 수 십년째 묵혀 있는 산재예방의 노동자 참여제도를 획기적으로 개혁해야 한다.

[민주노총의 노동자 생명안전 우선 과제]

1 모든 노동자의 산업안전보건법 전면 적용

1. 현황 및 문제점

- 현행 산업안전보건법은 업종과 규모에 따른 적용제외를 남발하고 있음. 산업안전교육, 안전보건관리체계, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 등이 학교, 공공행정, 사무직 노동자, 5인 미만 사업장은 적용제외되고 있음. 특히, 특수고용노동자가 확대되고 있으나, 산업안전보건법 적용에서 배제되거나 차등 적용되고 있음
- 방문 노동자, 이동노동자가 확대되고 있으나, 현행 산안법에서는 이에 대한 보호방안이 없음. 산안법의 안전보건조치가 고정 사업장의 작업을 전제로 구성되어 있어, 방문 노동자, 이동 노동자에게는 적용 법조를 찾기 어려움
- 영국, 독일 등에서는 산업안전보건법에 특수고용 노동자도 적용하고 있을 뿐 아니라, 유럽 대다수 국가들이 산업안전보건법을 업종과 규모에 차등을 두지 않고 전면 적용하고 있음.

2. 요구

- 1) 산업안전보건법의 차등 적용을 규정한 2조 폐지
- 2) 산업안전보건법의 근로자를 노무 제공자로 개정하고, 전면 적용
- 3) 방문노동자, 이동노동자 등 직종 특성에 따른 안전보건대책 법제화 및 이행방안 마련

3. 하위법령 및 정책사업으로 우선 시행 방안

- 1) 산업안전보건법 일부 적용제외 규정한 별표 전면 개정
 - 산재예방을 위한 안전보건관리체계 구축이나 안전교육의 적용제외를 업종으로 규정한 사례가 다수 있음. 학교는 3개 직종만 적용, 공공행정도 6개 직종만 적용
 - 감정노동, 직무 스트레스, 감염성 질환 등 위험요인이 다변화 되고 있으나, 안전교육은 사고성 재해를 기준으로 적용제외하고 있음

- 안전보건 교육, 안전보건관리체계, 산보위, 원청 책임 등에 대한 조항은 적용제외 없이 전면 적용으로 별표 개정

2) 특수고용 노동자 산안법 보호 범위 전면 확대 및 안전보건기준에 관한 규칙 전면 적용

- 특수고용노동자 산안법 보호 직종이 현재 14개 직종으로 시행령에 규정
- 중대재해기업처벌법은 직종의 제한이 없음. 법 개정 전에 위험도가 높은 특수고용직 직종 노동자 보호 확대
- 안전보건 교육 실시, 안전보건기준에 관한 규칙 전면 적용

3) 건설기계 장비의 원청 책임 조항

- 특수고용 노동자의 원청책임은 법 개정 사항이나, 사고위험이 높은 건설기계 장비에 대한 원청 책임 조항 적용대상을 건설기계 27개 기종으로 전면 확대

4) 안전관리자 보건관리자 선임기준 업종별, 고용 규모별 차등 적용 철폐, 전면 적용

- 업종 혹은 직종별로 선임의무가 제외를 철폐, 업종별 적용제외 철폐
- 고용인원 비율 선임 인원 확대, 현재는 수 천명 고용인 경우에도 2명 이상이면 법정 기준 충족으로 되어있음
- 선임기준이 원청의 상시근로자 기준으로 되어 있어 실물에 맞지 않음. 사업장의 원청, 하청, 특수고용노동자를 포괄하는 기준으로 선임 인원 대폭 확대

5) 방문 노동자, 이동 노동자 등 고정 사업장이 아닌 노동자에 대한 안전조치, 보건조치에 대한 전면적으로 제정 (산업안전보건기준에 관한 규칙 개정 추진)

- 현행 안전조치, 보건조치는 고정 사업장을 전제로 규정.
- 방문, 이동 노동자가 증가하고 있음에도 실질적인 안전조치, 보건조치 내용이 없음

2 재해 및 과로사 예방을 위한 인력기준 법제화

1. 현황 및 문제점

- 2020년 노동부 산업재해현황분석 보고서에 의하면 2020년 사고사망 733명 중 혼자 작업을 하다 사망한 노동자는 353명으로 48.16%에 달함. 이중 제조업이 114명이고, 건설업은 92명임.

[노동부 2020년 산업재해 현황 분석 . 동시 작업인원]

구분	총계	광업	제조업	건설업	전기가스	운수창고	기타
총계	733	1	190	308	1	37	191
혼자	353	4	114	92	1	26	116

- 구의역 김군, 태안화력 김용균 노동자와 같이 재해다발의 원인은 위험업무의 2인1조 작업이 진행되지 않고 있기 때문임. 매년 520명의 과로사망, 근골격계 질환등 산업재해의 주요한 원인은 현장의 적정인력이 보장되지 않기 때문임. 그러나, 이에 대한 법적 강제가 없음.
- 사업장의 안전보건관리 체계 확보가 중요하나, 현행의 안전보건 전문인력 기준은 아예 선임적용제외가 많고, 수 천명이 일하는 사업장도 2명 이내만 선임기준임. 동일 사업장의 하청 노동자, 특수고용 노동자는 산정기준도 없음.
- 사업장의 안전보건관리 체계 확보가 중요하나, 현행의 안전보건 전문인력 기준은 아예 선임적용제외가 많고, 수천 명이 일하는 사업장도 2명 이내만 선임기준임. 동일 사업장의 하청 노동자, 특수고용 노동자는 산정기준도 없음. 2,000여 개의 학교가 소속되어 있는 교육청에 2명의 안전관리자, 2명의 보건관리자만 선임하고, 안전보건관련 업무를 노동자에게 전가하고 있으며, 공공기관 안전관리 지침으로 안전관련 조직기구표만 있고, 전문인력이나 적정인력은 확보하지 않고 있음.
- 산업재해의 80%를 차지하는 50인 미만 사업장에 대한 수십 년간의 정부의 1회성 감독 강화와 예산지원 대책은 이미 실효성이 없는 대책으로 확인되고 있음. 중소기업은 안전관리자 선임 등 안전보건관리체계가 적용 제외되어 있음. 중소기업의 공동안전관리자 보건관리자를 선임하도록 하고, 지자체나 정부의 공공관리체계를 수립하여야

함. 일회성 지원대책이 아닌 중소기업의 특성에 맞는 안전보건관리체계 수립과 공공성이 있는 생명안전 일자리 창출로 이어질 것이며, 중소기업의 안전이 보장되는 좋은 일자리로의 선순환으로 이어지게 해야 함.

- 공공기관 안전관리 지침과 중대재해기업 처벌법 제정으로 사업장의 안전보건관리가 강화되어야 하나 재해예방을 위한 인력기준이 없고, 안전보건 전문인력 기준은 조정되지 않아 업무부담만 가중되고 있음
- 조선업보다 높은 노동 강도인 학교 급식실 조리사 노동자의 배치기준은 노동강도가 아니라 예산대비 기준으로 선정되어 있어 사고 다발과 근골격계 질환의 다발로 이어지고 있음.
- 재해 및 과로사 예방을 위한 적정인력 기준의 법제화는 산재감소뿐 아니라 생명안전 일자리 창출임. 매년 520명에 달하는 과로사를 근절하기 위해 법정 노동시간 단축을 위한 법 제도개선과 더불어 실질 노동시간 단축을 위한 과로사 예방법 제정이 필요함. 과로사 예방법 제정은 고용구조와 업종 특성을 반영한 실질 노동시간 단축으로 기본권이 보장되는 일자리 창출과 확대로 이어질 것임.
- 매년 산재보상으로만 520명의 과로사 발생. 외국 사례에서는 공무원, 교사 등의 과로사 발생 비율이 높으나 합산 통계가 없음. 1일 16시간, 17시간 장시간 운전을 하는 버스, 화물운송 노동자나 과로사가 연속 발생한 택배 노동자의 과로사는 집계조차 되지 않고 있음.
- 5인 미만 사업장 노동자 970만 명, 특수고용 및 플랫폼 노동자, 노동시간 특례업종 노동자 112만 명, 재량노동자 200만 명, 감시단속 노동자 100만 명 등 노동시간 관련 규제의 적용제외 대상이 너무 많음.
- 과로사 예방은 법정 노동시간의 단축과 법 위반에 대한 강력한 처벌이 가장 중요한 방안임. 그러나, 법정 노동시간은 실질 이행되거나 위반 시 처벌되지도 않을 뿐 아니라, 근로기준법의 노동시간 규제를 받지 않는 공무원, 특수고용 노동자 등 근로기준법으로 규제할 수 없는 사각지대가 지속 발생하고 있음.
- 게임산업의 크런치 노동은 IT 산업의 구조적 문제와 연동되어 있고, 방송, 영화부문의 과로사, 과로자살의 다발도 산업적 특성과 고용 및 계약의 구조와 관행이 주요 원인임.

이에 과로사 실태에 입각한 과로사 예방법 제정으로 실질 노동시간을 단축할 수 있는 방안이 마련될 필요가 있음. 이에 일본에서 제정된 과로사 예방법을 한국의 고용구조 특성에 맞게 보완하고, 과로사 예방을 위한 각종 법 제도개선과 조치에 대한 강력한 강제성을 보완한 법 개정이 필요함.

- 화물운송, 택배 및 배달 및 운수업 종사 노동자의 과로는 적정운임 보장이 근본원인이며 이는 노동자의 과로사망과 졸음운전으로 인한 시민재해로 이어지고 있음. 영화 방송 등 문화예술업계, 게임산업 노동자들의 1일 12시간 이상의 장시간 노동은 산업전반의 계약구조의 근본적 개혁 없이는 실질 노동시간 단축으로 이어지기 어려움.

2. 요구

1) 위험업무 2인1조 작업 산업안전보건법의 법제화

- 산업안전보건기준에 관한 규칙, 폐기물 처리작업의 3인 1조, 코샤 가이드, 장비 매뉴얼, 한국전력공사의 활선 작업 매뉴얼 등 각종 하위 규정에 있는 위험 작업의 신호수 감시자 고용, 타워 크레인 설치 해체 등 유해위험 기계 기구의 작동, 운전 등 위험작업의 2인1조 작업 산업안전보건법의 법제화
- 유해위험 기계 기구의 심야 단독 작업 금지, 점검 등 고객 방문 작업의 2인 1조 작업 법제화
- 지붕 작업, 건물 외벽 도색 및 청소 등 위험작업의 2인1조 작업 법제화

2) 과로사 예방 및 사고감소와 근골격계 질환 예방을 위한 인력기준 법제화

- 근골격계 질환 및 사고 다발의 위험이 있는 중량물 운반, 일정 기준 이상의 가전제품 운반 및 설치, 단체 급식 조리 업무 등의 적정인력 기준 제시 및 법제화

3. 하위법령 개정과 정책사업 우선 시행 방안

1) 중소기업장 공동안전보건관리체계 구축 및 공공성 생명안전 일자리

- 50인미만 사업장 중대재해 80% 차지하고 있는 현실 개선이 안 되고 있음. 이에 대해 시설, 장비 지원 등 일회성 사업이 아니라 안전시스템 구축 사업으로 정책방향을 전환해야 실질적으로 산재감소로 이어질 것임.
- 산업안전보건법의 안전보건관리체계 구축 업종, 규모 무관하게 전면 적용
- 30인 혹은 10인 미만 사업장의 공동안전보건관리자 선임 허용

- 1명의 안전 관리자가 사업장의 위험도에 따라 복수 사업장의 안전관리자, 보건관리자 활동을 하도록 함. 동일 지역 내 소규모 사업장이 밀집되어 있는 공단의 경우 산업단지 관리 공단이 공동안전관리자, 보건관리자를 채용하고, 공단에 입주해 있는 일정 숫자의 기업의 안전관리를 하도록 하고, 해당 기업은 일정 비용을 지불하며, 정부가 예방기금으로 공동안전관리자의 인건비를 지원. 공동안전관리자 보건관리자는 일정한 권한을 부여함. 제조업은 산업단지 공단. 아파트형 공장, 도심형 제조업, 00시장 등 도소매업, 00거리 등 음식업 등으로 업종의 특성에 따라 체계 구성. 지역 노동청, 지자체의 일정한 협의구조로 운영 및 관리 진행.
- 중소기업장에 안전보건관리 체계 수립으로 재해예방 및 감소를 위한 근본 대책을 수립하는 것이며, 생명안전 일자리 창출로도 이어짐.
- 사업장의 안전관리자 보건관리자 선임기준을 대폭 낮추고, 공동안전관리자 보건관리자 관련 하위법령 개정, 지자체의 산재예방 책무 관련 하위 규정으로 명시
- 중대재해 예방 중소기업장 지원 정책과 예산으로 중소기업장 공동안전보건관리체계 구축 사업 예산 지원. 일정기간 시범사업 운용이후 제도화 추진

2) 감정노동, 일터 괴롭힘, 직무 스트레스에 대한 사업장 예방체계 구축 및 전문인력 확대

- 직무 스트레스 예방을 전 업종 노동자에 대한 사업주 예방 의무 부여 : 안전보건기준에 과한 규칙 개정.
- 산업안전보건법에 일터 괴롭힘 사업주 예방의무 법제화
- 사업장별로 감정노동, 일터 괴롭힘, 직무 스트레스에 대한 사업장 보건관리체계 구축 의무 부여, 사업장 보건관리자 자격, 관련 교육 실시 의무 명확화 등 법제화 및 정책 수립

3 위험의 외주화 금지 확대

1. 현황 및 문제점

- 산업안전보건법에 도급금지가 도입되었으나, 화학물질 중심으로 도입되어 구의역 김군, 태안화력 김용균을 비롯해 반복적 사망이 지속되는 조선업도 도급, 재하도급이 다 발하고 있음. 국가인권위에서 도급금지 대상 범위 확대를 요구했으나, 정부는 이행하지 않고 있음

- 도급 금지 대상 업종인 경우에도 직접 고용 전환하면서 기간제, 단기 고용, 촉탁직 고용 등 편법을 자행하고 있음. 당진 현대제철소 도급 처리작업도 기간제 고용으로 전환하고, 조선업등에서도 물량팀은 유지하면서 오히려 단기계약 등 쪼개기 계약으로 1차 하청이라는 형식적 요건만 전환 시키고 있음.

2. 요구

1) 산업안전보건법의 도급금지 및 도급승인 대상 확대

- 철도 지하철 등 궤도의 선로보수 등 위험작업 도급금지
- 조선업 도급승인 대상 확대로 재 하도급 금지
- 발전소, 방사선 취급 업무 등 위험작업 도급금지
- 도급금지 대상에 대한 정기적인 조사와 확대 심의 상설기구 설치

2) 유해위험업무의 정규직 직접 고용 기간제법 개정

- 산업안전보건법의 도급금지 업무는 정규직 직접 고용으로 기간제법 개정
- 안전관리자, 보건관리자 등 안전보건 전문인력은 정규직 직접 고용으로 기간제법 개정

3. 하위법령 개정 및 정책사업 우선 시행 방안

1) 조선업 도급승인 대상으로 재 하도급 금지

- 도급승인 대상으로 선박건조 작업 추가. 재 하도급 금지 적용
- 조선업의 재하도급 금지 감독강화, 조선업 중대재해 발생 시 재 하도급일 경우 중대재해기업처벌법 엄정 적용

2) 조선업 산업안전보건관리비 관련 하위 규정 마련

- 산업안전보건관리비 산안법에 명시된 업종은 건설업, 조선업,
- 건설업은 세부 하위 규정이 있으나, 조선업은 없어 사문화 되었음. 선박건조업의 산안관리비 기준과 제도는 정부 정책 추진 내용이었으며 세부안이 마련되었던 바도 있음. 이에 구체적 추진이 필요

3) 도급, 용역, 위탁 시 안전보건 관리 비용, 공사기간 기준, 선박건조 기준 명시

- 산업안전보건관리비 적용 업종을 하위법령에서 전 업종, 혹은 사고다발 위험 업종으로 확대

- 산업안전보건관리비의 도급, 위탁시 비용 기준 마련과 도급금액에서 보전하도록 하위 법령에 명시
- 건설업 공사기간, 선박건조 기간 기준 관련 별표등으로 고시, 적정 최소 기준 제시

4 **작업중지권 보장 및 노동자 참여 확대**

1. 현황 및 문제점

- 급박한 위험에 대한 노동자의 작업중지권은 사업주의 처벌조항이 없고, 개별 노동자가 아닌 노동조합의 작업거부권이 없음. 하청 노동자가 원청의 위험작업 지시에 대한 거부는 아무런 보호장치가 없음.
- 폭염과 한랭 및 한파로 인한 노동자 피해가 심각하고, 지속되고 있음. 악천후 기후에 대한 작업중지는 정부의 권고로만 되고 있어 실질 이행되지 않고 있음. 폭염 및 한파에 대한 기준도 법적 기준이 제시되지 않아 기후위기의 가속화에 대한 노동자 안전 대책이 필요함. 작업중지기준 및 법제화 뿐만 아니라, 작업중지에 따르는 노동자의 임금보전과 원하청 계약의 손실보장에 대한 법제화로 작업중지가 현실화 되도록 해야함.
- 노동자의 사업장 산재예방 참여를 위한 최소한의 기구인 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관이 업종별로 규모별로 적용제외가 남발되고 있음. 동일한 사업장에서도 차등적용으로 학교는 3개 직종만, 공공행정은 6개 직종만으로 한정하고 있음
- 근로시간 면제제도에 의해 산업안전보건 활동시간이 보장되지 않고, 사외명예산업안전감독관의 현장 출입권도 제한되는 등 권한도 보장되지 않음. 산보위, 위험성 평가, 근골격계 유해요인 조사에서 노사가 참여한 개선안은 실질 이행도 강제되지 않고 있음
- 사업장 고용 관계를 기준으로 하는 참여제도는 하청 노동자의 중대재해 사고조사 참여, 원청과 구성하는 산보위도 법적 보장이 안 되고 있음.
- 노동부의 작업중지 명령 범위가 제한적이고, 작업중지 해제 시에 노동조합의 참여권이 보장되지 않고 있음. 재발방지 대책이 수립되지 않은 상태에서 작업중지 해제가 남발되고 있음.

2. 요구

1) 실질적인 작업중지권 보장

- 급박한 위험에 대한 노동자, 노동조합의 작업중지권 보장
- 위험작업 작업중지 노동자에 대한 불이익 처우 형사 처벌 도입
- 폭염, 한랭, 한파, 미세먼지 등 악천후 노동자 작업중지 기준 마련 및 법제화
- 작업중지에 따른 임금 손실, 원하청 계약의 손실 보장 법제화로 작업중지권 현실화

2) 노동자 참여 보장

- 산업안전보위위원회, 명예산업안전감독관 선임 확대 및 작업중지권, 현장 출입권 보장
- 산보위, 명예산업안전감독관, 노동자 대표의 현장점검 등 활동시간 보장 법제화
- 하청 노동자, 소수 노조의 노동부 사고조사, 특별근로감독 참여 보장. 원하청 산보위 법제화

3) 노동부 작업중지명령 개정

- 중대재해에 대한 정의 규정 개정 (화상사고, 고열작업등 사망에 대한 기준 정비),
- 사망사고 발생 시 전면 작업중지 법제화
- 작업중지 해제심의위원회 노동조합 추천 전문가 참여 보장.
- 재발방지 대책에 대한 산업안전보건위원회 사전 심의 의결 명시
- 재발 방지대책에 대한 이행 확인 후 작업중지 해제로 명시

3. 하위법령 개정 및 정책사업 우선 시행 방안

1) 노동자 작업중지권 관련 하위법령 개정 및 정책사업 추진

- 급박한 위험에 대한 작업중지권의 실질화를 위해 하도급업체 손실비용, 작업중지기간 동안의 임금 보전등에 대해 하위법령에 명시 - 산안법 작업중지권 하위규정 혹은 안전조치, 보건조치 관련 안전보건기준에 관한 규칙에 규정
- 공공기관, 공공건설 공사에 작업중지권 도입, 작업거부 및 작업중지 신청 하청업체 하도급 계약 가산점 부여, 작업중지로 인한 손실비용 계약금액 반영.
- 공공기관, 공공건설공사 위험작업 거부 실시 건수에 따라 인센티브, 가산점, 성과등급에 반영. 공공기관 작업중지 요청제도 현실화
- 유해위험 상황신고 등에 급박한 위험에 대한 노동부 작업중지 명령 활성화, 감독관 주

요 정책사업으로 추진

2) 산업안전보건위원회 제도 개선 (시행령 개정)

- 설치 대상 사업장 전면 확대 : 시행령 개정
- 원하청 산보위 구성 확대 : 원하청 산보위 대상 건설업에서 업종 확대, 시행령 개정
- 산업안전보건위원회 설치 대상 : 사업 또는 사업장으로 중앙산보위 구성 개정
- 산업안전보건위원회 설치 및 운영에 대한 노동부 보고제도 도입 : 노동부 감독 강화
- 산업안전보건위원회 위원 활동시간 보장 제도화. 최소시간 표준 제도화

3) 명예산업안전감독관 제도 개선 (시행령 개정)

- 명예산업안전감독관 설치 대상 전면 확대 - 시행령 개정
- 명예산업안전감독관 사내, 사외 감독관 권한 동일 부여 - 시행령 개정
- 명예산업안전감독관 활동시간 보장, 권한 강화, 사업장 당 인원 확대 - 시행령 개정

4) 감독관 직무 규정 개정

- 감독관 업무 범위에 노동자 대표 권한, 활동 보장 등 노동자 참여제도 감독업무로 명시
- 재해조사에 노동자 대표, 노동조합 참여 보장 명시
- 노동부, 감독, 점검, 조사에 하청 노동조합, 소수노조, 당사자 조직 참여 명시 제도화

5) 노동부 작업중지 명령 관련 하위법령 및 운영지침 개정

- 작업중지 해제 신청시 노동조합의 집단적 동의 절차 명시
- 작업중지 해제 심의위원회 노동조합 추천 전문가 참여 보장
- 작업중지 해제 전 산업안전보건위원회 안전대책 노사 심의의결 명시
- 작업중지 명령 해제 이후 기업의 안전보건 개선 대책 이행 노동자 대표 확인 명시

5

중대재해기업처벌법 개정 및 건설안전특별법, 노후설비 특별법 제정

1. 현황 및 문제점

- 중대재해기업처벌법 제정이 되었으나 5인 미만 사업장 적용제외 및 50인 미만 사업장

적용유예로 중대재해의 80%가 사실상 적용에서 배제되고 있음. 특히, 중대재해의 30% 이상을 차지하는 5인 미만 사업장이 적용제외되었을 뿐 아니라, 기업의 편법이 남발되고 있음. 배달 등 기업에서 원청은 5인 미만 사업장으로 설립하고, 하청과 특수고용 노동자로 수 백명을 고용하는 기업형태는 적용대상에서 제외되며, 이러한 고용형태가 확산되고 있음.

- 공무원 처벌 조항이 도입되지 못하여 시민재해의 경우 반복 발생을 차단하기 어렵게 되었고, 인과관계 추정 조항이 도입되지 못하여 수사, 기소만 진행되고 재판에서 실질적인 판결의 어려움이 발생함. 이에 법 제정으로 기업들은 예방투자를 하는 것이 아니라 법률 자문 계약을 체결하여 법적 소송 대비에만 집중하고 있는 상황임.
- 사고사망의 절반을 차지하는 건설업의 핵심원인은 발주처의 책임강화임. 발주, 설계, 시공, 감리 각 주체가 안전의 의무와 책임을 강화하는 건설안전 특별법 국회 지속 계류 되어 있음.
- 여수 국가산단에서 이일산업, 여천 NCC 폭발로 2개월에 7명 노동자 사망, 40년, 50년 된 노후산단에서 노후설비가 밀집되어 대형참사가 지속 발생하고 있으나, 관련 법제도 없이 지속 방치되고 있음. 산업단지의 노후설비 및 안전관리를 법제화하고, 정부 지자체의 관리책임을 명확하게 부여하고, 노동자 지역주민의 참여를 보장하여야 함.

2. 요구

1) 건설안전특별법 제정

2) 중대재해기업처벌법 개정

- 5인 미만 적용제외, 50인 미만 적용유예 등 삭제 전면 적용
- 인과관계 추정, 공무원 처벌 조항, 양형절차 특례 도입
- 건설, 조선업 등의 발주처 공기 단축 처벌. 건설현장 인접 장소 사고 등 적용 대상 확대

3) 산업단지 노후설비 안전관리 특별법 제정

6 건강권 보장을 위한 측정 검진 확대

1. 현황 및 문제점

- 학교 급식 조리사 노동자의 폐암 산재 신청과 인정이 줄을 잇고 있음. 학교 급식실의 열악한 환기 환경에도 기간 동안 작업환경 측정, 특수건강검진은 실시된 바 없으며, 현행의 기준에는 조리 흡에 대한 법적 기준도 없음.
- 택배, 건설기계 등 다수 사업장과 계약을 맺는 특수고용, 플랫폼 노동자가 급속히 증가하고 있으나 개별 사업장을 기준으로 실시하는 건강검진의 사각지대에 있음. 택배 노동자의 과로사 방지, 건설기계 노동자의 분진 폐질환 방지등 특수고용노동자의 건강검진 제도화가 필요함.
- 건설업, 조선업 등 일용직 단기 고용을 반복하는 직종 노동자는 1년을 주기로 하는 정기검진의 실시율이 매우 낮고, 사업장을 이동하므로 검진의 사후관리의 의미가 낮음. 업종 특성으로 단기 임시 고용이 반복되는 직종의 특성에 맞는 건강검진제도가 필요함.
- 직업성 질병의 70%에 달하고, 적기 치료가 매우 중요한 근골격계 질환등 노동자에게 필요한 검진항목의 추가 확대가 필요함
- 작업환경 측정결과에 대한 신뢰성이 낮음. 건강검진 결과에 따르는 사업장의 개선 조치가 이행되지 않고, 이에 대한 감독 및 처벌도 없어 검진제도의 실효성에 대한 제기가 지속되고 있음.

2. 요구 (하위법령 개정과 정책사업으로 실시)

- 1) 작업환경 측정, 특수건강검진 대상 확대
- 2) 특수고용노동자 건강검진 실시 법제화 및 확대
- 3) 건설, 조선업등 직종별 건강검진제도 도입
- 4) 근골격계 질환 등 노동자에게 필요한 검진항목 확대
- 5) 측정과 검진 결과에 따른 사업장 개선 등 사후관리 강화

1. 현황 및 문제점

- 산재보상은 노동자의 최소한의 기본권임. 그러나, 한국의 산재보험은 특수고용노동자, 해외파견 노동자, 농업 선원 노동자 등 취약계층 노동자에게 전면 적용되지 않고 있음. 특수고용노동자는 전속성을 기준으로 하고 있어 대리운전 기사 노동자는 법 적용 4년 동안 2명만 적용되었음. 24시간 환자를 돌보는 간병 노동자는 근골격계 질환에 시달리고 있으나 아무런 보상을 받지 못하고 있음
- 특수고용, 플랫폼 산재보험 적용법안이 발의되어 있으나, 휴업급여 최저보상 기준 별도 적용 등 차등 적용방안이 제출되고 있고, 적용직종을 시행령으로 규정하고 있으며, 근로기준법상 근로자보다 평균임금 수준이 낮은 특수고용노동자에게 산재보험료를 부담 시키고 있음.
- 산재로 승인받은 노동자의 치료비 개인부담 비율이 높아, 화상사고, 직업성 암등 중증인 경우에는 치료비 개인 부담 비율이 높음. 안전조치, 보건조치 위반으로 산업재해가 발생한 노동자가 치료비용까지 개인이 부담하는 것은 부당함. 독일, 프랑스 등에서 산재 노동자의 치료비 개인 부담은 없음
- 산재 노동자는 조기에 적절한 치료를 받아야 하고, 직업재활, 사회재활, 심리 재활등 적절한 재활 이후 사업장에 복귀할 권리가 있음. 그러나, 재활 분야는 사각지대에 방치되어 있음. 산재 노동자의 적정 치료, 재활, 복귀가 필요하나, 근로복지공단 산하의 산재병원인 인력과 예산 투자 없이 방치되고 산재노동자를 위한 공공병원으로서의 역할을 하지 못하고 있음

2. 요구

- 1) 특수고용, 플랫폼 노동자의 산재보험 차등 없이 전면 적용
- 2) 농업, 어업 노동자 산재보험 통합 적용
- 3) 산재 노동자 치료비 부담 제로화
- 4) 재활사업 활성화 및 산재병원의 공공병원으로서의 집중 투자 및 역할 강화

3. 하위법령 개정과 정책사업

- 1) 산재 노동자 개인 부담 치료비 전수조사 및 비급여 급여화 절차 개선
- 2) 재활사업 예산, 인력 전면 확대. 산재병원의 공공병원으로서의 집중 투자 및 운영 개선

8 직업병 인정기준 개정 및 심사승인제도 개혁

1. 현황 및 문제점

- 코로나 -19등 감염성 질환은 주기적으로 발생하고 있음. 집단 노동을 하고, 다중이용 시설에서 불특정 시민을 대상으로 하는 노동자의 집단감염이 지속 발생하고 있음. 그러나, 현행의 직업병 인정기준은 병원과 집단 수용시설의 감염성 질환만 법제화 되어 있음.
- 건설, 조선, 폐기물 처리등 종사 노동자의 석면 폐암이 심각한 상황이나 직업력 증명이 어려워 업무상 질병임에도 불구하고, 석면피해구제법의 일시 보상만 되고 있음. 타이어등 고무제조업의 직업성 암, 학교급식 조리사 노동자의 폐암등이 직업병 인정기준에 명시되지 않아 산재 불승인이 남발되고 있고, 산재신청의 접근성이 보장되지 않고 있음
- 직업병 인정기준의 확대가 상시적, 정기적으로 진행되는 법적 기구 마련이 각종 연구 보고서에서 제기되었고, 수년에 걸친 노동계의 <직업병 인정기준 확대 상설심의기구> 제도화 요구가 수용되지 않고 있음
- 재해조사, 역학조사, 질병판정위원회 심사승인등 직업병 산재심사승인의 처리기간이 장기화 되고 있어, 산재신청 노동자는 승인시까지 수년을 기다려야 하고, 적절한 치료를 받지 못해 병이 악화되거나, 사망한 뒤 산재인정을 받기도 함. 다발하는 질병은 업무기간만 확인되어 산재승인을 하는 <추정의 원칙> 이 확대되고 법제화가 필요함
- 공무원 연금, 사학연금, 군인연금 등으로 보상되는 산업재해는 직업병 인정기준이 협소하거나, 심사승인과정에서 당사자 참여 보장이 제도화되어 있지 않는 경우가 있음. 선원 노동자의 경우는 사업주 단체가 심사승인을 하고 있어 불승인이 남발되고 있음.

- ILO 가입 국가 대부분이 질병 휴가를 도입하고 있고, 대부분의 국가에서 상병 수당이 지급되고 있음. 그러나, 한국은 사고성 재해는 승인률이 95%를 넘고 있음에도 산재심사 승인이 지나치게 엄격하고, 산재승인 여부에 따라 노동자의 생존에 치명적인 영향을 받게 됨.
- 산재신청과 승인에 평균 170일이 소요되고, 직업성 암의 경우는 2-3년이 소요되는 현행의 산재심사 승인 제도는 노동자의 조기 치료는 불가능하고, 노동자의 고통이 지속되고 있음. 상병 수당 도입이 제도화가 추진되고 있어, 노동자의 재해와 질병으로 인한 임금 손실과 생활 보장은 휴업급여나 상병 수당으로 지급되는 것으로 산재승인여부에 과도한 행정력을 낭비할 필요가 없음.
- 이에 산재신청을 하면 승인 결정 이전에 치료와 휴업급여를 선 보장하는 방안이 필요함. 상병 수당이 전면적으로 도입되는 경우에는 사실상 임금을 선 지급하고, 휴업급여나 상병수당 중 해당되는 제도로 정산하는 것으로 운영하며, 제도에 따른 보상차액에 대한 지원 방안을 마련하는 것으로 구성 할 수 있음. 그러나, 상병 수당 도입 이전에도 산재심사승인 여부에 따른 노동자 생계 파탄의 문제를 해결하기 위해 산재승인전 보상하는 방안을 마련하는 것이 필요함.

2. 요구 (하위 법령 개정 및 정책사업)

- 1) 감염성 질환, 급식 조리사 폐암 등 직업병 인정기준 확대
- 2) 직업병 인정기준 확대 정기적인 심의구조 법제화
- 3) 직업병 인정 추정 원칙 적용 확대 및 법제화
- 4) 공무원 연금, 사학연금, 군인연금 등 직업병 인정기준 및 심사승인제도 개혁
- 5) 산재승인 전 치료와 보상을 하는 대책 마련 (선보장 후평가)

9 과로사 예방법 제정 및 대책 수립

1. 현황 및 문제점

- 매년 산재보상으로만 520명의 과로사 발생. 외국 사례에서는 공무원, 교사 등의 과로사 발생 비율이 높으나 합산 통계가 없음. 1일 16시간, 17시간 장시간 운전을 하는 버스, 화물운송 노동자나 과로사가 연속 발생한 택배 노동자의 과로사는 집계조차 되지

않고 있음.

- 5인 미만 사업장 노동자 970만 명, 특수고용 및 플랫폼 노동자, 노동시간 특례업종 노동자 112만 명, 재량노동자 200만 명, 감시단속 노동자 100만 명 등 노동시간 관련 규제의 적용제외 대상이 너무 많음.
- 과로사 예방은 법정 노동시간의 단축과 법 위반에 대한 강력한 처벌이 가장 중요한 방안임. 그러나, 법정 노동시간은 실질 이행되거나 위반 시 처벌되지도 않을 뿐 아니라, 근로기준법의 노동시간 규제를 받지 않는 공무원, 특수고용 노동자등 근로기준법으로 규제할 수 없는 사각지대가 지속 발생하고 있음.
- 게임산업의 크런치 노동은 IT 산업의 구조적 문제와 연동되어 있고, 방송, 영화부문의 과로사, 과로자살의 다발도 산업적 특성과 고용 및 계약의 구조와 관행이 주요 원인임. 이에 과로사 실태에 입각한 과로사 예방법 제정으로 실질 노동시간을 단축할 수 있는 방안이 마련될 필요가 있음. 이에 일본에서 제정된 과로사 예방법을 한국의 고용구조 특성에 맞게 보완하고, 과로사 예방을 위한 각종 법 제도개선과 조치에 대한 강력한 강제성을 보완한 법 개정이 필요함.
- 화물운송, 택배 및 배달 및 운수업 종사 노동자의 과로는 적정임 보장인근본원인이며 이는 노동자의 과로사망과 졸음운전으로 인한 시민재해로 이어지고 있음. 영화 방송 등 문화예술업계, 게임산업 노동자들의 1일 12시간 이상의 장시간 노동은 산업전반의 계약구조의 근본적 개혁 없이는 실질 노동시간 단축으로 이어지기 어려움.
- 감정노동, 일터 괴롭힘, 직무 스트레스로 인한 노동자의 정신건강 위협이 치명적 위협으로 되고 있어 정부 자살예방백서에 따르면 업무로 인한 노동자의 자살이 연간 600명에 달하고 있음. 코로나 팬데믹의 지속으로 노동자 시민의 우울증 증가가 계속되고 있어 일하는 모든 노동자의 정신건강을 위한 예방대책과 법 제도개선이 시급히 필요함.

2. 요구

1) 과로사 예방법 제정

2) 과로사 실태조사 및 산업별 과로사를 실질적으로 근절하는 정책 방안 수립

- 과로사 예방을 위한 노동자, 피해자 유족이 참여하는 기구 구성

- 법정 노동시간 단축의 근기법 개정 뿐 아니라 산업구조 및 고용과 계약문제를 포괄하는 업종별 대책을 마련하고 실질 이행하도록 강제
 - 공무원, 병원, 영화 방송, 화물, 택시, 택배 등 과로사가 집중되는 업종의 산업구조 문제와 연동된 실질 노동시간 단축 업종별 대책 마련 및 추진
 - 업종별 대책 권고에 대한 범 정부의 이행 강제
- 3) 과로사, 과로자살 노동자 산재보상 및 재해보상 확대 및 유족 지원 대책 수립

10 감독행정 개혁 및 산업안전보건청 설립

1. 현황 및 문제점

- 산업재해의 감소를 위해서는 노동부 감독행정의 전면적인 개혁이 필요함.
 - 재해예방 감독, 기획감독, 직업성 질병 감소를 위한 보건감독의 질을 제고해야 함
 - 감독행정 개혁의 핵심인 노동자 참여와 감독 이후 사업장 개선대책 이행 강화임.
 - 감독행정 개혁의 주요한 요소 중의 하나는 감독의 질 제고임. 감독 물량 증가에만 착목하고 있는 현행 감독은 근본적 개혁이 필요함.
- 산업안전보건청 설립
 - 감독행정의 내용적 변화 없이, 노동부 내부의 양적 확대 일부만 진행된 산업안전보건본부 발족으로는 재해예방과 감소를 추진 할 수 없음. 현행의 개편은 중대재해 감독과 수사 진행으로 한정적 역할만 수행하게 될 것임.
 - 한국의 산업재해 발생 실물과 사업장의 실질적 개선을 위한 전략적 사회적 논의와 결정을 통한 안전보건 감독이 진행되어야 함. 이를 전담한 산업안전보건청을 설립하고, 노사동수의 이사회 운영 및 산업안전보건청 사업 전반에 대한 노동자 참여 전면적 확대를 현장에 기초한 감독행정의 근본적 개혁을 추진해야 함.

2. 요구

- 1) 감독행정 개혁에 기반한 산업안전보건청 설립
- 2) 산업안전보건청 이사회에 노동자 참여. 감독행정 전반에 노동자 참여 제도화

[보조 발제문]

노동부 감독행정의 문제와 개선방향

이태진 (금속노조 대전충북지부 노동안전보건부장)

1. 들어가며

본격적인 토론에 앞서 최근 노동부의 문제적 행정에 대해서 언급하는 것으로 이야기를 시작해 보려고 한다. 현행 근로기준법은 1주 40시간, 1일 8시간제를 원칙으로 있다. 이는 노동시간이 길어짐에 따라 노동자의 건강과 생명에 영향을 미치고 있기 때문에 국가가 노동시간을 법으로 제한하고 있는 것이다. 그럼에도 대한민국 노동자들은 OECD 가입국 중에서 2번째로 장시간 노동에 내몰려있다. 이로 인한 과로사 문제, 노동강도 강화로 인한 질병과 사고발생 증가, 우울증 등의 문제가 사회적 문제로 대두되고 있다.

그 원인은 고용노동부가 노동시간과 관련하여 근로기준법의 입법취지를 무색하게 할 정도로 기업과 경총의 입장을 고려한 정무적 해석과 판단을 하면서 장시간 근무제도를 유지해왔기 때문이다. 예를 들어서 1주의 개념을 7일이 아닌 월 ~ 금까지로 해석, 근로기준법의 예외규정으로 되어 있는 특별연장근로 사유를 확대해왔다. 심지어 지난 2월 25일 고용노동부는 ‘코로나 19 확진 등으로 일손이 부족한 경우 특별연장근로 제도 활용 가능’ 이라는 보도자료를 배포했다. 이는 노동부가 앞장서서 장시간 노동을 활용하도록 전도했다. 특히 근로기준법에도 정하고 있는 특별한 경우에 포함되어 있지 않은 사유를 가지고 기업이 노동자들을 장시간 사용할 수 있는 허가서를 내준 것이다.

2. 고용노동부 감독행정의 현실

1) 감독이 전체 사업장을 포괄하지 못하는 한계

- 고용노동통계에 따르면 2019년 기준 전체 사업장은 2,146,156개이고, 이 중에서 5인 미만 사업장은 1,320,269개, 50인 이하 사업장은 742,866개임. 전체 사업장의 96%가 50인 미만 사업장을 차지하고 있음.
- 고용노동부 e노동지표에 따르면 2019년 산업안전감독 실시 사업장은 21,779개로 전체 사업장의 1%밖에 되지 않고 있는 상황.

규모별	2019	
	사업체 수 (개)	총종사자수 (명)
전규모	2,146,156	18,743,650
1~4인	1,320,269	3,564,610
5~9인	506,397	3,206,943
10~29인	236,469	3,671,053
30~49인	40,206	1,509,943
50~99인	25,868	1,761,616
100~199인	10,445	1,425,504
200~299인	2,929	706,714
300~499인	1,845	696,888
500~999인	1,111	759,715
1000인 이상	617	1,440,664

[그림 1] 고용노동통계 규모별 사업체 수 및 종사자 수



[그림 2] 고용노동부 e고용노동지표 (2021년 산업안전감독 실시 사업장수)

- 수치상으로 단순비교를 해도 99%의 사업장은 노동부의 감독에서 벗어나 있는 상황이라는 것을 확인할 수 있으며, 이는 고용노동부의 감독만으로 사업장의 안전을 담보할 수 없다는 것을 역설적으로 확인할 수 있음.
- 통계에 잡히지 않는 법의 사각지대에 있는 특수고용직, 산업안전보건법 적용제외 노동자들 까지 포함하게 되면 더욱 공백이 크게 됨

2) 문제가 발생할 때만 하는 근시안적 기획감독

노동부 사업장 감독은 정기감독, 특별감독, 기획감독으로 분류가 된다. 그중에 노동부 감독 물량의 대부분을 차지 하고 있는 것이 기획감독이다. 기획감독은 고용노동부 본부에서 결정해서 관할지청으로 계획을 내리는 것으로 사회적 물의가 발생한 사건이나 업무추진 지침에 따라서

진행이 되는 감독으로서 확일적으로 시행되는 감독이다. 일선 감독관들은 본부의 기획감독 물량으로 인하여 업무가 가중되는 문제가 발생을 하고 있다.

3) 노동조합과 노동자 등 당사자를 배제하는 감독행정

감독관 직무규정에 따르면 사업장을 감독할 때에는 해당 사업장의 근로자대표 또는 명예산업안전감독관을 참여시켜 감독의 목적과 취지를 설명하도록 돼 있다. 그러나 근로자대표가 없거나 참여시킬 수 없는 사유가 있는 경우에는 사업주만 참여하고 있다.

일례로 2020년 포스코와 한국타이어에서 중대재해가 발생했을 때, 해당 사업장의 노동들과 노동조합은 특별근로감독 요구와 함께 감독의 참여, 이행점검에 대한 참여를 요구했지만, 비정규직이라는 이유로, 소수노조라는 이유로 배제되는 상황들이 반복되었다. 이로 인해서 특별 근로감독기간 중임에도 불구하고 유사한 사고와 중대재해가 발생하는 어처구니없는 일이 벌어졌다.

올해 3월 2일 현대제철 당진공장 아연도금공정 POT작업 중 발생한 중대재해는 노동자들의 참여가 얼마나 중요한지 보여주는 사례이다. 21년 해당 공정에서 협력업체 노동자가 고열작업 과정에서 발생한 온열 질환으로 사망하면서 노동부 감독이 진행되었다. 이때 당시 해당 공정에서 직접적으로 일하던 하청 노동자들은 POT공정의 위험에 대해서 제기를 하였다. 그러나 당시 감독에서는 하청 노동자들의 참여를 배제하였고, 이로 인해서 POT 공정의 작업에 대해 점검을 하지 않았다. 노동부가 당시 하청 노동자들을 참여시키고 점검을 했다면 벌어지지 않았을 중대재해였다.

4) 기업을 강제하지 못하는 감독행정

기본적으로 노동부의 사업장에 대한 감독은 해당 사업장의 법 위반 등으로 문제가 발생하거나 중대재해가 발생한 경우 진행하게 된다. 즉 해당 기업의 잘못으로 진행되는 감독임에도 불구하고 노동부는 기업이 적극적으로 예방 활동을 하기 위해서 설득을 해야 한다는 이유로 기업을 강제하지 못하고 있다.

실 예로 2020년 한국타이어 대전공장에서 발생한 중대재해에 대한 특별근로감독 당시 금속노조 한국타이어지회가 모든 감독에 참여하기로 노동부와 합의가 되었으나, 한국타이어 사측과 당시 대표노조였던 고무노조가 반대한다는 이유로 금속노조 한국타이어지회의 감독참여를 제한적으로만 보장하였다.

이 과정에서 감독에 참여했던 일부 감독관은 사업주의 설명만을 들으면서 감독을 진행하였고, 명백히 법 위반 사실이 있고, 사용중지 명령을 내려야 하는 사안들을 넘기는 문제들이 확인되면서 감독 기간에 감독관을 교체하는 투쟁까지 해야 했다.

5) 이행점검을 형식적으로 하는 문제

중대재해처벌법 시행일인 1월 27일부터 지난달 16일까지 고용노동부 제조·기타 업종 중대재해처벌법 조사 대상 사망사고 12건 가운데 9건이 최근 5년간(2017~2021년) 중대재해가 났던 사업장에서 났다. 이는 그동안 중대재해로 인한 감독후 개선계획 및 후속조치가 제대로 이행되고 있는지에 대한 이행점검을 제대로 하지 않았다는 반증이다.

대전노동청은 2017년 발생한 중대재해로 인하여 노사정TFT(대전노동청, 산업안전공단 대전본부, 한국타이어 사측, 금속노조 한국타이어지회, 한국노총 고무노조)를 구성해서 특별근로감독과 안전보건진단에 따른 이행사항과 안전보건관리체계 전반을 확인하고 있다. 대전노동청에서 할 수 있는 이행점검이라면 다른 지역에서도 가능한 문제일 것이다. 다만 이는 노동부의 의지와 함께 노동조합의 지속적인 활동이 뒷받침되어야 한다.

3. 거꾸로 가는 고용노동부

1) 중대재해처벌법을 핑계로 특별근로감독 축소

고용노동부에서 가장 강력하고 적극적인 행정력 발동은 사업장 감독, 그중에서도 특별감독일 것이다. 기존의 근로감독관 직무규정(산업안전보건)에서 “특별감독”은 안전·보건관리가 매우 불량하거나, 대형사고 발생 또는 중대재해 다발 등으로 사회적 물의를 일으켰거나 일으킬 우려가 있는 경우에서 실시하도록 되어 있었다. 그러나 노동부는 중대재해처벌법 시행을 근거로 2022년 1월 28일 근로감독관 직무규정(산업안전보건)을 개정하였고, 개정된 규정에 따른 특별근로감독은 1) 하나의 사업장에서 동시에 2명 이상이 사망하거나, 2) 1년에 3회 이상의 사망재해가 발생한 경우, 3) 작업중지 등 명령위반으로 중대재해 등이 발생한 경우로만 축소하였다. 고용노동부는 “중대재해처벌법”의 의 현장안착과 사망사고 획기적 감축을 핵심목표로 22년 감독계획을 발표하였지만, 노동부 가장 강력하고 적극적인 행정력 발동인 감독대상을 축소하면서 과연 중대재해를 감소시킬 의지와 계획이 있는 것인지 묻지 않을 수 없다.

2) 원천적으로 배제되고 공개되지 않는 중대재해조사

노동부는 2021년 9월 중대재해처벌법 시행을 앞두고 근로감독관이 중대산업재해에 대해 수사하는 것을 전제로 사법경찰관직무법을 개정할 것을 국회에 피력하였다. 사업주 등과 유착관계나 감독권 해태·남용 우려에 대해서 노동부는 중대재해 수사에 노동계·시민단체·유족의 감시장치가 작동될 것이라고 답변을 했다. 이 때 제시한 사례가 2018년 발생한 태안화력발전에서 사망한 스물넷 하청노동자 김용균 사건이다. 당시 시민대책위·유족이 추천하는 전문가 등을 포함한 특별조사위원회가 국무총리실 산하에 설치됐고, 사고원인 분석 및 개선과제를 도출하는 역할을 하였다. 그런데 노동부가 이후 다른 중대재해 사건에서 노동자, 유족 또는 이들이

추천한 전문가를 참여하도록 하거나 의견을 구하는 일은 전혀 없다.

오히려 중대재해처벌에 대한 수사를 6개 광역청·광역중대재해관리과에서 시행을 하면서 오히려 수사 중이라는 이유로 사고원인을 알고자 하는 노동자와 유족은 원천적으로 조사부터 배제가 되고 결과에 대해서도 알려주지 않고 있다. 또한, 재발 방지를 위한 해당 지방관서는 사고 조사를 광역중대재해관리과에서 진행하면서 사고조사를 통한 예방계획과 감독을 하지 못하는 상황이다.

3) 중대재해를 예방할 적극적이고 강력한 행정은 축소

중대재해를 예방하기 위해서는 기업에 대한 유인책과 더불어서 강력한 제제가 필요하다. 문재인 정부 초기 중대재해를 절반으로 줄이겠다고 발표를 하였다. 이에 고용노동부는 중대재해가 발생한 사업장에 대해서 명확하게 책임을 묻고 안전을 확보하기 위해서 중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준을 발표하였다.

이에 따라 중대재해가 발생한 사업장에 대해서 고용노동부는 전면작업중지 명령을 내리고 사고의 직접적 원인 뿐만 아니라 사업장의 안전보건관리체계 전반의 문제를 확인하고 사업장의 안전을 확인한 후에 작업중지명령을 해제하였다.

그러나 경총의 끊임없는 반대로 인해서 아이러니하게 김용균 노동자의 죽음으로 인한 산업안전보건법 전면 개정 당시 지침의 내용이 법안으로 올라오면서 국회에서 작업중지 명령이 축소되었다.

4. 개선방향

1) 기업과 노동자에게 일관되고 정확한 시그널이 필요하다.

“정부의 최우선 가치는 국민의 생명을 보호하는 것입니다. 그 어떤 것도 노동자의 생명과 안전보다 우선될 수 없습니다.” ... “산업안전 패러다임을 바꿔야 합니다. 정부는 제도는 물론 관행까지 바꿀 수 있는 근본적인 개선방안을 찾겠습니다.

먼저, 안전은 모든 사람의 권리이자 책임이라는 원칙을 세우겠습니다. 산업현장의 위험을 유발하는 원청과 발주자가 그에 상응하는 책임을 지게 하겠습니다. 생명과 안전에 대한 책임을 외주화 하는 일은 절대 없도록 하겠습니다.

둘째, 현장에서 일하는 모든 사암이 예외 없이 안전의 대상이 되도록 하겠습니다. 파견이나 용역 노동자라는 이유로 안전에서 소외되는 일이 없도록 하겠습니다.

셋째, 사망사고가 발생하는 사업장은 안전이 확보될 때까지 모든 작업을 중지하도록 하겠습니다. 안전이 확보되었는지 반드시 현장 근로자의 의견을 듣고 확인토록 하겠습니다.

넷째, 대형인명 사고의 경우 국민이 직접 참여하는 조사위원회를 구성하겠습니다. 국민이 충분히

납득 할 때 까지 사고원인을 투명하고 철저하게 조사하도록 하겠습니다.
 정부는 노동자들이 현장에서 안전을 피부로 느낄 때까지 모든 노력을 다 할 것입니다. 산업현장과
 일상에서 모든 사람의 안전이 보장되는 그날까지 여러분 모두의 관심과 협조를 부탁드립니다.”

[표 1] 2017년 산업안전보건의 날 기념식 문재인 대통령 메시지

노동부의 감독행정은 전체 사업장을 감독하거나 포괄하지 못하고 있다. 그렇다면 노동부의 감독행정은 감독이 미치는 사업장뿐만 아니라 미치지 못하고 있는 사업장까지 동일하고 일관된 신호를 주어야 한다. 즉 사업장의 안전관리확보의무가 확립되지 않아서 발생한 사업장에 대해서는 확실한 책임을 묻는 것과 함께, 사업장 안전보건관리체계의 확립과 정상적으로 작동될 수 있는 정책을 펼쳐야 한다.

노동자의 생명과 안전에 가치와 가치를 지키는 것은 정권의 교체 등 정치 상황과 경제 상황에 따라 변동되는 것이 아니라 일관되게 사업주와 노동자에게 전달되고 정착되어야 한다.

2) 노동자 참여보장을 위한 제도적 정비와 보장

① 근로자대표제도

- 산업안전보건법상 노동자 참여를 보장하는 제도에서 노동자는 노동자대표로 귀결이 되고 있지만, 일선 사업장에서 노동자대표의 권리와 책임을 알지 못하거나, 복수의 노동조합이 있는 사업장에서는 소수노조를 배제, 노동조합이 없는 수많은 사업장에서는 근로자대표 선출에 대해서 사업주의 영향력을 배제한 상황에서 노동자들이 독립적, 민주적, 자주적으로 선출하고 활동하는 것에 대해서 보장이 되지 않고 있다.
- 따라서 근로자대표의 지위가 독점적이고 배타적인 권리가 아니라 실질적으로 노동자들의 의견과 내용이 반영되는 노동자참여를 보장하기 위해서 이해관계인을 근로자대표로만 한정하지 않고, 유족, 재해자 등 이해관계인의 범위를 확대해서 충분히 노동자의 목소리가 반영되도록 해야 한다
- 또한, 노동조합이 없는 사업장에서 근로자대표 선출 및 선정방식에 대한 개선이 시급

② 산업안전보건위원회 및 명예산업안전감독관제도

- 노동부는 산업안전보건위원회 설치 사업장 현황 파악도 하지 못하고 있으며, 지방노동관서의 산보위 운영 지도지침을 2006년 폐지하였다.
- 노동자 참여의 핵심제도로 1966년 명예산업안전감독관 제도가 도입되었으나, 노동부 제출자료에 따르면 2018년 명감은 3,116명으로 2015년 대비 3년 만에 250명 내외가 감소하였다. 사업장 명예산업안전감독관은 사업장 1인으로 한정된 한계와 더불어서 활동시간이 보장되지 않고 있으며(타임오프), 지역 명예산업안전 감독관의 경우에는 사업장 울타리를 넘어서지 못

하고 있다.

- 산보위 설치대상 및 명감 위촉대상 사업장의 범위를 넓히고, 이에 포섭되지 않으면 지역별 · 업종별 산보위와 유사한 안전협의회 설치 등을 통해서 법으로부터 권리가 누락되지 않아야 함. 사고조사, 작업중지 명령 및 해제절차에 참여를 보장해야 함. 특히 사고조사의 참여는 2018년 노동행개혁위 권고사항임에도 이를 이행하지 않고 있음.
- 더불어서 지역 명예산업안전감독관의 권한과 활동보장을 통해서 안전보건의 역량을 지원하고 전문성과 함께 노동행정의 공백을 최소화할 필요가 있다.

③ 모든 노동자와 일터에 적용

- 국정감사 자료 및 산업안전공단의 [안전보건 동향] 자료의 분석결과 전체 사업장 대비 산업안전보건위원회 설치 사업장은 0.25%에 불과함. 이는 설치대상이 업종과 규모별로 적용제외를 남발하고 있기 때문임.
- 2018년 기준 사업장 숫자는 257만 2천여 개이며, 사업장의 산안법 위반 비율은 매년 90%를 웃돌고 있음. 노동부 정기감독 사업장은 전체 사업장의 0.1%에 불과
- 따라서 모든 노동자와 사업장에 산업안전보건법이 전면 적용되어야 하며, 이것이 국가의 책임과 관리가 되어야 함.

3) 지방정부와 협력

노동형태가 다양화되면서 중앙정부 차원의 노동정책만으로 해결할 수 없는 문제들이 속출하면서 과거 중앙정부 영역으로만 인식되었던 한계를 탈피해, 지방정부의 적극적 행정이 필요해졌다. 이에 2021년에 산업안전보건법 일부개정안이 통과되면서 노동안전보건에 대한 지방정부의 역할이 명문화되었다. 산업안전보건법 제4조의2에서는 지방자치단체의 책무로서 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행할 것으로 의무로 규정하였다. 동법 4조의3에서는 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경을 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등에 대한 조치와 이를 위해서 지방자치단체가 조례로 정할 수 있도록 규정이 신설되었다.

지난해 고용노동부는 지방정부와 산재예방 협업을 위해 17개 광역지자체 및 행정안전부 등과 ‘지자체 산재예방 협의회’를 개최했다. 그 이후 지방자치단체 산재예방 메뉴얼을 만들어서 배포하긴 했지만, 이는 사업주 의무로서 지방정부가 해야 하는 것으로만 한정했다. 중앙정부와 지방정부가 산재예방을 위해서 협업을 하기 위해서는 감독행정의 공백을 찾아서 메우는 것과 함께 지방정부의 적극행정을 지원하는 방식이 되어야 한다. 이를 위해서 중앙차원과 지역 차원에서 협의체 구성과 지속적인 활동이 필요하다.

4) 노동자에게 배타적 권리 옹호기관으로 자리매김

중대재해처벌법 제정과 함께 산재사고 예방에 관한 관심이 높아지면서 노동부로부터 독립되고 전문성을 확보하기 위하여 산업안전보건청 설립 논의가 진척되고 있다. 수많은 정부 부처 내에서 노동자들의 권리를 옹호하는 기관은 없었다.

새롭게 신설될 산업안전보건청의 핵심은 노동자들의 건강권(안전할 권리를 포괄하는)에 대한 배타적 옹호 기관으로 정체성을 확립하는 것이 필요하다. 그간 고용노동부는 고용, 생산성 논리에서 한 번도 자유로운 적이 없었다. 이것이 고용노동부로부터 분리·독립해야 할 가장 중요한 이유이다.

[보조발제문]

건설안전특별법 제정 필요성과 의미

안홍섭(군산대학교 건축공학과 교수)

전국민주노동조합총연맹
노동자 시민 생명안전우선 과제 토론회
2022.4.13.

건설안전특별법의 의미와 과제

안 홍 섭
(사)한국건설안전학회 회장
국립군산대학교 교수

 한국건설안전학회
KOREA INSTITUTE OF CONSTRUCTION SAFETY

요지(1/2)

➤ 외면되고 있는 기존 건설안전 제도와 정책의 한계

- 40여년 산안법 시행에도 불구하고 건설업 사고사망자수는 한계를 드러냈으나 근본을 고치지 못함
- 최근 5년 산안법 전부개정, 건진법 개정, 중처법 시행에도 불구하고 최근 5년 사고사망만인율은 담보 상태
- 1.58('16) > 1.66('17) > 1.65('18) > 1.72('19) > 2.00('20) > 1.75('21)으로서 아직 '16년 수준도 회복하지 못함

➤ 근본원인

- 건설도급과 건설사고의 근본원인에 대한 총체적(국회, 행정부, 사법부) 인식 부족
- 건설사고의 근본원인은 국가가 만든 건설생산의 생리에 부적합한 제도가 유발한 발주자의 과욕에서 비롯
- 산안법상 현장단위 안전조직은 다수 이해당사자가 참여하는 건설사업 안전관리체제의 하위구성요소에 불과
- 시공자(수급자) 위주 제도로 실제 권한을 행사하는 발주자에 대한 안전책무 부여는 소극적/회피로 일관
- 산안법의 전부개정, 건진법 등의 개정에도 불구하고 책임의 원칙을 올바르게 구현하지 못함

➤ 경과

- 규제개혁위원회의 권고 등 20여년 전부터 바로잡을 기회가 있었으나 개선이 의도적으로 기피됨
- 두 번에 걸친 건설안전특별법의 발의에도 불구하고 관련 부처, 국회, 건설기업 사주의 저항으로 제정이 지체
- 중처법 또한 건설사업 참여자의 역할과 책임 규정에 실패
- **건설현장에서는 사고사망자가 지속적으로 발생하고 있음**

요지(2/2)

➤ 건설안전특별법이 핵심 개념

- 건설안전특별법은 기존 개별 법령들의 사각지대인 발주자의 안전책무를 명확히 하고 **건설안전전문가(안전자문사)의 보좌**를 통하여 발주자가 주도적으로 건설사업의 안전을 책임지게 하는 것임
- 발주자 주도 책임체제는 EU와 영국 등에서 1992년부터 시행된 제도로 30년 동안 실효성이 검증됨
- 위험이 수급인에게 전가되는 **착취적 책임체제**에서 행사하는 권한에 따라 합리적으로 책임을 부담하는 포용적 책임체제로 전환하는 것임

➤ 기대효과

- 건설사업 참여자의 역할과 책임을 합리화하여 호도되고 있는 건설도급에 대한 정의를 명확히 함으로써
- 제조업 방식인 산안법의 실효성을 회복시키고
- 중처법의 중요한 취지인 도급·용역·위탁 시 안전을 담보하고
- 형식적으로 이행되고 있는 기존 제도의 이행력을 강화시킴으로써 건설사고의 효과적 방지에 기여할 것임
- 국가의 책무인 **포용적 제도**의 운용으로 국가의 응성을 담보

목 차

1. 외면되고 있는 기존 제도의 한계
2. 건설특성과 사고원인
3. 기존 제도와 정책의 한계
4. 한계의 근원과 해결 방안
5. 맺음말

논의의 전제

➤ 의사결정 구조/환경 문제

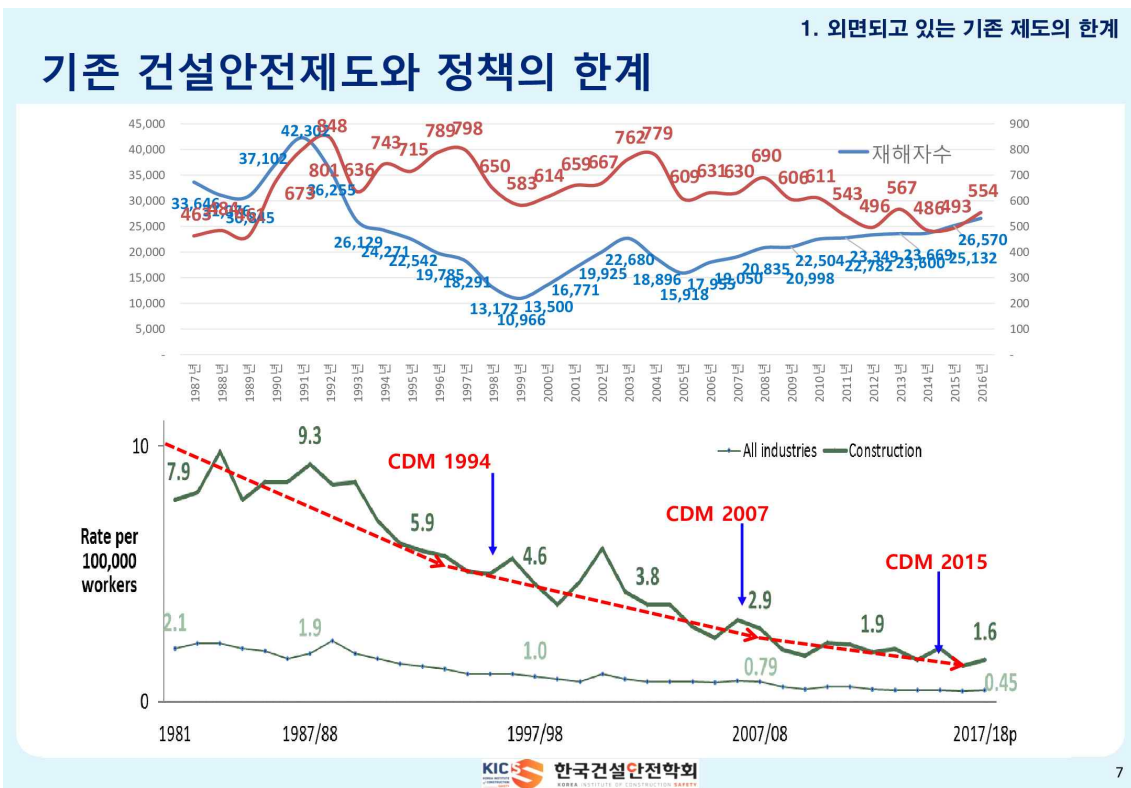
- ✓ 수범자(제도 객체, 건설사업 이해당사자)들을 합리적으로 규율하고 있는가?
 - 불공정한 참여자의 책임과 역할, 권한 분담과 이행 및 감시기구 구축 실패
- ✓ 국가가 실효성이 부족한 대책(제도, 정책)을 답습한 근본적 원인은 무엇인가?
 - 구조: 인사 등 공무원 조직의 내재적 한계
 - 입장: 발주자 지위의 권한에 따른 책임의 회피
 - 사고방식: 전제 수용과 접근방법의 답습

➤ (과제) 무엇부터 바로 세워야 하는가?

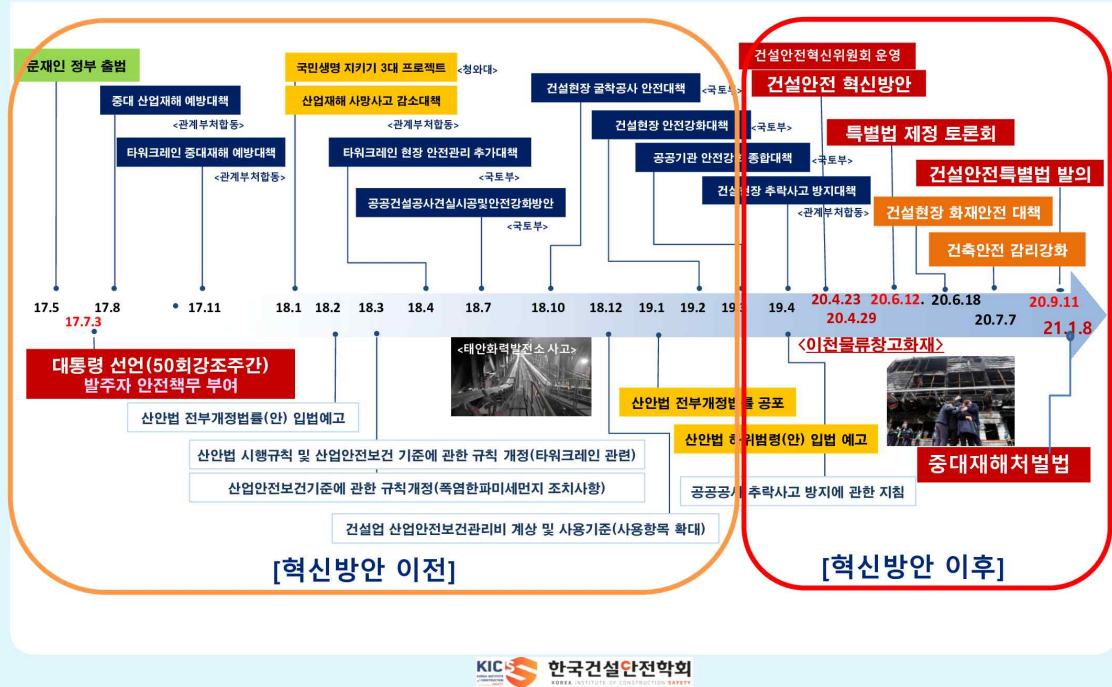
- ✓ 관건: 발주자(건축주) 안전책임과 이행 장치(건설안전전문가의 역할)

1. 노력과 성과

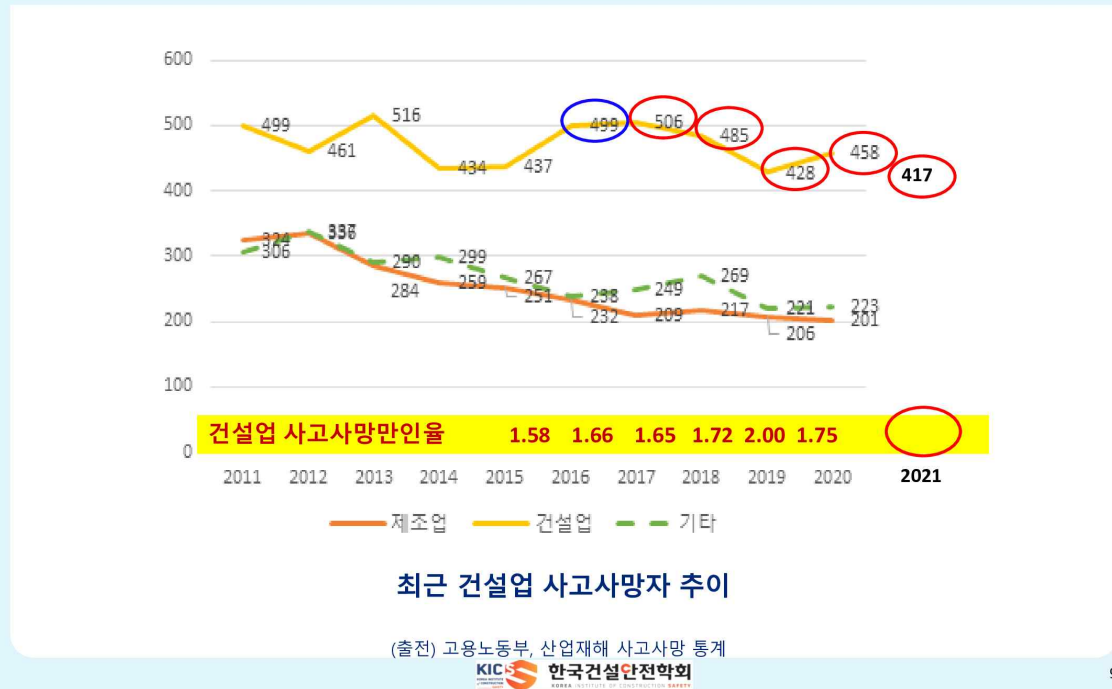
“우리는 행복하기 위해서 일(건설)한다.”



최근의 중대재해 예방 노력



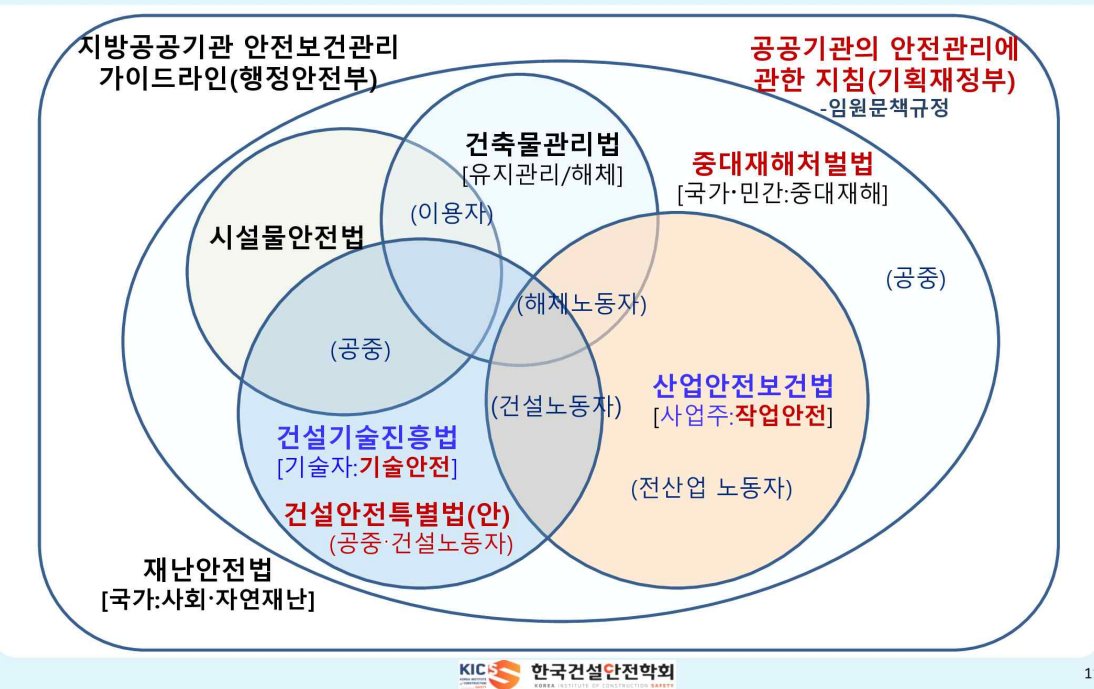
최근 노력의 성과



더 위험해지고 있는 건설현장



옥상옥 안전법령



국가의 책무와 건설인의 실상

- ✓ 건설산업 기능인력의 고갈
 - 신규인력 유입없이 고령자마저 은퇴
 - 외국인 근로자 증가와 불체자 양산
- ✓ 산업의 기초인 증견협력업체 취약화
- ✓ 보조원으로 전락한 안전감시기능
- ✓ 공무원인 된 종합건설사의 건설기술자
 - 기본기에도 취약해진 건설기술자
 - 현장소장도 기피하는 건설기술자의 탈건설
 - 과도한 비정규직 비중과 심리적 가치 쇠퇴
- ✓ 제값도 못 받고 책임만 있는 감리자
 - 취업을 막고 범죄자를 양산하는 관련 법령
- ✓ 부실설계 위험의 설계/엔지니어링
- ✓ 비용절감이 목적인 발주자
 - 할수록 믿지는 공공건설공사
- ✓ 건설산업에 대한 부정적 이미지
- ✓ 탈 건설을 외치는 건설산업
- ✓ 누가 이득을 취했는가?



- ◆ 인명을 담보로 한 건설
 - ✓ 무엇이 문제인가?
 - ✓ 누구의 책임인가?
 - ✓ 산업이 스스로 고칠 수 있는가?
 - ✓ 무엇을 고칠 것인가?
 - ✓ 어떻게 고칠 것인가?
 - ✓ 국가의 책무는?
- ◆ 건설기술인의 역할과 책임

건설안전의 근원적 장애: 안전조직(안전관리체제)

- ◆ 건설사업 안전책무 합리화의 지체와 최근의 진전
 - 산업안전보건법 1차 개정(1990.1.13): 안전관리자를 라인->참모
 - 사업장 안전관리의 효율성 제고를 위한 제도개선 연구(1996), OSHRI
 - 綜合安全管理者制度 導入方案에 관한 研究(1997), OSHRI
 - 발주자를 활용한 건설업 안전관리체계 구축 연구(2006), OSHRI
 - 삼풍사고 10년, 교훈과 과제(2006), 한미글로벌(삼풍 10주기 연구)
 - 종합안전관리자제도 도입 의원입법(2009), 김재윤의원 외
 - 중장기적 차원의 건설현장 안전관리 확보방안에 관한 연구(2000), 국토교통부·노동부
 - 안전사회로 도약하는 길(2015.7), 한미글로벌(삼풍 20주기 연구)
 - 건설현장 안전사고 감소방안 마련을 위한 연구(2013), 국토교통부
 - 건설공사 참여자의 안전역량 평가체계구축 연구(2014), 국토교통부
 - 건설공사 안전관리체계 이행력 강화 연구(2017), 국토교통부
 - 제50회 산업안전보건대회: 대통령 동영상 메시지(2017.7.3)
 - 총리실 주관 6개 부처 합동 중대산업사고 예방 대책(2017.8.17)
 - 건설업 발주자 안전보건 책무부여 제도도입 방안(2017)
 - 과제별 로드맵 제시: '17년 개정안 마련, '18년 시행(2018.1.23)
 - 산안법 전부 개정(2019.1.15) 및 건진법 개정
 - 건설안전혁신방안으로 건설안전특별법 제정 명시(2020)
 - 건설안전특별법(안) 발의(2020.9.11.) 재발의(2021.6.16)
 - 중대재해처벌법 제정(2021.1.26)

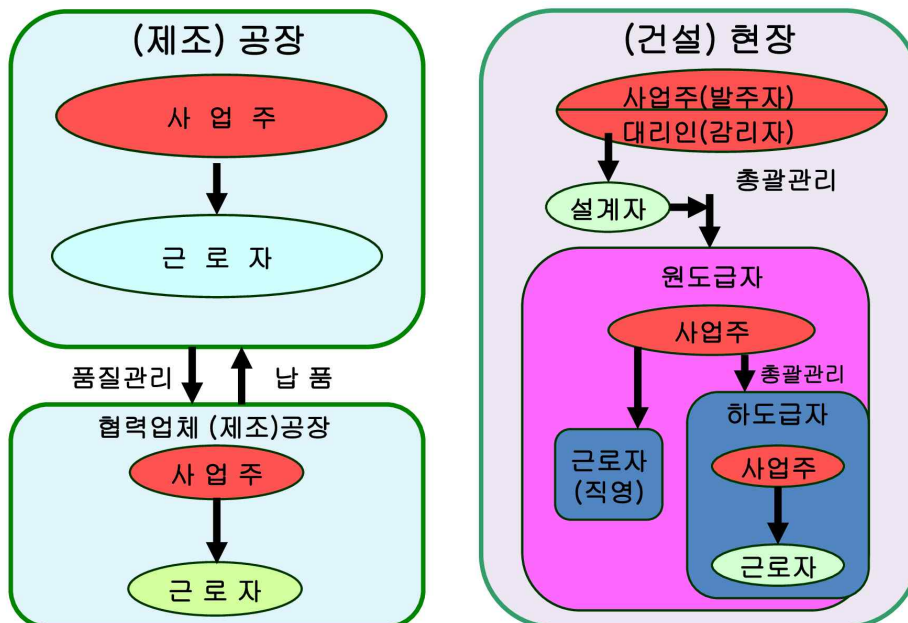
2. 건설 특성과 사고원인

“건설산업의 부정적인 행태는 발주자의 부정적인 행태의 거울이다.”

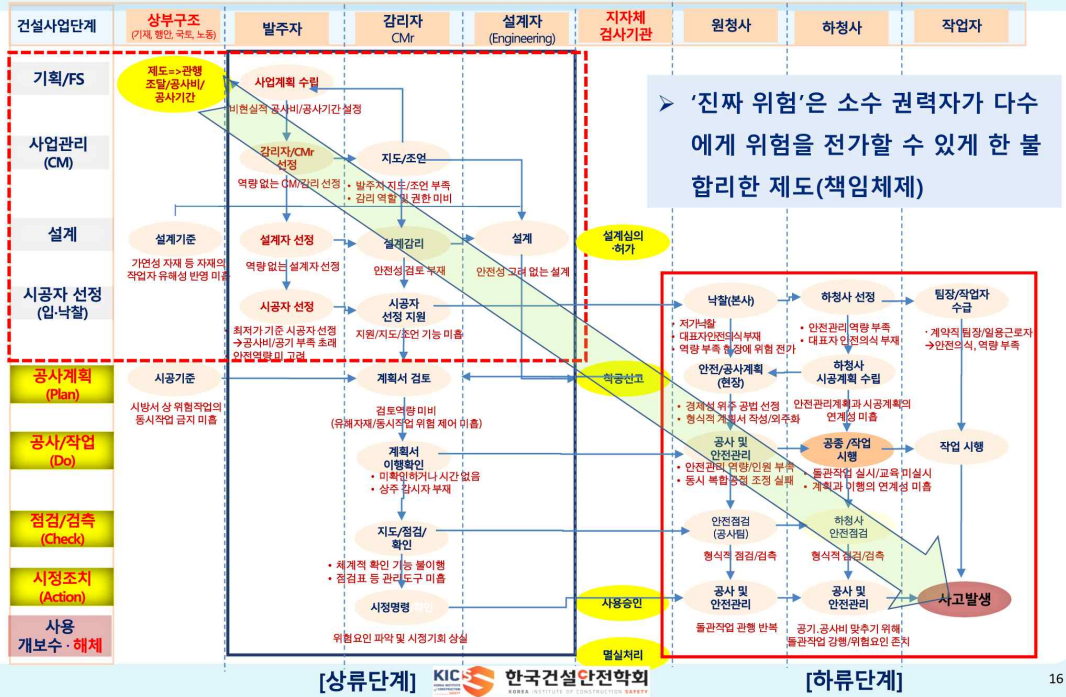
- 영국 건설산업의 공공혁신 사례 보고서 -

2. 건설 특성과 사고원인

제조공장 vs 건설공장



건설사고발생 메카니즘



건설사고의 근본원인

➤ 건설의 5대 암: 짝퉁 자격증, 안전무시증, 담합, 갑질, 검은돈

건설현장 불법 40%가 '짝퉁' 등록·자격증... 진품이 수난

2017년 9월 25일 월요일 제1550호

건설현장 불법 40%가 '짝퉁' 등록·자격증... 진품이 수난

건축현장 불법 40%가 '짝퉁' 등록·자격증... 진품이 수난

건설에 퍼진 '5대 종양' 도려내자

짝퉁 자격증, 안전무시증, 담합, 갑질, 검은돈

건설에 퍼진 '5대 종양' 도려내자

부실시공·안전사고·비리 열풍 한국계 연극 '명성 사치' 이미지·신뢰 회복 '일제강점' 업계도 위기의식 자경노력 강화

법규·형사처벌 규정 강화... 리니언시 제도 고려해볼만

법규·형사처벌 규정 강화... 리니언시 제도 고려해볼만

법규·형사처벌 규정 강화... 리니언시 제도 고려해볼만

3. 기존 제도와 정책의 한계

“어느 시대나 시폐를 바로잡기를 부르짖는 경세가들의 의논이 늘 그 개개로 보면 다 이치에 맞지 않은 것이 없으면서도 실제로는 실효를 내지 못하는 일이 많은데, 그것은 그 병이 나는 근본적 잘못을 바로잡으려 하지 않고 그 나타나는 증상을 다스리기에만 바쁘기 때문이다. 근본적 잘못을 바로잡으려면 그것은 **생리적 원리**를 잘 알아야 할 것이다.”

- 함석헌, 뜻으로 본 한국역사, 한길사, 2010 -

3. 기존 제도와 정책의 한계

안전의 3원칙

- ◆ 제1원칙: 보장해야 할 핵심 가치(목표: Result) 천명 및 공유
 - 안전은 기본 인권이자 절대가치로 타협 불가
 - 인명을 담보로 한 생산은 없다
 - => **중대재해처벌법의 취지**

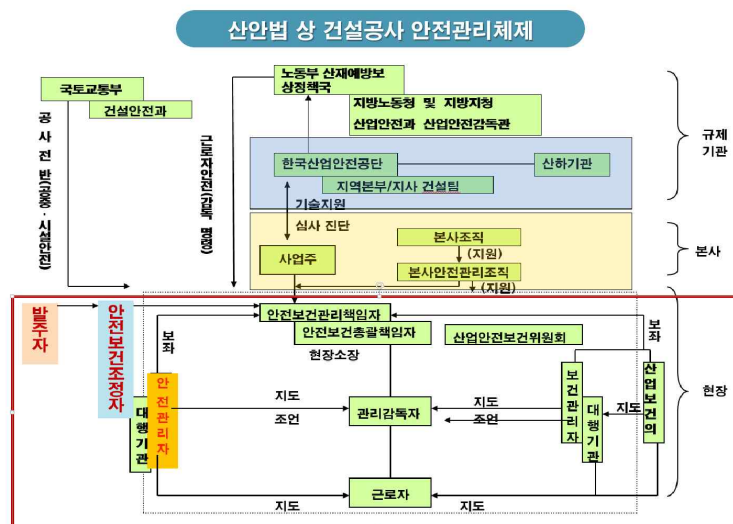
- ◆ 제2원칙: 책임의 명확화(R&R: Role & Responsibility)
 - : 누구의 책임인가?
 - 자원(Resource: 역량 및 인원) 보장 장치 필수
 - 부실/사고방지 핵심: 필요한 기술(역량)을 가진 자를 배치할 때만 가능
 - 사고조사에서 기술적 원인 분석 다음의 공사관리적 필요 조치에 대한 고려 미흡
 - => **건설안전특별법의 기능**

- ◆ 제3원칙: 3자 감시 원칙(Third Party Inspection)
 - 발주자 등 안전 책무성과 이행장치 구축
 - 안전책무의 이행 여부에 대한 확실한 감시 시스템
 - 안전감리 체제, 기능, 역량 확보
 - => **건설안전특별법에 내재된 장치**

산업안전보건법의 내재적 한계

- ✓ **정적인 제조업 방식의 안전관리체제와 관리방식: 산안법 명칭 오류**
=> 공장법(Factory Act) 태생으로 발주자를 비롯한 다수 참여자 규율에 한계
- ✓ **건설업 안전전문가(안전관리자): 제3자 감시 역할이나 관리자 명칭을 부여**
=> 위상과 권한 부족, 경직된 전담자 고집으로 공사규모에 따른 배치 불가
- ✓ **실효성이 미흡한 안전조정자제도: 분리발주공사에만 선임하게 하여 대상 제한**
- ✓ **전문건설업체의 자율적 안전역량 강화 장치 미비: 실질적 안전수준 좌우**
- ✓ **유해위험방지계획서제도: 시행 30여년에도 현장의 계획서 작성 역량 부재**
- ✓ **실효성 부족한 제조업 방식 위험성평가제도**
- ✓ **(전부개정 산안법) 도급사업을 별도의 장으로 분리한 것까지는 진전**
=> **건설도급을 일반도급과 동일시하여 '도급의 정의' 등 건설업에 실효성 확보 실패**
- ✓ **(전부개정 산안법) 발주자 안전책무를 도입하였으나 안전참모 도입에 실패**
=> **공사대장작성 등 수급자 역할 부여로 공사비, 공기 등 건설사회의 근본원인 제거에 한계**
- ✓ **비전문가인 발주자의 안전책무 자가인지장치 부재: 책무 전파와 이행력 확보에 한계**
=> **전부개정 산안법에서도 안전관리체제 등 건설안전의 근원적 한계 극복 못함**

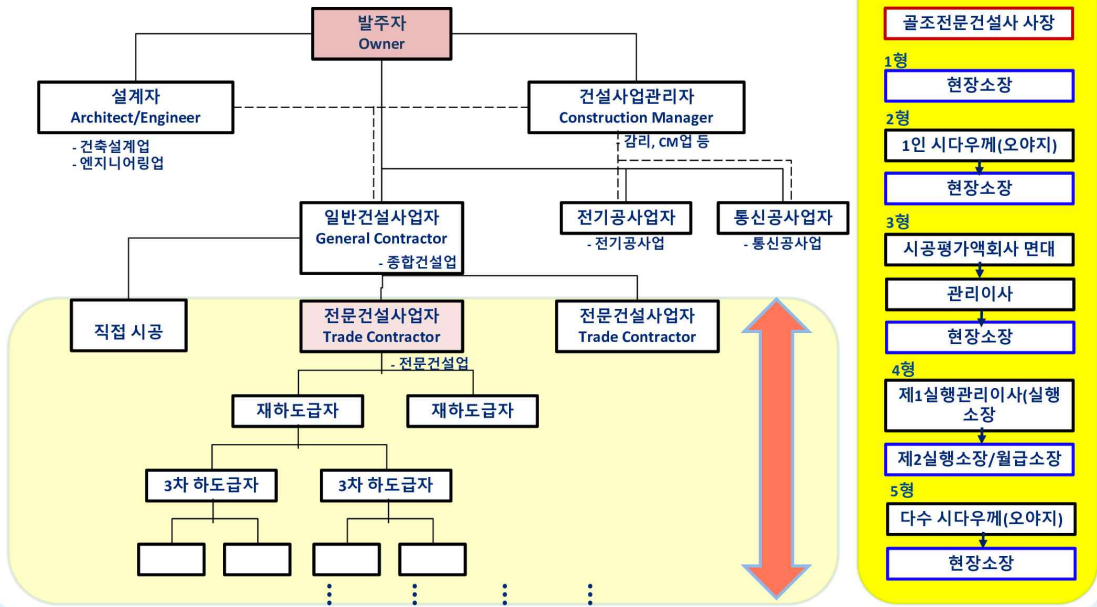
안전관리체제: 의무(역할)·책임·권한의 3면 등가 원칙



- 현행 산안법상 안전관리체제는 최근 부분적으로 발주자에게도 안전책무를 도입하였지만 시공단계 중심, 제 3자 감시 기능 취약 등의 근본적인 한계를 가지고 있음
- 특별법에서는 이러한 한계를 극복할 수 있는 **포괄적인 안전관리체제 필요**

건설사업 안전관리체제와 사각지대

◆ 제도/정책의 핵심 타겟 재설정: 전문건설과 건설노동자



산안법 중 발주자 안전책무

산안법 조항	주요 내용	실효성	과태료
제67조(건설공사발주자의 산업재해 예방 조치)	- 건설공사 발주자의 계획단계, 설계단계, 시공단계의 안전보건 조치 의무	대장의 본래 목적 오인	1천만원 이하
제68조(안전보건조정자)	- 2개 이상 건설공사를 도급한 건설공사발주자	취지: 발주자 참모 역할 분리발주 공공공사 한정	5백만원 이하
제69조(공사기간 단축 및 공법변경 금지)	- 설계도서 등으로 산정된 공사기간을 단축 불가 - 공사비 감소 위한 위험성 공법의 사용금지 - 정당한 사유없이 정해진 공법 변경 불가	단축전 이미 공기부족 공사중 지연요인 발생	1천만원 이하 벌금
제70조(건설공사 기간의 연장)	- 통제할 수 없는 사태발생 등 불가항력 경우 - 건설공사 발주자에게 책임이 있는 사유	발주자 책임 없는 경우 제외	1천만원 이하
제71조(설계변경 요청에 대응)	- 설계변경 요청 사유 확인 - 건설공사도급인 과 건설공사발주자 의 설계변경 의무 - 건설공사발주자가 설계 포함 발주한 경우 제외	설계변경은 사후적 조치 턴키발주 제외 불합리	1천만원 이하
제72조(건설공사 등의 산업안전보건관리비)	- 산업안전보건관리비 계상 의무와 사용 기준 준수	돌관은 직접공사비 부족	1천만원 이하
제73조(건설공사의 산업재해 예방 지도)	- 건설재해예방기술지도기관의 기술지도 받을 의무(건설공사발주자 추가, 2021.8.17)	외부 지도기관 권한 역량 한계	3백만원 이하

산안법 중 안전참모(조정자) 역할

명칭	Safety Coordinator(EU)	안전보건조정자(영 제68조)	안전관리자(영 제16조)	감리자
역할	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건설공사의 계획, 설계, 계약, 시공단계의 기술적 사항뿐만 아니라 안전보건에 관한 모든 사항을 지도·자문·감독 ○ 기획, 설계단계 - 건설공사 수급자에 대한 건설공사 설계 시공계획 및 준비에 있어서 안전보건 관련 일반원칙 적용·응용·조정 - 안전보건계획서 작성 또는 작성 지도, 서류파일 작성 ○ 도급계약 및 공사수행단계 - 위험방지과 안전을 위한 일반원칙의 응용, 적용 조정 - 안전보건계획과 서류파일을 변경하거나 변경 요구 - 사업주간 협의와 조정할 수 있는 조직 구성 - 작업공정이 규정에 맞게 수행되는지 점검, 감독 등 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 같은 장소에서 이루어지는 각각의 공사 간에 혼재된 작업의 파악 2. 혼재된 작업으로 인한 산업재해 발생의 위험성 파악 3. 혼재된 작업으로 인한 산업재해를 예방하기 위한 작업의 시기·내용 및 안전보건 조치 등의 조정 4. 각각의 공사 도급인의 안전보건관리책임자 간 작업 내용에 관한 정보 공유 여부의 확인 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 해당 사업장의 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무 2. 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언 3. 안전인증대상기계등과 자율안전확인대상기계등 구입 시 적격품의 선정에 관한 보좌 및 지도·조언 4. 해당 사업장 안전교육계획의 수립 및 안전교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언 5. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의 6. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언 7. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언 8. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언 9. 업무 수행 내용의 기록·유지 10. 그 밖에 안전에 관한 사항 	모두 해당
대상공사	30일, 동시작업 20인, 500인·일 이상	분리발주 시만 50억원 이상	120억원(토목150억원)에서 50억원으로 확대	

노동안전위생법의 목적과 정의

第一章 總則

(目的)

第一条 この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

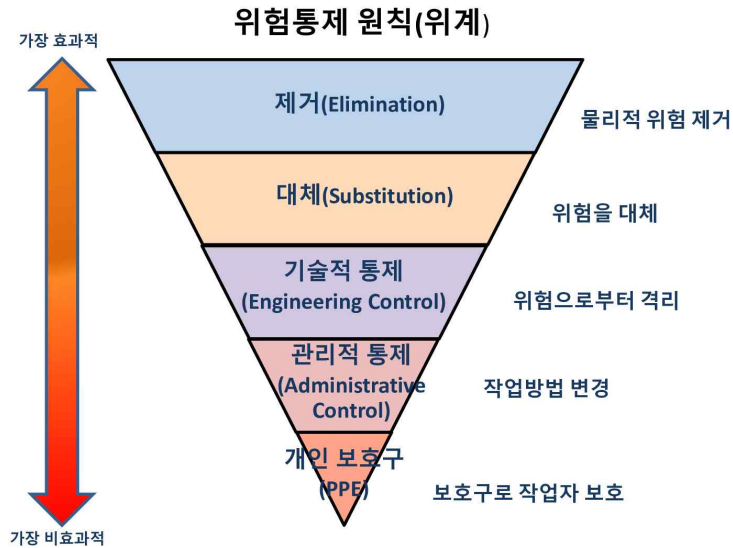
(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

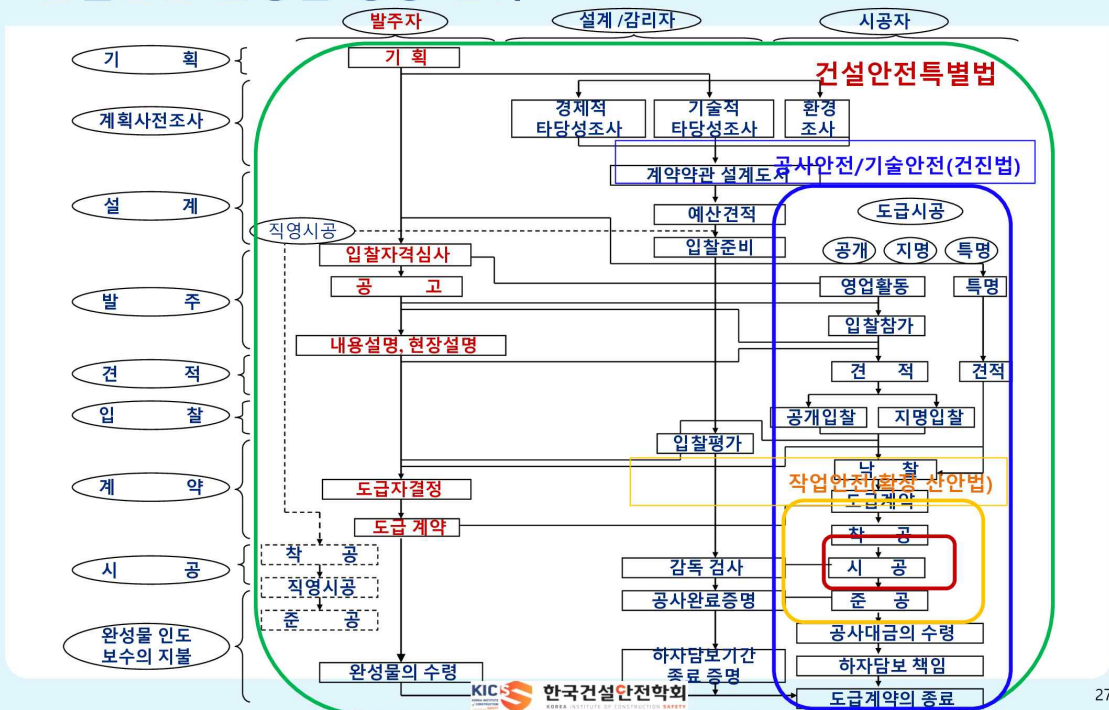
一 **労働災害** 労働者の就業に係る建築物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。

二 **労働者** 労働基準法第九条に規定する労働者をいう。

누락된 기본 원칙: Hierarchy of Control



건설안전 법령별 영향 범위



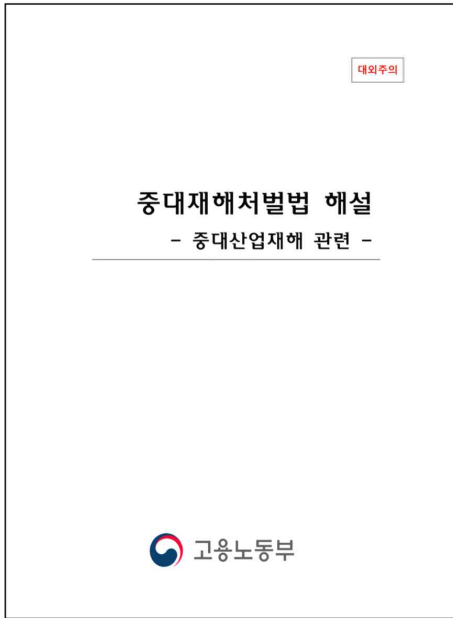
건설사업 관련 법령의 오류/사각지대

- ✓ **최고의사결정권한의 발주자 배제로 불공정한 책임체제**
 - => 발주자는 권한만 행사하고 책임은 지지않는 관행
 - => 가격중심 비합리적 공사발주 관행 강화
 - => 사고의 근원인 공사비와 공기부족 방지
- ✓ **제한적 제도/정책의 주요 대상**
 - => 대규모 공사, 고위험 공사, 대형원청건설사 중심
 - => 사고사망자 70% 비중의 중소건설공사(영세건설업체)를 사각지대로 방치
- ✓ **참모인원만 선임 강화: 공사팀의 역량/인원 확보 없이 안전, 품질 등 선임 강화**
 - => 안전의 기본 원칙인 '생산과 안전은 일체(built-in safety)'에 배치
 - => 생산성만을 위해 공사팀 인원을 줄여서 안전관리자 등을 배치
 - => 실질적인 안전활동을 해야할 공사팀의 역량과 인원 부족
 - => 생산과 안전의 괴리현상 심화: 공사팀은 안전에 취약, 안전전문가는 공사에 취약해짐
- ✓ **1차원의 현상 대응식 안전점검:**
 - => 현상상황은 현상일 뿐이나 실효성 미흡한 일시적·간헐적 안전점검에 의존
- ✓ **산재통계의 비현실성과 활용 제한**

제정취지를 비켜간 중대재해처벌법

- ◆ **법 제2조(정의) 9. "경영책임자등"이란...**
 - ✓ 가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 **또는 이에 준하여 안전보전에 관한 업무를 담당하는 사람**
 - ✓ 생산과 안전 일체(라인책임 원칙)에 위배로 '또는' 이하 삭제 필요
- ◆ **법 제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보 의무)**
 - ✓ 보호대상: 제3자의 종사자
 - ✓ 시설, 장비, 장소 등에 대하여 **실질적으로 지배·운영·관리** 하는 책임이 있는 경우에 한정
 - => '수급인 역량의 적격성 평가와 적절한 조건' 보장 의무 부여(갑질 방지)
- ◆ **건설공사 도급 개념 정립과 발주자 안전책무 합리화**
 - ✓ **민법상 도급의 주문자로 간주, 위 조건으로 불만한 사정이 없을 것으로 오도(중대재해처벌법 해설서 104쪽 등) 건설공사발주자(104쪽)**
 - ✓ 실제: 발주자는 현장 소유자, 최고의사결정권자, 이익귀속주체, 위험생산자로서 건설사업의 전과정에 지속적으로 개입하여 통제
 - ✓ 대책: **건설안전특별법의 조속한 제정으로 영국 발주자 안전책무 11 구현**
(참고) V.도급인의 안전보건확보(고용노동부(2021.11), 중대재해처벌법 해설-중대산업재해 관련-)

중대재해처벌법의 한계



■ ■ ■ 목 차 ■ ■ ■

- I. 법의 목적 1
- II. 정의 4
- III. 적용범위 및 적용시기 27
- IV. 안전 및 보건 확보의무 35
- V. 도급인의 안전 및 보건 확보의무 103
- VI. 조치 등의 이행사항에 관한 서면의 보관 106
- VII. 중대산업재해 사업주와 경영책임자등의 처벌 107
- VIII. 안전보건교육의 수강 111
- IX. 중대산업재해 발생사실 공표 117
- X. 정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고 120

중대재해처벌법 해석의 오류

V. 도급인의 안전 및 보건 확보의무 ○ “건설공사발주자”의 경우

법 제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전) !
 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이
 등을 행한 경우에는 제3자의 중사자에게 중
 하도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만,
 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로
 있는 경우에 한정한다.

- * 산업안전보건법 제2조(정의) 10. “건설공사발주자”란 건설공사를 도급하는 자로서
 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만, 도급
 받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외한다.
- 11. “건설공사”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사를 말한다.
 가. 「건설산업기본법」 제2조 제4호에 따른 건설공사
 나. 「전기공사법」 제2조 제1호에 따른 전기공사
 다. 「정보통신공사법」 제2조 제2호에 따른 정보통신공사
 라. 「소방시설공사법」에 따른 소방시설공사
 마. 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사

- 발주도 민법상 도급의 일종이지만 발주자는 중사자가 직접
 노무를 제공하는 사업 또는 사업장에 대한 실질적인 지배·관리·
 운영을 하는 자가 아닌 주문자에 해당하는 것이 일반적임
- 건설공사발주자는 건설공사 기간 동안 해당 공사 또는 시설·
 장비·장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하였다고
 볼 만한 사정이 없는 한 해당 건설공사 현장의 중사자에 대하여
 도급인으로 제4조 또는 제5조에 따른 책임을 부담하지 않는
 경우가 일반적임

*고용노동부(2021), 중대재해처벌법 해설, 중대산업재해, 108쪽

화정동 사고의 원인에 대한 인식

지상23~24층 구조평면도

7450

7465

1

주인공통시설 (게스트하우스)

THK.350

THK.250

THK.250

침실2 침실3

탈설중

2

2022.01.11(슬라브 타설)

2021.12.31(벽체선타)

2021.12.24

2021.12.16

2021.12.10

2021.12.03

2021.11.23

(출전)광주 화정 아이파크 붕괴원인 분석, 롯데건설 건축기술실계팀; 2022.1.

KICS 한국건설안전학회

32

화정동 사고의 교훈

- 기술적 실패
- 붕괴사고(1/11) 후 건축주의 선택(2/5)
 - ✓ ▼66억 + 이주비 무이자 지원, 미분양 대물변제 등

‘기사회생’ HDC현산... 4240억 관양현대 재건축 따냈다

(출전) e대한경제, 2022.2.7.

광주 붕괴사고 후 첫 수주전 승리 롯데건설 제치고 시공사로 선정 안전 보증기간 30년으로 확대

HDC현대산업개발이 잇따른 광주광역시 붕괴사고 여파에도 경기 안양시 관양현대아파트 재건축사업의 시공사로 낙점돼 도시정비사업에서 기사회생의 기회를 얻게 됐다.

6일 정비업계에 따르면 관양현대아파트 재건축조합이 지난 5일 개최한 공사 선정 총회에서 현산은 총 95표(50.9표(53.1%)를 받아 시공사로 최종 선정됐다. 경쟁사로 참여한 롯데건설은 산표 49표(51%)를 얻어 2위인 것으로 나타났다.

안양 관양현대아파트 재건축은 인시 동안구 관양동 앞대(6만257㎡)에 하 3층·지상 32층 규모 공동주택 157

(1305가구)와 부대복리시설 등 조성하는 사업이다. 총 공사비 4240억원 규모에 달하는 대형사업으로, 잇단 사망사고로 난관에 빠진 현산이 총회를 앞두고 있어 세간의 이목을 집중시켰다. 현산은 앞서 지난해 6월 광주 학동4구



큰 시공사 교체... 그제 말처럼 쉽지 않죠

(출전) 매일경제, 2022.2.25.



안양 속 경기도 안양 관양동 현대아파트 당구계 현대아파트를 전담하는 내용이 포함돼 있다. HDC현대산업개발은 광주 공사 현장에서 2021년 11월 23일 붕괴사고를 일으킨 현산이 2021년 12월 24일 재건축 수주권을 따내 시공사로 선정됐다.



HDC현산, 월계동신 재건축 수주

참석 조합원 800명 중 92% 지지

사업비 2826억, 1070가구 구성

HDC현대산업개발이 서울시 노원구 월계동신 아파트 재건축 시공사로 선정됐다.

HDC현대산업개발은 지난달 27일 열린 시공사 선정총회에서 전체 조합원 887명 중 800명이 참석한 가운데 73표(81.2%)를 얻어 경쟁사를 누르고 시공사로 낙점됐다.

HDC현대산업개발 관계자는 "안양시와 거주하며 강북권의 특색과 화인프라를 누릴 수 있는 주거공간으로 보강하겠다"고 소감을 밝혔다. 월계동신아파트는 서울 노원구 월계동에 지난 1983년 지어진 총 8647구 규모의 아파트 단지로 재건축을 통해 지하 4층·지상 최고 20

층 총 14개동 1070가구와 부대복리 시설 등이 들어설 예정이며, 총 사업비는 2800억원 규모다.

이곳은 광운대 역세권 개발사업 부지와 인접해 있어 역세권의 라이프 스타일 상품을 공급할 수 있을 것으로 기대된다.

HDC현대산업개발은 앞서 경기 안양시 관양현대아파트 재건축 사업을 수주하며, 올 들어 2건의 정비 사업 수주실적을 올렸다.

광주에서의 잇따른 붕괴사고에도 불구하고 정비사업 수주전에서 과격적인 조건을 제시하며 조합원들의 높은 관심을 얻는데 성공했다. HDC현대산업개발은 이후에도 서울과 대전지역에서 재개발·재건축 추가 수주를 검토하고 있다.

(출전) 매일경제, 2022.3.2.

청산해야 할 잘못된 믿음



- ✓ 누구나 할 수 있다.
- ✓ **도급하면 책임까지 넘어간다.**
- ✓ 제도만 만들면 문제가 해결된다.
- ✓ 규제하고 벌칙을 강화하면 사고가 줄어든다.
- ✓ 점검과 감독이 많으면 건설사고가 줄어든다.
- ✓ 안전관리자만 증원하면 안전수준 올라간다.
- ✓ 안전관리자는 전담이어야 한다.
- ✓ 안전비만으로 사고예방이 된다.
- ✓ 원인과 결과는 선형적이다.
- ✓ 사장의 생각과 직원의 생각은 같다.
- ✓ 중소기업건설현장은 안전책무를 줄여도 된다.
- ✓ 내 일만 잘하면 된다.

기획재정부의 성과

◆ 공공기관의 안전관리에 관한 지침(기획재정부)

◆ 주요 장치

- 제3조(기본원칙): 가치 천명, 체계 구축, **용역 계약 포함**
- 제4조(정의): 대상 사업·시설 = 라. **건설공사 현장**
- 제15조(위험성평가): 공사현장의 하청사업주 포함 점검 및 조치
- **제12조(임원의 책임): 사고발생시 임원의 해임/해임 건의**

◆ 임원문책규정 의무화

4. 한계의 근원과 해결 방안

“원칙이 전략(정책/제도)에 우선한다.”

- 피터 드러커 -

4. 한계의 근원과 해결 방안

선결과제: 개념(원칙)의 명확화

- ◆ ‘도급’, ‘발주자’, ‘건축주와 관리주체’의 정의 정상화
 - 건설상품 속성, 건설업에서의 도급과 일반산업에서의 도급 차이점 간과
 - 주문자가 제공한 사업장에서 지속적 간여
- ◆ 건설업을 일반산업에 뭉뚱그려 본래의 개정 취지 달성 미흡
 - ‘제5장 도급 시 산업재해 예방’ 중 제3절 건설업에서 산업재해 예방
- ◆ R&R 오류: 현장 용어 대신 개별 법령마다 다른 용어 사용
 - 키맨의 역할·명칭·역량 오류: 안전관리자 < 안전감리자(안전조정자)
 - 현장대리인과 소장 불일치
- ◆ 제3자 감시 기능 실종: 감리자의 안전감리 인식 취약
 - 작업안전에서 출발한 건설안전으로 감리자와 안전보건조정자 괴리

산안법 중 건설사업 관련 용어 정의(제2조)

6. “**도급**”이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·**건설**·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.

7. “**도급인**”이란 물건의 제조·**건설**·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. 다만, **건설공사발주자**는 제외한다.

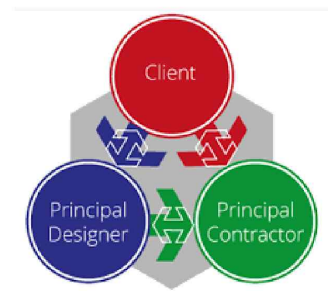
10. “**건설공사발주자**”란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만, **도급받은 건설공사**를 다시 도급하는 자는 제외한다.

✓ **건설공사발주자 ≠ 건설공사도급인 = 원청건설사**

간과된 핵심: 발주자 안전책무 이행장치 구현

- 기본: 발주자의 주도적 역할=>포괄적 책무부여로 위험전가 억제
- 이행장치: **건설안전전문가(SC)의 역할, 명칭, 역량 관리**

1. 발주자 안전책무 이행의 대리인 => 명칭 정상화
2. 선임의무자
3. 발주자에게 안전책무 고지
4. 발주자 역할 대행(agent, consultant)
5. 제3자 감시(3rd party inspection) 역할 확보
6. 외부(국가)의 감독 경로



✓ 현수준: **planning supervisor** > **safety coordinator** > **principal designer**

책임의 명확화: 주문자/수익자/소유자 책임원칙 구현

➤ 영국 CDM(건설안전법) 중 발주자(건축주) 안전책무

1. 적기에 (안전에 역량이 있는) 적절한 수급자를 지명할 것

핵심: 설계단계부터 안전전문가를 선임하여 자문을 받을 것

2. 건설사업을 관리하기 위한 적절한 방안을 마련하고 유지·재검토하는 것을 보장할 것

3. 적절한 공사기간을 보장할 것

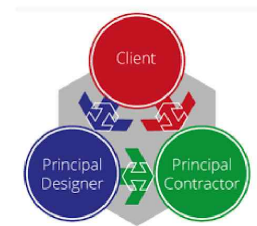
4. 설계자와 시공자에게 (공사의 안전한 수행에 필요한) 정보를 제공할 것
5. 설계자 및 시공자와 소통할 것
6. 현장에 적절한 복지시설이 제공되었음을 보장할 것
7. 공사계획이 작동되고 있음을 보장할 것
8. (추후의 사고예방에 필요한) 안전(보건)대장을 (기록하고) 유지할 것
9. 피고용인을 포함한 건설공사의 영향을 받는 사람을 보호할 것
10. 공사현장이 올바르게 설계되었음을 보장할 것

11. 발주자는 안전책무를 인지했음을 서명하여 공사를 신고할 것

Construction (Design and Management) Regulations 2015

■ PART2. Client duties

- *Appoint the right people at the right time*
- *Ensure there are arrangements in place for managing and organising the project*
- *Allow adequate time*
- *Provide information to your designer and contractor*
- *Communicate with your designer and building contractor*
- *Ensure adequate welfare facilities on site*
- *Ensure a construction phase plan is in place*
- *Keep the health and safety file*
- *Protecting members of the public, including your employees*
- *Ensure workplaces are designed correctly*



■ Notifying construction projects (Regulation 6. Notification)

- *15. A declaration signed by or on behalf of the client that the client is aware of the client duties under these Regulations.*

간과된 발주자 안전책무 이행장치

15. Declaration (*delete as appropriate)

* As client for this project, I hereby declare that I am aware of my duties under the Construction (Design and Management) Regulations 2007 (S.I. 2007/320).

* On behalf of the client, I hereby declare that the client is aware of/ I have made the client aware of their duties under the Construction (Design and Management) Regulations 2007 (S.I. 2007/320).

Signed by /on behalf of the Client Role

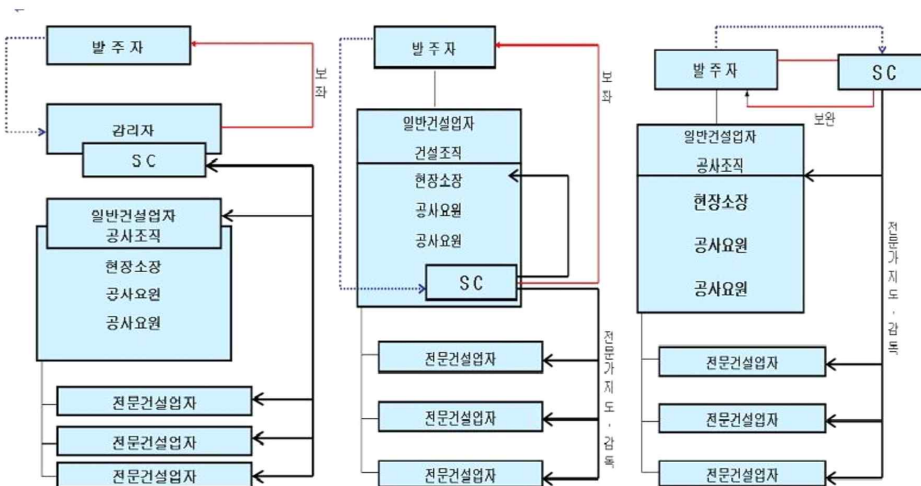
Date / /

Name

- **수급자가 발주자로 하여금 자신의 안전책무를 알게 하고, 발주자가 자신의 안전책무를 인지하고 있음을 서명으로 확인하는 영국의 건설 안전법(CDM) <공사신고서>**

안전참모 선임의 유연성

- ◆ 기존의 모든 안전전문가 활용
 - sc를 통한 제3자 감시 및 전문성 보완
 - 다양한 공사발주방식 또는 수행방식을 수용, 발주자에게 선택권 보장



건설안전특별법(안) 깊이 보기

「건설안전특별법」 제정 반대 탄원서

2021. 12

대한 건설 단체 총연합회

대한 건설 협회 대한건설협회 한국주택협회 대한주택건설협회
 대한건설비건설협회 대한건설시협회 대한건설비건설협회 한국건설기술인협회
 한국공제협회 한국엔지니어협회 건설경제조합 기계설비건설경제조합
 엔지니어링경제조합 한국부동산개발협회

10 2022년 1월 28일 금요일 건설종합

중대재해법 이어... 이번엔 건안법 '폭탄'

(건설안전특별법)

중대재해법안이 시행되자마자 중대재해법(안)의 건설안전특별법(안)이 건안법 제정 논의의 중심에 서는 움직임이 일고 있다.

광주 아파트 건설현장 5백여 곳과 시공 후 정부와 국회는 물론, 노동계 등 내내 할 짓 없이 규제강화 목소리를 내고 있다.

그러나 안전전문가 및 업계에서는 전례없이 강력한 법규를 어떻게 적용할지도 불분명한 상태에서 '옥상옥' 규제를 늘리는 게 능사가 아니라고 입을 모은다.

27일 정치권에 따르면 중대재해법(안)이 시행되면 이날 정이담은 광주 화주 아파트 붕괴사고 현장에서 기자회견을 열고 "국회는 중대재해법(안)을 개정법률안 심사 통과시키고 이미 발의된 있는 건설안전특별법(안)을 2월 임시국회에 서 처리하라"고 주장했다.

정이담 광주시장은 "이번 중대재해법(안) 제정(안)은 기존에 적용 중이던 중대재해법(안)을 개정할 수 없다"면서 "건설안전특별법(안)은 중대재해법(안)과 많이 달라서 건설현장의 인원을 지키기 위한 기본 법안"이라고 주장했다.

실제 정부와 여당인 더불어민주당도 최근 광주 아파트 붕괴사고 긴급공청회 의를 열고 국회 국토교통위원회에 계류 중인 건안법 제정에 속도감을 내기로 했다.

노형우 국토교통부 장관도 광주 사고와 관련해 건안법의 제정 필요성을 최근 수차례 언급하기도 했다.

노동계도 단정히 이 같은 움직임에 반응했다.

민주노총은 이날 오전 기자회견을 열고 중대재해법(안)의 강화를 주장했다. 또한 발주자의 공가(건축) 내용에 대한 처벌, 인과관계 추정 도입 등 내용을 담은 법안도 제정해야 한다고 목소리를 높였다.

민주노총 건설노조는 지난해부터 건설안전특별법 제정 추구를 이어오고 있

다.

이에 따라 내달로 예정된 2월 임시국회에서 계류 중인 건안법의 통과 여부가 주목되고 있다. 건설 유관 단체들이 중대재해법(안)에 이은 추가 규제를 더욱 반대하고 있지만, 임시국의 전까지 마음 놓고 눈치를 볼 수 없게 됐다.

건설현장 및 업계는 고통을 호소하고 있다. 중대재해법(안)의 주요 기점이 되지 않기 위해 건설현장을 탐사하는 등 신청을 곤두세우고 있는 가운데 더 많은 규제가 담긴 법안이 입법 가능성이 점차 커지면서 대응에 감리할 길이 못없고 있다.

실제 주요 건설사들은 이로부터 설 연휴 기간까지 전국 건설현장의 작업을 장

시 멈추는 등 공정에 소극적인 모습을 보이고 있다.

중건설사 안전보장팀 관계자는 "대형건설사들마저 대응이 바뀐 것은 중대재해법(안)의 기조를 맞추는 데도 많은 비용과 노력이 들어갔는데, 건설안전특별법(안)까지 더해지면 어떤 곳도 '먼서' '국' 소수 건설사를 제외하고 모든 기준을 완화하기 힘들 수 있는 법에는 거부감 있는 것"이라고 지적했다.

또다른 건설사 관계자는 "설 연휴 이후 공정을 끌어올려야 하는 상황에서 사고를 피하기 위해 소극적인 작업을 진행할 수밖에 없어 답답한 노릇"이라고 토로했다.

권영호 기자 koo@kbs11.com

건설안전특별법 주요 기능

- ✓ 위험통제원칙(7조1)
- ✓ 건설기술자 기술윤리 보호(7조2)
- ✓ 발주자 주도 안전관리체제 확립 및 위험의 전가 방지
 - 적정 공사비 및 공기제공(8조), 역량있는 수급자 선정(9조), 이행을 담보할 안전참모 선임(10조), 안전참모를 통한 책임인지 및 신고 의무(10조2)
- ✓ 대표이사 책임성 구체화(10조6)
 - 무리한 의사결정 억제, 직원의 역량 및 인원 확보, 제반 조치의 실효성 확인 등
- ✓ 하도급자 안전책무(16조): 무리한 저가입찰 억제
- ✓ 안전전문가(안전감리사) 의무(17조)
- ✓ 감리자의 면책(18조)
- ✓ 선택적 고용의무와 근로자 책무(19조)
- ✓ 소규모 건설공사 안전관리계획(21조)
- ✓ 안전역량 경쟁을 위한 안전수준평가(24조)
- ✓ 무리한 현장점검 제한(25조4)
- ✓ 적정 보상을 위한 근재보험 의무화(30조) 등

걸림돌

- ✓ 원칙이 실종된 의사결정 관행
 - 사고를 제한하는 용어의 합리화, 원칙 천명
- ✓ 전근대적 책임의 私事化
- ✓ 과도하게 다기화된 관련 법령
- ✓ 건설안전의 원리(CDM의 핵심 개념)에 대한 이해 부족
- ✓ 법률가의 건설도급에 대한 인식
- ✓ 건설사업주의 영업상 편의 고수에 따른 핵심 희석
- ✓ 입장에 따른 논의 한계
- ✓ 사업주의 영향력에 대한 입법부의 반응

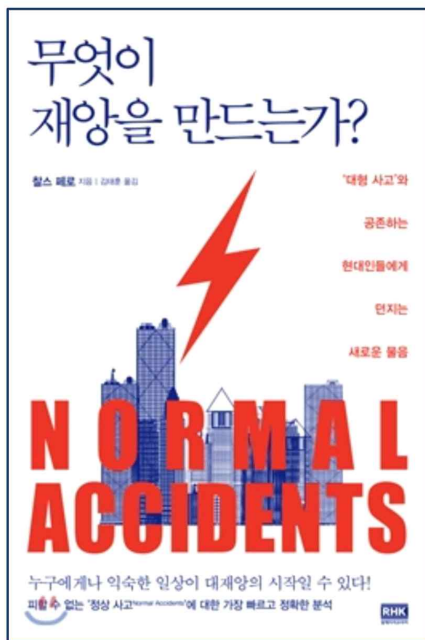
5. 맺음말

“Omnia videre, multa dissimulare, pauca corrigere.”

(모든 것을 보고, 면밀히 식별하고, 작은 핵심을 시정하라.)

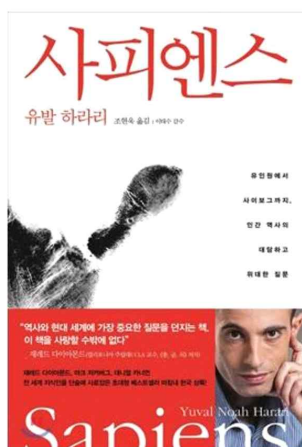
-교황 요한 23세-

사고의 진짜 원인



- **고도 안정성 이론 (Scott Sagan)**
 - 높은 안정성을 확보하기 위해 조직이 할 수 있는 일
- 문제(진짜 위험)는 위험이 아니라 **‘소수의 이익을 위해 다수에게 위험을 전가하려는 권력’**
- 집단적 이해관계 때문에 안전이 핵심목표가 아니고, 될 수도 없다.
- 세 용의자
 - 기술, 자본주의, 탐욕(기술에 대한 결정을 내리는 권력자들)
- 한계
 - 권력자들이 안전을 최우선 순위에 놓을 이유는?
 - 왜 학습효과가 발생하지 않는가?

극복해야 할 생리



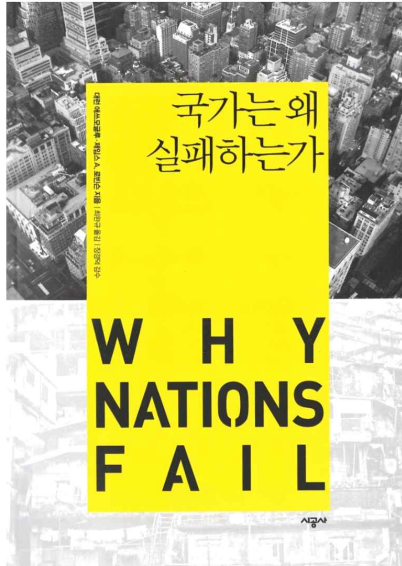
“당신들이 금에 열광하는 이유가 무엇인가?”

“나와 내 동료들은 금으로만 나올 수 있는 마음의 병을 앓고 있기 때문이다.”

-에르난 코르테스(1519)

건설산업은 왜 실패하는가?

- 빈국과 부국의 차이는 자원·문화가 아닌 제도의 차이



✓ **착취적 제도를 가진 나라는 망하고**

포용적 제도를 가진 나라는 흥한다.

* 대런 애쓰모글루 외(2012), 국가는 왜 실패하는가

국가의 책무: 포용적 제도 운용(Inclusive Institution)

발주자 유발 사고요인

- ✓ 비현실적/불명확한 사업 내용·범위·예산·기간
- ✓ 사업기획 및 설계의 지연
- ✓ 설계/시공단계에서 사업 범위와 예산의 변경
- ✓ 사업 참여자 사이의 협력관계 구축 실패
- ✓ 부적합한 설계자, 엔지니어, 시공자 등 선정
- ✓ 설계 착오 및 누락
- ✓ 잦은 설계 변경
- ✓ 설계 및 조달 지연으로 적정 공기 미확보
- ✓ 최저가 위주의 낙찰자 선정
- ✓ 사업 진행 상황에 대한 정확한 진단 실패
- ✓ 수급자에게 무리한 요구(불공정 거래) 등

발주자의 위상과 권한

- ✓ 최고 의사결정권자
- ✓ 최종 이익귀속 주체
- ✓ 자금 집행자(비용 지불자)
- ✓ 전반전(시공이전단계) 운영자
- ✓ 생산과정 참여자
- ✓ 게임의 법칙 제정·운영자
- ✓ 수급인 선정자
- ✓ 위험생산자

* 김한수(2006), 발주자가 변하지않고는 건설산업의 미래는 없다

마지막 질문

*“당신은 잠원동 승용차나 학동 버스에 탈 수 있으며,
이천 공사장이나 화정동 공사장에서 일할 수 있는가?”*

참고문헌 및 자료원

- 안홍섭(2021), **건설안전혁신론, 안전정보**
- 안홍섭 외(2018), 안전사회로 도약하는 길(삼풍백화점 붕괴 20주기 연구), 진인진
- 안홍섭 외(2006), 삼풍사고 10년 교훈과 과제, 보문당
- 안홍섭 외(2013), 건설현장 안전사고 감소방안 마련을 위한 연구, 한국시설안전공단·한국건설안전기술사회, 국토교통부
- 피터 센게(2006), 학습하는 조직(The Fifth Discipline), 에이지
- 이상호·한미파슨스(2007), 일류발주자가 일등건설산업 만든다, 보문당
- 김한수·한미파슨스(2006), 발주자가 변하지 않고는 건설산업의 미래는 없다, 보문당
- 대니얼 데니스 로버트 후이즈버그 외(2014), 전략을 넘어 문화로, 한국학술정보(주)
- 데이비드 와일(2014), 균열일터;당신을 위한 회사는 없다(The Fissured Workplace), 송연수 역, 황소자리
- 찰스 페로(1999), 무엇이 재앙을 만드는가(Normal Accidents), RHK
- 최동식(2015), 인간의 이름으로 다시 쓰는 경영학, 21세기북스
- CDM : The Construction (Design and Management) Regulations (<http://www.hse.gov.uk/pubns/books/l153.htm>)

감사합니다!



自他不二

“당신의 생명(행복)이 나의 생명(행복)입니다.”

[토론문]

선보장후평가 등 산재보상제도 개선

유성규(노무사, 노동건강연대 운영위원)

선보장 후평가 제도 등 산재보험제도 개선과제 검토

유 성 규

(공인노무사, 노동건강연대 운영위원)

들어가며

● 산재보험의 주요 보장 내용



출처: 근로복지공단 홈페이지

- 현행 산재보험제도는 그 적용에서 재활에 이르는 전 과정에서 많은 문제점을 안고 있으며, 이는 산재보험의 형평성과 사회보험으로서의 기능에 심각한 문제점을 야기하고 있음
- '산재보험 선보장 후평가' 제도는 적어도 신청과 판정 과정에서의 문제점을 상당 부분 해결할 것으로 판단됨



● 산업재해 발생 현황 공식 통계(2021년)

구분	2021. 1~12월	전년 동기	증감	
			증감	증감율
○ 재해율(%)	0.63	0.57	0.06	10.5
- 사고재해율	0.53	0.49	0.04	8.2
- 질병발생률	0.11	0.08	0.03	37.5
○ 사망만인율(‰)	1.07	1.09	-0.02	-1.8
- 사고사망만인율	0.43	0.46	-0.03	-6.5
- 질병사망만인율	0.65	0.62	0.03	4.8
○ 재해자수(명)	122,713	108,379	14,334	13.2
- 사고재해자수	102,278	92,383	9,895	10.7
- 질병재해자수	20,435	15,996	4,439	27.8
○ 사망자수(명)	2,080	2,062	18	0.9
- 사고사망자수	828	882	-54	-6.1
- 질병사망자수	1,252	1,180	72	6.1
○ 근로자수(명)	19,378,565	18,974,513	404,052	2.1

출처 : 고용노동부 2020년 산업재해 발생현황

● 업무상 사고 실제 사망연도 기준 재분석 결과

	보상받은 연도 (공식통계)														진행중/ 진행예정				
	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21.7	'22	'23	'24	'25	
'03	1																		
'04	1																		
'05	10	3																	
'06	16	10	1																
'07	225	13	6	1															
'08	1,185	919	240	19	5	2													
'09	1,114		870	216	18	6	3	1											
'10	1,149			872	248	18	6	3	2										
'11	1,129				857	234	25	10	2	1									
'12	1,152					874	255	18	4	1									
'13	1,111						801	275	26	8	1								
'14	932							685	212	27	7		1						
'15	977								709	249	13	6							
'16	1,009									683	296	22	5	2	1				
'17	977 (978)										647	304	17	8	1				
'18	921 (925)											639	256	21	5				
'19	878 (892)												576	292	10				
'20	829 (860)													559	270				
'21	255 (890)														255				

출처 : 박두용, 문재인 정부 정책 평가 및 개선 방향-산업안전을 중심으로, 국회토론회 자료집, 2021

적용 단계에서의 문제점

● 특수고용노동자 불완전 적용

✓산재보험법은 특수고용노동자 중 일부 업종에 한하여 특수형태근로종사자 특례제도를 통해 산재보험을 적용하고 있음.

✓적용 업종에 속하더라도 아래 조건을 충족시켜야 함.

- 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
- 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

<임금근로자, 특수형태근로종사자, 중소기업사업주에 대한 산재보험 적용방식 및 적용규모>

	적용구조			적용인원 (2017년 기준)			
	적용방식	보험료부담	보험료 납부 및 급여산정 기초	사업장수	근로자수		
임금근로자	당연적용	사업주100%	평균임금 (본인소득)	2,507,364	18,560,142		
중소사업주 (1인포함)	임의가입 (본인신청)	전액 본인부담	고시임금 (1~12등급)	20,965	21,692		
특수형태근로종사자	당연적용 (적용제외 허용)	사업주, 노동자 동률	기준보수액 (고시)	사업장수 7,135	총입직자수 442,925	적용자수 43,334	적용률 9.78

자료 : 적용구조에 대한 부분은 필자 작성, 적용인원은 근로복지공단(2018), 『2017 근로복지공단 통계연보』에서 발췌.

출처: 장지연·박찬임, 사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로, 노동리뷰 2019년 11월호(2019)

<산재보험 특고 가입현황(2019년 8월 말 현재)>

(단위 : 명, 개소, %)

	전체	2008년 8월부터 적용					2012년 5월부터 적용			2016년 7월부터 적용			
		소계	보험 설계사	건설 기계 조종사	학습지 교사	골프장 캐디	소계	택배 기사	퀵 서비스 기사	소계	대출 모집인	신용 카드 모집인	대리 운전 기사
등록 종사자	476,213	427,496	343,584	7,601	45,597	30,714	27,279	15,923	11,356	21,438	7,965	13,464	9
적용제외 종사자	409,875	378,432	304,882	5,075	38,936	29,539	13,793	10,088	3,705	17,650	6,460	11,185	5
	86.07	88.52	88.74	66.77	85.39	96.17	50.56	63.35	32.63	82.33	81.10	83.07	55.56
실 적용 종사자	66,338	49,064	38,702	2,526	6,661	1,175	13,486	5,835	7,651	3,788	1,505	2,279	4
	13.93	11.48	11.26	33.23	14.61	3.83	49.44	36.65	67.37	17.67	18.90	16.93	44.44
가입 사업장수	7,046	3,896	1,829	1,067	520	480	2,873	1,692	1,181	277	244	8	25

자료 : 고용노동부 내부자료.

출처: 장지연·박찬임, 사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로, 노동리뷰 2019년 11월호(2019)

● 가구내 고용활동 등에 대한 산재보험 적용 제외

✓산재보험법 제6조 및 동 시행령 제2조에 따르면, “가구내 고용활동”과 “농업, 임업 (벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업” 등은 산재보험 적용 제외 사업임

✓특히, 상대적으로 열악한 노동조건 하에서 가사사용인, 농업노동자 등으로 일하고 있는 이주노동자들이 산재보험 사각지대에 놓이게 되는 문제가 발생하고 있음

신청 단계에서의 문제점

● 산재보험 이용률

출처	산재보험 이용률	비고
한국비정규직노동센터, 2000	30.9%	
노동건강연대, 2001	45.2%	
한국건설산업연구원, 2002	43.9%	
대한전문건설협회, 2006	36.0%	협회 자체조사
한국건설산업연구원, 2007	24.5-39.8%	소규모 현장
대한건설정책연구원, 2009a	7.0%	철근업종 재해 및 공상처리설문
대한건설정책연구원, 2009b	13.1%	전문건설업 실태조사(133개 업체)
대한전문건설협회, 2010	33.5%	협회 자체조사
원종욱 등, 2010	10-50%	의사 및 환자 면담
홍상자 등, 2011	8.9%	300인 미만 중소기업 제조업 사업장
신상도 등, 2011	생존자: 11.4-16.1% 사망자: 46.7%	직업성 손상으로 응급실을 이용한 환자
신상도 등, 2012	9-26%	직업성 손상으로 응급실을 이용한 환자
정재훈 등, 2012	57.4-78.7%	재해 및 질병 치료시 처리 방법
주영수 등, 2014	7.2-20.3%	산재위험직종산재 유경험 하청노동자
평균	24.1% - 34.3%	

자료: 박지은(2016)

* 자료 : 김진현 등(2018)에서 재인용.

출처: 노동건강연대, 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)

● 산재보험 미이용으로 인한 건강보험 재정 누수금액 추정

(단위: 백만원)

		2014	2015	2016	계	평균
거시적 추계(1)	ST상병	30,311	32,853	35,952	99,116	33,039
	주상병 기준	134,974	145,778	164,547	445,299	148,433
	부상병 포함	203,047	221,885	252,202	677,134	225,711
거시적 추계(2)	산재 은폐율 0.056	5,723	6,146	6,669	18,538	6,179
	산재 은폐율 0.210	25,643	27,539	29,886	83,068	27,689
	산재 은폐율 0.287	38,831	41,701	45,255	125,787	41,929
	산재 은폐율 0.260	33,894	36,399	39,502	109,795	36,598
	산재 은폐율 0.424	71,011	76,260	82,759	230,030	76,677
미시적 추계	주상병 기준	156,844	148,659	167,721	473,224	157,741
	부상병 포함	246,317	235,794	268,972	751,083	250,361

※ 자료 : 김진현 등(2018).

출처: 노동건강연대, 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)

● 산재은폐

▪ 고용노동부 감독 행정의 문제점

▪ 개별실적요율의 부작용

▪ 원청으로부터의 불이익 우려

▪ 산재 은폐에 대한 미약한 처벌 구조

산재은폐

● 노동자들의 산재에 대한 인식 부족

✓업무상 사고 인정 기준에 대한 인식 부족으로 인해 산재보험의 혜택을 받을 수 있음에도 불구하고 신청조차 하지 못하는 노동자들이 존재함.

✓업무상 질병의 경우, 노동자들이 이를 업무상 재해로 인식하지 않는 경향이 있고 잠복기로 인해 업무상 재해를 의심하기 어려운 경우가 많음.

✓일례로, 2018년 업무상 질병 사망자 중 직업성 암으로 분류된 노동자는 119명(고용노동부 2018년 산업재해 발생현황 참조)인 반면, 2018년 전체 암 사망자수는 79,153명(e-나라지표 참조)이었음.

<업무상질병판정위원회 심의 결과>

질환	2016			2017			2018		
	신청	승인	승인율	신청	승인	승인율	신청	승인	승인율
뇌심	1,911	421	22.0	1,809	589	32.6	2,241	925	41.3
근골	5,345	2,885	54.0	5,201	3,199	61.5	6,735	4,461	70.0
암*	238	134	58.8	303	190	61.4	305	211	72.5
정신질환**	169	70	41.4	186	104	55.9	226	166	73.5
감염병	109	56	51.4	75	50	66.7	81	51	63.0
기타***	1,665	591	35.5	1,125	472	42.0	756	478	63.2

* 진폐증 환자에서 발생한 폐암 제외

** 자살, 외상후스트레스장애 (PTSD) 등 포함

***만성폐쇄성폐질환, 레이노증후군, 등.

출처: 김인아, 한국의 업무상 질병 및 보상체계, 산재보험 55주년 국제세미나 자료집(2019)

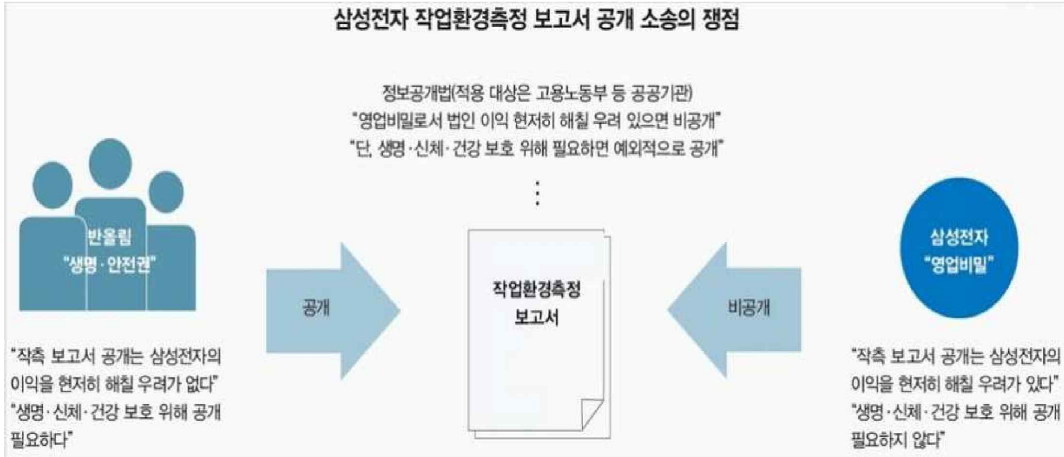
판정 단계에서의 문제점

- 입증 능력의 한계

✓노동자가 산재보험을 신청하더라도, 그 입증 책임이 노동자에게 있으므로, 업무관련성과 별개로 입증 능력에 따라 인정 여부가 달라지기도 함.

✓특히, 업무상 질병의 경우, 기업이 영업비밀이라는 이유로 업무관련성 입증에 필요한 정보를 제공하지 않는 경우, 노동자는 매우 큰 어려움에 처하게 됨.

● 입증 능력의 한계



출처 : 한겨레21, 제1296호(2020)

● 사업주 조력의 문제

- ✓ 노동자가 산재보험을 신청하고 승인 여부가 결정되기 전까지 사업주의 영향력이 매우 큼
- 근로복지공단은 재해노동자의 산재보험 신청 후 사업주의 의견을 묻고 이를 판단에 참고함
- 현장 조사 과정에서 사업주의 협조가 필요함
- 입증을 위한 각종 자료와 증거를 사업주가 보유하고 있는 경우가 많음
- 산재신청에 대한 사업주의 태도가 증언 등을 위한 동료 근로자들의 태도에 많은 영향을 주게 됨

● 사업주 조력의 문제

산재보험법 제116조

(사업주의 조력) ① 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 사업주의 행방불명, 그 밖의 부득이한 사유로 제2항에 따른 증명이 불가능하면 그 증명을 생략할 수 있다.

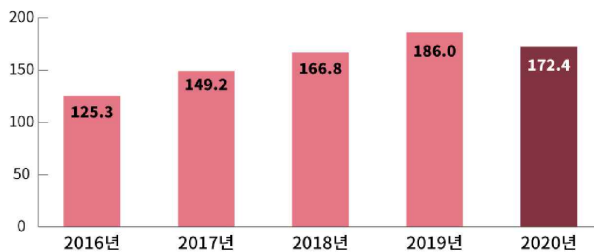
→사업주가 이를 이행하지 않더라도 벌칙 규정이 없음

● 장기간의 대기 기간

✓ 2020년 업무상질병 판정에 소요된 기간은 근골격계질환이 121.4일, 뇌심혈관계질환 132.4일, 정신질환 209.5일, 직업성 암 334.5일에 이르렀음

업무상 질병 판정 처리기간

(단위: 일)



자료: 근로복지공단

출처: 매일노동뉴스(<http://www.labortoday.co.kr>)

보상 단계에서의 쟁점 검토

- 비급여 비용 부담의 문제

✓산재보험에서 업무상 재해로 인정받더라도 치료비를 산재보험에서 모두 보장해주는 것은 아님. 이에, 재해 노동자가 매우 큰 비급여 비용을 부담해야 하는 경우가 발생하기도 함.

✓비급여 비용이 커지는 경우, 재해 노동자와 가족의 생계를 위해 사용되어야 할 휴업 급여를 병원비 등으로 지출하는 경우도 발생하게 됨.

김래석 || 비급여 받은 게 한 4000 되니까. 비급여만. 생돈이잖아요. 그러고부터도 계속 비급여가 나와요. 안 나올 수가 없어요. 그건 내 돈으로 해야 되는 거잖아요. 간병비랑. 그렇게 따지면 4000이 넘을 거예요. 남들 얘기 들으면 근재로 몇 억씩 받더라고요. 전 근재 그런 거 없고, 다쳤을 때도 안 했으니까. 난 비급여도 못 내는데 무슨 근재냐고. 월급을. 이게 1년에 한 번씩 오르더라고요. 그래서 300까지 받은 거예요. 300 받으면 3분의 1이상은 비급여랑 약값으로 나갔어요. 그리고 나머지는 어머니 생활비 드리고, 또 공과금 보험료 있으니까 그런 거 빠져나가고. 계속 나오죠. 종결 될 때까지 나오죠. 제작년, 2018년 작년까지 나온 것 같은데요?

김호식 || 하지만 비급여 항목은 제가 다 냈죠. 예를 들어 무통주사, 붕대, 거즈 등등. 비급여만 500만원이 들었어요. 대학병원은 비싸잖아요. 원래 산재보험에서 지원받은 것까지 합치면 1000만 원이 나왔는데, 500만 원을 내가 낸 거예요.

이유이 || 근데요. 산재를 받고나서도 좋아야 되잖아요. 그런데 수술비용이 다 비급여예요. 다 비급여라서 산재가 되도 좋은 게 아니더라고요. (비급여가 총 얼마나 나왔어요?) 320만원인가? 400만원 안팎이었거든요. 거의 다 비급여였어요. ... 저는 정보라는 것은 전혀 없어요. 산재라는 것도 저는 병원에서 처음 들었거든요. 병원에서 산재 신청을 해라. 그 전엔 전혀 몰랐어요. 그리고 그거 없어져야 할 것 같아요. 비급여를 도대체 왜 만들어냈는지, 병원비 비급여도 공단에서 다 해주고 해야 되는데, 아니면 저기랑 또 싸워야 되고, 저 같은 힘 없는 사람들은 그냥 어떻게 해요? 그냥 당하고만 있어야 되는 거예요. 회사에서 다치고 내 돈으로 내고.

출처: 노동건강연대, 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)

<진료과별 진료비 비급여율(통원)>

(단위: 건, 원, %)

진료과목	건수	건당 총진료비	총진료비	건당 비급여비	총비급여비	비급여율
내과	6	8,749,142	52,494,854	373,782	2,242,690	4.3
신경과	1	943,566	943,566	583,007	583,007	59.7
정신과	2	1,457,619	2,915,238	815,515	1,631,030	55.9
일반외과	11	427,429	4,701,719	146,178	1,607,961	34.2
정형외과	133	614,761	81,763,185	305,929	40,688,560	49.8
신경외과	50	375,116	18,755,822	192,775	9,638,773	51.4
흉부외과	3	114,557	343,671	9,880	29,580	8.6
성형외과	10	180,620	1,806,199	103,138	1,031,377	57.1
마취과	4	904,759	3,619,037	814,400	3,257,600	90.0
안과	3	171,761	515,283	35,352	106,057	20.6
이비인후과	1	3,998,745	3,998,745	3,856,658	3,856,658	96.4
비뇨기과	1	67,919	67,919	18,500	18,500	27.2
전단방사선과	1	360,460	360,460	345,600	345,600	95.9
재활의학과	7	1,355,170	9,486,187	680,515	4,763,608	50.2
가정의학과	1	14,290	14,290	14,290	14,290	100.0
응급의학과	7	983,276	6,882,929	151,680	1,061,618	15.4
치과	2	1,400,333	2,800,665	877,583	1,755,165	62.7
합계	243	787,941	191,469,789	298,815	72,612,074	37.9

출처: 신라대 산학협력단, 산재보험 비급여 진료비 실태조사(2017)

● 평균임금의 문제

✓산재보험은 평균임금을 보상액의 기초로 활용하는데, 낮은 임금을 받고 있는 상태에서 업무상 재해가 발생하는 경우 충분하지 못한 보상이 이뤄지게 됨.

✓특히, 일용직 노동자 등 취업과 수입이 불안정한 노동자의 경우, 언제 어디서 일하다가 산재가 발생했는가에 따라 산재보험의 보장성이 크게 달라지게 됨.

이희식 || (그 후에 산재로 급여를 어떻게 받으셨어요? 휴업급여를 처음에 받으시나요?) 말씀드렸던 것처럼 저는 월급쟁이가 아니었어요. 월급쟁이면 200, 250 고정되어 있지만 저는 인센티브로 받는 것이기 때문에, 몇 달은 잘 되고 몇 달은 안 되고 여름엔 한가하니까 안 되고 그런 게 있는데, 저는 기본적으로는 들어오는 건 250-300 벌었거든요. 월급쟁이가 아니어서 이걸 어떻게 말씀드려야 할지, 많이 벌 때는 400-500도 벌었지만 ... (월 얼마 받으세요?) 지금 200만원 좀 안 돼요. 이것도 최저임금이 올라가서 많이 댄 거예요. (최저임금의 90프로인가요?) 네. 장해연금.

이경호 || (휴업급여가 160, 170만원이라고 하셨는데, 그건 얼마를 기준으로 했을 때예요?) 기본월급에서 (기본월급이 얼마였나요?) 몰라. 회사에서... 우리는 일당을 생각했는데, 사무실에서 어떻게 신청했는지 금액이 적게 나와요. 우리는 몰라요. 월급으로 신고했는지 일당으로 신고했는지... 내가 보니까 월급제로 신고한 거 같아요. 240만원으로. 그 금액에서 70프로 나오니까. ... (실제 받은 것보다 낮은 금액으로 신고되었네요). 네. 우리한테는 손해지... 360만원의 70프로면 얼마지? (그걸로 했으면 돈이 많이 나왔을 텐데.) 그럼 200만원이 넘었을 텐데...

출처: 노동건강연대, 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)

● 특수고용노동자, 고령자 등에 대한 차별

✓산재보험은 특수고용노동자에 대해서는 실제 수입이 아닌 고시에서 정한 평균임금을 기초로 보상을 함.

✓산재보험은 고령자에 대해서는 휴업급여 등에 있어서 감액제도를 적용하고 있음. 고령자는 업무상 재해로 인해 젊은 노동자에 비해 생계 유지에 더 큰 어려움에 봉착할 가능성이 높음에도 오히려 감액제도를 적용하고 있음.

● 특수고용노동자, 고령자 등에 대한 차별

산재보험법

제55조(고령자의 휴업급여) 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다. 다만, 61세 이후에 취업 중인 사람이 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 사람이 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다.

제68조(고령자의 상병보상연금) 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 상병보상연금은 별표 5에 따른 1일당 상병보상연금 지급기준에 따라 산정한 금액을 지급한다.

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)

⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. <개정 2010. 6. 4.>

재활 단계에서의 문제점

- 직업 및 사회 재활의 문제

✓ 많은 재해 노동자들이 산재 종결 이후 직업 및 사회 복귀 과정에서 어려움을 겪고 있음. 그러나 현행 산재보험제도에서는 이를 위한 충분한 서비스를 제공하지 못하고 있음.

✓ 그 결과, 재해노동자가 직업 및 사회 복귀에 실패하는 사례가 많이 발생하고 있음.

이하식 || 그 쪽에서는 이미 다른 사람을 고용했어요. 제가 산재 신청 들어가자마자 다른 사람 고용했더라구요. 그래가지고 저도 고민이에요. 다른 걸 뭘 할까하고서, 완전히 어느 정도 회복이 되어야 하는데 회복도 안 되고 하나까. 계속 지금 재활치료를 받고 있지만 어떻게 될지. 의사는 무거운 거 들지 말고 쭉그러서 앉고 하는 거 하지 말고, 의자에 앉아서 하는 거 하라고 하는데.

이규식 || (앞으로 취업을 하셔야 되잖아요?) 해야겠죠. (어떻게 계획을 하고 계세요?) 근데 정확한 계획은 없어요. 왜냐면 지금 이 자체가 최소 6개월이니까, 6개월이라는 게 내가 걸을 수 있는 게 6개월이고 뭔가 들고 힘을 쓸 수 있는 건 그다음에 또 봐야 하기 때문에 지금은... 솔직히 말하면 생각이 없어요. 이거 하나 나아 야 된다는 생각밖에 없지. 지금 생각한다고 해서 제가 할 수 있는 게 있는 것도 아니고 방법이 있는 것도 아니고, 방법이 없어요.

박희태 || 편의점도 하려고 가봤는데, 그것도 물건을 드는 일이라구요, 아무것도 못 하는 거예요. 하다 못 해 남자들 제일 많이 하는 거, 대리 기사, 택배? 이런 거 정말 택도 없죠. 아무 것도 못하는 거예요. (나중에 구직하실 텐데, 다시 사무직 일자리를 알아보실 건가요?) 그래야 될 것 같아요. 현장 직은 힘들 것 같아요. 제 일을 하든가, 능력은 없지만, 사업했던 사람은 아니지만, 지금도 적당한 자리가 있는지 찾는 건 계속하고 있어요.

출처: 노동건강연대, 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)

● 낮은 원직 복귀율

✓산재보험은 원직 복귀율을 높이기 위해 직장복귀지원금 제도 등을 운영하고 있으나, 원직 복귀율은 높지 않은 상황임.

✓고용형태, 사업체의 규모, 노조 조직 여부 등 다른 변수에 따라 재해 노동자의 원직 복귀 여부가 달라지는 현상이 나타나기도 함.

<사회복귀기간 및 직업복귀율 현황>

(단위 : 일, %)

구 분	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년
사회복귀기간(일)	159.4	160.5	163.1	165.2	169.0	161.5
직업복귀율(%)	50.9	52.5	56.8	61.9	63.5	65.3
원직복귀율(%)	39.7	40.2	39.7	41.4	41.6	42.5

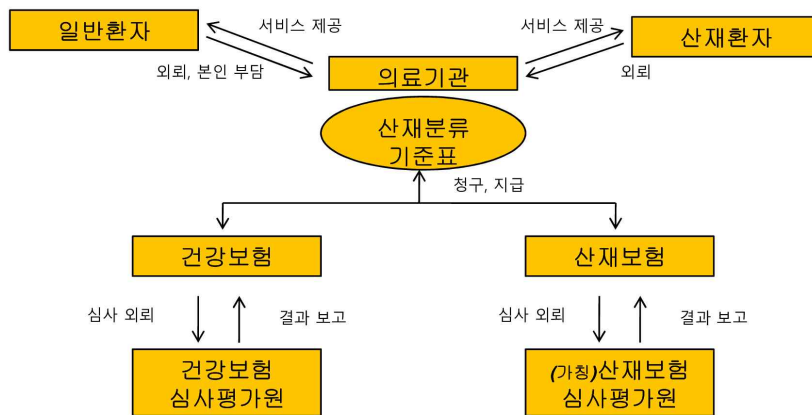
출처 : 고용노동부, 2018년도 산재보험 사업연보(2019)

제도 개선 방안 검토
- '산재보험 선보장 후평가 제도' 를 중심으로

● **현행 산재보험제도 주요 개선 지점**

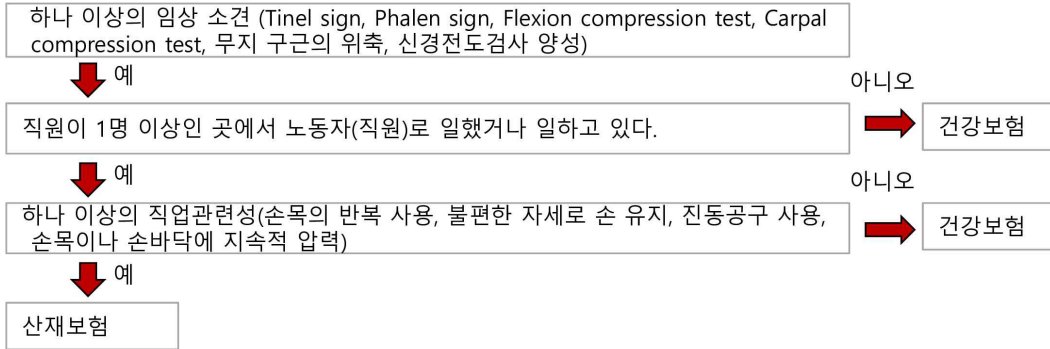
- ✓ 특수고용노동자에 대한 산재보험 적용범위
- ✓ 산재보험 제6조 소정 적용제외 업종
- ✓ 현행 산재 승인 시스템
- ✓ 보험급여 산정기초(평균임금) 적용 방식
- ✓ 비급여 범위 및 비용
- ✓ 고령자 보험급여 차별
- ✓ 특수고용노동자에 대한 보험급여 산정 기초
- ✓ 현행 직업재활급여
- ✓ 원직 복직 지원 제도
- ✓ 앞서 지적했듯이, '산재보험 선보장 후평가 제도'는 신청과 판정 과정상 문제점을 상당 부분 해결할 것으로 판단됨

● **선보장 후평가 제도 운영 프로세스(안)**



출처 : 임준, 현 산재보험제도의 문제점과 개혁 방향, 산재보험법 개정을 위한 국회 공청회 자료집(2005)

<수근관증후군의 산업재해분류기준표 예시>



출처 : 임준, 현 산재보험제도의 문제점과 개혁 방향, 산재보험법 개정을 위한 국회 공청회 자료집(2005)

● 산재보험 선보장 후평가 제도 운용상 쟁점

첫째, 불승인시 기지급된 휴업급여액 반환의 문제

- 상병수당제도 시행과 연계하여 판단해야 하는 문제임
- 상병수당제도의 보장율이 높을 경우 상당 부분 문제가 해결될 것임
- 산재보험 처리기간을 획기적으로 단축하기 위한 산재처리 시스템 개혁도 병행되어야 할 것임(선보장 후평가제도는 산재보험 처리기간 단축을 강제하는 요인으로 작용할 것으로 판단됨)

둘째, 불승인시 요양급여액 반환의 문제

- 우리나라와 유사한 건강보험, 산재보험을 운영하고 있는 일본 노재보험의 '진료비 대부사업', '노재진료공제사업'의 사례를 참고하여 제도를 설계할 필요성이 있음

● 선보장 제도는 이미 시행중인 제도로도 볼 수 있음

✓ 노동자에게 발생한 산재에 대한 선보장 제도는 2006년 노사정 합의를 통해 이미 시행 중인 제도로도 볼 수 있음

✓ 노사정위원회는 2006년 건강보험으로 우선 처리하고 근로복지공단과 건강보험공단이 사후 정산하는 제도 도입에 합의했으며, 정부는 당시 이를 '선보장 후정산 제도'로 명명하기도 했음

✓ 당시 노사정위원회는 업무상 질병 유소건자에 대해 요양승인전 본인부담금을 1000만원 한도 내에서 대부하는 제도 도입에도 합의했음

● 현재 논의 중인 선보장 제도는 새로운 제도가 아닌 선보장의 주체를 변경하는 것으로 이해하는 것이 타당함

✓ 2006년 노사정 합의에 따라 현재 산재보험법 제42조가 마련되어 산재 승인 전에 건강보험을 우선 적용하는 방식의 선보장 후정산 제도와 건강보험 본인부담금에 대한 대부 사업이 운용 중에 있음

✓ 따라서, 현재 이뤄지고 있는 산재보험 선보장 제도에 대한 논의는 새로운 제도 도입이 아닌 선보장의 주체를 '건강보험'에서 '산재보험'으로 전환하는 논의로 이해하는 것이 타당함

산재보험법 제42조

(건강보험의 우선 적용) ① 제41조제1항에 따라 요양급여의 신청을 한 사람은 공단이 이 법에 따른 요양급여에 관한 결정을 하기 전에는 「국민건강보험법」 제41조에 따른 요양급여 또는 「의료급여법」 제7조에 따른 의료급여(이하 “건강보험 요양급여등”이라 한다)를 받을 수 있다. <개정 2011. 12. 31., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따라 건강보험 요양급여등을 받은 사람이 「국민건강보험법」 제44조 또는 「의료급여법」 제10조에 따른 본인 일부 부담금을 산재보험 의료기관에 납부한 후에 이 법에 따른 요양급여 수급권자로 결정된 경우에는 그 납부한 본인 일부 부담금 중 제40조제5항에 따른 요양급여에 해당하는 금액을 공단에 청구할 수 있다. <개정 2011. 12. 31., 2020. 5. 26.>

● 우리나라 취업자 재해(사고+질병)보상 시스템 개요

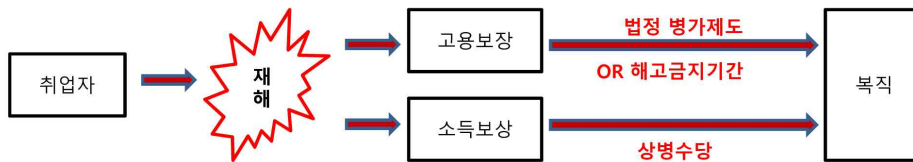
현행 취업자에 대한 재해(사고+질병)보상은 '업무상 재해 여부와 무관하게 소득손실이 보상되는 공무원 등 유형(I유형)', '업무상 재해에 한해서 소득손실이 보상되는 노동자 유형(II유형)', '업무상 재해조차 소득손실이 보상되지 않는 비노동자 유형(III유형)'으로 나뉜다



● 상병수당 법정병가 입법의 필요성

✓ 많은 취업자들이 아파도 쉬지 못하고 출근해야 하는 이른바 프리젠티즘 상황에 처해 있고 이는 심각한 건강상 문제로 이어지고 있음. 상병수당, 법정병가 등 취업자 재해시 소득손실을 보상하기 위한 제도의 도입 및 운영이 시급하다고 판단됨.

✓ 상병수당은 요양기간 중 소득손실보상만을 보상하는 제도로서, 상병수당제도가 도입되더라도 사업주가 업무 외(사적) 사유로 요양 중인 노동자의 고용을 보장해야 할 법적 의무가 당연 발생하는 것이 아님. 따라서 상병수당제도가 온전한 소득손실보상의 기능을 다하기 위해서는 요양기간 중 고용이 보장되는 법정병가제도가 동시에 법제화되어야 함.



고맙습니다.

[토론]

고용노동부 안전보건감독기획과 양현수 과장

[토론]

국토교통부 건설정책과

[토론]

대통령직인수위원회 사회복지분과 산업재해 담당자



메모

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



메모

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



메모

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



메모

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.