

선원재해보상에 관한 비교법적 연구 - 독일의 법제를 중심으로 -

박준모* · 박성호**†

* 목포해양대학교 항해학부 교수, ** 한국해양대학교 항해융합학부 교수

A Comparative Study on Seafarers' Industrial Accident Compensation System - Focusing on the German Legislation -

Jun-Mo Park* · Sung-Ho Park**†

* Professor, Division of Navigation Science, Mokpo National Maritime University, Mokpo 58628, Korea

† Professor, Division of Navigation Convergence Studies, Korea Maritime & Ocean University, Busan 49112, Korea

요 약 : 선원은 해상이라는 노동환경의 공간적 특수성으로 말미암아 예측할 수 없는 다양한 해상위험에 노출되어 있어 이를 고려해 재해선원에 대한 충분한 보상이 필요하다. 그러나 우리나라의 선원법은 육상근로자와 비교했을 경우 재해선원에 대한 보상이 미흡한 상태이다. 이에 본 연구에서는 유럽의 사회보험 선진국인 독일의 해양노동법, 산재보험법을 살펴보고 우리나라와 비교하여 시사점을 도출하고자 하였다. 먼저 선원재해 발생 시의 보상 주체에 대해서 독일은 공적 성격의 기관에서 관리하는 반면 우리나라는 선박소유자가 전적으로 보상하고 있는 것으로 조사되었다. 두 번째로 재해보상의 내용에 대해서 독일은 다양한 지원제도를 통해 연속적인 치료와 요양을 제공할 뿐 아니라 선박 업무 복귀를 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 그러나 우리나라는 선박소유자가 재해보상의 책임을 면할 수 있도록 하는 일시보상제도를 두고 있어 재해선원에게 불리한 상황인 것으로 분석되었다. 마지막으로 선원재해의 원인을 판단하는 주체는 독일의 경우 공적 성격의 산재보험조합이 업무 기인성에 대해 판단하고 있으나, 우리나라는 선박소유자나 보험회사에 의해서 결정되고 있는 것으로 나타났다. 따라서 우리나라의 재해선원에 대한 적절한 보상을 위해서 선원재해보상을 주관하는 공공기관을 설립하여 역할을 부여할 필요가 있으며, 재요양, 장해연금, 재활급여 등을 보상받을 수 있도록 선원법 정비 또는 관련 제도의 개선이 필요하다.

핵심용어 : 선원법, 해양노동법, 산재보험법, 재해보상, 비교 연구

Abstract : Seafarers are exposed to various unpredictable maritime risks due to the spatial specificity of the working environment of the sea; thus, sufficient compensation for injured crewmembers is needed. However, Korea does not provide such compensation. Therefore, this study attempted to examine the Maritime Labor Act and the Industrial Accident Insurance Act of Germany, an advanced European social insurance country, and derive implications compared to Korea. First, we investigated how compensations are managed by a public institution in Germany and by shipowners in Korea. Second, regarding the contents of accident compensation, Germany does not only provide continuous treatment and care through various support systems, but also operates various programs to enable a return to ship work. In contrast, Korea has a temporary compensation system that allows shipowners to avoid liability for accident compensation, which is disadvantageous to shipwrecked seafarers. Finally, in Germany, workers' compensation insurance is public, judged considering the origin of work, whereas in Korea, it is determined by shipowners or insurance companies. Therefore, it is necessary to establish a public institution in charge of crew accident compensation to ensure proper compensation for crewmembers in Korea and to improve the Seafarers Act or system to provide compensation for additional medical care, disability pension, and rehabilitation benefits.

Key Words : Seafarers' Act, Maritime labor law, Workers' compensation insurance, Industrial accident compensation, Comparative study

* First Author : jmpark@mmu.ac.kr, 061-240-7180

† Corresponding Author : shpark@kmou.ac.kr, 051-410-4232

1. 서론

오늘날 우리나라의 산업재해율은 산업재해 예방 및 방지를 위한 다양한 정책적·제도적인 노력으로 인해 1999년 0.74%에서 2018년 0.54%까지 감소하였다. 이러한 산업재해율의 감소에도 불구하고 전체 근로자 수의 증가로 인해 재해자수는 1999년 55,405명에서 2018년 102,305명으로 크게 증가하였다(Lee et al., 2021). 이는 선진국들에 비해 재해율과 사망재해가 상대적으로 높은 것으로서 국가경쟁력에 있어서 산업재해가 큰 부담으로 작용하고 있다(Moon, 2021).

일반적으로 산업재해가 발생하면 육상근로자는 산업재해보상보험법에서 정한 요건에 따라 보험급여를 받게 되는데, 이 법은 산업재해로부터 근로자를 보호하고 근로기준법에 명시된 업무상 재해에 대한 사용자의 책임을 강제 보험화하기 위하여 1963년 제정하여 시행하고 있다(Zoh, 2020).

반면에 선원은 해상이라는 노동환경의 공간적 특수성과 선박이라는 폐쇄된 노동 제공 장소 등으로 말미암아 예측할 수 없는 다양한 해상위험에 노출되어 있다. 이러한 해상위험은 선원의 특별한 주의나 예방 계획 등으로 관리 또는 통제될 수 있는 수준을 넘어서는 것들이 대부분이기 때문에 그 위험들을 적절하게 통제하거나 극복하는데 있어서 한계가 있다. 따라서 선원에게 승선 근무로 인한 위험과 부담을 덜어 줄 수 있도록 육상근로자보다 더 폭넓은 보호가 필요하며, 국가는 이를 위한 법제와 사회보장 제도를 마련하여야 할 책임 있다. 이에 따라 우리나라는 1962년에 선원을 특별히 보호하기 위한 목적으로 선원법을 제정하였다(Choi and Choi, 2019).

선원법 제10장(재해보상)에는 선원이 근로계약 존속 중 직무상 뿐만 아니라 직무 외에도 부상 또는 질병에 걸리는 경우, 사망한 경우에 선원이나 유족을 보호하기 위하여 선원·유족에게 적절한 보상을 해주는 강제보험제도를 규정하고 있다. 선박소유자는 선박에 승무하는 모든 선원에 대하여 재해보상을 완전히 이행할 수 있도록 보험에 가입하여야 한다(법 제106조). 그러나 선박소유자가 가입한 보험은 공공의 사회보험이 아니라 사보험에 불과하기 때문에 보장성 확보에 한계가 있다. 특히 재해보상 규정에 대한 선원법과 산재보상보험법 간의 차이로 인해 육상근로자에 비해 선원이 불이익을 받고 있다는 지적이 제기되고 있다. 최근에는 선박관리회사를 통한 선원 공급이 증가하면서 정규직 대신 계약직 선원이 급격히 확대되었으며, 이로 인해 재해보상에 관한 다양한 문제가 제기되고 있는 실정이다(Jeong and Park, 2021).

한편, 사회보험 선진국인 영국, 독일, 그리고 일본 등은 선원의 재해보상제도를 사회보험과 통합한 형태로 운영하고

있다. 특히 독일은 선원법에 선원재해보상에 관한 규정을 두고 선박소유자의 직접보상과 더불어 사회보험의 형태로 재해보상제도와 함께 직업 복귀 촉진을 위한 재활 프로그램을 체계적으로 운영하여 재해 선원을 두텁게 보호하고 있다. 국내에서는 독일의 선원재해보상절차에 대한 연구(Lee, 2015)가 일부 이루어진 바 있으나 원론적인 소개에 그치거나 재해보상의 체계를 구체적으로 연구한 사례는 찾아보기 어렵다.

이에 이 연구에서는 유럽의 대표적인 사회보험 선진국인 독일의 선원재해보상 관련 법제의 주요내용과 특징을 살펴보고, 우리나라 선원법상 선원재해보상과 비교하고자 한다. 이를 통해서 도출된 시사점을 중심으로 우리나라 선원재해보상제도의 개선을 위한 방향성을 제시하고자 한다.

2. 독일의 선원재해보상 관련 법제

독일의 선원재해보상제도는 해양노동법(Seearbeitsgesetz)(BMJ, 2021)과 사회보장법 제7권(Siebte Buch Sozialgesetzbuch, 이하 SGB VII)의 산재보험법(Gesetzliche Unfallversicherung)(BMJ, 1996)을 그 근거로 두고 있다.

재해보상의 관점에서 해양노동법은 장제비, 유족보상, 그리고 선원의 치료비, 상병 보상 등을 규정하고 있고, 산재보험법에서는 산재보험조합(Berufsgenossenschaft)을 통해 재해 선원에 대한 요양급여와 장해급여 등의 보상 등을 규정하고 있다. 이하에서는 해양노동법과 산재보험법의 주요 내용을 상세히 살펴보고자 한다.

2.1 해양노동법

1) 장제비(Tod des Besatzungsmitglieds)

선원이 고용과 관련하여 또는 그 결과로 사망한 경우에는 선박소유자가 장제비를 부담하도록 하고 있다(해양노동법 제79조 제2항).

2) 유족보상(Sorge für Sachen und Heuerguthaben eines verstorbenen oder vermissten Besatzungsmitglieds)

선박소유자는 선원이 실종된 경우 소지품을 선원의 대리인, 상속인 또는 친족에게 즉시 전달해야 하며, 선원이 사망 또는 사망선고를 받은 경우 해당 선원의 임금 잔액을 친족에게 보상하도록 하고 있다(해양노동법 제80조).

3) 치료비 보상

선박소유자는 선원이 질병이나 부상을 당한 경우 건강이 회복될 때까지 또는 질병이나 장애가 영구적인 것으로 등급이 정해질 때까지 계약 기간 동안 선박소유자의 비용으로

치료(Medical care)를 받도록 하고 있다. 단, 다음의 경우는 제공하지 않아도 된다(해양노동법 제99조).

- 계약이 해외에서 체결되었으며, 계약 시에 이미 존재했던 질병 또는 부상으로 인해 항해를 시작하지 않은 경우
- 선원이 근로계약을 체결할 때 고의로 질병이나 부상을 밝히지 않은 경우
- 선원의 고의로 인한 질병이나 부상의 경우

선원이 독일에서 치료를 받을 경우 선박소유자의 비용으로 치료를 받을 것인지 선원이 가입한 의료보험(국가 또는 민간)에 의해 치료를 받을 것인지를 선택할 수 있도록 하고 있다(해양노동법 제100조 제1항).

선원이 질병이나 부상으로 인해 해외에서 하선한 경우, 선원은 선박소유자에게 병원에서의 치료를 제공하도록 요구할 수 있으며 이 경우 선원에게 수당(Daily allowance)을 지급하도록 하고 있다(해양노동법 제101조).

선원이 질병이나 부상으로 인해 독일의 항만에서 하선하여 독일의 의료보험을 받을 수 있게 된 경우에는 선박소유자의 의료비 부담은 종료된다. 그러나 의료비 중단으로 인한 위험이 있는 경우에는 건강보험 또는 상해보험의 혜택이 시작될 때까지 선박소유자는 의료비를 지급하도록 하고 있다(해양노동법 제103조 제1항).

해외에서 치료를 받는 경우 선박소유자가 그 비용을 부담하도록 하되 선원이 귀국하여 독일의 의료보험을 받을 수 있게 되거나, 하선한 지 26주가 되면 그 비용 부담을 벗을 수 있도록 하여 선박소유자의 과도한 경제적 부담과의 이해관계를 조정하고 있다. 또한 직무상 재해로 인한 상해의 경우 관할 상해보험에서 혜택을 제공하기 시작하는 즉시 의료보상이 종료된다(해양노동법 제103조 제2항).

4) 상병 보상(Fortzahlung der Heuer im Krankheitsfall)

선박소유자는 선원이 부상 또는 질병으로 직무를 수행하지 못하더라도 승선 중에는 임금을 지급하고, 그 후 16주간은 사회보험법 제5권 의료보험법(Sozialgesetzbuch(SGB) Fünfte Buch(V)-Gesetzliche Krankenversicherung)에 의한 상병보상금을 지급하도록 하고 있다(해양노동법 제104조).

5) 직무상 사고에 의한 보상(Pflicht zur Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten)

선박소유자는 직무상 재해나 질병, 직업병으로 인해 선원이 장애가 발생하거나 사망한 경우 선원 또는 피부양자를 보상하는 보험 또는 기타 재정적 보장을 유지해야 한다(해양노동법 제106a).

2.2 사회보험법 제7권 산재보험법

Fig. 1은 독일의 사회보험과 산재보험 체계를 나타낸다. 독일의 사회보험은 의료보험, 고용보험, 연금보험, 요양보험 그리고 산재보험으로 구성되어 있으며, 산재보험은 크게 민간부문과 공공부문으로 구분된다. 그리고 선원의 산재보험은 민간부문에서 중 산업별 산재보험조합에 속해 있다.

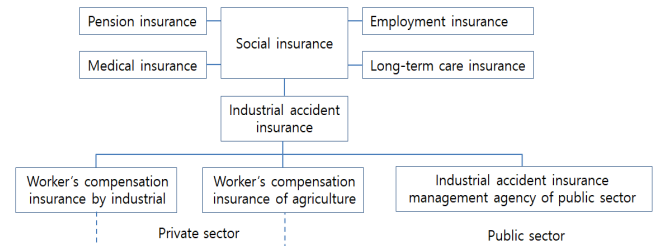


Fig. 1. Germany's industrial accident insurance system.

1) 운영상의 특징

독일의 산재보험의 운영 주체는 산재보험조합이다. 이는 업종별, 지역별로 설립되며, 사업주와 근로자가 공동으로 참여하여 자율권을 가지고 독립적으로 운영된다. 따라서 정부로부터 독립되어 재정, 인사, 경영을 자치적으로 운영하는 공법을 수행하는 공공기관의 형태를 취하고 있으며, 법률에 의해 주어진 의무를 수행할 책임이 있는 단체이다. 그리고 사업주가 산재보험료를 100% 부담하며 피보험자인 근로자는 보험료를 전혀 부담하지 않는다(Lee et al., 2004).

선원의 산재보험조합은 산업별 산재보험조합에 속해있는 운송, 우편물류 및 통신 고용주 책임보험 협회(Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Pst-Logistik Telekommunikation, 이하 BG Verkehr)이다. 이 조합은 우편 물류, 물류, 화물 및 여객 운송, 폐기물 처리, 항공, 내륙 수송, 해운 및 어업, 통신 및 금융 서비스에 종사하는 회사에 대한 산재보험을 책임지고 있는 협회이다.

독일의 산재보험 운영 목적은 사고의 사전적 예방을 가장 중요시하며 산재보험조합은 산재보험의 예방을 위해 모든 적절한 조치를 취해야 하는 것이 법적인 의무사항이다. 이를 위해 재해예방규정(Unfallverhütungsvorschriften)을 제정하여 산재 예방과 관련된 시설 및 절차 확립에 관한 기업활동을 규제하고 있다. 또한 관련 실무전문가들로 구성된 기술감독위원회(Technischen Aufsichtsdienst)를 두고 각 조합 회원 기업의 재해예방 실태에 대한 감시활동 및 재해예방에 대한 기술적 자문활동을 병행하고 있다(Lee et al., 2004).

추가적으로 주목한 사항은 독일 산재보험의 피보험자는 근로자이고 사업주는 보험계약자라는 것이다. 이에 사업주가 산재보험에 가입할 경우 산재사고 관련 모든 재할, 보상에 대한 책임이 보험자에게 전가되는 한편 사업주가 고의로

산업재해를 발생시키기 않는 한 산재 근로자는 사업주에 대해 민사소송을 제기할 가능성이 거의 없다는 특징이 있다 (Philipsen, 2009).

2) 산재보험 적용 대상 및 범위

독일의 산재보험법 적용 대상은 선원을 포함하며(산재보험법 제2조 제1항), 적용 범위는 업무상 사고와 질병으로 구분한다(산재보험법 제1조).

업무상 사고는 일반적인 산재사고를 의미하는 것으로서 근로 행위 과정에서 외부로부터 신체 손상 또는 사망을 야기한 사건을 말한다(산재보험법 제8조 1항). 특히 해상이나 내륙수로운송에서 발생하고 사고도 산재사고에 해당하며, 특히 해상에서 발생하는 일반적인 사건들도 포함된다(산재보험법 제10조).

질병은 연방 정부의 동의를 받아 조례로서 업무상 질병으로 지정하며, 최근에는 연방 정부가 의학 연구 결과에 따라 근로자의 당해 업무가 일반인들보다 상대적으로 높은 정도로 특정 질병에 노출되었다고 판단되는 경우 이를 직업병으로 인정하여 보완하고 있다. 선원의 경우 항해지역의 특성상 열대성 질병 및 발진티푸스에 대한 위험이 높기 때문에 이에 대한 보험을 휴가 기간까지 연장하도록 하고 있다. 또한 선원은 휴가를 보내는 동안 직업병에 대한 보험에 가입하는 정도를 결정할 수 있도록 하고 있다(산재보험법 제9조).

3) 산재보험 보상

① 요양치료(Heilbehandlung)

직장이나 통근 중 재해로 인한 부상이나 질병이 발생하여 필요한 치료가 1주일 이상 지속될 것으로 예상되는 경우 피보험자의 의료서비스가 보장된다(DGUV, 2022). 재해보험은 재해로 인한 부상과 질병을 치료하기 위하여 적절하고 신속한 의료 제공에 대한 의무를 지며, 원칙적으로 의료비의 제한 없이 전액 부담하게 된다. 그리고 근로자의 노동능력 상실 여부와 상관없이 산업재해 발생일로부터 지급되며, 재해로 인한 부상과 질병이 완치되거나 그 상태가 정지되어 더 이상의 악화와 호전이 없게 될 때까지 지급된다(Jeong et al., 2012). 다만, 선박소유자가 해양노동법에 따라 의료 서비스 제공을 이행할 경우에는 산재보험법에서의 선원 자격은 정지된다. 선박소유자가 요양치료의 의무를 이행하지 않을 경우, 선박소유자에게 구상권을 청구할 수 있다(산재보험법 제53조).

② 간병수당(Pflegegeld)

간병이 필요한 산재근로자에게 간병급여가 지급되는데, 간병급여는 간병수당(Pflegegeld)으로 지급되거나, 가정 또는 시설에서의 간병인 제공 형태로 이루어진다(산재보험법 제

44조 제1항). 간병수당은 건강 손상의 유형 또는 심각도 및 필요한 지원금액을 고려하여 387유로~1,542유로(2021년 7월 1일 기준) 사이의 월 금액으로 설정된다. 이 금액은 법정 연금보험의 연금이 연간 소득에 따라 달라지는 현금 급여의 조정에 따라 동일한 시점에 조정된다(산재보험법 제44조 제2항).

③ 직장복귀지원(Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)

직장복귀지원이란 재활사업의 일환으로서 산재근로자가 경제활동에 참여할 수 있도록 도와주는 일련의 조치를 말한다. 여기에서 산재로 인한 장애자의 직업교육에 필요한 일체의 비용과 특수교육기관에서의 입소 교육을 받게 될 경우, 숙식비와 간호비의 보조는 물론 구직활동에 소요되는 비용과 산재 근로자 고용 기업체에 대한 보조금도 포함된다. 직장복귀지원은 원칙적으로 경제성과 효율성을 고려하여 승인되며, 최고 2년까지 지급된다(Jeong et al., 2012).

④ 전환급여(Ubergangsgeld)

전환급여는 직장복귀지원에 참여하는 동안 부상당한 노동자는 자신의 유지 보수 또는 가족의 유지 보수를 제공할 수 없다. 따라서 직장복귀지원을 받고 있는 부상당한 노동자에 대해서 전환급여를 지급하는 것이다(DGUV, 2022). 즉, 현물급여의 성격인 직장복귀지원을 받고 있는 산재 근로자에게 이 기간 중의 소득을 보장해 주기 위한 목적으로 전환급여가 지급된다(산재보험법 제49조). 전환급여는 직장복귀지원을 받기 한해 전 산재 근로자의 평균소득을 기준으로 산정되며, 부양을 할 자녀가 있거나 그 배우자가 산재근로자를 간호하기 위하여 근로활동을 못하게 되었을 경우 당사자 평균소득의 75%, 그 이외의 경우에는 68%가 지급된다. 그리고 직장복귀지원을 받기 전 소득활동에 종사하지 않아 소득이 없는 경우나 실제 소득을 산정하기 어려울 경우에는 동일 직종 또는 동일한 지역에 같은 업무를 종사하고 있는 근로자의 평균소득을 기준으로 하여 그 65%가 지급된다. 또한 전환급여의 수급자가 별도의 근로소득 또는 타 사회보장제도의 급여(일례로 모성 급여, 조업단축급여, 실업급여 등)를 받고 있는 경우 병급 조정의 규정을 적용받게 된다. 다만, 직장복귀지원을 받고 있는 도중 장애가 악화되어 재활교육에 참여를 못하게 되었을 경우나 재활교육 후 적절한 일자리를 구하지 못하게 되었을 경우 전환급여는 6주간 연장하여 지급될 수 있다(산재보험법 제50조).

⑤ 휴업급여(Verletztengeld)

휴업급여는 산재로 인해 일할 수 없거나 치료 조치로 인하여 취업할 수 없는 기간에 대한 임금 대체 기능을 하도록 설계된 급여이다.

이 급여를 살펴보면 요양치료를 받거나 또는 직업재활 훈련 참여를 위한 대기 때문에 취업을 하지 못한 산업재해 발생 이전에 소득이 있던 근로자에게 지급된다. 또한 병이 재발할 때에도 휴업급여가 지급된다(산재보험법 제45조 제1항, 제2항). 휴업급여 지급은 근로불능이 의학적으로 확정된 날로부터 또는 전일(full-time) 근무를 어렵게 하는 요양치료 시작 일로부터 지급하도록 하고 있다(산재보험법 제46조 제1항).

독일에서는 재해로 인한 부상 또는 질병으로 취업할 수 없으면 임금계속지급법(Lohnfortzahlungsgesetz)에 의해 처음 6주 동안 사용자가 이전 임금과 동일한 금액을 지급하여야 하기 때문에 이 기간에는 휴업급여가 지급되지 않는다. 따라서 임금계속지급이 종료된 이후의 요양치료 기간 동안 휴업급여가 지급된다. 그러나 사업주가 임금계속지급 기간 동안 임금을 지급하지 않으면 휴업급여가 지급된다(Kim and Sim, 2009).

한편 휴업급여는 근로불능 종료일 또는 전일근무를 어렵게 하는 요양치료 종료일이거나 전환급여 수급권 발생 전일 지급이 중단된다(산재보험법 제46조 제3항 제1문). 만약 근로능력이 회복될 것으로 기대할 수 없으면서 직업재활훈련에 참여하지 않으면 휴업급여 지급은 다음의 날에 종료된다(산재보험법 제43조 제3항 제2문)

- 산재근로자가 적당한 업무를 수행할 수 있을 정도로 요양치료가 종료된 날
- 근로능력 상실로 인한 국민연금의 완전장해연금 또는 국민연금의 노령연금 수급 개시일
- 근로능력 상실이 발생한 지 78주 후, 그러나 입원치료 종료 이전에는 지급이 중단되지 않음.

독일에서는 휴업급여 수급기간이 원칙적으로 제한되어 있지 않다. 그러나 근로능력 회복을 기대할 수 없으면서 직업재활훈련에 참여하지 않으면 휴업급여 수급기간이 78주로 제한된다. 수급기간 종료일에 대한 규정 중 ‘입원치료 종료 이전에는 지급이 중단되지 않는다(jedoch nicht vor dem Ende der stationären Behandlung)’는 규정이 문제가 될 수 있다. 그러나 독일에서는 주치의가 구체적으로 명시한 치료를 일정 기간 실시하면 근로능력이 향상될 수 있다는 점을 명확히 밝힌 경우를 제외하고는 산업재해 발생 후 78주 이내에 장해등급을 판정하고 있다. 따라서 예외적인 경우를 제외하고는 78주가 경과하면 휴업급여 지급이 종료된다(Kim and Sim, 2009).

휴업급여는 원칙적으로 건강보험의 질병수당과 동일한 방법으로 산정되는데, 휴업급여는 구체적으로 다음과 같이 산정된다(산재보험법 제47조 제1항 및 제82조 제1항).

- 보험사고 발생 전 12개월 동안의 근로임금 또는 근로소득의 1/360을 기준소득(Regelentgelt)으로 사용하되, 이는

산재보험조합이 설정한 연소득상한액(Höchstjahresarbeitsv-
erdienst)의 1/360을 초과하지 못함.

- 기준소득의 80%를 휴업급여로 적용하되, 휴업급여가 보험사고 발생 이전의 순소득(Nettoarbeitsentgelt)을 초과하지 못함.

⑥ 장해연금(Renten an Versicherten)

장해연금은 임금 대체 기능과 손해배상 기능을 하는 것으로 수급 요건은 재해 발생 후 26주 이상 20% 이상 근로능력을 상실해야 한다. 재해가 여러 번 발생했을 경우에도 근로능력 상실 정도를 합산한 것이 20%를 초과하면 장해연금이 지급되지만, 10% 미만의 근로능력 상실이 발생한 보험사고는 이 산정 과정에 포함되지 않는다(산재보험법 제56조 제1항). 따라서 장해연금의 근로능력 상실에 포함되는 것은 10% 이상 근로능력 상실이 발생한 산재사고이다(Kim and Sim, 2009).

장해연금은 휴업급여 청구권이 종료되거나, 휴업급여 청구권이 없을 때에는 재해가 발생한 다음날부터 지급된다(산재보험법 제72조 제1항). 그리고 장해등급에 따라 차등적으로 지급되는데 근로능력이 완전히 상실하였을 때는 당사자의 전년도 평균소득의 2/3에 해당하는 완전장해연금(Vollrente)이 지급되며, 근로능력 부분 상실 시 근로능력 상실 정도를 반영한 부분장해 연금(Teilrente)이 지급된다(산재보험법 제56조 제3항). 나아가 병급의 제한에 대한 규정으로서 산재근로자가 동일한 사유로 여러 사회보험으로부터 연금을 받게 될 경우에도 그 합계액이 전년도 평균소득의 2/3를 초과할 수 없다(산재보험법 제59조). 반면에 장해 정도가 50% 이상으로서 장해로 인해 실직상태에 있으며 공적연금을 받고 있지 않을 경우 재해보험에서 기본연금의 10%를 추가하여 지급할 수 있는 규정을 두고 있다(산재보험법 제57조). 그리고 장해연금은 수급자가 사망한 달의 말일까지 지급된다.

⑦ 사망보조금

피보험자의 친족은 사망 당시 적용되는 기준액의 1/7을 사망보험금(일시금)을 받을 수 있다(산재보험법 제64조 제1항).

⑧ 유족연금

유족연금은 배우자유족연금(Witwen- oder Witwerrente), 아동유족연금(Waisenrente) 그리고 부모유족연금(Elternrente)으로 구성된다.

배우자유족연금(Witwen- oder Witwerrente)의 수급권은 남녀의 구분이 없이 사망한 피보험자의 배우자에 지급되는 연금으로 배우자가 재혼하지 않는 한 지급되며, 연금 수준은 다음과 같다(산재보험법 제65조 제1항, 제2항).

- 근로자가 사망 한 달 이후 3개월까지는 연간근로소득의

2/3 지급

- 사망 3개월 이후에는 이전 연근로소득의 30% 지급하며, 최대 24개월까지 지급
- 단, 사망 3개월 이후에라도 생존한 배우자가 아동유족연금 수급권자를 양육하거나, 장애로 인해 근로능력이 없거나, 47세를 초과하였을 경우 사망한 노동자의 연간소득의 40% 지급

아동유족연금(Waisenrente)은 기본적으로 18세까지 지급되나, 교육 또는 군복무 등으로 경제활동을 못하고 있을 경우 최고 27세까지 연장 지급된다(산재보험법 제67조 제3항). 아동유족연금의 연금수준은 친자녀 또는 입양자녀의 여부와 상관없이 모든 자녀에게 지급된다. 양친 모두 사망의 경우 자녀 1인당 사망한 피보험자의 전년도 연간근로소득의 30%, 그리고 편친 사망의 경우 20%씩 지급된다(산재보험법 제68조 제1항).

부모유족연금(Elterrente)은 산재근로자가 사망 이전 부모를 경제적으로 부양하고 있었을 경우 그 부모에게 지급된다. 연금수준은 부모 중 한 명만 생존 시 연 근로소득의 20%를, 부모 모두 생존 시 연 근로소득의 30%를 지급한다(산재보험법 제69조 제4항).

유족연금의 합은 사망한 근로자 연간근로소득의 80%를 초과할 수 없다(산재보험법 제70조 제1항). 다만, 사망한 산재근로자의 사인이 업무와 관계가 없는 것으로 판명되었을 경우 그 유족들에게 사망 이전 소득의 40%가 일시금의 형태로 지급된다(산재보험법 제71조 제1항).

4) 재해보상 절차

① 산재사고 및 직업병 신고 의무

산재사고의 신고 주체는 사업주와 산재전문 의사에게 각각 부과되어 있다(산재보험법 제193조). 그 중 산재전문 의사를 통해서 신고되는 것이 대부분이고 사업주의 신고는 부수적으로 이루어진다(Lee et al., 2004). 다만, 법적으로는 산업재해를 당한 근로자가 3일 이상 근로능력을 상실하거나 혹은 사망한 경우, 사용자는 독일 산재보험법 제193조 규정에 따라 보험관장자(Unfallversicherungsträger)에게 자신의 사업장에서 산업재해가 발생하였음을 신고할 의무가 있다. 이러한 사용자들의 신고의무를 통해 집계된 산업재해를 ‘신고의무 산업재해(meldepflichtige Unfälle)’라고 하며, 여기에는 업무상 사고 및 통근사고가 포함된다(Lee, 2010).

직업병의 신고 주체는 의사에게 부과되어 있으며, 근로자들에게 업무상 질병이 발생하였다는 의심이 생긴 경우에 이를 산재보험조합에 신고해야 한다(산재보험법 제202조). 그리고 의사 뿐 아니라 사용자들이나 의료보험기관도 근로자에게 업무상 질병이 발생하였다는 의심이 가는 경우에는 산

재보험조합에 신고해야만 한다(산재보험법 제193조 제2항). 또한 근로자들 스스로도 업무상 질병 발생 의심에 대한 신고가 가능하다. 의심신고가 접수된 경우 산재보험조합은 실제로 업무상 질병 여부에 대해 산재보험조합의 자문의사(Beratende Artzt)와 기술위원회에서 검토한 결과를 토대로 확인 절차를 거치게 되며, 이러한 절차를 거쳐 산재보험조합이 직업병 인정여부를 최종 결정하게 된다(Lee, 2010).

② 산재사고 및 직업병 입증

산재사고의 입증 주체는 산재보험조합에 부과되어 있으며, 중립적인 입장에서 업무상 재해 여부를 조사한다. 사고 직후 산재여부에 대해 우선 산재전문 의사가 잠정적으로 결정을 해서 산재사고라고 생각하는 경우에는 산재보험조합에 보고서를 제출하고 이를 바탕으로 산재보험조합이 최종 결정을 한다. 그리고 산재사고는 업무수행성과 업무기인성을 통해 확인된다(Lee et al., 2004).

직업병은 연방 정부의 동의를 받아 조례로서 업무상 질병으로 지정된 것이어야 하며, 직업병 인정여부에 관한 최종 결정권은 산재보험조합에 있다. 즉, 직업병으로 의심된다고 의사로부터 보고받은 산재보험조합은 조사를 시작하게 되며, 이 때 직업병 인정을 위해서 환자는 근무 장소, 기간, 물질, 질환명, 의사진료, 의사소견서 등 필요한 자료를 제출해야 할 의무가 있다. 그리고 이러한 자료를 바탕으로 산재보험조합은 자문의사로부터 자문 및 의사 소견서 검토를 통해 직업병 여부를 결정한다. 결과적으로 직업병 입증 주체는 의사 및 환자이며, 병명 및 의학적 연관성을 통해 관련성을 입증해야 한다(Lee et al., 2004).

③ 분쟁조정기구

산재사고에 대한 분쟁조정기구는 산재보험조합과 사회법원이다. 즉, 산재보험조합에서 산재사고가 아니라고 불인정하고 산재근로자는 산재사고라고 주장하는 경우에, 산재근로자는 산재보험조합의 이의심사위원회에 이의신청을 하고, 이 결정에 불복할 경우 사회법원에 소송을 할 수 있다. 이때 근로자는 산재사고임을 증명해야 할 의무가 있고 산재보험조합은 산재사고가 아님을 증명해야 한다. 즉, 산재근로자가 사업주를 상대로 다투는 것이 아니라 산재보험조합을 상대로 다투게 되는 것이다(Lee et al., 2004).

직업병에 대한 분쟁조정기구는 산재사고와 마찬가지로 산재보험조합과 사회법원이다. 즉, 직업병 환자가 산재보험조합의 결정에 불복할 경우 이의심사위원회에 이의신청을 할 수 있으며, 이 경우 산재보험조합의 결정에 대해 재검토가 실시된다. 그리고 재검토 결정에 대해서도 불복할 경우 사회보험에 소송할 수 있다. 이 경우 사회보험에서는 원고

가 제시한 문제에 대해 모든 조사를 완사가 다시하게 된다. 여기서 사회보험에 소송을 함에 있어 발생하는 비용은 산재근로자에게 부담시키지 않고 국가가 소송의 승패 여부와 관계없이 부담한다.

④ 재해보상 적용

산재사고가 발생하면 산재병원 또는 일반병원에서 치료를 받을 수 있으며, 산재로 인정되기 전까지는 건강보험에서 처리하고 산재로 확정된 이후에는 산재보험조합과 건강보험조합 간 사후정산을 하고 있다. 다만, 산재근로자가 산재가 아닌 것으로 판명되더라도 산재근로자의 추가적인 경제적 부담이 없고, 건강보험으로부터 부당이득으로 요양비를 환수당한 위험도 없다(Shin and Oh, 2016).

5) 소결

독일은 해상노동법과 산재보험법을 근거로 선원의 재해보상을 실시하고 있으며, 각 법령의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

해상노동법은 재해선원이 사망했을 경우 선박소유자는 장제비, 유족보상금을 지급하고, 재해선원이 발생한 경우에는 선박소유자가 재해선원에 대해 치료비와 상병보상금을 지급하도록 하고 있다. 다만, 재해가 발생한지 26주가 지나면 선박소유자는 치료비 보상 의무로부터 벗어날 수 있도록 하고 있다.

독일 산재보험의 운영 주체는 산재보험조합으로 사업주와 근로자가 공동으로 참여하여 자율권을 가지고 독립적으로 운영되며, 선원의 산재보험조합은 BG Verkehr이다. 그리고 조합의 운영 목적은 사고의 사전적 예방을 가장 중요시하며 산재보험의 예방을 위해 모든 적절한 조치를 취해야 하는 것이 법적인 의무사항으로 설계되어 있다.

독일의 산재보험법 적용 대상은 선원을 포함하며, 적용 범위는 업무상 사고와 질병으로 구분하고 있다. 업무상 사고는 일반적인 산재사고를 의미하는 것으로 해상이나 내륙수로운송에서 발생하고 사고도 산재사고에 해당하며, 특히 해상에서 발생하는 일반적인 사건들도 포함된다.

질병은 연방 정부의 동의를 받아 조례로서 업무상 질병으로 지정하며, 선원의 경우 항해지역의 특징상 열대성 질병 및 발진티푸스에 대한 위험이 높기 때문에 이에 대한 보험을 휴가 기간까지 연장하도록 하고 있다. 또한 선원에 대해 특별히 휴가를 보내는 동안 직업병에 대한 보험에 가입하는 정도를 결정할 수 있도록 하고 있다.

Table 1은 독일의 선원재해보상 체계로서 임금계속지급법에 따른 급여 지급, 휴업급여, 직장복귀지원, 전환급여, 그리고 장해연금의 지급 시기를 나타낸다.

Table 1. Compensation system for seafarer's industrial accidents

Accident progress	Law	Compensation entity	Compensation system
Accident	Wage continuation payment system	Employer → Employee	benefits
↓	Industrial accident insurance Act	Worker's compensation insurance → Employee	Temporary incapacity benefit
↓	Industrial accident insurance Act	Worker's compensation insurance → Employee	· Training allowance (Participating in the return-to-work support) · Disability pension (Not participating in the return-to-work support)

즉, 독일의 산재보험은 원칙적으로 산재사고 발생 후 6주까지는 임금계속지급법에 따라서 사용자가 산재근로자에게 급여를 지급하도록 하고 있다. 그리고 산재사고 발생 후 78주 이내에 장해등급 판정이 이루어져 최장 78주까지 휴업급여가 지급된다. 장해등급 판정 후에는 직업재활훈련에 참여 여부에 따라 재해보상을 달리 적용하고 있는데, 직업재활훈련에 참여할 경우에는 직장복귀지원과 전환급여가 최대 2년까지 지원되나, 직업재활훈련에 참여하지 않을 경우에는 장해연금이 지급된다. 추가적으로 산재근로자가 요양이 필요할 경우에는 간병수당이 제공되며, 산재근로자가 사망했을 경우에는 사망보조금, 유족연금을 지급할 수 있도록 하고 있다.

선원재해보상 절차는 부상과 질병에 있어서 다소 차이가 있으며 보상 절차를 flow chart로 나타내면 Fig. 2와 같다.

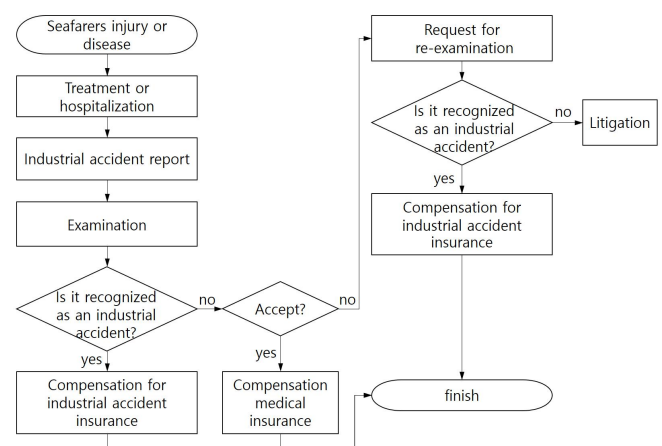


Fig. 2. Seafarers' industrial accident compensation procedure.

독일은 선원재해가 발생하면 병원에서 치료와 요양이 실시되며, 선박회사 또는 의사를 통해 대부분의 산재사고 보고가 이루어진다. 그리고 산재보험조합에서는 선원재해의 원인이 산재사고인지 여부를 판단하게 되며, 직무상 산재사고일 경우에는 산재보험에서, 그 이외의 경우는 의료보험에서 보상이 이루어진다. 만약 이러한 결과를 재해선원이 수용하지 않으면 1차적으로는 산재보험조합으로 하여금 재판을 요청할 수 있고, 2차적으로는 법원에 소송을 할 수 있다.

3. 선원재해보상에 대한 비교법적 검토

3.1 선원재해 시 보상 주제

우리나라의 선원재해보상은 선박소유자가 해당 선박에 승무하는 모든 선원에 대하여 재해보상을 완전히 이행할 수 있도록 보험 또는 공제에 가입하도록 하고 있다(선원법 제106조 제1항). 그러나 이러한 보험과 공제의 종류는 선주책임상호보험이 운영하는 손해보험, 민영손해보험, 그리고 개별법령에 따른 공제 등 사 보험의 영역으로서 영리 목적의 성향을 배제할 수 없으며, 재해보상 처리 체계에 있어서도 선박회사나 보험회사 직원을 거쳐야 하므로 재해선원의 접근성이 떨어지는 실정이다. 또한 선원법상 재해보상은 원칙적으로 공공기관으로부터의 결정이 아닌 선박소유자의 결정 및 보험회사의 심사에 의해 결정되므로 재해선원이 적절한 보상을 받지 못하는 경우가 발생한다.

반면, 독일의 선원 재해보상은 선박소유자의 직접보상 방식으로 두지 않고, 공법을 수행하는 공공기관의 형태를 취하고 있는 산재보험조합을 중심으로 이루어지며, 이 조직은 산재보험 분야를 담당하고 사업장에서의 업무와 직업훈련과 관련된 재해로 인한 부상과 질병에 대해 근로자, 훈련생 등을 사전적 또한 사후적으로 보호한다. 산재보험조합은 사업주와 근로자가 공동으로 참여하여 자율적으로 운영하며, 법률에 의해 주어진 의무를 수행할 책임이 있는 조직으로 명문화되어 있다.

따라서 우리나라는 선원의 특수성을 고려하고 선원 재해의 사회보장성을 높이기 위한 기관이 필요하며 그러한 기관에서 사회보장성 강화를 위한 선원 재해 보상을 통일되고 일관성 있게 관리할 필요가 있다.

3.2 선원재해 시 보상 내용

우리나라는 선원법 제94조(요양보상), 제96조(상병보상), 제97조(장해보상), 그리고 제99조(유족보상)에 따라 재해선원에 대한 재해보상을 실시하고 있다. 그러나 선원이 재해로 인해 요양보상을 받고 그 보상이 종결된 경우에는 직업재활

그리고 간병급여를 받을 수 있는 법적 장치가 마련되어 있지 않다. 또한 선원법 제98조(일시보상)에서 선박소유자는 직무상 부상 또는 질병에 걸려 요양보상 및 상병보상을 받고 있는 선원이 2년이 지나도 그 부상이나 질병이 치유되지 아니하는 경우 일정 금액을 선원에게 한꺼번에 지급함으로써 요양보상, 상병보상 및 장해보상의 책임을 면할 수 있도록 하고 있다. 이는 선박소유자가 일시보상에 관하여 선원과 합의가 없어도 일시보상을 할 수 있도록 하여 선박소유자의 부담을 덜어주도록 한 것이나, 재해선원에게 불리하게 작용하는 조항이라고 할 수 있다.

반면, 선원재해보상에 대한 독일과 우리나라의 가장 큰 차이는 전환급여, 장해연금, 그리고 유족연금이라고 할 수 있다. 즉, 독일은 장해가 확정된 재해선원에 대해서 직장복귀지원에 참여하는 동안 자신과 가족의 생계유지 차원에서 전환급여의 형태로 지급한다. 그리고 보험사고가 발생한 후 78주가 초과하거나 26주 이상 20% 이상의 근로능력을 상실했을 경우에는 장해등급에 따라 차등적으로 장해연금이 지급된다. 또한 재해선원이 사망했을 경우 유족(배우자, 자녀, 부모)에게 연금을 지급하고 있다. 결과적으로 독일은 재해선원의 사회복귀지원과 유족에 대한 생활보장 측면에서 우리나라보다 유리한 제도를 두고 있다고 할 수 있다.

따라서 우리나라는 재해선원의 치료와 재활을 끝까지 할 수 있도록 제도적인 뒷받침이 필요할 것으로 판단된다. 또한 재해선원의 원활한 선박 업무 복귀 측면에서 재활 직업훈련 프로그램과 직업 복귀지원 프로그램과 더불어 경제적 지원을 위한 재해보상 연금제도와 간병제도 등의 도입이 필요하다.

3.3 재해선원의 직무상 재해 여부 판정

우리나라는 선원법 제94조(요양보상), 제96조(상병보상), 그리고 제97조(장해보상)에 따라서 선원이 직무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 선박 소유자로 하여금 그 선원에게 위 법이 정하는 재해보상을 지급하도록 정하고 있다. 또한 ‘승무 중 직무 외’의 원인에 의한 부상이나 질병도 선원의 재해보상 범위에 포함하고 있다. 다만, 선원 재해보상 대상 여부, 직무상 또는 직무 외의 판정 등 재해선원의 보상에 직접적으로 영향을 미치는 사항을 객관적으로 심의·판정할 수 있는 기관이 없으며, 이러한 사항을 단지 선박회사의 인사·해무 담당자 또는 보험회사의 직원이 판단하여 결정하고 있다.

반면, 독일은 재해선원의 직무상 재해 여부를 산재보험조합이 검토할 의무를 갖으며 중립적인 입장에서 사고조사가 이루어진다. 다만, 독일에서도 사업주가 산재사고가 아니라고 주장하는 경우가 있으나, 증인을 세우고 누구의 말을 믿

느냐 하는 것은 조합이 결정하는 것이며, 노동자도 거짓말을 하는 경우가 있기 때문에 산재보험조합이 매우 중요한 역할을 담당하고 있다고 할 수 있다. 추가적으로 선원에게 질병이 발생한 경우에는 산재보험조합의 자문의사와 기술위원회에서 검토한 결과를 토대로 확인 절차를 거치게 되며, 이러한 절차를 거쳐 산재보험조합이 질병 인정여부를 최종 결정하게 된다.

우리나라와 독일의 직무상 재해 여부 판정 주체를 비교해보면 한국은 객관적인 심의 및 판정이 어려운 보험자가 직무상 재해 여부를 결정하지만, 독일은 공적 성격의 산재보험조합이 재해 여부를 판정하기 때문에 보다 중립적인 결정이 가능하다는 점이 차이점이라고 할 수 있다.

따라서 우리나라는 선원 재해의 직무기인성 여부를 전문적으로 평가할 수 있도록 전문가 조직을 구성하여 직무연관성에 대한 인과관계 여부를 객관적으로 평가할 수 있는 전문기구를 신설하여 운영할 필요가 있다.

4. 결론

이상에서는 독일의 선원재해보상제도를 소개하고, 각각의 쟁점에 대해 독일 해양노동법, 산재보험법과 국내 법제를 비교하여 시사점을 도출하고자 하였다.

먼저, 선원재해 발생 시 보상 주체에 대해서는 독일은 선박소유자의 직접보상 방식으로 두지 않고 공법을 수행하는 공공기관의 형태를 취하고 있는 산재보험조합을 중심으로 이루어지도록 함으로써 재해선원에 대한 체계적인 보상 시스템을 갖추고 있다. 그러나 우리나라는 선박소유자나 보험회사에 의해 재해보상이 결정되는데, 이는 재해보상을 재할과 사회복지라는 측면이 아닌 경제적 이득을 위한 관점으로 접근하는 것으로서 재해선원이 체계적인 보상을 받지 못하는 경우가 많이 발생하고 있다. 따라서 우리나라는 선원의 특수성을 고려하고 선원 재해의 사회보장성을 높이기 위해서는 공적 성격의 기관이 필요하며, 그러한 기관에서 사회보장성 강화를 위한 선원 재해 보상을 통일되고 일관성 있게 관리할 수 있도록 이를 법제에 반영할 필요가 있다.

두 번째로, 재해보상의 내용에 대해서는 독일은 전환급여, 장해연금, 그리고 유족연금 체계를 두고 있다. 이는 재해선원에 대한 일회성 보상이 아닌 치료를 완료 및 발생한 장해에 대해 보호하고 있을 뿐 아니라 유족에 대해서도 두텁고 보호하고 있다. 그러나 우리나라는 선원법에 일시보상제도 등을 두고 있어 선박소유자가 일시보상에 관하여 선원과 합의가 없어도 일시보상을 할 수 있도록 하고 있어 재해선원에게 불리하게 작용하는 조항이라고 할 수 있다. 따라서 우리나라는 재해보상의 기본 원칙인 재해선원의 원활한 선박

업무 복귀 측면에서 부상 및 질병에 대한 완벽한 치료 및 재해선원근로자에 대한 연금 제도와 더불어 재활 직업훈련 프로그램과 직업 복귀지원 프로그램의 조속히 도입을 검토할 필요가 있다.

마지막으로, 선원재해보상에 있어 중요한 기준인 선원재해의 발생 원인이 직무상 또는 직무외인지 판단하는 주체에 대해 살펴보았다. 독일의 경우는 재해선원의 직무상 재해 여부를 공적 성격의 기관인 산재보험조합이 검토할 의무를 갖으며 중립적인 입장에서 사고조사가 이루어지는 반면, 우리나라는 재해의 원인에 대해 선박회사의 인사·해무 담당자 또는 보험회사의 직원이 판단하여 결정하고 있다. 결과적으로 선원재해의 원인을 판단하는 주체가 공적 성격의 기관에서 판정하는 독일과 달리 한국은 사적영역에서 이루어지고 있기 때문에 객관성 및 공정성에 문제가 있다고 볼 수 있다. 따라서 우리나라는 선원 재해의 직무기인성 여부를 전문적으로 평가할 수 있도록 별도의 전문기구를 신설하여 운영할 필요가 있다.

References

- [1] BMJ(1996), Accident Insurance, Federal Ministry of Justice, Retrived from https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/ on March 04.
- [2] BMJ(2021), Maritime Labour Act, Federal Ministry of Justice, Retrived from <https://www.gesetze-im-internet.de/secarbg/BJNR08-6810013.html> on March 04.
- [3] Choi, J. Y. and S. D. Choi(2019), A Study on the Establishment of the Seafarers' Welfare Corporation for the Improvement of the Marine Disaster Compensation System, Business Law Review, Vol. 33, No. 1, pp. 155-177.
- [4] DGUV(2022), Rehabilitation and Services, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Retrieved from https://www.dguv.de/de/reha_leistung/med-versorgung/faq_heilbehandlung/index.jsp on March 04.
- [5] Jeong G. H. and Y. H. Kim and J. H. Lee(2012), Social Security Integration in Major Countries(Germany), Korea Institute for Health and Social Affairs, 332-371.
- [6] Jeong, S. G. and S. H. Park(2021), A Study on Improvement of Seafarer's Vocational Rehabilitation Compensation to Promote Return-to-Work Injured Seafarer, Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, Vol. 33, No. 1, pp. 260-270.
- [7] Kim S. H. and C. H. Sim(2009), Comparative study of domestic and overseas industrial accident insurance system operation, Ministry of Employment and Labor.

- [8] Lee, H. J., H. J. Jeong, H. M. Lee, C. S. Oh, H. Y. Jeong, and S. H. Seok(2004), A Study on the Accident Compensation Scheme in Foreign Countries, Focusing on the Guarantee of Advance and the Compensation for the Reward System. Korea Labor Institute.
- [9] Lee K. Y.(2010), Analysis of Industrial Accidents in Germany, International Labor Brief, Vol. 5, No. 1, pp. 64-79.
- [10] Lee, A. E.(2015), Study on the Seafarer's Compensation for Accident or Disease on board, Focusing on the Flag of Convenience Vessel, The Graduate School Yonsei University.
- [11] Lee, J. H. and J. S. Lim and J. B. Park(2021), An Influence of Industrial Accident on Industrial Productivity in Korea, Journal of the Korean Society of Safety, Vol. 36, No. 1, pp. 50-55.
- [12] Moon, J. G.(2021), A Study on the Influence of Job Conditions of Field Workers on Industrial Accidents and Turnover Rate, Chodang University Graduate School. pp. 1-2.
- [13] Philipen N. J.(2009), Compensation for Industrial Accidents and Incentives for Prevention, a Theoretical and Empirical Perspective, European Journal of Law and Economics, Vol. 28, No. 1, pp. 163-183.
- [14] Shin Y. K. and S. H. Oh(2016), A Study on the Necessity of Introducing a German Industrial Accident Reporting System, Occupational Safety & Health Research Institute.
- [15] Zoh, Y. I.(2020), Review and Suggestion on the Mitigation of the Burden of Proof on Causality of Industrial Accidents, Focusing on the Legislative Improvement of the Industrial Accident Compensation Insurance Act, Korea Law Review, Vol. 99, No. 1, pp. 237-284.

Received : 2022. 04. 13.

Revised : 2022. 05. 20.

Accepted : 2022. 06. 27.