

업무상질병으로서 유산에 대한 의문들



김미영
매일노동뉴스 부국장

얼마 전 <매일노동뉴스>로 제보가 들어왔다. 직장내 괴롭힘을 겪은 경찰 공무원의 유산이 공무상재해로 인정됐다는 소식이었다. 몇 차례 협업한 인연이 있는 노무법인 '사람과산재'에서 보내준 자료를 보고 적잖은 충격을 받았다. 2010년부터 2021년까지 11년간 유산, 사산, 조산으로 산재 신청을 한 여성 노동자는 단 19명. 그중에서 산재로 인정받은 경우는 8명이라는 통계 때문이다. 우리나라에서만 매년 10만 명이 유산을 경험하고, 취업 여성의 유산율이 미취업 여성보다 7%가량 높지만 업무상질병으로서 '유산'은 주목받은 적이 거의 없다. 일과 가족의 양립을 강조하지만, 유독 생식과 재생산권에 대해서는 내밀한 사적 영역으로 남겨둔 채 침묵해 왔다. <매일노동뉴스> 강석영 기자가 그 침묵을 깨기 위해 취재에 들어갔다. 취재하면서 우리는 몇 가지 의문이 들었다.



유산이 업무상 질병일까?

현행법에서 유산은 업무상질병에 해당한다. 산업재해보상보험법 시행령 34조는 업무상질병 인정 기준을 정하고 있는데 질병 범위에 유산도 분명히 포함된다. 두 번째 의문, 어떤 경우 유산이 업무상질병이 될까? 이 질문에서 꽉 막혔다. 도무지 답이 보이지 않았다. 가장 큰 이유는 유산에 대한 구체적인 산재인정 기준이 없기 때문이다. 뇌심혈관계질환이나 근골격계질환 등은 근로복지공단이 업무상질병 인정기준을 제시하고 있지만 유산과 사산은 아예 그런 기준 자체가 없다. 제보의 재해자도 그래서 어려움을 겪었다고 한다. 경찰공무직을 수행할 정도로 건강했던 그에게 스트레스가 유산에 영향을 미쳤을 것이라고 했던 의사들도 진단서 작성은 거부했다. 변호사들도 전례가 없다며 수임을 주저했고, 산재 신청을 말리기도 했다. 재해자는 한의원에서 겨우 진단서를 받아 공무상재해 신청을 했다. 유산의 원인으로 지목된 직장내 괴롭힘 피해 사실이 이미 인정받았기에 그나마 업무 관련성을 입증할 수 있었다.



지금까지 인정된 업무상질병의 유산은 어떤 사례일까?

유산에 대한 산재 판정은 한마디로 ‘오락가락’이다. 고려대 산학협력단이 지난해 11월 고용노동부 연구용역을 받아 2010~2021년까지 산재로 인정된 유산 8건과 불인정된 11건을 비교했는데 “판정에 일관성이 없다”고 결론을 내렸다. 실제로 유산 3일 전 3일간 연속해서 야간 교대근무를 한 간호조무사, 주 평균 60시간을 일한 주방장, 하루 10시간 병동에서 근무한 간호사의 자연유산은 업무와 관련성이 없다고 봤다. 반면 불규칙한 야간 근무를 한 간호사나 장시간 시간외근무를 했던 학원강사의 자연유산은 업무상질병으로 보상을 받았다. 업무상 스트레스가 원인인 경우에도 뚜렷한 기준 없이 판단이 갈렸다. 정신적 스트레스가 원인이 된 연구원의 자연유산은 산재로 인정됐지만 직장내 괴롭힘을 겪은 고객센터원의 계류유산은 불인정됐다. 유산을 산재로 인정한 사례에서도 불인정한 사례에서도 뚜렷한 기준을 찾기 어려웠다. 네 번째 의문, 유산 산재인정 기준의 부재를 노동당국은 과연 인식하고 있을까? 다행히도 노동부는 올해 하반기 유산의 업무상질병 인정 기준을 마련할 계획인 것으로 확인됐다. 업무관련성 기준은 크게 화학물질, 소음·방사선·진동·온도 변화·압력 등 물리적 요인, 생물화학적 원인과 이외의 임신 여성에 영향을 미칠 유해인자 혹은 업무 등이 포함될 것으로 보인다. 강조하고 싶은 것은 비교적 업무관련성 입증 이 수월한 외부적 요인뿐만 아니라 임신부에 무리를 주는 야간근무 같은 노동조건이나 자세, 업무스트레스도 인정기준에 포함돼야 한다는 점이다.



유산에 대한 산재신청이 적은 이유

다섯 번째 의문, 저출생 문제는 그토록 우려하면서 왜 유산의 업무관련성은 들여다보지 않았을까? 건강보험공단에 따르면 최근 5년간(2017~2021년) 유산한 여성 노동자(건강보험 직장가입자)는 23만 명에 달한다. 그런데도 최근 5년간 10명이 유산에 대한 산재신청을 해 5명이 산재보상을 받는데 그쳤다. 유산과 업무와의 인과관계를 밝히기 어려운 이유 중 하나는 의학적으로도 유산에 대해 밝혀진 게 없기 때문이다. 유산이 산재로 인정받더라도 실익이 크지 않다는 점도 영향을 끼친다. 이미 노동관계법에서 모성보호 조항에 따라 유산산 유급휴가를 보장하고 있기 때문에 복잡한 산재 신청 절차를 기피한다는 것이다. 그러나 무엇보다 유산을 여성 개인의 책임이나 부주의함으로 돌리는 인식이 가장 큰 걸림돌이다. 유산을 공무상해로 인정받았던 경찰공무원은 “유산이 내 잘못이 아니란 사실을 인정받으니 몸도 마음도 추스를 힘이 생겼다”고 기자에게 털어냈다. 유산에 대한 업무상질병 인정기준 도입이 일터에서 재생산권을 건강하게 보호하는 계기가 되기를 바란다. 🍵