

HEARING LOSS

ISSUE PAPER

TALK

김미영

매일노동뉴스 뉴미디어국장



소음성 난청 연령보정, 숫자보다 먼저 봐야 할 것들

우리는 일할 때 많은 감각기관을 동원한다. 그중 귀는 청각장애 노동자를 제외하면 거의 모든 노동 현장에서 쉼 없이 작동하는 기관이다. 귀가 하는 일은 단순한 의사소통에 그치지 않는다. 전화벨·호출벨·인터폰 소리를 듣는 것은 물론, 운전 중에는 엔진음·브레이크음·경적 등으로 주변 상황을 판단하고, 주방에서는 끓는 소리·튀는 소리 사이로 타는 기척을 알아차린다. 기계의 이상음과 경고음을 듣고, 동료의 신호를 파악하며, 작업장의 위험을 먼저 감지하는 일도 귀의 몫이다. 일터에서 귀는 감각기관이자 안전장치다.

그런데 40데시벨 이상의 중증도 난청이 생기면 이런 기능부터 흔들린다. 바로 앞 사람의 말을 한 번에 알아듣지 못하고, 전화 통화에서는 상대 목소리가 멍개져 자꾸 되물게 된다. 주변 소음이 조금만 있어도 대화는 아주 어려워진다. 호출음·경고음을 제때 듣지 못해 사고 위험도 커진다. 단순히 귀가 잘 안 들리는 문제가 아니다. 노동능력과 인간관계, 삶의 자신감마저 함께 흔들린다. 다시 말해 소음성 난청은 노동자의 삶 전반을 바꿔놓는 대표적 직업병이다.

● 연령보정, 다시 꺼낸 카드

고용노동부는 소음성 난청 산재 심사에 '연령보정'을 도입하는 산재보험법 시행령 개정을 추진하고 있다. 현행 기준은 85데시벨 이상의 소음에 3년 이상 노출돼 한쪽 귀 청력이 40데시벨 이상 손실되면 업무상 질병으로 인정한다. 개정안은 여기에 나이 변수를 넣는다. 70세부터 매년 1~2데시벨씩 기준 청력손실 수치를 높여, 노화로 인한 청력 저하분을 산재 판단에서 제외하겠다는 구상이다.

정부는 승인 건수와 급여 지출 급증을 근거로 든다. 소음성 난청 산재 신청은 2018년 1,399건에서 2024년 6,473건으로 늘었고, 장해급여 지급액도 같은 기간 490억 원에서 2,482억 원으로 증가했다. 승인자 가운데 70대 이상 비중도 절반에 가깝다. 정부는 노화 영향까지 산재로 인정하는 현행 구조를 손질해야 한다고 본다.

사실 연령보정 논란은 이번이 처음이 아니다. 이미 2017년 근로복지공단이 업무처리기준을 개정해 60세부터 매년 1데시벨씩 기준을 높이는 연령보정을 도입했다. 이에 법원은 공단의 지침이 위법하다고 반복해서 판단했다. 집단 평균 통계를 모든 노동자에게 일률 적용하는 것은 부당하고, 소음과 노화에 따른 청력손실을 숫자로 정확히 나누기 어렵다는 이유였다. 결국 2020년 연령보정은 폐지됐다. 이번 개정은 이를 ‘법령’ 차원에서 되살리려는 시도다.

● 고령 신청자, 왜 많을까?

고령 신청자가 많은 이유가 진짜로 ‘노화’ 때문일까? 지금 70대 이상 난청 업무상 질병 신청자 상당수는 1960~70년대 조선·광업·제조업 현장에서 일한 세대다. 당시에는 청력보호구 지급이 형식적이었고, 특수건강진단 체계도 지금처럼 갖춰지지 않았다. 산업화 시기 누적된 소음 피해가 수십 년이 지나서야 진단과 신청으로 이어지고 있는 셈이다.

의학적으로도 소음성 난청과 노인성 난청을 개인 단위에서 명확히 분리하는 일은 쉽지 않다. 같은 나이라도 소음 노출 기간과 강도, 개인의 감수성, 기저질환, 생활 소음 이력에 따라 청력 변화는 크게 다르다. 평균값을 기준으로 일률 공제하면, 오히려 더 오래 더 강한 소음에 노출된 노동자가 불리해질 수 있다.

● ‘보상’ 줄여서 ‘예방’할 수 있나

정부는 연령보정으로 절감된 재원을 고소음 사업장 설비 개선과 맞춤형 보호구 지원에 쓰겠다고 한다. 그러나 이

미 청력을 잃은 노동자의 급여를 줄여 미래의 예방 재원을 만들겠다는 발상은 설득력이 떨어진다. 과거 소음 피해는 사업주와 국가가 관리 책임을 다하지 못한 결과이기도 하다. 그 책임을 현재의 보상 축소로 상쇄할 수는 없다. 산재보험은 손해배상이 아니라 사회보험이다. 업무 외 요인이 일부 있더라도 업무가 질병을 악화·촉진했다면 보호하는 것이 제도의 기본 취지다. 연령보정은 이 원칙을 흔들 수 있다.

산재로 인정받은 소음성 난청 재해자는 빙산의 일각일 수 있다. 특수건강진단에서 소음성 난청 직업병 소견(D1)을 받은 노동자는 2020년 1만 4,327건에서 2024년 3만 1,709건으로 4년 새 두 배 이상 늘었다. 추적관찰 단계(C1)까지 포함하면 2023년 기준 20만 6,195건으로, 같은 해 산재 승인 건수의 37배에 달한다. 승인 건수 증가를 ‘과다 보상’의 근거로 삼기 전에, 그 뒤에 쌓여 있는 더 큰 숫자를 먼저 봐야 한다.

물론, 소음성 난청 산재 승인 건수가 늘면서 재정 부담이 커진 것은 사실이다. 그러나 2014년 대법원이 장해급여 청구권의 소멸시효 기산점을 ‘퇴직 시점’이 아닌 ‘장해가 객관적으로 확정된 시점’으로 판단하고, 이후 관련 시행규칙과 공단 업무지침이 정비되면서 그동안 보이지 않던 피해가 뒤늦게 통계에 잡히기 시작한 측면이 크다. 소음성 난청은 사고처럼 특정한 날 갑자기 발생하는 질환이 아니다. 젊은 시절 작업장의 소음이 귀에 남긴 손상이 수십 년에 걸쳐 누적되고, 퇴직 이후 일상에서 불편이 커진 뒤에야 병원을 찾는 경우가 많다. 지금 늘어난 것은 보상이 아니라 발견일 수 있고, 새 질병이 아니라 오래된 피해의 확인일 수 있다.

지금 필요한 질문은 “왜 이렇게 많이 인정되느냐”가 아니다. “왜 이렇게 늦게야 인정받게 됐느냐”가 더 정확하다. 소음성 난청 논의는 재정 절감의 관점만으로 접근할 수 없다. 노동자가 평생 일한 대가로 잃은 감각을 사회가 어떻게 책임질 것인지, 그 오래된 질문 앞에 다시 서야 한다. ☞