

국외출장 결과보고서

1 출장 개요

□ 출장 목적

- 근로자가 아플 때 치료에 집중하며 쉴 수 있도록 소득 보전하는 **상병수당 시범사업*('22.7~)** 시행 중
 - * 1단계 시범사업 : 모든 취업자(보편), 2단계 시범사업 : 소득하위 50% 취업자(선별) 대상
- 이에 현장방문 통해 호주의 **병가제도** 및 공적부조로 운영하는 **구직자 수당***(소득·재산기준 有) 운영방식 등 파악, **의료인증** 관련 현지조사 및 심층 논의 통해 시범사업 개선 및 본제도 운영방안 탐색
 - * (제도 변화) 기존 상병수당(Sickness Allowance) → 상병수당 포함한 7개 수당을 구직자 수당(Jobseeker Payment)으로 통합('20.3~)
 - 호주 유급병가 제도 운영현황 및 상병수당의 구직자 수당 통합 배경·쟁점
 - 상병수당 운영체계, 재원조달 방식, 적용대상, 보장범위·수준 배경 및 근거
 - 상병수당(구직자 수당) 수급 현황 및 최근 이슈
 - 상병수당 의료인증 절차 및 의료인 등 역할, 근로복귀 지원제도 현황
 - 빅토리아 주정부 단위 유급병가 시범사업 내용 및 상병수당과의 관계

□ 과제명

- 2023년 한국형 상병수당 시범사업 평가 및 본 제도 운영방안

□ 출장 기간

- '23. 11. 4. (토) ~ '23. 11. 9. (목) ... 4박 5일

□ 출장 국가(도시)

- 호주(시드니, 멜버른)

□ 출장자

소속	직위	이름	소속	직위	이름
보건복지부	사무관	전하윤	한국보건사회연구원	선임연구위원	강희정
	사무관	이정은		전문연구원	오수진
국민건강보험공단	팀장	조용심	한양대학교	교수	김인아
	과장	안혜진		전임의	김양우

□ 일정 요약

일자	국가(도시)		방문기관	면담자	주요 활동상황
11월 4일 (토)	인천	-	-	-	- 출발 : 인천 - 도착 : 시드니 (+1day)
11월 5일 (일)	-	시드니	-	-	출장팀 방문기관 면담 자료 준비 및 사전 질의사항 세부 검토
11월 6일 (월)	시드니		뉴사우스웨일스대학교 (09:00~10:30, 11.23)	Bingqin Li	- 호주 병가·구직수당(상병수당)의 동향 및 특징, 장단점 등 파악 - 한국과 호주의 제도 비교
			사회서비스부 (Dept. of Social Services) (14:00~16:00)	Jess Montgomer, Nathan Dean, Samuel Mcnamara, Claire Bennett	- 병가제도 및 구직수당(상병수당) 논의 - 제도 변화 배경, 제도 간 관계, 적용 대상, 보장수준, 재원조달방식, 운영 체계 등 - 현재 제도 이슈와 향후 추진방향 - 의료인증체계, 근로복지제도 등 파악
11월 7일 (화)	시드니		서비스오스트레일리아 (10:00~11:00)	Narelle Townsend, Nelli Ghasemi 외	- 구직수당(상병수당) 세부 운영 프로그램 및 신청-지급 프로세스 파악 - Centrelink 프로그램 운영현황 파악 - 의료인증 접수, 수급자격 판단 기준, 의료인증 서식 등 세부 내용 파악 - 주요 민원 및 애로사항 청취
	시드니	멜버른	-	-	- 출발 : 시드니 - 도착 : 멜버른
11월 8일 (수)	멜버른		Monash University (10:00~11:30)	Gilsoo Han	- 구직수당 관련 복지·노동문제 탐색 - 호주의 전반적 상황, 구직수당·의료인증 관련 인식과 애로사항 등 청취
			Monash University Public Health and Preventive Medicine (13:00~14:00)	Sophia Zoungas, Sally Green, Dragan Ilic, Danielle Mazza, Alex Collie, Rhianon Tate	- 상병수당 의료인증 절차 및 현재 이슈 - 의료인증 운영 관련 애로사항 청취 - 진단서 발급시 주요 상병 현황 등 - 도덕적 해이 방지 기제로서 의료인증 합의 논의
			빅토리아주정부 (Dept. of Jobs, Skills, Industries & Regions) (15:00~16:00)	Laura E Trengove Sebastian L Norman, Priya Sarat Chandran, Hesen Jeong	- 빅토리아주 구직수당(상병수당) 통계 파악 - 빅토리아주 유급병가 시범사업 추진 배경 및 현황, 애로사항 등 파악 - 구직수당과 주정부 유급병가 시범사업 관계, 향후 추진방향 등 논의
11월 9일 (목)	멜버른	시드니	-	-	- 출발 : 멜버른 - 도착 : 시드니
	시드니	인천	-	-	- 출발 : 시드니 - 도착 : 인천

①	뉴사우스웨일스대학교(University of New South Wales) 면담
일 시	11. 23. (목) 09:00~10:30 (호주 현지 11:00~12:30) * 면담자 일정상 국외출장 기간 내 현지에서의 회의가 어려워 후속회의로 진행
장 소	ZOOM(온라인)
면담자	Bingqin Li, Professor, Social Policy Research, University of New South Wales

▷ 방문 목적

호주의 병가·구직수당(상병수당)의 동향 및 특징, 장단점 등 파악, 한국과 호주의 제도 비교

논의 안건 1 호주의 유급병가 특징

- 호주는 정규직 근로자 대상으로 법정유급병가를 제공하고, 캐주얼 근로자들은 대체로 적용 대상에서 제외됨. 2009년* 새로운 규정이 도입되면서 유급병가의 범위가 확대되었지만, 여전히 캐주얼 근로자는 혜택을 받을 수 없음.
- * 2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)에 따라 정규직 근로자는 질병 또는 부상으로 인해 근무할 만한 건강 상태가 아닌 경우, 최대 10일 동안 병가를 사용할 수 있으며 고용주는 해당 기간 통상 근로시간에 대한 기본급을 지급함.
- 호주 근로자의 약 70%가 법정유급병가를 적용받고 있으며, 국가 보장 범위가 한국보다 높은 수준임. 한국은 약 30~40%만이 고용주에 의해 유급병가를 보장받고 있으며, 법정 병가는 부재한 상황임.
- 국가 단위의 유급병가를 받지 못하는 캐주얼 노동자들이 많고 또 코로나 이후 지속 증가하는 추세여서, 이들을 위해 주 단위에서 개별적으로 정책을 만들기도 함.
- 대표적으로, 빅토리아주에서 캐주얼 노동자들에게 유급병가 혜택을 제공하기 위해 시범 사업을 운영 중임.

논의 안건 2 최근 동향 및 이슈

- 디지털 기술의 발전에 따른 노동시장 변화(온라인·재택근무 문화), 워라벨 추구 문화, COVID 등 최근 사회적 환경 변화로 정규직(풀타임)보다 비정규직(캐주얼)을 선호하는 경향이 두드러짐.
- 캐주얼 근로자의 증가 양태는 사회적 문제로 불거졌고, 이들을 보호하기 위해 각 주별로 수요에 기반한 정책을 개발하고 있음.
- 이 일환으로 빅토리아 주에서 캐주얼 근로자를 대상으로 유급병가 시범사업을 운영 중이며, 이는 노동시장의 변화와 노동자들의 선호에 맞춘 정책이라고 할 수 있음.
- 다만, 미래의 불확실성과 정책적 요인들을 고려하면, 이는 단기적인 해결책에 불과함.

- 또 하나의 이슈는 잇따른 자연재해와 COVID로 인해 노동 공급이 부족하다는 것임.
- 최근 호주에서 산불, 홍수 등 대규모의 자연재해가 잇따르면서, 다른 지역의 노동 공급이 감소하는 사태가 발생함.
- 또한, 과거에 캐주얼 근로자 중 외국인 노동자라 불리는 게스트워커(Guest Worker)가 많이 있었는데, COVID를 겪으면서 고국으로 돌아가 사라졌음. 이후 즉각 노동 부족 현상으로 나타남.

논의 안건 3 호주와 한국의 제도 비교

- 한국은 국민건강보험(National Health Insurance) 등 사회보장체계가 갖추어져 근로자에게 든든한 안전망 역할을 제공하지만, 현금성 혜택(수당)이 없는 한계가 있음. 호주는 고용 형태에 따라 병가 적용 범위가 상이하고, 주별로 다른 정책을 채택하고 있어 일관성과 형평성 측면에서 문제가 있음.
- 한국과 호주는 공통적으로 노동 정책, 특히 유급병가 정책은 정치적 이념과 문화적 요인에 의해 크게 영향을 받음. 이는 정책의 일관성과 효과성에도 영향을 미침.
- 빅토리아주와 같은 일부 지역에서 캐주얼 노동자를 대상으로 유급병가를 제공하려는 시도가 있는데, 이는 정치적 이념에 따라 달라질 수 있음.
- 이러한 유급병가 제도의 부재나 제한은 노동 시장에서 불평등을 야기하므로, 무엇보다도 노동자들의 건강과 웰빙에 중점을 둔 정책이 필요함.
- 두 나라는 국가에서 보장하는 범위에서 차이가 존재함. 호주의 경우, 국가에서 모든 정규직 근로자에게 10일의 유급병가를 보장하고, 여기서 제외되는 근로자를 보호하기 위해 주 단위에서 정책을 별도 수립해 보완하고 있음. 그리고, 만약 병가 기간이 길어질 경우, 다른 기타 제도에서 보장해줌(구직수당, 장애수당 등).
- 한국은 법적 시스템이 부재한 상황에서 단체협약 등으로 고용주 유급병가를 제공하고 있음. 국가 단위의 보장이 미흡한 상태에서 '서울시 입원 생활비 지원'과 같이 일부 지자체에서 보완책으로 부족한 부분을 채우기에는 한계가 있음.
- 호주에서 저소득층을 대상으로 상병수당(구직수당)을 지급하는 이유는, 국가 단위에서 정규직 근로자(약 70%)에게 10일의 유급병가를 보장하고 있고, 만약 병가 기간이 연장되더라도 대부분의 일하는 근로자는 기본적인 보장을 받으므로, 소득 수준이 낮은 집단에 대해서만 사회보장제도 하에서 보호해준다는 관점이 있기 때문임.
- 일반적으로 호주는 '근로자'라면 기본적인 권리를 보장받는 구조여서, 유급병가를 벗어나서 생기는 대부분의 복지 프로그램은 일하지 못하거나, 일하더라도 소득수준이 낮은 사람들만 보호해준다는 관점을 가지고 있음.

②	연방정부 사회서비스부(Department of Social Services, DSS) 면담
일 시	11. 6. (월) 14:00~16:00
장 소	힐튼호텔 Level 1, Room 1 * 488 George Street, Sydney
면담자	Jesss Montgomer, Director, Job Seeker Payments, DSS Nathan Dean, Director, Carers and Disability Payments Policy, DSS Samuel Mcnamara, Assistant Director, Carers and Disability Payments, DSS Claire Bennett, Policy Officer, Job Seeker Payments, DSS

▷ 방문 목적

한국의 상병수당 제도 도입을 위한 호주의 상병수당 관련 정책 방향 및 운영방식 등 파악

기관 개요 개요 및 주요 업무, 조직 구성

1) 개요

○ 개인과 가족의 행복 증진을 목표로 하는 연방정부 차원의 담당 부처

- 국민과 그 가족의 복지 개선에 중점을 둔 다양한 정책, 프로그램 및 서비스 제공을 위해 타 부처와 비정부기관과 협력을 지속 유지함.

○ (설립 배경) 2013년 9월, 사회서비스부(Department of Social Services; DSS)가 설립됨.

- 사회서비스부는 기존 가족 및 지역사회부(FaHCSIA)*에서 담당하던 업무 중 원주민 관련 업무 외 대부분의 업무를 이어받음.

* 가족 및 지역사회부(Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs; FaHCSIA)는 이혼가정 아동지원 업무(Child support), 가족급여 관련 업무를 담당하는 등 주로 가족, 주거, 지역사회 및 원주민을 담당하는 조직임.

** 사회서비스부(DDS) 설립 후, 기존 가족 및 지역사회부(FaHCSIA)가 담당했던 대부분의 업무가 사회 서비스부(DDS)로 이전되었으나, 원주민 정책 조정 사무소(Office of Indigenous Policy Coordination)의 경우, 총리내각부(PM; Department of Prime Minister and Cabinet)로 이전됨.

- 2020년 2월 1일부로, 사회서비스부(DSS) 내 집행기관(Executive agency)으로 서비스오스트레일리아(Services Australia)를 설립·운영 중임.

2) 주요 업무

○ 사회보장, 가족과 지역사회, 장애 및 보호자, 주거 영역과 관련된 업무를 수행하며, 호주 연방정부에 조언을 제공하는 주요 기관임.

○ 크게 사회보장, 가족과 지역사회, 장애 및 보호자, 그리고 주거 업무 등을 관리하며*, 적정 자격을 갖춘 사람이나 혹은 가족에 대하여 소득지원을 비롯한 다양한 재정적 지원을 제공함.

* 세부적으로는 지역사회와 취약계층, 장애인-보호자, 가족과 아동, 주거지원, 정신 건강, 성인, 여성 안전, 근로연령, 복지개혁 등의 영역을 담당함.

○ 사회서비스 포트폴리오(Social service portfolio)* 주요 기관**으로, 아래 4가지 핵심 영역에 대한 역할과 책임 의무가 있음.

- ① 자립 장려 및 자립이 어려운 이들을 지원하는 등 지속 가능한 사회보장제도
- ② 표적 지원을 통한 개인, 아동, 가족, 지역사회에 기여
- ③ 장애인·보호자의 표적 지원을 통한 독립성 및 경제적 참여 지원
- ④ 주택 가격 개선 및 사회주택 제공 등을 통해 노숙 예방 및 해결 등

* 호주는 포트폴리오별로 예산제도를 편성하며, 포트폴리오를 중심으로 예산에 대한 논의가 이루어짐. 이는 한 개의 정부 부처 외 다수 기관으로 구성되며, 각각 포트폴리오별로 장관을 두고 있음.

** 사회서비스부(DSS) 외에도 Services Australia, Australian Hearing Services, National Disability Insurance Agency(NDIA), Australian Institute of Family Studies, NDIS Quality and Safeguards Commission, and the Domestic, Family and Sexual Violence Commission 등도 함께 포함함.¹⁾

3) 조직 구성

- 비서실(비서실장)(Office of the Secretary(Chief of staff))
- 최고 운영 책임자(Chief Operating Officer)
- 사회보장(Social Security) 부서
- 가정 및 커뮤니티(Families and Communities) 부서
- 장애 및 보호자(Disability and Carers) 부서

주요 논의 내용

- 상병수당의 구직자 수당 통합 배경과 쟁점, 유급병가 제도와의 관계
- 상병수당 운영체계, 재원조달 방식, 적용대상, 보장범위·수준의 배경 및 근거, 상병수당 의료 인증 절차 등 조사

세부 논의 내용

- **(관련 조직) 구직자 수당(Jobseeker payment)**은 사회서비스부(정책 및 법률, 프로그램 시행 관리 등), 서비스 오스트레일리아(신청서 접수, 처리 및 운영), 고용 및 직장관련 부처(고용 서비스 및 상호의무를 포함한 정책, 진단서)가 협력하여 시행 중임.
- 한국은 보건복지부에서 상병수당을 관할하고 있으나, 호주는 구직자 수당(JobSeeker Payment) 진단서 관련하여서 고용 및 직장관련 부처(Department of Employment and Workplace Relations)에서 담당하므로, 호주 보건부(Department of Health)와 큰 연관성은 없음.
- 호주는 보건부(Department of Health)와 사회서비스부(Department of Social Services)가 분리되어 있으며, 보건부는 입법과 정책 수립, 병원 관련 사항 등 관할하고 사회서비스부는 사회보장 정책을 설계 및 실행하는 기관임.

< 호주 구직수당 관련 조직 >



- **(제도 변경)** 호주의 상병수당은 2020년 3월 20일부터 실업수당, 부인연금, 미망인 B연금, 사별연금, 배우자수당, 미망인수당, 사별수당과 함께 구직자 수당(Jobseeker payment)으로 통합되어 운영 중이며, 기존 상병수당은 2020년 9월 20일 중단됨.

- 이 제도는 현재 또는 미래의 근로능력 상실자를 모두 포괄함으로써 근로활동을 촉진하기 위한 호주 정부의 정책적 판단에 의한 것으로 건강이 나빠거나 부상을 당해 일시적으로 일을 할 수 없는 사람들을 위해 더 많은 대상자가 포함되게 되었음.

- **(지원대상)** 현재 또는 가까운 장래에 일할 수 있는 능력 있는 22세부터 노령연금 연령 전까지의 사람들에게 재정적인 지원을 하고 있으며, 관련 기준 미만의 소득과 자산을 보유 하여야 하며 상호의무 요건(구직활동 증명 등)*을 충족해야 함.

- * **(일시적 상호의무 면제)** 수급자가 건강상의 이유로 주당 8시간 이상 근로가 불가능한 경우 최대 13주의 초기 면제혜택이 주어짐. 지속적인 치료가 필요한 중증질환이 있는 경우는 진단서 한 장을 기준으로 최대 52주의 초기기간동안 면제가능 동일한 중대한 질병이 지속되면 추가적인 의학적 증거에 근거하여 최대 6개월의 면제기간을 추가로 고려 가능함.

- 유급병가 유무와 상관없이 소득수준 등 기타 조건을 평가하여 구직수당 수급여부가 결정됨.

- **(지급액)** 조건별로 지급액 상이하며, 물가상승이 생활비에 미치는 영향을 해소하기 위해 소비자 물가지수에 맞춰 매년 3월과 9월에 소득지원 급여를 인상하고 있음.

- 호주 정부는 구직자 수당을 지원하기 위해 2023~2024년에 약 130억 호주달러(AUD) 예산으로 책정함.

- 구직자 수당 받는 사람은 기본급여와 함께 에너지보충제, 가족세제혜택 또는 임대료 지원 등 최소 한가지 추가급여를 받을 수 있으며, 약값지원, 간병인 수당 이동수당 등 개인의 상황에 따라 지원받을 수 있음.

< 구직자 수당 지급액(23.9.20 기준) >



JobSeeker Payment rates (as at 20 September 2023)

Status	Basic rate (per fortnight)	Typical Total rate (per fortnight)
Single		
No dependent children	\$749.20	\$758.00
With dependent children	\$802.50	\$812.00
Principal carer of a dependent child	\$802.50	\$818.60 [^]
Principal Carer of a dependent child granted an exemption from mutual obligation requirements for foster caring, non-parent relative caring under a court order, home schooling, distance education or large family	\$970.20	\$988.80 [^]
Aged 55 or over, after 9 continuous months on payment	\$802.50	\$818.60 [^]
Partnered	\$686.00	\$693.90

[^]These amounts also include Pharmaceutical Allowance

- (기타) COVID-19 시기에는 Job keeper에게 수당을 주고 고용된 직원들에게 돈을 지급하는 제도를 시행하였으며, 코로나 수당은 별도로 인당 550달러(AUD)를 지급함.

1) Australian National Audit Office(ANAO). 'Home > Work program > By portfolio > Social Services("Social Services portfolio")'. Retrieved from <https://www.anao.gov.au/work-program/portfolio/social-services>.

③	서비스오스트레일리아(NSW Service Australia) 방문 및 면담
일 시	11. 7. (화) 10:00~11:00
장 소	Bondi Service Centre * 19-23 Hollywood Avenue, Bondi Junction, NSW 2022
면담자	Narelle Townsend, National Manager, Service Zone Sydney Metropolitan Nelli Ghasemi, Service Centre Manager, Bondi Service Centre

↳ 방문 목적

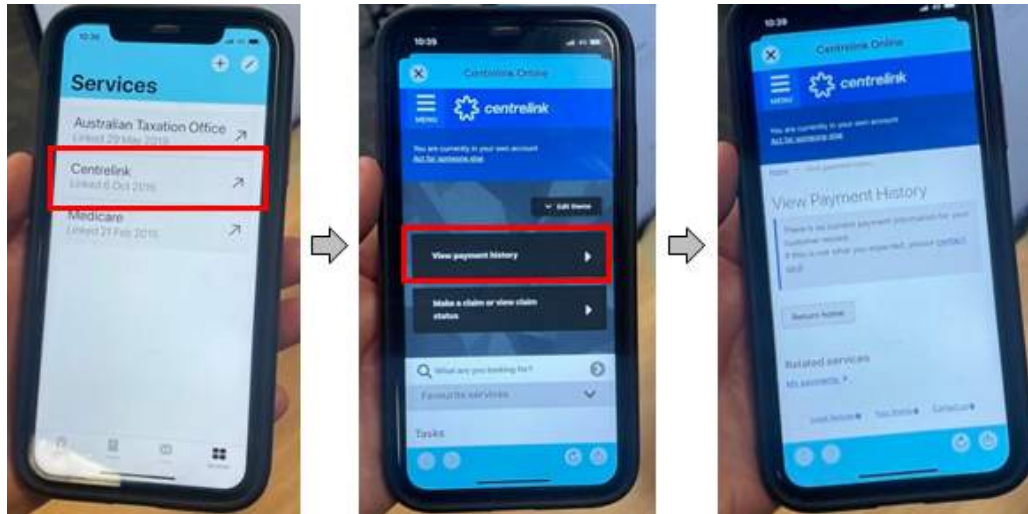
구직자 수당(상병수당) 세부 운영 프로그램 및 신청-지급 프로세스, Centrelink 프로그램 운영현황, 의료인증 접수, 수급자격 판단 기준, 의료인증 서식 등 세부 내용 파악, 주요 민원 및 애로사항 청취

기관 개요

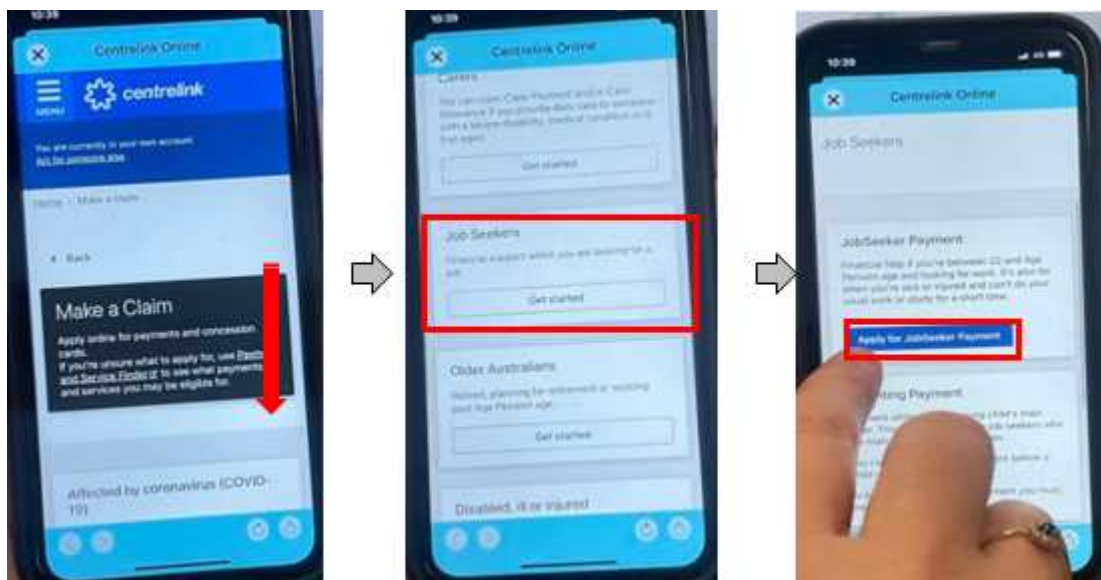
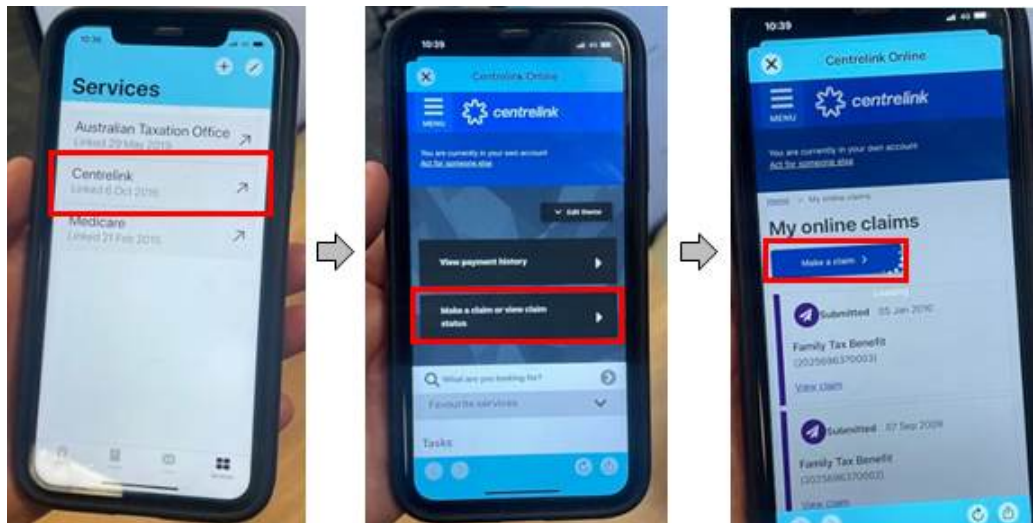
- 서비스 오스트레일리아는 도움이 필요한 사회적 약자에게 다양한 서비스를 제공하는 기관으로 산하에 **Child care, Medicare, Centrelink**를 운영 중임.
- **(Centrelink)** 개인별 MyGov를 통해 사회복지 수당 및 서비스 접근 가능하며, 연방정부의 사회보장 및 사회복지와 관련된 집행업무를 한 곳에 집중해 모든 서비스를 일괄 지원하기 위한 일종의 원스톱(One-stop) 서비스를 제공함.
- **(Medicare)** 메디케어 의료서비스 관리와 등록·청구 등 업무 수행함.
- 전체 직원은 약 2만 7천명, 출장팀이 방문한 본다이 서비스센터에는 15명 근무 중이며, 하루 평균 180명 내외의 민원을 처리함.

논의 내용

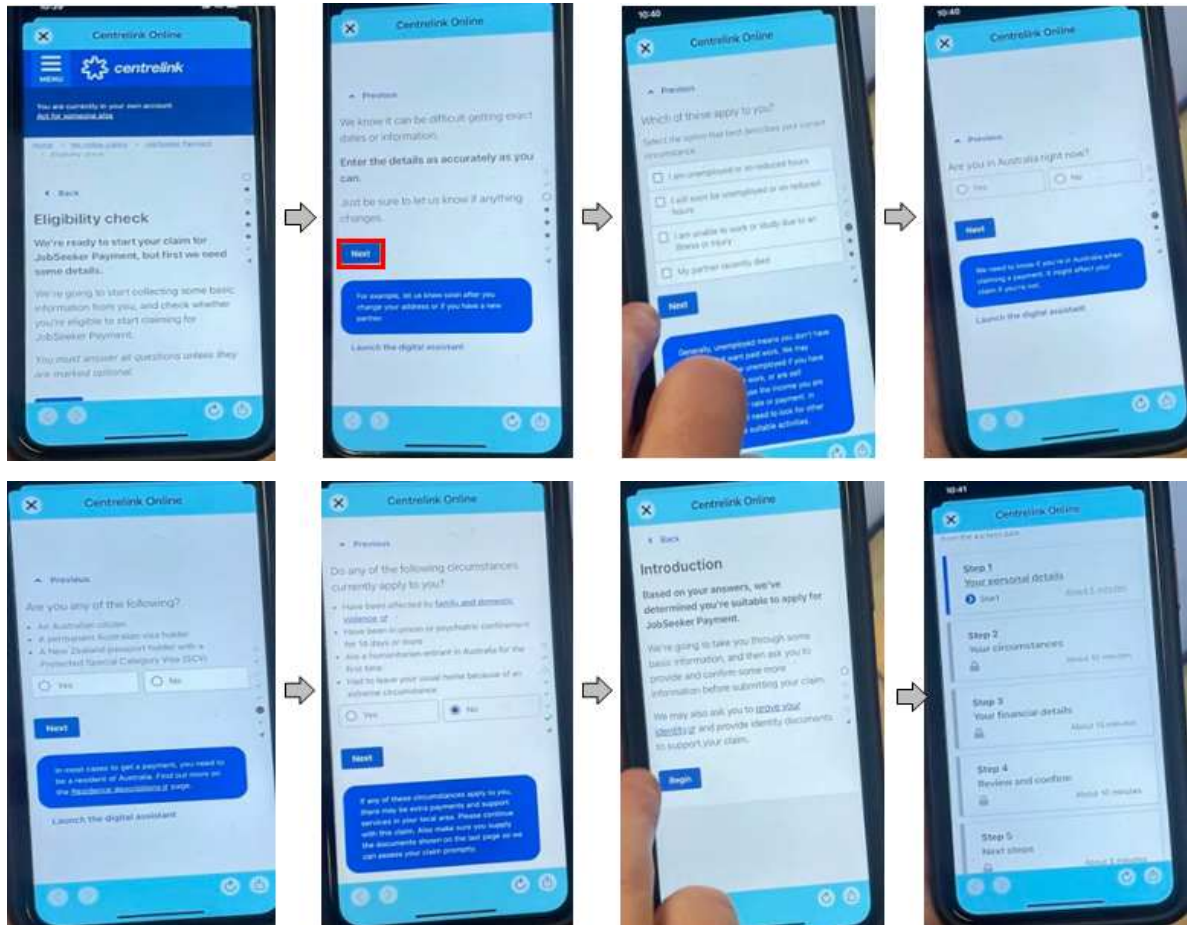
- 구직자 수당은 주로 온라인(홈페이지, 애플리케이션)으로 신청하며, 메일, 팩스, 방문 등을 통해서도 가능함.
- 방문 시 Reception에서 등록번호 제시 후 복잡한 욕구 등 있어서 담당자와 10분 이상 상담, 필요시에는 심층 상담 예약 및 시행함.
- 센터 내에는 신청관련 정보를 조회·수정할 수 있는 키오스크 및 Self Service 창구, 내방객을 대상으로 온라인 신청방법을 교육할 수 있는 장비* 등을 운영 중임.
- * 핸드폰을 직접 연결, 미러링을 통해 모니터를 같이 보면서 사용 방법 교육하여 추후에는 내방하지 않고 온라인으로 신청할 수 있도록 함.
- App을 통한 구직수당 신청방법
 - ① 신청내역 보기



② 신청화면 들어가기(Make a claim)



③ 신청자격 확인(Eligibility Check) 및 신청정보 입력



- 의료인증은 제출한 진단서(Medical Certificate) 기반으로 센터링크에 고용된 인력이나 네트워크로 계약한 외부인력을 통해 급여 지급의 적절성을 판단하고 있음.
- 의료인증은 의사뿐만 아니라 근골격계 관리사, 정신질환상담사, 작업치료사 등 다양한 직군에서 할 수 있으며, 센터링크에 고용된 인력은 약 500~600명, 외부인력은 그 수가 상당히 많고 정확한 수는 알 수 없다함.
- 의료인증 서식(Medical Certificate) 내용
 - 구체적 진단명, 발병일, 치료내역(과거, 현재, 미래)을 기재하고, 질병으로 인해 일을 할 수 없는 기간을 13주 미만, 13주~24개월, 24개월 이상으로 구분하며, 다만 13주 이상은 중증 질환*인 경우 신청 가능함.
 - * 암, 백혈병, 심한뇌졸중, 후천적 뇌손상, 심한 화상, 긴 회복기간을 요하는 심한 육체적 손상, 기관에서 치료 중인 심한 정신질환
 - 기능적 영향(functional impact)을 기재할 때 신체적, 비신체적 영향을 모두 서술하며, 얼마나 오래 서있거나 앉아 있을 수 있는지, 다른 사람과 상호작용을 얼마나 잘 할 수 있는지, 집중을 얼마나 잘 할 수 있는지 등 같이 기재함.
 - 일을 할 수 있는 능력을 평가할 때는 직전에 종사하던 업무 외 다른 적합한 업무를 포함하여 기능을 평가함.

You can complete and lodge Medical Certificates through Health Professional Online Services (HPOS).
Go to servicesaustralia.gov.au/healthprofessionals

When to use this form

The information you provide to us will help Services Australia make decisions about your patient for the following:

Exemption from Mutual Obligation Requirements

People paid JobSeeker Payment or Youth Allowance, and some receiving Parenting Payment or Special Benefit may be required to actively seek work, study and/or participate in activities to help them find and keep work. For example, undertake preparation for suitable work, or participate in an approved training program course or activity.

People with a short-term incapacity because of an illness or injury, may seek an exemption from actively seeking work, study or participating in activities.

A temporary incapacity exemption should be requested for only the period medically required and may be granted for an initial maximum period of 13 weeks.

Exemption for people with a serious illness

People with a serious illness may seek a long-term exemption from the need to actively seek work, study or participate in activities.

A serious illness exemption may be granted for up to 12 months (with a possible extension of up to 6 months).

Exemption from Disability Support Pension participation requirements

When a person has a short-term illness or injury, including temporary exacerbation of a long-term or permanent condition, they may seek an exemption from participating in these activities.

A temporary incapacity exemption should be requested for only the period medically required and may be granted for an initial maximum period of 13 weeks.

Accessing support for job seekers and people with an illness, injury or disability

People with an illness, injury or disability may be eligible to access government-funded employment services and programs to assist them to find and keep work. An assessment may be conducted to decide the most appropriate support and assistance.

Returning this Medical Certificate

Return this form and any supporting documents by giving it to your patient to lodge with Services Australia or upload using their online account.

Medical Practitioners needing help with this form

If you need assistance to complete this form or help with selecting the appropriate consultation item for completing this form, call us on 132 150.

Accessing Medical Certificate forms

- Consider completing and lodging Medical Certificates through Health Professional Online Services (HPOS), for more information go to HPOS - Services Australia
- For bulk supplies, email the information requested in the re-order form supplied in this pad to: MED.ONLINE@servicesaustralia.gov.au
- Or, complete and post the re-order form supplied in this pad

Confidentiality of information

The personal information that is provided by your patient for the purpose of this certificate must be kept confidential under section 202 of the Social Security (Administration) Act 1999.

It cannot be disclosed to anyone else unless authorised by law. There are penalties for offences against section 202 of the Social Security (Administration) Act 1999.

Release of medical information

The Freedom of Information Act 1982 allows for the disclosure of medical or psychiatric information directly to the individual concerned, if there is any information in the medical certificate, which, if released to your patient, may harm their physical or mental well-being, attach a statement identifying the information and briefly state why you believe it should not be released directly to the patient. Similarly, specify any other special circumstances, which should be taken into account when deciding on the release of the medical certificate.

Additional information for medical practitioners completing the Medical Certificate

Classification – functional impact of medical condition

- Less than 13 weeks – functional impact is expected to fully resolve within 13 weeks and includes temporary exacerbations of permanent conditions.
- 13 weeks up to 24 months – functional impact is expected to persist for 13 weeks up to 24 months, and includes temporary exacerbations of permanent conditions. May be receiving treatment or rehabilitation for cancer/leukemia, severe stroke, acquired brain injuries, serious burns, and serious physical injuries. This could include severe mental health conditions for which the person is receiving treatment in an institutional setting.
- 24 months or more – functional impact expected to persist beyond 24 months and not likely to improve with treatment.

Diagnosis

List your patient's diagnosed medical conditions that have a functional impact on their ability to do any work, study or participate. Please provide a specific clinical diagnosis if available, including staging and/or disease classification.

For example,

- 'cervical spondylosis' rather than 'neck pain'
- 'major depressive disorder' or 'adjustment disorder with depressed mood' rather than 'depression'

If your patient has more than 2 conditions that have a functional impact, you will need to provide the details on a separate medical certificate.

Capacity to work, study or participate in activities

This relates to your assessment of the patient's capacity to do any work, study or participate in activities and:

- includes any other suitable work, and not just previous work. This is any work that a person is capable of doing and not just work the person prefers or what they are qualified for
- should not take into account non-medical factors such as age, work experience, education or language barriers.

Treatment

Detail past, current and future/planned treatment for listed conditions.

This includes symptom management and functional rehabilitation treatment, as well as curative treatment.

Functional impact

Detail the day-to-day functional impact the listed conditions have on the patient, including how it affects their ability to work, study or participate in activities.

Functional impacts may be physical and non-physical impacts of a condition.

For example:

- how long a person can sit or stand for
- how well they can interact with other people, or
- how well they can concentrate.

Please include your opinion about any assistance or interventions that may help your patient to find and keep a job. For example, a rehabilitation or pain management program, study, training and job readiness program.

Serious illness

A serious illness can include:

- cancer/leukemia
- severe stroke
- acquired brain injury
- severe burns
- severe physical injury requiring long recovery period, and
- severe mental health conditions with treatment in an institutional setting.

30415.2301

30415.2301

Centrelink customers can lodge this online, go to servicesaustralia.gov.au/centrelinkhposaddocs

Patient's details

CHI

Family name

First name

Second name

Date of birth

Home address

Postcode

Conditions impacting work, study or participation in activities

Primary condition

Specific Diagnosis

Date of onset (if known)

The duration of the current functional impact of this condition is expected to be (including a temporary exacerbation of a permanent condition)

Less than 13 weeks ☐

13 weeks up to 24 months ☐

24 months or more ☐

Will this result in an average life expectancy of 24 months or less?

No ☐

Yes ☐

Does this condition meet one of the serious illness categories outlined on previous page?

No ☐

Yes ☐

Secondary condition

Specific Diagnosis

Date of onset (if known)

The duration of the current functional impact of this condition is expected to be (including a temporary exacerbation of a permanent condition)

Less than 13 weeks ☐

13 weeks up to 24 months ☐

24 months or more ☐

Other conditions

Are there any other conditions impacting capacity to work, study or participate in activities?

No ☐

Yes ☐ Provide the details of the conditions on a separate medical certificate

Functional impact for all listed conditions above

Past, current and planned treatment (for listed conditions)



CL3035414 13 2301

30415.2301

1 of 2

Privacy notice

Privacy and your personal information

The privacy and security of your personal information is important to us, and is protected by law. We collect this information so we can process and manage your applications and payments, and provide services to you. We only share your information with other parties where you have agreed, or where the law allows or requires it. For more information, go to servicesaustralia.gov.au/privacy

30415.2301

2 of 2

④	Monash University 방문 및 면담
일 시	11. 8. (수) 10:00~11:30
장 소	모나쉬대학교 코펠드캠퍼스 B4.34 * 900 Dandenong Rd
면담자	Gil-Soo Han, Professor, Monash University

㉞ 방문 목적

구직자 수당 관련 복지·노동문제 탐색(호주의 전반적인 상황, 구직자 수당 및 의료인증 관련 인식과 애로사항 등 청취)

논의 내용

- (노동 문화) 상병수당 제도는 노동 문제와 필수불가결한 연관성이 있으며, 특히 그 사회의 노동과 관련한 문화로부터 큰 영향 받음.
 - 호주 노동 문화는 이민자, 원주민, 호주 시민으로 계급화되어 있음. 특히 한국인 등 동양 이민자는 열심히 일하는 것에 큰 가치를 두고 있으며 만족감을 얻기도 하지만, 노동보다는 여가를 중시하는 호주 시민의 노동 문화와 충돌하는 지점이 발생하기도 함.
 - 최근에는 이민자 내에서도 세대에 따라 다른 경향이 나타나며, 젊은 세대에서는 호주 시민과 더욱 동화되기도 하며 원주민과의 문화적 갈등이나 차별은 더욱 심해지기도 함.
 - 인건비가 매우 높은 편이고 휴일이나 추가 수당이 높게 책정되는 등 노동력을 바라보는 시선이 한국과는 다른 점이 많음.
 - 한국 상병수당 제도의 성공적인 정착을 위해서는 '왜 아파도 일하는 문화가 있는지'에 대한 탐구가 필요할 것임.
- (이주노동자) 2010년대 초반 조사에서 51만명이었던 한국의 이주 노동자 규모는 매년 빠른 속도로 커지고 있으며, 향후 가속화될 가능성이 높음.
 - 한국에서는 이민의 목적을 노동력 보급으로 생각하는 경향 있음. 이러한 인식은 이주노동자가 상병수당 제도의 혜택을 받기 어려워지는 원인이 될 수 있음.
 - 호주에서도 일부 제도는 이민자를 제외하는 경우가 있고 이를 보충하기 위해 Victoria Sick Pay와 같은 주 정부 차원의 제도가 운영되기도 함.
 - 호주의 노동 관련 정책은 시혜적이면서도 차별적인 측면이 있어 양면성을 염두에 두고 정책을 운영하여야 함.

⑤	Monash University Public Health and Preventive Medicine 방문 및 면담
일 시	11. 8. (수) 13:00~14:00
장 소	Monash University Public Health & Preventive Medicine * 553 St Kilda Road Melbourne
면담자	Sophia Zoungas, Professor & Head of School Sally Green, Professor, Deputy Head of School Dragan Ilic, Professor, Deputy Head of School Danielle Mazza, Professor, General Practice Alex Collie, Professor, Health Insurance Karen Walker-Bone, Professor, Occupational Health Rhiannon Tate, World Health Summit

▷ 방문 목적

상병수당 의료인증 절차 및 현재 이슈, 도덕적 해이 방지 기제로서 의료인증 합의 논의

기관 개요

- Monash University는 Alfred Hospital이라는 부속 병원을 가지고 있으며, Melbourne 도심에 위치해 있음. 이를 중심으로 의학과 보건학 관련 대학이 모여 캠퍼스를 이루고 있음.
- 이 캠퍼스에 위치한 Monash University의 Public Health and Preventive Medicine College는 아시아 태평양에서 가장 규모가 큰 보건대학원 중 하나임.

논의 내용

- (업무관련성 질병) Monash University의 Public Health and Preventive Medicine에서는 **호주**의 공공보건과 예방 정책 관련주요 연구를 담당함.
 - 호주 역시 한국과 마찬가지로 **Work-related disease**(업무상 질병)와 **아닌 경우**를 구분하여 제도를 운영하고 있음.
 - Work-related disease의 경우, 한국의 산업재해보상보험과 유사한 형태로 운영되고 있으며, 이에 대한 직업 보건 관련 정책 개발 역시 **Public Health and Preventive Medicine**에서 진행 중임.
- (정신 보건) 호주에서도 정신 보건에 관한 문제가 가장 주요한 이슈로 떠오르고 있음. 현재 근로자들이 정신과 관련한 문제를 겪을 때 사업장에서 대처할 수 있도록 **의학적 가이드라인**을 편찬했음.
 - 상병수당 제도를 위한 가이드라인은 아니지만, **적절한 병가에 대한 권고 내용도** 포함되어 있으며 추가적인 연구와 논의 계획되어 있음.
- (일차의료 의사) 호주에서 의료인증(진단서 발급)에 대한 주요한 업무는 **일차의료 의사(GP)**가 주로 담당하고 있음. 이에 대해서 어려움을 겪는 의사가 많으나 **주치의** 제도로 운영되고 있기 때문에 당연한 일차의료 의사의 **의무로** 인식되고 있음.
 - 일차의료 의사가 진단서를 발급하는 과정에서 겪는 어려움이나 교육에 관련하여 여러 연구와 콘텐츠 개발을 했음.

⑥	빅토리아주정부(Victoria State Government) 노동부 방문 및 면담 ... Department of Jobs, Skills, Industries and Regions(DJSIR)
일 시	11. 8. (수) 15:00~16:00
장 소	빅토리아주정부 사무소 * 121 Exhibition Street, Melbourne
면담자	Laura E Trengove, Executive Director, Skills & Employment, DJSIR Sebastian L Norman, Director, Sick Pay Guarantee, DJSIR Priya Sarat Chandran, Manager, Sick Pay Guarantee, DJSIR Hesen Jeong, Senior Policy Advisor, Sick Pay Guarantee, DJSIR

▷ 방문 목적

빅토리아주 ①유급병가 시범사업 추진 배경 및 현황, 애로사항, ②구직수당과 주정부 유급병가 시범사업 관계, 향후 추진방향 등 논의

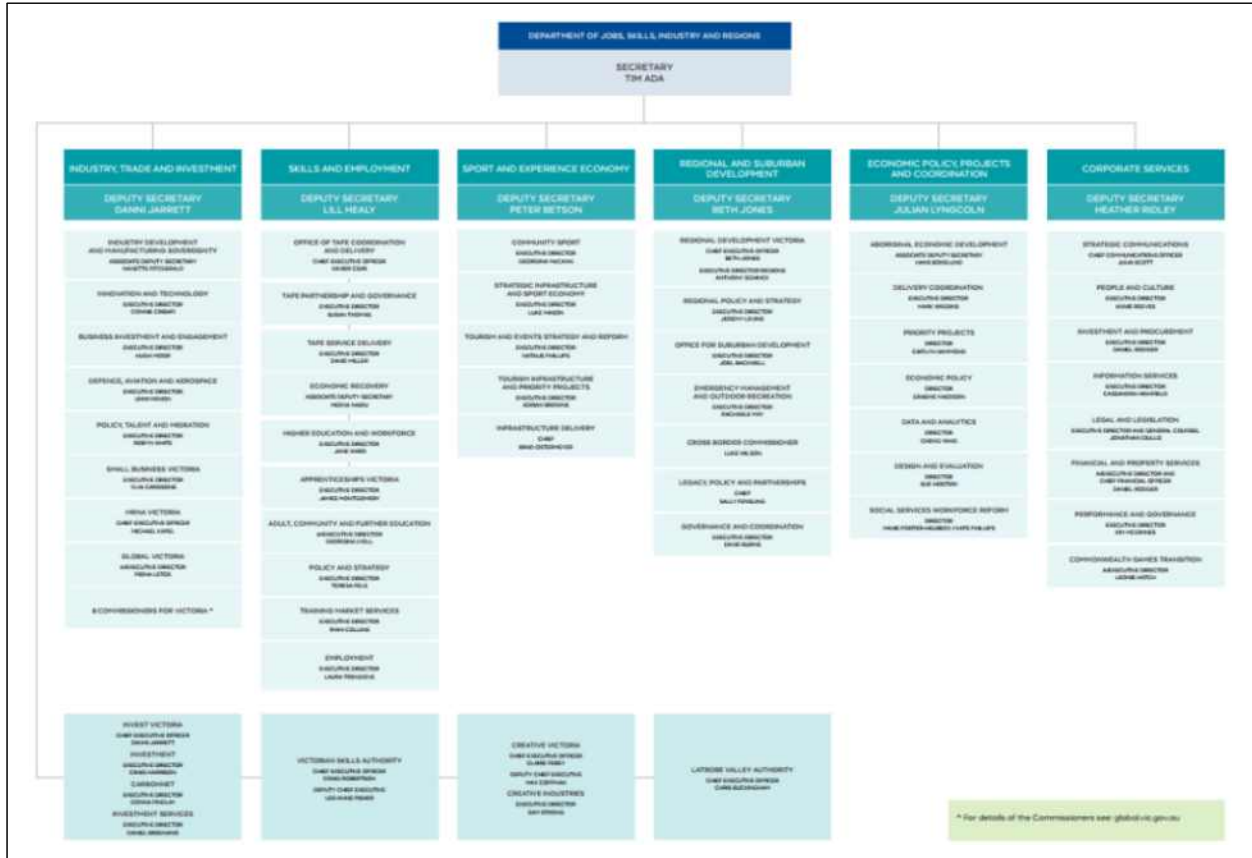
기관 개요

- 빅토리아 주정부의 Department of Jobs, Skills, Industries and Regions(이하 DJSIR)에서는 빅토리아의 경제 발전과 일자리 창출을 촉진하기 위해 다양한 분야의 프로젝트들을 관리 감독하고 있음.
- 그중에서도 가장 우선시 되는 사업이 유급병가 프로그램(Victorian Sick Pay Guarantee Program)임.
 - Victorian Sick Pay Guarantee Program을 통해 경제적·사회적 어려움을 겪는 노동자들에게 유급병가를 제공하여 생계 안정화와 노동자의 권익 보호 역할을 수행하고 있음.
 - 한국 상병수당 시범사업과 매우 유사하게, 많은 노동자들이 코로나를 겪으면서 근로와 건강 사이에서 어려운 결정을 내리고 있음. 이러한 경험을 모두 공유하고 있으며, 유급병가 사업의 효과(혜택)를 파악하고자 3년 간의 파일럿 사업으로 설계함.

역할 및 업무

- 고용, 기술 및 산업 분야 관리
 - ①고용, 기술, 산업 및 지역 발전과 관련된 주요 정책 및 프로그램관리, ②노동시장 동향, 기술 혁신, 산업 발전 등을 조사하고 이를 기반으로 정부에 정책을 제안하는 역할을 수행함.
- ※ 빅토리아주 고용프로그램의 담당 직원은 약 90명 정도가 상주 중
- 직업 및 기술 향상
 - 직업 교육, 기술 향상, 직업 훈련 등 분야에서 프로그램 개발 및 운영, 이를 통해 노동자들의 기술을 향상시키고 산업에 필요한 인력을 육성하여 경제 발전을 지원하는 역할을 수행함.
- 지역 발전 및 산업 다각화
 - 지역 및 산업 다각화를 통해 빅토리아 지역사회와 경제의 균형을 유지·향상하는 데 중점을 둠.
- 산업 정책 및 협력
 - 산업 분야에서의 정책 수립과 이행을 총괄함으로써, 고용 창출, 경제 성장, 기술 혁신을 촉진하며, 산업부문 간 협력을 증진시켜 지역 경제의 안정을 지원함.

< 빅토리아주 Jobs, Skills, Industry and Regions 부서 조직도(23.10.) >



논의 내용

- (개요) 빅토리아주 유급병가 프로그램 내용을 요약하면 다음과 같음.

(개요) Victorian Sick Pay Guarantee Program

◆ 빅토리아 주정부, 비정규직 근로자(임시직·계약직) 대상 유급병가 시범 운영

▶ (운영 기간) 2022년 3월 14일 ~ 2025년 3월 13일 (3년간 운영)

* 임시직·계약직 근로자 대상 유급병가를 도입한 최초의 주

▶ (신청 대상) 비정규직 근로자 대상(유급연차, 병가, 간병인 휴가 미적용자, 대상 직종 아래 참조)

음식, 한대 및 숙박 시설 관리, 사무 및 콜센터 택시, 차량 공유 및 배달 운전 농장, 농업, 임업, 원예 및 동물 관리	소매, 판매 및 슈퍼마켓 청소 및 세탁 보안 예술 및 창조 산업	공장, 제조 및 슈퍼마켓 공급망 미용, 피트니스, 관광 및 야외 레크리에이션 간병인, 보조원, 건강 및 복지 지원
---	--	---

▶ (수급 요건) 만 15세 이상, 육체노동, 근로자격 증명, 대상 직종에서 주당 평균 7.6시간 이상 근로, 다른 일자리에서 유급병가 및 간병인 휴가 미적용

▶ (보장 수준) 연간 최대 38시간(5일)까지 최저임금*의 상병 및 간병 휴가 수당 지급

* 2023년 7월 1일 기준 시간당 AU\$23.23 지급

- (목적) 빅토리아주에서 병가 사용이 불가한 근로자는 약 60만명에 달하며, 이는 전체 노동자의 25% 수준에 해당함. 시범사업의 주요 목적은 경제적·사회적 영향을 평가하는 것이고, 실제로 이 제도가 필요한지, 충분히 크게 다를 문제인지 등을 파악하는 데 있음(한국보다는 적은 비중이지만 충분히 조사할 만한 가치가 있다고 판단함).

Q. 빅토리아주에서 가장 먼저 시범사업을 시작하게 된 배경은?

- ☞ 단순히, 정부의 최우선 과제였기 때문임. 코로나 이전부터 염두에 두었던 사안이었는데 코로나가 촉진제가 되어 적극 추진하게 되었음.

○ (자격 요건) 대상 직종 선정 배경 및 방식

- 대상 직종 선정 시 공개적인 의견수렴 절차를 거쳤음. 즉, 사업 대상의 우선순위를 선정하기 위해 고용주, 일반시민, 노동조합 등을 대상으로 의견을 수렴함.
- 초기에 사업 대상 선정 기준은 위치(location)에 기반했으나, 주 내에 지방(regional)과 농촌(rural) 직장 근로자가 혼재되어 있어 주의 특정 위치를 선정하는 데 어려움이 있었음. 따라서, 주 전역에 걸쳐 다양한 노동 상황을 이해하고자 직업 렌즈(occupation lens)를 사용해 선택 또는 제외하는 방식으로 결정함.
- 빅토리아주는 직업을 바탕으로 고용 특성에 따라 강제 순위를 부여하는 방식을 적용함. 즉, 고용 특성에 따라 1위부터 43위까지 순위를 매기는 방식으로, 해당 직종에서 여성 비중, 이민자 비중, 캐주얼·계약직 비중 등을 고려했음.
- 이러한 다양한 표지(marker)를 사용하여 엑셀 스프레드시트를 작성한 결과, 숙박(hospitality workers) 및 음식 준비(food preparation assistants) 분야가 가장 불안정한 직종으로 나타난 반면, CEO와 ICT 전문가가 가장 안정적인 직종으로 나타났음.

Q. 그렇다면 43순위 중 어떠한 기준으로 어디까지 커버하고 있는지?

- ☞ **컷오프(cut-off) 기준은 예산임.** 빅토리아주 내에서 접객업 및 소매업 규모가 가장 큰 비중을 차지하고 있어 이들을 주로 커버했고, 이 외에 고용 예측가능성 등을 바탕으로 제한된 예산 내에서 보장 범위를 결정함.
- ☞ **예산 결정 시 직면하는 큰 과제(challenge)는 수요를 예측하는 일임.** 얼마나 많은 사람들이 신청할 것인지, 설령 이 프로그램을 알고 있더라도 많은 사람들은 신청하지 않을 것이고, 신청하더라도 얼마나 이용할 것인지 등 파악하기가 어려움.
- ☞ 현재는 경제팀이 제공한 통계 모델을 사용하여 데이터를 수집·예측하고 있음. 이 모델은 비교적 정확하지만, 인구 단위에서 질병에 대한 행태를 파악하는 데에는 여전히 어려움이 있음. 지역에서 직접 사업 안내서를 나눠주면서 프로그램 홍보 활동도 하고 있음. 홍보하면서 몇몇의 사업 대상자들과도 이야기해봤는데, 이들은 가입할 수 있는 상태였지만 “지금은 아프지 않으니 나중에 가입하겠다” 등의 이유로 가입을 꺼려했음. 또한, 특히 코로나 이후에 정부에 대한 신뢰도가 상당히 감소한 것도 기인했다고 생각함.

○ (자격 요건) 호주에서 일할 권리를 부여받은 자

- 15세 이상의 캐주얼(casual) 또는 자영업자(self-employed) 등 자격 요건만 충족한다면 학생, 이민자도 가능함(단, 여행자 제외).
- 또한, 물리적으로 빅토리아에서 근무해야 함. 즉, 주를 경계로(border communities) 빅토리아에서 거주하지만, 뉴사우스웨일스(NSW)에서 일하는 사례가 많으므로, 거주지와 무관하게 빅토리아주에서 근무하는 것이 중요함.
- 원격 근로자(remote worker)의 경우, 빅토리아에 거주하지만 타주에 있는 농장에서 작물을 수확하는 농업인도 있는데, 빅토리아 주정부는 다른 주의 다른 작업장에 대한 권한이 없음. 반드시 빅토리아주에서 근무해야 함.

○ (자격 요건) 근무 조건, 소득 및 자산 요건

- 일주일에 하루 이상, 주당 평균 7.6시간을 일해야 함.
- 초창기에는 소득과 자산 조사도 염두에 두었지만, 시범사업으로서 행정적 부담이 크다고 판단해 자격 요건으로 두지 않음. 대상 직종을 선정함으로써 이미 소득 기준을 설정했다고 생각함(선정된 직업군의 평균소득이 상당히 낮기 때문). 자산 조사도 고려해봤지만, 자산 유형이 매우 다양하고 많은 근거자료를 필요로 하기 때문에 시범사업인 만큼 초기에는 간단히 설계하고자 했음.

○ (신청 현황) 프로그램 신청 현황 및 신청률 제고 위한 전략

- 사업 신청률은 높긴 하지만, 기대한 것보다 낮았음.
- 신청 절차는 5~10분 정도로 매우 간단함. 가능한 진입장벽을 줄이기 위해 간단하게 만들려고 노력했음. 콜센터도 운영하고 있어 전화로 편리하게 문의할 수 있음.
- 이용자의 사용 편의성을 높이려고 노력했으나, 많은 개인적 요인과 상황들로 접근성이 낮을 수 있다고 생각함. 특히 우선순위 집단 중 하나인 이민자나 1세대 가족들은 아직 호주 제도에 익숙하지 않고 다양한 미디어(TV, 라디오 등)에 노출되지 못해 이러한 지역사회에 접근하는 것 자체가 어려울 수 있음.
- 주에서 TV·라디오 광고, Community Engagement Team을 운영하면서 마케팅과 홍보에 적극 주력하고 있음. 여러 광고물과 배너를 통해 프로그램을 두드러지게 만들려고 노력했음. 그리고 무엇보다 데이터 축적이 중요해 많은 사람들이 신청할 수 있도록 시간을 확보하고자 했음. 이것이 2년간 시범사업으로 운영하다가 3년차로 연장한 이유 중 하나임.

○ (신청 특성) 신청자 유형

- (성별) 여성의 비율이 높았음. 호주와 빅토리아주의 경우, 여성이 캐주얼 및 계약직에 더 많이 종사한다는 특징이 있으며, 간병인, 돌봄 측면에서도 혜택을 받고 있음.
- (연령) 연령 분포를 보면, 청소년 등 젊은 층이 캐주얼에 더 많이 편향되어 있음. 사업 설계 당시 25세 미만의 비정규직 노동자가 많을 것이라 예측했는데 이를 입증하는 결과였음.

- (직종) 노동조합이나 네트워크가 있는 직종에서 빠르게 참여함. 이러한 직업군은 이 프로그램을 더 빨리 인지하고, 정보를 흡수하기 때문에 사업 참여도에서 차이가 발생한다고 생각함. 예를 들어, 보안요원이나 요양보호사 같은 직종은 좋은 네트워크를 가지고 있어, 가입 속도가 빠른 편임.
- (유학생) 젊은 유학생 비중도 많은 분포를 이루는데, 이는 비자 조건상 근무시간에 제한이 있어 대부분 캐주얼, 계약직으로 근무하고 있기 때문임.

○ (신청 특성) 주요 신청 질환(다빈도 질환)

- 주요 신청 질환을 살펴보면, 계절성 감기나 독감과 같은 감염성 질환이 가장 많은 비중을 차지함. COVID-19 관련 질환 사례도 상당수 있었는데, 이는 이 사업이 시작되기 전에 COVID 지원금을 중단했기 때문임. 또 다른 흥미로운 점은 간병인 휴가(carer's leave)가 국가 프레임워크의 큰 부분을 차지한다는 것임.
- 이 프로그램이 없었다면 아파도 출근했을 근로자, 즉 프리젠티즘 비중은 41%에 달함. 즉 이 사업으로 인해 인구집단의 41%에서 행태 변화가 나타났다는 것을 의미하며 매우 중요한 결과임.

Q. 연방정부 구직수당(JSP)은 정신질환이 가장 많은데, 이 사업은 감기 등 경증 질환이 가장 많은 비중을 차지함. 이러한 차이가 나는 이유는 무엇이라 생각하는지?

- ☞ JSP 대상자, 즉 구직 중인 경우라면 이 프로그램에 참여할 수 없음(자격 미충족). 이 프로그램은 병가가 없는 재직 중인 근로자에게 초점을 맞추고 있음. 구직수당은 사실상 실업자(무직)를 대상으로 하므로 일종의 보편적인 혜택을 받고있는 것임.
- ☞ 산재보험(work cover)은 직장에서 업무상 재해를 입은 근로자를 위한 별도의 제도로, 이는 본 사업과 별개임. 이 사업은 주로 직장에서 발생하지 않는 다양한 질병들을 커버하고 있어 중경상(major and minor injuries) 질환의 규모가 작다고 생각함.

Q. 사업 취지상 질병 통계는 큰 의미가 없는 것인지?

- ☞ 의미가 없다고 볼 수 없음. 현재 보건부(Department of Health)에서 더 많이 관여하고 있는데, 이 프로그램은 생산성 향상뿐 아니라 정부에게도 이점이 있기 때문임(병원 내원환자 감소, 응급에서 일반의료로의 전환 등), 보건학적 관점에서 근거를 수집하는 데 시간이 더 필요하므로, 추후 검증 시에 더 많은 자료가 나올 것이라 기대함.

○ (의료인증) '아파서 일하지 못한다'는 것을 증명하는 방법

- 설계 시 프로그램 ①등록(register) 파트와, ②청구(claim) 파트 두 부분으로 구분함. ①등록 파트는 신원 확인, 재직 여부 등 자격 기준 충족 여부를 파악하며, 이 때에는 아프지 않더라도 대상 직종에 해당하면 가입할 수 있음.
- ②청구 파트는 실제 아플 때 요양비나 유급병가를 청구하는 것으로, 이 때에는 진단서(medical certificate)나 일종의 근거서류 요청할 수 있음. 호주에서는 기본적으로 고용주가 최소 1일부터 진단서나 근거서류를 요청할 수는 있지만, 일반적으로는 2일이나 주말 또는 공휴일 전후에 요구함.

Q. 실제 청구 시 진단서를 제출해야 하는지?

- ☞ 15시간 이상이거나 또는 2일 이상 근로할 수 없다면 진단서를 제출해야 하지만, 15시간 미만이라면 신고(declaration)만 하면 되는 구조임.
- ☞ 이는 수급자 행태에도 영향을 미쳤는데, 이를 악용해 2일 미만의 기간을 청구하거나, 기간을 나눠서 청구하는 등 양태를 보임.

○ (의료인증) 의료 전문가 자문 절차

- 이 프로그램은 보건학 관점이 아닌 경제적·사회적 관점에서 접근했기 때문에 의료 전문가와 별도 협의 과정을 거치지 않았음.
- 다만, 공청회(Public Consultation)를 통해 전국민에게 발표한 바는 있음. 이 때, 약사회에서 의견을 제출했었으나, 임상적인 관점보다는 주로 작업 환경에 포커스를 두었음. 또한, 이미 국가 차원의 프레임워크가 확립된 상태였기 때문에 새로운 제도보다는 이 틀에서 수정 보완하는 방향으로 설계하고자 했음.

○ (부정수급) 남용 등 도덕적 해이 문제

- 부정수급(fraud)을 최소화하는 것과 제도를 빠르고 쉽게 이용할 수 있도록 접근성을 높이는 것 사이에는 상충 관계(trade off)가 있음.
- 따라서 이들의 균형을 맞추기 위해 신중하게 관리하고 있음. 입증 요건을 강화해 부정수급 리스크를 최소화할 수는 있겠지만, 그렇게 하면 프로그램의 접근도가 저하될 것이라 생각함. 부정수급을 방지하기 위해 지속적으로 통제 및 모니터링(review)을 실시하고, 원활한 프로그램 운영 방법을 모색하고 있음.

○ (제도 간 관계) 보건부 역할 및 협력 관계

- 빅토리아는 주정부로서 노사관계 권한은 연방정부에 있음.
- 또한 멜버른이 코로나로 인한 락다운(lockdown) 지속기간이 가장 길어서 경제적 이점을 주기 위해 고민했음. 따라서, 처음에는 보건(health) 관점보다는 주로 COVID 경제 관점에서 보았음.
- 호주에서는 보건(health) 관련해 서비스 제공이나 정책 기반이 아닌 데이터 기반으로만 접근하는 특징이 있음.
- 주정부에서는 주로 Service Victoria와 파트너십을 맺어, 여기서 많은 정보들을 수집해 제공해주고 있음.

※ (추가 설명) 제도 간 관계

- ☞ 호주는 구직수당, 메디케어 등 다양한 제도들이 존재함. 그리고 각 제도별로 담당하는 연방·주정부, 주무부처가 다르고 서로 분리되어 있어 이들을 통합하는 것이 도전과제임.
- ☞ 우리 부서에서 하는 일은 매우 취약한 노동자들에게 소득 안전을 보장하는 것임. 안정적인 근로자들은 휴가 자격이 주어지지만, 사업 대상 근로자들은 그렇지 않음. 따라서 이들의 기본적인 필요(needs)를 충족하기 위해 지원금을 지급하고 있음. 이는 소득 대체가 아니라, 국가 최저임금으로 일시적인 근로불가기간 동안 지원해주는 형태임.

○ (검증) 절차 및 수행 주체

- 내외부적으로 검증(validation)을 수행하고 있으며, 일반적으로 아래와 같은 절차 거침. 여기서 부서의 역할은 정확한 데이터와 근거 기반의 조언을 제공하는 것임.

부서 내 정보 수집 및 자문 → 빅토리아주 장관 보고 → 국무회의(cabinet meeting)에서 안전
상정 및 논의

○ (계획) 국가 계획의 보완 정책으로서, 향후 계획

- 아직 단언하긴 이르지만 국가 제도로 추진할 수도 있고, 빅토리아 주 단위에서 제도를 설계할 수도 있음. 또한, 이 사업을 지속할 가치가 있는지 등의 여부를 결정할 수도 있음.
- 현재 이러한 다양한 선택지 고려하고 있음. 내년에 평가를 진행할 예정이며, 이후에 어떤 방향으로 나아갈지 결정하기 위해 지속해서 논의할 것임.
- 다만, 정치적인 상황에 따라 달라질 수 있음. 즉, 현재 당면한 문제, 예를 들어 국가 자연재해(Naitonal Natural Disaster)에 따라 자금조달의 우선순위가 바뀔 수 있음. 현재는 2년 전에 발생한 호주의 산불 문제를 수습하는 것이 당면 과제임.
- 한 가지 확실한 것은 다시 새로운 제도를 도입하는 것이 아니라, 이미 근로자들이 알고 있는 이 프로그램을 확장하는 방향으로 갈 계획임.

시사점 1 구직자 수당 포함한 호주의 사회보장제도 : 공공부조 형태 운영

- 호주의 사회보장제도는 일부 노령연금 등 제외하고 주로 저소득층 최소 생활을 영위할 수 있도록 조세 기반으로 지원한다는 점에서 한국 사회보장제도(사회보험+공적부조)와 차이가 있음.
- 따라서 급여수준은 조세 재원인만큼 OECD 국가에서도 낮은 편이며, 소득수준, 연령, 혼인 상태, 부양자 유무 등에 따라 차등 지급함.
- 일부 저소득층 대상(조세) 상병수당 지원 시 기존 공적부조 제도와의 관계 설정이 중요하며, 특히 긴급복지지원사업* 요건 등 조정이 필요함.

* 긴급복지지원사업 요건에 '중한 질병'도 포함

시사점 2 구직자 수당의 주요 대상과 상호의무 요건

- 호주 구직자 수당은 실업자가 주요대상이나, 소득·자산 조사 통해 수입이 일정 수준 이하 이면 유급병가* 적용 여부와 무관하게 대상에 포함함.
- * 호주는 한국(약 48%)에 비해 유급병가(연간 2주) 적용받는 풀타임 근로자 비율(약 80%) 高
- 구직자 수당을 받기 위해서는 구직 노력(상호의무요건)이 필요하나, 아프거나 부상당한 사람은 상태 심각성에 따라 상호의무내용을 조정함.
- * 한국 고용보험의 실업급여(구직활동 必) 및 상병급여(구직활동 면제)와 내용 일치
- 공공부조 형태로 제도화 시 근로능력이 없는 경우에 주로 저소득층에 포함되므로 현재 시범사업처럼 취업자격을 엄격히 두어 취업자로 제한하고 소득기준까지 둔다면 적용대상이 매우 협소해질 수 있어 취업자격, 소득기준 등에 대한 면밀한 검토가 필요함.

시사점 3 상병수당 신청용 진단서 작성 및 신청절차 개선방안 마련

- 호주는 진단서(Medical Certificate)에 업무와 관련된 신체기능 외 상병으로 발생할 수 있는 비신체적 요인을 진단서에 작성하여 평가하고 있으며, 특정 중증질환은 13주 이상 신청이 가능함.
- 따라서, 의학적 상태뿐 아니라 근로복귀에 영향을 미치는 요소들을 함께 고려할 필요가 있음.
- 또한, 우리나라 상병수당 최초 신청의 경우, 모든 질환의 진단서 발급이 근로불가기간 4주 이내로 제한된 것을 특정 중증질환의 진단서 작성 가능한 근로불가기간으로 확대 고려할 필요가 있음. ※ (예) 중증산정특례질환 최초 신청시 최대 근로불가기간 8주까지 작성 가능
- 서비스오스트레일리아의 구직수당 신청은 주로 온라인(홈페이지, 앱)으로 신청하고 있음.
- 우리나라도 신청인의 접근 편리성과 신청률 향상을 위해서는 모바일 시스템 구축이 필요 하지만, 현재 시범사업으로 운영 중이므로 본제도 시행 이전에 재검토할 필요가 있음.

시사점 4 근로자 '건강 보호'에 중점을 둔 제도 기틀 마련 필요

- 호주 근로자의 약 70%(정규직 근로자)가 법정 유급병가(10일)를 적용받고 있으며, 국가 보장 범위가 한국보다 높은 수준임.
 - 한국은 법정 병가제도가 부재한 상황에서 약 30~40%만이 고용주에 의해 유급병가를 보장 받고 있음.
- 이러한 국가 제도 하에 최근의 노동 시장의 변화와 복잡한 문제를 조명하고, 다양한 고용 형태를 포괄하고자 주별로 수요에 기반한 정책을 개발하고 있음.
 - 캐주얼 근로자를 대상으로 유급병가 프로그램을 시범 운영 중인 빅토리아 주가 대표적인 사례임.
- 즉, 호주는 국가에서 모든 정규직 근로자에게 10일의 유급병가를 보장하고, 여기서 제외 되는 근로자를 보호하기 위해 주 단위에서 정책을 별도 수립해 보완하고 있음. 그리고, 만약 병가 기간이 길어질 경우, 다른 기타 제도에서 보장해줌(구직자 수당, 장애수당 등).
- ㉞ 한국은 법적 시스템이 부재한 상황에서 단체협약 등으로 고용주 유급병가를 제공하고 있음. 국가 단위의 보장이 미흡한 상태에서 '서울시 입원 생활비 지원'과 같이 일부 지자체에서 보완책으로 부족한 부분을 채우기에는 한계가 있으므로, 국가에서 보장하는 병가제도 기틀 마련이 필요함.

회의 현장 1

뉴사우스웨일스대학교(University of New South Wales)



회의 현장 2

연방정부 사회서비스부(Department of Social Services)



회의 현장 3

서비스오스트레일리아(NSW Service Australia)



회의 현장 4

Monash University



회의 현장 5

Monash University Public Health and Preventive Medicine



회의 현장 6

빅토리아주정부 (Victoria State Government)

... Department of Jobs, Skills, Industries and Regions(DJSIR)



별첨 1 사회서비스부 사전 서면 질의서

① 최근 동향

- 2022년에 상병수당이 구직수당에 편입된 배경은 무엇인가요? 상병수당 신청률이 낮은 이유도 기여했나요?
- 제도 변경 계획은 없나요? 어떤 부분에 대해 제도 개선 여지를 가지고 있거나 관심을 가지고 있나요?

② 거버넌스 < 재정, 구조 및 역할, 제도간 관계 등 >

<재정>

- 호주의 상병수당 재원은 세금으로 운영하고 있습니다. 사회보험 방식의 유럽국가와 달리 조세방식으로 상병수당 제도를 운영하는 이유는 무엇인가요?
- 상병수당 예산규모('22년, '23년) 및 상병수당 급여지출비용('22년)은?
- GDP 대비 상병수당 지출비율('22년)은?
 - * 호주 구직수당에서 상병을 목적으로 지출되는 현금급여의 GDP 대비 비중
 - 국제적으로 보고된 자료가 없어서 혹시 내부적으로 평가한 수준이나 추세는 어떤가요?
 - 2023년 현재, 호주의 전체 세금 중 상병수당 지원 예산이 차지하는 비중이 어느 정도이고, 비중에 대한 결정은 어떤 방식으로 하나요?
- 호주의 연간 상병수당 지급비용 대비 관리운영비(자격심사, 의료인증 심사, 인력과 장비 등 운영비용) 비율은 어느 정도인가요?
 - 가능하다면, 상병수당 제도운영 초기부터 현재까지 비교해주시기 바랍니다.
 - 상병수당 관리운영을 위한 조직과 인력 현황은?
- 많은 비용이 수반되는 사회복지제도의 경우 효율적인 관리운영이 특히 중요한 과제라고 생각합니다.
 - 관리운영 측면에서 그동안 추진했거나 추진 중인 효율화 방안과 주요 성과가 있다면 공유해주시기 바랍니다.

<구조 및 역할>

- 구직수당의 급여수준을 매년 결정하는 거버넌스 구조
 - 급여수준의 결정 및 개정의 의사결정은 누가 어떻게 하나요?
- 구직수당 운영과 관련해 정부부처와 공공기관의 역할과 관계는 어떠한가요?
 - * 한국의 경우는, 노동부와 보건복지부 두 개의 부처가 있습니다. 이로 인해 상병수당 제도에 대해 노동자 보호와 건강 보호라는 두 개 부처의 협력이 요구되고 있습니다. 관련하여 수급자 중심으로 정부부처 및 공공기관의 역할이 통합 조정되는 메커니즘 공유를 요청합니다.

- 구직수당과 관련해 보건부(Department of Health)와 협력 관계를 유지하고 있나요?
- 주로 협력하고 있는 업무는 무엇인가요?
- 이러한 업무를 이행하는 보건부 내 담당 부서는 어디인가요?

<제도간 관계>

- 호주에서 상병수당과 동시에 수급이 제한된 국가 지원금 또는 사회복지제도는 무엇이 있고, 그 이유는 무엇인가요?
- 타 사회보장제도와 중복수급을 허용하나요? 허용하지 않는다면 그 급여의 종류와 사유가 무엇인가요?
- 타 사회보장제도와 중복수급이 이루어진 경우 기관 간 정산제도가 존재하나요? 기관 간 정산 방식은 어떻게 이루어지나요?
- 산업재해보상보험과 어떠한 관계를 갖고 운영하고 있나요?
- 구직수당과 중복수급을 허용하나요? 관련 내용이 법으로 규정되어 있나요?
- 상병수당 신청 대상이지만, 산업재해보상보험으로 신청하는 경우가 있나요? (그런 경우가 있다면, 방지대책은 무엇이 있나요?)
- 정규직(full-time, part-time) 근로자의 경우, 고용주의 유급병가와 어떠한 관계를 갖고 있나요?
* 고용주가 제공하는 유급병가 이후에 상병수당 수급이 가능하지만, 근로자는 고용주의 유급병가 기간이 끝나지 않더라도 청구가 가능한 것으로 파악했습니다.
- 유급병가 기간 중에도 상병수당을 받을 수 있나요?
- 유급병가와 상병수당의 지급 순서는 어떻게 결정하나요?

③ 제도설계 < 자격관리, 소득 및 재산심사, 대기기간, 급여수준, 관리운영 등 >

<자격관리>

- 호주 사회보장제도, 특히 구직자 수당을 포함한 공공부조는 자녀 유무, 배우자 유무, 소득·재산 수준 등에 따라 지급액이 달라지는 복잡한 구조를 보이는데, 이러한 설계 배경은 무엇인가요?
- 대상자 자격*의 자격조건(심사항목), 자격심사방법 및 심사에 소요되는 시간 등에 대해 알려주시기 바랍니다.
* (대상자 자격) 정형·비정형근로자, 자영업자, 학생, 외국인 등
- 대상자 자격별 상병수당 수급자수, 지급금액, 지급일수, 1인당 평균지급금액·평균 지급일수는?(‘22년)

- 호주 구직수당에서 개인 상병에 대한 급여 신청 자격은 유급병가 자격이 없는 임금 근로자와 자영업자가 포함되는데, 자영업자의 세부 범위가 궁금합니다.
- * 호주 통계국의 고용특성조사에 따르면, 2019년 기준 호주 근로자의 24.4%가 유급병가가 없는 비정규이며, 자영업자까지 포함하면 전체 근로자 중 37%가 유급병가 혜택을 받지 못함. 이 또한 산업별로 격차가 심해 숙박·음식 서비스 분야는 63%에 이릅니다.
- 구직수당에서 상병수당을 신청한 비율은 높지 않은 것으로 평가됩니다. 그 이유는 무엇이라고 생각하시나요?
- * Whiteford & Bradbury(2020. 3.)는 호주의 유급병가 적용 수준이 미국보다 나은 상황이 아니며 엄격한 신청 자격, 긴 대기기간, 낮은 급여 수준으로 신청자가 거의 없어 개선이 필요함을 지적한 바 있음
- 한국의 경우, 비정형 근로자(유튜버, 예술가 등 프리랜서, 파견 근로 등), 자영업자가 증가하고 있습니다.
- 호주의 경우 위 직업군의 상병수당 신청비율이 어느 정도인가요?
- 위 비정형 근로자의 '복귀할 직장 여부 판단'은 일반 상용근로자와 다를 것으로 예상됩니다. 어떤 방식으로 실시하고 있나요?
- 농어업인도 가입 대상인가요? 가입 대상이면 가입자 수와 지급금액은 어떻게 되나요? ('22년)

<소득 및 재산심사>

- 상병수당 지급 시 소득, 재산, 가족형태 등을 고려해 지급하는 것으로 알고 있습니다.
- 지원금액 확정을 위한 심사항목, 심사방법 및 심사에 소요되는 시간에 대해 알려주시기 바랍니다.
- 특히, 자영업자의 소득 변화 확인 방법에 대해 알려주시기 바랍니다.
- 소득·재산심사로 인한 탈락비율을 알 수 있나요?
- 우리나라의 경우 비정형근로자나 자영업자의 소득 파악에 어려움이 있습니다.
- 호주에서는 수급대상자에 대해 어떻게 소득 파악을 하나요?
- 취업이나 소득 관련 공적자료가 부재한 자가 신청할 때에 어떻게 인정하나요?

<대기기간>

- 유동자산 규모에 따라 대기기간을 0~13주까지 차등해 적용하고 있는데 이를 적용하게 된 배경은 무엇인가요?
- 일반적으로 대기기간은 1주이지만, 유동자산 규모에 따라 일반 대기기간에 추가 합산(top-up)되는 구조인가요?
- * 예: 독신(무자녀)이면서 유동자산이 5,500~5999호주달러인 경우, 대기기간이 총 2주(1주+1주)가 되는 것인지?

<급여수준>

- 호주의 급여수준이 매우 낮다는 평가가 있습니다. 급여수준의 상한과 하한의 설정 기준은 무엇인가요?
 - 근로자가 상병으로 일을 중단하는 경우, 소득 하한의 수준을 결정하는 근거와 절차는 무엇인가요?
- 최근 9월부터 물가상승률(최근 6개월, 2.2%)을 고려해 구직수당을 인상(△\$56, 2주)했는데, 이에 대한 불만이나 비판은 없나요?

<관리운영>

- 구직자 수당을 신청하고 지급하는 데까지 걸리는 평균 소요 기간은 얼마인가요?
- 상병수당 신청 후 자산조사 등 절차로 인해, 신청부터 급여 지급까지 상당한 기간이 소요된다는 비판이 있는데 이에 대한 평가와 대응 계획이 있나요?

④ 의료인증 < 심사 주체 및 기준, 진단서 작성, 재인증, 의료인증 절차 등 >

- ☐ 상병수당에서 실제로 근로자가 얼마나 아픈지에 따라 적절한 복귀 시점을 정하는 것은 제도에서 가장 어려운 일 중 하나입니다. 이를 위하여 의료 인증을 운영하는데, 이에 대해 여쭙고자 합니다.

<심사주체>

- 상병수당 수급 기간에 따라 제도의 운영이 달라지는데, 이에 대한 진단 또는 의료인증은 주로 누구에 의하여 이뤄지나요?
 - * 예를 들어, 개인 병원이나 사립 병원의 일반의 General Practitioner, 혹은 정부에 고용된 의사 등
- 상병수당, 장애수당 등은 서비스오스트레일리아에서 담당하고, 근로자의 기능적인 저하나 장애의 세부적인 정도를 평가하는 항목이 있는 것으로 확인했습니다. 이에 대한 평가는 누구에 의해 주로 이루어지나요?
 - 해당 업무를 전담하거나 부분 부담하기 위해 정부의 직접 고용 또는 자문의 형태로 일하는 의사가 있나요?

<심사기준(가이드라인)>

- 상병수당 폐지 전과 현재 의료인증 심사는 어떻게 진행하나요?
 - 내부(직원 및 자문의사) 심사기준이 있나요?
- 현재 JSP의 경우 제출서류에 Medical certificates 및 medical reports를 제출하도록 되어 있는데, 진단서 외의 의무기록을 참고하나요?, 참고하면 어느 시점부터 보나요? (만성질환의 경우 언제부터 확인하는지)

- 상병수당 급여기간이 조정되는 비율은 어느 정도이고, 주된 조정 사유는 무엇인가요?
- 의료인증의 신뢰성에 대한 검증을 하나요? 한다면, 어떤 방식으로 이루어지나요?
- 정신질환, 신경계 질환 등 적절한 병가 기간을 설정하기 어려운 질환들이 있습니다. 이러한 질환에는 고려해야 할 사항이 많을 것이고, 영국의 경우 Fit note가 이러한 기능을 하고 있습니다.
 - 이러한 질환 등을 위한 별도의 프로그램이나 정책 등을 가지고 있나요?
- 상병수당 또는 장애수당 등 의료적인 증명이 필요한 현금급여 제도에서 의사들이 어떤 방식으로 진료하고 병가 기간을 설정할 지에 대한 가이드라인이 있나요?
 - 있다면 해당 가이드라인의 활용도나 피드백 등의 체계가 있나요?

<진단서 작성>

- (진단서) 주치의(GP)에게 진단서 발급 시 공식의료증명서식(SU415)을 선호하지만 특별한 제한은 두지 않는 것으로 알고 있습니다. 이 경우 수급기간을 확인할 때 논쟁이 되는 경우는 없나요? 주치의만 발급 가능한가요? 진단서는 어떠한 형태로 받나요 (전산제출 or 수기양식)? 질병의 제한이 있나요(모든 상병 가능 여부)?
 - 진단서에 가료기간을 작성하도록 되어 있는데, 시작점이 신청일 이전인 경우 소급 신청이 가능한가요?
 - SU415 양식의 경우 사무직/현장직 등 직업적 특성 항목이 없는데, 가료기간 작성 시 환자의 직업적 특성을 고려하나요? 단순 질병 관련해서만 치료기간을 작성하나요?
 - 이전 상병수당 신청서류의 경우, 대중교통 이용 및 돌봄 필요 등에 대한 내용을 작성하도록 했는데, JSP 신청 시에도 이 내용에 대한 조사를 따로 하나요?
 - 근로자가 본인에게 유리한 진단서를 발급받기 위해 닥터쇼핑을 할 수 있나요? 진단서 중복발급이 가능한가요?
- (진단서 발급비용) 상병수당 신청을 위한 진단서 발급 시 의료기관에 비용을 지원하나요? 한다면, 비용 부담은 어떻게 하나요?

<재인증>

- (재인증) '20.9.20 상병보조금(SA) 폐지 전에는, 최대 13주 이내의 범위에서 의사소견서에 따른 기간 동안 지급한 후 13주 초과 시 다시 진단서를 제출해야 했던 것으로 알고 있습니다.
 - 이 경우 재인증 기간이 정해져 있나요? 재인증을 위한 진단서 발급 의사는 동일 의사로 제한하나요? 그렇다면 의사가 변경된 경우는 어떻게 하나요?
 - SU415 양식의 경우 치료기간을 13주 미만 / 13주~24개월 / 24개월 초과로 나눠서

선택하게 되어 있는데, 만약 최초 제출한 서류가 13주 이상일 경우 승인된 기간 내에서는 재인증이 필요 없나요?(최초 수급기간이 정해져 있지 않은지)

<의료인증 절차 및 통계>

- 상병수당을 신청하기 위해 별도의 의료적 인증 절차가 있는 것으로 알고 있습니다. 주치의에게 발급받은 진단서에 대해 센터링크 등 관리기관에서 의료적 인증을 하는 경우, 인증에 소요되는 시간, 1인당 의료인증 건수, 인증에 소요되는 관리운영비 등 범위는 어떻게 되나요?
- 상병수당에 대한 질병별 통계 등을 운영하고 있나요?
 - 있다면 해당 정보에 접근할 수 있나요? 질병별 통계의 변화는 개략적으로 어떠한가요? 예를 들어 영국의 Fit note 통계는 지난 십몇년 간 정신질환의 비율이 크게 증가했습니다.

⑤ 사후관리 < 도덕적 해이, 부정수급, 모니터링, 직장복귀 등 >

<도덕적 해이>

- 상병수당은 근로욕구 저하 등 도덕적 해이(moral-hazard)로 인한 생산성 감소와 지출 급증의 우려가 있는 제도입니다. 이에 대응하여, 재정건전성을 확보하기 위해 어떠한 노력을 하고 있나요?
 - 공식적으로 구직수당 제도 내에 도덕적 해이 또는 재정적 통제 기전이 마련되어 있나요?
 - 이러한 문제를 통제하기 위해 제도 설계에서 고려해야 할 사항과 준비해야 할 제도적 장치는 무엇이라고 생각합니까?
- 수급 시작 이후 2주마다 소득 변화, 취업 상황 등을 보고하도록 규정하고 있는데, 이러한 보고의무가 도덕적 해이를 방지하는데 도움을 주고 있나요?

<부정수급>

- 호주의 사회복지서비스 부정수급 조사는 어떤 방식으로 이루어지나요?
- 호주의 경우 수급자의 책임과 의무도 분명히 하여 부정수급 등을 방지하는 것으로 알고 있습니다. 수급자 책임과 의무 고지는 어떤 방식으로 하고 있나요?
- 부정수급 금액 및 부정수급자 수, 상병수당 급여비 대비 부정수급 비율은 어떻게 되나요?('22년도 기준)
- 거짓, 그 밖의 부당한 방법으로 상병수당을 수급하는 경우 사후관리 방법
 - 상병수당 지급 후 부정수급을 확인하나요? 확인방법은 무엇인가요? 사후관리 대상을 선정하는 기준이 있나요?

- 상병수당 지급 후 대상자 인정 기준에 부합하지 않은 사례를 발견할 경우 환수 등을 조치를 취하나요?
- 100% 소득상실이 이루어진 것을 가정하여 급여를 지급했으나, 실제 소득상실 규모가 100%가 아닐 경우에 환수 등의 사후관리를 하나요? 한다면 처리 방법이 어떻게 되나요?
- 부정수급으로 확인될 경우 의사의 진단서가 문제가 되는 경우가 있나요? 의사에게 페널티가 있나요?
- 허위진단서 발급 사례가 있나요?
- 부정수급으로 확인될 경우 근로자에 대한 페널티는 무엇인가요?

<모니터링>

○ 불시방문점검 등 모니터링 운영현황 및 운영방법

- 상병수당 수급기간 중 사업주의 역할 및 책임은 무엇인가요?
- 수급기간 중 일하고 있지 않음을 입증하도록 별도의 서류를 수급자로부터 받나요? 받는다면 어떤 종류의 서류를 징구하나요?
- 수급기간 중 현장방문 등 실제 근무 여부를 확인하나요? 실제 근무 여부를 확인한다면 그 방법은 무엇인가요?
- 상병수당 수급기간이 길어지는 경우 조치사항이 있나요? 치료계획에 대한 이행여부를 확인하기도 하나요?

<직장 복귀>

- 상병수당은 궁극적으로 근로자가 상병에서 회복하여 근로에 복귀하는 성과를 통해 평가될 것입니다. 상병수당을 받는 근로자의 근로복귀를 지원하는 프로그램들의 현황을 공유하고 구직수당과 각 프로그램들이 어떻게 연계되고 있는지 설명과 자료를 요청합니다.
- 아울러, 상병수당 신청자와 수급자를 관리하는 역할은 누가 어떻게 분담하고 있나요? 추가로 수급자를 대상으로 근로복귀 관련 프로그램을 연계 조정해주는 역할은 누가 하고 있나요?

별첨 2 빅토리아주정부 사전 서면 질의서

① 사업전반

- '22년 3월부터 비정규직(임시직·계약직) 근로자를 대상으로 유급병가 시범사업이 이루어지고 있는데, 사업을 운영하게 된 배경은 무엇인가요?
 - 다른 주정부에서는 아직 시행하고 있지 않은데, 빅토리아 주정부에서 가장 먼저 이 사업을 시작하게 된 배경은 무엇인가요?
- 국가에서 제공하는 구직수당(JobSeeker Payment)은 법정유급병가가 적용되지 않는 대상자까지 포괄하고 있는데, 이 구직수당과의 관계는 어떠한가요?
- 빅토리아주 유급병가 지원사업의 예산 규모는? ('22년, '23년)
- 유급병가 시범사업과 관련된 이슈나 쟁점 사항이 있나요?
- 비정규직/계약직 근로자 대상으로 지급하고 있는데 따로 소득이나 재산 자격 요건은 없나요?
- 자격 요건이 되는 대상 업종을 어떤 기준으로 구분하나요?
 - 아래 제시된 직종만 유급병가를 신청할 수 있나요? 이 외 직업군은 자격에서 제외되나요?
 - 직종이나 업종에 따라서 유급병가일수, 지급금액 등을 다르게 적용하기도 하나요?
 - 더 힘들거나 어려운 업종에는 추가 혜택이 있나요?

※ Eligible jobs

(<https://www.vic.gov.au/sick-pay-guarantee>)

• Food, hospitality and accommodation	• Taxi, rideshare and delivery driving
• Retail, sales and supermarkets	• Security
• Factories, manufacturing and supermarket supply chains	• Carers, aides, health and welfare support
• Administration, clerical and call centres	• Farm, agriculture, forestry, gardening and animal care
• Cleaning and laundry	• Arts and creative industries
• Beauty, fitness, tourism and outdoor recreation	

- 유급병가의 대기기간은 없나요?
- 그간의 유급병가 시범사업의 신청 현황과 신청자 특성은 어떠한가요?
 - (현황) 수급자 수, 평균지급액수, 평균지원일수, 심사·지급현황 등
 - (특성) 신청자 성, 연령, 소득분위, 직종 등
- 3년간(2022~2025) 시범사업 이후 향후 계획은 어떻게 되나요?

② 의료인증

- 해당 정책의 고안이나 추진 단계에 의사의 조언이나 참여, 의학적 내용에 대한 고려가 있었나요?
 - 있었다면 어떤 의사들이 참여했나요? 직업의학(Occupational medicine) 의사가 관여했나요?
- 유급병가의 기간을 평가할 때 질병이나 치료에 따라 다르게 정하나요?
 - 그렇다면, 해당 질병이나 치료의 내용에 대해서 의사가 평가하거나 의사의 자문을 받나요?
- 새롭게 변경된 구직수당(JobSeeker Payment)에서는 근로활동이 불가능한 기간에 따라 구직수당과 장애연금의 기준을 나누고 있습니다. 이러한 종류의 의학적 평가가 필요하거나 사용되나요?
 - 의사의 진단서가 필수인가요? 필수라면 양식이 있나요?
 - 필수가 아니라면 실제 근로자가 아프다는 사실을 어떻게 입증하나요?