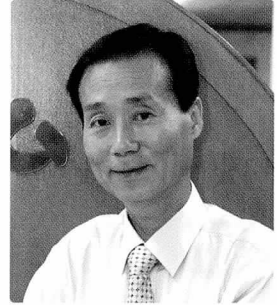




특·별·조·대·석

국내 노사문화와 함께 발전해온 국내 최대 규모의 홍익노무법인은 국내에서 둘째라면 서러
워할 만큼 유명세를 타고 있다. 국내 기업의 노사관련 고민을 해결해주고 근로자의 권익을 보
호하는 그들의 능력은 현재 자문기업만 300개사가 넘는다



홍익노무 법인 대표 박시경

홍익노무법인에 대해 간략한 소개바랍니다.

홍익노무법인은 1994년 설립되어 14년간 국내 유수의 대기업, 외국계기업, 공공기관 등과의 자문관계를 통하여 다양한 현장 및 실무 경험과 노사관계에 대한 Know-How를 충분히 축적하면서 현재 300개가 넘는 자문기업과 손을 잡고 있습니다.

최근 들어서는 연봉제, 노사관계, 도급관리, 비정규직 인력관리 및 차별시정 대응방안 등에 대한 컨설팅분야에서도 두각을 나타내고 있고, 특히, '홍익 HR staffs'는 급여아웃소싱 및 4대보험 관리를 대행함으로써 기업의 든든한 파트너가 되고 있습니다.

산업재해 상담유형과 이에 대한 대처 방안은 무엇인지요.

과거에는 대체로 추락, 충돌, 낙하 등 재래형 산업재해(이하 산재)가 많은 부분을 차지했으나 최근에는 뇌출혈, 심근경색 등 뇌심혈관계 질환뿐만 아니라 간암이나 위암과 같이 업무상 인과관계를 입증하기가 쉽지 않은 산재유형들이 상담되어지고 있습니다.

특히 뇌심혈관계 질환이 과중한 업무에서 오는 스트레스에 의한 것 등이 입증되어야 하므로 가족들은 망인의 그동안의 임금 명세서와 급여 통장, 업

무 수첩 등의 유품을 태우지 않는 것이 좋습니다. 이는 향후 업무 관련 인과관계를 입증하는데 중요한 자료가 될 수 있기 때문입니다.

산재가 발생하였을 경우 사업주와 근로자는 어떠한 행동을 취해야 하는지요.

산재가 발생하면 지체 없이 근로자를 병원으로 이송해야 겠지요. 특히 뇌심혈관계 질환의 경우는 일초 일분을 다투는 사안으로 신속한 이송만이 산재환자의 피해를 최소화 할 수 있습니다. 산재 발생 시 치료와 요양은 산재지정병원이 아니라도 가능하므로 가장 빠르게 도달할 수 있는 인근병원으로 이송하여 치료를 실시하는 것이 중요하며, 추후에도 산재신청을 통한 산재 인정시에는 재해시점부터의 치료와 보상이 이루어지게 됩니다.

신속한 이송만큼이나 중요한 것은 산재 근로자의 건강상태를 최대한 보존할 수 있도록 하는 응급조치입니다. 추락 등의 산재발생 시에는 절대로 산재 근로자를 들거나 옮겨서는 안되며, 신속히 병원이나 응급구조대의 조치를 받아서 이송을 해야만 근로자의 건강상태를 악화시키지 않을 수 있습니다.

주제별로 보면 사업주는 사업장과 가까운 병원의 연락처를 확보해 두고, 안전교육뿐만 아니라 실제

사고발생을 가정한 안전조치나 긴급구호 훈련 등에 대해서도 교육과 실습이 강화되어야 할 것입니다.

근로자 입장에서는 재해경위 등에 대한 사실관계를 정확히 파악하여 사업주에게 정보를 정확하게 제공할 수 있어야 합니다. 근로복지공단에서 이루어지는 산재신청절차에서 가장 중요한 것은 업무와 재해간에 인과관계를 입증할 수 있는 자료이며, 특히 정신적 또는 신체질환으로 인한 업무상 재해는 그 질병과 재해의 원인을 구체적으로 입증하기가 어렵기 때문에 산재시점 당시의 업무내용이나 업무량뿐만 아니라 자신의 건강상태를 입증할 수 있는 자료의 증빙이 필요합니다.

중·소규모 산업현장에서 종사하는 근로자가 알아야 할 사항은 무엇인가요?

산업재해 통계를 보더라도 50인 미만 소규모 사업장에서 전체 재해자의 60% 이상이 발생하며, 협착이나 추락 등 재래형 재해가 대부분입니다.

산재발생 빈도가 높음에도 불구하고 소규모이거나 영세한 사업주는 산재보험을 가입하지 않은 경우가 있으며, 산재신청과 보상의 기초자료가 되는 임금대장 등 근거서류들을 갖추지 않아 근로자들이 적절한 보상을 받지 못하는 경우도 있습니다.


근로자가 산재시 불이익을 당하지 않기 위해서는 본인이 근무하는 사업장이 산재보험가입 사업장인지를 확인해야 합니다.

또한 산재 발생시 산재보상의 산정기초가 되는

평균임금을 명확히 해두기 위해서는 임금관련 서류들을 챙겨 봐야 하는데, 근로자 본인의 근로계약서에 명시된 임금항목과 금액이 명시되어 있는지, 급여명세표 등이 있는지를 확인할 필요가 있습니다. 만약 그러한 서류들이 없다면 임금이 이체된 급여통장 등도 근거서류가 될 수 있으며, 현금으로 받은 경우에는 근로한 일수와 임금내역 등을 근로자 스스로가 상세히 기재하여 증빙을 남길 수 있도록 해야 할 것입니다.

회사가 산재에 가입되어 있지 않더라도 사업주의 업무지시와 감독을 받으면서 근로하였던 사실관계가 명확하다면 산재보상을 받을 수 있으므로 공상처리나 임시적 보상이 이루어진다고 해서 산재를 신청하지 않는 경우는 없어야 할 것입니다.

최근 대한산업안전협회 지회 단위로 업무협약을 맺고 있는데 앞으로의 계획은 무엇인지요.

흥익노무법인은 대한산업안전협회와의 업무협약을 통하여 산업재해 및 예방과 관련한 노동관계법령의 안내와 상담 등을 통해 협회를 포함한 많은 회원사들에게 산업안전과 산업재해의 예방적 기능을 수행될 것으로 기대합니다. 또한 기업경영활동에 도움이 될 수 있는 인사관리, 노사관계 등의 정보제공 및 교육활동 등을 협회와 공동으로 수행함으로써 협회에 소속된 회원기업들의 경영활동에 실질적인 도움을 제공할 계획을 가지고 있습니다. 

(최종덕 기자)

