

# 보건관리자를 위한 사업장 산재처리 가이드

글. 방예원(일터 건강을 지키는 직업환경의학과 의사회, 경기도 의료원 수원병원)



산재보험은 사회보험이다. 사회보험의 성격은 소득분배 성격을 띠어야 하고 사회안전판 역할을 해야 한다. 다시 말하면 산재보험은 고소득 사업자에게 많은 세금을 걷고, 저소득 사업자에게는 상대적으로 적게 세금을 걷어서 부의 불평등을

완화하고 산재승인을 받은 대상자에게는 소득상실분에 대한 보전의 차원에서 평상시 수입의 일정 금액을 지급하여 사회 구성단위인 가족 관계가 유지될 수 있도록 돕는 역할을 해야 한다. 그런데 우리나라에서 부과되는 산재보험료는 사회보험의

# 리더 & 멘토

훌륭한 리더는 본인의 성공이 아니라  
직원들이 업무와 관계에서  
성공할 수 있도록 도와주는 역할을 한다.



## 4. 멘토 역할

리더십의 또 다른 기능은 경험이 풍부한 개인이 경험이 부족한 구성원을 양성하는 데 도움이 되는 멘토링으로 직장 내 개인 관계에서 광범위하게 사용된다. 예를 들어 안전 교육 전문가는 신입 사원을 멘토링 할 수 있다. 집단 리더가 관리자이면서, 직원들의 멘토일 수도 있다. 멘토는 신입사원에게, 성공을 위한 전략과 기술을 가르치며, 자신의 축적된 지식과 경험을 전수한다. 동시에 멘토는 신입 사원의 관점에서 직무를 보고 그들의 다양한 질문에 대한 답을 고려하고 공식화함으로써 자기 생각을 명확히 할 수 있는 이익을 얻게 된다. 구성원들이 리더를 통해 학습하지만, 리더도 구성원들을 통해 학습하게 된다.

## 5. 집단 응집력의 확립

집단 응집력, 즉 구성원들 간의 친밀감과 좋아하는 정도는 집단마다 다르다. 일반적으로 응집력을 긍정적으로 보고 응집력 있는 집단이 더 효과적인 것으로 간주 된다. 구체적으로, 응집력 있는 구성원들은 제시한 회의에 오고, 상호작용을 즐기며, 끝날 때까지 자리를 지킨다. 팀/부서 내에서 보내는 시간에 만족할 가능성이 커지고, 팀/부서를 하나의 단위로 보는 우리성(we-ness)을 발전시키게 된다. 구성원들은 상호 편안함을 느끼기 때문에, 처음에는 불가능해 보이지만 궁극적으로는 실행 가능한 해결책 도출에 도움이 되는 제안이나 아이디어를 쉽게 제시하게 된다.

하지만, 응집력이 과도한 집단에서 구성원들은 다른 구성원들에게 반대하기 어려워지고, 이에 따라 제안된 아이디어에 대한

비판을 감출 수 있다. 응집력은 긍정적인 것을 강조하고, 전체 집단 경험을 가능한 즐겁고 개인적인 보람을 느끼게 하는 리더에 의해 형성된다. 간단한 칭찬과 호감의 표현은 응집력 있는 집단을 구축하는 데 도움이 된다. 집단의 성취 또한 응집력을 향상시킨다.

## 6. 효과적인 상호작용

리더는 구성원들의 효과적인 상호작용을 모니터링 할 필요가 있다. 회의가 시작되면 구성원들이 참여하도록 동기를 부여해야 한다. 예컨대 “이번 안전 교육 프로그램에 대한 제안에 추가 의견이 있습니까?” “이번 안전 프로그램 제안에 대해 어떻게 생각합니까?” 등의 질문을 통해 모든 구성원이 자신의 의견을 표현할 기회를 확보해 줄 필요가 있다.

이러한 기술 외에도 효과적인 리더를 위해 필요한 다양한 기술들이 있지만, 다양한 리더십 이론들을 종합해보면 효과적인 리더십의 핵심적인 내용은 구성원들이 성공적인 업무 수행을 하도록 도와주는 것과 구성원들 간, 그리고 리더와 구성원 간의 양질의 대인관계를 확립시키는 것으로 요약할 수 있다. ☺

<참고 문헌>

Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.

성격보다는 일반보험처럼 사고가 많이 발생하면 부담금이 증가하는 방식으로 운영되고 있다. 산재가 많이 발생하는 사업장은 산재요율이 높아지고 산재가 적게 발생하면 산재요율이 낮춰지는 식이다. 이렇다 보니 산재보고를 숨기는 문제가 발생하고, 보고를 하더라도 규정에 걸리지 않은 방식(3일 이내 퇴원 후 외래로 진료를 주는 등)이 활용되다 보니 산업재해 통계상 사망률은 높아지는데 유병률이 감소되는 기이한 모습이 나타나고 있다. 최근에 이러한 괴리를 줄이고 본연의 목적인 사회보험의 성격을 강화하는 방향으로 정책이 집행되고 있으나, 현장에서 인식은 개선되지 않고 있고 여전히 공상을 유도하거나 숨기는 경향이 더 많은 것 같다.

국가에서 집계하는 산재통계는 산재급여를 받기 위해 신청한 노동자만을 대상으로 집계한 자료로, 모든 산업재해가 반영되지 않는다. 또 정부가 재해율이 지속적으로 낮아지고 있음을 홍보하고 있는데, 사망자 수는 증가하는 추세다. 이를 어떻게

해석해야 하는 것일까? 내가 근무하는 사업장에서 산업재해가 발생하면 중간(보건)관리자는 행정적 처리를 어떻게 해야 할까? 회사는 어떤 준비가 필요할까? 근무하는 회사 상황에 따라 다르겠지만, 일반적인 처리절차에 대해 기술하고 노동자가 다쳐서 치료를 받고 산재를 신청한다고 가정할 때 보건관리자가 해야 할 업무에 대해 정리해봤다.

● 첫째. 응급 및 진료 조치

당연한 이야기지만, 회사와 협약을 맺고 있는 병원에 우선 연락을 취해서 응급조치를 받을 수 있도록 한다. 협약을 맺은 병원이 회사와 멀리 떨어져 있는 경우에는 가장 가까운 병원으로 이동시켜 진료를 받을 수 있도록 한다. 경미한 경우라도 바로 휴가를 줘서 진료를 받을 수 있게끔 조치를 취해야 한다.

● 둘째. 사고경위 조사

사고 발생 시 보건관리자는 안전보건관리체계에 따라 관리감독자, 사업주에게 사태를 개략적으로 파악하고 취한 조치사안에 대해 보고한다. 만약 사고가 중대재해(사망, 3개월 이상 요양이 필요한 부상자, 직업관련성 질환자 10명 이상) 일 경우 경찰 또는 노동부에서 실시하는 현장 조사에 앞서 현장 훼손을 막기 위한 조치를 취해야 하고, 훼손되기 전 현장 사진을 찍어 미리 증거를 확보해 놔야 한다. 만약 훼손이 된다면 고의성 여부를 따지게 되는 문제가 발생할 수 있기 때문에 잊지 말고 신경을 써야 하는 부분이다. 보건관리자는 사고 경위를 조사해야 하는데 같이 근무했던 동료근로자의 진술을 녹음하여 문서화 하는 것이 이후에 벌어질 법적 문제에 대해 많은 참고자료가 될 수 있다. 이때 기재하면 도움이 될 내용으로는 ▲재해자인적사항 ▲재해발생 경위 ▲작업지시 내용 ▲안전시설 설치 여부 및 보호구 착용 여부 ▲과거근무경력 ▲병력 등이 있다.

● 셋째. 산업재해 발생 보고

사업장에서 중대재해가 발생하면 지체 없이 관할 지방 고용노동관서에 전화, 팩스 등으로 발생보고를 해야 한다. 단 사망사고가 아닌 경우 30일 이내에 관할 지방고용노동관서에 산업재해조사표를 작성하여 제출하는 것으로 발생보고를 갈음할 수 있다. 산업재해 조사표에는 사업장, 재해자 정보, 재해발생 개요와 원인, 재발방지계획을 포함하고 작성 후 근로자 대표의 확인도 받아야 한다. 양식은 법정양식으로 산업안전보건법 시행규칙 별지 30호 서식을 활용해야 한다. 재해자가 산재보험신청을 하더라도 보건관리자는 별도로



산업재해조사표를 제출해야 하는데 그 이유는 산재보험 신청(근로복지공단)과 산업재해조사표(고용노동부)는 관할 기관이 다르기 때문이다. 또 사업주가 노동자의 산재처리를 도왔다고 하더라도, 산업재해조사표를 미제출 시 1차 700만원, 2차 1,000만원, 3차 1,500만원, 거짓으로 보고 시 1,500만 원의 과태료과 부과된다. 아울러 사업장에 중간관리자(안전·보건관리자)가 지정되어 있을 경우 산업재해발생 보고 지연에 대한 시정기회가 적용되지 않으므로, 산업재해 발생보고에 각별한 신경을 기울여야 한다.

● 넷째. 고용노동부 조사 준비

산재가 신고 되면 사안에 따라 산업재해조사표 제출로 사업주의 의무는 종결 될 수 있다. 하지만 중대재해일 경우 근로감독관이나 근로복지공단 직원이 사업장을 방문해 산업안전보건법에 있는 사업주의 산재예방조치 시행 여부에 대해 조사를 진행할 수 있다. 이 때 보건관리자는 사고경위 및 안전조치 미비 사항 등을

파악하고, 산업안전보건법상 안전보건조치를 이행한 부분을 입증하는 자료를 준비해야 한다. 관련 서류로 안전보건일지, 보호구 지급대장, 위험기구의 경우 정기검사증, 안전점검일지, 산업안전보고체계, 근로계약서, 도급계약서, 목격자진술, 산업재해조사표, 현장사진 등이 있다.

산재보험은 무과실 책임주의 원칙을 따른다. 여기서 무과실 책임주의 원칙이란 근로자의 고의·과실 여부와 무관하게 사업장에서 발생하는 사고는 산재보험의 대상이 된다는 뜻이다. 산재보험이 노동자에게 지불하는 배상은 영역은 적극손해의 해당하는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여만 해당하고, 기왕치료비, 향후치료비, 보조 장비, 장래에 얻을 것이라고 예측되는 이익, 정신적 고통에 해당하는 위자료는 사업주가 별도로 지불해야 한다. 사업장에 산재가 발생하면 노동자도 손해고 사업주에게도 부담이 크다. 모두에게 손해를 입히는 산재가 발생하지 않도록 중간관리자(안전·보건관리자)는 사전 예방에 만전을 기해야 할 것이다. ☺