

## 산재장애인의 직업재활서비스 전달체계 연구\*

이 달 엮\*\*

대구대학교 직업재활학과

### 《요 약》

사회발전과 더불어 근로현장에서는 수많은 산업재해(산재)장애인을 양산하게 되었다. 우리나라에서도 오래전부터 산재보상제도를 확립하여 시행해오고 있으나 주로 산재수준에 따른 금전적 보상에 치우쳐 있는 현실로 직업재활의 학문적 분야에서도 관심이 상대적으로 부족하였다. 이런 이유로는 재활분야의 학문적 발달 초기단계라고 하는 한계, 재정적 투자와 직업재활 저변의 취약성 등을 들 수 있으나 산재장애인에 대한 적극적인 상담과 평가를 통한 직장복귀노력이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 산재관련 통계와 조사연구결과들을 분석, 정리하여 사회발전단계에 알맞은 직업재활서비스 전달체계를 제안하고자 하였다. 본 저자가 미국 워싱턴주의 시애틀을 방문하여 산재장애인 직업재활 임상클리닉을 운영하는 민간영역의 전문가 1인과 주정부 L&I 케미셔너로 일하는 공공영역의 전문가 1인을 초점면접(focus interview)하여 얻은 면접 자료를 요약·정리하여 내용을 보충하였다.

이런 자료를 토대로 산재장애인의 직장복귀요인을 고려한 전문적 개입에 필요한 전문 인력의 육성과 관리체계, 그리고 서비스 제공방향으로서 조기중재의 필요성을 강조하였다. 근로복지공단에 고용된 재활상담사들의 인력도 확보되어야 하며, 전문 활동에 수반되는 각종 서비스들이 민간영역에서 제공될 수 있도록 근로복지공단 자원을 적극적으로 아웃소싱하려는 노력도 필요하다고 보겠다.

주제어 : 산재장애인, 재활상담, 산재보험, 전환기 직업기술, 임금보전, 보험요율

## 1. 서론

산업화·도시화·정보화의 과정을 거치면서 이룬 괄목할 만한 경제성장의 결과 많은 사람들은 풍요로운 삶을 영위하게 되었다. 그러나 경제성장은 동시에 산업재해(산재)의 증가로 이어지면서 많은 장애인을 쏟아내게 되었다. 우리나라 산재보험 적용사업장에 속해있는 1천여만명의 근로자 중에서 매년 약 9만명이 4일 이상의 치료가 필요한 산재를 당하고 있으며, 이들 3만여명은 직업생활에 필요한 신체능력을 상실하게 된다(노동부, 2005). 또 노동능력을 완전히 또는 상당부분 손실한 중대재해 장애인의 비율이 점차

\* 이 논문은 2006년도 대구대학교 학술지원비 지원에 의한 논문임

\*\* 교신저자(dal2002@hanmail.net)

증가하고 있을뿐 아니라, 최근에는 사고성 재해와 더불어 직장에서의 스트레스나 과로, 신체부담 작업 등으로 인한 직업병과 질병이 급격히 증가하고 있는 추세다. 이러한 산재 근로자를 보호하기 위하여 나라마다 산재보험과 직업재활 제도를 운영하고 있으며, 신체적인 기능상실에 따른 치료와 소득손실에 따른 경제적 보상이 이루어지고 있다. 그러나 직업재활을 소홀히 한 금전적 보상의 한계는 사회와 장애인 당사자에게 궁극적으로 큰 부담을 안기게 된다.

산재로 인해 발생하는 물적, 인적 자원의 손실규모는 매우 크다. 나아가 산재장애인들은 생애과정에서 갑자기 발생한 장애로 인해 상당한 심리적 부적응과 함께 많은 보건문제와 건강 관리의 어려움에 봉착하게 된다. 따라서 이들에게는 먼저 특별하게 고안된 직업재활서비스 전달체계가 확립되어야 하고 이에 따라 적절한 수준의 직업재활서비스가 제공되어야 한다. 이처럼 심리적 적응과 생활적응에 뒤이은 산재장애인 직업재활의 궁극적인 목적은 원직복귀와 사회 재통합이라는 거시적 지표에 둔다. 따라서 본 연구는 산재장애인의 직업재활과정에서 필요한 서비스의 범위와 내용을 구명하고 나아가 우리나라의 제도적 수준과 사회발전 단계에 적합한 서비스 전달체계를 설정하며, 몇 가지 서비스 대안을 제시하고자 한다.

산재장애인에게 적용할 수 있는 구체적 직업재활 기법으로는 지원고용(supported employment), 직업재활공학(vocation rehabilitation engineering), 직무시행(job try-out), 직업준비 훈련 (pre-vocational training), 직업평가, 직업배치와 사후지도, 자영업창업, 직업조정(job accommodation) 등을 고려할 수 있다. 이런 전문적 중재 외에도 산재장애인 스스로 장애관련 각종 정책이 자신의 삶을 어떻게 변화시키는지 알 수 있어야 하며, 자신의 유용한 직업기술의 발견, 직업세계와의 연결, 구직 등에 관해 세부적으로 배워야 한다. 서비스 전달체계에서 다루어져야 할 이러한 교육과 훈련은 모든 고용주들이 부정적인 근로자들보다는 열정적이고 쾌활한 근로자를 선호한다는 전제아래 이루어진다.

따라서 본 논문에서 연구목적은 100년 가까이 걸쳐 진보되어 시행되고 있는 미국, 특히 워싱턴 주의 산재장애인 직업재활서비스 체계를 중심으로 서비스 전달체계의 발달배경과 입법내용, 단계별 직업재활서비스, 산재급여의 성격과 범위, 서비스 유형별 내용을 살펴보고 우리나라 산재수준에 적용 가능한 함의점들을 발견하고자 한다. 특히 서비스 전달과정에서 중요한 역할을 하게 되는 재활전문가의 위상과 역할에 대해 살펴보고 이들의 자격규정과 관리방법들이 앞으로 우리나라 산재장애인 직업재활 정책 수립 시에 어떻게 적용될 수 있겠는지를 고찰하게 된다. 이를 위해 정부통계와 각종 보고서, 선행연구결과들에 대한 고찰과 더불어 미국의 산재보험 전문가들을 대상으로 한 초점면접 결과를 통해 부족한 자료들을 보완하였다.

본 연구를 바탕으로 산재장애인에게 적합한 직업재활서비스를 효과적으로 제공함으로써 산재장애인들의 욕구를 기반으로 하는 실질적인 이용자 중심의 서비스체계를 구축할 수 있고 직장복귀와 사회통합을 위한 중간 과정으로서 직업적응훈련 프로그램이 확립될

수 있으며, 유효한 서비스체계를 확장할 수 있을 것이다. 나아가 산재장애인의 장애 정도나 특성에 맞는 전문적인 직업재활 프로그램개발에 필요한 정보를 제공하면서 시기적절한 서비스 제공에 필요한 노력과 함께, 직업재활의 발전방향을 제시하게 되면 우리나라의 산재장애인에 대한 구체적 직업재활서비스 전략들을 확립할 수 있을 것이다.

## II. 본론

### 1. 산재현황과 주요 직장복귀 요인

노동부의 산업재해분석 보고서 및 대한산업보건의협회의 2005년도 보고서에 따르면 2001년부터 매년 산재사고에 따라 발생하는 재해자수는 8만명 정도이고, 2003년 9만 4천여명에서 2004년 다소 감소를 보이지만 여전히 재해자는 무려 8만 8천여명에 이르며, 2002년을 시작으로 매년 10조 이상의 경제적 손실을 초래하고 있다(정우석, 2006). 또 우리나라 근로복지공단의 취업실태조사결과에 따르면 2004년 산업재해장해등급을 받은 산재장애인의 직업복귀율은 42%에 불과한 것으로 보고되고 있다. 특히, 산재사고가 주로 제조업과 건설업에서 발생한다는 점을 고려할 때 산재장애인이 산재이전의 동일 업종에 재취업하기는 쉽지 않으며 즉각적인 전직도 어려운 현실이다.

산재장애인은 자신의 과거 직업력에 대한 명확한 인식이 있으며, 과거 자신이 수행하던 직업에서의 자신의 능력이나 가치에 대한 인식을 가지고 있지만, 산재와 장애라는 변수로 인하여 이전까지 지니고 있었던 스스로의 인식에 변화가 일어날 수 있다. 또한 과거에 중요하게 여기든 여기지 않았든 간에 자신 주변의 자원과 기반에 대한 인식은 산재와 장애라는 생애변화에 있어 중요한 변인으로 작용하게 된다.

2003년도 신규 산재장애인을 대상으로 직장복귀 현황을 파악한 근로복지공단의 자료에 따르면 신규 산재장애인 30,363명 가운데 원직장으로 복귀하거나 재취업한 경우 그리고 자영업에 종사하는 경우를 모두 포함하여 12,192명이 직업에 복귀한 것으로 나타나 공식적인 직업복귀율이 40.2%인 것으로 발표되었지만, 응답자 22,640명에 국한하는 경우에는 직업복귀율이 53.9%에 이르러 실제의 직업복귀율은 40.2%와 53.9% 사이의 수준에 있을 것으로 추측된다(이승렬, 2004). 임성욱·이숙자(2002)에 따르면, 산재장애인 중 재해 이전의 직장으로 복귀하는 비율은 약 10.5%이며, 다른 직장에 재취업하거나 자영업을 운영하는 경우는 21.5%에 불과하다. 복귀자의 취업직종은 서비스분야(36.9%)와 사무관리 분야 (25.1%), 그리고 기계장비 분야 (20.8%)에 집중되어 있다.

일반적으로 남성이 여성보다, 연령이 낮을수록, 교육수준이 높을수록, 기혼이 미혼보다 재취업할 확률이 높게 나타난다. 성별에 따른 취업률은 산재사고 이후 남자가 여자

보다 취업률이 약 1.6배 높고, 연령에 있어서는 30대를 기점으로 점차 취업률이 낮아지는 경향을 보여 30대의 취업률이 45.7%로 가장 높았고, 20대, 40대, 50대, 60대 순으로 나타났다. 이와 관련하여 근로복지공단의 2004년도 장애판정자에 대한 취업실태조사에서는 40대의 직업복귀율이 36.4%로 가장 높고, 다음으로 30대, 50대, 20대, 60대 이상의 순으로 나타났다. 결국, 산재장애인의 연령은 직장복귀에 있어 중요한 예측변인이 된다는 것이다.

이밖에도 Magrega와 Spencer(1993)는 산업재해 이후 직장복귀에 소요되는 시간과 관련된 요인 연구에서 인구통계학적 요인으로는 연령, 성, 교육, 장애유형, 결혼상태, 직업유형, 거주지, 고용주 유형, 장애보상유형, 임금보전 정도를 들고, 그밖에 부양자수, 재해이전의 소득수준, 재해발생 시기로부터 재활서비스 의뢰일까지의 시간, 재활서비스 유형, 이전 장애를 구분하여 설명하였다. 또한 인구통계학적 변인과 재해변인이 산업재해발생으로부터 직장복귀에 소요되는 시간이라는 준거변인에 미치는 인구통계학적 변인으로는 직무유형, 성, 결혼상태, 연령, 부양자수, 고용기간, 임금을 포함하고 재해변인으로는 재해유형, 장애부위를 포함하고 있다. 또 따른 1991년과 2001년 사이 Missouri Division of Vocational Rehabilitation(DVR)으로부터 재활서비스를 제공받은 외상성 뇌손상환자 220명의 직업성공에 영향을 미치는 예측변수들에 관한 연구(Johnstone, Vessell, Bounds, Hoskins, & Sherman, 2003)에서는 현직훈련(on the job training: OJT)과 상담지도 서비스가 가치있는 서비스로 나타났다. 나아가 요양종결 후 재활과정으로 받을 내던기를 두려워하는 많은 산재장애인들은 그러한 선택을 주저하다가 또다시 1년, 2년이라는 실직상태를 더 오래 경험하게 되고 그 기간 동안 아무런 진로결정을 하지 못하고 방황하게 되는데, 이때 부정적인 심리상태나 장애보상에 대한 의존을 완화시킬 수 있는 중요한 자원은 배우자를 포함한 가족이 된다.

1999년 우리나라 산재보상법 개정이후 2001년에는 재활사업 5개년 계획을 수립하여 시행해오고 있으나 이 제도에 의해 채용된 재활상담사의 숫자는 140여명에 지나지 않고 1인당 담당 건수가 많아 이들도 전문 상담보다는 행정 업무에 치중하고 있는 형편이다. 또 무엇보다 재활상담을 통해 제공해 줄 수 있는 대안과 서비스가 지나치게 제한적이고 보니 서비스 이용자의 만족은 크지 않다. 산재장애인은 산업재해보상보험법에 의해 치료종결 후 장애등급이 결정되고 재해이전의 임금수준과 결정된 장애등급에 따라 장애보상금을 지급받는다. 장애보상금은 장애등급에 따라 1급에서 3급의 경우는 연금지급, 4급에서 7급의 경우 연금 혹은 일시금을 선택할 수 있고, 8급에서 14급의 경우에는 일시금으로 지급된다. 따라서 장애보상금의 지급유형이나 금액 정도와 그러한 보상금이 가정생계유지와 관련하여 어떠한 역할을 하는지도 직장복귀의 일 요인으로 고려되어야 할 것이다.

Tuck(1983)은 장애에 대한 적응정도나 직업복귀 여부에 상당한 영향을 미칠 수 있는 자기-강화인자를 1차-2차-3차 이득, 외상성 신경증, 심리적 문제, 부정적인 재정적 인센

티브로 설명하고 있다. 1차적 이득이란 개인내적 갈등을 다룸으로써 자신이 장애인이라는 사실을 편안하게 받아들인다는 것이고, 2차적 이득이란 자신의 증상들을 유지함으로써 환경으로부터 얻게 되는 이득을 말하는데 장애보상이나 사회적 활동, 책임의 회피를 말한다. 3차적 이득이란 산업재해를 통해 다른 사람이 얻게 되는 이득을 말하는데, 장애연금으로 가족의 생계를 의존하는 배우자나 고소 대리인, 보험업자, 재활상담사가 여기에 포함될 수 있다고 보았다. 보상증이라 불리는 2차적 이득 신경증 역시 심리적 문제로 볼 수 있으며, 의사, 법적 대리인, 보험회사, 재활상담사로 인해 강화될 수도 있다. 이는 재정적 요소와 밀접하게 관련되어 있는데, 장애보상금은 재해로부터의 회복을 지연시키고 재활에서의 성공을 방해하는 결정적인 요인으로 작용하게 된다. 부정적인 인센티브를 감소시킬 수 있는 방법은 소득유지를 위해 지속적으로 의존하기보다 재활의지를 높이기 위한 장애 보상시스템을 재구조화하는 것이다. 예를 들면, 장애에 따른 각종 재정의 비수급자들보다 수급자들의 재활성공률이 저조하다. 따라서 사회적으로 산업재해에 따른 수혜자라는 새로운 집단을 양산할 수 있으며, 직업과 장애에 따라 이러한 수혜를 대하는 태도역시 동일하지 않다. 산재는 근로자에게는 신체장애, 소득중단, 자아감 상실, 실업을 초래하고 고용주에게는 산재보험료의 상승, 생산저하, 피고용자 사기저하 등을 야기하게 된다. 산업재해와 장애로 인하여 직업생활은 물론 사회활동 전반에 걸쳐 소외되고, 이러한 상황이 장기화되고 만성화됨에 따라 자신이 인정받고 존중받는 경험을 하지 못하게 되고, 이러한 사회적 지지의 결핍은 새로운 진로결정 국면의 장벽을 형성한다. 따라서 산재장애인의 직업재활서비스 전달체계를 수립할 때에는 산재장애인의 심리적 상태에 따른 동기부여와 개인의 환경적 변인들이 충분히 고려될 수 있도록 치밀하고 유연한 방식에 따라 전문가가 중재하도록 하여야 한다.

## 2. 산재보상제도의 발달과 범위

### 1) 제도의 발달

산업화의 시작과 함께 사용자 중심의 사고에서 인권의식과 근로환경의 중요성이 부각되기 시작하면서 세계적으로 산재보상제도가 점진적으로 발달하였다. 미국 최초의 산재보험법은 New York에서 1910년 제정되었다. 1912년 몇몇 주가 유럽식 산재보험법을 처음으로 제정하였고 1916년에는 연방차원의 산재보험법이 제정되었다. 1920년에는 미국의 8개 주를 제외하고 모두 산재보험법을 제정하였으며, 1927년 연방의회는 해안과 항만 산재보험법을 제정하였고 다른 산재보험법에서 해운업 종사 근로자들을 포함시켰다. 1963년에는 하와이주를 마지막으로 산재보험법은 모든 지역에서 효력을 발휘하였는데 그 중 연방 산재보험법은 모든 연방정부 근로자와 그 외 몇몇 집단을 포괄하고 있다.

특히, 1973년 재활법의 전면 개정을 통해 산재장애인들에 대한 민간 영역의 직업재활

서비스가 광범위하게 제공될 수 있는 기반을 조성하였다 (Dunn, 2001). 민간 분야의 서비스 제공에 있어서 초점은 보다 적은 비용으로 보다 나은 평가와 훈련 서비스, 그리고 직업배치 서비스를 제공하는 것이었다. 민간 분야의 재활기관들은 주로 간단한 평가와 산재장애인들에게 전이 기술 (transferable skills)과 고용을 통한 직장으로서의 복귀를 강조하는 직업배치 서비스를 제공하고 있다 (Dunn, 2001).

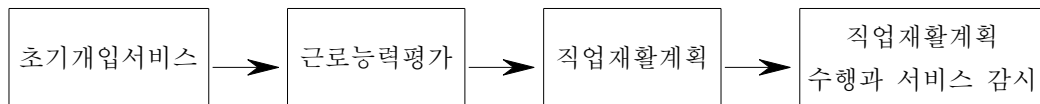
최근의 통계를 살펴보면, 미국 에너지성과 산하기관 종사자 보상법 (The Energy Employees Occupational Illness Compensation Program)에 의거하여 2003년에 50,059명의 산하 공무원과 기관종사자들이 프로그램을 신청하여 11,012명이 승인을 받았고 9,794명에 대해 72,341만 달러의 보상급여와 의료비 2,289만 달러가 지급된 것으로 나타났다. 탄광 근로자 보상법(The Black Lung Benefits Program)으로는 1999년에 진폐증 (pneumoconiosis)이 보상에 포함되게 됨으로써 81,000명이 급여를 신청하여 460백만 달러를 급여와 의료비용으로 사용하였다 (www.dol.gov). 1998년에는 550,000건의 의료서비스를 제공하였다. 미국의 경우 산업재해로 인해서 일시적 또는 영구적인 상해 및 질환을 지닌 근로자들을 위한 보상체계와 급여는 연방근로자보상법(The Federal Employees' Compensation Act), 해안 및 항만근로자 보상법(The Longshore and Harbor Workers' Compensation Act), 미국 에너지성과 산하기관 종사자 보상법, 탄광 근로자 보상법에 의거하여 지급하고 있다. 또 직장복귀후원 프로그램(Assistance in Returning to Work) 및 각종 직업재활 (Vocational Rehabilitation) 서비스 등이 체계적으로 제공되고 있다. 이처럼 미국은 각 주마다 법령이나 규칙이 다른데 구체적인 재활 서비스 체계 및 직업적응 프로그램의 형태 및 진행방식에 대한 연구는 이루어지지 않고 있는 실정이다 (김통원, 2003). 산재보험(industrial insurance or workers compensation)은 강력한 강제성을 띠는 책임보험으로 일반적으로 ① 의료서비스, ② 장애수당, ③ 직업재활에 관련된 비용을 지불하게 된다. 산재보험 제도는 무과실 책임원칙에 기초하여 사업주가 재해에 대한 과실 책임 여부를 불문하고 근로자에 대한 보상책임을 지게 되며 산재보험법의 적용을 받는 근로자의 범위, 고용형태, 재해의 종류 등이 점차 확대되었다.

직업상 발생하는 사고와 질병을 보상하기 위한 무과실(non-fault)보험프로그램으로 미국 워싱턴 주에서 산재는 1900년 몇 개의 회사에서 시작되었다. 목재소 근로자들의 상해로 인한 손실이 매우 심각했기 때문에 비용을 줄이고 사고를 예방하기 위해 1911년에 주정부 차원의 산재보험 프로그램을 통해 안전과 근로자 보호에 최선을 다하기 위해 당시 주지사 Marion Hay가 이 새로운 법률에 사인함으로써 입법이 이루어졌다. 법률의 제정이후 의료비용과 산재보상을 위해 법정으로 가는 산재근로자들은 줄어들었으나 과도하게 비용이 많이 들거나 심지어 보상이 이루어지지 않는 경우가 발생하여 고용주에게는 재정적 부담이 가중되었다. 따라서 고용주들은 당시에 적어도 다음 세 가지 방식 중에 하나를 통해 자신이 고용하고 있는 근로자들을 보호하도록 요구되었다. ① 민간

산재보험, ② 자가보험 (self-insurance, 고용주 자체 적립방식), ③ 주정부의 산재보험.

워싱턴주에서 최초의 입법은 목재공 등 산재 발생위험이 높은 직업들에 대해 먼저 이루어졌지만, 1971년에는 주 정부의 거의 모든 근로자들에 대해 의무적으로 산재보험에 가입하도록 하였다. 워싱턴주의 산재보험은 정부의 일반회계에서 예산이 지원되지 않고 세금감면과 더불어 근로자와 고용주들에 의해 납부되는 재정에 전적으로 의존한다. 하지만 산재보험 프로그램은 주정부의 노동산업부(Department of Labor and Industries: L&I) 내의 산재보험과 (Industrial Insurance Division)에 의해 운영된다. 자가보험은 전체 노동인력의 1/3을 점유하고 있으며, 2,000개 이상의 기업들이 채택하고 있다. 이들의 직장복귀 성공률은 주정부 산재보험 고용프로그램의 약 3배에 이르러 중요한 역할을 담당하고 있다.

산재에 가입한 고용주는 산재상의 사고나 질병에 의해 고소되지 않으며, 근로자는 자부담이 전혀 없이 합법적으로 산재 치료와 회복에 필요한 신속하고 효율적인 서비스를 제공받을 수 있다. 뿐만 아니라, 일정한 금전적 보상을 장·단기 장애정도에 부합되도록 받을 권리가 있다. 궁극적으로 워싱턴주의 산재보험은 자가보험과 주정부 보험에 가입하는 두 가지 형태로 크게 나누어진다. 자가보험의 경우 산재보험 비용으로 산재보험법률에 의해 규정된 모든 혜택을 근로자에게 제공하기 위해 회사 기금도 사용할 수 있다. 자가보험에 따라 주 전역에 걸쳐 위치한 18개 현지 사무소를 통해 주정부 산재보험과에 가입하게 된다. 워싱턴 주 정부의 노동산업부가 산재보험기금을 운영하는 목적은 산재장애인의 가능한 한 빠른 회복과 직장복귀를 원조하도록 아래와 같이 질적인 재활서비스를 제공하는데 있다. 워싱턴 주에서 2003년 산재급여는 2,581명의 신청을 받아 88,756만 달러를 지급한 것으로 나타난다.



<그림 1> 직업재활서비스 단계

워싱턴주에서만 매년 평균 160,000건의 직업관련 상해와 8,000건 이상의 직업병이 발생하는데 이들을 위해 모든 의료비용과 부분적 임금 보상, 직업상담이나 전환기 직업서비스가 제공되고 있다. 특히 산재회복기에는 이전 직장으로의 복귀가 어려운 사람들을 위해 전환기 직업(transitional work)서비스를 적극 권장함으로써 서비스 전달체계를 다원화하였다.

## 2) 미국 워싱턴 주의 산재급여 지출

1985년까지는 의무적으로 직업재활서비스를 제공하도록 하였지만, 1986년부터는 임의 서비스로 전환함에 따라 워싱턴주의 산재보험에 기초한 재활서비스 비용은 점차 감소하였다. 이러한 노력과 병행한 산재기금을 이용한 직장복귀프로그램의 개발은 고용주 부담비용의 감소와 특히, 자가보험 고용주들에게 많은 수단을 제공하였는데 이는 우리나라의 입법 시에 충분히 논의해야 할 사항이다.

산재서비스는 크게 직업재활과 의료재활로 구성되는데, 산재장애인은 의료서비스를 통해 일차 진료를 받은 다음, 주치의의 포괄한 여러 전문가들이 함께 재활에 필요한 계획을 수립한다. 여기에는 신체, 정서, 직업, 의료 서비스 등이 포함되어 있으며, 근로자가 직장으로 다시 복귀하는데 부족함이 없도록 필요한 모든 재활서비스를 지원한다. 그 후 재활계획에 따라 노동산업부(L&I)에서 위탁한 서비스 제공자가 운영하는 구체적인 프로그램이 민간 재활기관, 개인 등에 의해 제공된다(김통원, 2003). 산재 신청은 산재 발생 후 고용주에게 즉각적으로 알리는 과정을 거쳐 주 정부 기관(L&I)에 보고서 작성을 통해 신청서를 접수시켜야 한다. 주 정부 기관은 산재 발생 후 1년 이내 혹은 의사로부터 서면 보고서를 받은 지 2년 이내에 보고서를 완성하여야 한다. 산재 신청이 거절된 후 60일 이내에 산재결정에 대한 항소를 할 수 있다. 만약 근로자가 산재를 입게 되었을 경우 요구신청에 따라 L&I 또는 자기피보험 고용주는 산재장애인의 의료비용을 지불하게 된다. 그리고 만약 산재장애인이 작업을 더 이상 이행하지 못하게 될 경우 손상 부분에 대한 임금을 지급받게 된다. 보건의료 서비스는 회복이 기대되지 않을 경우 이를 안정시키고 직업 능력이 회복될 때까지 제공해 준다. 또, 구급 의료 서비스, 특별 혹은 가정보호서비스, 치과 서비스, 요양소 센터 보호 등을 포함하게 된다. 사보험에 가입한 고용주들은 Second Injury Fund를 통해 보험금을 신청할 수 있다. 소급요율 적용관련 정보제공과 사이트 방문자들의 편의를 위해 L&I 홈페이지([www.lni.wa.gov](http://www.lni.wa.gov))에 이러한 링크사이트들이 제공되어있으며, 11명으로 구성된 소급요율자문위원회(RAC)의 목적은 L&I에 소급요율 적용 가능 정책적 역할 및 프로그램을 운영하기 위한 절차에 관련된 자문을 제공하기 위한 것이다.

워싱턴주에서는 회사를 ABC 산업보험 등급에 따라 위험정도를 분류한다. 고용주의 산재보험 가입이 접수되면 노동산업부에서는 해당 업종의 산재위험정도에 따라 ABC분류를 하게 된다. 예를 들면 50-1은 원목을 가공하는 고위험 직업을 의미하며, 49-4는 제도사와 같이 위험이나 사고 가능성이 낮은 직업을 의미한다. 따라서 근로자의 수행작업이 바뀌게 되면 고용주는 즉시 이를 노동산업부에 신고하여 분류상의 내용을 변경하도록 하여야 한다. 산재급여 지출은 다음과 같은 형태로 이루어진다.

### (1) 산재보험 프리미엄

전적으로 고용주에 의해 납부되는 금액으로 주 정부 노동산업부 사고기금(Accident Fund)에 적립되어 주로 시간손실보전금, 영구부분 장애보상, 연금·사망급여의 비용으로

사용된다.

**(2) 의료보조 프리미엄**

고용주와 근로자가 동등하게 납부하는 금액으로 급여에서 공제되어 주 정부의 의료보조기금(Medical Aid Fund)에 적립된다. 이 기금으로 입원, 치료, 투약, 기타 치료를 포함하여 모든 재활 비용이 충당된다. 이런 의료보조 프로그램은 산재보험 프리미엄과는 달리 이전 산재율에 근거하지 않는다(not-experience rate). 따라서 모든 고용주와 근로자들은 동일 등급의 직업 내에서는 똑같은 보험료를 납부하게 된다.

**(3) 보충연금 평가**

보충연금 평가(Supplemental Pension Assessment)는 의료 보조프리미엄과 같이 고용주와 근로자가 동등하게 급여에서 원천 징수하여 납부하는 보험료를 기금(Supplemental Pension Fund)에 적립하여 이루어진 이 기금은 이미 산재급여가 결정되었으나 주 정부의 새로운 입법에 따라 증가된 부분에 대해 부가적인 수당을 제공하게 된다. 이 경우 직업분류 등급에 관계없이 시간당 동일 보험료를 납부하게 된다. 삼자 지불(Third Party)방식은 산재근로자의 직접 고용주가 아닌 다른 사람이나 회사가 직·간접적으로 관여되어 있을 때 이루어진다. 이 경우 역시 워싱턴주 노동산업부의 삼자 지불 부서를 통해 다루어진다. 특히, 산재보험의 혜택을 받기 위해서는 상해의 경우 일년 이내에, 질병인 경우에 의사의 서면 보고서 발급이후 2년 이내에 보고하여야 하며, 그 단계는 다음과 같다.

① 의료보호

모든 의사, 병원, 수술, 기타 작업장에서 발생한 상해와 직업병의 치료가 필요한 서비스, 여기에는 약물치료, 앰블런스 및 응급처치서비스, 파출부와 간호 보호, 치과서비스, 통원치료, 보장구와 보철구, 안경, 보청기 등이 포함된다. 절단이나 마비 산재장애인을 위해서는 승용차와 주택개조 서비스가 제공되며, 보장구와 보철구는 평생동안 유지·보수할 수 있는 비용도 제공된다.

② 시간손실 보전 (임금대체 수당)

산재근로자가 산재로 인해 일 할 수 없을 때에 정규임금에 대한 일정비율 만큼의 수당이 제공된다. 면세 대상이 되는 이 시간손실 보전 수당은 산재시의 합법적 양육 아동수, 결혼 상태, 임금 백분율에 기초하여 결정된다. 몇몇 경우에는 수당 결정이전의 정보 수집 기간동안 임시보전 수당 (provisional time-loss)을 제공받을 수 있다. 따라서 산재 후 3일간의 대기 기간을 거쳐 지급되는 이 수당은 산재 신청이 기각된 경우 환급되도록 한다. 어떠한 직장복귀도 어렵다고 의사가 증명하는 기간 동안 한 달에 두번씩 수당이

지급된다. 재활서비스를 제공받는 동안 약 1,000달러 정도의 수당을 받게 된다.

③ 재산 손실과 여행비용

응급조치나 산재로 인해 개인 의복, 신발, 보호장구가 파손될 때 이에 따른 수선과 대체 비용이 지급된다. 또 산재 치료를 위해 다음과 같이 필요한 여행경비, 즉 식대, 숙박비, 교통비가 10달러 이하의 주차료를 제외하고는 시세에 따라 모두 지급된다.

④ 직장복귀 원조

산재장애인이 직장복귀 활동에 능동적으로 참여하는 동안은 시간손실 보전수당을 계속해서 지급받을 수 있다. 노동산업부의 담당매니저 역시 직업상담사에게 산재장애인을 상담하거나 고용주와 의사에게 직장복귀를 어렵게 하는 문제들에 대한 식별을 요청할 수 있다. 현재는 상당수의 기업들이 자체 직장복귀 서비스를 운영하고 있다.

고용가능성을 지니도록 직업서비스가 필요한 경우에 산재 담당자는 직업상담사에게 고용에 필요한 구체적 서비스 목록과 산재장애인, 고용주, 상담사, 그리고 기타 필요한 사람들의 책임이 명시된 직업 계획서를 산재장애인과 직업상담사가 함께 준비하게 된다. 만약, 산재장애인이나 고용주가 의문을 가지게 될 때에는 직업계획서 승인 고지일로부터 15일 이내에 우편으로 사무소(Dispute Resolution Office)에 질의하고 타당한 이유 없이 재활서비스에 참여하지 않을 때에는 의료비용과 시간손실 보전수당은 지급이 정지된다.

3) 직장복귀의 유형

직장복귀를 어렵게 하는 문제들이 신속히 식별되고 해결될수록 산재장애인이 이전 직업을 유지하거나 새로운 직장을 발견할 가능성은 높아진다. 필요하다면 문제해결에 도움이 되는 서비스를 직업상담사가 계획하고 다음과 같이 제안할 수 있다.

(1) 정규직업의 일시적 수정

산재 당시의 직업이 신체조건에 알맞게 일시적으로 변경될 수 있으며, 여기에는 파트타임 혹은 가벼운 의무의 직업이 포함된다.

(2) 정규 직업의 항구적 수정

산재 당시의 직무 과제들이 영구히 변경되거나 신체조건에 알맞게 조정될 수 있다.

(3) 새로운 직무에의 직장복귀

신체제한 정도에 따라 산재 당시의 고용주가 제공하는 유용한 영구적인 직업을 가질

수 있다. 만약 이전 고용주에게 복귀하는 것이 어렵지만 다른 장소에서 일할 수 있는 기술을 가졌다고 생각한다면 공식적인 고용가능성 평가(employability assessment)를 받도록 요청할 수 있다.

직업상담사는 지역사회 노동시장의 형편에 따라 신체적, 정신적 능력, 기술, 연령, 흥미, 지식, 교육, 경험에 상응하는 직업을 선별하여 고용 기회를 파악하게 된다. 따라서 직업상담사는 산재장애인의 고용가능성을 고려하여 주정부 산재담당자에게 권고를 하거나 평가에 필요한 정보수집의 책임이 있다. 산재유발 고용주가 의무적으로 법률에 의해 직장복귀 노력을 취하도록 의무화하고 있는 워싱턴 주에서 직장복귀(return-to-work: RTW) 바우처 시스템은 유자격 장애인이 공공 영역에서든 민간 영역에서든 자신에게 적합하다고 생각되는 서비스를 구입하고 정부가 그 비용을 지불하는 방식이다. 이 경우 직장복귀가 성공적으로 이루어지면, 장애인은 일정액수의 사회복지수당을 계속해서 받을 수 있다. 이 철학은 직업재활서비스에 소요되는 비용은 장기 사회복지기금의 감소효과가 있는 동시에 서비스 선택의 기회를 크게 제공한다는 것이다. 뿐만 아니라 서비스 제공자에게는 인풋에 소요되는 예산이 아니라 결과에 따라 보상받는다라는 점에서 매력적이다.

### 3. 직업재활 서비스 전달체계

#### 1) 재활서비스의 목적

워싱턴주 노동산업부(L&I)에서 허가를 받은 재활기관, 개인은 각종 직업재활 서비스를 제공할 수 있다. 직업재활 서비스는 원칙적으로 산재장애인의 노동 혹은 교육 자료와 육체적 능력에 관한 자료를 모으면서 시작된다. 산재장애인의 취업능력을 평가하고 직업재활계획을 개발하며, 훈련기간 동안 산재장애인의 생활과정 관찰, 장애 진행과정 기록, 변경 가능한 직업기술의 기록·분석, 직업조사 수행, 노동시장 조사와 관리, 조사 보고서를 작성한다. 나아가 직무분석과 관리, 산재장애인, 고용주, 의사 혹은 기타 전문가나 관련된 사람들과 함께 상담하여 직무를 수정하는 한편, 기존 직무의 조정과 보고서 작성 등으로 고용주와 함께 모든 산재장애인이 직업을 획득하기 위한 노력을 기울이게 된다.

직업재활의 궁극적인 목적은 산재장애인의 문제(disability syndrome)를 예방하고 소득이 수반되는 고용으로 조기에 복귀할 수 있도록 하는 것이다(Industrial Insurance Laws, 1999). 산재장애인의 가족치료, 자아존중감 향상 등 각기 다른 목적을 가지고 서비스프로그램의 틀 안에서 운영되는 우리나라와는 달리 워싱턴주의 재활서비스 체계 내에서 운영되는 심리재활, 의료재활, 직업재활과 같은 프로그램은 산재장애인의 직장복귀에 초점이 맞추어져 있다. 즉, 직장복귀라는 고용주의 일관된 목적과 우선책임을 가지고

그에 필요한 서비스를 제공하는 데 초점이 맞추어져 있다.

## 2) 직업재활 급여의 성격과 대상

워싱턴주의 노동산업부는 산재장애인 대상 프로그램을 독립적으로 운영하는 것이 아니라 개별 욕구에 따라 민간영역 등에서 제공하는 서비스들을 외부로부터 구입해서 이용한다. 또한 재활프로그램은 기존 자료를 충분히 활용하여 이루어지고, 이러한 운영방식은 노동부, 고용주, 의사, 직업재활상담사, 서비스 제공자 등 재활에 참여하는 구성원 모두 서비스 과정에서 산재장애인의 직장복귀를 위해 긴밀히 협력·협조하는 것을 가능하게 한다. 이러한 운영방식을 통해 개별적이고 통합적인 재활서비스를 실시할 수 있다. 개인의 독특성을 인정하고 각 개인의 욕구를 최대한 반영하는 고객중심의 프로그램이라는 특징을 지니는 이러한 운영방식은 재활과정이 산재장애인 중심으로 운영되는 재활서비스 체계 특징의 단면을 보여주지만 정부가 프로그램 관리, 감독, 평가를 철저히 시행하여 책임을 분담하고 있다.

직업재활서비스 단계에 따른 유형별 내용은 크게 다음과 같다 (Wolfhagen, 1991).

## 3) 엔트리 서비스

초기 접촉과 의무적인 초기 재활평가를 통해 재활서비스의 엔트리가 이루어진다. 서비스중재 의뢰와 더불어 고용가능성 진술양식 (Employability Statement Form: ESF)을 작성하게 된다. 일반적으로 잠재적 서비스 적격성을 보고함에 따라 이루어지며, 초기 서비스의뢰를 의미한다. 재활상담사 혹은 민간 영역의 상담사에 대해 주 정부 기금을 이용하여 서비스 의뢰할 수 있다.

## 4) 재활계획서 개발과 수행

서비스 적격성 요건을 충족하는 내담자에 대해 재활계획서를 작성하도록 대부분 민간 영역에서 일하는 재활상담사에게 의뢰된다. 법규에 의해 적격성이 승인된 산재장애인을 유자격 산재장애인(qualified injured worker: QIW)이라고 부른다. 이어서 산재보험 감독관의 재량에 의해 개발된 재활계획서가 승인된다. 적격성과 관련하여 선호하는 근로자는 다음과 같은 조건을 충족해야 한다.

- ① 노동이나 산업체에서 직접 요청
- ② 적절한 고용을 위해 고용주들을 변화시킬 필요
- ③ 직업상담사에 의한 추천서
- ④ 이윤을 목적으로 하는 고용주와 함께 OJT 혹은 구직 준비를 완료할 것

유자격 산재장애인에 대해 개발된 재활계획서를 노동산업부에서 승인했을 때 재활계획이 수행된다. 시간과 비용으로 대부분 12개월까지 3,000달러가 승인되며, 예외의 경우 52주의 훈련을 추가로 받을 수 있다. 재활상담사가 재활계획을 개발하고 모니터링하는 비용이 제한받지 않지만, 상담사 1인이 연간 담당할 수 있는 사례는 50명을 초과하지 않아야 한다. 일반적으로 재활계획서에는 현직훈련이나 실내훈련과 같은 어떤 형태의 기능 개발이 포함되며, 경우에 따라서는 하나 이상의 재활서비스가 책임있게 제공되기도 한다. 초기 상담보고서, 평가, 계획서 작성, 계획수정, 진행보고서는 주정부 기금과 자가보험 재정을 담당하는 재활감독사무소(Office of Rehabilitation Review: ORR)에 송부되고 ORR은 수용 혹은 기각 결정을 한다.

위싱턴주의 산재보험 재활서비스체계를 살펴보면 먼저 산재장애인이 발생했을 경우 직장보건서비스부(Occupational Health Service: OHS)의 서비스를 받도록 한다. 이를 통해 일차적으로 의료 진료를 하고 이후 필요한 서비스들이 무엇인가에 대하여 관계된 사람들(주치의, 개인 상담사, 사례관리자, 간호사, 직업상담가 등)이 계획을 세운다. 또한 노동산업부(L&I)에서는 산재장애인에게 필요한 서비스를 통하여 신체적 기능이 향상된 산재장애인의 능력에 대하여 종합적인 평가를 하고 직업훈련이나 직장복귀 등의 구체적인 프로그램으로 연계하여 사회적응을 할 수 있도록 돕는다. 서비스제공자들이 수행하는 직무분석은 직업적 의무의 요구가 산재장애인의 신체적, 정신적 제한점들과 연결된다는 점을 반드시 결정해야만 할 때와 서비스의뢰가 직업제공자에 의해 형성되어질 때 필요하다. 직업적 권고는 고용주의 임시고용과 상시고용을 포함하여 다음과 같다.

#### ① 누진적 직장복귀

근로자가 산재 당시의 작업유형으로 돌아갈 때까지 근로시간의 수를 점점 증가시키는 것이다.

#### ② 전환적 직장복귀

근로자가 초기개입 동안 손상 이전의 직업으로 돌아갈 능력을 기르는 임시 직장에 복귀하는 것이다.

#### ③ 경량적 직업

손상시 작업보다 육체적으로 덜 요구되는 직업으로 임시, 상시, 혹은 전환 직업이 될 수 있으며, 고용주에 의해 선호되는 방법이다.

#### ④ 임시직

계속적이지 않은 직업으로 모든 의뢰 유형에서 유용하다.

### 5) 직업능력에 대한 평가

직업능력 평가는 산재장애인의 고용가능성과 계획수립, 그리고 직업재활서비스의 적격성에 관한 결정을 내리는데 필요한 정보를 제공한다. 직업능력 평가란 산재장애인이 직업재활 서비스를 제공받을지 여부를 결정하기 위해 담당부서에서 사용하는 보고서이다. 직업능력 평가는 산재장애인에 대해 연령, 교육과 경력, 변경 가능한 직업기술, 기존에 가지고 있던 신체적, 정신적 조건과 근로자의 취업 가능성에 영향을 미치는 요인들, 산재장애인에 의해 직접적으로 야기된 신체적, 정신적 조건과 근로자의 취업 가능성에 영향을 미치는 요인들, 부상 시기의 급여, 근로 유형, 고용에 영향을 미치는 중요한 장애에 따른 장벽들, 노동시장, 완전한 근로경력과 교육수준, 과정, 성적 증명서, 근로자가 과거에 취득한 자격증 등에 대한 정보 등을 포함해야 한다. 산재장애인의 전이 기술이 직업능력 평가과정 동안 분석된다. 직업재활상담사에게 직장복귀 우선순위를 확인하도록 요구되어지며, 전이 기술은 산재장애인의 직업적 배경과 직업과 관련 없는 경험들에서 기인한 유용한 직업 기술에 토대를 두고 있다.

산재보험 재활서비스체계 내에서 산재근로자들에 대한 직업평가는 단기적으로는 원직장 동일업무로의 복귀가 어려운 대상자들의 전직을 위한 계획수립에 초점을 둘 필요가 있지만 장기적으로는 산재근로자의 원직장 복귀를 위한 직업평가와 이를 통한 계획수립에 비중을 높일 필요가 있다.

## 4. 재활서비스 영역

종종 산재장애인에 대한 직업재활계획 수립은 서비스를 제공하는 상담사에게 위임된다. 서비스제공자는 산재장애인과 함께 계획서를 개발해야 하는데 여기에 관련된 서비스로는 직업상담과 직업탐구, 직업목표와 훈련 욕구, 자원과 비용을 명확히 인식하는 것, 신체적 능력과 제한점에 대한 정보획득을 위해 의료 서비스제공자와 협력하는 것, 그리고 직업평가와 검사 등을 포함한다. 계획서 개발은 직업목표 성취, 시간과 비용 수반, 목표가능성 지원을 위한 증빙자료, 일차적 참여에 대한 책임감을 확인하는데 필요한 성문화된 이론적 근거를 제공해준다. 다음은 직업재활계획서 개발에 따라 추천되는 서비스 영역들이다.

### 1) 공식적 훈련

항상 선호되는 전략으로 주로 ①산재 이전의 고용주에게 복귀할 수 없는 산재장애인과 ②서비스적격성 기준과 관련하여 전이 기술(transferable skills)이 부족한 산재장애인을 대상으로 한다. 그러나 산재장애인이 수료한 우리나라 훈련분야에서 동일분야 취업

은 1.2% (정보통신시스템)에서 최고 47.5%에 머물러 직업훈련시에 각별한 주의가 필요하다. 근로복지공단의 내부 자료에 의하면 동일분야 취업률 평균은 25.6%에 그치고 있다.

## 2) 현직 훈련

현직 훈련은 공식적 훈련을 대체할 수 있는 가장 훌륭한 서비스 대안이 된다. 그러나 문제는 전이 기술을 지니지 않는 산재장애인을 기꺼이 훈련시키려고 하는 고용주를 찾기가 어렵다는 점이고 직업재활계획서 개발과 관련하여 승인받을 수 있는 47시간과 180일 범위 내에서 현직 훈련을 실시하도록 행정사무를 기꺼워 할 고용주가 없다는 점이다. 따라서 최근에는 주정부 노동산업부에서는 전문대학과의 협정을 통해서 현직훈련을 연계시키고 있다. 우리나라의 경우 산재장애인에 대한 현직훈련은 잘 이루어지지 않고 있다.

## 3) 자영업과 직업배치

자영업계획서는 좀처럼 승인되지 않는다. 왜냐하면, 그 대상이 될 수 있는 산재장애인은 처음부터 고용가능성을 지녔거나 직업재활계획서 작성 도중에 고용 가능한 것으로 나타나기 때문이다. 그러나 직업배치 계획서에 대한 승인은 최근에 증가하는 추세이다. 우리나라에서도 최근 장애인의 자영업 창업에 관한 관심이 증대되어 제도적 환경이 조성되고 있다.

직장복귀는 직무수정과 직업계획서의 틀 속에서 고려된다. 심한 손상 혹은 작업의 유형에 따라 직장복귀의 방향이 결정된다. 이러한 경우에는 고용주는 의료적으로 산재 증명을 L&I의 원조없이 결정하는 것이 가능하다. 다수의 근로자들은 직장 복귀를 위하여 고용주와 함께 협력 저해 요소들을 제거해야 한다. 그러나 종종 전직의 경우 산재장애인 고용능력은 경험, 교육, 지식, 흥미, 연령, 기술, 그리고 물질적, 정신적인 가능성에게 필적할 수 있는 지역노동시장의 직업을 선택하도록 상담사의 도움으로 평가된다. 이런 요구는 직업상담사의 추천서를 통해 재검토되고 결정된다.

## 4) Preferred Work Program

산재장애인의 직업재활서비스의 일종인 Preferred Worker Program은 유자격 숙련공을 고용주가 고용함으로써 비용을 절감하도록 하자는 취지에서 마련되었다. 따라서 워싱턴주의 노동·산업부에서는 이전 직장에 복귀할 수 없는 산재장애인들에게 프로그램 자격증을 발급하고 있다. 현직훈련 방식(OJT)를 선호하며, 최장 36개월까지의 기간이

허락되는 자격증은 일정한 기간 구직할 수 없었던 사정이 발생하면 그 기간은 제외된다. 이 프로그램 대상이 되는 고용주 자격은 다음과 같다.

- ① 유효기간 내의 타당한 자격증 번호를 가진 근로자
- ② 새로이 제공하는 직업에 대한 직무기술서의 제출
- ③ 고용 예정일 60일 이내에 Intent to Hire Preferred Worker 양식서 제출, 이 때 제외하는 일자리는 산재장애인이 보고한 의료적 제한점에 상응하는 것이어야 한다.

### 5. 서비스 제공자의 자격관리와 직장복귀 서비스

워싱턴 주 정부는 직업재활서비스 제공자의 자격을 다음과 같이 법규를 통해 명시하고 있다. 첫째, 직업재활상담사(vocational rehabilitation counselor: VRC)는 석사학위와 산재보험에 관련된 업무를 1년 동안 전일제로 수행한 경험이 있어야 한다. 그리고 재활상담사 자격증(Certified Rehabilitation Counselor), 혹은 장애관리 전문가 자격증(Certified Disability Management Specialist) 혹은 미국 직업전문자격위원회(American Board of Vocational Experts) 자격이 있어야 하며, 석사 학위와 2년간 산재보험에 관련된 업무를 수행한 경험이 있어야 한다. 둘째, 직업재활상담사 수퍼바이저는 5년 동안 산재장애인에 관련된 업무를 수행한 경험이 있어야 한다. 셋째, 법정 서비스를 제공하기 위한 직업재활상담사는 3년동안 산재장애인에 관련된 업무를 수행한 경험이 있어야 하며, 직업재활상담사 자격, 미국 위원회 직업전문가 자격을 갖고 있어야 한다. 넷째, 인턴은 재활상담사 자격, 장애관리전문가 자격, 미국 위원회 직업전문가에 적합한 영역에서의 석사 학위, 혹은 이와 동등한 산재장애인에 관련된 일을 적어도 2년 동안 경험한 것을 포함하는 재활상담사 자격, 장애관리전문가 자격이 있어야 하며, 위원회의 전문가 자격을 취득하기 위해 요구되는 경험이 있어야 한다. 관련분야 석사 학위, 혹은 산재장애인에 관련된 일을 적어도 2년 동안 수행한 것을 포함하는 장애관리전문가 자격을 취득하기 위해 요구되는 경험이 있어야 한다. 다섯째, 업무에 관련된 요구사항은 다음과 같다. 서비스제공자는 모든 법규에 부합되어야 하며, 서비스 위탁을 받기 위해 운영하는 모든 서비스 지역에 필요한 요구를 충족시켜야 한다. 관련보험에 가입되어 있어야 하며, 직업재활서비스를 상담할 수 있는 비공개적이고 전문적인 공간을 산재장애인에게 제공할 수 있는 서비스와 시설을 갖추어야 한다. 이처럼 엄격하게 자격관리를 하고 있는 서비스 제공자는 개인, 기업, 조합, 단체, 혹은 산재장애인에게 서비스를 제공하는 법적 기구를 의미한다. 워싱턴주 노동산업부(L&I)는 구체적인 프로그램을 필요로 하는 산재장애인에게 일정한 기준에 따라 위탁하며, L&I는 프로그램 운영에 대해 감독할 수 있다.

<표 1> 산재장애인이 제공받는 서비스 체계

산재장애인	산재발생 후
직장보건서비스 (Occupational Health Service)	· 주치의, 간호사, 개인 상담사가 참여 · 노동·산업부와 병원의 협약 · 일차 진료와 산재장애인의 기본적인 욕구사정
노동·산업부 (Labor & Industry Department)	· 산재장애인의 욕구사정 자료보유 · 산재장애인에게 직업재활서비스 제공자 선택권 제공
직업재활 서비스 (Vocational Rehabilitation Service)	· 직업상담사 · 초기개입, 근로능력 평가, 직업재활 계획 수립 등 · 재활서비스의 기초가 되는 프로그램 실시 · 산재장애인에게 필요한 서비스 분석
노동·산업부 (Labor & Industry Department)	· 직업재활서비스에서 분석한 산재장애인의 노동능력 평가 자료를 활용하여 직업계획 수립 · 산재장애인에게 필요한 구체적인 프로그램을 실시하는 서비스제공자에게 위탁
Work Hardening 직장복귀(Return to Work)	· 직업훈련프로그램 실시(의료법령 내의 특별한 프로그램) · 직장복귀 프로그램 실시(직업보건서비스 내의 프로그램) 등

직업재활서비스 제공자는 노동부에서 비용을 지급 받기 위해 서비스 제공자 면회번호를 부여받아야만 한다. 직업재활 서비스는 위탁 유형에 따라 허가되는데, 노동부는 인턴에게 재활상담사 임금의 85%를 지급하며, 임상 슈퍼바이저에게는 직업재활상담사의 120%를 지급한다. 또 공공기금에서 지출되는 직장복귀서비스는 크게 다음과 같은 네 가지 범주 속에서 제공된다.

(1) 고용가능성

이전 직장으로의 복귀가 원천적으로 불가능한 경우가 있지만 이때에는 대부분의 산재장애인은 다른 종류의 직업을 수행할 수 있는 기술들을 가지고 있다. 이 경우 직업상담사는 지역사회에 존재하는 노동시장에 알맞게끔 산재장애인의 경험, 교육, 지식, 흥미, 연령, 기술, 신체적, 정신적 능력에 상응하는 고용가능성을 탐색하게 된다. 이때 세 가지 대안은 ① 직업재활서비스, ② 직업계획의 수립 ③ 서비스 종료가 된다.

(2) 직무수정

직업상담사의 원조아래 장애에 부담을 주지 않는 직업을 고용주가 권장하도록 요청을 한다. 이때 세 가지 대안은 다음과 같다. ① 정규직업의 임시 수정, ② 정규직업의 항구적 수정, ③ 이전 고용주가 제공하는 다른 직업

(3) 직업적 계획

직업적 계획은 장애인이 새로운 직업을 발견할 수 있도록 원조하는 단기 프로그램이다. 최대 52주까지, 전체비용은 4,000달러를 초과할 수 없어 OJT가 많이 권장된다. 직업적 계획에 따라 구체적 서비스가 필요할 때에는 고용주, 담당 상담사들에게 책임감과 헌신을 보이고 목표성취를 위해 열심히 노력하겠다는 의사표시를 하여야 한다. 주 정부의 직업재활서비스를 적극적으로 이용하고 참여하더라도 의료서비스와 시간 상실보상급여의 혜택을 받을 수 있도록 하여 재활저해 요소를 사전에 차단하고 있다.

(4) 직업수당에 관한 서비스에 대한 이의신청

주정부 산재기관의 고용가능성이나 직업적 계획에 따른 결정에 대해 15일 이내에 이의신청을 할 수 있다. 이때 The Vocational Dispute Resolution Office가 조사에 착수하고 추천권고에 따라 최종결정을 내린다.

## 6. 직업재활서비스의 질 관리

워싱턴 주정부의 Industrial Insurance Program에서는 직업서비스 프로그램에 따르는 법규, 정책을 통해 가이드라인을 제공하고 있다. 여기서 마련한 직업서비스 매뉴얼은 법, 규정, 정책 및 Washington State's Industrial Insurance Program의 직업서비스 제공을 가능하게 하는 가이드이다. 이 영역에 대해 도움을 필요로 하는 사람들에게 주정부가 제공하는 서비스들의 유형에 대한 윤곽을 파악할 수 있고 1994년 9월에는 Vocational Services Handbook의 전자 매뉴얼로 대체되었다. 직업재활서비스의 질 관리는 구체적으로 다음과 같은 방법으로 이루어진다.

### 1) 서비스 제공자들의 수행성 측정

워싱턴 산재장애인과 고용주들에게 제공되는 직업재활 서비스의 질, 시간, 비용-효과를 보장하기 위해 해당부서는 직업재활서비스제공자 수행도를 측정할 방법을 개발해야 한다. L&I에 의뢰받아 서비스를 제공하는 기관, 개인은 질적이고, 시기적절한 서비스 제공이 이루어지도록 해야 하며, 비용-효율적 직업재활 서비스를 워싱턴 산재장애인과 관련 종업원에게 제공하여야 한다. 수행보고서(Performance Report)와 같은 몇 가지 양식

으로 이루어지는 수행성 측정에는 기술 정보, 규정 및 보고서를 이해하기 위한 세부 사항들을 파악하도록 구성되어 있다. 이 보고서들은 2003년 7월 이후에 그리고 시범 기간 이후에 만들어지고 소개되어 약 49달러의 비용으로 구입하여 지속적인 변경 사항을 살펴 볼 수 있도록 되어 있다.

## 2) 직업적 기술관리 집단

L&I 관리자와 주 산재장애인 보상 프로그램에서 일하는 직업재활서비스 제공자 사이의 지속적인 의사소통 유지를 위해 기술관리 집단을 구성하여 관리하고 있다. 이 집단은 발생하는 이슈에 관련된 계획들에 대해 피드백을 제공해 주고, 부서 정책과 프로그램을 통지하고 의사결정에 도움을 주기 위해 직업재활이슈들에 대한 전문가적 자원을 제공한다. 기술관리자 집단의 회의는 공식적인 논평시간을 가지도록 하는 형태로 공적으로 개최된다.

## 3) 서비스 제공자 등록

서비스를 제공하는 모든 사람들, 또는 워싱턴 산재장애인들에 대해 직업재활 서비스를 직접 제공하는 사람들은 등록자 명부에 등재된다. 직업자원(Vocational Resources) 책자에 서비스제공자들의 등록 현황을 담고 있다. 워싱턴 주의 산재장애인들에게 직업재활서비스를 제공하기를 희망하고 있는 모든 개인과 회사들은 WAC 296-19A-210에서 진술하고 있는 요구를 충족시켜야 한다. 서비스제공자가 산재장애인에게 프로그램을 제공할 때 산재장애인이 서비스에 대하여 불만이 있거나 요구 사항이 있을 때 감독자(Claim Manager)를 통하여 L&I에 신고할 수 있다. 신고를 받은 L&I는 곧 서비스제공자의 프로그램에 대한 감독을 하는데 이 때 OHS를 통하여 프로그램을 평가하며 OHS에서 프로그램에 대한 승인이 있을 경우에만 서비스제공자에게 요금을 지불한다.

## 4) 직업재활 예산의 구조

### ① 행정비용

직원급여, 민간영역 서비스부, 종합중재연수 프로젝트, 직무수정, 현직훈련 계획, 산재장애인 서비스 등을 포함한다.

### ② 쟁의 소송

ORR, ORS, VDRO 운영비, 자가보험 고용주 서비스를 포함한다.

③ 주정부 직업재활

주정부 재활상담사 및 슈퍼바이저 급여를 포함한다.

④ vender예산

민간영역 재활상담사에 대한 급여액은 1985년 시간당 48달러에서 1991년에는 55달러로 증가하였다.

### III. 결론

미국의 워싱턴주의 직업재활서비스는 상당한 비용 효과를 지니는 것으로 나타났다. 따라서 우리나라에서도 산재장애인의 직업재활 도입시 고려할 수 있는 함의점은 매우 크다고 볼 수 있다. 즉, 국가가 관리, 관장하는 산재보험 기금주체(근로복지공단)와 민담 보험회사가 산재장애인의 직업재활을 위해 서로 경쟁하는 환경을 조성할 필요가 있다. 그러나 지나치게 시장중심주의적 접근방식은 산재장애인을 크게 실망시키기도 하기 때문에 국가의 신중한 계획과 개입이 필요하다고 보겠다. 직업재활서비스 제공자는 계획서를 개발하고 산재장애인에게 일자리를 제공하기 때문에 계획서 개발과 계획 수행과정을 분리시켜야 한다. 직업재활상담사는 직업훈련 계획과 직업서비스를 위해 필요한 서류를 제출하고 계획을 수행하며, 서비스 의뢰 이전에 이러한 방법의 이해가 필요하다. 산재장애인이 성공적으로 직업재활 계획을 이행할 수 있도록 하기 위해 도와주는 서비스는 산재장애인, 훈련자, 의료서비스 제공자와 근로자가 직업재활 계획을 성공적으로 진행시킬 수 있도록 충분한 접촉을 유지하는 것, 산재장애인이 모든 필요한 장비와 공급품을 받을 수 있도록 확실하게 하는 것, 산재장애인, 훈련자와 있을 수 있는 문제를 명확히 하기 위해 적어도 한 달에 한 번 만나는 것, 계획이 중단될 필요가 있을 때 부서에 알리는 것, 산재장애인의 진행과정을 점검하고 계획의 종결이 필요할 때 부서에 알리는 것 등을 포함하여야 한다.

특히, 우리나라에서 산재예산의 1%에도 미치지 못하는 직업재활예산을 대폭 늘려야 하며, 지방자치단체에 일정한 금액을 보조금 형태로 지급하여 산재장애인 직업재활을 유도한다면 지역노동 현장에서 발생하는 산재장애의 책임을 분산할 수 있다. 또 금전적 보상이전에 충분한 원직복귀 노력을 통해 고용주의 관심을 유지하도록 하고 학생감소로 구조조정의 상태에 놓인 지역사회의 대학들이 산재장애인 직업재활사업에 능동적으로 참여하는 프로그램을 개발한다면 고등교육기관과의 연계라고 하는 소기의 목적도 달성할 수 있을 것이다.

따라서 우리나라에서는 직업재활 제도 도입시 신속하고 정확하게 산재장애인의 요청

을 승인하고 금전적 보상을 상회하는 중요한 직업재활 서비스를 제공하는 동시에 적격성 유지에 필요한 요건들을 시기적절하게 점검하기 위해 예산이 충분히 확보되어야 한다. 나아가 고등교육 분야의 질적인 재활교육과 전문 인력의 육성과 관리도 중요한 요소가 아닐 수 없다. 산재장애인의 성공적인 재활을 위해서는 효과적인 주변환경이나 제도적 장치와 더불어 서비스가 최적으로 전달될 수 있는 인적 인프라의 구축도 병행되어야 한다는 것이다. 통합적 서비스를 제공하고, 재활사무소의 의무가 구조화되어야 하며, 직업재활 상담의뢰에 관련된 성취 기준을 설정하여야 한다. 직장복귀 활동은 우리나라에서도 의료적으로 안정되기 전에 시작하는 조기 중재방식이 바람직하다. 따라서 재활상담사가 직장복귀에 따른 장벽들을 먼저 해결하도록 하고 서비스 계획을 체계적으로 수립하도록 해야 한다. 나아가 산재 장애로 인해 신체적 정신적 능력, 경험, 교육, 연령을 고려하여 지속적인 기초 위에 소득이 있는 고용에 종사할 수 있도록 지역 노동시장에 필요한 기능을 습득하도록 하는 교육서비스도 제공되어야 한다.

## 참고문헌

- 김통원 (2003). *미국 워싱턴 주 산재보험 사회적응프로그램*. 서울 한국노동연구원: 산재근로자의 사회적응프로그램 모델개발 및 접근방법 모색, pp. 186-236.
- 노동부 (2005). *산업재해현황*.
- 박수경 (1997). 사회통합을 위한 산재보험 재활체계 정립에 관한 연구, *사회복지정책*, 5, 54-81.
- 이달엽 (1999). *직업재활상담 과정에서의 직업개발 및 배치*. 제 5회 직업재활 연수회 자료집, 한국 직업재활학회, pp. 90-108.
- 이승렬 (2004). 요양종결 이후 산재근로자의 취업기간 분석. *노동경제논집*, 27(3), 25-52.
- 임승욱, 이숙자 (2002). 산재장애인의 효율적인 직업재활에 관한 연구. *직업재활연구*, 121, 115-140.
- 정우석(2006). *산재장애인의 직업 및 심리적 특성 연구*. 대구: 대구대학교대학원, 미간행석사학위논문.
- Dunn, P. L. (2001). Occupational congruence in the placement of injured workers, *RCB*, 44(2), 116-124.
- Industrial Insurance Laws* (1999). Department of Labor and Industries (F247-167-000).
- Johnstone, B., Vessell, R., Bounds, T., Hoskins, S., & Sherman, A. (2003). Predictors of success for state vocational rehabilitation clients with traumatic brain injury. *Arch of Physical Medicine and Rehabilitation*, 84 (2), 161-167.
- King, R. (1986). *Report to the legislature by the Joint Select Committee on Industrial Insurance*.
- Magrega, D. J., Spencer, W. A., & McDaniel, R. S. (1993). Factors involved in time taken in returning to work after industrial injury. *Journal of Rehabilitation*, 59(2), 13-17.
- Moore, M. J., & Viscusi, W. K.(1990). *Compensation mechanisms for job risk*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- Tuck, M. (1983). Psychological and sociological aspects of industrial injury. *Journal of Rehabilitation*, 48(3), 20-25.

Wolfhagen, C. F. 1991). *Vocational rehabilitation in Washington's industrial insurance system: 1985 to 1990*. Olympia, Washington: Department of Labor & Industries.  
[www.dol.gov](http://www.dol.gov)  
[www.ini.wa.gov](http://www.ini.wa.gov)

K C I

## An experimental study on the vocational rehabilitation service delivery system for persons with industrial injuries.

Dal yob Lee

Department of Vocational Rehabilitation, Daegu University

### <Abstract>

This study was aimed at investigating worker's compensation system of the USA and its implications to apply in Korea. Korean worker's compensation system has been focused on the monetary reward without active rehabilitation efforts. Often, services are limited to medical intervention rather than vocational rehabilitation service options. Therefore, rehabilitation counselors should be placed in a front line service delivery systems and a variety of service models should also be developed. Ethical preparation and service delivery behaviors of rehabilitation counselors are also very important. Rehabilitation education should be focusing on the development of skills of empathy, functional limitations, techniques of helping, job placement, and the knowledge of communication, etc. Especially, counselors should focus on the magnification, the construction and the provision of social supports as an instrumental infra for vocational functioning among individuals with industrial injuries. Finally, the current authors suggests that early intervention strategies, service directions, professional manpower development issues, and the revolutionary roles of the current service agency.

**Key words:** persons with industrially injured, rehabilitation counseling, worker's compensation, transitional skills, wage allowance, insurance rate