

‘괜찮은 직업복귀(Decent Return-To-Work)’: 개인, 분절된 노동시장, 제도 차원의 접근

이 정 화
(근로복지공단)

본 연구는 산재근로자의 직업복귀에 관한 요건과 평가기준들을 재분류하여 ‘괜찮은 직업복귀(decent RTW)’라는 새로운 개념을 정의하고, 개인·노동시장·제도 차원과의 관계를 다각도로 살펴보았다. 주요 분석자료는 산재보험패널조사 1~3차 패널데이터를 사용하였으며, 3차년도(2015년) 조사 당시 취업자인 산재근로자 1,217명을 대상으로 하였다. 연구의 시간적 범위는 재해발생 전·후로 구분하였으며, ‘괜찮은 직업복귀(decent RTW)’를 측정하는 시기는 요양종결 후 3년차이다. 측정변인은 직장복귀 형태, 종사상 지위, 임금, 임금비로 구성하고, 로지스틱회귀분석을 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 재해발생 당시(이전)의 근로조건은 ‘괜찮은 직업복귀(decent RTW)’를 결정짓는 요인이었다. 산재근로자가 과거에 지냈던 근로자 지위는 직업복귀 후에도 연속성을 갖고 있었다. 둘째, 직업복귀 지원서비스는 근로조건 연속성을 감소시키며 ‘괜찮은 직업복귀(decent RTW)’를 도모하는 것으로 나타났다. 해당 서비스들은 개인차원에서 극복하기 어려운 노동시장의 영향력을 감소시키고 있었다. 셋째, 이와 같은 순기능에도 불구하고 직업복귀 지원서비스는 노동시장의 분절구조와 긴밀하게 결합하는 속성을 띄는 것으로 확인되었다. 이상의 연구결과를 토대로 정책함의를 제시하였다.

주요 용어: 산재근로자, 괜찮은 직업복귀, 산재보험, 직업복귀지원서비스, 직장복귀지원금

본 연구는 2016년 산재보험패널조사 리서치브리프에 수록하였던 『원직복귀자 및 타직복귀자의 인적특성·근로조건과 제도요인 비교분석』을 발전시킨 내용입니다.

■ 투고일: 2017.4.26 ■ 수정일: 2017.6.15 ■ 게재확정일: 2017.6.21

I. 서론

이 연구에서는 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 관한 평가기준들을 재해석하여 새로운 지향점으로서의 ‘괜찮은 직업복귀(decent return-to-work)’를 정의하고, 이러한 직업복귀의 상태가 재해발생 전·후에 포착되는 개인·노동시장·제도 차원과의 관계들 속에서 어떠한 형태로 구현되는지 살펴보았다.

직업복귀¹⁾에 대한 관심은 질적인 영역으로 범위를 확장하고 있다. 직업복귀에 관한 근자의 연구들은 원직장 복귀, 안정적인 고용조건, 높은 수준의 임금을 보장받는 일자리 등 다양한 차원으로 ‘성공적인·좋은·양질의’ 직업복귀를 진단한다. 우선 ‘원직장의 존재는 산재근로자가 이행하는 직업복귀의 두드러진 특성이다. 산재근로자의 직업복귀 형태는 재해가 발생하였던 직장으로 복귀하는 ‘원직장 복귀’와 다른 일자리로 재취업하는 ‘타직장 복귀’로 나뉜다. 원직장 복귀자는 직업복귀 과정에서 고용관계를 유지하는 반면, 타직장 복귀자는 사실상 노동시장으로부터 이탈한 상태에서 재취업의 과정을 거치게 된다. 이에 원직장 복귀는 타직장 복귀보다 좋은 고용조건을 확보하고 직업복귀 과정에서 어려움을 덜 겪는 등 여러모로 더 나은 복귀로 간주한다(이승렬, 이승욱, 2016, pp.93-137). 또한 안정적인 고용이나 높은 임금 등 ‘괜찮은 일자리(decent work)’로 집약되는 좋은 일자리의 조건은 산재근로자의 직업복귀에서도 중요한 기준이 된다. 더불어 재해발생 당시(이전)의 상황도 이해해야 한다. 산재근로자가 재해발생 당시에 좋은 근로조건을 보유하고 있지 않더라도, 과거의 상태에 준하여 직업복귀 이후에 이를 얼마나 회복하였는지도 유념할 필요가 있다.

이처럼 산재근로자의 직업복귀는 노동시장 참여(복귀)의 공간 속에서 일반근로자의 재취업과 다소 중첩되면서도 구별되는 영역을 차지한다. ‘성공적’이라 일컫는 직업복귀의 결과에는 산재근로자의 특성과 일반적인 (재)취업에서 고려하는 요건, 그리고 노동시장 복귀에 대한 절대적인 척도와 상대적인 척도의 두 가지 축이 교차하고 있었다. 이에 좋은 직업복귀 혹은 성공적인 직업복귀의 지향점들을 아우를 수 있는 개념이 정리될 필요가 있으므로, 본고에서는 괜찮은 일자리(decent work)를 차용하여 상기 요인들을 포괄하는 ‘괜찮은 직업복귀’의 개념을 제시하였다.

1) 한국에서 일반적으로 사용하는 ‘직업복귀(RTW; return to work)’라는 용어는 직장복귀와 동의어로 사용한다.

한편 노동시장 이력과 인적특성, 공공서비스의 개입에 의해서 산재근로자의 직업복귀는 상이한 형태로 귀결될 수 있다. 이에 본고에서는 ‘재해발생 당시(이전)’와 ‘재해발생 이후’로 분리한 시간적 범위에서 개인·노동시장·제도 차원으로 분류한 요인들을 선택하고, 이들과 ‘괜찮은 직업복귀’의 관계를 다각도로 들여다보았다. 본 연구에서는 산재보험 패널조사 1~3차 자료를 사용하였으며, 3차년도(2015년) 조사 당시 취업자인 산재근로자의 ‘괜찮은 직업복귀’를 측정하였다. 이는 요양종결 후 3년가량 지나 직업복귀의 과정이 어느 정도 이루어진 시기로, 노동시장 복귀의 장기적인 성과를 예측할 수 있도록 하는 지점이다. 또한 분석표본 상에서 직업복귀 지원서비스의 개입(12~14)이 완료된 시기이므로, 개입효과를 측정하기에 용이하다.

논문의 흐름은 다음과 같다. 우선 이론적 논의를 통해서 ‘괜찮은 직업복귀’의 근거와 함의에 관하여 논의하였다. 실증분석에서는 재해발생 당시(이전) 개인·노동시장과 제도(직업복귀 지원서비스) 간의 관계를 살펴본 후, 이를 확장하여 재해발생 전·후 시기에 개인·노동시장·제도 영역에서 ‘괜찮은 직업복귀’에 어떠한 영향을 미치는지 들여다보았다.

II. 이론적 논의

1. ‘괜찮은 직업복귀(decent return-to-work)’와 분절된 노동시장

직업복귀는 산재근로자와 주변 환경의 다차원적이며 복합적인 작용에 의하여 창출되는 결과물로 정의한다. Young 등(2005)에 의하면 직업복귀는 휴업(off-work)·직업복귀(work re-entry)·고용유지(retention)·발전(advancement)의 순차적인 4단계로 이루어진다²⁾. 이는 산재근로자·의료진·고용주·산재보험공급자 등 저마다의 우선순위를 갖는 이해관계자들의 복잡한 관계를 내재하므로 발전적이며 역동적인 특성을 띠며(Shaw et al., 2008, pp.2-3; Young et al., 2005, p.558) 개인특성·사회경제적 요인과 개인의 행태도 결합하는 등(Brouwer et al. 2010), 다양한 요소들이 복합적으로 상호작용하는 ‘절충(compromise)’의 과정이다(Young, 2010, p.1621). 직업복귀에 관한 연구의 큰 갈래

2) 국문해석은 박수경(2012)을 참고하였다.

는 노동시장 복귀여부에 관한 연구와 복귀 후 고용상태를 살펴보는 연구, 직업복귀 후 고용유지까지 확장된 연구로 분류할 수 있다. 상술한 바와 같이 직업복귀가 과정적인 성격을 지닌다는 점에서, 요양종결 후 3년차의 상태를 포착하는 본고는 이러한 분야들이 맞물린 지점에 위치하는 연구로 볼 수 있겠다.

우선 성공적인 또는 좋은 직업복귀의 모습을 살펴보도록 하겠다. 첫 번째는 원직장 및 타직장 복귀의 직장복귀 형태이다. 본디 종사하던 사업장으로 복귀하는 원직장 복귀의 경우 근로자의 입장에서는 고용관계가 유지되고 업무연속성을 보장받을 수 있으며, 사업주로서도 신규채용으로 인한 비용을 절감하는 등의 이점이 있다. 더욱이 산재근로자가 재취업을 통해서 이전보다 좋은 조건의 일자리로 취업하기란 녹록치 않다. 그렇다면 어떤 근로자가 원직장으로 복귀하는가?³⁾ 일반적으로 원직장 복귀자는 업무상재해 승인을 받은 이후 요양기간 동안 고용관계의 보호를 받고 근로자로서의 지위도 잃어버리지 않는다. 그러나 타직장 복귀자는 사실상 업무상재해를 계기로 사업장으로부터 분리됨으로써 노동시장으로부터 배출된 뒤 재취업을 하는 사례가 대부분이다. 그러므로 복귀의 형태를 통해서 근로자가 재해발생 당시에 어떠한 상황에서 일하고 있었는지를 들여다 볼 수 있게 된다. 근로복지공단 자료에 따르면, 상용직과 임시직·일용직 간의 직업복귀율 및 원직복귀율은 2~5배가량의 격차를 보인다(표 1). 이는 고용조건이 안정적인 상용직 종사자는 업무상재해가 발생하더라도 근로기준법의 보호를 받기 때문이다. 이처럼 근로기준법의 근로자를 보호하는 규정은 원직장 복귀를 담보하는 장치로 기능할 수 있다(이승욱, 2009). 재해발생 당시 사업장 규모에 따라서도 원직복귀율의 차이를 살펴볼 수 있는데, 대규모 사업장일수록 노동조합 등을 통해 근로자에 대한 보호 장치를 강화함으로써 원직장 복귀가 용이한 환경을 조성하는 것으로 알려져 있다(박수경, 2012; Baril et al., 2003)⁴⁾. 이와 같은 산재근로자 직업복귀 현황을 통해서, 우리는 한국 노동시장의 분절된 구조를 엿보게 된다. 분절적이라는 정의에 대해서는 이견이 있으나, 대체로 한국 노동시장이 정규직·대기업·고임금 중심의 시장과 그렇지 않은 주변부 시장으로 경계가 나뉜 상태로 이해한다(정이환, 2013 참고). 분절된 노동시장의 속성은 산재 근로자의 직장복귀 형태에 반영되어 이후의 결과, 즉 직업복귀 후 고용조건·근속기간

3) 다양한 사례가 있었으나, 원직장 복귀와 타직장 복귀를 공통적으로 설명할 수 있는 기준에 준하여 서술하였다.

4) 박용승과 나인강(2010)에 의하면 노동조합의 존재와 노사관계의 협력적 풍토가 업무상재해 승인을 높이고 산업재해를 감소시키는 '산업안전 효과'를 증대시키는 것으로 나타났다.

등으로도 영향을 미치게 된다. 이처럼 원직장 복귀와 타직장 복귀는 직업복귀를 구성하는 하위개념으로 공존하지만, 재해발생 당시(이전) 근로자의 지위나 고용환경, 직업복귀 과정 등에서 상호 이질적인 속성들을 응축하고 있다.

표 1. 재해발생 당시 근로조건별 직업복귀율^{a)} 및 원직복귀율 현황

(단위: %)

		2014년 (44,528명 ^{b)})		2015년 (47,540명 ^{c)})		2016년 (51,311명 ^{d)})	
		직업복귀율	원직복귀율	직업복귀율	원직복귀율	직업복귀율	원직복귀율
전체		53.9	42.6	56.8	39.7	61.9	41.4
재해발생 당시 종사상 지위	상용직	69.9	64.4	70.6	63.1	72.8	62.8
	임시직	39.5	28.6	44.6	29.9	51.3	33.2
	일용직	36.6	11.1	38.3	6.4	48.2	12.7
재해발생 당시 사업장 규모	5인 미만	42.9	32.6	46.8	29.4	52.4	30.8
	5~10인 미만	51.9	38.7	55.1	35.3	60.5	38.8
	10~30인 미만	57.4	45.6	60.2	42.8	65.4	45.3
	30~50인 미만	58.1	45.5	60.5	43.1	65.1	44.4
	50~100인 미만	58.9	46.1	60.6	43.1	66.9	44.9
	100인 이상	65.0	55.7	67.7	53.9	70.7	53.5

출처: 근로복지공단 월별통계, 2017. 3. 기준

a: 원직장 복귀율 및 타직장 복귀자율의 합

b, c, d: 연도별 요양종결자 중 직업복귀자 (12월 말 기준)

둘째, 직업복귀에 동반되는 일자리의 안정성·임금 등에 따라 직업복귀 결과는 질적인 차이가 있다(박수경, 2012; Young et al., 2005; Young, 2010). 좋은 일자리로의 직업복귀는 장기적인 고용유지로 발전할 수 있는 가능성이 있으며(최근호, 유동희, 2016), 이러한 맥락에서 Wasiak 등(2007)도 고용 유지에 대한 측정지표로써 직업의 안정성(job stability)과 직업복귀 지속가능성(RTW sustainability)을 동등한 차원으로 설정하였다(Wasiak et al., 2007, pp.770-772). 또한 이 경우, 일부 연구들은 고용조건이나 일자리 안정성 등 노동시장 중심의 시각으로 접근하는 경향이 있다. 그러나 Brouwer 등(2010), Haverlaen 등(2017), Shaw 등(2008), Waddell 등(2008)을 비롯한 다수의 연구에서는 산재근로자의 특성 상 ‘안전한(safe)’ 일자리 역시 성공적인 직업복귀의 중요한 속성으로 언급하였다.

한편 많은 연구에서 짚어내지 않은 것은, 산재근로자의 재해발생 당시 상황을 고려해야 한다는 점이다. 산재근로자가 직업복귀를 이행하면서 과거에 위치하였던 수준으로부터 급격히 변화하기란 어려운 일이다. 예컨대 저소득·저숙련 종사자가 고소득·고숙련 종사자의 직업군 등으로 이동하기는 현실적으로 제한되어 있기 때문이다. 반대로 재해 발생 당시보다 직무수준이나 임금 등이 하락한 경우, 여전히 고소득·고숙련 종사자에 속해 있더라도 직업복귀 후 과거의 수준을 유지한다고 보기는 어렵다. 이러한 경우에는 직업복귀의 결과가 일반적으로 생각하는 양질의 수준이 아니거나 그에 부합하더라도, 업무상재해 발생 당시의 상태를 얼마나 회복하였는지 또는 그보다 악화되거나 향상되었는지를 유념하여 직업복귀의 질을 평가할 필요가 있다. Wasiak 등(2007)과 Young 등(2005)에서 설명하는 ‘발전(advancement)’ 단계와도 비슷한데, Wasiak 등(2007)은 이를 진급과 임금수준의 변화로 설명하였다. 하지만 이 연구들에서 의미하는 ‘발전’이란 직업복귀를 이행한 일자리에서 초기의 상태를 기준으로 점차 진보해나가는 수순을 가정하며, 재해발생 이전 수준으로의 회복에 대한 관심을 결여하고 있다.

이상의 논의를 통하여 보고는 산재근로자의 기존의 성공적으로 평가하는 직업복귀 상태를 재해석하고, 직업복귀의 지향점을 제시하는 개념으로서 ‘괜찮은 직업복귀’를 정의하였다. ‘괜찮은 직업복귀’의 기본틀을 제공하는 ‘괜찮은(양질의) 일자리(decent work)’는 현대사회의 바람직한 일자리를 제시한다. ‘괜찮은(decent)’이라는 기준은 근로자에게 적절한 부양소득을 보장해야 한다는 기초에서 출발하여 점차 그 경지를 확장하여 왔다. 이는 기본적으로는 고용보장(employment promotion), 사회적 안전망(social protection), 사회적 대화와 사업장과의 관계(social dialogue), 근로자로서의 권리(rights at work)라는 4가지 조건을 축으로 한다(ILO, 1999)⁵⁾. 이후 다양한 논의가 진행되어 왔는데, ‘괜찮은 일자리’가 적정 수준의 안정성과 기회·대가를 보장하며, 나아가 인간의 존엄성과 근로자로서의 권리를 지향하는 일자리라는 점에서는 공통된 목소리를 내고 있다(MacNaughton & Frey, 2011). 산재근로자 역시 ‘괜찮은 일자리’로의 복귀를 희망할 것이다. 하지만 전체적인 직업복귀의 맥락에서, 괜찮은 일자리란 산재근로자가 추구하는 목표의 일부분을 형성할 뿐이다. ‘괜찮은 직업복귀’란 단순히 어떠한 일자리를 얻는

5) 이는 ILO에서 초기에 제안한 개념이다. 그간 괜찮은 일자리를 측정하는 다양한 지표들이 개발되어 왔으며, 기본적으로는 위 4가지 축을 기본으로 하는 경향이다(Anker et al., 2002, MacNaughton & Frey, 2011 참고).

나에 국한되지 않으며, 산재근로자로서의 특성과 재해발생 전·후의 상대적인 변화(회복·발전)도 유념해야 한다는 점에서 ‘괜찮은 일자리’의 범위를 넘어선다. 또한 산재근로자 고유의 원직장 및 타직장 복귀라는 직업복귀 형태가 노동시장 복귀의 중요한 출발선을 제공한다는 점에서도 산재근로자의 직업복귀는 일반근로자의 재취업과 차별되는 특징을 갖고 있다.

본고는 ‘괜찮은 직업복귀’를 산재근로자가 원활하게 노동시장으로 복귀하고, 좋은 일자리에서 일하는 한편 지속적으로 노동시장에 참여하고 발전해나갈 수 있고, 재해발생 이전의 노동능력 뿐만 아니라 사회경제적 상태까지 회복할 수 있는 직업복귀의 상태로 정의한다. ‘괜찮은 일자리(decent work)’가 일하는 사람의 권리로 정의된 바와 같이, ‘괜찮은 직업복귀’ 역시 산재근로자의 권리를 대변하고 추구하는 개념으로 활용될 수 있을 것이다. 이는 기존의 개념과 맞닿아 있으면서도 산재근로자의 특성과 직업복귀의 목표를 반영하므로, 직업복귀의 질적 성과를 측정하는 다양한 기준⁶⁾들을 아우르는 개념으로 확장되며 발전할 수 있는 잠재력을 보유하고 있다.

2. 직업복귀 지원서비스 현황과 논의

현재 산재보험제도에서 운영하는 직업복귀 지원서비스는 직업재활서비스의 영역으로 분류되어 있다. 직업복귀 지원서비스는 직장복귀지원·직업훈련지원·창업지원 사업으로 운영하며⁷⁾, 요양이 종결된 이후에 제공한다. 이 연구에서는 직업복귀에 밀접하면서도 수급률이 높은 ‘직장복귀지원서비스’와 ‘직업훈련지원서비스’를 중심으로 살펴보았다. 직업복귀 지원서비스는 일차적으로 정책대상을 원직장 복귀의 성취 여부에 따라 원직장 복귀자 및 미복귀자로 분류한다. 후자는 타직장 복귀자와 미취업자(실업자·비경제활동인구)로 구성된다.

직장복귀지원서비스는 원직장 복귀자를 대상으로 하며, 직장복귀지원금과 직장적용

6) 특히 개인 차원에서 직업복귀를 바라보는 연구들은, 근로자의 희망·적성·자질 등에 부합하는 일자리의 적합성(job suitability; Young et al, 2005, p.566)을 강조한다(Brouwer et al, 2010; Young et al., 2005). 또는 직업복귀한 사업장에서의 배려나 분위기도 지속적인 노동을 위한 요건이다(Dunstan & MacEachen, 2013). 그와 같은 사항들이 충족되지 못한 경우에는, 직업복귀를 이행하였는지 여부나 일자리의 안정성 등이 확보된다는 사실만으로 좋은 평가를 내릴 수 없기 때문이다. 이처럼 직업복귀는 다양한 각도로 접근할 수 있다.

7) 상세한 내용은 「근로복지공단 2015년도 사업연보」를 참고하기 바란다.

훈련비·재활운동비, 직장복귀지원프로그램(작업능력평가·작업능력강화프로그램)을 운영한다. 직장복귀지원금은 장애등급 1~12급(또는 예상자) 산재근로자가 원직장으로 복귀한 경우, 해당 고용주에게 최대 12개월 간 보조금을 지원하는 제도이다. 요양종결일(또는 직장복귀일)부터 6개월 이상 고용을 유지해야 하며, 장애등급에 따라 지원금의 차등이 있다. 직업훈련지원사업은 1~12급 장애등급(또는 예상자)의 산재근로자에 대하여 직업훈련을 지원하며, 출석률에 따라 훈련수당을 차등 지급한다.

직업복귀에 대한 전문적인 지원서비스 개입의 중요성에 대해서는 여러 연구들에서 강조한 바 있다(류만희, 이승이, 2009; Shaw et al., 2008; Williams, 2003). 본고에서 살펴볼 직장복귀지원금 및 직업훈련지원서비스(이하 ‘직업훈련’)에서는 서비스의 성격이나 운영방식, 대상군 등에서의 상반된 성격을 발견하게 된다. 우선 직장복귀지원금은 피고용자를 기준으로 하여 고용주에게 사후적으로 금전적 유인책을 제공하는 노동시장 정책 수단에 해당한다. 이러한 고용보조금 지원 방식⁸⁾의 개입은, 근로자와 사용자 간의 관계 형성·유지에 기여하고 장기적인 고용에도 일조하는 기능이 있다(Young, 2010; 김지원, 2014). 사업주는 직업복귀 지원서비스에서 결정적인 역할을 하는 주체이므로, 사업주와의 관계는 직업복귀의 성공을 가늠하는 주요한 조건이기 때문이다(이승욱, 2009; 이승욱, 김선규, 2014; 최근호 등, 2015; Waddell et al., 2008). 직업훈련은 미복귀자에 대한 개입으로서 ‘노동시장으로의 재통합(work reintegration; WR)’을 추구하는 수단이다. 이는 치료·회복과 직업복귀를 도모하는 과정을 일컬으며, 근로자의 장애로 인한 단절기간을 줄이고 사회적 비용을 감소시키는 등의 긍정적인 효과를 낳는다(Shaw et al., 2008, pp.2-3). 미취업 상태가 길어질수록 경제활동참여가 어려워진다는 점은 비단 산재근로자에게만 해당하는 사실이 아니다. 이러한 점에서 지원서비스 공급자를 비롯하여 다차원적인 분야에서 시의 적절하게 이루어지는(‘timing’; Waddell et al., 2008, pp.37-40) 진단과 개입의 중요성은 간과될 수 없을 것이다(Cullen et al., 2017; Waddell et al., 2008). 수급자의 성격도 이질적이다. 직장복귀지원금의 경우 재해발생 당시 고용안정성이 보장되어 원직장으로 복귀하는 근로자로 구성되는 경향이 짙다. 반대로 직업훈련서비스 수급자는 요양이 끝난 이후에도 6개월 남짓 실직자의 상태에서

8) ‘직장복귀지원서비스’와 ‘직업훈련서비스’는 각각 적극적 노동시장정책(ALMP)의 정책수단인 ‘민간기업에 대한 고용보조금 지원(subsidization of job creation in the private sector)’과 ‘직업훈련(vocational training)’의 성격을 띤다(김지원, 2014).

벗어나지 못한 근로자이므로 노동시장 복귀에서 어려움을 겪는 열위한 집단일 개연성이 높다(최근호 등, 2015).

표 2. 직장복귀지원금 및 직업훈련지원서비스 비교

직장복귀지원		직업훈련지원서비스
성격	사업주 지원, 근로자 지원(혼합)	근로자 지원
목표	원직장 복귀 유도, 고용유지 도모	타직장 복귀(재취업) 지원
내용	- 직장복귀지원금(월): 장해등급 1~3급 60만원, 4~9급 45만원, 10~12급 30만원 - 직장적응훈련비(월) 45만원 이내, 재활운동비(월) 15만원 이내 * 기간: 최대 12개월(공통)	- 훈련비 600만원 한도, - 훈련수당(훈련시간·기간 차등지급) * 기간: 최대 12개월(공통)
정책 대상	장해등급 1~12급 (또는 예상자) 원직장 복귀자 및 사업주 (6개월 이상 고용)	장해등급 1~12급 (또는 예상자) 원직장 미복귀자

표 3. 직장복귀지원금 및 직업훈련지원서비스 현황(2011~2015년)

(단위: 명, 백만 원)

	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	수급자	지원금	수급자	지원금	수급자	지원금	수급자	지원금	수급자	지원금
직장복귀지원금	2,886	8,597	2,416	6,766	2,273	6,803	2,289	7,300	1,948	6,190
직업훈련비용·수당 (수료인원 기준)	2,076	7,677	2,303	12,823	1,964	15,278	1,707	10,826	1,560	9,694

출처: 『근로복지공단 2015년도 사업연보』(근로복지공단, 2016) / 2010.4부터 수급대상이 1~12급으로 변경되었음

개인의 특성에 따라 직업복귀 결과와 지원서비스의 효과가 달라질 것인지도 생각해볼 문제이다. 주지하듯 고학력이며 전문성을 보유하는 등 우월한 자원을 보유할수록 양질의 직업복귀를 이행할 것으로 기대하기 때문이다. 하지만 Young(2010) 등의 선행연구에서는 개인의 교육수준이나 성별 등의 인적특성이 직업복귀에 별다른 영향을 미치지 않는 요인으로 설명하기도 한다. 장해등급에 대해서도 마찬가지이다. 장해등급은 업무능력의 상실 수준을 뜻하므로, 장해등급이 경증일수록 직업복귀가 용이하며 지원서비스 효과성도 높을 수 있다(류만희, 이송이, 2009). 그러나 직업복귀의 맥락에서 장해등급만

으로는 노동능력의 상실 정도를 온전히 설명하기 어려운 맹점이 있으며(Demeter & Demeter, 2003, p.690), 이는 노동시장 복귀의 가능성에 대해서도 마찬가지이다. 본고에서는 이처럼 대립된 견해들을 고려하여 직업복귀와 인적특성의 관계에 대해서도 탐색해보고자 한다.

III. 연구 설계

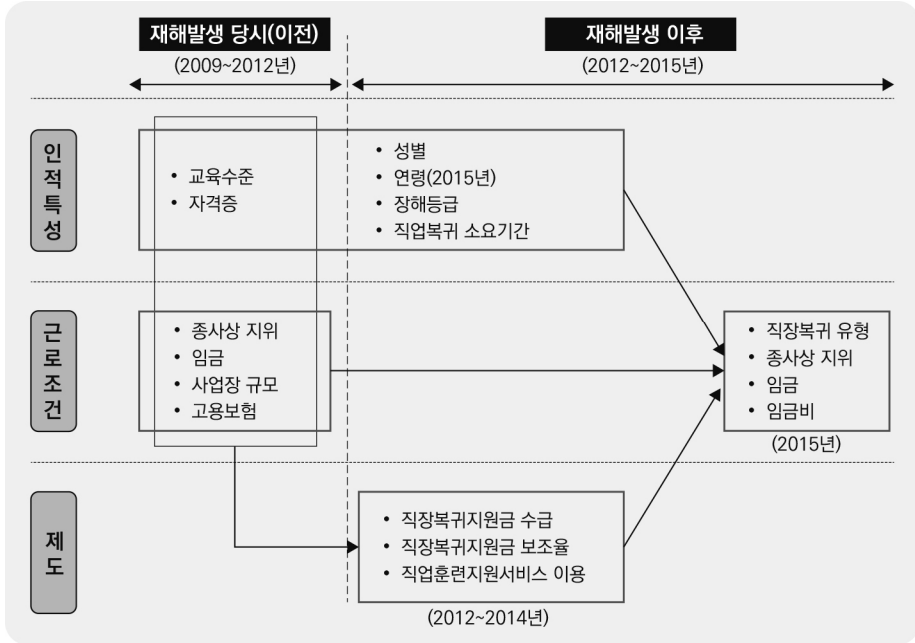
1. 연구모형

이 연구의 시간 상 범위는 ‘재해발생 당시(이전)’와 ‘재해발생 이후’로 구분하였다. 변수의 상위영역은 인적특성·근로조건·제도로 구성된다. 재해발생 당시에 근로자가 지니는 특성은 재해 이전부터 형성되어 온 특성일 수 있으므로 재해발생 당시와 재해발생 이전을 동류의 시기로 간주하였다.

재해발생 이후에는 인적특성, 직업복귀 지원서비스, 근로조건(직업복귀)가 가능한 순차적으로 흘러가도록 구성하였으나, 직업복귀 시기나 직업복귀 지원서비스가 개입하는 시기 등에는 개별 차이가 있다. 따라서 연구모형에서는 분석데이터를 기준으로 구성한 시간적 흐름을 제시하였으며, 현실에서는 개별 근로자의 상황별로 다소 차이가 있을 가능성을 미리 밝혀둔다⁹⁾.

9) 분석표본의 재해발생 일자 2009년 3월부터 2012년 12월에 분포하고, 최초 직업복귀일 중 가장 늦은 시기는 2015년 9월이다. 직장복귀지원금과 직업훈련서비스의 수급이력은 2012년부터 2014년도에 분포한다.

그림 1. 연구모형



2. 변수의 구성 및 정의

가. 재해발생 당시(이전) 인적특성 및 근로조건

재해발생 당시(이전)의 인적특성은 다음과 같다. 교육수준은 재해발생 당시(이전)의 정확한 정보는 확인할 수 없었으나 산재보험패널조사 자료를 활용하여 해당 시기의 특성으로 간주하였다. 해당 패널조사의 1차~3차년도 자료에서 교육수준이 변화하지 않았고, 40대 이상이 주를 이루는 표본의 연령대와 재해발생 시점의 분포를 고려할 때에 재해발생 이후에는 교육수준에서 변화가 거의 일어나지 않았을 것으로 유추하였기 때문이다. 이는 ‘중학교 졸업’, ‘고등학교 졸업’, ‘대학교 졸업 이상’의 세 범주로 정리하고 ‘대학교 졸업 이상’을 준거변수로 설정하였다. 자격증(전문기술 포함)의 경우에도 재해발생 당시(이전)과 재해발생 이후로 취득시점이 혼재되어 있지만, 자격증 취득시점을 살펴보니 재해 이후에 취득한 자격증이 있는 근로자는 모두 재해발생 당시(이전)에 자격

증을 다수 보유하고 있었다. 이에 자격증 1개 이상의 보유여부만을 기준으로 하여 재해 발생 당시(이전)의 조건으로 포함하였다.

재해발생 당시(이전)의 근로조건은 종사상 지위, 임금, 사회보험 가입여부, 사업장규모 모로 구성하였다. 종사상 지위는 상용직과 비상용직(임시직·일용직)의 더미변수로 투입하였다. 임금(월평균)은 개인별 재해발생 시기에 소비자물가지수(CPI) 적용해서 2015년도와 동등한 화폐가치로 환산하였다. 이는 산재보험패널 1차년도 자료에서 조사되었으며, 분석대상 중 가장 이른 재해발생 연도는 2009년이다. 사회보험 가입여부는 고용보험으로 대표하였으며, 타 사회보험 가입률과 큰 차이를 보이지 않았다(기술통계량 참조). 전체 사업장 규모는 '30인 미만'과 '30인 이상'의 더미변수로 생성하였다.

나. 재해발생 이후 인적특성 및 근로조건

성별과 연령은 직업복귀라는 결과에 중점을 두어 '재해발생 이후'의 특성으로 분류하였고, 연령은 3차년도 자료(2015년) 값을 사용하였다. 연구에 따라서는 재해발생 당시의 연령을 사용하기도 하지만, 본고에서는 직업복귀에 초점을 맞추므로 요양이 종료되고 직업복귀를 이행한 시기의 자료를 투입하였다. 장애등급은 개인이 업무상재해를 통하여 산재근로자로 전환함에 따라 새로이 보유하는 특질이다. 이는 1~14급 및 무장해자로 분류하며, 1급에 해당할수록 중증의 장애수준을 의미한다. 본 연구에서는 총 1~15점의 값으로 투입하였으며, 숫자가 높을수록 장애수준이 경증인 상태로 해석할 수 있다. 한편 본고에서 고려하는 직업복귀 지원서비스(직장복귀지원서비스·직업훈련지원서비스)는 장애등급 1~12급의 산재근로자만을 대상으로 한다. 때문에 1~12급과 13~14급 및 무장해자의 집단을 구분 짓는 변수로도 사용하였다. 산재근로자의 직업복귀 소요기간(월)은 개별근로자의 노동시장 이행과정에 속하며, 미복귀 기간이 장기화 될수록 직업복귀의 질은 하락하는 추세로 알려져 있다. 복귀까지의 유예기간은 노동시장 상황에서도 원인을 찾을 수 있지만, Brouwer 등(2010)의 연구에서와 같이 개인의 신체적·정신적 건강상태로 인해서 발생하기도 한다. 또한 Haverlaen 등(2017)에서는 복귀하는 직업에서 정신적으로 높은 강도의 직무를 요구하거나, 또는 산재근로자가 해당 직무에 대해서 주관적으로 심리적인 압박을 경험할 때에 직업복귀까지의 기간이 길어지는 것으로 나타났다. 이에 본고에서는 직업복귀 상태에 중점을 두어 인적특성으로 분류하였으며, 관점

에 따라서는 직업복귀 소요기간도 직업복귀 결과의 일부로 이해하기도 한다. 이는 산재 보험패널 1~3차년도 자료상의 첫 번째 직장을 기준으로 하며, 재해발생일로부터의 소요 기간을 월 단위로만 계산하였다. 요양종결 이전에 직업복귀를 한 경우에는 0의 값을 부여하였으며, 첫 번째 일자리는 2015년도(3차조사)에 조사된 일자리와 동일하지 않을 수 있다.

직업복귀 지원서비스에서는 근로복지공단 행정자료를 사용하였으며, 개입 시기는 2012년부터 2014년 사이에 분포한다. 직장복귀지원금은 고용주가 지원금을 수급하는 대상으로 선정되었는지 여부에 의하여 더미변수로 투입하였다. ‘보조율은 장애등급별 지원금을 통해서 고용주가 지급하는 임금을 보조하는 비율(coverage)이다. 현재 장애등급만을 기준으로 하여 일정수준의 금액이 고정되므로, 산재근로자의 임금수준에 따라 해당 비율은 편차가 있을 것이다. 이는 행정자료를 이용해서 직장복귀지원금이 지급된 시기에 신고된 임금의 총액 대비 지원금 총액의 비율로 계산하였다. 직업훈련지원서비스에서는 훈련비와 훈련수당 대상자를 모두 포함하는 더미변수로 구성하였다.

‘괜찮은 직업복귀를 측정하는 변인은 직장복귀 유형, 종사상 지위, 임금과 임금비로 설정하였다. 직장복귀 유형은 원직장 복귀와 타직장 복귀, 종사상 지위는 상용직과 비상용직의 더미변수로 투입하였다. 임금(월)은 3차년도 자료의 월평균 임금값이다. 임금비는 재해발생 당시 임금 대비 직업복귀 이후 2015년 임금의 비율이다. 재해발생 당시 임금이 소비지물가지수를 적용해서 2015년의 가치로 환산하였다. 이는 재해발생 전(당시)·후 변화를 나타내는 변인으로, 직업복귀 이후 과거의 지위를 어느 정도 회복하였는지를 의미하며, 직업복귀 이후 임금이 하락한 경우(임금비<1)와 임금수준이 동일하거나 상승한 상태(임금비=1 or 이상)로 더미변수를 생성하였다.

다. 재해발생 전·후 개인·노동시장·제도의 상호작용(조절효과)

재해의 발생이라는 사건을 기준으로 시간상 범위를 규정할 때, 재해발생 전·후로 포착되는 변인들 간의 결합에 의해서도 직업복귀 결과의 차이가 발생할 것으로 예상할 수 있다. 이에 본고에서는 재해발생 당시(이전)의 인적특성 및 근로조건, 재해발생 후 제도요인 간의 상호작용을 측정하고자 하였다. 인적특성 및 근로조건으로부터는 각각을 대표할 수 있는 종사상 지위와 교육수준을 선정하였고, 직업복귀 지원 제도로는 직장복

표 4. 변수의 구성

구분	영역	변수명	변수값	시점	자료출처	비고
재해 발생 당시 (이전)	인적 특성	교육수준(범주)	2=대졸 이상, 1=고졸, 0=중졸	-	산재보험패널 1차~3차	공통값으로 가정
	자격증	자격증	1=없음, 0=없음	2015년	산재보험패널 3차	
	종사상 지위(A)	종사상 지위(A)	1=상용직, 0=비상용직 (만원)	재해발생 당시	산재보험패널 1차	
	임금	임금	1=30인 이상, 0=30인 미만	재해발생 당시	산재보험패널 1차	2015년 화폐가치로 보정
	사업장규모	사업장규모	1=30인 이상, 0=30인 미만	재해발생 당시	산재보험패널 1차	전체 사업장 근로자 수
	고용보험	고용보험	1=가입, 0=미가입	재해발생 당시	산재보험패널 1차	
	성별	성별	1=남성, 0=여성	-	-	-
	연령	연령	(세)	-	산재보험패널 3차	
	장해등급	장해등급	1~15 (15=무장해)	요양종결 시	산재보험패널 1~3차	공통, 높은 숫자일수록 경증
	직업복귀 소요기간	직업복귀 소요기간	(월)	2013-2015년	산재보험패널 1~3차, 행정자료	재해발생일부 1~3차 중 첫 번째 복귀까지의 기간
재해 발생 이후	직장복귀	수급여부	1=수급, 0=미수급	2012-2014년	행정자료	15년도 이용자 0명
	지원금	지원금	%	2012-2014년	행정자료	지원금 지급 당시 지불임금 총액 대비 지원금총액 비율
	직업훈련지원서비스	직업훈련지원서비스	1=이용, 0=미이용	2012-2014년	행정자료	훈련비·훈련수당(예산·급여)
	직장복귀 유형	직장복귀 유형	1=원직장 복귀, 0=타직장 복귀	2015년	산재보험패널 3차	
	종사상 지위(B)	종사상 지위(B)	1=상용직, 0=비상용직 (만원)	2015년	산재보험패널 3차	
	임금	임금	임금	2015년	산재보험패널 3차	
	임금비	임금비	0=하락(<0.999) 1=유지 또는 상승(1.0~)	2015년	산재보험패널 1차~3차	재해발생 당시 임금 대비 15년도 임금의 비율 ^{a)}

a: 재해연도별 소비지출까지수를 적용하여 2015년도 가치로 환산

귀지원금(수급여부)과 직업훈련(수급여부)을 고려하여 이들 간의 상호작용항을 통해서 나타나는 조절효과를 규명하였다.

3. 분석자료 및 분석방법

이 연구는 근로복지공단 근로복지연구원에서 구축하는 「산재보험패널조사」 1차(2013년)부터 3차년(2015년)의 패널데이터와 근로복지공단 행정자료를 사용하였다. 분석방법은 로지스틱회귀분석이고, 공통적으로 후진제거법을 택하였으며 로지스틱 회귀 분석은 왈드 통계량(wald statistics)으로 산출하였다. 분석대상은 산재보험패널 3차년도 조사(2015년)에 임금근로 직업복귀자인 산재근로자(2012년 1~12월 요양종결자) 1,217 명이며, 분석프로그램은 SPSS ver. 20.0을 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술통계량

본고에서는 직업복귀 지원서비스 대상인 장애등급 1~12급 산재근로자는 ‘A군’, 장애등급 13~14급 및 무장애자는 ‘B군’으로 구분하였다. 재해발생 당시(이전) 특성을 살펴보면 다음과 같다. 교육수준에서 ‘대학교 졸업 이상’의 비율은 B군에서 19.0%로 비교적 높다. 자격증(전문기술)을 보유하고 있던 근로자의 비율은 A·B군에서 유사한 수준이다. 상용직 종사자였던 비율도 두 집단에서 유사하며, 평균 임금수준은 A군에서 252.2만 원으로 B군보다 18만 원 가량 높다. 재해발생 당시의 사업장 규모(전체)가 ‘30인 이상’이었던 근로자의 비율은 약 43%, 고용보험 가입률은 77% 내외로 비슷하다. 재해 발생 이후 특성의 경우, 남성의 비율은 A군에서 87.4%이고 평균 연령은 A군이 49.2세로 B군보다 높다. 장애등급은 A군의 경우 12급이 40% 가량으로 가장 많고, 장애등급이 중증일수록 비율이 감소한다. B군에서는 14급이 50%, 무장애자가 38.1%로 뒤를 이었다. 재해발생 이후 첫 직업복귀까지의 평균 소요기간은 A군에서 19.99개월로 B군보다 5개월가량 길

다. 직업복귀 후 원직장 복귀자인 근로자의 비율은 B군에서 41.4%, 상용직은 60.3%로, 모두 B군이 A군보다 높다. 평균 임금은 227.24만 원으로 A군에서 2만 원 가량 높다. 재해발생 당시와 비교하여 현재 임금비가 동일하거나 상승하였다는 근로자는 B군에서 44.1%로 A군보다 많은 비중을 차지한다. A군에 대하여 직업복귀 지원서비스 수급 현황을 살펴보면, 직장복귀지원금 수급자의 비율은 13.5%이고, 수급자에 대한 임금 대비 지원금 보조율의 비율은 평균 23.45%이다. 직업훈련 수급률은 10.2%이다.

표 5. 표본의 특성

구분	영역	변수명	변수값	(%/평균)			
				A군 (장해등급 1-12급)			B군 (장해등급 13-14급 및 무장해자)
				전체 (n=628)	직장복귀 지원금 수급자 (n=85)	직업훈련 수급자 (n=64)	전체 (n=589)
[t ₀] 재해 발생 당시 (이전)	인적 특성	교육수준	대학교 졸업 이상	16.4%	25.9%	23.4%	19.0%
			고등학교 졸업	47.0%	55.3%	39.1%	46.4%
			중학교 졸업 이하	36.6%	18.8%	23.4%	34.6%
	자격증(전문기술) 보유여부	있음	43.0%	50.6%	48.4%	43.6%	
		없음	57.0%	49.4%	51.6%	56.4%	
	종사상 지위	상용직	59.2%	92.9%	40.6%	60.2%	
		비상용직	40.8%	7.1%	59.4%	39.8%	
	근로 조건	임금(월)		252.2만원	252.1만원	224.2만원	234.1만원
		전체 사업장 규모	30인 이상	43.8%	40.0%	23.4%	43.1%
30인 미만			56.2%	60.0%	76.6%	56.9%	
고용보험a)		가입	76.9%	96.5%	57.2%	77.8%	
		미가입	23.1%	4.5%	42.8%	22.2%	

‘괜찮은 직업복귀(Decent Return-To-Work)’:
개인, 분절된 노동시장, 제도 차원의 접근

구분	영역	변수명	변수값	A군 (장애등급 1-12급)			B군 (장애등급 13-14급 및 무장해자)	
				전체 (n=628)	직장복귀 지원금 수급자 (n=85)	직업훈련 수급자 (n=64)	전체 (n=589)	
인적 특성	성별	남성		87.4%	81.8%	76.6%	82.0%	
		여성		12.6%	18.2%	23.4%	18.0%	
	연령 ^{b)}			49.2세	47.9세	46.1세	46.9세	
		장애등급	3급	0.2%	1.2%	0.0%		
		4급	0.2%	0.0%	0.0%			
		5급	0.5%	1.2%	1.6%			
		6급	2.1%	2.4%	3.1%			
		7급	3.3%	3.5%	7.8%			
		8급	6.4%	2.4%	12.5%			
		9급	7.8%	5.9%	17.2%			
		10급	19.6%	15.3%	9.4%			
		11급	20.2%	25.9%	20.3%			
		12급	39.8%	42.4%	28.1%			
		13급				11.9%		
	14급				50.0%			
	무장해				38.1%			
[t ₁] 재해 발생 이후	직업복귀 소요기간(월)			19.99개월	11.60개월	32.88개월	14.82개월	
		수급	13.5%					
	직장복귀 지원금	미수급	86.5%	-	-	-		
		보조율(평균)	-	23.45%	-	-		
	직업훈련 지원서비스	수급	10.2%	-	-	-		
		미수급	89.8%					
	직장복귀 형태	원직장 복귀	38.1%	85.9	3.1	41.4%		
		타직장 복귀	61.9%	14.1	96.9	58.6%		
	근로 조건	중사상 지위	상용직	57.0%	94.1	48.4	60.3%	
			비상용직	43.0%	5.9	51.6	39.7%	
	c)	임금(월)		227.24만원	262.60만원	177.87만원	225.56만원	
		임금비	동일 혹은 상승	37.7%	51.8	31.2	44.1%	
			하락	62.3%	48.2	68.8	55.9%	

a: 국민연금 가입률은 A군 69.3% 및 B군 71.3%, 건강보험 가입률은 A군 72.1%, 및 B군 72.5%임.

b, c: 3차년도 자료(15년) 기준

2. 재해발생 당시(이전) 인적특성 및 근로조건이 직업복귀 지원서비스 수급에 미치는 영향

우선 직업복귀 지원서비스의 정책대상(장애등급 1~12급)으로만 한정하여, 재해발생 당시(이전) 개별근로자의 인적특성·근로조건과 재활서비스 수급 간의 관계를 살펴보았다. 분석대상은 직장복귀지원금 및 직업훈련지원서비스의 정책대상인 장애등급 1~12급을 표본으로 한정하였다. 직장복귀지원금과 직업훈련서비스에 대한 분석의 Nagelkerke R^2 -제공 설명력은 각각 28.2%와 32.3%이고, H-L 검정치도 적합하며 분류정확도는 각기 87.3% 및 90.1%로 높은 수준이다¹⁰⁾.

실증분석 결과는 두 재활서비스의 상이한 성격을 드러낸다. 직장복귀지원금에 대해서는 재해발생 당시(이전) 상용직 종사자인 경우 수급자가 되는 확률이 상당히 높은 수준으로 증가하였다($\beta=5.917^{***}$). 반면 과거 종사하던 사업장이 소규모일수록($\beta=-.503^{**}$), 첫 직업복귀까지의 소요기간이 길수록($\beta=-.927^{***}$) 등 서비스의 수급자격을 획득할 개연성은 감소하였다. 직업훈련의 경우 남성일수록($\beta=2.460^{**}$), 직업복귀까지의 소요기간이 증가할수록($\beta=1.093^{***}$) 수급자가 될 확률이 높아졌다. ‘중학교 졸업 이하’($\beta=.300^{**}$) 및 ‘고등학교 졸업자’($\beta=.264^{**}$)는 대졸이상의 학력보유자보다 수급자가 되는 가능성이 낮았고, ‘사업장 규모’ 역시 음(-)의 영향을 미치는 요인으로 도출되었다. 이처럼 직장복귀지원금은 종사상 지위와, 직업훈련은 미취업 기간과 연계된 결과를 확인하였다. 후자의 경우 저학력자(고졸 이하)보다는 고학력자(대졸 이상)가 수급권을 획득할 개연성이 높은 것으로 나타났다.

10) 로지스틱 회귀모형의 설명력은 Cox와 Snell의 R^2 -제공과 Nagelkerke를 R^2 -제공으로 나타내며, 후자를 주로 사용한다. Hosmer-Lemeshow(H-L) 검정은 모형의 적합도(goodness-of-fit)로, 유의수준(본고는 0.05)보다 크게 추정되어야 적합한 모형으로 평가한다(Peng et al, 2002, p.6). 분류 정확도는 모형이 얼마나 현실을 잘 설명하는지에 대한 일반화 정도를 나타낸다.

표 6. 인적특성 및 근로조건이 직업복귀 지원서비스 수급에 미치는 영향

(n=628)

구분	영역	변수	직장복귀지원금		직업훈련서비스		
			Exp(B)	p	Exp(B)	p	
[t ₀] 재해발생 당시(이전)	인적특성	교육수준 (ref=대졸 이상)		.246		.004	
		교육수준=고졸	.832	.562	.300	.003	
		교육수준=중졸 이하	.516	.105	.264	.002	
	근로조건	자격증·전문기술 보유 (1=보유)	1.106	.708	1.402	.285	
		종사상 지위 (1=상용직)	5.917	.000	.530	.070	
		임금	1.000	.834	.997	.108	
[t ₁] 재해발생 이후 상수항	인적특성a)	성별 (1=남성)	.826	.691	2.460	.042	
		장애등급	.954	.563	.904	.235	
		직업복귀 소요기간	.927	.000	1.093	.000	
				.182	.150	.333	.366
	-2. Log likelihood			392.581		307.155	
	Cox & Snell R ² / Nagelkerke R ²			.154 / .282		.156 / .323	
Hosmer & Lemeshow (df=8)			χ ² =3.930(p=.863)		χ ² =3.648(p=.887)		
분류정확도			87.4		90.1		

분석대상: A군(장애등급 1~12급)

a: 연령은 현재 직업복귀 시점(2015년) 기준이므로 제외함
p<0.05

3. 직장복귀 유형에 영향을 미치는 요인: 직장복귀 유형(원직장 복귀, 타직장 복귀)

A군에서는 재해발생 당시(이전) 인적특성에서는 유의미한 변수가 발견되지 않았다. 모형 3을 기준으로 재해발생 당시(이전) 상용직 종사자일수록 '15년 현재 원직장 복귀자 인 확률이 높으며($\beta=4.886^{***}$), 임금($\beta=1.005^{***}$)도 미미한 수준으로 도출되었다. 또한 '12~'14년 사이의 직장복귀지원금 수급이력($\beta=7.130^{***}$)은 '15년도 원직장 복귀상태에 상당한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 한편 장애등급이 12급에 가까운 경증이고($\beta=.864^{**}$), 직업복귀 소요기간이 길수록($\beta=.927^{***}$) 타직장 복귀의 확률을 높이며, 과거 직업훈련서비스 수급경험은 '15년 타직장 복귀자 상태에 상당한 영향을 끼쳤다($\beta=.029^{**}$). 조절변수 투입 시 모형의 설명력과 타당성이 개선되었으나, 유의한 조절변인은 검증되지 않았다. 모형 1에서 모형 3으로 갈수록 Cox와 Snell의 R-제곱과

표 7. 관측은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 직장복귀 유형(원직장 복귀, 타직장 복귀)

구분	영역	변수	A군 (장애등급 1~12급)						B군 (장애등급 13~14급 및 무장애자)				
			모형1		모형2		모형3		모형1		모형2		
			Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	
[t ₀] 재해 발생 당시 (이전)	인적 특성	교육수준 (ref=대졸 이상)		.137		.276		.245		.114		.100	
		교육수준=고졸	.623	.192	.778	.512	.841	.654	1.824	.177	.463	.034	
		교육수준=중졸이 하	1.055	.857	1.197	.568	1.297	.415	.092	.761	.637	.105	
		자격증·전문기술 보유 (1=보유)	.716	.130	.675	.092	.683	.102	.171	.679	.865	.495	
	근로 조건	종사상 지위 (1=상용직)	6.286	.000	4.813	.000	4.886	.000	3.832	.000	3.823	.000	
		임금	1.005	.000	1.004	.000	1.005	.000	1.002	.032	1.002	.032	
		사업장 규모 (1=30인 이상)	1.252	.289	1.327	.203	1.344	.183	.276	.599	.092	.761	
		고용보험 (1=가입)	.077	.782	.001	.980	.000	.990	1.807	.051	1.807	.051	
		성별 (1=남성)	.529	.467	.208	.648	.148	.700	.415	.519	.147	.702	
		연령	1.029	.024	1.021	.120	1.021	.121	1.019	.053	1.019	.053	
[t ₁] 재해 발생 이후	인적 특성	장애등급	.876	.049	.861	.034	.864	.038	.028	.871	.138	.710	
		직업복귀 소요기간	.904	.000	.916	.000	.916	.000	.910	.000	.910	.000	
		제도	직장복귀 지원금 수급여부 (1=수급)			10.773	.005	7.130	.000				
			보조율			.982	.527	.283	.595				
	직업훈련 (1=수급)			.175	.030	.029	.037						
	① ② ③ ④ ⑤ 조절 효과	(종사상 지위-t ₀)* (교육수준)					.049	.825			.398	.528	
		(종사상 지위-t ₀)* (직장복귀지원금)					.063	.802					
		(종사상 지위-t ₀)* (직업훈련)					.620	.431					
		(교육수준)* (직장복귀지원금)					.066	.798					
		(교육수준)* (직업훈련)					5.149	.111					
상수항	.443	.439	.549	.588	.465	.488	.170	.005	.170	.005			
-2. Log likelihood	573.028		537.345		34.925		621.706		621.706				
Cox & Snell R ² / Nagelkerke R ²	.334 / .454		.377 / .512		.379 / .516		.261 / .352		.261 / .352				
Hosmer and Lemeshow (df=8)	χ ² =39.570 (p=.297)		χ ² =12.936 (p=.114)		χ ² =9.374 (p=.284)		χ ² =12.066 (p=.148)		χ ² =12.066 (p=.148)				
분류정확도	78.8		81.1		81.2		74.1		74.1				

p<0.05

Nagelkerke R -제곱 추정치, 분류정확도가 개선되었다. B군에서도 재해발생 당시(이전) 인적특성에서 의미 있는 변수가 검증되지 않으며, 재해발생 당시(이전) 근로조건에서 종사상 지위($\beta=3.823^{***}$)와 임금($\beta=1.002^{**}$)이 원직장 복귀와 정(+)의 관계를, 직업 복귀 소요기간은 타직장 복귀상태의 확률을 높이는 것으로 나타났다.

4. 괜찮은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 종사상 지위(상용직 및 비상용직)

직업복귀 이후 종사상 지위(1=상용직)를 종속변수로 설정한 분석결과는 다음과 같다. A군에서는 재해발생 당시(이전) 인적특성에서는 유의미한 변수가 확인되지 않았다. 모형 3을 기준으로 재해발생 당시(이전) 상용직 종사자이고($\beta=15.024^{**}$) 고용보험 가입자($\beta=2.574^{**}$)일 경우 '15년도 현재 상용직 근로자일 확률이 높았다. 직업복귀 당시의 연령은 상용직 복귀에 다소 부적인 요인으로 나타났다($\beta=-.955^{**}$). 또한 직업훈련지원 서비스 수급자였던 경우는 상용직 근로자로 복귀할 가능성이 높은 것으로 나타났으며($\beta=3.162^{**}$), 모형 2에서도 직장복귀지원금의 효과($\beta=6.236^{**}$)를 확인할 수 있었다. 하지만 조절변수 3(종사상 지위*직업훈련지원서비스)에 의하여 비상용직 종사자(임시직·일용직) 복귀의 개연성이 상승하였다($\beta=.075^{***}$). 즉, 재해발생 당시에는 상용직 종사자였으나 '12~'14년 사이에 직업훈련지원서비스 수급자격을 갖게 되는 근로자라면, '15년도에 비상용직 종사자(임시직·일용직)일 가능성이 높은 결과로 해석할 수 있다. 모형 1에서 모형 3으로 갈수록 Cox와 Snell의 R -제곱과 Nagelkerke R -제곱 추정치, 분류정확도가 개선되었으며 H-L 검정도 적합한 수준이다.

표 8. 관참은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 종사상 지위(상용직 및 비상용직)

구분	영역	변수	A군 (장해등급 1~12급)						B군 (장해등급 13~14급 및 무장애자)				
			모형1		모형2		모형3		모형1		모형2		
			Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	
[t ₀] 재해 발생 당시 (이전)	인적 특성	교육수준 (ref=대졸 이상)		.237		.362		.286		.432		.432	
		교육수준=고졸	.588	.183	.676	.325	.846	.733	1.596	.206	1.596	.206	
		교육수준=중졸 이하	.895	.754	.972	.938	1.459	.532	.492	.484	.490	.484	
			자격증·전문기술 보유 (1=보유)	1.223	.400	.497	.481	1.215	.431	.000	.991	.000	.991
			종사상 지위 (1=상용직)	12.954	.000	11.664	.000	15.024	.000	17.610	.000	17.610	.000
	근로 조건	임금	1.000	.802	.000	.998	.074	.785	.001	.971	.000	.971	
		사업장 규모 (1=30인 이상)	1.275	.296	1.403	.144	1.298	.280	.223	.637	.223	.637	
		고용보험 (1=가입)	2.642	.001	2.574	.002	2.770	.001	2.110	.016	2.110	.016	
	[t ₁] 재해 발생 이후	인적 특성	성별 (1=남성)	1.109	.772	.050	.823	.156	.693	.223	.637	.223	.637
			연령	.953	.000	.952	.000	.955	.001	.934	.000	.934	.000
장해등급			.986	.840	.003	.956	.129	.720	.403	.525	.403	.525	
제도		직업복귀 지원금											
		수급여부 (1=수급)			6.236	.001	9.241	.159					
		보조율			.582	.446	.968	.461					
		직업훈련(1=수급)			1.582	.229	3.162	.033					
[t ₀ *t ₁] 조절 효과		①	(종사상 지위-t ₀)* (교육수준)					1.155	.677		1.942	.163	
		②	(종사상 지위-t ₀)* (직장복귀지원금)					2.302	.493				
		③	(종사상 지위-t ₀)* (직업훈련)					.075	.000				
	④	(교육수준)* (직장복귀지원금)					.188	.664					
	⑤	(교육수준)* (직업훈련)					1.620	.252					
상수항			3.327	.284	2.194	.288	1.037	.966	9.599	.000	9.599	.000	
-2. Log likelihood			522.990		507.429		488.340		445.379		445.379		
Cox & Snell R ² / Nagelkerke R ²			.413 / .554		.428 / .574		.556 / .597		.445 / .602		.445 / .602		
Hosmer and Lemeshow (df=8)			χ ² =6.541 (p=.587)		χ ² =5.548 (p=.698)		χ ² =8.786 (p=.361)		χ ² =2.932 (p=.939)		χ ² =2.932 (p=.939)		
분류정확도			82.8		84.3		84.6		85.1		85.1		

p<0.05

B군에서도 재해발생 당시(이전) 인적특성에서 의미 있는 변수가 검증되지 않았다. 재해발생 당시(이전) 상용직 종사자였거나($\beta=17.610^{***}$) 고용보험 가입자($\beta=2.110^{**}$)였던 경우 '15년도에 상용직 종사자일 확률이 높다. 반면 연령이 높거나($\beta=.934^{***}$) 직업복귀 소요기간이 길었다면($\beta=.955^{***}$) 비상용직 종사자로 귀결될 개연성이 증가하였다. 종사상 지위(재해발생당시)*교육수준의 조절효과가 검증되지 않으며, 조절변수 투입에 따른 모형의 변화도 확인되지 않았다. 이번 분석에서 '재해발생 당시(이전) 종사상 지위의 계수는 A군·B군 모두에서 직장복귀 형태에 대한 분석보다 훨씬 높은 값을 도출하였다.

5. 괜찮은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 임금

다음으로는 '15년 현재 임금(월)을 종속변수로 하였으며, 상관관계가 높은 '재해발생 당시(이전) 임금은 모형에서 제하였다. A군에 대한 분석결과를 살펴보겠다. 모형 1에서 모형 3으로 갈수록 R-제곱 설명력과 Durbin-Watson 값이 개선되었다. 모형 3을 기준으로 직업복귀 후 교육수준이 높고($\beta=.141^{***}$), 재해발생 당시(이전) 종사했던 사업장의 규모가 클수록($\beta=.156^{***}$) 직업복귀 후 임금수준에 정(+의 영향을 미치는 결과를 확인하였다. 또한 남성이고($\beta=.283^{***}$)과 원직장 복귀자이며($\beta=.250^{***}$), 직장복귀지원금 수급자였던 경우($\beta=.429^{***}$) 임금이 상승할 확률이 높았다. 이 때 직장복귀지원금 수급이력이 직장복귀 후 임금을 상승시킨다기보다는, 이들은 현재('15년) 시점에도 원직장 복귀자일 가능성이 높다. 분석표본에서 직장복귀지원금 수급자의 평균임금이 비수급자(원직장 및 타직장 복귀자 포함)보다 높는데, 이들이 전체 원직장 복귀자 중에서도 수급자로 선별된 점으로 미루어 우위의 근로자였던 점이 주된 배경일 것으로 추측한다¹¹⁾. 조절변수에서는 종사상 지위(재해발생당시)*직업훈련($\beta=.080^{**}$)가 정(+의 요인으로 산출되었다. 직업훈련 수급이력이 있다면 비교적 열위한 조건의 근로자였을 것이지만, 재해발생 당시 상용직 근로자일수록 근소하게나마 임금을 증가시키는 효과가 있음을 의미하고 있다.

한편 직업복귀 이후 현재('15년) 연령이 높고($\beta=-.084^{**}$), 직장복귀지원금 수급기간

11) 2015년(3차 자료) 임금(월)은 직장복귀지원금 수급자(n=83) 262.60만 원(평균)으로, 비수급자(n=1,133)의 223.71만 원(평균)보다 높다.

표 9. 관참은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 임금

구분	영역	변수	A군 (장애등급 1~12급)						B군 (장애등급 13~14급 및 무장애자)			
			모형1		모형2		모형3		모형1		모형2	
			Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p
[t ₀] 재해 발생 당시 (이전)	인적 특성	교육수준	.138	.002	.129	.001	.141	.000	.139	.002	.139	.002
		자격증·전문기술 보유 (1=보유)	.030	.413	.054	.108	.049	.141	.030	.413	.030	.413
	근로 조건	종사상 지위 (1=상용직)	.056	.160	-.041	.261	-.068	.073	.056	.160	.056	.160
		사업장 규모 (1=30인 이상)	.145	.000	.156	.000	.156	.000	.145	.000	.145	.000
		고용보험 (1=가입)	-.027	.481	-.023	.503	-.003	.933	-.027	.481	-.027	.481
		성별 (1=남성)	.384	.000	.287	.000	.283	.000	.384	.000	.384	.000
[t ₁] 재해 발생 이후	인적 특성	연령	-.080	.068	-.069	.076	-.084	.033	-.079	.068	-.079	.068
		장애등급	.014	.701	.076	.024	.064	.057	.014	.701	.014	.701
		직업복귀 소요기간	-.071	.070	-.066	.079	-.063	.099	-.076	.051	-.076	.051
	근로 조건	직장복귀 형태 (1=원직장 복귀)	.163	.000	.232	.000	.250	.000	.163	.000	.163	.000
		종사상 지위 (1=상용직)	.056	.160	-.041	.261	.051	.258	.060	.152	.060	.152
	제도	직장복귀 지원금			.420	.000	.429	.000				
수급여부 (1=수급) 보조율				-.494	.000	-.500	.000					
[t ₀ *t ₁] 조절 효과	①	직업훈련(1=수급) (종사상 지위-t ₀)* (교육수준)				.015	.784			.037	.354	
		(종사상 지위-t ₀)* (직장복귀지원금)					.003	.932				
	②	(종사상 지위-t ₀)* (직장복귀지원금)					.057	.623				
		(종사상 지위-t ₀)* (직업훈련)					.080	.038				
	④	(교육수준)* (직장복귀지원금)					-.018	.618				
		(교육수준)* (직업훈련)					-.110	.004				
상수항		.470		.100		.032		.000		.663		
adjusted R ²		.278		.352		.359		.277		.277		
Durbin-Watson		1.893		1.948		2.015		2.096		2.096		
p<0.05												

당시 임금에 대한 지원금 비율이 높을수록($\beta = -.500^{***}$) 직업복귀 이후의 임금수준이 낮다. 후자는 '12~14년 직장복귀지원금 수급기간 동안의 총임금 대비 지원금 총액의 비율이 높았던 사람일수록 직업복귀 이후 낮은 수준의 임금을 받는다는 사실을 의미한다. 분석표본에서 수급자의 87% 가량은 월 30만 원 지원금의 장해등급에 해당하고 평균 보조율은 약 27%이므로, 수급자가 대부분 저소득자였음을 유추할 수 있다. 이는 임금비에 대한 분석결과와 함께 살펴보도록 하겠다. 교육수준*직업훈련도 임금을 감소시키는 요인으로 작용하여($\beta = -.110^{**}$), 교육수준이 높더라도 직업훈련 수급이력이 있는 근로자라면 직업복귀 후 임금수준이 높지 않은 상태로 이해된다.

B군에서는 재해발생 당시(이전) '사업장 규모가 정(+)'의 방향으로 작용하며($\beta = .145^{***}$), 남성이며($\beta = .384^{**}$) 원직장 복귀자일수록($\beta = .163^{***}$) 직업복귀 후 임금이 높다. '성별'의 계수값은 A군에서 더 높은 수준으로 산출되었다. 첫 일자리까지의 직업복귀 소요기간은 유의수준에 근접한 수준에서 임금에 부적인 영향을 미치는 변인으로 나타났다($\beta = -.076$, $p = .051$).

6. 괜찮은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 임금비

마지막 분석결과는 재해발생 당시의 임금을 현재(15년)와 동일한 화폐가치로 조정하고, 2015년도 시점의 임금수준과 어떠한 변화가 발생하였는가를 살펴본 내용이다. 이 변수를 통해서 해당 임금이 산업재해로 노동시장을 이탈하였던 당시와 비교하였을 때 어느 정도의 변동이 있는가를 읽어낸다. 산출된 임금비가 '1' 미만으로 재해발생 당시임금보다 감소한 경우와, 유지 또는 그보다 상승한 경우('1' 이상)에 대한 더미변수로 생성하였다. 공통적으로 노동시장 복귀 이후(15년) 임금은 재해발생 당시의 수준보다 감소시키며, 복귀 후 나이가 많은 경우에도 과거보다 임금이 줄어드는 경향을 확인할 수 있었다.

A군의 분석결과에서(모형 3) 재해발생 당시(이전) 인적특성 중 임금비에 양(+)'의 관계를 생성하는 변수는 확인되지 않았다. 재해발생 당시(이전) 사업장 규모가 크고($\beta = 1.594^{**}$), 직장복귀지원금 수급이력이 있을 때($\beta = 4.448^{**}$) 임금비는 상승하였다. 임금비에 부적인 영향을 미치는 요인은 재해발생 당시(이전)의 근로조건 중 임금($\beta = .991^{***}$)이나 계수는 크지 않은 편이다. 재해발생 이후 연령이 높으며($\beta = .961^{***}$) 직업복귀 소요기간이 길수록($\beta = .981^{**}$) 임금비를 감소시키는 관계로 나타났다. 또한

‘직장복귀지원금 보조율’($\beta=.955^{**}$)이 확인되었는데, 이는 재해발생 당시 임금수준의 결과와 함께 직업복귀 이후에는 예전보다 임금이 약간 감소하지만 재해발생 전·후 변화가 크지 않은 현상으로 해석된다. 또 임금을 종속변수로 한 분석에서 언급하였듯 보조금 계수는 분석표본의 수급자 중 저임금 근로자의 비중이 높기에 도출된 결과임을 뒷받침할 수 있다. 그리고 교육수준*직업훈련($\beta=.405^{**}$)이 임금비에 대한 조절변수로 작용하여, 교육수준의 차이가 있더라도 직업훈련 수급자였던 상태는 임금비의 차이를 발생하는 결과로 해석된다. 모형 1에서 모형 3으로 갈수록 Cox와 Snell의 R-제곱과 Nagelkerke R-제곱 추정치가 개선되었으며, H-L 검정도 적합한 수준이나 분류정확도는 다소 변화가 있었다.

B군에서 모형 3을 기준으로 재해발생 당시(이전) 자격증(전문기술)을 보유하거나($\beta=1.722^{**}$) 상용직 종사자일수록($\beta=2.908^{**}$) 임금비가 증가하였다. 반면 고졸 산재근로자는 대졸이상자보다 임금비가 하락할 확률이 높고($\beta=.373^{**}$, 재해발생 당시(이전) 임금도 약한 수준으로 음(-)의 영향을 미쳤으며($\beta=.992^{***}$) 남성이고($\beta=.507^{**}$) 연장자($\beta=.975^{**}$)인 점도 임금비를 감소시키는 요인으로 작용하였다. 모형 1보다는 모형 2에서 Cox와 Snell의 R-제곱과 Nagelkerke R-제곱 추정치, 분류정확도가 개선되었다.

표 10. 관찰은 직업복귀에 영향을 미치는 요인: 임금비

구분	영역 변수	A군 (장해등급 1~12급)						B군 (장해등급 13~14급 및 무장해자)				
		모형1		모형2		모형3		모형1		모형2		
		Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	
[t ₀] 재해발생 당시 (이전)	교육수준 (ref=대졸 이상)		.237		.342		.244		.693		.128	
	인적 특성	교육수준=고졸	.615	.127	.665	.215	.670	.309	.961	.902	.600	.205
		교육수준=중졸 이하	.863	.576	.918	.748	.995	.991	.832	.478	.373	.048
		자격증·전문기술 보유 (1=보유)	.654	.419	1.149	.471	.425	.514	1.681	.008	1.722	.005
	근로 조건	[A]종사상 지위 (1=상용직)	.013	.910	.008	.931	1.588	.208	1.334	.278	2.098	.024
		임금	.992	.000	.991	.000	.991	.000	.992	.000	.992	.000
		사업장 규모 (1=30인 이상)	1.222	.251	1.641	.009	1.594	.014	1.280	.201	1.299	.172
		고용보험 (1=가입)	1.607	.035	.403	.525	.203	.652	1.052	.852	.031	.861

구분	영역 변수	A군 (장해등급 1~12급)						B군 (장해등급 13~14급 및 무장해자)				
		모형1		모형2		모형3		모형1		모형2		
		Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	Exp (B)	p	
[t ₁] 재해 발생 이후	성별 (1=남성)	1.899	.013	.777	.384	.851	.289	.506	.011	.507	.011	
	인적 특성	연령	.961	.000	.964	.001	.961	.000	.975	.015	.975	.016
		장해등급	1.108	.066	1.132	.038	1.105	.097	1.285	.074	1.301	.061
		직업복귀 소요기간	.982	.014	.983	.053	.981	.025	.991	.349	.983	.069
	근로 조건	직장복귀 형태 (1=원직장 복귀)	1.411	.108	1.300	.248	.851	.356	1.227	.335	.418	.518
		종사상 지위 (1=상용직)	.346	.557	.146	.702	.233	.629	1.456	.150	1.560	.081
	제도	직장복귀 지원금			4.184	.019	4.448	.013				
		보조율			.956	.047	.955	.043				
		직업훈련(1=수급)			.580	.306	.336	.562				
	[t ₀ *t ₁] 조절 효과	① (종사상 지위-t ₀)* (교육수준)					1.222	.353			.596	.065
② (종사상 지위-t ₀)* (직장복귀지원금)						.525	.469					
③ (종사상 지위-t ₀)* (직업훈련)						2.142	.158					
④ (교육수준)* (직장복귀지원금)						.144	.704					
⑤ (교육수준)* (직업훈련)						.405	.013					
상수항	1.201	.822	10.119	.010	12.133	.007	.265	.534	.314	.585		
-2. Log likelihood	718.542		708.721		701.722		702.974		702.284			
Cox & Snell R ² / Nagelkerke R ²	.166 / .231		.179 / .244		.188 / .256		.165 / .221		.166 / .223			
Hosmer & Lemeshow (df=8)	χ ² =8.866 (p=.354)		χ ² =8.136 (p=.420)		χ ² =5.593 (p=.693)		χ ² =4.015 (p=.856)		χ ² =3.238 (p=.919)			
분류정확도			72.1		71.5		66.9		68.0			

p<0.05

V. 결론 및 논의

이상으로 산재근로자의 ‘괜찮은 직업복귀와 개인·노동시장·제도 간의 관계를 살펴보고 있다. 분석결과와 그로부터 도출한 정책함의를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 재해발생 당시(이전)의 근로조건은 ‘괜찮은 직업복귀에 대한 결정적인 요인으로 작용하여, 산재근로자가 기존에 노동시장에서 접하였던 근로자 지위는 직업복귀에 대하여 연속성을 지니는 형태로 나타났다. 특히 ‘중사상 지위로 집약되는 노동시장에서의 지위는, 직업복귀 전반의 결과(요양종결 후 3년차 시점)에 대해서 지속적으로 의미 있는 관계를 도출하였다. 노동시장의 분절구조는 직업복귀의 메커니즘에서도 견고하게 구현되며, 산재근로자의 업무상재해로 인한 노동시장 이탈과 복귀는 상용직 및 비상용직으로 대표되는 각각의 분절된 층 내에서 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이처럼 재해발생 당시에 근로자가 위치하였던 노동시장의 틀은 직업복귀에서도 그대로 유지되며, 개인의 특성보다 강한 연관성을 드러내었다.

둘째, 직업복귀 지원서비스의 개입은 개인차원에서 극복하기 어려운 조건인 노동시장의 영향력을 완화시킴으로써 ‘괜찮은 직업복귀에 기여하는 것으로 나타났다. 직장복귀 지원금의 경우, A군(장해등급 1~12급)의 분석결과들을 살펴보면 제도요인(직업복귀 지원서비스)을 투입하지 않은 모형 1에서 제도요인을 투입한 모형 2로 이동할 때 근로조건 계수가 감소하는 경향을 확인할 수 있다. B군의 분석결과에서도 이를 반증하는데, 직업복귀 지원서비스의 비대상군인 장해등급 13~15급 및 무장해 산재근로자 집단에서는 인적특성 중 유의한 변수가 A군에서보다 다수 식별되었다. 또한 근로조건이나 인적특성은 A군보다 B군에서 비교적 높은 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 직업훈련서비스 수급자였던 근로자는 (요양종결 후 3년차 시점에서) 타직장 복귀자가 될 확률이 크게 증가하였고, 기존에 ‘괜찮은 직업복귀에 기여하였던 요인들도 직업훈련서비스와 결합하면 정반대의 관계를 갖거나 기여도가 소멸하는 추세를 보였다. 이는 서비스 대상자의 특성(요양종결 후 6개월 이상 미취업) 상, 양질의 근로조건 또는 인적특성을 보유하더라도 직업복귀를 조기에 성공할 수 있는지가 직업복귀 성과를 결정짓는다는 의미이기도 하다. 하지만 직업훈련서비스 자체는 근로조건 연속성을 감소시키는 것으로 나타났다. 정도의 차이는 있으나 직업훈련서비스는 상용직 종사자로의 복귀 확률을 높이는 등, 직업복귀에 취약한 산재근로자의 ‘괜찮은 직업복귀를 도모하는

순기능을 갖고 있었다. 이처럼 직업복귀 지원서비스는 사회보장제도의 개입을 통해서 환경의 장벽을 완전히 해소할 수는 없지만, 개인이 이를 극복하는 과정에 기여할 수 있다는 점을 보여주고 있다.

셋째, 이와 같은 순기능에도 불구하고 직장복귀지원금 및 직업훈련서비스는 종사상 지위를 중심으로 분절된 노동시장 구조와 긴밀하게 결합하는 속성을 띠고 있다. 직장복귀지원금에 대한 분석결과를 살펴보면, 재해발생 당시 종사자 지위가 상용직인 경우에 수급자로 선정될 확률이 높았다. 그리고 직장복귀지원금 수급이력은 요양종결 후 3년차 시점에서 원직장 및 상용직 종사의 개연성을 높이는 것으로 나타났다. 원직장 및 타직장 복귀에 대한 근로조건 연속성에 비추어볼 때, 직장복귀지원금은 특성 상 근로조건 연속성을 제도권 내로 견인하는 구조를 취한다. 원직장 복귀가 실현되는 노동시장 구조와 원직장 복귀자를 대상으로 하는 제도의 특성이 결합하고, 그로부터 분절된 노동시장의 특정 층에서만 지원서비스가 한정적으로 기능하는 결과를 낳게 된 것이다. 직업훈련 서비스에서도 유사한 현상이 나타나는데, 분석 표본에 의하면 직업훈련서비스 수급 집단은 재해발생 당시의 종사상 지위와 사업장 규모에서 직장복귀지원금 수급 집단과 가장 두드러진 차이를 보인다. 또한 소규모 사업장 종사자가 원직장 미복귀자로 이어져 직업훈련서비스 대상자로 귀결되는 추이도 확인되었다. 나아가 인적자본과 노동시장 지위의 연관성을 고려한다면 두 가지 서비스의 수급자 집단에는 교육수준 등 인적자본에 의한 격차도 내재된 상태로 추론할 수 있겠다.

다음으로는 직업복귀 지원서비스 정책의 구성요소에 대하여 몇 가지 시사점을 제안하고자 한다. 우선 직장복귀지원금·직업훈련서비스의 정책대상자는 장해등급을 기준으로 정의한다. 이는 장해등급이 높을수록 직업복귀에 있어서 더욱 어려움을 겪을 것이라는 전제를 두기 때문일 것이다. 하지만 경증 산재장해인도 역시 장해등급에는 반영되지 않은 신체적·정신적 능력의 손상을 떠안을 수 있다. 또한 일반근로자와 공존하며 경쟁해야 하는 상황에서 ‘산재근로자’라는 사회적 낙인을 극복해야 하는 과제도 안고 있다. 때문에 산재근로자에 대한 직업복귀 지원서비스는 재해유형(사고·질병)을 불문하고 우선순위를 갖는 수단이다(Waddell et al., 2008). 이러한 산재근로자의 특성과 어려움을 이해하여 장해등급을 포함하는 현 직업복귀 지원서비스 수급자의 선정기준을 재검토할 필요가 있겠다. 다만 보다 타당성 있는 논의를 위해서는 장해등급이 경증(장해등급 13~15급 및 무장해자)으로 판단되는 산재근로자에 대해서는 제도개입이 필요한 것인

가, 필요하다면 어느 정도의 개입이 적정하며 그에 따른 효과는 어떠한 것인가 하는 문제에 답할 필요가 있을 것이다. 더불어 서비스 수급자로 지정되는 과정은 산재보험제도 운영기관을 비롯한 여러 행위자들의 역학관계 속에서 이루어진다(Young et al., 2005). 현재 직업재활훈련의 수급자 선정은 시행기관의 추천에 의존하는 경향이 강한데, 본고에서 직업훈련서비스의 실제 수급자는 교육수준·전문기술과 같이 일정수준의 인적자본을 보유함으로써 직업훈련 서비스의 효과가 극대화 될 수 있는 근로자로 구성될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이에 장애등급으로 한정된 정책대상 설정 기준과 현재의 수급자 선정과정을 검토하고, 지원서비스의 수급권을 부여하는 방식에 대해 재고할 필요가 있음을 제안한다.

직장복귀지원금의 보조율에 대한 분석결과는 직장복귀지원금의 현실화에 대한 문제 인식을 뒷받침한다. 현재 장애등급을 기준으로 설정된 직장복귀지원금은 2008년 이후 동결된 상태이다. 제도의 취지와 직업복귀에 대한 사업주 역할의 중요성을 고려할 때 현실적으로 산재근로자의 고용을 유인할 수 있는 수준의 지원이 이루어져야 할 것이다. 나아가 직업복귀 지원서비스의 제공기간과 개입시기에 대해서도 재고할 필요가 있다. 한국 산재보험의 직업복귀 지원서비스 제공기간은 최대 1년 남짓이며, 시기적으로는 요양종결부터 직업복귀 후 초입 시점에 분포하는 편이다. 본고의 연구결과는 지원서비스의 개입과 지원의 중요성을 지속적으로 강조하는 바, 사업주·근로자에 대한 재정적 유인책과 훈련서비스가 적정한 기간으로 개입하는지와 그에 따른 서비스 효과에 관한 고민도 의미가 있을 것이다.

이상으로 ‘괜찮은 직업복귀’를 둘러싼 개인·노동시장·제도의 관계를 살펴보았다. 본 연구는 패널데이터와 근로복지공단의 행정데이터를 결합함으로써 구체적인 자료를 확보할 수 있었던 반면, 직업복귀 지원서비스의 수급자 집단을 충분히 추출하기는 어려웠던 문제도 안고 있다. 그 외 여러 한계점에도 불구하고, ‘괜찮은 직업복귀’를 통해서 직업복귀의 목표를 재해석하고 새로운 개념을 제시하여 연구하였다는 점에서 의의를 찾고자 한다.

이정화는 성균관대학교에서 행정학 박사학위를 취득하였으며, 현재 근로복지공단 근로복지연구원에서 책임연구원으로 재직 중이다. 관심분야는 복지국가, 사회보험, 여성학 등이며, 현재 산재보험제도의 젠더 특성 등에 관한 연구를 진행 중이다. (E-mail: jeong0112@kcomwel.or.kr)

참고문헌

- 권순식. (2016). 비정규직 고용과 산업재해의 연관성. *산업경제연구*, 29(1), pp.169-194.
- 근로복지공단. (2016). *근로복지공단 2015년도 사업연보*. 울산: 근로복지공단.
- 김지원. (2013). 산재장애인 ‘요양기’ 재활정책이 타직복귀 시 고용의 질 향상에 미치는 효과 분석. *한국정책학회보*, 23(1), pp.199-230.
- 박용승, 나인강. (2010). 노동조합과 노사관계 풍토가 작업장 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구. *산업관계연구*, 20(4), pp.115-132.
- 류만희, 이송이. (2009). 산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구. *한국사회복지행정학*, 11(2), pp.161-184.
- 박수경. (2012). 산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인. *재활복지*, 16, pp.293-318.
- 박은주. (2014). 산재근로자의 재해 이후 취업력에 영향을 미치는 요인. *사회보장연구*, 30(2), pp.191-220.
- 이승렬, 이승욱. (2016). 산재근로자의 직장복귀 실태와 정책과제. 세종: 한국노동연구원.
- 이승욱. (2009). 사업주의 산재근로자 원직복귀 결정에 영향을 미치는 요인 연구. 서울: 근로복지연구원.
- 이승욱, 김선규. (2014). 산재근로자 원직복귀의무제도 도입논의와 과제. *지체중복건강장애연구*, 57(2), pp.71-91.
- 정이환. (2013). *한국 고용 체계론*. 서울: 후마니타스.
- 최근호, 서용무, 유동희. (2015). 산재근로자들의 고용안정과 건강한 삶을 위한 데이터 마이닝 기반의 규칙 도출 연구. *직업재활연구*, 25(3), pp.5-24.
- 최근호, 유동희. (2016). 산재근로자의 원직장 복귀 후 지속적인 고용유지를 위한 데이터 마이닝 기반의 주요 요인 및 패턴 도출 연구. *직업재활연구*, 26(3), pp.21-38.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), pp.147-178.
- Brouwer, S., Reneman, M. F., Bültmann, U., Van der Klink, J. J., & Groothoff, J.

- W. (2010). A prospective study of return to work across health conditions: perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(1), pp.104-112.
- Cullen, K. L., Irvin, E., Collie, A., Clay, F., Gensby, U., Jennings, P. A., ... & Newnam, S. (2017). Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence and Messages for Practitioners. *Journal of Occupational Rehabilitation*, pp.1-15.
- Demeter, S. L. & Demeter, G. T. (2003). The Generic Functional Capacity Assessment. In Demeter, S. L., & Andersson, G. (Eds.). *Disability Evaluation*. (pp.689-697). Mosby Incorporated.
- Dunstan, D. A., & MacEachen, E. (2013). Bearing the brunt: co-workers' experiences of work reintegration processes. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(1), pp.44-54.
- Haverlaen, L. A., Skarpaas, L. S., & Aas, R. W. (2017). Job demands and decision control predicted return to work: the rapid-RTW cohort study. *BMC Public Health*, 17(1), DOI: 10.1186/s12889-016-3942-8.
- ILO. (1999). Report of the Director-General: Decent Work, *In International Labour Conference. 87th Session*.
- MacNaughton, G. & F. Frey, D. (2011). Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach. *American University International Law Review*, 26(2), pp.441-483.
- Peng, C. Y. J., Lee, K. L., & Ingersoll, G. M. (2002). An introduction to logistic regression analysis and reporting. *The Journal of Educational Research*, 96(1), pp.3-14.
- Shaw, W., Hong, Q. N., Pransky, G., & Loisel, P. (2008). A literature review describing the role of return-to-work coordinators in trial programs and interventions designed to prevent workplace disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(1), pp.2-15.

- Waddell, G., Burton, A. K., & Kendall, N. A. (2008). *Vocational rehabilitation-what works, for whom, and when?: Report for the Vocational Rehabilitation Task Group*. TSO.
- Wasiak, R., Young, A. E., Roessler, R. T., McPherson, K. M., Van Poppel, M. N., & Anema, J. R. (2007). Measuring return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(4), pp.766-781.
- Williams, J. M., & Demeter, G. T. (2003). The Role of Vocational Rehabilitationist. In Demeter, S. L., & Andersson, G. (Eds.). *Disability Evaluation*. (pp.644-648). Mosby Incorporated.
- Young, A. E. (2010). Employment maintenance and the factors that impact it after vocational rehabilitation and return to work. *Disability and Rehabilitation*, 32(20), pp.1621-1632.
- Young, A. E., Roessler, R. T., Wasiak, R., McPherson, K. M., Van Poppel, M. N., & Anema, J. R. (2005). A developmental conceptualization of return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), pp.557-568.

‘Decent’ Return-To-Work (RTW): the Relationship among Individual, Segmented Labor Market, and RTW Program

Lee, Jeong-Hwa

(Korea Worker’s Compensation and Welfare Service)

This paper reviews diverse goals of RTW and develops a concept named ‘Decent Return-To-Work (RTW)’. The ‘decent RTW’, inspired by the ‘decent work’, involves workers’ rights to being RTW, fair opportunities for decent work and career development, workers’ rights in workplace, and employee’s recovery of injury and of socio-economic status. To investigate the ‘decent RTW’, a research model begins with a relationship among individual, segmented labor market, and public services supporting RTW. The PSWCI (Panel Study of Worker’s Compensation Insurance) data is analyzed with 1,217 individuals who has completed their medical treatment for work-related injury or illness in Korea. The research model is designed to capture variables in both pre- and post- injury (or after RTW) dimensions by using the 1st-3rd waves data. Findings indicate that labor market factors from pre-injury have a significant influence on the quality of employment after RTW. It is also discovered that divisions among workers encouraged by a segmented labor market are remained firmly even after their RTW. Fortunately, although those RTW programs are associated with the labor market segmentation, they may help overcome barriers to RTW encountered by injured workers.

Keywords: Injured Workers, Decent Return-To-Work, Worker’s Compensation System, RTW Program, RTW Outcome