

산재노동자의 직장복귀 형태 및 원직장 고용유지에 영향을 미치는 요인

노동희*, 조은주**, 차윤준***, 한승협****, 감경운*****

*근로복지공단 창원병원 과장

**근로복지공단 창원병원 대리

***인제대학교 대학원 작업치료학과 석사과정

****마산대학교 작업치료학과 교수

*****인제대학교 보건의료융합대학 작업치료학과 교수

국문초록

목적 : 본 연구는 『산재보험패널조사』 1~4차 데이터를 이용하여 산재요양종결 후 직업에 복귀한 산재노동자를 대상으로 원직장복귀와 재취업에 미치는 영향을 알아보고 원직장복귀자의 고용유지 요인을 분석하고자 하였다.

연구방법 : 2012년 1월부터 12월까지 산재요양종결 노동자 2000명을 대상으로 실시한 산재보험패널조사 (Panel Study of Workers' Compensation Insurance; PSWCI)를 분석자료로 활용하였다. 원직장복귀자 695명과 재취업자 642명을 대상으로 일반적 특성 요인, 산업재해 요인, 재활서비스 요인, 사업체 요인을 독립변수로 하여 직장복귀형태에 영향을 미치는 요인을 분석하고 2013년부터 2016년까지 4년 동안 원직장복귀를 유지하고 있는 418명과 고용유지를 실패한 152명을 대상으로 차이점을 분석하였다.

결과 : 요양 기간 중 회사와의 관계가 유지될수록, 상용직일수록, 사업주가 제공한 편의 내용이 있을수록, 근무기간이 길수록, 사업장 노동자 수가 많을수록, 통증이 적을수록, 재활서비스를 이용하지 않을수록 산재노동자의 원직장복귀율이 높은 것으로 나타났다. 원직장복귀자의 고용유지는 남자일수록, 교육수준이 높을수록, 근무기간이 길수록 순으로 긍정적인 영향이 있었다.

결론 : 본 연구에서 원직장복귀에는 사업장 관련 요인이, 원직장 고용유지에는 성별과 교육수준, 근무기간이 영향이 있었다. 산재노동자의 원직장복귀 및 고용유지를 위해서는 사업체 요인을 고려한 제도적 뒷받침이 필요함을 제시하였다.

주제어 : 고용유지, 산업재해, 산재노동자, 원직장복귀, 재취업

I. 서론

직업은 가장 기본적인 사회참가의 한 형태이기 때문에

개인의 소득 보장 및 자아실현 측면과 사회적 통합이라는 관점에서 그 중요성이 대단히 높다. 작업치료에서 일(work)은 8개의 작업영역 중 하나로 직무수행과 역할에

ORCID: Noh, Dong-Hee, <http://orcid.org/0000-0001-5488-1219>

Corresponding author: Kam, Kyung-Yoon (Kamlapa@inje.ac.kr/Dept. of Occupational Therapy, College of Healthcare Medical Science and Engineering, Inje University)

Received 31 October 2018; Revised version received 1 January 2019; Accepted 10 January 2019

참여할 수 있도록 중재하는 것을 핵심적인 직무라 강조하였고, 의료기사 등의 법률 시행령에서는 작업치료사의 업무 범위에 작업수행능력 분석·평가 및 직업 재활훈련을 포함하였다(Dorsey, 2017; § 29383). 직업재활에서 선천성 장애인은 근로활동을 한 경험이 없기 때문에 노동시장 진입을 위한 고용정책이 우선적으로 고려되어야 하지만 사고나 질병으로 인한 후천적 지체장애가 대부분인 산재노동자들은 원직장으로의 복귀 및 고용유지에 초점을 맞추어야한다(Kim, 2013).

산재노동자의 직업재활에 관한 연구는 노동시장으로의 재진입 노력에 초점을 맞춘 단순 직업복귀 여부보다는 괜찮은 일자리와 고용지속성과 같은 직업복귀 후 질적 측면에 대한 관심으로 변화하고 있다(Lee, 2017; Park, 2014). 고용유지란 산재노동자 직업재활을 통한 최종목표로 직장에 복귀하여 직장생활을 유지해 나가는 것을 말하며, 직장복귀자체에 목표를 두는 것과는 다르게 다양한 요인들이 필요한 매우 어려운 과정이다(Byun & Lee, 2005; Lee, 2003; Lee & Park, 2002).

산재보험패널조사(Panel Study of Workers' Compensation Insurance; PSWCI)에서 산재요양종결 후 4년 동안 추적 관찰하여 직업복귀 형태에 따라 고용유지를 확인했을 때 원직장복귀자 695명 중 418명(60.10%), 재취업자는 642명 중 224명(34.90%)으로 원직장복귀가 고용지속성이 높았다(Korea Workers' compensation and Welfare Service, 2018). 원직장복귀가 산재노동자의 고용지속성을 높여준다는 점에서 원직장복귀를 우선적인 정책목표로 고려될 필요가 있다고 제시하였고, 많은 연구들이 원직장복귀율을 높이기 위해 이루어졌다(Kang et al., 2006; Cho, 2003; Lee, 2007; Park & Ahn, 2006). 그 결과 나이, 진단명, 요양기간, 손상부위 등 개인의 노력으로 변할 수 없는 부분 또는 신체적·심리적 향상을 위한 직업재활 관련 중재를 주로 강조하여 산재노동자 개인의 내재적 요인향상이 필요하다고 보고되었다(Lee & Park, 2007; Ryu & Kim, 2009).

근로복지공단이 2011년 이후 산재노동자 개인의 특성에 맞는 맞춤형 통합서비스를 제공하는 등 직장복귀율을 높이기 위한 노력을 지속적으로 실시한 결과 직장복귀율은 2014년 52.5%에서, 2015년 55.5%, 2016년

61.9%로 점점 증가하고 있는 추세이지만 원직장복귀율은 2014년 40.2%, 2015년 39.4%, 2016년 41.4%로 큰 차이가 없었다(Ministry of Employment and Labor, 2017). 근로복지공단 직업재활서비스의 질적 향상은 직업복귀율을 높이는데 기여하였지만 원직장복귀에 미치는 영향력은 크지 않았다. 이러한 결과는 산재노동자 개인의 신체적·심리적 향상을 위한 직업재활서비스 중재 이외에도 다양한 요소들이 필요하다는 것을 뒷받침한다.

산재노동자의 성공적인 직업복귀를 위해서는 산재노동자 개인뿐만 아니라 고용주, 관리자, 팀원, 보건서비스 제공자 사이의 열린 의사소통 및 협력 등이 중요하고, 작업현장의 안과 밖에서 이루어져야 하는데 이런 의미에서 직업재활 중재는 사업주 및 사업장측면에서의 노력이 필수적이다(CAOT, 2015; Dorsey, 2017). 그러나 선행연구에서는 사업체와 관련된 요인을 포함하더라도 근무기간, 사업체 규모, 직종, 업종 정도에만 그쳤기 때문에, 산업재해 요양기간 중 사업주가 제공한 편의 내용 또는 지속적인 관계 유지와 같은 사업장에서의 역할에 대한 요인을 중심으로 원직장복귀와 고용유지를 알아볼 필요성이 있다(Noh, Jo, Han, Kim, & Kam, 2017). 특히, 고용주 및 동료와의 상호관계는 그 양상에 따라서 직무를 수행하는데 도움을 얻거나 정서적 안정감, 직장에 대한 높은 만족도를 보이는 등 성공적인 직업유지에 매우 중요한 변수로 작용하여 직장 내 고용주 및 동료와의 긍정적인 관계 정립 및 사회적 지지를 촉진하기 위한 후속연구가 필요함을 강조하였다(Kim & Lee, 2012).

또한 산재노동자는 산업재해로 인해 후유장애를 가지고 직장에 복귀하는 경우가 많다. 만성질환이 있는 사람은 직장에 고용된 경우라도 신체적, 감각 또는 인지적 제한, 피로나 통증, 정신적인 고통으로 작업요구를 수행함에 어려움이 있어 퇴사로 이어질 가능성이 크기 때문에, 산재노동자의 고용유지에 긍정적인 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구는 산재노동자의 복귀 후 안정적인 고용유지 방안 모색이나 정책 수립을 위해 매우 중요하다(Donders, Roskes, & van der Gulden, 2007; Lerner, Amick, Malspeis, & Rogers, 2000; van Amelsvoort, Kant, Beurskens, Schröer, & Swaen, 2002).

직장 복귀 후 장애인의 고용유지에 영향을 미치는 개

인적 성향, 경험, 지식·능력·태도, 고용환경 및 조건, 직업적성 및 만족도, 사회적 관계 및 지지 등과 같은 요인을 확인하였다(Kim & Lee, 2012). 그러나 고용을 유지하는 것은 단기간 또는 특정시기에 분석된 요인들을 통해 파악하는 연구보다 지속적으로 추적 관찰하여 진행하는 것이 효과적이지만 대부분의 연구들이 어느 한 시점의 조사만으로 결과를 도출하였고, 장기 추적 관찰한 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서 산재요양종결 후 직장복귀자를 대상으로 사업체 관련 요인을 포함하여 고용유지율이 높은 원직장복귀를 결정하는 요인을 분석하고 원직장복귀 후 4년 동안 고용유지를 한 노동자와 고용유지를 하지 못한 노동자와의 차이를 통해 작업치료분야에서 직업재활서비스 제공시 참고할 수 있는 기초자료를 제공하고자한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구에는 근로복지공단의 산재보험 패널조사(PSWCI)를 분석자료로 활용하였다. 산재보험패널조사 모집단은 2012년 1월부터 2012년 12월까지 산재요양종결 노동자 82,493명을 대상으로하였다. 주요 조사내용에 영향을 줄 수 있는 장애등급(6개 범주)별 우선 할당 후 지역(9개 권역)별 층화변수로 비례 배분하여 표본크기는 산재 장애인 1,650명, 장애가 없는 산재노동자 350명 총 2,000명이다. 조사 시기는 매년 8~10월이며 이들에 대해 2013년부터 2017년까지 5년 동안 매년 1회 추적조사가 실시되었다. 조사방법은 면접원이 직접 방문하여 진행하는 1:1 면접조사로 진행되며, 조사 대상자 본인에게 응답받는 것을 원칙으로 한다. 조사방식은 컴퓨터를 이용한 대면면접방법이다.

산재요양종결 노동자 중 취업자를 대상으로 직장복귀 형태에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 원직장복귀 695명, 재취업 642명 두 그룹으로 나누어 분석하였고 재취업자 중 자영업자, 무급가족 종사자는 제외하였다.

원직장복귀자의 고용유지 요인을 알아보기 위해 2013년부터 2016년까지 1~4차 데이터를 활용하여 미응답자를 제외한 4년 동안 원직장복귀를 유지하고 있는 자 418명, 원직장유지실패자 152명을 분석하였다(Figure 1).

2. 변수의 정의

본 연구의 독립변수는 일반적 특성, 산업재해 관련 요인, 근로복지공단에서 제공하는 재활서비스 관련 요인, 사업장 관련 요인 총 네 가지로 유형화하였고 산재보험 패널조사의 데이터를 사용하여 그 기준에 따라 분류하였다. 일반적 특성 요인에서는 성별, 나이, 배우자 유무, 교육수준을 포함하였고 산업재해 관련 요인으로는 요양기간, 산업재해보상보험법에 따른 장애등급, 요양종결 직후 업무수행능력, 통증의 빈도로 구성하였다. 요양종결 직후 업무수행능력은 산업재해를 당하기 직전의 업무수행능력을 기준으로 산업재해를 경험한 이후인 현재시점에서 본인이 느끼는 업무수행능력을 5점 척도로 변환해서 사용하였다. 근로복지공단에서 제공하는 서비스 관련 요인으로는 재활서비스 이용 여부, 원직장복귀 상담 및 안내를 받았는지 여부, 재해사업장 관련 요인으로는 근무기간, 회사와의 관계 유지 여부, 사업주가 제공한 편의 내용 유무, 사업장 노동자 수, 종사상 지위를 포함하였다. 종속변수는 직업복귀 형태에 따라 1은 원직장복귀, 0은 재취업으로 부호화하였고, 원직장고용유지에 따라 1은 고용유지, 0은 고용유지 실패로 분류하였다(Table 1).

3. 자료 분석

본 연구의 자료 분석을 위해 SPSS 22.0을 이용하였다. 산재노동자의 직장복귀 형태와 원직장유지를 알아보기 위해 빈도분석과 카이제곱검정을 실시하였다. 이때 각 표본별로 기대빈도가 5이하일 경우 Fisher's exact test를 사용하였다. 직장복귀형태와 원직장고용유지 요인을 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다.

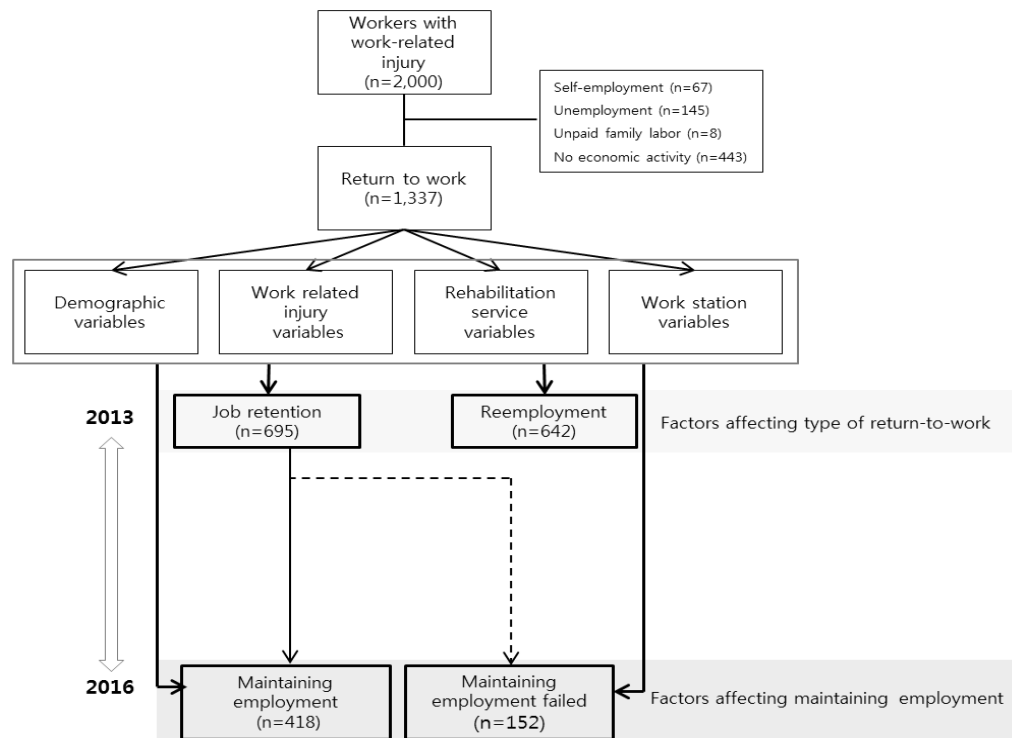


Figure 1. Flow Diagram Representing Enrollment, Variable, Allocation, Procedures, and Analysis for Both Group

Table 1. Definitions of Dependent and Independent Variables

Type of return to work ^a	0=Reemployment, 1=Job retention
Maintaining employment ^a	0=Maintaining employment failed, 1=Maintaining employment
Demographic variables ^b	
Gender	0=Female, 1=Male
Age	1= ≤ 29 , 2=30~39, 3=40~49, 4=50~59, 5= ≥ 60
Marriage	0=Unmarried, 1=Married
Education	1= $\leq$ Middle school, 2= $\geq$ High school
Work related injury variables ^b	
Medical care period(mo)	1=1~6, 2=7~12, 3= ≥ 13
Disability grade	1=1~7, 2=8~14 or no disability
Ability to work capacity	1=Very poor, 2=Poor, 3=Fair, 4=Good, 5=Very good
Pain frequency	1=Never, 2=Sometimes, 3=Often, 4=Always
Rehabilitation service variables ^b	
Rehabilitation service	0=No, 1=Yes
Return to work counselling and guidance	0=No, 1=Yes
Work station variables ^b	
Employment period(mo)	1= < 6 , 2=6~11, 3=12~23, 4=24~59, 5= ≥ 60
Maintenance of relation with employer	0=No, 1=Yes
Provided convenience during recovery	0=No, 1=Yes
Number of workers	1= ≤ 29 , 2=30~99, 3= ≥ 100
Working status	0=Temporary, 1=Regular

^aDependent variables, ^bIndependent variables

Ⅲ. 연구 결과

1. 직업복귀 형태에 따른 대상자 특성

일반적 특성에서 성별에 따른 원직장복귀자 비율은 남자 51.0%, 여자 58.4%로 남녀 모두 높게 나타나 유의한 차이가 없었다(Table 2). 나이에 따른 원직장복귀자 비율은 30대 62.3%, 40대 55.8%로 높은 반면, 29세 이하

47.1%, 50대 48.2%, 60대 이상 42.4%로 낮게 나타나 통계학적으로 유의한 차이가 있었다. 배우자 유무에 따라서는 있음 54.3%, 없음 45.7%로 나타나 통계학적으로 유의한 차이가 있었다. 교육 정도에 따라 중졸이하 42.0%, 고졸이상 57.1%로 나타나 교육수준이 높을수록 원직장복귀자 비율이 높았다. 산업재해 관련 요인에서 산재요양 기간, 장애등급, 통증은 유의한 차이가 있었지만 업무수행능력은 통계학적으로 유의한 차이가 없었다.

Table 2. Characteristics of Return-to-Work Participants

(N=1337)

Variable	Category	Total <i>N</i>	Type of return to work		JRR ^d (%)	χ (<i>p</i>)
			JR ^b	RE ^c		
Demographic variables						
Gender	Male	1152	587	565	51.00	3.519 ^a (.061)
	Female	185	108	77	58.40	
Age	≤29	70	33	37	47.10	21.852 ^a (.000**)
	30~39	228	142	86	62.30	
	40~49	389	217	172	55.80	
	50~59	473	228	245	48.20	
	≥60	177	75	102	42.40	
Marriage	Yes	978	531	447	54.30	7.803 ^a (.005**)
	No	359	164	195	45.70	
Education	≤Middle school	455	191	264	42.00	27.655 ^a (.000**)
	≥High school	882	504	378	57.10	
Work related injury variables						
Medical care period(mo)	1~6	858	472	386	55.00	9.131 ^a (.010*)
	7~12	396	182	214	46.00	
	≥13	83	41	42	49.40	
Disability grade	1~7	36	26	10	72.20	6.072 ^a (.014*)
	8~14 or no disability	1301	669	632	51.40	
Ability to work capacity	Very poor	46	20	26	43.50	5.753 ^a (.218)
	Poor	121	55	66	45.50	
	Fair	79	36	43	45.60	
	Good	434	233	201	53.70	
	Very good	657	351	306	53.40	
Pain frequency	Never	242	153	89	63.20	43.577 ^a (.000**)
	Sometimes	802	432	370	53.90	
	Often	173	75	98	43.40	
	Always	120	35	85	29.20	

Table 2. Characteristics of Return-to-Work Participants(cont.)

(N=1337)

Variable	Category	Total <i>N</i>	Type of return to work		JRR ^d (%)	χ (<i>p</i>)
			JR ^b	RE ^c		
Rehabilitation service variables						
Rehabilitation service	Yes	720	390	330	54.20	2.983 ^a
	No	617	305	312	49.40	(.084)
Counselling and guidance	Yes	278	159	119	57.20	3.820 ^a
	No	1059	536	523	50.60	(.051)
Work station variables						
Employment period(mo)	<6	658	196	462	29.80	318.174 ^a (.000 ^{**})
	6~11	141	74	67	52.50	
	12~23	120	75	45	62.50	
	24~59	167	121	46	72.50	
	≥60	251	229	22	91.20	
Maintenance of relation	Yes	919	618	301	67.20	274.413 ^a
	No	418	77	341	18.40	(.000 ^{**})
Provided convenience	Yes	395	281	114	71.10	82.430 ^a
	No	942	414	528	43.90	(.000 ^{**})
Number of workers	≤29	955	429	526	44.90	78.804 ^a (.000 ^{**})
	30~99	225	140	85	62.20	
	≥100	157	126	31	80.30	
Working status	Regular	820	570	250	82.00	261.077 ^a
	Temporary	517	125	392	24.20	(.000 ^{**})

p*<.05, *p*<.01^aTested by Pearson chi-square, ^bJR: Job Retention, ^cRE: Reemployment, ^dJRR: Job Retention Ratio

재활서비스 관련 요인에서 재활서비스 이용 여부와 원직 장복귀 상담 및 안내는 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 사업장 관련 요인에서는 근무기간, 회사와 관계 유지 여부, 사업주가 제공한 편의 내용 유무, 사업장 노동자 수, 종사상 지위 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다.

2. 직장복귀 형태에 영향을 미치는 요인

산재노동자의 직장복귀 형태에 영향을 미치는 요인을 알아본 결과 장해등급, 통증의 빈도, 재활서비스 이용 유

무, 근무기간, 요양 중 회사와의 관계 유지, 사업주가 제공한 편의 내용 유무, 사업장 노동자 수, 종사상 지위가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 3). 이와 같은 연구결과를 통해 원직장복귀에 영향을 미치는 요인들 간의 상대적인 영향력을 살펴보면 요양 중 회사와의 관계가 유지가 될수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 사업주가 제공한 편의 내용이 있을수록, 근무기간이 길수록, 사업장 노동자 수가 많을수록, 통증의 빈도가 적을수록, 재활서비스를 이용하지 않을수록, 장해등급이 중증에 가까울수록 원직장에 복귀하는 것으로 나타났다.

Table 3. Factors Affecting Type of Return-to-Work

Factor	<i>B</i>	<i>Sig.</i>	<i>OR</i> (95% CI)
Demographic variables			
Gender (1=Male)	-.038	.851	.962(.645 - 1.437)
Age (1= ≤ 29)	.085	.296	1.088(.928 - 1.276)
Marriage (1=Yes)	.043	.801	1.044(.748 - 1.457)
Education (1= $\leq$ middle school)	.014	.938	1.014(.715 - 1.438)
Work related injury variables			
Medical care period (1=1~6)	-.219	.086	.804(.626 - 1.032)
Disability grade (1=8~14 or no disability)	-1.053	.034	.349(.132 - .924)
Ability to work capacity (1=poor)	-.079	.236	.924(.811 - 1.053)
Pain frequency (1=never)	-.242	.009	.785(.655 - .941)
Rehabilitation service variables			
Rehabilitation service (1=yes)	-.380	.014	.684(.504 - .927)
Counselling and guidance (1=yes)	-.025	.887	.975(.686 - 1.386)
Work station variables			
Employment period (1= ≤ 6)	.482	.000	1.619(1.457 - 1.798)
Maintenance of relation (1=yes)	1.808	.000	6.097(4.359 - 8.529)
Provided convenience (1=yes)	.564	.001	1.758(1.275 - 2.424)
Number of workers (1= ≤ 29)	.446	.000	1.562(1.239 - 1.970)
Working status (1=regular)	.864	.000	2.373(1.709 - 3.296)
Hosmer and Lemeshow test			.216
-2LL			1233.843
Nagelkerke R^2			.493

CI: Confidence Intervals, OR: Odds Ratios

3. 원직장유지와 원직장유지실패에 따른 대상자 특성

일반적 특성에서 성별에 따른 원직장유지 비율은 남자 75.3%, 여자 62.5%로 유의한 차이가 있었다(Table 4). 나이에 따른 원직장유지 비율은 30대 78.1%, 40대 76.7%, 50대 72.8%로 20대 이하 54.8%, 60대 이상 66.7%보다 높게 나타났지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 배우자 유무에서는 유의한 차이가 없었고 교육 수준에 따른 원직장복귀유지 비율은 중졸이하가 65.6%, 고졸이상이 76.3%로 유의한 차이가 있었다. 산업재해 관련 요인과 재활서비스 관련 요인에서는 유의한 차이가 없었고 사업장 관련 요인에서는 근무기간과 사업장 노동

자 수는 유의한 차이가 있었지만 회사와 관계 유지 여부, 사업주가 제공한 편의 내용 유무, 종사상 지위에서는 유의한 차이가 없었다.

4. 원직장복귀유지에 영향을 미치는 요인

원직장복귀자를 대상으로 4년 동안 고용유지에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 성별, 교육수준, 고용기간이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 5). 이와 같은 연구결과를 통해 고용유지에 미치는 요인들 간의 상대적인 영향력을 살펴보면 남자일수록, 교육수준이 높을수록, 근무기간이 길수록 원직장복귀를 유지하는 것으로 나타났다.

Table 4. Characteristics of job Retention Participants

(N=570)

Variable	Category	Total <i>N</i>	Success or failure of ME ^c		MER ^d	χ (<i>p</i>)
			Success	Failure		
Demographic variables						
Gender	Male	482	363	119	75.3	6.245 ^a
	Female	88	55	33	62.5	(.012 [*])
Age	≤29	31	17	14	54.8	9.121 ^a (.058)
	30~39	105	82	23	78.1	
	40~49	176	135	41	76.7	
	50~59	195	142	53	72.8	
	≥60	63	42	21	66.7	
Marriage	Yes	444	332	112	74.8	2.134 ^a
	No	126	86	40	68.3	(.144)
Education	≤Middle school	160	105	55	65.6	6.759 ^a
	≥High school	410	313	97	76.3	(.009 ^{**})
Work related injury variables						
Medical care period(mo)	1~6	389	287	102	73.8	.360 ^a (.835)
	7~12	148	106	42	71.6	
	≥13	33	25	8	75.8	
Disability grade	1~7	18	14	4	77.8	.188 ^b
	8~14 or no disability	552	404	148	73.2	(.792)
Ability to work capacity	Very poor	19	14	5	73.7	1.501 ^a (.826)
	Poor	48	32	16	66.7	
	Fair	27	21	6	77.8	
	Good	196	146	50	74.5	
	Very good	280	205	75	73.2	
Pain frequency	Never	119	91	28	76.5	4.272 ^b (.253)
	Sometimes	363	266	97	73.3	
	Often	61	39	22	63.9	
	Always	27	22	5	81.5	
Rehabilitation service variables						
Rehabilitation service	Yes	312	227	85	72.8	.117 ^a
	No	258	191	67	74.0	(.732)
Counselling/guidance	Yes	131	95	36	72.5	.058 ^a
	No	439	323	116	73.6	(.810)
Work station variables						
Employment period(mo)	<6	162	101	61	62.3	32.297 ^a (.000 ^{**})
	6~11	59	37	22	62.7	
	12~23	58	38	20	65.5	
	24~59	96	74	22	77.1	
	≥60	195	168	27	86.2	
Maintenance of relation	Yes	506	372	134	73.5	.078 ^a
	No	64	46	18	71.9	(.779)

Table 4. Characteristics of job Retention Participants(cont.)

(N=570)

Variable	Category	Total <i>N</i>	Success or failure of ME ^c		MER ^d	χ (<i>p</i>)
			Success	Failure		
Provided convenience	Yes	233	181	52	77.7	3.812 ^a
	No	337	237	100	70.3	(.051)
Number of workers	≤29	354	249	105	70.3	10.334 ^a (.006**)
	30~99	115	82	33	71.3	
	≥100	101	87	14	86.1	
Working status	Regular	471	353	118	74.9	3.611 ^a
	Temporary	99	65	34	65.7	(.057)

p*<.05, *p*<.01^atested by Pearson chi-square, ^btested by Fisher's exact, ^cME: Maintaining Employment, ^dMER: Maintaining Employment Ratio

Table 5. Factors Affecting Maintaining Employment

Factor	<i>B</i>	<i>Sig.</i>	OR(95% CI)
Demographic variables			
Gender(1=male)	.576	.032	1.778(1.052 - 3.007)
Age(1=≤29)	.190	.120	1.209(.952 - 1.536)
Marriage (1=Yes)	-.043	.867	.958(.582 - 1.578)
Education(1=≤middle school)	.530	.042	1.699(1.019 - 2.832)
Work related injury variables			
Medical care period(1=1~6)	-.207	.260	.813(.568 - 1.165)
Disability grade(1=8~14 or no disability)	-.089	.887	.915(.269 - 3.107)
Ability to work capacity(1=poor)	-.036	.698	.964(.804 - 1.158)
Pain frequency(1=never)	-.051	.718	.951(.722 - 1.252)
Rehabilitation service variables			
Rehabilitation service(1=yes)	-.044	.844	.957(.619 - 1.479)
Counselling and guidance(1=yes)	-.192	.431	.825(.511 - 1.331)
Work station variables			
Employment period(1=≤6)	.321	.000	1.379(1.203 - 1.580)
Maintenance of relation(1=Yes)	.030	.927	1.030(.549 - 1.932)
Provided convenience(1=Yes)	.290	.179	1.336(.876 - 2.038)
Number of workers(1=≤29)	.199	.180	1.220(.912 - 1.631)
Working status(1=Regular)	-.303	.295	.739(.420 - 1.301)
Hosmer and Lemeshow test			.690
-2LL			615.066
Nagelkerke <i>R</i> ²			.113

CI: Confidence Intervals, OR: Odds Ratios

IV. 고 찰

본 연구는 산재노동자에 대한 직업복귀의 중요성이 증가됨에 따라 산재요양종결 후 원직장복귀와 재취업에 영향을 미치는 요인을 확인하고 4년 동안 원직장복귀를 유지한 자를 대상으로 고용유지 요인을 알아보고자 하였다.

근로복지공단 서비스가 원직장복귀에 미치는 영향을 확인한 선행연구들은 재활서비스가 적절히 기능하고 있지 않기 때문에 좀 더 효율적으로 이루어져야 한다고 제안하였다(Jo, Lee, Song, & Park, 2015; Shin & Kim, 2015). 이는 원직장복귀에 긍정적인 영향이 없었던 것을 산재관련 요인 및 사업장관련 요인을 제외하고 산재노동자 개인의 능력향상에만 중점을 두었기 때문에 재활서비스의 문제로만 지적하였다. 그러나 산재노동자는 나이, 성별, 진단명, 손상정도에 따라 기능적 수준 및 업무수행능력이 매우 다르고 개인마다 작업강도에 대한 차이가 크다. 이러한 변수들에 대한 고려 없이 의료재활서비스와 직업재활서비스 경험 유무에 따른 원직장복귀의 효과성만을 확인했기 때문에 긍정적이지 못한 결과가 나왔던 것으로 사료된다.

산재노동자들이 재활서비스를 받을수록 직무만족도가 감소한 이유로 재활서비스가 요양종결 직후 또는 종결이 거의 임박한 시점에서 수행되거나 주로 직장내 복귀할 가능성이 낮은 산재노동자들이 이용하는 경우가 많은 점, 직업 재활은 개별 사업장의 특성을 충분히 반영하지 못한 한계를 보고하였다(Lee, 2015). 본 연구에서도 재활서비스를 받은 산재노동자가 원직장복귀에 부정적인 결과로 나타난 것은 주대상자가 복귀할 가능성이 낮은 산재노동자로 구성되었기 때문으로 생각된다. 추후 연구에서는 산재노동자의 진단명 및 신체기능 또는 장애등급에 따라 효과성을 확인할 필요성을 제시하며, 산재노동자의 개별 사업장 특성을 반영한 특화된 프로그램으로 운영되어야 할 것이다.

산재노동자의 요양종결 직후 업무수행능력은 직장복귀 형태에 따른 유의한 차이가 없었다. 이는 원직장복귀자와 재취업자 간의 신체기능은 크게 다르지 않거나 신체기능보다는 다른 요인들이 원직장복귀에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과들을 통해 원직장복귀는 개인의 심리적·신체적 향상을 위해 초점을 두고

있는 근로복지공단 서비스뿐만 아니라 다른 요인이 복합적으로 작용하는 것을 확인하였다.

직장복귀 형태에 영향을 미치는 요인을 로지스틱 회귀분석으로 알아본 결과 통증과 재활서비스 유무를 제외하고는 회사와의 관계 유지 여부, 근무기간, 종사상 지위, 사업주가 제공한 편의 내용 유무, 사업장 노동자 수 등과 같이 모두 사업장 관련 요인이었다. 작업장으로서의 복귀는 신체적·정신적 문제를 다루는 중재와는 별도로 동료노동자와의 관계, 고용주와의 직업적 유대관계에 대한 강화가 필요하고, 상사 또는 관리자와의 대화가 대부분의 문제 해결에 도움이 되었다고 보고하였다(Detaille, Haafkens, & van Dijk, 2003; Gowan & Strong, 2004; Post, Krol, & Groothoff, 2005). 사업장 관련 요인에서 특히 회사와의 관계 유지 여부가 가장 큰 요인으로 작용한 연구결과와 일치하였고 상사 또는 관리자와의 좋은 관계는 직업복귀에 매우 중요하다는 것을 알 수 있었다. 따라서 국내의 직업재활도 산재노동자의 개인적 신체적·심리적 향상에만 집중하는 것이 아니라 사업장과 연계하여 보다 장기적이고 거시적인 관점에서 서비스를 제공하고, 추적, 관리할 필요가 있을 것이다. 또한 직업재활 요소에 사업장과 관계 유지와 지속적인 의사소통이 필요함을 시사하고 산재노동자에 대한 사업장의 지속적인 관심이 이어진다면 산재노동자의 원직장복귀가 보다 활발해질 수 있을 것이다.

본 연구에서 근무기간이 길수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 사업주 제공한 편의 내용이 있을수록, 사업장 노동자 수가 많을수록 원직장복귀에 영향을 끼치는 요인임을 감안하면, 규모가 큰 회사일수록, 복지혜택이 좋은 곳일수록, 산재노동자가 정규직일수록 원직장복귀율이 높음을 예측할 수 있다. 기업의 규모가 클수록 대체인력이 많고, 복지혜택 또한 많아지며, 정규직일수록 일자리에 대한 안정성이 크다. 이러한 부분은 현재 노동시장의 불균형을 반증하는 결과로 규모가 작은 사업장, 비정규직 노동자에 대한 불평등을 사회적 차원에서 개선시켜 나가야 할 것이다.

본 연구에서는 4년 이상 원직장을 유지한 자를 대상으로 고용유지 요인을 확인하였고 남자일수록, 교육수준이 높을수록 근무기간이 길수록 고용유지율이 높았다. 남자가 여자에 비해 직업을 길게 유지하는 것으로 분석된 선

행연구들과 동일한 결과를 얻었다(Byun, Lee, & Lee, 2004; Suk, 2009). 고용유지와 교육 수준을 확인한 연구에서 단순 노무직은 교육수준이 낮을수록 직업유지기간이 길게 나타났으며, 사무직 종사자는 교육수준이 높을수록 직업유지기간이 길게 나타나 직종에 따른 차이점이 있었다(Lee, 2017). 앞으로의 산재노동자와 관련된 연구에서 직종 및 진단명에 따라 세분화된 연구의 필요성을 확인하였다. 고용유지 요인에서 성별, 교육수준과 같이 개인의 노력으로 변하기 힘든 일반적 특성을 제외하고 사업장 부분에서는 근무기간이 길수록 고용을 유지할 가능성이 높아 근무기간은 복귀유형을 결정할 뿐만 아니라 고용유지까지 영향을 미치는 매우 강력한 변수임을 알 수 있었다. 그러나 직장복귀형태와는 다르게 고용유지는 회귀분석의 설명력이 낮게 나타나 추후 다른 요인들을 바탕으로 고용유지를 확인할 필요성이 있다.

직장복귀유지를 위해서는 만성질환이 있는 노동자들에게 작업장에서 편의를 제공하는 것뿐 아니라 관리자들은 노동자의 질병의 특성을 이해하여 대처방법을 숙지하고 직장에서 잘 지낼 수 있도록 지원을 제공할 필요가 있다(Detaille et al., 2003). 직장복귀와 관련된 연구에서 산재노동자 본인 또는 사업주 지원 등과 같은 가시적인 지원정책연구는 보고되었지만 산재노동자에 대한 사업주 또는 안전관리담당자의 인식과 같은 비가시적인 부분에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이에 산재노동자에 대한 이해와 공감 및 올바른 인식을 가질 수 있도록 사업장에서 교육 실시하여 직업복귀 후 사업주 및 직장 동료들과의 긍정적인 관계 향상을 촉진하고 이와 관련된 후속연구들이 필요함을 시사한다.

고용유지율이 높은 원직장복귀는 다른 어떤 요인보다 사업장 요인인 회사와의 관계 유지가 잘 될수록, 근무기간이 길수록, 종사상 지위가 상용직일수록, 사업주가 제공한 편의 내용이 있을 때 등에 영향을 받는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구는 원직장복귀, 재취업, 원직장복귀유지에 영향을 미치는 요인들을 산재노동자 개인의 내재적 요인만을 강조하는 관점에서 벗어나 산재보험의 의미에 맞게 사업장의 특성과 사업주 및 인사담당자의 관계 요인을 포함하여 사회적 책임으로 분석하여 제시하였다는 점에서 의미가 있다. 따라서 원직장복귀유지를 위해서 추후 기업 자체에서도 산재노동자의 후속관리에 대해서

관심을 가질 필요가 있으며, 기업적 수준에서의 관리를 제공하기 위한 체계적인 방법 및 제도적 뒷받침이 필요할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 산재요양종결 후 직장복귀 형태 및 원직장복귀유지에 영향을 미치는 요인을 알아보았다. 본 연구를 통해 직장에 복귀한 산재노동자들은 산재요양종결 후 회사와의 관계 유지가 될수록, 근무기간이 길수록, 사업주가 제공한 편의 내용이 있을수록, 상용직일수록, 사업장 근로자 수가 많을수록, 통증이 적을수록, 재활서비스를 이용하지 않을수록 원직장에 복귀하는 것으로 나타났다. 원직장복귀 고용유지는 근무기간이 길수록, 교육기간이 길수록, 남자일수록 긍정적인 영향이 있었다. 결론적으로 성공적인 원직장복귀와 고용유지를 위해서 개인적 측면 뿐 아니라 사업체 측면에서 적극적인 관심 및 노력이 필요함을 시사하며, 이를 뒷받침하기 위하여 사업주 및 직장동료들에게 산재 및 산재노동자에 대한 이해와 공감 및 올바른 인식향상을 위해 적절한 교육과 같은 제도적 보완이 수반되어야 할 것이다.

References

- Byun, Y. C., Lee, E. J., & Lee, K. C. (2004). A study on factors affecting duration of job maintenance of people with disabilities in Gyeonggi province of Korea. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14(1), 105-131.
- Byun, Y. C., & Lee, J. S. (2005). A study on factors affecting duration of job maintenance of people with disabilities of Korea. *Disability & Employment*, 15(1), 153-171.
- Canadian Association of Occupational Therapists (CAOT). (2015). *CAOT position statement: Occupational therapy and workplace health*. Retrieved from <https://www.caot.ca/document/>

- 3709/O%20-%20OT%20and%20Workplace%20Health.pdf
- Cho, K. J. (2003). *The determinants of job-retention possibility of the workers with disability resulting from on-the-job injuries* (Master's thesis). Seoul National University, Seoul, KR.
- Detaille, S. I., Haafkens, J. A., & van Dijk, F. J. (2003). What employees with rheumatoid arthritis, diabetes mellitus and hearing loss need to cope at work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(2), 134-142. doi:10.5271/sjweh.715
- Donders, N. C., Roskes, K., & van der Gulden, J. W. (2007). Fatigue, emotional exhaustion and perceived health complaints associated with work-related characteristics in employees with and without chronic diseases. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 80(7), 577-587. doi:10.1007/s00420-006-0168-6
- Dorsey, J. (2017). Occupational therapy services in facilitating work participation and performance. *American Journal of Occupational Therapy*, 71(2), 1-13. doi:10.5014/ajot.2017.716S05
- Enforcement decree of the medical technicians act, § 29383 (2018).
- Gowan, N., & Strong, S. (2004). *The expanding cause of occupational therapy*. Retrieved from http://www.otworks.ca/otworks_page.asp?pag eid=745
- Jo, S. J., Lee, S. W., Song, C. K., & Park, Y. J. (2015). Rehabilitation services needs among industrially injured workers and employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(1), 85-103. doi:10.24226/jvr.2015.04.25.1.85
- Kang, H. T., Im, H. J., Kim, Y. K., Ju, Y. S., Lee, H. P., Kim, J. M., & Kwon, Y. J. (2006). Predictors of return to work and job retention after work-related injury or illness. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 18(3), 221-231.
- Kim, H. H., & Lee, Y. S. (2012). Exploring factors affecting job maintenance for people with disabilities - A systematic review. *Disability & Employment*, 22(3), 155-182. doi:10.15707/dise.2012.22.3.007
- Kim, J. W. (2013). *An analysis of the effect of rehabilitation policy for the industrial accident disabled on employment performance* (Doctoral dissertation). Seoul National University, Seoul, KR.
- Korea Workers' Compensation and Welfare Service. (2018). *Panel study of worker's compensation insurance*. Retrieved from <http://www.kcomwel.or.kr/Researchinstitute/lay1/S1T201C313/contents.do>
- Lee, H. Y. (2007). The effect of environmental and psychological factors on period of job retention and intention to retain the job for persons with hearing impairments. *Social Welfare Policy*, 28, 75-103.
- Lee, J. H. (2015). *Research on the factors affecting the job satisfaction of industrially injured workers with disabilities* (Master's thesis). Seoul National University, Seoul, KR.
- Lee, J. H. (2017). 'Decent' Return-to-Work (RTW): The relationship among individual, segmented labor market, and RTW program. *Health and Social Welfare Review*, 37(2), 389-422. doi:10.15709/hswr.2017.37.2.389
- Lee, K. J. (2003). A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities. *Disability & Employment*, 50, 21-51.
- Lee, S. W., & Park, H. J. (2007). A study on the return to work factors for industrially injured workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*,

- 17(1), 69–99.
- Lee, S. W., & Park, J. Y. (2002). A factors affecting of job retention for the work with disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(2), 43–67.
- Lerner, D. J., Amick, B. C., Malspeis, S., & Rogers, W. (2000). A national survey of health-related work limitations among employed persons in the United States. *Disability and Rehabilitation*, 22(5), 225–232. doi:10.1080/096382800296791
- Ministry of Employment and Labor. (2017). *The 2016 workers' compensation annual report*. Retrieved from https://www.moel.go.kr/common/downloadFile.do?file_seq=20171200648&bbs_seq=20171200388&bbs_id=OP1007
- Noh, D. H., Jo, E. J., Han, S. H., Kim, K. J., & Kam, K. Y. (2017). The factors affecting job retention for injured workers participating in vocational rehabilitation program. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 25(4), 19–31. doi:10.14519/jksot.2017.25.4.02
- Park, E. J. (2014). The job history of injured workers after the injury. *Korean Social Security Studies*, 30(2), 191–220.
- Park, S. K., & Ahn, C. M. (2006). Predictors of job retention among worker's compensation clients in South Korea. *Social Welfare Policy*, 26(12), 177–194.
- Post, M., Krol, B., & Groothoff, J. W. (2005). Work-related determinants of return to work of employees on long-term sickness absence. *Disability and Rehabilitation*, 27(9), 481–488. doi:10.1080/09638280400018601
- Ryu, M. H., & Kim, S. Y. (2009). Predictor of return To Work outcomes(RTW) in worker's compensation beneficiary. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 11(2), 161–184.
- Shin, H. R., & Kim, M. I. (2015). A study of the relationship between rehabilitation services and return-to-work: Analysis by propensity score matching. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(1), 105–129. doi:10.24226/jvr.2015.04.25.1.105
- Suk, M. S. (2009). Analysis of affecting elements to job retention of the disabled getting labor wages. *Journal of Disability and Welfare*, 11, 243–276.
- van Amelsvoort, L. G., Kant, I. J., Beurskens. A. J., Schröer, C. A., & Swaen, G. M. (2002). Fatigue as a predictor of work disability. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 712–713. doi.org/10.1136/oem.59.10.712

Abstract

Factors Affecting the Type of Return-to-Work and Job Maintenance After Work-Related Injury

Noh, Dong-Hee*, M.S., O.T., Jo, Eun-Ju**, M.S., O.T., Cha, Yun-Jun***, B.H.Sc., O.T.,
Han, Seung-Hyup****, Ph.D., O.T., Kam, Kyung-Yoon****, Ph.D., O.T.

*Workers' Compensation and Welfare Service Changwon Hospital, Manager

**Workers' Compensation and Welfare Service Changwon Hospital, Assistant Manager

***Dept. of Occupational Therapy, Graduate School of Inje University, Master's Course

****Dept. of Occupational Therapy, Masan University, Professor

*****Dept. of Occupational Therapy, College of Healthcare Medical Science and Engineering, Inje University,
Professor

Objective: The aim of this study is to investigate factors that affect job retention and reemployment in injured workers who returned to work and then analyze factors to maintain their job in job retention group.

Methods: We used 4 years consecutive data from Panel Study of Worker's Compensation Insurance. The data were collected from 2000 injured workers in termination of medical service from January to December 2012. The samples were divided into job retention group($n=695$) and reemployment group($n=642$) on primary data and confirmed the factors that affect the type of return-to-work. Additionally, we analyzed the factors influencing job maintenance in the job retention group, which divided into the successful group($n=418$) and the failure group($n=152$).

Results: Job retention was shown more in subjects who maintained good relations with a company and worked for a long period, were a regular worker, were given any convenience from a company, worked in large company, and had less pain. Moreover, the factors affecting job maintenance were ranked employment period, level of education, and gender.

Conclusion: This study shows that job retention can lead job maintenance more efficiently than reemployment. The main factor that affects job retention is workstation factor, and that affects job maintenance is the employment period. We also suggest that institutional strategy related to workstation factor should be needed to make injured workers maintain their job.

Key words: Job maintenance, Work related injury, Injured worker, Job retention, Reemployment