한국사회복지학
Korean Journal of Social Welfare, Vol. 68, No. 4, 2016. 11, pp. 97-118

산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색

- 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로 -*

이 웅+
(성균관대학교)
엄 명 용++
(성균관대학교)

[요 약]

본 연구는 산업재해 이후 직업에 복귀한 산재근로자의 일자리만족도 영향요인을 원직장복귀자와 타직장재취업자 간의 비교를 중심으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 근로복지공단의 산재보험패널 1차자료(2014)를 활용하여 임금을 목적으로 사업주에게 고용된 산재근로자 1,333명(원직장복귀 693명, 타직장재취업 640명)을 대상으로 각각 다중회귀분석을 실시하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 타직장재취업자는 원직장복귀자에 비해 일자리만족도 및 근로지속가능성, 종사상지위, 월평균소득 등의 제반 특성들이 상대적으로 취약한 것으로 나타났다. 둘째, 원직장복귀자의 일자리만족도에는 성별, 학력수준, 기술적합도, 월평균 소득, 복리후생 혜택, 가족수입 · 여가생활 · 주거환경 · 사회적 친분관계 만족도, 요양 중 사업주와의 관계여부가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 타직장복귀자의 경우, 성별, 종사상 지위, 기술적합도, 지속근무여부, 월평균급여, 복리후생혜택, 가족수입/여가생활/사회적 친분관계만족도, 요양 중 담당업무 주체, 요양 중 사업주와의 관계여부가 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 산재근로자의 일자리만족도 제고를 위한 정책 및 실천적 방안을 제언하였다.

주제어 : 일자리만족도, 산재근로자, 원직장 복귀, 타직장재취업, 산재보상서비스

*본 연구는 2016년도 한국연구재단의 BK21플러스「미래 사회적 위험에 능동적으로 대응하는 사회서비스 연구팀」의 지원을 받아 연구되었음
+주저자, ++교신저자

1. 서론

우리나라는 한해 약 9만 명의 근로자들에게 산업재해가 발생하는 것으로 알려져 있다(고용노동부, 2015, 9). 이는 산업재해보상보험법이 적용되는 사업장에 종사하는 근로자 중에서 4일 이상 요양을 요하는 산재근로자를 대상으로 한 것이기 때문에 산재로 인정되지 않았거나 보고되지 않은 산업재해는 보다 많을 것으로 추정된다. 특히, 우리나라의 경우, 산업재해율은 다른 국가에 비해 낮은 편이지만, 산재사망률은 OECD 국가 중 1위인 것으로 알려져 있다(임준, 2014: 3; 희정, 2014: 175).

이처럼 산재인정의 어려움이나 은폐된 산재사건, 산재사망률과 산업재해율 간의 불일치, 그리고 직업복귀의 어려움 등 산업재해와 관련된 문제는 매우 다양하지만, 이 가운데 산재 발생 이후 직장에 복귀한 산재근로자의 근로생활의 질 혹은 적응문제에 주목할 필요가 있다. 첫째, 기본적으로 복귀 이후 직장 내 부적응이 발생한다면, 이는 곧 이직, 직장 불만족 증가 및 생산성 저하를 초래하기 때문이다(임정연 · 이영민, 2016). 나아가 산재 이후 직장에 복귀하여 적응하는 문제는 근로자의 사회적 관계 및 생존의 문제와 직결되기 때문에 중요하게 다뤄져야 한다.

둘째, 우리나라와 같이 물적 자원이 부족한 경우, 건강한 양질의 인적자원은 국가 경쟁력[1] 제고를 위한 매우 중요한 요소 가운데 하나다(윤조덕, 2009: 284)[2]. 다시 말해서 생산가능인구의 지속적 감소라는 현실에서 기존 노동 가능인구에 대한 관리와 유지는 필수적이며, 이러한 맥락에서 산재근로자의 직장복귀뿐만 아니라 산재 이후의 삶까지도 중요하게 다루어져야 한다. 즉, 산재근로자를 지원한다는 것은 치료와 요양 서비스를 제공하는 것으로는 불충분하며, 산업재해 근로자의 특수성을 고려하여 산업재해 이전에 가지고 있던 삶과 사회적 관계를 유지할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다(배화숙, 2015: 88).

하지만 지금까지 대부분의 산재근로자 관련 연구들이 주로 직업복귀 여부나 유형, 복귀 시간 등을 중심으로 이루어지고 있으며(신혜리 · 김명일, 2015; 박수경, 2012; 박은주, 2012; 양재성 외, 2012; 임란, 2012; 류만희 · 김송이, 2009; 이승욱 · 박혜전, 2007), 산재근로자의 직업복귀 이후의 삶에 대해서는 관련 연구가 부족한 실정이다. 직업복귀 여부나 직업복귀까지의 시간 등을 주된 직업복귀의 성과로 판단하는 것은 직업에 복귀한 산재근로자들이 재해로 인한 장애의 영향에서 완전히 회복되었다는 것을 전제로 하지만, 실제로는 그렇지 못한 경우가 대부분이며, 산재근로자들이 직업복귀 이후에도 지속적으로 직업을 유지하고 발전시키는 데는 많은 어려움이 따른다(박수경, 2013: 151). 이에 본 연구는 산재근로자의 직업복귀 이후의 삶에 주목하고, 이를 산재근로자의 일자리 만족도를 통해 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인들을 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로 검증하고자 한

1) 국제노동기구에 따르면 적절한 사회보장은 건강, 소득보장, 사회서비스 등을 통해 생산성을 높여 사회경제적 발전에 기여할 수 있으며, 이런 의미에서 사회보장은 부담인 동시에 인적자본 투자로서의 성격을 지닌다(김창엽, 2009, 39).

2) 산업재해로 인한 직접손실액(산재보상금 지급액)은 3,926,559백만원으로 전년대비 3.45% 증가하여, 직·간접손실을 포함한 경제적 손실 추정액은 19,632,795백만원으로 전년대비 3.45%가 증가한 것으로 나타났다(고용노동부, 2015, 9).

다.

일반적으로 일자리 만족도는 개인이 자신의 직무, 급여, 환경 등 직무와 관련된 요소들에 대해 갖게 되는 일련의 태도로 정의되는데(Szilagyi and Walace, 1980: 89), 본 연구에서 산재근로자의 일자리 만족도에 주목하는 이유는 크게 두 가지 이다. 먼저, 일자리만족도는 직무동기와 조직몰입에 영향을 미침으로써 조직의 생산성에 차이를 야기한다는 점에서 인간관계론 이후 많은 연구자들에게 지속적인 관심의 대상이 되어 왔다는 점이다(백병부 · 황여정, 2009: 125). 즉, 일자리 만족도는 근로생활에서 느끼는 다양한 유형의 만족도를 의미하는 근로생활의 질을 대표하는 개념으로서 이는 근로자의 조직몰입, 조직동일시, 직무성과 등의 수준을 높이고 이직의도, 사고율 저하 등 조직구성원들의 긍정적인 행태에 핵심요인으로 알려져 있다(성지미 · 안주엽, 2016; 박성민 · 김선아, 2015; Sirgy et al., 2001).

둘째, 일자리 만족은 근로자의 직업적응 수준을 예측하는 가장 대표적인 척도라는 점이다. 즉, 직업적응은 만족 혹은 만족성이라는 지표로 추론되며, 이 때 만족이란 전반적인 직무에 대한 만족과 여러 측면의 직업환경에 대한 만족을 아우른다(Scott et al., 1960: 58). 특히, Holmes와 Rahe(1967)가 개발한 사회 재적응 평가척도는 개인의 삶에 변화를 일으키는 중대한 사건들을 제시하고 이에 적응하는데 필요한 노력의 강도를 제시하고 있는데, 상해와 질병(52점/100점) 그리고 이직에 따른 재적응(39점/100점)은 상당히 높은 수준의 재적응 노력을 필요로 하고 있다. 따라서 산재근로자의 일자리만족도를 통해 그들의 직업적응 수준을 살피는 것은 중요한 접근으로 볼 수 있다.

한편, 산재근로자의 원직장 복귀와 타직장 재취업은 그 경로나 이후의 직업유지, 그리고 삶의 질에 있어서 큰 차이를 보인다. 이로 인해 많은 연구자들은 동일직장의 동일직종으로의 원직복귀를 가장 이상적인 것으로 보고 그 하위 단계로 타직장 재취업으로 보는 위계적 직업복귀 유형을 수립한 바 있다(이달엽 외, 2010: 5-6). 특히 한국의 경우, 2015년 기준으로 요양이 종결된 산재근로자 가운데 취업자 비율은 원직복귀자가 39.1%, 재취업자(타직장 복귀자) 27.4%로 각각 차이를 보였다(임찬수 · 신슬비, 2015: 29). 따라서 산재근로자의 일자리만족도 영향요인을 검토하는 데 있어서 원직장 복귀자와 타직장 복귀자를 각각 구분하여 비교하는 것은 중요한 접근으로 볼 수 있다.

종합하면, 본 연구는 산재 이후 직업에 복귀한 산재근로자의 일자리만족도에 대한 영향요인들을 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로 검증하는 데 그 목적이 있다. 이를 통해 직장복귀 이후 산재근로자의 일자리 만족 수준 제고에 필요한 실천적 · 정책적 대안을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 산재근로자의 일자리만족도

본 절에서는 산재근로자와 일자리만족도의 개념에 대해 살펴볼 것이다. 먼저 산재근로자란 산업재해와 근로자의 합성어로서 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며(근로기준법 제 2조 정의), 이 근로자가 업무상의 사유에 따른 부상, 질병,

장해 또는 사망을 의미하는 업무상의 재해를 입은 경우 산재근로자로 정의된다(산재보상보험법 제 5조 정의). 이 때 임금이란 근로자가 사업자 혹은 자본가로부터 받는 노동의 대가를 의미한다. 즉, 임금근로자란 자영업자나 프리랜서, 농ㆍ어민 등과는 다르게 기업의 고용주인 다른 누군가를 위해 일하는 사람을 의미한다(남경태, 2012: 100; Stroobants, 1993: 13). 따라서 본 연구에서 산재근로자란 자영업자나 프리랜서, 농ㆍ어민 등을 제외한 사용자로부터 고용되어 임금을 받고 일을 하는 산재임금근로자로 정의되어 사용된다.

한편, 일자리 만족이란 직무만족 개념과 유사해 보이지만, 직무에 대한 만족뿐만 아니라 임금, 대인관계, 일의 안전성 등 일과 관련되는 여러 가지 요소들이 함축된 포괄적 개념이다. 강영희(2016: 106)는 일자리 만족도란 '종업원 개인이 조직구성원으로 맡은 업무 및 역할, 근무환경, 대인관계, 보상(금전적, 비금전적) 등을 포함하는 전반적인 근로조건'에 대한 만족으로 정의하였다. 이채식과 김명식(2016: 111)의 경우, 장애인의 일자리만족도에 관한 연구에서'개인이 조직 내에서 직무와 환경, 임금과 지위, 직급과 인사 등에서 느끼는 정서 상태와 만족상태'로 일자리 만족을 개념화한 바 있다. McComic과 Tiffin(1974: 298)의 경우, 일자리 만족도를 '일자리로부터 경험되거나 유래되는 욕구충족의 정도로 각 개인의 가치체계에 따라 서로 다른 상태'로 정의하였는데, 이는 직무과업, 작업조건, 동료관계 등 다양한 측면에서 일자리에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적 느낌의 정도로 정의된다(이인숙, 2010: 212).

이처럼 일자리 만족도 개념은 학자마다 다양하게 정의되지만 직무뿐만 아니라 일과 관련된 다양한 영역에서의 만족 수준을 나타낸다는 점에서 공통점을 갖는다. 따라서 본 연구에서 일자리 만족이란 임금, 안정성, 일의 내용, 근무환경, 대인관계, 보상 등을 포함하는 전반적인 근로조건에 대한 근로자 개인의 만족수준을 의미하는 것으로 보고자 한다.

2) 산재근로자의 일자리만족도 영향요인 논의

현재 직접적으로 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 다룬 연구는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 절에서는 산재근로자 뿐만 아니라 장애인근로자 등 임금근로자 전반을 대상으로 일자리 만족을 다룬 연구에 대해 검토하고자 한다.

먼저, 배화숙과 이인숙(2008)은 비정규직 근로자의 일자리 만족도 결정요인 연구에서 비정규직유형, 정규직 여부가 일자리만족에 영향을 미치며, 비정규직의 경우에는 학력, 사회보험가입여부가, 정규직의 경우에는 임금수준, 법적복지와 기업복지가 일자리 만족에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 이인숙(2010)의 경우, 임금근로자의 일자리 만족도 결정요인을 성별을 중심으로 분석하였는데, 남성은 직종과 업종, 고용안정성, 법정복지과 기업복지, 교육적합도가 일자리 만족에 영향을 미쳤고, 여성은 임금, 근무기간, 법정복지, 기술적합도가 영향을 미치는 것으로 나타나며 이에 따라 일자리만족의 성별차이를 검증한 바 있다. 강영희(2016)의 경우, 고학력 취업여성의 일자리 만족의 결정요인을 분석하였는데, 임금, 업무 내용, 근로환경, 의사소통·인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생제도가 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 백병부와 황여정(2009)은 대졸 임금근로자의 일자리 만족

도 영향요인 구조분석에서 직무매치, 대학만족도가 일자리만족 전반에 영향을 미치며, 가정배경은 취업을 위한 사교육과 대학교의 질을 매개로 일자리 만족도에 직간접적인 영향을 미치는 것으로 설명하였다. 천재영과 최영(2014)은 노인일자리사업 수행기관의 서비스품질이 참여자의 일자리 만족과 삶의 만족에 미치는 영향 분석에서 참여자의 건강상태와 사업유형, 그리고 서비스 품질을 나타내는 상호작용품질, 환경품질, 결과품질 등이 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

다음으로 장애인 근로자를 대상으로 하는 일자리만족도 연구를 살펴보면, 이채식과 김명식(2016)은 장애인 임금근로자의 일자리만족도 영향요인을 분석하였는데, 분석결과 성별, 장애유형, 기초수급여부, 최종학력, 장애등급, 건강상태, 일자리종류, 월평균임금, 복리후생, 지속근무여부, 적성, 일자리안전, 지식기능활용, 고용서비스경험, 자격증유형, 여가활용, 사회정치적 권리 등 다양한 변수들이 장애인근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김진주 외(2014)의 경우, 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도 영향요인 분석에서 장애등급, 일상생활 만족도, 정규직 여부, 일자리 안전상황, 근무시간, 적성부합, 대인관계 능력 그리고 성별, 사회경제적 지위, 업무종류, 일자리 차별경험을 장애인의 일자리만족도에 영향을 미치는 요인으로 검증한 바 있다.

한편, Pfeffer와 Davis-Blake(1990)는 노동조합에 가입한 종사자들이 미가입 종사자들에 비해 상대적으로 높은 일자리 만족수준을 보인다고 하였고, Petrescu과 Simmons(2008)은 일자리만족에 대한 인적자원관리의 영향력이 노조가입 여부에 따라 달라지며, 비가입 종사자의 일자리만족 수준이 노조가입 종사자에 비해 상대적으로 낮다고 하였다. 또한 Kambourov과 Manovskii(2009)의 경우, 실업 뒤에 취업한 근로자가 산업이 동일하여도 직종을 변경하였을 때 18%의 임금손실이 있었음을 지적하였는데, 임금이 일자리만족에 영향을 미치는 가장 대표적인 요인이라고 했을 때, 업무나 직종의 변화는 일자리만족도와 관련이 있을 것으로 추측할 수 있다. 이외에도 다수의 연구에서 노동이동에 따른 업무나 직종의 변화는 부정적인 노동시장 성과를 가져오는 것으로 보고하고 있다(이병희, 2003; 김준영 · 전용석, 2003; Light and Mcgarry, 1998).

지금까지의 논의를 종합하면, 임금근로자의 일자리 만족도를 결정하는 요인들을 매우 다양하게 검증되어 왔으나 이는 크게 인구사회학적 요인과 조직 및 직무 관련 요인, 그리고 심리 · 정서적 요인으로 구분될 수 있다. 즉, 개인요인으로는 성별, 연령, 학력수준, 혼인상태, 장해유무가, 조직 및 직무관련 요인으로는 임금, 근속연수, 교육 및 기술적합도, 근로시간, 노조유무 및 가입, 업무동일성 및 복리후생제도 등이, 그리고 심리 · 정서적 요인으로는 일상생활만족도가 대표적으로 검증되어 온 것을 알 수 있다.

이에 더해 본 연구에서는 산재근로자라는 특성을 반영하여 산재보상서비스라는 제도적 특성을 영향요인으로 설정하고자 한다. 먼저, 큰 틀에서 개인의 행위나 태도를 설명하기 위해서는 그것이 이루어지는 맥락, 즉 제도적 환경을 설명하는 것이 중요하다(하연섭, 2011: 46). 특히, 노동시장 내 행위자들의 행동방식은 경제적 합리성과 같은 자본축적의 논리뿐만 아니라 제도나 가치, 규범, 권력관계 등에 의해 크게 영향을 받으며(정이환, 2013: 44), 이 때 산재근로자에게 가장 밀접한 제도적 환경은 산재보상서비스제도라고 할 수 있을 것이다. 천재영과 최영(2014)의 연구가 한 예가 될 수 있는데, 이들은 노인일자리 사업 참여자의 일자리 만족도 영향요인으로 상호작용품질, 결과품질, 환경품질이라는

수행기관의 서비스 품질 특성[3]을 검증하였는데, 이는 사업 참여자와 가장 밀접한 제도적 환경이라고 볼 수 있다. 무엇보다 산재보상체계가 노동계급의 불만(족)을 진정시키는 국가차원의 한 방안이라고 했을 때(Wooding and Levenstein, 1999: 168), 산재보상서비스가 얼마나 제대로 작동하느냐의 문제는 산재 이후 근로자의 다양한 만족상태와 관계가 있을 것이라고 추론해 볼 수 있다.

예컨대, 산재를 당한 이후에도 야근업무를 강요[4]받는 등 산재근로자 담당업무 대체 문제는 간과할 수 없는 중요한 문제다. 특히, 산재 이후 사업주와의 관계 및 편의제공 여부, 추가보상 등은 특히 원직장 복귀와 밀접한 관계가 있는데(이달엽 외, 2010: 144-144), 이러한 사업주와의 관계적 측면은 타직장 복귀자에게도 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 왜냐하면, 인간관계론의 입장에서 직무수행의 성공적인 요인에는 대인관계적 측면이 기술적 측면보다 상대적으로 높은 것으로 보기 때문이다(임창희, 홍용기, 2014: 10). 특히, 개인행위에 대한 공식적, 비공식적 제도의 영향력을 강조하는 신제도주의에 따르면, 공식 · 비공식적인 제도적 측면의 특성들은 맥락적이고 또한 지속성을 갖는 것으로 보고 있다(하연섭, 2011: 18-19). 따라서 타직장 복귀자의 경우, 산재 발생 이후 사업주로부터의 편의제공이나 관계부재로 인해 원직장에 복귀하지 못하고 타직장으로 가게 된 것으로 여기고 현재 일자리에 대해 부정적인 태도를 가질 수 있을 가능성이 높다. 예컨대, Huang 외(2004)는 산재근로자를 위한 직장복귀 정책의 질과 지각된(perceived) 조직적 지원은 산재 이후의 일자리 만족도에 유의미한 정(+)적 영향을 미친다고 보고한 바 있다. 따라서 타직장에서 일을 함에 있어서도 산재 이후 발생한 사업주와의 관계적 측면들은 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다. 마지막으로 재활서비스는 산재보험제도의 핵심 서비스 중 하나로 산재근로자의 재활서비스 이용여부는 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다.

따라서 본 연구는 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 크게 개인요인, 직무 및 조직관련 요인, 심리 · 정서적 요인, 그리고 산재보상서비스요인 네 가지로 구분하고, 원직장복귀자와 타직장 재취업자 간 비교를 중심으로 일자리만족도 영향요인을 검증하고자 한다.

3. 연구방법

1) 연구문제

본 연구는 산재근로자의 직업복귀 이후의 일자리 만족도 영향요인을 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간 비교를 중심으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 산재근로자의 인구사회학적 특성, 직무 및 조직관련 특성, 심리 및 정서적 특성 및 산재보상

3) 상호작용품질은 서비스가 전달되는 과정에서 발생하며 서비스 제공자의 태도, 행동, 전문성이 포함되고, 물리적 환경 품질은 통제 가능한 객관적이고 인위적인 환경품질로, 입지, 운영시간, 운영시스템, 직원운용 등의 서비스 접근성과 관련되며, 결과 품질은 서비스가 제공된 후에 서비스 질을 평가하는 기술적 품질로서 고객들이 서비스로부터 얻는 것을 평가하는 품질을 의미한다(천재영 · 최영, 2006, 257).

4) 오마이뉴스, "백혈병 입원 직원에게'야근하고 가라'", 2016.8.22

서비스 특성은 산재근로자의 일자리 만족에 영향을 미치는가?

둘째, 일자리 만족에 미치는 영향요인들은 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간에 차이가 있는가?

2) 연구대상 및 자료수집

본 연구는 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 검증하기 위해 근로복지공단의 제 1차 산재보험패널자료(이하 산재패널)를 활용하였다. 산재패널은 시계열적 조사방법을 통해 산재근로자자의 삶의 질에 영향을 주는 요인과 요양기간, 취업 등에 영향을 주는 여러 요인을 파악할 수 있도록 하고, 나아가 산재발생에서부터 직업복귀까지의 과정에 대한 시계열적인 분석과정을 통하여 각 접점에서 주요한 영향을 미치는 요인을 찾아내고, 목표달성이 용이할 수 있도록 요인에 대한 중재의 방향을 모색하는 것을 목적으로 하는 패널조사이다(근로복지공단 근로복지정책연구센터, 2014: 2). 이를 위해 지난 2012년 1월부터 12월까지 산재 요양종결 근로자 82,493명을 모집단으로 하여 총 2,000명을 대상으로 조사가 실시된 바 있다.

산재패널은 산재근로자의 개인적 특성뿐만 아니라 (재해)사업장 특성까지 조사하고 있어 산재근로자 연구에 있어서 매우 유용한 자료로 볼 수 있다. 본 연구는 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 검증하기 위해 자영업자와 미취업자, 무급가족종사자 등을 제외하고 임금을 목적으로 사업장에 고용되어 있는 산재근로자 1333명(원직복귀 693명, 타직복귀 640명)을 최종 분석대상으로 하였다.

3) 주요변수의 정의 및 측정

(1) 일자리 만족도

본 연구에서 종속변수로 사용된 일자리 만족도는 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research)의 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith 외(1969)가 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 이 중 주로 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성된 것이다(한국노동연구원, 2014: 77). 이에 근거하여 본 연구에서 일자리 만족도는 임금, 일의 안정성, 일의내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생 등 근로조건 전반에 대한 만족수준으로 정의 된다. 문항은 총 9개 5점 척도이며, 각 문항에 대해 얼마나 만족하는지 “매우만족=1”부터 “매우 불만족=5”까지 응답하도록 되어 있다. 해석상 편의를 위해 “매우 불만족=1”부터 “매우 만족=5”로 역코딩하여 분석에 사용하였다. 변수의 신뢰도는 원직장 복귀자는 .902, 타직장 재취업자는 .873으로 각각 나타났다.

(2) 인구사회학적 특성

본 연구에서 설정된 인구사회학적 특성은 성별, 배우자 유무, 학력수준, 연령, 자격증 여부, 장해유

무로 설정하였다. 성별은 여자=0, 남자=1, 배우자 유무의 경우 없음=0, 있음=1, 학력수준은 고졸이하=0, 대졸이상=1, 자격증 여부는 없음=0, 있음=1, 장애유무는 없음=0, 있음=1 로 각각 부호화하여 분석에 사용하였다.

(3) 직무 및 조직관련 특성

본 연구는 산재근로자의 직무 및 조직관련 특성으로 종사상 지위, 월평균 소득, 주 5일(40시간)제 여부, 노조유무, 업무적합도 그리고 근로지속가능여부로 각각 설정하였다. 종사상 지위는 임시직=0, 상용직=1, 주 5일제 여부는 아니오=0, 예=1, 노조유무는 없음=0, 있음=1, 그리고 근로지속가능성 여부는 아니오=0, 예=1로 각각 부호화하여 분석에 사용하였다. 업무적합도의 경우, 현재 업무와 비교했을 때 본인의 교육수준과 기술수준에 대한 주관적 평가로서 '전혀 그렇지 않다=1'부터 '매우 그렇다=5'까지 5점 척도로 구성된다. 문항의 질문 형태가 '현재 하고 있는 일은 나의 교육수준(기술수준)과 비교하여 수준이 낮다'로 되어 있기에 해석상 편의를 위해'매우부적합=1'부터 '매우적합=5'로 리코딩하여 분석에 사용하였다.

한편, 복리후생혜택과 산재 전후 업무동일성 변수는 새로운 변수를 만들어 활용하였다. 복리후생혜택 변수의 경우, 법정퇴직금부터 경조사 휴가까지 총 10개의 복리후생 항목 가운데 본인의 혜택 여부 응답값을 카운트변수로 만들어 사용하였다(받을 수 있음=1, 받을 수 없음=0). 응답 범주는 최소 0에서 최대 10까지이며, 응답값이 클수록 복리후생 혜택이 많은 것으로 해석하였다. 산재 전후 업무동일성의 경우, 산재 당시 사업장의 직종코드 응답값과 산재 이후 복귀한 각각의 직장에서 응답한 직종코드 간의 일치도를 파악하여 새로운 변수로 합성하여 분석하였다. 예컨대, 산재 사업장에서의 직종코드가'관리자=1'인 경우, 직장복귀 이후 그대로'관리자=1'인 경우에는'동일함=1'으로, 달라진 경우에는 '동일하지 않음=0'으로 각각 코딩하였다.

(4) 심리·정서적 특성

본 연구는 심리 및 정서적 특성으로 일상생활만족도를 설정하였다. 일상생활만족도는 총 6문항으로 구성되며, 가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계에 대한 각각의 만족수준을 나타낸다. 본 연구의 경우, 보다 면밀한 검증을 위해 각 하위문항을 합산하지 않고 개별적으로 사용하였다. 응답범주는"매우만족=1"부터"매우불만족=5"로 되어 있는데, 이를"매우불만족=1"부터"매우만족=5"으로 역코딩하여 점수가 높을수록 일상생활만족 수준이 높은 것으로 해석하였다.

(5) 산재보상서비스 관련 특성

전술했듯이 산재보상서비스 관련 특성은 기존 문헌연구의 부재로 인해 언론에 보도되어 현실에서 문제로 지적되고 있는 산재보상서비스 관련 특성들을 중심으로 설정하였다. 먼저, 요양 중 담당업무 주체는 '신규 및 대체인력=1', '직장동료 및 본인=0'으로 설정하였는데, 이러한 더미의 구분 기준은 산재발생 이후의 대처가 공식적으로 이루어졌는지 여부에 있다. 둘째, 산재근로자에 대한 사업장 또는 사업주의 지원 및 관계 수준을 파악하기 위해 요양 중 사업주와의 관계 지속 여부(없음=0, 있음=1),

편의제공 여부(없음=0, 있음=1), 그리고 사업주의 별도보상 여부(없음=0, 있음=1)로 설정하였다. 마지막으로 산재보상서비스의 재활서비스 이용여부는 이용한 경험이 있으면 1, 없으면 0으로 부호화하여 분석에 사용하였다.

〈표 1〉 주요변수의 측정 및 정의

변수		측정 및 정의
인구사회학적 특성	성별	여자=0, 남자=1
	연령	연속변수
	배우자유무	없음=0, 있음=1
	학력수준	고졸이하=0, 대졸이상=1
	자격증 여부	없음=0, 있음=1
	장해 유무	없음=0, 있음=1
직무 및 조직관련 특성	종사상 지위	임시직=0, 상용직=1
	주 5일제 여부	아니오=0, 예=1
	노조유무	없음=0, 있음=1
	업무적합도	기술 및 교육수준 적합도(5점 척도, 매우 부적합=1, 매우 적합=5)
	근로지속 가능성	없음=0, 있음=1
	월평균 소득	연속변수(단위: 만원)
	산재전후 업무동일성	동일하지 않다=0, 동일하다=1
	복리후생혜택	카운트 변수(최소값=0, 최대값=10)
심리 · 정서적 특성	일상생활 만족도	가족수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계에 대한 만족도(5점 척도, 매우 불만족=1, 매우 만족=5)
산재보상 서비스 관련 특성	요양 중 담당업무 주체	직장동료 및 본인=0, 신규 및 대체인력=1
	요양 중 사업주와의 관계 지속여부	없음=0, 있음=1
	사업주의 편의제공 여부	없음=0, 있음=1
	사업주의 별도보상 여부	없음=0, 있음=1
	재활서비스 이용여부	없음=0, 있음=1

4) 분석방법

본 연구는 다음의 세 가지의 분석방법을 사용하였다. 첫째, 조사대상자 특성과 분석모형의 주요변수를 대상으로 기술통계 분석을 실시하였고, 둘째, 주요 변수에 대한 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 차이를 검증하기 교차분석 및 평균분석을 각각 실시하였다. 마지막으로 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석을 위한 통계패키지는 SPSS 18.0을 활용하였다.

4. 분석결과

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구 조사대상에 대한 기술통계 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 성별의 경우 남자가 86%로 여성 13%에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하였다. 일반적으로 산재장애인의 약 10-20% 정도가 여성이라는 점을 감안한다면(박수경, 2013: 157) 본 조사대상자의 여성 비율은 적절하다고 볼 수 있을 것이다. 평균연령은 약 47.9세이며, 배우자는 있는 경우가 73.1%로 없다고 응답한 26.9%에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 학력수준의 경우, 고졸이하가 82.1%로 응답자의 다수를 차지하였으며, 대졸이상은 17.9%인 것으로 나타났다. 자격증 보유상태는 없는 경우가 56.5%로 있다고 응답한 43.5%보다 다소 높은 것을 알 수 있다. 장해유무의 경우, 없다고 응답한 경우가 80.44%로 있다고 응답한 경우가 19.6%에 비해 상대적으로 매우 높다는 것을 알 수 있다.

직무 및 조직관련 특성을 보면, 종사상 지위는 상용직 59.6%, 임시직 40.4%로 상용직 비중이 다소 높았고, 주 5일제 여부의 경우, 응답자의 61.6%가 '예'라고 응답했고, 38.4%가 '아니오'라고 응답하였다. 노동조합 유무를 보면, 현직장에서 노동조합이 없다고 응답한 경우가 87.4%로 있다고 응답한 12.6%에 비해 상대적으로 매우 높은 비중을 차지하였다. 업무적합도의 교육적합도는 5점 척도 기준으로 평균 3.29, 기술적합도는 3.35로 각각 나타났다. 근로지속가능성 여부의 경우, 가능하다고 응답한 경우가 84.3%로 그렇지 않다고 응답한 12.7%에 비해 상대적으로 매우 높은 비중을 보였다. 월 평균 소득은 약 226만원인 것으로 나타났다. 산재 전후의 업무동일성의 경우, 산재 이전과 업무가 동일하다고 응답한 경우가 81.7%로 동일하지 않다고 응답한 18.3%에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 복리후생혜택의 경우, 0개라고 응답한 비율이 37.4%로 1개 이상으로 응답한 62.6%에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하였으며, 평균값은 2.21개로 나타났다.

심리·정서적 특성을 보면, 먼저 일상생활 만족도 가운데 5점 척도 기준으로 가족관계만족도가 3.70으로 가장 높게 나타났으며, 사회적 친분관계만족도 3.59, 친인척관계만족도 3.57, 주거환경만족도

3.30, 여가생활만족도 3.03, 가족수입만족도 2.91의 순으로 각각 응답하였다.

마지막으로 산재보상서비스 관련 특성을 보면, 요양 중 담당업무 주체의 경우, 직장동료 및 본인이라고 응답한 비율이 74.1%로 신규 및 대체인력이라고 응답한 25.9%보다 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 요양 중 사업주와의 관계 지속 여부를 살펴보면, 관계가 지속되고 있다는 응답이 68.8%로 없다는 31.2%보다 상대적으로 높음을 알 수 있다. 사업주의 편의제공 여부의 경우, 없음 70.4%, 있음 29.6%로 각각 나타났으며, 사업주의 별도 보상 여부는 없음이 92.0%로 있음 8.0%보다 상대적으로 매우 높았다. 재활서비스는 이용한 경험이 없는 경우가 53.8%, 있는 경우가 46.2%로 각각 나타났다.

한편, 본 연구의 종속변수인 일자리만족도의 경우, 5점 척도 기준으로 평균 3.21인 것으로 나타났다. 보다 자세한 내용은 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 조사대상자에 대한 기술통계치

구분	빈도(5%) 또는 평균(표준편차)			x^2 / t
	전체	원직장 복귀자	타직장 재취업자	
성별				
남자	1149(86.2)	585(84.4)	564(88.1)	3.84
여자	184(13.8)	108(15.6)	76(11.9)	
연령	47.9(10.3)	46.9(10.1)	48.9(10.5)	-3.52***
배우자 유무				
없음	358(26.9)	165(23.8)	193(30.2)	6.82**
있음	975(73.1)	528(76.2)	447(69.8)	
학력수준				
고졸이하	1095(82.1)	542(78.2)	553(86.4)	15.23***
대졸이상	238(17.9)	151(21.8)	87(36.6)	
자격증 여부				
없음	753(56.5)	373(53.8)	380(59.4)	4.17
있음	580(43.5)	320(46.2)	260(40.6)	
장해 유무				
있음	261(19.6)	135(19.5)	126(19.7)	.009
없음	1072(80.4)	558(80.5)	514(80.3)	
종사상 지위				
임시직	539(40.4)	125(18.0)	414(64.7)	300.63***
상용직	794(59.6)	568(82.0)	226(35.3)	
주 5일제 여부				
예	821(61.6)	344(49.6)	477(74.5)	87.14***
아니오	512(38.4)	349(50.4)	163(25.5)	
노조유무				
있음	161(12.6)	138(20.4)	23(3.8)	92.42**
없음	1116(87.4)	540(79.6)	576(96.2)	
업무적합도				
교육적합도	3.29(.83)	3.36(.82)	3.21(.83)	3.18***
기술적합도	3.35(.79)	3.45(.77)	3.25(.80)	4.62***
근로지속가능성				41.03**

구분	빈도(5%) 또는 평균(표준편차)			x^2 / t
	전체	원직장 복귀자	타직장 재취업자	
있음	923(84.3)	591(82.6)	332(79.2)	
없음	134(12.7)	47(7.4)	87(20.8)	
월평균 소득(만원)	226.72 (104.48)	239.12 (107.34)	213.29 (99.65)	4.543***
산재 전후 업무동일성				
동일하다	1088(81.7)	670(96.8)	418(65.3)	218.242***
동일하지 않다	245(18.3)	23(3.2)	222(34.7)	
복리후생 혜택				
0개	499(37.4)	117(16.9)	382(59.7)	304.265***
1개 이상	834(62.6)	576(83.1)	258(40.3)	
(평균 및 표준편차)	2.21(2.69)	3.27(2.91)	1.06(1.85)	-16.376***
일상생활 만족도				
가족의 수입	2.91(.77)	3.02(.73)	2.78(.79)	5.50***
여가생활	3.03(.73)	3.14(.70)	2.90(.74)	5.96***
주거환경	3.30(.70)	3.39(.66)	3.19(.72)	5.21***
가족관계	3.70(.66)	3.77(.62)	3.61(.70)	4.30***
친인척관계	3.57(.63)	3.61(.62)	3.52(.65)	2.68**
사회적 친분관계	3.59(.57)	3.63(.55)	3.54(.59)	2.99**
요양 중 담당업무 주체				
신규 및 대체인력	345(25.9)	130(18.8)	215(33.6)	38.17***
직장동료 및 본인	988(74.1)	563(81.2)	425(66.4)	
요양중 사업주와의 관계지속				
있음	917(68.8)	617(89.0)	300(46.9)	275.4***
없음	416(31.2)	76(11.0)	340(53.1)	
사업주의 편의제공 여부				
있음	395(29.6)	281(40.5)	114(17.8)	82.4***
없음	938(70.4)	412(59.5)	526(82.2)	
사업주의 별도보상 여부				
있음	106(8.0)	74(10.7)	32(5.0)	14.65***
없음	1227(92.0)	619(89.3)	608(95.0)	
재활서비스 이용 여부				
있음	616(46.2)	305(44.0)	311(48.6)	2.81
없음	717(53.8)	388(56.0)	329(51.4)	
일자리 만족도	3.21(.55)	3.34(.55)	3.06(.52)	9.201***

* p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

2) 직장복귀 유형에 따른 조사대상자의 특성 차이

〈표 2〉에 제시된 직장복귀 유형 별 조사대상자의 특성 차이를 보면 다음과 같다. 먼저, 연령(t=-3.52, p〈.001), 배우자유무(χ^2=6.82, p〈.05), 학력수준(χ^2=15.23, p〈.05)에 대한 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 직무 및 조직관련 특성의 경우, 종사상 지위(χ^2=300.63, p〈.001), 주5일제 여부(χ^2=87.14, p〈.001), 노조유무(χ^2=92.42,

p<.001), 교육적합도(t=3.18, p<.001), 기술적합도(t=4.62, p<.001), 근로지속 가능성여부(χ^2=41.03, p<.001), 월평균 소득(t=4.543, p<.001), 산재전후 업무동일성(χ^2=218.24, p<.001), 복리후생혜택(χ^2=304.26, p<.001)에 대한 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 심리 · 정서적 특성을 보면, 일상생환 만족도의 모든 하위차원에 있어서 원직장 복귀자와 타직장 복귀자 간 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 넷째, 산재보상서비스 관련 특성의 경우, 요양 중 담당업무 주체(χ^2=38.17, p<.001), 요양 중 사업주와의 관계(χ^2=275.4, p<.001), 사업주의 편의제공 여부(χ^2=82.4, p<.001), 그리고 사업주의 별도보상 여부(χ^2=14.65, p<.001)에 대한 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 각각 나타났다. 마지막으로 본 연구의 종속변수인 일자리 만족도의 경우에도 원직장 복귀자와 타직장 재취업자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다(t=9.201, p<.001). 보다 자세한 내용은 〈표 2〉와 같다.

3) 직장복귀 유형별 일자리만족도 영향요인 분석

본 연구는 산재근로자의 일자리만족도 영향요인을 원직장 복귀와 타직장 재취업이라는 복귀유형 비교를 중심으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 먼저, 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity) 검증을 위한 분산팽창계수(VIF, Variance Inflation Factor)를 분석한 결과 모든 모형과 변수에서 VIF 값이 3을 넘지 않았기 때문에 다중공선성 문제는 없는 것을 알 수 있었다.[5)]

분석결과, 원직장 복귀자의 일자리만족도에는 성별, 학력수준, 기술적합도, 월평균 소득, 복리후생혜택, 가족수입 · 여가생활 · 주거환경 · 사회적 친분관계 만족도, 요양 중 사업주와의 관계가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 남성에 비해 여성이(β=.-.139, p<.001), 학력수준이 높을수록(β=.080, p<.05), 기술적합도가 높을수록(β=.131, p<.01), 월평균소득이 높을수록(β=.115, p<.01), 복리후생 혜택이 많을수록(β=.125, p<.01), 가족수입(β=.114, p<.01) · 여가생활(β=.147, p<.001) · 주거환경(β=.142, p<.001))/사회적친분관계 만족도(β=.148, p<.01)가 높을수록, 요양 중 사업주와의 관계가 지속되는 경우(β=.064, p<.1) 원직복귀자의 일자리만족도가 증대되는 것을 알 수 있다.

한편, 타직장 재취업자의 경우, 성별, 종사상 지위, 기술적합도, 지속근무여부, 월평균급여, 복리후생혜택, 가족수입 · 여가생활 · 사회적 친분관계만족도, 요양 중 담당업무 주체, 그리고 요양 중 사업주와의 관계여부가 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남성에 비해 여성이(β=.-127, p<.01), 종사상 지위가 상용직일수록(β=.123, p<.05), 기술적합도가 높을수록(β=.3.04, p<.001), 지속근무가 가능할 경우(β=0.89, p<.05), 월평균 급여가 높을수록(β=.198, p<.001), 복리후생혜택이 많을수록(β=.151, p<.05), 가족수입(β=.107, p<.05) · 여가생활(β=.188, p<.001)) · 사회적친분관계(β=.192, p<.001) 만족도가 높을수록, 그리고 요양 중 담당업무 주체가 대체인력인 경우(β=.092, p<.05), 요양 중 사업주와의 관계가 있는 경우(β=.086, p<.1) 타직장 재취업자의 일자리만족도 수준이 높아진

5) 일반적으로 VIF 값이 10 이상일 때 다중공선성의 문제가 있는 것으로 간주하며(Hocking and Pendleton, 1983), 이 값이 3 이상이면 회귀계수의 표준오차가 3배 이상 부풀려지고, 다중공선성으로 인해 회귀계수 해석에 문제가 발생할 수 있다(김두섭 · 강남준, 2008: 214).

다고 해석될 수 있다. 보다 자세한 내용은 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 직장복귀 유형 별 일자리 만족도 영향요인 검증 결과

	직장복귀 유형			
	원직장 복귀자		타직장 재취업자	
	B	β	B	β
인구사회학적 특성				
성별	-.206	-.139***	-.189	-.127**
연령	.001	.001	.001	.023
배우자유무	.053	.043	.019	.017
학력수수준	.102	.080*	.058	.043
자격증여부	-.056	-.052	.001	.001
장해 유무	-.031	-.023	.094	.072
직무 및 조직관련 특성				
종사상지위	.063	.037	.128	.123*
주5일제 여부	.054	.050	.066	.059
노조유무	.066	.051	-.042	-.016
교육적합도	.053	.081	-.064	-.108
기술적합도	.092	.131**	.189	.304***
근로지속가능성	.021	.010	.116	.089*
월평균 소득	.001	.115**	.001	.198***
산재 전후 업무동일성	.056	.019	.032	.030
복리후생 혜택	.025	.125**	.043	.151**
심리 · 정서적 특성				
가족수입만족도	.083	.114**	.070	.107*
여가생활만족도	.112	.147***	.128	.188***
주거환경만족도	.118	.142***	-.069	-.097
가족관계만족도	.079	.092	.089	.123
친인천관계만족도	.060	.069	-.059	-.076
사회적 친분관계만족도	.144	.148**	.173	.192***
산재보상서비스 관련 특성				
요양 중 담당업무 주체	.014	.010	.105	.092*
요양 중 사업주와의 관계	.121	.064†	.090	.086†
사업주의 편의제공 여부	.008	.008	.052	.040
사업주의 별도보상여부	.010	.006	-.055	-.025
재활서비스 이용	-.041	-.038	-.039	-.038
F	15.347		10.152	
R^2	.401		.461	
수정된 R^2	.375		.375	

p〈.1, * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

5. 논의 및 결론

본 연구는 산재근로자의 일자리 만족도 영향요인을 원직장 복귀와 타직장 재취업이라는 복귀유형 간 비교를 중심으로 검증하는 것을 목적으로 하였다. 주요 연구결과 및 함의를 제도적 개입이 가능한 요인들을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 단순 기술통계치를 기준으로 보면, 타 직장 재취업자는 원직장 복귀자에 비해 일자리 만족 수준이 낮고, 종사상 지위 및 근로지속가능성, 요양 중 사업주와의 관계, 월 평균소득 등 관련 특성들 역시 상대적으로 취약한 것으로 나타났다. 물론 이는 단순 기술통계 및 다른 변수들이 통제되지 않은 t검증 및 f검증 결과이기 때문에 해석 시 주의가 필요하다. 하지만 타직장 재취업자의 경우 원직장 복귀자에 비해 임시직이고 이로 인해 근로지속가능성이 낮으며, 월 평균 소득이 상대적으로 더 낮은 것으로 예측해 볼 수는 있을 것이다. 따라서 산재근로자의 직장복귀에 관한 1차적 과제는 원직장 복귀를 지원하고 그것이 가능하도록 하는 것에 있다. 현재 원직장 복귀 지원제도가 운영되고는 있지만, 직장복귀지원금과 같이 사업주를 중심으로 하는 지원으로는 한계가 있다. 직장적응 훈련비나 재활운동비가 근로자 당사자에게 지원 되고는 있지만, 이는 사업주에 의해 많은 영향을 받을 수밖에 없다[6]. 따라서 원직복귀를 위한 이러한 유인책도 중요하지만, 보다 근본적으로는 원직장 복귀를 제도적으로 의무화하는 것이 필요하다. 하지만 무조건적인 원직복귀의 법제화는 사용자와 근로자 모두에게 피해가 될 수 있기 때문에 산재근로자 당사자에 대한 업무능력 혹은 적합성 평가 등을 통해 이전 업무로의 복귀가 가능한지를 먼저 검증하는 단계가 우선되어야 할 것이다. 그리고 이러한 단계를 거친 후에도 이전 직장의 동일 업무로의 복귀가 어려운 경우, 원직장의 다른 업무에 배치될 수 있도록 우선적으로 고려되는 단계 역시 요구된다.

둘째, 원직장 복귀자의 일자리만족도에는 성별, 학력수준, 기술적합도, 월평균 소득, 복리후생 혜택, 가족수입 · 여가생활 · 주거환경 · 사회적 친분관계 만족도, 요양 중 사업주와의 관계가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존 일자리만족도 연구 결과와 대부분 유사한데, 이 가운데 요양 중 사업주와의 관계 요인은 특히 주목할 만하다. 먼저, 요양 중 사업주와의 관계의 경우, 이달엽 외(2010)의 질적연구 결과를 양적연구를 통해 다시 검증하였다는 점에서 의미가 있다. 무엇보다 요양 중 산재근로자와 사업주와의 지속적 관계 유지를 위해서는 근로복지공단을 중심으로 재활상담사 등을 통해 산재근로자와 원직장 관계자와의 원활한 교류를 지원하는 것이 필요하다. 현재 운영되고 있는 직업재활서비스의 경우, (원)직장복귀지원 프로그램이 운영되고 있는데, 여기에 산재근로자와 사업주 포함 재해사업장 관계자들 간의 지속적인 교류를 위한 보다 공식적인 프로그램이 필요할 것으

6) 근로복지공단 홈페이지를 보면(www.kcomwel.or.kr), 직장적응훈련비와 재활운동비 지급기준이 산재근로자를 원직장에 복귀시켜 자체시설 또는 외부시설에서 실시한 직무관련 적응훈련 또는 재활운동을 시킨 “사업주”에게 지급하는 것으로 되어 있다. 무엇보다 대체인력지원금, 직장복귀지원금, 그리고 직장적응훈련비와 재활운동비 모두 “사업주지원사업”으로 분류되어 있다.

로 보인다.

또한 가족수입, 여가생활, 주거환경 및 사회적 친분관계 만족도라는 일상생활에서의 만족도가 원직장복귀자의 일자리만족에 영향을 미친다는 결과는 크게 두 가지 측면에서 주목할 만하다. 하나는 학문적 측면의 의의로 가정이라는 사적 영역과 직장이라는 영역 간의 상호영향을 강조한 전이이론(Greenhaus and Powell, 2006)의 가정을 부분적으로, 즉 일상생활만족도라는 사적 영역에서의 일이 직장 영역에 영향을 미친다는 주장을 지지한다는 것이다. 즉, 산재근로자의 경우에도 사적 영역에서의 문제가 직장생활에서의 문제로 연결된다는 전이이론적 관점의 해석이 가능하다는 것이다. 다른 하나는 원직복귀제도라는 정책과 관련지어 생각해볼 수 있다. 일반적으로 주거환경은 직업 등을 포함하여 사람들의 전반적인 생활환경과 연관되기 때문에 삶의 질에서 매우 중요한 것으로 강조된다(Vera-Toscano and Ateca-Amestoy, 2008). 때문에 주거환경만족도가 원직장복귀자의 일자리만족에 영향을 미친다면, 현행 원직장복귀지원제도의 일환으로 주거환경과 관련된 지원을 고려해 볼 수 있다. 주의할 점은 주거환경만족이라는 것이 개인이 주관적이고 상대적으로 체감하는 수준을 의미(Aragones, 2002)하기 때문에 공급자 관점의 일방적인 지원이 아니라 현금이나 바우처 방식 또는 당사자의 욕구를 고려한 현물지원방식 등 당사자의 선택이 최대한 가능한 방향의 지원이 요구된다. 따라서 현행 원직복귀제도에서 거주환경에 관한 지원을 보다 적극적으로 검토하는 것이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 타직장 재취업자의 경우, 성별, 종사상 지위, 기술적합도, 지속근무여부, 월평균급여, 복리후생혜택, 가족수입·여가생활·사회적 친분관계만족도, 요양 중 담당업무 주체, 그리고 요양 중 사업주와의 관계여부가 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서 주목할 점은 종사상 지위와 지속근무가능성 여부, 그리고 요양 중 담당업무 주체 및 사업주와의 관계에 있다. 타직장 재취업자의 경우, 종사상 지위가 상용직일수록 일자리 만족수준이 높은 것을 알 수 있었다. 이는 산재 이후 원직장이 아닌 타직장에 재취업했을 때의 종사상의 지위, 즉 근로지속 가능성이 상대적으로 매우 중요하다는 것을 시사한다. 종사상의 지위는 복잡한 노동시장 구조와 관련되기 때문에 이에 대한 개입은 쉽지 않다. 다만, 산재 이후 원직복귀가 아닌 타직장 재취업을 하는 경우, 보다 안정적인 지위를 얻을 수 있도록 보다 장기적인 지원이 필요할 것이다. 한 가지 방안은 휴업급여[7]의 한 종류로 미취업 기간 동안 지급받은 급여의 일정부분을 상용직 혹은 정규직으로 재취업 했을 때 환급하는 것을 생각해 볼 수 있다. 예컨대, 재취업 기간을 최소 6개월에서 최장 1~3년 정도로 잡고, 이 기간 동안 휴업급여를 지급하되, 정규직으로 재취업 했을 경우 그 동안 지급받은 급여의 일정부분을 순차적으로 되갚는 방식을 고민해 볼 수 있을 것이다. 이는 타직장 재취업자의 경우, 요양 기간이 동일하다고 해도 원직장 복귀자에 비해 새로운 직장을 찾기 위한 추가적인 시간과 노력이 필요하기 때문이다. 실제로 요양기간이 길수록 산재근로자의 원직복귀확률은 낮아지며(양재성 외, 2012; 이승렬, 2003), 이러한 맥락에서 타직장재취업자는 원직장복귀자에 비해 상대적으로 요양기간이 긴 것으로 볼 수 있다. 요양기간이 길다는 것은 그만큼 건강상태가 좋지 않다는 것을 의미하며, 이에 건강을 회복하여 구직활동을 하는 데

7) 현재 휴업급여에는 부분휴업급여, 저소득근로자의 휴업급여, 고령자의 휴업급여, 재요양 기간 중의 휴업급여가 있다(채구묵, 2012: 408).

까지 상당한 시간이 필요할 수밖에 없다. 따라서 휴업급여의 일환으로 장기간 급여를 안정적으로 제공하는 방식은 타직장재취업자의 안정적인 지위 획득에 필요한 기본적인 도움이 될 것으로 사료된다.

또한 요양 중 담당업무 주체의 경우, 대체인력을 고용했을 때 타직장 재취업자의 일자리 만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 산재 이후 본인의 업무에 대한 부담없이 타직장으로의 재취업을 준비할 수 있는 상황이 만들어졌기 때문으로 해석할 수 있을 것이다. 현재 대체인력지원금 제도가 운영되고는 있는데, 상시근로자 20인 미만 사업장을 대상으로 요양 종결된 산재근로자의 원직복귀 경우에만 대체인력 최대 6개월까지 임금의 50%(월 60만원 한도)를 지원하고 있다. 지원기준이나 요건이 매우 협소하고 까다롭기 때문에 다수의 사업장에서 이 혜택을 받기란 거의 불가능해 보인다. 한 가지 생각해볼 방안은 최소한 산업재해에 대해서는 대체근로를 제도화하되 근로복지공단에서 재활서비스를 받았거나 받고 있으면서 재취업 혹은 원직장 복귀를 준비하는 산재근로자들을 대체인력으로서 연계하여 기회를 제공하는 것이다. 물론 보다 정확한 연계를 위한 매칭작업이 쉬운 일은 아니지만, 산재업무에 대한 핵심운영기관으로서 근로복지공단의 역할을 고려한다면, 대체인력지원금 이외에 보다 직접적인 대체인력 처리방안에 대한 고민이 요구된다. 하지만 이처럼 대체인력을 지원하는 것은 노동상실기간 동안 사업주의 손실부담을 줄여 산재근로자의 원직복귀를 위함이지 이를 산재근로자의 타직장복귀와 연결시키면 제도가 오히려 성공하지 못한 것으로 보일 수도 있다. 그러나 대체인력 지원제도의 개념 및 지원대상을 보다 확장하여 원직복귀 뿐만 아니라 타직복귀에 대한 지원도 포함할 필요가 있다고 본다. 산재근로와 관련된 지원이 주로 원직복귀에만 초점이 맞춰져 있는데, 전술한 것처럼 타직장 복귀자는 상대적으로 취약한 상황에 직면하게 되므로 이들에 관한 지원의 확대가 보다 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 원직장 복귀자와 타직장 복귀자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 유의미한 영향요인들을 비교해 보면 다음과 같다. 먼저, 공통적으로 영향을 미치는 요인에는 성별, 기술적합도, 월평균 급여소득, 복리후생 혜택, 가족수입·여가생활만족도, 요양 중 사업주와의 관계가 있었다. 이와 같이 복귀형태와는 상관없이 복귀 이후의 일자리 만족에 영향을 미치는 요인들은 주로 원직장 복귀에 초점이 맞춰진 현행 지원제도의 확장 혹은 새로운 형태의 지원제도가 필요함을 시사한다(*ex.* 직장복귀 산재근로자를 위한 적응프로그램). 물론 원직장복귀가 최우선 과제인 것은 사실이지만, 복귀형태에 상관없이 현재 복귀한 직장에서의 원활한 적응 및 직무만족을 위한 제도적 지원 역시 필요하다는 것이다. 이는 하나의 새로운 프로젝트의 주제이기 때문에 여기서 자세한 모든 내용을 논하기에는 무리가 있으나, 한 가지 예시를 들면, 현제 직장에서의 기술적합도 수준 제고를 위한 지원방안이 있을 수 있다. 이는 특히 타직장복귀자에게 더 필요한 것이지만, 원직장 복귀자 역시 산재로 인한 기능적 측면의 손상 등으로 인해 기술적합도에 관한 보완이 필요할 수 있다. 또한 산재근로자를 채용한 사업장에 대해 복리후생제도와 관련된 지원도 생각해 볼 수 있으며, 이는 간접적으로는 여가생활만족도와도 관련될 수 있다. 무엇보다 요양 중 사업주와의 관계 여부는 원직장 복귀뿐만 아니라 원직장과 타직장 복귀자 모두에게 현재의 일자리 만족도에 영향을 미친다는 점에서 중요하다. 즉, 기존 원직복귀제도 및 새로운 제도 하에서도 기존 사업주와의 관계는 복귀유형뿐만 아니라 복귀 이후의 질적 측면에서도 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 산재근로자의 직장복귀 이후의 일자리만족도에 공통적으로 영

향을 미치는 요인들을 통해 직장복귀 이후의 일자리만족도 제고 및 적응을 위한 새로운 통합적인 지원 방안에 관한 논의가 필요함을 주장하고자 한다.

다음으로 종사상 지위, 근로지속가능성, 요양 중 담당업무 주체는 타직장복귀자의 일자리만족에만 영향을 미쳤고, 주거환경 만족도, 학력수준 요인은 원직장복귀자의 일자리만족에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 서로 다른 결과는 앞서 제안한 산재근로자의 복귀 이후의 적응 프로그램이 제도적으로 만들어질 경우, 원직장복귀자와 타직장복귀자의 일자리만족을 위한 별도의 세부 프로그램이 필요함을 의미한다. 즉, 기본적으로는 공통적인 지원방안을 구축하되, 복귀유형에 따른 별도의 맞춤형 프로그램이 필요하다는 것이다. 이러한 맞춤형 프로그램은 최근 정부의 정책기조와도 일치하는 것으로 이를 위해서는 연구프로젝트가 추진될 필요가 있다. 하지만 이를 위해서는 법적 근거 마련이 우선되어야 한다. 현행 산재보상보험법의 제 1조(목적)에 따르면 “산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적”으로 하는데, 직장 복귀 이후의 직장 적응이나 삶의 질에 대한 명시가 필요할 것으로 보인다. 예컨대, “그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업”을 “직장복귀 이후의 적응을 위한 사업”과 같이 보다 구체적으로 명시하는 것이다. 이러한 변화된 법적 근거를 토대로 산재 이후 직업복귀자를 위한 기초연구가 이루어짐으로써 직장에 복귀한 산재근로자들의 일자리만족 및 직장적응 등을 위한 보다 실질적인 지원방안이 만들어질 수 있기를 기대해 본다.

본 연구는 관련 연구가 부족한 상황에서 직장에 복귀한 산재근로자의 일자리 만족도 영향 요인들을 원직장 복귀와 타직장 재취업이라는 직장복귀 유형을 중심으로 살펴보고, 산재근로자의 일자리 만족도에 효과적으로 개입하는 데 필요한 다양한 방안들을 제공하였다는 데 의미가 있다. 특히, 기존 산재근로자 관련 연구가 대부분 복귀여부나 복귀 유형 등에 초점을 맞춘데 반해, 본 연구는 산재근로자들의 직장 복귀 이후의 상황을 다뤘다는 점이 중요하다. 그러나 이러한 연구의 중요성에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 갖는다. 첫째, 패널데이터라는 2차 자료의 활용으로 인해 제한된 변수만을 통한 분석이 이루어졌다는 점이다. 특히, 본 연구에서 활용한 산재보험패널 자료의 대상이 이미 요양이 종결된 근로자이기 때문에 산재 이후 및 직장복귀 이후의 양상과 관련된 요인들을 좀 더 세밀히 검토하여 추가될 필요가 있다. 향후 부가조사와 같은 방식을 통해 보완이 이루어지길 기대해 본다. 둘째, 본 연구 대상자의 10% 정도만이 여성이기 때문에 연구결과를 남녀 산재근로자 모두에게 일괄 적용하는 것을 주의할 필요가 있다. 따라서 향후 여성 산재근로자를 중심으로 한 별도의 후속 연구를 통한 보완이 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 상이한 노동시장 특성으로 인해 자영업자를 제외한 사업주에게 고용되어 임금을 목적으로 하는 산재임금근로자만을 대상으로 이루어졌다. 오늘날 한국의 자영업자 수가 500만 여명 이상이라는 점, 그리고 아직까지는 자영업자를 위한 별도의 산재보상 관련 제도나 서비스가 미흡하다는 점을 고려한다면 향후 자영업자 대상으로 별도의 산재관련 연구가 반드시 수행되어야 할 것이다.

참고문헌

강영희, 2016, “고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정요인 탐색”, 『젠더와 문화』, 9(1): 101-129.

고용노동부, 2015, “2014 산업재해현황분석”, 고용노동부.

근로복지공단 근로복지정책연구센터, 2014, “제1차 산재보험패널조사 유저가이드”, 근로복지공단.

김두섭 · 강남준, 2008, 『회귀분석: 기초와 응용』, 개정판, 나남출판.

김명희 · 김용규 · 김인아 · 김현주 · 이화평 · 임준 · 정최경희 · 주영수 역, 2008, 『노동자 건강의 정치경제학』, Wooding, J. and Levenstein, C., 1999, The point of Production: Work environment in advanced industrial societies, 한울아카데미.

김준영 · 전용석, 2003, “청년층의 노동이동과 노동시장 성과 - 초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석”, 『제 2회 산업 · 직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집』, 179-197. 서울: 중앙고용정보원.

김창엽, 2009, 『건강보장의 이론』, 한울아카데미.

남경태, 2012, 『개념어 사전』, 휴머니스트.

류만희 · 김송이, 2009, “산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구”, 『한국사회복지행정학』, 11(2): 161-184.

박성민 · 김선아, 2015, 『조직과 인간관계』, 박영사.

박수경, 2013, “직업에 복귀한 산재장애인의 우울감에 영향을 미치는 요인: 원 직장복귀자와 타 직장복귀자의 비교를 중심으로”, 『한국사회복지조사연구』, 37: 149-174.

_____, 2012, “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”, 『재활복지』, 16(3): 293-318.

박은주, 2012, “산재근로자의 첫 직업복귀기간에 관한 연구”, 『한국사회복지학』, 64(4): 359-381.

박주원 역, 2003, 『노동사회학』, Stroobants, M., 1993, Sociologie du Travail, 동문선

배화숙, 2015, “산업재해 후 실직비경제활동인구의 욕구분석과 노동시장이행서비스 개선방안”, 『직업재활연구』, 25(2): 87-105.

백병부 · 황여정, 2009, “대졸임금 근로자의 일자리만족도 영향요인에 대한 구조 분석”, 『직업능력개발연구』, 12(2): 123-146.

성지미 · 안주엽, 2016, “일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로”, 『산업노동연구』, 22(2): 135-179.

신혜리 · 김명일, 2015, “산재근로자들의 재활서비스 경험이 직장복귀 및 원직장 복귀에 미치는 효과-성향점수매칭을 중심으로”, 『직업재활연구』, 25(1): 105-129.

양재성 · 오순복 · 임성수, 2012, “산재근로자 직업복귀 형태에 영향을 미치는 결정요인 분석-요양종결 후 장해판정자를 중심으로-”, 『사회보장연구』, 28(3): 153-177.

윤도현 역, 2014, 『노동』, Liessmann, K. P., 2009, Arbeit, 이론과 실천.

윤조덕, 2009, “한국 산재보험의 사회안전망 기능”, 한 · 독 · 오 국제 세미나 발표자료, 한국노동연구원 · 농촌진흥청 · 연세대학교 사회복지대학원.

이정우, 2010, 『불평등의 경제학』, 후마니타스.

이달엽 · 박영준 · 박혜전 · 조성재 · 조주현, 2010, “산재근로자 원직복귀지원제도 개편방안연구”, 고용노동부.

이병희, 2003, “청년실업과 경력 형성”, 『산업관계연구』, 11(2): 153-176.
이승렬, 2003, “산재장애인의 직업복귀실태와 결정요인 분석”, 한국노동연구원.
이승욱・박혜전, 2007, “산재근로자의 직업복귀에 영향을 미치는 요인 연구”, 『직업재활연구』, 17(1): 69-99.
이인숙, 2010, “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”, 『사회복지정책』, 37(1): 209-236.
이채식・김명식, 2016, “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 26(2): 107-131.
임란, 2012, “산재장애인의 재취업 및 재취업 유형 결정요인 연구”, 연세대학교 석사학위논문.
임찬수・신슬비, 2015, “2015년 산재요양종결자 취업실태조사 기초분석 보고서”, 근로복지공단 근로복지정책연구센터.
임창희(2015). 『인간관계론』. 비앤엠북스.
임준, 2014, “인권적 측면에서 바라본 산재보험제도 개선과제”, 산재보험제도 개선방안 마련을 위한 토론회. 국가인권위원회.
임정연・이영민, 2016, “원직복귀 산재근로자의 직장적응 영향요인 분석”, 『인문사회과학연구』, 17(1): 531-564.
정이환, 2013, 『한국 고용체제론』, 후마니타스.
조흠학・이재희・이경용, 2014, “노동조합 유무와 노사관계가 산업재해율에 미치는 영향 : 제조업과 건설업을 중심으로”, 『대안안전경영과학회지』, 16(3): 249-255.
채구묵, 2012, 『사회보장론』, 개정판, 정민사.
천재영・최영, 2014, “노인일자리사업 수행기관의 서비스 품질이 참여자의 일자리 및 삶의 만족도에 미치는 영향”, 『사회보장연구』, 30(3): 245-274.
하연섭, 2011, 『제도분석: 이론과 쟁점』, 제 2판, 다산출판사.
한국노동연구원, 2014, 『한국노동패널 1~15차 년도 조사자료: User's Guide』.
희정, 2014, 『노동자, 쓰러지다』, 오월의 봄.
Aragones, J. I. 2002, “Residential environments: choice, satisfaction, and behavior”, *Praeger Pub Text.*
Greenhaus, J. H., and Gary N. P., 2006, “When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment”, *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
Huang, Y. H., Shaw, W. S., and Chen, P. Y., 2004, “Worker perceptions of organizatioal support and return-to-work policy: Associations with post-injury job satisfaction”, *Work*, 23, 225-232.
Holmes, T. H. & Rahe, R. H., 1967, “The social readjustment rating scale”, *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
Kambourov, G. and Manovskii, I., 2009, “Occupational Specificity of Human Capital”, *International Economic Review*, 50(1): 63-115.
Light, A. and McGarry, K., 1998, “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, *The Review of Economics and Statistics*, 80(2): 276-286.
Petrescu, A. I. and Simmons, R., 2008, “Human resource management practice and workers'job satisfaction”, *International Journal of Manpower*, 29(7): 651-667.
Pfeffer, J. and Davis-Blake, A., 1990, “Unions and job satisfaction”. *Work and Occupations*, 17(3): 259 - 283.
Scott, T. B., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H., 1960, “A definition of work

adjustment", Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.

Szilagyi, A. D. and M. J. Walace, 1980, "Organizational Behavior and Performance". *Goodyear Publishing Company Inc.*

Vera-Toscano E. and Ateca-Amestoy V., 2008, "The relevance of social interactions on housing satisfaction", *Social Indicators Research*, 86(2): 257-274.

Abstract

Factors Influencing Job Satisfaction of Injured Workers
- Comparison between Those Who Returned to Pre-injury Job and Those Who Got a New Job-

Lee, Woong
(Sungkyunkwan University)
Um, Myung Yong
(Sungkyunkwan University)

The primary goal of this study was to investigate factors affecting job satisfaction of injured workers who returned to work. There are two types of injured workers' returning to work returning to pre-injury job and getting a new job. After separating the two types of workers we conducted the multiple regression analysis on the data from the Workers'Compensation Insurance Panel of the Korea Workers' Compensation and Welfare Service Corporation(2014). The sample consisted of 1,333 occupationally injured workers who were finished with medical treatment(693 workers returned to previous work place, and 640 workers found new work places). Main results are as follows. First, injured workers who got new jobs were vulnerable to sustainability to job, work status, average monthly wage as well as job satisfaction compared with injured workers who returned to pre-injury job. Second, gender, educational level, skill fitness, average monthly wage, welfare benefits, family income/leisure life/residential environment/social relation satisfaction, and maintenance of relation with business owner during medical care were related to job satisfaction of injured workers who returned to pre-injury job. Third, gender, work status, skill fitness, continuous work possibility, average monthly wage, family income/leisure life/social relation satisfaction, substitute worker for assigned task during medical care and maintenance of relation with business owner during medical care affected on job satisfaction of injured workers who got new jobs. Based on these findings implications for policy and interventions were discussed in regards to job satisfaction of injured workers.

Key words: job satisfaction, injured worker, return to pre-injury job, work at a new firm, industrial accident compensation insurance

〔논문 접수일 : 16. 09. 01, 심사일 : 16. 10. 05, 게재 확정일 : 16. 11. 02〕