

산재장해인 재취업 지원방안: 시험고용(인턴) 제도를 중심으로

조성재, 김민*, 송창근
대구대학교 직업재활학과

Support strategy for industrial injured workers: focusing on trial work

Sungjae Jo, Min Kim*, Changkeun Song
Department of Vocational Rehabilitation, Daegu University

요약 본 연구의 목적은 산재장해인의 재취업을 높이기 위해 시험고용 제도의 도입 필요성과 활성화 방안에 대해 알아보는 것이다. 이를 위해 근로복지공단에 등록된 산재발생 업체 1,058곳의 사업주를 대상으로 인터넷과 종이방식을 통해 설문조사를 실시하였다. 설문내용은 시험고용 제도 이용 경험여부, 만족도, 지원내용과 선호도에 대해 알아보았다. 2018년 9월부터 6주간 설문이 진행되었으며 수거된 설문 중 총 201부가 최종분석에 포함되었다. 빈도분석과 t-test를 이용하여 분석하였으며, 설문결과 시험고용 제도에 참여한 사업주들은 제도에 만족하는 것으로 나타났다. 보다 원활한 시험고용 제도 시행을 위해 제도신청 및 지원절차 간소화($t=2.73, p<.01$), 지원금액 향상($t=3.41, p<.01$), 정규직 전환 후 더 많은 지원제공($t=3.59, p<.001$) 등이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 요구는 제도에 참여하지 않은 사업주에 비해 참여한 경험이 있는 사업주에게서 그리고 비제조업보다 제조업에서 더 높게 나타났다. 원활한 제도 시행을 위해 사업주가 원하는 지원금액은 월평균 75만원, 지원기간은 평균 8개월로 나타났다. 응답자의 80%가 이러한 지원들을 바탕으로 시험고용 제도가 개발된다면 산재근로자를 고용하겠다고 응답하였다. 연구결과를 기반으로 시험고용 제도 도입과 적용가능성을 위한 정책적 제언과 연구의 한계점을 제시하였다.

Abstract The purpose of this study is to investigate the necessity and activation plan of trial work to increase the re-employment of injured industrial workers. This study applied an internet and paper questionnaire method to 1,058 employers listed in the Korea Workers' Compensation and Welfare Services. The employers were asked about their experiences with trial work and their preferences for supports. From September 2018, the survey was conducted for 6 weeks and a total of 201 questionnaires were analyzed. Descriptive analysis and t-tests were applied. The results of the study showed that the trial work system satisfied the employers who participated in it. In order for this system to operate smoothly for injured workers, it is necessary to simplify the system's procedures, increase the amount of the trial work subsidy, and improve the amount of support after the workers convert to full time employment. In order for employers to use the new system, \$750 per month will be provided for 8 months when hiring one injured worker. Eighty percent of employers stated that they would hire injured workers if the subsidy and application period are accepted. Future study and suggestions for applying the trial work system for injured industrial workers are also discussed.

Keywords : Industrial Injured Workers, Trial Work, Employer' Experience, Need Assessment, Support Strategy

*Corresponding Author : Min Kim(Daegu Univ.)

email: kimmin14@bu.edu

Received July 9, 2019

Accepted October 4, 2019

Revised August 20, 2019

Published October 31, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

산재보험은 산재근로자들의 원직복귀 또는 재취업을 위해 다양한 의료, 심리사회, 직업재활 서비스를 제공하는데 그 목적이 있다[1]. 원직복귀와 재취업은 산재근로자가 성공적으로 사회에 복귀하였다는 것을 측정하는 요인 중 하나이기 때문에 원직복귀율과 재취업을 향상시키기 위한 다양한 서비스들이 개발 및 제공되고 있다. 특히 1964년 산재보상보험법 도입을 시작으로 재활서비스 제공, 재활훈련비 지원, 대체인력 지원사업 등 산재근로자의 취업을 위한 지원전략들이 개발되고 있다. 그 결과 2017년 현재 산재근로자 직업복귀율 63.5%, 원직복귀율 41.4%로 다른 선진국들과 유사한 수준을 보인다[2].

비록 국내 산재근로자의 직업복귀율이 점차 증가하고 있지만, 자세히 들여다 보면 이들이 새로운 직장으로 취업하는 재취업(타직장 타직무)은 20% 수준으로 여전히 낮게 나타난다. 현재 제공되고 있는 대부분의 정책들이 산재근로자 원직장-원직무 복귀에 초점을 두고 있기 때문이다. 그렇기 때문에 제5차 산재보험 재활사업 중기발전계획에서 산재장애인의 직업복귀율 중 원직장복귀를 제외한 재취업을 높이기 위한 지원제도 마련에 중점을 두고 있다. 다양한 지원제도 중에서도 청/장년, 중증장애인, 노인, 경력단절여성 등 취업취약계층의 재취업 활성화 방안의 하나로 시험고용(인턴) 제도 도입이 포함되어 있다[3]. 시험고용제도는 현재 국내에서 시행 중인 인턴제도와 유사한데, 구직을 원하는 근로자가 취업기회를 일정기간 동안 갖는 대신 인턴을 고용한 사업주는 인턴이 일하는 기간 동안 정부에서 임금지원을 받는다. 여러 연구에서도 산재장애인들의 재취업 활성화를 위한 전략 중 시험고용 제도 도입의 필요성과 효과성이 지속적으로 언급되고 있다[1,4].

2018년 현재 국내에서 시험고용 제도를 운영하고 있는 기관은 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부 등이 있다. 여성가족부의 경우 전국 155개의 여성새로일하기센터에서 경력단절 여성의 취업지원을 위해 센터 1개소 당 5명의 취업설계사와 2명의 집단상담사가 재취업 지원을 하고 있다. 시험고용 제도를 통해 여성을 채용하고 직장 적응기회를 제공한 사업체에게 1인당 300만원의 금액을 지원하고 있다. 이 제도를 통해 2014년에 경력단절 여성의 취업률이 51.6%로 높게 나타났다[5]. 고용노동부의 경우 베이비부머 실업난 해소를 위해 장년취업 인턴제를 실시하였다. 지원내용은 장년인턴을 채용한 기업은 인턴

기간(3개월) 동안 전일제의 경우 월 60만원, 시간선택제의 경우 60만원 한도 내에서 약정금액의 60%를 지원한다. 인턴기간 종료 이후 정규직으로 전환된 경우 6개월간 60만원의 추가적인 임금지원이 제공된다. 이 제도는 고용센터에서 직접운영이 아닌 위탁운영기관을 통해 제공되고 있다. 고용센터에서 지정한 78개 위탁운영기관(2017년 기준)이 11,948명에게 이 제도를 통해 취업서비스를 제공하였으며, 수료인원은 5,715명(47.8%), 정규직 취업인원은 7,829명(65.5%)으로 나타나 고용 증진에 대한 효과가 있는 것으로 나타났다[6].

미국, 독일, 일본 등 국외의 경우 다양한 구직자들을 대상으로 국내와 유사한 시험고용 제도가 실시되고 있다. 특히 산재장애인의 재취업 활성화를 위해 산재근로자를 고용한 사업주에 대한 지원은 물론 장애인 당사자에게까지 다양한 지원을 제공하고 있다. 시험고용에 참여한 산재장애인의 경우 일정한 기간(미국 9개월, 독일 3개월, 일본 3개월) 동안 시간제/전일제로 근무하며 자신이 수행 가능한 직무내용, 업무강도, 근로시간을 파악하는 것은 물론 필요한 보조기구와 업무능력 향상을 위한 직-간접적 지원을 받을 수 있다. 제도에 참여한 근로자를 복직시킨 사업주에게 일정기간 동안 근로자 임금의 일부를 지원하며, 보험료 면제, 50% 수준 임금보조, 일자리창출 비용 제공, 작업장 개조 등 혜택이 제공된다[7,8].

시험고용 제도로 인한 변화를 탐색한 연구결과를 보면 제도참여를 통해 근로자들은 재취업 기회를 가지고 직업복귀 기간 동안 임금보조 및 생활보조를 받은 것으로 나타난다. 이는 재취업 기회와 함께 생활유지에 필요한 지원마련을 하게 되어 경제와 가계에 긍정적 영향을 주는 것을 알 수 있다[9-14]. 2006-2012년까지 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 제공된 장애인 시험고용 사업효과를 탐색한 연구는 제도의 효과성을 거듭 강조하였다. 2006년부터 제도 참여자 수가 꾸준히 증가하며, 2012년에만 30만명이 참여하였다. 참가자 중 시험고용 제도를 수료한 비율 83.4%, 취업률은 64.6%로 나타나 고용관련 동일한 다른 사업들에 비해 프로그램 수료율과 취업률이 높아 성과가 높은 것을 알 수 있다. 하지만, 한편으로 시험고용 참가자를 고용한 산업별 분류 중 56%가 단순업무(제조업 33.8%, 도소매업 10.3%, 사업지원서비스 12.3%)로 나타나 시험고용이 적용되는 산업유형의 다양화가 필요한 것으로 나타났다. 시험고용만을 제공하는 것보다 취업알선과 지원고용과 같은 추가적인 취업지원 프로그램이 제공되었을 경우 참여인원의 취업율이 월등하게 증가하는 것으로 나타나 추가적인 지원과 시험

고용의 동시제공이 필요한 것을 알 수 있다[15].

장년취업인턴제 사업평가를 탐색한 연구에서도 이전 연구와 유사한 결과가 도출되었다. 장년인턴제 확대 및 정규직 전환을 위해 필요한 사업주 대상 지원으로 세계 혜택과 인건비 추가지원이 나타났다. 인턴대상 지원으로 신청절차 간소화, 참여자와 참여기관의 특성에 맞는 적합한 연결이 필요한 것으로 나타났다[16]. 장년일자리사업을 평가하고 개선방안을 제안한 연구를 보면 장년인턴제도가 장년미취업자의 취업률과 고용유지율을 높이는 데 효과가 있는 것으로 나타났다[12]. 50세 이상 장년미취업자의 현장 적응력을 높이고 이전경력, 경험, 노하우를 살릴 수 있는 구직기회 제공을 통해 실제로 이들이 인턴에서 정규직으로 전환될 수 있음을 보여주었다. 베이비붐 세대가 퇴직 후 재취업의 어려움을 경험하지만 정부가 주도하는 일자리사업을 통해 퇴직자들도 충분히 일할 수 있는 능력이 있음을 증명하는 계기가 된다. 이러한 긍정적인 결과와 함께 시험고용 제도의 몇가지 제한점이 도출되었다. 인턴기간의 제한은 근로자의 업무수준과 능력을 파악하는데 충분하지 않고, 인턴채용기업과 근로자의 경력/적성의 낮은 매칭으로 인해 인턴기간을 성공적으로 종료하지 못하고 퇴사하는 문제점이 나타나고 있다. 이러한 제한점을 극복하기 위해 시험고용 제도를 다양한 사업체와 미취업자에게 적용하는 것은 물론 집중적인 서비스 제공을 위한 변화가 요구된다[12].

국외의 경우도 국내외와 유사한 연구결과들이 보고된다. 1996년부터 2006년까지 10년 동안 미국 내 시험고용 제도와 같은 근로유인 제도를 이용한 근로자들을 추적 조사한 결과, 참여한 인원들의 재취업률은 1996년을 기점으로 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다. 재취업을 향상에 중요한 요인으로 제도를 이용하는 기간 동안 다양한 지원들이 계획에 따라 집중적으로 제공된 것으로 나타났다[10].

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 국내외에서 미취업자의 취업활성화를 위해 시행되고 있는 시험고용 제도를 산재장해인에게 적용가능한지 알아보는 것이다. 이를 위해 잠재적 사업주를 대상으로 설문조사를 통해 유사 시험고용 제도에 대한 인지 정도와 필요성에 대해 실효성 있는 제도 개발을 위한 실천적 근거를 제시한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 시험고용 제도 도입을 위한 설문에 참여한 사업주들의 인구학적 요인에 대해 알아본다. 둘째, 국내에서 시행 중인 시험고용 제도 참여유무, 참여이유,

제도의 문제점을 파악한다. 셋째, 산재장해인 대상 시험고용 제도 적용을 위해 필요한 지원(예, 지원기간, 금액 등)에 대해 알아본다. 이를 통해 만성적 후유증상이나 영구적 장애 등 이유로 원직복귀가 이루어지지 않은 채 장기간 미취업 상태에 놓여있는 산재장해인들의 재취업 활성화를 위한 시험고용 제도의 실질적 필요성을 높일 수 있을 것으로 생각한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

연구설계는 산재장해인 재취업지원 활성화를 위한 시험고용 제도의 필요성을 높이고, 사업주를 대상으로 실질적인 제도시행을 위한 지원방안을 알아보는 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 최근 5년간 근로복지공단에 등재된 산재발생 업체를 모집단으로 하였다. 데이터베이스에 있는 업체 중 상호명, 대표자, 이메일 식별이 가능한 1,058개 사업체를 대상으로 하였다. 이메일을 통해 발송된 인터넷 기반 설문지와 종이설문지는 본 연구의 목적과 취지, 비밀 보장, 연구참여에 대한 강화제(상품권), 시험고용 제도와 관련된 문항들을 포함하고 있다. 이메일로 발송된 1,058부 중 203부가 회수되었으며 충실하게 응답한 201부(전체 인원 중 19.0%)가 최종 분석에 포함되었다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1.9를 이용하여 분석한 결과 162명(3개 그룹(시험고용제도 참여집단, 제도를 알지만 참여하지 않은 집단, 제도를 모르는 집단) 비교, 효과크기 0.20, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 .95)로 나타나 분석할 수 있는 사례수가 충족되었다.

2.3 연구 도구

본 연구는 저자들이 직접 개발한 시험고용 제도에 대한 잠재적 구조화된 설문지를 사용하였으며, 개인 일반사항 5개 문항, 인턴제도 이용경험 7개 문항, 인턴제 도입에 따른 산재근로자 재취업 활성화 영향 7개 문항으로 총 19개 문항으로 구성하였다. 설문지 개발을 위해 관련된 문헌들을 수집하여 3명의 연구자들이 중요하다고 생각되는 문항들을 각자 선별한 뒤 회의를 통해 합의하였다. 이후 관련분야의 교수들과 실무자들을 대상으로 개발된 문항들에 대한 검토과정을 거친 뒤 최종설문지를 개

발하였다. 아래는 개발된 설문문항들이 제시되어 있다.

2.3.1 개인 일반사항

개인 일반사항은 성별(남, 여), 연령(20-60대), 거주지역(7개 구분), 종사분야(2개 구분), 사업체 규모(2개 구분)로 측정하였다.

2.3.2 인턴제도 이용경험

인턴제도 이용경험은 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부에서 시행한 시험고용 제도와 관련하여 인턴제 인식 및 참여여부, 인턴고용유무, 제도 문제점, 인턴에 대한 만족도, 인턴의 주요업무로 측정하였다.

2.3.3 인턴제 도입에 따른 산재근로자 재취업 활성화를 위한 지원내용과 선호도

인턴제 도입에 따른 산재근로자 재취업 활성화 영향은 인턴의 정규직 전환에 중요한 요소, 산재근로자 재취업을 위한 지원내용, 인턴 지원기간과 금액, 인턴제도 사업체 규모 등으로 측정하였다.

2.4 자료수집 기간 및 방법

본 연구의 자료수집은 2018년 9-10월까지 총 6주간 인터넷 설문과 종이 설문으로 동시에 진행되었으며 이메일을 통해 인터넷 설문 참여를 위한 링크와 함께 종이설문이 발송되었다. 설문 첫 장에 연구목적과 설문참여의 자율성에 대해 설명하였으며, 연구참여자의 이름, 연락처, 주소 등과 같은 개인정보는 분석에 포함되지 않으며, 수집된 자료들은 통계분석 이외에는 사용되지 않음을 제시하는 비밀보장과 개인정보 보호내용을 포함하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 개인 일반사항, 인턴제도 이용경험, 인턴제 도입에 따른 산재장애인 재취업 활성화를 위한 지원과 기간에 대한 선호도는 빈도, 백분율로 산출하였다. 측정변수들 간의 기초분석을 위해 업종(제조업/비제조업), 사업체 규모(50인 미만/이상), 인턴제 참여여부(참여/미참여)로 구분하여 t-test를 이용하였다. 설문응답은 1-5점(별로 만족하지 않는다-매우 만족한다) 혹은 1-10점(재취업에 전혀 도움이 되지 않는다-재취업에 매우 도움이 된다)을 사용하여 평균점을 계산하였다.

3. 결과

3.1 산재경험 사업주의 일반적 특성

설문참여자의 성별은 남성 123명(61.2%), 여성 78명(38.8%)로 나타나 남성이 높게 나타났다. 20대 13명(6.5%), 30대 49명(24.4%), 40대 90명(44.8%), 50대 43명(21.4%), 60대 이상 6명(3.0%)로 나타나 40대의 참여가 높게 나타났다. 전국을 7개 지역 구분에서 서울 27명(13.4%), 경기도 35(17.4%), 경상도 53(26.4%), 충청도 47(23.4%), 전라도 25(12.4%), 강원도 8(4.0%), 제주도 6(3.0%)로 나타나 경상도 지역의 참여가 높게 나타났다. 수도권 여부를 보면 수도권 지역 62명(30.8%), 비수도권 지역 139명(69.2%)으로 나타나 비수도권 참여가 높았다. 사업체 구분에서 제조업 126명(62.7%), 비제조업 75명(37.3%)으로 나타나 제조업의 참여가 높았다. 사업체 규모에서 50인 미만 129명(64.2%), 50인 이상 72명(35.8%)로 나타나 50인 미만의 참여가 높게 나타났다 (Table 1).

Table 1. General Characteristics of Survey Participants

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Female	78(38.8%)
	Male	123(61.2%)
Age	20's	13(6.5%)
	30's	49(24.4%)
	40's	90(44.8%)
	50's	43(21.4%)
	Above 60's	6(3.0%)
Area category	Metropolitan area	62(30.8%)
	Non-metropolitan area	139(69.2%)
Industrial classification	Manufacturing	126(62.7%)
	Non-manufacturing	75(37.3%)
Business size	Under 50 people	129(64.2%)
	Above 50 people	72(35.8%)
Total		201(100.0%)

3.2 시험고용 제도 이용경험

인턴프로그램에 대한 인식여부와 참여여부에 대한 응답결과와 프로그램에 대해 알고 있었고, 참여도 한 인원 72명(35.8%), 알고 있었지만 참여하지 않음 61명(30.3%), 프로그램에 대해 알지 못함 68명(33.8%)으로 각각 나타났다(Table 2). 다음으로 인턴프로그램에 참여한 72명을 대상으로 인턴프로그램에 참여한 이유를 물어보았다. 가장 높은 응답은 인건비 부담을 덜기 위해 42명(58.3%), 필요한 인력의 원활한 수급을 위해 21명(29.2%), 잠재적 인력에 대한 자질검증을 위해 9명(12.5%)으로 나타났다.

인턴제도에 참여하지 않은 61명을 대상으로 참여하지 않은 이유를 탐색한 결과 근로자와 사업체간 직무 불일치(업무수행에 필요한 적합 근로자 연계가 이루어지지 않음) 17명(27.9%)으로 가장 많았다. 다음으로 프로그램 대상 직종에 해당되지 않아서 13명(21.3%), 사업주에 대한 지원이 충분하지 않아서 11명(18.0%), 인턴참여 근로자의 업무능력, 근무태도를 신뢰할 수 없어서 10명(16.4%), 프로그램 평판이 좋지 않아서, 프로그램을 잘 몰라서가 각각 5명(8.2%)으로 나타났다.

Table 2. Experiences related to Internship Program

Type	Categories	n(%)
Program recognition and participation	Knew, and participated	72(35.8%)
	Knew, but not participated	61(30.3%)
	Not know	68(33.8%)
Total		201(100.0%)
Reasons to participate the program	To reduce the burden of labor cost	42(58.3%)
	For supply of manpower	21(29.2%)
	To verify the eligibility of potential employees	9(12.5%)
Total		72(100.0%)
Reasons not to participate the program	Job discrepancies between interns & business	17(27.9%)
	Not applicable	13(21.3%)
	Not enough support to the employer	11(18.0%)
	Not trust interns' workability and attitude	10(16.4%)
	Bad reputation of the program	5(8.2%)
Not know	5(8.2%)	
Total		61(100.0%)

인턴프로그램을 이용한 경험이 있는 사업주 72명을 대상으로 인턴프로그램의 만족도(1=전혀 만족하지 않음, 4점=매우 만족함)를 알아본 결과 근무태도 2.83(SD:.48), 대인관계 2.79(SD:.50), 생산성 및 업무능력 2.58(SD:.58), 업무에 대한 책임감 2.50(SD:.65)으로 나타났다. 이는 사업주들이 인턴의 근무태도, 대인관계, 생산성, 업무에 대한 책임감에 대해 만족하는 것을 알 수 있다. 인턴 프로그램에 참여한 경험이 있는 72명을 대상으로 인턴이 실제로 담당한 업무를 조사하였다. 가장 높은 응답은 일반 사무직 42명(40.0%)으로 나타났으며, 다음으로 기초사무직 39명(37.1%), 서비스직 12명(11.4%), 엔지니어직 9명(8.6%), 판매영업직 3명(2.9%), 금융직/IT직/전문가직은 0명으로 나타났다(Table 3). 이는 고용된 인턴의 80%가 사무직 혹은 기초사무직에 종사하였음을 알 수 있다.

Table 3. Responsibilities of interns (N=72)

Types	n(%)
General office work sector	42(40.0%)
Basic office work sector	39(37.1%)
Service sector	12(11.4%)
Engineering sector	9(8.6%)
Sales sector	3(2.9%)
Finance sector	0(0.0%)
IT sector	0(0.0%)
Profession sector	0(0.0%)
Total	105(100.0)

3.3 시험고용 제도 도입에 따른 산재근로자 재취업 활성화를 위한 지원내용과 선호도

시험고용 제도의 효과성을 높이고 산재근로자 재취업 활성화를 위한 지원내용과 효과에 대하여 사업주들의 인식을 알아보았다. 이를 위해 10점 척도(1점=재취업에 전혀 효과 없음, 10점=재취업에 매우 효과 있음)를 이용하였다. 가장 높게 재취업에 효과가 있다고 나타난 것은 인턴제도에 대한 홍보강화 7.75점(SD: 2.02)으로 나타났다. 그 다음으로 인턴제도 신청 및 지원절차 간소화 7.58점(SD:2.04), 인턴 정규직 전환시 지원금액 상향 7.52점(SD:2.05), 정규직 전환시 산재보험료율 감면 7.42점(SD:2.29), 인턴근로자에 대한 근로장려금 지원 7.34점(SD:2.16), 통근차량 등 출퇴근 지원 7.19점(SD:2.19), 동료/사업주 인식개선 7.15점(SD:2.08) 순으로 나타났다.

Table 4. Necessary supports that influence improving re-employment of injured workers (N=201)

Types	M	SD
Strengthen public relations	7.75	2.02
Simplify system procedures	7.58	2.04
Increase amount of support after switching to full-time job	7.52	2.05
Reduce industrial insurance premium rate	7.42	2.29
Employment incentive support	7.34	2.16
Commuting support	7.19	2.19
Improve program awareness	7.15	2.08
Education/training fee support	7.06	2.06
Extend support after switching to full-time	7.01	2.06
Allow intern period renewal	6.98	2.07
Provide assistant devices for work	6.87	2.19
Improve job matching b/t interns & business	6.73	2.15
Provide personalized post-services	6.66	2.10
Apply for different benefits by business size	6.61	2.30
Work-type adjustment	6.61	2.04
Provide 1-year work-return grant after switching to full-time	6.41	1.92

흥미로운 것은 시험고용제도 참여유무(참여 사업주 vs. 참여하지 않은 사업주)와 업종(제조업 vs. 비제조업) 간 재취업에 효과가 있다고 생각하는 지원내용이 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 인턴프로그램 참여유무를 비교한 결과 ① 신청 및 지원절차 간소화($t=2.73, p<.01$), ② 정규직 전환시 지원금액 상향($t=3.59, p<.001$), ③ 정규직 전환시 지원기간 연장($t=3.33, p<.01$), ④ 직무수행에 필요한 기기/장비 구입비용 지원($t=2.23, p<.05$), ⑤ 직종에 적합한 근로자(인턴)와 사업체간 연계 지원($t=2.18, p<.05$), ⑥ 정규직 전환 시 최대 1년간 직장 복귀지원금 지급($t=3.41, p<.01$)에서 인턴프로그램에 참여한 사업주가 비교그룹에 비해 재취업에 영향을 미친다고 높게 응답하였다. 제조업과 비제조업을 비교한 결과, ① 신청 및 지원절차 간소화($t=2.85, p<.01$), ② 정규직 전환시 지원금액 상향($t=2.63, p<.01$), ③ 정규직 전환시 산재보험을 감면($t=2.48, p<.05$)에서 제조업 사업주가 비교그룹에 비해 재취업에 효과가 있다고 높게 응답하였다(Table 5).

Table 5. Necessary supports for improving re-employment of injured workers by program participation and industrial classification

Types	Category	N	M	SD	t(p)
Simplify procedures	1	72	7.82	1.47	2.73 (.007)**
	2	129	7.07	2.42	
Increase amount of support after switching to full-time job	1	72	8.33	1.38	3.59 (.000)***
	2	128	7.41	2.23	
Extend supports after switching to full-time job	1	72	8.08	1.45	3.33 (.001)**
	2	127	7.20	2.26	
Provide assistive devices for work	1	72	7.40	1.61	2.23 (.027)*
	2	129	6.79	2.25	
Improve job matching b/w interns & business	1	72	7.44	1.56	2.18 (.030)*
	2	129	6.85	2.27	
Provide 1-year work-return grant after switching to full-time job	1	72	8.17	1.56	3.41 (.001)**
	2	129	7.26	2.21	
Simplify procedures	3	126	7.67	1.935	2.849 (.005)**
	4	75	6.79	2.395	
Increase amount of support after switching to full-time job	3	125	8.05	1.791	2.634 (.009)**
	4	75	7.24	2.265	
Reduce industrial insurance premium rate	3	126	7.72	2.153	2.475 (.014)*
	4	75	6.91	2.428	

Note. 1=Program participated, 2=Program not participated, 3=Manufacturing, 4=Non-manufacturing

사업주들을 대상으로 시험고용 제도 도입 시 산재근로자를 채용할 의사가 있는지에 대한 조사결과 매우동의 18명(9.0%), 동의 148명(73.6%), 반대 30명(14.9%), 매우 반대 5명(2.5%)로 나타나 82.6%가 채용할 의사가 있다고 응답하였다. 특히 흥미로운 것은 시험고용 제도에 참여한 경험이 있는 사업주가 그렇지 않은 사업주에 비해 제도도입 후 산재근로자를 인턴으로 채용한다는 의사가 통계적으로 높게 나타났다($t=2.565, p<.01$)(Table 6).

Table 6. Intent to hire injured workers after introducing the intern program by category of the program participation

Types	N	M	SD	t(p)
Program participated	72	1.92	.278	2.565 (.009)**
Program not participated	129	1.78	.419	

산재근로자를 대상으로 하는 시험고용 제도 도입 시 사업주가 생각하는 적정 지원금 수준과 지원기간에 대해 조사한 결과 12개월 84명(41.8%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 6개월 65명(32.3%), 3개월 37명(18.4%), 기타(5, 10, 23개월) 15명(7.5%)로 나타났다. 평균 지원기간은 8.72개월(SD:4.61)로 나타났다. 인턴고용에 따라 사업주에게 제공되는 지원금액에 대한 응답결과 60만원 59명(29.4%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 100만원 50명(24.9%), 80만원 47명(23.4%), 50만원 18명(9.0%), 70만원 15명(7.5%), 기타 12명(6%)으로 나타났다. 평균 지원금액은 75.73만원(SD:20.40)으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 미취업자의 취업활성화를 위해 시행되고 있는 시험고용 제도가 산재장해인에게 적용가능한지 알아보고 필요한 지원을 파악하기 위해 잠재적 고용주들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 산재장해인들은 산재로 인한 신체적 어려움을 경험하는 것은 물론 상해로 인하여 이전 직장으로 돌아갈 수 없다는 정신적 어려움을 경험한다. 시험고용 제도는 영구적 혹은 만성질환으로 인해 장기적인 치료와 요양을 필요로 하는 산재장해인들이 노동시장으로 재진입할 수 있도록 도움을 주기 위한 정책이다. 정책 시행을 통해 산재근로자는 직무능력 재탐색, 능력향상, 직업복귀 기회를 얻을 수 있을 것이며, 사업주는 잠재적 근로자의 직무수행능력과 직장적응능력

등 적합성 요인을 검증할 수 있는 기회와 임금지원이라는 이익을 가져다 줄 것을 예상할 수 있다. 이러한 장점으로 인해 시험고용 제도는 현재 미국, 독일, 일본 등 다양한 국가에서 시행되고 있으며, 국내에서 청년, 장년, 경력단절 여성, 중증장애인을 대상으로 시행되고 있다.

본 연구에서 수집된 설문결과를 보면 시험고용 제도에 참여한 사업주 72명(35.8%), 참여하지 않은 사업주 129명(64.1%)으로 나타났다. 제도참여 이유는 '인건비 부담', '필요한 인력의 원활한 수급'이 높게 나타났으며, 이는 다른 인구집단에게 시험고용 제도를 적용한 연구결과와 동일하다[15,16]. 장년대상 시험고용 제도를 이용한 사업주들은 '인건비 부담', '인력난 해소', '우수인재 확보와 자질 검증'을 위해 인턴을 고용한 것으로 나타났다[9]. 경력단절 여성 지원정책의 현황을 분석한 연구결과에서 시험고용 제도는 기업의 인건비 부담을 줄이고, 여성 근로자에게 취업기회를 제공하는 것이 제도 운영의 긍정적인 이유로 보고된다[17].

시험고용 제도에 참여하지 않은 사업주가 제도를 이용하지 않은 이유로 '근로자와 사업체간 직무 불일치', '참여대상 직종이 아님', '사업주에 대한 지원 부족', '인턴의 업무능력/근무태도를 신뢰할 수 없음', '프로그램 평판이 좋지 않음', '낮은 인지도'로 나타났다. 이러한 응답이 나타났다는 것은 시험고용 프로그램에 대한 낮은 평판(직무불일치, 불충분한 지원)과 불신(인턴의 업무/태도에 대한 낮은 신뢰)과 같은 부정적 요인들이 프로그램 참여를 저해하는 것으로 볼 수 있다. 연구참여자들이 언급한 인건비나 작업장 개조와 같이 사업주에 대한 추가지원이 필요하다는 것은 장년 시험고용 제도에서 나타난 연구결과와 동일하다[9]. 인턴의 업무능력과 근무태도를 신뢰할 수 없기 때문에 시험고용 제도에 참여하지 않는다는 것은 사업체에서 근로자에게 요구하는 필수요인이 업무능력과 근무태도라는 연구결과와 동일하게 나타났다[18]. 청년 시험고용 프로그램의 개선방안에 대한 연구결과에서 시험고용 제도의 긍정적 효과를 더욱 높이기 위해 사업주/청년대상 프로그램 인지도 향상과 참여대상 직종 확대가 필요한 것으로 나타나 본 연구결과와 맥을 같이 한다[11]. 의견들을 종합해보면 본 연구에서 수집한 자료들이 시험고용 제도관련 연구결과들과 동일하게 나타나며, 고용주들이 언급한 부정적 요인들을 최소화하는 방안 마련이 산재근로자 대상 시험고용 제도가 안전하게 안착할 수 있는 지름길이라는 것을 의미한다.

산재근로자 대상 시험고용 제도 도입에 대해 응답한 사업주 201명 중 166명(82.6%)은 산재근로자 대상 시험

고용 제도도입/정착을 위하여 근로자에게도 다양한 지원(예, 교육, 직업훈련 지원, 생활비 지원)이 제공되어야 한다고 응답하여 다른 연구와 동일하게 나타났다[19-21]. 채용 연계형 시험고용 제도의 고용성과에 미치는 영향연구[19]를 보면 대상(청/장년, 여성, 중증장애인)에 상관없이 직장 내에서 체계적인 교육을 지원할 수 있는 인력과 비용 지원이 필요한 것으로 나타났다. 시험고용 제도에서 지원하는 인건비 이외에도 집중적인 직업훈련과 일터학습제도와 같은 지원이 동시에 제공되어야 인턴근로자의 직장적응과 노동력 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 나타났다[20]. 또한, 학생도 아니고 취업자도 아닌 니트 청년의 취업률을 높이기 위해 시행되는 직접지원 정책들(예, 시험고용 제도+직업교육+직업훈련)을 통합하여 제공하는 것이 고용률 향상에 도움이 되는 것으로 나타났다[21]. 이러한 연구들은 기존에 사업주에게만 제공되는 것을 벗어나 인턴프로그램에 참여하는 대상자에게 생활비, 교육훈련비 목적으로 제공되는 것이 보다 효과적인 제도운영에 도움이 되어 긍정적인 채용으로 이어질 수 있음을 의미한다.

사업주들은 산재근로자 시험고용 제도의 원활한 시행을 위해 필요한 사항으로 '제도에 대한 홍보강화', '인턴 제도 신청 및 지원절차 간소화', '동료/사업주에 대한 인식개선'을 언급하였다. 이중 제도에 대한 홍보강화는 다양한 연구에서 필요성이 높게 나타났다. 비교적 짧은 시간에 일자리를 유지 및 창출효과를 낼 수 있었던 청년, 장년층, 장애인 대상 정책들을 분석해보면 정부주도하에 집중적인 제도 홍보를 통해 사업 안정화와 확대가 이루어진 것을 알 수 있다[11,13]. 장년층 고용안정을 위한 과제를 탐색한 장인성[13]은 정부주도의 제도홍보를 거듭 강조하였는데, 이는 정부정책 홍보가 정부신뢰도를 높이는 결과로 나타나기 때문이다. 즉, 정부정책 홍보와 정부신뢰도 간 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다[13]. 이를 위해 산재장해인 대상 시험고용 제도 운영시 고용주들의 참여율을 높이고 구직자의 제도 접근성을 향상시키는 등 홍보효과를 높이기 위하여 연령층에 따라 선호하는 매체들(예, TV, 라디오, SNS, 집적 방문)을 다양하게 이용하는 전략이 필요하다. 시험고용 제도를 홍보하는데 있어 수혜자(기업 및 구직자)는 물론 일반 국민들이 보다 긍정적으로 정책을 수용하고 정부에 대한 신뢰성을 높이기 위하여 다양한 소구방법(예, 감성적, 이성적, 혼합)을 이용하여 홍보하는 방안마련이 정책의 빠른 안정화에 도움이 될 것이다.

제도에 대한 신청 및 지원절차 간소화는 시험고용 제

도가 시행된 지 10년 동안 다양한 연구들에서 지속적으로 나타나는 문제점이며, 절차 간소화가 제도안착과 확대의 성패를 결정하는 가장 중요한 요인으로 언급된다 [9,15,22]. 정부지원 인턴제와 임금보조금제도를 분석한 연구결과[22]를 보면 지원제도 절차가 엄격, 복잡하여 프로그램 참여를 원하는 기업과 인턴참여자의 의지를 낮추는 것으로 나타났다. OECD 주요국을 중심으로 장애인 고용과 관련된 사업주 지원제도를 비교분석한 연구[7]에서 장애인 고용률을 높이기 위한 주요전략으로 지원제도 신청을 위한 행정절차를 단순화시키는 것이 거듭 강조되었다. 이탈리아의 경우 다양하게 개발되어 있는 지원금과 지원제도를 사업주와 장애인 당사자가 보다 쉽게 이용할 수 있도록 많은 서류들과 사유서를 제출하는 방식에서 자술서만 제출하는 방식으로 변경하여 제도에 대한 진입장벽을 낮추었다[7]. 산재근로자 시험고용 제도의 원활한 시행을 위해 신청서류와 절차를 단순화하고 사업 지원기관이 사업주와 인턴근로자의 제도참여를 적극적으로 지원할 수 있는 행정적 지원을 갖추는 방안 마련이 필요할 것이다.

마지막으로 산재근로자를 위한 시험고용 제도의 성공적인 시행을 위해 동료와 사업주를 대상으로 산재/장애에 대한 인식개선이 필요한 것으로 나타났는데, 이는 관련 연구결과들과 동일하게 나타났다[23,24]. 산재근로자 75% 이상이 산재 이후 직장복귀를 희망하지만, 타의(고용주, 동료, 가족 등)에 의한 미복귀가 자의보다 1.6배 높게 나타난다. 사업주들은 산재장애인의 생산성에 의문을 가지고 원직복귀를 시킨 이후에도 이전의 생산성을 가질 수 있을지, 장기간의 치료를 위한 병원방문이 사업주에게 부정적인 영향을 미치지 않을지 고민한다[24]. 이로 인해 산재근로자의 직업관련 경험정도와 업무유형에 상관없이 사업주들은 산재근로자에 대하여 부정적 인식을 가지게 된다[23]. 현재 산재근로자에 대한 부정적 인식을 낮추고 취업률 향상을 위해 보상적 전략으로 사업주에게 경제적 지원을 제공하고 있다. 하지만, 더욱 중요한 것은 산재 인식변화를 위해 사업주, 산재근로자, 사업지원기관 간 지속적인 만남과 상담을 위한 기회마련이 필요하다. 실제로 산재근로자를 접해보지 않고 다른 사람의 말을 들은 고용주의 경우 산재근로자에 대한 부정적인 시각을 가지고 있는 경우가 많다. 실제로 산재근로자를 많이 접한 고용주의 경우 그렇지 않은 경우보다 산업재해에 대한 편견이 낮고, 산재근로자의 고용에 긍정적인 것으로 나타났다 [25]. 산재에 대한 부정적인 인식을 낮추는 것과 함께 고려되어야 하는 것으로 산재근로자가 근무하는 공간 내에

편의시설 제공이 필요하다. 이승욱, 문성현[24]은 산재근로자 원직복귀에 미치는 영향을 사업주의 관점을 탐색하였는데, 직장 내에 산재근로자에 대한 편의시설이 부족하다고 생각할수록, 산재근로자와 함께 일한 경험이 낮을수록 원직복귀가 낮아지는 것으로 나타났다.

이상의 결과들을 바탕으로 몇가지 정책적 시사점을 살펴보면 연구결과에서 알 수 있듯이 산재근로자를 고용한 경험여부와 관계없이 사업주들은 산재근로자 대상 시험고용 제도 도입을 환영하는 것을 알 수 있다. 시험고용 제도가 다른 취업 취약계층(장애인, 청년, 여성)에게 이미 도입되어 10년 이상 시행되고 있으며, 사업주-근로자-정부에 대한 다양한 혜택이 있는 것으로 나타났기 때문이다. 다른 한편으로 보면 이미 시행되고 있는 시험고용 제도를 산재근로자에게 적용하는 것만으로 본 제도의 정착을 어느 정도 예상할 수 있다. 하지만, 기존 제도의 제한점으로 나타난 '지원/행정절차의 복잡성', '사업주-근로자에 대한 다양한 지원 부족', '기업과 근로자 간 적절한 매칭 제한'과 같은 문제들이 10년 이상 시행해오고 있는 시험고용 제도의 원활한 정착과 제도 확대를 억제하는 요인으로 작용했을 수도 있다. 실제로 청/장년, 여성, 장애인 대상 시험고용 제도에서 시험고용 제도를 이용하는 사업주들이 직무와 근로자 매칭보다 임금지원이 더 필요하다고 언급한 것은 시험고용 제도가 인턴에서 정규직 채용으로 가는 사다리가 아닌 단순히 임금지원을 받기 위한 제도로 인식된다는 것을 생각해 볼 수 있다. 따라서 산재근로자 시험고용 제도의 정착과 확대를 위하여 기존 제도의 제한점을 극복하기 위한 산재근로자 대상 차별화된 지원전략을 고려해야 할 것이다.

둘째, 정책적으로 시험고용 제도를 운영하고 있는 정부관련 기관들(고용노동부, 여성가족부, 보건복지부)이 제도에 대한 설명회, 성공-실패 사례 등을 적극적으로 개최하여 목적과 효과성을 알리는 기회제공이 필요하다. 이는 보다 다양한 사업체들이 제도참여를 위한 통로를 만들고, 참여한 기관과 사업지원 기관들과 노하우를 공유하는 장을 마련할 수 있을 것이다. 본 연구결과에서도 나타나듯이 시험고용 제도에 참여한 사업주일수록 제도를 산재분야에 적용하는 것을 적극적으로 환영하고, 산재근로자를 채용하겠다고 높게 응답한 점은 사업주들이 제도의 실용성을 몸소 체험하여 알고 있음을 의미한다. 그렇기 때문에 산재근로자 대상 제도개발 및 시범사업 수행 시 시험고용 제도를 이용한 경험이 없는 사업주들을 대상으로 적극적인 홍보를 통해 제도에 대한 이해와 인식확산에 집중해야 할 것이다.

셋째, 본 연구에 실질적으로 참여한 201명의 사업 주 중 시험고용 제도를 이용한 경험에 있는 비율은 36%이며, 나머지 64%는 알지만 혹은 몰라서 참여하지 않았다. 이는 제도가 시행된 지 10년이 지난 시점동안 여전히 많은 사업주들에게 알려지지 않았다는 것을 의미한다. 제도의 실질적인 효과성과 관련하여 과연 시험고용 제도가 인턴-비정규직-정규직화 되는 징검다리 역할을 제공하는지에 대한 의문을 제기할 수 있다. 국내 제도와 정책들은 정권교체나 문제변화, 정치적 환경의 변화에 따라 급격하게 변화하는 것을 보았을 때, 중요한 고용관련 제도들이 한순간에 사라지거나 축소되는 등 정책 지속성 문제점이 나타난다. 이러한 현상은 효과성 있는 고용제도의 확산을 위한 정부-민간의 노력을 물거품으로 만들뿐만 아니라 실질적으로 제도를 이용하는 사업주들과 근로자들에게 혼선을 야기하고 정부에 대한 신뢰도를 낮춘다. 그렇기 때문에 제도의 실효적 활용을 높이기 위해 만들어진 제도를 지속적으로 유지할 수 있는 적극적인 조치와 전략마련이 필요하다.

마지막으로 본 연구의 의의는 다음과 같다. 오늘날 일자리 창출은 전 세계적으로 정부가 최우선으로 두는 현실과제이기 때문에 고용문제를 해결하기 위한 여러 가지 정책들이 쏟아져 나오고 있다. 그 중에서 산재장해인 재취업 확대를 위한 시험고용 제도 도입이 긍정적으로 인식되는데, 제도 정착을 위해 다양한 서비스들이 종합적으로 제공될 수 있는 사회적 환경이 만들어져야 할 것이다. 신체적-정신적 회복, 요양 또는 훈련기간 동안 가계생활 안정자금 제공, 원활한 근로를 위한 지원금 제공 등이 시험고용 제도와 결합하였을 때 보다 높은 긍정적인 결과를 보일 수 있을지 모른다. 이는 실질적으로 산재장해인 대상 시험고용 제도 실시 이후 어떠한 지원들이 제공되었으며, 어떠한 서비스를 이용한 산재근로자가 재취업에 성공하고 직업 유지기간을 보였는지에 대한 추가연구의 필요성을 의미한다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 제한된 사업주만을 대상으로 시험고용 제도와 관련된 의견을 알아보고 필요성을 탐색하였다. 분석을 위한 충분한 샘플수가 수집되었지만, 아직 개발되지 않은 산재근로자 대상 시험고용 제도의 효과성을 예측하는데 한계가 있다. 대상자를 확대하여 지역 및 연령의 다양성을 확보한 뒤 개발된 제도를 이용한 사업주를 대상으로 후속연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 설문조사를 통해 산재근로자의 재취업 활성화를 위한 지원내용과 선호도를 알아보았다. 하지만, 사업주들이 언급한 제도들이 실질적으로 제공할 수

있는지, 예상한 효과가 나타나는지 알아보지 못하였다. 추후연구에서 산재근로자 대상 시험고용 제도가 어떠한 형태로 작동하는지 알아보고, 인턴 근로자의 특성, 제공된 자원에 대한 연구가 필요하다. 이를 통해 어떠한 과정을 통해 산재근로자가 정규직으로 전환되는지 이해할 수 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 산재근로자 대상 시험고용 제도의 필요성과 적용가능성을 잠재적 사업주를 대상으로 알아보았다. 연구결과 사업주들은 산재근로자 대상 시험고용 제도가 개발된다면 80%이상이 산재근로자들을 고용하겠다고 응답하였지만, 여전히 시험고용 제도에 대해 알지 못하거나 알고 있지만 참여하지 않은 인원이 있는 것으로 나타났다. 시험고용 제도에 참여한 경험이 있는 사업주들은 제도에 만족하는 것으로 나타났다. 보다 원활한 제도 시행을 위해 홍보강화, 제도신청 및 지원절차 간소화, 지원 금액 및 기간 향상 등이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 요구들은 제도에 참여한 경험이 있는 사업주에서 더 높게 나타났다. 원활한 제도 시행을 위해 사업주에게 제공되어야 하는 지원금액은 월 평균 75만원, 지원기간은 평균 8개월로 나타났다. 본 연구의 저자들은 산재근로자의 재취업 활성화를 위한 다양한 연구들이 더욱 많이 수행되기를 바라며, 이러한 노력들을 통해 산재근로자에 대한 사회적 인식이 나아지고 재취업에 대한 사업주들의 관심이 높아지길 기대한다.

References

- [1] S. J. Jo, D. W. Kang, M. Kim, W. Kim, J. S. Lee, S. W. Lee, "A study on the development plan of return-to-work support for injured workers", Ministry of Employment and Labor, 2015.
- [2] Labor Welfare Research Institute, "Basic analysis report on the 4th Worker's Compensation Insurance Panel Survey Basic Analysis Report", Korea Workers' Compensation & Welfare Service, 2017.
- [3] J. D. Woon, J. O. Won, S. K. Lee, M. O. Kim, Y. H. Nam, S. I. Park, S. W. Bae, S. B. Kim, "Study on the establishment of the 5th rehabilitation plan", Ministry of Employment and Labor, 2017.
- [4] S. W. Kang, K. S. Park, Y. H. Nam, M. S. Kim, B. S. Park, "Study on the reorganization of vocational

- training and job placement system for injured workers*, Korea National University of Welfare, 2016.
- [5] Ministry of Employment and Labor·Ministry of Gender Equality and Family, "2018 Women's New Work Center Practice Guidelines", 2018.
- [6] Ministry of Employment and Labor, "Survey on recognition and utilization of the evaluation of elderly employment project and support policies", Ministry of Employment and Labor, 2017.
- [7] J. Y. Shim, J. R. Gwak, W. S. Kim, Y. H. Nam, Y. H. Byeon, K. I. Yoon, "Comparative study on the support system for employers who hire people with disabilities in major OECD countries", Employment Development Institute, 2016.
- [8] Washington State Department of Labor & Industries, "Transitioning Back to Work Preferred Worker", 2017. Retrieved from <https://www.lni.wa.gov/ClaimsIns/Voc/>
- [9] L. S. Muller, "Disability beneficiaries who work and their experience under program work incentives", *Social Security Bulletin*, Vol.55, No.2, 1-19, 1992. Available at <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v55n2/v55n2p2.pdf>
- [10] S. L. Liu, D. C. Stapleton, "Longitudinal statistics on work activity and use of employment supports for new social security disability insurance beneficiaries", *Social Security Bulletin*, Vol.71, No.3, 35-59, 2011. Available at <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n3/v71n3p35.html>
- [11] Y. G. Yoon, "Eliminate the problem of double structure on labor market and youth employment", *Labor Review*, Vol.156, pp.3-5, March, 2018.
- [12] E. S. Jang, "Challenges for stable job security for the elderly and expansion of labor demand", *Labor Review*, Vol.144, pp.22-30, March, 2017.
- [13] C. H. Hwang, T. H., Kim, M. J. Moon, "Effects of policy PR, policy tools, policy outputs, and government capacity on public trust in government: Analysis of national citizen survey data", *Institute of Governmental Studies*, Vol.23, No.1, pp.223-254, 2017.
- [14] S. Y. Ahn, H. J. Kim, "The effects of prosocial PR appeals on policy acceptance: A case of environmental policy", *Journal of Korea Contents Association*, Vol.16, No.4, pp.705-717, 2016. doi: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.04.705>
- [15] W. S. Yoo, "Evaluation and effect of the trial work for people with disabilities", Employment Development Institute, 2013.
- [16] Y. I. Jeon, D. B. Lim, S. E. Park, J. H. Lee, S. W. Kang, H. S. Choi, "2014 Evaluation and Improvement Plan of Senior Jobs", Korea Employment Welfare Pension Institute, 2014.
- [17] M. J. Choi, "Supporting policies for career interrupted women: Current status and policy tasks", *Health and Welfare Policy Forum*, Vol.227, pp.62-73, September, 2015.
- [18] J. Y. Hong, J. K. Lee, "Adoption and implementation of employment-linked internship: Antecedents and impact on employment performance", *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol.18, No.3, pp.37-73, 2018.
- [19] S. H. Lee, "Effect of employment and improvement plan of young adult fill-down project and young internship project", *Labor Review*, Vol.156, March, 2018.
- [20] S. Y. Moon, "The causal relationship among informal learning, learning motivation, learning strategy, interpersonal relationship, and job characteristics of workers in small and medium-sized enterprises", Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, 2010.
- [21] D. Y. Cho, E. B. Kim, "Study on the improvement of labor market for NEET people by Delphi survey method", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol.50, No.3, pp.87-109, 2018.
- [22] H. S. Lee, "Government direct job creation and indirect job creation policies", *The Korean Labor Economic Association*, Vol.12, pp.77-97, 1999.
- [23] S. J. Lee, M. K. Jeon, "Study on the effectiveness of substitute worker system for workers with industrial injuries", *Korean Society of Vocational Rehabilitation*, Vol.28, No.1, pp.29-53, April, 2018. doi: <https://www.doi.org/10.24226/jvr.2018.4.28.1.29>
- [24] S. W. Lee, S. H. Moon, "Predictors of employer-based return-to-same work on industrially injured workers", *Korean Management Consulting Review*, Vol.15, No.2, pp.149-159, May, 2015.
- [25] K. B. Kim, "Study on the influence of industrially injured workers' types of work return and duration of their work service on their quality of life", Unpublished master thesis, Seoul National University, 2010.

조 성 재(Sungjae Jo)

[정회원]



- 2005년 12월 : Michigan State 대학, Rehab counseling (Ph.D)
- 2006년 9월 ~ 현재 : 대구대학교 직업재활학과 교수
- 2019년 3월 ~ 현재 : 대구대학교 장애인위원회 위원장
- 2018년 7월 ~ 현재 : 한국직업재활학회 부회장

<관심분야>

재활상담, 시각장애인 교육, 산재장애인 재활

김 민(Min Kim)

[정회원]



- 2013년 12월 : East Carolina 대학, Rehab counseling and administration (Ph.D)
- 2014년 3월 ~ 2016년 3월 : Boston 대학 Center for psychiatric Rehabilitation, 박사후과정 연구원

- 2016년 4월 ~ 2018년 3월 : 한국장애인개발원, 부연구위원
- 2018년 4월 ~ 현재 : Human Resource Evaluation, case management and consultant

<관심분야>

재활상담, IPS, 정신장애인 회복, 동료상담

송 창 근(Changkeun Song)

[정회원]



- 2015년 4월 ~ 2017년 6월 : 한국장애인재활상담사협회 사무국장
- 2016년 3월 ~ 현재 : 우석대학교, 대구대학교 외래교수
- 2018년 2월 : 대구대학교 이학 박사(직업재활전공)
- 2018년 7월 ~ 2019년 6월 : 우석대학교 박사 후 연구원

<관심분야>

직업재활, 재활상담, 재활정책