

# 산재근로자의 직업복귀 실태와 결정요인 분석

이 승 렬

본 연구와 관련하여 여러분들로부터 많은 도움을 받았다. 윤길자 씨(근로복지공단 재활사업부장)는 산재근로자 관련 조사자료를 제공하였고, 고리경 씨(근로복지공단 안산재활훈련원 차장)는 재활훈련원에 대한 정보를 제공하여 주었다. 그리고 산재-고용DB 구축에 정재호 씨(서울대학교 경제학과 박사과정 수료)가 많은 노력을 기울여 주었으며, 양진아 씨(한국노동연구원 연구조원)와 윤유리 씨(성균관대학교 경영학과 재학중)는 표작성과 원고 편집을 도와주었다. 이들에게 감사의 뜻을 전하고자 한다.

# 목 차

요 약 .....	i
I. 서 론 .....	1
1. 연구 배경과 목적 .....	1
2. 연구 방법과 내용 .....	4
II. 피재근로자의 직업복귀 실태 .....	7
1. 피재근로자의 직업복귀 실태에 대한 국내 조사·연구 .....	7
2. 분석 자료의 특성 .....	10
3. 피재근로자의 직업복귀 유형 .....	16
4. 전·퇴직 피재근로자의 이직 사유 .....	24
III. 피재근로자 직업복귀 결정요인 분석 .....	30
1. 피재근로자의 직업복귀에 대한 분석모형 .....	30
2. 피재근로자의 직업복귀에 대한 분석결과 .....	34
IV. 피재근로자의 원직장 계속 취업과 결정요인 분석 .....	43
1. 피재근로자의 원직장 계속 취업과 전·퇴직 기간 분석 .....	44
2. 피재근로자의 원직장 계속 취업확률 .....	46
3. 피재근로자의 원직장 계속 취업확률에 대한 잔존 분석 .....	57
V. 요약과 결론 .....	64
부 록 .....	68

참고문헌 .....	78
------------	----

## 표 목 차

<표 II-1> 피재근로자의 취업실태에 대한 조사·연구 .....	8
<표 II-2> 고용보험 기록 유무별 신규 장애등급 판정 피재근로자 구성 (1998~2000) .....	11
<표 II-3> 산재보험·고용보험 규모별 적용 추이 .....	13
<표 II-4> 고용보험 적용 근로자 구성 .....	14
<표 II-5> 고용보험 기록 유무별 산재발생일별 피재근로자 구성 (1998~2000) .....	15
<표 II-6> 피재근로자의 직업복귀 유형별 구성 .....	17
<표 II-7> 피재근로자의 전·퇴직 사유 .....	25
<표 II-8> 전·퇴직별 피재근로자의 전·퇴직 사유 .....	27
<표 II-9> 치료종결 이전 전·퇴직 피재근로자의 전·퇴직 사유 .....	29
<표 III-1> 피재근로자의 직업복귀 결정요인 분석결과 .....	35
<표 IV-1> 피재근로자의 전·퇴직 기간(성별) .....	44
<표 IV-2> 피재근로자의 전·퇴직 기간(직업복귀 유형별) .....	45
<표 IV-3> 피재근로자의 원직장 계속 취업확률 추정결과 .....	62
<부표 1> 피재근로자 구성 .....	68
<부표 2-1> 피재근로자 구성(피재근로자 전체) .....	70
<부표 2-2> 피재근로자 구성(원직장복귀 계속 취업자) .....	72
<부표 2-3> 피재근로자 구성(전직 계속 취업자) .....	74
<부표 2-4> 피재근로자 구성(퇴직자) .....	76

## 그림목차

[그림 II-1] 피재근로자의 직업복귀 유형 .....	17
[그림 IV-1] 직업복귀 유형별 원직장 계속 취업확률 .....	50
[그림 IV-2] 연령계층별 원직장 계속 취업확률 .....	51
[그림 IV-3] 교육년수별 원직장 계속 취업확률 .....	52
[그림 IV-4] 장애등급별 원직장 계속 취업확률 .....	53
[그림 IV-5] 치료기간별 원직장 계속 취업확률 .....	54
[그림 IV-6] 사업장 규모별 원직장 계속 취업확률 .....	55
[그림 IV-7] 직업별 원직장 계속 취업확률 .....	56

## 요약

일반적으로 피재근로자에게 보상을 통하여 생활상의 손실을 최소화 하도록 해 주는 산재보험제도는 피재근로자의 사회복귀(특히 직업복귀)를 아울러 지향하고 있다. 피재근로자가 ‘일하는 사람’으로 회복함으로써 근로자 개인에게는 일을 통한 성취감을 다시 부여함과 동시에 생활 여건의 마련을 근본적으로 확보하도록 하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다. 특히 우리나라의 경우 근로복지공단의 조사에서 장해등급 판정 피재근로자 가운데 3/4 정도가 직업복귀를 희망하고 있다는 사실이 확인되고 있음에도, 몇 가지 실태조사에 따르면 실제로 자영업 등 재취업에 성공한 피재근로자는 조사대상자의 50%에도 이르지 못하고 있다.

본 연구는 피재근로자의 직업복귀를 촉진하는 정책의 기초로서 먼저 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 가입자 데이터베이스를 결합하여, 피재근로자의 직업복귀 실태가 어떠한 양상을 보이고 있는지를 확인하였다. 그리고 이 자료에 기초하여 피재근로자의 직업복귀(또는 원직장 복귀와 계속적 취업)를 결정하는 요인은 무엇인지를 알아보고자 하였다.

1998~2000년도에 신규로 장해등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자 가운데 산재발생일 이전에 고용보험 가입 기록이 존재하는 근로자들을 분석대상으로 한 본 연구는 이들의 직업복귀 실태와 결정요인과 관련하여 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 먼저 고용보험 기록을 통하여 이들의 취업력을 살펴본 결과, 적어도 장해등급 판정이 1년 1개월(또는 최대한 3년 1개월)이 지난 시점인 2002년 1월 31일 현재 치료종결 이후 원직장에 계속적으로 근무하는 것으로 파악된 피재근로자는 분석대상 전체(30,349

명)의 33.65%(사업장 이동자를 포함하면 34.92%)로 나타났다. 뿐만 아니라 전직자를 포함한 2002년 1월 31일 현재의 고용보험 가입 피재근로자는 56.19%에 이른다. 다시 말하면 1998~2000년도에 신규로 장해등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자로서 산재발생일 이전에 고용보험 가입 기록이 존재하는 근로자 가운데 56.19%는 2002년 1월 31일 현재 피해 당시의 고용보험 가입 사업장 또는 다른 고용보험 가입 사업장에 근무하고 있다는 것이다. 다만 1998~2000년도에 신규로 장해등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자 63,383명 가운데 과반수가 넘는 51.12%의 피재근로자가 피해 당시에 고용보험 미가입 사업장에 근무하고 있었거나 피해 이후에 취업한 것으로 파악됨으로써 이들이 분석에서 제외되고 있다는 사실에 유의하여야 한다. 곧 이들이 비록 고용보험에 가입되어 있지 않았다고 하더라도 임금근로자로서 피해 당시 취업하고 있었음이 분명한 만큼, 이들의 원직장 복귀율 또는 재취업률에 따라 위의 수치가 변동될 가능성은 크기 때문이다. 따라서 본 연구의 결과를 피재근로자의 보편적인 상황으로 확대해석할 수 없음을 여기서 분명히 해두고자 한다.

한편 고용보험 데이터베이스를 통하여 전·퇴직을 경험한 피재근로자의 고용보험 자격 상실 이유를 조사한 결과, 자발적인 사유(전직·자영업 등과 결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직)로 전·퇴직을 결정한 근로자의 비중이 32.53%임을 볼 때, 비자발적인 사유로 인하여 원직장을 떠난 근로자가 훨씬 많다는 사실이 확인되었다. 특히 이 비중은 모집단인 고용보험 자격 상실자 전체의 비자발적 이직자 비중보다도 훨씬 큰 것이었다. 뿐만 아니라 비자발적인 사유 가운데 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직과 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직 그리고 사업주의 권고가 전체의 49.63%를 차지함으로써, 사업주의 배려와 편의 시설 제공이 피재근로자의 원직장 복귀와 계



속적 취업에 중요한 요인임을 알 수 있었다. 한 가지 의외의 사실이라면 치료가 종결되기 이전에 원직장을 떠난 피재근로자가 전·퇴직자 전체의 19.26%를 차지했다는 것으로, 이들 가운데 적법한 경우를 제외하면 전체의 18.00%는 근로기준법 제30조의 규정을 위반하고 있다는 사실이다. 이것이 단순히 고용보험 기록상의 실수가 아니라면 이에 대한 행정 당국의 철저한 감독이 필요하다고 보겠다.

치료가 종결된 피재근로자에 국한하여 이들의 전·퇴직일을 분석한 결과 전·퇴직자의 58.65%는 치료종결일로부터 6개월 이내에 원직장을 그만두었다는 사실을 확인하였다. 그리고 원직장에 근무한 기간이 1년 미만인 피재근로자는 전체의 76.05%에 이른다. 특히 이러한 경향은 전직자의 경우보다 퇴직자의 경우에 두드러짐으로써 피재근로자의 퇴직 결정이 전직 결정에 비하여 상대적으로 빠른 것으로 추측된다. 반면에 동일 기업의 다른 사업장으로 이동한 피재근로자의 77.61%는 적어도 1년 이상 피재 당시의 기업에 계속 근무한 것으로 나타났다. 이러한 사실은 간접적으로 사업주의 배려가 피재근로자의 원직장 복귀에 중요하다는 것을 다시 한 번 증명해 준다고 보겠다.

피재근로자의 취업력을 다중 로짓모형(multinomial logit model)과 콕스의 비례적 위험모형(Cox's proportional hazards model)에 의하여 분석한 결과, 대체로 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 중·고연령층이나 저학력층, 치료 기간이 길었던 피재근로자, 중증장애 근로자, 피재 당시의 사업장 규모가 작았거나 생산직 근로자였던 피재근로자, 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 운수·창고 및 통신업, 광업, 도·소매 및 소비자용품 수리업, 보건 및 사회복지사업과 전기·가스 및 수도사업에 근무하였던 피재근로자인 경우가 전·퇴직 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성 피재근로자는 본 연구의 분석대상에서는 제외

되었지만 이들을 포함한 분석에서 남성보다는 여성이 원직장에 계속적으로 근무할 가능성이 낮은 것으로 확인되었다.

이와 같은 분석 결과를 해석하면 기본적으로 노동시장에서 나타나는 차별적인 요인인 성, 연령과 학력이 피재근로자의 직업복귀에서도 동일하게 작용한다는 사실이 확인된다. 특히 차별적인 속성을 지닌 근로자들이 직업 선택에서도 산재발생 위험이 높은 직업군(群)에 속하게 될 확률이 높다고 한다면, 이들은 직업 선택과 산재발생 그리고 치료 종결 이후의 직업복귀라는 면에서 차별적인 요인이 악순환의 원인으로 작용한다고 이해할 수 있다. 이 논리가 사실이라면 정책 당국의 적극적인 개입이 필요하다고 볼 수 있을 것이다.

그리고 분석 결과를 인적자본이론(human capital theory) 관점에서 해석하여 볼 수 있다. 곧 피재로 인하여 손실된 노동생산성과 피재근로자가 희망하는 임금·근로조건 사이에 괴리가 발생, 피재 이전의 고용관계에 균열이 초래된다는 것이다. 이는 손실된 노동생산성을 직업훈련에 의하여 회복하도록 하거나 생산성과 임금 사이의 괴리를 보전시켜 줌으로써 고용관계의 유지를 도모할 수가 있다. 결국 피재근로자의 직업복귀와 재취업을 위한 정책적 고려는 손실된 노동생산성의 회복과 사업주의 편의 제공에 대한 적극적 대처, 그리고 차별적 노동시장 환경에 대한 개선으로 집약된다고 할 것이다.

이러한 맥락에서 우리나라 산재보험제도에서 시행되고 있는 피재근로자에 대한 ‘직업훈련비용지원제도’ 그리고 2003년도부터 실시할 계획인 ‘고용지원금제도’는 긍정적인 효과를 기본적으로 내포하고 있다고 이해할 수 있다. 다만 이러한 제도가 효율적으로 시행되고 있는지는 별개의 문제로 앞으로 이에 대한 평가도 필요하다고 본다.

피재근로자의 직업복귀·재취업과 관련된 정책 방향과 관련하

여 마지막으로 제안하고자 하는 것은 최근 ‘장애인고용촉진정책’의 추진에서 볼 수 있듯이 적극적 노동시장 정책의 필요성이 피재근로자에게도 마찬가지로 강조되어야 한다는 것이다. 특히 본 연구의 분석 결과에서도 볼 수 있었듯이 피재근로자에 대한 사업주의 배려와 편의 제공이 피재근로자의 직업복귀와 재취업에 중요한 요인으로 작용하는 만큼, 사업주의 지원을 어떻게 유도할 것인가에 대한 정책적 고려가 필요하다고 하겠다.

# I. 서론

## 1. 연구 배경과 목적

일반적으로 피재근로자<sup>1)</sup>에게 보상을 통하여 생활상의 손실을 최소로 해 주도록 하고 있는 산재보험제도는 피재근로자의 사회복귀(특히 직업복귀)를 아울러 지향하고 있다. 피재근로자가 ‘일하는 사람’으로 회복함으로써 근로자 개인에게는 일을 통한 성취감을 다시 부여함과 동시에 생활 여건의 마련을 근본적으로 확보하도록 하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다.

우리나라의 경우에도 「산업재해보상보험법」 제1조(목적)에서 산재보험제도가 “재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진”하도록 하는 것을 분명히 하고 있으며, 이에 따라 같은 법 제78조(근로복지사업) 제1항 제1호에서 피재근로자가 원활하게 사회로 복귀할 수 있도록 요양이나 외과후 처치, 의료재활 이외에 직업재활에 관한 시설을 설치·운영하도록 하고 있다. 뿐만 아니라 같은 법 제79조(신체장애자의 고용촉진)에서 고용주가 피재근로자의 직업복귀에 협력하도록 하는 규정을 두고 있다. 이와 같은 규정에 따라 근로복지공단 산하에 재활훈련원을 설치하고 직업훈련 비용을 지원하는 등 피재근로자가 직업복귀에 필요한 기능을 습득하도록 하고 있으며, 근로복지공단 지사에 재활상담원을 두어 피재근로자의 재활과 직업복귀에 최대한

---

1) 산업재해를 당한 근로자에 대한 호칭으로서 ‘피재근로자’, ‘산재근로자’, ‘산재장애인’ 또는 ‘산재장애인’ 등 여러 가지로 쓰이고 있다. 본 연구에서는 이들 표현을 구분하지 않을 것이지만 이들 근로자의 직업복귀에 분석 초점을 맞추고 있는 만큼 ‘피재근로자’ 또는 ‘산재근로자’를 주로 사용하고자 한다.

협력하도록 하고 있다.<sup>2)</sup>

이와 같이 우리나라에서도 피재근로자의 직업재활사업에 대한 지원 조치는 기본적으로 마련되어 있음에도 현실적으로 피재근로자의 직업복귀 실태는 결코 높지 않다는 것 또한 사실이다. 실제로 최근의 연구인 이현주 외(2001)에 따르면, 장해판정을 받은 피재근로자 가운데 자영업을 포함하여 직업을 가진 것으로 나타나는 근로자의 비율이 48.4% 정도에 머무르고 있다.

산재보험 수급자 관련 데이터베이스와 고용보험 가입자 관련 데이터베이스를 결합하여 분석한 본 연구에서 1998년 1월 1일부터 2000년 12월 31일까지 치료가 종결되어 신규로 장해등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자의 직장복귀 실태를 살펴본 결과, 최소한 1년 1개월(최대한 3년 1개월)이 지난 시점인 2002년 1월 31일 현재 이들 가운데 56.2%는 고용보험 가입 사업장에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 산재 발생 이전에 근무하고 있었던 사업장을 떠난 피재근로자는 65.1%인 것으로 확인되었다.<sup>3)</sup> 다만 이들 수치는 산재발생 당시에 고용보험 가입 사업장에 소속되어 있었던 피재근로자를 대상으로 하였다는 점과 동시에 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가입 여부를 기준으로 산정되었다는 점에서 피재근로자 전체에 대한 통계가 아니라는 사실에 유의해야 한다.

일반적으로 피재근로자가 치료종결 이후에 원래의 직장으로 복귀하게 될 것인지는 피재근로자와 사업주의 합의에 의해서만 가능하다. 먼저 피재근로자는 이전 직장의 근로조건이 산재를 초래했다는 인식 때문에 복귀를 원하지 않거나 노동능력의 상실(부분적인 것이

---

2) 노동부의 「재활사업 5개년 계획 세부실천사업」에 따르면 2003년부터는 원 직장복귀 고용지원금제가 실시될 예정으로 있다.

3) 이 수치는 '사업장 이동'을 한 피재근로자가 동일한 기업체에 근무하는 경우에는 원직장에 복귀한 것으로 간주하여 구한 것이다. 만일 사업장 이동을 제외한다면 66.4%가 원직장(정확히 말하면 원사업장)에 복귀하지 않았다고 할 수 있다.

라 하더라도)로 인하여 이전의 업무를 수행하지 못할 가능성을 염려할 수 있다. 마찬가지로 사업주로서는 피재근로자의 생산성 저하에 거부감을 가지거나 피재근로자를 위한 환경 개선 등에 소요될 추가 비용의 부담을 기피할 수도 있다. 이 때문에 피재근로자와 사업주 양자가 직장복귀, 곧 이전의 고용관계 회복에 상호 동의한다는 것은 쉽지 않은 일이며 특히 이는 사업주의 협조가 무엇보다 중요한 요인으로서 작용한다. 산재로 인한 육체적·정신적 후유증을 직접 겪어야 하는 피재근로자에게는 노동능력의 부분적 상실이 상대적인 교섭력의 저하를 뜻하는 동시에 업무전환이나 작업 환경 개선 등 피재근로자의 직장복귀를 위한 기회비용 등을 고용주가 감당하여야 하기 때문이다.

하지만 현재 우리나라의 실정은 피재근로자의 직장복귀에 사업주가 최대한 협조하도록 하는 장치를 제도적으로 마련하지 못한 채 주로 사업주의 호혜적 조치에 의존하고 있는 상황이다. 이 때문에 피재근로자가 치료종결 이후 원직장에 복귀하는 비율이 낮게 나타나고 있는 앞의 결과와 결코 무관하지 않다고 볼 수 있다.

피재근로자가 피재 당시의 직장으로 복귀하지 못하거나 심지어 노동시장에서 완전히 이탈하게 되는 상황은 여러 가지 원인이 있을 수 있지만, 문제는 이러한 상황이 피재근로자의 자발적인 의사와 무관한 경우이다. 특히 사업주의 피재근로자에 대한 편견이나 피재근로자의 단순한 근로의욕 상실 등은 피재근로자에게 적지 않은 고통을 안겨 주며, 피재근로자의 생계유지에 대한 해당 가구의 부담이 증가하게 되거나 경우에 따라서는 이로 인하여 빈곤의 재생산을 결과할 가능성도 없지 않다.

이로 볼 때 피재근로자의 치료가 종결됨과 동시에 피재근로자의 직업복귀가 피재근로자뿐만 아니라 해당 고용주 모두가 만족하는 방향으로 이루어지도록 하는 정책의 검토가 절실히 요구된다고 보겠다. 피재근로자가 치료종결 이후에 ‘일하는 사람’으로 회복하도록

하는 정책검토와 관련하여 본 연구는 정책검토를 위한 첫 단계로서 치료종결 이후에 피재근로자가 피재 당시의 직장으로 복귀하는 실태는 어떠한지에 관심을 가지고자 한다. 이는 피재근로자가 치료종결 이후 원직장복귀 여부가 ‘일하는 사람’으로서 다시 시작하는 출발점이 되기 때문이다. 뿐만 아니라 이승렬 외(2002)에서 제시하는 미국의 사례에서 볼 수 있듯이 피재근로자에 대한 재훈련보다 피재근로자의 원직장복귀가 상대적으로 낮은 비용을 수반한다는 사실을 고려할 때 원직장복귀야말로 피재근로자의 사회복귀를 위한 유효한 정책이라 할 수 있기 때문이다.

그리고 피재근로자의 원직장복귀 실태파악에 기초하여 원직장을 그만두는 피재근로자 또는 원직장에 지속적으로 남아 있는 피재근로자의 행동에는 어떠한 결정요인들이 작용하고 있는지를 분석하는 것 또한 본 연구의 목적이기도 하다. 다시 말하면 어떠한 속성의 피재근로자가 피재 당시의 사업장을 그만두고 전직 또는 퇴직하게 되는지를 파악해야 한다는 것이다. 이를 통하여 원직장복귀를 촉진하기 위한 정책의 방향을 가늠할 수 있게 될 것이다.

## 2. 연구 방법과 내용

산재근로자의 직장복귀와 전·퇴직 실태와 결정요인에 초점을 맞추고 있는 본 연구는 산재근로자가 치료종결 이후에 어떠한 방식으로 노동시장에 참가하고 있는지를 수년 간에 걸쳐서 파악하고자 한다. 이는 산재근로자의 직업복귀가 성공적인지를 단기간의 관찰로는 인정하기 어렵기 때문이다. 다시 말해서 비록 산재근로자가 직업복귀를 하였다고 할지라도 이후 여러 사정에 의하여 은퇴하는 등의 변화가 예상되므로 산재근로자의 취업력(labor history)을 장기간에 걸쳐 관찰하는 것이 필요하다.

이 때 위와 같이 하기 위해서는 개별 산재근로자에 대한 패널자

료(panel data)가 필요한데, 이와 같은 자료는 현재 우리나라에서 얻을 수 없으므로 산재근로자의 취업력을 파악하기란 불가능하다. 하지만 본 연구는 고용보험 가입자 데이터베이스에 수록되어 있는 정보를 이용하면, 산재보상 수급자에 대해서도 패널자료에 가까운 자료의 구축이 가능하다는 점에 착안하여 이 두 가지 데이터베이스를 결합함으로써 피재근로자의 취업력을 재생할 수 있었다.

하지만 여기서 유념할 것은 고용보험 가입자 데이터베이스의 속성이다. 고용보험 가입 상황은 고용보험제도가 우리나라에 도입된 1995년 7월 1일부터 입력·관리되고 있을 뿐만 아니라 당시에는 종업원 30인 이상을 고용한 사업장이 당연 적용 범위에 해당되어, 종업원 30인 미만의 사업장에 종사하는 근로자에 대한 고용관련 정보는 입수할 수가 없다. 게다가 당연 적용 사업장의 범위가 1998년 1월부터는 종업원 10인 이상, 같은 해 3월부터는 종업원 5인 이상, 그리고 같은 해 10월부터는 종업원 1인 이상으로 확대되었기 때문에 1998년 10월 이전까지의 고용보험 데이터는 정보가 불완전하다고 할 수 있다. 그리고 1998년 10월 이후부터 모든 사업장이 고용보험 적용 대상이 되었다고 하더라도 영세 소규모 사업장 일부는 여전히 누락되고 있다는 점에도 주의해야 한다.

이와 같은 고용보험 가입자 데이터베이스의 속성을 고려할 때, 피재근로자의 피재 이후 경력에 대하여 완전히 파악하기는 어렵다고 볼 수 있다. 곧 피재근로자가 피재 당시의 직장을 그만둔 뒤 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하였다는 정보가 없는 경우, 퇴직 이후의 상황에 대해서는 전혀 알 수 없게 된다. 곧 그가 고용보험에 가입하지 않은 사업장으로 전직을 하였는지, 고용보험 가입 대상이 아닌 일용직 근로자로 전환하였는지, 자영업을 시작하였는지, 또는 완전히 노동시장에서 퇴장하였는지에 대한 정보를 고용보험 가입자 데이터베이스는 제공하고 있지 않다는 것이다.

비록 이와 같은 한계가 있다고 하더라도 피재근로자의 피재 이후



취업력에 대한 자료가 없는 우리나라의 실정을 고려할 때, 본 연구의 시도는 국내 최초로 피재근로자의 취업력을 구축하고, 이에 기초하여 분석한다는 점에서 가지는 의의는 크다. 치료종결 이후 최소한 1~3년 간이라는 기간에 걸친 분석이라는 점에서 피재근로자의 취업행동을 시계열적으로 파악할 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 이를 기초로 하여 향후 지속적인 피재근로자의 취업력을 관찰함으로써 다양한 연구 결과를 제시할 수 있으며, 산재근로자에 대한 패널자료를 구축하기 위한 기본적 시각을 제공할 수 있다는 점 또한 본 연구가 가지는 의의라 할 수 있다.

마지막으로 본 연구의 구성을 간단히 설명하면, 먼저 피재근로자가 치료종결 이후에 어떠한 경력 이동(career path)을 보이는지를 고용보험 가입자 데이터베이스로부터 추적하기로 한다. 이 과정에서 피재근로자를 직업복귀 유형에 따라 분류하고, 이와 같은 유형의 차이에는 피재근로자의 어떠한 특징이 결정요인으로 작용하는지를 계량경제학기법에 의하여 분석할 것이다. 그리고 분석 초점을 피재근로자의 원직장복귀에 맞추어 피재근로자가 원직장을 그만두는 의사결정은 어떠한 속성에 영향을 받고 있는지에 대해서도 알아볼 것이다.

## II. 피재근로자의 직업복귀 실태

### 1. 피재근로자의 직업복귀 실태에 대한 국내 조사·연구

피재근로자의 직업복귀는 중요한 분석 과제임에도 이에 대한 연구는 국내외를 통틀어 그리 많지 않은 편이다. 국내의 경우, 우선 피재근로자를 대상으로 한국장애인고용촉진공단이 1994년, 1995년, 1997년에 피재근로자의 취업실태조사를 실시하였으며, 근로복지공단이 내부적으로 치료종결자를 대상으로 피재근로자의 향후 계획에 대한 조사를 실시해 오고 있는 정도이다. 이밖에 연구 차원에서 고덕기(1997), 윤조덕 외(1998), 박수경(1999)<sup>4)</sup>, 이현주(2001) 등이 피재근로자의 취업실태에 대하여 조사·분석한 바 있다.

기존의 조사 연구에서 볼 때 피재근로자의 취업실태는 어떠한지, 그리고 이를 규정하는 요인들은 어떠한 것들이 있는지 간략히 살펴보기로 하자. 먼저 한국장애인고용촉진공단에 의한 피재근로자의 취업실태조사(1998)는 조사대상으로서 1997년 1월 1일부터 12월 31일까지 산업재해 장해보상금 종결자 33,648명 가운데 장애인복지법에 해당하면서 연령이 15세 이상 55세 이하인 6,537명을 선정하고, 주소지가 파악된 6,264명에 대하여 전수조사를 실시하였다.<sup>5)</sup> 조사결과 조사응답자 752명 가운데 현재 취업중인 피재근로자는 200명으로 전체의 26.6%를 차지하고 있다. 그리고 조사 당시 취업중인 것으로

4) 박수경(1999)은 피재근로자에 대한 조사로서는 윤조덕 외(1998)와 동일한 것으로 보이나 개량된 방법을 통한 분석을 시도하고 있다.

5) 조사 시기에 관하여 보면, 1998년 10월 12일에 우편으로 조사지를 발송, 11월 7일까지 회수된 자료를 대상으로 하고 있다.

나타난 피재근로자 181명 가운데에서 피재 당시의 직장에 재취업한 경우는 65명으로 35.9%에 이르고 있다.<sup>6)</sup>

〈표 II-1〉 피재근로자의 취업실태에 대한 조사·연구

---

6) 하지만 같은 조사의 다른 문항에서 현 직장의 상태를 질문하고 있는데 산업 재해가 발생했던 직장에서도 같은 일에 종사하고 있다고 응답한 피재근로자는 46명, 산업재해가 발생했던 직장에서도 다른 일에 종사하고 있다고 응답한 피재근로자는 41명으로 이들을 종합하면 87명이 피재 당시의 직장에 복귀한 것으로 나타나 전체 응답자 195명 가운데 44.6%를 차지하고 있다. 참고로 1995년도의 조사에서는 조사응답자 516명 가운데 취업자가 203명으로 전체의 39.3%를 차지하며, 이 가운데에서 피재 당시의 직장에 종사하는 피재근로자는 113명으로 응답자 202명의 55.9%에 이르고 있다.

	조사대상	재취업실태	주요 분석결과
고덕기 (1997)	조사 당시 (1996년 7~8월) 전국 산재병원에 입원중인 환자 511명	응답자 가운데 37%가 직장복귀 의사를 가지고 있음	높은 연령층, 높은 학력, 가족부양 책임이 있는 경우, 장기 입원환자, 재해발생의 책임이 회사 쪽에 있다고 보는 경우, 광업 이외의 산업에 종사한 경우, 사업장 규모가 큰 직장에서 근무한 경우, 장기 근속기간이 직장복귀 의사에 긍정적 영향을 미침
한국장애인고용촉진공단 (1998)	1997년 산재장해 보상금 종결자(15~55세로 장애인복지법에 해당) 가운데 응답자 752명	취업자 26.6%(취업자 가운데 원직장복귀자는 35.9% 또는 44.6%)*	
박수경 (1999)	1996~97년 신규 장해 판정자 1,060명	취업자 28.6%(임금근로자 25.7%, 자영업자 2.9%)	여성, 높은 연령층, 미혼자, 높은 장애 정도, 장애에 대한 낮은 인식 정도가 재취업에 부정적인 영향을 미침
이현주 (2001)	1999~2000년 산재보험 신규장해판정자 2,199명	취업자 48.4%	
근로복지공단 (2002)	2001년 7~12월 신규 장해등급 판정자 가운데 설문 응답자 2,493명	취업 희망자 74.2%(원직장복귀 희망자 38.5%)	

주: \* 각주 9)를 참고할 것.

두 번째로 고덕기(1997)는 전국 산재병원에 입원중인 산재환자를 조사대상으로 선정, 1996년 7월 21일부터 8월 13일까지 개별 면접을 통하여 치료 이후 원직장에 복귀할 의사를 가지고 있는지를 조사하였다. 조사대상은 입원환자 전원 1,659명이었으나 이 가운데 완치가 불가능한 환자와 응답이 명확하지 않은 경우를 제외하여 511명이 분석대상이 되었다. 분석결과에 따르면, 511명 가운데 189명이 원직장에 복귀할 의사가 있는 것으로 응답하여 전체의 37%에 이르고 있

다. 그리고 직장복귀 의사에 대하여 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시한 결과 나이가 많을수록, 학력이 높을수록, 가족 부양 책임이 있는 경우, 입원 기간이 짧을수록, 재해발생의 책임이 회사에 있다고 보는 경우, 광업 이외의 산업에 종사한 경우, 사업장 규모가 큰 직장에서 근무한 경우, 근속 기간이 길수록 직장복귀 의사가 높다는 사실을 확인하였다.

세 번째로 박수경(1999)의 연구는 윤조덕 외(1998)와 조사대상이 동일한 것으로 보인다. 곧 1996년 1월 1일부터 1997년 12월 31일까지 신규 장해판정자인 56,802명에서 1,060명을 표본추출하여 전화면접을 통한 조사를 실시하고 있다. 이들 가운데에서 ‘현재 직장에 취업중’이라고 응답한 산재근로자는 25.7%이며, 자영업의 경우는 2.9%를 차지하여 취업자는 전체의 28.6%에 지나지 않는 것으로 파악되었다. 그리고 취업상태를 종속변수로 하고 사회인구학적 요인, 신체적 요인, 심리적 요인, 사회적 요인뿐만 아니라 직업훈련 실시 여부를 설명변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 여성인 경우, 연령이 높을수록, 미혼인 경우, 장애 정도가 높을수록, 장애에 대한 인식 정도가 낮을수록 취업 확률이 낮은 것으로 나타났다.

네 번째로 재가 산재장애인의 재활에 초점을 맞추고 있는 이현주 외(2001)는 산재근로자의 직장복귀 여부를 부가적으로 조사하고 있다. 1998년 1월 1일부터 2000년 12월 31일까지 신규 장해등급 판정을 받은 산재근로자 64,134명에서 2,247명의 표본을 추출(유효응답자는 2,203명), 전화설문을 실시한 결과 직업의 유무에 응답한 2,199명 가운데 1,064명이 직업이 있는 것으로 나타나 전체의 48.4%가 취업자인 것으로 파악되었다.<sup>7)</sup>

그리고 최근의 조사로서는 근로복지공단(2002)을 들 수 있는데

7) 이현주 외(2001)는 전화설문 조사 이후 응답자의 동의를 얻어 2단계로서 방문면접을 실시하였다. 이 표본은 368건으로 이들 가운데 취업중인 것으로 나타난 산재근로자는 138명으로 전체의 37.5%를 차지하여 1차 전화설문 조사의 결과보다는 상당히 낮게 나타나고 있다.

2001년 7~12월 신규 장해등급 판정자 가운데 설문조사에 응답한 2,493명에 대하여 조사한 결과, 자영업을 포함하여 취업을 희망하는 피재근로자는 1,859명으로 74.2%에 이른다.<sup>8)</sup> 그리고 이 가운데에서 원직장에 복귀하겠다고 응답한 사람은 961명으로 전체의 38.5%를 차지하고 있다.

이처럼 피재근로자의 직업복귀에 대한 여러 조사와 연구를 종합하여 볼 때 직업복귀를 희망하는 피재근로자의 수는 전체의 3/4에 이를 정도인데도 현실적으로 직업복귀에 성공한 피재근로자는 과반수에 미치지 못한다는 사실이 확인된다. 이와 같은 괴리를 줄이기 위해서는 먼저 이 괴리가 어떠한 요인으로부터 발생하는지를 추적하여야 할 것이다. 이를 통하여 앞으로 필요한 정책 수립의 기초를 확보할 수 있음은 말할 나위도 없다.

## 2. 분석 자료의 특성

### 가. 분석 자료

피재근로자의 직업복귀와 관련하여 본 연구에서 이용하고자 하는 기본 자료는 근로복지공단의 산재보상 수급자 데이터베이스이다. 본 연구는 1998~2000년도에 치료종결과 동시에 장해등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자 65,868명을 대상으로 하여 분석하기로 한다.<sup>9)</sup> 그런데 이 때 산재보상 수급자 데이터베이스에 수록된 피재근로자 가운데 중복 입력된 경우가 있다. 이는 1998년 이전에 장해등급을 판정받은 적이 있거나 1998~2000년도 사이에 다시 한번 장해등급

8) 이 밖에 재활훈련원에 입교하거나 직업훈련 비용 지원을 받아서 직업훈련을 할 예정이라고 응답한 사람은 118명으로 이들을 포함한다면 취업 희망자가 79.3%에 이른다.

9) 실제로는 외국인 근로자가 3명 포함되어 있으나 본 연구의 분석대상으로서는 적합하지 않다는 판단에서 제외하였다.

을 판정받은 경우이다. 이들이 동일한 병명인 경우에는 재요양으로 처리할 수 있으나 상이한 병명을 가지고 있는 경우도 있어 해석이 곤란하다. 이러한 점에서 이들은 분석대상에서 제외하기로 한다. 따라서 기본적으로 본 연구의 대상이 되는 피재근로자는 1998~2000 년도에 장해등급을 신규로 판정받은 자로 한정하고 있다. 이에 해당하는 피재근로자는 63,383명으로 이들을 연도별로 살펴보면 1998년, 1999년과 2000년도에 각각 22,814명, 19,685명 그리고 20,884명이다 (표 II-2 참고).

〈표 II-2〉 고용보험 기록 유무별 신규 장해등급 판정 피재근로자 구성  
(1998~2000)

(단위: 명, %)

연 도	고용보험 기록 유	고용보험 기록 무	전 체
1998	14,512(63.6)	8,302(36.4)	22,814(100.0)
1999	13,445(68.3)	6,240(31.7)	19,685(100.0)
2000	14,769(70.7)	6,115(29.3)	20,884(100.0)
전 체	42,726(67.4)	20,657(32.6)	63,383(100.0)

주: 연도는 신규 장해등급 판정 피재근로자의 치료종결 연도를 뜻함.

이미 앞에서 언급하였듯이 본 연구는 피재근로자의 직업복귀를 파악하는 방법으로서 고용보험 가입자 데이터베이스를 산재보상 수급자 데이터베이스와 결합하여 얻게 되는 피재근로자에 대한 치료종결 이후의 취업력을 이용하고 있다. 본 연구가 분석에 이용한 고용보험 가입자 데이터베이스는 고용보험이 우리나라에서 시행되기 시작한 1995년 7월 1일부터 2002년 1월 31일까지 고용보험에 가입되어 있는 근로자이다. 그리고 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 가입자 데이터베이스는 양 데이터베이스에 공통적으로 입력된 근로자의 주민등록번호를 이용하여 결합하였다.

산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 가입자 데이터베이스

를 결합한 결과, 양 데이터베이스(이를 앞으로는 ‘산재-고용 DB’라 하기로 한다)에 기록이 모두 나타나는 근로자는 1998년 14,512명, 1999년 13,445명 그리고 2000년에 14,769명으로 이들 합계는 42,726명이다(표 II-2 참고). 이처럼 고용보험 기록이 존재하는 피재근로자는 1998~2000년도 신규 장해판정자의 67.5%를 차지하는 것으로 나타난다. 따라서 본 연구는 1998~2000년도 신규 장해판정자 가운데 고용보험 가입 기록이 존재하는 42,726명을 기본적인 분석대상으로 설정하기로 한다. 참고로 <표 II-2>에서 볼 수 있듯이 피재근로자의 치료종결 연도가 최근에 가까울수록 고용보험 기록이 존재하는 피재근로자의 비율이 높게 나타나고 있다. 이는 고용보험 적용 사업장의 확대와 관련이 있을 것으로 추측된다.

고용보험 기록이 존재하는 피재근로자를 분석대상으로 할 때 고려하여야 할 문제점이 몇 가지 발생한다. 먼저 고용보험 가입 기록이 있는 피재근로자와 가입 기록이 없는 피재근로자 사이에 표본선택 편의(sample selection bias)가 있을 수 있다는 것이다. 이와 같은 편의가 과연 존재하는지를 고려하기 위해서는 고용보험 가입 기록 보유자와 미보유자 간의 특성에 어떠한 차이가 있는지를 파악하여야 하지만, 본 연구가 이용한 산재보상 수급자 데이터베이스는 산재보상과 관련된 정보만이 제공되고 있기 때문에 피재근로자 자신의 특성(학력, 근속년수, 직종 등)과 피재 당시 종사하고 있었던 사업장의 특성(사업장 규모, 업종 등)을 고려할 수 없었다. 따라서 표본선택 편의의 문제를 완전하게는 통제할 수 없는 만큼 분석결과에 대한 신중한 해석이 필요하다는 사실을 미리 강조하여 두고자 한다.<sup>10)</sup>

10) 참고로 부록에서 산재보험 수급자 자료에 나오는 변수에 대하여 산재보험 수급자 전체와 고용보험 기록 보유자를 상호 비교하여 보았다. 고용보험에 기록이 존재하는 산재보험 수급자의 경우가 입원 일수, 통원 일수와 재가 일수가 짧고, 요양급여 지급액과 장해급여 지급액이 낮다. 그리고 나이도 상대적으로 낮으며, 장해 정도도 상대적으로 가벼운 편이다. 이로 볼 때 분



뿐만 아니라 산재보험과 고용보험 적용 사업장이 시기별로 달랐다

---

석결과에 편의가 존재할 가능성이 있음에 유의하여야 할 것이다.

〈표 II-3〉 산재보험·고용보험 규모별 적용 추이

적용 연월일	산재보험	고용보험
1964. 7. 1	30인 이상	-
1982. 7. 1	10인 이상	-
1986. 9. 1	5인 이상(14개 업종)	-
1987. 1. 1	5인 이상(20개 업종 포함)	-
1988. 1. 1	5인 이상(16개 업종 포함)	-
1995. 7. 1	-	30인 이상
1998. 1. 1	-	10인 이상
1998. 3. 1	-	5인 이상
1998. 7. 1	5인 이상(전체 업종으로 확대)	-
1998. 10. 1	-	1인 이상
2000. 7. 1	1인 이상	-

자료: 노동부, 『산재보험사업연보』, 2001; 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 2001년 봄호

는 점 또한 고려하여야 한다. <표 II-3>에서 볼 수 있듯이 산재보험은 1964년 7월 1일부터 시작하였으며, 이보다 31년 늦은 1995년 7월 1일부터 고용보험이 시행되었다. 반면, 고용보험이 종업원 1인 이상의 사업장으로 적용이 확대된 것은 1998년 10월 1일부터였으나 오히려 산재보험은 이보다 늦은 2000년 7월 1일부터 확대 적용되었다. 이처럼 규모별·업종별로 적용 시기의 차이가 존재한다는 점을 아울러 고려하여야 한다. 이는 말하자면 피재근로자가 일하고 있었던 사업장이 고용보험 미적용 상태였다면 고용보험 가입자 데이터베이스에서 제외될 가능성이 존재한다는 사실이다. 이로 인한 편익의 가능성 또한 염두에 두어야 할 것이다.

또 한 가지는 일용직 근로자의 문제도 지적하여야 할 것이다. 산재보험의 경우에는 일용직 근로자가 산재보상 대상이 되므로 산재보상 수급자 데이터베이스에 수록된다. 하지만 고용보험의 경우 일용직 근로자는 2002년 1월 31일 현재까지 적용대상에서 제외되어 있으므로<sup>11)</sup> 만일 피재근로자가 일용직 근로자인 경우에는 이들의

고용보험 기록이 존재하지 않을 것이고, 따라서 이들은 분석대상에서 자동적으로 제외된다.

〈표 II-4〉 고용보험 적용 근로자 구성

(단위: 천 명, %)

	피보험자수 (A)	총 취업자수 (B)	임금근로자 (C)	적용대상자 (D)	A/B	A/C	A/D
1998	5,268	19,521	12,190	-	27.0	43.2	-
1999	6,054	20,614	13,024	9,243	29.4	46.5	65.5
2000	6,747	20,857	13,265	9,474	32.3	50.9	71.2

주: 적용 대상자수는 추정치.

자료: 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 1999년 봄호, 2000년 봄호, 2001년 봄호.

참고로 <표 II-4>는 1998~2000년도의 총취업자수, 임금근로자수 그리고 적용대상근로자수(추정치) 가운데 어느 정도가 고용보험에 실제로 가입하였는지를 나타내고 있다. <표 II-2>에서 고용보험 가입자 데이터베이스에 기록이 존재하는(곧 고용보험에 적용된 적이 있거나 현재 적용되고 있는) 피재근로자의 비율과 비교하여 보면, 이 비율이 당시의 고용보험 적용 상황과 매우 비슷하다는 사실이 확인된다. 곧 고용보험 적용대상자(추정치)에 대한 피보험자수의 비율(A/D)과 차이점이 거의 없다는 것이다.

위에서 언급한 가능성을 고려하여 고용보험 기록 유무에 따른 산재발생일을 비교하여 보았다. <표 II-5>에서 볼 수 있듯이 고용보험 기록이 존재하지 않는 피재근로자의 경우에 산재발생년도가 1998년 이전인 경우가 상대적으로 많다는 사실이 확인된다. 곧 고용보험 기록이 존재하지 않는 피재근로자 전체의 70.53%가 1998년 이전에 산재가 발생한 반면, 고용보험 기록이 존재하는 피재근로자의 경우에는 58.07%가 1998년 이전에 산재가 발생한 것으로 나타나고 있다.

11) 2002년 11월 8일 고용보험법 개정안이 국회에서 가결됨으로써 2004년 1월 1일부터는 일용근로자도 고용보험의 적용 대상이다.

이렇게 볼 때 고용보험 기록이 존재하지 않는 피재근로자의 경우에는 피재 당시 고용보험 미가입 사업장에서 근무하고 있었거나 또는 일용직 근로자로서 일하고 있었던 것으로 추측된다. 따라서 이들이 본 연구의 분석 대상에서 제외됨으로써 분석결과에 편의가 발생할 수 있음에 유의하여야 한다.

〈표 II-5〉 고용보험 기록 유무별 산재발생일별 피재근로자 구성(1998~2000)

(단위: 명, %)

	고용보험 기록 무	고용보험 기록 유	전 체
1995년 이전	1,580( 7.65)	1,349( 3.16)	2,929( 4.62)
1996년	1,456( 7.05)	2,099( 4.91)	3,555( 5.61)
1997년	6,109( 29.57)	9,205( 21.54)	15,314( 24.16)
1998년	5,425( 26.26)	12,160( 28.46)	17,585( 27.74)
1999년	4,321( 20.92)	12,155( 28.45)	16,476( 25.99)
2000년	1,766( 8.55)	5,758( 13.48)	7,524( 11.87)
전 체	20,657(100.00)	42,726(100.00)	63,383(100.00)

#### 나. 분석 자료의 특성

산재-고용 DB를 이용하는 경우, 본 연구가 상정하는 피재근로자의 산재 발생 이후 경력은 기본적으로 ‘산재발생 → 치료종결 → 원 직장복귀 또는 퇴직 (→ 전직)’의 흐름으로 나타난다. 하지만 산재-고용 DB는 기본적으로 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 가입자 데이터베이스를 결합한 것이므로 정보가 일부 일치하지 않는 경우가 있다. 더욱이 양 데이터베이스의 사업체 고유번호가 동일하게 부여되어 있지 않기 때문에 양 데이터베이스에 일치하지 않는 것으로 나타나는 정보에 대해서는 어느 정보가 정확한지를 확인할 방법 또한 없다.

실제로 피재근로자의 피재 이후 경력을 추적하여 본 결과 문제가 되는 표본이 존재하였다. 이는 바로 산재보상 수급자 데이터베이스

의 산재발생일보다 고용보험 가입자 데이터베이스의 채용일이 늦게 나타나는 경우이다. 하지만 이와 같은 경우에 단순히 피재근로자가 동일사업장에 소속되어 있으면서 채용일이 고용보험 가입시에 잘못 기재된 것인지를 알 수가 없다. 또는 고용보험 미가입 사업장에 소속되어 있는 근로자가 산재를 당하고 이후 고용보험 가입 사업장으로 전직한 경우일 수도 있다. 이들은 분석대상 전체(42,726명)의 약 29%에 해당하는 12,377명인 것으로 나타났다. 이와 같은 표본은 산재발생일보다 채용일이 늦은 이유를 전혀 알 수 없으므로 분석에서 제외하기로 한다. 따라서 이에 따른 편의 또한 존재할 수 있다는 점을 유의하여야 한다.<sup>12)</sup>

참고로 결과적으로 본 연구의 분석대상이 된 30,349명은 1998~2000년도의 신규 장해판정자 64,483명의 47.9%에 해당한다. 이를 고려할 때 본 연구의 분석결과가 전체를 대표한다고 보기는 어렵다. 정확히 말한다면, 본 연구의 분석대상이 되는 표본은 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있던 근로자로서 취업 이후에 산재가 발생하여 1998~2000년도에 신규 장해판정을 받은 경우라 하겠다. 따라서 분석결과에 대한 신중한 해석이 요구된다.<sup>13)</sup>

### 3. 피재근로자의 직업복귀 유형

#### 가. 피재근로자의 직업복귀 유형 분류

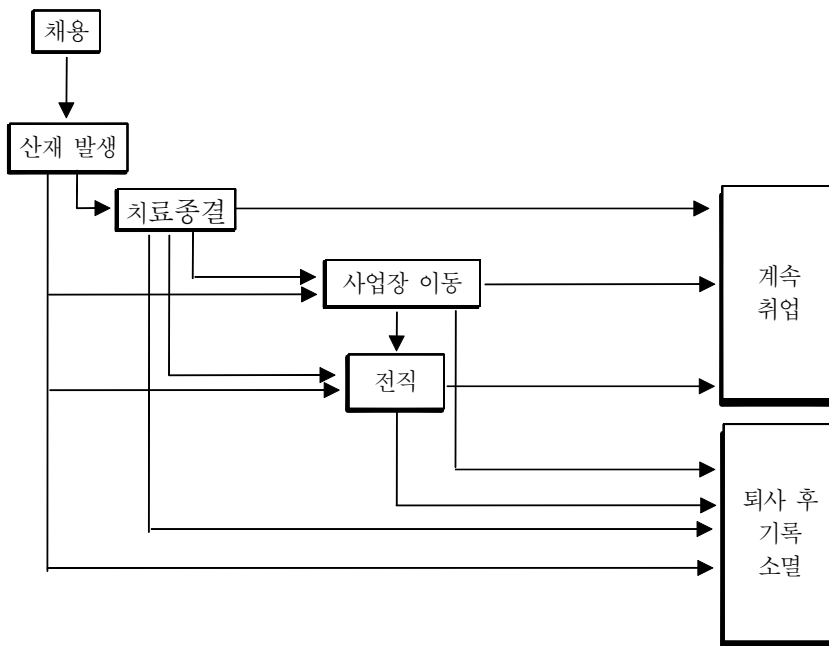
산재-고용 DB를 이용하여 피재근로자의 산재발생 이후에 대한

12) 다만 이들을 산재발생 이후의 전직자로 간주하는 방법도 가능하나 이에 대한 정보가 충분하지 않다는 문제로 본 연구는 검토하지 않았다.

13) 분석대상 표본에 대한 기초적 통계량은 <부표 1>을 참고로 할 것. 1998~2000년도 신규 장해판정 피재근로자 전체와 분석대상 표본을 비교하여 보면, 커다란 차이점은 보이지 않으나 장해 정도에서 분석대상 표본이 상대적으로 중증장애인의 구성이 낮다는 사실이 확인된다.

취업력을 유형별로 나누어 보면 [그림 II-1]과 같게 되는데 여기에서 볼 수 있듯이, 피재근로자의 경력은 상당히 복잡하게 나타나지만 대체로 다음과 같은 세 가지 조건에 의하여 경력을 유형별로 분류할 수 있다. 먼저 산재발생 이후에 치료가 종결되기까지 피재 당시의 사업장에 재직하고 있는 경우와 치료종결 이전에 사업장을 떠나는 경우로 나눌 수 있다. 두 번째로 피재 당시의 기업에 계속 근무한다는 점에서는 차이가 없으나 ‘사업장 이동’이라 하여 피재 당시의 사업장을 떠나 동

〔그림 II-1〕 피재근로자의 직업복귀 유형



〈표 II-6〉 피재근로자의 직업복귀 유형별 구성

(단위: 명, %)

→ 치료 종결 (24,244)	→ 원직장복귀 이후 계속 취업		A	10,213(33.65)	
	→ 퇴사(기록 소멸)		B	6,946(22.89)	
	→ 전직 (6,741)	→ 계속 취업	C	4,724(15.57)	
		→ 퇴사(기록 소멸)	D	2,017(6.65)	
	→ 사업장 이동 (343)	→ 계속 취업		E	277(0.91)
		→ 퇴사(기록 소멸)		F	34(0.11)
		→ 전직 (33)	→ 계속 취업	G	27(0.09)
			→ 퇴사(기록 소멸)	H	6(0.02)
→ 사업장 이동(242)	→ 계속 취업		I	108(0.36)	
	→ 퇴사(기록 소멸)		J	77(0.25)	
	→ 전직 (57)	→ 계속 취업	K	42(0.14)	
		→ 퇴사(기록 소멸)	L	15(0.05)	
→ 전직 (2,716)	→ 계속 취업		M	1,663(5.48)	
	→ 퇴사(기록 소멸)		O	1,053(3.47)	
→ 퇴사 (기록 소멸)			P	3,147(10.37)	

주: 영어 알파벳은 직업복귀 유형을 구분하기 위한 것임.

일한 기업의 다른 사업장으로 이동하는 경우와 이동하지 않은 채 피해 당시의 사업장에 머무르는 경우로 구분할 수 있다.<sup>14)</sup> 마지막으로 2002년 1월 31일 현재 고용보험 기록에 재직 상태(또는 가입 상태)로 나타나는 경우와 기록이 소멸된 경우(말하자면 고용보험 자격이 상실된 이후에 고용보험 가입 기록이 없는 경우)로 분류된다. 이와 같은 세 가지 조건을 기준으로 피재근로자를 분류하는 경우 대체로 15 종류의 직업복귀 유형이 존재한다고 볼 수 있다. 이와 같은 직업복귀 유형에 따라 피재근로자의 구성을 나타낸 것이 <표 II-6>이다.

<표 II-6>에서 피재근로자의 직업복귀 유형을 소개하면, 먼저 치료가 종결된 뒤에 원래의 사업장(즉 원직장)으로 복귀하여 2002년 1월 31일 현재에도 계속 근무하고 있는 것으로 나타나는 경우이다. 이 유형을 <표 II-6>에서는 A라는 기호로 표시하고 있다. 이 유형에 속하는 피재근로자는 10,213명으로 분석대상 30,349명의 33.65%를 차지한다. 다시 말해서 1998~2000년도 신규 장해등급 판정자로 고용보험 기록이 존재하며, 산재발생일 이전에 취업한 것으로 판명된 피재근로자 가운데 33.65%가 2002년 1월 31일 현재에도 피해 당시의 사업장에서 계속 근무하고 있는 것으로 나타난다.

두 번째의 경우(B)는 치료종결 이후에 퇴사한 피재근로자들이다. 물론 이들이 치료종결 이후에 잠시 원직장에 복귀할 수도 있다. 여기에서 말하는 것은 2002년 1월 31일 이전에 퇴사한 이후 고용보험 수급자 데이터베이스에서 기록이 완전히 소멸된 경우이다. 이들은 6,946명으로 분석대상 전체의 22.89%에 이른다. 이미 앞에서도 말한 바와 같이 이들이 노동시장에서 완전히 은퇴하였다는 것을 의미하지는 않는다. 이 가운데 일부는 자영업으로 전환하거나 고용보험 미

14) 사실 원직장을 사업장이라는 기준으로 볼 것인지 아니면 기업이라는 기준으로 볼 것인지의 문제가 존재하나 본 연구에서는 원직장을 기업이라는 기준으로 판단하였다.



가입 사업장으로 전직하였을 가능성이 있다. 아니면 일용직 근로자로 전환하여 고용보험 자격이 상실되었을 가능성 또한 배제할 수 없다.

세 번째의 경우(C)는 치료종결 이후에 원직장을 떠나 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하여 2002년 1월 31일 현재 계속 취업하고 있는 것으로 나타나는 피재근로자이다. 물론 몇 차례의 전직 또는 실업을 경험한 피재근로자도 포함하고 있으므로 2002년 1월 31일 현재의 사업장이 피재 당시의 사업장을 떠난 직후에 고용된 사업장이 아닐 수도 있다. 이들은 분석대상 전체의 15.57%에 해당하는 4,724명이다.

네 번째(D)는 치료종결 이후에 원직장을 떠나 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하였지만, 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가입자 데이터베이스에 기록이 없는 경우로 이들은 2,017명이다(분석대상 전체의 6.65%를 차지). 물론 이들은 자영업자나 일용직 근로자로 전환하거나 고용보험 미가입 사업장으로 전직하거나 아니면 완전히 비노동력화(非勞動力化)한 경우이다.

다섯 번째(E)는 치료종결 이후에 사업장을 이동하여 2002년 1월 31일 현재까지 계속 취업중인 경우이다. 물론 이 경우는 277명으로 분석대상 전체의 0.91%에 지나지 않는다. 그리고 사업장 이동 경험 이 복수인 경우도 포함하였으며, 따라서 이들은 사업장을 이동한다고 하더라도 피재 당시의 기업에 2002년 1월 31일 현재 고용되어 있는 경우라 할 수 있다.

여섯 번째(F)는 치료종결 이후에 사업장을 이동하게 되나 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가입자 데이터베이스에 기록이 존재하지 않는 경우이다. 곧 피재 당시의 기업을 퇴사한 경우로서 34명(분석대상 전체의 0.11%)의 피재근로자가 이에 해당한다. 이들도 물론 자영업자나 일용직 근로자로 전환하거나 고용보험 미가입 사업장으로 옮긴 경우 또는 비노동력화한 경우라 할 수 있다.

일곱 번째(G)는 치료종결 이후에 사업장을 이동한 다음 다시 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하여 2002년 1월 31일 현재 취업 중인 것으로 나타나는 피재근로자의 경우이다. 이들은 27명으로 분석대상 전체의 0.09%에 지나지 않는다.

여덟 번째(H)는 일곱 번째의 경우(G)와 유사하게 치료종결 이후에 사업장을 이동하고, 다시 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하게 되지만 이후 퇴사한 것으로 나타난 경우이다. 6명의 피재근로자가 이 경우에 해당하는데 분석대상 전체의 0.02%를 차지하고 있어 가장 낮은 비중을 보이고 있다.

아홉 번째(I)는 치료가 끝나기 전에 사업장을 이동한 다음 2002년 1월 31일 현재 계속 취업하고 있는 것으로 나타난 피재근로자의 경우이다. 108명(분석대상 전체의 0.36%)인 이들은 피재 당시의 기업에 계속 머무르는 것으로 간주된다.

열 번째(J)는 치료종결 이전에 사업장을 이동한 이후 퇴사한 경우이다. 이에 해당하는 피재근로자는 77명으로 분석대상 전체의 0.25%이다. 이들의 퇴사 시점이 치료종결 이전인지 아니면 치료종결 이후인지와는 관계 없이 퇴사한 경우에는 모두 같은 범주로 분류하였다.

열 한 번째(K)는 다소 복잡한 경력을 가진 유형으로서 치료종결 이전에 사업장을 이동한 뒤에 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하고, 2002년 1월 31일 현재 계속 취업하고 있는 42명의 피재근로자이다(분석대상 전체의 0.14%). 물론 이 경우에도 복수의 전직 경험도 포함된다.

열 두 번째(L)는 치료종결 이전에 사업장을 이동한 다음 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하게 되나 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가입자 데이터베이스에 기록이 존재하지 않는 경우이다. 이들은 15명으로 분석대상 전체의 0.05%이다.

열 세 번째의 경우(M)는 치료종결 이전에 다른 고용보험 가입 사

업장으로 전직한 뒤 2002년 1월 31일 현재 계속 취업하고 있는 피재근로자이다. 1,663명이 그들인데(분석대상 전체의 5.48%) 역시 복수의 전직 경험을 가지고 있는 피재근로자도 포함하고 있다.

열 네 번째의 경우(O)는 열 세 번째의 경우(M)와 마찬가지로 치료가 종결되기 전에 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하나 2002년 1월 31일 현재 퇴사한 것으로 나타나는 1,053명의 피재근로자이다(분석대상 전체의 3.47%).

마지막으로 열 다섯 번째(P)는 치료종결 이전에 퇴사한 것으로 나타나는 경우이다. 이들은 3,147명(분석대상 전체의 10.37%)인데 유형 가운데 네 번째의 비중을 차지하고 있다.

이처럼 유형으로서는 15 분류가 가능하나 사업장 이동을 원직장복귀로 간주하는 경우에는 원직장복귀, 전직, 퇴사의 세 가지 경우로 크게 구별하여 볼 수 있을 것이다. 아래에서는 이 세 가지 유형 각각에 대하여 구체적으로 피재근로자의 특성을 파악하기로 한다.

#### 나. 원직장복귀

피재근로자의 원직장을 피재 당시의 사업장으로 볼 것인지 아니면 피재 당시의 기업으로 볼 것인지에 따라 원직장복귀율에는 차이가 나타날 것이다. 여기에서는 피재 당시의 기업을 원직장으로 간주하여 사업장을 이동하는 피재근로자도 원직장에 복귀한 것으로 인정하기로 한다. 이와 같은 경우 <표 II-6>에서 A, E 그리고 I 유형이 이에 해당하게 될 것이다. 곧 치료종결 이후 원래의 사업장에 복귀하거나 사업장을 이동하여 계속 취업하고 있는 두 가지의 경우와, 치료종결 이전에 사업장을 이동하여 이후 계속 취업하고 있는 경우이다. 이들을 모두 합치면 10,598명으로 분석대상 전체의 34.92%를 차지한다. 물론 원직장을 피재 당시의 사업장으로 국한한다면 A의 경우만이 해당되므로 분석대상 전체의 33.65%가 원직장에 복귀한

경우가 된다.

이미 앞서서도 몇 차례 지적하였듯이 원직장에 복귀하여 계속 근무하고 있는 것으로 파악되는 피재근로자는 피재 당시에 고용보험 가입 사업장에 근무하고 있었으며, 2002년 1월 31일 현재에도 고용보험 기록이 존재하는 경우이다. 이 때문에 33.65% 또는 34.92%를 1998~2000년도 신규 장해판정 피재근로자 전체의 원직장복귀율로 보기는 어렵다. 특히 앞서서도 보았듯이 고용보험 기록이 없는 피재근로자의 특성이 고용보험 기록이 있는 피재근로자에 비하여 원직장복귀의 가능성에 부정적임을 고려할 때, 1998~2000년도 신규 장해판정 피재근로자 전체의 원직장복귀율은 이보다 낮아질 수 있음에 유의하여야 할 것이다.

#### 다. 전직 이후 계속 취업

원직장복귀자와는 구별되나 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하여 2002년 1월 31일 현재 취업하고 있는 것으로 나타나는 피재근로자의 경우는 C, G, K와 M 유형이다. 이들을 합하면 6,456명으로 분석대상 전체의 21.27%를 차지한다. 곧 이들은 피재 당시의 사업장을 떠나 다른 고용보험 가입 사업장으로 이동하여 계속 임금근로자로서 일하고 있는 경우라 할 수 있다.

한편 전직 이후 계속 취업자와 원직장에 복귀한 피재근로자는 치료종결 이후에 계속 고용보험 가입 사업장에서 취업하고 있는 피재근로자로 간주할 수 있다. 이들은 17,054명으로 분석대상 전체의 56.19%를 차지하게 된다. 다시 말하면 1998~2000년도의 신규 장해자로서 피재 당시 고용보험 가입 사업장에 근무하였던 근로자 가운데서 56.19%가 2002년 1월 31일 현재에도 고용보험 가입 사업장의 임금근로자로서 일하고 있는 경우라 할 수 있다. 다만 여기에서는 자영업을 경영하거나 일용직 근로자로서 일하는 경우와 고용보험 미가입 사업장에서 일하는 피재근로자를 고려하고 있지 못하므로, 이들을 포함한다면 치료종결 이후에도 일을 계속하고 있는 취업자는 56.19%보다 큰 비중을 차지할 가능성도 있다. 지금까지 피재근로자의 직업복귀율이 50%에도 미치지 못하는 수준으로 이해되었던 것을 생각한다면 위의 수치는 다소 의외라는 느낌이 들기도 한다. 하지만 고용보험 기록이 없거나 산재발생일 이후에 채용된 것으로 나타난 피재근로자를 분석에서 제외하였다는 사실을 고려한다면 이 비율보다 더욱 낮아질 가능성 또한 크다는 점을 유념하여야 할 것이다.

그런데 여기에서 한 가지 주목해야 할 사실은 1998~2000년도 신규 장해판정 피재근로자 가운데 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가

입 사업장에 취업하고 있는 것으로 나타나는 근로자들의 직업복귀 유형별 구성이다. 이들은 대체로 원직장에 복귀하여 계속 취업하고 있거나 아니면 다른 고용보험 가입 사업장으로 전직하여 계속 취업하고 있는 두 가지 경우에 해당한다. 이 두 가지 경우에서 원직장에 계속 근무하고 있는 피재근로자는 10,598명으로 2002년 1월 31일 현재에도 고용보험 가입 사업장에 계속 취업하고 있는 17,054명 전체의 62.14%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이 수치로부터 알 수 있는 것은 원직장복귀가 피재근로자의 주요한 직업복귀 경로라는 사실이다. 다시 말하면, 치료종결 이후 2002년 1월 31일 현재에도 고용보험 가입 사업장에 취업을 계속하고 있는 피재근로자들의 60% 이상은 원직장복귀를 선택함으로써 직업복귀에 성공하였다는 것이다. 물론 이는 절대적인 비중에서 평가한 것일 뿐 원직장복귀가 가장 효율적인 직업복귀 경로임을 의미하지는 않는다는 사실에 주의하여야 할 것이다.

참고적으로 사업장 이동자와 전직자를 비교하여 보면 다음과 같다. 먼저 사업장 이동자는 치료종결 이전과 이후를 합한 496명 가운데 77.62%를 차지하는 311명이 2002년 1월 31일 현재 원직장에 계속 근무하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 사업장 이동 이후 전직 한 경우를 포함하고, 치료종결 이전과 이후를 합한 전직자를 포함한 9,547명 가운데 67.62%에 해당하는 6,456명이 2002년 1월 31일 현재 다른 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있다는 사실이다.<sup>15)</sup> 이로 볼 때, 사업장 이동을 통하여 원직장(또는 피재 당시의 동일 기업)에 복귀한 피재근로자가 전직을 선택한 피재근로자에 비하여 상대적으로 높은 비율로 2002년 1월 31일 현재 고용보험 가입 사업장에 계속 취업하고 있는 것으로 나타난다.<sup>16)</sup> 이로 볼 때 원직장복귀의 한

15) 사업장 이동 이후 전직한 경우를 제외한다면, 전직자 9,457명 가운데 6,387명, 곧 전체의 67.54%가 2002년 1월 31일 현재 다른 고용보험 가입 사업장에 근무하고 있는 것으로 나타난다.

16) T 검정(T-test)을 통하여 비교한 두 비율의 차이는 통계적으로 유의한 것

가지 경로인 사업장 이동은 전직에 비하여 직업복귀에 보다 유효한 수단임을 확인할 수 있다.

---

으로 나타났다.

## 라. 퇴직자

치료종결 이전 또는 이후에 그리고 사업장을 이동하거나 전직한 경우를 모두 포함하여 2002년 1월 31일 현재의 시점에서 고용보험 가입자 데이터베이스에서 기록이 소멸된 피재근로자를 퇴직자라 간주하기로 한다. 이들은 <표 II-6>에서 B, D, F, H, J, L, O, P 유형으로 다양한 직업복귀 유형의 소유자들이라 하겠다. 이들을 합하면, 13,295명으로 전체의 43.81%를 차지한다. 물론 이 수치로부터 1998~2000년도의 신규 장해판정 피재근로자 가운데 40% 정도가 원직장으로 부터 퇴직하는 것으로 해석할 수는 없으며, 수치 자체에 편의가 포함되어 있을 가능성 또한 높다. 이에 대해서는 이미 전직 이후 계속취업자에 대한 설명에서 말한 내용과 동일하므로 여기에서는 생략하기로 한다.

## 4. 전·퇴직 피재근로자의 이직 사유

고용보험 가입자 데이터베이스에는 사업장을 그만둔 근로자에 대하여 이들의 자격 상실 이유가 기록되어 있다. 이를 통하여 어떠한 요인이 피재근로자로 하여금 피해 당시의 사업장을 떠나도록 하는지를 간접적으로 파악할 수 있다. 다만 여기에서 조심하여야 할 것은 자격 상실에 대한 신고를 사업주가 하게 되므로 기록된 내용이 실제의 전·퇴직 사유와는 약간 다를 수가 있다는 사실이다. 말하자면 비자발적인 전·퇴직이 축소보고될 가능성이 있다는 것이다.

### 가. 피재근로자의 전·퇴직 사유

여기에서는 전·퇴직일이 치료종결일 이전인지 아니면 그 이후인



지에 관계없이 피재 당시의 사업장을 그만둔 피재근로자 전체에 대하여 전·퇴직 사유를 알아보기로 한다. 일반적으로 고용보험 자격 상실 이유 가운데 전직·자영업 등을 위한 임의퇴직과 결혼·출산·육아·가

〈표 II-7〉 피재근로자의 전·퇴직 사유

(단위: 명, %)

전·퇴직 사유	치료 종결 이후	치료 종결 이전	전 체
전직, 자영업 등을 위한 임의퇴직	4,346( 31.76)	1,788( 30.53)	6,134( 31.39)
결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직	172( 1.26)	50( 0.85)	222( 1.14)
질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직	2,627( 19.20)	1,392( 23.77)	4,019( 20.57)
징계해고	78( 0.57)	21( 0.36)	99( 0.51)
사업장의 폐업·도산	786( 5.74)	648( 11.06)	1,434( 7.34)
정리해고	391( 2.86)	160( 2.73)	551( 2.82)
회사 이전, 임금 삭감, 체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직	2,578( 18.84)	483( 8.25)	3,061( 1.66)
사업주 권고	2,013( 14.71)	605( 10.33)	2,618( 13.40)
정년퇴직	239( 1.75)	146( 2.49)	385( 1.97)
계약기간 만료	161( 1.18)	210( 3.59)	371( 1.90)
고용보험 비적용	23( 0.17)	33( 0.56)	56( 0.29)
학업, 군복무, 기타로 인한 임의퇴직	271( 1.98)	321( 5.48)	592( 3.03)
전 체	13,685(100.00)	5,857(100.00)	19,542(100.00)

사 등을 위한 임의퇴직을 자발적인 전·퇴직 사유로 간주하고 있다. 이 기준을 그대로 따를 때, <표 II-7>에서 자발적인 의사에 따라 전·퇴직을 결정한 피재근로자는 6,356명으로 전·퇴직 피재근로자 전체의 32.53%를 차지하는 것으로 나타난다. 역으로 말하면 전·퇴직 피재근로자 전체의 67.47%는 본인의 의사와 관계없이 비자발적인 이유로 해서 피재 당시의 사업장을 떠났다는 것이다.

참고로 피재근로자의 70% 가까이가 비자발적인 이유로 피재 당시의 사업장을 떠난다는 사실을 일반근로자의 경우와 비교하여 보았다. 『고용보험통계연보』(노동부, 각년호)에 따르면, 고용보험 자격 상실자 전체의 경우에는 자발적 전·퇴직자가 1998년 54.9%, 1999년 55.1%, 2000년에 전체의 44.3%를 차지하였다. 이로 미루어 볼 때, 피재근로자가 고용보험 자격 상실자 전체에 비하여 비자발적인 이유로 사업장을 떠나는 비중이 훨씬 높다는 사실을 확인할 수 있다.

한편, 비자발적인 전·퇴직 피재근로자의 사유로는 질병·부상으로 인한 임의퇴직과 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동

에 따른 임의퇴직이 각각 전체의 20.57%와 15.66%를 차지하고 있다.<sup>17)</sup> 뿐만 아니라 사업주 권고에 의한 전·퇴직자의 비율이 13.40%에 이른다는 사실도 확인된다. 이 때 질병·부상으로 인한 임의퇴직은 자발적인 사유로 간주할 수도 있으나 이 또한 사업주의 이해와 배려 등의 지원이 부족함으로써 비롯될 가능성 또한 없지 않다. 따라서 사업주의 지원이 있게 되는 경우 위의 세 가지 이유로 인한 전·퇴직자의 비율은 감소할 여지가 충분한 만큼 피재근로자에 대한 사업주의 이해와 배려를 유도하는 정책의 고려가 필요하다고 보겠다.

다음으로 전·퇴직일이 치료종결 이전인지 이후인지에 따라 전·퇴직자를 구분하는 경우, 양자 사이에 커다란 차이는 존재하지 않으나 치료종결 이후에 전·퇴직하는 피재근로자의 경우에 자발적 사유가 치료종결 이전의 피재근로자에 비하여 약간 더 높은 비중을 차지하고 있다는 특징이 발견된다. 다만 그 차이는 0.64% 포인트에 지나지 않는다는 사실에 유의하여야 할 것이다. 오히려 더욱 특징적이라 할 만한 사실은 치료종결 이전의 전·퇴직자의 경우에 질병·부상으로 인한 임의퇴직이 상대적으로 높은 비중을 차지하는 반면, 치료종결 이후의 전·퇴직자의 경우에 근로조건 변동에 따른 임의퇴직의 비율이 상대적으로 높다는 것이다. 이러한 사실로부터 치료종결 이후 피재근로자의 원직장복귀에 사업주의 의사 결정이 한 축을 이룬다는 것을 간접적으로 파악할 수 있다.

마지막으로 전·퇴직자를 구분하여 전·퇴직 사유를 나타낸 것이 <표 II-8>이다. <표 II-8>에서 볼 수 있듯이 자발적 사유의 경우 전직자의 비중이 퇴직자의 비중에 비하여 상대적으로 높다. 이는 전직자에 비하여 퇴직자의 경우가 사업주와의 관계가 원만하지 못하

17) 참고로 고용보험 자격 상실자 전체의 경우에 질병·부상으로 인한 임의퇴직자의 비율은 1998~2000년도 모두 2% 미만을 기록하였다. 그리고 회사이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직자의 비율은 1999년도에 2.4%를 차지하였을 뿐 1998년도와 2000년도는 2% 미만이었다.

였음을 간접적으로 증명해 준다. 그렇다고 하더라도 전직자가 사업주와의 관계가 좋다고는 말하기 어렵다. 근로조건 변동과 사업주 권고에 따른 전직자의 비중이 높게 나타나고 있기 때문이다. 그리고 퇴직자의 경우 질병·부상으로 인한 임의퇴직이 상대적으로 높은 비율을 차지하는 것도 특징적이다.

〈표 II-8〉 전·퇴직별 피재근로자의 전·퇴직 사유

(단위: 명, %)

전·퇴직 사유	치료 종결 이후	치료 종결 이전	전 체
전직, 자영업 등을 위한 임의퇴직	3,444( 36.42)	2,690( 26.27)	6,134( 31.39)
결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직	91( 0.96)	131( 1.30)	222( 1.14)
질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직	1,389( 14.69)	2,630( 26.08)	4,019( 20.57)
정계해고	47( 0.50)	52( 0.52)	99( 0.51)
사업장의 폐업·도산	886( 9.37)	548( 5.43)	1,434( 7.34)
정리해고	278( 2.94)	273( 2.71)	551( 2.82)
회사 이전, 임금 삭감, 체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직	1,537( 16.25)	1,524( 15.11)	3,061( 15.66)
사업주 권고	1,220( 12.90)	1,398( 13.86)	2,618( 13.40)
정년퇴직	99( 1.05)	286( 2.84)	385( 1.97)
계약기간 만료	175( 1.85)	196( 1.94)	371( 1.90)
고용보험 비적용	10( 0.11)	46( 0.46)	56( 0.29)
학업, 군복무, 기타로 인한 임의퇴직	280( 2.96)	312( 3.09)	592( 3.03)
전 체	9,456(100.00)	10,086(100.00)	19,542(100.00)

#### 나. 치료종결 이전 전·퇴직자의 문제

한편 전직자와 퇴직자와 관련하여 한 가지 고려하여야 할 사항은 치료종결 이전에 피재 당시의 사업장을 그만둔 경우이다. 5,863명의 피재근로자가 이와 같은 경우로 <표 II-6>에서 M, O, P 유형이다. 이들은 분석대상 전체에서 19.26%를 차지하고 있는 만큼 이들이 전직한 사유를 정확히 파악할 필요성이 제기된다. 왜냐하면 이들이 비자발적으로 사업장을 그만둔 경우에는 근로기준법 제30조(해고 등의

제한)에 위반되는 사항이기 때문이다.

여기에서 간단히 근로기준법 제30조에 대하여 설명하면 다음과 같다. 근로기준법 제30조 제2항에서는 “사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 간, 또는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일 간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다”라고 규정하여 요양중인 산재근로자에 대한 해고를 엄격히 규제하고 있음을 알 수 있다.

이때 근로기준법 제87조(일시보상)의 내용은 다음과 같다. “제81조의 규정에 의하여 보상을 받는 근로자가 요양개시 후 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1,340일분의 일시보상을 행하여 그 후의 이 법에 의한 모든 보상책임을 면할 수 있다.”<sup>18)</sup> 따라서 치료종결 이전에 퇴사한 것으로 나타나는 피재근로자는 자발적으로 퇴사한 경우, 요양 기간이 2년을 넘 기면서도 치료가 종결되지 않은 경우 또는 사업체가 도산·폐업한 경우에만 적법한 것으로 볼 수 있다.

이에 따라 치료종결 이전에 피재 당시의 사업장을 떠난 피재근로자 가운데 요양 기간이 2년 미만인 경우만을 대상으로 하여 고용보험 자격 상실 사유를 알아보았다. 물론 이 또한 사업주가 신고하는 사항인 만큼 일부는 실제의 이유와 다를 가능성이 있다는 점에도 유의하여야 할 것이다.

먼저 치료종결일 이전의 전·퇴직 피재근로자 가운데에서 산재발생일로부터 전·퇴직일까지 2년을 초과하지 않는 피재근로자는 5,464명으로 나타났다. 이는 분석대상 전체(30,349명)의 18.00%를 차

18) 참고로 근로기준법 제81조(요양보상) 제1항의 내용은 “근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 또는 필요한 요양비를 부담하여야 한다”라는 것이다.

지한다. 이 가운데 고용보험 자격상실 사유가 파악되는 5,460명을 대상으로 하여 이들의 고용보험 자격상실 사유를 정리한 것이 <표 II-9>이다.

<표 II-9>에서 보면, 자발적으로 이직하는 경우인 전직·자영업 등을 위한 임의퇴직과 결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직의 사유로 전직 또는 퇴직한 피재근로자는 1,720명으로 전체의 31.50%를 차지하고 있다. 그리고 사업장의 폐업·도산 또한 적법한 경우이므로

〈표 II-9〉 치료종결 이전 전·퇴직 피재근로자의 전·퇴직 사유

(단위: 명, %)

전·퇴직 사유	치료 종결 이후	치료 종결 이전	전 체
전직, 자영업 등을 위한 임의퇴직	870( 33.63)	807( 28.09)	1,677( 30.71)
결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직	18( 0.70)	25( 0.87)	43( 0.79)
질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직	487( 18.82)	816( 28.40)	1,303( 23.86)
정계해고	13( 0.50)	8( 0.28)	21( 0.38)
사업장의 폐업·도산	356( 13.76)	262( 9.12)	618( 11.32)
정리해고	78( 3.02)	75( 2.61)	153( 2.80)
회사 이전, 임금 삭감, 체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직	246( 9.51)	222( 7.73)	468( 8.57)
사업주 권고	250( 9.66)	285( 9.92)	535( 9.80)
정년퇴직	41( 1.58)	73( 2.54)	114( 2.09)
계약기간 만료	87( 3.36)	122( 4.25)	209( 3.83)
고용보험 비적용	4( 0.15)	25( 0.87)	29( 0.53)
학업, 군복무, 기타로 인한 임의퇴직	137( 5.30)	153( 5.33)	290( 5.31)
전 체	2,587(100.00)	2,873(100.00)	5,460(100.00)

이에 해당하는 618명을 포함하면, 전체의 42.82%(2,338명)는 비록 치료종결 이전에 전직 또는 퇴직을 하였더라도 이는 적절한 범위에서 이루어진 일이라 간주할 수 있다.

그렇다면 나머지 57.18%는 분명히 근로기준법 제30조를 위반한 것으로 볼 수 있다. 특히 이 가운데에서 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직과 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직 그리고 사업주 권고에 의한 퇴직이 각각 1,303명(전체의 23.86%), 468명(8.57%), 535명(9.80%)으로 높은 비중을 나타내고 있다. 이로 볼 때 피재근로자에 대한 사업주의 배려와 편의 제공이 피재근로자의 직업복귀, 특히 원직장복귀에 중요하게 작용하고 있음을 알 수 있다.

이상의 결과는 제약된 자료에서 얻은 것인 만큼 신중하게 해석하여야 할 것이다. 하지만 현실적으로 피재근로자가 치료종결 이전에 비자발적인 이유로 피재 당시의 사업장을 떠난다는 것 또한 확인되

고 있다. 따라서 이에 대한 세심한 정책적 배려가 필요하다고 보겠다.



### Ⅲ. 피재근로자 직업복귀 결정요인 분석

#### 1. 피재근로자의 직업복귀에 대한 분석모형

##### 가. 피재근로자의 직업복귀에 대한 기존의 연구

피재근로자의 재취업 또는 원직장복귀와 관련한 연구로서는 Butler et. al.(1995)이 대표적이다. 이들은 캐나다 온타리오(Ontario) 주의 자료(Survey of Ontario Workers with Permanent Impairments)를 이용하여 피재근로자 직업복귀(return to work) 사례의 성공 여부를 결정하는 요인은 무엇인지를 분석하고 있다. 1974년 이후의 피재근로자 약 10,500명 가운데 분석대상이 된 3,398명에 국한하여 보면, 직장에 복귀하지 않은 피재근로자는 528명으로 전체의 15.5% 정도를 차지하였다.<sup>19)</sup>

이들은 로짓모형(logit model)을 통하여 피재근로자가 직장에 복귀하는 데 영향을 준 요인들을 분석하였다. 분석결과에 따르면 직장에 복귀하지 않은 피재근로자는 주로 고연령층, 저학력층, 비노조원인 것으로 나타나고 있다. 그리고 상병(injuries)으로서는 다른 부상에 비하여 염좌인 경우에 원직장에 복귀하는 정도가 높았다. 뿐만 아니라 요양급여 등 산재보상금 지원이 피재근로자의 원직장복귀에 부정적인 영향을 미치는 결과를 보였다는 것도 주목할 만하다.

국내의 연구로서는 박수경(1999)을 들 수 있을 것이다. 이에 대해서는 이미 앞 장에서 설명하였으므로 자세한 소개는 생략하기로 한

---

19) 다만 1년 이후에는 원직장복귀자 가운데 50% 정도만이 남아 있는 것으로 나타나고 있다.

다. 박수경(1999)은 Butler et. al.(1995)과 동일한 분석모형인 로짓모형에 기초하고 있으나 종속변수를 취업 여부<sup>20)</sup>로 정의하고 있다. 설명변수로서는 성별, 연령, 교육 수준과 신체적 요인(장애 정도 등)이라는 변수 이외에 장애에 대한 수용 시기와 장애에 대한 인식 정도의 심리적 요인, 물리적 환경과 사회적 태도 등의 사회적 요인 그리고 직업훈련 실시 등의 변수를 고려하고 있다는 점이 특징적이다.

Butler et. al.(1995)과 박수경(1999)은 각각 직장복귀 여부와 취업 여부를 종속변수로 하고 있기는 하지만 공통 설명변수 가운데 연령의 효과는 동일하게 나타나고 있다. 곧 연령이 높을수록 직장복귀가 어려울 뿐만 아니라 취업 상태에 있을 확률이 낮다는 것이다. 다만 성별과 교육 수준의 결과는 어느 한 쪽이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나는 차이를 보이고 있다.

#### 나. 분석모형

앞 장에서 설명하였듯이 본 연구에 이용된 산재-고용 DB에서 피재근로자는 원직장복귀(사업장 이동을 포함), 전직(다른 기업의 고용보험 가입 사업장으로 이동), 퇴직(자영업으로 전환, 고용보험 미가입 사업장으로 전직, 일용근로자로 재취업, 비노동력화를 모두 포함)이라는 세 가지 선택에 직면하게 된다.<sup>21)</sup> 이 가운데에서 피재근로자는 장래의 기대효용이 가장 큰 쪽을 선호하게 될 것이고 따라서 피재근로자의 직업복귀 결정은 다중로짓모형(multinomial logit model)으로서 이해할 수 있다.

이를 자세히 설명하면 다음과 같다. 먼저 피재근로자가 원직장에

20) 상시 고용, 시간제 고용과 자영업을 취업 상태로 분류하고, 실업자와 학교 재학중 등은 미취업 상태로 분류하고 있다.

21) 물론 피재근로자가 원직장복귀 여부를 먼저 결정하고 다음으로 전직과 퇴직 가운데 어느 하나를 선택하는 방식을 생각할 수 있으나, 본 연구는 이 과정이 동시에 고려되는 것으로 간주하였다.

복귀하는 경우, 전직하는 경우 그리고 퇴직하는 경우에 얻게 될 장래의 기대효용을 각각  $U_1$ ,  $U_2$ ,  $U_3$ 라 하자. 그러면 개별 피재근로자  $i(i = 1, \dots, I)$ 의 선택( $Y_i$ )은 다음과 같은 기준에 따라 결정된다.

$$\begin{aligned} U_1 > U_2 \text{이면서 } U_1 > U_3 \text{라면 피재근로자는 원직장복귀 (곧 } Y_i = 1) \\ U_2 > U_1 \text{이면서 } U_2 > U_3 \text{라면 피재근로자는 전직 (곧 } Y_i = 2) \quad (\text{III-1}) \\ U_3 > U_1 \text{이면서 } U_3 > U_2 \text{라면 피재근로자는 퇴직 (곧 } Y_i = 3) \end{aligned}$$

이 때 Schmidt and Strauss(1975)의 가정에 따라 개별 피재근로자  $i$ 의 속성(교육년수, 연령 등)을  $X_i$ 라고 하면, 피재근로자  $i$ 가 직업복귀 유형  $j(j = 1, 2, 3)$ 를 선택하는 경우에 얻게 될 효용  $U_{ij}$ 는,

$$U_{ij} = X_i' \beta_j + v_{ij} \quad (\text{III-2})$$

여기에서  $v_{ij}$ 는 오차항을 뜻한다.

이 때 합리적인 피재근로자  $i$ 는 자신이 선택할 수 있는 효용집합  $\{U_{i1}, U_{i2}, U_{i3}\}$  가운데에서 최대의 효용을 선택하게 될 것이고, 이를  $U_{ij}$ 라 하면  $U_{ij}$ 를 선택할 확률은,

$$P(U_{ij} > U_{ik}) \quad (j \neq k) \quad (\text{III-3})$$

(III-1)식과 (III-2)식을 이용하면, (III-3)식은 다음과 같이 표현된다.

$$P(Y_i = j) = \frac{e^{X_i' \beta_j}}{\sum_{k=1}^3 e^{X_i' \beta_k}} \quad (\text{III-4})$$

이 (III-4)식은 Schmidt and Strauss(1975)의 표현을 다시 빌면 다음과 같게 된다.

$$\ln\left[-\frac{P_{ij}}{P_{ik}}\right] = X_i'(\beta_j - \beta_k) \quad (\text{III-5})$$

여기에서  $P_{ij}$ 란 개별 피재근로자  $i$ 가  $j$ 의 경제적 상태를 선택할 확률, 곧  $P(Y_i=j)$ 를 의미한다. 본 연구는 바로 이 (III-5)식에 대한 추정을 통하여 피재근로자의 직업복귀 결정에 어떠한 요인들이 중요한 영향을 미치는지를 파악하게 될 것이다.

#### 다. 분석에 이용될 변수

먼저 피재근로자의 직업복귀에 관한 피설명변수는 1998년에 치료가 종결된 피재근로자가 2002년 1월 31일 현재 피재 당시의 직장에 근무하고 있는지, 다른 기업의 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있는지 또는 원직장을 그만둔 뒤에 고용보험 DB의 기록이 완전히 상실된 상태<sup>22)</sup>인지의 세 가지 선택이다.

이에 대하여 피재근로자의 취업 행동에 영향을 주는 설명변수로서는 대체로 피재근로자의 특성, 사업체의 특성, 산재 특성을 들 수 있을 것이다.<sup>23)</sup> 먼저 피재근로자의 특성으로서는 연령, 교육 수준과 직종이 그에 해당하며, 사업체의 특성으로서는 종업원 규모와 관련 업종을 들 수 있다. 그리고 산재 특성으로서는 장해등급과 치료 기간으로 이들 변수는 피재근로자의 특성과도 연관되어 있다.<sup>24)</sup> 이때

22) 이 점이 박수경(1999)과 약간의 차이를 보인다고 할 수 있다. 곧 박수경(1999)은 자영업을 취업 상태로 구분하고 있는 반면, 본 연구는 자료의 제약으로 인하여 퇴직자 전체에서 창업을 위하여 퇴직한 경우를 구분하지 못하고 있다.

23) Butler et. al.(1995)과 박수경(1999)의 분석에서 볼 수 있듯이 산재보상급여와 사회적·심리적 요인 등의 변수가 중요하나 산재-고용 DB가 지니는 정보의 제약으로 이들 요인을 본 연구에서는 고려할 수가 없었다.

24) 산재와 관련하여 요양급여와 장해급여 등의 보상급여에 대한 정보도 산재보험 수급자 DB에서 얻을 수 있으나 정보의 정확성이 떨어져 분석에서 제

피재근로자의 특성과 산재 특성이 상호 독립적이지 않으면, 추정치에 편의(bias)가 발생할 수 있으나 여기에서는 이들이 상호 독립적인 것으로 가정한다. 다시 말해서 산재발생과 개별근로자의 특성은 무관한 것으로 간주한다.

연령의 경우에는 원직장복귀와 전·퇴직을 결정하는 시기의 연령으로 하였다. 그러므로 전·퇴직자의 경우에는 전·퇴직일 당시의 연령이 해당 연령으로 이용되었으며, 원직장복귀자의 경우에는 결정시기가 불분명하므로 치료종결일 당시의 연령으로 하였다. 그리고 교육 수준은 국졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 5분류를 이용하였으며, 직종은 ‘한국표준직업분류’의 대분류(9분류)를 이용하였다.

사업체 특성으로서 이용한 종업원 규모는 1998~2000년 3년 간의 평균 종업원수를 구하여 이를 5명 미만, 5~9명, 10~29명, 30~99명, 100~299명, 300~499명, 500~999명, 1,000명 이상의 8 분류로 하였다. 그리고 업종은 한국표준산업분류(구분류)에 따라 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도 사업, 건설업, 도·소매 및 소비자용품 수리업, 숙박 및 음식점업, 운수·창고 및 통신업, 금융 및 보험업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지사업 그리고 기타 산업(농업·수렵업, 임업과 어업을 포함)의 13 분류로 하였다.

마지막으로 산재와 관련된 특성으로서 장애등급은 제1~14급을 범주형(categorical) 변수로서 포함하였으며, 치료 기간은 산재-고용 DB에 입원 일수, 통원 일수와 재가 일수의 기록이 존재하나 기록상의 오류가 존재하는 것으로 보여<sup>25)</sup> 대리변수(proxy variable)를 이용하였다. 곧 치료 기간을 대신하여 산재발생일부터 치료종결일까지

---

외하였다.

25) 예를 들면 입원 일수, 통원 일수, 재가 일수가 모두 0으로 처리된 관찰치가 43건 존재하였으며, 이들 일수를 모두 합한 일수가 1~3일인 관찰치가 198건 존재하였다.

의 기간을 설명변수에 포함하였다. 이 경우에도 산재발생일부터 치료종결일까지의 기간이 4일 미만인 관찰치가 238건 존재하여 이들은 분석대상에서 제외하였다. 참고로 피설명변수와 설명변수의 기초적 통계에 대해서는 <부표 2>에 나타내고 있다.

## 2. 피재근로자의 직업복귀에 대한 분석결과

분석에서는 남성 피재근로자만을 대상으로 하기로 한다. 물론 여성을 포함하는 경우에도 결과의 차이는 크지 않으나 현실적으로 노동시

<표 III-1> 피재근로자의 직업복귀 결정요인 분석결과

	$\ln(P_1/P_2)$	$\ln(P_1/P_3)$	$\ln(P_2/P_3)$
상수	-0.259(0.466)	-4.167(0.393) ***	-3.910(0.431) ***
연령	0.139(0.014) ***	0.297(0.012) ***	0.158(0.011) ***
연령 <sup>2)</sup>	-0.002(0.000) ***	-0.004(0.000) ***	-0.002(0.000) ***
중졸	-0.138(0.105)	0.055(0.076)	0.193(0.097) **
고졸	-0.646(0.101) ***	-0.048(0.074)	0.598(0.093) ***
전문대졸	-0.854(0.123) ***	0.094(0.103)	0.947(0.118) ***
대졸 이상	-1.972(0.128) ***	0.082(0.109)	1.055(0.122) ***
피재 이전까지의 근속년수	0.000(0.000) ***	0.000(0.000) ***	-0.000(0.000) ***
치료 기간	-0.000(0.000) ***	-0.001(0.000) ***	-0.000(0.000) ***
치료종결일부터의 경과 기간	-0.001(0.000) ***	-0.001(0.000) ***	0.000(0.000) ***
장해등급 제 1급	0.0537(0.871)	-2.009(0.494) ***	-2.547(0.729) ***
장해등급 제 2급	-0.093(0.762)	-3.225(0.494) ***	-3.131(0.587) ***
장해등급 제 3급	0.486(0.531)	-2.495(0.294) ***	-2.962(0.446) ***
장해등급 제 4급	-0.046(0.332)	-1.322(0.247) ***	-1.276(0.269) ***
장해등급 제 5급	-0.271(0.193)	-1.365(0.156) ***	-1.094(0.151) ***
장해등급 제 6급	-0.162(0.116)	-0.864(0.097) ***	-0.703(0.099) ***
장해등급 제 7급	-0.113(0.120)	-0.706(0.098) ***	-0.593(0.101) ***
장해등급 제 8급	-0.079(0.078)	-0.372(0.067) ***	-0.293(0.072) ***
장해등급 제 9급	0.057(0.099)	-0.475(0.081) ***	-0.532(0.090) ***
장해등급 제10급	0.113(0.060) *	0.005(0.054)	-0.107(0.060) *
장해등급 제11급	0.214(0.063) ***	0.081(0.057)	-0.133(0.064) **
장해등급 제12급	0.058(0.051)	0.000(0.046)	-0.058(0.051)
장해등급 제13급	0.135(0.076) *	0.190(0.070) ***	0.055(0.078)
5명 미만	-1.033(0.081) ***	-1.207(0.073) ***	-0.174(0.073) **
5~9명	-0.877(0.073) ***	-0.929(0.066) ***	-0.052(0.063)
10~29명	-0.999(0.066) ***	-1.002(0.059) ***	-0.003(0.060)
30~99명	-0.945(0.066) ***	-0.945(0.058) ***	-0.001(0.062)
100~299명	-0.478(0.071) ***	-0.556(0.060) ***	-0.078(0.070)
300~499명	-0.098(0.109)	-0.298(0.086) ***	-0.200(0.113) *
500~999명	-0.145(0.100)	-0.151(0.081) *	-0.006(0.106)
전문가	0.354(0.118) ***	0.418(0.107) ***	0.064(0.113)
기술공 및 준전문가	0.232(0.151)	0.698(0.154) ***	0.466(0.155) ***
사무종사자	0.282(0.069) ***	0.600(0.064) ***	0.318(0.066) ***
서비스종사자	0.325(0.083) ***	0.404(0.074) ***	0.079(0.080)
판매종사자	-0.053(0.120)	-0.071(0.107)	-0.018(0.107)
농림어업 숙련종사자	-0.162(0.480)	0.354(0.451)	0.516(0.471)
기능원	0.208(0.051) ***	0.424(0.045) ***	0.218(0.047) ***
장치·기계조작·조립종사자	0.153(0.082) *	0.291(0.071) ***	0.138(0.077) *

〈표 III-1〉의 계속

광업	-0.333(0.402)	-0.677(0.329) **	-0.344(0.382)
제조업	-0.083(0.379)	-0.006(0.314)	0.077(0.361)
전기·가스 수도사업	0.018(0.397)	0.217(0.330)	0.199(0.380)
건설업	-0.900(0.144) ***	-1.012(0.128) ***	-0.112(0.136)
도·소매·소비자용품 수리업	-0.153(0.150)	-0.277(0.132) **	-0.123(0.148)
숙박 및 음식점업	-0.223(0.309)	-0.308(0.295)	-0.085(0.301)
운수·창고 및 통신업	-0.623(0.145) ***	-0.994(0.124) ***	-0.372(0.141) ***
금융 및 보험업	0.755(0.318) **	-0.053(0.228)	-0.808(0.333) **
부동산·임대·사업서비스업	-0.570(0.147) ***	-0.442(0.130) ***	0.128(0.142)
공공행정	1.447(0.409) ***	1.379(0.290) ***	0.049(0.453)
교육서비스업	-0.061(0.418)	-0.129(0.394)	-0.068(0.403)
사회복지사업	0.635(0.328) *	-0.009(0.250)	-0.644(0.340) *
관찰치수	25,009		
로그우도치	-23819.525		

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) ( ) 안의 수치는 표준오차를 나타냄.

장에서 성별에 따른 차이가 존재한다는 사실을 고려할 때 두 집단을 분리하는 것이 문제점을 명확하게 인식할 수 있기 때문이다. 이에 따라 분석대상은 남성 피재근로자 25,009명이다.<sup>26)</sup> (3.5)식의 추정 결과는 <표 III-1>과 같다.

#### 가. 연 령

먼저 연령이 피재근로자의 직업복귀 결정에 미치는 영향은 Butler et. al.(1995)과 박수경(1999)에서 부정적인 결과를 얻은 것으로 나타나고 있는데<sup>27)</sup> 이들은 모두 연령에 대하여 1차 항만을 고려하고 있다. 곧 높은 연령층일수록 재취업 확률이 낮음을 의미한다. 하지만

26) 한편 여성 피재근로자는 3,677명이며, 이들을 포함한 분석결과에서 나타난 여성 더미변수의 부호로 판단해 볼 때 여성은 남성에 비하여 원직장복귀보다는 전직을 선택하고, 전직보다는 퇴직을 선택하고 있음이 확인되었다.

27) 물론 이들은 본 연구의 분석모형과는 달리 직장에 복귀하였는지의 여부 또는 취업하고 있는지의 여부를 피설명변수로 하고 있다.



연령의 부정적 효과는 중·고연령층 근로자에게서 나타날 개연성이 있다는 판단에서 연령의 2차 항을 설명변수에 포함하여 1차 항과 동시에 고려하였다.<sup>28)</sup>

이 결과 원직장복귀의 경우 전직과 퇴직에 대하여, 그리고 전직의 경우 퇴직에 대하여 연령의 1차 항은 양(+)의 부호를 보인 반면 2차 항은 음(-)의 부호를 보이고 있다. 이는 연령의 증가와 함께 퇴직보다는 전직을 선택하고, 전직보다는 원직장복귀를 선택하게 됨을 의미한다. 하지만 연령의 2차 항을 동시에 고려하면 38세를 정점으로 원직장복귀 확률은 감소로 전환함으로써 오히려 효과가 반대로 작용한다는 사실 또한 확인된다. 다시 말해서 대체로 30대까지는 원직장복귀를 선호하게 되나 40대부터는 전직 또는 퇴직을 선택하게 되는 경향이 높아지기 시작한다는 것이다.

이러한 분석결과에 대해서는 두 가지 해석이 가능하다. 먼저 40대 미만의 근로자인 경우에는 피재로 인한 인적자본의 손실이 상대적으로 작을 수 있다. 다시 말하면 인적자본(human capital)의 축적 정도가 높은 중·고연령층 근로자에게는 축적되었던 인적자본의 손실은 큰 반면, 연공제도에서 임금은 피재 이전의 수준으로 맞춰져 있으므로 실제의 생산성과 임금 사이에 괴리가 발생, 고용주가 이들의 직장복귀를 선호하지 않을 가능성이 높은 것이다. 이 해석이 옳바르다면, 피재근로자의 원직장복귀와 관련한 정책은 피재근로자의 생산성과 임금사이에 나타나는 괴리를 줄여 주는 방향이어야 할 것이다.

또 한 가지 가능한 해석은 퇴직자의 일부가 자영업으로 전환하였다면 창업에 드는 비용 조달은 높은 연령층일수록 상대적으로 쉬운 편이므로, 이들이 원직장복귀나 전직을 통하여 임금근로자로 존속하기보다는 자영업을 선택하여 기존의 직장을 그만두었을 가능성 또한 생각해 볼 수 있다. 이에 대해서는 자영업 전환에 대한 분석이

28) 연령 1차 항만을 고려한 분석결과는 기존의 연구와 일치함을 확인하였다.

필요하나 본 연구의 분석 자료로서는 파악이 불가능하므로 금후의 과제로 남길 수밖에 없다.

## 나. 교육년수

다음으로 교육년수의 효과를 보면 학력이 높을수록 전직을 선택하며, 퇴직보다는 원직장복귀를 선택한다는 사실을 알 수 있다. 이 결과는 고학력층이 자영업보다는 임금근로를 선호한다는 경향과 결코 무관하지 않을 것이다.<sup>29)</sup> 다만 고학력층이 원직장복귀보다는 전직을 선택하는 이유에 대해서는 분명하지가 않다. 한 가지 가능한 해석으로서는 비록 피해로 인하여 학력이라는 일반적 인적자본(general human capital)의 손실은 없다고 할지라도 기업특수적(firm-specific) 인적자본의 손실로 이전의 직무 또는 직위의 유지가 어렵게 되고, 이에 따라 새로운 직장으로 이동함으로써 인적자본 변화에 대한 조정을 도모하는 것이 아닌가 하는 것이다.

한편 저학력 근로자의 경우에는 인적자본의 축적이 낮은 만큼 전직보다는 원직장복귀를 통하여 임금근로자의 경제적 지위를 유지하려 한다고도 볼 수 있다. 그리고 원직장복귀가 불가능한 경우에는 전직 또한 여의치 않으므로 퇴직을 결정하게 되는 것으로 추측된다.

## 라. 피해 이전까지의 근속년수

기업특수적 인적자본과 관련하여 피해 이전까지의 근속년수를 고려하여 보았다. 결과를 보면 피해 이전의 근속년수가 높을수록 전직보다는 퇴직을, 퇴직보다는 원직장복귀를 선택하게 된다는 사실이 발견되나 다만 효과는 상당히 미미한 정도이다. 이 결과는 위에서 언급하였듯이 기업특수적 인적자본의 손실과 관련될 것으로 추측된다.<sup>30)</sup> 곧 기업특수적 인적자본의 축적이 높을수록 원직장복귀에 대

29) 금재호·조준모(2000)를 참고할 것.

30) 참고로 피해 이전의 근속년수와 장애등급 더미변수의 교차항을 포함하여

하여 고용주와 근로자 양자가 이해의 일치를 이룰 것으로 보이나 현실적으로 피재로 인한 기업특수적 인적자본의 손실은 그와 같은 이해의 일치를 가로막는 요인으로서 작용한다는 것이다. 이렇게 볼 때 피재근로자의 인적자본 손실을 보전할 수 있도록 하는 정책적 대응이 피재근로자의 직업복귀에 중요한 역할을 담당한다고 볼 수 있을 것이다.

#### 마. 치료 기간

네 번째로는 대리변수로서 산재발생일부터 치료종결일까지의 기간을 치료 기간으로 고려하였다. 이 결과, 예상대로 치료 기간이 길수록 원직장복귀가 어렵다는 사실이 확인된다. 특히 전직과 퇴직을 비교할 때도 전직보다는 퇴직 확률이 높게 나타나고 있다. 다만 이 또한 효과가 상당히 낮은 수준이어서 치료 기간이 피재근로자의 직업복귀에 결정적이지 않거나 또는 대리변수로 쓰인 산재발생일부터 치료종결일까지의 기간 또한 측정오차가 존재할 가능성이 존재한다.<sup>31)</sup>

#### 바. 장애 정도

중증 장애는 피재근로자의 퇴직 확률을 높인다는 사실 또한 확인된다. 다만 원직장복귀와 전직 사이에는 장애 정도로 인한 차이가 발견되지 않았다. 이 또한 인적자본의 손실과 상관이 있을 것으로 보인다. 다만 본 연구에서 고려하지 못한 보상급여의 영향이 장애

---

본 결과, 중증장애의 경우에 미미한 근속년수 효과를 상쇄한다는 사실 또한 발견되었다. 이 결과는 지면 관계상 생략하기로 한다.

31) 치료 기간과 장애등급 사이에 상관성이 존재할 가능성을 고려하여 장애등급 더미변수를 제외하고 분석하여 보았으나 결과의 차이는 미미한 것이었다.

정도에 포함되었을 가능성 또한 존재한다. 곧 장애 정도와 보상급여 사이에는 정(+)의 상관성이 존재하므로 높은 보상급여 수준이 피재 근로자의 기초적인 생활을 가능하도록 하여 피재근로자가 비경제활동 인구로 전환할 가능성이 있는 것이다.

#### 사. 피재 당시의 사업장 규모

피재 당시의 사업장 규모를 설명변수로서 포함한 결과, 피재 당시의 사업장 규모가 작을수록 퇴직 확률이 높았으며, 원직장복귀보다는 전직할 가능성 또한 높았다. 이에 대한 해석은 모호한 측면이 없지 않다. 우선 사업장 관련변수로서 사업장 규모와 업종만이 고려되었으므로 사업장 규모라는 한 가지 변수가 사업장의 특성을 모두 포함하고 있을 가능성이 높기 때문이다. 예를 들어 노조 조직률과 사업장 규모 사이에 정(+)의 상관성이 존재, 노조의 영향이 사업장 규모의 효과로 나타날 수도 있는 것이다. 특히 기업 규모가 큰 노조의 경우, 단체협약에서 피재근로자의 원직장복귀를 명확히 규정한 경우가 많다는 사실을 고려하여야 한다.

뿐만 아니라 사업장 규모가 클수록 인적자본의 축적도가 높거나 능력이나 자질 면에서 우수한 근로자일 가능성 또한 존재한다. 다시 말하면 근로자 개인의 특성이 사업장 규모의 효과에 포함되어 나타날 수도 있는 것이다. 따라서 이에 대해서는 사업장의 특성에 관한 구체적인 변수가 고려되어야 하지만 본 연구에서는 이를 포함할 수 없었으므로 금후의 과제로 남겨 두고자 한다.

#### 아. 직 종

일본 척추손상 환자의 직업복귀에 대하여 분석하고 있는 徳弘(2000)는 신체에 대한 노동 강도가 낮고, 직무상 자유도가 높으며, 직위상의 우대와 명목적인 복직이 가능한 직업의 복귀율이 상대적으로 높다는 결과를 얻었다. 이 결과에 따르면 직업 또한 피재근로자의 직업복귀에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 본 연구에서 직업을 9종류로 분류하여 설명변수에 포함시킨 결과, 판매직과 농

업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 단순노무 종사자를 제외하면 원직장 복귀 확률이 높은 것으로 나타났다. 다만 사무종사자와 기능원 및 관련 기능종사자의 경우에는 원직장복귀, 전직, 퇴직의 순으로 선택 확률이 높게 나타난 반면, 전문가와 서비스종사자의 경우처럼 전직과 퇴직 사이에 차이가 없거나 기술공 및 준전문가의 경우와 같이 원직장복귀와 전직 사이에 차이가 없는 경우도 존재하였다. 이로 볼 때 대체로 화이트칼라층의 근로자가 원직장복귀 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있다.

#### 자. 업 종

마지막으로 업종별로 피재근로자의 직업복귀에 어떠한 차이가 나타나는지를 살펴보았다. 대분류로 업종을 구분하여 더미변수를 고려한 분석결과에 따르면 공공 행정, 국방 및 사회보장행정의 경우에 원직장복귀 확률이 높은 편에 속하고 금융·보험업 또한 높게 나타났다. 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 운수·창고 및 통신업의 경우에는 전직 또는 퇴직 확률이 높으며, 광업과 도·소매 및 소비자용품 수리업의 경우에는 원직장복귀보다는 퇴직 가능성이 높은 것으로 나타났다. 보건 및 사회복지사업과 전기·가스 및 수도사업의 경우에는 전직보다는 퇴직을 선택할 확률이 높았다는 사실도 확인된다.

#### 차. 치료종결 판정 시점

분석대상이 1998~2000년도의 치료종결자인 만큼 치료종결 이후의 기간을 동시에 고려하여야 한다. 2000년 12월에 치료종결 판정을 받은 피재근로자와 1998년 1월에 치료종결 판정을 받은 피재근로자 사이에 존재하는 3년 정도의 기간이 각자의 취업력에 차이를 초래

할 수 있기 때문이다.

이러한 요인을 고려하기 위하여 본 연구는 각 연도별 더미변수를 포함하는 대신에 피재근로자의 치료종결일로부터 2002년 1월 31일 현재까지의 기간을 설명변수로서 고려하였다. 분석결과 치료종결 이후의 기간이 길수록 원직장복귀보다는 퇴직확률이 높으며, 전직확률은 더욱 높은 것으로 나타났다. 달리 말한다면 치료가 종결된 시점에서는 원직장복귀율이 높은 편이나 시간이 흐를수록 퇴직과 전직할 가능성이 높아진다는 것이다.

#### 카. 결과 해석과 문제점

여기에서는 원직장복귀 또는 전직 대신에 퇴직을 선택하는 피재근로자의 속성을 다시 한번 정리하여 보기로 한다. 이는 40대 이상의 연령층, 저학력, 장기 치료자, 중증 장애인과 중·소규모 사업장 종사자의 특성을 지닌 피재근로자이다. 물론 분석에서는 제외되었으나 여성 또한 남성에 비하여 퇴직 확률이 높다. 이로 볼 때 흔히 노동시장에서 존재하는 차별이 피재근로자 내부에서도 동일하게 존재한다는 사실을 알 수 있다. 따라서 이들에 대한 정책적 배려가 중요하다고 볼 수 있다.

한 가지 해석으로서는 위와 같은 노동시장에서 흔히 존재하는 차별이 산업 재해 등 안전성에서도 차이를 나타내고, 이 차이가 다시 상대적으로 위험한 일자리에 배치된 근로자에게 산재로 인한 영구적 장애 그리고 장애로 인한 장래소득의 감소를 초래할 가능성을 배제하지 못한다. 말하자면 이중노동시장(dual labor market)이 산업 재해라는 근로조건외 한 측면에서도 나타난다는 것이다.

마지막으로 분석결과를 해석하는 경우에 나타나는 문제점으로는 본 연구가 이용하고 있는 설명변수의 부족이다. 이미 앞에서 언급하였듯이 사용자의 결정행동 또한 피재근로자의 직업복귀에 중요



한 영향을 미치는 만큼 이들 요인을 동시에 고려하여야 하고, 피해 근로자의 심리적 요인 등 또한 설명변수로서 포함되어야 할 것이다. 하지만 본 연구가 기초자료로 이용하고 있는 산재보험 수급자 DB와 고용보험 가입자 DB에서는 이와 같은 변수들이 포함되어 있지 않아 분석에 이용할 수 없었다. 이들을 동시에 고려하는 데이터의 개발과 분석은 금후의 과제로 남길 수밖에 없다.

## IV. 피재근로자의 원직장 계속 취업과 결정요인 분석

이승렬 외(2002)에서 볼 수 있듯이 미국, 캐나다 그리고 프랑스의 경우에는 피재근로자의 직업복귀를 위한 주요 경로로서 원직장복귀를 우선하고 있다. 이는 피재근로자의 직업유지와 직장복귀에 드는 비용이 직업훈련에 드는 비용보다 훨씬 저렴하다는 사실에 기초하고 있다. 이에 따라 서구의 경우 정책 당국은 피재근로자가 원직장(또는 기업)의 동일한 직무로 복귀하는 것을 우선적으로 유도하며, 사정이 여의치 않을 경우에는 원직장의 유사 직무, 원직장의 적합한 직무, 다른 직장의 유사 직무, 다른 직장의 적합한 직무의 순으로 복귀할 수 있도록 한다.

제Ⅱ장의 분석결과에 따르면, 우리나라의 경우에도 사업장 이동자가 전직자에 비하여 상대적으로 높은 취업률을 기록하고 있다는 사실을 알 수 있다. 이 결과는 비록 간접적이긴 하지만 서구의 사례와 결합하여 볼 때, 원직장복귀가 피재근로자의 직업복귀를 위한 주요 경로임을 인정할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 피재근로자의 직업복귀 유형과 관련된 제Ⅲ장의 분석에 기초하여 피재근로자의 원직장복귀를 통한 직업유지에 분석의 초점을 맞추기로 한다.

이 장에서는 피재근로자의 원직장복귀를 통한 직업유지와 관련하여 먼저 어떠한 속성의 피재근로자들이 피재 당시의 사업주와 지속적으로 고용관계를 유지하는지 또는 이전의 고용관계를 정리하고 전·퇴직을 결정하게 되는지를 분석하기로 한다. 특히 피재근로자들이 원직장을 이탈하게 되는 시점은 어느 때인지 그리고 이처럼 원직장을 떠나게 되는 데 걸리는(또는 원직장에 계속 머무르는) 기간

을 결정하는 요인으로서 어떠한 것들이 있는지 등을 알아볼 것이다. 이와 같은 분석을 통하여 또한 피재근로자의 직업복귀와 관련한 정책적 시사점을 얻을 수 있을 것으로 보인다.

## 1. 피재근로자의 원직장 계속 취업과 전·퇴직 기간 분석

### 가. 피재근로자의 전·퇴직 기간 분석

여기에서는 피재근로자의 직업복귀와 관련하여 먼저 피재근로자들이 치료가 종결되고 나서 어느 정도의 기간이 흐른 뒤에 원직장을 그만두게 되는지에 대하여 알아보기로 한다. 이는 달리 말하면 피재근로자가 원직장에 계속 취업하고 있는 기간이 어느 정도인지를 뜻한다고도 볼 수 있다. <표 IV-1>은 치료종결일 이후의 전직자와 퇴직자 그리고 사업장 이동 이후의 전·퇴직자<sup>32)</sup>를 포함한 13,745명에 대하여

〈표 IV-1〉 피재근로자의 전·퇴직 기간(성별)

(단위: 명, %)

---

32) 물론 사업장 이동 이후도 치료종결일 이전에 전직 또는 퇴직한 피재근로자는 제외하였다.

	전 체			남 성			여 성		
	빈도수	비중	누적	빈도수	비중	누적	빈도수	비중	누적
0일	836	6.08	6.08	654	5.56	5.56	182	9.12	9.12
1개월 미만	2,217	16.12	22.20	1,830	15.56	21.12	387	19.40	28.52
2개월 미만	1,702	12.37	34.57	1,414	12.02	33.15	288	14.44	42.96
3개월 미만	1,140	8.29	42.86	965	8.21	41.36	175	8.77	51.73
4개월 미만	908	6.60	49.46	791	6.73	48.08	117	5.86	57.59
5개월 미만	705	5.13	54.59	623	5.30	53.38	82	4.11	61.70
6개월 미만	559	4.06	58.65	500	4.25	57.63	59	2.96	64.66
7개월 미만	541	3.93	62.59	476	4.05	61.68	65	3.26	67.92
8개월 미만	418	3.04	65.62	359	3.05	64.73	59	2.96	70.88
9개월 미만	403	2.93	68.55	351	2.98	67.72	52	2.61	73.48
10개월 미만	377	2.74	71.30	330	2.81	70.52	47	2.36	75.84
11개월 미만	321	2.33	73.63	293	2.49	73.02	28	1.40	77.24
1년 미만	333	2.42	76.05	288	2.45	75.47	45	2.26	79.50
1년 6개월 미만	1,351	9.82	85.87	1,171	9.96	85.42	180	9.02	88.52
2년 미만	856	6.22	92.10	749	6.37	91.79	107	5.36	93.88
2년 이상	1,087	7.90	100.00	965	8.21	100.00	122	6.12	100.00
전 체	13,754	100.00	-	11,759	100.00	-	1,995	100.00	-

치료종결일부터 퇴직일까지의 기간을 나타내고 있다.

먼저 두드러진 특징은 전체의 6.08%에 해당하는 836명의 경우, 치료종결일과 퇴직일이 일치한다는 점이다. 이는 사업주가 치료종결일과 함께 피재근로자의 고용보험 가입 자격이 상실되었다고 보고하였다는 것으로서, 사실상 이들은 치료종결일 이전에 이미 원직장을 떠났을 가능성이 클 것으로 보인다. 그리고 치료종결 이후 1개월 이내에 원직장을 그만둔 피재근로자는 남성과 여성의 경우 각각 전체의 15.56%와 19.40%로 가장 높은 비중을 보이고 있다. 뿐만 아니라 2개월 이내에 원직장을 떠난 피재근로자 또한 높은 편에 속하여 치료종결과 함께 이내 원직장을 그만두는 경우가 결코 적지 않음을 볼 수 있다. 여성의 경우에는 전체의 52.21%가 3개월 이내에 원직장을 그만둔 것으로 나타나며, 남성의 경우에도 과반수가 5개월 이내에 원직장을 그만두고 있다.

〈표 IV-2〉 피재근로자의 전·퇴직 기간(직업복귀 유형별)

(단위: 명, %)

	퇴직자			전직자			사업장 이동자		
	빈도수	비중	누적	빈도수	비중	누적	빈도수	비중	누적
0일	500	7.20	7.20	336	4.98	4.98	-	-	-
1개월 미만	1,164	16.76	23.96	1,053	15.62	20.61	-	-	-
2개월 미만	898	12.93	36.88	804	11.93	32.53	-	-	-
3개월 미만	582	8.38	45.26	554	8.22	40.75	4	5.97	5.97
4개월 미만	436	6.28	51.54	471	6.99	47.74	1	1.49	7.46
5개월 미만	356	5.13	56.67	346	5.13	52.87	3	4.48	11.94
6개월 미만	244	3.51	60.18	314	4.66	57.53	1	1.49	13.43
7개월 미만	234	3.37	63.55	306	4.54	62.07	1	1.49	14.93
8개월 미만	197	2.84	66.38	221	3.28	65.35	-	-	-
9개월 미만	184	2.65	69.03	217	3.22	68.57	2	2.99	17.91
10개월 미만	185	2.66	71.70	190	2.82	71.38	2	2.99	20.90
11개월 미만	154	2.22	73.91	166	2.46	73.85	1	1.49	22.39
1년 미만	161	2.32	76.23	172	2.55	76.40	-	-	-
1년 6개월 미만	639	9.20	85.43	695	10.31	86.71	17	25.37	47.76
2년 미만	431	6.21	91.64	413	6.13	92.83	12	17.91	65.67
2년 이상	581	8.36	100.00	483	7.17	100.00	23	34.33	100.00
전 체	6,946	100.00	-	6,741	100.00	-	67	100.00	-

한편 <표 IV-2>는 전직과 퇴직 그리고 사업장 이동으로 구분하여 나타낸 것이다. 전직과 퇴직의 경우에는 위에서 살펴본 상황과 비슷하다는 것을 확인할 수 있는데 다만 1년 이내에는 퇴직자가 이탈하는 비중이 전직자보다 약간 큰 수치를 보이고 있다. 그리고 사업장 이동 이후의 전·퇴직자는 1년 이후에 원직장을 그만두는 경우가 전체의 77.61%를 차지하고 있어 사업장 이동을 경험하지 않는 전·퇴직자와는 다른 현상을 나타내고 있다. 다시 말해서 치료종결 이후 퇴직자, 전직자 그리고 사업장 이동자의 순으로 이전의 고용관계를 해소하게 된다는 사실이다. 특히 사업장 이동자는 1년 이상의 기간이 흘러서 퇴직하는 경우가 많다는 사실 또한 알 수 있다.

## 2. 피재근로자의 원직장 계속 취업확률

### 가. 피재근로자의 원직장 계속 취업확률 추정 방법

이제 여기에서는 치료종결 이후에 피재근로자가 원직장에 계속 취업하게 될 확률은 시간에 걸쳐 어떠한 변화를 보이는지를 알아보기로 한다. 이는 ‘카플란-마이어 추정량(Kaplan-Meier estimator)’을 통해 파악할 수 있다. 이를 간단히 설명하면 다음과 같다.

먼저 기간(duration)이  $t_1 < t_2 < \dots < t_k$  존재한다고 하면,  $t_i$ 까지 취업하고 있을 피재근로자가  $n_i$ 명,  $t_i$ 까지 전직 또는 퇴직하였을 피재근로자가  $d_i$ 명 존재하게 될 것이다. 따라서 치료종결 이후에 피재근로자가  $t$  기간까지 원직장에 계속 취업하고 있을 확률을  $\mathfrak{S}(t)$ 라 하면  $\mathfrak{S}(t)$ 는 다음과 같이 표현된다.

$$\mathfrak{S}(t) = \prod_{i: t_i \leq t} \left( \frac{n_i - d_i}{n_i} \right) = \prod_{i: t_i \leq t} \left( 1 - \frac{d_i}{n_i} \right) \quad (\text{IV-1})$$

여기에서 물론  $t$ 는  $t_1 < t < t_k$ 이다.

이 때  $t$  기간까지 원직장에 계속 근무한 피재근로자 가운데에서  $t$  기간에 원직장을 떠난 피재근로자의 비율을 뜻하는 위험률(hazard rate)<sup>33)</sup>  $\lambda(t)$ 은 (IV-1)식의 표현에 따를 때,

$$\lambda(t) = \frac{d_i}{n_i} \quad (IV-2)$$

따라서 (IV-1)식은 다음과 같게 된다.....

$$S(t) = \prod_{i: t_i \leq t} (1 - \lambda(t)) \quad (IV-3)$$

바로 이 (IV-3)식이 카플란-마이어 추정량으로서 이 추정량을 통하여 피재근로자의 치료종결 이후 원직장 계속 취업확률을 구할 수 있게 된다. 아래에서는 그림을 통하여 피재근로자의 치료종결 이후 원직장 계속 취업확률이 피재근로자의 속성별로 어떠한 특징과 차이를 보이는가를 알아보기로 한다.

#### 나. 경력 유형별 원직장 계속 취업확률

먼저 원직장복귀 이후 계속적으로 취업하고 있는 것으로 나타난 <표 II-6>의 A 집단은 제외하고, 사업장 이동자와 전직자 그리고 퇴직자만을 대상으로 하여 원직장 계속 취업확률의 추이를 그림으로 나타낸 [그림 IV-1]을 보면, 사업장 이동자(그림에서 group 1로 표시)는 완만하게 원직장 계속 취업확률이 감소하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 전직자(group 2)와 퇴직자(group 3)의 경우는 사업장 이동자에 비하여 원직장 계속 취업확률이 상당히 낮다는 사실을 알 수 있으며, 특이하게도 퇴직자의 원직장 계속 취업확률이 초반에는 전직자에 비하여 상대적으로 빠르게 감소하나 이후에는 오히려 전직자의 원직장 계속 취업확률이 더욱 빠르게 감소하는 경향을 보

33) 자세한 것은 Kiefer(1988)를 참고할 것.

이고 있다. 이는 달리 말하면 치료종결 직후에는 피재근로자들이 퇴직하는 경향이 강하게 나타나지만 일정 기간 이후부터는 퇴직보다는 전직을 선택하는 경향이 있음을 간접적으로 알 수 있다.

원직장 계속 취업확률을 성별로 구분하여 보면, 남성의 경우에는 앞에서 설명한 내용과 일치하나 여성의 경우에는 퇴직자의 원직장 계속 취업확률이 전직자보다 전반적으로 낮게 나타나고 있다. 따라서 여성의 경우에는 퇴직자들이 일찍 원직장을 그만두는 경향이 있다는 사실을 알 수 있다.

#### 다. 연령계층별 원직장 계속 취업확률

연령을 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상의 5분류로 나누어 원직장 계속 취업확률을 구하여 보았다. 결과에 따르면(그림 IV-2 참고), 원직장 취업확률이 일관되게 가장 낮은 집단이 60대 이상(agecat 5)이다. 60대 이상 다음으로는 50대(agecat 4)와 20대(agecat 1)이다. 30대(agecat 2)와 40대(agecat 3)의 경우에는 초반에는 40대가 낮은 것으로 나타나나 이후에는 40대가 오히려 약간 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 연령별로 볼 때 20대와 50대 이상에 대한 정책적 배려가 필요하다는 사실을 파악할 수 있다. 그리고 성별로 세분하면, 여성의 경우 또한 경향으로서는 위에서 설명한 것과 동일하나 40대의 원직장 계속 취업확률이 일관되게 높은 것으로 나타나고 있다.

#### 라. 교육년수별 원직장 계속 취업확률

학력에 따른 원직장 계속 취업확률의 차이는 작은 편에 속하는 것으로 나타났다(그림 IV-3 참고). 국졸 이하의 학력 소유자가 원직장 계속 취업확률이 가장 낮으며, 중졸 학력의 피재근로자는 초기에 낮은 확률을 보이다 점차 높아져 가장 높은 원직장 취업확률을 보



이는 반면, 대졸 이상의 학력 소유자는 초기에는 원직장 취업확률이 높으나 이후에는 전·퇴직을 통하여 원직장을 그만두는 것으로 나타나고 있다.

남성의 경우에는 시간이 흐름에 따라 국졸 이하의 학력 소유자보다 고졸 학력이 더욱 낮은 원직장 취업확률을 보이고 있다. 그리고 여성의 경우에는 중졸 이하의 학력이 고졸 이상의 학력에 비하여 시간이 흐름에 따라 높은 원직장 계속 취업확률을 보이고 있다.

#### 마. 장애등급별 원직장 계속 취업확률

장애등급을 제1~3급(ratecat 1), 제4~7급(ratecat 2), 제8~14급(ratecat 3)의 3종류로 분류하여 살펴본 결과(그림 IV-4 참고), 노동능력을 완전히 상실한 것으로 간주되는 제1~3급의 원직장 계속 취업확률이 가장 낮았다. 그리고 비교적 경증 장애를 가진 제8~14급 피재근로자의 원직장 계속 취업확률이 가장 높게 나타남으로써, 종합하면 장애 정도에 따라 원직장 계속 취업확률이 다르다는 사실을 알 수 있다. 여성의 경우에는 제4~7급의 장애등급을 판정받은 피재근로자의 원직장 계속 취업확률이 제1~3급의 피재근로자와 거의 비슷하게 나타나고 있어, 여성의 경우에는 경증 장애인 경우에만 원직장에 계속 취업하는 경향이 두드러진다고 볼 수 있다.

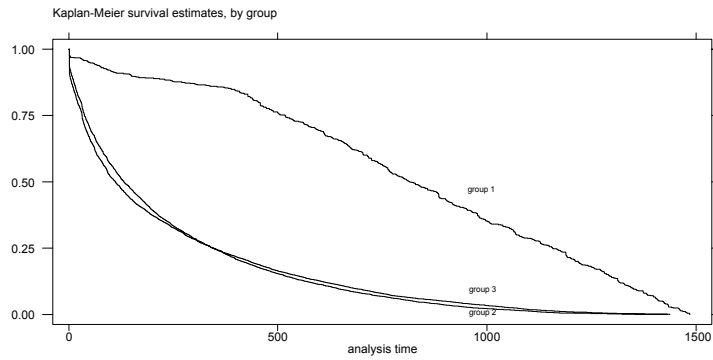
#### 바. 치료 기간별 원직장 계속 취업확률

치료 기간에 대한 대리변수로서 재해발생일부터 치료종결일까지의 기간을 이용하여 이 기간을 1개월 미만, 1개월~3개월, 3개월~6개월, 6개월~1년, 1년 이상의 5가지로 분류하였다(그림 IV-5 참고). 결과에 따르면 3개월 미만까지는 원직장 계속 취업확률에서 커다란 차이는 존재하지 않으나 대체로 치료 기간이 길수록 원직장 계속

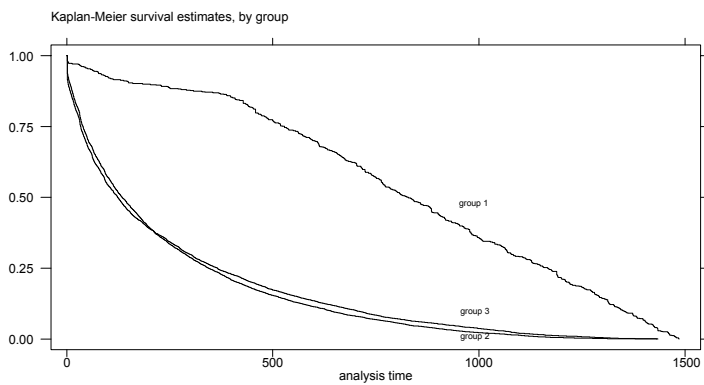
취업확률은 낮다는 사실을 확인할 수 있다. 하지만 이는 시간이 흐름에 따라 그 차이가 오히려 축소하고 있다는 사실 또한 존재한다. 그리고 치료 기간의 차이에 따른 원직장 계속 취업확률의 차이는 여성의 경우에 두드러지게 나타나고 있다.

[그림 IV-1] 직업복귀 유형별 원직장 계속 취업확률

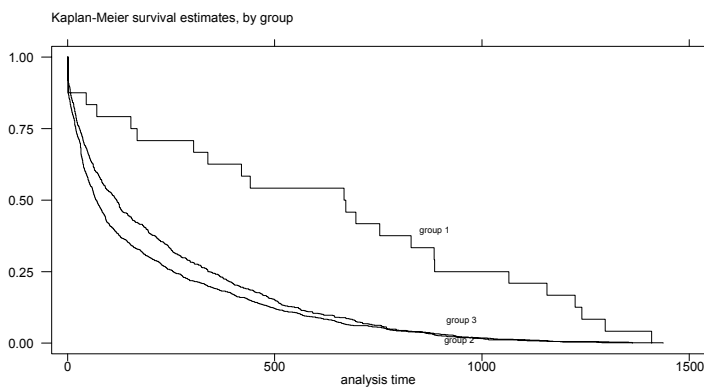
① 전 체



② 남 성

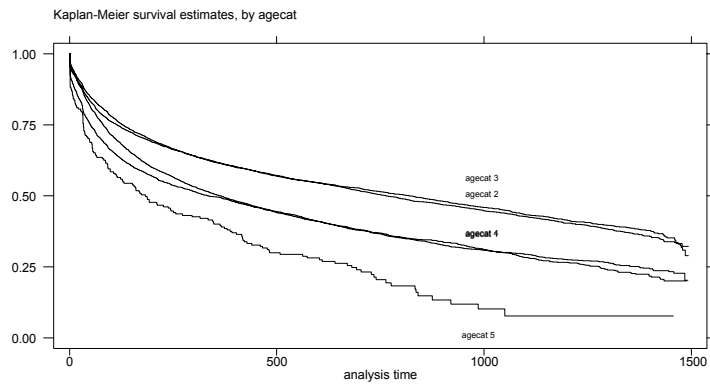


③ 여 성

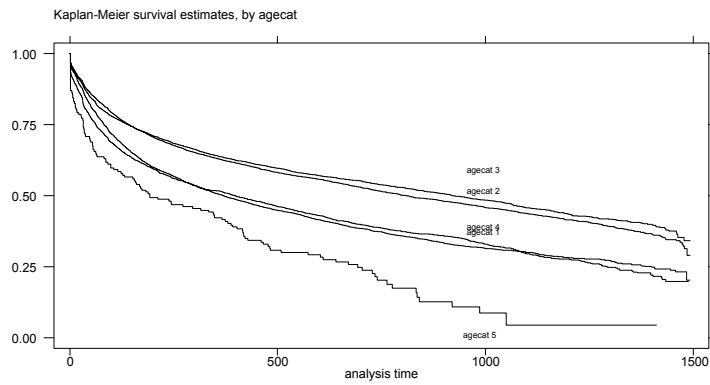


[그림 IV-2] 연령 계층별 원직장 계속 취업확률

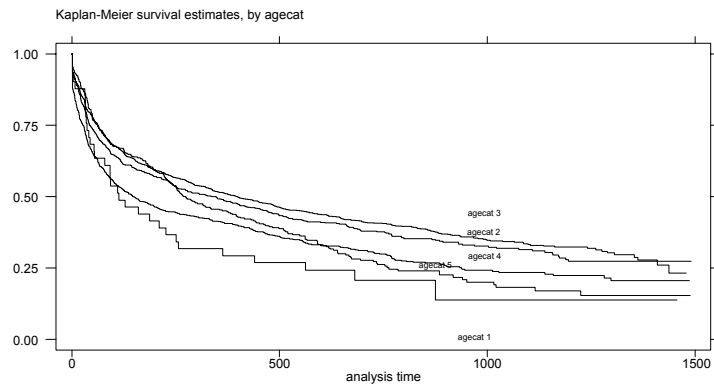
① 전 체



② 남 성

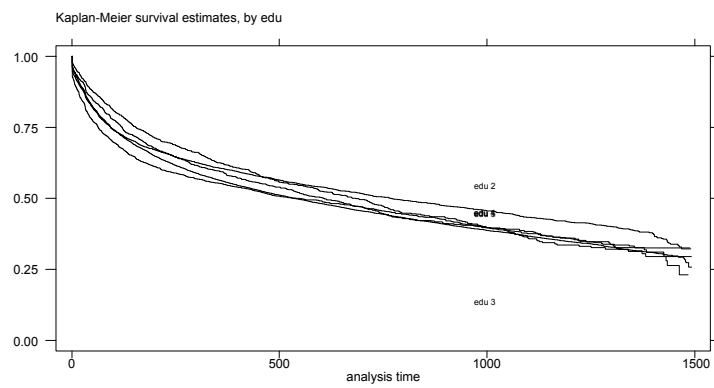


③ 여 성

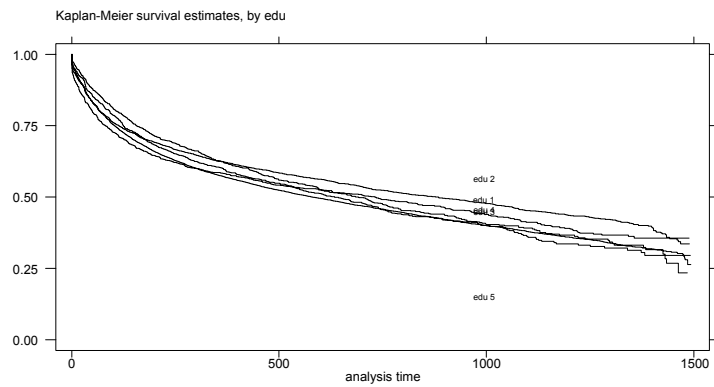


[그림 IV-3] 교육년수별 원직장 계속 취업확률

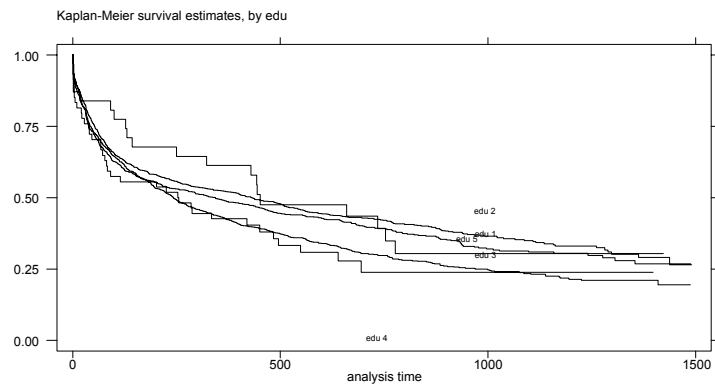
① 전 체



② 남 성

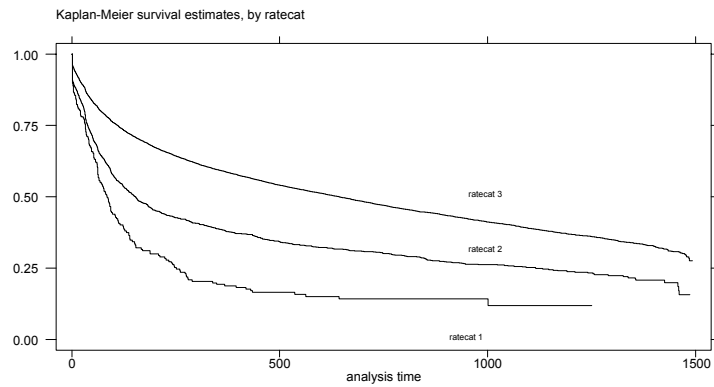


③ 여 성

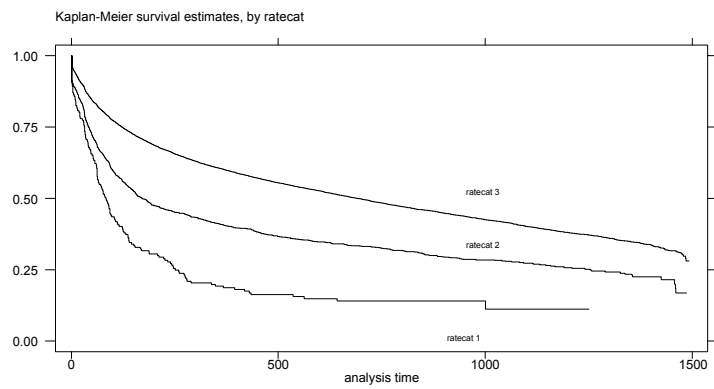


[그림 IV-4] 장애등급별 원직장 계속 취업확률

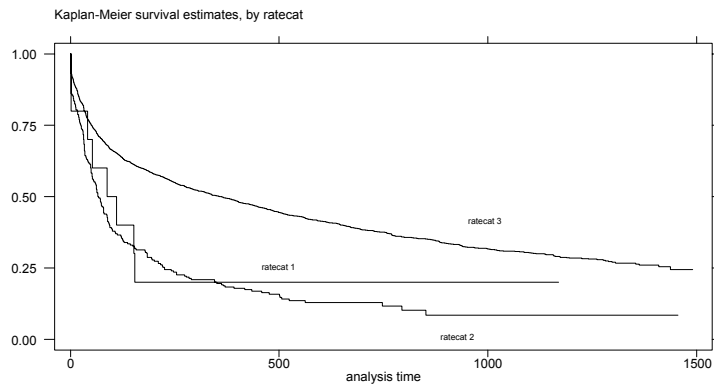
① 전 체



② 남 성

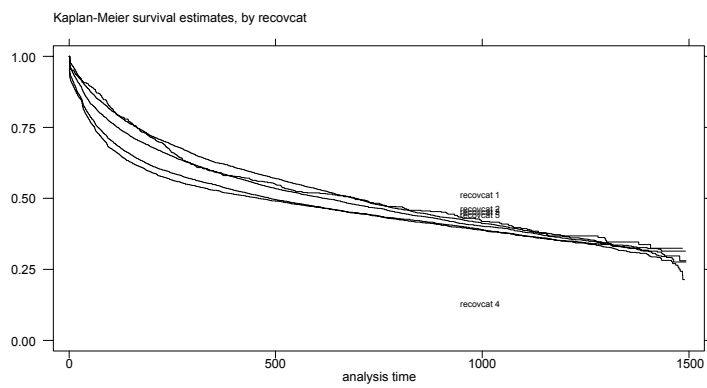


③ 여 성

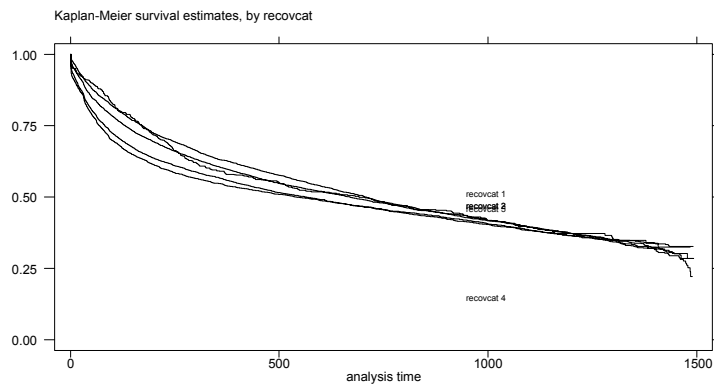


[그림 IV-5] 치료기간별 원직장 계속 취업확률

① 전 체

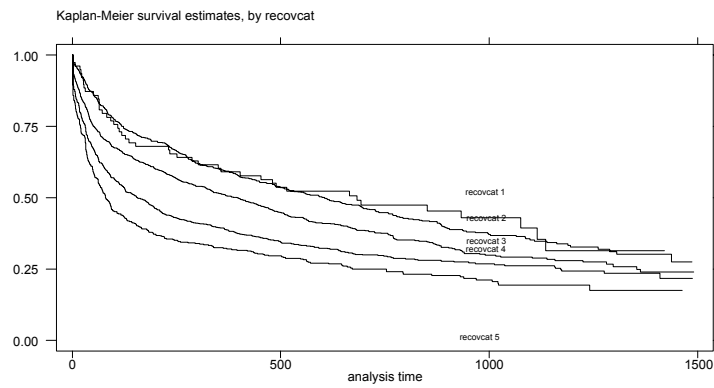


② 남 성



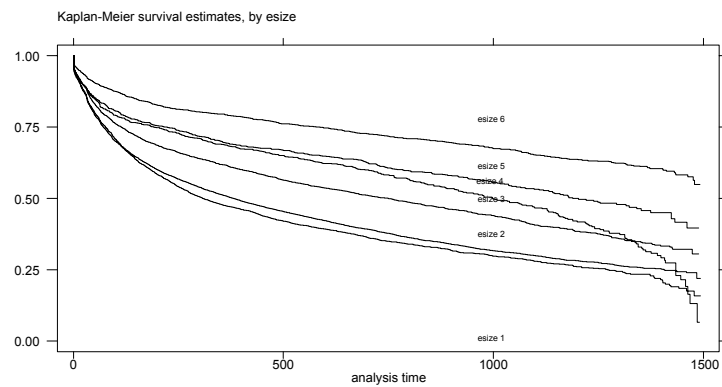


③ 여 성

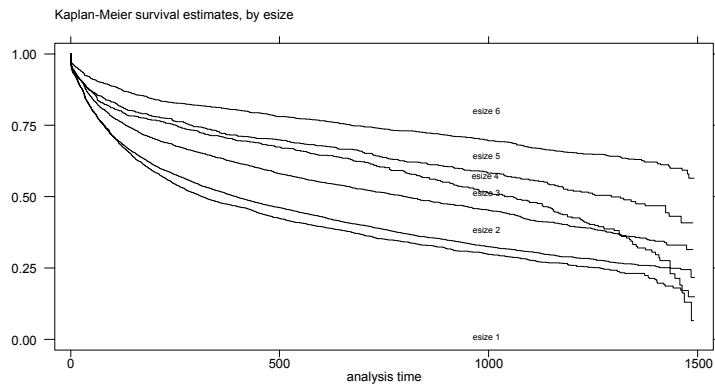


[그림 IV-6] 사업장 규모별 원직장 계속 취업확률

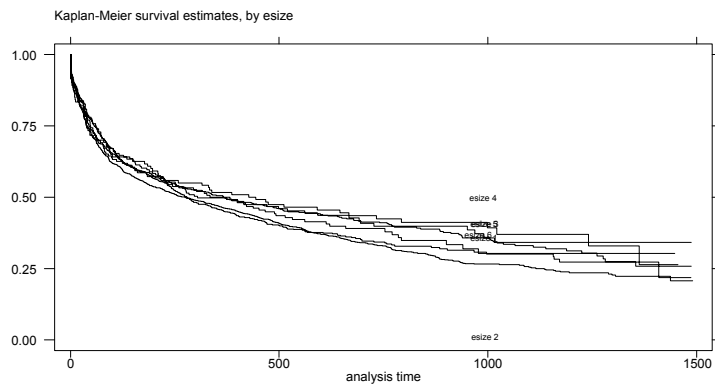
① 전 체



② 남 성

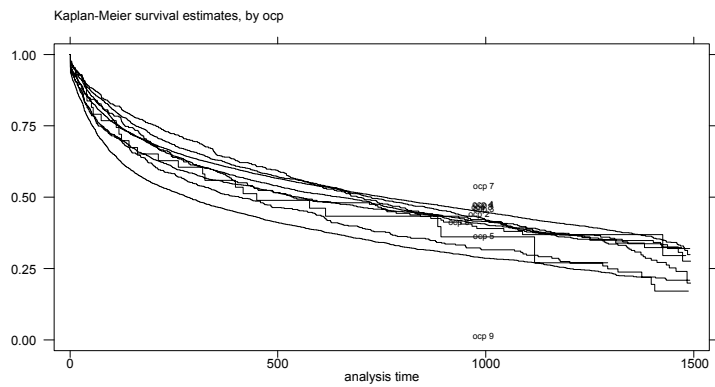


③ 여 성

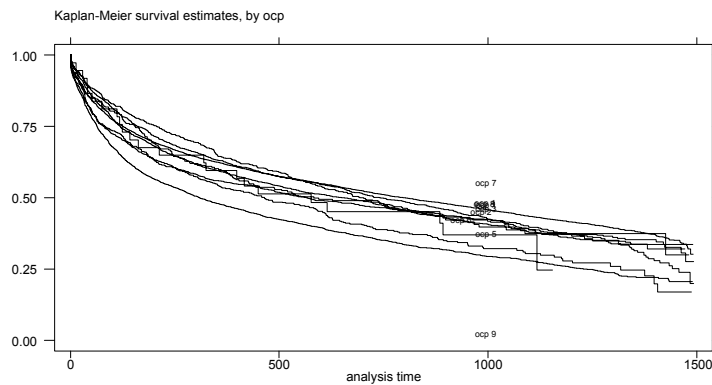


[그림 IV-7] 직업별 원직장 계속 취업확률

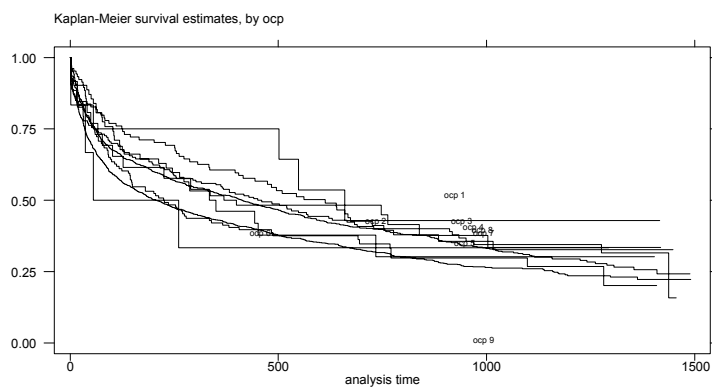
① 전 체



② 남 성



③ 여 성



사. 사업장 규모별 원직장 계속 취업확률

피재 당시의 사업장 규모를 10명 미만, 10~99명, 100~299명, 300~499명, 500~999명, 1,000명 이상으로 분류하여 본 결과(그림 IV-6 참고), 전체적으로 사업장 규모가 클수록 원직장 계속 취업확률이 높다는 사실을 확인하였다. 이는 남성의 경우에도 마찬가지이나 여성의 경우에는 오히려 300~499명의 사업장이 원직장 계속 취업확률이 높은 반면, 500명 이상의 사업장들은 상대적으로 원직장 계속 취업확률이 낮음을 알 수 있다.

#### 아. 직업별 원직장 계속 취업확률

직업별로는 아홉 가지의 대분류에서 단순노무직의 원직장 계속 취업확률이 가장 낮다(그림 IV-7 참고). 그리고 초기에는 기능원 및 관련 기능종사자가 가장 높은 것으로 나타나지만 시간이 흐를수록 이들의 확률은 감소하고 전문가가 가장 높은 계속 취업확률을 보이는 것으로 나타난다.

### 3. 피재근로자의 원직장·계속·취업확률에 대한 잔존 분석

#### 가. 분석모형

위에서 보았듯이 전·퇴직자의 속성에 따라 원직장에 계속적으로 취업하고 있을 확률에는 차이가 존재함을 알 수 있었다. 이는 달리 말한다면 피재근로자가 치료종결 이후 전·퇴직하기까지 걸리는 기간이 피재근로자의 속성별로 다르다는 것을 의미한다. 그렇다면 피재근로자가 치료종결 이후 원직장에 계속적으로 남아 있게 되는 기간을 결정하는 주요인으로는 어떠한 것들이 있는지에 대한 분석이 필요하다.

이 때의 한 가지 문제점은 사업장 이동을 포함한 원직장복귀자의 경우, 곧 원직장복귀 이후 2002년 1월 31일 현재에도 동일사업장에 취업하고 있는 경우에는 이들이 퇴직하지 않은 상황에서 관찰하게 되므로 이들이 원직장에 계속 근무하는 기간은 아직 끝나지 않았다고 볼 수 있다.<sup>34)</sup> 따라서 이는 불완전한 정보라 할 수 있으므로 이를 고려하는 가운데 분석이 이루어져야 한다.

이러한 문제점을 해결하는 통계적 분석 방법이 콕스(Cox)의 ‘비례

34) 이러한 경우를 ‘우측절단 상태(right-censored)’라 한다.

위험모형(proportional hazards model)'이다. 이 모형을 간략하게 설명하면 다음과 같다. 먼저 (IV-2)식의 위험률이 설명변수  $Z_i$ 에 의하여 영향을 받는다고 할 때 위험률(hazard rate)은 다음과 같이 표현된다.

$$\lambda_i(t|Z_i) = \phi(Z_i, \gamma) \lambda_0(t) \quad (\text{IV-4})$$

여기에서  $\lambda_0(t)$ 는 이른바 기준선위험함수(baseline hazard function)로서 모든 설명변수의 값이 0인 피재근로자의 위험함수를 뜻한다.

(IV-4) 식에서 주목하여야 하는 것은 설명변수  $Z_i$ 의 효과가 시간  $t$ 와 상관이 없다는 사실이며, 따라서 시간  $t$ 의 영향은 개별 피재근로자 사이에는 나타나지 않게 된다. 다시 말해서 개별 피재근로자간에 나타나는 설명변수값의 차이에 의하여 각자의 위험률에 차이가 존재한다는 것이다.

일반적으로  $\phi(Z_i, \gamma)$ 는 지수함수(exponential function)인 것으로 가정하여,

$$\phi(Z_i, \gamma) = \exp(Z_i' \gamma) \quad (\text{IV-5})$$

(IV-4)와 (IV-5)에서,

$$\lambda_i(t|Z_i) = \lambda_0(t) \exp(Z_i' \gamma) \quad (\text{IV-6})$$

(IV-6)식에 자연로그(log)를 취하면 다음과 같다.

$$\log \lambda_i(t|Z_i) = \alpha(t) + Z_i' \gamma \quad (\text{IV-7})$$

여기에서  $\alpha(t) = \log \lambda_0(t)$ 를 뜻한다.

본 연구는 콕스의 비례위험모형을 가정하고 있으므로  $\alpha(t)$ 의 분포를 특별히 선택하지 않는다.<sup>35)</sup> 이상의 내용이 콕스의 비례위험모

형에 대한 설명이다.

#### 나. 분석에 이용된 변수

분석에서 종속변수는 치료종결일부터 원직장에 계속 근무한 기간이다.<sup>36)</sup> 따라서 사업장 이동자를 포함한 원직장복귀자(표 II-6에서 A, E, I 집단)는 치료종결일부터 2002년 1월 31일 현재까지의 기간이 되며,<sup>37)</sup> 전·퇴직자의 경우는 치료종결일부터 전·퇴직일까지의 기간이다.

설명변수로서는 전·퇴직일 당시의 연령(원직장복귀자의 경우에는 불분명하므로 치료종결일 당시의 연령<sup>38)</sup>), 교육년수, 피재 이전의 근속년수, 치료 기간, 장애등급, 피재 당시의 사업장 규모와 업종 그리고 직종이다. 본 연구에서는 원직장 계속 취업확률에 대한 피재근로자의 속성별 차이를 명확히 파악한다는 의미에서 모든 설명변수를 범주형변수로 변환하였다. 먼저 연령은 30세 미만, 30~39세, 40~49세, 50~59세, 60세 이상의 5 분류를 채택하였다. 피재 이전의 근속년수는 6개월 미만, 6개월~1년, 1년~2년, 2년~3년, 3년~5년, 5년~10년, 10년 이상의 7 분류이다. 치료 기간은 3개월 미만, 3개월~6개월, 6개월~1년, 1년~2년, 2년 이상의 5 분류이다. 이 밖에 교육년수와 장애등급 그리고 피재 당시의 사업장 규모와 업종, 직종 등은 앞의 분석에 쓰인 분류와 동일하다.

35) 예를 들어  $\alpha(t)$ 가 고펜츠 분포(Gompertz distribution)라 가정하면  $\alpha(t) = at$  이며,  $\alpha(t)$ 가 바이블 분포(Weibull distribution)일 때에는  $\alpha(t) = a \log t$ 가 된다.

36) 만일 이 변수에 '우측절단된 값'이 없다고 한다면, 통상회귀자승법(ordinary least square method)으로 분석하게 된다.

37) 이 관찰치는 관찰 시점인 2002년 1월 31일 현재 원직장에 계속 근무하고 있으므로 앞에서 말한 우측절단 상태에 속하게 된다.

38) 원직장복귀자의 경우에는 원직장복귀 또는 전·퇴직을 치료종결 당시에 결정한 것으로 간주한다.

#### 다. 분석결과와 해석

분석결과를 정리한 <표 IV-3>에 따르면, 먼저 연령의 경우, 40~49세를 비교 집단(reference group)으로 한 결과 30~39세 피재근로자와는 차이가 없는 것으로 나타났지만, 여타 연령층은 비교 집단에 비하여 원직장에서 이탈할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 특히 위험률(hazard ratio)로 나타내면 60세 이상의 경우에는 원직장을 그만두게 될 확률이 40대 피재근로자에 비하여 2.2배에 가깝다는 사실을 확인할 수 있었다.

피재 이전의 근속년수는 비교집단이 10년 이상의 피재근로자이다. 5년 이상 10년 미만에 대한 더미변수의 계수가 통계적으로 유의하지 않은 반면, 나머지 변수의 계수는 모두 통계적으로 유의하고 모두 양(+)의 값을 가진다는 사실, 그리고 피재 이전의 근속년수가 짧을수록 계수의 값이 높아짐으로써 피재 이전의 근속년수가 짧을수록 원직장을 그만둘 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있다. 특히 피재 이전의 근속년수가 6개월 미만일 경우에는 10년 이상의 피재근로자에 비하여 원직장을 그만두게 될 확률이 2.4배 가까이 높다.

중졸 학력의 피재근로자를 비교집단으로 한 교육년수의 경우에는 모든 변수의 계수가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이로 볼 때 교육년수가 원직장 계속 취업확률에 미치는 영향은 거의 없는 것으로 추측된다. 이는 이미 앞에서 카플란-마이어 추정량의 결과와 비슷하다고 볼 수 있을 것이다.

치료 기간의 경우에는 역시 치료 기간이 길수록 원직장을 그만두게 될 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 곧 치료 기간이 길수록 계수치가 높게 나타나고 있는 것이다.

한편 중증 장애일수록 원직장을 그만두게 될 확률이 높는데 이는 특히 노동력이 완전 상실된 것으로 간주되는 3급 이하에서 강하게

나타났다. 제2급의 경우, 비교집단인 제10~14급에 비하여 3배 정도의 위험률을 기록하고 있다. 다만 제1급의 경우가 제2급에 비하여 상대적으로 위험률이 낮고 10%의 유의수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나는데 이는 관찰치수가 19명으로 상당히 작다는 사실에 기인하는 것으로 판단된다.

피재 당시의 사업장 규모에 대하여 보면, 소규모 사업장일수록 원직장을 그만둘 확률이 높다는 사실이 확인된다. 특히 100명 미만의 소규모 사업장의 경우에 피재근로자들의 전·퇴직 성향이 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서서도 언급하고 있듯이 사업장 고유의 특성이라기보다는 피재근로자의 속성 또한 사업장 규모와 상관되어 있을 가능성이 높다는 점에서 조심스러운 해석이 필요하다.

그리고 피재 당시의 사업장 규모뿐만 아니라 피재 당시 사업장의 업종 또한 피재근로자의 원직장 계속 취업 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 광업, 운수·창고 및 통신업, 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 숙박 및 음식점업, 제조업, 도·소매 및 소비자용품 수리업, 기타 산업, 전기·가스 및 수도사업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 그리고 금융 및 보험업의 순으로 높은 위험률을 보이고 있다. 특히 광업의 경우는 비교산업인 공공 행정, 국방 및 사회보장행정에 비하여 4배나 높은 위험률을 기록하고 있음을 알 수 있다.

피재근로자의 직종으로서는 단순노무직, 판매종사자, 장치·기계 조작 및 조립종사자 그리고 기능원 및 관련 기능종사자의 순으로 비교집단인 전문가에 대하여 높은 위험률을 나타내고 있다. 특히 기술공 및 준전문가, 사무종사자와 서비스종사자의 경우에는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 화이트칼라보다는 블루칼라의 원직장 계속 취업이 어려운 것으로 판단된다.



〈표 IV-3〉 피재근로자의 원직장 계속 취업확률 추정결과

	평 균	표준편차	추정 결과
30세 미만	0.270	0.444	0.301(0.029) ***
30~39세	0.342	0.474	0.008(0.028)
40~49세	0.254	0.435	-
50~59세	0.128	0.334	0.373(0.033) ***
60세 이상	0.006	0.079	0.775(0.103) ***
국졸 이하	0.061	0.240	0.085(0.046) *
중졸	0.190	0.392	-
고졸	0.647	0.478	0.072(0.028) ***
전문대졸	0.052	0.222	0.075(0.050)
대졸 이상	0.050	0.218	0.064(0.053)
6개월 미만 재직	0.219	0.413	0.892(0.040) ***
6개월 이상 1년 미만 재직	0.114	0.317	0.705(0.043) ***
1년 재직	0.114	0.351	0.475(0.042) ***
2~3년 재직	0.095	0.294	0.400(0.045) ***
3~5년 재직	0.118	0.323	0.260(0.044) ***
5~10년 재직	0.150	0.357	0.010(0.043)
10년 이상 재직	0.160	0.366	-
치료 기간(3개월 미만)	0.222	0.415	-
치료 기간(3~6개월)	0.275	0.446	0.068(0.027) **
치료 기간(6개월~1년)	0.285	0.451	0.205(0.027) ***
치료 기간(1~2년)	0.155	0.362	0.293(0.033) ***
치료 기간(2년 이상)	0.064	0.244	0.379(0.046) ***
장해등급 제 1급	0.001	0.029	0.535(0.290) *
장해등급 제 2급	0.003	0.054	1.099(0.137) ***
장해등급 제 3급	0.005	0.067	0.967(0.114) ***
장해등급 제 4급	0.005	0.072	0.652(0.112) ***
장해등급 제 5급	0.014	0.117	0.558(0.070) ***
장해등급 제 6급	0.032	0.175	0.394(0.050) ***
장해등급 제 7급	0.031	0.173	0.265(0.051) ***
장해등급 제 8급	0.076	0.265	0.193(0.035) ***
장해등급 제 9급	0.040	0.197	0.166(0.047) ***
장해등급 제10급	0.135	0.342	-
장해등급 제11급	0.121	0.327	-
장해등급 제12급	0.234	0.423	-
장해등급 제13급	0.070	0.254	-
장해등급 제14급	0.233	0.423	-

〈표 IV-3〉의 계속

	평 균	표준편차	추정결과
5명 미만	0.084	0.277	0.523(0.040) ***
5~9명	0.114	0.318	0.423(0.034) ***
10~29명	0.230	0.421	0.548(0.033) ***
30~99명	0.222	0.415	0.580(0.033) ***
100~299명	0.147	0.355	0.334(0.038) ***
300~499명	0.042	0.200	0.117(0.061) *
500~999명	0.050	0.219	0.103(0.057) *
1,000명 이상	0.190	0.392	-
전문가	0.027	0.163	-
기술공 및 준전문가	0.013	0.113	0.005(0.102)
사무종사자	0.102	0.303	0.026(0.065)
서비스종사자	0.070	0.255	0.013(0.069)
판매종사자	0.025	0.156	0.212(0.082) ***
농림어업 숙련종사자	0.002	0.042	0.261(0.225)
기능원	0.501	0.500	0.105(0.061) *
장치 및 조립종사자	0.070	0.255	0.133(0.070) *
단순노무직	0.190	0.392	0.292(0.062) ***
광업	0.024	0.154	1.425(0.206) ***
제조업	0.746	0.435	1.074(0.199) ***
전기·가스 수도사업	0.003	0.058	0.809(0.285) ***
건설업	0.050	0.217	1.198(0.202) ***
도·소매 및 소비자용품 수리업	0.038	0.192	1.050(0.204) ***
숙박 및 음식점업	0.004	0.060	1.122(0.251) ***
운수·창고 및 통신업	0.056	0.230	1.429(0.202) ***
금융 및 보험업	0.006	0.079	0.571(0.257) **
부동산·임대 및 사업서비스업	0.042	0.200	1.196(0.203) ***
공공행정	0.005	0.069	-
교육서비스업	0.002	0.043	0.731(0.299) **
사회복지사업	0.004	0.065	0.716(0.262) ***
기타 산업	0.019	0.138	0.937(0.210) ***
관찰치수	20,818		
로그우도치(-2log L)	164,181.43		

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) ( ) 안의 수치는 표준오차를 나타냄.

## V. 요약과 결론

1998~2000년도에 신규로 장애등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자 가운데 산재발생일 이전에 고용보험 가입 기록이 존재하는 근로자들을 분석대상으로 한 본 연구는 이들의 직업복귀 실태와 결정요인과 관련하여 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 먼저 고용보험 기록을 통하여 이들의 취업력을 살펴본 결과, 적어도 장애등급 판정이 1년 1개월(또는 최대한 3년 1개월) 지난 시점인 2002년 1월 31일 현재 치료종결 이후 원직장에 계속적으로 근무하는 것으로 파악된 피재근로자는 분석대상 전체(30,349명)의 33.65%(사업장 이동자를 포함하면 34.92%)로 나타났다. 뿐만 아니라 전직자를 포함한 2002년 1월 31일 현재의 고용보험 가입 피재근로자는 56.19%에 이른다. 다시 말하면 1998~2000년도에 신규로 장애등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자로서 산재발생일 이전에 고용보험 가입 기록이 존재하는 근로자 가운데 56.19%는 2002년 1월 31일 현재 피해 당시의 고용보험 가입 사업장 또는 다른 고용보험 가입 사업장에 근무하고 있다는 것이다. 다만 1998~2000년도에 신규로 장애등급(제1~14급)을 판정받은 피재근로자 63,383명 가운데 과반수가 넘는 51.12%의 피재근로자가 피해 당시에 고용보험 미가입 사업장에 근무하고 있었거나 피해 이후에 취업한 것으로 파악됨으로써, 이들이 분석에서 제외되고 있다는 사실에 유의하여야 한다. 곧 이들이 비록 고용보험에 가입되어 있지 않았다고 하더라도 임금근로자로서 피해 당시 취업하고 있었음이 분명한 만큼 이들의 원직장복귀율 또는 재취업률에 따라 위의 수치가 변동할 가능성은 크기 때문이다. 따라서 본 연구의 결과를 피재근로자의 보편적인 상황으로 확대해석할 수

없음을 여기에서 분명히 해 두고자 한다.

한편 고용보험 데이터베이스를 통하여 전·퇴직을 경험한 피재근로자의 고용보험 자격 상실 이유를 조사한 결과, 자발적인 사유(전직·자영업 등과 결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직)로 전·퇴직을 결정한 근로자의 비중이 32.53%임을 볼 때, 비자발적인 사유로 인하여 원직장을 떠난 근로자가 훨씬 많다는 사실이 확인되었다. 특히 이 비중은 모집단인 고용보험 자격 상실자 전체의 비자발적 이직자 비중보다도 훨씬 큰 것이었다. 뿐만 아니라 비자발적인 사유 가운데 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직과 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직 그리고 사업주의 권고가 전체의 49.63%를 차지함으로써, 사업주의 배려와 편의 시설 제공이 피재근로자의 원직장복귀와 계속적 취업에 중요한 요인임을 알 수 있었다. 한 가지 의외의 사실이라면 치료가 종결되기 이전에 원직장을 떠난 피재근로자가 전·퇴직자 전체의 19.26%를 차지하였다는 것으로, 이들 가운데 적법한 경우를 제외하면 전체의 18.00%는 근로기준법 제30조의 규정을 위반하고 있다는 사실이다. 단순히 이것이 고용보험 기록상의 실수가 아니라면 이에 대한 행정당국의 철저한 감독이 필요하다고 보겠다.

치료가 종결된 피재근로자에 국한하여 이들의 전·퇴직일을 분석한 결과, 전·퇴직자의 58.65%는 치료종결일로부터 6개월 이내에 원직장을 그만두었다는 사실을 확인하였다. 그리고 원직장에 근무한 기간이 1년 미만인 피재근로자는 전체의 76.05%에 이른다. 특히 이러한 경향은 전직자의 경우보다 퇴직자의 경우에 두드러짐으로써 피재근로자의 퇴직 결정이 전직 결정에 비하여 상대적으로 빠른 것으로 추측된다. 반면에 동일기업의 다른 사업장으로 이동한 피재근로자의 77.61%는 적어도 1년 이상 피재 당시의 기업에 계속 근무한 것으로 나타났다. 이러한 사실은 간접적으로 사업주의 배려가 피재근로자의 원직장복귀에 중요하다는 것을 다시 한번 증명해 준다고

보겠다.

피재근로자의 취업력을 다중로짓모형(multinomial logit model)과 콕스의 비례적위험모형(Cox's proportional hazards model)에 의하여 분석한 결과, 대체로 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 중·고연령층이나 저학력층, 치료 기간이 길었던 피재근로자, 중증장해 근로자, 피재 당시의 사업장 규모가 작았거나 생산직 근로자였던 피재근로자, 그리고 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 운수·창고 및 통신업, 광업, 도·소매 및 소비자용품 수리업, 보건 및 사회복지사업과 전기·가스 및 수도사업에 근무하였던 피재근로자인 경우가 전·퇴직 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성 피재근로자는 본 연구의 분석대상에서는 제외되었지만 이들을 포함한 분석에서 남성보다는 여성이 원직장에 계속적으로 근무할 가능성이 낮은 것으로 확인되었다.

이와 같은 분석결과를 해석하여 보면 기본적으로 노동시장에서 나타나는 차별적인 요인인 성, 연령과 학력이 피재근로자의 직업복귀에서도 동일하게 작용한다는 사실이 확인된다. 특히 차별적인 속성을 지닌 근로자들이 직업 선택에서도 산재발생 위험이 높은 직업군(群)에 속하게 될 확률이 높다고 한다면 이들은 직업 선택과 산재발생 그리고 치료종결 이후의 직업복귀라는 면에서 차별적인 요인이 악순환의 원인으로 작용한다고 이해할 수 있다. 이 논리가 사실이라면 정책당국의 적극적인 개입이 필요하다고 볼 수 있을 것이다.

그리고 분석결과를 인적자본이론(human capital theory) 관점에서도 해석하여 볼 수 있다. 곧 피재로 인하여 손실된 노동생산성과 피재근로자가 희망하는 임금·근로조건 사이에 괴리가 발생, 피재 이전의 고용관계에 균열이 초래된다는 것이다. 이는 손실된 노동생산성을 직업훈련에 의하여 회복하도록 하거나 생산성과 임금 사이의 괴리를 보전하여 줌으로써 고용관계의 유지를 도모할 수가 있다. 결국 피재근로자의 직업복귀와 재취업을 위한 정책적 고려는 손실된

노동생산성의 회복과 사업주의 편의 제공에 대한 적극적 대처, 그리고 차별적 노동시장 환경에 대한 개선으로 집약된다고 할 것이다.

이러한 맥락에서 우리나라 산재보험제도에서 시행되고 있는 피재근로자에 대한 직업훈련비용지원제도 그리고 2003년도부터 실시할 계획인 고용지원금제도는 기본적으로 긍정적인 효과를 내포하고 있다고 이해할 수 있다. 다만 이러한 제도가 효율적으로 시행되고 있는지는 별개의 문제로 앞으로 이에 대한 평가도 필요하다고 본다.

피재근로자의 직업복귀·재취업과 관련된 정책의 방향과 관련하여 마지막으로 제안하고자 하는 것은 최근 장애인고용촉진정책의 추진에서 볼 수 있듯이 적극적 노동시장정책의 필요성이 피재근로자에게도 마찬가지로 강조되어야 한다는 것이다. 특히 본 연구의 분석결과에서도 볼 수 있었듯이 피재근로자에 대한 사업주의 배려와 편의 제공이 상당히 피재근로자의 직업복귀와 재취업에 중요한 요인으로서 작용하는 만큼 사업주의 지원을 어떻게 유도할 것인지에 대한 정책적 고려가 필요하다고 보겠다.

## 부 록

## 〈부표 1〉 피재근로자 구성

## ① 피재근로자 전체

전 체	관찰치수	평균값	표준편차	최소값	최대값
입원 일수(일)	63,383	124.40	184.11	0	10,496
통원 일수( )	63,383	177.89	216.36	0	4,784
재가 일수( )	63,383	1.10	13.39	0	1,098
요양급여 지급액(원)	63,383	7,565,590.51	9074847.19	-360,910	163,746,890
장해급여 지급액( )	63,383	13,729,533.85	15,369,610.15	0	321,616,860
나이(세)	63,383	42.86	11.59	16	82
장해급호(급)	63,383	10.67	2.73	1	14
치료 기간(일)	62,235	378.55	565.75	0	10,886

주: 피재근로자 전체 통계에서 요양급여 지급액이 -360,910원으로 기록된 관찰치가 존재하는 등 산재보상 급여에 기록상의 오류가 발견된다는 점에 유의.

## ② 고용보험 기록 보유자 전체

전 체	관찰치수	평균값	표준편차	최소값	최대값
입원 일수(일)	42,726	105.27	136.80	0	4,179
통원 일수( )	42,726	165.10	188.72	0	4,479
재가 일수( )	42,726	0.88	10.26	0	589
요양급여 지급액(원)	42,726	6,703,854.59	7,627,617.95	0	149,040,970
장해급여 지급액( )	42,726	11,939,842.12	13,065,528.01	0	320,108,780
나이(세)	42,726	40.93	10.64	16	77
장해급호(급)	42,726	10.92	2.61	1	14
치료 기간(일)	42,170	326.89	435.42	0	10,886

## 〈부표 1〉의 계속

## ③ 분석대상 표본

전 체	관찰치수	평균값	표준편차	최소값	최대값
입원 일수(일)	30,349	97.65	129.37	0	2,192
통원 일수( " )	30,349	164.61	193.21	0	4,479
재가 일수( " )	30,349	0.89	10.55	0	589
요양급여 지급액(원)	30,349	6,430,083.54	7,441,037.98	0	149,040,970
장해급여 지급액( " )	30,349	11,242,139.73	12,372,581.24	0	240,582,490
나이(세)	30,349	40.56	10.44	16	77
장해급호(급)	30,349	10.96	2.64	1	14
치료 기간(일)	30,349	312.26	373.32	0	10,886



〈부표 2-1〉 피재근로자 구성(피재근로자 전체)

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
연령	25,009	37.866	10.229	15	74
국졸 이하	25,009	0.062	0.241	0	1
중졸	25,009	0.189	0.392	0	1
고졸	25,009	0.645	0.478	0	1
전문대졸	25,009	0.052	0.222	0	1
대졸 이상	25,009	0.052	0.221	0	1
피재 이전까지의 근속년수	25,009	1,578.391	1,982.258	0	27,725
치료 기간	25,009	316.860	377.350	4	7,312
치료종결일부터의 경과 기간	25,009	908.823	317.978	396	1,491
장해등급 제 1급	25,009	0.002	0.046	0	1
장해등급 제 2급	25,009	0.006	0.077	0	1
장해등급 제 3급	25,009	0.008	0.088	0	1
장해등급 제 4급	25,009	0.006	0.075	0	1
장해등급 제 5급	25,009	0.017	0.129	0	1
장해등급 제 6급	25,009	0.037	0.188	0	1
장해등급 제 7급	25,009	0.035	0.183	0	1
장해등급 제 8급	25,009	0.080	0.272	0	1
장해등급 제 9급	25,009	0.045	0.207	0	1
장해등급 제10급	25,009	0.133	0.340	0	1
장해등급 제11급	25,009	0.113	0.316	0	1
장해등급 제12급	25,009	0.235	0.424	0	1
장해등급 제13급	25,009	0.062	0.242	0	1
장해등급 제14급	25,009	0.222	0.416	0	1
5명 미만	25,009	0.091	0.288	0	1
5~9명	25,009	0.118	0.322	0	1
10~29명	25,009	0.232	0.422	0	1
30~99명	25,009	0.224	0.417	0	1
100~299명	25,009	0.148	0.355	0	1
300~499명	25,009	0.041	0.198	0	1
500~999명	25,009	0.049	0.215	0	1
1,000명 이상	25,009	0.129	0.336	0	1
전문가	25,009	0.028	0.166	0	1
기술공 및 준전문가	25,009	0.013	0.114	0	1
사무종사자	25,009	0.101	0.301	0	1
서비스종사자	25,009	0.072	0.259	0	1
판매종사자	25,009	0.030	0.169	0	1

## 〈부표 2-1〉의 계속

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
농림어업 숙련종사자	25,009	0.002	0.039	0	1
기능원	25,009	0.481	0.500	0	1
장치 및 조립종사자	25,009	0.075	0.264	0	1
단순노무직	25,009	0.197	0.398	0	1
광업	25,009	0.025	0.157	0	1
제조업	25,009	0.704	0.457	0	1
전기·가스 수도사업	25,009	0.269	0.443	0	1
건설업	25,009	0.067	0.249	0	1
도·소매 및 소비자용품 수리업	25,009	0.041	0.198	0	1
숙박 및 음식점업	25,009	0.004	0.061	0	1
운수·창고 및 통신업	25,009	0.069	0.254	0	1
금융 및 보험업	25,009	0.006	0.078	0	1
부동산·임대 및 사업서비스업	25,009	0.050	0.218	0	1
공공행정	25,009	0.004	0.063	0	1
교육서비스업	25,009	0.002	0.044	0	1
사회복지사업	25,009	0.004	0.065	0	1
기타 산업	25,009	0.021	0.144	0	1

〈부표 2-2〉 피재근로자 구성(원직장복귀 계속 취업자)

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
연령	9,415	37.807	8.767	16	62
국졸 이하	9,415	0.062	0.241	0	1
중졸	9,415	0.211	0.408	0	1
고졸	9,415	0.645	0.484	0	1
전문대졸	9,415	0.051	0.220	0	1
대졸 이상	9,415	0.051	0.220	0	1
피재 이전까지의 근속년수	9,415	2,187.603	2,110.66	0	12,046
치료 기간	9,415	281.366	537.9152	4	6,853
치료종결일부터의 경과 기간	9,415	873.595	319.3496	396	1,491
장해등급 제 1급	9,415	0.001	0.025	0	1
장해등급 제 2급	9,415	0.001	0.023	0	1
장해등급 제 3급	9,415	0.002	0.040	0	1
장해등급 제 4급	9,415	0.003	0.053	0	1
장해등급 제 5급	9,415	0.007	0.086	0	1
장해등급 제 6급	9,415	0.024	0.152	0	1
장해등급 제 7급	9,415	0.024	0.152	0	1
장해등급 제 8급	9,415	0.068	0.251	0	1
장해등급 제 9급	9,415	0.036	0.186	0	1
장해등급 제10급	9,415	0.140	0.367	0	1
장해등급 제11급	9,415	0.123	0.327	0	1
장해등급 제12급	9,415	0.254	0.435	0	1
장해등급 제13급	9,415	0.072	0.258	0	1
장해등급 제14급	9,415	0.248	0.431	0	1
5명 미만	9,415	0.067	0.250	0	1
5~9명	9,415	0.094	0.291	0	1
10~29명	9,415	0.181	0.385	0	1
30~99명	9,415	0.180	0.384	0	1
100~299명	9,415	0.159	0.366	0	1
300~499명	9,415	0.055	0.228	0	1
500~999명	9,415	0.068	0.252	0	1
1,000명 이상	9,415	0.221	0.415	0	1
전문가	9,415	0.028	0.165	0	1
기술공 및 준전문가	9,415	0.013	0.114	0	1
사무종사자	9,415	0.103	0.304	0	1

〈부표 2-2〉의 계속

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
서비스종사자	9,415	0.075	0.263	0	1
판매종사자	9,415	0.021	0.144	0	1
농림어업 숙련종사자	9,415	0.001	0.039	0	1
기능원	9,415	0.548	0.498	0	1
장치 및 조립종사자	9,415	0.069	0.254	0	1
단순노무직	9,415	0.142	0.349	0	1
광업	9,415	0.023	0.150	0	1
제조업	9,415	0.773	0.419	0	1
전기·가스 수도사업	9,415	0.202	0.401	0	1
건설업	9,415	0.033	0.178	0	1
도·소매 및 소비자용품 수리업	9,415	0.036	0.187	0	1
숙박 및 음식점업	9,415	0.004	0.059	0	1
운수·창고 및 통신업	9,415	0.047	0.212	0	1
금융 및 보험업	9,415	0.010	0.098	0	1
부동산·임대 및 사업 서비스업	9,415	0.033	0.180	0	1
공공행정	9,415	0.008	0.088	0	1
교육서비스업	9,415	0.002	0.044	0	1
사회복지사업	9,415	0.006	0.075	0	1
기타 산업	9,415	0.021	0.142	0	1

〈부표 2-3〉 피재근로자 구성(전직 계속 취업자)

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
연령	5,465	36.315	9.754	15	59
국졸 이하	5,465	0.033	0.179	0	1
중졸	5,465	0.129	0.335	0	1
고졸	5,465	0.699	0.459	0	1
전문대졸	5,465	0.070	0.254	0	1
대졸 이상	5,465	0.070	0.254	0	1
피재 이전까지의 근속년수	5,465	1,089.097	1,626.899	0	10,969
치료 기간	5,465	280.392	294.125	6	5,083
치료종결일부터의 경과 기간	5,465	950.218	308.697	396	1,491
장해등급 제 1급	5,465	0.000	0.019	0	1
장해등급 제 2급	5,465	0.001	0.023	0	1
장해등급 제 3급	5,465	0.001	0.030	0	1
장해등급 제 4급	5,465	0.003	0.056	0	1
장해등급 제 5급	5,465	0.011	0.102	0	1
장해등급 제 6급	5,465	0.030	0.172	0	1
장해등급 제 7급	5,465	0.029	0.167	0	1
장해등급 제 8급	5,465	0.077	0.266	0	1
장해등급 제 9급	5,465	0.039	0.194	0	1
장해등급 제10급	5,465	0.138	0.345	0	1
장해등급 제11급	5,465	0.112	0.315	0	1
장해등급 제12급	5,465	0.247	0.431	0	1
장해등급 제13급	5,465	0.070	0.255	0	1
장해등급 제14급	5,465	0.243	0.429	0	1
5명 미만	5,465	0.105	0.307	0	1
5~9명	5,465	0.138	0.345	0	1
10~29명	5,465	0.279	0.448	0	1
30~99명	5,465	0.255	0.436	0	1
100~299명	5,465	0.129	0.336	0	1
300~499명	5,465	0.027	0.132	0	1
500~999명	5,465	0.033	0.179	0	1
1,000명 이상	5,465	0.070	0.255	0	1
전문가	5,465	0.029	0.138	0	1
기술공 및 준전문가	5,465	0.018	0.132	0	1
사무종사자	5,465	0.119	0.324	0	1
서비스종사자	5,465	0.074	0.266	0	1
판매종사자	5,465	0.032	0.175	0	1
농림어업 숙련종사자	5,465	0.002	0.043	0	1

## 〈부표 2-3〉의 계속

	관찰지수	평 균	표준편차	최소치	최대치
기능원	5,465	0.456	0.498	0	1
장치 및 조립종사자	5,465	0.072	0.259	0	1
단순노무직	5,465	0.196	0.397	0	1
광업	5,465	0.016	0.126	0	1
제조업	5,465	0.683	0.465	0	1
전기·가스 수도사업	5,465	0.298	0.457	0	1
건설업	5,465	0.093	0.290	0	1
도·소매 및 소비자용품 수리업	5,465	0.046	0.209	0	1
숙박 및 음식점업	5,465	0.004	0.063	0	1
운수·창고 및 통신업	5,465	0.065	0.246	0	1
금융 및 보험업	5,465	0.003	0.052	0	1
부동산·임대 및 사업서비스업	5,465	0.062	0.241	0	1
공공행정	5,465	0.001	0.036	0	1
교육서비스업	5,465	0.002	0.047	0	1
사회복지사업	5,465	0.003	0.051	0	1
기타 산업	5,465	0.020	0.140	0	1

〈부표 2-4〉 피재근로자 구성(퇴직자)

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
연령	10,129	38.758	11.554	15	74
국졸 이하	10,129	0.078	.0268	0	1
중졸	10,129	0.201	0.401	0	1
고졸	10,129	0.636	0.481	0	1
전문대졸	10,129	0.043	0.203	0	1
대졸 이상	10,129	0.042	0.201	0	1
피재 이전까지의 근속년수	10,129	1,274.117	1,888.911	0	27,725
치료 기간	10,129	369.529	425.663	4	7,312
치료종결일부터의 경과 기간	10,129	919.232	318.229	396	1,491
장해등급 제 1급	10,129	0.005	0.067	0	1
장해등급 제 2급	10,129	0.014	0.117	0	1
장해등급 제 3급	10,129	0.017	0.130	0	1
장해등급 제 4급	10,129	0.009	0.097	0	1
장해등급 제 5급	10,129	0.029	0.167	0	1
장해등급 제 6급	10,129	0.052	0.222	0	1
장해등급 제 7급	10,129	0.048	0.214	0	1
장해등급 제 8급	10,129	0.094	0.291	0	1
장해등급 제 9급	10,129	0.056	0.230	0	1
장해등급 제10급	10,129	0.125	0.330	0	1
장해등급 제11급	10,129	0.103	0.304	0	1
장해등급 제12급	10,129	0.210	0.407	0	1
장해등급 제13급	10,129	0.050	0.217	0	1
장해등급 제14급	10,129	0.188	0.391	0	1
5명 미만	10,129	0.107	0.309	0	1
5~9명	10,129	0.129	0.335	0	1
10~29명	10,129	0.254	0.435	0	1
30~99명	10,129	0.249	0.432	0	1
100~299명	10,129	0.148	0.355	0	1
300~499명	10,129	0.035	0.183	0	1
500~999명	10,129	0.39	0.193	0	1
1,000명 이상	10,129	0.076	0.265	0	1
전문가	10,129	0.028	0.165	0	1
기술공 및 준전문가	10,129	0.011	0.102	0	1
사무종사자	10,129	0.090	0.286	0	1
서비스종사자	10,129	0.069	0.252	0	1
판매종사자	10,129	0.036	0.186	0	1
농림어업 숙련종사자	10,129	0.001	0.037	0	1



## 〈부표 2-4〉의 계속

	관찰치수	평 균	표준편차	최소치	최대치
기능원	10,129	0.433	0.496	0	1
장치 및 조립종사자	10,129	0.083	0.275	0	1
단순노무직	10,129	0.249	0.433	0	1
광업	10,129	0.032	0.176	0	1
제조업	10,129	0.650	0.477	0	1
전기·가스 수도사업	10,129	0.315	0.475	0	1
건설업	10,129	0.084	0.278	0	1
도·소매 및 소비자용품 수리업	10,129	0.042	0.201	0	1
숙박 및 음식점업	10,129	0.004	0.063	0	1
운수·창고 및 통신업	10,129	0.092	0.289	0	1
금융 및 보험업	10,129	0.005	0.069	0	1
부동산·임대 및 사업서비스업	10,129	0.059	0.236	0	1
공공행정	10,129	0.002	0.044	0	1
교육서비스업	10,129	0.002	0.043	0	1
사회복지사업	10,129	0.004	0.062	0	1
기타 산업	10,129	0.023	0.148	0	1

## 참고문헌

- 고덕기(1997), 『산재병원 입원 환자들의 직장복귀 의사에 영향을 주는 요인』, 연세대학교 보건대학원 산업보건학과 석사학위 청구논문.
- 금재호, 조준모(2000), 「자영업의 선택에 관한 이론 및 실증분석」, 『노동경제논집』, 제23권 특별호, 81-107.
- 노동부(1999, 2000), 『고용보험통계연보』.
- 노동부(2001), 『산재보험사업연보』.
- 박수경(1999), 「산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석」, 『한국사회복지학』, 제37권 제4호, 171-92.
- 윤조덕 외(1998), 『산재보험 재할 및 사후관리 강화방안(Ⅰ)에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이승렬 외(2002), 『주요국의 산재근로자 직업복귀 지원 제도 - 미국·캐나다·프랑스의 사례 -』, 한국노동연구원.
- 이현주 외(2001), 『재가 산재장애인의 재활프로그램에 관한 연구(Ⅰ) - 산재보험 사후관리실태 및 개선방안 -』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원(1999, 2000, 2001), 『고용보험동향』.
- 한국장애인고용촉진공단(1996, 1998), 『산업재해장애인 취업실태조사』.
- 德弘昭博(2000), 「職業復歸」, 『脊髓損傷のoutcome—日米のデータベースより—』, 住田幹男他編, 医齒藥出版株式會社, 제7장.
- Butler, Richard J., William G. Johnson and Marjorie L. Baldwin(1995), “Managing Work Disability: Why First

Return to Work Is Not A Measure of Success”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 3, April, 452-469.

Kiefer, Nicholas M.(1988), “Economic Duration Data and Hazard Functions”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 26, June, 646-679.

Schmidt, Peter and Robert P. Strauss(1975), “The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models”, *International Economic Review*, Vol. 16, No. 2, Jun 1975, 471-486.