

연구보고서	2005-07
-------	---------

# 산재근로자의 노동이동에 관한 연구

- 장애판정자의 취업력 분석 -

이 승 렬



## 책 머리에 부쳐

산업재해로 인하여 장애인이 된 산재근로자는 『산업재해분석』(노동부)에 따르면, 2003년도의 경우에 30,356명으로 재해근로자 전체 84,261명(사망자 제외)의 36%에 이르고 있다. 더욱 안타까운 점이라면, 1992년도 이래 산재장해인수가 지속적으로 감소하여 1999년도에는 19,591명으로 2만명 미만의 수준으로 낮아졌던 산재장해인수가 다시 증가하고 있다는 사실이다.

이처럼 매년 발생하고 있는 산재장해인 가운데 일부는 완전히 또는 부분적으로 노동력을 상실하는 경우도 있어 이들의 사회복지가 늦어질수록 산재장해인 개인과 가족 그리고 사회가 부담하여야 할 고통과 비용은 더욱 커질 것이다. 이러한 고통과 비용을 줄이기 위하여 산재보험 제도가 요양과 재활서비스의 제공 등 산재근로자의 조속한 사회복지로도모하는 정책을 실시하고 있다는 점은 다행스러운 일이라 할 것이다.

이처럼 산재근로자의 직업복귀와 관련하여 한국노동연구원은 1999년 산업복지연구센터를 부설연구기관으로 설립한 이래 산재근로자의 요양과 보상 그리고 재활과 관련된 정책을 수립하는데 많은 연구를 수행하였다. 이와 같은 여러 성과 가운데 이 보고서가 차지하는 의의는 다음과 같다.

그동안 산재근로자의 재활정책과 관련하여 산재근로자의 직업복귀 상황에 대해서는 설문조사 등을 통해 부분적으로 파악되었다. 하지만 이들은 보고서의 본문에서도 언급하고 있듯이 조사시점에 산재근로자

의 취업 여부를 조사하는 이른바 횡단면조사에 그치고 있다는 점이다. 산재근로자가 성공적으로 직업에 복귀하였는지를 알기 위해서는 어느 한 시점에서 파악하는 정도로 판단하기란 불가능하다. 특히 최근 고용의 불안정성이 사회적 문제가 되고 있음을 고려한다면, 산재근로자의 직업복귀를 동태적으로 관찰하여야 함은 올바른 산재근로자 직업복귀 정책이 지녀야 할 필수적 요소라 하겠다.

이러한 점에서 이 보고서는 산재근로자의 직업복귀를 동태적으로 파악하려는 시도를 하고 있다는 점에서 그 의의가 자못 크다고 할 수 있다. 이 보고서는 장애등급이 판정된 산재근로자의 고용보험기록을 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 추출함으로써 이들의 취업력을 재구성하는데 성공하였다. 다시 말해 장애판정 산재근로자의 종단면자료에 가까운 자료를 만들어냄으로써 이전의 횡단면자료에 기초한 분석이 지녔던 한계를 뛰어넘고 있다는 것이다.

또한 이 보고서는 새롭게 구축된 자료에 기초하여 장애판정 전·후에 산재근로자가 경험하는 노동이동 실태를 추적하고, 이러한 노동이동이 어떠한 산재근로자의 특성과 상관을 보이는지 각종 계량경제학적 기법을 동원하여 분석하고 있다. 이처럼 산재근로자의 노동이동 실태를 방대한 자료에 기초하여 제공함으로써 산재근로자의 직업복귀를 담당하고 있는 재활상담원 등의 현장실무자에게 산재근로자의 노동시장 상황을 풍부하게 이해하는 소재를 제공하고 있다는 의의도 간과하여서는 안될 것이다. 더욱이 이에 그치지 않고 산재근로자의 직업복귀에 관한 학문적 관심을 높이고 있다는 점도 결코 이 보고서의 의의라 할 수 있다.

이와 같은 의의를 지니는 이 보고서의 작성은 이승렬 연구위원이 맡았다. 이처럼 한 연구자가 값진 보고서를 만들어내는데 여러 기관과 담당자들의 협조가 필요하였음은 두말할 나위도 없다. 먼저 자료 제공에서 노동부 보험정책과와 산재보험과, 근로복지공단 보상부와 전산실 그리고 중앙고용정보원의 도움이 컸다. 이들에게 정중한 감사의 뜻을 드리고자 한다. 그리고 고용보험 피보험자 데이터베이스를 정리하는 프로그램을 제공하는 등의 협조를 한 전병유 연구위원, 방대한 데이터베이

스를 결합하고 관련 통계를 작성한 김수진 연구원과 편집을 맡아준 양진아 연구조원에게도 감사의 뜻을 드린다. 아울러 이 보고서의 출판을 담당하여 보고서의 완성도를 높인 박찬영 전문위원과 정철 전문위원의 노고에도 감사드리고자 한다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 필자 개인의 의견이며 한국노동연구원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2005년 7월

한국노동연구원

원장 최 영 기

□□□□□□□□□□□□□□□□

## 목 차

### 책머리에 부쳐

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	1
제2장 장애판정 이전의 취업력 .....	5
제1절 장애판정자의 취업력 재구성 .....	6
1. 산재보상 수급자 데이터베이스 정리 .....	6
2. 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스의 결합 : 장애판정자의 취업력 재구성 .....	7
3. 분석대상의 특성 .....	9
제2절 장애판정 이전의 경력 흐름 .....	13
1. 산재근로자의 경력 분류 .....	13
2. 장애판정 이전 이직자의 이직사유 .....	25
제3절 장애판정 이전 이직의 결정요인 분석 .....	28
1. 분석모형 설명 .....	29
2. 분석에 쓰이는 변수 설명 .....	30
3. 분석 결과 .....	31
제3장 장애판정 이후의 취업력 .....	36

제1절 장해판정 이후의 경력 흐름 .....	36
제2절 장해판정 이후의 이직 실태 .....	43
1. 이직률 개념과 추계 .....	43
2. 이직횟수 .....	46
3. 이직횟수에 대한 순위프로빗 분석 .....	48
제3절 전직에 따른 변화 .....	53
1. 사업장 규모의 변화 .....	53
2. 직종의 변화 .....	56
3. 업종의 변화 .....	59
<b>제4장 장해판정 이후의 취업기간 분석 .....</b>	<b>62</b>
제1절 장해판정 이후의 취업기간 실태 .....	62
1. 장해판정 이후의 취업기간 .....	62
2. 장해판정 이후의 고용유지확률 분석 : 생존함수 추정 .....	71
제2절 장해판정 이후의 취업기간 결정요인 .....	79
1. 다중위험모형(competing risks model) 설명 .....	79
2. 변수 설명 .....	83
3. 분석 결과 .....	85
4. 분석결과의 해석 .....	94
<b>제5장 장해판정자의 전직행동 .....</b>	<b>99</b>
제1절 산재근로자 취업기간과 실업기간의 상태의존성에 대한 분석의 필요성 .....	99
제2절 산재근로자의 이직횟수에 따른 취업기간과 실업기간의 변화 .....	102
1. 이직횟수별 취업기간 .....	102
2. 이직횟수별 실업기간 .....	104

제3절 산재근로자의 이전 취업(실업)경험이 이후의 취업(실업) 경험에 미치는 효과 .....	105
1. 모형 설명 .....	105
2. 취업기간의 발생의존성 검정 .....	106
3. 실업기간의 발생의존성 검정 .....	109
4. 분석결과의 해석 .....	111
 제6장 결론 .....	 113
 참고문헌 .....	 118
 부록 : 산재보상 수급자 데이터베이스를 통해 본 장해판정자의 특성 .....	  121





<표 3- 1> 장해판정 이전·이후 경력별 산재근로자 구성 (장해판정자 전체) .....	40
<표 3- 2> 장해판정 이전·이후 경력별 산재근로자 구성 (장해판정 이후 직장복귀자) .....	41
<표 3- 3> 이직사유별 산재근로자 이직률 추이(2000~2002) .....	45
<표 3- 4> 장해판정 연도별 장해판정자(남성) 1년간 이직횟수 분포 .....	47
<표 3- 5> 장해판정자 이직횟수에 대한 순위프로빗 분석 결과 .....	51
<표 3- 6> 사업체 규모 변화여부 .....	54
<표 3- 7> 사업체 규모 변화 .....	55
<표 3- 8> 직종 변화여부 .....	57
<표 3- 9> 직종 변화 .....	58
<표 3-10> 업종 변화여부 .....	59
<표 3-11> 업종 변화 .....	60
<표 4- 1> 장해판정자의 우측절단상태 여부 .....	63
<표 4- 2> 이직자의 평균취업기간 .....	65
<표 4- 3> 이직자 취업기간 분포 .....	69
<표 4- 4> 다중위험모형에 기초한 장해판정 이후 첫 직장의 취업기간 추정 결과(원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자; N=17,038) .....	87
<표 4- 5> 다중위험모형에 기초한 장해판정 이후 첫 직장의 취업기간 추정 결과(장해판정 이후 취업자; N = 8,518) ..	91
<표 5- 1> 산재근로자의 이직횟수별 취업기간 .....	103
<표 5- 2> 산재근로자의 이직횟수별 실업기간 .....	104
<표 5- 3> 취업기간 차이에 대한 회귀분석 결과: 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간의 비교(N=3,022) .....	108
<표 5- 4> 취업기간 차이에 대한 회귀분석 결과: 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간의 비교(N=1,957) .....	110



## 요 약

### 1. 연구 목적과 과제

최근 재해근로자직장복귀지원금제도 등 산재근로자의 직업복귀를 유도하기 위한 정책이 다양하게 제시되고 있는 가운데 산재근로자가 요양이 종결된 뒤에 어떻게 직업에 복귀하고 있는지 그리고 복귀 이후의 고용관계는 지속되는지에 대한 윤곽이 최근의 연구로부터 밝혀지고 있다. 하지만 아직 규명되지 않은 한 가지 영역이라 한다면, 장해판정 이후의 노동이동 실태를 들 수 있다. 다시 말하면 산재근로자의 직업복귀율이란 산재근로자의 취업상황을 어느 한 시점에서 파악한 것으로서 일종의 횡단면분석(cross-sectional analysis) 결과라 할 수 있을 것이다. 물론 이승렬(2002, 2004) 그리고 Yee (2004)에서 시도되고 있는 산재근로자의 취업기간 분석은 장해판정 이후에 나타나는 첫번째의 취업상황을 시간에 걸쳐 파악하고 있으므로 일종의 시계열분석(time-series analysis)을 시도하고 있다고 볼 수 있다. 다만 이들은 첫번째 취업상황에 주목하고 있으며, 이후의 취업상황은 부분적으로 관찰하는 정도이다.

산재근로자 직업복귀정책은 산재근로자의 직업복귀율을 제고하는 데 그치는 것이 아니라 이후의 고용유지(job retention)도 중요한 목표라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때, 산재근로자가 장해판정 이후에 경험하는 노동이동을 면밀하게 관찰할 필요성이 부각된다. 이처럼 이전의 연구에서 공백상태에 가까웠던 장해판정 이후 산재근로자의 노동이동 실태를 파악하는 것이 이 연구의 주제이자 목적이다.

이 연구에서도 이승렬(2002)과 마찬가지로 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스를 결합하여 산재근로자의 취업력을 재구성하기로 한다. 이렇게 재구성된 취업력으로부터 산재근로자의 노동이동 상황을 동태적으로 파악할 것이다. 특히 산재근로자의 노동이동에 영향을 미치는 요인들을 식출함으로써 산재근로자의 직업복귀와 고용안정을 유도하기 위한 정책은 어떠한 방향으로 전개되어야 할 것인가를 제시하기로 한다.

## 2. 장해판정 이전 산재근로자의 취업력

이 연구는 1999~2002년(2002년은 1~3월)의 3년 3개월간이라는 기간에 장해등급 판정을 받은 산재근로자를 대상으로 이들의 고용보험 기록을 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 추출함으로써 취업력을 정리하였다. 이 취업력으로부터 장해판정자가 장해판정 이전과 이후에 어떠한 경력 흐름을 보였는지를 파악하고, 장해판정 이전에 사업장을 이직하는 장해판정자는 어떠한 특성을 보이는지 다항로지모형에 기초하여 분석하였다.

먼저 장해판정 이전의 취업력을 정리한 결과, 피해 당시의 사업장에서 장해판정일까지 취업상태를 유지하고 있는 산재근로자는 24,886명이었다. 이는 전체 40,701명의 61.1% 수준에 이른다. 그리고 동일기업 내의 사업장으로 이동한 뒤에 장해판정일까지 직장을 유지하고 있는 경우는 117명으로 전체의 0.3% 수준이다. 이 두 경우를 원직장복귀자로 간주한다면, 원직장복귀자는 25,003명으로 전체의 61.4% 수준에 이른다. 달리 말하면, 전체의 38.6%가 장해판정일 이전에 피해 당시의 사업장을 이직한 것임을 알 수 있다. 이와는 달리 피해 당시의 사업장을 퇴직한 상태로 장해판정일을 맞이 하였던 산재근로자는 6,308명으로 이직자 전체 6,863명의 91.9%를 차지하였다. 따라서 피해 당시의 사업장을 이직한 산재근로자 10명

가운데 9명이 장해판정일까지 다른 고용보험 적용사업장으로 복귀하지 않았음을 뜻한다.

한편 요양기간이 2년 미만으로서 『근로기준법』 제30조 규정으로부터 보호를 받을 수 있는 산재근로자 6,692명 가운데 2,330명은 사업주 결정으로 비자발적 이직을 경험하였던 것으로 나타나는데, 이는 이직자 전체 6,863명의 34.0%에 이른다. 이는 결코 낮은 비중이라 하기 어려운 만큼 완치 이전에 피재 당시의 사업장을 이직하게 된 산재근로자에 대한 행정감독이 요구된다. 그리고 ‘질병·부상 등으로 인한 임의퇴직’을 이직사유로 하는 산재근로자가 이직자 전체의 32.0%에 이른다는 사실에도 주의를 기울여야 할 것이다. 산재근로자에 대한 의료재활과 직업재활이 산재근로자의 고용유지에 도움을 줄 수 있는 사항이기 때문이다.

이처럼 요양기간 2년 이내에 고용이 보호되는 데도 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장을 그만둔 산재근로자는 어떠한 특성을 지니고 있는가를 알아보기 위하여 장해판정 이전의 취업상태에 대한 다항로짓(multinomial logit) 분석을 실시하였다. 분석 결과에 따르면, 주로 이전의 고용관계에서 높은 생산성을 보이지 않았을 것으로 추측되는 저학력자나 고연령층, 미경력자, 여성 등의 경우, 장해판정 이전에 이직성향이 높게 나타나고 있다. 따라서 이들의 이직에 대하여 행정당국이 관심을 가지고 지도·감독할 필요가 있으며, 이들을 직업복귀정책의 목표집단으로 설정하는 것도 아울러 고려하여야 할 것이다.

### 3. 장해판정 이후 산재근로자의 취업력

장해판정 이후의 첫 사업장(원직장복귀자는 피재 당시의 사업장이며 장해판정 이전 취업자는 장해판정 당시의 사업장 그리고 장해판정 이후 취업자는 장해판정 이후에 처음 취업한 사업장)에

관찰시점 현재에도 계속 근무하고 있는 산재근로자는 15,432명으로 분석대상 전체(장해판정 이후에 고용보험 기록이 있는 장해판정자 36,435명)의 37.9%를 차지하였다. 여기에 동일기업 내 사업장 이동을 통하여 계속 취업하고 있는 253명을 합하면, 전체의 43.0%는 장해판정 이후에도 전직 경험 없이 동일기업에서 관찰시점까지 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

장해판정 당시에 어느 사업장에 소속되어 있었던 산재근로자는 장해판정 이후에도 동일한 사업장에 머무르는 경향이 높았던 반면에 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장을 그만둔 경우에는 장해판정 이후에 직장으로 복귀한 장해판정자의 비중이 21.5% 정도로 가장 낮은 편이며, 82.3%는 관찰시점 현재 고용보험 적용사업장에서 취업하고 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 따라서 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장을 그만두고 이후에 복귀하지 않는 장해판정자에 대한 정책적 관심이 필요하다. 마찬가지로 장해판정 이전에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직 한 뒤 퇴직을 경험한 장해판정자의 경우에도 장해판정 이후의 직장복귀율은 낮은 편이라는 사실도 유의하여야 한다.

관찰시점 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는 경우로서는 먼저 원직장복귀자가 15,574명으로 원직장복귀자 전체의 62.6%, 사업장 이동자는 90명으로 사업장 이동자 전체의 76.9%, 전직 이후 계속취업자는 349명으로 전직 이후 계속취업자 전체의 63.1%로서 이들은 관찰시점 현재 취업상태에 있는 비율도 상대적으로 높다. 따라서 고용보험 기록이 존재하는 장해판정자 40,701명의 경우에 국한한다면, 관찰시점 현재 취업상태에 있는 장해판정자는 21,850명으로 40,701명의 53.7%에 해당한다. 달리 말하면, 고용보험 기록이 존재하는 장해판정자 40,701명의 경우에 관찰시점 현재의 취업률은 53.7% 수준이다.

한편 장해판정자의 이직성향을 알아보기 위하여 먼저 2000~

2002년 이직률을 추계한 결과, 각각 29.8%, 29.5%, 28.5%로 약 30%의 수준에서 유지되고 있음을 보인다. 이 수치를 황덕순 외 (2004)의 일반근로자 이직률(각각 30.0%, 31.2%, 23.9%)과 비교하여 보면, 2002년도를 제외하고는 장해판정자의 이직률이 일반근로자에 비하여 약간 낮은 편이지만, 차이가 그리 크다고는 하기 어렵다. 다만 두드러지는 사실 한 가지는 일반근로자에 비하여 장해판정자의 비자발적 이직률이 상당히 높다는 것이다.

그리고 이직횟수를 통하여 장해판정자의 이직성향을 알아보면, 분석대상 전체 29,154명 가운데 41.85%인 12,201명이 관찰기간 동안 해당 사업체의 일자리를 유지한 것으로 나타났다. 그리고 이직횟수가 1회인 경우는 13,435명으로 전체의 46.08%를 차지하였다. 이 비중이 장해판정자 가운데 가장 높은 편이다. 따라서 장해판정자의 약 9할은 1년간이라는 관찰기간에 한 가지나 두 가지의 일자리를 경험하였음을 알 수 있다.

이 사실에 기초하여 산재근로자의 특성이 이직횟수로 대표되는 이직성향과 어떠한 상관을 보이는가를 알기 위하여 순위프로빗(ordered probit) 분석을 시도한 결과, 저학력자, 피재 이전의 경력이 짧은 경우, 장기요양자, 중증장애자, 평균임금(곧 현 적용임금)이 낮은 경우, 중소규모의 사업장 종사자 그리고 장해판정 이후의 직업탐색기간이 상대적으로 길었던 산재근로자의 이직횟수가 상대적으로 작다. 곧 낮은 이직성향을 보인다는 것이다. 이 결과는 대체로 이직률과 장해판정자의 특성이 보이는 상관성과 유사하다.

장해판정자의 전직에 따른 사업장 규모의 변화를 살펴보면, 첫 번째부터 세 번째 정도까지의 전직에서는 전직자의 70% 수준이 이전 사업장의 규모와는 다른 규모의 사업장으로 전직하고 있음을 알 수 있으나 이 비중은 점차 낮아지는 특징을 보인다. 그리고 사업장 이동은 주로 300인 미만 규모의 사업장을 중심으로 이루어졌다는 사실을 알 수 있으며, 300인 이상 규모 사업장의 경우에는

10.2%가 이직하고 9.2%가 입직한 것으로 나타남으로써 300인 이상 규모의 사업장에서 일하는 산재근로자 비중은 낮아졌을 것으로 추측된다.

다음으로 전직에 따른 직종 변화를 살펴보면, 먼저 이직횟수 5 차까지는 대체로 과반수의 전직자가 직종을 바꾸고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 이때 가장 많은 이직사례를 보인 것은 기능원과 단순노무직종사자로 각각 전직건수 전체의 35.1%와 33.2%를 차지 하였다. 뿐만 아니라 입직한 직종 구성비에서도 단순노무직 종사자와 기능원이 높은 비중을 보였다.

마지막으로 전직에 따른 업종 변화는 사업체 규모 변화나 직종 변화의 특성과 유사하다. 곧 이직경험이 늘어날수록 업종의 변화는 줄어들고 있다. 첫번째 전직에서는 전직자의 29.4%가 업종이 변화하는 것으로 나타나지만, 이후 점차적으로 감소하고 있다. 그리고 이와 같은 업종 변화에서 제조업, 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업의 순으로 이직건수가 높게 나타나고 있다. 입직건수도 동일하다. 다만 제조업은 입직건수가 이직건수에 비하여 낮은 반면, 나머지 두 업종은 늘고 있다. 입직건수가 이직건수보다 많은 업종으로서는 운수·창고 및 통신업을 아울러 들 수 있을 것이다.

#### 4. 장해판정 이후의 취업기간 분석

장해판정 이후의 첫 사업장에서 관찰시점(2003년 3월 31일) 현재까지 취업하고 있는 경우를 보면, 원직장복귀자, 장해판정 이전 취업자 그리고 장해판정 이후 취업자 각각 해당 집단 전체의 45.7%, 35.9%, 37.5%로 나타나고 있다. 이는 일종의 우측절단상태(right-censored)라 할 수 있다. 이처럼 관찰시점에 우측절단상태에 해당하는 장해판정자를 제외한 경우에 평균취업기간은 원직장복귀자, 장해판정 이전 취업자 그리고 장해판정 이후 취업자 각각



256일, 256일, 196일인 것으로 나타났다.

그리고 이직자의 취업기간 분포를 보면, 취업기간이 6개월 미만인 경우가 원직장복귀자, 장해판정 이전 취업자, 장해판정 이후 취업자 각각 해당 집단 전체의 54.3%, 53.9%, 74.6%에 이르렀으며, 1년 이내에 이직하는 경우는 각각 해당 집단 전체의 74.3%, 74.6%, 83.6%에 해당하고 있다.

한편 카플란-마이어(Kaplan-Meier)의 생존함수(survivor function) 추정을 통하여 장해판정자의 고용유지확률을 살펴보면, 상대적으로 낮은 고용유지확률을 보이는 집단은 장해판정 이후 취업자, 재해발생유형이 업무상 질병인 경우, 고졸과 전문대졸 출신, 중증장애인 그리고 1,000인 이상 규모의 사업장에 취업한 경우였다.

이처럼 장해판정자의 특성에 따라 취업기간이 다양하다는 사실을 인식하는 가운데 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우의 두 가지로 구분하여 다중위험모형(competing risks model)을 이용하여 분석대상을 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자를 한 집단으로 하고, 장해판정 이후 취업자를 다른 집단으로 하여 집단별로 분석하였다. 분석 결과에 따르면, 양 집단에 계수추정치가 공통된 부호를 보이는 변수는 사업장 규모로 사업장 규모가 클수록 취업기간은 상대적으로 길게 나타난다. 다시 말하면 이들의 고용유지확률은 상대적으로 높다는 것이다. 그리고 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우에는 여성이거나 단기간의 요양환자, 평균 임금이 높은 장해판정자의 고용유지확률이 상대적으로 높았다. 마지막으로 장해판정 이후 취업자의 경우에는 장해판정 이후의 직업 탐색기간이 길수록 취업기간이 짧다는 것 그리고 장해판정 이전에 전직을 경험한 장해판정자의 취업기간이 짧은 반면, 퇴직한 장해판정자의 취업기간은 역으로 길다는 것이 자발적 이직과 비자발적 이직의 경우 모두에 공통되는 특징이었다.

## 5. 장해판정자의 전직행동

산재근로자의 안정적 직장복귀라는 관점에서 볼 때, 장해판정 이후의 취업이 개인의 취업력에서 지속적으로 그리고 안정적으로 나타나는지에 대한 연구가 필요하다는 점에서 Heckman and Borjas(1980)의 분석모형에 따라 취업기간과 실업기간 각각의 발생의존성(occurrence dependence)을 검정하여 보았다. 분석 결과에 따르면, 첫번째 사업장의 취업기간과 두번째 사업장의 취업기간 사이에는 발생의존성이 존재하는 것으로 나타났다. 이때 표본선택편의(sample selection bias)의 존재를 고려한 분석 결과에서도 동일한 성향을 확인할 수 있었다. 그리고 첫번째 실업기간과 두번째 실업기간 사이에도 발생의존성이 존재하는 것으로 확인되었지만, 표본선택편의를 고려한 결과는 유효하지 않았다.

이러한 분석 결과에서 볼 때, 첫번째의 실업기간이 상대적으로 길었던 산재근로자는 두번째의 실업기간에서도 상대적으로 길어질 수 있다는 예상이 가능하다. 뿐만 아니라 첫번째 취업기간이 길었던 산재근로자가 두번째의 취업에서도 상대적으로 근속기간이 길게 나타난다는 것이다. 이 두 가지 사실을 함께 고려하여 본다면, 장해판정 당시에 취업을 유지하고 있었던 산재근로자의 경우에는 일종의 원직장복귀를 유지하며, 장해판정 당시에 실업상태나 비경제활동상태에 있었던 산재근로자가 취업을 원하는 경우에는 실업기간을 최대한 줄이는 것과 취업 이후에 고용을 유지하는 것이 이후의 노동시장 경력에서 중요한 열쇠가 된다는 것이다. 만일 이후에도 실업을 경험하게 되는 경우에는 역시 실업기간을 단축하도록 하는 노력이 필요하다는 사실도 아울러 추측해 볼 수 있다. 이를 기초로 조심스럽게 결론을 내린다면, 산재근로자의 직업복귀가 가능한 시점에 초기의 취업과 초기의 실업에 대한 정책적 지원이 산재근로자가 이후에 보이는 취업력에 효과를 나타낼 수 있다는 것

이다. 물론 우리의 분석 결과는 취업과 실업을 반복하는 산재근로자가 안정적 고용관계에 진입하기가 어렵다는 것을 아울러 증명하고 있으므로 재활훈련원과 직업훈련비용지원사업 등의 직업훈련정책이 실질적으로 이들의 ‘오점(stigma)’을 씻어주는 역할을 담당하여야 할 것이다.

## 6. 결 론

이상의 분석 결과를 음미하는 가운데 향후 산재근로자 직업복귀정책의 방향을 제시한다면, 먼저 원직장복귀의 중요성을 들 수 있는데 원직장복귀가 산재근로자의 주요한 직업복귀경로라는 사실 뿐만 아니라 동일기업 내 사업장 이동자를 포함한 원직장복귀자가 장해판정 이후에도 상대적으로 높은 직장정착도를 보이고 있으며, 관찰시점 현재에도 높은 취업률을 보이고 있다는 점이 이를 뒷받침하고 있다. 특히 프랑스나 캐나다 등 외국의 경우에 산재근로자의 원직장복귀는 선택이 아니라 의무라는 사실, 특히 이들 나라는 산재근로자가 동일기업 - 동일직무로 복귀하는 것을 원칙으로 하며, 이러한 복귀가 불가능할 때 동일기업 - 다른 직무, 다른 기업 - 동일직무 등의 순으로 복귀하도록 유도하고 있다는 점을 고려하여야 한다. 이러한 점에서 우리의 경우에도 산재근로자의 원직장복귀에 대한 노력을 사업주와 산재근로자 모두 의무로서 받아들이도록 하는 방향으로 직업복귀정책이 수립되어야 할 것이다.

두번째로 요양기간 중 이직자에 대한 대책의 필요성이다. 이는 이직자 전체의 34.0%가 『근로기준법』 제30조(해고 등의 제한)의 규정에 따라 고용유지가 가능한 데도 이직을 경험하였다는 사실이 확인되었다. 이 사실은 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스가 행정자료라는 한계로 입력상의 실수나 신고 지연 등의 문제점 등도 고려할 수 있겠지만, 이로 인한 편의

는 크지 않을 것으로 보인다. 따라서 이처럼 법적 보호가 가능한 산재근로자의 자발적 이직에 대한 행정당국의 지도와 감독이 요구된다 하겠다. 특히 장해판정 이전의 이직자가 주로 저학력자나 미경력자, 여성 등 이전의 고용관계가 괜찮은 일자리(decent work)가 아니었을 가능성이 높은 집단에서 발생하고 있다는 사실에도 유의하여야 할 것이다. 그리고 질병이나 부상 등으로 인한 임의퇴직을 이직사유로 하는 자발적 이직자도 이직자 전체의 32.0%에 이른다는 사실은 충실한 의료재활의 제공이 필요함을 말할 나위도 없지만, 역시 이들에 대한 행정당국의 관심과 지도가 필요한 사항이라 할 수 있을 것이다. 특히 여기에는 의료담당자와 재활상담원의 역할이 중요할 것으로 보인다.

세번째로는 직업훈련의 중요성이다. 저학력자나 중증장해근로자, 미경력자 등 인적자본의 축적수준이 낮은 경우에 장해판정 이전에 이직할 가능성이 높을 뿐만 아니라 장해판정 이후의 직업복귀와 정착에서도 불리하다는 사실로 볼 때 산재근로자에 대한 직업훈련은 직업복귀정책에서 중심적인 역할을 담당한다. 현재 재활훈련원을 통한 직업훈련과 직업훈련비용지원사업이 실시되고 있어 산재근로자의 직업훈련에 대한 기본적인 조건은 준비되어 있다고 볼 수 있다. 다만 현실적으로 직업훈련에 참가하는 비율은 높지 않은 편이다. 이승렬 외(2004)를 참조하면, 매년 2만명 정도의 산재근로자가 장해등급을 판정받는데 비하여 재활훈련원 수용인원이 250명 수준이고, 직업훈련비용지원사업 대상자가 1천여명 수준에 그치고 있는 것이다. 지원 대상을 확대할뿐만 아니라 실질적으로 훈련기관에 대한 접근가능성(accessability)을 높이는 것도 필요하다. 이는 직업훈련비용지원사업의 활성화를 통하여 그리고 한국장애인고용촉진공단 산하의 직업전문학교에서 훈련을 받는 경우에도 근로복지공단 산하의 재활훈련원 수료생과 동일한 혜택을 부여하는 등의 조치를 통하여 해결할 수 있다.

네번째로 장해판정 직후의 취업과 고용안정에 대한 정책이 필요하다는 사실이다. 장해판정자의 취업기간과 실업기간에서 상태의존성이 존재한다는 사실 그리고 장해판정 이후의 직업탐색기간이 길수록 이후의 고용관계가 안정적이지 못하다는 분석 결과는 장해판정 이후의 초기에 산재근로자의 취업과 직장안정성을 높이는 정책수립이 필요함을 보여준다. 물론 재해근로자직장지원금제도가 이와 같은 정책에 속한다고 볼 수 있으며, 이는 이미 언급하였듯이 지속적인 관찰이 요구된다. 뿐만 아니라 전직을 반복하게 됨으로써 ‘오점(stigma)’이 남아있는 산재근로자에 대한 직업훈련과 고용지원서비스를 통하여 이들의 직업안정성을 유도하는 것도 필요하다. 현재 산재근로자에 대하여 근로복지공단 각 지사의 재활상담원이 대응서비스를 제공하고 있으나 이들은 고용안정서비스를 제공할 권한이 없다는 점에서 고용지원서비스가 제한적이다. 이러한 점에서 산재근로자가 용이하게 고용지원서비스를 제공받을 수 있는 체계의 정비가 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로 산재근로자의 취업력에 대한 조사가 지속적으로 이루어질 필요가 있다는 사실을 제언하고자 한다. 최근 실업문제가 심각한 청년층이나 고령층에 대한 패널조사가 실시되고 있거나 예정되고 있듯이 산재근로자에 대해서도 지속적인 관찰이 필요하다는 점을 강조하고자 한다. 이 연구에서는 다행스럽게도 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 고용보험 기록을 입수함으로써 패널 자료에 가까운 산재근로자의 취업력을 확보하였다. 하지만 이 자료는 관찰기간이 3~5년에 지나지 않으며, 행정자료라는 점에서 정보가 상당히 제한적이다. 더욱이 자영업에 종사하는 등 고용보험 적용대상이 아닌 산재근로자들이 제외됨으로써 열악한 취업환경에 있는 산재근로자에 대한 정보를 얻을 수 없다는 점도 한 가지 문제라 할 수 있다. 따라서 산재근로자 패널조사를 통한 자료의 구축을 통하여 산재근로자의 취업실태에 대한 이해를 정확히

함으로써 산재근로자 직업복귀정책의 방향과 대안을 올바르게 탐색할 수 있어야 할 것이다. 이러한 점에서 이 연구는 고용보험 적용대상에서 제외된 산재근로자가 포함되어 있지 않다는 제약으로 분석 결과가 산재근로자 전체를 대표한다고 보기는 어렵다. 이러한 점을 고려할 때 이 연구에서 제외된 고용보험 미적용자에 대한 추적과 관찰이 향후의 연구 과제라 하겠다. 물론 이 연구의 분석 결과가 고용보험 적용대상자를 대표한다는 것은 말할 필요도 없을 것이다.

제 1 장  
□□□□□□□□□□□□□□□□

서론

장해판정(요양종결)<sup>1)</sup> 이후에 산재근로자가 직업에 복귀할 수 있도록 여러 정책이 지원되고 있다. 안산과 광주에 설치된 재활훈련원을 비롯하여 직업훈련비용지원사업, 창업지원사업 등 산재근로자의 기능을 회복하도록 하고 창업을 위한 재원을 지원하고 있을 뿐만 아니라 2003년 7월 1일부터 재해근로자직장복귀지원금제도<sup>2)</sup>라는 사업주 대상의 지원 정책도 시행되기에 이르렀다.

이러한 정책의 수립에는 산재근로자의 직업복귀율이 절대적으로 낮은 수준이라는 인식과 경험을 배경으로 하고 있다. 최근 2003년도 신규장해인을 대상으로 직업복귀 상황을 파악한 근로복지공단(2004)에 따르면, 신규장해인 30,363명 가운데 원직장에 복귀하거나 재취업한 경우 그리고 자영업에 종사하는 경우를 모두 포함하여 12,192명이 직업에 복

---

1) 이 연구가 분석에 이용한 근로복지공단의 산재보상 수급자 데이터베이스에서는 요양종결일을 ‘치료종결일’이라 하고 있다. 그리고 치료종결일은 정확히 말하면 해당 산재근로자의 장해등급이 판정된 날, 곧 장해판정일이다. 요양종결일과 치료종결일 그리고 장해판정일이 일치한다고 하기는 어렵지만 대부분의 산재근로자에게 이들 날짜 사이에 시차가 거의 없을 것으로 보이므로 이 연구는 “요양종결 = 치료종결 = 장해판정”으로 간주하기로 한다.

2) 2003년 7월 1일부터 시행에 들어간 재해근로자직장복귀지원금제도는 상시 50인 미만을 고용하는 사업주가 산재근로자(『장애인고용촉진및직업재활법』에 따른 고용장려금 산정대상에 포함되지 않은 근로자)를 1년 이상 고용한 경우에 지원금을 지급하고 있으므로 취업과 고용유지를 정책 목표로 하고 있다.

귀한 것으로 나타났다. 공식발표로는 직업복귀율이 40.2%<sup>3)</sup>인 것으로 발표되었지만, 응답자 22,640명에 국한하는 경우에는 직업복귀율이 53.9%에 이른다. 따라서 실제의 직업복귀율은 40.2%와 53.9% 사이의 수준에 있을 것으로 추측된다.

이처럼 근로복지공단(2004)의 경우처럼 신규장해인 전체를 대상으로 확인한 조사는 아니지만, 이승렬(2002)에서도 산재근로자의 직업복귀율을 파악하려는 시도는 이루어졌다. 이승렬(2002)은 1998~2000년도의 3개 연도에 걸쳐 신규로 장해등급이 판정된 산재근로자를 대상으로 직업복귀율을 파악하려 하였다는 점에서 근로복지공단(2004)과 유사하면서도 조사대상은 훨씬 방대한 수준이다. 다만 근로복지공단(2004)의 경우처럼 직접 해당 산재근로자에게 전화로 조사하는 방식 대신 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 해당 산재근로자의 고용보험 기록을 추적하였다. 다시 말하면 고용보험 피보험자 데이터베이스를 이용하여 산재근로자의 취업력(job history)을 재구성하는 방식으로 산재근로자의 직업복귀 상황을 조사하였던 것이다. 이승렬(2002)은 1998~2000년도의 3개 연도에 걸쳐 신규로 장해등급이 판정된 산재근로자로서 피재 당시의 고용보험 기록이 존재하는 산재근로자 30,349명의 고용보험 기록을 추적한 결과, 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는 산재근로자는 17,054명으로 전체의 56.2%에 이르고 있는 것으로 파악되었다.

이승렬(2002)과 근로복지공단(2004)의 직업복귀율이 다른 것은 이승렬(2002)의 경우는 고용보험 기록이 있는 산재근로자가 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는지를 파악한 반면, 근로복지공단(2004)은 장해가 판정된 산재근로자가 일반사업장이나 자영업에 종사하고 있는지를 파악하였기 때문이다. 곧 이승렬(2002)과 근로복지공단(2004)은 표본집단이 다를 뿐만 아니라 취업상태에 대한 정의도 다르다는 것이다.<sup>4)</sup>

3) 이 복귀율은 신규장해인 30,363명에 대한 것으로 미응답자를 포함하여 구한 비율이다.

4) 이승렬(2002)과 근로복지공단(2004)은 장해판정 이후의 조사시점도 다르다. 근로복



이상에서 볼 수 있듯이 어느 한 시점에서 산재근로자의 직업복귀 여부, 곧 직업복귀율은 최근 파악이 되고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 이승렬(2002)과 Yee(2004)에 따르면, 산재근로자의 직업복귀를 결정하는 요인은 무엇인지 그리고 직업복귀 이후 고용유지에 영향을 미치는 요인은 무엇인지에 대한 분석도 시도되고 있다. 특히 이승렬(2002)과 Yee(2004)는 장해판정 이후 원직장복귀자와 재취업자의 취업기간이 어떻게 결정되고 있는지에 대하여 생존분석(survival analysis)과 콕스의 비례위험모형(Cox's proportional hazard model)을 이용하여 국내 최초로 분석하고 있다.<sup>5)</sup> 두 연구는 산재근로자의 어떠한 특성이 장해판정 이후의 취업기간과 강한 상관관계가 있는지를 살펴봄으로써 산재근로자의 직장복귀와 관련한 정책적 시사점을 도출하고 있다. 아울러 이승렬(2004)은 직장복귀자의 취업기간뿐만 아니라 실업기간에 대한 분석 그리고 직장복귀 이후의 산재근로자의 고용유지 확률을 추정함으로써 장해판정 이후의 취업상황을 종합적으로 분석하려는 시도를 하였다.

이와 같이 산재근로자가 요양이 종결된 뒤에 어떻게 직업에 복귀하고 있는지 그리고 복귀 이후의 고용관계는 지속되는지에 대한 윤곽이 최근의 연구로부터 밝혀지고 있으나 아직 규명되지 않은 한 가지 영역이라 한다면, 장해판정 이후의 노동이동 실태를 들 수 있다. 다시 말하면 산재근로자의 직업복귀율이란 산재근로자의 취업상황을 어느 한 시점에서 파악한 것으로서 일종의 횡단면분석(cross-sectional analysis) 결과라 할 수 있을 것이다.

물론 이승렬(2002), 이승렬(2004) 그리고 Yee(2004)에서 시도되고 있는 산재근로자의 취업기간 분석은 장해판정 이후에 나타나는 첫번째의 취업상황을 시간에 걸쳐 파악하고 있으므로 일종의 시계열분석(time-series analysis)을 시도하고 있다고 볼 수 있다. 그렇다고 하더라도 이들은 첫번째 취업상황에 주목하고 있으며, 이후의 취업상황에 대해서는

---

지공단(2004)은 조사시점 1년 전의 장해판정자를 대상으로 한 반면, 이승렬(2002)은 조사시점 1~4년 이전의 장해판정자를 포함하고 있는 것이다.

5) 산재근로자의 직장복귀 상황과 관련하여 로짓(logit) 분석을 시도한 연구로는 박수경(1999)을 들 수 있다.

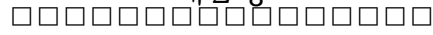
부분적으로 관찰하는데 그치고 있다.

최근에 시행된 재해근로자직장복귀지원금제도는 장해판정 이후 1년 이내의 산재근로자를 대상으로 하고 있다는 점에서 이상의 연구결과가 지니는 중요성을 간과할 수 없음은 분명하다. 그러나 이 제도는 단순히 산재근로자의 직업복귀율을 제고하는데 그치는 것이 아니라 이후의 고용유지(job retention)도 중요한 정책적 목표라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때, 산재근로자가 장해판정 이후에 경험하는 노동이동을 면밀하게 관찰할 필요성이 부각된다. 이처럼 이전의 연구에서 공백상태에 가까웠던 장해판정 이후 산재근로자의 노동이동 실태를 파악하는 것이 이 연구의 주제이자 목적이다.

이 연구에서도 이승렬(2002)과 마찬가지로 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스를 결합하여 산재근로자의 취업력을 재구성하기로 한다. 이렇게 재구성된 취업력으로부터 산재근로자의 노동이동 상황을 동태적으로 파악할 것이다. 특히 산재근로자의 노동이동에 영향을 미치는 요인들을 식출함으로써 산재근로자의 직업복귀와 고용안정을 유도하기 위한 정책은 어떠한 방향으로 전개되어야 할 것인가를 제시하기로 한다.

이에 따라 본문은 다음과 같이 구성된다. 먼저 제2장과 제3장에서는 장해판정 이전과 이후의 산재근로자 취업력이 보이는 유형과 유형별 특성을 알아본다. 여기에서는 장해판정 이전과 이후의 이직성향을 결정하는 요인이 무엇인지에 대해서도 분석할 것이다. 다음으로 제4장에서는 장해판정 이후에 직장복귀나 재취업을 통하여 취업상태를 경험한 산재근로자가 어느 정도 직장을 유지하는지, 이와 같은 산재근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인은 어떠한 것인지를 살펴보기로 한다. 특히 여기에서는 이직을 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하고, 다중위험모형(competing risks model)에 기초한 분석을 시도한다. 그리고 제5장에서는 장해판정 이후의 전직행동과 관련하여 취업기간과 실업기간에서 각각 상태의존성(state dependence)이 발견되는지를 알아본다. 끝으로 제6장은 각 장에서 이루어진 관찰과 분석 결과를 해석하고, 이로부터 어떠한 정책적 시사점을 얻을 수 있는지를 논의하기로 한다.

제 2 장



장해판정 이전의 취업력

이 연구의 분석대상은 1999~2002년도(2002년도의 경우는 3월 31일 까지) 3년 3개월간의 기간에 장해가 판정된 산재근로자이다. 이들의 산재보상 관련 자료와 재활사업 관련 자료를 하나의 데이터베이스로 새롭게 구축한 뒤 고용보험 피보험자 데이터베이스와 결합하여 이들의 취업력(job history)을 재구성하였다.

여기에서 고용보험 피보험자 데이터베이스에 입력된 고용보험 기록은 1995년 7월 1일부터 2003년 3월 31일까지의 기록이다. 따라서 이 연구의 관찰시점은 2003년 3월 31일이 된다. 이때 관찰시점이 2003년 3월 31일이므로 산재근로자의 장해판정일(곧 신규로 장해가 판정된 일자)이 1999년 1월 1일인 경우에는 관찰기간이 1,551일이 되며, 장해판정일이 2002년 3월 31일인 경우, 관찰기간은 365일이 된다. 다시 말하면 분석기간이 최소 365일, 최대 1,551일인 것이다.

제1절 장해판정자의 취업력 재구성

이 절에서는 우리가 분석에 사용하고자 하는 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스의 결합과정에 대하여 간

략히 설명하기로 한다. 이로부터 이 연구의 분석대상인 산재근로자의 취업력이 어떠한 방식으로 재구성되었는가를 알 수 있을 것이다.

## 1. 산재보상 수급자 데이터베이스 정리

먼저 근로복지공단이 제공한 산재보상 수급자 데이터베이스에서 장해등급이나 장해판정일에 대한 정보가 없는 경우, 그리고 산재발생일이나 장해판정일이 잘못 입력되어 있는 경우를 제외한 결과, 관찰치가 68,330명이었다. 그런데 산재보상 관련 자료에는 산재보상을 받은 외국인근로자가 포함되어 있었다. 이들 외국인근로자는 1,741명으로 68,330명의 2.54%에 해당한다. 이들은 고용보험 기록이 없을 뿐만 아니라 이 연구의 분석대상에 해당하지 않으므로 제외하였다.

그리고 산재근로자 가운데 장해판정 사례가 중복되는 경우도 나타났다. 이는 해당 산재근로자가 어느 한 상병(傷病)으로 장해판정을 받은 뒤 후유증 등으로 재요양을 받고나서 다시 다른 상병으로 장해판정을 받은 경우라 할 수 있다. 이 경우에 산재근로자의 장해판정 이후 취업력 사이에 재요양이나 복수의 장해판정 등이 포함됨으로써 취업력 분석이 곤란할 수 있다.

여기에서는 산재근로자의 취업력을 관찰하는 기간(곧 1999년 1월 1일부터 2003년 3월 31일까지)에 복수의 장해판정 사례가 어느 정도 존재하는지를 살펴보았다. <표 2-1>에 따르면, 1,527명으로 전체 66,589명의 2.3%를 차지하였다. 이 가운데 분석기간 사이에 재판정을 받은 산재근로자가 1,491명으로 가장 많았으며, 3차례의 장해판정을 받은 경우가 36명이었다. 이처럼 복수의 장해판정 결과를 가진 산재근로자 1,527명을 분석대상에서 제외하였다. 따라서 이 연구의 분석대상이 되는 모집단은 1999년 1월 1일부터 2002년 3월 31일 사이에 한 차례 장해판정을 받은 한국인 산재근로자 65,062명이다.<sup>6)</sup>

6) 여기에서 한 차례 장해판정을 받았다고 한 것은 분석기간 이외, 특히 1999년 1월 1일 이전에 장해판정을 받은 경험이 있을 가능성을 배제하지 못하기 때문이다. 물론 분석대상의 치료종결일은 1999년 1월 1일부터 2002년 3월 31일까지이지만, 2002

〈표 2-1〉 분석대상 산재근로자 장해판정횟수(1999년 1월 1일~2002년 3월 31일)

(단위: 명, %)

	남 성	여 성	전 체
1회	57,241( 97.63)	7,821( 98.28)	65,062( 97.71)
2회	1,357( 2.31)	134( 1.68)	1,491( 2.24)
3회	33( 0.06)	3( 0.04)	36( 0.05)
전 체	58,631(100.00)	7,958(100.00)	66,589(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

## 2. 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스의 결합 : 장해판정자의 취업력 재구성

앞에서 설명하였듯이 2002년 3월 31일이라는 시점을 기준으로 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스를 결합하였다. 앞으로 이를 간단히 ‘산재-고용결합 DB’라 하기로 한다. 이때 고용보험 기록이 전혀 존재하지 않는 산재근로자는 분석대상에서 탈락된다는 사실에 유의하여야 할 것이다.<sup>7)</sup> 그리고 산재-고용결합 DB에 수록된 일부의 분석대상 가운데 고용보험 피보험자 데이터베이스에서 중복된 기록이 존재한다거나 잘못 입력된 정보가 존재하는 경우가 있었다. 따라서 이와 같은 경우도 분석대상에서 제외하였다.

이상의 방식으로 정리한 결과를 나타낸 <표 2-2>에 따르면, 분석대상 65,062명 가운데 40,701명이 남게 되었다. 이는 분석대상 전체의 62.6%에 해당한다. 이들을 장해판정 연도별로 살펴보면, 2001년도와 2002년도(1~3월)의 자료가 상대적으로 높은 탈락률을 보이는데 이에

년 4월 1일부터 2003년 3월 31일 사이에 장해판정이 중복되는 경우에는 분석대상에서 제외하였다. 그리고 이 연구에서 일반적으로 피재근로자나 산재근로자라고 부를 때는 장해등급이 판정된 장해인 곧 장해판정자에 국한하고 있다는 사실에도 유의하여야 할 것이다.

7) 시기별로 고용보험과 산재보험의 적용예외 사업이 상이하거나 일용근로자는 고용보험의 적용대상이 되지 않는 등 산재근로자 가운데 고용보험 기록이 존재하지 않는 경우가 있다. 이에 대해서는 이승렬(2002)을 참조.

〈표 2-2〉 장해판정 연도별 피재근로자 구성

(단위: 명, %)

	산재-고용결합 DB	산재보상 수급자 DB	신체장해자수
1999	10,777( 26.48)	16,081( 24.72)	19,591( 27.47)
2000	12,289( 30.19)	18,602( 28.59)	19,784( 27.74)
2001	14,611( 35.90)	24,587( 37.79)	25,360( 35.56)
2002	3,024( 7.43)	5,792( 8.90)	6,589( 9.24)
전 체	40,701(100.00)	65,062(100.00)	71,324(100.00)

주: 신체장해자수는 □□산업재해분석□□(노동부, 해당 연도)의 공표수치이며, 2002년도의 수치는 전체 26,354명을 3/12으로 나눈 것임.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스; □□산업재해분석□□(노동부, 해당 연도).

따라 분석대상의 장해판정 연도별 구성이 2001년, 2000년, 1999년의 순으로 나타난다. 이때 2002년도의 비중이 상당히 낮게 나타나는 것은 다른 연도와는 달리 1~3월이라는 3개월간의 수치이기 때문이다. 참고로 □□산업재해분석□□(노동부)에 따르면, 1999~2001년의 신체장해자수는 각각 19,591명, 19,784명, 25,360명이다. 이 수치와 비교할 때, 1999년도의 경우에는 분석대상이 □□산업재해분석□□의 신체장해자수보다 3,090명 적은 편인 반면, 2000년도와 2001년도의 경우에는 각각 그 차이가 695명과 266명으로 그리 크지 않은 편임을 알 수 있다. 이와 같은 차이는 위에서 언급하였듯이 외국인근로자와 피재일과 장해판정일에 대한 정보가 누락되거나 오류가 확인된 일부 장해판정자를 제외하였기 때문인 것으로 보인다. 따라서 장해판정 연도별로 볼 때, 산재-고용결합 DB의 대표성은 그다지 문제가 되지 않을 것으로 추측된다.

〈표 2-3〉은 산재발생 연도별로 피재근로자를 분류한 것이다. 이 경우에도 2002년도(1~3월)와 1997년도 이전 그리고 2001년도의 자료가 상대적으로 높은 탈락률을 보인다. 이는 1997년도 이전의 경우가 고용보험제도의 도입 직후의 시기였다는 점 때문에 해당 사업장의 고용보험 가입률이 저조하였거나 기록 정리가 미비하였다는 점을 반영한 것으로 보인다. 그리고 최근 자료의 탈락률이 상대적으로 높은 것은 역시 기록 정리의 미비와 관련이 있을 것이다.

<표 2-3> 산재발생 연도별 · 고용보험 기록 유무별 피해근로자 구성

(단위: 명, %)

	고용보험 기록 있음	고용보험 기록 없음	전 체
1997년 이전	622(54.90)	511(45.10)	1,133(100.00)
1998	6,630(61.17)	4,208(38.83)	10,838(100.00)
1999	12,772(66.48)	6,439(33.52)	19,211(100.00)
2000	12,830(62.25)	7,781(37.75)	20,611(100.00)
2001	7,707(59.32)	5,286(40.68)	12,993(100.00)
2002	140(50.72)	136(49.28)	276(100.00)
전 체	40,701(62.56)	24,351(37.44)	65,062(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

### 3. 분석대상의 특성

지금까지 설명하였듯이 이 연구는 장해판정자 65,062명의 62.6%에 해당하는 40,701명에 대하여 이들의 장해판정 이후에 나타나는 취업력을 주로 논의하게 될 것이다. 여기에서는 이들이 주로 어떠한 특성을 가지고 있는지를 간략히 알아보기로 한다. 이는 먼저 우리가 분석대상으로 하려는 산재근로자가 어떠한 특성을 가지고 있는지를 알아봄으로써 장해판정 이후의 노동이동 상황에 대한 기초적 시각을 확보할 수 있기 때문이다. 이것이 가장 중요한 목적이라 할 수 있는데 아울러 이로부터 분석에 사용될 설명변수의 선택도 가능하게 된다. 그리고 장해판정자 65,062명의 특성에 대한 자세한 설명은 부록에 신기로 한다.

<표 2-4>를 보면, 먼저 장해판정자 전체의 경우, 평균교육년수는 11.18년이다.<sup>8)</sup> 고용보험 기록이 있는 장해판정자의 경우는 평균교육년수가 11.30년으로 고학력자의 비중이 약간 높은 것으로 나타나고 있다. 그리고 남성은 88% 수준이며, 산재 유형이 업무상 재해인 경우의 비율

8) 뒤에서 설명하고 있지만, 장해판정자 가운데 교육정도에 관한 정보가 없는 경우는 고용보험 데이터베이스에서 확인하였다. 물론 고용보험 데이터베이스에서도 교육정도에 관한 정보가 확인 불가능한 산재근로자는 결측치로 분류하였으며, 따라서 장해판정자 전체의 통계는 편의가 존재할 수 있다.

〈표 2-4〉 분석대상의 특성

(단위: 년, 원, 천원)

	장해판정자 전체	고용보험 피보험자 전체
관찰치수(N)	65,062	40,701
교육년수	11.18(2.24)	11.30(2.18)
남성	0.88(0.33)	0.88(0.33)
업무상 재해	0.96(0.19)	0.96(0.18)
장해등급	10.85(2.63)	11.04(2.56)
현 적용임금	50,387(24,655)	48,525(23,830)
요양급여	7,780( 8,627)	6,920( 7,328)
휴업급여	9,456(10,956)	8,071( 9,067)
장해급여	12,936(13,679)	11,737(12,507)

주: ( )안의 수치는 표준편차를 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

은 96% 수준이다. 장해등급은 등급이 낮을수록 중증임을 뜻하는데 장해판정자 전체의 경우는 평균 장해등급이 10.85급인 반면, 고용보험 기록이 있는 장해판정자 전체의 경우는 11.04급이다. 따라서 고용보험 기록이 있는 장해판정자의 경우가 경증장애인의 비중이 상대적으로 높다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 장해판정자 전체의 경우에 요양급여, 휴업급여 그리고 장해급여 모두 상대적으로 높은 금액을 보이는 것도 흥미로운 점이다.

고용보험 피보험자 데이터베이스를 통하여 산재근로자의 직종별 구성을 알아보았다. <표 2-5>에 따르면, 남성의 경우에는 기능원 및 관련기능 종사자가 가장 높은 구성비를 보인다. 곧 이 직종이 남성 전체의 41.3%를 차지하고 있다. 이에 대하여 여성의 경우에는 단순노무종사자가 여성 전체의 54.6%를 차지함으로써 가장 높은 구성비를 보인다.

물론 남성의 경우도 단순노무종사자가 두번째로 많은 직종이며, 여성의 경우는 기능원 및 관련기능종사자가 두번째로 많은 직종이다. 이 두 직종이 산재근로자 전체에서 차지하는 비중은 68.2%에 이르고 있다. 이 두 직종 이외에는 사무종사자, 서비스종사자 그리고 장치기계조작 및 조립종사자의 순으로 높은 구성비를 보이고 있음을 알 수 있다. 이처럼



〈표 2-5〉 직종별·성별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체
전문가	838( 2.35)	14( 0.28)	852( 2.09)
기술공 및 준전문가	418( 1.17)	42( 0.84)	460( 1.13)
사무종사자	3,961( 11.09)	130( 2.60)	4,091( 10.05)
서비스종사자	2,774( 7.77)	239( 4.78)	3,013( 7.40)
판매종사자	1,413( 3.96)	317( 6.34)	1,730( 4.25)
농업, 임업 및 어업숙련종사자	62( 0.17)	8( 0.16)	70( 0.17)
기능원 및 관련기능종사자	14,729( 41.25)	1,242( 24.85)	15,971( 39.24)
장치기계조작 및 조립종사자	2,418( 6.77)	273( 5.46)	2,691( 6.61)
단순노무종사자	9,052( 25.35)	2,728( 54.58)	11,780( 28.94)
불명확	38( 0.11)	5( 0.10)	43( 0.11)
전 체	35,703(100.00)	4,998(100.00)	40,701(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

재해위험도가 상대적으로 높은 직종이 산재근로자의 구성비에서도 높게 나타나고 있다는 사실이 표에서 확인된다.

산재근로자의 교육정도에 대해서는 <표 2-6>에 나타나고 있다. 이 표에서 볼 수 있듯이 절대적으로 비중이 높은 산재근로자의 학력은 고졸이다. 이는 특히 남성근로자의 경우에 두드러지고 있다. 다음이 중졸이며, 남성의 경우는 초졸 이하와 전문대졸이 비슷한 분포를 보이지만, 여성의 경우에는 초졸 이하의 비중도 높은 편이다. 학력이 낮을수록 재해의 위험이 높은 사업장에 근무할 가능성이 높다는 사실을 표가 보여주고 있다고 할 수 있을 것이다. 특히 이러한 사실이 산재근로자의 장해판정 이후 직장복귀에도 영향을 미칠 것임을 추측해 볼 수 있다.

산재근로자의 고용보험 기록이 처음으로 나타나는 사업장(곧 첫 사업장)은 어느 정도의 규모인가를 알아보기로 한다. 이때 유의하여야 할 것은 첫번째 사업장이 반드시 피재 당시의 사업장을 뜻하는 것은 아니라는 점이다. 물론 상당수가 피재 당시의 사업장에 속하고 있지만, 이전의 고용보험 기록이 없는 경우도 존재하며, 장해판정일 직전이나 이

〈표 2-6〉 학력별·성별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체
초졸 이하	1,793( 5.02)	1,012( 20.25)	2,805( 6.89)
중졸	5,720( 16.02)	1,376( 27.53)	7,096( 17.43)
고졸	24,239( 67.89)	2,397( 47.96)	26,636( 65.44)
전문대졸	1,900( 5.32)	111( 2.22)	2,011( 4.94)
대졸	1,678( 4.70)	78( 1.56)	1,756( 4.31)
대졸이상	84( 0.24)	3( 0.06)	87( 0.21)
불명확	289( 0.81)	21( 0.42)	310( 0.76)
전 체	35,703(100.00)	4,998(100.00)	40,701(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

후에 취업한 산재근로자의 경우에는 장해판정일 전후의 사업장에 대한 정보를 얻을 수 있을 뿐이다.

이제 <표 2-7>을 보면, 분석대상의 산재근로자는 대부분이 중소기업의 사업장에 분포하고 있음을 알 수 있다. 500인 이상의 사업장에 취업하고 있거나 취업한 경험이 있는 산재근로자는 전체(불명확 제외)의 5.6% 수준이다. 300인 미만을 중소기업으로 간주하였을 때, 중소기업에서 일하고 있거나 일한 적이 있는 산재근로자는 전체의 92.1%에 이른다. 그리고 이와 같은 특성은 남녀간에 유사하게 나타나고 있다.

참고로 일반근로자의 사업장 규모별 구성과 비교하여 보면, 10인 미만의 사업장에서는 산재근로자의 비중이 일반근로자에 비하여 약간 낮게 나타나는데, 이는 5인 미만의 사업장의 경우에 2000년 7월 1일 이전까지는 산재보험 가입이 의무사항이 아니었던 사실과 관련되는 것으로 보인다. 그리고 중소기업의 사업장, 곧 30~299인의 사업장은 산재근로자의 비중이 상대적으로 높은 반면, 300인 이상의 경우에는 상대적으로 낮은 비중을 보이는 것도 한 가지 특징이라 할 수 있다.

〈표 2-7〉 사업장 규모별·성별 피해근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체	전체 (수정)	일반 근로자
5인 미만	7,659( 21.45)	1,267( 25.35)	8,926( 21.93)	31.2	32.9
5~9인	2,942( 8.24)	458( 9.16)	3,400( 8.35)	11.9	12.2
10~29인	5,255( 14.72)	789( 15.79)	6,044( 14.85)	21.1	24.2
30~99인	4,429( 12.41)	671( 13.43)	5,100( 12.53)	17.8	8.8
100~299인	2,497( 6.99)	379( 7.58)	2,876( 7.07)	10.1	9.7
300~499인	541( 1.52)	102( 2.04)	643( 1.58)	2.2	3.5
500~999인	506( 1.42)	120( 2.40)	626( 1.54)	2.2	3.4
1,000인 이상	834( 2.34)	146( 2.92)	980( 2.41)	3.4	5.3
불명확	11,040( 30.92)	1,066( 21.33)	12,106( 29.74)	-	-
전 체	35,703(100.00)	4,998(100.00)	40,701(100.00)	100.0	100.0

주: 1) 일반근로자는 2002년 □□사업체기초통계조사보고서□□(통계청)의 사업장 규모별 근로자 비중에 해당함.

2) 전체(수정)는 불명확을 제외한 산재근로자 28,595명에 대한 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스; □□2004년 KLI 노동통계□□(한국노동연구원).

## 제2절 장해판정 이전의 경력 흐름

### 1. 산재근로자의 경력 분류

#### 가. 산재근로자의 경력 흐름

이 연구의 분석대상인 산재근로자(곧 장해판정자)는 일반적으로 어느 산재보험 적용사업장(고용보험 적용사업장이 아닐 수도 있음)에 취업한 뒤 뜻하지 않은 사고나 질병으로 산재의 피해를 입은 경우이다. 이들은 『근로기준법』 제30조(해고 등의 제한)의 규정에 따라 요양기간 동안 피 재 당시의 사업장, 곧 원직장의 고용관계가 유지되는 것이 원칙이다.

그리고 치료와 요양이 끝나고, 장애등급이 판정된 뒤 다시 피재 당시의 직장, 곧 원직장으로 복귀하게 된다. 이와 같은 경력의 흐름이 보편적이며, 이를 흔히 '원직장복귀'라고 하는데 Thornton(1998)은 '직장유지(job retention)'라 하고 있다.<sup>9)</sup>

원직장복귀 이후에는 일반근로자와 마찬가지로 다른 사업장으로 전직하거나 자영업에 종사하는 경우가 있을 수 있다. 이때 다른 사업장으로 전직할 때 해당 사업장이 고용보험 적용사업장이라면 고용보험 기록이 새롭게 생성되지만, 그렇지 않은 경우에는 고용보험 기록이 더는 나타나지 않게 된다. 그리고 관찰시점인 2003년 3월 31일 현재 일용근로자는 고용보험 피보험자의 자격이 없으므로<sup>10)</sup> 이처럼 일용근로자 등 고용보험 피보험자의 자격이 없는 고용형태로 변경되는 경우에도 고용보험 기록이 더는 나타나지 않게 된다. 따라서 여기에서 유의할 점이라면, 해당 산재근로자가 사업장을 그만둔 이후에 고용보험 기록이 관찰시점인 2003년 3월 31일까지 새롭게 생성되지 않는다고 해서 해당 산재근로자가 노동시장에서 완전히 은퇴하였다고 간주할 수 없다는 사실이다. 이러한 산재근로자는 4종류의 유형이 있을 수 있는데, 첫째, 노동시장에서 완전히 은퇴한 경우, 둘째, 자영업(자신이 고용주이거나 가족종사자)에 종사하게 된 경우, 셋째, 고용보험 미적용사업장에서 일하는 경우, 넷째, 고용보험 적용대상이 아닌 고용형태로 전환한 경우 등이다.

그리고 비록 『근로기준법』 제30조의 규정에 따라 고용이 보호된다고 하더라도 자신의 의사나 사정에 따라 사업장을 그만둘 수도 있으며, 회사의 폐업이나 도산으로 고용관계가 해소되는 경우도 있다. 실제로 산재-고용결합 DB를 분석해 보면, 요양이 종결되기 이전에 피재 당시의 사업장을 떠난 산재근로자가 적지 않다. 이들은 장애가 판정된 이후에 다른 사업장으로 복귀, 곧 재취업하는 경우가 있는가 하면, 위에서 든 예처럼 다른 고용보험 미적용사업장으로 복귀한다거나 자영업에 종사하게 된다거나 하는 등으로 고용보험 기록이 더는 나타나지 않는 경우

9) Thornton(1998)의 정의에 따르면, 'return-to-work'은 산재근로자가 피재 당시의 직장을 그만두고, 전직을 통하여 복귀하는 경우를 뜻한다.

10) 일용근로자가 고용보험 가입대상이 된 것은 2004년부터이다.

가 있다. 물론 장해가 판정되기 이전에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직한 경우도 있다.

한편 분석대상은 ‘산재발생 - 치료·요양 - 장해판정 - 2003년 3월 31일 현재’라는 기간에 걸쳐 경력의 흐름, 곧 취업력이 파악된다. 이로 볼 때, 장해판정일은 주요한 관찰시점이라 할 수 있으며, 따라서 이 절에서는 장해판정일을 기준으로 ‘산재발생 - 치료·요양 - 장해판정’이라는 기간의 산재근로자 취업력을 살펴보기로 한다.

산재근로자에게 나타나는 장해판정 이전의 취업력은 피재 당시의 사업장에 장해판정일까지 취업상태를 유지하는 ‘직장유지’, 동일기업 내의 다른 사업장으로 이동하는 ‘사업장 이동’<sup>11)</sup> 그리고 피재 당시의 사업장을 그만두는 ‘이직’의 세 가지로 구성될 것이다. 이때 ‘이직’은 장해판정일까지 고용보험 기록이 전혀 나타나지 않는 ‘퇴직’과 다른 고용보험 적용사업장의 고용보험 기록이 나타나는 ‘전직’의 두 가지로 다시 분류할 수 있다. 이러한 각 취업상태의 조합은 다음과 같은 장해판정 이전의 취업력으로 나타나게 될 것이다. 이러한 조합을 나타낸 것이 [그림 2-1]이다.

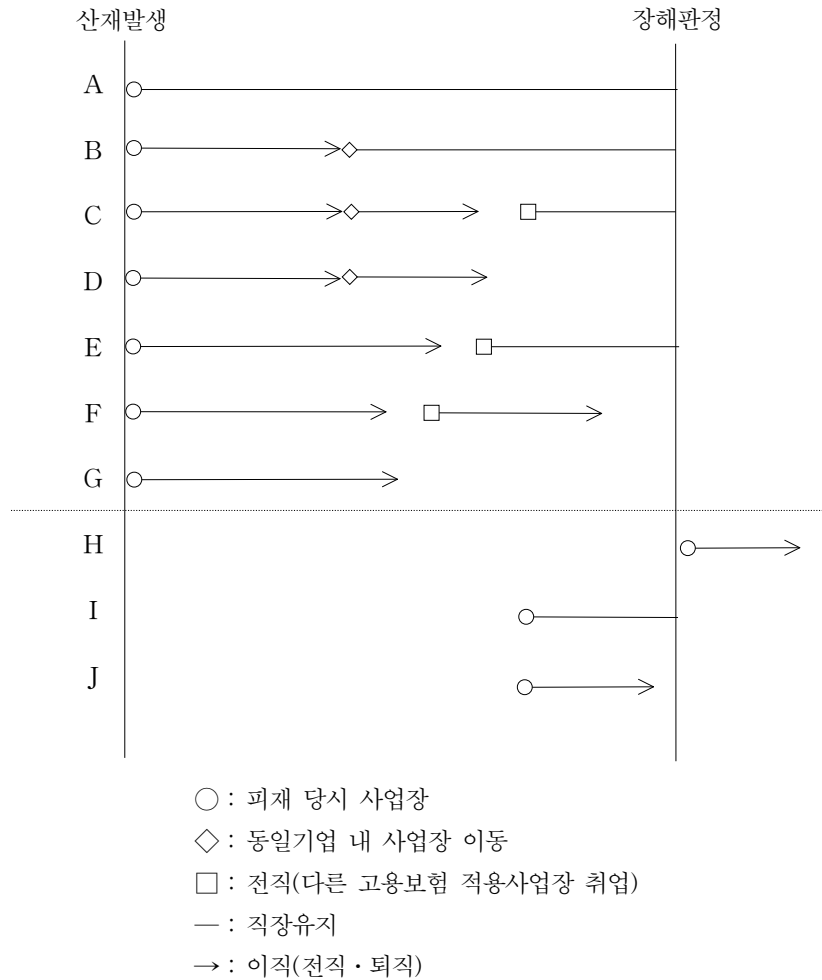
이 조합을 간략히 설명하면, 먼저 A는 장해판정일까지 산재근로자가 피재 당시의 사업장에서 계속 근무하는 경우이다. 이 경우가 바로 전형적인 원직장복귀라 할 수 있을 것이다.

다음으로 B~D는 장해판정 이전에 동일기업의 다른 사업장으로 이동하는 경우로 먼저 B는 사업장 이동 이후에 해당 사업장에서 계속 근무함을 뜻한다. 이 경우도 넓은 의미에서 원직장복귀라 할 수 있을 것이다. C는 사업장 이동 이후에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하며, 전직 이후에는 해당 사업장에서 장해판정을 기다리는 경우이다. D는 사업장 이동 이후에 해당 사업장을 그만두고, 다른 고용보험 적용사업장에 재취업하지 않은 채 장해판정을 기다리는 경우이다.<sup>12)</sup>

11) 예를 들면 어느 건설회사의 현장에서 산재가 발생하여 요양을 하게 되고, 요양이 종결된 뒤 장해판정을 받은 산재근로자가 피재 당시의 현장이 아닌 다른 현장이거나 본사로 복귀하는 경우가 이에 해당할 것이다.

12) 사업장 이동 이후에 전직을 경험하고, 다시 해당 사업장을 그만둔 상태로 장해판정을 맞이하는 경우도 가능하지만, 실제로 이와 같은 사례는 산재-고용결합 DB

〔그림 2-1〕 장해판정 이전의 경력 흐름



그리고 E와 F는 전직을 경험한 경우로 E는 장해판정까지 해당 사업장을 그만두지 않은 반면, F는 장해판정 이전에 해당 사업장을 그만두고, 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하지 않은 것으로 나타난다. G는 피재 당시의 사업장을 그만둔 상태에서 장해판정을 기다리는 경우라 할 수 있다.

에서 발견되지 않았다. 이에 따라 이 경우는 생략하였다.

<표 2-8> 장해판정 이전 산재근로자의 경력 흐름

장해판정 이전 상황	경력 흐름	분류
피재 당시 사업장	직장유지	A
	사업장 이동 이후 직장유지	B
	사업장 이동 - 전직 이후 직장유지	C
	사업장 이동 이후 퇴직	D
	전직 이후 직장유지(사업장 이동 포함)	E
	전직 이후 퇴직	F
	퇴직	G
장해판정 이전 기록 부재 (직장유지 실패)	장해판정 이후 취업	H
	장해판정 이전 취업 - 직장유지	I
	장해판정 이전 취업 - 장해판정 이전 퇴직	J

마지막으로 H~J는 피재 당시의 사업장에 대한 고용보험 기록이 나타나지 않은 경우로 H는 장해판정 이후의 고용보험 기록만이 발견되고, I와 J는 장해판정 이전의 고용보험 기록이 나타난다. I는 장해판정 까지 취업상태인 반면, J는 고용보험 적용사업장에 재취업하지 않은 것으로 파악되는 경우이다. 이해를 돕기 위하여 이상의 내용을 정리한 것이 <표 2-8>이다.

나. 장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

이제 [그림 2-1]과 <표 2-8>의 분류방식에 따라 산재-고용결합 DB로부터 장해판정자의 장해판정 이전 취업력을 정리한 것이 <표 2-9>이다. 이 표에서 볼 수 있듯이 피재 당시의 사업장에서 장해판정일까지 취업상태를 유지하고 있는 산재근로자는 24,886명이다. 이는 전체의 61.1% 수준에 이른다. 그리고 동일기업 내의 사업장으로 이동한 뒤에 장해판정일까지 직장을 유지하고 있는 경우는 117명으로 전체의 0.3% 수준이다. 이 두 경우를 원직장복귀자로 간주한다면, 원직장복귀자는 25,003명으로 전체의 61.4% 수준에 이른다. 달리 말하면, 전체의 38.6%가 장해판정일 이전에 피재 당시의 사업장을 이직한 것임을 알 수 있다.

그런데 장해판정일 이전에 피재 당시의 사업장을 이직한 산재근로자는 주로 퇴직자였음을 <표 2-9>에서 알 수 있다. 곧 5,132명이 피재 당시의 사업장을 퇴직한 경우로 이는 이직자 전체(C~G) 6,863명의 74.8%에 이른다. 다음으로 많은 비중을 차지하는 경우는 전직을 경험한 뒤에 퇴직한 산재근로자로서 1,157명이다. 따라서 사업장 이동 이후에 퇴직한 19명(D)을 합한 6,308명(=5,132명+1,157명+19명)은 피재 당시의 사업장을 퇴직한 상태로 장해판정일을 맞이하였던 것으로 나타난다. 이들은 이직자 전체의 91.9%를 차지하는데, 이는 피재 당시의 사업장을 이직한 산재근로자 10명 가운데 9명이 장해판정일까지 다른 고용보험 적용사업장으로 복귀하지 않았음을 뜻한다.

피재 당시의 사업장을 그만두고, 다른 고용보험 적용사업장으로 전직한 뒤 장해판정일을 맞이한 산재근로자는 555명으로 이직자 전체의 8.1% 수준이다. 이들은 사업장 이동 이후에 전직하거나(2명) 사업장 이동의 경험이 없는 전직자이다(553명).

<표 2-9> 장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	성별 유형		산재 유형		전 체
	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	
A	21,732( 60.87)	3,154( 63.11)	24,116( 61.41)	770( 53.85)	24,886( 61.14)
B	109( 0.31)	8( 0.16)	107( 0.27)	10( 0.70)	117( 0.29)
C	2( 0.01)	0( 0.00)	2( 0.01)	0( 0.00)	2( 0.00)
D	18( 0.05)	1( 0.02)	16( 0.04)	3( 0.21)	19( 0.05)
E	506( 1.42)	47( 0.94)	524( 1.33)	29( 2.03)	553( 1.36)
F	1,033( 2.89)	124( 2.48)	1,123( 2.86)	34( 2.38)	1,157( 2.84)
G	4,167( 11.67)	965( 19.31)	4,690( 11.94)	442( 30.91)	5,132( 12.61)
H	7,422( 20.79)	635( 12.71)	7,947( 20.24)	110( 7.69)	8,057( 19.80)
I	485( 1.36)	42( 0.84)	517( 1.32)	10( 0.70)	527( 1.29)
J	229( 0.64)	22( 0.44)	229( 0.58)	22( 1.54)	251( 0.62)
전체	35,703(100.00)	4,998(100.00)	39,271(100.00)	1,430(100.00)	40,701(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.



한편 산재-고용결합 DB에는 피해 당시의 사업장에서 근무할 때의 고용보험 기록이 없는 산재근로자(H~J)가 8,835명이었다. 이들은 피해 당시의 사업장을 이직한 경우로 간주된다. 이 가운데 91.2%인 8,057명은 장해판정일 이후에 고용보험 기록이 나타나는 경우이다.<sup>13)</sup> 778명은 장해판정일 이전에 피해 당시의 사업장과는 다른 고용보험 적용사업장의 고용보험 기록이 나타나고 있어 이들은 전직자로 간주할 수 있을 것이다. 이 가운데 527명은 장해판정일까지 고용관계를 지속한 경우이며, 251명은 장해판정일 이전에 해당 사업장도 그만둔 상태로 장해판정을 기다린 경우라 할 수 있다.<sup>14)</sup>

이상의 특징은 남녀 사이에 공통되는 현상임을 <표 2-9>는 보여주고 있다. 한 가지 차이점이라면, 피해 당시의 사업장을 그만두고, 전직을 경험하지 않은 채 장해판정을 기다린 산재근로자(G)가 여성의 경우에 남성에 비하여 상대적으로 높은 비중을 보인다는 사실이다. 그리고 남성의 경우에는 장해판정 이후에 취업한 것으로 나타나는 산재근로자(H)가 여성보다 상대적으로 높은 비중을 보인다는 사실도 확인된다.

다음으로 산재 유형별로 산재근로자가 장해판정 이전의 경력 흐름에서 보이는 차이라 한다면, 먼저 피해 당시의 사업장에서 고용관계를 유지한 채 장해판정을 기다리는 산재근로자(A)의 비중은 산재 유형이 업무상 질병인 경우에 상대적으로 낮다는 것이다. 두번째로 이 사실과 관련하여 피해 당시의 사업장을 그만둔 채 장해판정을 기다리는 산재근로자의 비중은 산재 유형이 업무상 질병인 산재근로자의 경우에 상대적으로 높다는 사실을 알 수 있다. 그리고 장해판정 이후의 고용보험 기록만이 나타나는 산재근로자의 비중도 산재 유형이 업무상 질병인 산재근로자의 경우에 상대적으로 낮다는 것도 한 가지 차이점이라 하겠다.

다음으로 장해판정자를 장해판정 연도별로 구분한 것이 <표 2-10>

13) 사실상 이들은 피해 당시의 사업장을 그만둔 경우로 사업장 이동 이후 퇴직(D), 전직 이후 퇴직(E), 퇴직(G) 가운데 어느 경우에 해당하였을 것이다.

14) 물론 527명은 사업장 이동 - 전직 이후 직장유지(C)이거나 전직 이후 직장유지(E)였을 것이며, 251명은 사업장 이동 이후 퇴직(D), 전직 이후 퇴직(F), 퇴직(G) 가운데 어느 한 경우였을 것이다.

이다. 1999년도의 경우 다른 연도에 비하여 피해 당시의 사업장에서 고용관계를 유지하는 비율이 상대적으로 낮다는 사실이 확인된다. 2000년도는 1999년도에 비하면 높은 편이나 2001년도와 2002년도에 비하면 역시 낮은 편이다. 1997년 말의 외환위기와 상관성이 있는 것으로 추측되지만, 이 수치로는 확인하기가 어렵다. 이 사실과 더불어 장해판정 이후에 고용보험 기록이 나타나는 산재근로자의 비중이 1999년도와 2000년도에 상대적으로 높은 편이다. 한 가지 더 특이한 점을 든다면, 오히려 2001년도와 2002년도에 피해 당시의 사업장을 그만두고 장해판정을 기다리는 산재근로자의 비중이 다른 연도에 비하여 상대적으로 높다는 사실이다.

〈표 2-10〉 장해판정 연도별·장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	1999	2000	2001	2002	전 체
A	6,234( 57.85)	7,497( 61.01)	9,258( 63.36)	1,897( 62.73)	24,886( 61.14)
B	34( 0.32)	41( 0.33)	33( 0.23)	9( 0.30)	117( 0.29)
C	0( 0.00)	1( 0.01)	1( 0.01)	0( 0.00)	2( 0.00)
D	2( 0.02)	4( 0.03)	11( 0.08)	2( 0.07)	19( 0.05)
E	104( 0.97)	195( 1.59)	199( 1.36)	55( 1.82)	553( 1.36)
F	340( 3.15)	375( 3.05)	380( 2.60)	62( 2.05)	1,157( 2.84)
G	907( 8.42)	1,436( 11.69)	2,199( 15.05)	590( 19.51)	5,132( 12.61)
H	2,960( 27.47)	2,522( 20.52)	2,242( 15.34)	333( 11.01)	8,057( 19.80)
I	145( 1.35)	144( 1.17)	192( 1.31)	46( 1.52)	527( 1.29)
J	51( 0.47)	74( 0.60)	96( 0.66)	30( 0.99)	251( 0.62)
전체	10,777(100.00)	12,289(100.00)	1,461(100.00)	3,024(100.00)	40,701(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

#### 다. 장해판정자 특성별 장해판정 이전 경력 흐름

산재근로자를 교육정도별로 분류하여 장해판정 이전의 경력 흐름이 보이는 특징을 정리한 것이 <표 2-11>이다. 먼저 중졸 이하의 저학력

자와 대졸 이상의 고학력자가 피해 당시의 사업장에 머무르는 비율이 높게 나타난 반면, 고졸과 전문대졸은 장해판정 이후에 고용보험 기록이 나타나는 경우가 상대적으로 많은 편이다. 특히 고졸과 전문대졸의 경우는 퇴직(G)과 장해판정 이후 취업(H)의 비중이 상대적으로 높아 주로 퇴직상태에서 장해판정을 기다리고 있는 산재근로자가 많았다.

그리고 학력이 낮은 산재근로자는 피해 당시의 사업장을 그만두고

〈표 2-11〉 교육정도별·장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸 이상	불명확	전체
A	1,842 (65.67)	4,785 (67.43)	15,825 (59.41)	1,202 (59.77)	1,222 (66.30)	10 (3.23)	24,886 (61.14)
B	9 (0.32)	27 (0.38)	63 (0.24)	9 (0.45)	9 (0.49)	0 (0.00)	117 (0.29)
C	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.05)	0 (0.00)	2 (0.00)
D	0 (0.00)	3 (0.04)	12 (0.05)	2 (0.10)	2 (0.11)	0 (0.00)	19 (0.05)
E	24 (0.86)	81 (1.14)	351 (1.32)	38 (1.89)	59 (3.20)	0 (0.00)	553 (1.36)
F	59 (2.10)	164 (2.31)	810 (3.04)	48 (2.39)	75 (4.07)	1 (0.32)	1,157 (2.84)
G	557 (19.86)	1,059 (14.92)	3,156 (11.85)	184 (9.15)	173 (9.39)	3 (0.97)	5,132 (12.61)
H	276 (9.84)	876 (12.34)	5,843 (21.94)	495 (24.61)	274 (14.87)	293 (94.52)	8,057 (19.80)
I	20 (0.71)	60 (0.85)	398 (1.49)	24 (1.19)	22 (1.19)	3 (0.97)	527 (1.29)
J	18 (0.64)	41 (0.58)	177 (0.66)	9 (0.45)	6 (0.33)	0 (0.00)	251 (0.62)
전체	2,805 (100.00)	7,096 (100.00)	26,636 (100.00)	2,011 (100.00)	1,843 (100.00)	310 (100.00)	40,701 (100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

장해판정을 기다리는 비율도 높은 편이라는 사실도 확인된다. 이처럼 저학력자의 경우는 피해 당시의 사업장에 머무르거나 아니면 퇴직한 상태로 장해판정을 기다리는 경우가 상대적으로 많다는 사실을 알 수 있다.

피해 당시의 사업장 규모별로 산재근로자의 경력별 흐름을 정리한 것이 <표 2-12>이다.<sup>15)</sup> 1,000인 이상 규모의 사업장을 제외하면, 피해 당시의 사업장에서 장해판정을 기다리는 산재근로자는 대체로 76~78% 수준이다.

<표 2-12> 사업장 규모별·장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	A	B	C	D	E	F	G	전체
5인 이하	5,301 (76.04)	6 (0.09)	0 (0.00)	1 (0.01)	120 (1.72)	302 (4.33)	1,241 (17.80)	6,971 (100.00)
5~9인	1,896 (76.14)	1 (0.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (2.21)	128 (5.14)	410 (16.47)	2,490 (100.00)
10~29인	3,439 (77.66)	4 (0.09)	1 (0.02)	1 (0.02)	83 (1.87)	197 (4.45)	703 (15.88)	4,428 (100.00)
30~99인	2,935 (77.56)	8 (0.21)	0 (0.00)	3 (0.08)	67 (1.77)	160 (4.23)	611 (16.15)	3,784 (100.00)
100~299인	1,494 (76.03)	10 (0.51)	1 (0.05)	2 (0.10)	35 (1.78)	72 (3.66)	351 (17.86)	1,965 (100.00)
300~499인	338 (77.70)	4 (0.92)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (1.61)	13 (2.99)	73 (16.78)	435 (100.00)
500~999인	361 (76.81)	2 (0.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (1.28)	17 (3.62)	84 (17.87)	470 (100.00)
1,000인 이상	610 (82.66)	8 (1.08)	0 (0.00)	1 (0.14)	16 (2.17)	18 (2.44)	85 (11.52)	738 (100.00)
불명확	8,512 (80.42)	74 (0.70)	0 (0.00)	11 (0.10)	164 (1.55)	250 (2.36)	1,574 (14.87)	10,585 (100.00)
전체	24,886 (78.10)	117 (0.37)	2 (0.01)	19 (0.06)	553 (1.74)	1,157 (3.63)	5,132 (16.10)	31,866 (100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

15) 여기에서는 피해 당시의 사업장과 관련된 기록이 없는 H~J의 경우를 분석에서 제외하였다.

한편 1,000인 이상 규모의 사업장에서는 82.7%가 피재 당시의 사업장에서 장해판정일을 맞이하는 것으로 나타나고 있다. 이외는 달리 피재 당시의 사업장을 퇴직하거나 전직한 이후에 퇴직하는 산재근로자의 비중은 역시 1,000인 이상 규모의 사업장에서 낮게 나타나고 있다.

산재근로자가 피재 당시의 직종에 따라 어떠한 장해판정 이전의 경력을 보이는가는 <표 2-13>에서 볼 수 있다. 이 표를 보면, 판매직 종사자와 단순노무직 종사자의 경우에 피재 당시의 사업장에 계속 머무르고

<표 2-13> 직종별·장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	A	B	C	D	E	F	G	전체
전문가	595 (79.02)	2 (0.27)	0 (0.00)	2 (0.27)	14 (1.86)	30 (3.98)	110 (14.61)	73 (100.00)
준전문가	302 (78.44)	2 (0.52)	0 (0.00)	1 (0.26)	10 (2.60)	14 (3.64)	56 (14.55)	385 (100.00)
사무직	2,512 (80.77)	8 (0.26)	0 (0.00)	0 (0.00)	64 (2.06)	128 (4.12)	398 (12.80)	3,110 (100.00)
서비스직	1,803 (79.01)	20 (0.88)	1 (0.04)	6 (0.26)	70 (3.07)	72 (3.16)	310 (13.58)	2,282 (100.00)
판매직	769 (65.95)	5 (0.43)	0 (0.00)	3 (0.26)	30 (2.57)	49 (4.20)	310 (26.59)	1,166 (100.00)
농림어업직	45 (80.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.79)	0 (0.00)	3 (5.36)	7 (12.50)	56 (100.00)
기능원	10,815 (81.66)	62 (0.47)	1 (0.01)	2 (0.02)	202 (1.53)	418 (3.16)	1,744 (13.17)	13,244 (100.00)
조립직	1,751 (78.24)	4 (0.18)	0 (0.00)	1 (0.04)	43 (1.92)	83 (3.71)	356 (15.91)	2,238 (100.00)
단순노무직	6,278 (73.08)	14 (0.16)	0 (0.00)	3 (0.03)	120 (1.40)	360 (4.19)	1,815 (21.13)	8,590 (100.00)
불명확	16 (38.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	26 (61.90)	42 (100.00)
전체	24,886 (78.10)	117 (0.37)	2 (0.01)	19 (0.06)	553 (1.74)	1,157 (3.63)	5,132 (16.10)	31,866 (100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

〈표 2-14〉 업종별·장해판정 이전 경력별 산재근로자 구성

(단위:명, %)

	A	B	C	D	E	F	G	전체
농업	54 (70.13)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (2.60)	4 (5.19)	17 (22.08)	77 (100.00)
어업	22 (62.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (2.86)	3 (8.57)	9 (25.71)	35 (100.00)
광업	371 (73.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (1.18)	24 (4.72)	107 (21.06)	508 (100.00)
제조업	18,275 (83.99)	72 (0.33)	1 (0.00)	8 (0.04)	305 (1.40)	553 (2.54)	2,544 (11.69)	21,758 (100.00)
전기수 도가스	52 (78.79)	1 (1.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (4.55)	3 (4.55)	7 (10.61)	66 (100.00)
건설업	1,139 (54.39)	1 (0.05)	0 (0.00)	3 (0.14)	69 (3.30)	195 (9.31)	687 (32.81)	2,094 (100.00)
도소 매업	1,171 (72.60)	5 (0.31)	1 (0.06)	2 (0.12)	34 (2.11)	71 (4.40)	329 (20.40)	1,613 (100.00)
숙박업	189 (65.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.35)	5 (1.73)	9 (3.11)	85 (29.41)	289 (100.00)
운수통 신업	1,275 (67.11)	26 (1.37)	0 (0.00)	2 (0.11)	42 (2.21)	102 (5.37)	453 (23.84)	1,900 (100.00)
금융보 험업	231 (81.34)	6 (2.11)	0 (0.00)	3 (1.06)	4 (1.41)	5 (1.76)	35 (12.32)	284 (100.00)
부동산 업	1,180 (60.64)	1 (0.05)	0 (0.00)	0 (0.00)	59 (3.03)	141 (7.25)	565 (29.03)	1,946 (100.00)
공공행 정국방	155 (86.59)	4 (2.23)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.12)	1 (0.56)	17 (9.50)	179 (100.00)
교육서 비스업	94 (64.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.69)	7 (4.83)	43 (29.66)	145 (100.00)
보건업	180 (75.31)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.26)	10 (4.18)	46 (19.25)	239 (100.00)
기타	473 (74.96)	1 (0.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (2.38)	21 (3.33)	121 (19.18)	631 (100.00)
불명확	25 (24.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.96)	8 (7.84)	67 (65.69)	102 (100.00)
전체	24,886 (78.10)	117 (0.37)	2 (0.01)	19 (0.06)	553 (1.74)	1,157 (3.63)	5,132 (16.10)	31,866 (100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

있는 비중이 낮은 것으로 나타난다. 이 때문에 피해 당시의 사업장을 그만두는 것도 이 두 직종, 특히 판매직 종사자의 경우에 두드러진다.

업종별로 살펴보면, 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업, 어업, 교육서비스업, 숙박 및 음식점업 그리고 운수 및 통신업의 경우에 피해 당시의 사업장을 그만두고, 장해판정을 기다리는 산재근로자의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 반대로 피해 당시의 사업장에서 머무르는 산재근로자는 공공·행정 및 국방서비스업, 제조업 그리고 금융 및 보험업의 경우에 상대적으로 높은 비중을 보이고 있다(표 2-14 참조).

## 2. 장해판정 이전 이직자의 이직사유

앞의 <표 2-9>에서 보면, 피해 당시의 사업장과 관련된 고용보험 기록이 존재하는 산재근로자 31,866명 가운데 6,863명은 장해판정이 있기 이전 곧 치료가 종결되기 이전에 피해 당시의 사업장을 그만둔 것으로 나타나고 있다. 이미 설명하였듯이 이들은 『근로기준법』 제30조(해고 등의 제한)에 따라 고용유지가 가능하다. 이처럼 장해판정 이전에 고용유지가 가능한데도 퇴직하였다는 것은 산재근로자의 자발적인 의사인지 확인할 필요가 있다. 이와 관련하여 고용보험 가입자 데이터베이스에는 이직사유에 대한 정보가 수록되어 있어 이를 이용하여 정리한 것이 <표 2-15>이다.

이 표에 따르면, 자발적 이직자가 3,833명으로 이직자 전체 6,863명의 55.9%를 차지하여 과반수를 넘어서고 있다. 산재근로자라는 특성 때문인지 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직이 2,198명으로 자발적 이직자 전체의 57.3%에 이른다. 그리고 전직·자영을 위한 임의퇴직이 1,312명으로 34.2% 수준이다.

그리고 비자발적 이직자는 3,000명으로 이직자 전체의 43.7%를 차지하고 있는데, 이들 가운데 36.9%가 근로조건 변동(회사이전·임금삭감·채불 등)에 따른 임의퇴직, 기타 회사사정에 따른 퇴직 그리고 사업장의 폐업·도산을 주요한 이직사유로 하고 있다.

한편, 『근로기준법』 제30조(해고 등의 제한) 제2항에서는 “사용자가

〈표 2-15〉 장애판정 이전 이직자의 이직사유별 구성

(단위: 명, %)

	이직자 전체	요양기간이 2년 미만인 이직자
비자발적 이직	3,000( 43.71)	2,936( 43.87)
사업장의 폐업·도산	621( 9.05)	606( 9.06)
정리해고(근로기준법 제31조에 의한 고용조정)	122( 1.78)	120( 1.79)
근로조건 변동에 따른 임의퇴직	1,108( 16.14)	1,093( 16.33)
기타 회사사정에 따른 퇴직(사업주 권고 포함)	801( 11.67)	772( 11.54)
계약기간 만료	348( 5.07)	345( 5.16)
자발적 이직	3,833( 55.85)	3,726( 55.68)
전직·자영을 위한 임의퇴직	1,312( 19.12)	1,283( 19.17)
결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직	65( 0.95)	63( 0.94)
질병·부상 등으로 인한 임의퇴직	2,198( 32.03)	2,135( 31.90)
징계해고	21( 0.31)	21( 0.31)
정년퇴직	141( 2.05)	131( 1.96)
고용보험 비적용	11( 0.16)	11( 0.16)
이중고용으로 인한 자격상실	5( 0.07)	5( 0.07)
기타(임의퇴직·명예퇴직)	75( 1.09)	72( 1.08)
사업주 사정에 의하지 않는 이직	10( 0.15)	10( 0.15)
불명확	30( 0.44)	30( 0.44)
전 체	6,863(100.00)	6,692(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우”에는 근로자를 해고할 수 있도록 하고 있다. 여기에서 『근로기준법』 제87조(일시보상)는 “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”는 규정이다. 이에 따라 장애판정을 일종의 치료종결, 곧 완치로 간주한다면 산재발생에서 장애



판정까지 2년 이상 소요된 산재근로자는 『근로기준법』 제30조 규정이 적용되지 않는다고 이해할 수 있다.

이와 같이 요양기간이 2년 이상인 산재근로자를 제외한 6,692명은

〈표 2-16〉 장애판정 이전 이직사유별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

		비자발적	자발적	불명확	진 체
진 체		2,936(43.87)	3,726(55.68)	30(0.45)	6,692(100.00)
성	남성	2,498(44.79)	3,050(54.69)	29(0.52)	5,577(100.00)
	여성	438(39.28)	676(60.63)	1(0.09)	1,115(100.00)
교육정도	초졸 이하	228(36.89)	389(62.94)	1(0.16)	618(100.00)
	중졸	552(43.64)	710(56.13)	3(0.24)	1,265(100.00)
	고졸	1,913(45.10)	2,311(54.48)	18(0.42)	4,242(100.00)
	전문대졸	104(39.69)	154(58.78)	4(1.53)	262(100.00)
	대졸 이상	136(45.18)	161(53.49)	4(1.33)	301(100.00)
	불명확	3(75.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.00)
	산재유형	업무상 재해	2,750(44.32)	3,426(55.21)	29(0.47)
업무상 질병		186(38.19)	300(61.60)	1(0.21)	487(100.00)
종결연도	1999	476(35.52)	861(64.25)	3(0.22)	1,340(100.00)
	2000	847(43.10)	1,110(56.49)	8(0.41)	1,965(100.00)
	2001	1,281(47.39)	1,410(52.16)	12(0.44)	2,703(100.00)
	2002	332(48.54)	345(50.44)	7(1.02)	684(100.00)
사업체규모	5인 이하	765(46.62)	870(53.02)	6(0.37)	1,641(100.00)
	5~9인	258(43.80)	325(55.18)	6(1.02)	589(100.00)
	10~29인	425(43.72)	543(55.86)	4(0.41)	972(100.00)
	30~99인	340(41.67)	468(57.35)	8(0.98)	816(100.00)
	100~299인	170(37.53)	283(62.47)	0(0.00)	453(100.00)
	300~499인	36(39.13)	56(60.87)	0(0.00)	92(100.00)
	500~999인	40(38.46)	64(61.54)	0(0.00)	104(100.00)
	1,000인 이상	52(44.07)	66(55.93)	0(0.00)	118(100.00)
	불명확	850(44.57)	1,051(55.11)	6(0.31)	1,907(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

『근로기준법』 제30조 규정으로부터 보호를 받을 수 있게 된다. 여기에서 자발적 이직자와 “사업을 계속할 수 없게 된 경우”(『근로기준법』 제30조 제2항)로서 ‘사업장의 폐업·도산’이 이직사유인 산재근로자 606명을 제외한 나머지 2,330명은 『근로기준법』 제30조 규정으로부터 보호를 받을 수 있는데도 사업주 결정으로 비자발적 이직을 경험하게 된 산재근로자라 할 수 있다. 이는 이직자 전체 6,863명의 34.0%에 이른다. 이는 결코 낮은 비중이라 하기 어려우며, 이처럼 정당하다고 보기 힘든 이유로 완치 이전에 피재 당시의 사업장을 이직하게 된 산재근로자에 대한 행정감독이 요구된다.

그리고 ‘질병·부상 등으로 인한 임의퇴직’을 이직사유로 하는 산재근로자가 이직자 전체의 32.0%에 이른다는 사실에도 주의를 기울여야 할 것이다. 산재근로자에 대한 의료재활과 직업재활이 산재근로자의 고용유지에 도움을 줄 수 있는 사항이기 때문이다.

<표 2-16>에서 볼 수 있듯이 먼저 남성에 비하여 여성의 경우에 자발적 이직자가 상대적으로 높은 비중을 보인다. 다음으로 교육정도별로 보면, 대졸 이상의 산재근로자가 자발적 이직이 낮은 편이며, 초졸 이하와 전문대졸이 높은 자발적 이직성향을 보이고 있다.

그리고 산재유형별로 보면, 업무상 질병인 경우가 업무상 재해인 경우보다 상대적으로 높은 자발적 이직성향을 보인다. 마지막으로 차이는 크지 않지만, 사업체 규모가 클수록 자발적 이직성향도 높아짐을 알 수 있다. 다만 1,000인 이상 규모의 경우에는 자발적 이직자의 비중이 10인 미만의 영세소규모 사업체와 비슷한 수준에 있다는 사실에도 유의하여야 할 것이다.

### 제3절 장해판정 이전 이직의 결정요인 분석

『근로기준법』 제30조의 규정에 따라 요양기간(2년 이내)에는 고용이 보호되는데도 분석대상 산재근로자의 16.4%인 6,692명은 장해판정 이전

에 피재 당시의 사업장을 그만둔 것으로 나타났다. 그리고 6,692명 가운데 43.9%는 비자발적인 이직을 경험하고 있음을 앞 절에서 알 수 있었다. 그렇다면 어떠한 특성을 지닌 산재근로자가 장해판정 이전에 이직을 경험하게 되는 것인가? 이를 알아보려고 하는 것이 이 절의 목적이다.

먼저 자발적 이직이라 한다면, 장해판정까지 피재 당시의 사업장에서 머무르는 것보다 퇴직하여 집에서 요양을 지속하거나 아니면 다른 사업장으로 전직함으로써 현재의 상태보다 더욱 좋은 조건으로 일을 하는 쪽이 산재근로자 개인에게 더욱 높은 효용이 보장되기 때문에 발생할 것이다. 이와는 달리 비자발적 이직의 경우는 이와 같은 조건이 사업주에게 작용하는 상황이라 할 수 있다. 곧 장해판정을 기다리며 요양 상태에 있는 산재근로자의 고용을 보장하기보다는 일정비용<sup>16)</sup>을 부담하더라도 산재근로자를 해고하는 것이 유리하다는 판단을 사업주가 내리기 때문인 것이다.<sup>17)</sup>

## 1. 분석모형 설명

장해판정 이전에 산재근로자에게 일어날 수 있는 상황은 다섯 가지이다. 먼저 산재근로자와 사업주 모두 이전의 고용관계를 지속하는데 동의하는 경우이다. 이 경우에 동일기업 내 사업장 이동도 포함하기로 한다. 두번째 상황과 세번째 상황은 산재근로자 스스로가 개인적인 사정이나 판단으로 그만두는 경우이다. 이때 산재근로자는 전직할 것인지 아니면 퇴직한 상태에서 장해판정을 기다릴지에 대해서도 선택하게 될 것이다. 따라서 자발적 전직과 자발적 퇴직이 각각 두번째 상황과 세번째 상황에 해당한다. 그리고 나머지 두 상황이란 사업주가 산재근로자를 해고하는 경우이다. 이 경우에 산재근로자는 다른 사업장으로 이동하는 전직을 선택하거나 퇴직을 선택하여야 할 것이다. 다시 말해 고용

16) 산재근로자에게 위로금을 지급하여 당국에 신고하지 않도록 하거나 해고 사실이 발각되어 행정처분을 받는 등의 비용을 생각할 수 있다.

17) 이는 제4장 제2절의 분석 모형과 유사하므로 참조하기 바란다.

관계 유지(곧 직장유지), 자발적 전직, 자발적 퇴직, 비자발적 전직 그리고 비자발적 퇴직이 장해판정 이전에 산재근로자에게 일어날 수 있는 다섯 가지 상황이라 할 수 있다.

이처럼 장해판정 이전에 산재근로자에게 일어날 수 있는 상황이 다섯 가지일 때, 어떠한 상황이 산재근로자에게 실제로 일어날 것인가는 다항로짓 모형(multinomial logit model)으로 분석할 수 있다. 이 모형을 설명하면 다음과 같다. 개별 산재근로자  $i(i=1, \dots, D)$ 에게 일어날 수 있는 상황을  $Y_i$ 라 하면, 우리의 경우는  $Y_i=1, 2, 3, 4, 5$ 라 할 수 있다. 여기에서  $Y_i$ 의 결정에 영향을 주는 요인(예를 들어, 교육정도나 연령 등)을  $X_i$ 라 하면, 산재근로자  $i$ 에게  $Y_i=j$ 가 일어날 확률은 다음과 같다.

$$P(Y_i=j) = \frac{\exp(\beta_j' X_i)}{\sum_{k=1}^5 \exp(\beta_k' X_i)} \dots\dots\dots (2.1)$$

(2.1)을 Schmidt and Strauss(1975)에 따라 변환하면,

$$\ln\left(\frac{P_{ij}}{P_{ik}}\right) = (\beta_j - \beta_k)' X_i \dots\dots\dots (2.2)$$

여기에서  $P_{ij}$ 란 개별 산재근로자  $i$ 가 상태  $j$ 에 있게 될 확률, 곧  $P(Y_i=j)$ 를 의미한다. 이 식 (2.2)에 대한 추정을 통하여 장해판정 이전에 산재근로자가 자발적이나 비자발적으로 이직을 선택하게 되는 행동을 결정하는 요인들로서 어떠한 것이 중요한가를 찾아내게 될 것이다.

## 2. 분석에 쓰이는 변수 설명

먼저 피설명변수는 장해판정 이전의 상태, 곧 직장유지, 자발적 전직, 비자발적 전직, 자발적 퇴직 그리고 비자발적 퇴직의 다섯 가지 상태이

다. 여기에서 사업장 이동 이후 직장을 유지하는 경우는 직장유지에 포함하였으며, 사업장 이동 이후 전직을 하게 되는 경우는 전직으로 간주하였다. 그리고 사업장 이동 이후 퇴직을 한 경우는 퇴직으로 간주하였음은 물론이다. 이를 <표 2-8>의 분류방식으로 표현한다면, A와 B가 직장유지, C, E와 F가 전직에 해당하며, D와 G가 퇴직에 해당한다. 물론 이직사유가 자발적인지 아니면 비자발적인지는 <표 2-15>와 같은 분류에 따랐다.

다음으로 설명변수는 첫째, 피재 당시의 연령(자승항 포함), 둘째, 교육정도(초졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상), 셋째, 피재 이전의 근속년수(=(피재일-취업일)÷365; 자승항 포함), 넷째, 성(남성, 여성), 다섯째, 장애등급(제1~3급, 제4~7급, 제8~9급, 제10~14급)<sup>18)</sup>, 여섯째, 현 적용임금(곧 피재 이전 3개월간의 평균임금을 2004년 7월 현재의 물가수준으로 재평가한 금액; 자연대수치), 일곱째 피재 당시 사업장의 규모(5인 미만, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상), 여덟째, 피재 당시의 직종(한국표준직업분류의 대분류) 그리고 피재 당시 사업장의 업종(한국표준산업분류의 대분류)이다.

### 3. 분석 결과

장해판정 이전의 취업상태를 결정하는 요인에 대한 다항로짓 분석 결과는 <표 2-17>에 나타나 있다. 그리고 이 표의 분석 결과를 간략히 정리한 것이 <표 2-18>이다. 이를 통해 결과의 내용을 살펴보기로 한다. <표 2-18>에 따르면, 먼저 연령이 높을수록 전직을 선택하게 되는 경향이 높으며, 전직이 비자발적인 사유와 관련이 높다는 사실을 알 수 있다. 고연령층인 경우, 직장복귀 이후의 기대생산성이 낮거나 사업장 내 관계의 회복이 어려워 고용관계를 그만두게 되지만, 이들은 상당수

18) 산재보험에서 장애등급 제1~3급은 노동력 완전상실자, 제4~7급은 노동력 부분상실자로 간주된다. 그리고 재해근로자직장지원금제도가 장애등급 제9급까지 지원대상이라는 점을 고려하여 제8~9급과 제10~14급을 구분하였다.

〈표 2-17〉 장해판정 이전 산재근로자 취업상태 결정요인 분석 결과

	비자발적 퇴직/직장유지			자발적 퇴직/직장유지		
	계수	표준오차	P> z	계수	표준오차	P> z
상수	0.699	1.132	0.537	2.325	1.185	0.050
피재 당시 연령	-0.084	0.021	0.000	-0.085	0.018	0.000
피재 당시 연령 <sup>2</sup>	0.001	0.0003	0.000	0.001	0.0002	0.000
초졸 이하	0.543	0.209	0.010	0.326	0.172	0.058
중졸	0.492	0.188	0.009	0.100	0.155	0.518
고졸	0.462	0.174	0.008	0.177	0.140	0.206
전문대졸	0.212	0.226	0.347	0.129	0.183	0.482
피재 이전 근속년수	-0.304	0.035	0.000	-0.265	0.033	0.000
피재 이전 근속년수 <sup>2</sup>	0.017	0.003	0.000	0.012	0.003	0.000
여성	0.331	0.091	0.000	0.375	0.079	0.000
업무상 질병	0.904	0.150	0.000	1.010	0.127	0.000
장해등급 제1~3급	0.986	0.248	0.000	1.917	0.178	0.000
장해등급 제4~7급	0.626	0.087	0.000	0.845	0.075	0.000
장해등급 제8~9급	0.324	0.084	0.000	0.372	0.075	0.000
현 적용임금	-0.069	0.089	0.436	-0.339	0.076	0.000

	비자발적 전직/직장유지			자발적 전직/직장유지		
	계수	표준오차	P> z	계수	표준오차	P> z
상수	-7.082	1.484	0.000	-2.655	1.592	0.095
피재 당시 연령	0.260	0.035	0.000	0.142	0.029	0.000
피재 당시 연령 <sup>2</sup>	-0.003	0.0004	0.000	-0.002	0.0004	0.000
초졸 이하	-0.454	0.236	0.055	-0.693	0.233	0.003
중졸	-0.417	0.185	0.024	-0.574	0.177	0.001
고졸	-0.278	0.158	0.078	-0.267	0.148	0.071
전문대졸	-0.213	0.216	0.324	-0.019	0.194	0.923
피재 이전 근속년수	-0.290	0.047	0.000	-0.264	0.092	0.004
피재 이전 근속년수 <sup>2</sup>	0.013	0.005	0.012	-0.013	0.025	0.605
여성	-0.273	0.131	0.037	-0.358	0.124	0.004
업무상 질병	0.296	0.259	0.253	0.560	0.214	0.009
장해등급 제1~3급	-1.154	0.724	0.111	-0.602	0.523	0.250
장해등급 제4~7급	-0.225	0.141	0.110	0.126	0.118	0.283
장해등급 제8~9급	0.020	0.109	0.852	0.098	0.102	0.337
현 적용임금	-0.056	0.108	0.605	-0.291	0.100	0.004

<표 2-17>의 계속

	비자발적 퇴직/자발적 퇴직			비자발적 퇴직/비자발적 전직		
	계수	표준오차	P> z	계수	표준오차	P> z
상수	-1.626	1.515	0.283	7.781	1.784	0.000
피재 당시 연령	0.001	0.026	0.976	-0.345	0.040	0.000
피재 당시 연령 <sup>2</sup>	-0.00001	0.0003	0.974	0.004	0.0005	0.000
초졸 이하	0.217	0.256	0.398	0.997	0.305	0.001
중졸	0.392	0.233	0.092	0.909	0.255	0.000
고졸	0.285	0.214	0.184	0.740	0.227	0.001
전문대졸	0.083	0.278	0.764	0.426	0.303	0.160
피재 이전 근속년수	-0.039	0.045	0.390	-0.014	0.057	0.807
피재 이전 근속년수 <sup>2</sup>	0.005	0.004	0.198	0.004	0.006	0.438
여성	-0.044	0.112	0.692	0.604	0.154	0.000
업무상 질병	-0.107	0.168	0.527	0.608	0.286	0.033
장해등급 제1~3급	-0.930	0.252	0.000	2.140	0.748	0.004
장해등급 제4~7급	-0.220	0.105	0.036	0.850	0.160	0.000
장해등급 제8~9급	-0.048	0.105	0.649	0.304	0.133	0.022
현 적용임금	0.270	0.109	0.014	-0.013	0.135	0.922

	비자발적 퇴직/자발적 전직			자발적 퇴직/비자발적 전직		
	계수	표준오차	P> z	계수	표준오차	P> z
상수	3.355	1.868	0.073	9.406	1.818	0.000
피재 당시 연령	-0.227	0.035	0.000	-0.345	0.039	0.000
피재 당시 연령 <sup>2</sup>	0.003	0.0004	0.000	0.004	0.0005	0.000
초졸 이하	1.236	0.302	0.000	0.780	0.281	0.005
중졸	1.066	0.249	0.000	0.517	0.232	0.026
고졸	0.729	0.220	0.001	0.455	0.203	0.025
전문대졸	0.231	0.287	0.421	0.342	0.273	0.210
피재 이전 근속년수	-0.040	0.097	0.684	0.025	0.055	0.652
피재 이전 근속년수 <sup>2</sup>	0.030	0.026	0.234	-0.001	0.006	0.924
여성	0.689	0.148	0.000	0.649	0.147	0.000
업무상 질병	0.344	0.244	0.158	0.714	0.274	0.009
장해등급 제1~3급	1.588	0.554	0.004	3.070	0.727	0.000
장해등급 제4~7급	0.499	0.140	0.000	1.070	0.153	0.000
장해등급 제8~9급	0.226	0.126	0.073	0.352	0.127	0.006
현 적용임금	0.221	0.128	0.084	-0.283	0.127	0.026

〈표 2-17〉의 계속

	자발적 퇴직/자발적 전직			비자발적 전직/자발적 전직		
	계수	표준오차	P> z	계수	표준오차	P> z
상수	4.980	1.899	0.009	-4.426	2.096	0.035
피재 당시 연령	-0.228	0.033	0.000	0.118	0.045	0.008
피재 당시 연령 <sup>2</sup>	0.003	0.0004	0.000	-0.001	0.001	0.008
초졸 이하	1.019	0.276	0.000	0.239	0.320	0.455
중졸	0.675	0.224	0.003	0.158	0.246	0.521
고졸	0.445	0.194	0.022	-0.011	0.206	0.958
전문대졸	0.148	0.254	0.562	-0.195	0.279	0.485
피재 이전 근속년수	-0.001	0.096	0.992	-0.026	0.102	0.800
피재 이전 근속년수 <sup>2</sup>	0.026	0.026	0.318	0.026	0.026	0.313
여성	0.733	0.140	0.000	0.085	0.175	0.628
업무상 질병	0.450	0.229	0.050	-0.264	0.322	0.412
장해등급 제1~3급	2.519	0.525	0.000	-0.552	0.877	0.529
장해등급 제4~7급	0.719	0.132	0.000	-0.351	0.178	0.048
장해등급 제8~9급	0.274	0.120	0.023	-0.077	0.144	0.592
현 적용임금	-0.048	0.119	0.686	0.235	0.142	0.098

〈표 2-18〉 장해판정 이전 산재근로자 취업상태 결정요인 분석 결과 정리

	분석 결과
피재 당시 연령 (연령증가)	비자발적 전직 > 자발적 전직 > 직장유지 > 자발적 퇴직, 비자발적 퇴직
교육정도 (저학력)	비자발적 퇴직, 자발적 퇴직 > 직장유지 > 비자발적 전직, 자발적 전직
피재 이전 근속년수 (장기근속)	직장유지 > 자발적 전직, 비자발적 전직, 자발적 퇴직, 비자발적 퇴직
여성	자발적 퇴직, 비자발적 퇴직 > 직장유지 > 자발적 전직, 비자발적 전직
업무상 질병	자발적 퇴직, 비자발적 퇴직 > 직장유지, 자발적 전직, 비자발적 전직 (자발적 퇴직과 자발적 전직 사이에는 무차별)
장해정도 (중증장해인)	자발적 퇴직 > 비자발적 퇴직 > 자발적 전직, 비자발적 전직, 직장유지
현 적용임금 (높은 평균임금)	직장유지, 비자발적 전직, 자발적 전직 > 비자발적 퇴직 > 자발적 퇴직



가 가구주일 가능성이 높아 새로운 고용관계를 찾아야 하였던 것으로 추측된다.

다음으로 교육정도가 낮을수록, 곧 저학력자인 경우에 높은 퇴직성향을 보이고 있다. 이는 이직사유와는 그다지 관련이 없는 것으로 보이는데 저학력, 곧 낮은 인적자본수준이 직장유지와 새로운 고용관계 전환에 불리한 작용을 하는 것으로 추측해 볼 수 있다.

세번째로 피재 이전의 근속년수가 짧을수록 상대적으로 높은 이직성향을 보인다. 달리 말하면 장기근속자의 경우에 직장을 유지하게 될 확률이 높다는 것이다. 이는 저학력자의 경우와 마찬가지로 기업특유의 인적자본(firm-specific human capital)이 고용관계의 지속에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

네번째로 중증장애인인 경우에 높은 퇴직성향을 보이며, 특히 자발적인 경우에 퇴직 확률은 더욱 높게 나타난다. 곧 피재 후유증의 극복이 쉽지 않으며, 인적자본의 손상이 고용관계의 지속을 저해하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

여성인 경우에 퇴직성향은 높게 나타나는 반면, 전직성향은 오히려 낮은 편이다. 그리고 산재 유형이 업무상 질병인 경우에는 역시 여성과 마찬가지로 퇴직성향이 높게 나타난다.

마지막으로 평균임금(현 적용임금)이 낮을수록 퇴직하는 성향을 보인다. 이는 달리 말하면, 평균임금이 휴업급여 지급의 기초가 되므로 평균임금이 낮다는 것은 휴업급여가 지니는 인센티브가 그다지 크지 않다는 것이다.

결론적으로 말하면, 주로 이전의 고용관계에서 높은 생산성을 보이지 않았을 것으로 추측되는 저학력자나 고연령층, 미경력자, 여성 등의 경우, 장해판정 이전에 이직성향이 높게 나타나고 있다. 따라서 이들의 이직에 대하여 행정당국이 관심을 가지고 지도·감독할 필요가 있으며, 이들을 직업복귀정책의 목표집단으로 설정하는 것도 아울러 고려하여야 할 것이다.

## 제 3 장

□□□□□□□□□□□□□□□□

## 장해판정 이후의 취업력

제2장에서 설명하고 있듯이 산재근로자는 장해판정 이전에 다양한 취업력을 보이고 있다. 특히 『근로기준법』 제30조의 규정에 따라 요양이 종결될 때까지 산재근로자의 이직이 거의 없을 것으로 추측되고 있으나 이러한 예상과는 달리 요양이 종결되기 이전부터 이직이 적지 않았음을 보여주고 있다. 이제 이 장에서는 장해판정 이후에 장해판정자들이 어떠한 경력을 보이는지를 알아보기로 한다.

## 제1절 장해판정 이후의 경력 흐름

앞의 [그림 2-1]에서는 장해판정 이후의 취업력과는 무관하게 장해판정 이전의 취업력을 중심으로 산재근로자의 경력 흐름을 분류하였다. 이 그림에서 볼 수 있듯이 피재 당시의 사업장이든 아니면 다른 고용보험 적용사업장이든 장해판정 당시에 고용관계를 유지하고 있었던 경우라면, 장해판정 이후에도 취업력이 존재하게 된다. [그림 2-1]에서 A, B, C, E 그리고 I가 이에 해당한다. 그리고 이들을 제외한 나머지는 모두 장해판정 당시에는 퇴직상태, 곧 어떠한 고용보험 적용사업장에도 취업하고 있지 않은 상태라 할 수 있다. 이들 가운데 결국 다른 고용보

험 적용사업장으로 복귀하지 않는 경우도 있지만, 만일 이들이 어느 고용보험 적용사업장에 재취업하게 된다면, 장해판정 이후에 이들의 취업력이 다시 생성될 것이다.

이상의 내용은 다음과 같은 세 종류로 분류된다. 먼저 ‘원직장복귀’이다. 여기에는 동일기업 내의 사업장 이동을 통한 직장유지도 포함하였다. 따라서 [그림 2-1]의 A와 B가 원직장복귀에 해당한다.

두번째로 ‘장해판정 이전 취업(전직)’으로서 피재 당시의 사업장을 장해판정 이전에 그만둔 뒤 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하고, 전직 이후에 장해가 판정되는 경우이다. 여기에는 [그림 2-1]의 C와 E 그리고 I가 해당한다.

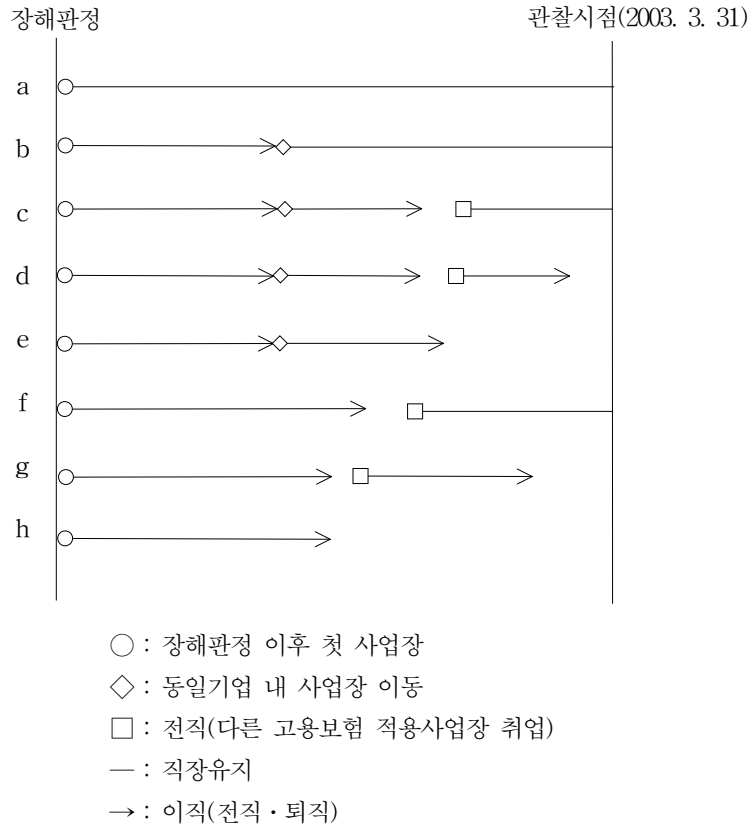
세번째 유형으로서 피재 당시의 사업체를 그만둔 뒤 이후에 장해가 판정되고, 장해가 판정된 이후에 다른 고용보험 적용사업장에 취업하는 경우를 들 수 있다. 이를 ‘장해판정 이후 취업’이라 하기로 한다. 따라서 [그림 2-1]의 D, F, G, J 가운데에서 장해판정 이후에 취업력이 생성되는 경우이며, I는 장해판정 이전의 기록은 존재하지 않지만, 장해판정 이후의 기록이 존재하므로 이 유형에 속하게 된다.

한편 장해판정 이후에도 장해판정자는 다양한 경력을 보이게 된다. 관찰시점(2003년 3월 31일) 현재에도 장해판정 당시에 취업하고 있었던 사업장에서 계속 일을 하고 있거나 동일기업 내 다른 사업장으로 이동하기도 하며, 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하기도 한다. 경우에 따라서는 자영업을 창업하게 됨으로써 고용보험 기록이 더는 나타나지 않는 경우도 있을 것이다. 이러한 경력 흐름을 정리한 것이 [그림 3-1]이다.

이 그림에서 ‘장해판정 이후 첫 사업장’이란 만일 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장이나 다른 고용보험 적용사업장에 고용상태에 있던 산재근로자, 곧 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우는 해당 사업장이 된다. 그리고 만일 장해판정 이전에 퇴직상태에 있던 산재근로자가 장해판정 이후에 어느 고용보험 적용사업장에 재취업을 하게 되면(곧 장해판정 이후 취업자), 이 사업장이 장해판정 이후의 첫 사업장이 되는 것이다. 따라서 후자의 경우에는 장해판정 이후에 장해판정

일과 취업일 사이에 공백이 존재하는 일종의 직업탐색기간(실업기간)을 경험하기도 한다는 점에 유의하여야 한다.

[그림 3-1] 장해판정 이후의 경력 흐름



먼저 a의 경우는 장해판정 이후의 첫 사업장에서 관찰시점인 2003년 3월 31일까지 계속 근무하는 경우라 할 수 있다. 이는 이른바 ‘우측절단(right-censored)’에 해당한다. 우측절단이란 해당 근로자의 취업기간(job spell)이 완전히 종료되지 않은 상태에서 관찰되었기 때문에 이 취업기간은 우측에서 잘렸다는 의미이다.

다음으로 b~e는 동일기업 내 사업장 이동이 발생한 경우이다. b는

사업장 이동 이후에 해당 사업장에 관찰시점까지 계속 근무하고 있는 상태에서 역시 우측절단이 발생한 것으로 나타난다. c는 사업장 이동 이후에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하고, 이후 계속 취업하고 있음을 보인다. d는 c와 마찬가지로 사업장 이동 이후에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직하지만, 이후에 퇴직하여 관찰시점 현재 퇴직상태, 곧 고용보험 기록이 더는 나타나지 않는 것으로 파악된다. e는 사업장 이동 이후에 퇴직을 한 상태이다.

그리고 f와 g는 전직을 경험하는 경우로서 f는 전직 이후에 계속 취업하고 있는 장해판정자를 나타내는 반면, g는 전직 이후에 퇴직한 경우에 해당한다. 마지막으로 h는 전직 경험없이 장해판정 이후의 첫 사업장을 그만두고, 이후에는 전혀 고용보험 기록이 나타나지 않는 경우이다.

이와 같은 분류에 따라 분석대상의 장해판정 이후 경력 흐름을 정리한 것이 <표 3-1>이다. 먼저 분석대상 전체 40,701명 가운데 장해판정 이후에 고용보험 기록이 전혀 나타나지 않는 경우(<표 3-1>에서 ‘퇴직’)는 4,266명으로 전체의 10.5%이다. 이미 앞에서 설명하였듯이 이들은 장해판정 이후에 완전히 노동시장에서 은퇴하였을 수도 있으며, 자영업을 창업하거나 고용보험 적용이 되지 않는 고용형태의 일자리에 취업하였을 수도 있다. 경우에 따라서는 고용보험 성립신고를 하지 않은 사업장, 곧 고용보험 미적용사업장에서 일을 하게 되었을 가능성도 존재한다. 나머지 89.5%는 장해판정 이후에 적어도 한번 이상 고용보험 적용사업장에 취업한 경험을 가진 것으로 나타났다.

이 가운데 분석대상 전체의 37.9%인 15,432명은 장해판정 이후의 첫 사업장에 관찰시점 현재에도 계속 근무하고 있는 것으로 나타났다. 여기에 동일기업 내 사업장 이동을 통하여 계속 취업하고 있는 254명(b)을 합한 15,686명은 장해판정 이후에 고용보험 기록이 있는 장해판정자 전체 36,435명의 43.0%가 장해판정 이후에도 전직 경험없이 동일기업에서 관찰시점까지 일을 하고 있는 것으로 나타났다(표 3-2 참조).

〈표 3-1〉 장해판정 이전·이후 경력별 산재근로자 구성(장해판정자 전체)

(단위:명, %)

	a	b	c	d	e	f	g	h	퇴직	전체
A	11,113	221	15	8	23	4,225	1,895	73,86	0	24,886
	44.66	0.89	0.06	0.03	0.09	16.98	7.61	29.68	0.00	100.00
	72.01	87.01	65.22	66.67	74.19	68.80	58.43	65.37	0.00	61.14
B	64	19	0	0	0	7	5	22	0	117
	54.70	16.24	0.00	0.00	0.00	5.98	4.27	18.80	0.00	100.00
	0.41	7.48	0.00	0.00	0.00	0.11	0.15	0.19	0.00	0.29
C	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100.00
	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00
D	1	0	0	0	0	3	0	1	14	19
	5.26	0.00	0.00	0.00	0.00	15.79	0.00	5.26	73.68	100.00
	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	0.01	0.33	0.05
E	209	3	0	1	1	137	64	138	0	553
	37.79	0.54	0.00	0.18	0.18	24.77	11.57	24.95	0.00	100.00
	1.35	1.18	0.00	8.33	3.23	2.23	1.97	1.22	0.00	0.36
F	17	0	0	1	2	425	215	430	67	1,157
	1.47	0.00	0.00	0.09	0.17	36.73	18.58	37.17	5.79	100.00
	0.11	0.00	0.00	8.33	6.45	6.92	6.63	3.81	1.57	2.84
G	778	6	0	0	0	123	76	123	4,026	5,132
	15.16	0.12	0.00	0.00	0.00	2.40	1.48	2.40	78.45	100.00
	5.04	2.36	0.00	0.00	0.00	2.00	2.34	1.09	94.37	12.61
H	3,052	5	5	2	5	1,111	889	2,988	0	8,057
	37.88	0.06	0.06	0.02	0.06	13.79	11.03	37.09	0.00	100.00
	19.78	1.97	21.74	16.67	16.13	18.09	27.41	26.44	0.00	19.80
I	175	0	2	0	0	89	77	184	0	527
	33.21	0.00	0.38	0.00	0.00	16.89	14.61	34.91	0.00	100.00
	1.13	0.00	8.70	0.00	0.00	1.45	2.37	1.63	0.00	1.29
J	22	0	1	0	0	20	22	27	159	251
	8.76	0.00	0.40	0.00	0.00	7.97	8.76	10.76	63.35	100.00
	0.14	0.00	4.35	0.00	0.00	0.33	0.68	0.24	3.73	0.62
전체	15,432	254	23	12	31	6,141	3,243	11,299	4,266	40,701
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	37.92	0.62	0.06	0.03	0.08	15.09	7.97	27.76	10.48	100.00

주: 1) 각 셀의 수치는 빈도, 행 백분율, 열 백분율을 차례로 나타냄.

2) '퇴직'이란 장해판정 이후에 고용보험 기록이 전혀 나타나지 않는 경우를 뜻함.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

〈표 3-2〉 장애판정 이전·이후 경력별 산재근로자 구성(장애판정 이후 직장복귀자)  
(단위:명, %)

	a	b	c	d	e	f	g	h	전체
A	11,113	221	15	8	23	4,225	1,895	7,386	24,886
	44.66	0.89	0.06	0.03	0.09	16.98	7.61	29.68	100.00
	72.01	87.01	65.22	66.67	74.19	68.80	58.43	65.37	68.30
B	64	19	0	0	0	7	5	22	117
	54.70	16.24	0.00	0.00	0.00	5.98	4.27	18.80	100.00
	0.41	7.48	0.00	0.00	0.00	0.11	0.15	0.19	0.32
C	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100.00
	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.01
D	1	0	0	0	0	3	0	1	5
	20.00	0.00	0.00	0.00	0.00	60.00	0.00	20.00	100.00
	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	0.01	0.01
E	209	3	0	1	1	137	64	138	553
	37.79	0.54	0.00	0.18	0.18	24.77	11.57	24.95	100.00
	1.35	1.18	0.00	8.33	3.23	2.23	1.97	1.22	1.52
F	17	0	0	1	2	425	215	430	1,090
	1.56	0.00	0.00	0.09	0.18	38.99	19.72	39.45	100.00
	0.11	0.00	0.00	8.33	6.45	6.92	6.63	3.81	2.99
G	778	6	0	0	0	123	76	123	1,106
	70.34	0.54	0.00	0.00	0.00	11.12	6.87	11.12	100.00
	5.04	2.36	0.00	0.00	0.00	2.00	2.34	1.09	3.04
H	3,052	5	5	2	5	1,111	889	2,988	8,057
	37.88	0.06	0.06	0.02	0.06	13.79	11.03	37.09	100.00
	19.78	1.97	21.74	16.67	16.13	18.09	27.41	26.44	22.11
I	175	0	2	0	0	89	77	184	527
	33.21	0.00	0.38	0.00	0.00	16.89	14.61	34.91	100.00
	1.13	0.00	8.70	0.00	0.00	1.45	2.37	1.63	1.45
J	22	0	1	0	0	20	22	27	92
	23.91	0.00	1.09	0.00	0.00	21.74	23.91	29.35	100.00
	0.14	0.00	4.35	0.00	0.00	0.33	0.68	0.24	0.25
전체	15,432	254	23	12	31	6,141	3,243	11,299	36,435
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	42.35	0.70	0.06	0.03	0.09	16.85	8.90	31.01	100.00

주: 이 표는 <표 3-1>에서 퇴직을 제외한 것이며, <표 3-1>의 각 주를 참조.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

다시 <표 3-1>로 돌아가서 장해판정 이전의 경력에 따라 장해판정 이후에는 어떠한 경력 흐름을 보이는지를 알아보기로 한다. 이 표에서 퇴직이란 장해판정 이후에 고용보험 기록이 전혀 나타나지 않는 경우이다. 따라서 A, B, E, I의 경우는 장해판정일 현재 취업상태에 있으므로 해당 사항이 없다. 나머지 여섯 유형의 경우를 살펴보면, 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장을 그만둔 G의 경우, 장해판정 이후에 직장으로 복귀한 장해판정자의 비중이 21.5% 정도로 가장 낮은 편이다. 전직 경험과 관계없이 결국 직장복귀에 실패한 199명(g와 h)을 포함하면, 82.3%가 관찰시점 현재 고용보험 적용사업장에서 취업하고 있지 않은 것으로 나타났다. 이러한 점에서 장해판정 이전에 피재 당시의 사업장을 그만두고 이후에 복귀하지 않는 장해판정자에 대한 정책적 관심이 필요하다고 하겠다. 아울러 장해판정 이전에 다른 고용보험 적용사업장으로 전직한 뒤 퇴직을 경험한 장해판정자의 경우(J)에도 장해판정 이후의 직장복귀율은 낮은 편이라는 사실도 유의하여야 할 것이다.

한편 사업장 이동자를 포함하여 장해판정 이후에 근무하고 있었거나 처음으로 취업한 사업장에 계속 머무르는 경우(a와 b)는 사업장 이동자(B), 원직장복귀자(A), 장해판정 이전 전직자(E)의 순으로 나타난다. 말하자면 장해판정 당시에 어느 사업장에 소속되어 있었던 산재근로자는 장해판정 이후에도 동일한 사업장에 머무르는 경향이 높다는 사실을 간접적으로 추론할 수 있다.

마지막으로 <표 3-1>에서 관찰시점 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는 경우로서는 a, b, c 그리고 f가 해당한다. 이들을 모두 합하여 보면, 먼저 원직장복귀자(A)가 15,574명으로 원직장 복귀자 전체(24,886명)의 62.6%, 사업장 이동자(B)는 90명으로 사업장 이동자 전체(117명)의 76.9%, 전직 이후 계속 취업자(E)는 349명으로 전직 이후 계속 취업자 전체(553명)의 63.1%로서 이들은 관찰시점 현재 취업상태에 있는 비율도 상대적으로 높다. 따라서 고용보험 기록이 존재하는 장해판정자 40,701명의 경우에 국한한다면, 관찰시점 현재 취업상태에 있는 장해판정자는 21,850명으로 40,701명의 53.7%에 해당한다. 달리 말하면, 고용보험 기록이 존재하는 장해판정자 40,701명의 경우에 관찰시점 현



제의 취업률은 53.7% 수준이다.

## 제2절 장해판정 이후의 이직 실태

앞 절에서 볼 수 있었듯이 장해판정 이후에 고용보험 기록이 존재하는 장해판정자 36,435명 가운데 56.9%는 전직이나 퇴직, 곧 이직을 경험한 것으로 나타나고 있다. 이제는 이들에 대한 관찰을 통하여 장해판정 이후의 취업력을 구체적으로 살펴보기로 한다. 이를 위하여 먼저 고용관계로부터 이탈한 장해판정자가 어느 정도인지를 나타내는 이직률과 이들의 이직행동은 각자 얼마만큼 빈번하였는지를 나타내는 이직횟수를 알아볼 것이다. 그리고 이직횟수를 일종의 이직성향을 나타내는 대표적 지표로서 간주하여 장해판정자의 이직성향을 결정하는 요인은 어떠한 것들인지에 대해서도 분석하기로 한다.

### 1. 이직률 개념과 추계

일반근로자를 대상으로 이직상황을 나타내는 이직률은 노동부의 □□매월노동통계조사□□에서 공표되고 있다. 이때의 이직률은 월단위로 추계되는데 정의는 다음과 같다.

$$\text{월 이직률} = 100 \times (\text{당월 이직자수} / \text{전월 말 근로자수})$$

말하자면 □□매월노동통계조사□□의 월 이직률이란 전월 말에 취업상태에 있었던 근로자 가운데 몇 명이 해당 월에 이직하였는가를 가리킨다. 간단한 예로 1월 말에 100명이었던 근로자 가운데 2월 한 달간 20명이 직장을 옮겼다고 하자. 그렇다면 2월의 이직률은 20%가 된다. 그런데 이때 20명이 직장을 옮겼을 뿐만 아니라 이 가운데 10명은 같은 달에 2번 직장을 옮겼다고 하자. 이 경우에 단순히 이직경험을 한 근로자 20

명을 이직률의 분자로 할 것인지 아니면 이직건수 곧 30건(=10명×1건+10명×2건)을 분자로 할 것인지가 모호하다.

이는 단순히 근로자를 중심으로 생각한다면, 이직률은 전자가 될 것이고, 이직경험을 중심으로 생각한다면 이직률은 후자가 될 것이다. 여기에서는 전자의 개념, 곧 이직을 경험한 근로자수를 중심으로 장해판정자의 이직률을 추계하여 보기로 한다. 이에 따라 이 연구에서는 다음과 같은 방식으로 이직률을 추계하였다. 여기에서 말하는 이직률이란 해당 연도의 이전 연도에 장해판정을 받고 해당 연도 1월 1일 현재 취업상태에 있는 장해판정자가 해당 연도에 다른 직장(사업장)으로 이동하는가, 곧 이직하는가를 나타낸다. 따라서 여기에서 말하는 이직률은 정확히는 연(年) 이직률이며, 다음과 같은 식이 된다.

$$\text{이직률} = 100 \times (\text{해당 연도에 이직한 장해판정자수} / \text{해당 연도 이전 연도에 장해판정을 받고 해당 연도 1월 1일에 취업상태에 있는 장해판정자수})$$

이 식을 간략히 설명하면, 예를 들어 2000년도의 이직률이란 1999년에 장해판정을 받은 산재근로자 가운데 2000년 1월 1일 현재 취업상태에 있는 장해판정자를 대상으로 추계된다. 이때 만일 이들이 100명이고, 이 가운데 32명이 2000년 1월 1일부터 2000년 12월 31일 사이에 이직을 하였다면, 2000년도의 이직률은 32%가 된다는 것이다. 마찬가지로 2001년도와 2002년도 이직률의 경우, 각각 대상은 1999~2000년 2년간의 장해판정자와 1999~2001년 3년간의 장해판정자가 된다.

이와 같은 정의에 따라 2000~2002년도 3개년간 장해판정자 이직률을 추계한 것이 <표 3-3>이다. 이 표에 따르면, 2000년도, 2001년도, 2002년도의 장해판정자 이직률은 각각 29.8%, 29.5%, 28.5%로 약 30%의 수준에서 유지되고 있음을 보인다. 곧 10명 가운데 3명이 매년 이직을 경험하였다는 것이다. 비교를 위하여 황덕순 외(2004)의 일반근로자 이직률을 보면, 2000, 2001, 2002년도의 이직률은 각각 30.0%, 31.2%, 23.9%이다. 이로 볼 때, 2002년도를 제외하고는 장해판정자의 이직률이

일반근로자에 비하여 약간 낮은 편이지만, 차이가 그리 크다고는 하기 어렵다. 다만 2002년도의 경우에 일반근로자에 비하여 장해판정자의 이직률이 8.4%포인트 높게 나타나는 점이 특이하다.<sup>19)</sup>

〈표 3-3〉 이직사유별 산재근로자 이직률 추이(2000~2002)

(단위: %)

	2000			2001			2002		
	전체	비자발적	자발적	전체	비자발적	자발적	전체	비자발적	자발적
전체	29.8	15.4	14.4	29.5	17.9	17.6	28.5	17.2	11.4
남성	29.5	15.4	14.1	28.9	17.4	11.5	28.3	16.9	11.4
여성	32.1	15.7	16.4	34.3	21.7	12.7	30.7	19.2	11.5
업무상 재해	29.9	15.5	14.4	29.6	17.9	11.7	28.7	17.3	11.4
업무상 질병	26.6	13.0	13.6	25.1	16.6	8.5	24.0	13.9	10.1
20세 미만	55.6	11.1	44.4	38.3	21.7	16.7	26.8	18.3	8.5
20~29세	32.2	14.4	17.8	28.5	15.1	13.5	32.2	17.9	14.3
30~39세	31.2	16.2	15.0	30.0	17.6	12.4	27.8	16.4	11.3
40~49세	27.0	15.0	12.0	27.8	18.1	9.8	25.4	16.0	9.4
50~59세	29.4	15.1	14.3	31.9	20.1	11.8	33.2	20.4	12.8
60세 이상	40.7	19.8	20.9	38.4	24.6	13.8	27.7	16.8	11.0
초졸 이하	23.9	12.1	11.9	25.5	15.6	9.8	24.0	13.6	10.4
중졸	23.9	12.5	11.3	24.0	15.2	8.8	24.3	14.5	9.9
고졸	31.8	16.3	15.5	31.7	19.1	12.6	30.1	18.3	11.7
전문대졸	30.9	16.2	14.7	27.6	17.1	10.5	27.5	15.5	12.0
대졸	34.8	20.3	14.5	30.6	17.4	13.2	28.7	16.8	12.0
대학원졸	30.0	5.0	25.0	20.9	14.0	7.0	28.9	13.5	15.4
장해등급 1~3급	50.0	12.5	37.5	48.3	24.1	24.1	44.3	19.7	24.6
장해등급 4~7급	39.4	19.9	19.6	34.6	19.2	15.4	31.0	17.8	13.3
장해등급 8~9급	29.8	16.0	13.8	30.3	17.8	12.5	30.9	18.7	12.2
장해등급 10~14급	29.2	15.1	14.0	29.0	17.8	11.2	28.0	16.9	11.1
1999년 장해판정	29.8	15.4	14.4	28.3	17.5	10.8	27.5	16.8	10.6
2000년 장해판정	-	-	-	30.6	18.2	12.3	27.9	16.9	11.0
2001년 장해판정	-	-	-	-	-	-	29.8	17.6	12.2
일반근로자	30.0	6.9	23.1	31.2	8.0	23.2	23.9	5.9	18.0

주: 일반근로자의 이직률은 2002년도의 추계로 황덕순 외(2004)에서 인용하였음.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스; 황덕순 외(2004).

19) 이 원인에 대한 규명은 이 연구의 분석범위를 넘어서는 만큼 별도의 연구과제로 남기기로 한다.

두드러지는 사실 한 가지는 일반근로자에 비하여 장해판정자의 비자발적 이직률이 상당히 높다는 것이다. 이 사실은 장해판정자가 이직률이라는 측정지표로 볼 때, 일반근로자와 유사한 이직성향을 보인다고 할 수 있다 하더라도 실질적으로 이직의 내용에서는 양자 사이에 차이가 존재함을 보여준다.

한편 장해판정자를 특성별로 보면, 남성에 비하여 여성의 이직률이 높으며, 특히 여성의 비자발적 이직률이 높다는 사실이 확인된다. 그리고 연령이 증가함에 따라 이직률이 감소하다 50대부터 다시 증가하고 있다는 점, 중졸 이하의 저학력자보다 전문대졸과 대졸 등의 고학력자가 상대적으로 높은 이직률을 보인다는 점, 중증장애자의 이직률이 높다는 점 그리고 1999년도와 2000년도 장해판정자의 경우를 보면, 장해판정 1년 후의 이직률이 높으며, 이후에 점차 감소하고 있다는 점을 산재근로자의 이직률이 보이는 몇 가지 특징으로서 들 수 있다.

## 2. 이직횟수

다음으로 장해판정자의 이직성향을 알아보는 다른 방법으로서 남성 장해판정자<sup>20)</sup>의 1년간 이직횟수를 알아보았다. 이때 '1년간'이라는 관찰기간은 해당 장해판정자가 장해판정 이후에 직장에 복귀하였거나 재취업한 사업체를 대상으로 한 기간이다. <표 3-4>를 보면, 전체 29,154명 가운데 41.9%인 12,201명이 관찰기간 동안 해당 사업체의 일자리를 유지한 것으로 나타났다. 다시 말해서 1년간 이직경험이 전혀 없었다는 것이다. 그리고 이직횟수가 1회인 경우는 13,435명으로 전체의 46.1%를 차지하였다. 이 비중이 장해판정자 가운데 가장 높은 편이다. 따라서 장해판정자의 약 9할은 1년간이라는 관찰기간에 한 가지나 두 가지의 일자리를 경험하였음을 알 수 있다.

그리고 이직횟수가 많아질수록 장해판정자의 비중은 낮아지지만 1년간이라는 단기간에 5회 이상의 이직을 경험한 장해판정자가 14명이 있다는 사실이 놀랍다. 더욱 흥미로운 점이라면, 장해판정년도가 최근, 곧

20) 여기에서는 여성의 표본수가 상대적으로 작아 분석에서 제외하였다.

관찰시점에 가까울수록 이직미경험자의 비중은 오히려 높아진다는 사실이다.<sup>21)</sup>

마찬가지로 2년간의 이직횟수도 계산하여 보았다. 이 결과도 1년간의 이직횟수와 유사한 결과를 보인다. 다만 이직미경험자의 비중이 전체의 37.4%로 이전에 비하여 줄어들고 있다. 이와 같은 특징은 3년간의 이직횟수에서도 대체로 유사하였으며, 이는 표에서 생략하였다.

〈표 3-4〉 장애판정 연도별 장애판정자(남성) 1년간 이직횟수 분포

(단위: 명, %)

	1년간					2년간			
	1999	2000	2001	2002	전체	1999	2000	2001	전체
0회	2,675 ( 32.19)	3,475 ( 38.59)	4,925 ( 49.26)	1,126 ( 61.16)	12,201 ( 41.85)	2,454 ( 32.08)	3,134 ( 39.53)	1,012 ( 48.33)	6,600 ( 37.35)
1회	4,306 ( 51.85)	4,235 ( 47.03)	4,196 ( 41.97)	695 ( 37.75)	13,435 ( 46.08)	3,519 ( 46.00)	4,027 ( 50.79)	1,058 ( 50.53)	8,604 ( 48.69)
2회	1,086 ( 13.10)	1,094 ( 12.15)	763 ( 7.63)	20 ( 1.09)	2,966 ( 10.17)	1,251 ( 16.35)	674 ( 8.50)	24 ( 1.15)	1,949 ( 11.03)
3회	208 ( 2.50)	171 ( 1.90)	98 ( 0.98)	0 ( 0.00)	477 ( 1.64)	315 ( 4.12)	79 ( 1.00)	0 ( 0.00)	394 ( 2.23)
4회	26 ( 0.31)	21 ( 0.23)	14 ( 0.14)	0 ( 0.00)	61 ( 0.21)	78 ( 1.02)	13 ( 0.16)	0 ( 0.00)	91 ( 0.51)
5회	4 ( 0.05)	6 ( 0.07)	1 ( 0.01)	0 ( 0.00)	11 ( 0.04)	26 ( 0.34)	1 ( 0.01)	0 ( 0.00)	27 ( 0.15)
6회	0 ( 0.00)	2 ( 0.02)	1 ( 0.01)	0 ( 0.00)	3 ( 0.01)	6 ( 0.08)	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	6 ( 0.03)
7회	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	1 ( 0.01)	0 ( 0.00)	0 ( 0.00)	1 ( 0.01)
전체	8,311 (100.00)	9,004 (100.00)	9,998 (100.00)	1,841 (100.00)	29,154 (100.00)	7,650 (100.00)	7,928 (100.00)	2,094 (100.00)	17,672 (100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

21) 이 사실은 외환위기로 인한 경제적 상황의 반영일 수 있으나 관찰기간이 짧은 점을 고려한다면, 이는 추론에 지나지 않는다.

### 3. 이직횟수에 대한 순위프로빗 분석

지금까지 살펴보았듯이 장해판정자 사이에 이직률과 이직횟수가 다양하게 나타난다는 사실을 확인할 수 있었다. 이러한 차이는 장해판정자의 어떠한 특성과 연관이 있는지, 특히 그와 같은 특성 각각은 다른 특성을 통제하더라도 순수하게 나타나는지를 알아보기 위하여 순위프로빗 분석(ordered probit analysis)을 시도하였다. 이때 피설명변수인 이직횟수가 말 그대로 횟수를 나타내는 자료(count data)라는 점에서 피설명변수가 연속변수(continuous variable)인 경우에 흔히 이용되는 통상최소자승법(ordinary least square method)에 따른 회귀분석을 할 수 없다. 이 경우에는 흔히 포아송 회귀(poisson regression)나 부의 이항 회귀(negative binomial regression)를 추정방법으로 이용하게 되지만, 이 연구에서는 Farber(1994)와 같이 순위프로빗 분석을 추정에 이용하였다.<sup>22)</sup>

간단히 모형을 설명하면, 산재근로자의 전직성향을 나타내는 변수  $I^*$ 가 다음과 같은 관계에 있다고 하자. 곧

$$I^* = \beta'X + \epsilon \dots\dots\dots (3.1)$$

여기에서  $X$ 는  $I^*$ 를 결정하는 설명변수이며,  $\epsilon$ 은 관찰되지 않는 요인으로서 평균 0과 분산 1의 정규분포를 한다고 가정한다.

일반적으로  $I^*$ 는 관찰되지 않는 반면,  $I^*$ 의 정도에 따라 실제로 장해판정자는 이직을 경험하게 되고, 이처럼 실현된 이직횟수  $I$ 는 관찰된다고 하자. 이 경우에  $I^*$ 와  $I$ 의 관계는 다음과 같게 된다.

22) 이직횟수가 포아송 분포와 부의 이항분포를 보이는 것으로 가정하여 회귀분석을 하여보았다. 이때 일반적으로 발생하는 문제는 분산이 평균에 비하여 크게 나타나는 이른바 과대분산현상(over-dispersion)이다. 분석결과를 토대로 과대분산현상이 발생하는지를 검정한 결과, 과대분산현상이 발생하지 않는다는 가설을 채택할 수 없었다. 과대분산검정에 대해서는 Greene(2000)을 참조할 것. 그리고 Farber(1994)에 따르면, 포아송 회귀분석과 순위프로빗 분석이 결과에서 큰 차이를 보이지 않았다고 한다.

$$\begin{aligned}
 F &= 0 && (I^* \leq 0 \text{인 경우}), \\
 &= 1 && (0 < I^* \leq \kappa_1 \text{인 경우}), \\
 &= 2 && (\kappa_1 < I^* \leq \kappa_2 \text{인 경우}), \dots\dots\dots (3.2) \\
 &\dots && \\
 &= J && (I^* \leq \kappa_{J-1} \text{인 경우}).
 \end{aligned}$$

여기에서  $\kappa_j$ 는 임계치(cut-point)로서 일반적으로  $0 < \kappa_1 < \kappa_2 < \dots < \kappa_{J-1}$ 임을 가정한다. 그리고 (3.2)로부터 다음과 같은 일반적인 형태의 확률을 구할 수 있다.

$$Pr(I = j) = F(\kappa_j - \beta'X) - F(\kappa_{j-1} - \beta'X) \dots\dots\dots (3.3)$$

여기에서  $j=0$ 이면,  $\kappa_0$ 은 0이고  $\kappa_{-1}$ 은  $-\infty$ 이며,  $j=J$ 이면,  $\kappa_j$ 는  $\infty$ 이다.

바로 이 (3.3)을 순위프로빗 모형으로 추정하게 되는 것이다. 우리는 피설명변수로서 산재근로자의 1년간 이직횟수와 2년간 이직횟수를 선택하고,<sup>23)</sup> 설명변수로서는 연령(원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우는 장해판정 당시의 연령, 장해판정 이후 취업자의 경우는 취업 당시의 연령), 학력, 산재발생 이전의 경력(= 산재발생 당시의 연령 - 교육년수 - 6), 요양기간(= 입원기간 + 통원기간 + 재가요양기간),<sup>24)</sup> 산재 유형(업무상 재해 · 질병), 장해등급(1~3급, 4~7급, 8~9급, 10~14급), 현 적용임금, 장해판정년도(1999~2001년), 사업체 규모(5인 미만, 5~9인, 10~29인, 30~49인, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상),<sup>25)</sup> 직종(한국표준직업분류에 의한 9분류), 산업(한국표준산업분류에 의한 15분류), 그리고 장해판정 이후의 직업탐색기간(원직

---

23) 여기에서는 생략하였지만, 3년간 이직횟수를 피설명변수로 한 추정결과도 대체로 유사하였다.  
 24) 입력에 오류가 있는 경우는 산재발생일부터 장해판정일까지의 기간을 요양기간으로 간주하였다.  
 25) 사업체는 원직장복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우는 장해판정 당시의 사업체이며, 장해판정 이후 취업자의 경우는 장해판정 이후에 취업한 사업체이다.

장복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우는 0, 자승항 포함)을 포함하였다.

이와 같은 설명변수의 채택은 이승렬(2004)과 동일하게 하였다. 이는 이승렬(2004)의 경우에 종속변수가 장해판정 이후의 첫 취업기간(원직 장복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우는 장해판정 당시의 사업장 근속기간이며, 장해판정 이후 취업자는 장해판정 이후에 처음 취업한 사업장의 근속기간)이라는 점에서 우리의 분석과 상당히 밀접한 관계에 있기 때문이다. 곧 장해판정 이후의 첫 취업기간과 이직 사이에는 역의 상관성을 가질 가능성이 크다는 것이다. 장해판정 이후의 첫 취업기간이 길게 나타난다는 것은 이직을 그다지 경험하지 않은 것으로 간주할 수 있는 것이다. 이러한 점에서 우리의 분석 결과는 이승렬(2004)의 분석 결과와 유사할 것으로 예상된다.

이승렬(2004)의 분석 결과<sup>26)</sup>에 따르면, 청년층과 장년층, 저학력자, 피재 이전의 경력이 짧은 경우, 장기요양자, 중증장애자, 중소기업의 사업장 종사자, 장해판정 이후의 직업탐색기간이 길었던 산재근로자가 첫 직장의 취업기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타나고 있다. 이들의 특징을 보면, 대체로 인적자본의 축적 상태가 낮거나 산재로 인해 인적자본의 손실 정도가 높아 생산성이 상대적으로 낮은 것으로 추측된다. 따라서 이들이 주로 이직할 확률이 높은 만큼 이직횟수를 피설명변수로 하는 이직성향 분석에서도 이러한 특징이 나타나는지를 알아보기로 하자.

분석 결과를 정리한 <표 3-5>를 보면, 분석 결과가 이승렬(2004)과 대체로 일치하고 있음을 확인할 수 있다. 먼저 연령의 계수추정치를 보면, 연령이 증가할수록 일자리수가 높아진다는 사실을 알 수 있다. 교육 정도의 경우에는 전문대졸 이상의 고학력자가 상대적으로 적은 일자리수를 나타낸다. 이밖에 피재 이전의 경력이 낮은 경우, 장기요양자,

26) 이승렬(2004)에서는 이직을 일종의 위험(risk)으로 간주하는 단일위험모형(single risk model)과 이직을 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하여 복수의 위험을 고려한 다중위험모형(competing risks model)으로 구분하는 분석을 시도하고 있다. 이 연구는 이직횟수에서 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분하고 있지 않으므로 이승렬(2004)의 단일위험모형에 기초한 분석 결과를 참조하기로 한다.



〈표 3-5〉 장애판정자 이직횟수에 대한 순위프로빗 분석 결과

	1년간			2년간		
	계수 추정치	표준오차	P> z	계수 추정치	표준오차	P> z
취업 당시의 연령	0.073	0.021	0.000	0.135	0.027	0.000
취업 당시의 연령 <sup>2</sup> (×10)	-0.004	0.002	0.044	-0.008	0.003	0.003
초졸 이하	0.020	0.084	0.808	0.143	0.108	0.186
중졸	-0.086	0.042	0.040	-0.049	0.053	0.363
전문대졸	-0.159	0.043	0.000	-0.230	0.055	0.000
대졸 이상	-0.061	0.062	0.325	-0.156	0.079	0.049
산재발생 이전 경력	-0.035	0.014	0.016	-0.084	0.019	0.000
산재발생 이전 경력 <sup>2</sup> (×100)	0.006	0.020	0.761	0.047	0.025	0.057
요양기간(×100)	0.039	0.008	0.000	0.018	0.009	0.041
요양기간 <sup>2</sup> (×100,000)	-0.016	0.007	0.015	-0.012	0.005	0.018
업무상 재해	-0.112	0.044	0.012	-0.070	0.057	0.213
장해등급 1~3급	0.299	0.072	0.000	0.369	0.092	0.000
장해등급 4~7급	0.155	0.026	0.000	0.142	0.032	0.000
장해등급 8~9급	0.056	0.023	0.015	0.068	0.029	0.019
평균임금	-0.341	0.022	0.000	-0.358	0.028	0.000
직업탐색기간(×10)	0.004	0.001	0.006	0.005	0.002	0.027
직업탐색기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.013	0.002	0.000	-0.025	0.005	0.000
1999년 판정자	0.790	0.033	0.000	0.672	0.030	0.000
2000년 판정자	0.640	0.033	0.000	0.321	0.028	0.000
2001년 판정자	0.375	0.032	0.000	-	-	-
5인 미만	0.716	0.036	0.000	0.767	0.045	0.000
5~9인	0.888	0.037	0.000	0.868	0.045	0.000
10~29인	0.893	0.034	0.000	0.882	0.042	0.000
30~49인	0.838	0.038	0.000	0.824	0.046	0.000
50~99인	0.773	0.037	0.000	0.767	0.046	0.000
100~299인	0.600	0.035	0.000	0.580	0.043	0.000
300~499인	0.439	0.049	0.000	0.382	0.060	0.000
500~999인	0.356	0.047	0.000	0.318	0.058	0.000
전문가	-0.248	0.054	0.000	-0.211	0.062	0.001
기술공 및 준전문가	-0.165	0.071	0.021	-0.103	0.090	0.252
사무종사자	-0.203	0.028	0.000	-0.215	0.035	0.000
서비스종사자	-0.215	0.033	0.000	-0.214	0.042	0.000
판매종사자	-0.124	0.043	0.004	-0.129	0.056	0.021

〈표 3-5〉의 계속

	1년간			2년간		
	계수 추정치	표준오차	P> z	계수 추정치	표준오차	P> z
농림어업숙련종사자	-0.483	0.166	0.004	-0.704	0.239	0.003
기능원	-0.195	0.020	0.000	-0.206	0.025	0.000
장치 및 조립종사자	-0.262	0.033	0.000	-0.237	0.042	0.000
임계치 1	-1.213	0.404	-	-0.674	0.524	-
임계치 2	0.266	0.404	-	0.846	0.523	-
임계치 3	1.208	0.404	-	1.713	0.524	-
임계치 4	1.971	0.406	-	2.324	0.525	-
임계치 5	2.535	0.416	-	2.788	0.526	-
임계치 6	2.917	0.441	-	3.252	0.534	-
임계치 7			-	3.728	0.582	-
로그우도	-23148.0			-15013.0		
관찰치수	24,354			15,054		

주: 산업별 더미변수를 포함하였음.

중증장애자, 평균임금이 낮은 경우, 중소기업의 사업장 종사자 그리고 장해판정 이후의 직업탐색기간이 상대적으로 길었던 산재근로자가 많은 일자리수를 보이고 있다. 다시 말하면, 이들의 전직성향이 상대적으로 높다는 것이다.

이 사실은 장해판정 이후의 직업복귀가 성공적인가가 이후의 노동시장 상태와 밀접한 관련을 가질 가능성을 암시한다. 곧 장해판정 이후의 직업복귀가 성공적이지 못하고 쉽게 이직을 하게 되는 경우에는 다른 사업장으로 전직함으로써 직업복귀의 성공을 도모하기가 결코 쉽지 않다는 것이다.

여기에서 한 가지 관심을 놓쳐서는 안될 사실은 장해판정 이후의 직장탐색기간이 짧은 경우(원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우는 0)와 대규모 사업체 종사자가 낮은 전직성향을 보인다는 점이다. 이는 물론 이들의 고용관계가 상대적으로 양호한 결합(good matching)임을 뜻할 수 있다. 그렇다고 하더라도 인적자본 등의 변수들을 통제하였음을 감안한다면, 사업주의 특성과 관련되었을 가능성이 없지 않다. 곧 대규모 사업체의 경우에는 상대적으로 교섭력이 높은 노동조합이 산재

근로자의 원직장복귀와 고용유지 등의 사항을 단체협약에 명시함으로써 산재근로자의 이직이 억제되는 경향이 있거나 사업주 스스로가 평판(reputation)의 유지를 위하여 해고를 억제할 수 있다. 이와 같은 사업주 특성이 근로자의 전직성향에도 영향을 미치고 있음이 분석결과에서 확인된다.<sup>27)</sup>

### 제3절 전직에 따른 변화

장해판정자가 전직할 때, 사업장의 규모와 업종, 자신의 직종 그리고 직급이나 임금 등이 변화할 가능성이 없지 않다. 여기에서는 이와 같은 변화를 살펴보기로 한다. 다만 산재-고용결합 DB에서는 사업장 규모와 직종 그리고 업종에 대한 정보만을 얻을 수 있으므로 이들의 변화를 중심으로 알아볼 것이다.<sup>28)</sup>

#### 1. 사업장 규모의 변화

장해판정 이후에 취업하고 있었던 첫번째 사업장(원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자는 장해판정 당시의 사업장)에서 전직을 한 경우에 이전 직장에 비하여 전직 이후의 사업장은 어떠한 규모인지를 살펴보았다. <표 3-6>에서 볼 때, 사업장 규모의 변화는 이직횟수와 반비례하는 관계에 있음을 알 수 있다. 곧 첫번째부터 세번째 정도까지의 전직에서는 전직자의 70% 수준이 이전 사업장의 규모와는 다른 규모의 사업장으로 전직하고 있음을 알 수 있으나, 이 비중은 점차 낮아지고

27) 사업주의 편의제공이 산재근로자의 직업유지에 미치는 긍정적 효과에 대해서는 Cater(2000)를 참조.

28) 임금에 대한 정보로서는 취업 당시의 초임을 얻을 수 있으나 해당 근로자의 고용 형태에 대한 정보가 없으며, 전직이 단시일 내에 이루어지지 않는 한, 초임 비교는 무의미하다는 점에서 임금변화는 비교에서 제외하였다.

있는 것이다.

<표 3-7>에서는 전직에 따라 사업체 규모는 어떻게 변화하고 있는지를 살펴볼 수 있다. 이는 전직한 경우를 모두 고려한 것이다. 예를 들면, 3회의 전직을 경험한 어떤 산재근로자가 처음에는 1,000인 이상의 사업장에서 500~999인의 사업장으로 이동하고, 두번째는 500~999인의 사업장에서 300~499인의 사업장으로 이동한 다음, 세번째로 300~499인의 사업장에서 100~299인의 사업장으로 이동하였다고 하자. 이 경우에 세번의 이동 모두를 산정에 이용하였다는 것이다. 다시 말해서 10명의 산재근로자가 5명은 1회, 3명은 3회, 2명은 5회 전직을 경험하였다면, <표 3-7>의 통계는 10명에 대한 수치가 아니라 총이직건수, 곧 24회에 대한 수치라는 것이다.

이때 한 가지 조심하여야 할 것은 사업장 규모에 대한 정보가 미진하여 적지 않은 수가 계산에서 탈락하고 있다는 점이다. 이에 대해서는 이미 고용보험 피보험자 데이터베이스 설명에서 언급하였으므로 여기에서는 생략하기로 한다.

먼저 한 가지 보이는 특징은 10~29인 규모의 사업장을 이직한 산재

<표 3-6> 사업체 규모 변화여부

(단위: 명, %)

	변화 있음	변화 없음	전 체
1차	4,779(73.75)	1,701(26.25)	6,480(100.00)
2차	1,575(70.79)	650(29.21)	2,225(100.00)
3차	587(71.32)	236(28.68)	823(100.00)
4차	198(66.00)	102(34.00)	300(100.00)
5차	84(67.20)	41(32.80)	125(100.00)
6차	27(57.45)	20(42.55)	47(100.00)
7차	13(68.42)	6(31.58)	19(100.00)
8차	4(57.14)	3(42.86)	7(100.00)
9차	1(25.00)	3(75.00)	4(100.00)
10차	1(100.00)	0( 0.00)	1(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

근로자의 비중이 가장 높다는 것이다. 이는 전체 전직건수의 27.8%에 이른다. 다음으로 5~9인 그리고 100~299인과 5인 미만의 순으로 높은 전직성향을 보이고 있음을 알 수 있다. 이와는 달리 300인 이상의 규모에서 발생한 전직은 10.2% 정도이다. 따라서 약 90%의 전직은 300인 미만 규모의 사업장에서 발생하였음을 알 수 있다.

〈표 3-7〉 사업체 규모 변화

(단위: 명, %)

구	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인
5인 미만	254( 2.53)	234( 2.33)	342( 3.41)	85( 0.85)	97( 0.97)
5~9인	216( 2.15)	292( 2.91)	464( 4.62)	146( 1.46)	110( 1.10)
10~29인	327( 3.26)	408( 4.07)	1,084(10.80)	353( 3.52)	264( 2.63)
30~49인	87( 0.87)	116( 1.16)	372( 3.71)	211( 2.10)	189( 1.88)
50~99인	80( 0.80)	118( 1.18)	266( 2.65)	158( 1.57)	296( 2.95)
100~299인	98( 0.98)	81( 0.81)	214( 2.13)	129( 1.29)	191( 1.90)
300~499인	22( 0.22)	18( 0.18)	50( 0.50)	25( 0.25)	26( 0.26)
599~999인	18( 0.18)	25( 0.25)	51( 0.51)	27( 0.27)	28( 0.28)
1,000인 이상	40( 0.40)	21( 0.21)	61( 0.61)	35( 0.35)	359( 0.35)
전 체	1,142(11.38)	1,313(13.09)	2,904(28.94)	1,169(11.65)	1,236(12.32)

구	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상	전 체
5인 미만	90( 0.90)	12(0.12)	17(0.17)	12(0.12)	1,143( 11.39)
5~9인	97( 0.97)	20(0.20)	14(0.14)	15(0.15)	1,374( 13.69)
10~29인	239( 2.38)	32(0.32)	42(0.42)	37(0.37)	2,786( 27.77)
30~49인	125( 1.25)	22(0.22)	20(0.20)	20(0.20)	1,162( 11.58)
50~99인	181( 1.80)	31(0.31)	29(0.29)	29(0.29)	1,188( 11.84)
100~299인	430( 4.29)	78(0.78)	55(0.55)	71(0.71)	1,347( 13.42)
300~499인	83( 0.83)	49(0.49)	26(0.26)	32(0.32)	331( 3.30)
599~999인	57( 0.57)	16(0.16)	33(0.33)	53(0.53)	308( 3.07)
1,000인 이상	45( 0.45)	18(0.18)	30(0.30)	110(1.10)	395( 3.94)
전 체	1,347(13.42)	278(2.77)	266(2.65)	379(3.78)	10,034(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단)- 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

다음으로 전직 결과를 보면, 이직이 10~29인 규모의 사업장에서 높은 비중을 보였던 것과 마찬가지로 전직자들은 10~29인 규모의 사업장으로 이동하였음을 알 수 있다. 곧 이 경우가 전체 전직건수의 28.9%를 차지하고 있다. 다음이 100~299인 규모의 사업장이며, 세번째가 5~9인 규모의 사업장이다. 300인 이상 규모로 전직한 경우는 전체의 9.2%이다.

이 두 결과로부터 알 수 있는 것은 사업장 이동이 주로 300인 미만 규모의 사업장을 중심으로 이루어졌다는 사실이다. 그리고 300인 이상 규모 사업장의 경우에는 10.2%가 이직하고 9.2%가 입직한 것으로 나타남으로써 300인 이상 규모의 사업장에서 일하는 산재근로자 비중은 낮아졌을 것으로 추측된다.

특히 300인 이상 규모의 사업장을 이직한 1,034건 가운데 367건만이 300인 이상 규모의 사업장에 입직한 것으로 나타나 35.5%가 300인 이상 규모의 사업장에서 300인 이상 규모의 사업장으로 이동하였음을 알 수 있다. 반면, 300인 이상 규모의 사업장으로 이동한 923건 가운데 556건은 300인 미만 규모의 사업장에서 이동한 것으로 나타났다. 곧 60.2%가 300인 미만 규모의 사업장에서 300인 이상 규모의 사업장으로 이동하였음을 알 수 있다.

## 2. 직종의 변화

다음으로 살펴본 것이 직장이동에 따라 직종도 변화하는가를 살펴본 왔는데, 이는 <표 3-8>에 나타나고 있다. 여기에서는 한국표준직업분류에 의한 대분류의 직종간 변화를 살펴보았다. 이 표를 보면, 먼저 이 직횟수 5차까지는 대체로 과반수의 전직자가 직종을 바꾸고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 그리고 6차 이후에는 직종을 바꾸면서 전직하는 경우가 줄어들고 있다. 이로 볼 때 산재근로자의 전직에서 직종 변화가 상당수 발생하고 있다는 사실이 확인된다.

이제 <표 3-9>에서 사업장 이동에 따른 직종간 변화를 살펴보기로 한다. 먼저 가장 많은 이직사례를 보인 것은 기능원(7)과 단순노무직(9)

이었다. 각각 전직건수 전체의 35.1%와 33.2%를 차지하였다. 그리고 다음이 사무직 종사자(3)로 전체의 12.0%를 차지하였다. 서비스종사자(4)와 장치 및 조립종사자(8)가 각각 전체의 6.7%와 5.8%를 차지하는 것을 제외하면 이외의 직종은 전직건수가 2% 미만이다.

한편 입직한 직종 구성비를 보면, 단순노무직 종사자(9)가 33.6%로 가장 높은 비중을 보이며, 다음이 기능원(7)이다. 그리고 사무직 종사자(3), 서비스종사자(4), 장치 및 조립종사자(8)의 순으로 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 이직자의 비중과 거의 일치하고 있다. 이때 기능원의 경우는 이직건수보다 입직건수가 낮게 나타난다. 이와 같이 이직건수보다 입직건수가 낮은 경우는 기능원을 제외하면, 전문가(1)만이 유일하다.

〈표 3-8〉 직종 변화여부

(단위:명, %)

	변화 있음	변화 없음	전 체
1차	5,218(54.73)	4,316(45.27)	9,534(100.00)
2차	1,773(54.45)	1,483(45.55)	3,256(100.00)
3차	620(52.41)	563(47.59)	1,183(100.00)
4차	241(54.04)	205(45.96)	446(100.00)
5차	97(53.01)	86(46.99)	183(100.00)
6차	34(44.74)	42(55.26)	76(100.00)
7차	11(32.35)	23(67.65)	34(100.00)
8차	8(53.33)	7(46.67)	15(100.00)
9차	3(37.50)	5(62.50)	8(100.00)
10차	1(25.00)	3(75.00)	4(100.00)
11차	1(50.00)	1(50.00)	2(100.00)
12차	1(50.00)	1(50.00)	2(100.00)
13차	0( 0.00)	1(100.00)	0( 0.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

〈표 3-9〉 직종 변화

(단위: 명, %)

구	전문가	준전문가	사무직	서비스직	판매직
전문가	75(0.51)	3(0.02)	44(0.30)	59(0.40)	7(0.05)
준전문가	9(0.06)	50(0.34)	54(0.37)	28(0.19)	3(0.02)
사무직	42(0.28)	68(0.46)	589(3.99)	101(0.69)	40(0.27)
서비스직	69(0.47)	31(0.21)	89(0.60)	397(2.69)	52(0.35)
판매직	4(0.03)	3(0.02)	32(0.22)	62(0.42)	147(1.00)
농림어업직	0(0.00)	1(0.01)	1(0.01)	1(0.01)	0(0.00)
기능원	43(0.29)	47(0.32)	670(4.54)	241(1.63)	140(0.95)
조립직	1(0.01)	6(0.04)	93(0.63)	46(0.31)	68(0.46)
단순노무직	30(0.20)	24(0.16)	339(2.30)	170(1.15)	158(1.07)
전 체	273(1.85)	233(1.58)	1,911(12.96)	1,105(7.49)	615(4.17)

구	농림어업직	기능원	조립직	단순노무직	전 체
전문가	1(0.01)	58( 0.39)	8(0.05)	38( 0.26)	293( 1.99)
준전문가	0(0.00)	45( 0.31)	7(0.05)	12( 0.08)	208( 1.41)
사무직	0(0.00)	566( 3.84)	71(0.48)	293( 1.99)	1,770( 12.00)
서비스직	2(0.01)	166( 1.13)	30(0.20)	146( 0.99)	982( 6.66)
판매직	0(0.00)	87( 0.59)	51(0.35)	145( 0.98)	531( 3.60)
농림어업직	8(0.05)	7( 0.05)	0(0.00)	4( 0.03)	22( 0.15)
기능원	6(0.04)	2,441(16.56)	296(2.01)	1,296( 8.79)	5,180( 35.13)
조립직	1(0.01)	256( 1.74)	197(1.34)	191( 1.30)	859( 5.83)
단순노무직	10(0.07)	1,132( 7.68)	204(1.38)	2,832(19.21)	4,899( 33.23)
전 체	28(0.19)	4,758(32.27)	864(5.86)	4,957(33.62)	14,744(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.



### 3. 업종의 변화

직장이동에 따라 업종도 변화하는가를 살펴보았는데, 이는 <표 3-10>에 나타나고 있다. 여기에서 업종 분류는 한국표준산업분류에 따라 대분류로 하였다. 업종의 경우는 지금까지 살펴본 사업체 규모나 직종의 특성과 유사하다. 곧 이직경험이 늘어날수록 업종의 변화는 줄어들고 있다. 첫번째 전직에서는 전직자의 29.4%가 업종이 변화하는 것으로 나타나지만, 이후 점차적으로 감소하여 네번째 전직경험자의 경우에는 18.7%만이 업종 변화를 경험하고 있다. 5차와 6차에서는 약간 늘어 각각 23.4%와 21.7%가 업종 변화를 경험하는 것으로 나타난다.

한편 업종간 변화에서 제조업, 건설업, 부동산·임대 및 사업서비스업의 순으로 이직건수가 높게 나타나고 있다. 입직건수도 동일하다. 다만 제조업은 입직건수가 이직건수에 비하여 낮은 반면, 나머지 두 업종은 높고 있다. 입직건수가 이직건수보다 많은 업종으로서는 운수·창고 및 통신업을 아울러 들 수 있을 것이다.

<표 3-10> 업종 변화여부

(단위: 명, %)

	변화 있음	변화 없음	전 체
1차	2,727(29.38)	6,555(70.62)	9,282(100.00)
2차	824(26.22)	2,319(73.78)	3,143(100.00)
3차	277(24.30)	863(75.70)	1,140(100.00)
4차	79(18.72)	343(81.28)	422(100.00)
5차	40(23.39)	131(76.61)	171(100.00)
6차	15(21.74)	54(78.26)	69(100.00)
7차	8(26.67)	22(73.33)	30(100.00)
8차	0( 0.00)	14(100.00)	14(100.00)
9차	0( 0.00)	7(100.00)	7(100.00)
10차	0( 0.00)	3(100.00)	3(100.00)
11차	0( 0.00)	2(100.00)	2(100.00)
12차	0( 0.00)	2(100.00)	2(100.00)
13차	1(100.00)	0( 0.00)	1(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

〈표 3-11〉 업종 변화

(단위: 명, %)

구	농업(1)	어업(2)	광업(3)	제조업(4)	전기수도(5)	전 체
1	29(0.20)	0(0.00)	1(0.01)	6( 0.04)	0(0.00)	51( 0.36)
2	0(0.00)	7(0.05)	0(0.00)	2( 0.01)	0(0.00)	14( 0.10)
3	0(0.00)	0(0.00)	52(0.36)	20( 0.14)	0(0.00)	121( 0.85)
4	15(0.11)	4(0.03)	24(0.17)	6,570(46.04)	8(0.06)	8,303( 58.19)
5	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	3( 0.02)	14(0.10)	38( 0.27)
6	3(0.02)	1(0.01)	13(0.09)	181( 1.27)	10(0.07)	1,806( 12.66)
7	3(0.02)	0(0.00)	3(0.02)	261( 1.83)	1(0.01)	740( 5.19)
8	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	11( 0.08)	0(0.00)	68( 0.48)
9	2(0.01)	0(0.00)	3(0.02)	93( 0.65)	0(0.00)	933( 6.54)
10	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	12( 0.08)	0(0.00)	62( 0.43)
11	1(0.01)	1(0.01)	2(0.01)	339( 2.38)	2(0.01)	1,688( 11.83)
12	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	6( 0.04)	0(0.00)	33( 0.23)
13	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	4( 0.03)	0(0.00)	50( 0.35)
14	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	4( 0.03)	0(0.00)	77( 0.54)
15	1(0.01)	0(0.00)	3(0.02)	45( 0.32)	0(0.00)	286( 2.00)
전체	54(0.38)	13(0.09)	101(0.71)	7,557(52.96)	35(0.25)	14,270(100.00)

구	건설업(6)	도소매업(7)	숙박업(8)	운수통신(9)	금융업(10)	전 체
1	5( 0.04)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.01)	51( 0.36)
2	1( 0.01)	2(0.01)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.01)	14( 0.10)
3	20( 0.14)	6(0.04)	0(0.00)	7(0.05)	0(0.00)	121( 0.85)
4	310( 2.17)	341(2.39)	28(0.20)	260(1.82)	16(0.11)	8,303( 58.19)
5	17( 0.12)	1(0.01)	0(0.00)	1(0.01)	0(0.00)	38( 0.27)
6	1,368( 9.59)	45(0.32)	2(0.01)	49(0.34)	2(0.01)	1,806( 12.66)
7	49( 0.34)	287(2.01)	5(0.04)	53(0.37)	8(0.06)	740( 5.19)
8	3( 0.02)	4(0.03)	26(0.18)	5(0.04)	2(0.01)	68( 0.48)
9	46( 0.32)	30(0.21)	2(0.01)	642(4.50)	2(0.01)	933( 6.54)
10	2( 0.01)	6(0.04)	0(0.00)	2(0.01)	29(0.20)	62( 0.43)
11	87( 0.61)	46(0.32)	17(0.12)	63(0.44)	4(0.03)	1,688( 11.83)
12	2( 0.01)	1(0.01)	0(0.00)	1(0.01)	0(0.00)	33( 0.23)
13	1( 0.01)	2(0.01)	0(0.00)	5(0.04)	0(0.00)	50( 0.35)
14	0( 0.00)	2(0.01)	1(0.01)	5(0.04)	0(0.00)	77( 0.54)
15	24( 0.17)	12(0.08)	5(0.04)	24(0.17)	0(0.00)	286( 2.00)
전체	1,935(13.56)	785(5.50)	86(0.60)	1,117(7.83)	65(0.46)	14,270(100.00)

〈표 3-11〉의 계속

구	부동산(11)	공공(12)	교육(13)	보건(14)	기타(15)	전 체
1	5( 0.04)	0(0.00)	0(0.00)	2(0.01)	2(0.01)	51( 0.36)
2	1( 0.01)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	14( 0.10)
3	8( 0.06)	1(0.01)	0(0.00)	0(0.00)	7(0.05)	121( 0.85)
4	571( 4.00)	18(0.13)	21(0.15)	34(0.24)	83(0.58)	8,303( 58.19)
5	2( 0.01)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	38( 0.27)
6	101( 0.71)	6(0.04)	2(0.01)	4(0.03)	19(0.13)	1,806( 12.66)
7	54( 0.38)	2(0.01)	3(0.02)	2(0.01)	9(0.06)	740( 5.19)
8	10( 0.07)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.01)	6(0.04)	68( 0.48)
9	80( 0.56)	1(0.01)	5(0.04)	3(0.02)	24(0.17)	933( 6.54)
10	6( 0.04)	3(0.02)	0(0.00)	0(0.00)	2(0.01)	62( 0.43)
11	1,068( 7.48)	6(0.04)	4(0.03)	5(0.04)	43(0.30)	1,688( 11.83)
12	3( 0.02)	16(0.11)	0(0.00)	0(0.00)	4(0.03)	33( 0.23)
13	2( 0.01)	0(0.00)	32(0.22)	1(0.01)	3(0.02)	50( 0.35)
14	10( 0.07)	3(0.02)	1(0.01)	49(0.34)	2(0.01)	77( 0.54)
15	55( 0.39)	3(0.02)	1(0.01)	1(0.01)	112(0.78)	286( 2.00)
전체	1,976(13.85)	59(0.41)	69(0.48)	102(0.71)	316(2.21)	14,270(100.00)

자료 : 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

## 제 4 장

□□□□□□□□□□□□□□□□

## 장해판정 이후의 취업기간 분석

장해판정자가 직업복귀를 통하여 요양기간 동안 단절되었던 고용상태를 회복하는 경우에 일자리의 안정성(job stability)이 중요하다. 이승렬(2002)과 Butler et. al.(1995)에서 볼 수 있었던 것처럼 직장복귀 이후 1년 이내에 직장을 떠나는 산재근로자가 절반 수준에 이르고 있기 때문이다. 따라서 이 장에서는 장해판정 이후 장해판정자의 고용관계가 어느 정도 지속되는지를 알아보고, 이러한 고용관계의 지속, 곧 취업기간은 장해판정자의 어떠한 특성과 관련이 있는지를 살펴볼 것이다.

## 제1절 장해판정 이후의 취업기간 실태

## 1. 장해판정 이후의 취업기간

## 가. 평균취업기간

장해판정자의 장해판정 이후 취업기간을 산정할 때, 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우는 장해판정일을 기준으로 취업기간을 계산한 반면, 장해판정 이후 취업자는 취업일을 기준으로 취업기간을 계

산하였다. 그리고 관찰시점인 2003년 3월 31일 현재 동일한 사업장에 취업하고 있는 경우에는 우측절단상태이므로 이들의 취업기간을 계산할 수가 없다.

1) 장해판정자의 계속취업여부

먼저 우측절단상태 여부를 보여주는 것이 <표 4-1>이다. 이 표에서 원직장복귀자의 경우는 45.7%가 우측절단상태임을 알 수 있다. 달리 말하면, 이들은 피재 당시의 사업장이나 기업(사업장 이동자의 경우)에 피재일부터 관찰시점(2003년 3월 31일) 현재까지 해당 사업장이나 기업에서 일하고 있다는 것이다. 이 비율은 남성이 여성보다 상대적으로 높으며, 산재 유형이 업무상 질병인 장해판정자가 업무상 재해인 경우보다 상대적으로 높은 비율을 보인다는 사실도 확인된다.

다음으로 장해판정 이전 취업자의 경우는 우측절단상태에 있는 장해판정자가 전체의 35.9%이다. 이는 원직장복귀자에 비하여 상대적으로 낮은 수치라 할 수 있다. 비중의 차이는 있지만, 여성보다는 남성의 경우에 그리고 산재 유형이 업무상 질병인 장해판정자의 경우에 우측절단상태의 비율이 상대적으로 높은 점은 원직장복귀자와 동일하다.

마지막으로 장해판정 이후 취업자의 경우는 우측절단상태에 있는 장해판정자가 전체의 37.5%이다. 이는 원직장복귀자보다는 낮은 비율이지만, 장해판정 이전 취업자보다는 높은 비율이다. 그리고 원직장복귀자의 경우와는 달리 남성이 여성에 비하여, 그리고 업무상 질병이 업무상

<표 4-1> 장해판정자의 우측절단상태 여부

(원직장복귀자)

(단위:명, %)

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
절단	10,282( 47.08)	1,135( 35.90)	11,004( 45.43)	413( 52.95)	11,417( 45.66)
완결	11,559( 52.92)	2,027( 64.10)	13,219( 54.57)	367( 47.05)	13,586( 54.34)
전체	21,841(100.00)	3,162(100.00)	24,223(100.00)	780(100.00)	25,003(100.00)

## 〈장해판정 이전 취업자〉

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
절단	358( 36.05)	30( 33.71)	371( 35.57)	17( 43.59)	388( 35.86)
완결	635( 63.95)	59( 66.29)	672( 64.43)	22( 56.41)	694( 64.14)
전체	993(100.00)	89(100.00)	1,043(100.00)	39(100.00)	1,082(100.00)

## 〈장해판정 이후 취업자〉

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
절단	3,483( 36.95)	401( 43.35)	3,817( 37.58)	67( 34.72)	3,884( 37.53)
완결	5,942( 63.05)	524( 56.65)	6,340( 62.42)	126( 65.28)	6,466( 62.47)
전체	9,425(100.00)	925(100.00)	10,157(100.00)	193(100.00)	10,350(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

재해보다는 우측절단상태에 있는 비율이 상대적으로 낮다. 이는 앞의 두 경우와는 다른 양상을 나타내고 있다.

## 2) 이직자의 평균취업기간

<표 4-2>는 장해판정자 가운데 우측절단상태에 있지 않은 장해판정자, 곧 이직자의 평균취업기간을 장해판정자 특성별로 나타낸 것이다. 다시 말해서 <표 4-2>는 관찰시점에 우측절단상태에 해당하는 장해판정자를 제외하고 있어 관찰시점 이전에 해당 사업장을 이직한 장해판정자만이 대상이다.

먼저 원직장복귀자의 평균취업기간은 256일이며, 남성이 여성에 비하여 평균적으로 22일 정도 길게 나타난다. 이 차이는 업무상 재해와 업무상 질병의 경우에도 비슷하다. 교육 정도로 보면, 고졸 출신의 평균취업기간이 가장 낮게 나타나나 고학력자의 경우에 평균취업기간이 높다. 장해 정도가 가벼울수록 취업기간도 길어진다는 사실도 확인된다.

〈표 4-2〉 이직자의 평균취업기간

(단위: 명, 일)

원직장 복귀자		N	평균	표준편차
전 체		13,586	256.34	278.51
성 별	남성	11,559	259.58	279.36
	여성	2,027	237.84	272.93
산재유형	업무상 재해	13,219	256.93	279.27
	업무상 질병	367	234.91	248.99
교육정도	초졸 이하	1,016	254.69	297.85
	중졸	2,450	262.56	289.06
	고졸	8,862	250.13	271.89
	전문대졸	600	281.94	281.98
	대졸	614	291.49	284.68
	대학원졸	34	395.44	315.10
	불명확	10	235.50	359.15
장애등급	1급	18	240.22	299.53
	2급	49	92.45	86.35
	3급	61	132.66	131.39
	4급	69	141.83	164.73
	5급	256	147.92	184.74
	6급	541	181.02	228.43
	7급	517	193.84	231.40
	8급	1,182	216.77	253.48
	9급	560	239.48	270.44
	10급	1,876	253.87	277.41
	11급	1,755	277.81	291.75
	12급	2,822	270.22	285.27
	13급	961	292.22	295.26
	14급	2,919	281.73	288.64
사업장 규모	5인 미만	3,239	231.23	242.38
	5~9인	1,348	227.62	255.59
	10~29인	2,418	225.07	255.12
	30~99인	2,005	237.17	261.86
	100~299인	891	256.29	279.96
	300~499인	157	262.46	294.02
	500~999인	181	234.00	271.27
	1,000인 이상	189	242.48	254.72
	불명확	3,158	332.29	331.77

〈표 4-2〉의 계속

장해판정 이전 취업자		N	평균	표준편차
전 체		694	256.41	264.13
성 별	남성	635	252.29	260.93
	여성	59	300.68	295.19
산재유형	업무상 재해	672	257.36	264.88
	업무상 질병	22	227.32	243.97
교육정도	초졸 이하	27	160.07	210.70
	중졸	83	245.37	242.51
	고졸	488	264.28	272.76
	전문대졸	41	272.80	268.07
	대졸	51	247.33	238.37
	대학원졸	1	299.00	-
	불명확	3	64.00	48.66
장해등급	1급	-	-	-
	2급	2	163.00	8.49
	3급	2	162.00	11.31
	4급	1	8.00	-
	5급	11	222.36	262.40
	6급	30	316.10	278.97
	7급	26	257.58	246.81
	8급	64	233.50	274.68
	9급	26	293.42	284.91
	10급	95	245.94	262.70
	11급	87	271.64	267.60
	12급	171	260.80	265.36
	13급	39	364.72	308.12
	14급	140	216.22	237.92
사업장 규모	5인 미만	204	294.83	278.77
	5~9인	95	258.69	269.13
	10~29인	150	246.19	254.81
	30~99인	87	239.53	262.75
	100~299인	56	282.05	256.57
	300~499인	15	222.60	208.69
	500~999인	9	310.44	209.98
	1,000인 이상	15	426.87	403.84
	불명확	63	113.10	135.17



<표 4-2>의 계속

장해판정이후 취업자		N	평균	표준편차
전 체		6,466	196.39	203.01
성 별	남성	5,942	194.56	201.57
	여성	524	217.09	217.86
산재유형	업무상 재해	6,340	196.70	203.47
	업무상 질병	126	180.67	178.37
교육정도	초졸 이하	258	190.37	185.21
	중졸	798	199.32	216.79
	고졸	4,715	195.53	201.42
	전문대졸	270	234.37	228.67
	대졸	195	248.26	221.02
	대학원졸	7	346.71	315.77
	불명확	223	114.96	99.97
장해등급	1급	2	164.50	232.64
	2급	2	252.00	130.11
	3급	6	104.50	106.00
	4급	18	155.50	159.54
	5급	67	222.40	233.56
	6급	224	201.64	223.47
	7급	173	186.75	201.60
	8급	455	192.42	184.03
	9급	293	185.51	182.45
	10급	974	206.90	209.81
	11급	842	201.58	208.82
	12급	1,523	191.70	198.84
	13급	372	194.37	203.92
	14급	1,515	195.23	204.96
사업장 규모	5인 미만	1,208	225.41	209.32
	5~9인	633	225.12	213.27
	10~29인	1,216	216.46	217.55
	30~99인	1,002	207.29	216.40
	100~299인	662	204.37	220.83
	300~499인	123	181.53	197.36
	500~999인	114	214.60	218.59
	1,000인 이상	144	217.15	224.61
	불명확	1,364	125.19	125.93

자료 : 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스 (중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

다음으로 장해판정 이전 취업자의 경우에는 평균취업기간이 원직장 복귀자와 비슷한 256일이다. 다만 원직장복귀자의 경우와는 달리 남성보다 여성의 평균취업기간이 48일 정도 더 긴 것으로 나타나고 있다. 산재 유형이 업무상 재해인 장해판정자가 업무상 질병의 경우보다 평균취업기간이 상대적으로 길다는 점은 원직장복귀자와 유사하나 차이가 30일로 더 크다. 특이한 점은 대졸의 평균취업기간이 원직장복귀자와는 달리 상대적으로 짧게 나타난다는 사실, 그리고 500인 이상의 사업장 규모인 경우에 평균취업기간이 상대적으로 길다는 사실을 들 수 있을 것이다.

마지막으로 장해판정 이후 취업자의 경우, 평균취업기간은 196일로 위의 두 경우에 비하면 60일, 곧 2개월이나 짧게 나타난다. 그리고 고학력자의 평균취업기간이 길게 나타나는 반면, 장해등급과 사업장 규모는 대체로 비슷한 평균취업기간을 보이고 있다는 점이 특이사항이라 하겠다.

### 3) 이직자의 취업기간 분포

<표 4-3>은 이직자의 취업기간 분포를 나타내고 있다. 먼저 원직장 복귀자의 경우, 취업한지 1개월이 지나지 않은 시점에 이직하는 장해판정자가 전체의 16.0%에 이르고 있다. 시간이 지남에 따라 이직자가 줄어들어 드는 현상을 보이지만, 취업기간이 6개월 미만인 경우가 7,372명으로 전체의 54.3% 수준이다. 곧 원직장복귀자의 과반수가 복귀한지 6개월 내에 해당 사업장을 이직한다는 것이다. 1년 이내에 이직하는 경우는 10,092명으로 74.3%에 이르고 있다.<sup>29)</sup>

29) 이 수치가 이승렬(2002)에 비하여 높게 나타나는 것은 이승렬(2002)의 경우는 피해 당시의 사업장에 취업하고 있었던 사실이 확인되는 장해판정자만을 대상으로 하였기 때문이다.

〈표 4-3〉 이직자 취업기간 분포

(단위: 명, 일)

〈원직장복귀자〉

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
1개월 미만	17,777( 15.37)	391( 19.29)	2,111( 15.97)	57( 15.53)	2,168( 15.96)
2개월 미만	1,483( 12.83)	294( 14.50)	1,730( 13.09)	47( 12.81)	1,777( 13.08)
3개월 미만	944( 8.17)	191( 9.42)	1,101( 8.33)	34( 9.26)	1,135( 8.35)
4개월 미만	819( 7.09)	124( 6.12)	918( 6.94)	25( 6.81)	943( 6.94)
5개월 미만	626( 5.42)	98( 4.83)	692( 5.23)	32( 8.72)	724( 5.33)
6개월 미만	548( 4.74)	77( 3.80)	617( 4.67)	8( 2.18)	625( 4.60)
7개월 미만	520( 4.50)	81( 4.00)	585( 4.43)	16( 4.36)	601( 4.42)
8개월 미만	430( 3.72)	73( 3.60)	489( 3.70)	14( 3.81)	503( 3.70)
9개월 미만	421( 3.64)	60( 2.96)	464( 3.51)	17( 4.63)	481( 3.54)
10개월 미만	330( 2.85)	46( 2.27)	364( 2.75)	12( 3.27)	376( 2.77)
11개월 미만	328( 2.84)	41( 2.02)	363( 2.75)	6( 1.63)	369( 2.72)
1년 미만	339( 2.93)	51( 2.52)	378( 2.86)	12( 3.27)	390( 2.87)
2년 미만	2,036( 17.61)	346( 17.07)	2,318( 17.54)	64( 17.44)	2,382( 17.53)
2년 이상	958( 8.29)	154( 7.60)	1,089( 8.24)	23( 6.27)	1,112( 8.18)
전 체	11,559(100.00)	2,027(100.00)	13,219(100.00)	367(100.00)	13,586(100.00)

〈장해판정 이전 취업자〉

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
1개월 미만	83( 13.07)	8( 13.56)	88( 13.10)	3( 13.64)	91( 13.11)
2개월 미만	76( 11.97)	3( 5.08)	77( 11.46)	2( 9.09)	79( 11.38)
3개월 미만	50( 7.87)	6( 10.17)	55( 8.18)	1( 4.55)	56( 8.07)
4개월 미만	59( 9.29)	4( 6.78)	60( 8.93)	3( 13.64)	63( 9.08)
5개월 미만	45( 7.09)	5( 8.47)	49( 7.29)	1( 4.55)	50( 7.20)
6개월 미만	32( 5.04)	3( 5.08)	32( 4.76)	3( 13.64)	35( 5.04)
7개월 미만	25( 3.94)	3( 5.08)	27( 4.02)	1( 4.55)	28( 4.03)
8개월 미만	18( 2.83)	1( 1.69)	19( 2.83)	0( 0.00)	19( 2.74)
9개월 미만	27( 4.25)	3( 5.08)	28( 4.17)	2( 9.09)	30( 4.32)
10개월 미만	27( 4.25)	0( 0.00)	25( 3.72)	2( 9.09)	27( 3.89)
11개월 미만	17( 2.68)	2( 3.39)	19( 2.83)	0( 0.00)	19( 2.74)
1년 미만	18( 2.83)	3( 5.08)	21( 3.13)	0( 0.00)	21( 3.03)
2년 미만	114( 17.95)	11( 18.64)	122( 18.15)	3( 13.64)	125( 18.01)
2년 이상	44( 6.93)	7( 11.86)	50( 7.44)	1( 4.55)	51( 7.35)
전 체	635(100.00)	59(100.00)	672(100.00)	22(100.00)	694(100.00)

〈표 4-3〉의 계속

## 〈장해판정 이후 취업자〉

	남 성	여 성	업무상 재해	업무상 질병	전 체
0일	19( 0.32)	2( 0.38)	20( 0.32)	1( 0.79)	21( 0.32)
1개월 미만	699( 11.76)	51( 9.73)	732( 11.55)	18( 14.29)	750( 11.60)
2개월 미만	900( 15.15)	70( 13.36)	959( 15.13)	11( 8.73)	970( 15.00)
3개월 미만	742( 12.49)	61( 11.64)	788( 12.43)	15( 11.90)	803( 12.42)
4개월 미만	549( 9.24)	46( 8.78)	578( 9.12)	17( 13.49)	595( 9.20)
5개월 미만	443( 7.46)	39( 7.44)	476( 7.51)	6( 4.76)	482( 7.45)
6개월 미만	355( 5.97)	33( 6.30)	377( 5.95)	11( 8.73)	388( 6.00)
7개월 미만	325( 5.47)	33( 6.30)	352( 5.55)	6( 4.76)	358( 5.54)
8개월 미만	267( 4.49)	18( 3.44)	279( 4.40)	6( 4.76)	285( 4.41)
9개월 미만	202( 3.40)	24( 4.58)	221( 3.49)	5( 3.97)	226( 3.50)
10개월 미만	161( 2.71)	18( 3.44)	173( 2.73)	6( 4.76)	179( 2.77)
11개월 미만	155( 2.61)	12( 2.29)	163( 2.57)	4( 3.17)	167( 2.58)
1년 미만	166( 2.79)	17( 3.24)	178( 2.81)	5( 3.97)	183( 2.83)
2년 미만	784( 13.19)	79( 15.08)	850( 13.41)	13( 10.32)	863( 13.35)
2년 이상	175( 2.95)	21( 4.01)	194( 3.06)	2( 1.59)	196( 3.03)
전 체	5,942(100.00)	524(100.00)	6,340(100.00)	126(100.00)	6,466(100.00)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

장해판정 이전 취업자의 경우에는 6개월 이내에 이직하는 근로자가 전체의 53.9%를 차지하고 있다. 그리고 1년 이내에 이직하는 경우는 518명으로 전체의 74.6%에 해당한다. 그리고 장해판정 이후 취업자의 경우에는 4,099명이 취업한지 6개월 이내에 해당 사업장을 이직하고 있다. 이는 전체의 62.0%에 이른다. 1년 이내에 이직하는 경우는 5,407명으로 전체의 83.6%에 해당하고 있다. 이러한 점에서 장해판정 이후에 취업하는 장해판정자의 경우가 장해판정 이전에 피해 당시의 사업장이거나 다른 사업장에서 고용관계를 유지하고 있었던 장해판정자에 비하여 장해판정 이후에 이직하는 성향이 높다는 사실을 추론할 수 있다.

## 2. 장애판정 이후의 고용유지확률 분석 : 생존함수 추정

장애판정자의 취업기간 분포에서 나타나는 직업복귀 유형별 차이는 카플란-마이어(Kaplan-Meier)의 생존함수(survivor function) 추정에 의하여도 입증된다. 이 추정방법을 이용하여 장애판정자 특성별로 장애판정 이후의 취업기간은 어떠한 차이를 보이는지 살펴보기로 한다.

### 가. 장애판정 이후의 고용유지확률 추정방법

여기에서는 장애판정 이후에 피재근로자가 해당 사업장에 계속 취업하고 있을 확률, 곧 고용유지확률은 시간에 걸쳐 어떠한 변화를 보이는지를 알아보기로 한다. 이는 카플란-마이어 추정량(Kaplan-Meier estimator)을 통해 파악할 수 있는데 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 장애판정 이후에 피재근로자가  $t$ 기간까지 해당 사업장에 계속 취업하고 있을 확률을  $\hat{S}(t)$ 라 하면  $\hat{S}(t)$ 는 다음과 같이 표현된다.

$$\hat{S}(t) = \prod_{i: t_i \leq t} \left( \frac{n_i - d_i}{n_i} \right) = \prod_{i: t_i \leq t} \left( 1 - \frac{d_i}{n_i} \right) \dots \dots \dots (4.1)$$

여기에서 물론  $t$ 는  $t_1 < t < t_k$ 이다.

이때  $t$ 기간까지 해당 사업장에 계속 근무한 피재근로자 가운데에서  $t$ 기간에 해당 사업장을 떠난 피재근로자의 비율을 뜻하는 위험률(hazard rate)<sup>30)</sup>  $\hat{\lambda}(t)$ 은 (4.1)의 표현에 따를 때,

30) 자세한 것은 Kiefer(1988)를 참조.

$$\widehat{\lambda}(t) = \frac{d_i}{n_i} \dots\dots\dots (4.2)$$

따라서 (4.1)은 다음과 같게 된다.

$$\widehat{S}(t) = \prod_{i,t_i \leq t} (1 - \widehat{\lambda}(t)) \dots\dots\dots (4.3)$$

바로 이 (4.3)이 카플란-마이어 추정량으로서 이 추정량을 통하여 장해판정 이후의 해당 사업장 계속취업확률, 곧 고용유지확률을 구할 수 있게 된다. 다음에서는 그림을 통하여 장해판정 이후의 고용유지확률이 피재근로자의 특성별로 어떠한 특징과 차이를 보이는가를 알아보기로 한다.

#### 나. 장해판정자 특성별 고용유지확률

##### 1) 직업복귀유형별 고용유지확률

위의 그림들은 산재근로자가 장해판정 이후에 취업하고 있는 사업장 (원직장복귀자의 경우는 원직장이며, 장해판정 이후 취업자의 경우는 장해판정 이후의 첫 직장)에 지속적으로 취업하고 있을 확률을 뜻하는 카플란-마이어 추정치(estimate)이다.

[그림 4-1]에서 볼 수 있듯이 원직장복귀자(그림에서 nrtwtype=1)와 장해판정 이전 취업자(nrtwtype=2)는 남녀 모두 장해판정 이전 취업자의 고용유지확률이 분석기간에 걸쳐 약간 낮게 나타나지만, 차이는 그리 크지 않은 편이다. 이와는 달리 장해판정 이후 취업자의 경우(nrtwtype=3)가 상대적으로 낮은 고용유지확률을 보이고 있다.

##### 2) 산재 유형별 고용유지확률

[그림 4-2]에서 산재 유형별로 살펴보면, 산재 유형이 업무상 재해인 장해판정자의 경우(jachae=1)가 업무상 질병인 장해판정자(jachae=0)에 비하여 초기에는 약간 낮은 고용유지확률을 보이나 이후 지속적으로

높은 고용유지확률을 보인다. 이는 남성보다 여성의 경우에 차이가 더욱 크게 나타나고 있다.

### 3) 교육정도별 고용유지확률

[그림 4-3]에서 장애판정자의 교육정도에 따른 고용유지확률의 차이를 살펴보면, 남녀 모두 중졸 이하의 학력소유자(educ=1)가 가장 높은 고용유지확률을 보이고 있다. 반면 전문대졸(educ=3)의 계속 취업확률이 가장 낮으며, 다음이 고졸(educ=2)이다. 여성의 경우에는 대졸 이상(educ=4)이 가장 낮은 고용유지확률을 보인다는 점도 특징적이다.

### 4) 장애정도별 고용유지확률

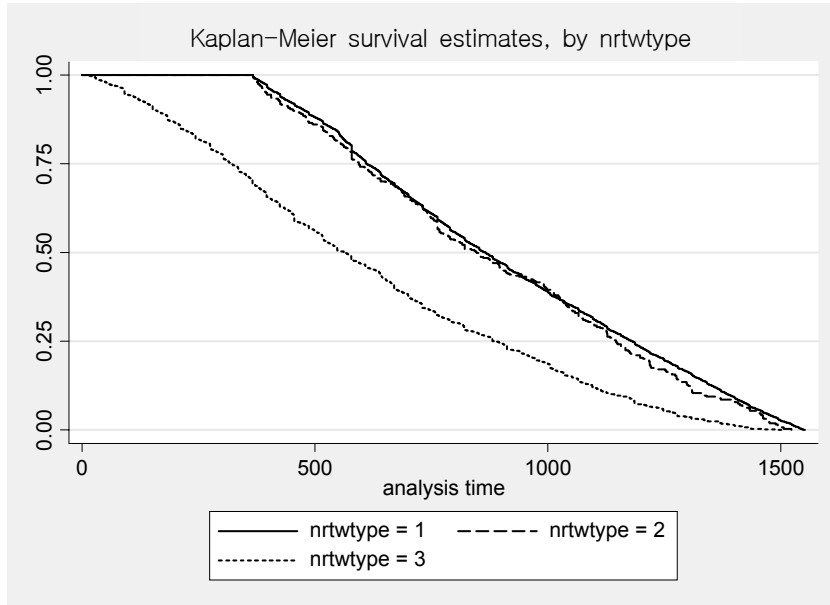
장애등급이 제1~3급인 경우(disabled=1)에 초기에는 높은 취업확률을 보이거나 시간이 지남에 따라 이탈속도가 커져 결국 확률이 가장 낮아진다는 사실이 [그림 4-4]에서 확인된다. 이밖에는 장애정도가 가장 낮은 편인 제10~14급이 높은 취업확률을 보이며, 다음으로 제8~9급 그리고 제4~7급의 순으로 나타나고 있다.

### 5) 사업장 규모별 고용유지확률

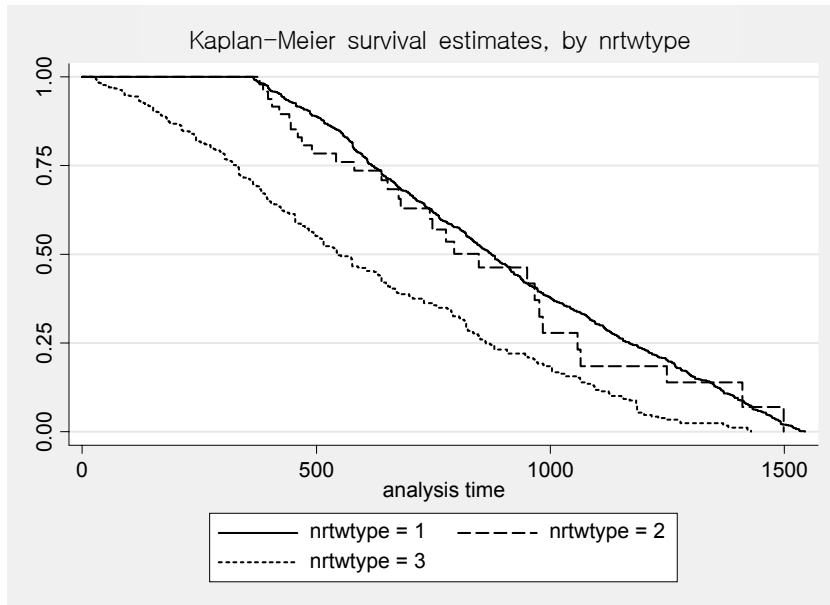
[그림 4-5]에 따르면, 1,000인 이상 규모의 사업장(esize=4)에서 고용유지확률이 가장 낮은 반면, 100인 미만 규모의 사업장(esize=1)에서 가장 높은 고용유지확률을 보이고 있다.

(그림 4-1) 직업복귀유형별 고용유지확률 추정 결과

〈남 성〉



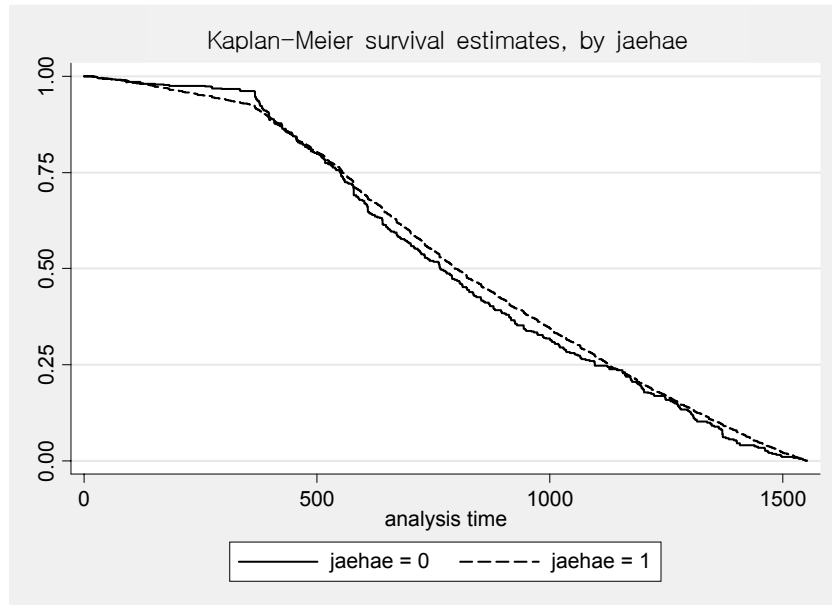
〈여 성〉



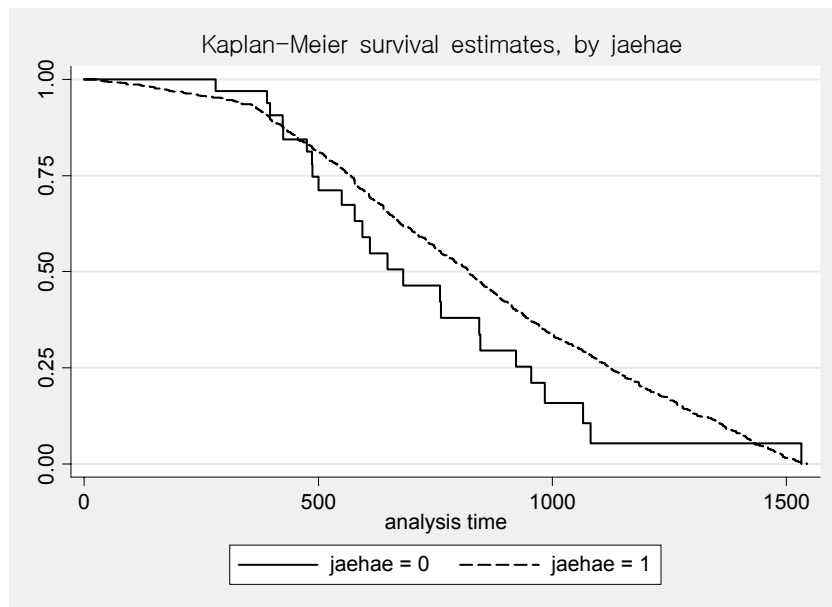


(그림 4-2) 산재 유형별 고용유지확률 추정 결과

〈남 성〉

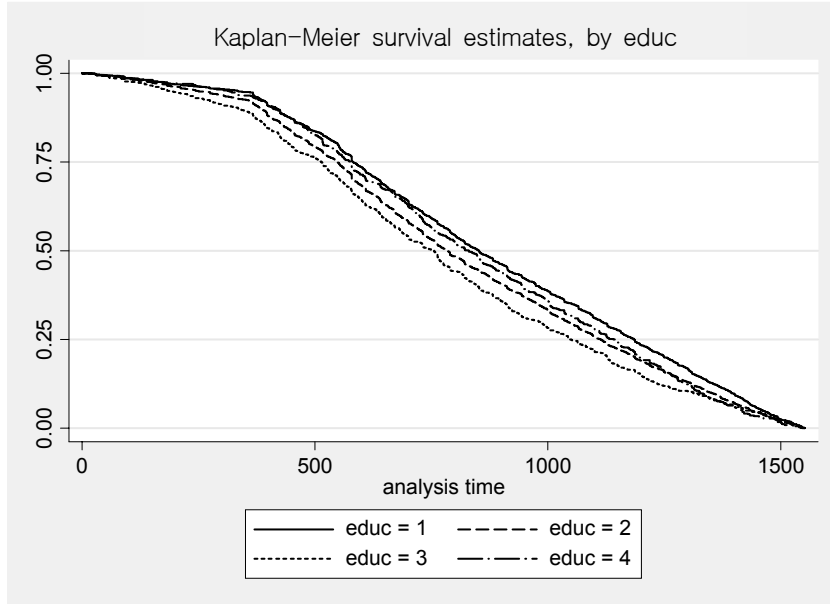


〈여 성〉

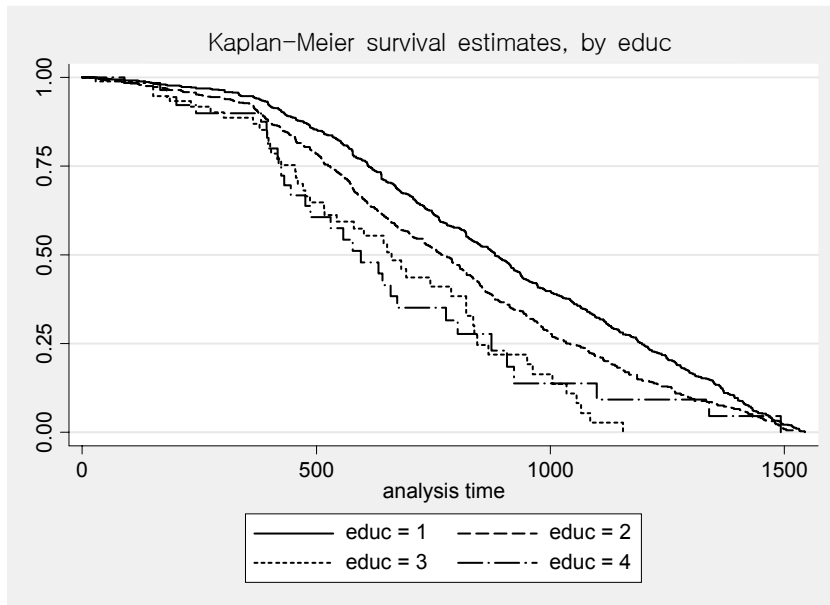


(그림 4-3) 교육정도별 고용유지확률 추정 결과

〈남 성〉

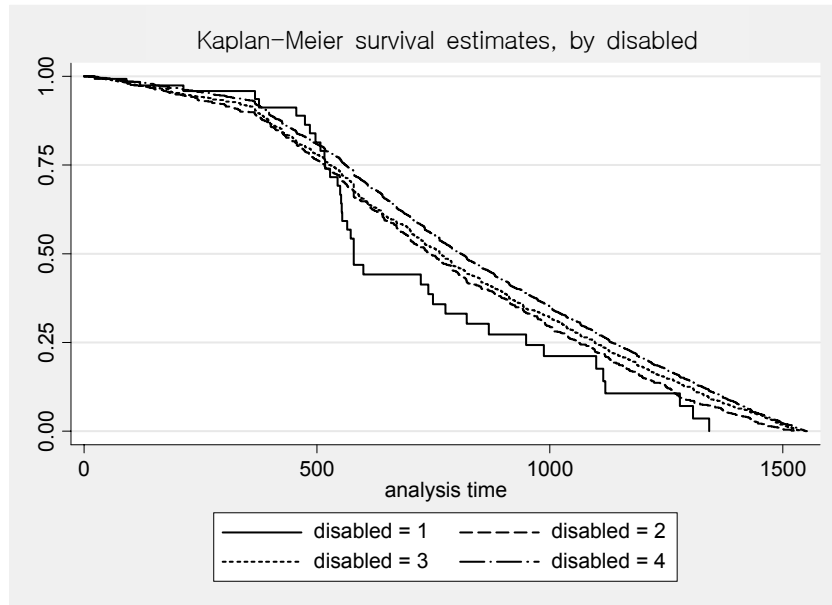


〈여 성〉

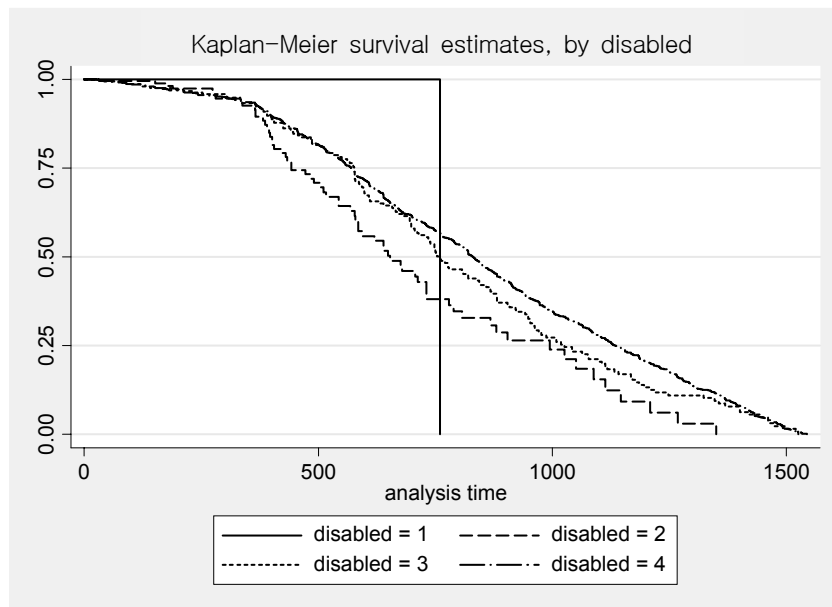


(그림 4-4) 장애정도별 고용유지확률 추정 결과

〈남 성〉

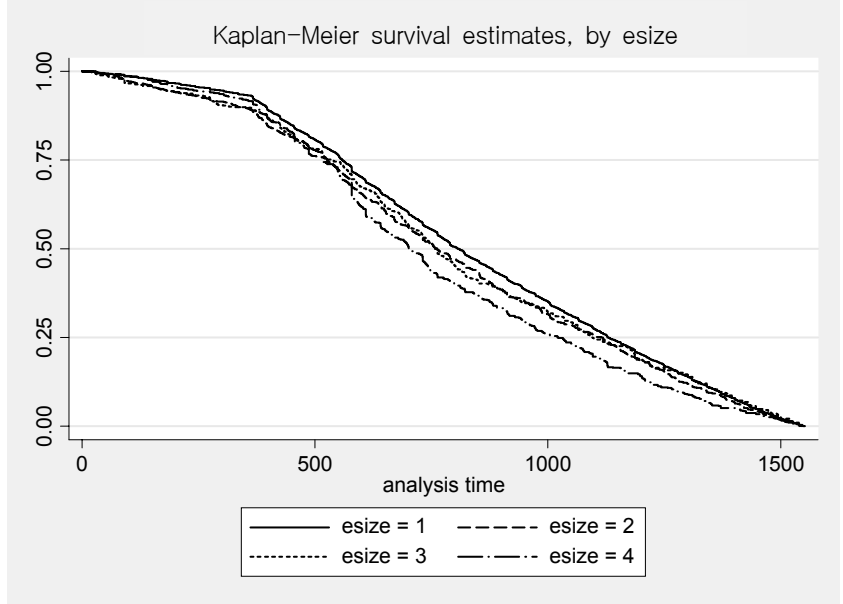


〈여 성〉

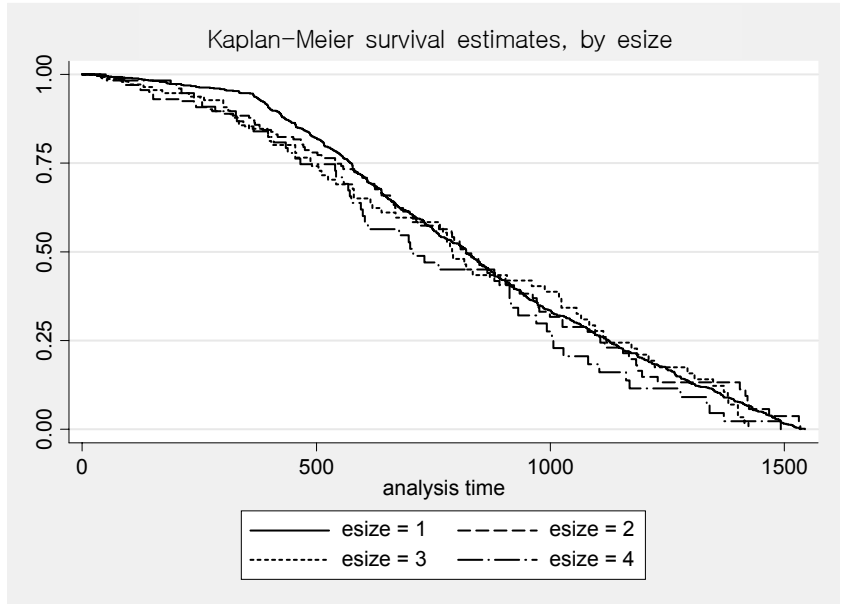


(그림 4-5) 사업장규모별 고용유지확률 추정 결과

〈남 성〉



〈여 성〉



## 제2절 장해판정 이후의 취업기간 결정요인

앞 절에서는 장해판정자의 장해판정 이후에 나타나는 직장정착도, 곧 직업안정성이 장해판정자의 특성에 따라 다양하다는 사실을 확인하였다. 다만 이는 장해판정자의 특성별 분류에 따라 파악하고 있기 때문에 장해판정자의 특성과 장해판정 이후의 직장정착도가 보이는 상관성을 보이고 있을 뿐 그와 같은 특성이 장해판정 이후의 직장정착도에 영향을 주는 요인인지는 알 수 없다. 이러한 맥락에서 이 절은 장해판정자의 장해판정 이후에 나타나는 직장정착도를 결정하는 요인이 무엇인지를 알아볼 것이다. 특히 장해판정자의 어떠한 특성이 장해판정 이후의 첫 사업장에 계속 머무르도록 하며, 어떠한 특성이 장해판정자의 이직(전직이나 퇴직)을 결정하는가에 대한 심층적 분석을 시도하기로 한다.

### 1. 다중위험모형(competing risks model) 설명

이미 살펴보았듯이 장해판정 이후의 첫 직장<sup>31)</sup>에 장해판정자가 취업하는 기간은 해당 근로자의 취업력과 특성에 따라 다양하다는 사실을 알 수 있다. 이 절에서는 어떠한 요인에 의하여 장해판정 이후 산재근로자의 취업기간이 결정되는지를 알아보기로 한다. 이는 다시 말하면 장해판정자가 장해판정 이후의 첫 직장에서 고용을 유지하는 확률을 추정한다는 것이다. 이를 위한 분석방법으로서 이 절에서는 다중위험모형(competing risks model)을 이용하기로 한다.

이 절에서 다중위험모형을 사용하는 까닭은 다음과 같다. 우리의 분석대상이 장해판정자가 장해판정 이후의 첫 직장에 취업하는 기간인

31) 오해를 없애기 위하여 여기에서 말하는 장해판정 이후의 첫 사업장을 다시 언급하면, 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자는 장해판정 당시에 취업하고 있었던 사업장이며, 장해판정 이후 취업자는 그야말로 장해판정 이후에 직업탐색기간을 거쳐 처음으로 취업하는 사업장이다.

만큼 여기에서 말하는 위험(risk)이란 첫 직장을 그만두는 것, 곧 이직(전·퇴직)이라 할 수 있다. 물론 이때의 위험을 단순히 이직이라는 사건 한 가지로만 가정한다면 단일위험모형(single risk model)을 이용하는 것이 바람직하다. 곧 취업상태의 장해판정자가 이직이라는 한 종류의 위험에 직면할 뿐이기 때문이다.

하지만 이 글에서는 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우의 두 가지로 구분하기로 한다. 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하는 것은 전자가 기본적으로 장해판정자 자신의 의사에 따라 결정되는 반면, 후자는 사업주의 의사결정에 따른 것이기 때문이다. 이를 통하여 산재근로자에 대한 직업복귀정책의 효과를 다양하게 추정할 수 있게 된다. 예를 들어 산재근로자를 고용할 예정인 사업주에게 인센티브를 제공하는 재해근로자직장복귀지원금제도는 사업주의 의사결정에 영향을 미치게 되는 만큼 사업주의 의사결정과 관련된 변수에 정책담당자는 관심을 가져야 하는 것이다. 그리고 산재근로자를 대상으로 하는 직업훈련은 산재근로자의 기대생산성을 결정하므로 결국 산재근로자와 사업주 양자에 동시에 영향을 미치게 된다. 따라서 직업훈련정책은 이처럼 산재근로자와 사업주 양자의 의사결정에 미치는 영향을 동시에 고려하여야 할 것이다.

지금까지 설명한 내용을 분석 모형으로 바꾸어 논의하기로 하자. 먼저 어느 T 시점에 해당 산재근로자의 생산성을  $Q_T$ 라 하고, 이때의 임금을  $W_T$ 라 하며, 외부, 곧 노동시장에서 해당 산재근로자에게 제안되는 기회임금(opportunity wage)<sup>32)</sup>을  $W_{AT}$ 라 하자. 이때 이와 같은 모든 정보가 T 시점 초기에 사업주와 산재근로자 양자가 모두 알고 있다고 가정한다. 이 경우 다음과 같은 네 가지 상황이 존재할 것이다.

상황 1 :  $Q_T > W_T > W_{AT}$

상황 2 :  $Q_T \leq W_T$  이면서  $W_T > W_{AT}$

32) 이는 근로자의 유보임금(reservation wage)으로 간주할 수 있으며, 해당 산재근로자가 임금근로자로 취업하지 않고 자영업에 종사하여 얻는 수입과 만족을 뜻할 수도 있다.

상황 3 :  $Q_T > W_T$ 이면서  $W_T > W_{AT}$

상황 4 :  $Q_T \leq W_T \leq W_{AT}$

먼저 상황 1은 사업주가 지불하게 될 임금보다 높은 생산성을 산재근로자로부터 기대할 수 있으며, 산재근로자로서도 외부기회임금보다 현재의 고용관계로부터 높은 임금을 받게 되므로 양측이 고용관계의 해소를 원하지 않는 경우이다. 두번째로 상황 2의 경우, 산재근로자는 외부기회임금보다 높은 임금을 받게 되므로 고용관계의 유지를 원하지만, 사업주는 부(-)의 이윤을 얻게 되므로 결국 산재근로자를 해고하게 된다. 곧 비자발적 이직이 발생하는 경우이다. 세번째로 상황 3은 상황 2와 반대의 경우이다. 곧 사업주는 양(+)의 이윤을 얻게 되나 산재근로자는 외부기회가 유리하므로 자발적 이직이 발생하는 경우가 된다. 마지막으로 상황 4는 양측이 모두 고용관계의 해소를 원하므로 자발적 이직이라 해야 할지 비자발적 이직이라 해야 할지 모호한 상황이나 자발적 이직으로 간주하여도 좋을 것이다.

위의 상황을 이직확률로서 표현한다면, 각각의 상황에 대하여 이직확률은  $P_j(j=2, 3, 4)$ 가 된다. 이때 자발적 이직과 비자발적 이직을 고려하지 않는 경우의 이직확률은  $P(=P_1+P_2+P_3+P_4)$ 가 될 것이다.<sup>33)</sup>

지금까지 설명한 내용을 단일위험모형으로 표현하여 보기로 한다(Kalbfleisch and Prentice, 1980). 장해판정 이후의 사업장에서 근무하고 있던 장해판정자가 해당 사업장을 그만두는 시점을  $T(=t+dt)$ 라 할 때, 위험함수(hazard function)  $\lambda(t)$ 는 다음과 같이 정의된다.

$$\lambda(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(\{Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}\} \cup \{W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}\})}{dt} \dots (4.4)$$

이때 (4.4)에 기초하여 콕스의 비례위험모형(Cox's proportional hazards models)을 가정하면,

33) 이미 설명하였듯이  $P_4$ 를 자발적인 이직에 포함한다면, 사실상  $P_4=0$ 인 것으로 간주하여도 좋을 것이다.

$$\lambda(t, X(t)) = \lambda_0(t) \exp[X(t)\beta] \dots\dots\dots (4.5)$$

여기에서  $X(t)$ 는 생산성과 임금을 결정하는 요인(covariate)을 나타낸다. 이 (4.5)를 자연대수형태로 변환하면,

$$\log \lambda(t, X(t)) = \alpha(t) + X(t)\beta \dots\dots\dots (4.6)$$

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

이상의 단일모형과는 달리 다중위험모형에서는 산재근로자의 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우의 두 가지로 분류한다. 먼저 산재근로자의 이직이 비자발적인 경우의 이직확률  $\lambda_2(t)$ 은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \lambda_2(t) &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A, t+dt})}{dt} \dots\dots\dots (4.7) \\ &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt})}{dt} \quad 34) \end{aligned}$$

그리고 자발적 이직확률  $\lambda_3(t)$ 은

$$\begin{aligned} \lambda_3(t) &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} > W_{A, t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})}{dt} \dots\dots\dots (4.8) \\ &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})}{dt} \quad 35) \end{aligned}$$

---

34) (4.7) 우변의 변환은 이 글에서  $P_4=0$ , 곧  $P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})=0$ 을 가정하고 있으므로  
 $P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}) = P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A, t+dt}) + P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})$   
 $= P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A, t+dt})$

35) 역시 (4.8) 우변의 변환도 마찬가지로  
 $P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})=0$ 의 가정에서 도출된다.  
 $P(W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt}) = P(Q_{t+dt} > W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt}) + P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt})$



따라서 (4.7)과 (4.8)을 비례위험모형으로 나타내면,

$$\lambda_j(t; X(t)) = \lambda_{0j}(t) \exp[X(t)\beta_j], \quad j=2, 3, \dots \quad (4.9)$$

역시 이를 자연대수형태로 바꾸면,

$$\log \lambda_j(t; X(t)) = \alpha_j(t) + X(t)\beta_j, \quad j = 2, 3, \dots \quad (4.10)$$

여기에서  $\alpha_j(t) = \log \lambda_{0j}(t)$ . 이 (4.10)에 기초하여 장해판정 이후의 첫 직장 취업기간을 추정하게 된다.

분석에서 자발적인 이직과 비자발적인 이직의 구분은 제2장 제2절의 분류 방식과 동일하게 하였다. 고용보험 가입자격 상실이유에서 먼저 비자발적 이직사유는 사업장의 폐업·도산, 정리해고, 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직, 계약기간 만료, 기타 회사사정에 따른 퇴직(사업주 권고 포함)이 해당한다. 그리고 이와 같은 사유를 제외한 모든 상실이유, 곧 전직·자영을 위한 임의퇴직, 결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직, 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직, 징계해고, 정년퇴직, 고용보험 비적용, 이종고용으로 인한 자격상실, 기타(임의퇴직·명예퇴직) 그리고 사업주 사정에 의하지 않는 이직을 자발적 이직으로 하였다. 참고로 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 평균취업기간은 각각 218일과 254일이었다. 자발적 이직자가 비자발적 이직자에 비하여 1개월 정도 평균취업기간이 짧다는 사실을 알 수 있다.

## 2. 변수 설명

분석에 앞서 분석대상은 두 집단으로 구분하였다. 먼저 한 집단은 장해판정 당시 취업상태에 있었던 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자

---


$$= P(Q_{t+dt} > W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A, t+dt}).$$

이다. 그리고 장해판정 이후 직업탐색(job search)을 거쳐 취업에 성공한 장해판정 이후 취업자를 별도의 분석대상 집단으로 하였다. 이는 [그림 4-1]에서 보았듯이 전자와 후자 사이에 고용유지확률이 뚜렷한 차이를 보인다는 점을 고려한 것이다.

이제 분석에 쓰일 변수들을 설명하면, 먼저 종속변수는 장해판정 이후의 첫 직장에 취업하여 해당 직장에 계속 근무한 기간이다. 원직장 복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우는 장해판정일부터 이직일까지의 기간이며, 장해판정 이후 취업자는 취업일부터 이직일까지의 기간이다. 만일 산재근로자가 관찰시점인 2003년 3월 31일 현재 해당 사업장을 이직하지 않고 계속 근무하고 있다면, 2003년 3월 31일 현재까지로 계산된다. 이 경우는 앞에서 설명한 우측절단상태에 해당한다.

다음으로 설명변수로서는 취업 당시의 연령(원직장복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우에는 장해판정 당시의 연령, 자승항 포함), 교육 정도(초졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상), 피재 이전의 경력(= 피재 당시의 연령 - 교육년수 - 6, 자승항 포함), 여성, 요양기간(자승항 포함), 산재 유형(업무상 재해와 업무상 질병), 장해등급(제1~3급, 제4~7급, 제8~9급, 제10~14급), 피재 이전의 평균임금(곧 현 적용임금, 자연대수치), 사업장 규모(5인 미만, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상), 직종(한국표준직업분류의 대분류), 업종(한국표준산업분류의 대분류) 그리고 취업 당시의 분기별 실업률(원직장복귀자나 장해판정 이전 취업자의 경우에는 장해판정 당시의 분기별 실업률)이다.

또 한 가지 추가된 설명변수는 장해판정 이전의 경력 유형이다. 먼저 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자를 분석대상으로 한 경우에는 이 변수의 분류는 고용유지(사업장 이동경험이 없는 경우로 [그림 2-1]에서 A유형), 사업장 이동을 통한 고용유지(B), 사업장 이동 이후 전직(C), 전직(E) 그리고 피재 당시의 사업장 정보가 없는 장해판정 이전 고용유지(I)이다. 그리고 장해판정 이후 취업자의 경우에는 사업장 이동 이후 퇴직(D), 전직 이후 퇴직(F), 퇴직(G) 그리고 장해판정 이전의 사업장 정보가 없는 장해판정 이후 취업(H)과 장해판정 이전의 사업장

정보가 없는 장해판정 이전 퇴직(J)이다.

장해판정 이후 취업자의 경우에는 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자의 경우와 달리 장해판정 이후에 직업탐색을 경험하게 되므로 직업탐색기간을 일종의 실업기간으로 간주하여 설명변수에 포함하였다. 물론 이때 유의하여야 할 것은 직업탐색기간이란 편의상 붙인 용어일 뿐이라는 점이다. 이 기간에 해당 장해판정자가 자영업에 종사하고 있거나 고용보험 미적용사업장에서 일하였을 가능성도 있기 때문이다. 달리 말하면 직업탐색기간이란 장해판정일부터 고용보험 적용사업장에 취업하기까지 걸린 기간이라 하겠다.

이상의 설명변수 가운데 비자발적 이직에 영향을 줄 것으로 보이는 것은 (4.7)을 참고로 할 때 주로 근로자의 생산성과 관련된 변수이다. 연령, 교육 정도, 피재 이전의 경력, 요양기간, 장해등급 등이 산재근로자의 인적자본에 영향을 미치는 변수들인 만큼 이들이 주로 산재근로자의 비자발적 이직을 결정할 것으로 보인다. 그리고 자발적 이직은 (4.8)에서 볼 때, 생산성 이외에도 외부기회임금과 관련되는 만큼 이상의 인적자본 변수 이외에 산재근로자의 외부기회임금에 영향을 줄 것으로 보이는 설명변수로서 피재 이전의 평균임금을 들 수 있다. 따라서 이와 같은 변수의 추정결과에 초점을 두고자 한다.

### 3. 분석 결과

#### 가. 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자

분석 결과를 나타내고 있는 <표 4-4>에서 ‘모형 I’은 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하지 않은 모형, 곧 단일위험모형을 뜻하며, ‘모형 II’는 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하고 있는 모형, 곧 다중위험모형이다. 참고로 모형 I과 모형 II의 해당 계수 추정치가 모두 동일하다는 귀무가설을 설정하고, 이 가설이 타당한지를 검정하여 보았다. 우도비 카이제곱 통계량(likelihood-ratio chi-square statistic)이 347.396(자유도=100)으로 유의수준 0.001%에서

귀무가설은 기각된다.<sup>36)</sup> 따라서 검정 결과로부터 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분한 다중위험모형이 분석에 타당하다는 결론을 얻게 된다.

이제 분석 결과를 살펴보면, 먼저 장해판정 당시의 연령과 교육정도는 통계적으로 유의하지 못한 결과를 보이고 있다. 다만 교육정도가 비자발적 이직에 미치는 효과와 관련하여 유의수준 10%에서 중졸 이하와 전문대졸 출신이 낮은 이탈률을 보이는 정도이다. 그리고 피재 이전의 경력도 마찬가지로 계수추정치의 통계적 유의성은 없는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 자발적 이직과 비자발적 이직 양자에 공통된 계수 부호를 보이는 것은 여성과 요양기간, 피재 이전 평균임금과 사업체 규모이다. 여성의 경우는 부호가 부(-)이므로 남성에 비하여 취업기간이 길다는 사실을 알 수 있다. 이는 <표 4-3>에서 남녀별 취업기간 분포를 보면, 원직장복귀자의 경우에는 유사한 분포형태를 보이나 장해판정 이전 취업자의 경우에는 여성의 장기근속자 비율이 상대적으로 남성보다 높다는 사실과 일치하고 있다.

요양기간의 계수추정치가 보이는 부호는 정(+)이므로 해당 근로자의 이직사유가 자발적이든 비자발적이든 상관없이 요양기간이 길수록 짧은 취업기간을 보이게 됨을 알 수 있다. 이는 산재후유증이나 노동력 손실과 연관이 있을 것으로 보인다.

그리고 피재 이전 평균임금은 계수추정치의 부호가 부(-)이다. 곧 피재 이전의 평균임금수준이 높을수록 직장정착도가 높다는 것이다. 곧 이전의 고용관계가 양호한 결합(good matching)이었을 가능성을 암시한다고 보겠다.

마지막으로 사업장 규모의 계수추정치는 정(+)의 부호를 보이거나 크기에서 자발적 이직과 비자발적 이직의 경우에 약간 다르게 나타나고 있다. 비자발적 이직의 경우에는 사업장 규모가 작을수록 계수추정치의 절대치가 커지고 있어 중소기업의 사업장이 대규모의 사업장에 비하여

36) 참고로 귀무가설이 채택될 수 있는 우도비 카이제곱 통계량(자유도=100)의 상한은 149이다.

〈표 4-4〉 다중위험모형에 기초한 장애판정 이후 첫 직장의 취업기간 추정 결과  
(원직장복귀자와 장애판정 이전 취업자; N=17,038)

〈모형 I (전체)〉

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
장애판정 당시 연령	-0.015	0.029	0.609	0.985
장애판정 당시 연령 <sup>2</sup> (×10)	-0.001	0.003	0.641	1.000
초졸 이하	-0.507	0.213	0.018	0.602
중졸	-0.351	0.162	0.030	0.704
고졸	-0.173	0.114	0.130	0.841
전문대졸	-0.188	0.092	0.042	0.828
피재 이전 경력	0.027	0.020	0.176	1.028
피재 이전 경력 <sup>2</sup> (×100)	-0.001	0.026	0.968	1.000
여성	-0.116	0.033	0.0004	0.891
요양기간	0.001	0.0002	<0.0001	1.001
요양기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.006	0.002	0.003	1.000
업무상 질병	0.203	0.076	0.008	1.225
장애등급 제1~3급	0.454	0.123	0.0002	1.574
장애등급 제4~7급	0.296	0.035	<0.0001	1.345
장애등급 제10~14급	0.078	0.030	0.011	1.081
피재 이전 평균임금	-0.556	0.030	<0.0001	0.574
사업장 이동(B)	0.051	0.174	0.768	1.053
사업장 이동 이후 전직(C)	-6.878	35.640	0.847	0.001
전직(E)	0.072	0.057	0.211	1.074
장애판정 이전 취업(I)	-0.124	0.060	0.038	0.883
5인 미만	0.834	0.076	<0.0001	2.302
5~9인	1.039	0.078	<0.0001	2.825
10~29인	1.028	0.076	<0.0001	2.797
30~99인	0.942	0.076	<0.0001	2.565
100~299인	0.730	0.080	<0.0001	2.074
300~499인	0.462	0.106	<0.0001	1.588
500~999인	0.512	0.103	<0.0001	1.668
분기별 실업률	0.020	0.008	0.009	1.020
-2LOG L	197,502.53			

〈표 4-4〉의 계속

〈모형 II (자발적 이직)〉

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
장해판정 당시 연령	0.023	0.043	0.600	1.023
장해판정 당시 연령 <sup>2</sup> (×10)	-0.008	0.004	0.066	0.999
초졸 이하	-0.513	0.333	0.123	0.599
중졸	-0.315	0.252	0.211	0.730
고졸	-0.143	0.178	0.419	0.866
전문대졸	-0.162	0.142	0.253	0.851
피재 이전 경력	0.020	0.031	0.506	1.021
피재 이전 경력 <sup>2</sup> (×10)	0.004	0.004	0.256	1.000
여성	-0.103	0.047	0.028	0.902
요양기간	0.002	0.0002	<0.0001	1.002
요양기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.012	0.003	<0.0001	1.000
업무상 질병	0.280	0.105	0.008	1.324
장해등급 제1~3급	0.787	0.152	<0.0001	2.197
장해등급 제4~7급	0.495	0.047	<0.0001	1.640
장해등급 제10~14급	0.168	0.043	<0.0001	1.183
피재 이전 평균임금	-0.582	0.042	<0.0001	0.559
사업장 이동(B)	-0.290	0.280	0.301	0.748
사업장 이동 이후 전직(C)	-7.043	53.320	0.895	0.001
전직(E)	-0.071	0.087	0.413	0.931
장해판정 이전 취업(I)	-0.247	0.091	0.007	0.781
5인 미만	0.567	0.103	<0.0001	1.762
5~9인	0.824	0.107	<0.0001	2.279
10~29인	0.858	0.103	<0.0001	2.358
30~99인	0.900	0.103	<0.0001	2.460
100~299인	0.728	0.107	<0.0001	2.070
300~499인	0.255	0.151	0.091	1.291
500~999인	0.490	0.139	0.0004	1.633
분기별 실업률	0.088	0.010	<0.0001	1.092
-2LOG L	95,393.734			

<표 4-4>의 계속

<모형 II (비자발적 이직)>

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
장해판정 당시 연령	-0.044	0.038	0.243	0.957
장해판정 당시 연령 <sup>2</sup> (×10)	0.004	0.004	0.307	1.000
초졸 이하	-0.503	0.273	0.065	0.605
중졸	-0.376	0.207	0.069	0.687
고졸	-0.189	0.146	0.197	0.828
전문대졸	-0.206	0.121	0.088	0.814
피재 이전 경력	0.032	0.026	0.228	1.032
피재 이전 경력 <sup>2</sup> (×10)	-0.004	0.004	0.306	1.000
여성	-0.126	0.046	0.006	0.882
요양기간(×10)	0.006	0.002	0.008	1.001
요양기간 <sup>2</sup> (×100,000)	0.004	0.025	0.885	1.000
업무상 질병	0.114	0.111	0.304	1.121
장해등급 제1~3급	0.004	0.211	0.985	1.004
장해등급 제4~7급	0.070	0.053	0.185	1.073
장해등급 제10~14급	-0.010	0.043	0.810	0.990
피재 이전 평균임금	-0.526	0.042	<0.0001	0.591
사업장 이동(B)	0.342	0.222	0.123	1.408
사업장 이동 이후 전직(C)	-6.728	48.788	0.890	0.001
전직(E)	0.202	0.076	0.008	1.224
장해판정 이전 취업(I)	-0.017	0.079	0.830	0.983
5인 미만	1.088	0.112	<0.0001	2.970
5~9인	1.253	0.116	<0.0001	3.501
10~29인	1.204	0.113	<0.0001	3.334
30~99인	0.981	0.114	<0.0001	2.666
100~299인	0.720	0.120	<0.0001	2.054
300~499인	0.669	0.150	<0.0001	1.952
500~999인	0.534	0.154	0.0005	1.706
분기별 실업률	-0.052	0.011	<0.0001	0.949
-2LOG L	101,761.40			

주: 직종과 업종을 설명변수에 포함하였음.

취업기간이 짧다는 것을 나타낸다. 자발적 이직의 경우에도 이와 유사하나 사업장 규모가 30~99인일 때 위험률이 가장 크다는 점이 특징적이라 하겠다.

한편 산재 유형이 업무상 질병인 경우에는 자발적 이직에서는 정(+)의 부호를 보이거나 비자발적 이직에서는 비록 동일한 부호를 보일지라도 계수추정치가 통계적으로 유의하지 않다. 이로 볼 때 산재 유형이 업무상 질병인 경우에는 자발적으로 이직하는 성향을 보인다는 사실을 알 수 있다.

이는 중증장애의 경우에도 동일하다. 곧 자발적 이직의 경우에 장애등급의 계수추정치가 정(+)의 부호를 보이며, 통계적 유의성을 나타내지만 비자발적 이직의 경우에는 통계적 유의성이 보장되지 않는다.

마지막으로 장애판정 이전 경력유형은 자발적 이직의 경우에 장애판정 이전 취업(I)이 부(-)의 부호를 보임과 동시에 통계적으로 유의하며, 비자발적 이직의 경우에 전직(E)이 정(+)의 부호를 보이며 동시에 통계적으로 유의하다.

#### 나. 장애판정 이후 취업자

다중위험모형을 이용하여 장애판정 이후 취업자의 첫 직장 취업기간을 추정한 결과는 <표 4-5>와 같다.

먼저 앞의 경우와 마찬가지로 ‘모형 I’은 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하지 않은 모형, 곧 단일위험모형을 뜻하며, ‘모형 II’는 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하고 있는 모형, 곧 다중위험모형을 뜻한다. 여기에서도 모형 I과 모형 II의 해당 계수 추정치가 모두 동일하다는 귀무가설을 설정하고, 이 가설이 타당한지를 검정하여 보았다. 우도비 카이제곱 통계량이 181.137(자유도 = 104)로 유의수준 0.001%에서 귀무가설은 기각된다. 따라서 검정결과로부터 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분한 다중위험모형이 타당하다는 결론을 역시 얻게 된다.



〈표 4-5〉 다중위험모형에 기초한 장애판정 이후 첫 직장의 취업기간 추정 결과  
(장애판정 이후 취업자; N=8,518)

〈모형 I (전체)〉

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
취업 당시 연령	-0.025	0.045	0.572	0.975
취업 당시 연령 <sup>2</sup> (×10)	-0.006	0.004	0.178	0.999
초졸 이하	-1.010	0.388	0.009	0.364
중졸	-0.672	0.293	0.022	0.511
고졸	-0.318	0.204	0.119	0.728
전문대졸	-0.411	0.158	0.009	0.663
피재 이전 경력	0.074	0.034	0.028	1.077
피재 이전 경력 <sup>2</sup> (×100)	0.003	0.037	0.935	1.000
여성	-0.046	0.055	0.403	0.955
요양기간(×10)	0.006	0.002	0.014	1.001
요양기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.005	0.003	0.074	1.000
업무상 질병	0.288	0.104	0.005	1.334
장애등급 제1~3급	-0.308	0.385	0.425	0.735
장애등급 제4~7급	-0.095	0.058	0.100	0.909
장애등급 제10~14급	-0.073	0.046	0.114	0.929
피재 이전 평균임금	0.094	0.039	0.015	1.099
사업장 이동 이후 전직(D)	0.691	0.530	0.193	1.995
전직(F)	0.711	0.159	<0.0001	2.036
퇴직(F)	-1.156	0.168	<0.0001	0.315
장애판정 이후 취업(H)	-0.081	0.157	0.607	0.922
5인 미만	0.122	0.094	0.192	1.130
5~9인	0.246	0.098	0.012	1.279
10~29인	0.334	0.093	0.0004	1.396
30~99인	0.323	0.094	0.0006	1.382
100~299인	0.316	0.097	0.001	1.371
300~499인	0.143	0.127	0.261	1.154
500~999인	0.115	0.130	0.377	1.122
분기별 실업률	-0.044	0.018	0.016	0.956
직업탐색기간(×10)	0.007	0.002	0.0003	1.001
직업탐색기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.004	0.002	0.007	1.000
-2LOG L	80,844.147			

〈표 4-5〉의 계속

〈모형 II (자발적 이직)〉

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
취업 당시 연령	0.123	0.073	0.095	1.130
취업 당시 연령 <sup>2</sup>	-0.002	0.001	0.018	0.998
초졸 이하	0.084	0.623	0.892	1.088
중졸	0.168	0.470	0.720	1.183
고졸	0.325	0.330	0.324	1.384
전문대졸	0.050	0.255	0.845	1.051
피재 이전 경력	-0.031	0.054	0.565	0.969
피재 이전 경력 <sup>2</sup>	0.001	0.001	0.108	1.001
여성	-0.143	0.093	0.124	0.867
요양기간(×10)	0.008	0.004	0.032	1.001
요양기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.011	0.005	0.017	1.000
업무상 질병	-0.151	0.207	0.466	0.860
장해등급 제1~3급	0.160	0.588	0.786	1.173
장해등급 제4~7급	-0.116	0.094	0.217	0.890
장해등급 제10~14급	-0.045	0.074	0.544	0.956
피재 이전 평균임금	0.148	0.062	0.017	1.159
사업장 이동 이후 전직(D)	0.976	1.055	0.355	2.655
전직(F)	1.229	0.322	0.0001	3.418
퇴직(F)	-0.664	0.334	0.047	0.515
장해판정 이후 취업(H)	0.406	0.320	0.205	1.500
5인 미만	-0.093	0.154	0.548	0.912
5~9인	0.159	0.160	0.320	1.173
10~29인	0.348	0.152	0.022	1.417
30~99인	0.431	0.152	0.004	1.539
100~299인	0.512	0.156	0.001	1.669
300~499인	0.236	0.203	0.246	1.266
500~999인	0.042	0.216	0.848	1.042
분기별 실업률	0.035	0.028	0.206	1.036
직업탐색기간(×10)	0.005	0.003	0.089	1.001
직업탐색기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.006	0.002	0.027	1.000
-2LOG L	31,584.487			

<표 4-5>의 계속

<모형 II (비자발적 이직)>

	계수추정치	표준오차	Pr>ChiSq	Hazard Ratio
취업 당시 연령	-0.107	0.057	0.059	0.898
취업 당시 연령 <sup>2</sup> (×100)	-0.002	0.052	0.966	1.000
초졸 이하	-1.707	0.497	0.001	0.181
중졸	-1.197	0.375	0.001	0.302
고졸	-0.714	0.260	0.006	0.490
전문대졸	-0.693	0.201	0.001	0.500
피재 이전 경력	0.139	0.044	0.002	1.149
피재 이전 경력 <sup>2</sup> (×10)	-0.005	0.005	0.304	1.000
여성	0.002	0.068	0.979	1.002
요양기간(×10)	0.005	0.003	0.111	1.000
요양기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.001	0.003	0.667	1.000
업무상 질병	0.484	0.120	<0.0001	1.623
장해등급 제1~3급	-0.607	0.510	0.234	0.545
장해등급 제4~7급	-0.081	0.073	0.266	0.922
장해등급 제10~14급	-0.091	0.060	0.129	0.913
피재 이전 평균임금	0.057	0.050	0.252	1.058
사업장 이동 이후 전직(D)	0.490	0.617	0.427	1.632
전직(F)	0.464	0.184	0.012	1.590
퇴직(F)	-1.386	0.195	<0.0001	0.250
장해판정 이후 취업(H)	-0.305	0.181	0.093	0.737
5인 미만	0.242	0.118	0.041	1.274
5~9인	0.300	0.124	0.015	1.350
10~29인	0.325	0.119	0.006	1.384
30~99인	0.250	0.119	0.036	1.285
100~299인	0.166	0.125	0.186	1.181
300~499인	0.083	0.163	0.613	1.086
500~999인	0.161	0.163	0.324	1.175
분기별 실업률	-0.102	0.024	<0.0001	0.903
직업탐색기간(×10)	0.008	0.002	0.001	1.001
직업탐색기간 <sup>2</sup> (×10,000)	-0.003	0.002	0.075	1.000
-2LOG L	49,078.503			

주: 직종과 업종을 설명변수에 포함하였음.

이제 분석 결과를 살펴보면, 먼저 자발적 이직과 비자발적 이직의 경우 모두 계수추정치가 통계적으로 유의하며, 부호가 동일한 변수가 상당히 적다는 사실이 앞의 분석 결과와 다른 점이라 하겠다. 사업장 규모가 작을수록 취업기간이 짧다는 것, 직업탐색기간이 길수록 취업기간이 짧다는 것 그리고 장해판정 이전에 전직을 경험한 장해판정자의 취업기간이 짧은 반면, 퇴직한 장해판정자의 취업기간은 역으로 길다는 것이 자발적 이직과 비자발적 이직의 경우 모두에 공통되는 특징이다.

이와는 달리 상반된 부호를 보이는 것은 취업 당시의 연령이다. 자발적 이직의 경우에는 연령이 증가할수록 짧은 취업기간을 보이나 비자발적 이직의 경우에는 반대의 결과를 보이고 있다. 다만 두 결과 모두 유의수준 10%에서 통계적으로 유의하다.

자발적 이직의 경우에 요양기간이 길수록 피재 이전의 평균임금이 높을수록 짧은 취업기간을 보인다. 이들은 비자발적 이직의 경우에는 통계적으로 유의하지 않다. 반대로 비자발적 이직의 경우에는 피재 당시의 경력이 길수록 산재 유형이 업무상 질병인 경우, 취업 당시의 분기별 실업률이 높을수록 취업기간이 짧게 나타난다.

#### 4. 분석 결과의 해석

##### 가. 교육수준과 고용유지확률

장해판정 이후의 첫 직장에서 장해판정자가 머무르게 될 확률, 곧 고용유지확률을 추정해 분석 결과에서 장해판정자의 일반적 인적자본(general human capital)수준을 나타내는 교육정도는 장해판정 이후 취업자가 비자발적으로 이직하는 경우에만 유효하다.<sup>37)</sup> 곧 저학력자가 비자발적으로 이직하게 될 확률이 낮음을 분석 결과는 보여주고 있다. 이들의 생산성이 고학력자보다 낮을 것으로 예상된다는 점에서 비자발적 이직의 가능성이 높을 것으로 보이나 결과는 이 예상과 다르게 나타나

37) 장해판정 이전 취업자의 경우에는 유의수준 10%에서 통계적으로 유의하다.

고 있다는 점이 특이하다.

이 결과에 대해서는 두 가지 해석이 가능할 것으로 보인다. 먼저 산재로 인한 인적자본의 손실 정도가 고학력자에 비하여 상대적으로 적을 수 있다는 점이다. 고학력자의 경우는 산재로 인하여 이전의 업무와 관련된 기능이 손실됨으로써 이전의 생산성을 회복하지 못하는 반면, 저학력자는 이전 업무와 관련된 기능이 손실되더라도 학력을 필요로 하지 않는 다른 업무로 전환할 수 있다는 것이다. 말하자면 생산성의 조정이 상대적으로 저학력자의 경우에 용이할 수 있다는 논리이다.

그리고 이와 관련되는 또 한 가지 가능한 해석은 사업장 내부에서 생산성에 맞는 임금조정이 있을 수 있다는 것이다. 이른바 재교섭(renegotiation)의 가능성이다.<sup>38)</sup> 저학력자의 경우는 고학력자에 비하여 현재의 고용관계보다 좋은 조건의 일자리가 제공될 가능성이 상대적으로 낮다고 볼 수 있다. 따라서 사업주가 적어도 외부기회임금 수준에 가까운 임금을 제시하더라도 저학력자로서는 이를 받아들일 수밖에 없는 것이다. 말하자면 근로자가  $\Delta W (= W_T - W_{AT})$ 를 사업주에게 양보하여  $Q_T \geq W_T (= W_{AT})$ 의 상황으로 바뀌게 되는 경우에 고용관계의 유지가 가능하게 된다.

반면에 고학력자의 경우에는 저학력자에 비하여 상대적으로 유동성 제약(liquidity constraint)이 낮으므로 자영업으로 전환할 가능성을 고려할 수 있다. 말하자면  $\Delta W \approx 0$ 일 수 있으며, 따라서 재교섭의 가능성은 낮아지게 된다는 것이다.

38) 재교섭이란 불완전 계약이론(incomplete contract theory)에서 제시된 개념으로 대체로 다음과 같은 내용이다. 말하자면 고용계약 당시에는 미래에 일어날 사건(예를 들면, 산업재해에 따른 인적자본 손실)을 정확히 예측할 수 없으므로 미래의 상황에 대하여 전부 계약할 수 없게 된다. 이 때문에 미래의 불확실한 상황이 발생하였을 경우에 재교섭이 가능한 계약을 계약당사자가 체결하게 된다. 실제로 산업재해가 발생하여 피재근로자의 인적자본 수준에 손상이 있을 경우 재교섭이 없는 단순한 고용계약으로는 임금에 비하여 생산성이 낮게 되므로 사업주는 피재근로자를 합법적인 방식으로 고용관계의 해소를 결정하게 된다. 하지만 재교섭이 가능한 경우에는 생산성에 맞도록 임금을 조정함으로써 고용관계는 지속될 수 있다. 이에 대해서는 Hart(1995)를 참조.

#### 나. 경력과 고용유지확률

교육정도와 마찬가지로 일반적 인적자본을 나타내는 변수는 피재 이전의 경력일 것이다. 이 또한 장해판정 이후 취업자가 비자발적으로 이직하는 경우에 정(+)<sup>1)</sup>의 영향을 미치고 있다. 곧 피재 이전의 경력이 긴 장해판정자가 비자발적인 이유로 이직하게 될 확률이 높다는 것이다. 일반근로자의 경우는 오히려 이와 같이 일반적 인적자본의 축적수준이 높을수록 외부기회가 주어질 가능성이 높을 것이므로 자발적 이직의 가능성이 높을 것으로 예상된다. 하지만 장해판정자의 경우는 이와 다른 결과를 보이고 있다. 이 또한 가능한 해석은 교육정도와 마찬가지로 경력자의 인적자본 손실이 상대적으로 높을 뿐만 아니라 임금조정이 상대적으로 어렵다는 점에서 나타나는 결과로 추측해 볼 수 있다.

#### 다. 산업재해의 영향과 고용유지확률

산재 영향은 요양기간과 장해등급을 통하여 간접적으로 추론할 수 있다. 이들은 다른 의미에서 해당 근로자의 인적자본 축적수준에 영향을 주는 변수이기도 하다. 먼저 요양기간의 경우는 장해판정 이후 취업자의 비자발적 이직만 제외하고 정(+)<sup>1)</sup>의 영향을 보이고 있다. 곧 요양기간이 길수록 취업기간은 짧아진다는 것이다. 특히 이는 이직사유와 무관하다는 점에서 산재후유증의 가능성을 생각해 볼 수 있다. 곧 산재후유증 등으로 장해판정자 스스로 아니면 사업주의 권고 등으로 이직을 선택하게 된다는 것이다.

이와는 달리 원직장복귀자와 장해판정 이전 취업자로서 중증장해를 가진 경우는 자발적 이직을 선택하는 성향을 보이고 있다. 장해판정 이후의 취업자인 경우는 이미 고용관계가 성립될 때 장해에 대한 극복이 장해판정자 스스로 이루어지고, 근로자와 사업주 양자가 장해에 따른 인적자본의 손실을 감안한 상태에서 고용관계가 이루어졌다고 볼 수 있다. 따라서 장해 정도가 이후의 고용관계에 영향을 미치지 않는 것으로 이해된다. 반면에 장해판정 이전의 고용관계를 유지하고 있었던 경

우는 비록 장해판정을 통하여 요양이 종결되었다고 하더라도 근로자가 완전히 이전의 상태로 회복되지 못하였거나 이에 따른 조정이 이루어지지 못하였을 가능성을 결과는 보여주고 있다. 이와 같은 결과에 대하여 산재근로자 직업복귀정책이 관심을 가져야 할 것으로 보인다.

#### 라. 피재 이전의 평균임금과 고용유지확률

피재 이전의 평균임금은 장해판정 이전에 고용관계를 지속하고 있었던 장해판정자의 경우에는 계수추정치가 부(-)의 부호를 보이고 있다. 이는 피재 이전의 평균임금이 장해판정자에게 일종의 유보임금(reservation wage)으로서 작용하고 있음을 보여준다. 곧 다른 고용보험 적용 사업장으로 전직하더라도 이전보다 임금이 상승할 가능성이 낮다는 것이다. 다시 말해서 현재의 고용관계로부터 얻는 임금수준 이상의 외부 기회임금이 해당 근로자에게 제시되지 않는다는 것이다.

비자발적 이직의 경우에도 부의 부호를 보인다는 사실은 이전의 고용관계가 좋은 결합(good matching)이었으며, 이 관계의 유지가 사업주에게도 유리하다는 것을 보여준다. 물론 학력과 경력에 관하여 언급하였듯이 이 결합에 손상이 있었다면, 더 이상 좋은 결합으로서 유지되지 못할 것이므로 고용관계의 해소로 매듭을 짓게 될 것이다.

한 가지 의문은 장해판정 이후 취업자의 경우에 피재 이전의 평균임금이 높을수록 자발적 이직성향이 크다는 사실이다. 이 결과로부터 이들이 자영업 창업을 위한 전단계로서 일시적으로 취업한 것인지 아니면 이전의 고용관계에 비하여 좋은 결합이 되지 못함으로써 이탈하게 되는 것인지는 알기 어렵다.

#### 마. 사업장 규모와 고용유지확률

대체로 대규모 사업장의 경우에 취업기간이 상대적으로 길다는 사실은 대규모 사업장의 경우에 사업주가 좋은 평판(reputation)의 유지를 위해 근로자 해고를 스스로 억제하거나 단체협약에서 산재근로자 해고

억제가 명시되어 있기 때문인 것으로 보인다. 그리고 산재근로자 스스로도 중소기업 사업장으로 전직함으로써 새롭게 형성되는 고용관계보다 현재의 고용관계로부터 임금과 근로조건이 더욱 양호하다고 판단하여 이직을 기피할 것으로 추측된다.

#### 바. 직업탐색기간과 고용유지확률

장해판정 이후에 취업한 장해판정자의 경우에 직업탐색기간이 길수록 취업기간은 짧은 것으로 나타나고 있다. 특히 이는 비자발적 이직의 경우에 명확한 효과를 보인다. 이는 직업탐색기간이 좋은 일자리를 찾는 기간이 아니라 오히려 산재근로자가 일종의 ‘중고차(lemon)’로 인식되어 시장에서 저평가되고, 고용관계가 이루어지더라도 이후에 양호한 결합으로 이어지지 못하고 있음을 보여준다고 하겠다. 이러한 점에서 산재근로자 직업복귀정책에서 산재근로자의 직업탐색기간을 줄이는 정책의 개발이 필요할 것으로 판단된다. 이에 대해서는 다음 장에서 구체적으로 논의할 것이다.



제 5 장  
 □□□□□□□□□□□□□□□□

장해판정자의 전직행동

제1절 산재근로자 취업기간과 실업기간의  
 상태의존성에 대한 분석의 필요성

산재근로자가 성공적으로 직장에 복귀하도록 하기 위하여 어느 정도의 기간에 걸쳐 관찰과 정책적 지원이 필요한 것일까? 현행 산재보험 제도에 산재근로자의 직장복귀를 위한 정책이 산재근로자의 장해판정 이후 어느 시점까지 실시되어야 한다는 명시적 규정은 없다. 다만 2003년 7월부터 시행에 들어간 재해근로자직장복귀지원금제도와 같은 경우는 장해판정일에서 1년간이라는 기간이 주어져 있다. 그런데 이승렬(2004)의 연구 결과에 따르면, 직업에 복귀한 장해판정자의 절반 정도는 1년 이내에 이직하였다는 사실이 확인된다.<sup>39)</sup> 이로 볼 때, 1년 정도의 관찰기간으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀를 판단하기란 결코 쉽지 않을 것이라는 추측을 하게 될 뿐이다. 다시 말해서 산재근로자가 장해판정 이후에 직장에 복귀하였다는 사실 자체를 성공적인 직장복귀로 간주하기 어렵다는 것이다. 이와 같은 맥락에서 산재근로자의 직업복귀와 관련된 연구의 관찰시점을 직장복귀 이후로 연장하고, 특히 직

39) 이미 언급하였듯이 캐나다를 대상으로 한 Butler et. al.(1995)에서도 유사한 결과가 도출되었다.

장복귀 이후의 이직이나 전직 상황에 대한 지속적 관찰이야말로 관련 정책의 수립에서 우선되어야 할 과제라 하겠다.

산재근로자의 직장복귀를 검토하고 있는 최근의 연구(이승렬(2002, 2004), Yee(2004))에서 장해판정 이후의 첫 취업경험이 이후의 경력(labor history)에서 중요하며, 첫 직업의 취업기간은 산재근로자의 개인적 특성뿐만 아니라 사업체의 특성(주로 사업체 규모) 그리고 노동시장 상황에 영향을 받고 있음이 밝혀졌다. 하지만 산재근로자의 안정적 직장복귀라는 관점에서 볼 때, 이러한 특징이 개인의 취업력에서 지속적으로 그리고 안정적으로 나타나는 것인지에 대한 연구가 필요하다.

한편 Heckman and Borjas(1980)가 주장하고 있듯이 취업이나 실업이라는 어떤 상태(state)가 이후의 상태를 규정한다고 하는 이른바 상태의존성(state dependence)이 산재근로자의 경우에도 존재한다면, 장해판정 이후에 나타나는 산재근로자의 취업력 전체에 관심을 가지는 것이 더욱 중요하다. 예를 들어 신동균(2004)의 연구 결과가 보여주고 있듯이 반복적 실업이 임금에 부정적인 효과를 미치게 된다면, 산재근로자의 반복적 실업은 안정적인 생활을 저해할 것이고, 따라서 산재근로자의 직업복귀정책은 반복적 실업의 억제도 지향하여야 할 것이다.

이러한 맥락에서 이 장에서는 산재근로자의 취업력을 추적하는 가운데 취업기간 그리고 실업기간의 상태의존성은 관찰되는가에 대해서도 알아보기로 한다. 이를 통하여 산재근로자의 직장복귀를 위한 정책적 고려가 어떠한 목표 집단에 설정되어야 하는지를 검토할 수 있을 뿐만 아니라 장해판정 이후의 첫 취업이나 초기의 직장복귀가 이후의 취업력에서 어느 정도로 중요한 의미를 지니는가를 평가할 수 있게 된다. 이와 같은 평가에 기초하여 산재근로자 직업복귀정책의 방향이 올바른지를 가늠하고, 이 결과를 토대로 어떠한 수정이 필요한지를 논의할 수 있을 것이다.

분석에서 관찰기간이 1~4년이라는 비교적 짧은 기간이라는 제약이 있긴 하지만, <표 3-4>에서 볼 수 있듯이 이직을 3회 이상 경험하는 산재근로자가 전체의 2~3% 수준에 지나지 않는다는 사실은 산재근로자 직업복귀정책이 장해판정 직후의 취업에 중점을 둬으로써 효과를

제고할 수 있다는 추론을 가능하게 한다. 그렇다고 하더라도 이직을 2회 경험하는 산재근로자, 곧 1년이라는 짧은 기간에 일자리를 세번 경험하는 산재근로자가 10% 수준에 이른다는 사실에 대해서도 정책적 고려는 아울러 필요하다.

이 장에서는 산재근로자의 장해판정 이후 취업기간과 실업기간을 중심으로 분석하기로 한다. 이는 이승렬(2004)에서 부분적으로 시도되었던 주제이기도 하다. 곧 장해판정 이후의 취업기간이 이직 이후의 실업기간과 취업상태 유지에 미치는 효과가 검출되었던 것이다.<sup>40)</sup> 이 장에서는 이승렬(2004)의 문제의식을 확장하여 전직경험이 취업기간과 실업기간에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 규명하기로 한다. 특히 Heckman and Borjas(1980)의 상태의존성(state dependence)이 산재근로자의 전직행태에서도 나타나는지를 확인할 것이다.

여기에서 간략히 Heckman and Borjas(1980)의 상태의존성(state dependence)을 설명하면, 다음과 같다.<sup>41)</sup> 먼저 발생의존성(occurrence dependence)을 들 수 있는데 이는 이전의 실업횟수가 이후의 실업확률에 영향을 미친다는 것이다. 일종의 오점효과(stigma effect)가 작용하여 반복적 실업이 사업주에게 부정적인 인식을 주는 현상을 한 가지 예로 들 수 있다. 두번째의 상태의존성은 기간의존성(duration dependence)이다. 이는 실업유지확률이 현재의 실업기간에 영향을 받는다는 것으로 곧 현재의 실업상태가 지속될수록 실업에서 탈출할 확률은 더욱 낮아짐을 뜻한다. 그리고 세번째로 시차적 기간의존성(lagged duration dependence)을 들 수 있다. 시차적 기간의존성이란 실업(유지)확률이 이전의 실업기간에 영향을 받는다는 것이다. 이 장에서는 Heckman and Borjas(1980)가 제시한 분석방법에 따라 발생의존성의 존재 여부를

40) 이승렬(2004)에서는 장해판정 이후의 취업기간을 설명변수로 하여 이직 이후의 실업기간에 대한 회귀분석과 이후의 취업상태에 대한 프로빗 분석을 통하여 장기근속의 효과를 검증하는 방법을 시도하였다.

41) Heckman and Borjas(1980)는 상태의존성을 정확히는 네 가지로 나누고 있다. 본문에서 언급한 세 가지 상태의존성 이외에 단기에 파악되는 취업자의 실업확률과 실업자의 실업유지확률이 다른데 이 현상도 일종의 상태의존성에 해당한다는 것이다. 이를 마르코프 의존성(Markovian dependence)이라 한다.

추정하기로 한다.

## 제2절 산재근로자의 이직횟수에 따른 취업기간과 실업기간의 변화

### 1. 이직횟수별 취업기간

발생의존성의 추정에 앞서 산재근로자의 이직횟수별 취업기간과 실업기간을 살펴보기로 하자. <표 5-1>에 따르면, 남성 산재근로자의 첫 직장 평균취업기간은 약 8개월 정도에 해당하는 237일이다. 물론 해당 산재근로자들은 이직을 경험한 경우로 한정되었기 때문에 관찰시점인 2003년 3월 31일 현재에도 취업하고 있는 산재근로자들은 제외되었다.<sup>42)</sup> 이 때문에 결과가 과소평가될 가능성이 있다. 다만 우리의 관심은 모든 산재근로자에 대한 첫 직장의 취업기간이 아니라 이직경험자의 취업기간에 있기 때문에 이 편의(bias)로부터 자유롭다.

그런데 특징적인 것은 이직횟수가 늘어남에 따라 평균취업기간이 감소하고 있다는 사실이다. 네번째 직장의 경우, 곧 이직횟수가 3회인 경우까지 대체로 1개월 정도의 차이를 보인다. 산재근로자 전체의 경우는 최소 1년 이상의 취업기간을 확보할 수 있도록 2002년 3월 31일 이전에 취업한 산재근로자만을 대상으로 구한 것이다. 다만 장해판정일이 2002년 3월 31일인 경우에는 1년 동안 취업을 하고, 또 이직하였다는 점에서 관찰기간이 충분하지 못하다는 제약이 있다. 이와 같은 제약이 결과에 주는 영향을 가급적 줄이기 위하여 이번에는 1999년의 장해판정자로 2000년 3월 31일 이전에 취업한 산재근로자만을 대상으로 취업기간을 산정하였다. 이들은 관찰기간이 최소 3년이므로 이전의 문제점

42) 이들은 관찰시점 이후의 기간을 파악하지 못하므로 이른바 우측절단 상태에 해당한다. 자세한 것은 이승렬(2004)을 참조.

〈표 5-1〉 산재근로자의 이직횟수별 취업기간

(단위: 명, 일)

	산재근로자 전체 (2002. 3. 31 이전 취업)		1999년 판정자 (2000. 3. 31 이전 취업)	
	관찰치수	평균(표준편차)	관찰치수	평균(표준편차)
첫번째 직장	18,068	237.22(257.27)	4,422	345.86(352.09)
두번째 직장	4,605	201.87(201.51)	1,545	274.80(255.15)
세번째 직장	1,655	167.95(169.49)	730	211.97(205.83)
네번째 직장	621	139.09(144.60)	329	163.68(171.23)
다섯번째 직장	237	128.68(129.20)	141	153.26(145.91)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

은 축소된다.

취업일이 관찰시점으로부터 최소 3년 전인 1999년 장해판정자의 경우에는 첫 직장의 취업일이 평균 346일이다. 곧 1년에 19일이 부족한 수준의 취업기간을 보인다는 것이다. 하지만 산재근로자 전체를 분석대상으로 한 것과 마찬가지로 이직횟수가 증가하면, 취업기간이 감소하는 역의 상관성을 보이고 있다. 그리고 감소폭도 산재근로자 전체의 경우보다 더욱 크다. 예를 들어 두번째 직장의 취업기간은 첫번째 직장의 취업기간에 비하여 71일 정도 짧은 것으로 나타나고 있다. 이후 감소폭은 줄어들기 시작하고 있어, 말하자면 전직에 따른 취업기간이 체감하는 비율로 감소하고 있다고 할 수 있다. 이러한 사실은 전직을 통한 산재근로자의 새로운 고용관계가 그다지 좋은 결합이 아닐 가능성을 암시한다. 그렇다고 하더라도 관찰시점에 가까울수록 그리고 전직경험을 거듭할수록 관찰시점 현재 취업상태, 곧 우측절단상태에 있으므로 하여 표본에서 탈락될 가능성이 높다는 점을 고려한다면, 위의 결과는 확정적이라 하기는 어려울 것이다. 이는 아래의 분석에서 다시 언급하기로 한다.

## 2. 이직횟수별 실업기간

다음으로 산재근로자의 이직횟수별 실업기간을 알아보면, 이직횟수별 취업기간의 경우와 유사한 현상을 발견할 수 있다. <표 5-2>에서 보듯이 이직을 경험한 산재근로자(이 경우에도 2002년 3월 31일 이전에 취업한 경우로 한정하였음)의 첫번째 실업기간은 평균 145일 정도인 것으로 나타났다. 곧 산재근로자들이 약 5개월 정도의 실업기간을 경험한다는 것이다. 이후 이직횟수가 증가함에 따라 실업기간은 축소하고 있다. 그것도 다른 이직횟수에 비하여 두번째 실업기간이 첫번째 실업기간에 비하여 63일 정도 짧아 가장 큰 감소폭을 보인다.<sup>43)</sup>

역시 관찰기간이 짧다는 문제를 완화하기 위하여 2000년 3월 31일 이전에 취업한 1999년 장해판정자에 한정하여 평균실업기간을 구하였다. 이들의 첫번째 실업기간은 약 198일로 6개월을 넘어서고 있다. 역시 두번째 실업기간의 감소폭은 94일 정도로 크게 나타난다. 다만 이 경우에도 실업기간에 대한 우측절단상태가 존재할 수 있다는 한계가 존재한다.

<표 5-2> 산재근로자의 이직횟수별 실업기간

(단위: 명, 일)

	산재근로자 전체 (2002. 3. 31 이전 취업)		1999년 판정자 (2000. 3. 31 이전 취업)	
	관찰치수	평균(표준편차)	관찰치수	평균(표준편차)
첫번째 실업	8,272	144.74(208.28)	2,513	197.98(268.78)
두번째 실업	2,890	81.89(130.42)	1,112	103.89(159.86)
세번째 실업	1,062	62.88(112.08)	510	79.82(135.59)
네번째 실업	405	53.40( 98.45)	221	58.20(110.82)
다섯번째 실업	168	49.61(101.23)	105	57.13(119.11)

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단) - 고용보험 피보험자 데이터베이스  
(중앙고용정보원) 결합 데이터베이스.

43) 이용자료의 특성과 산정방식의 차이는 있지만, 캐나다의 경우에는 이직횟수가 늘어남에 따라 미약하나마 평균실업기간(정확히는 실업급여 수급기간)이 함께 늘어나는 특성을 보이는 것과 다른 양상을 보인다(Corak, 1993).

### 제3절 산재근로자의 이전 취업(실업)경험이 이후의 취업(실업)경험에 미치는 효과

#### 1. 모형 설명

이제 여기에서는 이전의 취업경험이나 실업경험이 이후의 취업경험이나 실업경험에 미치는 효과를 검증하여 보기로 한다. 이를 위하여 어떠한 분석모형이 설정되어야 하는지를 Heckman and Borjas(1980)에 따라 설명하기로 한다.

우리가 관찰하는 산재근로자  $i$ 의  $j$ 번째 취업이나 실업이  $t$ 일의 기간을 보인다고 하자. 이때  $t_i^j$ 를 결정하는 요인을  $Z_i^j$ 라 하고,  $Z_i^j$ 로 설명되지 않는 오차를  $R_i^j$ 라 할 때, Heckman and Borjas(1980)에서  $t_i^j$ 는 지수함수 분포(exponential distribution)를 하는 것으로 가정하고 있으므로 다음과 같은 식이 된다.

$$t_i^j = \exp(\gamma_i^j Z_i^j + R_i^j) \dots\dots\dots (5.1)$$

여기에서 (5.1)의 양변을 자연대수형태로 변환하게 되면, 다음과 같게 된다.<sup>44)</sup>

$$\ln t^j = \gamma^j Z^j + R^j \dots\dots\dots (5.2)$$

평균 발생의존성(mean occurrence dependence)을 추정하는 방법으로 Heckman and Borjas(1980)는 (5.2)에 기초하여 차분(difference)을 구하는 방식을 제시하고 있다. 곧 (5.2)를 이용하여 다음의 식을 도출할 수 있다.

---

44) 앞으로 편의상 개별 근로자를 뜻하는  $i$ 는 생략하기로 한다.

$$\ln t^j - \ln t^{j-1} = \gamma^j Z^j - \gamma^{j-1} Z^{j-1} + R^j - R^{j-1} \dots\dots\dots (5.3)$$

다시 (5.3)은 다음과 같이 변형된다.<sup>45)</sup>

$$\begin{aligned} \ln t^j - \ln t^{j-1} &\dots\dots\dots (5.4) \\ &= \gamma^j \Delta Z^{j,j-1} + (\gamma^j - \gamma^{j-1})' Z^{j-1} + R^j - R^{j-1} \end{aligned}$$

곧 (5.4)는 (5.3)의 우변에서 첫번째 항과 두번째 항에 각각  $-\gamma^j Z^{j-1}$ 과  $\gamma^j Z^{j-1}$ 을 포함한 것이다. 이때  $\Delta Z^{j,j-1} = Z^j - Z^{j-1}$ 이다.

Heckman and Borjas(1980)에 따르면, (5.4)를 통상최소자승법 (ordinary least square method)으로 추정하여  $Z^{j-1}$ 의 계수추정치를 얻었을 때, 이 계수추정치가 0이라면, 발생의존성이 존재하지 않는다. 이때의 계수추정치는  $(\gamma^j - \gamma^{j-1})$ 이므로, 이 계수추정치가 0이라면,  $\gamma^j = \gamma^{j-1}$ 일 것이기 때문이다. 만일  $Z^{j-1}$ 의 계수추정치가 0이 아니라면,  $\gamma^j \neq \gamma^{j-1}$ 의 관계가 추정되므로 따라서  $t^j$ 와  $t^{j-1}$  사이에는 발생의존성이 존재하게 된다. 다시 말해서  $\gamma^j \neq \gamma^{j-1}$ 이란 동일한 산재근로자의 특성이 상이한 취업기간이나 실업기간에 대하여 상이한 효과를 나타낸다는 것을 의미한다. 여기에서 (5.4)의 추정을 통하여 발생의존성 여부를 검정한다고 할 때,  $Z^{j-1}$ 은 기간에 걸쳐 변하지 않는(spell-invariant) 변수로 구성되며,  $\Delta Z^{j,j-1}$ 은 기간에 걸쳐 변화하는 변수가 포함된다.

## 2. 취업기간의 발생의존성 검정

우리는 (5.4)에 따라 먼저 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간 사이에 발생의존성이 존재하는지를 검정하기로 한다. Heckman and Borjas

45) 물론 j-1이 반드시 전기(前期)를 뜻할 필요는 없다. 일반적으로 j와 다른 기간이라는 의미를 가진다.



(1980)와 Corak(1993)은 모든 취업기간을 분석대상으로 하고 있지만, 앞에서 설명하고 있듯이 우리의 관찰기간이 충분하지 못하여 취업기간에 대한 우측절단상태가 발생할 수 있다는 점에서 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간으로 분석대상을 한정하고자 한다.

추정에 사용된 피설명변수는 첫번째 취업기간(자연대수치)과 두번째 취업기간(자연대수치)의 차분이다. 그리고 기간에 걸쳐 변화하지 않는 설명변수로서 첫번째 직장의 취업 당시 연령(자승항 포함), 교육 정도, 산재 유형(업무상 재해·질병), 장애등급 4분류, 직업복귀유형 3분류, 평균임금, 첫 실업의 비자발적 실업여부, 첫 실업 당시의 분기별 실업률을 포함하였다. 이에 대하여 기간에 걸쳐 변화하는 설명변수는 사업체 규모 변화여부, 직종 변화여부, 산업 변화여부이다.

분석 결과는 <표 5-3>에 나타나고 있는데 (5.4)에 따른 추정 결과는 '모형 I'에 해당한다. 먼저 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수의 계수추정치가 0이라는 귀무가설을 채택하여 F-검정(test)을 실시하였다. 이 표에서 볼 수 있듯이 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수(상수항 포함)에 대한 F(16)값은 31.42이다. 따라서 귀무가설은 기각되므로 첫번째의 취업기간과 두번째의 취업기간 사이에는 발생의존성이 존재한다고 할 수 있다.<sup>46)</sup> 다만 기간에 걸쳐 변하지 않는 설명변수 가운데 통계적으로 유의한 것은 첫번째 실업이 비자발적인 경우와 첫번째 실업 당시의 분기별 실업률이며, 유의수준 10%에서 통계적으로 유의한 설명변수는 평균임금 정도이다.

Heckman and Borjas(1980)가 지적하고 있듯이 우리의 분석에서는 표본선택편의(sample selection bias)가 존재할 가능성이 있다. <표 5-1>에서 첫번째 일자리에 종사하였던 산재근로자가 18,068명이었음을 감안한다면, 추정에 이용된 표본수가 16.8% 수준에 지나지 않기 때문이다. 이러한 표본선택편의의 가능성을 고려하는 Heckman의 2단계 추정(two-step estimation)을 시도하였다. 이를 간단히 설명하면, 산재

46) 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수뿐만 아니라 기간에 걸쳐 변하는 변수를 포함한 F-검정에서도 F(18) = 27.67로 상수항을 제외한 모든 설명변수의 계수추정치가 0이라는 귀무가설은 기각되었다.

〈표 5-3〉 취업기간 차이에 대한 회귀분석 결과 : 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간의 비교(N=3,022)

	모형 I			모형 II		
	계수추정치	표준오차	P> t	계수추정치	표준오차	P> t
상수	-1.347	1.028	0.190	-5.177	1.168	0.000
취업 당시 연령	0.019	0.034	0.586	0.179	0.043	0.000
취업 당시 연령 <sup>2</sup> (×100)	-0.005	0.041	0.897	-0.193	0.051	0.000
초졸 이하	-0.140	0.231	0.546	-0.372	0.229	0.103
중졸	-0.191	0.163	0.243	-0.372	0.159	0.020
고졸	-0.088	0.140	0.529	-0.132	0.129	0.309
전문대졸	-0.063	0.186	0.734	-0.004	0.179	0.984
업무상 재해	0.044	0.219	0.842	0.085	0.206	0.682
장해등급 1~3급	0.007	0.578	0.990	-0.541	0.368	0.142
장해등급 4~7급	0.112	0.127	0.378	-0.150	0.124	0.225
장해등급 8~9급	0.120	0.100	0.231	0.002	0.099	0.982
원직장복귀자	0.103	0.074	0.164	0.018	0.070	0.792
장해판정 이전 취업자	0.139	0.160	0.384	0.255	0.142	0.073
평균임금	-0.137	0.080	0.088	-0.219	0.080	0.005
비자발적 실업(첫 실업)	-0.235	0.064	0.000	-0.239	0.063	0.000
분기별 실업률(첫 실업)	0.597	0.030	0.000	0.677	0.034	0.000
사업체 규모 변화	0.057	0.073	0.436	0.069	0.072	0.342
직종변화	-0.023	0.064	0.721	-0.033	0.064	0.602
산업변화	-0.028	0.070	0.693	-0.048	0.069	0.491
inverse mills' ratio	-	-	-	1.087	0.180	0.000
수정된 결정계수	0.1371			0.1530		
F-검정 1 <sup>1)</sup>	F(16)	31.42	0.0002)	F(16)	32.12	0.000 <sup>2)</sup>
F-검정 2 <sup>1)</sup>	F(18)	27.67	0.0002)	F(19)	27.50	0.000 <sup>2)</sup>

주: 1) 'F-검정' 1은 기간에 걸쳐 변하지 않는 설명변수(상수항 포함)가 0이라는 귀무가설에 대한 F-검정이며, 'F-검정 2'는 전체 설명변수(상수항 제외)가 0이라는 귀무가설에 대한 F-검정임.

2) Prob>F에 해당.

근로자가 두번째 직장으로 전직하는지 여부를 종속변수로 하는 프로빗 분석으로부터 밀즈 비율의 역수(the inverse of Mills' ratio)를 얻고, 이 수치를 (5.4)의 추정에 설명변수로 포함하여 통상최소자승법으로 회귀분석을 하는 것이다. 이때 프로빗 분석에 사용된 설명변수는 제3장 제2절에서 산재근로자의 이직성향을 결정하는 변수를 그대로 이용하였다.<sup>47)</sup>

표본선택편의를 고려한 분석 결과(<표 5-2>의 '모형 II')에 따르면, 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수의 계수추정치가 통계적으로 유의한 경우가 '모형 I'에 비하여 늘어나고 있다.<sup>48)</sup> 뿐만 아니라 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수의 계수추정치가 0이라는 귀무가설의 검정에서도  $F(16) = 32.12$ 로 귀무가설은 기각되었다. 따라서 표본선택편의를 고려한 모형에서도 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간 사이에는 발생의존성이 존재하는 것으로 나타났다.

### 3. 실업기간의 발생의존성 검정

산재근로자의 취업기간에 대한 발생의존성 검정과 마찬가지로 방법으로 첫번째 실업기간과 두번째 실업기간 사이에도 발생의존성이 존재하는지를 검정하기 위하여 (5.4)와 같은 회귀방정식을 추정하였다. 이때의 피설명변수는 첫번째 실업기간(자연대수치)과 두번째 실업기간(자연대수치)의 차분이다. 그리고 설명변수로서 첫번째 취업 당시의 연령, 교육정도, 산재 유형(업무상 재해·질병), 장애등급 4분류, 직업복귀유형 3분류, 평균임금, 첫번째 실업시의 분기별 실업률을 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수로 하였으며, 실업 유형(비자발적 실업 → 비자발적 실업, 비자발적 실업 → 자발적 실업, 자발적 실업 → 비자발적 실업, 자발적 실업 → 자발적 실업), 사업체 규모 변화여부, 직종 변화여부, 산업 변화여부, 실업 당시의 분기별 실업률 차이 그리고 첫번째 일자리와 두번째 일자

47) 프로빗 분석 결과가 제3장 제2절의 분석 결과와 큰 차이를 보이지 않으므로 이 결과에 대한 설명은 생략하기로 한다.

48) Heckman의 2단계 추정에서는 오차의 분산이 이분산성(heteroscedasticity)을 보이게 되므로 이를 조정한 표준오차를 구하였다.

〈표 5-4〉 취업기간 차이에 대한 회귀분석 결과 : 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간의 비교(N=1,957)

	모형 I			모형 II		
	계수추정치	표준오차	P> t	계수추정치	표준오차	P> t
상수	-0.603	1.879	0.748	-1.034	1.953	0.596
취업 당시 연령	0.009	0.065	0.893	0.024	0.068	0.723
취업 당시 연령 <sup>2</sup> (×100)	-0.024	0.078	0.758	-0.042	0.081	0.605
초졸 이하	-0.064	0.434	0.883	-0.115	0.446	0.796
중졸	-0.537	0.286	0.061	-0.552	0.298	0.064
고졸	-0.091	0.241	0.707	-0.092	0.246	0.709
전문대졸	-0.310	0.317	0.329	-0.295	0.328	0.369
업무상 재해	0.666	0.397	0.093	0.668	0.372	0.073
장해등급 1~3급	-1.333	1.427	0.350	-1.410	0.631	0.026
장해등급 4~7급	-0.464	0.228	0.042	-0.494	0.243	0.042
장해등급 8~9급	-0.416	0.184	0.024	-0.435	0.180	0.016
원직장복귀자	-0.205	0.130	0.116	-0.228	0.129	0.078
장해판정 이전 취업자	-0.167	0.282	0.554	-0.161	0.274	0.557
평균임금	-0.093	0.142	0.512	-0.111	0.143	0.437
분기별 실업률(첫 실업)	0.407	0.087	0.000	0.428	0.095	0.000
실업 유형(비자발 → 비자발)	0.260	0.154	0.091	0.256	0.153	0.095
실업 유형(비자발 → 자발)	0.006	0.166	0.971	0.007	0.167	0.968
실업 유형(자발 → 비자발)	0.250	0.160	0.117	0.251	0.157	0.111
사업체 규모 변화	-0.270	0.132	0.041	-0.269	0.130	0.038
직종변화	-0.268	0.114	0.019	-0.270	0.115	0.019
산업변화	-0.442	0.125	0.000	-0.448	0.128	0.001
분기별 실업률 변화	0.829	0.099	0.000	0.837	0.103	0.000
취업기간 변화(×100)	0.009	0.020	0.671	0.007	0.020	0.723
inverse mills' ratio	-	-	-	0.253	0.356	0.478
수정된 결정계수	0.0644			0.0752		
F-검정 1 <sup>1)</sup>	F(15)	3.83	0.0002)	F(15)	4.49	0.000 <sup>2)</sup>
F-검정 2 <sup>1)</sup>	F(22)	7.12	0.0002)	F(23)	7.28	0.000 <sup>2)</sup>

주: 1) 'F-검정' 1은 기간에 걸쳐 변하지 않는 설명변수(상수항 포함)가 0이라는 귀무가설에 대한 F-검정이며, 'F-검정 2'는 전체 설명변수(상수항 제외)가 0이라는 귀무가설에 대한 F-검정임.

2) Prob>F에 해당.

리의 취업기간 차이를 기간에 걸쳐 변하는 변수로 채택하였다.

<표 5-4>의 분석 결과를 보면, 기간에 걸쳐 변하지 않는 변수의 계수추정치가 0이라는 귀무가설에 대한 F-검정에서  $F(15)=3.83$ 으로 귀무가설은 채택되지 않음을 알 수 있다. 따라서 첫번째 실업기간과 두번째 실업기간 사이에는 발생의존성이 역시 존재한다는 사실이 확인된다. 아울러 표본선택편의를 고려하여 보았다. 마찬가지로 두번째의 실업을 경험하는 산재근로자에 대한 프로빗 추정으로부터 얻은 밀즈 비율의 역수를 (5.4)의 회귀방정식에 포함하였지만, 이 변수의 계수추정치는 통계적으로 유의하지 않았다.<sup>49)</sup>

#### 4. 분석결과의 해석

산재근로자의 높은 이직성향과 관련하여 취업기간(duration of job spell) 사이에 그리고 실업기간(duration of unemployment spell) 사이에 상태의존성(state dependence), 특히 이직경험이 취업기간이나 실업기간에 미치는 영향을 뜻하는 발생의존성(occurrence dependence)이 나타나는지를 알아보았다. Heckman and Borjas(1980)가 제시한 추정방법으로 추정한 결과, 첫번째 취업기간과 두번째 취업기간 사이에는 발생의존성이 존재하는 것이 확인되었다. 뿐만 아니라 발생의존성은 첫번째 실업기간과 두번째 실업기간 사이에도 존재한다는 사실도 아울러 나타났다.

이와 같이 취업기간 사이에 그리고 실업기간 사이에 존재하는 발생의존성이 가지는 의미를 생각하여 보기로 하자. 발생의존성이란 말하자면, 높은 이직성향의 소유자가 이직을 경험함에 따라 실업기간이 길어진다는 것을 의미한다. 우리의 분석에서는 첫번째 실업기간과 두번째 실업기간을 비교함으로써 발생의존성의 존재를 확인하였다. 이는 첫번째

49) 이는 프로빗 추정 결과가 그다지 설명력이 높지 않다는 사실과도 관련이 있는 것으로 보인다. 곧 프로빗 추정에 따른 유사결정계수(pseudo- $R^2$ )가 0.035 정도로 낮게 나타나고 있다. 이렇게 유사결정계수가 상당히 낮게 나타난 것은 앞에서 지적하였듯이 우리의 분석에서는 1차 실업을 경험한 산재근로자 가운데 고용보험 적용사업장으로 전직하지 않은 경우는 자영업을 창업하는 등 이직성향과는 다른 속성을 지닐 수 있다는 사실이 반영되었을 가능성이 있다.

째의 실업기간이 상대적으로 길었던 산재근로자가 두번째의 실업기간에서도 상대적으로 길다는 것이다. 역으로 말하면 첫번째 실업에서 일찍 탈출한 산재근로자는 이후에 실업을 경험하게 되더라도 비교적 탈출확률이 높을 수 있다는 것이다. 뿐만 아니라 첫번째 취업기간이 길었던 산재근로자가 두번째의 취업에서도 상대적으로 근속기간이 길게 나타난다는 것이다. 이 두 가지 사실을 함께 고려하여 본다면, 장해판정 당시에 취업을 유지하고 있었던 산재근로자의 경우에는 일종의 원직장 복귀를 유지하며, 장해판정 당시에 실업상태나 비경제활동상태에 있었던 산재근로자가 취업을 원하는 경우에는 실업기간을 최대한 줄이는 것과 취업 이후에 고용을 유지하는 것이 이후의 노동시장 경력에서 중요한 열쇠가 된다는 것이다. 만일 이후에도 실업을 경험하게 되는 경우에는 역시 실업기간을 단축하도록 하는 노력이 필요하다는 사실도 아울러 추측해 볼 수 있다. 이를 기초로 조심스럽게 결론을 내린다면, 산재근로자의 직업복귀가 가능한 시점에 초기의 취업과 실업에 대한 정책적 지원이 산재근로자가 이후에 보이는 취업력에 효과를 나타낼 수 있다는 것이다.

그렇다고 해서 모든 정책이 장해판정이나 장해판정 전·후라고 하는 시점에 집중하는 것으로 충분하다는 것은 아니다. 우리의 분석 결과는 취업과 실업을 반복하는 산재근로자가 안정적 고용관계에 진입하기가 어렵다는 것을 아울러 증명하고 있기 때문이다. 재활훈련원과 직업훈련비용지원사업 등의 직업훈련정책이 실질적으로 이들의 ‘오점(stigma)’을 씻어주는 역할을 담당하여야 할 것이다. 다만 이처럼 사후적 처방은 산재근로자 개인과 가족구성원이 느끼는 공통과 생활상의 곤란 그리고 정책에 드는 비용을 고려할 때 바람직하지 않다고 하겠다. 결론적으로 말하면, 최근 산재근로자에 대한 조기재활(early rehabilitation)의 효과가 논의되고 있듯이 재활 이후의 취업에서도 직업훈련과 취업서비스가 조기에 제공되도록 하는 체계의 정비가 선행되어야 한다는 것이다. 이와 같은 정책적 방향이 산재근로자의 성공적인 직업복귀라는 이득을 얻는데 비용효율적(cost-effective)일 수 있다는 것이 이 장의 정책적 시사점이라 하겠다.

## 제 6 장

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

## 결 론

이 연구는 1999~2002년(2002년은 1~3월)의 3년 3개월간 장해등급 판정을 받은 산재근로자를 대상으로 이들의 고용보험 기록을 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 추출함으로써 취업력을 정리하였다. 이 취업력으로부터 장해판정자가 장해판정 이전과 이후에 어떠한 경력 흐름을 보였는지를 파악하고, 장해판정 이전에 사업장을 이직하는 장해판정자는 어떠한 특성을 보이는지 다항로짓모형에 기초하여 분석하였다. 그리고 장해판정자의 이직률과 이직횟수 추계 그리고 이직횟수에 대한 순위프로빗 분석으로부터 장해판정자의 이직성향을 분석하였다. 아울러 장해판정 이후에 이직을 경험한 장해판정자를 대상으로 이들이 이직에 따라 사업장 규모와 직종 그리고 업종이 변화하는지에 대해서도 관찰하였다.

이처럼 산재근로자의 장해판정 전·후의 취업력에 대한 기초적 사실을 파악한 뒤 산재근로자의 직업복귀정책이 주요 목표대상으로 하고 있는 장해판정 이후의 취업 상황, 특히 첫 사업장의 취업기간을 결정하는 요인은 무엇인지를 분석하고, 반복적 전직행동이 이전의 취업경험이나 실업경험과 관련되어 있는지에 대해서도 알아보았다. 이와 같은 분석으로부터 산재근로자 직업복귀정책에서 어떠한 보완이 필요한지를 결론적으로 검토하여 보기로 한다.

## 1. 원직장복귀에 대한 노사양측의 노력

먼저 원직장복귀의 중요성을 들 수 있다. 이는 두 가지 의미를 지닌다. 첫째, 제2장에서 볼 수 있듯이 원직장복귀가 산재근로자의 주요한 직업복귀경로라는 사실이다. 그리고 동일기업 내 사업장 이동자를 포함한 원직장복귀자가 장해판정 이후에도 상대적으로 높은 직장정착도를 보이고 있으며, 관찰시점 현재에도 높은 취업률을 보이고 있다는 점이다. 이는 제3장의 분석결과가 증명하고 있다.

원직장복귀와 관련하여 이승렬 외(2002)에서도 볼 수 있듯이 프랑스나 캐나다 등 외국의 경우에 산재근로자의 원직장복귀는 선택이 아니라 의무라는 사실에 유념하여야 한다. 특히 이들 나라는 산재근로자가 동일기업 - 동일직무로 복귀하는 것을 원칙으로 하며, 이러한 복귀가 불가능할 때 동일기업 - 다른 직무, 다른 기업 - 동일직무 등의 순으로 복귀하도록 유도하고 있다.

이러한 점에서 우리의 경우에도 산재근로자의 원직장복귀에 대한 노력을 사업주와 산재근로자 모두 의무로서 받아들이도록 하는 방향으로 직업복귀정책이 수립되어야 할 것이다. 의사와 재활상담원이 해당 산재근로자의 원직장복귀가 가능한지를 판단하고, 가능한 경우에 사업주에게 산재근로자의 원직장복귀가 가능하도록 하는 작업환경 정비 등 원직장복귀를 위한 조건을 유도하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 그리고 사업주가 산재근로자의 원직장복귀를 거부하는 경우에는 타당한 사유를 보고하도록 하는 것도 가능한 대안이다. 물론 이때 영세사업주에게는 원직장복귀가 부담으로 작용할 수 있으므로 현행 재해근로자직장복귀지원금제도를 활용하여 부담을 가급적 줄일 수 있도록 하는 것이다.

원직장복귀와 직접 관련이 있는 것은 아니지만, 일반 근로자에 비하여 비자발적 사유에 의한 이직이 상대적으로 많다는 사실에 대한 대책도 필수적이다. 물론 현행 재해근로자직장지원금제도가 사업주에게 산재근로자의 고용에 대한 인센티브로서 제시된 것이지만, 이에 대해서는 찬반 양론이 동시에 존재하는 만큼 실시과정에서 관찰과 객관적 평가가 계속되어야 할 것이다.



## 2. 요양기간중 이직자에 대한 대책의 필요성

제2장에서 이직자 전체의 34.0%가 『근로기준법』 제30조(해고 등의 제한)의 규정에 따라 고용유지가 가능한데도 이직을 경험하였다는 사실이 확인되었다. 이는 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스가 행정자료라는 한계로 입력상의 실수나 신고 지연 등의 문제점 등도 고려할 수 있겠지만, 이로 인한 편익은 크지 않을 것으로 보인다. 따라서 이처럼 법적 보호가 가능한 산재근로자의 비자발적 이직에 대한 행정 당국의 지도와 감독이 요구된다고 보겠다.

특히 장해판정 이전의 이직자가 주로 저학력자나 미경력자, 여성 등 이전의 고용관계가 괜찮은 일자리(decent work)가 아니었을 가능성이 높은 집단에서 발생하고 있다는 사실에도 유의하여야 할 것이다. 이에 대해서는 직업훈련 대책에서 다시 언급하기로 한다.

그리고 질병이나 부상 등으로 인한 임의퇴직을 이직사유로 하는 자발적 이직자도 이직자 전체의 32.0%에 이른다는 사실은 충실한 의료재활의 제공이 필요함은 말할 나위도 없지만, 역시 이들에 대한 행정 당국의 관심과 지도가 필요한 사항이라 할 수 있을 것이다. 특히 여기에는 의료담당자와 재활상담원의 역할이 중요할 것으로 보인다.

## 3. 직업훈련의 중요성

저학력자나 중증장해근로자, 미경력자 등 인적자본의 축적수준이 낮은 경우에 장해판정 이전에 이직할 가능성이 높을 뿐만 아니라 장해판정 이후의 직업복귀와 정착에서도 불리하다는 사실로 볼 때 산재근로자에 대한 직업훈련은 직업복귀정책에서 중심적인 역할을 담당한다. 현재 재활훈련원을 통한 직업훈련과 직업훈련비용지원사업이 실시되고 있어 산재근로자의 직업훈련에 대한 기본적인 조건은 준비되어 있다고 볼 수 있다. 다만 현실적으로 직업훈련에 참가하는 비율은 높지 않은 편이다. 이승렬 외(2004)를 참조하면, 매년 2만명 정도의 산재근로자가 장해등급을 판정받는데 비하여 재활훈련원 수용인원이 250명 수준이고,

직업훈련비용지원사업 대상자가 1천여명 수준에 그치고 있는 것이다. 지원 대상을 확대할 뿐만 아니라 실질적으로 훈련기관에 대한 접근가능성(accessability)을 높이는 것도 필요하다. 이는 직업훈련비용지원사업의 활성화를 통하여 그리고 한국장애인고용촉진공단 산하의 직업전문학교에서 훈련을 받는 경우에도 근로복지공단 산하의 재활훈련원 수료생과 동일한 혜택을 부여하는 등의 조치를 통하여 해결할 수 있다.

#### 4. 장애판정 직후의 취업과 고용안정에 대한 정책의 필요성

장애판정자의 취업기간과 실업기간에서 상태의존성이 존재한다는 사실 그리고 장애판정 이후의 직업탐색기간이 길수록 이후의 고용관계가 안정적이지 못하다는 분석 결과는 장애판정 이후의 초기에 산재근로자의 취업과 직장안정성을 높이는 정책수립이 필요함을 보여준다. 물론 재해근로자직장지원금제도가 이와 같은 정책에 속한다고 볼 수 있으며, 이는 이미 언급하고 있듯이 지속적인 관찰이 요구된다.

뿐만 아니라 전직을 반복하게 됨으로써 ‘오점(stigma)’이 남아있는 산재근로자에 대한 직업훈련과 고용지원서비스를 통하여 이들의 직업안정성을 유도하는 것도 필요하다. 현재 산재근로자에 대하여 근로복지공단 각 지사의 재활상담원이 대응서비스를 제공하고 있으나 이들은 고용안정서비스를 제공할 권한이 없다는 점에서 고용지원서비스가 제한적이다. 이러한 점에서 산재근로자가 용이하게 고용지원서비스를 제공할 수 있는 체계의 정비가 필요하다고 할 수 있다.

#### 5. 산재근로자의 취업력에 대한 지속적 조사의 필요성

마지막으로 언급한다면, 최근 실업문제가 심각한 청년층이나 고령층에 대한 패널조사가 실시되고 있거나 예정되고 있듯이 산재근로자에 대해서도 지속적인 관찰이 필요하다는 점을 강조하고자 한다. 이 연구에서는 다행스럽게도 고용보험 피보험자 데이터베이스로부터 고용보험 기록을 입수함으로써 패널자료에 가까운 산재근로자의 취업력을 확보

하였다. 하지만 이 자료는 관찰기간이 3~5년에 지나지 않으며, 행정자료라는 점에서 정보가 상당히 제한적이다. 더욱이 자영업에 종사하는 등 고용보험 적용대상이 아닌 산재근로자들이 제외됨으로써 열악한 취업환경에 있는 산재근로자에 대한 정보를 얻을 수 없다는 점도 한 가지 문제라 할 수 있다. 따라서 산재근로자 패널조사를 통한 자료의 구축을 통하여 산재근로자의 취업실태에 대한 이해를 정확히 함으로써 산재근로자 직업복귀정책의 방향과 대안을 올바르게 탐색할 수 있어야 할 것이다. 이러한 점에서 이 연구는 고용보험 적용대상에서 제외된 산재근로자가 포함되어 있지 않다는 제약으로 분석 결과가 산재근로자 전체를 대표한다고 보기는 어렵다. 물론 이 연구의 분석결과가 고용보험 적용대상자를 대표한다는 것은 말할 필요도 없을 것이다. 이러한 점을 고려할 때 이 연구에서 제외된 고용보험 미적용자에 대한 추적과 관찰이 향후의 연구 과제라 하겠다.

□□□□□□□□□□□□□□□□

## 참고문헌

- 근로복지공단, □□2003년도 장해판정자 취업실태 조사□□, 2004.
- 노동부, □□산업재해분석□□, 2000, 2001, 2002, 2003.
- \_\_\_\_\_, □□산재보험사업연보□□, 2003.
- 박수경, 『산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석』, □□한국사회복지학□□, 제37권 4호, 1999, 171~192쪽.
- 신동균, 『실직이 임금에 미치는 장기적 효과 : 실직횟수인가 누적실업기간인가?』, □□노동경제논집□□, 제27권 3호, 2004, 75~111쪽.
- 이승렬, □□산재근로자의 직업복귀 실태와 결정요인 분석□□, 서울: 한국노동연구원, 2002.
- \_\_\_\_\_, 『요양종결 이후 산재근로자의 취업기간 분석』, □□노동경제논집□□, 제27권 3호, 2004, 25~52쪽.
- \_\_\_\_\_, □□산재근로자 직업훈련 개선방안□□, 한국노동연구원, 2004.
- 이승렬 외, □□주요국의 산재근로자 직업복귀지원제도 - 미국·캐나다·프랑스의 사례□□, 한국노동연구원, 2002.
- 한국노동연구원, □□2004년 KLI 노동통계□□, 2004.
- 황덕순·전병유·고선, □□고용보험 DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석□□, 한국노동연구원, 2004.
- Butler, Richard J., William G. Johnson, and Marjorie L. Baldwin, "Managing Work Disability: Why First Return to Work Is Not A Measure of Success," *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (3), 1995, pp.452~469.
- Cater, Bruce I., "Employment, Wage, and Accommodation Patterns of Permanently Impaired Workers", *Journal of Labor Economics*,

- 18 (1), 2000, pp.74~97.
- Corak, Miles, "Is Unemployment Insurance Addictive? Evidence from the Benefit Durations of Repeat Users," *Industrial and Labor Relation Review*, 47 (1), 1993, pp.62~72.
- Farber, Henry S., "The Analysis of Interfirm Worker Mobility," *Journal of Labor Economics*, 12 (4), 1994, pp.554~593.
- Greene, William H., *Econometric Analysis*, 4th ed., New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- Hart, Oliver, *Firms, Contracts, and Financial Structure*, New York: Oxford Univ. Press, 1995.
- Heckman, James J. and Borjas, George J., "Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence," *Economica*, (47), 1980, pp.247~283.
- Kalbfleisch, J. D. and R. L. Prentice, *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, New York: John Wiley & Sons, 1980.
- Kiefer, Nicholas M., "Economic Duration Data and Hazard Functions," *Journal of Economic Literature*, 26, 1988, pp.646~679.
- Schmidt, Peter and Robert P. Strauss, "The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models," *International Economic Review*, 16 (2), 1975, pp.471~486.
- Thornton, Patricia, "Key Issues," *International Research Project on Job Retention and Return to Work: Strategies for Disabled Workers*, ILO, 1998.
- Yee, Seung-Yeol, "Analysis of Job Retention of Employees Injured in Industrial Accidents," presented in IIRA 5th Asian Regional Congress, June, 2004.



부 록  
□□□□□□□□□□□□□□□□

## 산재보상 수급자 데이터베이스를 통해 본 장해판정자의 특성

여기에서는 산재보상 수급자 데이터베이스에 수록된 산재근로자의 몇 가지 특성에 대하여 알아보기로 한다. 이는 우선 우리가 분석대상으로 하려는 산재근로자가 어떠한 특성을 가지고 있는지를 알아봄으로써 장해판정 이후의 노동이동 상황에 대한 기초적 시각을 확보하고자 함이 가장 중요한 목적이라 할 수 있다. 이 목적 이외에도 부차적으로 얻을 수 있는 효과가 분명히 존재한다. 그 효과란 지금까지 산재근로자에 대한 기초적인 정보는 노동부의 □□산재보험사업연보□□와 □□산업재해분석□□으로부터 얻을 수 있지만, 이들 자료는 주로 행정통계의 정리라는 성격이 강하기 때문에 산재근로자의 다양한 특성을 제시하지 못하고 있다. 따라서 이 기회를 빌어 산재근로자의 전체상을 조명하여 보는 시도를 하기로 한다.

### 1. 업무상 재해와 질병에 따른 산재근로자 구성

장해판정자(1999~2002년 3월말) 전체 65,062명 가운데 산재 유형이 재해로 분류되는 경우(업무상 재해)는 62,665명으로 96.32%이며, 직업병인 질병으로 분류되는 경우(업무상 질병)는 2,397명으로 3.68%인 것으로 나타나고 있다. 이 가운데 남성의 경우, 재해로 분류되는 재해자는

55,049명으로 남성 전체(57,241명)의 96.17%이며, 질병으로 분류되는 재해자는 2,192명으로 3.83%이었다. 그리고 여성의 경우 재해로 분류되는 재해자는 7,616명으로 여성 전체(7,821명)의 97.38%이며, 질병으로 분류되는 재해자는 205명으로 2.62%이다.

그리고 산재근로자의 남녀별 구성을 보면, 분석대상 전체의 88.0%가 남성근로자이다. □□산업재해분석□□(노동부)에 따르면, 재해근로자<sup>1)</sup> 가운데 남성이 차지하는 비중이 86% 수준이다. 이로 볼 때, 재해근로자수의 남녀별 구성과 장해판정자수의 남녀별 구성이 거의 동일하다는 사실을 알 수 있다. 참고로 『경제활동인구조사』를 이용하여<sup>2)</sup> 임금근로자의 남녀별 구성을 살펴보면, 1998~2003년의 경우 대체로 남성근로자가 전체의 6할 정도를 차지하고 있다. 이 수치와 비교한다면, 남성근로자의 경우에 재해발생률이 높으며, 이에 따라 장해판정자수도 많은 것으로 추측하여 볼 수 있다. 다만 여기에서 유의하여야 할 것은 『경제활동인구조사』의 임금근로자 가운데 산재보험 미적용사업장에 취업하고 있는 경우나 산재보험 피보험자의 자격이 없는 임금근로자가 있을 것이므로 정확한 대비는 되지 못한다는 사실이다.

#### 〈부표 1〉 산재 유형별·남녀별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	남 성	여 성	전 체
업무상 재해	55,049( 96.17)	7,616( 97.38)	62,665( 96.32)
업무상 질병	2,192( 3.83)	205( 2.62)	2,397( 3.68)
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

1) 재해근로자란 요양일수가 4일 이상이거나 사망한 경우를 뜻한다.

2) □□산재보험사업연보□□(노동부)에서는 산재보험 적용근로자수가 전체 근로자에 대해서만 공표되고 있다. 따라서 남녀별 구성은 『경제활동인구조사』(통계청)에서 인용할 수밖에 없었다.



## 2. 학력별 피재근로자 구성

산재근로자의 학력에 대한 정보는 산재보상 수급자 데이터베이스에서 얻을 수 있으나 절반 정도가 학력 미상이었다. 이 때문에 학력별 구성비를 정확히는 알 수 없다. 학력 미상에 대해서는 고용보험 피보험자 데이터베이스에 수록되어 있는 학력 정보를 차용하였다. 그런데도 결측치가 14,144명이 발생하였다.

<부표 2>에서 학력이 확인되는 50,920명에 대하여 알아보면, 남성의 경우에는 고졸 출신 피재근로자가 65.8%로 가장 많으며, 다음으로 높은 것이 중졸 출신이다. 이러한 양상은 여성의 경우에도 마찬가지로 나타나지만 중졸 출신과 초졸 출신의 비율이 남성근로자에 비하면 상대적으로 높은 편이다.

<부표 2> 학력별·성별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체
초졸 이하	2,856( 4.99)	1,297( 16.58)	4,153( 6.38)
중졸	8,464( 14.79)	1,787( 22.85)	10,251( 15.76)
고졸	29,502( 51.54)	2,757( 35.25)	32,259( 49.58)
전문대졸	1,739( 3.04)	121( 1.55)	1,860( 2.86)
대졸	2,109( 3.68)	104( 1.33)	2,213( 3.40)
대졸 이상	172( 0.30)	10( 0.13)	182( 0.28)
불명확	12,399( 21.66)	1,745( 22.31)	14,144( 21.74)
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

## 3. 연령별 피재근로자 구성

연령별 구성을 <부표 3>에서 보면, 가장 많은 비중을 차지하는 연령대가 전체의 32.8%를 차지하고 있는 40대이다. 다음이 30대와 50대의

순이다. 남성의 경우에 역시 40대가 가장 높은 비중을 보이나 상대적으로 40대의 비중은 여성이 더 높게 나타나고 있다. 두번째와 세번째로 높은 비중을 보이는 연령대가 남성의 경우에 30대와 40대의 순이라 한다면, 여성은 이와 달리 50대가 30.2%로 40대에 못지않게 높은 비중을 보이며, 세번째로 높은 비중을 보이는 연령대가 60세 이상이다. 이와 같은 장해판정자의 구성비에서 보이는 남녀별 차이로부터 장해판정자의 직장복귀에 남녀별 차이가 존재할 가능성을 추측할 수 있다.

〈부표 3〉 연령별·성별 피재근로자 구성

(단위: 명, %)

	남 성	여 성	전 체
20세 미만	29( 0.05)	19( 0.24)	48( 0.07)
20~29세	5,797( 10.13)	442( 5.65)	6,239( 9.59)
30~39세	15,305( 26.74)	835( 10.68)	16,140( 24.81)
40~49세	18,540( 32.39)	2,790( 35.67)	21,330( 32.78)
50~59세	11,374( 19.87)	2,363( 30.21)	13,737( 21.11)
60세 이상	6,196( 10.82)	1,372( 17.54)	7,568( 11.63)
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

#### 4. 피재 이전 근속년수별 피재근로자 구성

장해판정자의 피재 이전 근속년수별 구성을 살펴보기 전에 먼저 □□산업재해분석□□(노동부, 2003)으로부터 2002년도의 입사근속기간별 재해자 구성을 살펴보자. 이에 따르면, 재해자수 전체의 50.49%가 근속기간이 6개월 미만이었다. 근속기간 2년 미만까지 포함한다면, 재해자 전체의 70.96%, 곧 재해자 전체의 7할 정도는 근속기간이 2년 미만이었다는 사실을 확인할 수 있다.

이제 우리의 산재보상 수급자 데이터베이스에서 장해판정자의 근속년수별 구성비(불명확을 제외한 경우)를 살펴보면, 재해자수의 근속년

수별 구성비와 거의 동일하다. 더욱 놀라운 것은 3개월 미만이 40.2%일 뿐만 아니라 전체의 3.4%는 취업 당일 산업재해의 피해를 입었다는 사실이다. 그리고 재해자의 구성비와 마찬가지로 장해판정자의 구성비도 근속년수가 늘어남에 따라 감소하다 5년 이상이 되면 다시 증가하는 추세를 보인다.

여기에서 알 수 있는 사실은 입사한지 얼마 되지 않아 작업환경에 익숙하지 않은 상태에서 산업재해가 발생할 가능성이 상당히 높다는 것이며, 이와 관련되는 것인지는 확인이 불가능하지만 피재로 인한 부상이나 질병이 장해로 남게 될 가능성도 아울러 크다는 것이다. 이러한 점에서 장해판정자의 단기근속은 향후 장해판정 이후에 산재근로자가 직장복귀에 어떠한 형태로든 영향을 미칠 것이라는 추측해 볼 수 있다.

〈부표 4〉 피재 이전 근속년수별·성별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체	재해자수 전체
취업 당일	1,489( 2.60)	115( 1.47)	1,604( 2.47)	
1일 이상 3개월 미만	16,852( 29.44)	2,173( 27.78)	19,025( 29.24)	41,360( 50.49)
3개월 이상 6개월 미만	4,773( 8.34)	869( 11.11)	5,642( 8.67)	
6개월 이상 1년 미만	5,044( 8.81)	938( 11.99)	5,982( 9.19)	8,272( 10.10)
1년 이상 2년 미만	5,249( 9.17)	868( 11.10)	6,117( 9.40)	8,498( 10.37)
2년 이상 3년 미만	2,850( 4.98)	540( 6.90)	3,390( 5.21)	5,156( 6.29)
3년 이상 5년 미만	3,591( 6.27)	674( 8.62)	4,265( 6.56)	4,797( 5.86)
5년 이상 10년 미만	4,301( 7.51)	628( 8.03)	4,929( 7.58)	6,652( 8.12)
10년 이상 20년 미만	3,845( 6.72)	282( 3.61)	4,127( 6.34)	7,176( 8.76)
20년 이상	1,097( 1.92)	33( 0.42)	1,130( 1.74)	
불명확	8,150( 14.24)	701( 8.96)	8,851( 13.60)	-
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)	81,911(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타내며, 재해자수는 2002년도의 산재근로자수임.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단); □□산업재해분석□□, 노동부, 2003.

## 5. 요양기간별 피재근로자 구성

산재보상 수급자 데이터베이스에서는 요양기간으로서 입원일수와 통원일수 그리고 재가요양일수에 대한 정보가 수록되어 있다. 여기에서 이상치(자신의 산재발생일부터 장해판정일까지의 기간보다 요양기간이 긴 경우)를 제외<sup>3)</sup>한 63,255명에 대하여 평균요양기간을 추계하여 보았다. <부표 5>의 결과에 따르면, 평균입원일수는 107일, 평균통원일수는 159일 그리고 재가요양일수는 1일로 평균요양기간이 268일인 것으로 나타났다.

<부표 5> 요양기간별 피재근로자 구성

(단위: 일, 명, %)

	입원일수	통원일수	재가요양일수	총요양기간
평균	107.34(132.76)	159.33(169.65)	0.84( 11.71)	267.51(233.69)
0일	4,885( 7.51)	3,052( 4.69)	63,786( 98.04)	1,056( 1.62)
1일 이상 3개월 미만	34,082( 52.38)	23,191( 35.64)	1,121( 1.72)	10,177( 15.64)
3개월 이상 6개월 미만	14,705( 22.60)	19,160( 29.45)	96( 0.15)	16,483( 25.33)
6개월 이상 1년 미만	8,583( 13.19)	13,910( 21.38)	34( 0.05)	22,418( 34.46)
1년 이상 2년 미만	2,343( 3.60)	4,724( 7.26)	5( 0.01)	11,873( 18.25)
2년 이상	445( 0.68)	1,006( 1.55)	1( 0.00)	3,036( 4.67)
불명확	19( 0.03)	19( 0.03)	19( 0.03)	19( 0.03)
전 체	65,062(100.00)	65,062(100.00)	65,062(100.00)	65,062(100.00)

주:( )안의 수치는 평균의 경우, 표준편차를 나타내며, 이 밖의 경우에는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

3) 예를 들어 입원일수가 37,313일인 산재근로자가 있어 살펴보면 산재발생일이 2001년 3월 28일이고, 치료종결일이 2001년 11월 8일이어서 입원일수가 길어도 7개월 미만이다. 그리고 통원일수가 1,096,098일인 산재근로자의 경우, 산재발생일은 1998년 1월 19일, 치료종결일은 2000년 7월 25일이며, 요추의 염좌 및 긴장으로 장해등급은 605이었다. 마지막으로 재가요양일수가 11,090일인 산재근로자의 경우, 산재발생일은 1994년 5월 24일, 치료종결일은 2001년 4월 19일이며, 상세불명의 눈 및 눈부속기관의 장애로 장해등급은 101이었다.

요양기간별 구성비(불명확 제외)를 보면, 중요요양기간의 경우, 6개월 이상 1년 미만인 경우가 가장 많았으며, 다음이 3개월 이상 6개월 미만이었다. 2년 이상이 4.7%로 장기요양자가 일부 보이는 가운데 의외로 요양기간이 0일인 경우도 1,056명으로 1.6%를 차지하였다. 이처럼 요양기간이 0일인 경우는 소음성난청이나 진폐증과 같이 증상이 명확하여 장애로 남을 것이 충분히 예상됨으로써 산재발생일(이 경우에는 진단을 받고서 산재를 신청한 경우에 해당함) 당일에 장애등급이 판정되는 경우이다.<sup>4)</sup>

입원일수의 경우에는 3개월 미만인 산재근로자가 59.9%를 차지하였으며, 통원일수의 경우는 3개월 미만인 산재근로자의 비중이 40.3%로 높은 편이나 3개월 이상 6개월 미만 그리고 6개월 이상 1년 미만인 경우도 각각 35.7%와 29.5%로 적지 않은 수였다. 이와는 달리 재가요양일수는 0일인 경우가 대부분이었다.

여기에서 재가요양일수가 1일 이상인 근로자가 전체에서 약 2% 수준이므로 이들이 어떠한 특성을 가지고 있는가를 알아보았다. 먼저 성별 분포를 보면, 성별 분포는 남성이 1,146명(90.81%)이며, 여성이 116명(9.19%)으로 절대 다수가 남성으로 구성되어 있음을 알 수 있다. 그리고 업무상 재해가 1,116명으로 전체 1,262명의 88.43%를 차지하고 있다. 업무상 질병으로 인한 산재근로자의 구성비가 분석대상 산재근로자 전체 65,062명의 약 4% 수준이었음을 감안한다면, 업무상 질병으로

〈부표 6〉 재가요양일수가 1일 이상인 산재근로자의 남녀별 구성

(단위: 명, %)

	업무상 재해	업무상 질병	전 체
남 성	1,009( 90.41)	137( 93.84)	1,146( 90.81)
여 성	107( 9.59)	9( 6.16)	116( 9.19)
전 체	1,116(100.00)	146(100.00)	1,262(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

4) 이에 대하여 상세히 설명하여 주신 임병규씨(근로복지공단 보험급여국 보상부)께 감사드린다.

인한 산재근로자 가운데 재가요양일수가 1일 이상인 경우가 상대적으로 많다는 사실을 알 수 있다.

다음으로 연령별 분포를 살펴보면, 20대가 1명(0.08%), 30대가 82명(6.50%), 40대가 290명(22.98%), 50대가 431명(34.15%), 60대 이상이 458명(36.29%)으로 주로 40대 이상의 산재근로자로 구성되었음을 알 수 있다. 이때 연령별 분포를 업무상 재해와 질병 각각에 대하여 알아보면, 업무상 재해로 인한 산재근로자의 경우는 대체로 유사한 비중을 보이고 있다. 반면, 업무상 질병으로 인한 산재근로자의 경우에는 50세 이상, 특히 60세 이상의 비중이 압도적이라는 사실이 아울러 확인된다.

〈부표 7〉 재가요양일수가 1일 이상인 산재근로자의 연령별 구성

(단위: 명, %)

	업무상 재해	업무상 질병	전 체
20~29세	1( 0.09)	0( 0.00)	1( 0.08)
30~39세	81( 7.26)	1( 0.68)	82( 6.50)
40~49세	283( 25.36)	7( 4.79)	290( 22.98)
50~59세	406( 36.38)	25( 17.12)	431( 34.15)
60세 이상	345( 30.91)	113( 77.40)	458( 36.29)
전 체	1,116(100.00)	146(100.00)	1,262(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

〈부표 8〉에서 보듯이 상병부위별 분포는 두부가 163명(12.93%), 눈이 4명(0.32%), 귀가 3명(0.24%), 안면부가 1명(0.08%), 목이 6명(0.48%), 팔이 89명(7.06%), 손 및 손가락이 333명(26.41%), 가슴 및 등이 2명(0.16%), 허리가 369명(29.26%), 다리가 192명(15.23%), 발 및 발가락이 8명(0.63%), 호흡기관이 86명(6.82%), 비뇨 및 생식기관이 1명(0.08%), 신경계통이 1명(0.08%), 기타가 3명(0.24%)인 것으로 나타났다. 그리고 업무상 재해의 경우는 주로 허리, 손 및 손가락, 다리가 주요 상병부위이며, 업무상 질병의 경우는 주로 호흡기관과 두부 그리고

## 〈부표 8〉 재가요양일수가 1일 이상인 산재근로자의 상병부위별 구성

(단위:명, %)

	업무상 재해	업무상 질병	전 체
두부(뇌, 두개골, 두피)	125( 11.20)	38( 26.21)	163( 12.93)
눈	4( 0.36)	-	4( 0.32)
귀(내·외부)	-	3( 2.07)	3( 0.24)
안면부	1( 0.09)	-	1( 0.08)
목	6( 0.54)	-	6( 0.48)
팔	84( 7.53)	5( 3.45)	89( 7.06)
손, 손가락	331( 29.66)	2( 1.38)	333( 26.41)
가슴·등	2( 0.18)	-	2( 0.16)
허리	358( 32.08)	11( 7.59)	369( 29.26)
다리	192( 17.20)	-	192( 15.23)
발, 발가락	8( 0.72)	-	8( 0.63)
호흡기관	-	86( 59.31)	86( 6.82)
비뇨·생식기관	1( 0.09)	-	1( 0.08)
신경계통	1( 0.09)	-	1( 0.08)
기타	3( 0.27)	-	3( 0.24)
전 체	1,116(100.00)	145(100.00)	1,261(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

허리가 주요 상병부위였다.

그리고 상해종류별 분포는 골절이 448명(35.53%), 뼈임이 139명(11.02%), 요통 및 근골격질환이 155명(12.29%), 절단이 68명(5.39%), 베임이 13명(1.03%), 찰과상이 12명(0.95%), 타박상 및 진탕이 21명(1.67%), 파열 및 열상이 89명(7.06%), 화상이 59명(4.68%), 내부기관상해가 4명(0.32%), 기타가 263명(20.86%)이었다(부표 9 참조). 이때 업무상 재해의 경우는 골절, 요통 및 근골격질환, 뼈임의 순이며, 업무상 질병은 주로 기타로 분류되었다.

〈부표 9〉 재가요양일수가 1일 이상인 산재근로자의 상해종류별 구성

(단위: 명, %)

	업무상 재해	업무상 질병	전 체
골절	447( 40.05)	1( 0.69)	448( 35.53)
삔임	134( 12.01)	5( 3.45)	139( 11.02)
요통·근골격질환	150( 13.44)	5( 3.45)	155( 12.29)
절단	68( 6.09)	-	68( 5.39)
베임	13( 1.16)	-	13( 1.03)
찰과상	12( 1.08)	-	12( 0.95)
타박상·진탕	21( 1.88)	-	21( 1.67)
파열·열상	89( 7.97)	-	89( 7.06)
화상	59( 5.29)	-	59( 4.68)
내부기관 상해	4( 0.36)	-	4( 0.32)
기타	129( 11.56)	134( 92.41)	263( 20.86)
전 체	1,116(100.00)	145(100.00)	1,261(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

한편 업종별 분포는 금융 및 보험업이 2명(0.17%), 광업이 103명(8.72%), 제조업이 496명(42.00%), 전기·가스 및 상수도사업이 1명(0.08%), 건설업이 335명(28.37%), 운수·창고 및 통신업이 75명(6.35%), 임업이 7명(0.59%), 어업이 1명(0.08%), 농업이 1명(0.08%), 기타의 사업이 160명(13.55%)이었다. 이때 업무상 재해의 경우는 주로 제조업과 건설업이 주요 업종이며, 업무상 질병의 경우는 주로 광업과 제조업인 것으로 나타났다.

마지막으로 업무상 재해로 인한 산재근로자 가운데 입원일수와 통원일수 그리고 재가요양일수를 합하여 4일 미만인 경우는 973명인 것으로 나타났다. 이들 가운데 산재발생일부터 장해판정일까지의 기간이 1개월 미만인 경우는 21명 정도였다. 근로복지공단 담당자에 따르면, 이



들은 진단일과 입원일의 차이가 있기 때문일 가능성이 높다고 한다.

〈부표 10〉 재가요양일수가 1일 이상인 산재근로자의 업종별 구성

(단위: 명, %)

	업무상 재해	업무상 질병	전 체
금융 및 보험업		2( 1.38)	2( 0.17)
광업	20( 1.93)	83( 57.24)	103( 8.72)
제조업	459( 44.31)	37( 25.52)	496( 42.00)
전기·가스 및 상수도사업	1( 0.10)		1( 0.08)
건설업	334( 32.24)	1( 0.69)	335( 28.37)
운수·창고 및 통신업	68( 6.56)	7( 4.83)	75( 6.35)
임업	7( 0.68)		7( 0.59)
어업	1( 0.10)		1( 0.08)
농업	1( 0.10)		1( 0.08)
기타의 사업	146( 14.00)	15( 10.34)	160( 13.55)
전 체	1,036(100.00)	145(100.00)	1,181(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

〈부표 11〉 요양기간이 4일 미만인 산재근로자의 경과기간별 구성

(단위: 명, %)

산재발생~장해판정	재해자수	비 중
1개월 미만	21	2.16
2개월 미만	103	10.59
3개월 미만	157	16.14
4개월 미만	86	8.84
5개월 미만	82	8.83
6개월 미만	75	7.71
1년 미만	249	25.59
2년 미만	171	17.57
3년 미만	24	2.47
4년 미만	4	0.41
29년 이상 30년 미만	1	0.10
전 체	973	100.00

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.  
자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

## 6. 장애등급별 피재근로자 구성

산재근로자의 장애등급은 『산업재해보상보험법시행령』 별표 2에 규정되어 있다. 신체부위별로 장애등급이 제1급에서 제14급까지 규정되며, 등급의 숫자가 낮을수록 중증임을 뜻한다. 장애등급에 따라 피재근로자의 구성이 어떠한지를 알기 위하여 <부표 12>를 살펴보면, 한 가지 특징은 전반적으로 볼 때, 중증장애보다는 경증장애를 가진 피재근로자의 구성비가 높다는 것이다. 이 가운데 제12급의 경우가 다른 장애등급과 비교할 때 가장 높은 비중을 보인다. 이와 같은 구성비는 참고로 □□산업재해분석□□(노동부, 2003)에 공표된 장애판정자의 장애등급별 구성과 별다른 차이가 없다. 이러한 점에서 이 연구의 분석대상은 대표성을 가진다고 할 수 있다.

<부표 12> 장애등급별·성별 피재근로자 구성

(단위: 일, 명, %)

	남 성	여 성	전 체	2002년도 장애판정자수
제1급	134( 0.23)	5( 0.06)	139( 0.21)	118( 0.45)
제2급	271( 0.47)	24( 0.31)	295( 0.45)	201( 0.76)
제3급	353( 0.62)	23( 0.29)	376( 0.58)	215( 0.82)
제4급	295( 0.52)	16( 0.20)	311( 0.48)	167( 0.63)
제5급	1,126( 1.97)	119( 1.52)	1,245( 1.91)	624( 2.37)
제6급	2,487( 4.34)	281( 3.59)	2,768( 4.25)	1,218( 4.62)
제7급	2,034( 3.55)	290( 3.71)	2,324( 3.57)	1,056( 4.01)
제8급	4,890( 8.54)	681( 8.71)	5,571( 8.56)	2,381( 9.03)
제9급	2,801( 4.89)	279( 3.57)	3,080( 4.73)	1,249( 4.74)
제10급	8,135( 14.21)	1,126( 14.40)	9,261( 14.23)	3,562( 13.52)
제11급	6,877( 12.01)	1,173( 15.00)	8,050( 12.37)	3,052( 11.58)
제12급	12,788( 22.34)	1,551( 19.83)	14,339( 22.04)	5,724( 21.72)
제13급	3,099( 5.41)	628( 8.03)	3,727( 5.73)	1,251( 4.75)
제14급	11,951( 20.88)	1,625( 20.78)	13,576( 20.87)	5,536( 21.01)
전체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)	26,354(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단); □□산업재해분석□□, 노동부, 2003.

이 가운데 노동력을 완전히 상실한 것으로 간주되는 제1~3급 장애 판정자는 1.3% 수준이며, 노동력을 부분적으로 상실한 것으로 간주되는 제4~7급 장애판정자는 10.2%이다. 제8급과 제9급 장애판정자는 13.3%이며, 경증장애에 속하는 제10~14급 장애판정자는 75.2%로 절대적으로 높은 비중을 보이고 있다. 참고로 남성과 여성을 비교하여 보면, 남성의 경우가 여성에 비하여 상대적으로 중증장애의 비중이 높다는 사실이 확인되며, 다만 이 차이는 그리 크지 않은 편이라 할 수 있다.

## 7. 피재근로자의 보험급여 수급상황

보험급여 가운데 요양급여와 간병급여가 실질적인 현물급여인데 반해 두 급여를 제외한 나머지 급여는 산재근로자의 현 적용임금(평균임금을 현재의 물가로 평가한 것)에 기초하여 산정된다. 따라서 보험급여 수급상황을 알아보기 전에 먼저 분석대상의 현 적용임금을 살펴보기로 한다. 산재보상 수급자 데이터베이스에는 현재(2004년 6월경) 적용되고 있는 평균임금에 대한 정보가 수록되어 있다. 이때 2003년 최저임금인 20,020원보다 낮은 경우가 발견되어 이는 제외하여 계산하였다.<sup>5)</sup>

<부표 13>에 따르면, 산재근로자의 현 적용임금은 남성과 여성이 각각 54,447원과 31,421원으로 여성의 현 적용임금은 남성의 57.7% 수준이다. 이때 특징적인 것은 현 적용임금의 최대값과 최소값의 차이가 상당히 크다는 사실이다. 이는 특히 남성의 경우에 두드러지고 있다.

이제 보험급여 수급상황을 알아보면, 먼저 요양급여는 기본적으로 현물급여의 성격을 지니고 있어 실제적으로 치료에 쓰인 비용이 지급된다. 이 때문에 재해가 심할수록 요양급여의 지급액이 높을 것은 물론이다. <부표 14>를 보면, 평균적으로 요양급여는 남성과 여성 각각 8,019천원과 6,041천원이 지급되었다. 그리고 남성과 여성 모두 대체로 장애정도가 중증일수록 요양급여 지급액이 높음을 알 수 있다. 예를 들

5) 「산업재해보상보험법」 제41조(휴업급여) 제3항에서 “휴업급여가 최저임금법 제5조의 규정에 의한 최저임금액에 미달하는 경우에는 그 최저임금액을 당해 근로자의 1일당 휴업급여 지급액”으로 하도록 하고 있다.

〈부표 13〉 장해등급별 피재근로자의 현 적용임금 수준

(단위: 원)

	남 성	여 성
평 균	54,447(23,920)	31,421(11,497)
최빈값	58,400(116.09)	25,000( 88.66)
최대값	362,310(720.21)	155,736(552.31)
90%	83,580(166.14)	44,495(157.80)
75%	65,758(130.72)	34,918(123.84)
50%	50,306(100.00)	28,197(100.00)
25%	37,382( 74.31)	24,000( 85.12)
10%	29,104( 57.85)	21,752( 77.14)
최소값	20,022( 39.80)	20,022( 71.01)

주:( )안의 수치는 평균의 경우에 표준편차를 나타내며, 다른 경우에는 50% 값을 100으로 하였을 경우의 백분율을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

어 남성의 경우, 제1급 장해판정자의 평균요양급여가 5천 2백만원 수준에 이르는 반면, 제14급 장해판정자는 4백 7십만원 수준이다. 특이한 사실 한 가지는 제1급 장해판정자를 제외하면, 남성의 평균요양급여가 여성의 평균요양급여보다 대체로 높은 수준이라는 것이다. 이는 동일한 장해등급이라고 할지라도 치료에 소요되는 기간이나 비용이 더 들었음을 의미한다. 이 원인이 무엇인지에 대하여는 이 연구의 범위를 벗어나므로 여기에서는 다루지 않기로 한다. 다만 금후의 연구과제로서 흥미로운 전형적 사실(stylized fact)이라 할 수 있을 것이다.

다음으로 휴업급여의 경우를 살펴보기로 하자. 휴업급여는 두 가지 변수에 좌우된다. 곧 휴업급여는 산재근로자가 요양으로 취업할 수 없었던 기간만큼 평균임금의 70%를 지급하고 있어 평균임금이 높거나 미취업기간이 길수록 휴업급여는 높을 것이다. 이러한 점에서 장해등급이 중증일수록 미취업기간이 길었을 가능성이 높다. 하지만 휴업급여는 평균임금과도 연계되므로 반드시 그렇다고는 하기 힘들다. <부표 14>를 보

〈부표 14〉 장애등급별 피재근로자의 보험급여 수급상황

(단위: 천원)

	남 성			여 성		
	요양급여	휴업급여	장해급여	요양급여	휴업급여	장해급여
제1급	52,022(32,649)	23,921(17,839)	76,422(42,850)	55,924(27,900)	14,460(6,305)	43,755(11,045)
제2급	34,292(24,077)	23,280(18,910)	64,807(39,116)	29,403(23,935)	10,217(6,220)	35,146(12,341)
제3급	25,254(19,559)	24,329(20,367)	59,966(34,856)	20,878(17,498)	10,489(7,604)	32,248(12,051)
제4급	25,224(17,532)	20,269(18,060)	47,220(28,267)	15,588( 8,533)	5,854(3,668)	23,734( 8,242)
제5급	18,881(14,357)	18,946(17,682)	38,424(20,647)	12,575(10,901)	8,631(8,338)	23,598( 9,565)
제6급	17,446(11,079)	16,994(15,528)	32,921(16,661)	15,530(10,053)	9,150(7,256)	19,824( 7,918)
제7급	13,457(11,325)	15,256(14,967)	27,230(13,951)	8,831( 6,299)	6,046(4,981)	15,455( 4,786)
제8급	10,467( 8,687)	13,084(13,803)	25,996(10,849)	8,262( 5,961)	5,949(5,531)	15,113( 3,760)
제9급	10,501( 8,689)	13,715(13,479)	20,987( 9,128)	8,210( 7,289)	6,354(5,809)	12,276( 4,020)
제10급	7,059( 5,896)	9,407( 9,842)	15,321( 6,192)	5,822( 4,823)	4,297(4,096)	8,831( 2,138)
제11급	5,854( 6,393)	7,543( 8,947)	11,149( 4,498)	4,143( 3,814)	3,161(3,261)	6,664( 1,740)
제12급	6,922( 5,703)	9,829( 9,781)	8,102( 3,297)	5,794( 5,563)	5,048(4,995)	4,912( 1,588)
제13급	3,402( 3,191)	4,586( 5,702)	4,722( 1,920)	2,977( 2,175)	2,237(2,345)	2,911( 681)
제14급	4,699( 4,262)	7,287( 7,706)	2,890( 1,203)	4,231( 3,839)	3,906(4,222)	1,748( 565)
전체	8,019( 8,863)	10,127(11,388)	13,678(14,225)	6,041( 6,403)	4,613(4,876)	7,510( 6,496)

주: ( )안의 수치는 표준편차를 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

면, 남성과 여성의 경우, 휴업급여는 각각 10,127천원과 4,613천원이 지급되었다. 이 차이는 기본적으로 평균임금에서 나타나는 남녀간 차이를 반영하고 있는 것으로 보인다. 다만 요양급여에서 볼 수 있듯이 요양으로 인한 미취업일수가 남성의 경우에 상대적으로 길었을 가능성도 아울러 추측해 볼 수 있다. 그리고 휴업급여의 경우에도 장애의 중증도와 휴업급여는 비례하는 관계를 보여주고 있다. 곧 중증장애자의 경우에 휴업급여도 높은 금액이 지급되었다는 사실이다.

마지막으로 장해급여도 평균임금을 기초로 산정되므로 남성의 경우가 높을 것으로 예상된다. 남성과 여성 각각 장해급여가 13,678천원과 7,510천원으로 남성의 장해급여가 여성의 두 배에 가까운 수준이다. 그

리고 장해급여가 장해정도에 따라 비례하는 관계에 있음을 다시 한번 확인하게 된다.

산재보상 수급자 데이터베이스에는 장해판정자가 장해급여를 장해보상연금으로 받았는지 아니면 장해보상일시금으로 받았는지에 대한 정보가 있다. <부표 15>에서 이를 확인하여 보았다. 원칙적으로 1989년의 법개정에서 제1~3급의 경우에는 장해보상연금으로만 수급하도록 하고 있음을 감안할 때, 이와 상반된 사례가 표의 결과에 나타나고 있다. 곧 장해연금과 장해일시금을 동시에 받고 있는 것으로 조사된 장해판정자가 19명 있었다. 그리고 장해일시금을 받았다고 하는 제1~3급의 장해판정자도 4명이 있었다. 이들은 법개정 이전에 장해판정을 받은 경

<부표 15> 장해등급별 피재근로자의 장해연금 수급상황

(단위: 명, %)

	장해연금 · 장해일시금	장해연금	장해일시금	불명확	전 체
제1급	0(0.00)	134(96.40)	0( 0.00)	5( 3.60)	139(100.00)
제2급	0(0.00)	284(96.27)	0( 0.00)	11( 3.73)	295(100.00)
제3급	0(0.00)	358(95.21)	0( 0.00)	18(10.53)	376(100.00)
제4급	0(0.00)	234(75.24)	76(24.44)	1( 0.32)	311(100.00)
제5급	7(0.56)	786(63.13)	445(35.74)	7( 0.56)	1,245(100.00)
제6급	36(1.30)	1,475(53.29)	1,250(45.16)	7( 0.25)	2,768(100.00)
제7급	43(1.85)	1,060(45.61)	1,211(52.11)	10( 0.43)	2,324(100.00)
제8급	0(0.00)	0( 0.00)	5,554(99.69)	17( 0.31)	5,571(100.00)
제9급	0(0.00)	0( 0.00)	3,071(99.71)	9( 5.26)	3,080(100.00)
제10급	0(0.00)	0( 0.00)	9,251(99.89)	10( 0.11)	9,261(100.00)
제11급	0(0.00)	0( 0.00)	8,039(99.86)	11( 0.14)	8,050(100.00)
제12급	0(0.00)	0( 0.00)	14,309(99.79)	30( 0.21)	14,339(100.00)
제13급	0(0.00)	0( 0.00)	3,723(99.89)	4( 0.11)	3,727(100.00)
제14급	0(0.00)	0( 0.00)	13,545(99.77)	31( 0.23)	13,576(100.00)
전체	86(0.13)	4,331( 6.66)	60,474(92.95)	171( 0.26)	65,062(100.00)

주: ( )안의 수치는 각 행의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

력이 있을 가능성이 있다. 뿐만 아니라 장해연금을 받을 자격이 없는 제8급과 제8급 장해판정자도 7명이 장해연금을 받는 것으로 되어 있다. 이들을 모두 불명확으로 처리하였다.

## 8. 피재근로자의 직업훈련 상황

산재보험제도에서는 산재근로자의 직업복귀를 촉진하기 위하여 직업훈련 프로그램을 제공하고 있다. 안산과 광주의 재활훈련원이 운영되고 있는 한편, 직업훈련비용지원사업도 실시되고 있다. 어느 경우이든 훈련비용뿐만 아니라 훈련수당과 사회복지준비금(15만원)이 지급된다. 산재보상 수급자 데이터베이스에 산재근로자의 직업훈련비용지원사업 참가와 관련된 정보가 수록되어 있으므로 이에 대해 알아보기로 한다.

<부표 16>을 보면, 직업훈련비용지원사업에 참가한 산재근로자는 2,702명으로 분석대상 전체의 4.2%였다. 평균훈련비용은 남성과 여성 각각 1,873천원과 2,319천원으로 여성의 평균훈련비용이 높다. 이는 훈련프로그램의 내용과 훈련기간의 차이에서 비롯되는 것으로 보인다. 훈련수당의 경우에도 여성이 남성보다 훈련수당(최저임금의 70% 수준)이 평균적으로 높은 것도 훈련기간이 상대적으로 길다는 사실을 간접적으로 보여준다고 하겠다. 다만 사회복지지원금의 경우, 일률적으로 15만원이 지급되고 있음에도 남성의 경우는 평균 사회복지지원금이 375천원이며, 여성의 경우는 452천원이라는 사실이 의외이다. 참고로 전체 65,062명의 재해자 가운데 재활훈련을 수료한 재해자는 322명(0.49%)이었으나 관련 통계를 산재보상 수급자 데이터베이스에서 추출할 수 없었다.<sup>6)</sup>

6) 322명은 근로복지공단으로부터 재활훈련원 수료자 명단을 입수, 이들을 산재보상 수급자 데이터베이스에 연결하여 얻은 수치이다.

〈부표 16〉 피재근로자의 직업훈련비용지원사업 참가상황

(단위: 천원)

	남 성			여 성		
	훈련비용	훈련수당	직업준비금	훈련비용	훈련수당	직업준비금
관찰치수	2,293	2,293	2,293	409	409	409
평균	1,873(2,012)	2,351(2,854)	375(455)	2,319(2,268)	2,953(3,125)	452(473)
최빈값	1,300	0	300	1,300	0	300
최대값	24,458	36,054	5,400	19,080	23,400	4,500
90%	4,182	5,482	900	4,800	6,478	1,200
75%	2,380	2,990	450	3,093	4,140	600
50%	1,200	1,400	300	1,618	2,000	300
25%	650	600	0	860	840	0
10%	396	200	0	591	400	0
최소값	0	0	0	25	0	0

주: ( )안의 수치는 표준편차를 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

## 9. 산재근로자의 상해부위와 내용

마지막으로 분석대상 장해판정자의 상해부위와 내용을 알아보았다. <부표 17>은 산재보상 수급자 데이터베이스에 수록되어 있는 상해부위를 분류하여 본 것이다. 이 결과에 따르면, 손·손가락이 가장 높은 구성비를 나타내며, 허리, 다리, 두부의 순으로 구성비가 높은 편이다. 이는 남성과 여성 모두 동일하지만, 여성의 경우에는 손·손가락을 다친 경우가 남성에 비하여 더 높은 평균을 나타냈다.

상해내용을 살펴보면, 골절이 남녀 각각 36.0%와 30.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로는 절단과 파열·열상의 순으로 높은 비중을 보이고 있다.



〈부표 17〉 상해부위별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성	전 체
두부	5,962( 10.42)	415( 5.31)	6,377( 9.80)
눈	179( 0.31)	8( 0.10)	187( 0.29)
귀	245( 0.43)	15( 0.19)	260( 0.40)
안면부	187( 0.33)	9( 0.12)	196( 0.30)
목	184( 0.32)	12( 0.15)	196( 0.30)
팔	3,861( 6.75)	657( 8.40)	4,518( 6.94)
손·손가락	26,655( 46.57)	4,812( 61.53)	31,467( 48.36)
가슴·등	127( 0.22)	12( 0.15)	139( 0.21)
허리	12,123( 21.18)	1,312( 16.78)	13,435( 20.65)
엉덩이	38( 0.07)	5( 0.06)	43( 0.07)
다리	6,494( 11.35)	502( 6.42)	6,996( 10.75)
발·발가락	301( 0.53)	21( 0.27)	322( 0.49)
순환기관	39( 0.07)	4( 0.05)	43( 0.07)
호흡기관	12( 0.02)	0( 0.00)	12( 0.02)
소화기관	605( 1.06)	13( 0.17)	618( 0.95)
비뇨·생식기관	25( 0.04)	5( 0.06)	30( 0.05)
신경계통	64( 0.11)	4( 0.05)	68( 0.10)
복부	29( 0.05)	5( 0.06)	34( 0.05)
복합부위	11( 0.02)	0( 0.00)	11( 0.02)
전신	5( 0.01)	1( 0.01)	6( 0.01)
기타	80( 0.14)	8( 0.10)	88( 0.14)
불명확	15( 0.03)	1( 0.01)	16( 0.02)
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)	65,062(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).

## 〈부표 18〉 상해내용별 피재근로자 구성

(단위:명, %)

	남 성	여 성
골절	20,612( 36.01)	2,390( 30.56)
삔임	4,473( 7.81)	487( 6.23)
요통·근골격	5,002( 8.74)	488( 6.24)
절단	9,148( 15.98)	2,126( 27.18)
베임	638( 1.11)	55( 0.70)
찰과상	788( 1.38)	87( 1.11)
타박상·진탕	588( 1.03)	60( 0.77)
과열·열상	5,658( 9.88)	995( 12.72)
찢림	0( 0.00)	0( 0.00)
화상	1,451( 2.53)	197( 2.52)
동상	16( 0.03)	4( 0.05)
피부병	2( 0.00)	0( 0.00)
전염·중독	20( 0.03)	2( 0.03)
질식·익사	0( 0.00)	0( 0.00)
내부기관 상해	168( 0.29)	15( 0.19)
기타	8,677( 15.16)	915( 11.70)
전 체	57,241(100.00)	7,821(100.00)

주:( )안의 수치는 각 열의 전체에 대한 각각의 비중을 나타냄.

자료: 산재보상 수급자 데이터베이스(근로복지공단).