

勞 動 經 濟 論 集
 第27卷(3), 2004. 12, pp. 25~52
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

요양종결 이후 산재근로자의 취업기간 분석

이승렬*

1998~2000년에 신규로 장애등급이 판정된 남성 산재근로자를 대상으로 하여 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스를 결합함으로써 취업력(labor history)을 재구성하였다. 이 자료에 기초한 분석 결과에 따르면, 먼저 원직장복귀가 산재근로자의 주요한 직장복귀 경로이며 고용유지에도 유효하였던 반면, 요양종결 이후의 취업자들은 상대적으로 높은 이직률을 보였다. 그리고 직장복귀자의 약 6할은 이직을 경험하는 것으로 나타났으며, 이직자 가운데 77%는 이전 직장의 취업기간이 1년 미만이었다. 한편 다중위험모형을 이용한 취업기간 분석에서 사업장 규모가 작을수록 그리고 비자발적 이직의 경우에는 직업탐색기간이 길수록 산재근로자의 취업기간이 짧아진다는 사실을 확인하였다. 뿐만 아니라 요양종결 이후의 첫 직장에서 일자리를 유지하는 기간이 길수록 이후의 취업과 고용유지에도 긍정적인 효과를 보였다.

— 주제어: 산재근로자, 원직장복귀, 취업기간, 다중위험모형, 장애급여직장복귀지원금제도

I. 글을 시작하며

산재근로자를 요양종결일부터 1년 이상 고용한 사업주에 대하여 지원금을 지급하는

투고일: 2004년 9월 15일, 심사일: 2004년 9월 17일, 심사완료일 2004년 12월 15일

* 한국노동연구원 부연구위원(yeesy@kli.re.kr)

제도(‘장애급여자직장복귀지원금제도’)가 2003년 7월 1일부터 시행에 들어갔다. 대상은 상시 50인 미만을 고용하는 사업주¹⁾로서 『장애인고용촉진및직업재활법』에 의한 고용장려금 산정 대상에 포함되지 않는 산재근로자를 고용한 경우이다. 지원금이 지급되는 기간은 사업주가 산재근로자를 고용한 날부터 임금지급 사유가 발생한 12개월로 장애등급이 1~3급인 산재근로자의 경우에는 월 639,900원이 지급되고, 장애등급이 4~9급인 산재근로자의 경우에는 월 426,600원이 지급된다.

이와 같은 제도가 도입된 배경에는 산재근로자의 낮은 직장복귀 현상을 들 수 있다. 최근에 발표된 근로복지공단(2004)의 조사 결과에 따르면, 2003년도에 장애 판정을 받은 산재근로자 30,363명 가운데 원직장에 복귀한 경우가 8,663명으로 전체의 28.5%를 차지하였고, 3,302명은 다른 직장으로 재취업하였으며(전체의 27.1%), 자영업으로 전환한 경우가 227명(전체의 1.9%)으로 이에 따라 직업복귀율은 40.2%에 이르는 것으로 나타나고 있다.

산재근로자의 직장복귀를 촉진하기 위한 일환으로서 이들을 고용하는 사업주에게 지원금을 지급하는 제도가 과연 효과적인지에 대해서는 논란이 없지 않다. 예를 들어 캐나다의 경우, 사업주에게 지원하는 보조금이 산재근로자의 고용에 미치는 효과는 일시적인 것으로 파악되었다(이승렬 외, 2002). 다만 최근에 도입된 장애급여자직장복귀지원금 제도의 실질적 혜택은 2004년 7월 이후에 시작되었으므로 현 단계에서 제도의 효과성을 직접 평가할 수는 없다. 이에 따라 이 연구는 장애급여자직장복귀지원금제도의 효과적 실시를 위한 기초 시각을 제공한다는 의미에서 산재근로자의 취업실태를 미시적으로 파악하여 보기로 한다. 말하자면, 단순히 어느 시점에서 산재근로자의 취업률은 어느 정도 인지를 알아보는 것이 아니라 요양종결 당시에 취업하고 있었거나 이후에 취업한 산재근로자가 어느 정도의 기간에 걸쳐 해당 직장에서 고용을 지속하고 있는지를 살펴보는 것이다. 이는 장애급여자직장복귀지원금이 1년 이상의 고용을 조건으로 하고 있는 가운데, 캐나다의 사례(Butler et. al., 1995)에서 직장복귀자의 절반 이상은 1년 미만의 근속기간을 가진다는 사실이 확인되고 있기 때문이다. 그리고 이와 같은 취업실태에 대한 인식을 기초로 하여 산재근로자의 취업기간을 결정하는 요인으로서는 어떠한 것들이 있는지에 대해서도 알아보기로 한다. 이를 통하여 장애급여자직장복귀지원금제도 등 산재근

1) 2003년 7월 시행 당시에는 상시 300인 미만의 사업주가 대상이었으나 2004년 1월 29일 『장애인고용촉진및직업재활법』의 개정으로 장애인 의무고용 사업주가 상시 300인 이상에서 50인 이상으로 변경됨에 따라 이 제도의 지급 대상도 상시 50인 미만의 사업주로 축소되었다.

로자의 직장복귀를 지원하기 위한 관련 정책에 시사점을 얻을 수 있을 것으로 판단된다.

II. 산재근로자의 요양종결 이후 취업실태

1. 산재근로자의 직장복귀와 취업상태

가. 분석자료 설명

이 연구의 분석 대상은 1998~2000년도에 신규로 장해 판정을 받은 산재근로자 가운데 요양종결 이후의 고용보험 가입 기록이 존재하는 남성 산재근로자이다²⁾. 이들의 산재보상 수급자 데이터베이스와 고용보험 가입자 데이터베이스를 결합함으로써 분석을 위한 기초 자료를 확보하였다.³⁾ 이때 고용보험 기록은 고용보험이 실시된 1995년 7월 1일부터 2002년 1월 31일까지로 한정하였다. 말하자면 2002년 1월 31일 현재가 이 연구의 관찰시점이라 하겠다. 따라서 이 기간 동안 고용보험에 가입된 산재근로자만이 분석 대상에 포함되며, 이 가운데 고용보험 기록이 불명확한 경우를 제외한 31,414명이 이 연구의 분석 대상이다.

그런데 여기에서 유의하여야 할 사실은 산재보험과 고용보험의 적용 대상이 일치하지 않을 수 있다는 점이다. 이 때문에 산재근로자 가운데 고용보험 기록이 전혀 없거나 기록이 상실되기도 하는 경우가 있다. 만일 산재근로자가 퇴직한 사업장의 고용보험 기록이 상실된 이후 해당 근로자의 고용보험 기록이 더 이상 나타나지 않는 경우, 이들이 노동시장에서 완전히 은퇴하였다고 간주하기는 어렵다. 해당 산재근로자가 고용보험 미적용사업장으로 전직하였거나 자영업에 종사하고 있을 수 있으며, 고용보험 적용 대상이 아닌 일용직 등의 근로형태로 전환하였을 가능성이 있는 것이다. 따라서 이러한 사실에

2) 분석 결과에 따르면, 여성근로자의 경우는 남성근로자가 보이는 특징과 유사하면서도 상이한 특징들도 가지고 있었다. 산재근로자 가운데 여성이 차지하는 비중이 낮다는 점과 분석의 일관성을 유지하여야 한다는 점을 고려하여 이 연구에서는 여성근로자를 분석에서 제외하였으나 향후 남녀 차이에 대한 분석이 필요할 것으로 보인다.

3) 고용보험 피보험자 데이터베이스의 정리와 관련하여 전병유 연구위원(한국노동연구원)으로부터 많은 도움을 받았다. 감사의 뜻을 전하고자 한다. 그리고 이 자리를 빌려 유익한 논평을 해준 두 심사자에게도 감사를 드린다.

유념하여야 하며, 아울러 여기에서 말하는 사업장은 고용보험 적용사업장을 뜻하므로 고용보험에 실제로 가입하지 않은 사업장은 분석 대상에서 제외된다는 점에도 유의하여야 한다.

나. 요양종결 이후 직장복귀 상황

이 글에서는 요양종결일을 기준으로 하여 산재근로자의 취업력(work history)을 재구성하였다. 이에 따라 요양종결 당시에 취업하고 있었거나 요양종결 이후에 취업한 사업장이 ‘요양종결 이후의 첫 직장(사업장)’에 해당한다. 앞으로 이를 간단히 ‘첫 직장(사업장)’이라 부르기로 한다.

요양종결 이후의 첫 직장에 따라 산재근로자는 다음과 같은 세 가지 유형으로 분류된다. 먼저 산재발생 당시에 산재근로자가 취업하고 있었던 사업장으로 복귀한 경우이다⁴⁾. 이를 흔히 원직장복귀라 한다. 두 번째로 피재 당시의 사업장을 요양이 종결되기 이전에 그만두고 다른 사업장으로 전직한 경우이다(이를 ‘요양종결 이전 취업’이라 하자). 그리고 세 번째로 피재 당시의 사업장을 요양종결 이전에 그만둔 뒤 요양이 종결된 이후에 다른 사업장에 취업한 경우이다(이를 ‘요양종결 이후 취업’이라 하자).⁵⁾ 이상의 분류방식에 따라 분석 대상의 산재근로자 구성을 나타낸 것이 <표 1>이다. 표에서 보면, 원직장복귀자는 20,437명으로 전체에서 차지하는 비중이 65.05%에 이른다. 이 결과로 볼 때, 산재근로자의 주요한 직업복귀 경로는 원직장복귀임을 알 수 있다.

한편 요양종결 이후에 나타나는 산재근로자의 취업력은 첫 사업장 이후의 취업(노동 이동) 상황에 따라 분류하는 것도 가능하다. 첫째, 첫 사업장에 취업한 뒤 2002년 1월 31일 현재까지 계속 고용관계를 유지하고 있는 경우, 둘째, 첫 사업장을 그만둔 뒤 2002년 1월 31일 현재까지 고용보험 적용사업장에 전혀 취업하지 않는 경우 셋째, 첫 사업장을 그만두고 다른 고용보험 적용사업장으로 전직한 이후 계속 취업하고 있는 경우(전직이 반복된 경우도 포함된다), 그리고 마지막으로 첫 사업장을 그만두고 다른 고용보험

4) 동일 기업에 속하는 다른 사업장으로 이동한 경우도 원직장복귀에 포함하기로 한다.

5) 사실 두 번째와 세 번째의 경우는 요양기간 동안 그리고 요양 이후 30일간에는 근로자의 해고를 금지하는 근로기준법 제30조에 저촉되는 상황일 수 있다. 하지만 실제로 이들이 존재한다는 사실은 요양종결 이전에 근로자의 해고나 권고사직 등이 이루어지고 있을 가능성을 보여준다(이승렬, 2002). 특히 <표 1>에서 볼 수 있듯이 이들의 비중은 34.94%에 이르는 만큼 이에 대한 세심한 관찰이 요구된다.

<표 1> 직장복귀 유형별 요양종결 이후 취업상황(2002년 1월 31일 현재)

(단위: 명, %)

		전 체	원직장복귀	요양종결 이전 취업	요양종결 이후 취업
전 체		31,414(100.00)	20,437(100.00)	1,287(100.00)	9,690(100.00)
계속 취업	전 체	19,207(61.14)	13,444(65.78)	718(60.45)	4,985(51.44)
	전직 미경험	12,959(41.25)	9,431(46.15)	418(32.48)	3,110(32.09)
	전직 경험	6,248(19.89)	4,013(19.64)	360(27.97)	1,875(19.35)
퇴직	전 체	12,207(38.86)	6,993(34.22)	509(39.55)	4,705(48.56)
	전직 미경험	8,967(28.54)	5,313(26.00)	354(27.51)	3,300(34.06)
	전직 경험	3,240(10.31)	1,680(8.22)	155(12.04)	1,405(14.50)

주: 1) 괄호 안의 수치는 각각 두 번째 행의 전체에 대한 비중을 나타냄.

2) 전직 미경험이란 첫 사업장에 취업한 뒤 고용관계가 지속되고 있음을 뜻하며, 전직 경험이란 첫 사업장을 이직하여 다른 고용보험 적용사업장에 취업하였음을 뜻함.

적용사업장으로 전직하나 이후에 결국 퇴직한 경우이다. 앞으로 이들을 각각 ‘계속취업자’, ‘퇴직자’, ‘전직 이후 계속취업자’, ‘전직 이후 퇴직자’로 부르기로 한다.

<표 1>에서 보면, 먼저 첫 직장에서 취업을 계속하고 있는 산재근로자는 전체의 41.25%에 해당하는 12,959명이다. 바꿔 말하면, 직장복귀자 가운데 약 6할은 이직하였다는 것이다. 이직 이후 이들 가운데 전직을 통하여 재취업한 경우, 곧 전직 이후 계속취업자도 있으므로 이들과 전직을 경험하지 않은 계속취업자를 합하면, 직장복귀자 가운데 61.14%에 해당하는 산재근로자가 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에서 계속 일을 하고 있는 것으로 나타난다.

이제 직장복귀 유형별로 보면, 2002년 1월 31일 현재 취업을 계속하고 있는 원직장복귀자는 전체의 65.78%이며, 이직경험 없이 원직장에서 취업을 계속하고 있는 산재근로자의 비중도 전체의 46.15%로 가장 높은 편이다. 반면, 요양종결 이후에 취업한 근로자 가운데 약 7할(6,575명)은 이직을 경험하고 있으며, 요양종결 이후 취업자 전체의 절반에 가까운 48.56%는 퇴직한 경우였다. 이 사실로부터 요양종결 이후의 새로운 고용관계가 사업주와 산재근로자 양자에게 좋은 결합(good matching)이 되지 못하였을 가능성을 추측하여 볼 수 있다.

다. 장애등급별 요양종결 이후 직장복귀 상황과 취업 상황

산재근로자의 직장복귀와 관련된 특징이 장애등급과는 어떠한 상관을 보이는지 <표

2>로부터 알아보기로 한다. 먼저 특징적인 것은 원직장복귀자의 비중이 제13급과 제14급, 곧 경증장애 근로자뿐만 아니라 제1~4급, 곧 중증장애 근로자의 경우에 상대적으로 높게 나타난다는 사실이다. 비교적 원직장복귀는 경증장애 근로자를 중심으로 이루어질 것이라는 예상에 반하는 결과이다. 피해 이전의 고용관계로부터 얻는 이득이 산재발생으로 인하여 손실된다고 할 때, 이 손실은 경증장애 근로자의 경우에 상대적으로 작을 것이고, 따라서 피해 이전의 고용관계 회복이 가능할 것으로 추측되기 때문이다. 한 가지 가능한 해석으로서는 중증장애 근로자의 경우, 요양종결 이후에 새로운 고용관계의 성립 자체가 힘들 수 있으며, 따라서 원직장복귀가 주된 직업복귀 경로일 수 있다는 것이다.

이러한 직장복귀는 과연 성공적인가를 아울러 관찰하여 보았다. 여기에서는 전직 경험 유무와 관계없이 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는 근로자를 모두 계속취업자로 간주하였다. 장애등급별로 살펴보면, 원직장복귀의 비중이 높았던 제1~3급의 경우, 복귀 이후에 취업을 계속하고 있는 근로자의 비중이 상당히 낮은 반면, 경증장애 근로자의 경우에는 원직장복귀자의 계속취업 비중이 높은 편이다. 지금까지의 사실을 종합하여 보면, 중증장애 근로자는 원직장복귀를 주요한 직업복귀 경로로 이용하

〈표 2〉 장애등급별 요양종결 이후 직장복귀 상황과 취업 상황(2002년 1월 31일 현재)

(단위: 명, %)

	직장 복귀				계속 취업			
	전 체	원직장복귀	요양종결 이전 취업	요양종결 이후 취업	전 체	원직장복귀	요양종결 이전 취업	요양종결 이후 취업
전 체	31,414(100.00)	20,437(65.06)	1,287(4.10)	9,690(30.85)	19,207(61.14)	13,444(65.78)	778(60.45)	4,985(51.44)
제1급	25(100.00)	19(76.00)	3(12.00)	3(12.00)	9(36.00)	7(36.84)	1(33.33)	1(33.33)
제2급	66(100.00)	55(83.33)	2(3.03)	9(13.64)	11(16.67)	6(10.91)	0(0.00)	5(55.56)
제3급	109(100.00)	87(79.82)	3(2.75)	19(17.43)	25(22.94)	18(20.69)	1(33.33)	6(31.58)
제4급	140(100.00)	103(73.57)	4(2.86)	33(23.57)	63(45.00)	41(39.81)	3(75.00)	19(57.58)
제5급	447(100.00)	276(61.74)	25(5.59)	146(32.66)	200(44.74)	112(40.58)	13(52.00)	75(51.37)
제6급	1,079(100.00)	637(59.04)	45(4.17)	397(36.79)	576(53.38)	333(52.28)	23(51.11)	220(55.42)
제7급	1,003(100.00)	605(60.32)	52(5.18)	346(34.50)	560(55.83)	331(54.71)	30(57.69)	199(57.51)
제8급	2,470(100.00)	1,544(62.51)	120(4.86)	806(32.63)	1,432(57.98)	918(59.46)	71(59.17)	443(54.96)
제9급	1,407(100.00)	818(58.14)	81(5.76)	508(36.11)	787(55.93)	483(59.05)	52(64.20)	252(49.61)
제10급	4,428(100.00)	2,789(62.99)	186(4.20)	1,453(32.81)	2,761(62.35)	1,879(67.37)	109(58.60)	773(53.20)
제11급	3,740(100.00)	2,465(65.91)	153(4.09)	1,122(30.00)	2,301(61.52)	1,636(66.37)	89(58.17)	576(51.34)
제12급	7,547(100.00)	4,783(63.38)	312(4.13)	2,452(32.49)	4,798(63.51)	3,328(69.58)	210(67.31)	1,260(51.39)
제13급	1,971(100.00)	1,454(73.77)	69(3.50)	448(22.73)	1,264(64.13)	1,005(69.12)	42(60.87)	217(48.44)
제14급	6,982(100.00)	4,802(68.78)	232(3.32)	1,948(27.90)	4,420(63.31)	3,347(69.70)	134(57.76)	939(48.20)

주: 직장복귀의 괄호 안 수치는 장애등급별 전체(두 번째 열)에 대한 각각의 비중이며, 계속 취업의 괄호 안 수치는 장애등급별·직장복귀 유형별 전체(2~4열)에 대한 각각의 비중을 나타내고 있음.

나 복귀 이후의 결합이 그다지 성공적이지 못함을 추측할 수 있다. 이와는 달리 제10~14급의 경증장해 근로자들은 직장복귀와 이후의 직업 유지에서 상대적으로 양호한 편이라는 사실을 확인하게 된다.

다만 원직장복귀자의 계속취업 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났던 경증장해 근로자의 경우에도 요양종결 이후 취업자의 계속취업 비중은 상대적으로 낮을 뿐만 아니라 중증장해 근로자와 차이가 크지 않다. 이 사실로부터 다시 한번 요양종결 이후의 취업이라는 직업복귀 경로가 가지는 한계를 확인하게 된다.

라. 사업장 규모별 요양종결 이후 직장복귀 상황과 취업 상황

한편 <표 3>은 사업장 규모별 직장복귀 상황을 나타내고 있다. 표에 따르면, 요양종결 이후 50인 미만의 사업장에 취업하고 있는 산재근로자는 16,138명으로 전체의 54.96%를 차지하고 있다. 곧 요양종결 이후에 취업중인 산재근로자 가운데 절반 이상이 50인 미만의 사업장에서 일하고 있다는 것이다.⁶⁾ 오히려 300~999인 규모의 사업장에 취업하고 있는 산재근로자가 낮은 비중을 보인다는 사실이 특징적이다.

<표 3> 사업장 규모별 요양종결 이후 직장복귀 상황과 취업 상황(2002년 1월 31일 현재)

(단위: 명, %)

	직장 복귀				계속 취업			
	전 체	원직장복귀	요양종결 이전 취업	요양종결 이후 취업	전 체	원직장복귀	요양종결 이전 취업	요양종결 이후 취업
전 체	29,363(100.00)	19,323(65.81)	1,161(3.95)	8,879(30.24)	18,410(62.70)	12,915(66.84)	721(62.10)	4,774(53.77)
50인 미만	16,138(100.00)	9,523(59.01)	791(4.90)	5,824(36.09)	9,459(58.61)	5,809(61.00)	479(60.56)	3,171(54.45)
50~99인	3,476(100.00)	2,226(64.04)	118(3.39)	1,132(32.57)	2,102(60.47)	1,427(64.11)	68(57.63)	607(53.62)
100~299인	4,284(100.00)	2,906(67.83)	119(2.78)	1,259(29.39)	2,671(62.35)	1,963(67.55)	79(66.39)	629(49.96)
300~499인	1,145(100.00)	899(78.52)	28(2.45)	218(19.04)	826(72.14)	682(75.86)	20(71.43)	124(56.88)
500~999인	1,231(100.00)	959(77.90)	39(3.17)	233(18.93)	876(71.16)	717(74.77)	29(74.36)	130(55.79)
1,000인 이상	3,089(100.00)	2,810(90.97)	66(2.14)	213(6.90)	2,476(80.16)	2,317(82.46)	46(69.70)	113(53.05)

주: 직장복귀의 괄호 안 수치는 장해등급별 전체(두 번째 열)에 대한 각각의 비중이며, 계속 취업의 괄호 안 수치는 장해등급별·직장복귀유형별 전체(2~4열)에 대한 각각의 비중을 나타내고 있음.

6) 이 연구에서 사용되는 데이터베이스로부터 요양종결 이전의 사업장 규모에 대한 정보를 얻을 수 없어 요양종결 이전과 이후의 사업장 규모를 비교할 수 없었다. 참고로 『산업재해분석』(노동부, 2002)에 따르면, 2002년도 재해자수 81,911명 가운데 50인 미만 사업장에 근무 하였던 근로자가 58,342명으로 재해자 전체의 71.23%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이 수치로부터 대체로 소규모 영세사업장에서 산재근로자가 발생하며, 이들이 다시 소규모 영세사업장으로 복귀하고 있음을 추측해 볼 수 있다.

요양종결 이후의 직장복귀 유형을 보면, 사업장 규모가 클수록 원직장복귀자의 비중이 상대적으로 높은 반면, 요양종결 이후의 취업자 비중은 상대적으로 낮은 현상을 보인다. 사업장 규모가 작은 경우에는 이와 정반대의 결과를 나타내고 있다. 특히 요양종결 이후 취업자의 9할 정도는 300인 미만의 중소기업에 취업하고 있다.

그리고 직장복귀 이후의 취업 상황에서도 사업장 규모가 클수록 계속취업자의 비중이 높아지고 있다. 이때 300인 미만의 사업장에서는 계속취업자의 비중에서 큰 차이를 보이지 않는다. 특히 원직장복귀자의 경우에 계속취업 상태 여부는 사업장 규모에 따른 차이가 큰 반면, 요양종결 이후 취업자의 경우에는 사업장 규모와 그다지 상관이 없다는 사실이 확인된다. 이 사실로부터도 요양종결 이후의 새로운 고용관계가 유지되는 데 적지 않은 어려움이 있음을 추측할 수 있다.

2. 요양종결 이후의 취업기간

가. 장애등급별·취업기간별 산재근로자 구성

여기에서는 장애급여자직장복귀지원금제도가 1년 이상의 의무고용 기간을 설정하고 있는 만큼 실제로 요양종결 이후의 취업기간(employment duration)은 어느 정도인가 다시 말하면, 산재근로자가 요양종결 이후에 일자리를 어느 정도 유지하고 있는지를 살펴보기로 한다. 이때 원직장복귀자나 요양종결 이전 취업자의 경우에는 요양종결일을 직장복귀 시점으로 간주하여 요양종결일부터 첫 사업장의 이직일까지를 취업기간으로 간주한다. 그리고 요양이 종결된 뒤 첫 사업장에 취업한 근로자의 경우는 첫 사업장의 취업일부터 이직일까지가 취업기간이다.

그런데 계속취업자의 경우는 실제의 취업기간을 파악할 수 없다. 이들은 2002년 1월 31일 현재의 관찰 시점에 취업을 계속하고 있기 때문이다. 이처럼 실제의 취업기간이 관찰 시점을 기준으로 잘렸다는 의미에서 이 경우는 ‘우측 절단(right-censored)’에 해당하며, 이때 관찰 시점이 모든 분석 대상에 대하여 동일하기 때문에 ‘단일하게 절단된 제I유형(singly Type I censored)’에 속한다. 따라서 통상의 생존분석(survival analysis)으로 분석이 가능하다.

한편 캐나다의 사례(Butler et. al., 1995)에서 볼 수 있었던듯이 직장복귀자 가운데 직장복귀 1년 이후에도 동일한 직장에서 일하는 경우가 어느 정도인지를 알아보기 위하여 취업기간을 1년 이상과 1년 미만으로 구분하여 보았다. 결과는 <표 4>에 정리하고 있다.

〈표 4〉 장애등급별 · 요양종결 이후 취업 상황별 · 취업기간별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	계속 취업			전 · 퇴직		
	전 체	1년 이상	1년 미만	전 체	1년 이상	1년 미만
전 체	12,959(100.00)	11,692(90.22)	1,267(9.78)	18,455(100.00)	4,185(22.68)	14,270(77.32)
제 1 급	7(100.00)	7(100.00)	0(0.00)	18(100.00)	1(5.56)	17(94.44)
제 2 급	10(100.00)	8(80.00)	2(20.00)	56(100.00)	3(5.36)	53(94.64)
제 3 급	22(100.00)	19(86.36)	3(13.64)	87(100.00)	6(6.90)	81(93.10)
제 4 급	41(100.00)	37(90.24)	4(9.76)	99(100.00)	11(11.11)	88(88.89)
제 5 급	125(100.00)	103(82.40)	22(17.60)	322(100.00)	42(13.04)	280(86.96)
제 6 급	394(100.00)	329(83.50)	65(16.50)	685(100.00)	117(17.08)	568(82.92)
제 7 급	390(100.00)	322(82.56)	68(17.44)	613(100.00)	102(16.64)	511(83.36)
제 8 급	977(100.00)	849(86.90)	128(13.10)	1,493(100.00)	264(17.68)	1,229(82.32)
제 9 급	534(100.00)	474(88.76)	60(11.24)	873(100.00)	165(18.90)	708(81.10)
제10급	1,877(100.00)	1,676(89.29)	201(10.71)	2,551(100.00)	602(23.60)	1,949(76.40)
제11급	1,554(100.00)	1,403(90.28)	151(9.72)	2,186(100.00)	532(24.34)	1,654(75.66)
제12급	3,271(100.00)	2,972(90.86)	299(9.14)	4,276(100.00)	1,018(23.81)	3,258(76.19)
제13급	836(100.00)	773(92.46)	63(7.54)	1,135(100.00)	278(24.49)	857(75.51)
제14급	2,921(100.00)	2,720(93.12)	201(6.88)	4,061(100.00)	1,044(25.71)	3,017(74.29)

주: 계속취업이란 요양종결 이후 첫 직장에 취업한 뒤 2002년 1월 31일 현재까지 계속 근무하고 있음을 뜻함.

표에 따르면, 취업기간이 1년 미만인 산재근로자는 15,537명으로 전체(31,414명)의 49.46%에 이른다. 그러나 이 비율에 1년 미만의 취업기간을 보이는 계속취업자⁷⁾가 1,267명 포함되어 있음을 감안한다면, 실제로는 이보다 낮은 비율이 될 것이다. 그리고 계속취업자의 9할 정도는 1년 이상의 취업기간을 보이고 있는 데 반하여 전 · 퇴직자의 경우 1년 이상의 취업기간을 보인 근로자는 2할 수준에 지나지 않는다.

전 · 퇴직자에 국한하여 보면, 전 · 퇴직자의 약 78%는 요양종결 이후 직장에 복귀하거나 취업한 뒤 1년이 되지 않은 상태에서 이직하였음을 뜻한다. 그리고 전 · 퇴직자의 경우, 장애 정도가 낮아수록 1년 이상의 근무기간을 보이는 산재근로자의 비중이 높아진다는 사실을 확인할 수 있다. 이 사실로부터 요양종결 이후의 취업기간은 장애등급에 영향을 받게 될 가능성이 있음을 추측하게 된다.

7) 말하자면 이들은 관찰 시점 1년 전인 2001년 1월 31일 이후에 첫 직장에 취업한 경우라 할 수 있다.

나. 사업장 규모별·취업기간별 산재근로자 구성

사업장 규모별로 요양종결 이후의 취업기간을 <표 5>에서 살펴보면, 계속취업자의 경우에 1년 미만의 취업기간을 보이는 산재근로자는 1,000인 이상 규모의 사업장에서 극히 드물다. 이는 요양종결 이후에 취업한 산재근로자가 거의 없을 뿐더러 있다고 하더라도 2001년 1월 31일 이후에 취업한 경우는 상당히 적음을 의미한다. 대규모 사업장에 속하는 500~999인 사업장과 300~499인 사업장은 각각 이 비중이 약 4%와 5% 수준으로 역시 낮은 편이라 할 수 있다.

이제 전·퇴직자에 국한하여 보면, 300인 이상의 사업장에서 1년 이상 취업한 경우가 약 26%를 넘어서고 있어 300인 미만 사업장보다 상대적으로 양호한 상황을 보이나 그 차이가 크다고는 보기 어렵다. 이상의 상황을 종합하여 본다면, 사업장 규모가 클수록 산재근로자가 계속적으로 취업할 가능성은 높은 편이라 할 수 있지만, 전·퇴직자에 국한하는 경우에는 사업장 규모가 크다고 해서 장기적인 고용관계를 유지한다고는 보기 어렵다.

<표 5> 사업장 규모별·요양종결 이후 취업 상황별·취업기간별 산재근로자 구성

(단위: 명, %)

	계속 취업			전·퇴직		
	전 체	1년 이상	1년 미만	전 체	1년 이상	1년 미만
전 체	12,950(100.00)	11,688(90.25)	1,262(9.75)	16,413(100.00)	3,667(22.34)	12,746(77.66)
50인 미만	5,986(100.00)	5,126(85.63)	860(14.37)	10,152(100.00)	2,232(21.99)	7,920(78.01)
50~99인	1,361(100.00)	1,211(88.98)	150(11.02)	2,115(100.00)	409(19.34)	1,706(80.66)
100~299인	1,994(100.00)	1,824(91.47)	170(8.53)	2,290(100.00)	518(22.62)	1,772(77.38)
300~499인	663(100.00)	632(95.32)	31(4.68)	482(100.00)	125(25.93)	357(74.07)
500~999인	706(100.00)	679(96.18)	27(3.82)	525(100.00)	136(25.90)	389(74.10)
1,000인 이상	2,240(100.00)	2,216(98.93)	24(1.07)	849(100.00)	247(29.09)	602(70.91)

주: 계속취업이란 요양종결 이후 첫 직장에 취업한 뒤 2002년 1월 31일 현재까지 계속 근무하고 있음을 뜻함.

Ⅲ. 산재근로자의 취업기간 결정요인 분석

앞 장에서 살펴보았듯이 요양이 종결된 산재근로자의 경우, 원직장복귀가 주요한 직

장복귀 경로이며, 특히 경증장해 근로자나 대규모 사업장에 근무하는 경우에 직장복귀와 이후의 고용 유지가 성공적임을 알 수 있었다. 이와는 달리 요양종결 이후에 취업한 근로자는 원직장복귀자에 비하여 이직 성향이 높을 뿐만 아니라 이 가운데 퇴직자의 비율도 상당히 높은 편이다. 이 사실은 요양종결 이후에 새롭게 형성되는 고용관계가 그다지 좋은 결합이 되지 못하였을 가능성을 암시한다. 뿐만 아니라 직장복귀자 가운데 약 6할 정도가 첫 직장을 이직하고 있으며, 이 가운데 약 8할에 가까운 산재근로자는 첫 직장의 취업기간이 1년 미만이다. 이러한 사정은 중증장해 근로자와 소규모 영세사업장에서 두드러지고 있다. 요약한다면, 요양종결 이후의 첫 직장에 산재근로자가 취업하는 기간은 해당 근로자의 취업력과 고용관계의 특성에 따라 차이가 존재한다는 사실을 알 수 있다. 이 장에서는 통계적 분석방법을 통하여 요양종결 이후 산재근로자의 취업기간은 어떠한 요인에 의하여 주로 결정되는지를 알아보기로 한다. 이는 산재근로자가 요양종결 이후의 첫 직장에 계속적으로 고용을 유지하게 될 확률을 추정하는 것이기도 하다.

1. 다중위험모형(competing risks model)에 기초한 요양종결 이후 첫 직장 계속취업확률의 추정

가. 모형 설명

요양종결 이후 산재근로자의 취업기간을 결정하는 요인을 석출하기 위한 분석방법으로서 이 연구에서는 다중위험모형(competing risks model)을 이용하기로 한다(Kalbfleisch and Prentice, 1980). 그 이유는 다음과 같다. 이 글의 분석 대상이 산재근로자가 요양종결 이후 첫 직장에 취업하는 기간인 만큼 여기에서 말하는 위험(risk)이란 첫 직장을 그만두는 것, 곧 전·퇴직이라 할 수 있다. 물론 이때의 위험을 단순히 전·퇴직, 곧 이직이라는 행동에 한정한다면 흔히 이용되는 단일위험모형(single risk model)으로도 분석이 가능하다. 하지만 이 글에서는 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우의 두 가지로 구분하기로 한다. 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분한 까닭은 전자가 기본적으로 산재근로자 자신의 의사에 따라 결정되는 반면, 후자는 사업주의 의사결정에 좌우되기 때문이다. 그리고 장애급여자직장복귀지원금제도는 산재근로자를 고용하려는 사업주에게 인센티브를 제공하기 위한 것인 만큼 사업주의 의사결정이 중요한 변수가 된다. 따라서 이직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우, 곧 사업주의 의사결정과 무관한

경우와 사업주의 의사결정에 따른 경우를 구분함으로써 장해급여자직장복귀지원금제도가 산재근로자의 고용 유지에 대한 사업주의 의사결정에 영향을 미칠 수 있을지를 파악하고자 하였다.

이상의 내용을 분석모형으로 설명하기로 하자. T 시점에 해당 산재근로자의 생산성을 Q_T , 이때의 임금을 W_T 라 하고, 외부노동시장으로부터 제안되는 기회임금(opportunity wage)⁸⁾을 W_{AT} 라 하자. 이때 T 시점 초기에 이에 대한 모든 정보는 사업주와 산재근로자 등 모든 사람에게 알려진다고 가정한다. 이러한 가정에서 다음과 같은 네 가지 상황을 생각하여 볼 수 있다.

상황 1 : $Q_T > W_T > W_{AT}$

상황 2 : $Q_T < W_T$ 이면서 $W_T > W_{AT}$

상황 3 : $Q_T > W_T$ 이면서 $W_T < W_{AT}$

상황 4 : $Q_T < W_T < W_{AT}$

먼저 상황 1은 사업주가 근로자에게 지불하여야 할 임금보다 높은 생산성을 산재근로자로부터 기대할 수 있을 뿐만 아니라 산재근로자로서도 외부의 기회임금보다 현재의 고용관계로부터 높은 임금을 받게 되므로 양자는 고용관계의 해소를 원하지 않는 경우이다. 따라서 상황 1에서는 이직이 발생하지 않게 된다. 두 번째로 상황 2의 경우, 사업주는 부(-)의 이윤을 얻게 되나 산재근로자는 외부의 기회임금보다 높은 임금을 받게 되므로 사업주는 산재근로자를 해고하게 된다. 곧 비자발적 이직이 발생하는 경우이다. 세 번째로 상황 3은 상황 2와 반대의 경우이다. 곧 사업주는 양(+)의 이윤을 얻게 되므로 고용 유지를 원하나 산재근로자에게는 외부의 기회가 유리되므로 자발적 이직이 발생하게 된다. 마지막으로 상황 4는 양측이 모두 고용관계의 해소를 원하는 경우로 자발적 이직과 비자발적 이직의 구분이 모호한 상황이다.⁹⁾

이와 같은 세 종류의 이직이 발생할 확률을 $P_j(j = 2, 3, 4)$ 라 할 때, 자발적 이직과 비자발적 이직을 고려하지 않는 경우의 이직확률은 $P = P_2 + P_3 + P_4$ 가 될 것이다.¹⁰⁾ 이

8) 근로자의 유보임금(reservation wage)으로 간주할 수 있으며, 자영업에 종사하여 얻는 수입이나 만족을 뜻할 수도 있다.

9) 상황 2에서 $W_{AT} < Q_T < W_T$ 인 경우와 상황 3에서 $W_T < W_{AT} < Q_T$ 인 경우에 사업주와 산재근로자는 임금을 조정하는 재교섭(renegotiation)을 통하여 고용관계를 지속할 수 있다. 여기에서는 이와 같은 재교섭이 발생하는 경우를 배제하기로 한다.

10) 아래에서 설명할 것이지만, 자발적인 이직인지 아니면 비자발적인 이직인지를 구분하기 어

때의 이직확률을 추정하는 경우에 단일위험모형을 이용하게 된다.

이상의 내용을 단일위험모형으로 설명하여 보자. 요양종결 이후의 사업장에서 근무하고 있던 산재근로자가 해당 사업장을 그만두는 시점을 $T(= t + dt)$ 라 할 때, 위험함수(hazard function) $\lambda(t)$ 는 다음과 같이 정의된다.

$$\lambda(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(\{Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}\} \cup \{W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}\} | Q_t \geq W_t \geq W_{At})}{dt} \tag{1}$$

이때 식(1)에 기초하여 비례위험모형(proportional hazards models)을 가정하면,

$$\lambda(t, X(t)) = \lambda_0(t) \exp[X(t)\beta] \tag{2}$$

여기에서 $X(t)$ 는 생산성과 임금을 결정하는 요인(covariate)을 나타낸다. 이 식(2)를 자연대수형태로 변환하면,

$$\log \lambda(t, X(t)) = \alpha(t) + X(t)\beta \tag{3}$$

여기에서 $\alpha(t) = \log \lambda_0(t)$.

이에 대하여 산재근로자의 전·퇴직이 비자발적인 경우에 이직확률 $\lambda_2(t)$ 은 다음과 같게 된다. 곧

$$\begin{aligned} \lambda_2(t) &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A,t+dt} | Q_t \geq W_t \geq W_{At})}{dt} \\ &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt} | Q_t \geq W_t \geq W_{At})}{dt} \tag{4} \end{aligned}$$

그리고 자발적 이직확률 $\lambda_3(t)$ 은

려운 사례는 분석에서 제외하였다. 따라서 이 글에서는 사실상 $P_4 = 0$ 으로 간주하여도 좋을 것이다.

11) 식(4) 우변의 변환은 다음과 같다. $P_4 = 0$, 곧 $P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) = 0$ 을 가정하고 있으므로

$$\begin{aligned} P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}) &= P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A,t+dt}) \\ &\quad + P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) \\ &= P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} > W_{A,t+dt}). \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\lambda_3(t) &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(Q_{t+dt} > W_{A,t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt} | Q_t \geq W_t \geq W_A)}{dt} \\ &= \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt} | Q_t \geq W_t \geq W_A)}{dt}. \quad 12) \quad (5)\end{aligned}$$

이때 식(4)와 식(5)를 비례위험모형으로 나타내면,

$$\lambda_j(t; X(t)) = \lambda_{0j}(t) \exp[X(t)\beta_j] \quad j = 2, 3. \quad (6)$$

역시 이를 자연대수형태로 바꾸면,

$$\log \lambda_j(t; X(t)) = \alpha_j(t) + X(t)\beta_j \quad j = 2, 3. \quad (7)$$

여기에서 $\alpha_j(t) = \log \lambda_{0j}(t)$.

바로 이 식(7)에 기초하여 산재근로자의 첫 직장 취업기간을 추정하게 된다.

한편 이 글에서 자발적인 이직과 비자발적인 이직의 구분은 다음과 같이 하였다. 고용보험 가입자격 상실 이유에서 먼저 전직·자영업 등을 위한 임의퇴직, 결혼·출산·육아·가사 등을 위한 임의퇴직, 질병·부상 등으로 인한 임의퇴직, 기타를 자발적인 이직으로 간주하였으며, 비자발적인 이직은 징계해고, 사업주 권고, 사업장의 폐업·도산, 정리해고, 회사 이전·임금 삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직, 정년퇴직 등으로 하였다¹³⁾. 참고로 자발적 사유로 인한 전·퇴직자 그리고 비자발적 사유로 인한 전·퇴직자의 평균 취업기간을 구하여 본 결과, 각각 213일과 278일로 자발적인 사유로 첫 직장을 그만둔 산재근로자의 평균 취업기간이 비자발적인 사유로 그만둔 산재근로자에 비하여 2개월 정도 짧았다.

12) 역시 식(5) 우변의 변환도 마찬가지로 $P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) = 0$ 의 가정에서 도출된다.

$$\begin{aligned}P(W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) &= P(Q_{t+dt} > W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) \\ &\quad + P(Q_{t+dt} \leq W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}) \\ &= P(Q_{t+dt} > W_{t+dt}, W_{t+dt} \leq W_{A,t+dt}).\end{aligned}$$

13) 계약기간 만료의 경우는 성격이 모호하다는 점에서 자발적인 경우와 비자발적인 경우 각각에 포함하여 추정하는 한편, 제외한 채 추정하여 보았다. 모든 분석 결과의 차이는 미미할 뿐만 아니라 계수의 부호도 동일하였음을 고려하여 이들은 분석에서 제외하였다.

나. 변수 설명

먼저 분석에 쓰일 종속변수는 요양종결 이후의 첫 직장에 취업하여 해당 직장에 계속 근무한 기간이다. 원직장복귀자나 요양종결 이전 취업자의 경우는 요양종결일부터 전·퇴직일까지의 기간이며, 요양종결 이후 취업자는 취업일부터 전·퇴직일까지의 기간이다. 만일 산재근로자가 2002년 1월 31일 현재 해당 사업장을 전·퇴직을 하지 않고 계속 근무하고 있다면, 2002년 1월 31일 현재까지로 계산된다. 이 경우는 앞에서 설명한 우측 절단 상태이다.

설명변수로서는 취업 당시의 연령(원직장복귀자나 요양종결 이전 취업자의 경우에는 요양종결일 당시의 연령, 자승항 포함), 교육연수, 피재 이전의 경력(= 피재 당시의 연령-교육연수-6, 자승항 포함), 요양기간(자승항 포함), 장애등급, 사업장 규모와 업종, 직종, 직업탐색 기간(곧 요양종결일부터 취업일까지의 기간) 그리고 피재 이전의 평균임금이다. 먼저 요양종결일부터 취업일까지의 기간은 원직장복귀자나 요양종결 이전 취업자의 경우에는 0으로 처리하였으며, 요양종결 이후 취업자의 경우에는 요양종결일부터 첫 직장에 취업하는 데 걸린 기간으로 하였다.¹⁴⁾ 그리고 교육연수는 국졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 범주형 변수이고, 장애등급은 제10급 이상을 하나의 범주로 묶어 제1~9급 각각의 등급과 제10급 이상이라는 10종류로 분류하였다.¹⁵⁾ 사업장 규모는 50인 미만, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상의 6종류로 분류하였으며, 업종과 직종은 각각 한국표준산업분류와 한국표준직업분류의 대분류를 따랐다. 마지막으로 요양기간은 재해발생일부터 요양종결일까지의 기간이며, 피재 이전의 평균임금은 장애급여로부터 역으로 환산한 금액이다.¹⁶⁾ 해당 변수와 관련된 기초 통계는 <부표 1>에 제시하였다.

앞에서 설명한 식 (4)와 식 (5)를 참고로 할 때 이상의 설명변수 가운데 비자발적 전·퇴직에 영향을 줄 것으로 보이는 것은 주로 근로자의 생산성과 관련된 변수라 할 수 있다. 그리고 산재근로자의 자발적 전·퇴직에 영향을 줄 것으로 보이는 것은 생산성 관련

14) 이는 일종의 산재근로자 직장복귀 경로가 미치는 효과를 간접적으로 추정하는 변수로 해석할 수 있다. 이에 따라 요양종결 이전·후의 취업 여부를 가변수(dummy variable)로 한 분석을 시도하였다. 분석 결과는 어느 방법이나 유사하였다.
 15) 실제로 제14등급을 비교집단으로 하는 분석을 시도하였지만, 제10~13등급의 계수추정치가 통계적으로 유의하지 않았다. 이에 따라 제10~14등급을 하나의 비교집단으로 설정하였다.
 16) 장애급여로부터 피재 이전의 평균임금을 환산하는 방법에 대해서는 『산재보험사업연보』(노동부, 2003)를 참조.

변수 이외에 근로자의 외부기회임금과 관련된 변수들이다. 이처럼 산재근로자의 자발적 전·퇴직과 비자발적 전·퇴직에 영향을 줄 것으로 보이는 변수들은 공통되는 것들이 있으면서도 약간 상이한 것들도 있다. 주로 연령, 학력, 피재 이전의 경력, 요양기간, 장애등급 등이 산재근로자의 인적자본에 영향을 미치는 변수들인 만큼 이들 변수는 산재근로자의 비자발적 전·퇴직과 자발적 전·퇴직에 영향을 주는 공통된 변수이나 특히 비자발적 전·퇴직에 강한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그리고 외부기회임금과 관련된 변수로서는 추정 모형에서 피재 이전의 평균임금이 유일하므로 이 변수와 자발적 전·퇴직자의 취업기간이 가지는 관련성에 주목할 것이다.

다. 분석 결과

분석 결과를 나타내고 있는 <표 6>에서 ‘모형 I’은 전·퇴직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 구분하지 않은 모형, 곧 단일위험모형을 뜻하며, ‘모형 II’는 전·퇴직을 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 699.12(자유도 = 100)으로 유의수준 0.005%에서 귀무가설은 기각된다.¹⁷⁾ 따라서 자발적인 이유에 의한 전·퇴직과 비자발적인 이유에 의한 전·퇴직을 구분한 다중위험모형이 적합한 것으로 판명되었다.

이제 추정 결과를 살펴보면, 자발적 전·퇴직과 비자발적 전·퇴직 모두에 공통된 계수 부호를 보이는 것은 연령, 요양기간, 장애등급, 사업장 규모 그리고 직업탐색기간이다. 먼저 취업 당시의 연령효과를 살펴보면, 연령이 증가함에 따라 요양종결 이후의 첫 직장을 그만둘 확률(hazard ratio)이 점차 감소하고 있으나 비자발적 전·퇴직의 경우에는 30대 초반부터 그리고 자발적 전·퇴직의 경우에는 40세부터 다시 증가하는 양상으로 바뀌고 있다. 이 결과는 중고연령층의 경우 직장복귀에 성공하기가 결코 쉽지 않음을 알려주는 지표라 하겠다.

다음으로 요양기간과 장애등급은 주로 산재로 인한 후유증과 인적자본의 손상 정도를 나타내는 대리지표(proxy variable)라 할 수 있다. 추정 결과에 따르면, 요양기간이 길수록 그리고 중증장애인 경우, 취업 이후에도 장기적 고용관계는 부정적임을 알 수 있다.

17) 귀무가설이 채택될 수 있는 우도비 카이제곱 통계량(자유도 = 100)의 상한은 140.169이다.

<표 6> 산재근로자의 첫 직장 취업기간에 대한 추정 결과(N = 26,622)

	모형 I		모형 II			
			자발적 전·퇴직		비자발적 전·퇴직	
	계수추정치	위험률	계수추정치	위험률	계수추정치	위험률
취업 당시 연령	-0.072(0.014)***	0.930	-0.066(0.019)***	0.936	-0.069(0.021)***	0.934
취업 당시 연령 ²	0.001(0.0002)***	1.001	0.001(0.0003)***	1.001	0.001(0.0003)***	1.001
증졸	-0.097(0.044)**	0.907	-0.155(0.059)***	0.857	-0.005(0.067)	0.995
고졸	-0.110(0.046)**	0.896	-0.184(0.061)***	0.832	0.006(0.069)	1.006
전문대졸	-0.188(0.056)***	0.829	-0.305(0.076)***	0.737	-0.026(0.085)	0.975
대졸 이상	-0.141(0.057)**	0.869	-0.321(0.078)***	0.725	0.091(0.084)	1.095
피재 이전 경력	-0.008(0.007)	0.992	-0.016(0.009)*	0.984	-0.003(0.010)	0.997
피재 이전 경력 ²	0.00007(0.0002)	1.000	0.0003(0.0002)	1.000	-0.0001(0.0003)	1.000
요양기간	0.0003(0.00004)***	1.000	0.0004(0.0001)***	1.000	0.0002(0.0001)***	1.000
요양기간 ² (×10,000)	-0.007(0.0001)***	1.000	-0.012(0.002)***	1.000	-0.003(0.001)**	1.000
장해등급 1호	1.363(0.261)***	3.906	1.636(0.337)***	5.134	1.017(0.412)**	2.766
장해등급 2호	1.785(0.144)***	5.962	2.259(0.164)***	9.577	0.840(0.307)***	2.317
장해등급 3호	1.414(0.120)***	4.112	1.865(0.142)***	6.459	0.660(0.229)***	1.935
장해등급 4호	0.796(0.111)***	2.217	1.211(0.131)***	3.356	0.127(0.211)	1.135
장해등급 5호	0.638(0.065)***	1.893	0.871(0.083)***	2.390	0.306(0.104)***	1.358
장해등급 6호	0.398(0.045)***	1.488	0.640(0.057)***	1.897	0.076(0.071)	1.079
장해등급 7호	0.272(0.047)***	1.312	0.535(0.059)***	1.707	-0.101(0.079)	0.904
장해등급 8호	0.150(0.031)***	1.161	0.266(0.040)***	1.305	0.004(0.047)	1.004
장해등급 9호	0.105(0.040)***	1.110	0.203(0.053)***	1.225	-0.017(0.060)***	0.983
50인 미만	0.719(0.039)***	2.053	0.541(0.051)***	1.717	0.939(0.060)***	2.557
50~99인	0.651(0.044)***	1.918	0.631(0.057)***	1.880	0.670(0.068)***	1.955
100~299인	0.565(0.042)***	1.760	0.543(0.055)***	1.720	0.586(0.066)***	1.796
300~499인	0.338(0.059)***	1.402	0.218(0.079)***	1.244	0.492(0.089)***	1.636
500~999인	0.361(0.057)***	1.435	0.339(0.075)***	1.403	0.391(0.089)	1.479
기술공 및 준전문가	-0.037(0.091)	0.964	0.099(0.128)	1.104	-0.174(0.131)	0.840
사무종사자	0.018(0.061)	1.018	0.121(0.089)	1.129	-0.078(0.085)	0.925
서비스종사자	-0.004(0.064)	0.996	0.010(0.093)	1.010	-0.002(0.088)	0.998
판매종사자	0.175(0.071)**	1.191	0.413(0.099)***	1.511	-0.109(0.104)	0.897
농림어업숙련종사자	0.159(0.192)	1.172	0.031(0.290)	1.031	0.298(0.256)	1.347
기능원	0.095(0.058)	1.100	0.174(0.084)**	1.191	0.025(0.080)	1.025
장치 및 조립종사자	0.148(0.065)**	1.160	0.353(0.092)***	1.424	-0.111(0.094)	0.895
단순노무직	0.278(0.059)***	1.320	0.312(0.086)***	1.366	0.262(0.081)***	1.300
직업탐색기간	0.001(0.00005)***	1.001	-0.0001(0.0001)	1.000	0.001(0.0001)***	1.001
피재 이전 평균임금(자연대수치)	-0.169(0.023)***	0.845	-0.286(0.031)***	0.751	-0.023(0.034)	0.977
-2LOG L	284,070.66		155,409.14		127,962.10	

주: 1) 괄호 안의 수치는 표준오차를 나타내며, *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 직업탐색기간이란 요양종결일부터 고용보험 적용사업장에 취업하는 데 걸린 기간을 뜻함.

3) 산업(대분류)을 설명변수에 포함하였음.

그리고 소규모 사업장의 고용관계는 장기적인 결합으로 유지되기 어렵다는 사실도 확인된다. 특히 비자발적인 경우에 부정적인 영향은 상대적으로 크게 나타난다. 이 사실로부터 장해급여자직장복귀지원금제도의 가능성을 엿볼 수 있다. 다만 50~99인 사업장의

경우에도 부정적 효과가 작지 않은 만큼 장애급여자직장복귀지원금제도가 50인 미만 사업주로 제한되었다는 사실은 향후 산재근로자의 직장복귀에서 사업장 규모별로 어떠한 결과로 나타나게 될지에 대하여 주목할 필요가 있을 것으로 보인다.

학력 변수의 경우, 비자발적인 전·퇴직자에 대해서는 계수 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 반면, 자발적인 전·퇴직자에 대해서는 통계적으로 유의하다. 이 경우, 대체로 학력이 높을수록 첫 직장에 오래 머무르는 경향을 보인다. 예를 들어 대졸 이상의 산재근로자가 국졸 출신의 산재근로자와 비교할 때, 직장을 그만두게 될 가능성은 73% 수준에 그치고 있다. 이는 고학력층이 자영업보다는 임금근로를 선호한다는 금재호·조준모(2000)의 연구 결과와도 유사하다.

한편 산재근로자의 자발적 전·퇴직과 관련하여 일종의 유보임금(외부기회임금)을 대리하는 변수로서 포함한 것이 피재 이전의 평균임금이다. 이 변수의 계수 추정치는 자발적 전·퇴직의 경우에 통계적으로 유의하지 않은 반면, 자발적 전·퇴직의 경우에 부호가 음(-)을 나타내며 통계적으로 유의하다. 이 결과를 해석하여 본다면, 피재 이전의 임금이 상대적으로 높았던 산재근로자에게 현 상태의 고용관계보다 좋은 외부기회가 주어지지 않거나 주어진다고 하더라도 현재의 상태가 상대적으로 좋은 결합(good matching)이라 할 수 있다. 따라서 이들은 자발적 이직을 회피하게 됨으로써 장기적 고용관계를 지속하게 될 가능성이 높다.

마지막으로 요양종결일부터 취업일까지의 기간(이는 실업기간일 수도 있으며, 고용보험 미적용사업장에 근무하거나 자영업에 종사하고 있었던 기간일 수도 있다)은 자발적 전·퇴직의 경우에 통계적으로 유의하지 않은 반면, 비자발적 전·퇴직의 경우에 계수 추정치가 양(+)의 부호를 나타내며 통계적으로 유의하다. 말하자면 직업탐색기간이 길수록 보유하고 있는 인적자본이 진부해지거나 중고차 효과(lemon effect)가 작용하여 노동 시장에서 낮은 평가를 받게 된다고 볼 수 있다. 따라서 겨우 얻게 된 일자리를 스스로 포기하지 않으려 할 것이므로 자발적 이직은 가능성이 높지 않을 것이고, 결국 비자발적 이직이 발생할 가능성이 상대적으로 높아진다. 이러한 사실은 요양종결일부터 취업일까지의 기간이 좋은 일자리를 찾는 탐색기간으로서 작용한다고 보기는 어렵다는 것을 의미할 수 있다.¹⁸⁾ 이처럼 요양이 종결되고 나서 상당한 시간이 흐른 뒤 해당 산재근로자

18) 사실 이 기간에 해당 산재근로자가 고용보험 미적용사업장에서 일을 하였거나 자영업에 종사하였을 가능성도 있으나 이러한 경력이 고용보험 적용사업장에 취업한 이후의 고용안정에 그다지 도움이 되질 못하였음을 추정 결과가 보여주고 있다.

가 고용보험 적용사업장에 취업하는 데는 성공하였다고 할지라도 이후 산재후유증 등의 원인으로 인하여 생산성이 저하되는 등 고용관계의 지속으로 연결되지 못하였을 수도 있는 것이다.

참고로 비자발적 전·퇴직의 경우에 효과를 측정하여 본다면, 직업탐색기간이 하루 늘어남에 따라 이직할 확률이 0.1% 높아지고 있다. 예를 들어 만일 직업탐색기간이 100일이었다면, 이직확률은 10% 높아졌음을 뜻한다. 따라서 산재근로자의 재취업과 관련하여 요양종결 이후 취업하는 데 걸리는 기간(특히 이 기간이 실업기간인 경우)을 줄이기 위한 노력이 요청된다.

2. 산재근로자의 첫 직장 취업기간이 가지는 의미

장해급여자직장복귀지원금제도는 해당 산재근로자를 1년 이상 고용하여야 한다는 조건이 있다. 따라서 1년 이상의 취업기간이 가지는 의미를 여기에서 해석하여 보기로 한다. 다시 말해서 1년 이상 취업한 산재근로자가 이후에도 노동시장에서 안정적인 취업상태를 보이고 있는가를 알아보기로 한다. 이를 위하여 두 가지 분석방법을 이용하였다. 먼저 전직자에 국한하여¹⁹⁾ 첫 직장을 그만둔 뒤 다음의 고용보험 적용사업장에 취업하는 데 걸린 기간에 대하여 첫 직장의 취업기간이 어떠한 영향을 미치는가를 회귀분석을 통하여 알아보았다. 그리고 첫 직장의 취업기간이 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 산재근로자가 취업하고 있을 확률에 어느 정도 영향을 주는지에 대해서도 알아보았다. 곧 요양종결 이후의 첫 직장 경험이 노동이동과 직업 유지에 미치는 영향을 살펴보는 것이라 할 수 있다.

가. 첫 직장 취업기간이 이후의 직업탐색기간에 미치는 효과

요양종결 이후 첫 직장의 취업기간이 전직자의 직업탐색기간(실업기간일 수도 있으며, 고용보험 미적용사업장에 취업하고 있었거나 고용보험 적용 대상 외의 근로형태로 취업하였을 수도 있다)에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 알아보았다. 여기에서 피설명변수로서 직업탐색기간(= 두 번째 사업장의 취업일-첫 직장의 퇴직일)의 자연대수치를 사용

19) 분석 대상으로서 전직자에 국한한 것은 퇴직자의 경우, 실업자뿐만 아니라 임시·일용근로자 등 고용보험에 적용되지 않는 근로형태로 전환하였거나 자영업으로 전환한 경우가 있어 이들을 포함하는 경우 분석 결과에 편의가 발생할 가능성이 높기 때문이다.

하였으며, 설명변수는 퇴직 당시의 연령(자승항 포함), 교육연수, 장애등급(1~6급, 7~9급, 10급 이상), 사업장 규모, 직종, 첫 직장의 취업기간(자승항 포함) 그리고 첫 직장의 이직 유형(자발적, 비자발적)이다.

추정 결과를 나타내는 <표 7>에 따르면, 낮은 연령층, 저학력층, 중증장애인의 경우에 첫 직장을 그만둔 뒤 다음의 고용보험 적용사업장에 취업하는 데 걸리는 기간이 길어진다는 사실이 확인되었다. 그리고 500~999인의 사업장에서 근무하였던 산재근로자가 다음의 고용보험 적용사업장으로 단기간에 이동하고 있다.

주목하고자 하는 설명변수인 첫 직장 취업기간의 경우는 계수 추정치가 음(-)의 부호를 보이고 있다. 이는 첫 직장에 오래 머무른 산재근로자일수록 전직하는 데 걸리는 기간이 짧다는 사실을 의미한다. 특히 자승항의 절대치가 상당히 작다는 점에서 첫 직장의 취업기간과 직업탐색기간은 역비례 관계에 가깝다. 이 결과는 첫 직장의 취업기간이 짧은 산재근로자를 노동시장에서 긍정적으로 평가하지 않는다는 것, 예를 들면 후유증으

<표 7> 첫 직장 취업기간이 전직자의 직업탐색기간에 미치는 효과 (N = 8,317)

변수	평균(표준편차)	계수추정치(표준오차)
상수	-	5.607(0.345)***
퇴직 당시 연령	36.886(10.118)	-0.050(0.015)***
퇴직 당시 연령 ²	-	0.0004(0.0002)**
국졸 이하	0.032(0.176)	0.399(0.140)***
중졸	0.124(0.330)	0.209(0.094)**
고졸	0.694(0.461)	0.120(0.074)
전문대졸	0.056(0.230)	-0.062(0.110)
대졸 이상	0.053(0.225)	-
장애등급 6급 이하	0.044(0.204)	0.211(0.102)**
장애등급 7~9급	0.143(0.350)	0.261(0.059)***
장애등급 10~14급	0.578(0.494)	-
50인 미만	0.631(0.482)	-0.116(0.107)
50~99인	0.138(0.345)	-0.082(0.117)
100~299인	0.133(0.339)	0.044(0.118)
300~499인	0.028(0.165)	-0.383(0.160)**
500~999인	0.029(0.169)	-0.292(0.159)*
1,000인 이상	0.040(0.195)	-
첫 직장 취업기간	224.125(241.941)	-0.003(0.0002)***
첫 직장 취업기간 ² (×10,000)	-	0.149(0.003)***
자발적 이직	0.550(0.498)	-0.146(0.042)***
수정결정계수	-	0.0831

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

로 인하여 장기적으로 취업하기 어려울 것으로 인식되거나 업무활동에서 부정적인 결과를 보였을 것으로 인식될 수 있다는 점을 반영한 것으로 보인다. 그리고 산재근로자가 요양종결 이후 첫 직장의 취업을 통하여 자신의 가능성을 재확인하면서 구직활동, 곧 재직을 통한 직업탐색(on-the-job search)이 충분하지 못한 경우에 이후의 노동이동은 원활하지 못한 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 적정 취업기간이 반드시 1년 이상이어야 한다는 것은 아니지만 산재근로자의 안정된 취업기간은 이후의 취업 상황에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 분석 결과로부터 추론할 수 있다.

나. 첫 직장 취업기간이 관찰 시점 현재의 취업상태에 미치는 효과

다음으로 첫 직장의 취업 경험이 이후의 직업 유지에 어떠한 영향을 미치는가를 알아 보았다. 이를 위하여 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 산재근로자가 취업하고 있는지를 피설명변수로 하는 프로빗 분석을 시도하였다. 이때의 설명변수로서는 관찰 시점 현재의 연령(자승항 포함), 교육연수, 장애등급, 직장복귀 유형(원직장복귀, 요양종결 이전 취업, 요양종결 이후 취업) 그리고 첫 직장 취업기간(자승항 포함)을 사용하였다.

여기에서 분석 대상은 요양종결 이후의 첫 직장을 그만둔 산재근로자로 국한하되 이 직일부터 2002년 1월 31일까지의 기간이 6개월 이내인 표본은 추정 결과에 편의를 발생시킬 우려가 있으므로 추정에서 제외하였다. 말하자면 이직 이후 단기 실업을 경험하고 있을지 모를 산재근로자를 배제하고자 한 것이다. 추정 결과는 <표 8>에 나타내고 있다.

결과를 보면, 연령의 증가에 따라 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있을 확률은 증가하지만 40대부터 이 확률은 감소 추세로 반전한다. 그리고 저학력 근로자와 중증장애 근로자의 경우에는 취업 확률이 낮은 반면, 원직장복귀자와 요양종결 이전 취업자의 경우에는 취업 확률이 높게 나타난다. 이처럼 원직장복귀자와 요양종결 이전 취업자의 경우에 이전 직장을 그만둔 이후에도 고용보험 적용사업장에서 계속 취업하고 있다는 사실은 산재근로자의 직업복귀 정책과 관련하여 주시할 만한 내용이다.

이제 우리가 주목하는 변수로서 첫 직장의 취업기간이 나타내는 효과를 보기로 하자. 계수 추정치가 양(+)의 부호를 보이고 있어 첫 직장의 취업기간이 길수록 2002년 1월 31일 현재 고용보험 적용사업장에 취업하고 있을 확률이 높아지고 있다²⁰⁾. 결론적으로 말

20) 설명변수로서 첫 직장의 취업기간이라는 연속형 변수 대신 첫 직장의 취업기간이 1년 이

하면, 요양종결 이후에 첫 사업장에 취업한 기간이 길수록 산재근로자가 이후에도 고용 보험 적용사업장에 취업하고 있을 가능성이 높다는 것이다. 다시 말해서 요양종결 이후의 첫 직장경험이 안정적인 것이 산재근로자의 직업복귀에 중요한 의미를 가진다는 사실이다.

〈표 8〉 관찰 시점 현재 취업 여부에 대한 프로빗 추정 결과 (N = 14,314)

	평균(표준편차)	계수추정치(표준오차)
상수	-	-1.453(0.169)***
현재 연령	39.265(10.729)	0.063(0.008)***
현재 연령 ²	-	-0.0008(0.0001)***
국졸 이하	0.053(0.225)	-0.616(0.074)***
중졸	0.165(0.371)	-0.533(0.058)***
고졸	0.687(0.464)	-0.303(0.051)***
전문대졸	0.049(0.216)	-0.062(0.069)
대졸 이상	0.046(0.210)	-
장해등급 1~6호	0.071(0.258)	-0.428(0.046)***
장해등급 7~9호	0.160(0.367)	-0.183(0.031)***
장해등급 10~14호	0.768(0.422)	-
50인 미만	0.613(0.487)	0.180(0.051)***
50~99인	0.130(0.336)	0.228(0.058)***
100~299인	0.140(0.347)	0.057(0.057)
300~499인	0.031(0.172)	0.152(0.079)*
500~999인	0.033(0.179)	0.171(0.078)**
1,000인 이상	0.054(0.225)	-
원직장 복귀	0.628(0.483)	0.196(0.027)***
요양종결 이전 취업	0.047(0.212)	0.334(0.054)***
요양종결 이후 취업	0.325(0.469)	-
첫 직장 취업기간	307.865(287.984)	0.0004(0.0001)***
첫 직장 취업기간 ²	-	-0.000(0.000)***
-Log Likelihood	-	-9,028.073

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

상인 경우와 1년 미만인 경우로 구분하는 범주형 변수로 포함한 분석 결과에서도 계수 추정치는 양(+)의 부호를 보였다.

IV. 글을 맺으며

2003년 7월 1일부터 시행에 들어간 장해급여자직장복귀지원금제도와 관련하여 이 글은 산재근로자의 요양종결 이후 취업기간이 실제로 어느 정도인지 그리고 어떠한 요인이 산재근로자의 취업기간을 결정하고 있는지를 알아보고자 하였다. 이를 위하여 산재보상수급자 데이터베이스와 고용보험 피보험자 데이터베이스를 결합, 1998~2000년도에 신규로 장해 판정을 받은 산재근로자 가운데 요양종결 당시 고용보험 적용사업장에 취업하고 있거나 요양종결 이후에 취업한 남성 산재근로자 31,414명을 대상으로 취업력을 재구성하였다. 이 자료로부터 산재근로자의 요양종결에 따른 직장복귀와 직장복귀 이후의 취업기간을 분석한 결과는 대체로 다음과 같이 요약된다.

먼저 산재근로자의 취업력을 살펴보면, 요양종결 이후에 직장복귀를 경험한 산재근로자의 65%가 원직장복귀를 통하여 이루어진 것으로 확인되었다. 이 사실은 원직장복귀가 산재근로자에게 요양종결 이후의 주요한 직장복귀 경로임을 알려준다. 그리고 직장복귀 유형 가운데 원직장복귀자가 차지하는 비중은 경증장해 근로자뿐만 아니라 제1~3급 중증장해 근로자의 경우에도 높게 나타나며, 대규모 사업장의 경우에도 상대적으로 높은 편이다.

두 번째로 요양종결 이후에 원직장이나 다른 사업장에 복귀한 산재근로자 가운데 59%는 이직하였다는 사실도 주목할 만하다. 특히 복귀한 지 1년이 되지 않은 시점에서 이직을 경험한 산재근로자는 전체의 77%에 이르는 수준이다. 게다가 이직자의 66%는 2002년 1월 31일 현재의 관찰 시점에 고용보험 기록이 나타나지 않는 경우이다. 이들이 직장복귀자 전체에서 차지하는 비중이 39%이므로 바꿔 말하면 요양종결 이후의 직장복귀자 가운데 약 39%는 2002년 1월 31일 현재의 시점을 기준으로 할 때, 고용보험 적용사업장을 그만둔 뒤 회귀하지 않고 있다는 것이다. 이처럼 이직을 경험하는 산재근로자는 중증장해 근로자인 경우에 그리고 소규모 영세사업장에서 일하는 경우에 두드러지게 나타난다.

한편 원직장복귀자는 이직 성향도 낮을 뿐만 아니라 고용보험 적용사업장에서 취업을 계속하고 있는 경향을 보인다. 곧 원직장복귀자의 46%가 이직을 경험하지 않은 채 원직

장에 계속 머무르고 있으며, 원직장복귀 이후 전직을 경험하는 산재근로자를 포함하는 경우, 원직장복귀자의 약 66%가 2002년 1월 31일 현재에도 계속 취업하고 있다. 반면에 요양종결 이후에 취업한 근로자의 경우는 약 68%가 해당 사업장을 이직하며, 2002년 1월 31일 현재 계속 고용보험 적용사업장에 취업하고 있는 근로자도 요양종결 이후 취업자 전체의 51% 수준이다. 이러한 사실에 기초하여 본다면, 산재근로자에게 요양종결 이후의 새로운 고용관계는 좋은 결합(good matching)으로 연결되기 어렵다는 추측이 가능하다. 이와는 달리 원직장복귀가 상대적으로 성공적인 결과를 보이고 있는 편으로 이로 볼 때, 요양종결 이후에 피재 이전의 고용관계를 회복하도록 하는 정책적 지원을 고려하여야 할 것으로 보인다. 이와 같은 정책의 타당성은 이미 일부 선진국에서 원직장복귀를 법적으로도 의무화하고 있다는 사실이 지지하고 있다(이승렬 외, 2002).

중증장애자와 중소기업장 종사자의 경우에 직장복귀에 그다지 성공적이지 못하다는 결과는 장애인복지지원금제도를 지지하는 좋은 근거이기도 하다. 특히 중소기업장의 중요성은 직장복귀자의 81%가 300인 미만의 사업장에 취업하였다는 사실 그리고 장애인복지지원금제도의 대상인 50인 미만의 사업장에 국한하여 보면, 직장복귀자 전체의 약 55%가 50인 미만의 사업장에 취업하였다는 사실이 잘 말해주고 있다. 다만 분석 결과에 따르면, 예를 들어 50~99인 규모의 사업장 등 중소기업장의 경우에도 50인 미만의 영세사업장과 유사한 상황에 처해 있다는 사실이 확인된다. 따라서 50인을 기준으로 하고 있는 장애인복지지원금제도가 장애인의무고용분담금제도를 함께 고려할 때 사업장 규모별로 산재근로자의 직장복귀를 제고하는 효과를 동일하게 발휘할 수 있을지에 대해서는 의문점이 없지 않다. 다만 현재로서는 관련 자료의 부족으로 정책 효과의 판단이 불가능한 만큼 이 문제에 대한 해답은 후일을 기약할 수밖에 없다. 참고로 사업장 규모와는 달리 대체로 장애등급의 경우에 제1~9급과 제10~14급 사이에는 고용 유지라는 측면에서 차이가 나타나는 만큼 장애등급에 따른 직장복귀지원금 제한과 차등 지원에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

이상에서 설명한 사실들은 산재근로자의 전·퇴직을 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 나누어 요양종결 이후 첫 직장의 취업기간을 분석한 다중위험모형에서도 재차 확인되었다. 곧 중고연령층, 장기요양자, 중증장애인, 저학력자 그리고 소규모 사업장 근무자의 취업기간이 상대적으로 짧다는 것이다. 뿐만 아니라 비자발적인 이직의 경우에 첫 사업장에 취업하는 데 걸린 시간이 길수록 해당 사업장에서 근무하는 기간이 짧은 것으로 나타났다. 이와 같은 추정결과는 요양종결 이후 취업까지의 소요기간이 좋은 결합,

곧 안정적 고용관계를 유도하는 직업탐색기간이라고 보기 어렵다는 추론을 가능하게 한다.

그리고 요양종결 이후의 취업기간이 짧은 산재근로자는 전직하는 경우에 다음 일자리를 찾는 데 걸리는 시간이 많이 소요된다는 결과가 전직자의 구직기간에 대한 회귀분석에서 도출되었다. 뿐만 아니라 2002년 1월 31일 현재의 취업 상황을 종속변수로 하는 프로빗 분석에서 단기 근속자는 고용보험 적용사업장에 취업을 계속하는 경향도 낮다는 사실이 확인되었다.

이러한 일련의 결과로부터 알 수 있는 것은 요양종결 이후에 산재근로자의 안정적 직장복귀가 이후의 취업 상태에 중요하다는 것이다. 특히 요양종결 이후에 새로운 고용관계를 형성하는 경우에 고용 유지의 확보가 필요함을 분석 결과로부터 알 수 있다. 이와 같은 최소한의 고용기간에 산재근로자들은 피재로 인하여 감소한 인적자본을 재축적하거나 새로운 기능을 익히는 등 훈련과 현장 적응을 경험할 수 있을 것이다. 이와 같은 방향으로 장애급여직장복귀지원금제도가 시행된다면 산재근로자의 직장복귀율을 제고하는 효과를 발휘할 수 있다. 다만 결코 좋은 결합으로 이루어지지 못할 고용관계를 일시적으로 유지하도록 하는 방향으로 지원금제도가 사업주의 인센티브를 왜곡하지 않도록 지속적인 관찰이 필요할 것이다.

그리고 장애급여직장복귀지원금제도 이외에도 산재근로자에 대한 직업훈련의 필요성을 분석 결과는 지적하고 있다. 분석 결과에서 산재근로자의 취업기간에 부정적인 영향을 미치는 요인으로서 중고연령, 장기요양, 중증장애, 사업장의 영세성, 단순노무직 등의 저숙련이 제시되고 있기 때문이다. 이러한 특성을 가진 산재근로자는 노동시장에서 양호한 평가를 받지 못한 채 오히려 이른바 ‘중고차 효과(lemon effect)’가 작용하여 재취업이 보다 어려운 상황에 처하게 된다. 이처럼 시장에서 저평가되는 산재근로자의 경우에는 일종의 고용장려금이 사업주의 인센티브를 왜곡할 뿐 고용관계의 지속에 긍정적으로 작용하기 어려울 것이다. 따라서 직업훈련을 통한 인적자본 수준의 제고로 시장의 평가를 높임으로써 안정적 고용관계가 사업주와 산재근로자 양자에게 이득이 되는 구조로 변화하도록 하는 것이 근본적인 해결책일 것이다. 그러므로 산재근로자 직업훈련정책의 내실화가 직장복귀지원정책에 병행되어야 할 것이다.

마지막으로 요양종결 이후에 짧은 직장탐색기간이 이후의 고용안정에 효과적이었던 반면, 장기요양이 직장복귀와 고용안정에 부정적인 영향을 미치고 있었다는 분석 결과가 주는 정책적 시사도 중요하다. 산재근로자의 직장탐색기간을 줄이는 정책, 곧 산재근

로자에 대한 취업지원서비스의 확충이 필요할 뿐만 아니라 일부 선진국에서 이미 실시되고 있는 조기재활(early rehabilitation)의 도입을 적극적으로 검토하는 재활정책이 필요하다. 한마디로 말한다면, 산재근로자가 산재발생으로부터 직장에 복귀하는 기간을 최대한 줄이는 방향으로 산재근로자 재활정책이 수립되어야 한다는 것이다.

참고문헌

- 근로복지공단. 『2003년도 장해판정자 취업실태 조사』. 2004.
- 김재호·조준모. 『자영업의 선택에 관한 이론 및 실증분석』. 『노동경제론집』 23권 특별호 (2000. 2): 81-107.
- 노동부. 『산업재해분석』. 2003.
- _____. 『산재보험사업연보』. 2003.
- 이승렬. 『산재근로자의 직업복귀 실태와 결정요인 분석』. 서울: 한국노동연구원, 2002.
- 이승렬 외. 『주요국의 산재근로자 직업복귀지원제도 - 미국·캐나다·프랑스의 사례 -』. 서울: 한국노동연구원, 2002.
- Butler, Richard J., Johnson, William G., and Baldwin, Marjorie L. "Managing Work Disability: Why First Return to Work Is Not A Measure of Success." *Industrial and Labor Relations Review* 48 (3) (April 1995): 452-469.
- Kalbfleisch, John D., and Prentice, Ross L. *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. New York: John Wiley and Sons, 1980.

<부표 1> 분석 대상의 기초 통계(N=26,622)

변 수	평균값	표준편차	최소값	최대값
계속 취업자	0.431	0.495	0	1
자발적 전·퇴직자	0.310	0.462	0	1
비자발적 전·퇴직자	0.259	0.438	0	1
취업 당시 연령	37.554	10.026	14	64
국졸 이하	0.055	0.227	0	1
중졸	0.178	0.382	0	1
고졸	0.652	0.476	0	1
전문대졸	0.049	0.216	0	1
대졸 이상	0.048	0.213	0	1
피재 이전의 경력연수	19.718	11.135	0	52
요양기간	312.030	403.337	4	10,886
장해등급 1호	0.001	0.029	0	1
장해등급 2호	0.002	0.047	0	1
장해등급 3호	0.003	0.059	0	1
장해등급 4호	0.004	0.067	0	1
장해등급 5호	0.013	0.115	0	1
장해등급 6호	0.033	0.178	0	1
장해등급 7호	0.030	0.170	0	1
장해등급 8호	0.077	0.267	0	1
장해등급 9호	0.043	0.204	0	1
장해등급 10호	0.141	0.348	0	1
장해등급 11호	0.119	0.324	0	1
장해등급 12호	0.242	0.428	0	1
장해등급 13호	0.064	0.245	0	1
장해등급 14호	0.226	0.418	0	1
50인 미만	0.537	0.499	0	1
50~99인	0.118	0.323	0	1
100~299인	0.147	0.354	0	1
300~499인	0.041	0.198	0	1
500~999인	0.044	0.205	0	1
1,000인 이상	0.113	0.317	0	1
전문가	0.024	0.153	0	1
기술공 및 준전문가	0.013	0.111	0	1
사무종사자	0.105	0.307	0	1
서비스종사자	0.071	0.258	0	1
판매종사자	0.034	0.182	0	1
농림어업숙련종사자	0.002	0.042	0	1
기능원	0.455	0.498	0	1
장치 및 조립종사자	0.070	0.256	0	1
단순노무직	0.226	0.418	0	1
광업	0.002	0.047	0	1
제조업	0.149	0.356	0	1
전기·가스 수도사업	0.001	0.030	0	1
건설업	0.049	0.216	0	1
도·소매 및 소비자용품 수리업	0.018	0.131	0	1
숙박 및 음식점업	0.002	0.044	0	1
운수·창고 및 통신업	0.024	0.152	0	1
금융 및 보험업	0.001	0.030	0	1
부동산·임대 및 사업 서비스업	0.042	0.200	0	1
공공행정	0.001	0.025	0	1
교육서비스업	0.001	0.038	0	1
사회복지사업	0.002	0.041	0	1
기타 산업	0.710	0.454	0	1
요양종결일로부터 취업일까지의 기간	71.075	171.931	0	1,079
피재 이전 평균임금	10.782	0.444	9.614	13.535

abstract

An Analysis on the Employment Duration of the Workers Injured in Industrial Accidents

Seung-Yeol Yee

The work history of the workers injured in industrial accidents was recomposed by combining the database on compensation for industrial accidents with the database on employment insurance among those who were newly classified as disabled during the period from 1998 to 2000. It shows that the injured workers mainly returned to the original workplaces, and such workers had higher job retention rate. It is in contrast with the higher separation rate of the workers who started to work at the new workplace after medical recuperation. And it is found that 61% left or lost their jobs out of the injured workers who returned to work, and 77% of the job separators had job tenure less than one year. The analysis based on competing risks model shows that the workers at the smaller workplace have the shorter the employment duration, and the longer job-searching period has the negative effect on the employment duration of the job losers. In addition, the longer employment duration at the first job after medical recuperation is more effective on the reemployment and job stability after separation.

Keywords: injured workers, return-to-work, employment duration, competing risks model, the grants for employing the injured workers