

한국노동패널 제5차 학술대회 발표논문

# 사회적 네트워크와 구직과정 및 성과

이 정 규

(호남대학교 사회복지학과)

# 사회적 네트워크와 구직과정 및 성과

이 정 규\*

본 연구에서는 노동시장과 관련된 사회적 네트워크론의 연구에서 검토가 미흡했던 두가지 주제--결속적 네트워크의 효과와 교량적 네트워크가 노동시장 정보와 직장 탐색에 대해 갖는 직접적인 영향력--에 대해 실증적인 검토를 시도한다. 그 결과는 제한적이지만, 결속적 네트워크가 취업확률과 취업성장에 영향을 끼친다는 점을 입증하고, 교량적 네트워크가 취업확률, 취업성과, 직장탐색에 대해 유의미한 영향력을 끼치고 있음을 드러내고 있다. 이 결과는 바탕으로 구직자와 고용주를 더욱 효과적으로 연결(matching)할 제도적 매개체의 필요성을 지적한다.

## 1. 서론

본 연구의 목적은 직업이동에 대한 사회적 네트워크론(social network theory)의 주장을 경험적으로 검증하되, 기존 연구--특히 국내의 연구--들이 갖는 두 가지 제한점을 보완해 보고는 데에 있다. 기존의 연구들은 후술하겠지만 첫째, 사회적 네트워크의 효과는 취업 정보의 측면에만 주목하였으며, 둘째로, 네트워크의 효과를 측정함에 있어서 구조적 특성(structural characteristics)이 취업성장에 대해 갖는 효과에 주로 초점이 맞추어져 있었다. 본 연구에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 이러한 제한점을 극복해보고 사회적 네트워크론의 이론적 외연을 넓혀 보고자한다. 구체적으로 직업정보와 네트워크의 구조적 특성간의 관계를 넘어서서 사회적 지지(social supports)의 측면을 모형에 포함하고, 네트워크의 구조가 구직 성과는 물론 취업정보의 질(quality)과 구직(求職) 방법에 영향을 끼치는가의 여부를 검토할 것이다.

노동시장에 있어서 사회적 네트워크 미치는 효과가 지대함은 기존 연구에서 이미 다양하게 검토된 바 있는데, 특히 Granovetter(1974)의 선구적 연구 이래로 사회적 네트워크론이 노동시장의 사회학에서는 하나의 패러다임을 형성하고 있다. 사회적 네트워크는 사회적 자본(social capital)의 중요한 요소로서 개념화되어 왔는데, 사회적 자본은 Coleman(1988: 98)에 의하면 다음과 같이 정의될 수 있다; 1) 사회구조의 한 측면으로 그 구조내의 행위자들의 행동을 촉진한다;

---

\* 호남대학교 사회복지학과

2) 다른 자본들의 경우와 마찬가지로 생산적인--그 존재 없이는 불가능한 목적의 달성을 가능케 하는--기능을 갖는다; 3) 사회적 자본은 행위자들 사이의 관계에 내재되어 있다. 이러한 시각에서 보면, 사회적 네트워크는 그 자체로서 하나의 사회적 자본이자 정보, 사회적 지지, 신뢰, 상호이해 등을 전달하는 사회적 자본의 중요한 통로(channel)로도 볼 수 있다.

국내에서도 사회적 네트워크와 직업이동 간의 관계에 대한 연구가 상당히 활발하게 진척되어 왔다. 이들은 청년층(박창남, 1999; 이정규, 2001; 장원섭, 1997), 실직자(이정규, 2000), 그리고 구직자(김선업, 1992; 이경상, 2001) 등 다양한 집단을 대상으로 하여 사회적 네트워크가 그들의 구직과정에 미치는 영향을 검토하여 왔다. 이들 연구는 취업 정보에 주로 초점을 맞추고, 경제학의 합리적 선택이론에 기반을 둔 직업탐색론(job search theory: Stigler, 1961; Mortenson, 1986; Lippman and McCall, 1976; McKenna: 1985)에 대한 이론적·실증적 비판을 제공하고 사회적 네트워크론에 입각한 대안적 설명을 제시하려는데 그 목적이 있다.

그 내용들을 보면(Granovetter, 1974, 1982; Lin 1981; Lin, et al., 1982; Burt, 1992), 구직자(job seekers)와 직업중개자(intermediaries) 사이의 관계의 강도(tie strength), 직업중개자의 사회적 지위 및 자원(resource), 그리고 구직자와 그 중개자들 사이의 구조적空地(structural hole)와 같은 특성들이 취업성과(employment outcome)에 미치는 영향력을 주로 분석하고 있다. 특히 취업성과를 결정하는데 있어서 네트워크 변수들을 직업탐색 강도(search intensity)와 비교하여 이 변수들이 상대적으로 얼마나 더 중요한가를 검토하고 있다. 그들의 결과를 보면, 구직자의 주변에 네트워크의 규모가 크고, 주로 약한 관계 혹은 구조적 공지들이 많은 관계로 구성되어 있으며, 구직자를 직장과 연결시키는 중개자의 사회적 지위가 높을 때 구직자들이 좋은 직장에 취업하는 것으로 보고되고 있다.

본 연구에서는 이들 연구에서 취급이 미미하거나 다루어지지 않은 두 가지 문제--결속적 자본과 고품질의 정보--를 검토함으로써 기존 이론을 보완하고, 사회적 네트워크가 구직과정에 작용하는 과정을 좀더 자세하게 검토하고자 한다. 이렇게 하여 학문적으로는 경험적 연구에서 부족한 점을 보완하고 정책적으로는 노동시장 정책에 좀더 실질적인 공헌을 할 수 있는 제안을 도출해보고자 한다.

## II. 선행 연구

사회적 네트워크와 구직과정 및 성과를 연결시키는 기존의 연구들의 공통점을 한가지로 요약한다면 대체로 신고전 경제학의 직업탐색론을 비판하면서 그 대안으로 네트워크 모형을 제시하고 이를 경험적으로 입증하고 있다는 점이라 할 수 있다. 먼저 신고전학파의 직업탐색론을 보면, 이 이론은 경제학의 전통적인 효용극대화(utility maximization)의 분석틀 안에서 노동시장 정보를 구직자가 투자한 시간과 노력의 결과로 확보된다고 전제한다. 즉, 인적자본론의 한계생산력을 설명하는 논리(Becker, 1975: 39-40)를 그대로 채용하고 있는 것이다. 따라서 비용과 이득에 대한 고려가 그 중심이며, 직업정보의 탐색이 그에 투입되는 비용을 초과하는 기대이득(expected return)을 가져오는 경우에만 노동자가 직업탐색을 시작하는 합리

적 선택모형에 기초하고 있다.

Stigler(1961)의 선구적 모형 이후 오늘날 주로 채택되는 직업탐색모형은 연속적 탐색모형(sequential search model)으로, 이 모형은 (1) 확보 가능한 직장의 임금들의 총집합인 임금분포(wage offer distribution)와 (2) 주어진 기간 안에 직장을 찾을 확률, 즉 일자리 확보의 속도인 취업제외비율(offer arrival rate), 그리고 (3) 노동자가 취업에서 최저한의 임금으로 설정한 임계임금(reservation wage) 등을 그 주요 변수로 포함하고 있다. 이 변수들에 대한 정보는 대개 초기탐색 이후(after initial search)에 확보되는 것으로 가정한다. 이들이 주어졌을 때 직업탐색 중인 노동자가 당면한 문제는 “과연 어떤 일자리를 받아들일 것인가? 아니면 거부하고 탐색을 계속할 것인가?”의 문제이다(Mortenson, 1986; Lippman and McCall, 1976; McKenna: 1985).

이 모형에 의하면, 임계임금(reservation wage)도 중요하지만 적절한 임계임금을 설정하기 위한 초기 탐색에 매우 적극적일 필요가 있다. 즉 적극적인 탐색이 최적의 탐색을 실행하는 지름길인 것이다. 적극적 직업탐색이 구직의 확률과 구직의 질을 높이며, 직업탐색을 촉진하는 모든 조치 역시 구직성과에 긍정적일 것으로 본다. 고용안정 기관들이 일자리와 지원자들에게 대한 정보를 보다 효율적으로 수집/전파시키는 것은 시장의 모든 당사자(구직자와 구인자)들을 위해 탐색의 속도를 증가시키려는 것이다. 예컨대, 인력은행과 직업소개소 등은 이러한 의도를 반영하는 것이며, 또 그 업무를 전산화하는 것은 정보 유통의 속도를 빠르게 함으로써 실업을 줄이는 계기가 될 것이다(Ehrenberg and Smith, 1997[1999]; 624-625). 이러한 시각에서 가능한 한 많은 사람들에게 정보를 제공할 수 있는 대중매체와 공공직업안내체계는 중요성이 강조되어 온 반면, 사람들 사이의 비공식적인 관계를 통해 전달되는 정보는 개인에 의해 왜곡되거나 파당적인 이익에 영향을 받는 것으로 폄하되어 왔다.

그러나 Granovetter(1973, 1974, 1985)를 위시한 일군의 사회학자들은 바로 이 비공식적인 관계가 노동시장 정보의 양과 질을 결정하는데 무엇보다도 중요함을 강조해왔다. 그들은 노동자와 고용주가 처한 사회적 관계의 구조, 즉 사회적 네트워크(social network)의 성격에 크게 영향을 받는다는 점을 이론적으로 정리하고 경험적으로 입증한 것이다. 사회적 네트워크론자들은 “사람들이 네트워크를 통해 직장을 이동하며 또 그들 중 대다수는 적극적인 구직 활동에 나서지도 않았다”는 발견에 주목하고, 사회적 네트워크에 의한 직장이동이 효과적인 이유를 우월한 정보의 질에서 찾는다. (Granovetter, 1974; 1982). 정보의 우월성은 대체로 두 가지 이유에 의해서 확보된다. 첫째, 정형화(stylized)된 내용을 담고 있는 신문광고나 고용사무소의 정보에 비해 친지와 전·현직 직장 동료들에 의해 획득된 직업정보는 매우 다양한 내용들이 포함되어 있다. 예를 들어 후자에 의해서만이 새 직장의 분위기, 같이 일하게 될 동료나 상관들의 특성, 직장내의 집단역학관계 같은 중요한 정보들을 획득할 수 있는 것이다. 둘째, 사람들은 친지나 과거의 동료들을 새 직장에 소개할 때, 그들의 능력과 특성은 물론 새 직장의 특성에 대해 정확히 파악하지 않고서는 선불리 나서려 하지 않는다. 즉 소개해줄 사람의 생산성(productivity)과 소개할 직업이 요구하는 기술수준(skill level)에 대한 사전 이해 없이는 쉽게 연결시켜주지 않는 경향이 있는 것이다.

Granovetter는 사회적 네트워크 중에서도 약한 네트워크(weak ties)가 정보통로로서의 기능이 뛰어남을 주장하고 이를 노동시장의 노동자-직업 연결방식의 연구에 적용하였다(Granovetter, 1973, 1974). 그 결과를 보면, 1) 네트워크가 공식적 연결(직업안내기관, 신문광고, 학교의 취업기관, 기업체의 직접방문 등)보다 구직자와 구인자 모두에게 쌍방에 대한 정보를 훨씬 더 풍부하게 제공하였고; 2) 강한 네트워크(strong ties. 즉, 가족, 친구, 이웃 등 자주 대면하는 집단) 보다도 약한 관계(weak ties. 즉 접촉빈도가 낮은 집단)에 의한 직장연결이 질적으로 더 우수함을 입증하고 있다.

Lin(1982)의 연구 그리고 그 동료들과의 연구(Lin, Ensel, and Vaughn, 1981)는 구직자가 네트워크로부터 받을 수 사회적 자원의 크기를 Blau and Duncan(1967)이 개발한 사회경제적 지위(socioeconomic status)로 가정하고 취업자의 구직경로를 조사하였다. 그 결과는 약한 관계가 양질의 직장을 연결시켜주는 것을 재확인하였는데, 이것은 네트워크 강도차체의 효과라기보다도 약한 네트워크를 구성하는 사람들의 사회경제적 지위가 높기 때문이라는 것이다. 따라서 네트워크의 강약에 따른 직접적인 효과는 없는 것으로 밝혀졌다.

최근 들어 동양권 사회의 경우 약한 네트워크보다는 강한 네트워크(strong ties)가 취업에 강력한 영향을 미친다는 연구도 보고되고 있다. 대표적으로 Bian(1997)의 분석에 의하면, 취업은 약한 관계보다는 강한 관계에 의해서 이루어지고, 구인담당자(job-assigning authorities)로부터의 조력을 확보하는데 직접적 관계와 간접적 관계가 모두 사용되었으며, 구직노동자와 실질적 조력자와는 주로 간접적 관계를 가지고 있었고, 간접적 관계를 사용하는 구직노동자가 직접적 관계를 사용하는 노동자보다 더 좋은 직장을 구할 수 있었다고 한다. 이러한 사회에서는 네트워크에 의해 전달되는 것이 단순한 직업정보 뿐 아니라 취업에서 행사될 수 있는 영향력까지가 포함되며, 약한 관계를 넘어서는 것으로 호의(favor)를 부탁하고 또 부탁 받을 것을 기대하는 것이 관행으로 되어 있음을 볼 수 있다.

국내의 문헌들도 대체로 이러한 전통에 따라 사회적 네트워크와 취업과 관계를 검토해왔다. 도시민의 연줄망의 특성(김선업, 1992)과 청소년의 구직행위와 관련된 사회적 네트워크의 기능(박창남, 1999), 직업성취에 대한 사회적 네트워크의 영향력(이경상, 2001), 개인적 네트워크의 구조와 실직자들의 취업 성과(이정규, 2000), 청년층의 구직활동에 있어서의 네트워크의 효과(이정규, 2001; 장원섭, 1997) 등은 사회적 네트워크의 구조적 특성과 개인들의 사회생활 및 구직활동과의 관계를 검토한 것들이다.

이상의 논의에서 확인되는 것은 노동자의 취업과정(worker-job matching)에 대해서 직업 탐색모형과 네트워크연결모형이 서로 대립되는 이론들을 제시하고 있다는 점이다. 두 모형의 내용과 그들에 대한 경험적 연구들로부터 확인된 사항을 요약하면 다음과 같다: 먼저 직업탐색 모형에 의하면 직업탐색이 구직과정에 필수적이며, 직업탐색의 강도(search intensity: 집중적으로 실시되는 정도)가 취업의 성과를 결정하는 가장 중요한 변수가 된다(Ehrenberg and Smith, 1997[1999]; 624-625). 한편, 네트워크연결 모형에 의하면 네트워크의 규모, 강도, 사회적 지위 등이 노동자-직업연결의 성과를 결정하는 가장 중요한 변수가 된다. 아울러 규모가 크고 사회적 지위가 높으며, 강도가 약한 네트워크가 개입된 경우에는 적극적 직업탐색

활동이 없이도 노동자가 취업을 달성할 수 있다고 본다. (Granovetter, 1994, 1982; Lin, et. al., 1981; Lin, 1982) 한마디로 두 이론은 질 높은 정보가 좋은 직장으로 노동자를 연결해 줄 것이라는 점에는 동의하나, 정보의 질적 수준을 결정하는 요인으로는 각각 직업탐색 혹은 네트워크를 제시하고 있는 것이다.

### III. 이론적 모형 및 가설

네트워크 관련 연구들이 노동시장에 대해 기여한 점은 신고전파 경제학에서 간과한 배대의 문제를 사회적 네트워크와 사회적 자본이라는 개념으로 적절히 해결한 점에서 찾아질 수 있다. 그러나 몇가지 논리적 연결고리가 아직 경험적으로 충분히 검토되지 완결되지 않고 있음도 눈에 띄는데, 그것들은 다음과 같다.

우선 지적할 수 있는 것은 사회적 네트워크의 취업에 대한 영향력은 취업 정보의 측면에만 국한되지 않는다는 점이다. 사회과학의 다양한 학문분과에서 주목해온 사회적 네트워크의 효과는 정보의 전달체(information channel) 이외에도 사회적 지지(social support), 신뢰(trust), 상호이해(reciprocal interest) 등의 매개체로서의 기능까지를 포함하고 있다. Putnam(1993, 2000)은 사회적 자본의 종류를 결속적 자본(bonding capital)과 교량적 자본(bridging capital)로 구분하고 있다. 노동시장과 관련시켜 보면 전자는 아동, 환자, 노인 등의 부양(care), 집안일(household chores), 정서적 스트레스 등을 극복하는데 도움을 주는 네트워크라 볼 수 있다. 후자는 정보의 측면에서 자신의 한계--즉 불확실하고 불완전한 노동시장 정보와 같은--를 넘어서는데 도움을 주는 네트워크라 볼 수 있고, 바로 이 것이 노동시장 연구에서 네트워크론자들이 지금까지 주목했던 문제이다. 전자가 다양한 일상생활의 과업으로부터 해방시켜 노동자가 의미 있는 일을 추구할 수 있도록 해주는 네트워크라면, 후자는 취업정보의 확보에 있어서 개인의 한계를 뛰어 넘도록 해주는 네트워크라 할 수 있다. 또한 전자는 강한 네트워크에 의해 그리고 후자는 약한 네트워크에 의해 주로 수행되었던 기능들인 바, 기존의 연구에서는 전자를 취업에 장애가 되는 요인으로 간과하였던 경향도 있었다. 다시 말하면, 결속적이고 강한 네트워크가 구직과 취업에 대해 갖는 긍정적 효과는 이론적·정책적 논의에서 사실상 제외되었던 것이다. 본 논문에서는 이 네트워크의 존재가 구직활동과 취업에 긍정적일 것이라 점을 입증할 것이다.

둘째, 정보전달체로서의 네트워크--교량적 네트워크--와 관련하여 실증적 연구가 필요한 부분(gap)이 존재한다. 사회적 네트워크론에서는 네트워크의 구조적 성격이 규모가 크고 관계 약하면서 높은 사회적 지위를 가진(large size, weak ties, and high status) 경우 구직자들에게 “질 높은 취업정보(high quality job information)”를 확보해 줄 것이라고 주장하고 있으며, 따라서 그러한 구조적 특성이 취업은 물론 더 나아가 좋은 직장에 취업하는 데 공헌할 것이라는 점을 이론적으로 예측하고 있다. 경험적 연구들을 보면, 후자에 주로 초점이 맞추어져 있어서 전자의 주장은 사실상 가정(assumption)으로 처리되어왔고, 그러한 구조적 특성

이 좋은 직장에 취업하는데 기여한다는 경험적 결과가 그 가정을 더욱 강화하였다. 그러나 본 연구자는 “질 높은 취업정보”가 네트워크론자에게는 물론 직업탐색론자들에게도 매우 중요한 이론적 연결고리를 형성하고 있으므로, 과연 전술한 구조의 네트워크가 질 높은 취업정보를 확보해주는지 검토할 필요가 있다고 본다.

아울러 전술한 구조의 네트워크가 구직활동에 어떤 영향을 미치는지에 대해서도 검토가 필요해 보인다. 경제학 문헌들은 질 높은 취업정보가 구직활동을 촉진할 것이라고 예측하고 (e.g., Stigler, 1961; Rees and Shultz, 1970; Mortenson, 1986) 있는 반면, 네트워크론을 채택한 실증 연구(e.g., 이정규, 2000)에서는 전술한 구조의 네트워크가 오히려 구직활동의 필요성을 약화시킬 것이라는 주장이 제기되고 있기 때문이다.

본 연구는 이러한 이론과 경험적 연구의 간격(gap)을 메우기 위해 다음의 두가지 주제를 중심으로 진행된다. (1) 구조적 특성을 넘어서서 실제로 그 기능에 초점을 맞추어 네트워크의 효과를 살펴보고자 하며, 정보채널로서의 교량적 네트워크 뿐 아니라 가족 부양 등에 도움을 주는 결속적 네트워크의 효과도 아울러 살펴본다. (2) 교량적 네트워크가 과연 질 높은 취업정보의 확보에 기여하는지, 구직활동을 강화하거나 약화시키는지, 그리고 좋은 직장을 확보하는데 공헌하는지를 실증적으로 검토한다.

사회적 지지망(social support networks)에 대한 연구들(이원숙, 1995; Moxley, 1998; 장인협·우국희, 2002)에 의하면, 결속적 네트워크가 제공하는 자원을 대략 3가지로 나누어 볼 수 있다. (Kaplan, 1974) ①심리적 자원: 가족과 이웃 등의 중요한 타자들이 자신들의 심리적 자원을 이용해 개인(클라이언트)의 어려움을 극복하게 한다; ②과업자원: 과부담된 개인의 긴장을 경감하기 위해 과업(청소, 심부름, 은행, 식사 등)을 도와준다; ③잉여자원: 충고, 돈, 물질, 기술과 같은 잉여자원을 제공하여 개인이 어려운 상황을 잘 다루도록 해준다.

구직 및 취업과 관련하여 특히 주요한 결속적 자본으로서의 사회적 지지는 가족 중 보호가 필요한 노약자나 아동에 대한 보호를 제공해주는 것이라 할 수 있으며, 특히 여성의 경우 이러한 사회적 지지는 구직 및 취업에 결정적으로 중요하다.

가설1: 결속적 네트워크의 존재 혹은 그것을 대신할 수 있는 메카니즘은 취업확률과 취업성과를 높일 것이다.

1-1. 부양이 필요한 아동과 건강상 보호가 필요한 가족 구성원에 대한 보호의 수단을 가진 경우 취업 확률이 높을 것이다.

1-2. 부양이 필요한 아동과 건강상 보호가 필요한 가족 구성원에 대한 보호의 수단을 가진 경우 높은 임금의 직장에 취업할 것이다.

노동시장과 관련된 사회적 네트워크의 기능 중 가장 주목을 받는 부분은 질 높은 일자리(노동자의 경우)와 숙련된 노동자(고용주의 경우)에 대한 정보를 원활하게 유통시키는 것이다. 노동자에 한정하여 보면, 선행 연구에서는 구직자를 둘러싼 네트워크의 구조적 특성—규모, 강도, 구조적 공지, 사회적 지위—이 취업 확률과 그 성과에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 보고 되고 있다. 본 연구에서는 Lin(1982)과 그 동료들의 연구(Lin, Ensel, and Vaughn, 1981)에서 정의된 사회적 지위(social status)를 교량적 사회적 자본(bridging capital)으로 보

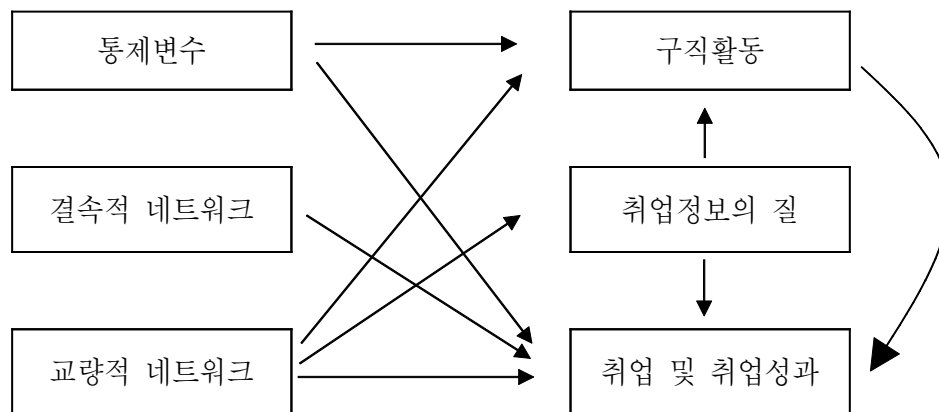
고 그 영향력을 검증한다. 네트워크론에 의하면, 큰 규모의 교량적 네트워크를 확보한 구직자의 경우는 의도적인 노력 없이도 직장 정보에 대한 접근성이 높아질 것이 예측된다. 따라서 교량적 네트워크가 많을수록 구직활동의 필요성은 경감되고 실제로 구직활동은 감소되는 것으로 나타날 것이다.

가설2: 교량적 네트워크가 있고 그 규모가 클수록 구직과정에서 질 높은 노동시장 정보를 획득하는데 유리하고 취업성과도 높을 것이다.

- 2-1. 네트워크의 사회적 지위가 높고 규모가 클수록 취업확률은 높아질 것이다.
- 2-2. 네트워크의 사회적 지위가 높고 규모가 클수록 높은 임금의 직장에 취업할 것이다.
- 2-3. 네트워크의 사회적 지위가 높고 규모가 클수록 질적으로 우수한 노동시장 정보를 확보할 것이다.
- 2-4. 네트워크의 사회적 지위가 높고 규모가 클수록 구직활동(직장탐색)이 감소될 것이다.
- 2-5. 질 높은 취업정보를 가질수록 직장탐색은 약화될 것이다.

위 가설들에 포함된 변수들간의 관계는 아래의 <그림 1>에 제시되어 있다.

<그림 1> 연구모형



## IV. 분석방법

### 1. 표본의 선택과 자료

본 연구에서는 그 표본으로 취업에 가장 적극적일 현재 미취업자들을 선정하였다. 분석을 위한 data로는 직장탐색의 변수가 가장 다양하게 포함되어 있는 3차년도 한국노동패널자료(이하 “자료”)와 그 이듬해 미취업자들의 취업성과를 볼 수 있는 4차년도 자료를 사용하였다. 좀더 구체적으로 3차년도와 4차년도 두 해 모두 취업의사가 없고 동시에 전혀 구직활동을



하지 않은 응답자들은 표본에서 제외하였다. 결과적으로 4차년도의 취업자와 3차년과 4차년 중 한해라도 취업의사를 밝혔거나 취업가능성을 열어둔 응답자들이 표본에 포함되어 있는 것이다.

## 2. 변수의 정의

본 연구에서 구성되는 변수들은 모두 5가지 종류로 구분할 수 있으며 그 기본적인 평균, 분포, 표준편차 등은 아래의 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 변수의 정의와 단순분포 및 평균

변수명	정 의	평균(표준편차)와 빈도(%)	
		취업상태모형 (n=1158)	취업후 임금 모형(n=416)
종 속 변 수			
4차년도 종사상 지위	1=정규직 2=비정규직 3=미취업	266(22.97) 191(16.49) 701(60.54)	
4차년도임금(log)			4.29 ( 0.56)
독 립 변 수			
성별	1=남 / 0=여	0.40( 0.49)	0.40 ( 0.49)
나이	응답자의 만나이	36.97(15.29)	32.01 (11.87)
결혼여부		0.52( 0.50)	
현 거주지	1=경인 2=경상 3=충청강원 4=전라제주	576(49.74%) 365(31.52%) 115( 9.93%) 102( 8.81%)	
부모학력(년수) 14세부모직업	0=미숙련 근로 1=전문직 1=사무직 1=숙련 근로	7.06( 4.85) 0.09( 0.29) 0.22( 0.42) 0.55( 0.50)	8.23 ( 4.39)
학력	1=중졸이하 2=고졸 3=대졸이상	0.40( 0.49) 0.19( 0.39) 0.12( 0.33)	12.33 ( 2.92)
직업훈련여부	1=있다/0=없다	0.13( 0.33)	0.16 ( 0.37)
자격증소유여부	1=있다/0=없다	0.20( 0.40)	0.27 ( 0.44)
직장탐색여부	1=실행/0=미실행	0.18( 0.38)	

변수명	변수의 정의	평균(표준편차)과 빈도(%)	
		취업상태 모형(n=1158)	취업후 임금 모형(n=416)
지도층 친척 네트워크 규모	1=2-7개 2=1개 3=없음	84( 7.25%) 136(11.74%) 938(81.00%)	0.07 ( 0.25) 0.12 ( 0.32)
건강상보호필요	1=필요	0.09( 0.28)	0.08 ( 0.27)
건강상보호제공	1=필요함+제공받음	0.04( 0.21)	0.05 ( 0.21)
초등- 아동 여부	1=아동있음	0.17( 0.38)	0.15 ( 0.36)
아동보호자 여부	1=아동있음+보호	0.09( 0.28)	0.10 ( 0.30)
전직장 종사상 지위	1=정규 2=비정규 3=자영/업주 4=무직	435(37.56%) 307(26.51%) 109( 9.41%) 307(26.51%)	0.38 ( 0.49) 0.30 ( 0.46) 0.08 ( 0.27)
과거직장의 수		1.92( 1.66)	2.04 ( 1.72)
현직장 산업 (기준: 공공-개인서비스)	1=농·제조·광업 1=사업서비스업		0.28 ( 0.45) 0.55 ( 0.50)
현직장 직업 (기준: 미숙련 노동)	1= 전문·관리직 1= 사무직 1= 숙련노동		0.21 ( 0.41) 0.42 ( 0.49) 0.14 ( 0.34)
현직장 직원수(기준: 1-9명)	1=10-99 1=100명이상		0.36 ( 0.48) 0.23 ( 0.42)
현직장 취업상태	1=정규직		0.65 ( 0.48)
직장탐색: 가장 중요한 것(기준: 탐색 미실행)	1=학교 직장동료 1=공식적 방법 1=가족 1=인터넷		0.07 ( 0.26) 0.15 ( 0.35) 0.09 ( 0.28) 0.07 ( 0.26)

자료: 한국노동패널 3-4차 조사.

표본: 2000년 실직자이면서 2000년과 2001년에 모두 구직의사없는자 제외: 총 1047명  
( ) 안은 백분율 혹은 표준편차

### (1) 네트워크 변수

네트워크 변수는 크게 결속적 네트워크(즉, 사회적 지지망)와 교량적 네트워크(정보전달자)로 나뉘어 진다. (Putnam, 2000) 결속적 네트워크는 가족 구성원에 대한 사회적 지지망이 존재하는 경우, 즉 “초등학생 이하의 부양아동들이 있고 그들을 돌봐주는 사람이나 기관(유료와 무료 공히 포함)이 있는 경우”와 “건강상의 이유로 보호가 필요한자(요보호자)가 있을 때 그들에게 보호를 제공하는 경우”에 존재한다고 정의된다. 교량적 네트워크의 존재는 8촌 이내에 사회의 지도층 인사가 포함되어 있는 경우로 정의한다.

결속적 네트워크를 측정하기 위해서 두 종류의 더미(dummy) 변수가 구성되었는데 그 하나는 “①부양아동이 없는 경우 ②부양아동이 있으며 돌봐줄 기관과 사람이 없는 경우 ③부양아동이 있으며 돌봐줄 기관과 사람이 있는 경우”로 구성되며, 둘째는 “①건강상의 이유로

요보호자가 없는 경우 ②건강상의 이유로 요보호자가 존재하지만 보호가 제공되지 않는 경우 ③건강상의 이유로 요보호자가 존재하면서 보호가 제공되는 경우는 경우”로 구성되었다. 교량적 네트워크는 역시 더미변수로서 응답자에게 이내 지도층 인사가 ①없는 경우 ②소수인 경우(1인) ③다수인 경우(2인이상)의 3범주를 갖는다.

#### (2) 취업정보의 질적 수준과 구직활동

취업정보의 질(quality)은 구직의 어려움에 관한 변수를 사용하여 정의된다. 취업정보의 질적 수준은 일자리 부족, 취업과 창업정보 부족, 학력·기능·자격의 미흡, 경험부족, 제외된 일자리 임금의 낮은 수준, 근무환경의 부적합성 등에 대해 동의하는 정도를 합산하여 측정한다. 취업정보의 질적 수준이 높다면 구직의 어려움이 적다고 응답할 것으로 가정한다.

#### (3) 구직 활동

구직활동은 구직활동 여부, 구직 강도(search intensity=구직활동 수) 등의 변수로 정의된다. 3차년도의 경우 응답자가 시도했던 모든 구직활동에 대해 질문을 했으므로 구직활동의 다양성으로 구직강도를 측정할 수 있다. 4차년도의 자료에서는 현 직장의 취업에 가장 중요한 구직활동 변수도 측정되고 있다.

#### (4) 취업 성과

취업의 성과는 4차년도의 취업상태(①정규직 ②비정규직 ③미취업)와 취업 후의 임금수준으로 측정될 것이다. 정규적인 경우 혹은 임금수준이 높은 경우 취업성과가 높은 것으로 정의된다.

#### (5) 통제변수

기타 취업과 임금관련 통제변수로는 나이, 성별, 14세의 성장지, 부모의 학력, 부모의 직업, 학교교육, 자격증, 기술훈련, 과거의 직업경력, 현재직장의 규모·직업·산업 등이 포함될 것이다.

### 3 분석 방법

본 연구에서는 종속변수로 취업상태, 취업정보의 질, 취업후 임금수준, 구직활동을 채택하여 이들에 대한 네트워크 변수와 구직활동의 영향을 분석한다. 취업상태는 범주형 변수로 측정되었으므로 그 예측 모형에 로짓분석(logit analysis)을 사용하였으며, 구직활동의 강도, 취업정보의 질, 취업후의 임금 등은 연속변수이므로 설명을 위해 회귀분석 기법을 사용할 것이다. 분석을 위한 소프트웨어로는 SAS8.1이 사용되었다.

## V. 분석 결과

분석의 결과는 아래의 <표 2>부터 <표 4>에 제시되어 있다. <표 2>에서는 먼저 2000년 조사에서 미취업이던 응답자들이 2001년 조사에서 어떤 취업상태에 처하게 되는지를 네트워

크 요인들과 직장탐색, 그리고 여타의 통제변수들을 사용하여 예측하고 있다. Maximum Likelihood 변량분석(Analysis of Variance)의 결과를 보면 카이제곱 값의 확률이 1로서 모델이 충분한 적합도(goodness of fit)를 지니고 있는 것으로 판단된다. 4차년도에 취업상태는 정규직, 비정규직, 미취업으로 측정되었는데, 이를 예측하는데 있어서 연령과 학력, 직장탐색 변인, 교량적 네트워크의 규모(고위직 친척의 수), 교량적 네트워크의 규모와 직장탐색 변인의 상호작용 항, 이전 직장의 종사상의 지위 등이 유의미한 것으로 드러나고 있다.

<표 2> 취업상태와 취업자 임금에 대한 예측모형의 결과

변수명	M-L변량분석		취업상태 예측모형 (로짓분석)		임금 예측 모형 (회귀분석)	
	DF	Chisq				
절편	2	4.64	0.98 (0.51)	-0.27 (0.56)	2.75(0.23)	
성별(1=남성)	2	5.93	-0.08 (0.20)	-0.54 (0.22)*	0.15(0.06) *	0.13
연령(년수)	2	40.65***	-0.06 (0.01)***	-0.03 (0.01)***	0.01(0.00) ***	0.24
결혼여부(1=결혼)	2	0.42	0.04 (0.25)	0.17 (0.25)		
거주지(경인/전라) (경상/전라) (충성장원/전라)	6	3.95	0.17 (0.13) -0.03 (0.15) -0.20 (0.22)	-0.08 (0.14) -0.16 (0.15) 0.07 (0.21)		
부모학력(년수)	2	1.91	0.02 (0.02)	-0.03 (0.03)	0.01(0.01)	0.09
부모직업(전문/미숙련) (사무/미숙련) (숙련/미숙련)	2 2 2	4.06 2.07 1.81	-0.71 (0.35)* -0.04 (0.25) 0.15 (0.23)	-0.20 (0.42) 0.40 (0.30) 0.36 (0.28)		
학력(년수)	2				0.04(0.01) **	0.20
학력 (고졸/중졸) (전문대졸/중졸) (대졸/중졸)	2 2 2	0.29 0.31 8.37*	-0.04 (0.12) 0.02 (0.15) -0.41 (0.15)**	-0.06 (0.12) -0.08 (0.16) 0.00 (0.19)		
직업훈련(1=참여함)	2	1.26	0.08 (0.22)	-0.26 (0.28)	0.04(0.07)	0.03
자격증 (1=보유함)	2	4.65	0.39 (0.19)*	0.07 (0.23)	0.00(0.06)	-0.00
직장탐색(1=실행함)	2	4.97	0.38 (0.35)	0.83 (0.38)*		
교량적 (2+개/없음) 네트워크( 1개/없음)	4	9.94*	0.25 (0.22) -0.30 (0.21)	-0.82 (0.37)* 0.59 (0.24)*	0.07(0.10) 0.16(0.08) *	0.03 0.09
탐색실행* 2+개네트워크 탐색실행* 1개네트워크	4	12.02*	-0.85 (0.58) 1.23 (0.52)*	1.04 (0.62) -0.09 (0.56)		
요보호자 (1=있음)	2	2.25	0.22 (0.40)	-0.59 (0.48)	0.02(0.12)	0.01
보호제공 (1=제공)	2	0.12	-0.10 (0.51)	0.11 (0.48)	0.04(0.15)	0.02
보육아동 (1=있음)	2	3.14	-0.40 (0.28)	-0.40 (0.29)	-0.15(0.08)	-0.10
보육제공 (1=제공)	2	3.53	-0.69 (0.37)	-0.23 (0.36)	-0.10(0.10)	-0.05
전직장지위 (정규/무직) (비정규/무직) (자영/무직)	6	23.92***	0.14 (0.13) -0.05 (0.16) 0.36 (0.22)	-0.34 (0.16)* 0.49 (0.15)** -0.13 (0.25)	0.07(0.08) 0.05(0.09) 0.28(0.12) *	0.06 0.04 0.13
과거직장수	2	7.43*	0.18 (0.07)	0.10 (0.07)**	0.02(0.02)	0.07
성별*요보호자	2	5.28	-0.25 (0.58)	1.32 (0.63)*	0.01(0.18)	0.00
성별*보호제공	2	0.21	0.06 (0.78)	0.37 (0.79)	0.14(0.23)	0.03
성별*보육아동	2	0.85	0.34 (0.46)	-0.28 (0.69)	0.41(0.14) **	0.15
성별*보육제공	2	3.89	1.19 (0.61)	0.17 (0.88)	0.33(0.18)	0.09

<표 2> 취업상태와 취업자 임금에 대한 예측모형의 결과(계속)

변수명	M-L 변량분석		취업상태 예측모형 (로짓분석)		임금 예측 모형 (회귀분석)	
	DF	Chisq				
산업(농·제조·광업) (사업서비스)					0.33(0.09) ***	0.27
직업(전문관리/미숙련) (사무직/미숙련) (숙련/미숙련)					0.16(0.07) *	0.14
기업규모(10-99명) (100명이상)					0.24(0.09) *	0.17
현직장 취업(1=정규직)					0.01(0.07)	0.00
직장탐색 (1=학교동료) (기준: (1=공식방법) 탐색 (1=가족) 없음 (1=인터넷)					0.01(0.09)	0.00
					0.02(0.06)	-0.01
					0.19(0.07) *	0.14
					0.21(0.05) ***	0.18
Maximum Likelihood Ratio Test	n=1407 Chisq = 1967 (p=1) -2LL1 = 2544 -2LL2 = 1971 PseudoR <sup>2</sup> = .23				n=416 R <sup>2</sup> = .3439 ***	

\*: p<.05 \*\*: p<.01 \*\*\*: p<.001

자료: 한국노동패널 3-4차 조사.

( ) 안은 표준오차(std err.)

구체적으로 모형에 의해 예측된 확률들을 살펴보면<sup>1)</sup>, 자격증을 갖추고 있을수록 정규직에의 취업 확률이 높아지며, 미취업의 비율은 낮아지고 있다. 그러나 취업훈련 여부는 현재 실업 및 빈곤 정책에서 강조되고 있는 것과는 달리 그 영향력이 유의미하지 않는 것으로 보인다. 또한 연령이 증가할수록 정규직에의 취업이 어려워지며 미취업의 비율이 높아지는 경향도 확인되었다. 이는 연령이 증가할수록 명예퇴직의 비율이 높아지고 기술의 진보에 비해 그 습득 능력이 뒤떨어진다는 통설을 반영하는 것으로 보인다. 학력의 영향력을 살펴보면 최근 대졸자들에게 높은 실업율의 경향을 반영하듯 대졸자들의 정규직 취업은 중졸, 고졸, 전문대졸 출신들에 비해 현격히 낮고 미취업확률은 상대적으로 높게 나타나고 있다. 그리고 정규직과 고용주/자영업의 경력을 가진 사람들이 비정규직 경력자 혹은 취업 경험이 없는 사람들보다 취업에 크게 유리한 것으로 드러난다.

1) 이하의 논의는 <표 2>의 로짓모형에 제시된 결과를 바탕으로 예측확률을 계산한 결과를 중심으로 진행한다. 각 변수들의 예측확률을 계산함에 있어 기본으로 삼은 사례는 결혼한 35세 남성에게 전문대 출신으로 자격증을 갖추고 어린애가 있고 택야를 받으며, 두번정도의 직장경험이 있는 자로서 전직장은 정규직인 응답자이다.

<표 3> 직장 탐색과 교량적 네트워크 규모의 변수값에 따른 취업상태 예측확률

탐색	실행			미실행		
	2이상	1개	없음	2이상	1개	없음
정규직	37.4%	71.7%	45.4%	51.2%	36.1%	45.2%
비정규직	8.7%	5.2%	3.4%	1.2%	6.2%	3.8%
미취업	53.9%	23.1%	51.2%	47.5%	57.7%	51.0%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

직장탐색과 교량적 네트워크의 영향력은 그 예측확률을 도표로 만들어 살펴보았는데, 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 그 내용을 보면, 네트워크의 규모가 큰 경우(2개 이상)는 직장 탐색을 실행하지 않는 경우가 정규직에 취업할 확률이 높아지고, 반면에 네트워크의 규모가 작은 경우는 탐색을 실행하는 것이 정규직 취업의 확률을 비약적으로 높아지는 것으로 드러난다. 그러나 네트워크가 없는 경우는 탐색의 실행 여부가 취업상태를 결정하는데 크게 영향력을 미치지 않는 것으로 보인다. 그 외에 통계적으로 유의미하지 않더라도 주목할만한 것은 남성이 여성에 비해 취업하지 못할 확률이 높다는 것이다. 이는 여성이 비정규직으로 진출하는 경향이 더 많거나 혹은 비정규직 취업에 더 유리하기 때문인 것으로 나타나고 있다. 한편, 결속적 네트워크는 취업확률에 유의미(significant)한 영향력을 행사하지 못하는 것으로 나타나고 있는데, 여성의 경우를 대상으로 살펴보아도(여성과 타아, 여성과 건강상 요보호가족의 여부에 대해 상호작용항을 투입함) 충분히 크지 않은 효과만이 있을 뿐이다.

<표 2>의 오른쪽에 결과가 제시된 회귀분석은 취업후의 임금수준을 예측한 모형이다. 이 모형에는 가족배경 변수와 인구학적 요인, 인적자본 요인, 네트워크 요인, 노동시장의 구조적 변인--산업, 직업, 종업원 규모, 정규직 여부 등--그리고 직장탐색<sup>2)</sup> 변인이 포함되어 있다. <표 2>의 결과 의하면, 남성이 여성에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 나온다. 그리고 취업상태의 예측모형과는 달리 응답자의 학력이 높을수록 고임금 직장에 취업하는 경향을 보이며, 연령 역시 증가할수록 새 직장에서의 임금수준을 높여주는 것으로 드러나고 있다.. 이는 나이가 들수록 그리고 고학력일수록 취업은 어렵지만 일단 취업하게 되면 임금과 고용안정성 등 여타 근무여건이 좋은 직장으로 들어갈 가능성이 높음을 보여주는 것이다.

교량적 네트워크 변수의 영향력을 보면, 큰 규모의 경우보다는 소규모의 경우가 기준 범주인 네트워크가 없는 경우에 비해 통계적으로 유의미한 것으로 나타난다. 본 연구에서 채택한 가설에서는 교량적 네트워크의 규모가 클수록 취업에 유리하고 임금수준도 높을 것으로 예측하였지만, 그 결과는 이에 대한 부분적인 지지를 보이고 있는 것이다. 이러한 결과로부터 확인할 수 있는 것은 취업 그리고 더 나아가 좋은 직장에서의 취업에 있어서 교량적 네트워크

2) 이 모형에서 투입되는 직장탐색 변인은 앞의 취업상태 결정 모형과는 달리 현직장에 취업함에 있어서 가장 중요한 탐색방법이다. 여기서는 탐색방법을 (1)학교와 스승, 혹은 전·현직직장의 동료 를 통해 탐색한 경우와 (2)신문 TV 벽보 공·사 직업소개소 등의 공식적 방법을 사용한 경우, (3) 가족을 통한 경우, 그리고 (4)인터넷과 직접지원을 통한 경우의 네가지로 나누고 있다.

는 존재해야하지만 그 규모가 클 필요는 없을 것이라는 점이다.

결속적 네트워크의 경우는 탁아와 관련된 변수만이 통계적으로 유의미하다. 그 내용을 보면 여성의 경우 보육아동이 있을 경우 임금에 부정적으로 영향을 끼치지만(계수가 음수임), 그 아동을 돌볼 사람이나 기관이 존재하는 경우 그 부정적인 영향은 축소(계수가 -0.15에서 -0.10으로 축소)되는 것으로 나타나고 있다. 이 경향은 여성에 대한 남성의 상대적인 유리함으로 볼 수 있는 상호작용항(interaction term)에서도 다시 확인된다. 즉 가족 가운데 보육이 필요한 아동이 있으나 보육서비스를 받지 못하는 경우에 비해 보육서비스를 받는 경우 여성에 대한 남성의 상대적 유리함이 축소(0.41에서 0.33으로 축소)되고 있는 것이다. 이는 아동 보육이나 요보호 가족 구성원에 대한 보호의 제공이 여성에게 취업과 임금 상승의 가능성을 확대함을 부분적으로나마 입증하는 것으로 볼 수 있다.

그 외에 확인되는 것은 노동시장 분절론에서 강조하였던 변인들(직업, 산업, 회사규모, 취업상의 지위)의 영향력이 유의미하다는 점과 직장탐색 요인이 앞서보았던 취업상태의 경우와는 달리 임금결정에는 크게 효과를 보이지 않는다는 점이다.

<표 4> 노동시장 정보와 탐색강도에 대한 예측모형

	정보의 질	Beta	직장탐색 강도	Beta
절편	14.27(1.71)		0.53(0.65)	
성더미(기준=여성)	0.86(0.46)	0.13	0.19(0.15)	0.08
연령	-0.01(0.02)	-0.05	-0.00(0.01)	-0.05
학력(재학년)	0.07(0.08)	0.06	0.08(0.03)**	0.25
거주지더미 (기준=전라)				
경인	0.18(0.83)	0.03	0.02(0.28)	0.01
경상	-0.22(0.83)	-0.03	0.38(0.28)	0.16
충청강원	-0.05(0.93)	-0.01	-0.17(0.31)	-0.05
네트워크 더미(기준=0개)				
네트워크 2-7개	0.82(0.87)	0.06	-0.31(0.29)	-0.07
네트워크 1개	0.53(0.84)	0.04	-0.54(0.28) +	-0.12
과거경력(기준=무직)				
정규직	-0.27(0.75)	-0.04	0.11(0.25)	0.05
비정규직	0.20(0.83)	0.03	0.07(0.28)	0.03
자영/고용주	0.49(1.04)	0.04	0.15(0.35)	0.04
전직장 갯수	0.20(0.14)	0.12	0.03(0.05)	0.06
정보의 질(노동시장전망)			-0.04(0.02) +	-0.11
	n=236 R <sup>2</sup> : 0.05 ns		n=236 R <sup>2</sup> : 0.08***	

+: p<0.1 \*: p<0.05 \*\*: p<0.01

자료: 한국노동패널 3-4차 조사. ( ) 안은 표준오차(std err.)

앞의 연구가설 2-3, 2-4, 2-5를 검증하기 위한 모형의 결과는 <표 4>에 제시되어 있다. 이 결과를 보면, 정보의 질적 수준에 대해서는 모든 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보이지

않고 있다. 이는 노동시장 정보의 질적 수준에 대해서 본 연구에서 채택된 어느 변수도 적절한 설명을 해내지 못함을 보여주고 있다. 반면에 탐색강도(search intensity)에 대한 예측 모형을 보면, 학력과 교량적 네트워크 그리고 취업정보의 질적 수준 등이 상대적으로 유의미한 영향력을 끼치고 있는 것이 발견된다. 학력의 경우 직장탐색에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 드러나고 교량적 네트워크의 존재와 정보의 질적 수준은 부정적인 영향을 끼치는 것으로 나타나고 있다. 이는 네트워크론자들이 지속적으로 보고하는 “많은 사람들이 네트워크를 통하여 직장탐색 없이도 취업을 하며, 그것도 좋은 직장으로 취업한다”는 경험적 발견을 재확인하는 반면, 신고전 경제학의 직장탐색론의 주장에 대해서는 부정적인 증거로 여겨진다.

그렇다면, 교량적 네트워크가 존재하는 경우 그리고 구직자가 질적으로 높은 수준의 정보를 보유하고 있을 경우 탐색을 하지 않는 이유는 무엇인가? 필자는 선행연구 (이정규, 2000, 2001)에서도 이미 주장한바 있지만, 그 이유를 교량적 네트워크가 질 높은 정보를 제공한다는 점에서(비록 위의 검증에서는 실패했지만), 그리고 질 높은 정보는 직장탐색의 필요성을 유의미하게 감소시킨다는 점에서 찾을 수 있는 것으로 본다. 교량적 네트워크가 질 높은 정보를 제공한다면 굳이 직장을 찾으러 수고할 필요가 없을 것이며, 직장을 탐색하기보다는 차라리 그 직장 정보에 근거하여 곧바로 취업을 하는 것이 훨씬 더 합리적이기 때문이다.

## VI. 요약, 결론, 연구의 제한점

본 연구가 구직현상과 취업에 대해 학문적으로 기여할 수 있는 부분은 두가지로 요약할 수 있다. 그것은 네트워크론 자체에 대한 이론적 기여이다. 첫째, 기존의 연구에서 미흡하게 다루었던 결속적 자본이 취업과 임금결정에 유의미한 영향을 끼칠 수 있다는 점을 규명해 보았고 그 영향력을 부분적으로나마 확인해 보았다. 그 내용을 요약하면 취업상태(정규직 vs 비정규직 vs 미취업)에 대해서는 결속적 자본의 영향력은 미약하나, 임금결정모형에서는 보육(탁아)과 관련해서 여성에게 긍정적으로 작용하며 남녀간의 차이를 감소시키고 있음을 확인할 수 있었다.

두번째의 기여는 네트워크론의 연구들에서 주로 가정으로 간과된 주장, 즉 네트워크의 구조적 특성에 의해 취업정보의 질(quality)에 차이가 있다는 주장을 실증적으로 검토해본 점에서 찾을 수 있다. 본 연구에서 확인된 점은 교량적 네트워크가 많을 필요는 없지만 존재하는 것이 취업 확률과 높은 임금의 획득가능성을 높이게 한다는 점이다. 또한 네트워크의 규모가 작은 경우는 탐색을 실행하는 것이 정규직 취업의 확률을 비약적으로 높아지는 것으로 드러났으며, 네트워크가 없는 경우는 탐색의 실행 여부가 취업상태를 결정하는데 크게 영향력을 끼치지 않는다는 점도 확인할 수 있었다. 본 연구에서 채택한 가설에서는 교량적 네트워크의 규모가 클수록 취업에 유리하고 임금수준도 높을 것으로 예측하였지만, 그 결과는 이에 대한 부분적인 지지를 보이고 있는 것이다.

한편, 질적으로 높은 취업정보가 확보된 경우 직업탐색과 같은 구직활동이 적극적으로 될 것



인지 소극적이 될 것인지에 대한 경험적 검토는 직업탐색 요인과 네트워크 요인 사이의 관계를 보다 정확하게 설정하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 즉, 직업탐색과 취업정보 및 취업성과 사이에 발견되는 부(-)적인 상관계수는 네트워크론의 주장--직장정보는 탐색이외의 수단에 의해서, 즉 사회구조적으로 네트워크를 통해 유통되며, 직업탐색은 이러한 정보통로에 접근하지 못하는 사람들이 택하는 구직수단이라는 주장--을 지지하게 될 것이다.

이러한 결과를 바탕으로 본 연구는 정책적으로 다음과 같은 중요한 함의를 제공할 수 있을 것이다. 최근의 동향을 보면 정리해고와 임시직의 증가로 인해 노동시장이 매우 불안정한 상태라 할 수 있는데, 노동시장의 원활한 작동을 위해 채택해야 할 구직자 측면의 정책을 제시할 수 있을 것으로 본다. 첫째로 구인자나 직업훈련 참여자에 대한 교육서비스 확대를 요청하는 주장이 점차 강조되고 있는데 결속적 네트워크에 대한 본연구의 발견은 이 문제에 대해 적극적인 정책 시행이 필요함을 보여주고 있다. 둘째, 정형화(stylized)된 정보만을 제공하면서 구직의 책임을 노동자에게 부과하는 현행정책을 지속하기보다는 수요(demand: 구인자)와 공급(supply: 구직자) 측면의 정보를 더욱 적극적으로 교환시키도록 새로운 제도적 장치를 마련할 필요가 있음을 제시하고 있다.

최근 들어, 서구의 문헌(Bartik, 2001; Giloth, 1998; Harrison and Weiss, 1998)에서는 구직자에게 필요한 지원정책으로 교육·부양 관련 서비스와 수요측의 정보를 공급측에 더욱 효과적으로 제공할 제도적 매개체(intermediaries)를 강조하고 있다. 우리나라의 노동시장 상황도 이에 대한 실증적 검토가 필요한 시점에 이미 도달해 있으며, 본 연구는 이에 대한 상당히 중요한 증거를 제공할 수 있으리라 여겨진다.

본 연구의 제한점은 노동 패널 데이터(KLIPS) 내부의 변수들에서 찾아볼 수 있는데, 그중 가장 중요한 것은 사회적 네트워크 변수가 제한적이라는 점이다. 본 연구를 위해 이 데이터로부터 구축된 교량적 네트워크와 결속적 네트워크의 변수는 그 개념적 내용을 충분히 포괄하지는 못하고 있으며, 아마도 이것이 본 연구에서 선행연구들을 부분적으로 지지하는데 그칠 수밖에 없는 중요한 이유일 것이다. 그러나, 이러한 제한은 치명적인 것이라 볼 수 없으며 본 연구의 발견들이 본 연구에서 시도한 주제에 대한 연구의 필요성을 확인시켰다는 점에서 다소간의 의의를 찾을 수 있을 것이다.

## <참 고 문 헌>

- 김선업, 1992, 「한국대도시 주민의 개인적 연출만에 관한 경험적 연구」 고려대학교 대학원 박사학위 논문
- 박창남, 1999, 「한국 청소년의 구직행위와 노동시장 진입에 관한 연구: 실업계 고졸청소년을 중심으로」 고려대학교 대학원 박사학위 논문
- 이경상, 2001, 「취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구」 고려대학교 대학원 박사학위 논문
- 이정규, 2000, 「노동자-직업 연결방식에 대한 실증적 연구와 고용보험제도에 대한 함의」, 『한국사회학』, 제34집 가을호: 531-564
- 이정규, 2001, 「학교-직업 이행에 있어서 사회적 자본과 직업탐색 효과」, 제3회 한국노동패널 학술대회논문집 (노동연구원?노동경제학회). 12월.
- 장원섭, 1997, 『교육과 일의 사회학』 서울: 학지사
- Bartik, T., 2001, Jobs for the Poor , New York: Russel Sage Foundation
- Coleman, J., 1988, "Social Capital in the Creation of Human Capital", American Journal of Sociology, 94: S95-S120.
- Giloth, R.(ed.), 1998; Jobs and Economic Development, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Granovetter, M. 1974. Getting a Job. Cambridge, Mass: Havard University Press.
- Granovetter, M. 1982. "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited." in Social Structure and Network Analysis. edited by Marsden, P. and N. Lin. Beverly Hills, CA: Sage.
- Harrison, B. and M. Weiss, 1998, Workforce Development Networks. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lippman, S. and J. McCall. 1976. "The Economics of Job Search: A Survey." Economic Inquiry. 14: 155-89
- Mortenson, D. 1986. "Job Search and Labor Market Analysis." in Handbook of Labor Economics. Vol. II. edited by Ashenfelter, O. and R. Layard. Amsterdam: North Holland.
- Putnam, R. 1993, Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy, Princeton, NJ: Princeton Univ. Press
- Putnam, R. 2000, Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Sinom and Schuster
- Rees, A. and G. Schultz. 1970. Workers and Wages in an Urban Labor Market. Chicago: University of Chicago Press
- Stigler, G., 1961. "The Economics of Information." Journal of Political Economy. 69: 213-25.