

# 구직방법이 직장유지기간에 미치는 영향 : 사회적 네트워크의 활용과 남녀의 차이를 중심으로

이 기 영\* 이 근 복\*\*

본 연구는 고용시장 불안정과 관련된 직업유지기간에 영향을 미치는 중범위 수준의 요인을 밝히는 것을 목적으로 실시되었다. 직업유지기간에 영향을 미치는 핵심 요인으로 본 연구가 주목한 것은 개인이 가지고 있는 네트워크이다. 특히 구직과정에서의 네트워크가 어떻게 직업유지기간에 영향을 미치며 이러한 영향의 성별 차이는 무엇인지가 본 연구의 주된 질문이다. 구체적으로 본 연구가 검증한 가설은 네트워크를 활용한 구직자가 그렇지 않은 구직자보다 직장에 더 오래 머무를 것이라 예상했으며, 네트워크의 활용에 의한 이러한 효과는 남성보다 여성에서 더 크게 나타날 것이라 예상하였다. 이러한 연구 질문을 바탕으로 본 연구는 한국 노동연구원에서 1998년부터 조사되고 있는 노동패널 데이터를 이용해 사건사 분석을 실시했다. 분석 결과 구직과정에서 사회적 네트워크를 이용한 경우에 직업유지기간이 유의미하게 길어진다는 사실을 밝혔다. 또한 여성의 경우 직업유지기간에 사회적 네트워크가 미치는 영향이 남성보다 더 크게 나타났다.

## 1. 들어가는 글

외환위기와 신자유주의라는 거시적 흐름 속에서 한국의 노동시장은 급격한 불안정성 상승을 경험했다. 특히 비정규직이라는 새로운 노동계층의 등장과 중고령 근로자들의 퇴직률 상승 등은 유연화된 노동시장과 그로인한 고용 불안정성의 상승을 대변하는 대표적인 사례들이다. 실제로 외환위기 이후 한국의 노동시장의 불안정성은 여성 등의 특정계층을 중심으로 급격하게 진행되었다는 연구 결과도 보고되고 있다.(금재호, 조준모, 2001)

노동시장의 불안정성은 일반인들의 일상생활에 적지 않은 변화를 주었을 뿐만 아니라 한국사회에 변화에도 커다란 영향을 미치고 있는 것이 사실이다. 이에 기존의 많은 연구들은 한국 사회의 노동시장 불안정성이 어떻게 진행되어 왔으며 그 원인이 무엇인지 밝히기 위해 다양한 분석을 실시해 왔다.(남재량, 2005; 반정호 2006) 노동시장 불안정성에 대한 학술적 접근에서 중요시되는 측정 도구 중에 하나가 직장유지기간이다. 이 직장유지기간을 바탕으로 한 접근은 그 변화추이를 탐

\* 연세대학교 사회학과 대학원 석사과정

\*\* 연세대학교 사회학과 대학원 석사과정

색함으로서 노동시장의 불안정성 변화를 추적할 수 있으며 동시에 변화율에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 노동시장 불안정성의 원인을 밝혀낼 수 있는 토대를 마련해 준다.

본 연구는 역시 직장유지기간에 초점을 두고 이에 영향을 미치는 요인을 탐색하고자한다. 단, 거시적이고 구조적 차원의 요인들을 통해 직장유지기간의 변화를 설명하는 것이 아니라 행위자를 중심으로 한 중범위 수준에서 직장유지기간에 영향을 미치는 요인을 분석할 것이다. 특히 본 연구는 개인이 가지고 있는 관계에 초점을 두고 있다. 개인이 가지고 있는 사회적 네트워크가 직업을 구하거나 직장생활을 영위하는데 적지 않은 영향을 미친다는 것은 Granovetter(1974)의 연구를 굳이 거론하지 않아도 이미 잘 알려진 사실이다. 또한 이러한 네트워크가 직업을 구하는 등의 자원으로 활용되는데 있어서 성별의 차이가 존재하는 것도 사실이다.(Moore 1990) 따라서 본 연구는 구직과 직업 생활에 미치는 영향과 그것의 성별 차이에 기반하여 과연 이러한 네트워크의 속성이 직장유지 기간에 어떻게 영향을 미치는지 탐구하는 것을 목적으로 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 구직의 네트워크

노동시장에서 개인은 직업을 구하기 위해 공식적, 비공식적 방법을 포함한 다양한 경로를 활용한다. 공식적 방법으로는 먼저 기업의 구인광고를 통해 정보를 획득하는 방식을 들 수 있는데, 기존에는 신문과 방송이 주요 매체 역할을 하였다면 최근에는 인터넷과 같은 전산망이 점차 중요한 부분을 차지하고 있다. 또 다른 공식적 구직 방법은 정부에서 제공하는 공공직업 안내소나 사설직업안내소를 통하는 방법을 들 수 있다. 비공식적 방법으로는 ‘아는 사람’을 통해 직장을 소개받는 경우를 들 수 있다. 교사나 교수, 혹은 친척과 가족, 친구, 그리고 전 직장동료나 취업하고자 하는 직장에 근무하는 사람 등을 통해 구직을 하게 되는 방식들이 이에 해당한다. 물론 공식적, 비공식적 방법이라는 분류는 명확하게 나누어지는 것은 아니며 중첩될 수도 있다. 아는 사람들을 통해 직장에 대한 정보를 얻거나 추천서를 받아 공식적 경로를 통해 취업하는 경우가 그러할 것이다.

이렇게 다양한 구직방법 중에서 이른바 ‘아는 사람’을 통해 직업을 구하게 되는 경우가 바로 사회적 네트워크를 활용한 구직경로이다. 네트워크적 관점에서 노동시장에서의 구직활동을 다룬 많은 연구들은 구직자의 사회적 네트워크가 갖는 중요성을 강조한다. 이러한 일련의 연구에서 대표적인 것이 Granovetter(1974)의 연구이다. 『Getting A Job』에서 그는 어떠한 네트워크적 속성이 구직활동에 도움이 되는 가를 다루고 있다. 그에 따르면 폐쇄적이고 좁은 강한 연결망(Strong Tie) 보다는 개방적이고 넓게 퍼져 있는 약한 연결망(Weak Tie)이 구직에 있어서 유리하다고 한다. 왜냐하면 강한 연결망을 통해 제공되는 정보는 중첩적이며 제한적이지만 약한 연결망을 통해 제공되는 정보는 연결망만큼 넓고 다양하기 때문에 구직에 있어 유용하게 활용될 수 있기 때문이다.(Granovetter, 1974) 이 외에도 다양한 연구들이 구직에 있어서 도움이 되는 네트워크의 속성이

무엇인가를 다루고 있다.(Granovetter, 1974; Lin et al., 1981; Marsden& Hurlburt, 1988; Stroff et al., 1999) 네트워크와 구직활동을 다루는 또 다른 연구들은 전 직장동료의 추천서가 구직에 주는 도움에 초점을 맞추면서 사회적 자본(Social Capital)의 중요성을 강조하기도 한다.(Montgomery, 1991; Fernandez et al., 2000)

이렇게 사회적 네트워크의 관점에서 노동시장에서의 구직자를 다룬 연구들은 구직자가 활용할 수 있는 사회적 네트워크가 구직기간을 단축시키거나 취업의 가능성을 높여주고 있음을 보여준다. 이와 같은 일련의 연구들이 가지고 있는 큰 의미는 네트워크와 노동시장을 연계하여 살펴볼 수 있게 하였다는 점이다. 하지만 이러한 장점에도 불구하고 이 연구들이 가지고 있는 한계점은 특히, 직장유지기간(Employment Duration)과 관련하여, 구직이후의 효과를 간과했다는 것이다. Montgomery의 경우, 네트워크를 활용한 구직방법과 기대임금과의 관계를 살핌으로써 한걸음 나아가고 있지만(Montgomery, 1992) 여전히 어떤 네트워크가 효과적인가의 문제, 즉 네트워크의 속성 자체에 초점을 맞추고 있다.

최근 몇몇 연구들은 기존의 관점을 넘어서서 네트워크를 통한 구직방법이 미치는 다양한 효과를 살펴보고 있다. Dickens(1999)는 구직자가 활용할 수 있는 네트워크는 그가 직업을 구할 수 있는지의 여부에도 영향을 미치지만 나아가 어떻게 그 일을 해야 할 것인가, 그 직업을 유지할 것인가를 학습하는데 유효하다는 것을 지적한다. 즉 구직과정에서의 네트워크가 직업과의 적합성을 검토하고, 직무를 미리 준비할 수 있게 하며, 결과적으로 직장을 유지하는데 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 그는 이를 “사회적 네트워크의 세 가지 기능”(the Three Social Network Functions)라 부른다. 몇몇의 연구들이 이러한 관점에서 네트워크적 현상이 노동시장에 미치는 긍정적 영향을 검토하고 있다.(Tilly& Tilly, 1994; Harrison& Weiss, 1998; Kirschenman& Neckerman, 1991) 이러한 연구들이 말해주는 것은 네트워크를 통한 구직이 구직자와 직장 사이의 적합성을 높이는 효과가 있으며 결과적으로 구직자가 새로이 구한 직장에 더 오래 머무르게 된다는 점이다.

## 2. 구인의 네트워크

이상의 연구들은 구직활동에 있어서 네트워크의 효과를 노동의 공급자의 측면에서 살펴본 것이다. 그렇다면 노동의 수요자, 즉 고용주의 측면에서 네트워크를 통한 구인이 불러올 수 있는 효과에 대한 검토가 필요하다. Rosenbaum& Binder(1997)는 고용주들은 자신의 회사에서 필요로 하는 특정한 기술을 가진 노동자를 찾는데 많은 노력을 쏟는데, 왜냐하면 어떠한 노동자를 고용하는가는 생산성의 극대화와 직결된 중요한 사안이기 때문이다. 특히 고용주들은 자신의 직장에서 필요로 하는 특정한 기술을 보유하고 있는 노동자들을 찾으려고 한다. 하지만 이러한 일은 쉽게 이루어지지 않는다. 고용주들은 생산성을 최대한 높여줄 수 있는 최상의, 최적의 노동자들을 고용하려고 한다고 경제학자들은 가정하지만(Becker, 1964) 현존하는 고용구조는 이를 용이하게 하지 않기 때문이다.(Berg, 1971) 하지만 이를 극복할 수 있는 대안으로 제시되는 것이 바로 네트워크를 활용한 구인이다.

Simon & Warner(1992)의 연구에 따르면, 직업소개소와 같은 노동시장에서의 공식적 경로보다 현 직원의 추천을 통한 채용이 고용주가 직원을 채용함에 있어서의 불확실성을 낮추어주는 효과가 있다. 이렇게 고용된 직원의 경우 상대적으로 더 높은 임금을 받으며 직장에 더 오래 머무르게 된다는 것이다. Fernandez et al.(2000)의 연구는 피고용자의 네트워크를 좀 더 나은 고용결과를 얻기 위해 투자할 수 있는 자원으로 생각하는 고용주들을 다루고 있다. 그는 고용주들이 생산성의 극대화를 위해 적절한 인재를 찾는 채널로서 현 직원들의 네트워크를 적극 활용하려 많은 자원을 투자할 수 있음을 밝혀냈다. 이러한 연구들은 고용주의 입장에서 네트워크를 활용한 구인이 자신들이 원하고, 직장에도 적합한 인물을 찾는 유용한 수단으로 작용할 수 있음을 보여준다. 두 연구를 통해 추론할 수 있는 것은 네트워크를 통한 구인이 그 외의 방법을 통한 구인보다 직장에 더 적합한 노동자를 찾는 수단이 되며, 이들은 더 오래 머무르기 때문에 다른 노동자를 다시 찾아야 하는 비용도 줄여주는 효과가 있을 수 있다는 사실이다.

광고를 통한 공채, 직업소개소를 통해 구인을 하는 것은 고용주들의 입장에서 볼 때 불확실성이 높은, 즉 성공적이지 못한 채용을 할 가능성이 높은 행위이다. 이는 서로에 대해 불완전한 정보를 가지고 있기 때문에 그러하다. 회사에 입장에서 새로 고용한 노동자가 업무와 적합한 기술을 갖추지 못하고 있음을 알게 되면 계약을 연장하지 않거나 해고하게 될 것이지만, 네트워크를 통해서 구인을 하면 업무에 적합한 기술을 가지고 있는 사람인지 사전에 확인할 수 있고, 직장에서의 적합성이 높으며 직장에 오래 머무를 수 있는 노동자들을 채용할 수 있게 된다.

### 3. 성별에 따른 네트워크의 차이

네트워크를 통한 구직이 노동의 공급자와 수요자에서 동일하게 긍정적인 효과를 나타낼 수 있음을 살펴보았다. 그런데 여기서 검토해보아야 할 사항은 남녀의 차이이다. 왜냐하면 남자와 여자는 노동시장 내에서도 서로 다른 구조적 위치를 점하고 있으며, 또한 가용한 네트워크의 특성에서도 차이를 보이기 때문이다.

네트워크에 관한 기존의 많은 연구들은 네트워크에 있어서 남성과 여성의 차이가 존재함을 밝히고 있다(Marsden 1987). 이러한 연구들은 비록 남성과 여성의 네트워크 크기는 비슷할지라도 연결을 맺고 있는 사람들의 구성이 다름을 지적하고 있다.(Fisher and Olicker 1983) 이들 연구에 따르면 남성은 여성에 비해 가족 보다는 직장 동료 등의 가족이 아닌 사람과의 연결이 일반적으로 더 많다. 따라서 남성은 직업을 구하거나 유력인사와의 관계를 통해 중요한 위치를 점하는 등의 도구적 자원으로서 네트워크를 이용하는데 있어서 여성보다 유리한 위치에 있다고 볼 수 있다.(Gwen Moore 1990)

따라서 구직과정에서 사회적 네트워크를 사용하는 것 자체가 여성보다는 남성에게 더 유리한 것이며 사회적 네트워크가 직장유지 기간에 미치는 효과 역시 남성과 여성에게서 다르게 나타날 것이다. 남성이 사회적 네트워크를 직업을 구하고 직장을 유지하는데 유리하게 사용한다는 것은 그러나 반드시 남성에게 사회적 네트워크의 효과가 더 크게 나타난다는 것을 의미하지는 않는다. 오

히려 남성의 경우 직업과 관련된 사회적 네트워크의 범위가 더 다양하기 때문에 여러 경로의 구직과 직업 이동의 기회를 네트워크로부터 얻어 낼 수 있다. 반대로 여성의 경우에는 네트워크로부터 얻어 낼 수 있는 도구적 자원이 남성에 비해 한정적이기 때문에 네트워크가 제공하는 직업과 관련된 기회와 경로는 한정적일 수밖에 없다. 따라서 남성의 경우 네트워크의 기회 구조가 풍부한 반면 그것이 직업 유지에 미치는 영향은 낮을 것이며 여성의 경우는 네트워크가 제공하는 기회 구조가 남성에 비해 빈약하고 따라서 여성이 직업을 유지하는데 네트워크가 미치는 영향은 남성의 경우에서 보다 더 클 것이다.

네트워크를 활용한 구직과 이의 남녀차이에 대한 이상의 논의들은 크게 두 가지로 요약될 수 있다. 구직과정에서 있어서 네트워크의 활용은 구직자가 새로운 직장에 더 잘 적응할 수 있는 준비를 가능케 함으로써 직업에의 적합성을 높이고, 이에 따라 새 직장에 좀 더 오래 머무르게 되며, 고용주의 입장에서도 생산성 극대화를 위한 노동력의 적절한 배치를 가능하게 되고 새로운 채용을 위한 비용을 절감할 수 있게 된다. 이에 다음과 같은 가설을 세운다.

**가설 1. 네트워크를 통해 구직을 한 개인은 그렇지 않은 이들보다 새로운 직장에서 보다 높은 직업 적합성을 갖게 되고 따라서 직장에 더 오래 머무른다.**

그리고 남녀는 가용한 네트워크의 크기에 있어서, 그리고 그 속성에 있어서 차이가 있다. 따라서 구직과정에서의 네트워크 활용은 직장을 구하는 것 자체뿐만 아니라 직장을 유지하는 것에서도 차이를 불러올 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 세운다.

**가설2. 네트워크를 통한 구직이 직장유지기간에 미치는 효과는 남성보다는 여성에게 더 크게 나타날 것이다.**

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료

본 연구는 한국 노동연구원에서 실시한 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)의 제1차년도(1998)에서부터 제8차년도(2005년)까지 8년간의 조사내용을 결합한 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 제주도를 제외한 전국의 도시지역만을 대상으로 층화계통표본추출방법을 사용하여 추출한 5000가구와 그 가구에 속해있는 15세 이상의 모든 가구원을 대상으로 하고 있다. 그리고 조사대상자의 경제활동 및 노동시장 이동 소득 및 소비활동, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 1년에 1회에 걸쳐 매년 추적 조사하는 종단적 조사이다.(한국노동연구원 홈페이지) 이 노동패널 자료는 조사대상자의 노동시장 내에서의 취업, 구직활동과 같은 행위, 그리고 중

사상의 지위와 같은 상태변화를 시계열적으로 담고 있기 때문에 본 연구가 초점을 맞추고 있는 바를 연구하는데 적합하다.

## 2. 분석대상 및 자료의 구성

본 연구는 현재의 직업을 얻기 위해 사용하였던 구직 방법이 직장유지기간에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하므로 우선 조사가 시작된 시점인 1998년 이후에 직장을 가지게 된 사례만을 추출하였다. 예를 들어 A라는 사람이 제1차년도 조사시점이전에 첫 취업을 하여 8차년도 조사시점까지 총 3번의 직장을 가졌다고 할 때, 그 사람의 첫 번째 직장은 조사시점인 1998년 이전에 얻은 것이므로 해당 사례는 제외된다. 이렇게 한 이유는 본 연구에서 사용하는 분석방법에서 발생할 수 있는 좌측단절(left censoring)의 문제점을 제거하기 위해서이다. 이 사례들 가운데 특정한 구직 방법을 통해 직장을 얻게 되는 이들이 본 연구의 분석대상이 되는 risk set에 포함되는 것이다. 제1차년도 이후에 새롭게 실직상태에 진입하였다가 구직을 하게 되면 구직시기가 관찰 사례의 시작 시점으로 적용되어 분석의 대상에 포함된다.

한국노동패널자료는 1년 1회에 걸쳐 조사되는 자료이지만 조사대상이 취업과 실직이라는 상태변화를 겪은 구체적인 시기, 즉 년, 월, 일에 대한 정보를 포함하고 있다. 하지만 일(day)의 경우 결측값이 많으며 현실적인 함의를 고려하여 직장유지기간(employment duration)은 달(month)를 단위로 하였다. 따라서 본 연구에서 정의되는 직장유지기간은 취업을 시작하여 해당 직장을 그만두기까지 직장에 머물렀던 기간이며 그 단위는 개월이다. 그런데 조사대상자는 총 관찰기간 동안 여러 번의 구직과 실직을 경험할 수 있다. 예를 들어 시점  $t-1$ 에 실직상태였던 개인이 시점  $t$ 에 직장을 얻고 이 직장을 시점  $t+1$ 에 잃게 되면 이 사례의 직장유지기간은  $(t+1)-t$ 이며, 또 다시 시점  $t+2$ 에 직장을 얻고 시점  $t+3$ 에 직장을 잃게 되면 이 사례의 직장유지기간은  $(t+2)-(t+3)$ 이며 총 4개의 관찰 사례를 갖게 되고 결과적으로 risk set에 두 차례 들어오게 된다. 이렇게 한 명의 조사대상자가 여러 번의 구직과 실직을 반복하게 되므로 '반복사건'에 해당한다. 본 연구에서는 반복되는 사건이 서로 독립적이라고 가정하는 Andersen and Gill의 모델(Anderson and Gill, 1982)과 동일한 가정을 하고 있다. 이는 주어진 대상이 '사건'을 경험할 위험(risk)이 동일한 대상에게 발생하였던 이전 '사건'의 영향을 받지 않는다는 의미이다(Oakes, 1992). Box-Staffesmeier & Zorn(2002)의 지적처럼 이러한 가정은 본질적으로 콕스 모델과 구별되지 않으며 따라서 본 연구에서는 콕스 모델을 분석모델로 채택하여 사용하였다.

콕스모델은 여타의 사건사 분석 모델과 달리 사건발생의 시간의존성(time dependency)을 가정하지 않는다. 대신 이 모델은 주어진 데이터로부터 가장 적합성이 높은 시간의존성 함수를 계산한 후, 이에 비례하는 다른 변수들의 영향력을 추정하는 방식으로 수행된다.

콕스 모델은 하나 이상의 독립변수들의 영향을 추정하는 과정에서 재해율(hazard-rate)을 기본 재해율(baseline hazard function)과 비례하는 것으로 가정한다. 기본 재해율 아래 정의된 재해율 공식에서(식1, 식2)  $h_0(t)$ 을 의미한다. 재해율과 기본 재해율을 통해 콕스 모델은 식(3)과 같이 정의

될 수 있으며 이 식 양변에 로그를 취해 로그-재해율을 종속변수로 하는 모델(식4)을 만들 수 있다.

$$h(t) = \frac{t \text{와 } t + \Delta t \text{ 사이에서 사건이 발생할 확률}}{\Delta t (\text{시점 } t \text{ 이후에 사건이 발생할 확률})} \quad \text{식 (1)}$$

$$h_i(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T_i < t + \Delta t | T_i \geq t)}{\Delta t} \quad \text{식 (2)}$$

$$h(t) = h_0(t) \exp(\beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) \quad \text{식(3)}$$

$$\ln[h(t)] = \ln[h_0(t)] + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k \quad \text{식(4)}$$

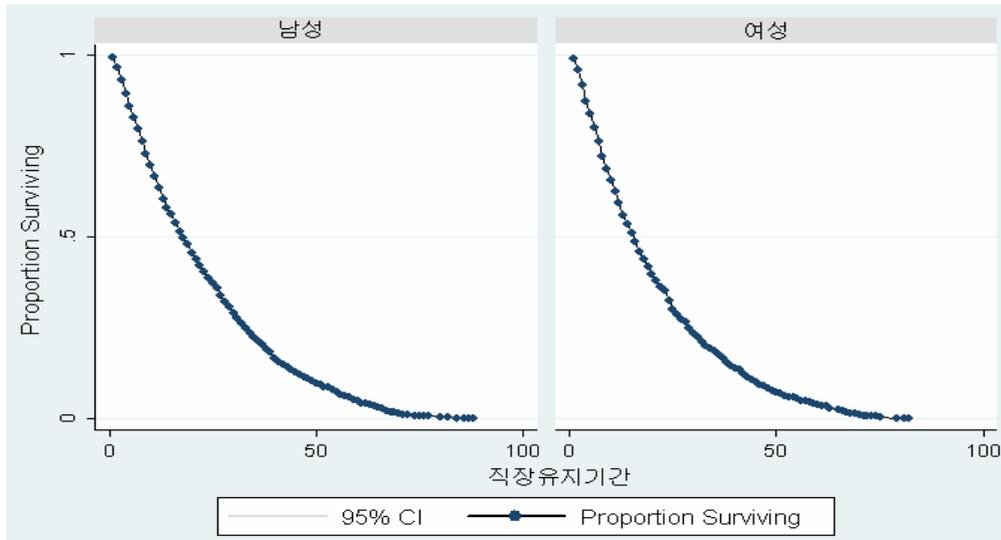
### 3. 변수

본 연구에서 사용한 종속 변수는 직장유지기간이다. 위에서 설명했던 바와 같이 1998년 이후에 구한 직업을 유지한 기간을 개월 수로 환산하여 종속변수를 구성했다. 아래 표의 기술 통계를 보면 알 수 있듯 1998년 이후 직업을 구한 남성들 중에는 1개월만 직업을 유지한 경우가 있는 반면 87개월, 약 7년 3개월간 같은 직장에 근무한 사람도 있었다. 남성들의 평균 직장유지기간은 22.38개월로 직장에 취업한 후 평균적으로 약 1년 10개월 정도 근무하는 것으로 나타났다. 여성의 경우는 남성보다 평균 직장 유지 기간 보다 2개월 정도 짧은 1년 8개월이었다.

직장유지기간	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
남성	6202	22.38	17.99	1	87
여성	6452	20.15	16.93	1	81

남성과 여성의 직업 유지 기간의 생존 비율(propotion surviving), 즉 직업을 유지하고 있을 비율을 시간에 따라 표현하면 아래 그림처럼 L자형 곡선을 그리며 감소하는 것을 알 수 있다. 취업 초기에 많은 사람들이 직장을 그만두다가 그 경향이 시간이 갈수록 완만해 진다는 의미이다. 남성의 경우에는 취업 후 약 16개월 사이에 전체 케이스의 절반이 그 직장을 그만 두었고 절반 이상의 여성들이 직업을 그만 두는데 까지 걸린 시간은 약 14개월 정도이다.

위에 제시한 직장유지기간은 여러 변수들에 의해 영향을 받을 것이다. 취업한 개개인이 가진 특성뿐만 아니라 그 직장의 성격, 특성 그리고 그 개인을 둘러싼 가구 구조나 고용형태 등이 대표적으로 직업 유지 기간에 영향을 미치는 요인들이라고 할 수 있다. 본 연구는 이러한 요인들을 통제하고도 구직당시에 네트워크를 활용했는지 여부가 직장유지기간에 영향을 미치는지, 그 영향력은 성별로 어떻게 달라지는지를 밝히고자 한다. 따라서 본 연구는 개인의 속성, 개인이 처한 가구 구조, 고용된 형태 그리고 직장의 특성들을 통제 변수로 설정했으며 구직 방법을 주요 독립 변수로



설정했다. 독립변수들의 구성은 아래 표와 같다.

	변수	변수 내용	비고
개인 속성	성별	남성, 여성	
	연령	20세~80세	
	교육연수	0~21년	교육연수는 최종학력을 년 단위로 환산하여 사용
가구 속성	결혼 상태	미혼, 유배우, 별거, 이혼, 사별	
	가구주와의 관계	가구주 여부	가구주와의 관계가 본인인 경우와 아닌 경우로 나누어 사용
	가구원수	동거가구원수	
직장 속성 및 구직 형태	월급액수		
	노조유무		
	정규/비정규직		
	직종	관리전문직, 사무직, 서비스직, 생산직, 단순노무직	
	이전 직업 수	이전에 경험한 직업 수	
네트워크	구직 경로	주변 연결망 이용, 공식경로 이용	

본 연구에 포함된 위의 독립변수의 속성은 <표>에서 보듯 평균 연령은 38.04세이며 일반적으로 12.19년의 교육을 받을 것으로 나타났다. 즉, 조사에 응답한 사람들은 평균적으로 고졸의 학력을 가지고 있다고 볼 수 있다. 이들이 응답한 동거 가구원수는 약 3.7명이며 이들의 평균 임금은 107.3만 원인 것으로 나타났다. 이들은 조사기간 이전을 포함하여 조사기간 동안 약 2.345개의 이전 일자리를

경험한 것으로 보인다.

	N	Mean	Std. Dev.
연령	21841	38.041	12.183
교육연수	25869	12.187	3.452
가구원수	25888	3.694	1.300
임금	25413	107.270	320.131
이전일자리 수	25888	2.345	1.991

본 연구에 포함된 남성과 여성은 각각 11,426명과 10,415명이며 이들 중 가구주인 사람은 15,110명이다. 응답자들이 다니고 있거나 다녔던 경험이 있는 회사들 중 노조가 있는 경우는 전체의 9.85%로 나타났으며 응답자들의 36.05%는 비정규직으로 고용되었거나 고용되었던 적이 있었다. 또한 응답자들의 56.36%는 자신이 가지고 있는 사회적 연결망을 통해 직업을 구했거나 구했던 경험이 있는 것으로 나타났다. 인터넷이나 공공구인 서비스 혹은 개인이 직접 정보를 찾아서 직장을 구하는 경우보다 스승이나 학원 교사, 이전 직장의 동료, 친구 혹은 가족들의 소개를 통해 직업을 구한경우가 조금 많은 것으로 나타난 것이다. 독립변수들의 속성은 아래 <표>와 같다.

변수	항목	N	Percent
성별	남성	11,426	52.31
	여성	10,415	47.69
결혼상태	미혼	9406	
	유배우	14549	
	별거	248	
	이혼	729	
	사별	952	
가구주여부	비가구주	15,110	58.48
	가구주	10,730	41.52
노조	있다	2,378	9.85
	없다	21,771	90.15
고용형태	정규직	10,979	63.95
	비정규직	6,188	36.05
직종	관리전문	4,258	22.84
	사무	2,623	14.07
	서비스	3,627	19.46
	생산	5,223	28.02
	단순노무	2,908	15.6
구직경로	연결망비활용	1,995	43.64
	연결망활용	2,576	56.36

## IV 결과

본 연구는 직장유지기간에 미치는 중요한 요인으로서 구직 경로를 가정했다. 또한 이 네트워크의 효과가 남녀 별로 다를 것이라고 가정했으며 어떻게 다른지 구체적인 분석을 통해 알아보고자 했다. 본 연구가 사용한 자료는 노동패널 1차부터 8차 자료이며 이 중에 1998년 이후 직업을 새로 얻은 임금노동자들을 대상으로 했다. 이 자료를 바탕으로 Cox Model을 적용해 분석한 결과 본 연구에서 가정한 구직당시의 네트워크 효과가 직업 유지 기간에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 드러났으며 그 영향력은 남성과 여성 사이에 다르게 나타났음을 알아냈다. 아래 표는 취업 유지 기간을 위험군(Risk Set)으로 설정한 Cox Regression의 결과를 보여주고 있다.

<Cox Regression Model>

_t	Coef.	P>z	95% Conf.Interval	
성별	-0.17*	0.08	-0.36	0.02
연령	-0.01	0.13	-0.02	0.00
교육연수	0.03*	0.06	0.00	0.06
유배우	0.00	0.97	-0.19	0.19
별거1	0.11	0.81	-0.75	0.96
이혼	0.18	0.39	-0.23	0.59
사별	0.35	0.21	-0.19	0.90
가구원수	-0.03	0.25	-0.09	0.02
가구주여부	-0.02	0.85	-0.23	0.19
임금	0.00***	0.00	-0.01	0.00
노조 유무	0.32***	0.01	0.08	0.57
고용형태	0.37***	0.00	0.22	0.52
이전 직업 수	0.01	0.71	-0.04	0.06
관리전문직2	-0.02	0.83	-0.25	0.20
서비스업	0.01	0.95	-0.24	0.26
생산직	-0.27**	0.04	-0.52	-0.02
단순노무직	-0.15	0.34	-0.45	0.15
구직 경로	-0.22***	0.00	-0.37	-0.08
x2		111.36		
degree of freedom		18		
Number of observation		2248		

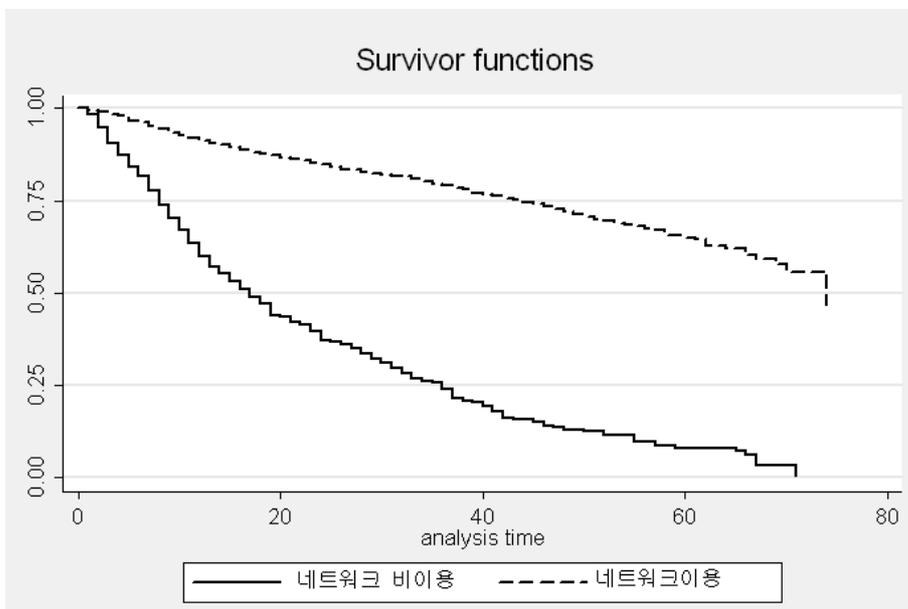
\*\*\* p<0.001 \*\*p<0.05 \* p<0.1

1:미혼을 기준 변수로 삼음

2:사무직을 기준 변수로 삼음

위의 분석 결과표가 보여 주듯이 남성보다는 여성일 때 직업 유지 기간이 유의미하게 짧아지며( $p < 0.08$ ) 교육연수가 길어질수록 직장유지기간이 유의미하게 늘어난다( $p < 0.06$ ) 또 취업한 직장의 임금이 높을수록( $p < 0.00$ ) 고용형태가 정규직일수록( $p < 0.00$ ) 직장유지기간이 유의미하게 늘어난다.

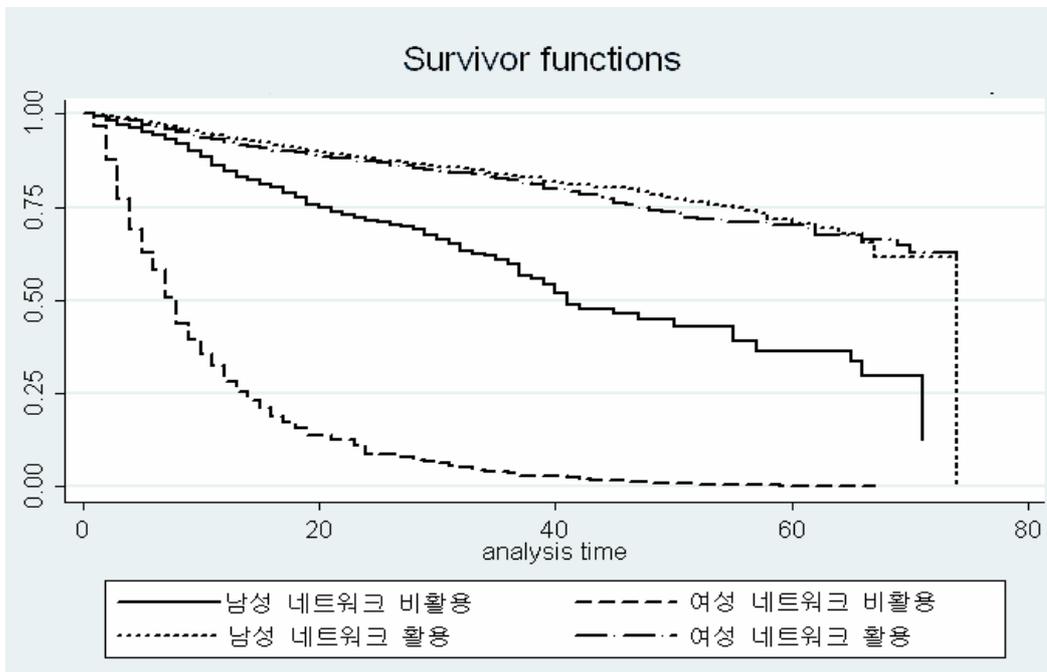
본 연구에서는 이러한 유의미한 변수들의 영향력을 통제하고도 과연 구직경로에서 네트워크를 사용하는 것이 직장유지기간에 어떠한 영향을 미치는지를 알고자 했다. 분석결과 위 표에서 보듯이 네트워크를 사용하지 않는 경우 사용하는 경우보다 직장유지기간이 유의미하게 짧아지는 것을 알 수 있다( $p < 0.00$ ). 이를 뒤집어 이야기하면 네트워크를 통해 구직을 한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 직장에 더 오랫동안 다닌다는 것이다. 아래 그림은 분석에 포함된 다른 변수들을 통제한 상태에서 구직 당시 네트워크를 이용했는지 안했는지를 구분해 생존 함수를 시간에 따라 나타낸 그림이다.



그림에서 보는 바와 같이 구직 당시 네트워크를 이용하지 않은 경우에 비해 네트워크를 이용한 경우의 생존함수 곡선이 더 완만함을 알 수 있다. 이는 사회적 네트워크를 이용해 직업을 구한 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 직장유지기간이 더 길다는 것을 의미한다. 즉, 네트워크를 통해 직업을 구한 경우에는 그 직장을 더 오래 다니는 경향이 있다는 것이다. 이는 본 연구가 제시한 첫 번째 가설을 지지하는 결과이다.

본 연구의 첫 번째 가설처럼 사람들은 사회적 네트워크를 통해 취업한 직장에 더 오래 다니는 경향이 있다. 그런데 이 사회적 네트워크는 남성과 여성에서 각기 다른 역할을 하며 그 규모나 성격에 있어서 차이를 보인다. 때문에 직장유지 기간에 영향을 미치는 사회적 네트워크를 사용한 구직 과정은 남녀 별로 다를 것이며 결국 그것이 미치는 효과도 다를 것이다. 이러한 논의를 바탕으로 본 논문은 구직과정에서 사회적 네트워크를 사용하는 것이 직장유지 기간에 미치는 효과는 남

정보다는 여성에게 더 크게 나타날 것이라는 가설을 세웠다. 아래 그림은 이러한 차이를 보여주는 생존 함수(Survival Function) 곡선이다. 사회적 연결망을 이용했는지 여부에 따른 생존 함수를 남성과 여성을 구분해 그린 결과 아래 그림에서 보듯이 네트워크 활용 여부에 따른 차이가 여성에게서 더 크게 나타난다. 직업 유지 기간이 20개월 정도인 경우를 보면 사회적 네트워크를 활용해 구직한 남성의 경우는 80% 이상이 직장을 유지하고 있으며 네트워크를 활용하지 않은 남성들 역시 75% 이상이 직업을 유지하고 있다. 그러나 여성의 경우에는 사회적 네트워크를 사용하지 않고 취업한 여성은 직업 유지 기간이 20개월에 이르면 약 20% 정도만이 직업을 유지하고 있는 반면 사회적 네트워크를 활용해 구직한 여성들은 80% 이상이 직장을 계속 다니고 있음을 알 수 있다. 사회적 네트워크를 활용한 여성과 하지 않은 여성의 차이가 남성의 경우보다 훨씬 클 것이라는 가설이 지지되었다.



## V. 결론 및 논의

본 연구는 구직과정에서 네트워크의 활용이 불러올 수 있는 효과가 기존의 연구에서와 같이 단순히 구직기간의 단축이나 구직확률의 상승에 머무르는 것이 아니라는 점에서 출발하였다. 네트워크를 통한 직업구하기는 공급자인 구직자의 입장에서는 새로운 직장에 대한 준비를 가능케 하여 적합성을 높여주고, 수요자인 고용주의 입장에서는 구인에 있어서의 불확실성을 낮추어주는 효과가 있기 때문에, 구직자는 새로운 직장에서 머무를 가능성이 높다는 가설을 세웠다. 그리고 남녀에 있어서 네트워크의 속성에 차이가 있다는 점을 바탕으로 네트워크를 통한 구직이 직장유지기간에 미치는 효과가 남성보다는 여성에 더 클 것이라는 가설을 세웠다. 콕스모델을 사용하여 사건사분

석을 시행해본 결과, 두 가설은 모두 지지되었다. 이러한 결과는 네트워크를 활용한 구직이 갖는 세 가지 기능, 직무에 대한 준비와 직업에의 적합성 상승 그리고 그 결과로서의 직장유지기간이 길어진다는 Dickens(1999)의 논의가 한국사회에서도 적용될 수 있음을 의미한다.

네트워크를 통한 구직이 갖는 효과는 정보의 흐름에 의한 효과라고 해석할 수 있다고 생각한다. 구직자의 경우, 직업소개소나 구인광고를 통하는 것보다 직장파와 자신을 이어주는 사회적 네트워크를 통하면 새로운 직장에 대한 훨씬 풍부한 정보를 얻게 될 것이다. 구직자는 그 직장이 자신이 하고자하는 업무와 적성에 얼마나 일치하는지, 자신의 능력으로 수행할 수 있는 일인지를 살펴볼 시간을 갖게 된다. 또한 직장을 선택하는데 중요하게 작용할 수 있는 연봉, 근무지의 환경, 분위기 등을 미리 알 수 있으며, 경우에 따라서는 그 직장에서의 수행하게 될 자신의 업무도 미리 알 수 있게 된다. 이러한 정보를 바탕으로 소개받은 직장이 자신과 맞지 않을 때는 선택하지 않을 것이며 그 직장에서 일을 하기로 결심을 하였다면 직장생활에 미리 대비할 수 있는 상대적으로 좋은 조건을 얻게 된다. 고용주의 입장에서 자신의 직장에서 일하게 될 수 있는 사람에 대한 정보를 미리 알게 됨으로써 그 사람을 고용했을 때의 결과를 사전에 예측할 수 있게 되어 부적합한 사람의 취업을 사전에 차단할 수 있다. 그리고 장기적인 관점에서는 직장에 맞지 않는 사람을 채용했을 때에 비해 상대적으로 높은 생산성을 피할 수 있으며 이에 따라 직원들에게 더 높은 연봉과 같은 좋은 근무여건을 제공할 여지가 생긴다. 이렇게 노동의 공급자와 수요자의 이해관계가 적절한 조화는 결과적으로 개인이 그 직장에 더 오래 머무르며 일을 할 수 있는 효과를 낼 수 있는 것이다.

물론 이 외에도 구직자와 직장이 이 둘을 매개하는 제 3자에 의해 연결되어 있다는 그 자체, 즉 네트워크의 존재 자체가 불러오는 효과도 있을 수 있다. 그리고 어떤 네트워크가 상대적으로 더 강한 영향력을 갖는지도 고려해볼 만한 사항이다. 그리고 더욱 중요한 것은 네트워크를 통한 직장구하기가 구체적으로 어떠한 메커니즘을 통해서 직장유지기간을 높이게 되는가를 경험적 증명을 통해 밝혀내는 것이다. 본 연구에서는 자료의 제한으로 더 깊은 연구는 시행하지 못했지만 더 풍부한 자료가 누적되고 추가적인 연구가 이루어진다면 가능리라 생각한다.

## 참고문헌

- 김재호, 조준모. (2000). 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」 『제 2회 한국노동패널 학술대회 발표논문』
- 남재량. (2005). 「임금과 고용」 『한국의 임금과 노동시장 연구』 서울: 한국노동연구원.
- 반정호. (2006). 「우리나라 남성 30-40대 핵심연령층의 고용안정성 평가」 『노동리뷰』 No. 6. pp 14-24.
- Anderson, Per Kragh, and R. D. Gill (1982). "Cox's Regression Model for Counting Processes: A Large Sample Study." *The Annals of Statistics* 10(4): 110-20
- Becker, Gary. (1964). *Human Capital*. New York National Bureau of Economic Research.
- Berg, Ivar. (1971). *Education and Jobs* Boston: Beacon Press
- Box-Stefanmeier, M. Janet and Zorn, Christopher. (2002). "Duration Models for Repeated Events." *The Journal of Politics* 64:1069-1094
- Fernandez, M. Robert, Castilla, J. Emilio and Moore, Paul. (2000). "Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center." *The American Journal of Sociology* 105: 1288-1356.
- Fisher, Claude. and Stacey Oliner. 1983. "A Research Note on Friendship, Gender, and the Life Cycle," *Social Forces* 62:124-132
- Granovetter, Mark S., *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Lin, N., Ensel, W., Vaughn, J., (1981). "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." *American Sociological Review* 46: 393-405
- Gwen Moore. (1990). "Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks." *American Sociological Review*, 55: 726-735
- Marsden, Peter 1987 "Core Discussion Networks of Americans." *American Sociological Review* 52:122-131
- \_\_\_\_\_ and Hurlburt, J. (1988). "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension." *Social Forces* 66: 1038-1059
- Montgomery, D. James. "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis." *American Sociological Review* 57: 586-596
- \_\_\_\_\_. "Social Networks and Labor Market Outcomes: Towards An Economic Analysis." *American Economic Review* 81: 1408-1418
- Oakes, D. A. (1992). "Frailty Models for Multiple Event Times" In *Survival Analysis: State of the Art*, eds. J P Klein and P. K. Goele. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Rosenbaum, E. James and Binder, Amy. "Do Employers Really Need More Educated Youth?"

*Sociology of Education* 70:68-85

Simon, J. Curtis and Warner T. John. (1992). "Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure." *Journal of Labor Economics*, 10: 306-330

Stloff, A. Jeniffer, Glanville, L. Jeniffe and Bienenstock, E. Jayne. (1999). "Women's Participation in the Labor Force: the Role of Social Networks." *Social Networks* 21:91-108