

# 저임금 근로자의 일자리 이행경로

윤 윤 규\*

본 연구는 KLIPS 직업력 자료를 사용하여 저임금 및 비저임금 근로자의 일자리이행경로를 비교·분석하였다. 본 연구의 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 1번째 일자리에서의 저임금 근로자 가운데 일자리 이행과정에서 저임금 상태에서 벗어난 근로자는 약 27%이며, 나머지 70% 이상은 여전히 저임금 상태로 근무하거나 미취업상태에 머무르고 있다. 그러나 일자리 이탈 이후 새로운 일자리로의 이행 경험을 가지는 저임금 근로자의 경우는 상당 정도가 일자리이행과정을 거치면서 저임금으로부터 탈출하는 것으로 나타났다. 둘째, 청년층·고령층, 여성, 저학력층, 영세기업 근로자일수록 저임금에 빠질 가능성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 셋째, 저임금 근로자는 비저임금 근로자에 비해 미취업탈출확률이 낮고 일자리이탈확률 또한 높은 것으로 나타나 일자리이행과정에서 직장탐색 및 일자리 안정성이라는 두 측면에서 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

## 1. 들어가는 말

세계화의 진전에 따른 기업간 경쟁의 심화, 이에 대한 대응으로서 기업의 노동유연화 전략의 강화, 그리고 개인적 삶을 추구하려는 개인들의 욕구 증대 등 다양한 사회·경제·문화적 요인들이 복합적으로 작용하면서 오늘날의 노동시장에서 근로자들은 과거에 비해 보다 다양하고 빈번한 노동시장 이행을 경험하게 된다. 개인들은 자신의 선택에 따라 또는 정리해고 등 비자발적 이유로 일 자리를 그만두며, 실직 이후 직업탐색활동을 통해 새로운 일자리로 진입하거나 구직을 포기하고 비경제활동인구로 전환하여 노동시장으로부터 벗어나기도 한다. 많은 경우 근로자들은 이러한 노동시장이행을 반복적으로 되풀이하기도 한다.

하나의 노동력 상태에서 다른 노동력 상태로의 이행 및 그 성과는 근로자의 인적 특성이나 직업 경험에서의 차이, 근로자가 처한 상황 및 조건의 차이 등에 따라 근로자들 사이에 다르게 나타날 것이다. 특히 저임금·저학력·여성 등 취약계층의 경우 일자리이행과정에서 상향이동에 실패하여 저임금과 실업이 반복되는 함정에 빠질 가능성이 상존한다. 반면, 상대적으로 유리한 조건에 있는 근로자들은 직장에 장기간 근무하거나 활발한 노동이동을 통해 상향이동의 기회에 보다 용이하게 접근할 수 있다.

그동안 국내에서는 고용보험DB, 경제활동인구조사, 한국노동패널 등 자료를 이용하여 근로자특

1) 한국노동연구원 연구위원

성별 또는 전체근로자를 대상으로 근로자의 직장이동에 관한 실증연구가 진행되었다. 1997년 경제 위기를 거치면서 실업문제가 심각한 사회현상으로 표출되면서 실업문제나 노동시장이행에 대한 연구들이 진행되었다. 대부분 연구들은 1995년 최초로 도입된 고용보험제도(실업급여, 직업훈련 등)의 정책수단들이 실업기간 또는 실업탈출확률에 미치는 영향을 규명하는데 집중되었다. 이와 함께 노동시장이행의 구조와 원인들을 규명하려는 연구들 또한 이루어졌다. 특히 1990년대 후반부터 한국노동패널(KLIPS)의 생산이나 원자료를 활용하는 패널자료 구축이 이루어짐에 따라 실업탈출, 장기실업, 반복실업 등 노동시장이행 현상의 구조와 원인들을 규명하려는 연구들이 이루어지기 시작하였다.

그러나 임금수준별, 즉 저임금 근로자와 비저임금 근로자 사이에 존재하는 노동시장 이행과정에서의 차이에 관한 체계적인 연구는 미흡하였던 것으로 판단된다. 본 연구는 전체 근로자를 저임금 근로자와 비저임금 근로자로 구분, ‘취업→실업·비경제활동→직장탐색→취업→실업·비경제활동...’이라는 일련의 노동시장 이행과정에서 임금수준별 근로자집단 간에 존재하는 격차, 미취업탈출 및 일자리이탈 확률에서의 차이 등에 대한 실증 분석을 시도하였다. 본 연구는 이러한 실증분석 결과를 바탕으로 유용한 기초정보 및 정책적 함의를 도출함으로써 일자리이행과정에서 상대적으로 취약할 것으로 예상되는 근로자집단, 특히 저임금 근로자의 원활한 일자리이행을 지원하는 정책방향 및 방안 수립에 기여할 것으로 기대한다.

본 보고서의 주요 연구내용은 다음과 같다. 먼저 2절에서는 저임금 근로자의 노동시장 이행에 관한 논의와 연구들을 정리하였다. 3절에서는 본 연구의 실증분석에 사용된 분석자료(KLIPS 직업력 자료)에 대한 설명과 기초통계를 제시한 다음, 저임금 및 비저임금 근로자의 일자리 이행경로에서 어떤 차이가 있는지 살펴보았다. 4절에서는 생존함수 추정을 통해 저임금 근로자와 비저임금 근로자의 미취업탈출 및 일자리이탈 확률을 추정하였다. 5절에서는 미취업기간 및 일자리기간의 결정요인에 대한 회귀분석을 통해 임금수준 및 저임금 여부가 미치는 효과를 분석하였다. 마지막으로 6절에서는 본 연구의 결론 및 정책적 시사점을 제시하였다.

## II. 저임금 근로자의 노동시장 이행: 회전문 효과 vs 징검다리 효과

오늘날 노동시장에서 나타나는 두드러진 현상의 하나는 세계화의 빠른 진전으로 노동시장 유연화의 흐름이 강화되면서 노동의 내용·형태가 보다 불안정해 지고 노동시장에서의 이행이 점점 빈번해 지고 있다는 점이다. 이러한 노동시장 환경변화 속에서 사회적 약자 또는 근로취약계층에 속하는 근로자들에 있어서 노동시장 이행은 그것이 자발적인 것이든 또는 비자발적인 것이든 좋은 일자리로의 상향이동보다는 실업 또는 비경제활동 상태에 오래 머물게 하거나 ‘저임금 일자리→실업→저임금 일자리’라는 이행과정이 되풀이되는 소위 회전문 함정(revolving door trap)에 빠지게 하는 위험성을 초래할 수 있다는 점이 지적되고 있다(Ramos-Diaz, 2005).

특히 저임금고용이 특정그룹의 노동력에 있어서 오랜 기간 지속되는 현상인지 또는 보다 나은

임금을 받기 위한 과도기적 징검다리인지에 대한 논쟁은 이론적 및 실증적 차원에서 활발하게 이루어지고 있다. 특히 기술변화와 세계화가 노동시장 양극화에 어떤 효과를 미칠 것인가라는 질문은 이러한 논쟁의 중요한 부분을 구성한다. 국가간 무역장벽이 줄어들수록 저숙련노동이 풍부한 국가가 저비용으로 저기술 상품생산을 담당하는 경향이 강화되는 국제분업구조의 재편이 이루어지면서 선진국에서는 저숙련 노동에 대한 수요가 빠르게 감소하면서 저숙련 근로자들이 실업에 빠지거나 저임금분야에서 맴돌게 되는 상황이 전개되고 있다. 뿐만 아니라 정보통신기술의 빠른 확산으로 교육수준이 높은 노동력에 대한 수요가 증가되고 내부자-외부자로의 분절화가 가속화됨으로써 소득격차 확대의 경향이 강화된다(Howell, 2002). 그러나 상이한 제도적 틀을 가진 국가 사이에 노동시장 양극화 및 저임금의 동학에서 차이가 존재한다는 실증적 연구들이 진행되면서 제도적 틀과 저임금 동학의 성격(저임금고용이 지속적 현상인지 또는 일시적 현상인지) 사이에 어떠한 연관성이 있는지에 대한 관심과 연구도 늘어나고 있다.

활발하고 빈번한 노동시장이행은 기업에게 노동유연성 확보라는 이점을 제공함에도 불구하고 사회적 배제와 불안정성이라는 위험성을 내포한다(Schmid, 2000; Beck, 1992). 현실에서 일어나는 노동시장이행은, 특히 취약계층의 경우, 직업경력에서 배제적 이행(exclusionary transitions), 즉 하향 이동함정(downward spiral)으로 귀결되고 결국 반복실업(recurrent unemployment) 또는 장기실업과 빈곤으로 빠지게 할 수 있다는 점을 간과할 수 없다. 요컨대, 위험성이 큰 배제적 이행은 노동시장 재진입이 어려워지고 결국 노동시장 퇴장으로 이어질 가능성이 크다는 점이다. 개별 근로자 사이에는 인적자본의 차이만이 아니라 이행숙련(transitional skills)에 서도 차이가 존재한다. 즉, 모든 사람이 잘 조직된 생애설계에 필요한 지적·사회적 숙련을 가지는 것은 아니다(Giddens, 1991). 이는 이행노동시장의 제도적 구조이 잘 갖추어진 경우에서도 여전히 적용된다. 노동시장내 특정그룹의 근로자들은 노동시장에서의 성과와 관련된 자원들(인적·사회적·문화적 자본 등)에서 취약할 뿐 아니라 이행숙련 또한 낮다(Bourdieu, 1986). 따라서 이들 근로자그룹은 타 그룹에 비해 보다 높은 이행의 위험에 직면하게 될 가능성이 크다고 할 수 있다.

특히, 저임금 근로자들이 저임금상태로부터 이탈했을 때 어떠한 이행패턴과 경로를 경험하게 될 것인가는 노동시장이행과 관련하여 중요한 주제의 하나이다. 저임금고용에서 이탈하는 근로자들은 상향이동이 아니라 실업상태에 빠지거나 새로운 저임금 일자리를 경험한 후 다시 실업상태로 돌아가는 과정을 반복할 수 있다. 이 경우 저임금을 벗어난다는 것은 임금·근로조건의 개선을 의미하기보다는 돌고 돌아도 제자리에 맴도는 회전문에 갇히게 되는 상황과 유사하다.

저임금 근로자의 노동시장이행과 관련하여 2가지 상반된 가설이 제시될 수 있다. 첫 번째는 지속함정가설(durable trap hypothesis)로서 저임금 상황이 장기간 지속되거나 「저임금 일자리→실업→저임금 일자리」라는 과정을 반복하는 회전문(revolving door)에 갇히면서 저임금상태가 고착화된다는 것이다. 두 번째 가설은 징검다리 가설(steping stone hypothesis)로서 저임금에서 비저임금으로의 이동은 고용의 '자연스러운' 경로이며, 소득 향상으로 이어질 수 있다는 견해이다. 그동안 저임금 근로자의 노동시장이행과 관련된 많은 연구들이 진행되었으나, 그 분석결과가 하나의 일치된 방향을 보여주지는 못하고 있다. 즉 한편에서는 징검다리가설에, 다른 한편에서는 지속함정

가설에 부합하는 연구들이 혼재되어 있다.

한편에서는 저임금 고용은 근로생애의 과도기적 경로로서 훈련과 경험에 의해 고임금으로 이동 가능성이 높다는 연구들이 존재한다. Sloane & Theodossious(1996)는 영국의 경우 저임금에서 고임금으로의 이행 가능성이 반대방향의 이행 가능성보다 높음을 제시한다. 저임금고용의 위험과 관련, 연령의 효과를 고려하는 연구도 다수 존재한다(Dex, Robson & Wilkinson, 1999; Sloane & Theodossiou, 1998). 여기서는 저임금고용에서 차지하는 비율이 가장 높은 청년층이 경험과 숙련을 쌓으면서 저임금에서 쉽게 벗어난다는 점을 지적하면서 저임금 고용이 고임금으로 나아가는 이행 과정의 한 부분을 구성한다는 사실을 강조한다.

다른 한편, 지속합정가설을 지지하는 연구들도 다수 존재한다. 어떤 시점에서 저임금 확률은 이전 시점에서 저임금을 받은 경험이 있는 경우 높아지는 경향이 존재한다(Stewart & Swaffield, 1998). 1986~1991년간 저임금 존속율의 국가간 비교에 따르면(Keese, Puymoyen & Swain, 1998), 미국의 경우 저임금 존속율이 가장 높고 덴마크가 가장 낮다는 사실을 발견하였다. 이탈리아와 영국의 경우 과거 저임금을 받은 경우 이후에 저임금을 받을 확률이 더 높다는 연구 결과가 제시되었다(Contini, Filippi & Villosio 1998; Stewart, 1999). 이러한 국가별 연구결과들은 소득불평등이 심한 나라일수록 저임금에서 고임금으로의 이동이 보다 어려워지는 경향이 있으며, 저임금고용이 장기간 계속될수록 저임금 탈출확률이 크게 줄어들어 저임금 고용의 초기단계에는 개선이 어느 정도 가능하지만 이 단계를 넘어서면 저임금이 고착화될 가능성이 높음을 지적한다(Asplund & Persson, 2000).

국내에서는 1997년 경제위기 이후 실업문제나 노동시장이행에 대한 연구가 다수 이루어졌으나, 대부분 고용보험제도가 실업기간 또는 실업탈출확률에 미치는 영향을 규명하는데 집중되었다(유길상·성재민, 2005; 황덕순 외, 2004; 김철희, 2004; 이병희 2000a; 김진옥, 1999; 유기철, 1999 등). 다른 한편 실업탈출, 장기실업, 반복실업 등 노동시장이행 현상의 구조와 원인들을 규명하려는 연구들도 진행되었다(이병희·정재호, 2005; 남춘호, 2002; 이병희, 2000b; 남성일·이화영, 1999 등). 특히 이병희(2000b)는 장기실업지표가 가지는 한계에 주목하면서 장기실업의 한국적 발현형태로서 반복실업의 문제를 제기하였는데, 실직자들의 비경황상태로의 퇴장으로 장기실업율은 낮게 나타나지만 반복실업은 빈번하게 나타나고 있음을 지적하였다. 남춘호(2002)는 경제위기 이후 노동시장 구조개편과 관련하여 장기실업과 반복실업의 추세와 원인을 고찰하였는데, 경제위기 이후 급증한 비정규직 일자리들이 정규직으로의 징검다리이기보다는 빈곤으로의 함정일 가능성이 있음을 지적하였다.

### III. 임금계층별 일자리이행경로

#### 1. 분석 자료

대부분의 근로자들은 노동생애에 걸쳐 취업, 실업, 비경제활동 등 다양한 노동력상태 사이에 이행을 되풀이한다. 이처럼 복잡한 노동시장이행 현상을 정확하게 포착하기 위해서는 근로자들이 노동생애에 걸쳐 경험하는 다양한 노동력 상태에 대한 패널자료 분석이 필요하다. 이를 위해 본 연구는 한국노동연구원(KLI)이 1998년부터 매년 생산하는 한국노동패널(KLIPS) 9차년도 조사의 직업력(work history) 자료를 사용하였다. KLIPS의 직업력 자료는 1차 조사 시점에서 과거에 가졌던 직업을 기술한 회고적(retrospective) 정보와 1차 조사 이후로 조사된 개인의 모든 일자리에 관련된 정보가 담겨 있는 자료이다. 따라서 직업력 자료를 통해 개인이 노동시장에 진입한 이래 가졌던 모든 일자리의 역사를 종합적으로 볼 수 있다. 직업력 자료에는 일자리 발견 차수, 개인이 가진 일자리 순서, 일자리 번호, 이전 조사와 현 조사 시점의 일자리의 보유/미보유 여부, 일자리의 형태(임금/비임금), 주된 일자리 여부, 취업시기 및 퇴직시기, 업종 및 직종, 고용형태(정규/비정규), 종사상 지위, 근로시간 형태, 임금 및 소득관련 사항, 사회보험관련, 기업 형태 및 규모, 노동조합 관련, 퇴직금 관련, 실업급여 관련, 교대제 관련 등 매우 다양한 정보를 포함한다.

본 연구에서는 회고적 자료가 가질 수 있는 자료의 부정확성 문제를 고려하여 최초 조사시점인 1차년도(1998년) 조사 당시의 회고적 일자리에 관한 자료를 제외하였으며, 또한 분석기간이 지나치게 길어진다는 문제점을 고려하여 1990년 이전에 입직한 경우와 1997년 이전에 이직한 경우를 제외하였다. 직업력 자료에서 제공되는 취업시기와 퇴직시기로부터 본 연구의 주된 관심변수인 취업기간과 미취업기간을 계산하였다. 개인의 인적 특성(성, 연령, 학력 등)에 관한 정보는 한국노동패널의 개인조사로부터 정보를 추출하여 직업력과 결합하였다. 그리고 임금 또는 소득 변수는 소비자물가지수(2005년=100)를 사용하여 실질임금으로 환산하였다. 이러한 과정을 거쳐 생산된 최종 자료는 8,861명의 개인을 포함한다.

본 연구의 분석 자료에 대한 기초통계는 <표 1>에 제시되어 있다. 전체 근로자(8,861명) 중 임금 근로자는 6,952명(74.4%), 비임금 근로자는 1,907명(25.6%)을 차지한다. 연령별로는 30세 미만이 21.2%, 30~45세가 43.4%, 45세 이상이 35.3%를 점하며, 성별로는 남성의 비율이 53.1%로 나타났다. 학력별로는 중졸 이하 20.6%, 고졸 37.3%, 전문대졸 14.8%, 대졸 이상이 27.4%로 나타났다. 기업규모별로는 30인 미만 79.0%, 30~100인 10.7%, 100~300인 4.4%, 그리고 300인 이상이 6.0%를 차지한다. 전체 근로자의 55.1%가 분석기간(이직시기 기준 1997~2006년) 동안 1번의 일자리를 보유하고, 2번의 일자리는 25.3%, 3번의 일자리는 11.8%, 그리고 나머지 7.8%는 4번 이상의 일자리 경험을 가지는 것으로 나타났다.

임금근로자의 경우, 1번째 일자리 기준으로 1/4 정도인 23.6%가 중위임금의 2/3 미만으로 정의되

는 저임금 근로자로 나타났다. 저임금 근로자의 경우 비저임금 근로자에 비해 연령별로는 청년층·고령층의 비중이, 성별로는 여성의 비중이, 학력별로는 중졸 이하 저학력자의 비중이 높으며, 기업 규모별로는 30인 미만 영세기업의 비중이 높게 나타났다. 이러한 기초통계는 청년층·고령층, 여성, 저학력층, 영세기업 근로자일수록 저임금에 빠질 가능성이 상대적으로 높음을 보여준다. 평균 일자리 수는 저임금 근로자가 1.86회로 비저임금 근로자(1.74회)보다 약간 많다.

〈표 1〉 KLIPS의 직업력 자료에 대한 기초통계

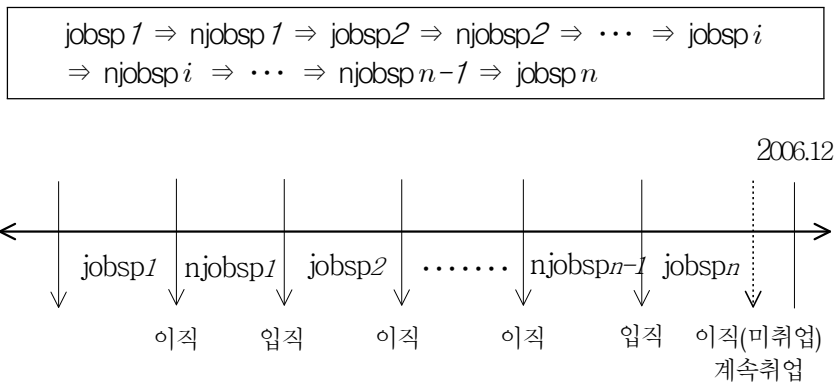
		전체	비임금 근로자	임금근로자		
				전체	저임금	비저임금
전체		8,861 (100.0)	1,907 (100.0)	6,952 (100.0)	1,529 (100.0)	4,945 (100.0)
연령	30세 미만	21.2	4.8	25.8	32.1	23.7
	30-45세	43.4	38.4	44.8	27.9	50.5
	45세 이상	35.4	56.8	29.4	40.0	25.8
성	남성	53.1	53.0	53.2	30.5	61.9
	여성	46.9	47.0	46.9	69.5	38.1
학력	중졸이하	20.6	26.4	19.0	34.0	13.4
	고졸	37.3	43.7	35.5	31.8	36.4
	전문대졸	14.8	9.0	16.4	13.1	17.3
	대졸 이상	27.4	20.8	29.2	21.1	32.8
직종	관리·전문가	22.8	18.5	24.0	11.4	28.8
	사무·판매·서비스	41.5	60.0	36.5	41.7	34.4
	생산직	35.7	21.5	39.6	46.9	36.8
산업	비제조업	78.0	89.4	74.9	80.2	73.5
	제조업	22.0	10.6	25.1	19.8	26.5
기업 규모	30인 미만	79.0	99.5	75.0	89.3	70.2
	30-100인	10.7	0.3	12.7	6.5	14.7
	100-300인	4.4	-	5.2	2.0	6.2
	300인 이상	6.0	0.2	7.1	2.2	9.0
임금	비저임금	76.4		76.4		
	저임금	23.6		23.6		
일 자리 수	평균 일자리수(회)	1.77	1.60	1.82	1.86	1.74
	1	55.1	63.5	52.8	51.6	55.9
	2	25.3	21.3	26.4	25.9	25.8
	3	11.8	10.2	12.3	13.3	10.8
	4	4.6	2.9	5.1	5.0	4.7
	5	2.0	1.4	2.2	2.7	1.8
	6 이상	0.8	0.5	0.9	1.0	0.7
	7번 이상	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

## 2. 저임금 및 비저임금 근로자의 일자리 이행과정

본 연구에서는 KLIPS 직업력의 취업시기와 이직시기에 대한 정보를 통해 개인이 경험하여 왔던 일련의 일자리들이 지속된 기간(job spells), 기존 일자리와 새로운 일자리 사이의 기간, 즉 미취업 기간(non-job spells)에 대한 정보를 획득하였다. 기존 일자리와 새로운 일자리 사이에 근로자가 실업상태 또는 비경제활동 상태에 있는지에 대한 정보가 불충분하여 실업상태와 비경활상태를 구분하지 않고 이 2가지 상태를 포함하여 미취업기간으로 정의하였다.

어떤 근로자가 주어진 기간 동안  $n$ 번의 일자리를 경험하였다고 하자. 그리고  $i$ 번째 일자리를  $jobspi(i=1,2,\dots,n)$ 라고 하고,  $i$ 번째 일자리( $jobspi$ )와  $i+1$ 번째 일자리( $jobspi+1$ ) 사이에 존재하는 미취업기간을  $i$ 번째 미취업기간( $njobspi$ )으로 정의하자. 그러면 어떤 근로자의 일자리 이행경로는 다음과 같이 표현된다.



본 연구는 근로자들이 각 일자리에서 얼마나 오래 머무는지, 새로운 일자리로 이행할 때까지 미취업기간이 얼마나 지속되는지에 대한 정보를 바탕으로 근로자집단 사이에 어떠한 차이가 있는지, 나아가 이행과정에서 임금수준이나 노동시장 지위 등에서 어떤 변화를 경험하는지를 살펴보았다. 특히 본 연구는 저임금과 비저임금 근로자 사이에 노동시장 이행에서 어떤 차이가 있는지를 규명하고자 한다. 여기서 저임금이란 중위임금(median wage)의 2/3 미만의 임금을 정의하였다. 본 연구에서는 분석기간 동안 6번 이내의 일자리 횟수를 경험한 경우에 국한하여 분석을 진행하였다. 실제로 전체 표본 근로자의 99% 이상이 6번 이하의 일자리를 경험한 것으로 나타났다.

<표 2>는 일자리 및 미취업 순서별로 전체 임금근로자의 평균적인 일자리이행과정을 보여준다. 표본근로자 6,928명 가운데 35.4%인 2,454명이 1번째 일자리(jobsp1)에서 계속 일하고 있는 반면, 64.6%(4,474명)는 이직한 것으로 나타났다. 1번째 일자리 이직자(4,474명) 중에서 19.5%는 미취업상태를 계속하고 72.9%(3,261명)는 2번째 일자리(jobsp2)로 진입하였다. 2번째 일자리 경험이 있는 근로자(3,261명) 중에서 41.6%(1,358명)이 취업을 계속하고 나머지 58.4(1,903명)는 다시 이직을 경험하였다. 이후 이러한 일자리 이행과정이 되풀이되는데, 일자리 횟수가 늘어날수록 계속취업자의 비중이 지속적으로 증가하고 이직자의 비중은 감소한다. 그러나 각 미취업 횟수별로 미취업계속 근

로자의 비중은 대체로 20% 내외로 비슷한 수준을 보여준다.

<표 2> 전체 표본근로자의 일자리·미취업기간 이행경로

전체		전체	취업계속	이직	미취업계속	재취업	표본이탈
jobsp1	근로자 (비중)	6928 (100.0)	2454 (35.4)	4474 (64.6)			
	기간(일)	1434.6	2513.4	842.9			
njobsp1	근로자 (비중)	4474 (100.0)			871 (19.5)	3261 (72.9)	342 (7.6)
	기간(일)	481.7			1359.8	297.7	
jobsp2	근로자 (비중)	3261 (100.0)	1358 (41.6)	1903 (58.4)			
	기간(일)	870.4	1360.8	520.4			
njobsp2	근로자 (비중)	1903 (100.0)			364 (19.1)	1429 (75.1)	110 (5.8)
	기간(일)	339.0			951.2	209.2	
jobsp3	근로자 (비중)	1429 (100.0)	686 (48.0)	743 (52.0)			
	기간(일)	725.4	996.3	475.3			
njobsp3	근로자 (비중)	743 (100.0)			139 (18.7)	575 (77.4)	29 (3.9)
	기간(일)	259.2			669.6	173	
jobsp4	근로자 (비중)	575 (100.0)	302 (52.5)	273 (47.5)			
	기간(일)	588.5	751.2	408.6			
njobsp4	근로자 (비중)	273 (100.0)			52 (19.0)	219 (80.2)	2 (0.7)
	기간(일)	244.7			591.4	164.6	
jobsp5	근로자 (비중)	219 (100.0)	128 (58.4)	91 (41.5)			
	기간(일)	570.3	737.8	334.6			
njobsp5	근로자 (비중)	91 (100.0)			24 (26.4)	64 (70.3)	3 (3.3)
	기간(일)	242.7			556.4	136.4	
jobsp6	근로자 (비중)	64 (100.0)	54 (84.4)	10 (15.6)			
	기간(일)	537.0	568.9	365			

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

다음으로 저임금과 비저임금 근로자의 일자리·미취업 이행경로를 비교해 보자. <표 3>에서 알 수 있듯이 각 일자리횟수별로 저임금 근로자의 이직자 비중이 비저임금 근로자의 그것에 비해 매우 높다. 예를 들어 1번째 일자리의 경우, 비저임금 근로자의 57.3%가 이직한 반면 저임금 근로자의 경우는 78.7%가 이직한 것으로 나타났다. 2번째 일자리에서도 저임금 근로자 가운데 이직자의 비중은 66.2%로 비저임금 근로자(53.6%)보다 높다. 또한 각 미취업횟수별로도 저임금 근로자의 미



취업계속 비율이 비저임금 근로자보다 높게 나타난다. 이러한 경향들은 거의 모든 일자리횟수에서 관찰되는데, 이는 저임금 근로자의 경우 비저임금 근로자에 비해 일자리에서 이탈할 확률이 높을 뿐만 아니라 미취업상태에서 탈출할 확률 또한 높아서 노동시장 이행과정에서 커다란 어려움을 겪고 있음을 시사한다. 한편, 전체 근로자의 경우와 마찬가지로 저임금 및 비저임금 근로자 공히 일자리횟수가 늘어날수록 계속취업자의 비중이 지속적으로 증가하는 경향을 보여준다.

〈표 3〉 비저임금 근로자의 일자리·미취업기간 이행경로

		비저임금 근로자					저임금 근로자				
		전체	취업 계속	이직	미취업 계속	재 취업	전체	취업 계속	이직	미취업 계속	재 취업
jobsp1	근로자 (비중)	4930 (100.0)	2107 (42.7)	2823 (57.3)			1522 (100.0)	325 (21.3)	1197 (78.7)		
	기간(일)	1699.5	2585.4	1038.3			839.1	2077.3	502.9		
njobsp1	근로자 (비중)	2823 (100.0)			476 (16.9)	2167 (76.7)	1197 (100.0)			338 (28.2)	733 (61.2)
	기간(일)	391.1			1180.8	250.2	655.0			1468.5	392.6
jobsp2	근로자 (비중)	2167 (100.0)	1006 (46.4)	1161 (53.6)			733 (100.0)	248 (33.8)	485 (66.2)		
	기간(일)	903.9	1305.7	555.9			752.9	1392.1	426.1		
njobsp2	근로자 (비중)	1161 (100.0)			207 (17.8)	890 (76.6)	485 (100.0)			118 (24.3)	337 (69.5)
	기간(일)	282.7			875.8	165.1	482.0			1074.6	317.3
jobsp3	근로자 (비중)	890 (100.0)	458 (51.5)	432 (48.5)			337 (100.0)	145 (43.0)	192 (57.0)		
	기간(일)	726.1	949.4	489.4			699.6	1042.4	440.7		
njobsp3	근로자 (비중)	432 (100.0)			62 (14.4)	355 (82.2)	192 (100.0)			53 (27.6)	133 (69.3)
	기간(일)	217.8			633.4	154.5	338.1			720.2	201.0
jobsp4	근로자 (비중)	355 (100.0)	204 (57.5)	151 (42.5)			133 (100.0)	55 (41.3)	78 (58.7)		
	기간(일)	605.9	752.2	408.3			572.9	836.7	386.8		
njobsp4	근로자 (비중)	151 (100.0)			26 (17.2)	124 (82.1)	78 (100.0)			20 (25.6)	57 (73.1)
	기간(일)	220.2			597.8	142.8	288.2			547.5	202.2
jobsp5	근로자 (비중)	124 (100.0)	76 (61.3)	48 (38.7)			57 (100.0)	33 (57.9)	24 (42.1)		
	기간(일)	577.4	701.6	380.8			538.4	707.9	305.4		
njobsp5	근로자 (비중)	48 (100.0)			10 (20.8)	35 (72.9)	24 (100.0)			9 (37.5)	15 (62.5)
	기간(일)	182.5			486.7	111.2	277.6			544.1	117.6
jobsp6	근로자 (비중)	35 (100.0)	29 (82.8)	6 (17.2)			15 (100.0)	14 (93.3)	1 (6.7)		
	기간(일)	483.2	509.7	354.9			675.3	654.0	973.3		

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

다음으로 전체 임금근로자 표본을 일자리횟수(1회~6회)별로 구분하여 표본을 구성한 다음, 동일한 일자리횟수를 경험하는 표본을 대상으로 일자리이행과정 및 경로, 일자리기간 및 미취업기간, 그리고 이행과정에서 임금근로자, 저임금 근로자, 정규직의 비율들에서 어떠한 변화가 일어나고 있는지를 살펴보았다. 각 일자리횟수 표본에서 마지막 일자리기간을 제외하면 모두 완결된(completed) 관측치이며, 마지막 일자리기간에서는 우측에서 절단된(right-censored) 관측치와 완결된 관측치가 섞여 있다.

<표 4>에서 보듯이 저임금 근로자의 1번째 일자리기간은 모든 일자리횟수 표본에서 비저임금 근로자에 비해 매우 짧은 것으로 나타났다. 예를 들어, 일자리횟수가 2회 표본에서 저임금 근로자의 1번째 일자리기간(jobsp1)은 516일로 비저임금 근로자(1,113일)의 절반에도 미치지 못한다. 일자리횟수 4회 표본에서도 저임금 근로자의 1번째 일자리기간(432일)은 비저임금 근로자(754일)에 비해 매우 짧다. 이러한 경향은 정도의 차이는 있지만 일자리횟수 표본별로 마지막 일자리를 제외하면 대부분  $i$ 번째 일자리기간(jobspi)에서 관찰된다. 이러한 결과는 저임금 근로자의 경우 일자리기간의 측면에서 일자리이행 성과가 낮음을 보여준다. 한편, 미취업기간에서도 저임금 근로자의 경우 미취업기간이 비저임금 근로자보다 긴 것으로 나타나 미취업상태에서 벗어나는데 어려움을 겪게 됨을 보여준다. 이러한 분석 결과를 정리하면, 초기단계에서 저임금상태에 있었던 근로자들은 비저임금 근로자에 비해 이행숙련이나 직장탐색 자원 등에서 취약하여 노동시장 이행과정에서 직업탐색의 어려움이 커서 미취업기간이 길어지고 새로운 직장에 취업하더라도 취업기간이 길지 않게 됨을 보여준다.

일자리 이행과정에서 일자리기간 및 미취업기간, 저임금 근로자 비중 등에서 어떤 변화가 나타나는지를 살펴보자. 먼저 저임금 및 비저임금 근로자의 일자리기간 및 미취업기간의 변화를 보면, 일자리횟수별 표본에 따라 차이는 있지만, 대체로 1번째 일자리에서 이직을 경험한 후 감소하며, 이후 일자리·미취업횟수가 늘어나면서 증가하는 경향을 보인다.

1번째 일자리에서의 저임금 근로자는 이후 이행과정을 거치면서 상당 정도 저임금으로부터 탈출하고 임금 상승을 경험한다. 예를 들어, 일자리횟수 2회 근로자 표본의 경우 1번째 일자리에서 저임금이었던 근로자의 60%가 2번째 일자리에서는 저임금 상태에서 벗어난다. 일자리횟수 4회 표본의 경우, 1번째 일자리에서 저임금이었던 근로자의 39%가 2번째 일자리에서, 4번째 일자리에서는 62%가 저임금 상태에서부터 벗어난다. 일자리횟수가 6회인 표본에서는 1번째 일자리에서 저임금이었던 근로자의 29%는 2번째 일자리에서, 73%는 6번째 일자리에서 저임금 상태에서부터 벗어난다. 한편, 일자리횟수 표본별로 정도의 차이는 있지만 1번째 일자리에서 비저임금이었던 근로자의 약 10% 정도가 일자리 이행과정에서 저임금상태로 빠지는 것으로 나타났다.

앞서 살펴보았듯이 새로운 일자리로의 이행 경험을 가지는 저임금 근로자의 경우는 상당 정도가 일자리이행과정을 거치면서 저임금으로부터 탈출하는 것으로 나타난다. 그러나 전체 비저임금 근로자를 기준으로 보면 저임금 탈출자의 비중은 이보다 훨씬 낮음을 지적할 필요가 있다. 1번째 일자리에서 저임금 상태에 있었던 전체 저임금 근로자(1,522명) 가운데 이행과정에서 저임금 상태에서 벗어난 근로자는 총 416명으로 전체 저임금 근로자의 27%에 해당하며, 나머지는 여전히 저임금

상태로 계속 근무하거나 미취업상태에 머무르게 된다. 이러한 우리나라의 저임금 탈출 비율이 선진국과 비교할 때 어떠한지는 추후 연구가 필요한 부분이다.

한편, 저임금 근로자 가운데 정규직 비중은 비저임금 근로자에 비해 크게 낮은 수준이지만, 일자리 이행과정을 거치면서 정규직의 비중이 증가하는 경향을 보여주며 비저임금 근로자의 정규직 비중과의 격차가 줄어드는 경향을 보여준다. 일자리 이행과정에서 저임금 근로자 가운데 임금근로의 비중은 90% 내외로 유지되며, 비저임금 근로자 가운데 임금근로의 비중보다 다소 높은 수준이다.

<표 4> 일자리횟수 표본별 일자리 이행과정

일자리 횟수	취업 미취업 기간 구분	저임금 근로자							비저임금 근로자						
		N	기간	임금	연령	비율			N	기간	임금	연령	비율		
						저 임금	임금 근로	정규직					저 임금	임금 근로	정규직
1	jobsp1	789	1192	46.2	38.6	1.00	1.00	0.28	2763	2234	163.3	33.9	0.00	1.00	0.80
	njobsp1	338	1468		36.1				476	1180		34.3			
2	jobsp1	396	516	48.5	34.7	1.00	1.00	0.32	1277	1113	136.5	32.4	0.00	1.00	0.78
	njobsp1	396	460		36.1				1277	281		34.3			
	jobsp2	396	1059	89.0	38.0	0.40	0.87	0.45	1277	1152	147.0	36.1	0.08	0.81	0.67
3	jobsp1	204	382	47.8	31.6	1.00	1.00	0.26	535	961	131.5	32.0	0.00	1.00	0.78
	njobsp1	204	346		32.6				535	217		33.7			
	jobsp2	204	440	75.3	33.6	0.45	0.95	0.46	535	633	139.0	34.8	0.09	0.87	0.77
	njobsp2	204	356		34.8				535	178		36.0			
4	jobsp3	204	880	93.1	36.3	0.36	0.92	0.57	535	898	154.7	37.2	0.10	0.81	0.69
	jobsp1	76	432	50.4	33.2	1.00	1.00	0.50	231	754	124.0	31.5	0.00	1.00	0.79
	njobsp1	76	280		34.2				231	215		32.9			
	jobsp2	76	342	70.0	35.1	0.61	0.97	0.49	231	456	126.0	33.8	0.11	0.86	0.70
	njobsp2	76	280		36.0				231	151		34.7			
	jobsp3	76	479	89.3	37.0	0.46	0.93	0.75	231	497	139.4	35.5	0.09	0.89	0.68
	njobsp3	76	238		38.0				231	154		36.5			
5	jobsp4	76	726	98.9	39.1	0.38	0.96	0.54	231	728	148.3	37.4	0.10	0.83	0.58
	jobsp1	42	371	51.1	33.9	1.00	1.00	0.37	89	847	124.0	32.3	0.00	1.00	0.63
	njobsp1	42	246		34.6				89	140		33.7			
	jobsp2	42	328	72.0	35.5	0.61	0.95	0.50	89	353	124.5	34.4	0.12	0.88	0.69
	njobsp2	42	244		36.3				89	137		35.0			
	jobsp3	42	384	82.8	37.1	0.41	0.95	0.56	89	435	134.4	35.8	0.14	0.93	0.65
	njobsp3	42	153		37.9				89	155		36.7			
	jobsp4	42	350	79.3	38.6	0.54	0.90	0.48	89	388	136.2	37.3	0.12	0.88	0.51
	njobsp4	42	195		.				89	144		.			
jobsp5	42	607	86.9	40.2	0.36	0.93	0.43	89	653	139.6	39.0	0.17	0.89	0.52	
6	jobsp1	15	328	49.3	33.9	1.00	1.00	0.25	35	518	121.1	29.5	0.00	1.00	0.73
	njobsp1	15	196		34.7				35	126		30.3			
	jobsp2	15	164	60.6	35.2	0.71	0.93	0.38	35	317	126.8	30.9	0.15	1.00	0.84
	njobsp2	15	178		35.6				35	127		31.6			
	jobsp3	15	233	68.2	36.3	0.75	0.87	0.40	35	332	124.6	32.2	0.17	0.89	0.75
	njobsp3	15	141		36.7				35	151		32.9			
	jobsp4	15	415	98.8	37.5	0.36	1.00	0.53	35	348	141.7	33.5	0.09	0.91	0.65
	njobsp4	15	221		38.5				35	139		34.3			
	jobsp5	15	344	92.1	39.1	0.38	0.93	0.36	35	384	155.7	34.9	0.03	0.94	0.80
	njobsp5	15	117		39.7				35	111		35.7			
	jobsp6	15	675	101.0	40.6	0.27	1.00	0.36	35	483	160.4	36.2	0.06	0.94	0.69

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

#### IV. 미취업 및 일자리 생존함수 및 탈출확률 분석

본 연구에서는 노동력 상태를 취업상태와 미취업상태(실업, 비경제활동)로 구분하였으며, 미취업(취업) 상태에 머물 확률 또는 미취업(취업) 상태에서 탈출할 확률을 추정하기 위해 생존분석(survival analysis) 방법을 사용하였다. 생존분석은 생존함수(survivor function) 추정방식 외에도 모수적(parametric) 회귀분석방식, 로짓·프로빗 방식 등 다양한 방법이 사용 가능하다. 여기서는 생존함수 추정방법으로 현재 가장 널리 사용되고 있는 Kaplan-Meier(KM) 추정량을 사용하였다.  $j$  시점에서 생존에 실패한 사람의 수를  $d_j$ 라고 하면, KM의 생존함수 추정량  $\hat{S}(t)$ 는 어떤 시점  $t$ 에 있어서  $t$ 와 같거나 작은 시점에 발생한 모든 사건을 취하는 것으로 다음과 같은 공식으로 정의된다.

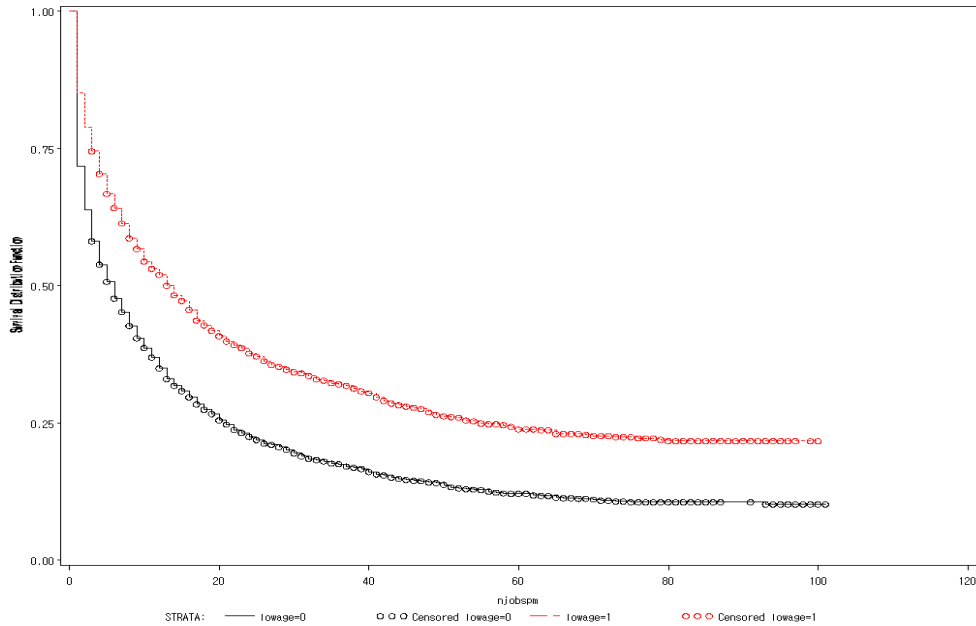
$$\hat{S}(t) = \prod_{j: t_j \leq t} \left[ 1 - \frac{d_j}{n_j} \right] \text{ for } t_1 \leq t \leq t_k$$

[그림 1]은 1번째 일자리의 임금수준을 기준으로 저임금과 비저임금 근로자로 구분하여 두 근로자집단에 대해 미취업상태에 계속 머무르게 될 생존함수(survival curve)의 추정 결과를 보여준다. 여기서 분석기간 동안 복수의 미취업 경험을 가지는 근로자의 경우 각각의 미취업 경험을 별도의 관측치로 설정하였다. [그림 1]에서 제시된 바와 같이 임금수준에 관계없이 매번의 미취업 탈출이 발생하면서 점점 낮은 수준으로 떨어지며 가장 높은 우측 절단(right-censored) 기간에서 멈춘다. 중위(median) 탈출시간은 저임금(비저임금) 근로자의 경우 14개월(6개월)로 추정되었는데, 이는 탈출누적율이 0.5에 도달하는데 14개월이 소요됨을 의미한다.<sup>2)</sup> 중위 탈출누적률에서 미취업기간은 저임금 근로자가 비저임금 근로자보다 2배 이상 긴 것으로 나타났으며, 75%, 25%의 4분위(quartile) 탈출누적률에서도 마찬가지이다. 평균 미취업탈출기간 또한 저임금 근로자가 더 길다. 이러한 사정을 반영하여 저임금 근로자의 미취업 생존곡선은 모든 미취업기간에 걸쳐 비저임금 근로자의 그것에 비해 위쪽에 위치한다. 이러한 분석 결과는 어떤 주어진 미취업기간에서 저임금 근로자의 미취업 탈출확률이 비저임금 근로자에 비해 상대적으로 낮을 것이라는 점을 보여준다.

---

2) 다음과 같은 이유로 절단된 생존 자료의 중심성향(central tendency)을 측정하는 수단으로 보통 중위 값이 선호된다. 미취업기간은 가장 긴 관측치가 우측 절단되어 있기 때문에 평균 미취업 탈출시간 추정치는 하향 편향(downward bias)을 가지며, 설사 이러한 경우가 아니어도 절단된 관측치의 비중이 실질적 수준으로 늘어나면 분포의 위쪽 꼬리(upper tail)는 빈약하게 추정되어 미취업 탈출시간 평균의 추정치에 영향을 미치게 된다(Allison, 1995).

[그림 1] 미취업상태 탈출확률 및 생존을 비교: 저임금 및 비저임금 근로자

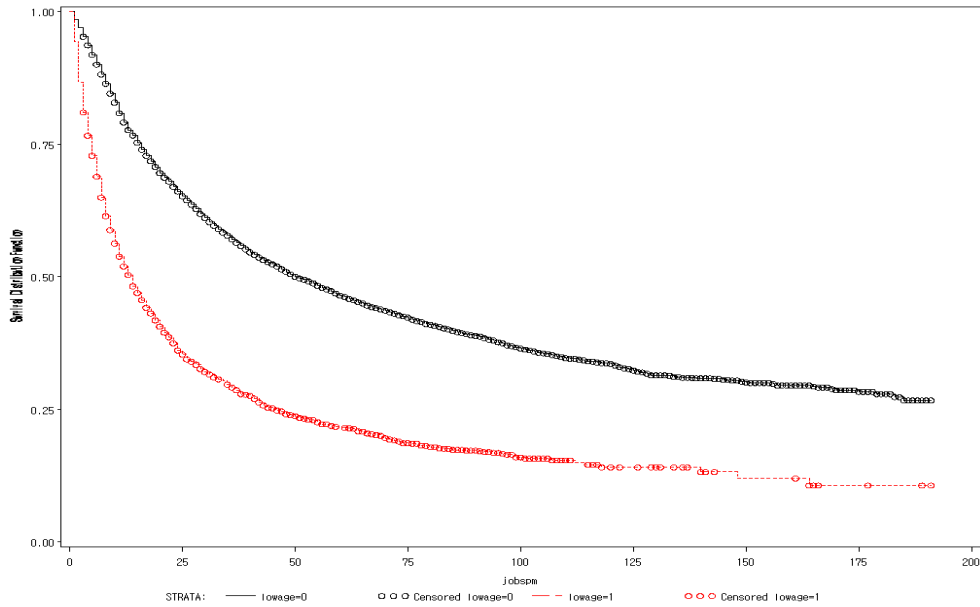


임금수준	관측치		4분위 추정치			평균	동일성 검증( $\chi^2$ )		
	전체	우측절단	75%	50%	25%		Log-Rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
저임금	1512	457	55.0	14.0	3.0	28.9	158.9	166.3	399.2
비저임금	4122	801	20.9	6.0	1.0	19.3	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

[그림 2]는 저임금과 비저임금 근로자가 취업상태에 계속 머무르게 될 생존함수의 추정 결과를 보여준다. 저임금 근로자의 중위(median) 일자리 이탈시간은 14개월로 비저임금 근로자(51개월)의 1/4 수준으로 짧으며, 평균 일자리 이탈기간에서도 큰 차이가 난다. 이러한 사정을 반영하여 저임금 근로자의 일자리 생존곡선은 모든 일자리기간에서 비저임금 근로자에 비해 아래쪽에 위치하는데, 이는 저임금 근로자의 일자리 이탈확률이 비저임금 근로자에 비해 훨씬 크다는 사실을 보여준다. 일자리 이탈확률에 대한 분석 결과를 미취업 탈출확률에 대한 분석 결과와 결합하면, 저임금 근로자의 경우 비저임금 근로자에 비해 미취업 탈출이 어려울 뿐 아니라 일자리에 진입하더라도 일자리를 이탈할 확률이 높다는 점을 보여준다. 요컨대, 저임금 근로자는 노동시장 이행에서 비저임금 근로자에 비해 매우 어려운 상태에 있음을 의미한다.

[그림 2] 일자리 탈출확률 및 생존을 비교: 저임금 및 비저임금 근로자



이직사유	관측치		4분위 추정치			평균	동일성 검증( $\chi^2$ )		
	전체	우측절단	75%	50%	25%		Log-Rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
저임금	2240	559	46.0	14.0	5.0	40.1	835.5	1018.4	918.9
비저임금	8451	4056	-	51.0	16.0	82.4	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

## V. 미취업기간 및 일자리기간의 결정요인 분석

### 1. 미취업기간 및 미취업탈출확률에 대한 회귀분석

여기서는 성·연령·학력·직종 등 근로자 특성, 산업, 이직사유, 저임금 여부, 실업급여 수급 등 미취업기간 및 미취업탈출확률, 그리고 일자리기간 및 일자리탈출확률에 영향을 미치는 다양한 요인들을 통제하는 몇 가지 회귀방정식을 추정하였다. 구체적으로는 Weibull분포 생존기간 분석모형과 Cox 해저드모형을 추정하였다.

먼저, 미취업기간 결정요인에 대한 회귀분석에서 종속변수는 로그미취업기간이며, 설명변수로는 성, 연령, 학력, 직종, 산업, 이직사유, 월 실질임금, 저임금 여부, 실업급여 수급 여부 등을 포함한다. 연령은 미취업시점의 실제 연령이며, 이직사유, 직종, 산업, 저임금 여부 등의 설명변수는 미취업 직전에 가졌던 직장에서의 정보로서 모두 더미변수로 측정되었다.

<표 5>는 미취업기간 및 해저드에 대한 회귀분석의 결과를 제시한다. 모형1은 월 실질임금을 포함하며, 모형2는 월 실질임금 대신 저임금 여부 더미를 포함한 것이다. 먼저 미취업기간에 대한

Weibull 모형의 추정결과를 보자. 모형1과 모형2 모두 성별로는 음(-)의 계수 값을 나타내어 남성이 여성에 비해 미취업기간이 짧고, 학력 더미는 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 연령변수의 추정결과를 보면, 연령의 계수는 음(-)의 값을, 연령제곱 계수는 양(+)의 값으로 추정되어 연령에 대한 미취업기간 곡선이 U자형의 형태를 가짐을 보여준다. 이러한 추정 결과를 연령계층별 기준으로 해석하면, 중년층의 미취업기간이 짧고 청년층과 고령층의 미취업기간이 길게 되는 경향이 있음을 시사한다.

임금수준별로는 월 실질임금이 낮을수록 미취업기간이 길고 또한 저임금 근로자일수록 미취업기간이 긴 것으로 추정되었는데, 이는 이전 직장에서 임금수준이 낮은 저임금 근로자의 경우 비저임금 근로자에 비해 미취업상태 탈출에서 보다 큰 어려움을 겪음으로써 미취업기간이 길어짐을 보여주는 것으로 풀이된다. Cox 모형2의 위험비(hazard ratio)에 따르면, 저임금 근로자의 미취업탈출확률은 비저임금 근로자(=1)의 0.881로 추정되었다. 한편, 이전 일자리에서 고용보험에 가입한 근로자일수록, 자발적 이직자일수록, 그리고 정규직일수록 미취업기간이 짧은 것으로 추정되었다. 이전 일자리에서 종사한 직종별(기준=사무·판매·서비스직)로 보면, 생산직, 전문·관리직 순으로 미취업기간이 짧고, 사무·판매·서비스직은 미취업기간이 가장 긴 것으로 추정되었다. 산업별(기준=개인서비스업)로는 이전 직장에서 제조업에 종사한 근로자의 경우 미취업기간이 상대적으로 길게 나타났다.

<표 5>는 또한 Cox 회귀분석모형(Cox proportional hazard model)을 분석한 결과를 제시한다. Cox모형에서는 로그로 표현된 위험함수(hazard function)를 종속변수로 하며, 설명변수는 앞서 제시한 Weibull 기간분석모형에 사용한 설명변수와 동일하다. Cox모형의 분석결과를 앞서 살펴본 Weibull 기간분석모형과 비교하면, 각 변수의 계수값 부호가 거의 대부분 정확히 반대로 나타나고 있다. 이는 Weibull 기간분석모형은 미취업기간을, Cox 회귀분석모형은 미취업탈출 위험(hazard)을 종속변수로 하기 때문에 개념상 반대방향으로 움직이기 때문이다. Cox 회귀분석의 추정결과는 거의 모든 변수들에 있어서 Weibull 기간분석이 함의하는 바와 동일하다.

<표 5> 미취업기간 및 미취업 탈출해저드에 대한 회귀분석 결과

설명변수	Weibull 기간분석모형 : 종속변수 ln(미취업기간)				Cox 해저드모형 : 종속변수 ln(hazard)					
	모형 1		모형2		모형 1			모형2		
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	Hazard Ratio	추정치	표준오차	Hazard Ratio
상수항	3.6801	0.1876 ***	3.6079	0.2025 ***						
연령	-0.057	0.0104 ***	-0.0678	0.0106 ***	0.0395	0.0088 ***	1.0400	0.0467	0.0089 ***	1.048
연령제곱	0.0006	0.0001 ***	0.0007	0.0001 ***	-0.0004	0.0001 ***	1.0000	-0.0004	0.0001 ***	1
남성	-0.1941	0.0400 ***	-0.2696	0.0401 ***	0.1386	0.0341 ***	1.1490	0.1908	0.0341 ***	1.21
전문대졸이상	0.0428	0.0478	-0.0051	0.0487	-0.0387	0.0407	0.9620	-0.0032	0.0414	0.997
정규직	-0.1847	0.0378 ***	-0.182	0.0400 ***	0.1354	0.0321 ***	1.1450	0.1308	0.0339 ***	1.14
고용보험가입	-0.0773	0.0405 **	-0.1412	0.0419 ***	0.0557	0.0345 *	1.0570	0.0996	0.0356 ***	1.105
비자발이직	0.1862	0.0409 ***	0.1582	0.0428 ***	-0.1350	0.0348 ***	0.8740	-0.1165	0.0363 ***	0.89
관리전문직	-0.0068	0.0515	-0.0069	0.0526	0.0150	0.0438	1.0150	0.0108	0.0447	1.011
생산직	-0.0933	0.0472 **	-0.0305	0.0485	0.0702	0.0403 *	1.0730	0.0242	0.0412	1.025
제조업	0.1458	0.0434 ***	0.1613	0.0452 ***	-0.1007	0.0370 ***	0.9040	-0.1105	0.0384 ***	0.895
실질임금(월)	-0.0024	0.0003 ***	-	-	0.0017	0.0003 ***	1.0020	-	-	
저임금	-	-	0.1685	0.0477 ***	-	-		-0.1264	0.0406 ***	0.881
Scale	1.1752	0.0128	1.1774	0.0133						
Weibull Shape	0.8509	0.0092	0.8493	0.0096						
	Log Likelihood				Likelihood Ratio					
	-7914.5		-7304.3		240.8			182.4		
N	4701		4338		4701			4338		

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

## 2. 취업기간 및 취업탈출확률에 대한 회귀분석

<표 6>는 일자리기간에 대한 Weibull 기간분석모형에 대한 회귀분석의 결과를 제시한다. 먼저 임금수준별로 보면, 임금수준이 높을수록 일자리기간이 길고(모형1) 또한 저임금 근로자일수록 일자리기간이 짧은(모형2) 것으로 추정되었다. 연령변수의 추정결과를 보면, 모형1과 모형 2 공히 연령의 계수는 양(+)의 값을, 연령제곱의 계수는 음(-)의 값으로 추정되어 연령에 대한 미취업기간 곡선이 역 U자형을 띠고 있다. 이러한 분석결과는 중년층의 경우 청년층과 고령층에 비해 일자리 이탈확률이 낮고 안정적 일자리를 유지한다는 기존 연구결과와 부합한다(Yoon, 2001; Hassink, 1999; Gautier et al., 1999). 성별 더미변수는 두 모형 모두 유의하지 않으며, 학력더미의 경우는 모형1에서는 유의하나 모형2에서 유의하지 않다. 한편, 정규직, 관리전문직, 제조업에 종사하는 근로자일수록 일자리기간이 긴 경향이 있는 것으로 추정되었다. 끝으로, Cox 해저드모형의 분석결과를



Weibull 기간분석모형과 비교하면, 예상대로 각 변수의 계수값 부호가 거의 대부분 정확히 반대로 나타나고 있다. 따라서 Cox 회귀분석의 추정결과는 거의 모든 변수들에 있어서 Weibull 기간분석이 함의하는 바와 동일하다고 할 수 있다.

<표 6> 일자리기간 및 일자리이탈 해저드에 대한 회귀분석 결과

변수명	Weibull 기간분석모형 : 종속변수 ln(미취업기간)				Cox 해저드모형 : 종속변수 ln(hazard)					
	모형 1		모형2		모형 1			모형2		
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	Hazard Ratio	추정치	표준오차	Hazard Ratio
상수항	0.6607	0.1414 ***	0.6219	0.1501 ***						
연령	0.0841	0.0078 ***	0.1102	0.0078 ***	-0.0872	0.0087 ***	0.917	-0.1139	0.0088 ***	0.892
연령제곱	-0.0009	0.0001 ***	-0.0011	0.0001 ***	0.0009	0.0001 ***	1.001	0.0012	0.0001 ***	1.001
남성	-0.046	0.0312	0.0184	0.0312	0.0485	0.0346	1.05	-0.0197	0.0345	0.981
전문대졸이상	-0.1477	0.0367 ***	-0.0523	0.038	0.1548	0.0407 ***	1.167	0.0557	0.0420	1.057
정규직	0.3613	0.0278 ***	0.3422	0.0298 ***	-0.3841	0.0310 ***	0.681	-0.3638	0.0330 ***	0.695
관리전문직	0.0892	0.0392 ***	0.1305	0.0409 ***	-0.0957	0.0435 **	0.909	-0.1402	0.0452 ***	0.869
생산직	-0.0445	0.0366	-0.0764	0.0378 **	0.0495	0.0406	1.051	0.0814	0.0418 **	1.085
제조업	0.0965	0.0330 ***	0.1285	0.0344 ***	-0.1030	0.0367 ***	0.902	-0.1329	0.0381 ***	0.876
실질임금(월)	0.0038	0.0003 ***			-0.0040	0.0003 ***	0.996			
저임금			-0.4599	0.0364 ***				0.4807	0.0406 ***	1.617
노조	0.2638	0.0534 ***	0.3388	0.0556 ***	-0.2813	0.0595 ***	0.755	-0.3551	0.0619 ***	0.701
Scale	0.902	0.01	0.905	0.0104						
Weibull Shape	1.1087	0.0122	1.105	0.0127						
	Log Likelihood				Likelihood Ratio					
	-6768.9		-6253.9		844.5			759.8		
N	4702		4339		4702			4339		

자료: 노동연구원 노동패널(9차년도) 직업력 자료.

## VI. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 한국노동연구원의 KLIPS 직업력 자료를 사용하여 저임금 근로자와 비저임금 근로자의 일자리이행경로를 비교·분석하였으며, 또한 미취업·일자리기간 및 탈출확률의 결정요인에 대한 회귀분석을 수행하였다. 임금수준별 근로자집단 사이에 일자리이행경로 및 미취업·일자리 탈출확률이 어떻게 다른지에 대한 비교·분석은 노동시장에서 특히 취약한 위치에 있는 저임금 근로자의 노동시장이행 원활화와 이행성과의 제고를 위한 정책 수립에 유용한 기초정보로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구의 주요 분석 결과와 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 1번째 일자리에서 저임금 상태에 있었던 전체 저임금 근로자 가운데 일자리 이행과정에서

저임금 상태에서 벗어난 근로자는 대략 27%에 해당하며, 나머지 70% 이상은 여전히 저임금 상태로 근무하거나 미취업상태에 머무르고 있다. 그러나 일자리 이탈 이후 새로운 일자리로의 이행 경험을 가지는 저임금 근로자의 경우는 상당 정도가 일자리이행과정을 거치면서 저임금으로부터 탈출하는 것으로 나타난다. 저임금 근로자 가운데 새로운 일자리로의 이행에 성공한 경우 저임금 탈출확률이 높다는 사실은 일자리를 이탈한 저임금 근로자에 대해 체계적인 직장탐색과 우수한 일자리궁합을 확보할 수 있는 맞춤형 고용지원서비스의 개발·제공이 저임금 탈출에 효과적임을 시사한다.

둘째, 저임금 근로자는 비저임금 근로자에 비해 미취업탈출확률이 낮고 일자리이탈확률 또한 높은 것으로 나타나 일자리이행과정에서 직장탐색 및 일자리 안정성이라는 양 측면에서 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 초기단계에서 저임금상태에 있었던 근로자들은 이행과정에서 직업탐색의 어려움이 커져 미취업기간이 길어지고 새로운 직장에 취업하더라도 취업기간이 짧게 됨을 보여준다. 따라서 저임금 근로자들이 ‘저임금→실업→저임금→...’이라는 회전문합정에 빠지지 않도록 하는 정책적·제도적 장치 마련이 필요하다.

셋째, 저임금 근로자의 경우 비저임금 근로자에 비해 청년층·고령층, 여성, 저학력자, 그리고 30인 미만 영세기업의 비중이 높은 것으로 나타나, 청년층·고령층, 여성, 저학력층, 영세기업 근로자일수록 저임금에 빠질 가능성이 상대적으로 높음을 보여준다. 따라서 저임금 근로자의 원활한 일자리이행과 이행성과를 높이기 위해서는 각 취약계층들을 대상으로 이루어지는 다양한 노동시장 정책수단들을 유기적으로 연계·결합함으로써 정책의 시너지효과를 제고하는 것이 필요하다.

끝으로, 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 본 연구의 분석 자료에는 노동력 상태에 관한 정보가 불충분하여 실업과 비경제활동을 구분하는 분석이 이루어지지 않았다. 이에 따라 본 연구는 실업과 비경제활동이라는 두 가지 노동력 상태를 포괄하여 미취업상태로 정의하고 미취업과 취업 사이의 이행과정을 분석하는데 그쳤다. 향후 고용, 실업, 비경제활동 등을 포함하는 다양한 노동력 상태에 대한 정보를 가지는 분석자료 구축을 통해 이러한 한계를 극복해 나가야 할 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 김진욱. 1998. 실업급여 수급권자의 재취업에 관한 실증연구: 재취업확률 및 실업기간 분석을 중심으로. 연세대 석사논문.
- 남성일·이화영(1999), 「외환위기 이후 우리나라 실업의 특성 분석: 외환위기 이전과의 비교」, 『노동경제논집』 제2권 제1호.
- 남춘호(2002), 「경제위기 이후 노동시장의 구조개편과 장기실업 및 반복실업」, 『산업노동연구』 8권 2호, pp. 71-110.
- 유기철. 1999. 실업급여 수급 실직근로자의 재취업양상. 경제학연구. 제47집 제1호.
- 유기철·류재술(1999), 「정부의 실업대책과 실직자의 재취업」, 『국제경제연구』 제5권 제2호.
- 유길상. 2003. 한국 실업급여 수급자의 특성. 한국노동연구원. 노동정책연구. 제3권 제1호.
- 유길상·성재민. 2005. 조기재취업수당제도의 재취업촉진효과. 사회보장연구. 제21권 제2호.
- 이병희(2000a), 「실업자재취직훈련의 재취업성과에 관한 준실험적 평가」, 『노동경제논집』 제23권 제2호, pp. 107-126.
- \_\_\_\_\_(2000b), 「반복실업과 실업의 장기화」, 『노동경제논집』 제23권 제1호, pp. 1-25.
- \_\_\_\_\_(2002a), 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」, 『노동정책연구』, 제2권 제1호, 한국노동연구원.
- 이병희·정재호(2005), 『노동이동과 인력개발연구』, 한국노동연구원.
- 황덕순·전병유·고선(2004), 『고용보험 DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석』, 한국노동연구원.
- Allison, Paul D.(1995), *Survival Analysis Using the SAS System: A Practical Guide*, Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Asplund, R. and Persson, T.(2000), "Low Pay, A Special Affliction of Women", in Gregory, M.; Salverda, W. and Bazen, S., *Labour Markets Inequality. Problems and Policies of Low-wage Employment in an International Perspective*, OUP, Oxford.
- Beck, U.(1992), *Risk Society, Towards a New Modernity*, London: Sage.
- Bourdieu, P.(1986), The forms of capital. In J. G. Richardson(Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pp. 241-258, New York: Greenwood Press.
- Contini, B.; Fillippi, M. and Villosio, C.(1998), "Earning Mobility in the Italian Economy" in Asplund, R., Sloane, P.J., and Theodossiou, I. *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edwards Elgar, Cheltenham, UK.
- Dex, S., Robson, P. and Wilkinson, F.(1999), "The Characteristic of the Low Paid: A Cross-National Comparison", *Work, Employment & Society*, Vol. 13, N 3, pp 503-542.
- Gautier, Pieter A., G.J. van den Berg, J.C. van Ours and Geert Ridder(1999), "Separation at the

- Firm Level," *The Creation and Analysis of Employer–employee Matched Data*, edited by J.C. Haltiwanger et al., Elsevier Science Publishing Company, Inc.
- Giddens, A.(1991), *Modernity and self–identity, self and society in the late modern–age*. Cambridge(UK): Polity Press.
- Hassink, Wolter H.J(1999), "On the Incidence of Layoffs," *The Creation and Analysis of Employer–employee Matched Data*, edited by J.C. Haltiwanger et al., Elsevier Science Publishing Company, Inc.
- Howell, D.R.(2002), "Increasing Earning Inequality and Unemployment in Developed Countries: Market Institutions and the "Unified Theory" in *Politice & Society*, vol. 30.N.2, June 193–243.
- Keese, M., Puymoyen, A., and Swqim, P.(1998), "The Incidence and Dynamic of Low–Paid Employment in OECD Countries in Asplund, R., Sloane, P.J., and Theodossiou Low Pay and Earnings Mobility in Europe, Edwares Elgar, Cheltenham, UK.
- Ramos–Diaz, Javier(2005), Low–wage Employment: "Stepping Stone" or "Durable Trap", WP 5–20, Pompeu Fabra University–Barcelona–Spain.
- Ramos–Diaz, J.(2004), Low Wage Employment and Household Poverty.; Am analysis of the role played by households in alleviating the Economic Prospect of Low–wage Workers. Onstituto Juan March de Estudios e Investigaciones. N 48.
- Schmid, G.(1998), Transitional labour markets, A new European employment strategy. Discussion paper FS I 98–206. Wissenschaftszentrum Berlin fflr Sozialforschung, Berlin.
- Schmid, G.(2000), Foreword. In J. O'Reilly. I. Cebrian, and M. Lallement(Eds), *Workingtime Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets*. pp. xix–xxi. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Sloane, P.J. and Theodossiou, I.(1998), An Econometric analysis of Low Pay and Earnings Mobility in Britain in Asplund, R., Sloane, P.J., and Theodossiou Low Pay and Earnings Mobility in Europe, Edwqrds Elgar, Cheltenham, UK
- Sloane, P.J. and Theodossiou, I.(1996), "Earning Mobility, Family Income and Low Pay", *The Economic Journal* 106(may) pp 657–666
- Stewart, M.B.(1999), "The Dymamics of Low Pay and Low Income", in the National Minimum Wage, Incomes and the Low Paid, Low Pay Commission Occasional Paper No. 2, 1999
- Yoon, Yoon–Gyu(2001), "Adjustment of Labor Inputs And Wages of Different Age Groups In Response To Product Demand Shocks: Large Manufacturing Firms in Korea, 1986~ 1992", Ph.D. Dissertation, Cornell University.