

노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향: 실업급여 수급과 이행의 자발성 여부에 따른 유형화를 중심으로

이 세 미¹⁾

본 연구는 임금근로자의 노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향을 객관적 측면과 주관적 측면을 구분하여 실증적으로 분석했다. 한국노동패널의 직업력을 바탕으로 331명의 임금근로자의 노동시장 이행 경험 355개 사례에 대하여 다중회귀분석을 통해 노동시장 이행 유형이 이행 후 일자리 질에 미치는 영향을 분석하였다. 실업에서 고용으로의 이행과정을 분석한 결과, 실업급여 수급과 이행의 자발성은 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 각각 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 이행의 자발성은 이행 후 직무만족도에 대해 부적 영향을 미치는 것으로 나타나 이직사유가 노동시장 이행 과정에서 주관적인 일자리 질에 영향을 미칠 수 있음이 확인되었다. 본 연구는 실업급여 수급이 노동시장 이행 과정에서 긍정적 역할을 하므로 실업급여의 수급조건을 완화하여 더 나은 일자리로 상향 이동할 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하며, 직업훈련과 같은 일자리 매칭을 위한 정책적 수단이 마련되어야 함을 시사하고 있다.

1. 서론

우리나라는 1997년 경제 위기 이후 기업의 고용유연화 전략이 본격화되었으며 단기 수익률을 중요시하게 되었고 수익률을 높이기 위해 공격적인 구조 조정을 감행하였다. 이에 따라 정리해고나 명예퇴직과 같은 비자발적 감원이나 해고가 보다 용이한 비정규 고용이 크게 늘어났다. 따라서 근로자들은 정규직의 경우에는, 정리해고를 당하거나 비정규직의 경우에는, 계약기간이 만료되는 등 본인의 의사와 무관하게 비자발적 실직을 경험할 위험에 놓이게 되었다. 최근 유럽에서도 고용유연화와 함께 비자발적 노동이동이 증가하고 있고 고용안정이 보장되지 않는 등 근로자들의 지위가 약화되면서 이행노동시장(Transitional Labor Market: TLM)에 대한 관심이 높아지게 되었다. 현재 고용 위기의 주된 대상은 근로취약계층이며 사회안전망의 보호를 제대로 받지 못하는 근로취약계층은 실직과 빈곤의 위험을 동반하고 있다²⁾ 원활한 노동시장 이행이 이루어지기 위해서는 노동시

1) 성균관대 사회복지학과 석사과정

2) 많은 선행연구들은 빈곤원인을 개인적인 문제로 해결하기보다 고용조건을 개선하고 일한 것에 대한 충분한 임금을 보장해 줄 수 있는 정책적 접근이 필요함(Marlene Kim, 1998; David Shieler, 2004, 박능후 외, 2009)을 제시하고 있다. 더 이상 단순히 취업했는가 빈곤탈출을 좌우하는 것이 아니라 어떠한 일자리에서 근무하고 있는가가 중요하며 이러한 맥락에서 일자리의 질에 대한 접근은 학문적, 정책적으로 중요한 함의를 지닌다.

장 이행의 결과 고용 및 소득의 안정이 무엇보다 중요하다는 점에서 노동시장 이행과 일자리 질의 관계를 규명할 필요가 있다.

그런데 일자리의 질과 같은 노동시장 이행의 성과는 이직사유별로 또는 인적 특성, 일자리 특성, 제도 요인 등 근로자가 처한 상황 및 조건에 따라 차이가 발생할 수 있다(윤윤규, 2010) 예를 들어 개인의 의사와는 무관하게 이루어지는 비자발적 이직의 경우 이직에 대한 준비 없이 이직할 가능성이 많기 때문에 이전 일자리에서의 특수한 인적자본과 일자리 매칭 자본의 상실이 발생할 수 있다. 또한 실업 후 고용으로 이행하는 과정에서 사용자에게 생산성에 대한 부정적 신호를 줄 수 있기 때문에(윤윤규, 2010) 고용으로의 이행이 지연되거나 적합한 일자리 매칭의 가능성 또한 낮아질 수 있다.

한편, 1998년부터 2012년까지 한국의 임금근로자들의 이직사유를 조사한 「한국노동패널」의 직업력 자료에 따르면 자발적 이직자가 72.7%로 나타나 비자발적 이직자에 비해 자발적 이직자가 많은 것으로 나타났다³⁾. 또한 자발적 이직자들의 이직사유 중 많은 부분을 차지하는 것이 열악한 근로 조건과 관련되어 있다는 것은 구조적으로 강요되는 자발성이 많다는 것을 의미한다. 한국노동패널 직업력에 나타난 임금근로자들의 이직사유를 분석한 결과 정리해고나 권고사직, 명예퇴직으로 이직한 근로자는 전체의 5.4%에 불과하며, 직장파산·폐업과 비정규 노동자의 계약기간 만료를 포함한 강제적·반강제적 감원 및 해고로 인한 이직은 전체의 18.9%이다. 좀 더 많은 이직 사유는 자기 사업, 결혼, 학업 등 개인적 사유를 제외하면 ‘소득 또는 보수가 적어서’, ‘일거리가 없거나 적어서’, ‘일이 임시적이거나 장래성이 없어서’, ‘근무시간 또는 근무환경이 나빠서’ 등 일거리가 없거나 근로 조건이 나빠서 이직한 경우가 전체의 약 42%이다. 이처럼 자발적 이직의 경우라도 근무조건과 환경이 열악하여 사실상 반강제적으로 발생하는 이직이라면 노동시장의 원활한 이행과 더 나은 일자리로의 이동에 부정적 영향을 가져올 수 있다.

다른 한편으로, 실업에서 고용으로 이행하는 과정에서 실업급여제도는 실업기간 동안의 소득보장과 함께 일자리의 체계적 탐색을 촉진하여 실업자가 보다 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 지원하고 있다. 그런데 실업급여제도의 수혜자는 모든 실업자를 대상으로 하는 것이 아니며, 자발적 실업, 직무탐색 노력 부재로 인한 자격박탈, 자격조건 만료 등 다양한 이유로 실업급여 혜택을 받지 못하는 실업자가 존재하게 된다(윤윤규 외, 2008) 일반적으로 실업급여는 비자발적 이직자에게만 지급되기 때문에 실업급여가 재취업에 미치는 효과를 연구한 기존 연구에서 실업급여 수급자는 비자발적 이직자이며⁴⁾, 실업급여 비수급자는 대부분 자발적 이직자로 간주하여, 이직사유에 대한 고려를 배제하였다. 따라서 본 연구는 최근 근로자들의 고용불안이 심화되고 자발적 이행이 활발하다는 점(정이환, 2013)에 주목하여 이행의 자발성과 실업급여 수급 여부가 일자리 질과 어떠한 연관성이 있는지를 규명하고자 한다. 이를 위해 이직사유와 실업급여 수급을 중심으로 각 유형에 따

3) 이직이 자발적이었는가, 비자발적이었는가 묻는 항목으로 자발적 이유란 “스스로 원해서 그만두었다”이고 비자발적 이유란 “계속 다니고 싶었으나 직장에서 요구해서 혹은 어쩔 수 없어 그만두게 되었다”이다.

4) 현 제도가 원칙적으로 비자발적으로 이직한 구직자에게만 실업급여를 지급하도록 설계되어 있지만, 자발적으로 이직한 근로자도 결국은 실업자인 만큼 생활상의 여건은 동일할 것이므로 실업급여를 지급한다고 설계해도 고용보험제도의 취지에 반하지 않는다는 의견이 있다(노병호 외, 2012)

라 노동시장 이행 후 일자리 질이 어떻게 변화하는지 분석하는 것을 목표로 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. II장에서는 관련문헌을 통해 노동시장 이행 및 이행유형에 대한 개념적·조작적 정의를 하고 노동시장 이행 유형과 일자리 질의 관계에 대해 규명하였다. III장에서는 연구자료 및 연구대상, 연구방법을 제시하며 IV장에서는 이러한 방법에 따라 분석된 결과를 제시하도록 한다. 마지막으로 V장에서는 분석결과를 종합하고 이를 통해 정책적 함의를 제시할 것이다.

II. 이론적 배경 및 관련문헌

1. 임금근로자의 노동시장 이행

가. 노동시장 이행의 정의

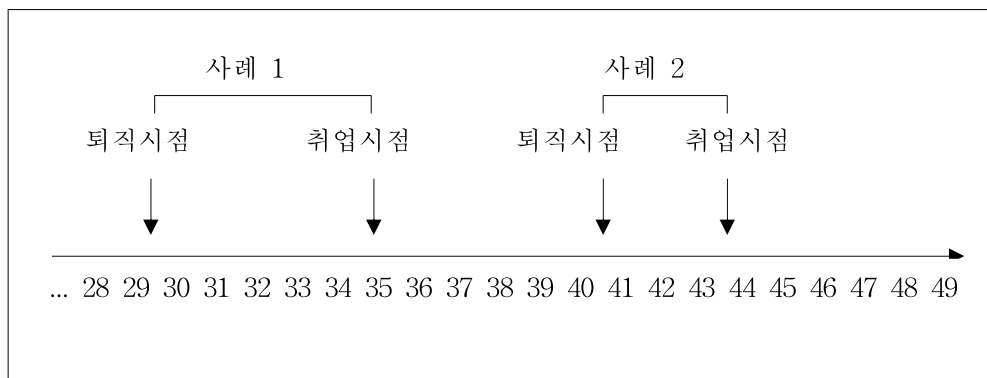
노동시장 이행(transitions in labor market)은 노동시장 유연성의 강화, 개인적 욕구 및 필요성을 중시하는 흐름의 확산 등으로 인해 나타나는 노동시장 내부와 외부에서 이루어지는 다양한 노동력의 이동을 의미하는 매우 포괄적인 개념이라고 할 수 있다. 노동시장 이행과 유사한 개념으로 ‘노동이동(Labor mobility)’이라는 개념이 예전부터 국내외 연구자들에 의해 사용되어 왔으며 ‘직장이동’, ‘직업이동’, ‘이직’ 등과 등치되는 개념으로 사용되어 왔다. 근로자의 노동이동은 경력형성, 직무만족, 이사 등에 기인하는 일자리매칭의 해소 또는 가사, 학업, 건강 등의 이유로 인한 노동시장 진입 및 퇴출 등과 관련된다(전병유, 2003) 따라서 노동이동은 다양한 동기에 의해 발생할 수 있으며 고용주가 해고와 채용을 반복하는 경우, 근로자가 기존의 일자리에 적응하지 못해서 이직하고 새로운 일자리를 찾는 경우, 최초의 노동시장 진입이나 은퇴, 장애에 따른 노동시장 이탈과 생애주기적 선택에 따른 이동 등을 포함한다. 이러한 관점을 바탕으로 노동시장 이행은 좁게는 직장이동이나 직업이동, 넓게는 실업과 고용 간 노동력 상태 간 이행 뿐만 아니라 가사와 은퇴 같은 비근로영역까지 포함하는 매우 넓은 개념이라고 할 수 있다

한편, 노동시장 이행 유형이 다양해지면서 서유럽에서는 ‘이행노동시장’(Transitional Labor Market: TLM)개념이 등장하게 되었다. Schmid(1998)의 이행노동시장 개념은 고용과 실업, 가사나 교육훈련 등 생애기간 동안의 노동력 상태 간 이행의 형태를 유형화한 것이며 Schmid(1998)는 생애 기간 동안의 이행과정에서 발생할 수 있는 다양한 사회적 위험에 대응하여 적절한 보호가 이루어져야 하며, 나아가 원활한 이행을 촉진할 필요가 있음을 제기하였다⁵⁾. 실업과 고용 간 이행에서

5) 유럽 고용전략의 이론적 기반인 이행노동시장(transitional labor market) 이론은 노동시장정책과 사회보장 제도의 역할을 다양한 노동력 상태간의 원활한 이행을 지원하는 것으로 보고 있다(이병희, 2009) 즉, 이행노동시장은 고용관계의 다양화와 더불어 개인의 생애과정에 걸쳐 더욱 빈번하게 발생하는 고용 및 사회적 활동 간의 이행에 주목한다(정원호 외, 2011). 이러한 관점에 따르면, 개인의 생애과정에 걸친 결정적 이행(critical transition)은 다음의 다섯 가지 유형으로 구분된다. I 유형은 고용 간 이행(고용↔고용)으로 같은 직장에 계속 근무하거나 한 직장에서부터 다른 직장으로의 이행을 말한다. 여기서 직장이란 피고용

근로자들은 취업-해고-실업-직장탐색-취업 등 노동시장 이행 과정에서 다양한 경험을 하게 된다. 그런데 TLM 접근에서의 노동시장 이행유형은 실업과 고용 간 이행 과정에서 일자리를 이탈하게 된 동기 또는 직장탐색의 과정 등 근로자들이 이행 과정에서 겪는 특정 경험들을 고려하지 못하고 있다. 또한 우리나라의 경우에 고용->실업->고용으로 가는 노동시장 이행의 과정에서 실업과 비경제활동의 이동이 빈번하며 현실에서는 노동력 상태 변화가 복합적으로 일어난다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 노동시장 이행의 개념을 ‘실업을 경유한 직장이동’으로 정의하며 본 연구의 분석대상은 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 임금근로자의 노동시장 이행 및 분석대상



나. 선행연구

노동시장 이행에 관한 국내 선행연구는 크게 두 가지로 분류할 수 있다. 첫째, 실업급여, 직업훈련 등 고용보험 정책수단들이 실업자의 재취업 질에 미치는 효과를 규명하려는 연구(강철희, 유정아, 2004; 김순규, 2005; 김철희, 2004; 김혜원 외, 2007; 황덕순 외, 2004;)들이 있으며, 둘째, 1990년대 후반부터 한국노동패널(KLIPS)과 같은 패널자료의 구축이 이루어짐에 따라 노동시장 이행 현상의 구조 및 이행의 성과를 규명하려는 연구들이 있다. 특히 최근에는 노동시장 이행과 관련하여 ‘노동이동’이나 ‘직장이동’이라는 개념을 사용한 연구가 등장하였으며, 이들 연구들은 직장이동의 특성(또는 유형)이 임금변화(또는 더 나은 일자리 이동)에 미치는 영향을 분석하고 있다(김혜원 외, 2008; 박진희, 2007; 이병희, 2005; 이우정, 2009; 이우정·최민식, 2012). 그러나 이 선행연구들은 근로자가 실업에 처해진 이유가 자발적인지 비자발적인지 또는 제도가 노동시장 이행과정을 뒷받침해주었는지 뒷받침해주지 못했는지 등 노동시장 이행에 관한 질적 또는 제도적 측면에 대한 논의가 부족하였다. 특히 노동시장 이행 현상의 구조와 원인을 규명함에 있어 근로자의 이직사유를 중

상태만이 아니라 자영업의 경우도 함께 포함한다. II유형은 고용→실업 또는 실업→고용으로의 이행이며, III유형은 교육·훈련→고용 또는 고용→교육·훈련으로의 이행이다. IV유형은 고용→가사활동 또는 가사활동→고용으로의 이행이며 V유형은 고용→퇴직 또는 퇴직→고용으로의 이행이다. 이러한 대표적인 유형 외에도 질병·사고에 따른 근로능력상실→고용 이행 또한 하나의 이행유형으로 추가될 수 있다(Bijwaard & Veenman, 2007)

심으로 접근한 연구는 많이 부족하다. 기존 연구는 대부분 이직사유를 주요 관심변수로 설정하여 분석하기보다는 노동시장 이행 현상에 대한 추정모형을 구성하는 통제변수 정도의 의미를 두는 수준(남춘호, 2002; 이병희, 2000; 남성일·이화영, 1999)에 그치고 있었다.

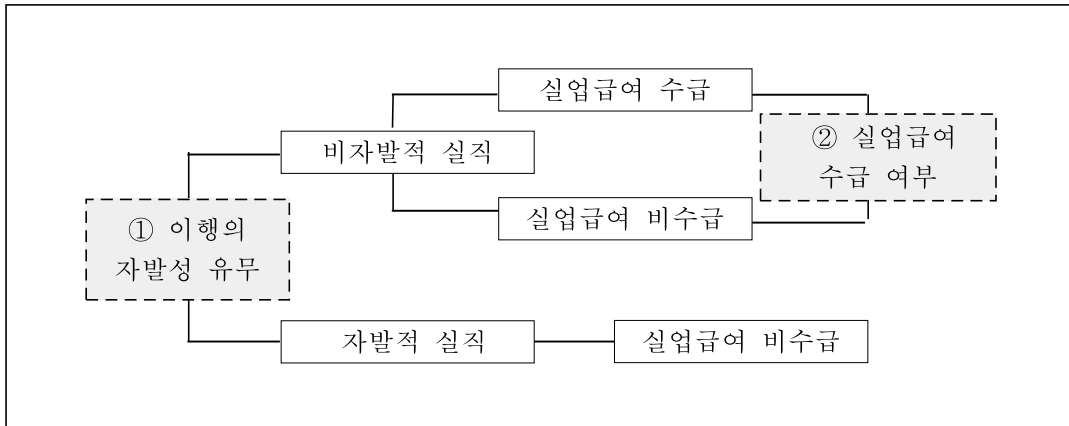
이를 토대로 하여 기존 연구들은 ‘노동시장 이행’ 현상과 ‘일자리 질’의 관계를 규명하는 데 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 기존 연구들은 노동시장 이행의 성과를 평가함에 있어 주로 ‘임금’에만 초점을 맞추었다. 임금은 직장이동을 결정하는 중요한 요소임에는 틀림없지만, 많은 근로자들이 이직한 직장에서 맡은 직무가 자신에게 맞지 않거나, 고용불안으로 인해 만족도가 낮아 직장이동을 감행하게 된다. 또한 노동시장 분절이 심한 우리나라에서 다양한 노동력 상태로의 이행이 ‘안정성’을 보장받기 위해서는 이행의 결과, 일에 대한 보상과 높은 직무만족도와 같은 일자리의 질이 확보되어야 한다. 그럼에도 불구하고 직장이동의 특성을 고려한 최근 연구들(금재호, 2011; 박진희, 2007; 이우정, 2009; 이우정·최민식, 2012)은 종사상 지위나 산업, 직종 등 직전 일자리 특성의 변화, 실직기간 여부, 직장이동유형 등이 임금의 변화를 가져올 수 있다는 결과를 보여주었으나, 일자리의 질이라는 측면에서 면밀하게 파악하지는 못했다.

둘째, 노동시장 이행 및 이행성과를 분석한 기존 연구들에서는 근로자가 고용에서 실업으로 이행하게 된 이유와 실업급여와 같은 제도적 측면을 함께 고려하지 않았다. 근로자들은 고용에서 실업으로, 또는 실업에서 고용으로 노동력의 ‘상태’만 변화하는 것이 아니라, 이행의 동기 또는 이행 과정에서 제공되는 복지수급 여부에 따라 근로자 간 서로 다른 노동시장 이행 경로를 거치게 된다. 따라서 노동시장 이행 및 이행 성과를 분석하기 위해서는 이행의 동기 또는 제도적 측면이 고려되어야 한다.

다. 노동시장 이행 유형화

앞에 서술한 바에 따라 노동시장 이행을 실업급여 수급 여부와 이행의 자발성 유무에 따라 다음과 같이 유형화하였으며 방법은 [그림 2], [그림 3]와 같다. 현실에서는 자발적 또는 비자발적 실직이 발생한 후에 실업급여의 수급 또는 비수급이 순차적으로 이루어지지만 실업급여 수급자는 모두 비자발적 실직자로 분류할 수 있기 때문에 실업급여 수급과 비수급 집단을 먼저 나눈 후에 실업급여 비수급자 중에서 자발적 실직자와 비자발적 실직자를 분류하였다.

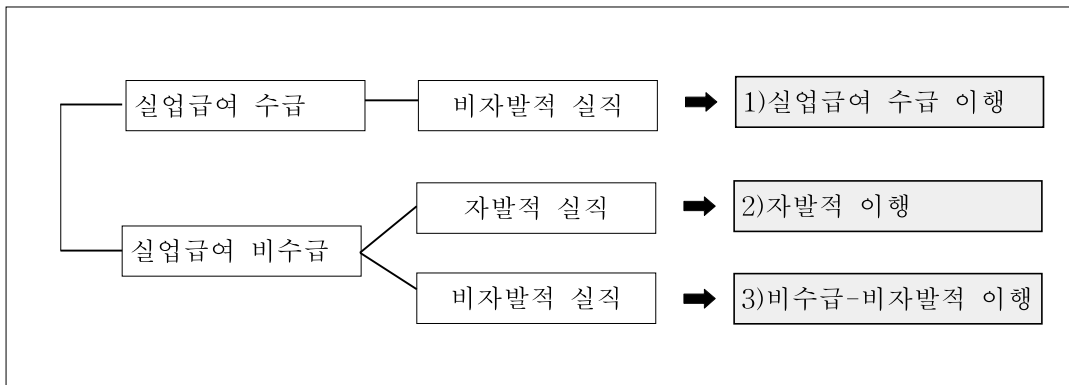
[그림 2] 노동시장 이행 유형화 기준



이러한 방법에 따라 본 연구에서는 임금근로자의 노동시장 이행과 관련하여 다음의 세 가지 유형을 중심으로 논의를 전개할 것이다.

- 1) 실업급여 수급 이행: 비자발적 실직을 경험했으며 실업급여를 수급한 집단
- 2) 자발적 이행: 자발적 실직을 경험했으며 실업급여를 수급하지 않은 집단
- 3) 실업급여 비수급-비자발적 이행: 비자발적 실직을 경험했으며 실업급여를 수급하지 않은 집단

[그림 3] 노동시장 이행 유형화 방법



2. 노동시장 이행 유형과 일자리 질

가. 일자리 질에 대한 지표

외환위기 이후 일자리 질 문제에 대한 관심이 높아지면서 2000년대 이후 국내 사회복지분야에서는 ‘괜찮은 일자리’ 개념에 대한 연구가 활기를 띠기 시작하였다. ILO는 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’를 평가하기 위한 개념적 틀로 ①고용기회 ②철폐되어야 할 노동 ③적당한 수입과 생산적 노

동 ④적절한 노동시간 ⑤고용안정성 ⑥일과 가정의 양립 ⑦고용평등 ⑧안전한 작업환경 ⑨사회보호 ⑩사회적 타협과 작업장 관계 ⑪괜찮은 일자리에 대한 사회경제적 맥락 등 11가지를 제시하였다. 그런데 실질적으로 일자리 질과 관련하여 근로자의 노동지위를 파악하려는 목적은 국가 간의 비교 뿐만 아니라 국가 내의 노동자에게 초점이 있을 수 있다. 따라서 근로자 개인의 노동지위를 측정하는 것은 정책적 방향을 이끌어 낼 수 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다(손혜민, 2010). 이러한 관점에서 보면, ILO에서 개발한 Decent Job의 지표는 국가 간 수준(macro-level)에서 국가 간 일자리 질에 대한 비교는 가능해졌지만 개인 수준의 근로자(micro-level)에게 적용하기에는 한계가 있다고 할 수 있다(Bonnet et al, 2003; Ghai, 2005; 방하남, 2009).

이러한 관점에서 볼 때 Bonnet et al(2003)은 거시적 차원에서 논의되는 일자리 질을 미시적 수준인 노동자 개인에 초점을 맞춰 측정할 경우 주관적 요인을 통해 그 측정이 가능하다고 주장하였다.⁶⁾ 즉 객관적 지표만으로 일자리의 질을 완전히 파악할 수 없으며 근로자가 일자리를 ‘어떻게’ 느끼고 있는가를 함께 고려해야 한다는 것이다. Clark(1998) 역시 좋은 일자리와 나쁜 일자리에 대한 논의는 근로자들의 주관적인 평가를 통해 가능하다고 주장하였다⁷⁾. Ritter and Anker(2002)도 임금이나 고용형태 등 객관적 지표만으로는 일자리의 질을 완전히 파악할 수 없으며 근로자의 주관적인 판단과 평가를 포함해야 한다고 지적하였다. 따라서 일자리의 질은 근로자 개인의 미시적인 수준에서 측정할 필요가 있으며 개인 수준에서 일자리 질을 측정할 때에는 객관적 지표와 더불어 근로자가 실제로 일자리를 어떻게 느끼는가에 대한 주관적 측면을 포함해야 한다고 할 수 있다. 그러나 일자리 질의 구성요소 중에서 무엇을 우선시 하느냐는 개인에 따라서 다를 수 있으며 임금 이외의 특성들은 주관적인 측면이 크기 때문에 정량화하기 어려운 단점이 있다(송영남, 2010). 그런데 직무만족도와 같은 주관적 요인은 이직행위와 같은 노동시장의 객관적 행위를 설명하는 결정적인 요인일 뿐만 아니라 일자리의 특성과 관련되어 관찰되지 않는 개인의 특성을 대리할 수 있는 장점이 있다(방하남 외, 2006)

종합하면, 일자리의 질은 근로자 개인의 미시적인 수준에서 측정할 필요가 있으며 임금과 같은 객관적 측면과 함께 일자리 질의 주관적 측면을 포함해야 한다. 또한 근로자가 현재 일자리에 대해 얼마나 만족하는가에 대한 주관적 평가지표인 직무만족도는 임금, 고용안정성, 개인발전가능성 등의 항목을 포함하고 있으므로 직무만족도는 임금 이외의 일자리 특성을 평가할 수 있는 주관적 지표로서 적절하다고 할 수 있다.

6) 미시수준의 지표(index)는 고용보장, 직무보장, 직업의 안전보장, 숙련 재생산의 보장, 표현의 보장, 수입의 보장 등 여섯 가지 지표로 나눈 뒤 이를 각각 객관적 지표와 주관적 지표로 설정하였다.

7) 그는 OECD 회원국가들로부터 수집된 7000명의 취업자들을 대상으로 임금, 근로시간, 고용안정성과 승진가능성, 일의 난이도, 일의 성격: 흥미, 사회적 인식, 독립성, 직장 내 인간관계 등에 대한 주관적 응답조사를 통해 일자리 질을 구성하였다.

<표 1> 선행연구들에서 사용된 일자리 질의 지표들

	지표 및 항목	객관적 지표 존재 여부	주관적 지표 존재 여부	일자리 질 측정 방법
강철희· 유정아 (2004)	임금수준 고용형태	O	x	단일지표
손혜민 (2010)	임금 직무만족도	O	O	
최옥금 (2004)	임금 전일제/상용직 사회보험	O	x	통합지표(각 항목이 모두 포함되는 경우를 일자리 질로 측정함)
문경옥 (2006)	임금 고용안정 사회보호 노동시간 전반적 만족도	O	O	
박진희 (2007)	적정임금 사회보장	O	X	
이성균 (2009)	임금 기업복지/사회보험	O	X	
이옥진 (2013)	적정임금 고용안정성	O	X	

국내의 선행연구들은 ‘Decent Work’을 중심으로 하여 일자리 질을 판단하기 위한 다양한 지표를 사용하였으며 내용은 <표 1>과 같다⁸⁾ 많은 선행연구에서 일자리 질과 관련 있는 여러 구성 지표들을 하나의 종속변수에 모두 포함시켜 분석하였는데, 이런 경우에는 독립변수들이 일자리 질에 미치는 영향력이 혼재되어 나타나거나 인과관계의 규명에 편의가 생길 가능성이 존재할 수 있다(손혜민, 2010) 또한 객관적인 고용형태와 주관적인 고용불안은 서로 다를 수 있다. 같은 상용직과 정규직이라도 대기업과 중소기업의 정규직이 느끼는 고용안정성은 다르며, 최근 온라인 취업정보 업체에서 조사한 설문조사에 따르면 정규직의 57.9%가 고용불안을 느끼고 있는 등 상용직과 정규직이라는 것만으로 고용이 안정적이라 판단하기 어렵다고 볼 수 있다.

이러한 점을 토대로 일자리 질과 관련하여 고려되어야 할 사항을 다음과 같이 정리할 수 있다.

8) 최근 노동시장 유연화와 함께 ‘고용안정성’에 대한 중요성이 커지면서 일부 연구에서는 일자리의 질을 구성하는 객관적 지표로서 정규직-비정규직과 같은 고용형태를 지표로서 포함하였다. 그런데 노사정위원회에서 정한 정규직-비정규직과 같은 고용형태는 종사상 지위나 근로시간 형태에 따른 구분과 중첩성을 가진다. 즉 상용직이 모두 정규직이고 임시직·일용직은 비정규직인 것이 아니라 정규직이면서 임시직이나 일용직인 경우가 존재하기도 하고(김혜원 외, 2008) 임시직이면서 시간제 또는 상용직이면서 시간제인 집단들이 동시에 존재한다.

첫째, 일자리의 질은 객관적 지표 뿐만 아니라 주관적 지표를 포함하고 있어야 하며 다수의 지표를 통합적인 지표로 보는 것보다는 각각의 독립된 지표를 보는 것이 명확한 분석을 하는 더 좋은 방법이 될 수 있다.

둘째, 고용형태나 근로시간이라는 획일적 기준을 일자리 질의 구성요소에 포함시키는 것은 일자리 질을 평가하는 객관적 지표로서 적합하지 않을 수 있다. 왜냐하면 비정규직이 가진 중첩성으로 인해 고용형태나 종사상 지위, 근로시간에 따른 구분 등 하나의 기준만을 사용하여 일자리 질의 지표로 삼는 것은 일자리 질의 객관적인 평가 지표로서 한계가 있기 때문이다. 국내 연구에서는 ILO의 괜찮은 일자리 개념을 활용하면서도 최근 일부 연구에서 돌봄노동자와 시간제근로자 등의 일자리 질을 연구할 때, 노동취약계층의 특성에 맞게 적정노동시간이나 근로계약기간 같은 새로운 지표를 추가하였는데(문순영, 2008; 이옥진, 2013) 이는 근로자의 노동상태와 지위에 따라 일자리의 질에 영향을 미치는 요인이 각각 다르게 나타날 수 있음을 나타낸다⁹⁾ 따라서 모든 임금근로자들이 공통적으로 생각하는 기준을 ‘괜찮은 일자리’ 개념의 지표로 삼는 것이 바람직하다고 할 수 있으며 본 연구에서 일자리의 질을 구성하는 요인으로 객관적 지표인 임금과 주관적 지표인 직무만족도를 일자리 질의 지표로 삼는 것은 적절하다고 할 수 있다.

나. 노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향

1) 실업급여 수급과 일자리 질

실업급여제도는 실업인정과정을 통한 실업급여 지급과 적극적인 취업알선을 통해 실직자의 능력과 적성에 맞는 재취업을 지원하고 있다¹⁰⁾ 즉 실직자가 자신의 능력과 적성에 맞는 새로운 직장을 구하는 기간 동안 생계유지에 필요한 현금급여를 지급함으로써 실직자의 생활안정을 도모하는 중요한 사회안전망(social safety net for the unemployed)의 기능을 수행하고 있다. 또한 실업급여 수급자가 마음의 여유를 가지고 본인의 적성, 경력, 기술수준에 부합하는 일자리에 취업할 확률을 높여줌으로써 적성과 기술수준의 부조화로 인한 또 다른 이직의 가능성을 감소시켜 준다(Haber and Murray, 1966) 종합하면 실업급여의 목적은 구직기간동안 유동성을 공급함으로써 불안정하고 생산성이 낮은 일자리에 서둘러 취업하지 않고 안정적으로 자신에게 맞는 다음 일자리를 찾을 수 있게 해 주는 것이라고 할 수 있다(장지연·은수미, 2010).

실업급여는 일반적으로 구직급여와 취업촉진수당의 두 가지로 구분하며 일반적으로 실업급여라

9) 김은하(2007)는 Decent work의 포괄범위가 취업자와 미취업자, 임금노동자와 자영업자, 정규직과 비정규직 등 모든 근로자를 대상으로 해야 한다고 하였으므로 일자리의 질을 구성하는 지표도 모든 근로자가 공통적으로 중요시하는 요소들을 지표로 포함해야 한다.

10) 실업급여 수급자는 매1~2주마다(최초 실업인정은 실업신고일로부터 2주 후) 고용센터에 출석하여 실업 상태에서 적극적으로 재취업활동을 한 사실을 신고하고, 실업인정을 받아야 구직급여를 지급받을 수 있다. 예외적으로 취업, 컴퓨터활용능력 등을 고려하여 고용센터에서 인터넷 실업인정 대상자로 지정을 받은 경우에는 고용보험 홈페이지를 통해 실업인정을 신청하면, 고용센터 담당자의 실업인정을 통해 구직급여를 지급받을 수 있다(고용노동부 홈페이지)

칭하는 것은 대부분 구직급여¹¹⁾를 말한다. 그리고 실직자에 대한 보호를 강화하기 위해 부상·질병 등으로 취업이 불가능한 수급자격자에 대해 구직급여에 갈음하여 지급하는 상병급여와 구직급여를 연장하여 지급하는 연장급여가 있다. 실업급여의 종류 및 구직급여의 소정급여일수는 <표 2>와 같다.

<표 2 > 실업급여 종류별 요건 및 수금액

피보험기간			1년미만	1년이상-3년미만	3년이상-5년미만	5년이상-10년미만	10년이상
구직 급여	소정 급여 일수	30세미만	90일	90일	120일	150일	180일
		30세 이상-50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
		50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일
	급여기초임금일액		이직전 평균임금의 50% (하한:최저임금일액의 90%, 상한:40,000원)				
	연장 급여	훈련연장급여	-재취업을 위한 직업능력개발훈련이 필요하다고 인정된 경우(최근 1년간 직업능력개발훈련을 받은 경우 제외) - 구직급여일액의 100% - 훈련기간 : 최대 2년				
		개별연장급여	- 취직이 곤란하여 생활이 어려운 수급자 - 구직급여일액의 70% - 지급기간 : 60일 이내				
		특별연장급여	- 매월 실업률이 연속하여 3개월간 6% 초과하는 등 실업이 급증한 상황에서 지급 - 구직급여일액의 70% - 지급기간 : 60일 이내				
상병 급여	- 실업급여를 신청한 후 질병, 부상, 출산 등으로 취업이 불가능한 경우에 적용						
취업 촉진 수당	- 조기재취업수당 - 직업능력개발수당 - 광역구직활동비 - 이주비						

출처: 고용노동백서(2012).

실업급여제도의 효과에 대한 주된 관심사는 실업급여 수급이 구직자의 구직기간(미취업기간¹²⁾)에 어떤 영향을 미치는가 하는 것이었다. 이것은 이론적으로 상반된 두 가지 예측이 가능하다. 실업급여가 만약 의중임금을 높이는 방식으로 작동한다면, 구직기간을 연장시키는 결과를 초래할 것

11) 구직급여는 65세 미만 피보험자의 실직 후 재취업활동을 수행하는 자에게 생계보호 차원에서 지급되는 것으로 고용보험 적용사업장에서 근무하는 피보험자가 경영상 해고, 계약기간 만료 등의 사유로 이직할 경우로서 이직 전 18개월동안 180일 이상 근무하였을 경우 이직 전 평균임금의 50%를 피보험기간 및 연령에 따라 90일~240일까지 차등 지급된다(노병호·엄주천, 2012)

12) 많은 연구에서 자료상의 제약으로 미취업기간을 구직기간과 비경제활동기간으로 명확하게 나누는데 어려움이 있기 때문에 구직기간 대신 미취업기간 변수를 사용하고 있다.

으로 예상된다. 다른 한편으로 실업급여가 구직확인과정을 요구하기 때문에 구직활동의 적극성과 효율성을 높이는 방식으로 작동한다면, 구직기간을 단축하는 결과를 초래할 수 있다. 그런데 많은 선행연구에서 후자보다 전자와 같은 부정적 효과에 대한 의견이 지배적이다. 즉 구직자는 실업급여를 받는 동안 실업급여 금액만큼 수급자의 실업비용을 감소시켜 주기 때문에 재취업을 위한 구직활동 노력을 약화시킬 수 있다는 것이다. 그렇게 되면 실업기간이 늘어나는 부정적 효과 (Atkinson and Micklewright, 1991; Decker, 1997) 가 있을 수 있고 장기간 실직상태가 지속되면 실직자는 시간 경과에 따른 유보임금의 하락을 경험하게 되고 재취업시 낮은 임금과 불안정한 고용형태를 받아들일 가능성이 높다고 할 수 있다(안주엽, 2001)¹³⁾ 그럼에도 불구하고 실업급여는 생계보장을 통해 실업기간 동안 일자리 탐색 자원을 늘리는 긍정적 효과가 있기 때문에 일자리 매칭에 긍정적 영향을 줄 수도 있다. 예를 들어 고용보험에 가입하여 실업급여의 수급자격을 가진 사람이라면 급하게 일자리를 찾지 않고 자신에게 맞는 일자리를 구할 것이기 때문에 1차시장(대규모 사업장 또는 정규직)과 같은 좋은 일자리를 새 직장으로 구할 수 있다(장지연·은수미, 2010).

실업급여가 실업자에게 보다 적합한 직장을 선택할 기회와 자원을 제공함으로써 노동시장 효율성을 제고할 것이라는 기대와는 다르게 과거 선행연구들을 살펴보면 실업급여는 재취업에 긍정적 효과를 미치지 못했다(강철희·김교성, 1999; 방하남, 1998; 류기철, 1999). 2000년 초반 유길상(2004)은 실업급여가 재취업의 질에 미치는 효과를 연구한 결과, 실업급여 수급자는 이직 후 재취업한 곳에서의 임금이 이직 전에 비하여 하락하였으나 통계적으로 유의미하지 않았으며 실업급여 수급자가 재취업한 직장에서 직장만족도가 높았으나 역시 통계적으로 유의미하지 않았다¹⁴⁾ 그런데 많은 선행연구에서 실업급여 미수급자의 경우 자발적 이직이나 실업기간이 없는 직장이동의 경우가 데이터에 포함되어 있을 수 있다. 이러한 경우 급여수급이 구직기간에 미치는 효과를 보게 되면, 실업급여를 받지 않는 경우에 더 빨리 재취업하는 경향이 과대평가될 가능성이 있다(장지연·은수미, 2010) 따라서 실직상태에서 새로운 직장으로 이동할 때 실업급여 수급의 효과를 정확히 분석하기 위해서는 자발적 이직이나 실업기간이 없는 직장이동과 구분할 필요가 있다고 할 수 있다.

이병희(2009)는 임금근로자가 1년 동안 직면한 노동시장 이행 경험을 자발적(또는 비자발적) 실직, 직장이동, 자영업 경험으로 분류하여 노동시장 이행 경험이 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 노동시장 이행 경험과 고용보험 가입 여부의 상호작용향을 통해 추정된 결과, 비자발적인 실직을 경험할 때 고용보험에 가입한 경우 1년 후에 좋은 일자리에 있을 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 이직사유별 일자리 이행 경로를 연구한 윤윤규(2010)의 연구를 보면 실업급여 수급자는 미수급자에 비해 재취업한 자리에서 이탈할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이는 실업급여가 미취업기간을 늘리는 효과를 가짐과 동시에 새로운 자리에서의 취업기간을 늘리는 효과를 가진다고 할 수 있다. 장지연·은수미(2010)의 연구에서도 이전 일자리의 고용보험 가입이 다음 일자

13) 미취업기간(실업기간)이 길어질수록 인적자본의 감소효과로 인해 고용주에게는 바람직하지 않은 신호(Signal)로 작용하게 되어 재취업시 불리한 위치에 놓이게 된다.(Addison and Portugal, 1989; 금재호 · 조준모, 2001; 조준용, 1999; 강철희 · 김교성, 1999)

14) 실업급여와 직장만족도의 관계에 대한 모형에서 직장만족도에 영향을 미칠 수 있는 임금이나 생활만족도 등 다른 요인들을 통제하지 않은 한계가 존재한다.

리에서 이직 확률을 낮추는 것으로 나타났는데 특히 여성의 자발적 이직을 줄이는 효과가 뚜렷하였다

위와 같은 최근 연구결과들은 실업급여 수급이 한편으로는 미취업기간을 늘리는 부정적 효과를 가질 수 있지만 다른 한편으로는 실업자에게 일정 기간 소득을 보전하여 적절한 직업훈련 참여나 체계적 직장탐색, 이를 통한 우수한 일자리 매칭 확보에 일정한 기여를 함으로써 일자리의 매칭의 질을 높이는 효과가 있는 것으로 볼 수 있다(윤윤규, 2010)

2) 이행의 자발성과 일자리 질

개인은 취업활동을 하는 기간 동안 자발적 또는 비자발적 이유로 노동시장 이행을 경험하게 된다. 고용에서 실업으로 이행하게 된 동기를 실업자의 실업 선택에 대한 자발성 유무에 따라 나누면, 자발적 실직(voluntary turnover)과 비자발적 실직(involuntary turnover)으로 구분할 수 있다. 실업에 관한 의사결정의 주체가 실업자 자신이라면 자발적 실직에 해당하며 일반적으로 사직(quit or resignation)으로 표현된다. 반면, 비자발적 실직은 자기의사와 무관하게 사용자나 회사에 의해서 강제로 조직으로부터 이탈되는 것이며 여기에는 해고(discharge)나 일시해고(lay off), 감원, 질병, 정년퇴직(retirement), 사망 등이 포함된다(민성혜, 2012) 위와 같은 관점에 따라 임금근로자의 노동시장 이행의 이유를 다음과 같이 세 가지로 구분해볼 수 있을 것이다. 첫째, 고용주의 해고나 정년퇴직, 계약기간만료, 직장의 폐업·휴업·이사에 의한 이직(비자발적 이직) 둘째, 근로자가 기존의 일자리에 적응하지 못하였거나 근로조건이 불만족스러워서 이직하고 새로운 일자리를 찾는 경우(자발적 이직¹⁵⁾), 셋째, 은퇴, 장애에 따른 노동시장 이탈과 생애주기적 선택에 따른 이동(자발적 이직)으로 나눌 수 있다¹⁶⁾

전통적인 신고전파의 직업탐색이론(Job search theory)에서는 새로운 일자리에 관한 정보를 얻는 ‘작업’을 위하여 현재의 일자리를 떠나는 이른 바 ‘자발적 이직’을 상정하고 있다. 이 이론에서는 일자리를 찾아나서는 과정은 구직자가 의중임금을 기준으로 그와 동일하거나 그보다 높은 임금수준을 제공하는 직업을 선택하는 연속적인 탐색과정으로 본다(김종주, 1999; 조준용, 1999) 따라서 탐색기간이 길어질수록 더 나은 고용상의 지위를 획득하게 되며 자발적 이직자의 경우, 미취업기간이 길어질수록 더 나은 효용을 위한 구직활동을 많이 하여, 재취업 시 안정된 일자리를 확보할 가능성이 높을 수 있다¹⁷⁾(강철희·유정아, 2004)

따라서 많은 선행연구에서 직장이동이 자발적인 경우에 비자발적인 이직이나 직장이유지의 경우보다 높은 임금상승을 경험한 것으로 나타났다(Bartel and Borjas, 1981; Mincer, 1981; Abott and

15) 자발적 이직은 근로자들이 현 직장에서 평생직장으로서의 유인을 갖지 못하기 때문에 보다 나은 근로조건을 찾아 직장을 옮김으로써 근로자 스스로 생활보장을 찾으려는 것으로 열악한 근로조건에 대한 근로자의 자구적 대응을 의미하는 것(이병희, 1991)으로 해석할 수 있다.

16) 본 연구에서는 첫 번째, 두 번째 이유를 논의대상으로 하고 세 번째 이유에 대한 논의는 배제하였다.

17) 왜냐하면, 합리적인 구직자라면 나중에 제안될 직업이 자신의 효용을 증가시킬 것으로 예상될 경우 이전에 제안된 직업을 거절하고 새로운 일자리 탐색행위를 계속 진행할 것이기 때문이다(김종주, 1999; 조준용, 1999).

Beach, 1994; 금재호, 2011; 김종원, 2011; 이우정·최민식, 2012). 또한 해고를 경험하는 노동자의 경우, 비선별적 해고가 선별적 해고¹⁸⁾보다 임금상승을 경험하는 것으로 나타났는데(김혜원 외, 2008) 이것은 전자의 경우 이직 시기를 보다 확실하게 알고 있기 때문에 일자리 찾기 활동을 적극적으로 할 가능성이 더 높기 때문이라고 할 수 있다(Keith&McWilliams 1995; Black 1980) 비자발적 실직자의 일자리 이행 경로를 연구한 윤윤규 외(2008)에 따르면 비자발적 이직자들의 경우 자발적 이직자들에 비해 새로운 일자리에서 근로기간이 적으며 입직임금의 증가율 역시 절반에 불과한 것으로 나타났다. 또 비자발적 이직을 경험한 이후 일자리 경로에서 반복적으로 비자발적 이직을 경험할 비율이 자발적 이직자의 경우보다 높은 것으로 나타나 비자발적 이직의 경험이 더 좋은 일자리로의 이행을 막는 함정으로 작용할 수 있음을 나타내고 있다.

한편, 국외 연구에서도 비자발적 실직자의 경우 이직 이후 장래의 임금 및 고용안정성에서의 손실이 장기에 걸쳐 지속적으로 발생하는 경향이 있는 것으로 나타났으며(Kletzer & Fairlie 2003; Stevens, 1997; Hall, 1995; Jacobson et al, 1993) 기존 국내 연구들이 주로 단기적 임금손실을 분석한 데 비해 박용현(2010)은 비자발적 실직자¹⁹⁾를 대상으로 실직 직후부터 4년 후까지 임금손실의 정도를 분석한 결과 4년 후까지도 실직에 따른 손실이 유의미하게 지속되는 것으로 나타났다.

그런데 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 실업상태에서 고용으로의 이행 경험은 다른 요인들에 의해 그 양상이 달라질 수 있다. 선행연구에서 비자발적 이직자는 자발적 이직자에 비해 미취업기간이 길거나 미취업탈출확률이 낮았으며(김종원, 2011) 미취업기간이 길어지면 의중임금이 낮아져 임금이 낮거나 좋지 않은 일자리를 받아들일 가능성이 높을 수 있다. 그런데 만약 비자발적 이직자가 자발적 이직자에 비해 구직의 절박성이 커서 직장탐색의 강도를 높인다면, 미취업기간이 짧아질 수 있을 것이다. 더구나 비자발적 이직자가 실업급여를 받지 못하는 경우, 자발적 이직자에 비해 구직에 대한 필요성과 절박성이 더 클 수 있다(윤윤규 외, 2009) 박상철 외(2010)의 연구에서는 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 미취업 기간 차이가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면에 윤윤규(2010)의 연구에 따르면 일자리 횟수 표본별로 다소 차이가 있지만 미취업기간의 길이는 대체로 자발적 이직과 비자발적 이직 사이에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 윤윤규(2010)의 연구는 비자발적 이직의 경우 실업급여 수급자격이 주어지는데다 체계적인 직장탐색의 어려움 등의 이유로 미취업기간이 길어질 가능성이 높을 것이라는 예측과 다를 수 있음을 나타낸다.

또한 자발적 또는 비자발적 이직의 세부적 이직사유에 따라 실업에서 고용으로의 이행의 양상이 다를 수 있다. 윤윤규(2010)의 연구에서는 자발적 이직을 전직·자영업과 기타 개인 사정 사유로 나누어 보았는데 추정결과 실업급여를 통제하였을 때 비자발적 이직은 전직·자영업 사유보다 미취업탈출확률이 낮은 반면, 기타 개인 사정 사유보다는 미취업탈출 확률이 높은 것으로 나타났다. 만약

18) 김혜원 외(2008)은 비자발적 이유에 의한 해고를 다시 두 가지로 구분하여 직장폐업이나 계약 만료 등 본인의 실적과 무관한 비선별적 해고와 정리해고, 명예퇴직 등 본인의 실적과 관련있는 선별적 해고로 나누었다.

19) 박용현(2010)의 연구에서 “사용자 측의 경영상 이유로 전일제 임금 일자리를 상실한 경우” 즉 비자발적 사유로 일자리를 상실한 경우를 실직으로 정의하였다. ‘권고사직’의 경우 개인의 귀책사유에 따른 해고일 가능성이 크다고 판단되어 제외하였다

근로자가 기존의 일자리에 적응하지 못하였거나 현재의 나쁜 근로조건 때문에 일자리를 자발적으로 그만 둔 경우에는 구직활동에 있어 사전 준비가 충분하지 않아 미취업기간이 연장될 수 있다. 또한 현재의 불만족한 직장 때문에 자발적으로 이직한 근로자는 다음 일자리 수준에 대한 기대가 실제보다 크게 되어 이행 후 만족도는 오히려 낮게 나타날 수 있다.

따라서 자발적 또는 비자발적 이직자는 직장탐색의 강도, 급여 수급 등에 따라 실업상태에서 고용으로의 이행의 양상이 달라질 수 있으며, 자발적 또는 비자발적 이직을 어떻게 정의하느냐에 따라서도 이행의 결과가 달라질 수 있을 것이다.

III. 연구방법

1. 연구 자료와 연구대상

본 연구의 목적은 노동시장 이행 현상을 분석하는 것으로 개인의 직업경력 정보와 실업급여 수급 여부에 관한 정보가 요구된다. 「고용보험 DB」는 고용보험에 가입한 사람들만을 대상으로 하는데 고용보험에 한번이라도 가입한 경력이 있는 사업장 정보만 제공하고 있어 우리나라 전체 노동시장을 대변한다고 보기 어려우며 관련연구원이 아니면 데이터를 활용하기 어렵다는 점에서 단점을 지닌다. 또한 퇴직 사유가 자세히 조사되지 않아 희망퇴직이나 권고사직으로 감원되는 사람들을 정확히 골라낼 수 없는 한계가 있다²⁰⁾(정이환, 2013)

따라서 이직사유를 보다 정확히 알 수 있는 자료는 「한국노동패널」이며 이에 본 연구에서는 한국노동패널조사(KLIPS)²¹⁾의 개인력 자료와 직업력 자료를 활용하였다. 「한국노동패널」의 개인력 자료에는 각 개인의 조사 시점에서 일자리 특성 및 인적 특성에 대한 정보가 매 연도마다 수록되어 있고, 직업력 자료는 1차 조사에서 조사 가구에 속한 모든 개인을 대상으로 15세 이후 매년 취업 상황을 질문하여 구성하여 이들의 직업경력을 조사한 자료이다. 본 연구에서는 이를 토대로 임금근로자의 노동시장 이행 현상을 분석하고 이행의 성과를 분석하였다. 본 연구에서는 한 직장을 지속적으로 다닌 근로자들을 제외한 ‘실업을 경유한 직장이동자’를 대상으로 하며 임금근로자와 자영업종사자 사이에 근로행태에 있어 차이가 존재하므로(금재호 외, 2009) 비임금일자리는 분석에서 제외하기로 한다.

개인의 노동시장 이행 경험을 분석하기 위하여 한국노동패널의 직업력으로부터 실업을 경유한 임금일자리 간의 연속된 이행 경험을 추출하였으며 단순한 직장이동과 구분하기 위하여 실업기간이 최소 30일 이상 되는 이행 경험만을 분석에 포함하였다. 연령에 따라 발생할 수 있는 노동시장에서의 접합도(attachment)의 차이에 따른 영향을 제한하기 위하여 노동시장 이행 전의 연령이 20

20) 고용보험 통계에서 희망퇴직은 ‘기타 회사 사정에 의한 퇴직’에 포함되는데, 여기에는 다른 이유에 의한 퇴직자들도 다수 포함된다(정이환, 2013).

21) 한국노동패널조사(KLIPS)는 비(非)농촌 지역에 거주하는 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성 가운데 15세 이상 생산가능인구를 대상으로 1년에 1회 가구의 특성과 가구원들의 경제활동 및 노동시장 이동, 교육 및 직업훈련 등에 대해 추적 조사하는 종단면 조사이다.

세부터 65세 미만이 되는 경우로 제한하였다. 또한 회고적 일자리를 제외한 98년부터 2012년도까지 조사한 개인의 직업력 전체를 대상으로 하되, 실업급여를 5차년도(2002년)부터 조사하기 시작하였으므로 이행 직전 일자리가 발견되는 해를 2002년부터를 기준으로 한다.²²⁾

임금근로자의 이행 후 직무만족도 변수는 개인력에 포함되어 있으므로 직업력의 개인 id를 기준으로 개인력에 있는 직무만족도와 인구사회학적 특성 등의 기타 통제변수를 결합하였다. 패널의 특성상 임금 및 직무만족도의 조사시기와 입직시기에 차이가 있게 되는데 조사시기는 입직 후 최대 2년을 넘지 않는다. 총 334명의 임금근로자로부터 총 358개의 노동시장 이행 경험을 추출하였으며 임금 및 직무만족도의 이상값을 제외한 공통된 표본으로서 355개의 사례를 분석에 사용하였다.

2. 변수에 대한 개념 및 정의

가. 종속변수

1) 임금

임금은 로그 시간당 임금²³⁾을 이용한다. 따라서 월평균 임금을 시간당 임금으로 환산해야 하는데 이를 위해서는 근로시간에 대한 정보가 필요하다. 한국노동패널조사(KLIPS)에서 임금근로자의 근로시간은 정규근로시간이 있는 근로자와 정해져 있지 않은 근로자를 구분하여 근로시간 정보를 제공한다. 따라서 정규근로자의 경우에는 주당 정규근로시간과 주당 초과 근로시간을 합한 값을, 정규 근로시간이 정해져 있지 않은 근로자의 경우에는 주당 평균근로시간을 기준으로 근로시간을 산출한 뒤 각각 월 단위로 환산²⁴⁾하여 월 평균 근로시간을 추정하였다(손혜민, 2010). 개별 근로자의 로그 시간당 임금은 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나누어 준 후 로그를 취한 값으로 계산한다.

2) 직무만족도²⁵⁾

근로자가 현재 일자리에 대해 얼마나 만족하는가에 대한 주관적 평가지표인 직무만족도는 임금, 고용안정성, 개인발전가능성 등에 대한 항목을 포함하고 있다. 한국노동패널조사의 요인별 직무만족도는 1차년도 조사부터 진행되고 있는 것으로 설문 개발은 미네소타대학교의 직업심리연구소

22) 2002년 이전에 취업하였다가 2002년 현재 실업상태에 있는 경우(2002년에 직전 일자리가 발견됨)는 분석에 포함되나 2002년 이전에 노동시장에서 이탈했다가 다시 진입하여 2002년 현재 직장을 유지하는 경우는 분석에 포함되지 않는다. 고용보험제도가 1998년 10월에 1인 이상 사업장으로 확대되었으며 2000년대 이후 어느 정도 제도가 안정되었다는 점에서 큰 무리가 없을 것으로 생각된다.

23) 즉, $\ln(\text{시간당임금} = \text{월평균임금소득} / \text{월평균근로시간})$ 으로 정의한다.

24) 월평균 근로시간 = 주당 평균 근로시간 * 4.3으로 정의한다.

25) 한국노동패널의 직무만족도 측정과 관련된 자세한 논의사항은 “이상호, 노동패널의 주관적 만족도 측정, 노동리뷰 2006년 5월호, 한국노동연구원(www.kli.re.kr/klips) 테크니컬 리포트”를 참고하기 바란다.

(Vocational Psychology Research) 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) 와 Smith, Kendall & Hulin(1969)등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI)등에 근거하여 이중 가장 많이 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형(reduced form)으로 작성한 것이다(한국노동패널 유저가이드, 2011)

여기에는 임금, 취업안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생 등 9가지 지표가 포함되어 있으며 각각에 대한 리커트 형태²⁶⁾의 응답으로 이루어졌다. 본 연구에서는 각 항목에 대한 응답 만족도를 합산한 혼합변인(composite)으로 구성하였으며 직무만족도에 대한 다면적 측정(multi-facet measure)을 시도하였다

뿐만 아니라 이 척도는 ILO의 괜찮은 일자리에 대한 미시지표, 즉 개인수준의 일자리 질을 측정하기 위해 Bonnet et al(2002)이 제안한 지표구성과 유사하다는 점에서도 장점을 가진다(손혜민, 2010) 이를 살펴보면, 고용보장, 직무만족, 일자리안정, 기술재생산보장, 의사소통보장, 소득보장 등의 여섯 가지 항목에 대해 근로자가 주관적으로 느끼는 정도를 질문한다. 이를 노동패널의 ‘요인별 직무만족도’ 항목과 비교하면 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 일자리 질에 대한 지표비교

KLIPS의 요인별 직무만족도 구성항목	Bonnet et al(2002)에서 제안하는 일자리의 질에 관한 미시지표
임금 또는 소득 취업의 안정성 하고있는 일의 내용 근로환경 근로시간 개인의 발전가능성 의사소통 및 인간관계 인사고과의 공정성 복지후생	소득보장 고용보장 직무안정 일자리안정 기술재생산보장 의사소통보장

출처: 손혜민(2010)

이처럼 KLIP에서 제공하고 있는 직무만족도는 ILO의 미시지표 구성항목(Bonnet et al의 지표)과 유사하다는 점에서 적절한 구성항목을 가지고 있다고 할 수 있다. 본 연구의 표본근로자에 대하여 노동시장 이행 후 직무만족도의 신뢰도를 측정한 결과, Cronbach's $\alpha = .865$ 로 나타났다.

26) 1: 매우만족, 2: 만족, 3: 보통, 4: 불만족, 5: 매우 불만족 순으로 되어 있다. 본 연구에서는 분석의 편의상 이를 역순으로 리코딩하여 분석에 활용하였다.

<표 4> 직무만족도 신뢰도 측정

Cronbach의 알파	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	항목 수
.865	.858	9

표본: 임금근로자 331명의 노동시장 이행 경험 355개

나. 독립변수: 노동시장 이행 유형

본 연구의 노동시장 이행 유형은 실업급여 수급 여부와 이행의 자발성 유무에 따라 나뉘며, 이를 위해서 각각 실업급여를 받은 집단과 실업급여를 받지 않은 집단, 자발적 실직을 경험한 집단과 비자발적 실직을 경험한 집단으로 분류해야 한다. 그런데 일반적으로 실업급여를 받으려면 '비자발적 실업'을 겪은 사람들을 대상으로 하므로 본 연구에서는 실업급여를 수급받은 사람들을 비자발적 실업'으로 분류할 것이다.

지금까지 자발적/비자발적 실직의 기준은 연구자마다 연구목적과 설문문항에 따라 약간의 차이가 있다. 권고사직은 개인의 귀책사유에 따른 해고일 가능성이 크다고 판단되어 비자발적 실직사유에서 제외하는 경우가 있으나(박용현, 2010) 본 연구에서는 고용보험 DB 기준에 따라 권고사직을 비자발적 실직으로 볼 것이다. 본 연구에서는 「한국노동패널」을 활용할 예정이며 고용보험 DB의 세부이직사유분류 기준²⁷⁾에 맞추어 한국노동패널의 세부이직사유를 자발적/비자발적 실직으로 분류할 것이다. 단, 자발적 사유 중에서 재취업 의사가 없는 것으로 보이는 ⑤정년퇴직, ⑫자기(가족)사업을 하려고, ⑬결혼·가족·간병 등 가사문제로, ⑭건강·고령 등의 이유로, ⑰우리집이 이사하여, ⑱학업, ⑲군입대의 사유는 분석대상에서 제외하기로 한다.

<표 5> 자발적/비자발적 실직의 구분

	자발적 실직	비자발적 실직	제외사유
「한국노동패널」 세부이직사유	-일거리가 없거나 적어서 -소득 또는 보수가 적어서 -일이 임시적이거나 장래성이 없어서 -적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	-직장의파산, 폐업, 휴업등 으로 인해 -정리해고로인해 -명예퇴직, 권고사직 -계약기간 끝나서 -회사가 이사하여	재취업의사가 없는 사유 (정년퇴직, 자기(가족)사업을 하려고, 결혼·가족·간병 등 가사문제로,

27) 고용보험 DB의 비자발적 이직은 근로기준법 31조에 따른 경영상 이유에 따른 정리해고, 기타 회사사정에 따른 퇴직, 사업장의 폐업, 도산에 따른 이직, 회사이전·임금삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의 퇴직, 계약기간 만료 등을 포함하여 고용조정원칙에 따라 사업주 권유에 따른 명예퇴직도 포함한다.

	-근무시간 또는 근무환경이 나빠서 -좀 더 좋은 일자리가 있어서 -회사 내 인간관계 때문에 -그 외 기타 사유 등		건강·고령 등의 이유로, 우리집이 이사하여, 학업, 군입대)
--	---	--	--

주: 2008년부터 조사된 '출산·육아를 위해'는 '기타 사유'에 포함됨

자료: 한국노동패널 15차 직업력 자료

이러한 구분 방법에 따라 임금근로자의 노동시장 이행 유형은 '실업급여 수급 이행'과 '자발적 이행', 그리고 '실업급여 비수급 및 비자발적 이행', 세 가지로 구분된다. 분석을 위해 세 가지 명목변수는 더미변수화할 것이며 기준변수는 '실업급여 비수급-비자발적 이행'이다

다. 통제변수

1) 일자리 질에 대한 통제변수

일자리 질에 영향을 미칠 수 있는 통제변수로 인적 특성인 성별, 연령, 학력을 투입하고 이행 후 현재 일자리 특성으로 종사상지위와 사업체 규모, 기타 노동시장 특성으로 이직횟수, 이전 직장의 근속년수, 총 경력년수를 투입한다.

(1) 성별

남성은 1, 여성은 0으로 설정하여 분석하였다.

(2) 연령

만 나이로 측정하였다.

(3) 학력

학력의 경우, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 등으로 표현되는 학력 변수와 졸업, 휴학, 재학, 중퇴 여부를 측정하는 변수와 학년을 나타내는 변수를 모두 이용하여 계산하였다. 예를 들어, 초등학교 졸업이면 6년으로, 고등학교 졸업이면 12년으로 측정하였다. 그러나 중퇴인 경우 퇴학 시점에 대한 정보가 없는 관계로 해당 교육기관의 교육년수의 절반 값을 이용하였다. 따라서 중학교 중퇴인 경우 이 사람의 교육년수는 7.5년이 된다.

(4) 이직횟수

이직 횟수의 경우, 해당(최종) 노동시장 이행에 해당하는 일자리 번호에서 1을 뺀 값으로 한다. 해당 노동시장 이행 경험을 포함한 일자리 이동 횟수이다.

(5) 종사상 지위

이행 후 현재 일자리의 종사상 지위를 상용직, 임시·일용직 두 가지로 범주화한다. 본 연구는 임금근로자만을 대상으로 하므로 고용주나 자영업자, 가족종사자는 분석에서 제외한다.

(6) 사업체 규모

이행 후 현재 일자리의 사업체 규모를 다섯 가지 범주로 구분하였다. 종업원 수가 1~9명, 10~29명, 30~99명, 100~499명, 500명 이상으로 범주화하였으며 각각 더미변수화 한다.

(7) 근속기간

KLIPS 직업력 자료의 취업시기(년), 취업시기(월), 취업시기(일) 및 퇴직시기(년), 퇴직시기(월), 퇴직시기(일) 자료를 활용한다. 근속기간은 년 단위로 하며 이전 직장의 퇴직시기에서 이전 직장의 취업시기를 빼서 계산한다. 취업시기, 퇴직시기에 대한 월, 일까지 정확하게 답변하지 못한 응답자가 상당부분 있어, 취업시기(월) 및 퇴직시기(월)에 대한 결측값은 일괄적으로 7로 대체하였으며, 취업시기(일) 및 퇴직시기(일)에 대한 결측값은 15로 대체하였다.

(8) 총 경력

경력산출을 위하여 KLIPS 직업력 자료의 취업시기(년), 취업시기(월), 취업시기(일) 및 퇴직시기(년), 퇴직시기(월), 퇴직시기(일) 자료를 활용한다. 회고적 일자리를 포함한 각 일자리 경험의 근속기간을 누적한 총 경력을 산출하며 단위는 년 단위로 한다. 월, 일 단위의 처리 방법은 근속기간과 동일하게 처리하였다.

2) 직무만족도에 대한 추가적 통제변수: 임금 및 생활만족도

직무만족도를 추정하기 위한 모형에서 추가적인 통제변수로 현 직장의 임금 및 생활만족도를 투입한다. 임금은 현 직장의 로그 시간당 임금으로 하며 생활만족도는 전반적 생활만족도 변수를 사용한다.

<표 6> 변수의 조작적 정의 및 측정

구분	항목	변수유형	변수의 정의 및 측정	
종속변수	일자리 질	임금	비율변수	로그 시간당임금 (월평균 임금소득/월평균 근로시간)
		직무만족도	연속변수	9개 항목에 대한 응답만족도를 합산함
독립변수	노동시장 이행 유형	노동시장 이행 유형 (기준범주: 실업급여 비수급 및 비자발적 이행)	더미변수	실업급여 수급+비자발적 실직 (실업급여 수급 이행)
			더미변수	실업급여 비수급+자발적 실직 (자발적 이행)
			더미변수	실업급여 비수급+비자발적 실직 (실업급여 비수급 및 비자발적 이행)
통제변수	인적 특성	성별(기준: 여성)	더미변수	여성=0, 남성=1
		연령	비율변수	만 나이로 측정
		학력	비율변수	교육년수로 측정
	노동시장 특성	이직횟수	연속변수	최종(해당)노동시장 이행까지 누적된 이직횟수
		현 종사상지위 (기준: 임시·일용직)	더미변수	상용직 임시일용직
		현 직장의 사업체규모 (기준: 1~9명)	더미변수	1~9명(기준범주)
				10~29명
				30~99명
				100~499명
		500명 이상		
	전 직장의 근속기간	연속변수	퇴직시기-취업시기(년수)	
	총 경력	연속변수	최종(해당) 노동시장 이행 전 일자리 근속기간의 총합(년수)	
	직무만족도 모형 설정 시 추가적 통제변수	ln 시간당 임금	비율변수	로그 시간당 임금 측정
전반적 생활만족도		서열변수	1: 매우 만족~5: 매우 불만족	

3. 분석방법

노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 임금에 대한 추정방식은 지금까지 다양하게 존재해왔는데, 특히 기존 연

구들은 전환회귀모형의 추정을 통해 임금격차의 원인을 파악한다. 그러나 안주엽(2001)은 다양한 모형식의 추정이 가져다주는 차이는 심각하지 않으며 선택편의와 동시결정성(joint determination)을 고려하는 전환회귀모형의 추정치와 이를 고려하지 않은 분리된 회귀모형의 추정치를 비교할 때, 계수의 추정치가 급변하는 경우가 거의 나타나지 않아 기존에 사용한 단순한 추정법이 어느 정도의 타당성을 가진다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 임금에 대한 추정방식도 OLS방식을 통한 다중회귀분석을 활용하였다.

<모형 I>

$$\ln \text{ 시간 당 임금} = \alpha + \beta_1 \text{성별} + \beta_2 \text{연령} + \beta_3 \text{연령제곱} + \beta_4 \text{교육년수} + \beta_5 \text{이직횟수} + \beta_6 \text{종사상지위} + \beta_7 \text{사업체규모} + \beta_8 \text{근속기간} + \beta_9 \text{총 경력} + \beta_{10} \text{수급형} + \beta_{11} \text{자발형}$$

<모형 II>

$$\text{직무만족도} = \alpha + \beta_1 \text{성별} + \beta_2 \text{연령} + \beta_3 \text{연령제곱} + \beta_4 \text{교육년수} + \beta_5 \text{이직횟수} + \beta_6 \text{종사상지위} + \beta_7 \text{사업체규모} + \beta_8 \text{근속기간} + \beta_9 \text{총 경력} + \beta_{10} \text{수급형} + \beta_{11} \text{자발형} + \beta_{12} \text{시간당임금} + \beta_{13} \text{생활만족도}$$

IV. 분석 결과

1. 표본 특성 및 기초통계

가. 표본 근로자의 일반적 특성

한국노동패널의 직업력 자료에 따라 노동시장 이행을 경험하는 임금근로자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 한 결과는 <표 7>와 같다.²⁸⁾ 성별은 남성이 62.5% 여성이 37.5%를 차지하며 노동시장 이행 유형별로 보면 성별 구성은 비슷한 분포를 보인다<표 9>. 연령별로는 30~40대 비율이 58.3%로 대다수를 이루고 있으며 학력별로는 고졸이 35.2%, 전문대·4년제 졸업 이상이 40.8%를 차지하고 있다. 이직횟수별로는 1~3회가 전체의 54.4%를 차지하고 있다. 종사상 지위는 상용직이 74.9%, 임시일용직이 25.1%를 차지하고 있으며 현 직장의 사업체 규모는 종업원수가 30인 미만이 전체의 57.4%를 차지하고 있다. 실업급여 수급 및 이행의 자발성 여부에 따른 노동시장 이행 유형의 비중은 비자발-수급형이 88.5%, 자발-비수급형이 5.6%, 비자발-비수급형이 5.9%로

28) 본 연구는 임금근로자의 노동시장 이행 경험을 분석대상으로 하므로 표본 근로자들 중 일부는 복수의 노동시장 이행 경험을 가지게 된다. <표 7>은 노동시장 이행 경험 355개에 대하여 빈도분석한 결과이다.

비자발적 실직을 경험하고 실업급여를 수급하는 비중이 압도적으로 많았다.

<표 7> 표본 임금근로자의 일반적 특성

		빈도	백분율(%)
성별	남성	222	62.5
	여성	133	37.5
연령	20대	61	17.2
	30대	112	31.5
	40대	95	26.8
	50대	65	18.3
	60대	22	6.2
학력	무학	1	.3
	고졸미만	67	18.9
	고졸	125	35.2
	대졸미만	17	4.8
	전문대졸	70	19.7
	대졸이상	75	21.1
종사 상지 위	상용직	266	74.9
	임시일용직	89	25.1
종업 원수	1~9명	124	34.9
	10~29명	80	22.5
	30~99명	67	18.9
	100~499명	55	15.5
	500명이상	29	8.2
이행 유형	비자발-수급형(유형1)	314	88.5
	자발-비수급형(유형2)	20	5.6
	비자발-비수급형(유형3)	21	5.9

나. 변수설명 및 기초통계량

<표 8> 변수 설명 및 기초통계량

		정의	평균	표준편차	최소값	최대값
종속변수	ln시간당임금	노동시장 이행 후 임금	10.31	.493	8.85	11.92
	직무만족도	노동시장 이행 후 직무만족도	27.58	3.937	18	41
인구사회학적 특성	남성더미	개인의 성별 더미변수	1.37	.485	0	1
	연령	노동시장 이행 후 연령	41.01	10.955	23	67
	연령제공	노동시장 이행 후 연령의 제공	1801.60	950.113	529	4489
	교육년수	노동시장 이행 후 계산된 교육년수	12.56	2.902	0	18
노동시장 특성	이직횟수	해당 노동시장 이행 경험을 포함한 이직횟수	3.82	2.470	1	15
	상용직 더미변수	현 직장에서 종사상지위의 더미변수	.75	.434	0	1
	사업체규모 10~29명 더미변수	현 직장에서 종업원수의 더미변수	.23	.418	0	1
	30~99명 더미변수	현 직장에서 종업원수의 더미변수	.19	.392	0	1
	100~499명 더미변수	현 직장에서 종업원수의 더미변수	.15	.362	0	1
	500명 이상 더미변수	현 직장에서 종업원수의 더미변수	.08	.274	0	1
	근속년수	직전 직장에서의 근속년수	4.68	4.817	.17	28.96
	총경력년수	해당 노동시장 이행 직전까지 누적된 총 경력년수	13.44	10.276	.67	69.72
기타 변수	생활만족도	노동시장 이행 후 생활만족도	3.34	.552	2	5

2. 노동시장 이행 유형별 표본 근로자의 특성별 분포

노동시장 이행 유형별 표본 근로자의 특성별 분포는 <표 9>와 같다. 실업급여를 수급한 집단의 특성을 알아보기 위하여 비자발-수급형(유형1)과 기준범주인 비자발-비수급형(유형3)을 비교한 결

과는 다음과 같다. 비자발-비수급형의 경우 비자발-수급형에 비해 연령이 30세 미만인 청년층의 비중이 두 배 이상 높았으며 이직횟수가 1~2회인 집단의 비중이 높았다. 또한 비자발-비수급형은 비자발-수급형에 비해 사무종사자 비중은 낮은 반면 서비스판매 종사자, 도소매/숙박/음식업, 운수/통신업의 비중은 두 배 이상 높게 나타났다.

다음으로 실업급여 비수급자 중에서 자발적 이직 집단과 비자발적 이직 집단의 특성을 비교해보기 위하여 자발-비수급형(유형2)와 기준범주인 비자발-비수급형(유형3)을 비교한 결과는 다음과 같다. 자발-비수급형의 경우 비자발-비수급형에 비해 연령이 45세 이상인 집단의 비중이 두 배 이상 높았다. 또한 자발-비수급형은 비자발-비수급형에 비해 관리/(준)전문가/기술공의 비중은 낮은 반면, 사무 종사자, 단순노무의 비중은 두 배 이상 높게 나타났다.

<표 9> 유형별 표본 근로자의 특성별 분포

		유형1	유형2	유형3
		비자발-수급형	자발-비수급형	비자발-비수급형
성별	남성	62.4	65	61.9
	여성	37.6	35	38.1
연령	30세 미만	15.9	20	33.3
	30~44세	47.5	40	47.6
	45세 이상	36.6	40	19
이직횟수	1~2회	34.1	40	52.4
	3~9회	62.7	60	42.9
	10회 이상	3.2	.	4.8
이전 직장의 종사상 지위	상용직	84.4	85	85.7
	임시일용직	15.6	15	14.3
이전 직장의 사업체 규모	30인 미만	41.7	45	42.9
	30~99인	27.1	25	19.0
	100~499인	16.6	.	9.5
	500인 이상	9.6	20	14.3
	잘 모르겠다	2.2	5	9.5
	무응답	2.9	5	4.8
근속년수	1년 미만	8.6	.	.
	1~3년 미만	41.7	45	66.7

	3~10년	49.7	55	33.3
이전 직장의 직종	관리/(준)전문가/ 기술공	28	5.0	23.8
	사무종사자	14.6	20.0	9.5
	서비스판매종사자	9.9	20.0	23.8
	기능직	37.3	45.0	38.1
	단순노무	9.9	10.5	4.8
이전 직장의 업종	제조업	38.2	40.0	28.6
	전기/가스/건설	9.2	15.0	4.8
	도소매/숙박/음식 업	10.5	25.0	23.8
	운수/통신업	5.1	10.0	19.0
	금융/보험/부동산/ 임대업	5.7	.	.
	행정기타서비스	30.9	10.0	23.8
	무응답	3	.	.

3. 노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향

가. 노동시장 이행 유형이 이행 후 일자리의 임금에 미치는 영향

실업급여 수급 이행이 이행 후 일자리의 임금에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 10>과 같다. 모형 I(임금모형)의 모형적합도를 살펴보면 F값이 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타나 추정된 회귀식이 통계적으로 적합한 것으로 나타났다. 조정된 R제곱은 .328로 설명변수들이 임금의 분산을 약 32.8%를 설명하고 있음을 의미한다. 모형 I의 독립변수는 비자발-수급형(유형1)과 자발-비수급형(유형2)이며 기준범주인 비자발-비수급형(유형3)에 비해 종속변수인 임금에 미치는 영향이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형1(수급형)과 유형2(자발형)는 이행 후 임금에 정적영향을 미치는 것으로 나타났는데 ‘수급형’은 $p < .01$ 수준에서 유의미하였으며 ‘자발형’은 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 이것은 실업급여를 받지 않은 집단(비자발-비수급형)에 비해 실업급여를 받은 집단(비자발-수급형)이 노동시장 이행 후 일자리의 임금이 높음을 의미한다. 또한 비자발적으로 이직한 집단(비자발-비수급형)에 비해 자발적으로 이직한 집단(자발-비수급형)이 노동시장 이행 후 일자리의 임금이 높아짐을 의미한다.

한편, 인구사회학적 특성을 살펴보면, 기준범주인 여성에 비해 남성이 이행 후 임금이 높았으며 ($p < .01$) 연령이 높을수록 ($p < .01$) 교육년수가 높을수록 ($p < .01$) 이행 후 임금이 높은 것으로 나타났다. 노동시장 특성과 관련된 변수인 이직횟수, 현 직장의 종사상지위, 현 직장의 사업체규모, 전 직장에서의 근속년수, 전 직장까지의 누적된 총 경력년수를 살펴보겠다. 이직횟수와 종사상지위, 근속년수는 통계적으로 유의미하지 않았으며 사업체규모와 총 경력년수는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 기준범주인 종업원수 1~9인의 사업장에 비해 10인 이상 30인 미만의 사업장에 속한 집단이 평균적으로 임금이 더 높았으며 ($p < .05$) 30인 이상 99인 미만 규모의 사업장에 속한 집단과 ($p < .10$) 100인 이상 500인 미만 규모의 사업장에 속한 집단 ($p < .10$)이 평균적으로 임금이 더 높았다. 또한 노동시장 이행 직전까지 누적된 총 경력년수는 이행 후 임금에 대하여 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($p < .05$) 전 직장의 근속년수는 유의미한 영향을 미치지 않은 반면에 전체 직장 경력을 나타내는 총 경력기간은 이행 후 일자리의 임금에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근속과 경력이 각각 기업특수적인 인적자본과 일반적인 인적자본을 대리할 수 있다는 견해(이병희, 2005)에 부합한다고 볼 수 있다. 또한 종사상 지위가 통계적으로 유의미하지 않은 반면, 사업체규모가 통계적으로 유의미하였다. 이러한 결과는 고용형태 간 임금격차보다 기업 규모 간 임금격차가 더 크다는 정이환(2007)의 연구결과를 일정부분 뒷받침하고 있다.

이와 같은 결과는 지금까지의 선행연구에서 임금에 영향을 미치는 요인으로 인적 특성 또는 노동시장 특성 관련 요인들이 있었는데 이 뿐 아니라 노동시장 이행과정에서의 실업급여 수급과 이행의 자발성이 노동시장 이행의 결과 임금에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다.

<표 10> 노동시장 이행 유형이 일자리 질에 미치는 영향(다중회귀분석 결과)

	모형 I(임금모형)			모형 II(만족도모형)			
	B	표준오차	t	B	표준오차	t	
	(상수)	7.515	.349	21.561***	10.551	4.662	2.263*
인구 사회 학적 특성	성별 [여성]	.168	.048	3.496***	-1.449	.429	-3.373***
	연령	.064	.016	3.936***	-.440	.145	-3.035***
	연령제곱	-.001	.000	-4.216***	.005	.002	3.059***
	교육년수	.078	.009	8.428***	.091	.088	1.034
노동 시장 특성	이직횟수	.014	.011	1.354	.050	.093	.539
	종사상지위 [임시·일용직]	.003	.055	.048	.727	.482	1.509
	종업원수 [1-9]	.125	.060	2.089**	.270	.520	.519
	10-29	.110	.063	1.752*	.322	.545	.590
	30-99	.130	.067	1.945*	1.461	.585	2.497**
	100-499	.095	.085	1.111	1.204	.741	1.626
	500명이상	.000	.005	.034	-.081	.047	-1.713*
	근속년수	.010	.004	2.443**	-.006	.035	-.177
독립 변수	수급형 [비자발-비수급형]	.279	.093	3.009***	-1.211	.814	-1.488
	자발형 [비자발-비수급형]	.221	.128	1.726*	-2.565	1.117	-2.296**
기타 통제 변수	생활만족도				1.460	.352	4.142***
	ln시간당임금				2.045	.478	4.279***
N		355			355		
R^2		.355			.243		
조정된 R^2		.328			.208		
F		13.357***			6.794***		

주: [] 는 기준변수임

* p<.10 ** p<.05 *** p<.01

자료: 한국노동패널 5~15차년도.

나. 노동시장 이행 유형이 이행 후 일자리의 직무만족도에 미치는 영향

실업급여 수급 이행이 이행 후 일자리의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 10>과 같다. 모형 II(만족도모형)의 모형적합도를 살펴보면 F값이 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타나 추정된 회귀식이 통계적으로 적합한 것으로 나타났다. 조정된 R제곱은 .243으로 설명변수들이 직무만족도의 분산을 약 24.3%를 설명하고 있음을 의미한다. 모형 II의 독립변수 자발-비수급형(유형2)은 기준범주인 비자발-비수급형(유형3)에 비해 종속변수인 직무만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의미한 반면($p < .05$), 비자발-수급형(유형1)은 기준범주인 비자발-비수급형(유형3)에 비해 직무만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않았다. 특히 유형2(자발형)는 이행 후 직무만족도에 부적영향을 미치는 것으로 나타났는데 이것은 비자발적으로 이행한 집단(비자발-비수급형)에 비해 자발적으로 이행한 집단(자발-비수급형)이 노동시장 이행 후 일자리에서의 직무만족도가 오히려 낮음을 나타낸다.

한편, 인구사회학적 특성을 살펴보면, 기준범주인 여성에 비해 남성이 직무만족도가 낮았으며($p < .01$) 연령이 높을수록($p < .01$) 이행 후 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 노동시장 특성과 관련된 변수인 이직횟수, 현 직장의 종사상지위, 현 직장의 사업체규모, 전 직장에서의 근속년수, 전 직장까지의 누적된 총 경력년수를 살펴보겠다. 이직횟수와 종사상지위, 총 경력년수는 통계적으로 유의미하지 않았으며 사업체규모와 근속년수는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 기준범주인 종업원수 1~9인의 사업장에 비해 100인 이상 499인 미만의 사업장에 속한 집단이 평균적으로 직무만족도가 더 높았다($p < .05$) 또한 이행 전 직장의 근속년수가 높을수록 노동시장 이행 후 직무만족도는 오히려 낮은 것으로 나타났다($p < .10$) 근속년수가 기업특수적 인적자본을 대리한다고 봤을 때, 이행 후 직장에서 경력인정이 되지 않는 경우 직무만족도가 낮게 나타날 수 있다.

직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 고려된 임금수준과 생활만족도 변수의 경우 모두 통계적으로 유의미하였다($p < .01$) 임금이 직무만족도를 높이는 중요한 변수임이 확인되었으며 생활만족도가 직무만족도에 정적영향을 미치는 것으로 나타났는데 이것은 생활만족도가 높아질수록 직무만족도 역시 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 이상의 분석결과를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 실업급여 수급이 이행 후 일자리의 임금에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 기존 연구에서 실업급여의 효과가 통계적으로 유의미하지 않은 것에 비해(유길상, 2004) 본 연구에서는 실업급여가 구직활동을 하는 데 있어 긍정적 영향을 미칠 수 있음이 입증되었다.

둘째, 이행의 자발성 여부가 이행 후 일자리의 임금에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과에 자발적 이직자가 비자발적 이직자에 비해 이행 후 임금이 높게 나타난 선행연구들(Bartel and Borjas, 1981; Mincer, 1981; Abott and Beach, 1994; 금재호, 2011; 이우정·최민식, 2012)의 결과를 뒷받침하고 있다.

셋째, 이행의 자발성이 이행 후 임금과 직무만족도에 미치는 영향이 서로 반대방향으로 나타났다. 이것은 개인의 이직사유에 따른 노동시장 이행의 결과는 일자리의 객관적 또는 주관적 측면에 따라 그 결과가 서로 달라질 수 있음을 나타낸다. 즉, 많은 선행연구에서 자발적 이직이 비자발적

이직에 비해 더 좋은 일자리로 이동하는 데 유리한 것으로 나타났는데, 임금 측면에서는 더 높은 임金的 일자리로 이동할 수 있으나, 만족도 측면에서는 오히려 이행 후 만족도가 더 낮을 수 있음을 나타낸다.

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 실업급여 수급 및 이행의 자발성 여부에 따른 노동시장 이행 유형이 이행 후 일자리 질에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 검토하였다. 분석에 앞서 이론적 배경을 바탕으로 노동시장 이행 유형에 대한 개념적·조작적 정의를 한 후 일자리 질에 미치는 영향에 대해 고찰하였다. 또한 일자리의 질을 측정하기 위한 객관적 지표로서 임금을, 주관적 지표로서 직무만족도를 선정하였다. 한국노동패널의 직업력을 바탕으로 20세 이상 65세 미만의 임금근로자 331명의 노동시장 이행 경험 355개를 추출하였으며 노동시장 이행 유형에 따라 이행 후 일자리 질이 어떻게 달라지는지를 다중회귀분석을 통해 분석하였다.

본 연구를 통해 확인할 수 있었던 결과는 다음과 같다. 첫째, 임금근로자의 실업급여 수급과 이행의 자발성은 노동시장 이행의 결과 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 실업급여가 실업에서 고용으로 이행하는 과정에서 임금근로자의 직장탐색에 필요한 자원을 제공하고 적합한 일자리를 선택하게 하는 긍정적 역할을 했음을 입증한 것이다. 또한 자발적 이직자는 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 유리한 반면, 실업급여를 받지 못한 비자발적 이직자는 자발적 이직자에 비해 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 불리할 수 있다. 즉 임금근로자가 현재의 일자리에 불만족하여 실업상태를 거쳐 새로운 일자리로 이동했을 때 임금 측면에서 긍정적 성과를 얻는 것으로 파악할 수 있다.

둘째, 자발적 이직자의 노동시장 이행의 결과는 객관적 측면과 주관적 측면에 따라 그 결과가 달라질 수 있다. 이것은 노동시장 이행의 결과를 임금 중심으로 분석한 기존연구들과 다른 결과를 보여주고 있다. 즉 임금과 같은 객관적 측면과 달리 주관적 측면에서는 자발적 이직자가 비자발적 이직자에 비해 노동시장 이행 후 만족도가 오히려 낮은 것으로 나타난다. 이것은 자발적 이직자가 비자발적 이직자에 비해 더 좋은 일자리로 이동하려는 유인이 보다 강하다고 해석할 수 있다. 예를 들어 자발적 이직자는 이전 직장에서 오래 근무했음에도 불구하고 저임금이나 고용불안 또는 낮은 발전가능성 등으로 인해 직장에서의 만족도가 낮았으며 다음 일자리에 대한 기대가 실제보다 더 클 수 있다. 한편, 실업급여를 받지 못하는 비자발적 이직자는 실업급여를 받지 못했기 때문에 의중임금이 낮으며 구직에 대한 필요성은 크기 때문에 일자리 질에 대한 기대수준이 낮을 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 좋은 일자리로 이행하기 위한 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 실업급여의 수급조건을 완화하여 적합한 일자리의 이행을 촉진시켜야 한다. 고용보험은 보다 나은 일자리의 이행을 지원할 가능성이 높으며 반대로 고용보험의 사각지대에 있거나 실업급여 수급조건에서 탈락한 사람들은 실직과 저임금의 함정에 빠질 수 있다. 실업급여를 받은 비자발적 이직자

는 그렇지 않은 자발적 이직자에 비해 노동시장 이행에 있어 더 유리한 위치에 있을 수 있으므로 실업급여 지급조건을 보다 완화할 필요가 있다. 자발적으로 이직한 경우라도 실업상태에 있으면서 구직활동을 하는 자에게 생활에 필요한 급여를 지급함으로써, 근로자가 안정된 생활과 구직활동을 촉진할 수 있다면 현행 고용보험제도 본래의 취지에 어긋난다고 할 수 없을 것이다.

둘째, 직업훈련과 같은 일자리 매칭 수단이 마련되어야 할 것이다. 많은 임금근로자들이 현재의 직장에 대해 만족하지 못하고 있으며 더 좋은 일자리로 이동하려는 유인이 높다는 점에서 자발적 이직자에 대한 체계적 분석이 요구된다. 또한 자발적 이직자가 실업상태에서 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 하기 위해서는 직업훈련과 같은 적극적 노동시장정책이 뒷받침되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 노동시장 이행 유형에 따른 성과를 객관적 측면과 주관적 측면에서 분석했다는 점에서 의의를 갖는다. 반면 다른 선행연구에 비해 상대적으로 적은 수의 관측치를 사용했기 때문에 성별 또는 연령별, 종사상 지위별로 나누어 노동시장 이행의 성과를 분석하지 못한 아쉬움이 있다. 또한 동일한 숙련수준에서 이행했느냐, 또는 미취업기간 동안 숙련향상이 있었는지에 따라 노동시장 이행 후 임금이 달라질 수 있는데 이에 대한 고려를 하지 않아 추후 별도 연구가 필요할 것으로 보인다. 본 연구에서 재취업을 고려하지 않은 이직사유를 제외했음에도 불구하고 실업과 비경제활동 상태 간 이동이 활발한 우리나라 상황에서 실업과 비경제활동 간 또는 비경제활동과 고용 간 이행에 대한 분석이 추후 필요할 것으로 생각한다.

참고문헌

- 강철희·김교성. 1999. 「실업자의 재취업과 재취업 형태에 관한 연구」 한국사회복지학, 제39호
- 강철희·유정아. 2004. 「재취업자의 고용의 질에 관한 연구」 사회보장연구.
- 금재호. 2011. 「노동시장 이동의 성과: 남녀 성별차이를 중심으로」 2011 경제학 공동학술대회, 한국노동경제학회. <http://www.klea.or.kr> 에서 2013년 11월 27일 추출
- 금재호·김기승·조동훈·조준모. 2009. 『자영업 노동시장 연구(I) - 자영업의 변화 추이와 특성』 한국노동연구원
- 금재호·조준모. 2001. 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」 노동경제논집 제24권 1호 pp35-66
- _____. 2002. 「실업자의 재취업과 직장상실비용」 경제학연구 50(1)
- 김순규. 2005. 「실업급여 수급권자의 재취업에 영향을 미치는 요인」 사회복지정책 22권
- 김은하. 2007. 「일자리의 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구」 사회복지정책 Vol. 30, 2007. 9, pp115-141
- 김종원. 2011. 「자발적·비자발적 퇴직사유가 재취업에 미치는 영향: 근로자 특성별 분석」 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 김종주. 1999. 「실업급여 수급자의 재취업 가능성 결정요인」 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 김철희. 2004. 「빈곤층의 직업훈련과 실업급여 효과 분석」 사회보장연구 20권 1호
- 김혜원·김은경·전승훈. 2007. 『사회안전망의 경제적 분석: 노동시장 효과를 중심으로』 한국노동연구원
- 김혜원·최민식. 2008. 「직장이동의 유형에 따른 단기임금변화」 한국노동경제학회 제31호(1) pp 29-57
- 남성일·이화영. 1999. 「외환위기 이후 우리나라 실업의 특성 분석: 외환위기 이전과의 비교」 노동경제논집 22권 1호
- 남춘호. 2002. 「경제위기 이후 노동시장의 구조개편과 장기실업 및 반복실업」 산업노동연구, 8권 2호
- 노병호·엄주천. 2012. 「현행 실업급여 제도에 대한 재검토」 법학연구, Vol. 28, No. 1, pp 79-134
- 류기철. 1999. 「실업급여 수급 실직근로자의 재취업양상」 경제학연구, Vol. 47, No. 1, pp 71-97
- 문순영. 2008. 「돌봄노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구」 사회복지정책 Vol. 33, 2008, 6. pp 207-237
- 민성혜. 2012. 「실업사유가 자기존중감에 따라 구직효능감에 미치는 영향」 경기대학교 행정대학원 석사학위논문
- 박능후·배미원. 2009. 「근로빈곤층 노동이동 결정요인 분석」 보건사회연구, 29(2): 151-185
- 박용현. 2010. 「실직으로 인한 임금손실과 지속 원인에 대한 연구」 노동경제논집, 33권 1호
- 박진희. 2007. 「여성 직장이동의 특징」 여성경제연구 제4집 제2호 pp 25-44
- 방하남. 1998. 『한국 실업구조의 특징과 정책방향』 한국사회정책학회 춘계학술대회 자료집, pp 5-36

- _____. 2009. 『노동과 삶의 질』 한국의 사회동향과 삶의 질, 한국사회학회 특별심포지엄 자료집 (2009, 4, 24) pp 113-162
- 방하남·이상호. 2006. 「좋은 일자리의 개념구성 및 결정요인의 분석」 한국사회학 제40집 1호 pp 93-126
- 손혜민. 2010. 「노동시장 참여기간이 일자리 질에 미치는 영향: 종사상 지위의 구분을 중심으로」 서울대학교 석사학위논문
- 안주엽. 2001. 「정규근로와 비정규근로의 임금격차」 노동경제논집 24(1) pp.67-96 한국노동경제학회
- 유길상. 2004. 「실업급여가 재취업에 미치는 효과」 한국경제연구, 한국경제연구학회, Vol. 12, pp 89-111
- 윤윤규. 2010. 「이직사유별 일자리 이행경로 및 결정요인 분석」 노동경제학회 33(2)
- 윤윤규·박성재. 2008. 『비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구』 한국노동연구원. pp4-25
- 이병희. 1991. 『최근 노동이동의 실태와 대응방안』 월간사회동향
- _____. 2000. 「실업자 재취직훈련의 재취업성과에 관한 준실험적 평가」 노동경제논집 23권 2호
- _____. 2005. 「노동이동과 인력개발」 한국노동경제학회 제28호(1) pp 1-28
- _____. 2009. 「임금근로자의 노동시장 위험과 고용보험의 고용안전망 역할 평가」 경제발전연구 제15권 제1호 pp 69-93
- 이성균. 2009. 「중장년층의 취업과 괜찮은 일자리」 한국사회정책 제5집 제2호
- 이옥진. 2013. 「시간제근로(Part-Time Jobs)의 괜찮은 일자리(Decent Job) 개념적용가능성과 결정 요인 탐색」 사회과학연구 제29호(2) pp135-153
- 이우정. 2009. 「여성 근로자의 이직에 영향을 미치는 요인과 임금변화 분석」 이화여자대학교 석사학위논문
- 이우정·최민식. 2012. 「한국노동시장의 남녀 직장이동 요인별 차이와 직장이동 유형별 임금 변화」 한국노동경제학회 제35호(2) pp 117-146
- 장지연·은수미. 2010. 『경제위기에 따른 취약계층의 변화실태와 사회안전망 평가 및 향후 대책 방 안: 젠더적 관점의 Human New Deal 정책(노동부문)』 한국여성개발원 연구보고서
- 전병유. 2003. 「지역노동시장에서의 일자리 변동과 노동이동」 사회경제평론 제21호
- 정이환. 2007. 「기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석」 경제와 사회 제73호
- 정이환. 2013. 『한국 고용체제론』 후마니타스, pp 181-197
- 정원호·나영선·류기락·박경순. 2011. 『이행노동시장 연구: 이론과 정책과제』 한국직업능력개발원.
- 조준용. 1999. 「전직 실업자의 노동전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」 서울대학교 석사학위 논문
- 최옥금. 2004. 「근로빈곤층의 괜찮은 일자리(Decent Job) 이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로」 성균관대학교 석사학위논문
- 황덕순·전병유·고 선. 2004. 『고용보험 DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석』 한국노동연구원.
- Abbott, M. G and Beach, C. M. 1994. "Wage Changes and Job Changes of Canadian Women:

- Evidence From the 1986-87 Labour Market Activity Survey” *Journal of Human Resources* 29(2): 429-460
- Addison, J. T, and Portugal, P.. 1989. “Job Displacement, Relative Wage Change and Duration of Unemployment” *Journal of Labor Economics*. 7(3): 281-302
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran., F. and Ritter, J. 2002. “Measuring decent job with Statistical Indicators” Working Paper, No 2, www.ilo.org 2013년 11월 27일 추출
- Atkinson, A. B., and Micklewright, J 1991. “Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review” *Journal of Economic Literature*, 29, December, 1679-1727
- Bartel, A. P., and Borjas, G. J. 1981. *Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis* edited by Sherwin Rosen, Studied in Labour Markets, Chicago, The University of Chicago Press.
- Bijwaard., G. E., and Veenman, J. 2007. “Unequal Chances on the Transitional Labor Market: The Case of the Netherlands” Discussion Paper, No 2908(July)
- Black, M. 1980. “Pecuniary Implications of On-the-Job Search and Quit Activity.” *The Review of Economics and Statistics*, 62(2): 222-229
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B, and Standing, G. 2003. “A family of decent work indexes”, *International Labour Review*, 142(2): 213-238
- Clark, A. E. 1998. “Measures of Job Satisfaction, What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries” *OECD Labor Market and Social Policy Occasional Papers*, 34, OECD
- Davidson, C., and Woodbury S, A. 1995. “Unemployment Insurance and Unemployment: Implications of the reemployment bonus experiments” Advisory Council on Unemployment Compensation: Background Papers, Washington, D. C.: The Council, 3
- Decker, P. T., 1997. *Work Incentives and Disincentives In Unemployment Insurance in the United States*, Analysis of Policy Issues edited by O’Leary C. J, and Wander, S. A., W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- Ghai, D 2003. “Decent work: Concept and indicators” *International Labour Review*, 142(2), June, 113-145
- Haber, W., and Merrill M. G. 1966. *Unemployment Insurance in the American Economy ; An Historical Review and Analysis*. 13. RD Irwin.
- Hall, R. 1995. “Lost Jobs” *Brooking Papers on Economic Activity*. 1: 221-273
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., and Sullivan, D. 1993. *The Cost of Worker Dialocation* Upjohn Institute for Employment Research.
- Keith, K., and McWilliams, A. 1995. “ The Wage Effects of Cumulative Job Mobility” *Industrial and Labor Relations Review*, 49(1), October, 121-137
- Kletzer, L. G, and Fairlie, R. W. 2003. “The Long-term Cost of Job Displacement for Young Adult Workers.” *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), July, 682-698
- Mincer, J. 1986. “Wage Changes in Job Changes” *Research in Labor Economics* 8(1): 171-197
- Ritter, J. A. and Anker, R. 2002. “Good Jobs, Bad Jobs: Worker’s Evaluation in Five Countries” *International Labour Review*, 141(4): 331-358

Schmid, Günther. 1998. “Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy”, WZB discussion paper FS I 98-206

Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. 1969. 『The measurement of satisfaction in work and retirement』 Chicago, Rand McNally & Company

Solon, G. 1984. “The Effects of Unemployment Insurance Eligibility Rules on Job Quitting Behavior,” *Journal of Human Resources*, 19(1), Winter, 118-126

Stevens, A. H. 1997. “Persistent Effects of Job Displacement: The importance of multiple job losses” *Journal of Labor Economics*, 15(1), Jan, 165-188

고용노동백서. 2012. “e-행정자료실” <http://www.moel.go.kr> 2013년 11월 27일 추출

고용보험 전산망 홈페이지. “고용보험 정보” <http://www.ei.go.kr> 2013년 11월 27일추출

한국노동패널 유저가이드. 2011. <http://www.kli.re.kr> 2013년 11월 27일 추출