

우리나라 남성 30·40대 핵심연령층의 고용안정성 평가

반 정 호*

I. 머리말

우리나라 노동시장은 세계화 및 지속적인 구조조정, 지식기반 경제로의 이행과정 속에서 노동시장의 유연화와 그에 따른 고용불안정의 심화라는 문제를 경험하고 있다. 특히 외환위기 이후 노동시장의 불안정성(instability)에 대한 관심은 비정규직의 확대 및 저임금근로자와 근로빈곤계층의 증가 등의 양극화 담론이 형성되면서 더욱 확대되었다. 그렇다면 과연 노동시장에서 고용을 불안정하게 만드는 요인은 무엇이며, 실제로 노동시장에서 불안정한 고용을 경험하는 계층은 누구인가? 일반적으로 노동시장의 불안정성에 영향을 미치는 원인에 대해서는 노동시장에서 장기적이고 점진적인 영향을 미치는 기술적 요소와 제도적인 요소를 꼽을 수 있다. 우리나라의 경우, 생산직 중심에서 IT산업의 기술집약적 산업으로의 구조변화, 노동시장 유연화를 달성하고자 하는 목적을 달성하기 위해 등장한 다양한 법제도의 변화 등이 여기에 해당한다. 또한 지속되는 경기 불황으로 인해 노동시장에서 고용을 창출하지 못하는 경기적 요소 역시 노동시장에서 고용불안정을 만들어내는 주요한 원인으로 알려져 있다(금재호·조준모, 2005).

전통적으로 노동시장에서 불안정한 고용을 경험하는 계층은 여성, 고령자, 장애인 등의 취약한 인구계층에서 거론되었으며, 이들 계층에서 나타나는 고용불안정은 앞서 언급한 기술적 요소와 밀접한 연관이 있다. 즉 이들은 급변하는 기술변화에 적절하게 대처할 수 있는 충분한 인적자원을 소유하지 못한 계층이거나 인적자원의 개발을 위해 통제하기 어려운 귀속적 지위를 지닌 계층이다. 그러나 최근 우리나라의 경제상황을 고려하면, 고용불안정을 경험하는 계층은 일부 취약계층에 국한되지 않는다. 다시 말해 우리나라 노동시장에서의 고용불안정은 과거와는 달리 기술적 요소에 제도적·경기적 요소

* 한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 연구원(jhban@kli.re.kr).

가 결합하는 양상으로 진행되고 있다고 해도 과언이 아니다. 조기은퇴자의 증가나 청년 실업의 증가, 저임금 및 근로빈곤계층의 증가 등의 사회지표는 최소한 우리나라 노동시장에서의 고용불안정성이 전연령층으로 확대되고 있다는 점을 시사한다. 이에 본고에서는 그동안 고용이 상대적으로 안정되어 왔던 30·40대 남성근로자의 고용안정성을 실증적으로 평가해 보고자 하였다. 실증분석은 통계청의 2003년과 2005년 『경제활동인구조사』 부가조사를 패널자료화하여 분석에 이용하였다.

II. 고용안정성 관련 기존연구 고찰

고용안정과 관련한 기존연구들을 고찰해보면, 대부분 전통적으로 고용불안정을 경험하는 취약계층에 대한 연구들이 대부분이며, 상대적으로 30·40대 핵심연령층을 연구대상으로 하는 연구는 매우 부족하다. 이와 같은 연구의 부재는 외환위기 이전 시기는 물론 외환위기에도 이들 계층의 고용률이나 실업률 지표가 다른 연령층에 비해 상대적으로 양호했던 사회경제적인 특성에 기인한다. 물론 최근에도 이들 계층의 고용의 양적 지표들은 다른 연령층에 비해 비교적 안정된 수준인 것은 사실이나 고용의 질적인 수준 역시 안정적인가에 대해서는 그다지 긍정적이지만은 않다.

전병유(2001)는 고용보험 데이터를 활용하여 1997년 외환위기 전후 정규직 근로자의 고용안정(job stability)과 고용안전(job security)¹⁾의 변화추이 및 결정요인을 분석하고 있다. 분석결과 30인 이상 사업체의 정규직 근로자의 고용안정성은 변화가 없는 반면, 안전성은 크게 저하되고 있는 것으로 분석된다. 또한 이 연구는 정규직 근로자의 고용안정을 직장유지율 지표를 활용하여 결정요인을 분석하고 있는데, 기업의 규모변수, 노동조합 가입유무 변수, 성별 변수가 영향력이 높다고 설명하고 있다. 박성준(2004)은 『한국노동패널조사(KLIPS)』 1~4차년도 자료를 활용하여 이공계 기피현상 및 그 원인에 대해 분석하고 있는데 이 연구에서도 연구대상자들의 고용불안정성을 추정하는 방법으로 직장유지율, 취업이탈률 등의 지표를 활용하고 있다. 직장유지율을 고용안정성의 지표로 활용한 가장 최근의 연구는 금재호·조준모(2005)의 연구로 KLIPS 1~6차년도 자료를 활용하여 외환위기 전후의 노동시장의 불안정성을 평가하고 있다. 실증분석 결과 우리

1) 고용안전성은 피고용자의 완전한 비자발성과 비귀책성을 전제로 평가된다. 피고용자가 자발적으로 일자리를 바꿀 의사가 없었고 해고의 귀책사유가 없었음에도 불구하고 해고를 당할 가능성과 연관되어 있는 개념이다. 즉 고용안전성은 순전히 사용자의 의도와 필요에 따라 일자리가 중단되는 정도를 나타낸다.

나라 노동시장은 2000년에서 2003년까지 노동시장의 고용안정성이 신속한 회복을 보이는 추세를 보이지만 외환위기 이전 수준에 이르지 못하는 것으로 나타났으며, 직장유지율에 주요한 영향을 미치는 설명변수로는 연령, 교육수준, 성별, 근속기간, 고용형태 등으로 분석결과를 제시하고 있다.

국외연구 역시 고용안정성을 평가하는 다수의 연구들이 대부분 전연령층의 인구집단을 연구대상으로 하는 경우가 많다. 미국의 경우, CPS(Current Population Survey) 자료를 활용하여 계층별 고용불안정성을 평가하고 있는 연구들이 있지만 이들 연구들은 주로 학력별·근속기간별 분석을 주로 다루고 있으며 30·40대 핵심연령층의 고용안정성에 대한 평가 역시 미비한 것으로 보인다(Diebold et al., 1997; Jaeger & Stevens, 1999; Farber, 1997; Neumark et al., 1999; 금재호·조준모, 2005).²⁾

III. 분석방법: 자료와 변수설명

본고는 소위 핵심연령층으로 평가되어온 30·40대 남성 임금근로자의 고용안정성을 탐색해보고 이들 계층에게서 나타나는 고용불안정의 요인을 심층적으로 분석하는데 그 목적이 있다. 일반적으로 고용안정성을 파악하기 위한 지표로는 입직률, 이직률, 근속기간 등을 활용해 왔다. 그러나 입·이직률이나 평균근속연수는 특정기간에 이직하거나 입직한 자의 비율을 나타내거나, 특정 시점에서의 노동자의 근속연수를 단순히 평균한 것으로 노동력의 구성이 지속적으로 변할 경우 이러한 지표는 고용안정성을 정확하게 반영하는데 일정한 한계가 존재한다. 따라서 본고에서는 고용안정성을 비교적 잘 반영할 수 있다고 평가되는 직장유지율(job retention rate) 지표를 활용하였다. 직장유지율은 일정한 근속의 근로자가 현 직장에서 계속해서 일할 확률을 나타낸다. 이는 특정 시점(0)에 한 직장에서 일자리를 가지고 있는 근로자가 다음 시점(0+t)에도 동일한 일자리를 가지고 있는 근로자의 비중을 의미한다.

실증분석에서는 통계청에서 조사하고 있는 『경제활동인구조사』 부가조사 2003년에서 2005년까지 3개년도 조사를 패널자료로 가공하여 활용하였다. 2003년 조사에서 30·40대 남성 임금근로자를 일차적으로 추출한 다음, 2004년과 2005년 조사에서 파악되는 1년 직장유지율과 2년 직장유지율을 계산한다. 특히 직장유지율을 파악하는 과정에서는 조사시점의 변화에 따른 동일직장 여부를 파악하는 것이 매우 중요한데, 이를 위해 『경

2) 노동시장 불안정성에 대한 보다 자세한 국외연구는 금재호·조준모(2005)를 참고하기 바란다.

『제활동인구부가조사』 자료에서 나타나는 “현 직장의 취업시기” 변수를 활용하였다. 가령 한 개인의 “현 직장의 취업시기” 변수가 2003년과 2004년이 동일한 관찰값을 가지고 있다면 이 사례는 1년간 직장을 유지한 경우이며, 동일한 방식으로 2005년에도 2003년과 같은 관찰값을 가지는 경우 2년간 직장을 유지한 사례이다. 이와 같은 직장유지율의 변화를 통해 30·40대 남성근로자의 고용(불)안정성의 변화와 그 정도를 파악해 볼 수 있으며, 또한 직장유지율에 대한 로짓모형을 활용하여 30·40대 남성 임금근로자의 고용불안정성에 영향을 미치는 변수를 파악해 보고자 하였다.

30·40대 남성근로자의 직장유지율을 추정하기 위해 로짓모형에 투입된 주요 변수를 설명하면 다음과 같다. 먼저 종속변수로서 직장유지율은 t년도에 직장에 종사하는 개인이 t+1년과 t+2년에도 동일한 직장에 종사하는지 여부를 나타내는 가변수(dummy variable)이다. 다음으로 연구대상자의 고용안정을 설명하는 변수로는 연구대상자의 인구사회적 변수(가구주 여부, 연령, 교육수준, 배우자 유무)와 직장특성변수(종사상지위, 기업규모, 산업 및 직종, 노조가입여부 변수)가 투입되었다. 아래의 <표 1>은 본 연구의 주요 변수에 대한 설명과 변수값을 보여주고 있다.

<표 1> 주요 변수에 대한 설명과 속성

변수명		변수설명(변수값)	속 성	
종속변수	1년 직장유지율	2003년과 2004년 1년간 동일직장유지(1), 비유지(0)	dummy	
	2년 직장유지율	2003년과 2005년 2년간 동일직장유지(1), 비유지(0)		
독립변수	인구사회학적 특성 관련 변수	가구주 여부	가구주(1), 비가구주(0)	dummy
		연령	연령	연속변수
	교육수준	중졸 이하(1), 고졸 이하(2), 전문대졸(3), 대학 이상(4)	dummy	
	배우자 유무	무배우자(1), 유배우자(0)	dummy	
	직장 관련 변수	종사상지위	상용직(1), 임시직(2), 일용직(3)	dummy
		노조가입 유무	가입(1), 미가입(2)	dummy
		기업규모	10인 미만(1), 10~29인(2), 30~299인(3), 300~499인(4), 500인 이상(5)	dummy
		산업	농림어업광업(1), 제조업(2), 전기가스수도업(3), 건설업(4), 도소매숙박업(5), 운수통신업(6), 금융보험업(7), 부동산임대사업서비스(8), 기타공공서비스업(9), 기타민간서비스업(10)	dummy
		직업	전문가(1), 기술직(2), 사무직(3), 서비스판매·농업직(4), 생산직(5), 단순노무직(6)	dummy

주 : 설명변수는 2003년도 자료에서 측정하고 있는 변수값임.

IV. 분석결과

<표 2>는 표본의 기술통계량을 제시해주고 있다. 2003년 『경제활동인구조사』 부가조사에 나타난 30~40대 남성 임금근로자는 2,607명으로 이들의 평균연령은 39.3세로 분석

<표 2> 표본의 기술통계량

(단위 : %)

변수명		2003년(전체)	2004년(직장유지)	2005년(직장유지)
가구주	가구주	92.6	93.7	94.2
	비가구주	7.4	6.3	5.8
연령	평균연령(세)	39.3	40.1	41.2
교육수준	중졸 이하	13.0	9.2	8.5
	고졸 이하	41.4	39.1	37.6
	전문대졸	11.2	12.3	12.5
	대학 이상	34.4	39.5	41.4
배우자 유무	유배우자	85.8	92.7	88.6
	무배우자	14.2	7.3	11.4
종사상지위	상용직	72.9	85.0	89.4
	임시직	18.1	13.4	9.8
	일용직	9.0	1.6	0.8
노조가입 유무	가입	21.4	26.6	28.8
	비가입	78.6	73.4	71.2
기업규모	10인 미만	25.2	17.7	14.5
	10 ~ 29인	20.5	18.9	19.0
	30 ~ 299인	19.8	21.9	21.7
	300 ~ 499인	13.3	15.4	16.1
	500인 이상	21.2	26.0	28.7
산업	농림어업광업	1.1	0.6	0.5
	제조업	30.1	33.5	33.7
	전기가스수도업	1.2	1.3	1.1
	건설업	13.5	6.3	4.4
	도소매숙박업	9.3	8.4	8.2
	운수통신업	9.1	9.6	9.3
	금융보험업	4.9	5.4	6.0
	부동산임대사업서비스업	7.1	7.6	7.6
	기타공공서비스업	18.5	21.9	23.8
기타민간서비스업	5.1	5.2	5.3	
직업	전문가	13.0	14.2	15.7
	기술직	12.1	15.0	15.3
	사무직	22.1	24.1	24.7
	서비스판매·농업직	8.0	7.8	8.0
	생산직	37.1	33.9	31.8
	단순노무직	7.7	5.0	4.4

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사, 2003, 2004, 2005. 원자료.

되며, 가구주의 비중(92.6%)이 비가구주에 비해 매우 높다. 교육수준은 고졸 이하의 교육 수준을 가진 계층이 41.4%로 가장 많고, 대학 이상(34.4%), 중졸 이하(13.0%), 전문대졸(11.2%) 순으로 나타나고 있으며, 표본의 85.8%는 배우자가 있다고 응답한 반면, 14.2%는 배우자가 없는 경우로 분석되고 있다. 표본의 종사상 지위는 73% 정도가 상용직으로 고용되어 있으며, 27% 정도는 임시직이나 일용직으로 고용되어 있는 것으로 나타났다. 또한 표본의 78.6%는 노조에 가입하지 않은 것으로 분석되며, 10인 미만의 소규모 기업체(25.2%)에 고용되어 있는 비중이 높은 것으로 분석된다. 산업의 경우, 제조업(30.1%)과 기타공공서비스업(18.5%)의 비중이 높고 직업별로는 생산직(37.1%)과 사무직(22.1%)의 비중이 높다.

2004년 자료에서 2003년과 동일한 직장을 유지하고 있는 표본은 1,910명으로 1년 직장유지율은 73.3%로 나타나며 2005년까지 2년간 동일한 직장을 유지하는 표본은 1,574명으로 2년 직장유지율 60.4%를 기록하고 있다. 2003년과 2005년 3년간 30·40대 남성 임금근로자의 직장유지율은 각각 26.7%p, 12.9%p 감소하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 결과는 『경제활동인구조사』 부가조사에 나타난 전체 임금근로자의 1년 및 2년 직장유지율 63.0%, 48.3%에 비해 높은 수치이지만, 금재호·조준모(2001)가 『한국노동패널조사』를 통해 계측하고 있는 외환위기 이전(1995~1997) 남성의 2년 직장유지율 74.5% 수준에는 미치지 못하는 수치이다. 또한 2004년과 2005년 직장을 유지한 표본들의 기술통계량에서는 비가구주 및 저학력, 임시·일용직의 비중이 감소하고 있는 특징을 보여주고 있는데, 이는 고용불안정이 저학력 계층 및 비정규직에 집중되고 있음을 짐작하게 한다.

<표 3>은 연구대상의 인구사회학적 변수 및 직장특성 변수에 따른 1년 직장유지율과 2년 직장유지율의 변화정도를 나타내고 있다. 먼저 교육수준별 직장유지율을 살펴보면, 중졸 이하의 직장유지율은 각각 51.6%와 39.5%로 저학력자의 동일 직장유지확률은 절반 이하로 떨어지는 것으로 나타났다. 반면 대학 이상의 고학력자는 84.2%와 72.7%의 직장유지율을 보여주고 있어 저학력자와는 상당히 대조적인 모습을 보여주고 있다. 중졸 이하 범주와 고졸 이하의 범주에서 각각 15%~17%p대의 직장유지율의 격차가 발생하고 있으며, 대학 이상의 범주와 비교하면 30%p 이상의 격차가 발생하고 있는 것으로 나타나고 있다. 종사상 지위별로 상용직과 임시직의 1년 직장유지율의 격차는 약 31%p, 2년 직장유지율은 41%p의 격차가 발생하고 있다. 상용직과 일용직을 비교하면 직장유지율의 격차는 무려 70%p 정도의 차이가 발생되고 있는 것으로 분석된다. 노동조합 가입유무에 따른 직장유지율의 변화를 살펴보면, 노동조합에 가입되어 있는 30·40대 남성 임금근로자의 직장유지율은 각각 90.9%와 81.0%로 높은 반면, 노동조합에 가입되지 않은 근로자는 68.5%와 54.7%로 노동조합 가입유무에 따른 직장유지율은 약 20%p 이상

의 차이가 있는 것으로 보인다.

기업규모별로는 10인 미만의 소규모 기업체의 직장유지율이 매우 낮게 분석되며, 상대적으로 기업의 규모가 커질수록 직장유지율도 증가되는 모습을 보여준다. 산업별 직장유지율은 건설업에 종사하는 30·40대 남성 임금근로자의 직장유지율이 각각 34.2%와 19.9%로 여타 산업에 비해 상대적으로 낮게 나타나는 반면, 금융보험업과 서비스산업의 직장유지율이 양호한 것으로 평가된다. 직업별 직장유지율의 변화를 살펴보면, 전문직과 기술직의 직장유지율이 다른 직종에 비해 양호하게 나타나고 있으며, 생산직과 단순노무직의 직장유지율이 낮게 나타나고 있다. 생산직의 경우, 1년 직장유지율은

<표 3> 30·40대 남성 임금근로자의 직장유지율의 변화: 2003~2005

(단위: %)

		30·40대 남성		전체 임금근로자	
		1년 직장유지율	2년 직장유지율	1년 직장유지율	2년 직장유지율
전 체		73.3	60.4	63.0	48.3
교육수준별	중졸 이하	51.6	39.5	47.9	32.3
	고졸 이하	69.1	54.8	61.4	45.6
	전문대졸	80.2	67.2	70.2	55.5
	대학 이상	84.2	72.7	79.4	67.4
종사상 지위별	상용직	85.4	74.1	84.3	71.3
	임시직	54.2	32.8	50.7	31.1
	일용직	13.2	5.1	14.9	4.5
노조가입 유무별	가입	90.9	81.0	91.4	81.0
	비가입	68.5	54.7	58.8	43.5
기업규모별	10인 미만	51.6	35.0	44.9	28.3
	10 ~ 29인	67.5	55.9	60.7	46.7
	30 ~ 299인	81.0	66.0	74.4	57.8
	300 ~ 499인	84.8	72.7	81.4	69.1
	500인 이상	90.0	81.9	84.3	74.7
산업별	농림어업광업	41.4	27.6	16.8	10.9
	제조업	81.4	67.5	70.6	53.9
	전기가스수도업	78.1	56.3	71.7	54.7
	건설업	34.2	19.9	30.9	18.4
	도소매숙박업	66.3	53.1	51.7	34.4
	운수통신업	77.6	61.6	75.3	59.6
	금융보험업	80.6	72.9	72.7	61.8
	부동산임대사업서비스업	78.5	64.5	71.8	53.9
	기타공공서비스업	87.1	78.0	74.4	62.9
	기타민간서비스업	74.6	62.7	54.9	41.9
직업별	전문가	79.7	72.6	78.2	66.6
	기술직	90.8	76.3	76.9	62.2
	사무직	75.0	67.7	72.7	59.9
	서비스·판매·농업직	71.8	61.2	52.5	35.8
	생산직	66.9	51.8	63.9	47.4
	단순노무직	45.5	34.7	43.9	29.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사, 2003, 2004, 2005. 원자료.

66.9%, 2년 직장유지율은 51.8%로 2003년 생산직 종사자의 절반 정도가 2005년에는 동일직장을 유지하지 못하고 이직이나 실업(혹은 비경제활동인구)을 경험하는 것으로 분석되고 있다. 단순노무직의 직장유지율은 생산직에 비해 더 열악한 것으로 평가되는데, 직장유지율이 각각 45.5%와 34.7%로 매우 낮다. 이는 단순노무직에 종사하는 근로자의 약 55% 가량은 입직 1년 후 이직이나 실업(혹은 비경제활동인구), 약 65% 가량은 입직 2년 후 이직이나 실업(혹은 비경제활동인구)을 경험하는 등의 고용불안정이 나타나고 있다.

<표 4>는 로짓모형을 활용하여 3040대 남성 임금근로자의 직장유지율에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과이다. 모형 1은 1년 직장유지율을 종속변수로 하는 로짓모형이며, 모형 2는 2년 직장유지율을 종속변수로 하는 모형이다. 우선 모형 1에서는 연구대상자의 인구사회학적 변인 중 학력변수, 배우자유무 변수가 직장유지율에 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 직장관련 변인 중에서는 종사상 지위, 노동조합 가입여부, 기업규모, 산업변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석된다. 학력변수의 경우 고졸 이하 범주를 기준변수로 했을 때, 전문대졸과 대학 이상의 학력을 소유한 근로자가 동일한 직장을 유지할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 배우자가 없는 근로자의 직장유지 가능성은 배우자가 있는 근로자에 비해 낮은 것으로 분석되고 있다. 종사상 지위의 경우, 일용직 근로자에 비해 상용직 근로자는 직장을 유지할 가능성은 무려 10배 정도 높고 임시직 근로자는 약 5배 정도 직장유지율이 높은 것으로 분석된다. 아울러 노동조합에 가입하고 있는 근로자의 직장유지율이 노동조합에 가입하지 않은 근로자에 비해 약 1.9배 정도 높은 것으로 나타나고 있다. 기업규모 변수의 경우, 10인 미만 기업체에 비해 300인 이상 499인 미만 기업체에 근무하는 근로자의 직장유지율은 약 1.8배 높은 것으로 나타났고, 500인 이상 기업체에 근무하는 근로자는 2배 이상 높은 직장유지율을 기록하는 것으로 나타났다. 산업변수의 경우 제조업을 기준으로 농림어업 및 광업종사자의 직장유지 가능성이 낮고, 건설업 종사자의 직장유지 가능성도 낮게 나타나고 있다.

3040대 남성 임금근로자의 2년 직장유지율에 영향을 미치는 변수는 학력, 종사상 지위, 노동조합 가입여부, 기업규모, 산업, 직업변수인 것으로 나타나 모형 1과 대체로 유사한 분석결과를 보여준다. 모형 2에서는 모형 1과 마찬가지로 직장유지율에는 학력효과, 종사상 지위 및 노조효과가 다시 한번 확인되고 있다. 산업변수의 경우, 제조업에 종사하는 근로자에 비해 농림어업 및 광업, 건설업, 운수통신업에 종사하는 근로자의 2년 직장유지율이 낮은 것으로 분석되며, 반면 기타공공서비스업에 종사하는 근로자의 직장유지 가능성은 제조업 종사자에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 직업변수의 경우, 생산직 종사자에 비해 서비스판매농업직에 종사하는 근로자의 2년 직장유지율이 높은

것으로 분석되어 모형 2에서는 직업효과가 다소나마 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

<표 4> 직장유지율 로짓모형 분석결과

변수명	모형 1(1년 직장유지율)		모형 2(2년 직장유지율)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
가구주	-0.052	0.949	-0.001	0.999
연령	-0.014	0.986	0.009	1.009
중졸 이하(기준: 고졸 이하)	0.039	1.039	0.050	1.051
전문대졸 이하	0.311#	1.365	0.299*	1.349
대학 이상	0.462**	1.587	0.418**	1.519
무배우자	-0.084*	0.682	-0.082	0.921
상용직(기준: 일용직)	2.304***	10.014	2.070***	7.921
임시직	1.619***	5.048	1.240***	3.455
노조가입	0.637***	1.890	0.515***	1.674
10 ~ 29인(기준: 10인 미만)	-0.084	0.920	0.105	1.110
30 ~ 299인	0.075	1.078	0.266#	1.304
300 ~ 499인	0.432*	1.541	0.575**	1.777
500인 이상	0.540**	1.717	0.738***	2.099
농림어업광업(기준: 제조업)	-1.349**	0.259	-1.198**	0.302
전기가스수도업	1.436	4.204	0.423	1.526
건설업	-0.585**	0.557	-0.688***	0.503
도소매숙박업	-0.325	0.724	-0.182	0.833
운수통신업	-0.305	0.737	-0.343*	0.710
금융보험업	0.184	1.202	0.301	1.351
부동산임대사업서비스업	-0.022	0.978	-0.059	0.943
기타공공서비스업	0.216	1.241	0.350*	1.419
기타민간서비스업	-0.064	0.938	-0.018	0.982
전문가(기준: 생산직)	-0.152	0.859	-0.101	0.904
기술직	-0.037	0.964	-0.076	0.927
사무직	0.026	1.027	0.130	1.139
서비스판매·농업직	0.257	1.292	0.502*	1.652
단순노무직	0.213	1.237	0.133	1.142
상수항		-0.551		-2.204
Chi-Square		605.091***		623.081***
Nagelkerke R Square		0.302		0.288
-2LL		2422.2		2877.9
전체 표본수		2,607		

주: #p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사, 2003, 2004, 2005. 원자료.

V. 결론

본고는 통계청의 「경제활동인구조사」 부가조사(2003~2005년)를 패널자료화하여 30·

40대 남성 임금근로자의 고용안정성을 직장유지율 지표를 활용하여 실증분석해 보았다. 분석결과에 따르면 2003년 30·40대 남성 임금근로자의 2004년 직장유지율은 73%대를 기록하고 있으며, 2005년 2년 직장유지율은 60%대로 하락하고 있다. 이와 같은 직장유지율 수치는 우리나라 남성 및 핵심연령층의 고용안정에 대한 문제 제기가 될 만한 수치라고 생각한다. 물론 본고는 다른 연령층 및 여성의 고용안정성 여부를 심층적으로 파악하지 않고 있는 상황에서 이들 계층의 고용불안정성을 단언하기는 어렵지만, 소위 핵심노동력이라고 불리는 이들 계층의 60%대의 낮은 직장유지율은 고려해 볼 만한 수치인 듯하다. 이에 연령층을 세분화하여 고용안정성을 비교할 수 있는 연구 및 국가간 비교연구가 요구되며, 동시에 30·40대 남성들의 노동이동을 보다 심도 있게 분석하는 연구가 진행되어야 할 것으로 판단된다. 또한 이들 계층의 직장유지율에 영향을 미치는 요인들을 분석한 결과 직장유지율에는 학력효과 및 종사상 지위효과가 크게 작용하는 것으로 분석되었으며, 아울러 노동조합의 효과 및 기업규모의 효과가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 즉 종사상의 지위나 기업규모, 노동조합 가입여부 등 근로자의 획득된 지위가 대부분의 직장유지율을 결정하는 것으로 보여지는데, 이 획득된 지위는 근로자 개인의 노력이나 의지로는 통제하기 어려운 것들이 많아 보인다. 따라서 이들 계층의 고용안정을 개인 스스로에게 맡겨놓기보다는 정책의 차원으로 접근해야 할 것으로 판단된다. 30·40대 연령층에 있는 근로자들이 우리 사회의 핵심노동력으로 기능하도록 하기 위해서는 훈련과 교육정책을 지속보편화함으로써 개인의 인적자원을 개발할 수 있는 기회를 확대시켜 나가야 할 것이다. 이를 통해 근로자 개인은 변화하는 노동 시장에서 적절하게 대처할 수 있도록 해야 할 것이다. 아울러 근로자 개인의 고용의 질적 측면을 보다 안정되게 만드는 고용의 질적 수준을 제고하는 정책이나 제도의 마련이 동반되어야 할 것으로 보인다. **KLI**

<참고문헌>

- 김재호·조준모(2001), 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 『노동경제논집』 24 (1), 한국노동경제학회.
- _____ (2005), 「고용불안정성의 동태적 변화에 관한 연구」, 『2005경제학 공동학술대회 발표집』, 한국경제학회.
- 박성준(2004), 「이공계 기피현상에 대한 원인 분석: 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로」, 『노동경제논집』 27 (1), 한국노동경제학회.

- 전병유(2001), 「경제위기 전후 고용안정의 변화」, 한국노동연구원.
- Diebold, Francis X, Neumark, David, and Polsky, Daniel(1996), “Comment on Kenneth A. Swinnerton and Howard Wial, 'Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?’” *Industrial and Labor Relations Review* 49 (2).
- Farber, Henry S(1997), “The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995.” *Brooking Papers on Economic Activity: Microeconomics*.
- Jeager, David A. and Stevens, Ann Huff(1999), “Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Penel Study of Income Dynamics.” *Journal of Labor Economics* 17(4).
- Neumark, David, Polsky, Daniel and Hansen, Daniel(1999), “Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s,” *Journal of Labor Economics* 17 (4).