

정리해고자의 재취업 분석

— 외환위기 시기를 중심으로 —

이규용 · 신현구*

I. 서론

경기침체에 따른 일자리 위기가 여전하다. 2009년 들어 90만 명을 상회하던 실업자수는 4월 현재 93만3천 명으로 3월의 95만 2천 명에 비해 줄어들었으나 여전히 높은 숫자를 기록하고 있다. 실업자가 증가하는 원인 중의 하나로 경영상의 이유에 의한 해고를 지적할 수 있다. 특히 경기가 침체되면 해고 이후 노동시장에 재진입하기가 쉽지 않은 만큼 일자리 나누기와 같은 지원제도를 통해 일시적인 경기침체에 따른 해고회피 노력의 필요성이 강조되고 있다.

지난 1997년 경제위기를 겪으면서 우리나라 기업들에서 정리해고나 명예퇴직 등 수량적 고용조정이 대폭 증가한 경험을 갖고 있다. 본 글에서는 외환위기 당시(1998년)와 경제위기가 극복된 시기(2001년)를 대상으로 고용보험 DB에 나타난 피보험자 상실사유 중 ‘경영상의 필요에 의한 퇴직(이하 정리해고)자’에 초점을 맞추고 이들이 해고된 날로부터 1년 후의 상태를 추적하여 고용보험 피보험자(임금근로자)로 진입하는지 여부를 살펴보고자 한다. 본 연구의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 고용보험 DB에 나타난 정리해고자의 특성을 살펴보고, 제III장은 정리해고된 시점으로부터 만 1년이 경과한 시점에서 이들의 고용보험 피보험자로의 진입가능성을 실증분석을 통해 살펴본다. 제IV장에서는 결론을 제시한다.¹⁾

* 이규용=한국노동연구원 연구위원(leeky@kli.re.kr).

신현구=한국노동연구원 책임연구원(shin@kli.re.kr).

1) 본 글은 2005년 경제학 공동학술대회에서 발표한 논문을 수정·요약한 것이다.

II. 정리해고자의 특성 분석

1. 개념 및 분석자료

본 글에서 언급하고 있는 정리해고는 고용보험제도에서 피보험자 상실사유로 제시된 경영상 필요에 의한 퇴직이다. 고용보험제도의 이직사유는 크게 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분되며, 비자발적 이직은 회사사정에 의한 이직으로서 실업급여 수급요건으로 되어 있다. 구체적인 내용을 보면, 폐업·도산, 공사중단, 경영상 필요에 의한 퇴직, 휴업·임금체불·회사이전·근로조건 변동, 기타 회사사정에 의한 퇴직(고용조정 계획에 따른 사업주 권유에 의한 명예퇴직 포함), 정년 등 기간 만료에 의한 이직 등이 포함된다. 비자발적 이직 중 가장 대표적이면서 상징성을 갖고 있는 개념이 ‘경영상 필요에 의한 퇴직’과 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’이라고 볼 수 있다(표 1 참조).

연구의 취지에 비추어 넓은 의미로 볼 때 위 두 개념을 포괄하여 분석하는 것이 타당할 수도 있겠으나 정리해고를 분석하는 것이 본 글의 목적이므로 여기서는 ‘경영상 필요에 의한 퇴직’에 한정하여 분석한다.

본 글의 분석자료는 고용보험 DB이며, 정리해고의 특성 분석을 위해 1998년과 2001년을 선택하여 비교하였다. 1998년은 외환위기에 따른 경기침체로 고용조정이 활발한 시기이고, 2001년은 경기회복이 이루어지기 시작한 시점이라는 점에서 비교의 의의가 있

<표 1> 경영상 필요에 의한 해고와 기타 회사사정에 의한 퇴직의 개념 범주

	내 용	비 고
경영상 필요에 의한 퇴직	1. 경영상 필요에 의한 인원 감축 - 기업구조조정 및 경영악화 방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고 2. 사업의 양도·양수·합병으로 - 사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우	경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우는 ‘기타 회사사정의 의한 퇴직’으로 분류
기타 회사사정에 의한 퇴직(고용조정 계획에 따른 사업주 권유에 의한 명예퇴직 포함)	1. 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서 2. 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인의 전직 3. 회사의 업종전환에 적응하지 못해서 4. 회사의 주문량·작업량 감소로 5. 대량감원이 예상되어 스스로 사직 6. 결혼·군입대 등의 경우 퇴직하는 관행에 따라서 7. 이직전 3월 이상 임금이 낮거나 근로시간 과다 8. 기타 회사사정 또는 경영상 필요에 의하여 이직하는 경우	

다. 구체적인 분석을 위해 고용보험 DB에 나타난 1998년과 2001년에 정리해고를 시행한 사업체를 대상으로 1998년과 2001년에 정리해고를 당한 고용보험 피보험자들이 각각 해고된 날부터 1년 후의 시점에서 고용보험 피보험자 자격을 취득하고 있는지를 파악하여 이를 재취업 분석자료로 활용하였다.

2. 정리해고자의 인적특성

<표 2>는 외환위기 전후부터 2007년까지 ‘경영상 필요에 의한 해고자수’ 추이를 보여주고 있으며 추가적으로 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직자수’의 추이도 제시되어 있다. 정리해고는 1998년에 12만 6천 명으로 가장 많았으나 1999년에 7만여 명으로 줄어들었으며, 이후에는 3만 명대의 수준을 유지하여 오다 2004년부터 규모가 증가하고 있다. 이에 비해 기타 회사사정에 의한 퇴직자수는 외환위기 이후 지속적으로 증가하고 있다. 고용보험 가입범위의 확대 등에 기인하는 측면도 있으나 정리해고나 기타 회사사정에 의한 퇴직이 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

이제 본 연구의 분석대상인 1998년과 2001년 전후로 발생한 정리해고자의 현황을 살펴보자. 정리해고자의 특성분석을 위해 전체 모집단 대비 각 인적특성별로 살펴보는 방법이 있으나 여기서는 정리해고자만을 대상으로 인적특성별 분포를 보여주고 있다. <표 3>은 정리해고자의 성별 분포의 연도별 추이를 보여주고 있다. 전체적으로 볼 때

<표 2> 경영상 필요에 의한 퇴직자수와 기타 회사사정에 의한 퇴직자수

(단위: 명)

	경영상 필요에 의한 퇴직자수	기타 회사사정에 의한 퇴직자수
1996	10,003	8,895
1997	25,958	44,627
1998	126,445	267,331
1999	70,182	253,917
2000	38,583	281,288
2001	34,424	378,789
2002	27,561	339,225
2003	38,098	397,805
2004	52,836	484,018
2005	54,594	537,005
2006	59,892	546,321
2007	78,702	576,141

자료: 한국고용정보원, 『고용보험 통계연보』, 각호.

<표 3> 정리해고자의 성별 분포

(단위: 명, %)

	남 자	여 자	전 체
1996	5,644 (56.4)	4,359 (43.6)	10,003 (100.0)
1997	16,399 (63.2)	9,556 (36.8)	25,958 (100.0)
1998	86,189 (68.2)	40,253 (31.8)	126,445 (100.0)
1999	47,521 (67.7)	22,659 (32.3)	70,182 (100.0)
2000	24,008 (62.2)	14,573 (37.8)	38,583 (100.0)
2001	21,960 (63.8)	12,464 (36.2)	34,424 (100.0)
2002	16,384 (59.4)	11,171 (40.5)	27,561 (100.0)
2003	22,073 (57.9)	16,013 (42.0)	38,098 (100.0)

자료: 한국고용정보원, 『고용보험 통계연보』, 각호.

정리해고자 중 남성의 분포가 높지만 전체 남녀 피보험자수를 고려할 때 반드시 남성이 높다고 단언하기 곤란하며, 특히 여성근로자수의 해고비중이 점차 높아지고 있는 점이 특징이다. 즉, 2001년에 전체 정리해고자 중 여성의 비중이 36.2%였으나 2002년에는 40.5%, 그리고 2003년에는 42.5%를 기록하고 있다.

정리해고자의 연령별 분포를 보면, 20대와 30대가 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 학력별 분포를 보면, 고졸이 전체의 절반 이상을 차지하고 있고, 근속년수별로 보면, 1년 미만 근속자가 전체의 40% 가량을 그리고 1~3년 미만이 30% 가량으로 나타나 전체 정리해고자 중 3년 미만 단기 근속자가 전체 정리해고자의 70% 이상을 차지하고 있다 (표 4~6 참조).

III. 정리해고자의 재취업 현황 분석

여기서는 정리해고가 이루어진 고용보험 피보험자들을 해고시점에서 시작하여 만 1년 이내에 고용보험 피보험자로 등록되었는지의 여부를 통해 정리해고자의 임금근로자의 재취업 현황을 분석한다. 고용보험 통계에는 자영업자에 대한 정보가 없기 때문에 재취업(자)라는 표현이 한계가 있지만 자영업의 선택이 소수를 제외하고는 임금근로자의 길이 봉쇄되어 선택하는 불가피성이 있다는 점에서 임금근로자의 재진입은 노동시장의 성과로 받아들일 수 있을 것이다. 또한 비정규의 경우 고용보험 피보험자에 포함되

<표 4> 정리해고자의 연령별 분포

(단위: 명, %)

		10대	20대	30대	40대	50대	전체
인원수	1997	847	6,286	6,033	4,730	5,087	22,983
	1998	1,398	37,584	33,361	19,452	19,856	111,651
	1999	462	22,234	19,370	10,206	9,790	62,062
	2000	253	12,032	10,615	6,150	4,815	33,865
	2001	165	9,857	10,279	5,762	4,066	30,129
	2002	102	8,259	7,958	4,818	3,199	24,336
	2003	102	10,650	11,058	6,898	5,071	33,779
비중	1997	3.7	27.4	26.2	20.6	22.1	100.0
	1998	1.3	33.7	29.9	17.4	17.8	100.0
	1999	0.7	35.8	31.2	16.4	15.8	100.0
	2000	0.7	35.5	31.3	18.2	14.2	100.0
	2001	0.5	32.7	34.1	19.1	13.5	100.0
	2002	0.4	33.9	32.7	19.8	13.1	100.0
	2003	0.3	31.5	32.7	20.4	15.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 『고용보험 통계연보』, 각호.

<표 5> 정리해고자의 학력별 분포

(단위: 명, %)

		초졸	중졸	고졸	대졸	전문대졸	대학원졸	전체
인원수	1998	2,219	4,870	27,326	6,129	9,370	405	50,319
	1999	1,665	3,968	30,918	6,435	10,014	378	53,378
	2000	986	2,560	19,256	4,358	6,154	262	33,576
	2001	839	2,156	16,542	3,969	5,525	250	29,281
	2002	551	1,496	14,197	3,880	5,072	273	25,469
	2003	884	2,245	19,729	5,389	7,217	384	35,848
비중	1998	4.4	9.7	54.3	12.2	18.6	0.8	100.0
	1999	3.1	7.4	57.9	12.1	18.8	0.7	100.0
	2000	2.9	7.6	57.4	13.0	18.3	0.8	100.0
	2001	2.9	7.4	56.5	13.6	18.9	0.9	100.0
	2002	2.2	5.9	55.7	15.2	19.9	1.1	100.0
	2003	2.5	6.3	55.0	15.0	20.1	1.1	100.0

자료: 한국고용정보원, 『고용보험 통계연보』, 각호.

도록 되어 있으나 당시의 고용보험 피보험자가 주로 상용직 위주로 등록되어 있는 현실을 감안하면, 직장을 상실한 후 다시 피보험자의 자격을 획득하였다는 점은 안정적인

<표 6> 정리해고자의 근속년수별 분포

(단위: 명, %)

		1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상	전 체
인원수	1997	6,598	9,202	3,924	3,930	2,300	25,954
	1998	35,803	44,727	17,989	18,152	9,762	126,433
	1999	28,064	24,106	8,408	6,396	3,207	70,181
	2000	17,480	12,237	4,063	3,289	1,514	38,583
	2001	14,066	11,273	3,307	3,239	2,537	34,422
	2002	12,262	9,496	2,567	2,098	1,137	27,560
	2003	16,076	13,191	4,440	3,054	1,337	38,098
비 중	1997	25.4	35.5	15.1	15.1	8.9	100.0
	1998	28.3	35.4	14.2	14.4	7.7	100.0
	1999	40.0	34.3	12.0	9.1	4.6	100.0
	2000	45.3	31.7	10.5	8.5	3.9	100.0
	2001	40.9	32.7	9.6	9.4	7.4	100.0
	2002	44.5	34.5	9.3	7.6	4.1	100.0
	2003	42.2	34.6	11.7	8.0	3.5	100.0

자료: 한국고용정보원, 『고용보험 통계연보』, 각호.

고용형태를 유지하게 된 것으로 평가할 수 있는 만큼 고용의 질적 평가도 가능하다.

<표 7>은 1998년과 2001년에 해고된 사람들을 대상으로 해고시점부터 만 1년이 된 시점에서 고용보험 피보험자의 자격을 획득한 사람들의 비율을 보여주고 있다. 전체적으로 보면, 1998년의 경우 재취업 비율이 46.7%이고 2001년에는 50.5%로 나타나 전체 해고자의 약 절반 가량만 1년 이내에 임금근로자로 재진입하고 있음을 보여주고 있다. 2001년에는 재취업 비율이 다소 높지만 이는 경기적 영향으로 판단되며 이러한 결과는 정리해고자의 노동시장 재진입이 쉽지 않음을 보여주고 있다.

이를 성별로 보면, 남성의 재취업 비율이 여성에 비해 상대적으로 높으며, 연령별로는 20대와 30대의 재취업 비율이 높게 나타났다. 그런데 50대 이상의 경우 1998년에는 재취업 비율이 36.9%인데 비해 2001년에는 이보다 약 9%포인트 높은 45.6%로 나타났으며, 특히 40대의 46.6%와 비교하여 별 차이가 없는 점이 특징이다. 학력별로 보면, 학력이 높을수록 재취업 비율이 높으며, 이는 두 분석기간 모두 공통적인 현상이다. 해고당시의 직종을 기준으로 보면, 상대적으로 전문가 직종과 기술공 및 준전문가 직종에 종사하였던 사람들의 재취업 비율이 높게 나타났다.

이제 정리해고자가 실직 이후 1년 이내에 임금근로자로의 이행기간을 실증분석한 결과를 보도록 하자. 여기서 미취업기간이란 정리해고를 당한 시점에서 고용보험 피보험자(임금근로자)로 진입한 첫 번째 시점까지로 정의되므로 관측기간 동안 피보험자 자격을 획득한 경험이 없는 우측절단(right censored)된 자료를 포함한다. 이러한 분석을 위해

<표 7> 정리해고자의 재취업 비율

(단위: 명, %)

		1998		2001	
		해고자수	피보험자 자격 취득 비율	해고자수	피보험자 자격 취득 비율
성별	남자	73,844	49.9	18,707	52.6
	여자	35,265	40.0	10,986	47.0
연령	10대	68	42.6	12	41.7
	20대	27,529	50.5	6,875	58.0
	30대	30,678	50.6	9,362	50.5
	40대	18,313	44.0	5,725	46.6
	50대 이상	19,796	36.9	4,121	45.6
학력	초졸	1,836	36.5	743	45.2
	중졸	3,941	43.9	1,828	49.8
	고졸	22,273	45.0	14,193	49.7
	전문대졸	4,887	52.6	3,355	58.5
	대졸	7,299	48.0	4,662	56.1
	대학원졸	309	48.5	207	58.9
해고이전직종	고위 임직원 및 관리자	5,823	39.1	1,470	47.8
	전문가	4,554	55.1	1,349	56.9
	기술공 및 준전문가	10,125	54.7	3,104	58.3
	사무직원	34,592	46.5	8,791	50.9
	서비스근로자 및 상점, 시장판매근로자	7,256	39.7	2,386	44.9
	농업 및 어업 숙련근로자	136	45.6	50	60.0
	기능 및 관련기능근로자	22,954	47.2	6,542	47.3
	장치기계조작원 및 조립원	3,870	47.2	794	47.0
해고이전직장의 사업장 규모	단순, 노무직 근로자	19,802	45.0	5,207	51.4
	5인 미만	5,461	41.8	8,347	41.1
	5~9인	9,451	42.1	4,570	53.1
	10~29인	26,865	47.2	6,461	54.9
	30~49인	17,590	50.4	2,449	59.9
	50~69인	8,277	48.5	1,220	62.4
	70~99인	8,315	48.3	1,298	61.5
	100~299인	16,551	47.9	2,307	57.2
	300~499인	5,079	44.8	581	46.5
	500~999인	5,629	44.7	508	56.5
1,000인 이상	5,894	40.7	1,755	35.0	
해고이전 직장의 산업	농수림어업	198	40.4	102	42.2
	광업	812	39.5	84	50.0
	제조업	47,598	45.4	12,273	49.2
	전기가스·수도사업	245	33.5	94	72.3
	건설업	13,334	51.1	3,004	59.7

		1998		2001	
		해고자수	피보험자 자격 취득 비율	해고자수	피보험자 자격 취득 비율
해고이전 직장의 산업	도소매·소비자용품수리업	10,043	41.4	4,181	44.9
	숙박·음식점업	1,329	33.9	527	29.8
	운수창고·통신업	3,525	44.6	1,124	49.0
	금융·보험업	7,674	48.4	862	45.9
	부동산임대·사업서비스업	19,612	52.2	4,569	61.5
	교육서비스업	904	46.6	812	31.9
	보건·사회복지사업	1,058	43.9	869	51.3
	기타공공사회·개인서비스업	2,621	36.2	841	42.1
	기타산업	138	38.4	154	54.5
	소 계	109112	46.7	29693	50.5

본 연구에서는 Cox(1972)의 비례 해저드 모형(Proportional Hazard Model)을 이용하고 있는데, 이 방법은 우측 절단된 표본이 존재하는 경우에도 일치성을 가진 추정을 할 수 있다는 장점이 있다. 본 실증분석에서 관심을 갖고 있는 것은 개인의 인적특성(성, 연령, 학력) 및 노동시장 경험(직종, 산업, 기업규모)이 미취업(실업) 탈출확률에 어떤 영향을 미치는가를 분석하는 것이다.

<표 8>은 Cox의 비례 해저드 모형을 이용하여 재취업 해저드에 영향을 미치는 요인을 추정한 결과이다. 모형 1과 모형 2의 차이는 학력변수의 추가여부에 따른 차이이다. 분석 결과에 따르면, 1998년과 2001년 모두 남성의 미취업 탈출확률이 높은 것으로 나타났다. 학력별로 보면, 학력이 낮을수록 미취업 상태에 오래 있을 가능성이 높으며, 연령별로는 두 기간 모두 연령이 낮을수록 미취업 상태에서 탈출할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

IV. 결론

본 연구는 고용보험 DB를 이용하여 피보험자 상실사유 중 ‘경영상의 필요한 해고’자에 초점을 맞추고 어떤 사람들이 해고의 대상자가 되고 있으며, 이들이 해고된 날로부터 1년 후의 상태를 추적하여 고용보험 피보험자(임금근로자)로 진입하는지 여부를 실증분석하였다. 본 연구의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 해고확률을 추정한 결과 1998년의 경우 연령이 높을수록 해고확률이 높으나,

<표 8> 정리해고자의 임금근로자 이행기간 추정결과(Cox 모형)

	1998		2001	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
성(남성=1)	0.287(0.048)***	0.348(0.010)***	0.280(0.019)***	0.277(0.018)***
연령	-0.014(0.001)***	-0.015(0.000)***	-0.011(0.001)***	-0.010(0.001)***
고졸 이하 더미	-0.105(0.021)***		-0.158(0.025)***	
전문대졸 더미	0.053(0.026)*		0.038(0.030)	
고위 임직원 및 관리자	-0.394(0.043)***	-0.275(0.024)***	-0.248(0.048)***	-0.182(0.043)***
전문가	-0.039(0.039)	0.026(0.024)	-0.056(0.046)	0.020(0.042)
기술공 및 준전문가	-0.039(0.029)	-0.015(0.018)	0.002(0.034)	0.021(0.032)
사무직원	-0.171(0.025)***	-0.131(0.015)***	-0.155(0.029)***	-0.124(0.026)***
서비스근로자 및 상점, 시장판매근로자	-0.361(0.036)***	-0.364(0.022)***	-0.284(0.040)***	-0.275(0.038)***
농업 및 어업 숙련 근로자	-0.373(0.243)	-0.038(0.131)	0.037(0.190)	0.037(0.184)
기능 및 관련기능 근로자	-0.053(0.024)**	-0.085(0.015)***	-0.073(0.030)**	-0.143(0.028)***
장치기계조작원 및 조립원	-0.105(0.048)**	-0.108(0.026)***	-0.015(0.061)	-0.162(0.056)***
근속년수	-0.058(0.004)***	-0.019(0.001)***	-0.075(0.006)***	-0.050(0.003)***
300인 미만 더미	0.100(0.035)***	-0.044(0.013)***	0.588(0.041)***	0.001(0.036)
비제조업 더미	-0.026(0.016)*	-0.066(0.009)***	0.033(0.019)*	0.006(0.018)
사례수	40,304	108,548	24,748	29,414
-2LL	379,321.8	1,137,471.2	251,364.4	295,416.6
Chi-Square	1183.284(p<0.001)	3298.153(p<0.001)	976.781(p<0.001)	960.561(p<0.001)

2001년에는 연령이 높을수록 해고확률이 낮은 것으로 분석되어 대조를 보이고 있으며, 성별로는 해고확률이 차이가 나타나지 않았다. 학력별로는 대졸을 기준으로 할 때 고졸 이하나 전문대졸의 해고확률이 높아 상대적으로 저학력자들의 해고가능성이 높은 것으로 분석되었다. 근속년수별로는 근속년수가 낮을수록 해고확률이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 정리해고를 당한 후 재취업 취득기간을 고용보험 피보험자 자격여부 취득을 통해 분석한 결과 남성이 여성에 비해 미취업 상태에서 취업으로의 탈출확률이 높은 것으로 나타났고, 학력별로 보면, 학력이 낮을수록 미취업 상태에 오래 있을 가능성이 높으

며, 연령별로는 두 기간 모두 연령이 낮을수록 미취업 상태에서 탈출할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 이상의 분석 결과에서 보면, 전체적으로 해고된 이후 1년 이내에 임금 근로자로 재진입하는 비율이 50% 수준에 불과하며, 또한 해고될 가능성이 높은 저학력 층은 상대적으로 취업확률이 낮음을 알 수 있다.

한편 경기침체기와 그렇지 않은 두 시기의 해고자의 재취업이 비율면에서는 유사하지만 규모면에서는 큰 차이가 있다는 점에 유념할 필요가 있다. 즉, 경기침체기에는 해고의 규모가 크기 때문에 경기가 회복되어도 해고자의 상당수는 노동시장에 재진입하기가 쉽지 않음을 보여주고 있다. 따라서 경기침체기의 고용조정은 보다 신중한 접근이 필요하며 대량실업이 발생하는 경기침체기에는 실업대책의 일환으로 고용유지를 위한 보다 적극적인 대책이 요청된다.

일반적으로 경기적인 이유에 의한 해고의 필요성이 있는 경우 기업의 해고선택 문제는 기업이 직면한 조정비용(adjustment cost)²⁾에 의존하며 조정비용의 크기는 경기적 충격(shock)의 지속성에 의존한다. 충격이 일시적인 경우 해고회피전략이 보다 타당하겠지만 충격이 항구적이면 고용조정전략이 조정비용을 낮추는 방안이 될 것이다. 이를 경기침체기의 정책방향이라는 관점에서 살펴보면, 고용유지 지원정책이 타당할 것인지 아니면 실업대책이 타당할 것인지를 선택하는 문제로 볼 수 있으나 이는 특정 정책의 선택의 문제가 아니라 정책대상별로 유효한 정책수단의 활용이 가능하도록 정책인프라를 구축하고 정책대상자에게 유효한 정책수단이 결합하도록 시스템을 구축하는 것이 보다 타당할 것이다. **KLI**

<참고문헌>

- 금재호·조준모(1998), 「이직의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석」, 『노동경제논집』 21(2), 한국노동경제학회, pp.163 ~ 194.
- 금재호·조준모, 「실업자의 재취업과 직장상실 비용」, 『경제학연구』 50(1), 한국경제학회, pp.209 ~ 240.
- 김진옥(1998), 「실업급여 수급권자의 재취업에 관한 실증연구: 재취업 확률 및 실업기간 분석을 중심으로」, 연세대 석사학위논문.
- 류기철(2007), 「취업형태의 지속성에 관한 연구」, 『노동경제논집』 24(1), pp.207 ~ 230.
- 방하남(1998), 「실업급여 수급자들의 급여수급 및 재취업 실태분석(I), (II)」, 한국노동

2) 여기에는 해고비용에는 명시적 비용뿐만 아니라 인적자본 투자의 회수라는 암묵적 기회비용이 고려된다.

연구원 고용보험연구센터.

방하남·하윤숙(2000), 「고용보험 이직자들의 재취업 경로분석」, 『사회보장연구』 16(1), 한국사회보장학회, pp.25 ~ 50.

Kiefer, Nicholas M.(1998), “Economic Duration Data and Hazard Functions”, *Journal of Economic Literature* 26, pp.646 ~ 679.

Kiefer, Nicholas M. and George R. Neumann(1979), “An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis” *Journal of Political Economy* 87, pp.89 ~ 107.

Lancaster, Tony and Stephen J. Nickell(1980), “The Analysis of ReEmployment Probabilities for the Unemployed(with discussion)”, *Journal of the Royal Statistical Society* 143, Part 2, pp.141 ~ 165.