

정책연구	2004-15
------	---------

# 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

황덕순 · 전병유 · 고 선

## 목 차

요 약 .....	i
I. 서 론 .....	1
II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석 .....	5
1. 자료 .....	5
2. 이직률 추이 분석 .....	18
3. 이직 확률 결정 요인 분석 .....	26
III. 실업급여와 퇴직금이 이직자의 노동시장 행태에 미치는 효과 .....	35
1. 분석자료 .....	37
2. 분석모델 및 연구가설 .....	44
3. 실증분석 모델 .....	48
4. 실증분석 결과 .....	50
5. 소결 .....	56
IV. 이직이 임금에 미치는 효과 .....	59
1. 선행연구 검토 .....	59
2. 표본 구성과 임금자료의 결합 .....	62
3. 임금의 변화 .....	64
4. 임금변화 결정요인 .....	74
5. 소결 .....	77
V. 결 론 .....	80
참고문헌 .....	87

## 표 목 차

<표 II- 1> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 종업원수 .....	8
<표 II- 2> 사업체 기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 종업원 분포 .....	8
<표 II- 3> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 종업원수 .....	9
<표 II- 4> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 종업원 분포 .....	11
<표 II- 5> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 사업체수 .....	13
<표 II- 6> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 사업체 분포 .....	13
<표 II- 7> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 사업체수 .....	14
<표 II- 8> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 사업체 분포 .....	16
<표 II- 9> 고용보험DB에서 기록하고 있는 이직 사유 항목 .....	19
<표 II-10> 이직률 추이 .....	21
<표 II-11> 자발적 이직률 추이 .....	23
<표 II-12> 비자발적 이직률 추이 .....	25
<표 II-13> 이직 확률에 관한 로짓 추정 결과 .....	29
<표 II-14> 비자발적 이직 확률 결정 모델 추정 결과 .....	30
<표 II-15> 전직 목적의 이직 확률 결정 모델 추정 결과 .....	31
<표 II-16> 정리해고 확률 결정 모델 추정 결과 .....	32
<표 II-17> 사업주 권고성 퇴직 확률 결정 모델 추정 결과 .....	33

<표 II-18> 계약만료에 따른 이직 확률 결정 모델 추정 결과 .....	34
<표 III- 1> 변수의 정의와 기초 통계 .....	43
<표 III- 2> Cox 회귀분석 결과(실직 기간) .....	52
<표 III- 3> 프로빗 추정 결과(실업 vs. 비경황) .....	53
<표 III- 4> Cox 회귀분석 결과 (실업기간과 CRM) .....	54
<표 IV- 1> 이직 및 입직년도별 분포 .....	63
<표 IV- 2> 재취업 소요 기간별 임금변화 .....	65
<표 IV- 3> 1년 이내 재취업자들의 집단별 임금 변화 .....	66
<표 IV- 5> 연도별 임금하락자 비율 .....	69
<표 IV- 6> 비이직시 기대임금을 사용한 세부집단별 임금하락자 비율 .....	70
<표 IV- 7> 비이직시 기대임금을 이용한 이직에 따른 집단별 임금 변화 .....	71
<표 IV- 8> 재취업 임금을 이용한 회귀분석 .....	75
<표 IV- 9> 비이직시 기대임금을 이용한 회귀분석 .....	76

## 그림목차

[그림 I-1] 노동이력과 고용보험DB 정보 .....	3
[그림 III-1] 수급자와 비수급자의 실직으로부터의 탈출률 분포 .....	40
[그림 III-2] 수급자 표본의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포 .....	41
[그림 III-3] 비수급자 표본의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포 .....	41
[그림 III-4] 전체 실업자의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포 .....	42
[그림 III-5] 실업급여의 효과를 고려한 실업기간에 따른 탈출률 .....	46

## 요약

본 연구에서는 1995년 7월 이후 7년간 축적된 고용보험 DB 자료를 이용하여 이직자들의 이직 실태, 고용보험이 이직자들의 노동시장 참여 및 실직·실업기간에 미친 영향, 이직에 따른 임금 변동에 대해 살펴보았다. 법적으로 고용보험은 현재 전 사업체의 모든 근로자를 대상으로 하고 있으므로, 이력DB 및 수급자DB를 이용할 때 10인 이상의 정규직 근로자에 대하여 거의 전수에 가까운 표본을 활용하여 분석할 수 있다. 이는 일정 규모 이상의 정규직 노동시장에서의 채용 및 이직에 대한 분석이 가능함을 의미한다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1999년부터 2002년까지의 이직률 추이를 살펴보면, 연간 이직률은 1999년 28.3%, 2000년 30.0%, 2001년 31.2%, 2002년 23.9%였고, 자발적 이직률이 1999년 20.9%, 2000년 23.1%, 2001년 23.2%, 2002년 18.0%, 비자발적 이직률이 1999년 7.4%, 2000년 6.9%, 2001년 8.0%, 2002년 5.9%였다. 성별로 비교해 보면 남성보다 여성의 이직률이 높았고, 연령별로는 20대의 이직률이 가장 높았다.

근속기간은 짧을수록 이직률이 높았다. 학력별 격차는 크지 않았지만 대졸자의 이직률이 다소 낮았다. 직종별로는 판매서비스직과 단순직의 이직률이 높았다. 산업별로는 정보서비스업을 포함한 사업서비스업에서 이직률이 상대적으로 높았다. 기업형태별로는 대기업이 중소기업에 비해서 이직률이 크게 낮으며, 특히 공기업과 금융부문의 이직률이 상대적으로 크게 낮았다.

이직 확률 결정 요인을 분석하기 위하여 이직 여부, 비자발적 이직 여부, 전직 목적의 이직 여부, 정리해고 여부, 사업주 권고 퇴직 여부, 계약종료에 따른 이직 여부 등을 종속변수로 하는 로짓분석

을 시도하였다. 고연령계층, 사무직 및 관리직, 정보서비스업 및 사업서비스업의 경우 상대적으로 비자발적 이직 확률이 높았다. 전직 목적의 이직 확률은 남성, 고연령, 고학력, 소규모 사업체, 판매서비스직의 경우 상대적으로 높아졌다. 정리해고 확률은 연령이 높을수록 커졌고, 근속이 길수록 낮아졌다. 기업 규모가 클수록 정리해고 확률은 낮았고, 관리직, 사무직, 전문직이나 경공업의 경우 정리해고 확률이 대체로 높았다. 사업주 권고퇴직 확률은 사업서비스업과 전문대졸 계층에서 대체로 높았다. 계약만료에 따른 이직 확률은 전반적으로 여성, 20대와 45세 이상의 계층에서 높았다.

한편 본 연구에서는 KLI 실직자조사와 행정자료를 결합한 자료를 이용하여 실업급여와 퇴직금이 노동시장 참여와 실업기간에 미치는 효과를 분석하였다. 준모수적 비례적 해자드 모형(Cox모형)에 시간에 따라 변화하는 변수(time-varying covariate)를 결합한 Competing Risks Model(CRM)이 분석에 사용되었다.

실직기간에 대한 분석 결과, 가설과 마찬가지로 잔여수급기간이 길수록 재취업으로의 탈출률이 낮다는 점을 발견하였다. 퇴직금도 실업급여와 마찬가지로 재취업률을 낮추는 효과를 갖는다는 점도 드러났다. 실업기간에 대한 CRM 추정에서도 가설과 마찬가지로 실업급여와 퇴직금이 재취업 소요기간을 길게 하는 결과를 얻을 수 있었다.

실업급여는 실업과 비경제활동 사이의 선택에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실업급여 수급자의 경우 이직후 다음달에 비경제활동보다 실업상태에 있을 확률이 비수급자보다 더 높고, 실업으로부터 비경제활동으로의 탈출률은 잔여수급기간이 길수록 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 일부 수급자의 경우 실업급여를 수급하기 위해 비경제활동이 아니라 실업을 선택한다는 점을 보여주는 것이다. 그러나 퇴직금은 실업급여와 달리 노동시장 상태의 선택에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가구 내에서의 지위나 가구의 특성도 실직·실업기간에 영향을

미치는 것으로 나타났다. 가구주의 경우 재취업에 소요되는 기간이 유의미하게 짧고, 가구원수가 많을수록 재취업에 소요되는 기간이 역시 짧은 것으로 나타났다. 반면 가구내에 다른 취업가구원이 있는 경우 재취업에 소요되는 기간이 더 긴 것으로 나타났다. 그러나 인적 속성이나 이전직장의 특성은 재취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 여자의 경우 남자에 비해 이직후 비경제활동으로 진입하거나 실업에서 비경제활동 상태로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

고용보험 DB에 임금구조통계조사 자료를 결합할 경우 이직이 임금에 미치는 효과를 분석할 수 있다. 고용보험 DB 자료에는 이직시 임금이 기록되어 있기는 하지만, 정확성에 문제가 많고 이직시 임금이 기록되지 않기 때문에 일관적인 비교를 통한 분석에 활용하기 어렵다. 따라서 임금구조통계조사 자료를 이용하여 별도로 임금자료를 구성하여 이직 및 재취업에 따른 임금의 변화를 살펴 보았다.

1997년과 2001년을 제외하면 대부분 이직에 따라 평균적으로 임금이 상승하였다. 보통 여성, 고학력자, 25세 미만, 도·소매·음식·숙박업, 운수·통신업, 임대 및 사업 서비스업에서 이직한 경우 임금 상승폭이 컸다. ‘재취업 임금’을 사용할 경우 이직기간이 길수록 이직에 따른 임금상승폭도 컸는데, 이는 전체적인 임금수준의 상승에 따른 것으로 생각되며, ‘비이직시 기대임금’을 사용할 경우 상승폭이 작아졌고, 반대로 이직기간이 길수록 임금하락폭이 커졌다.

하지만 ‘비이직시 기대임금’을 사용하더라도 매년 이직자의 65~70%가 이직에 따른 임금상승을 경험하였다. 이들은 보통 이직기간이 상대적으로 짧았다. 한편 ‘비이직시 기대임금’을 통해 살펴볼 때 금융·보험·부동산업과 기타 서비스업에서 이직한 사람들은 평균적으로 상당한 임금 하락을 경험하였다. 직종별로는 고위임직원 및 관리직, 전문직, 기술직, 판매 및 서비스직, 기능직 이직자들

이 평균적으로 임금 하락을 겪었다.

이직에 따른 임금수준의 변화에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 단순회귀분석을 하였다. 종속변수로는 이직기간에 따른 로그 임금변화를, 설명변수로는 성, 학력, 연령 더미와 이직기간, 근속년수, 이직사유를 사용하였다. 우선 이직시 임금을 이용하여 회귀분석하였을 경우, 이직에 따른 임금변화에 학력수준, 연령, 이직기간, 비자발적 이직여부가 유의미한 영향을 가져왔다. 학력수준이 낮을수록 이직에 따라 임금은 유의미하게 하락하였고, 비자발적 이직자들도 임금이 하락하는 효과가 있었다. 반면 연령이 보다 적은 집단에 속하면 이직에 따라 임금은 상대적으로 증가하였다. 즉, 저학력자, 고령자, 생계 등의 이유로 보다 짧은 기간 내에 재취업을 해야 했던 자, 비자발적 이직자들은 상대적으로 이직에 따라 임금이 하락하거나, 상대적으로 상승폭이 작았다.

하지만 비이직시 기대임금을 이용한 회귀분석 결과는 이직이 임금에 미치는 효과에 있어서 성별 차이가 보다 크고, 학력별 연령별 격차는 보다 줄어들 수 있음을 보여준다. 한편 이직기간의 계수는 비이직시 기대임금을 사용하여 추정하면 거의 0에 가까운 음의 수치로 나타났는데, 이는 이직을 위한 탐색기간의 기회비용이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 즉, 충분한 시간을 두고 새로운 직장을 찾을 때 실질임금은 이직전 수준보다 상승할 수 있지만, 이직기간 동안의 상승분을 고려한다면 오히려 이직에 따라 하락한 결과가 나올 수 있음을 시사한다.

## I. 서론

고용보험이 시행된 지 7년이 경과하여, 고용보험DB가 노동시장 분석에 활용될 수 있는 자료로서의 가치가 높아졌으나, 이를 이용한 노동시장 분석은 활발히 이루어지지 못했다. 고용보험 피보험 근로자들, 특히 실업급여 수급자들을 포함한 이직자들의 이직 이후의 노동시장 이동과정에 대한 연구는 적극적 고용정책의 수립, 급여의 수급실태 파악 및 예측, 수급효과의 측정, 기금운용계획의 수립 등에 필수적인 정보를 제공할 것으로 기대된다.

지금까지도 노동연구원을 중심으로 고용보험의 각 사업DB를 이용해서 실업급여사업 및 고용안정사업, 직업훈련 사업에 대한 분석이 여러 각도에서 수행되었다.<sup>1)</sup> 또한, 고용보험 DB를 이용한 기술적인 통계분석은 반년간으로 발행되는 한국노동연구원의 고용보험동향의 취득·상실자 분석, 실업급여 수급실태 분석을 통해 이루어져 왔다.

본 연구는 이직을 하여 고용보험의 피보험자격을 상실한 근로자들을 대상으로 노동시장 이동과정, 급여의 수급여부 및 수급내용, 직장탐색활동, 재취직여부 및 내용, 그리고 피보험자격 재취득여부 등에 대한 중단면적 관리자료의 구축 및 분석을 통해 고용보험 관련 정책방안을 제시하는 것을 주 목적으로 한다.

외국에서도 고용보험DB 및 관련 자료를 이용하여 다양한 연구들이 수행되어 왔다. 미국의 경우 1970년대에서 1980년대에는 각 주별로 관리하는 고용보험관련 DB로부터 구축된 CWBH(Continuous Wage and Benefit History Data)를 이용하여 이직자들의 노동시장 행태에 대한 분석이 수행되어 왔다. 이를 활용한 대표적인 연구로는 Moffit(1985), Meyer

1) 실업급여에 대해서는 유길상의(2003)과 방하남(1998), 황덕순(2000), 고용안정사업에 대해서는 김동현의(1999), 직업훈련에 대해서는 이병희(2000) 등 의해 여러 연구들이 수행되어 왔다.

## 2 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

(1990) 등이 있다. 1990년대에도 행정통계를 이용한 자료를 구축하여 이직자들의 실업급여 수급 및 노동시장 행태에 대한 분석이 이루어졌다 (Gritz et al., 1998). 행정통계와 실태조사를 결합한 연구로는 Katz and Meyer(1990)가 있다.

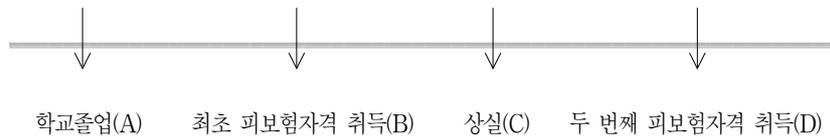
고용보험 DB로부터 구축된 자료 이외에도 공식통계자료를 이용한 연구들이 있는데, CPS(Current Population Survey)의 부속조사로 수행되는 DWS(Displaced Workers Survey)를 이용한 연구들이 대표적이다. 이 자료를 이용해서도 실업급여 수급 및 재취업에 대한 분석이 활발히 이루어졌다. 실업급여 수급과 관련해서는 McCall(1996, 1997), 재취업에 대해서는 Farber(2003) 등이 대표적이다.

외국의 사례나 고용보험DB의 자료가치를 볼 때 고용보험DB를 이용한 이직자의 노동시장 행태에 대한 분석은 매우 발전 가능성이 높은 영역이다. 그러나 한국의 경우 고용보험DB가 여러 가지 한계를 갖고 있기 때문에 우선 고용보험 DB를 이용한 분석의 가능성과 한계를 살펴보는 것이 필요하다.

고용보험DB가 안고 있는 가장 큰 한계는 고용보험의 적용범위가 매우 제한적이라는 점이다. 현재 고용보험 DB는 피용자로서 피보험자인 취업자(전체 취업자의 약 1/3)만을 대상으로 하기 때문에 피보험자로 관리되지 않는 집단의 규모가 매우 크다. 한편 피보험자와 관련된 정보는 입직과 이직시에만 취득자 및 상실자DB를 통해서 관리된다. 실업급여 수급자에 대해서는 실업급여 수급자DB를 통해서 이직전 직장의 평균임금 및 실업급여 수급과 관련된 정보들이 추가로 수집된다. 따라서 개인들이 피보험자로서 취업해 있는 기간 중의 정보는 수집되지 않기 때문에 취업기간중의 임금이나 직업, 학력변화 등에 대해서는 조사되지 않는다.

각 개인별로는 모든 국민들에게 부여되는 ID인 주민등록번호를 통해서 이력DB를 구성하여, 취득 및 상실과 관련된 기록들이 하나로 통합되어 관리된다. 따라서 이력DB는 개인의 고용보험가입기록에 대한 일종의 패널자료로서의 성격을 갖는다. 이러한 특징에서 어떤 문제들이 발생할 수 있는지를 다음의 [그림 I-1]을 통해서 살펴보자.

(그림 1-1) 노동이력과 고용보험DB 정보



고용보험DB에는 [그림 1-1]에서 B, C, D 시점의 정보만 제한적으로 수록되며, 각 시점 사이의 정보는 제공되지 않는다. 특히, 임금관련 정보의 경우 B시점의 임금만 모든 피보험자에 대해 확인할 수 있다. B와 C 사이의 취업기간중의 임금 및 각종 직무관련 정보는 관리되지 않으며, C 시점의 임금은 실업급여 수급자에 대해서만 확인할 수 있다.<sup>2)</sup>

또한, A와 B 사이, C와 D 사이의 노동시장 이력에 관한 정보는 관리되지 않는다. 문제는 피보험자가 전체 취업자의 약 1/3에 불과하기 때문에 이 기간 중에 피보험자 DB에 의해 관리되는 않는 취업이 있을 가능성이 상당히 있다는 점이다. 한편, A와 B, 혹은 DB로 관리되지 않는 취업 사이의 시점은 『학교로부터 노동시장으로의 이행(School to Work)』 차원의 연구 대상이다.

위와 같은 한계에도 불구하고, 법적으로는 현재 전사업체의 모든 근로자를 대상으로 하고 있으므로, 일정 규모 이상(5인 이상)의 정규직 근로자에 대해서는 거의 전수에 가까운 표본이라고 볼 수 있다. 따라서 일정 규모 이상의 정규직 노동시장(근로자가 아니라)에서의 채용 및 이직에 대한 분석을 수행할 수 있다.

본 연구에서는 이러한 한계를 극복하기 위해 공식통계자료 및 실태조사 자료와 연계하여 구축한 데이터를 이용한 분석을 수행할 것이다. 우선 DB자료의 한계를 보완하기 위해서 취업기간중의 임금자료와 관련해서는 임금구조통계조사를 이용한 비교집단을 구성하여 분석하고, 이직 후의 노동시장 행태에 대해서는 한국노동연구원이 수행한 이직자에 대

2) 이러한 문제를 보완하기 위해 피보험자 관리제도의 개선방안이 황덕순(2000)에서 제안된 바 있다. 한편, 2004년도부터는 모든 피보험자격 상실자에 대해 이직 확인서를 받도록 제도가 변경되었기 때문에 현재 시점에서는 모든 이직자의 이직시 임금정보가 취합되고 있다.

#### 4 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

한 추적조사 실태조사 자료와 DB자료를 통합한 자료를 통해서 분석할 것이다.

보고서의 구성은 다음과 같다.

제Ⅱ장에서는 고용보험DB를 통해 이직실태에 대해서 분석한다. 여기에서는 고용보험DB를 이용한 원자료의 구축과정에 대해서 설명하고, 전국사업체기초통계조사의 5인 이상 사업장과 비교하여 고용보험DB자료의 특성에 대해서도 살펴볼 것이다.

제Ⅲ장에서는 고용보험DB로부터 추출된 표본을 대상으로 수행된 추적조사 자료와 고용보험DB를 결합한 자료를 구성하여 이직자의 노동시장 참여 및 실직·실업기간에 대해서 다양한 각도에서 분석한다. 특히, 실업급여와 퇴직금이 미치는 효과에 초점을 맞출 것이다.

제Ⅳ장에서는 이직에 따른 임금의 변동에 대해서 분석한다. 앞에서 살펴본 것처럼 고용보험DB를 통해서 입직시점의 임금만을 구할 수 있기 때문에 임금구조통계조사를 이용해서 비교집단을 구성함으로써, 간접적으로 이직에 따른 임금의 변동을 살펴본다.

마지막으로 제Ⅴ장에서는 전체 보고서의 연구결과를 요약하고 앞으로의 연구방향에 대해서 제시한다.

## II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석

### 1. 자료

고용보험DB자료는 개인과 사업체 수준에서 이직과 입직에 관한 자료를 제공하고 있다는 점에서 매우 활용 가치가 높은 자료이다. 그럼에도 연구 목적의 리서치 자료가 아니라 행정적 목적에서 만들어진 자료라는 점에서 연구를 하는 데 있어서 많은 한계를 가지고 있다.

우선, 이직 및 입직 등 노동이동을 분석하는 데 있어서 고용보험DB가 가지는 우선적인 장점은 이직 시점과 입직 시점이 종업원 전체를 대상으로 매우 정확하게 기록되어 있다는 점일 것이다. 본 연구에서는 이직을 분석하기 위해서 고용보험DB 중에서 고용보험 원부DB와 고용보험 이력 DB를 결합하여 고용보험에 들어오고 나간 모든 사람의 직업력에 관한 DB를 구축하였다. 따라서, 고용보험DB에 가입된 사업체의 모든 종업원의 직업력이 파악되기 때문에 특정 시점의 고용보험가입사업장의 종업원 수를 계산할 수 있다. 또한 사업장 단위의 입직률과 이직률 등도 계산이 가능하다.

그러나, 이 자료가 가지는 한계도 많다. 우선, 표본의 문제이다. 먼저 사업장 차원에서, 고용보험의 제도가 1998년 전후로 크게 바뀌면서 고용보험사업장이 전체 사업장 모집단을 시기별로 제대로 반영하지 못하고 있다는 점이다. 우선 1998년도에 고용보험가입 요건이 종업원 규모 30인 이상에서 5인 이상으로 다시 1인 이상 전사업장으로 대단히 빠르게 확대되었다. 또한, 법적으로는 1인 이상 전사업장이 의무적인 적용 대상으로 되었지만, 현실적으로는 고용보험에 들어오지 않는 사업장이 여전히 많이 존재하고 있다. 따라서, 이러한 규모 문제를 통제하지 않고서는 전체 이직률이나 해고율, 입직률 등이 실제 노동이동 상황을 정확하게 반영하지 못하게 된다.

## 6 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

한편, 업종별로도 고용보험사업장에 가입하지 않는 업종이 존재한다. 예를 들어, 공무원 연금이나 사학연금의 적용을 받는 사업장은 고용보험에 가입하지 않는다. 특히, 학교의 경우에는 교원은 사학연금이나 공무원연금을 적용받기 때문에 빠지는 반면, 직원들은 고용보험에 가입되어 있는 경우가 있다.

다음으로, 종업원 개인 차원에서, 1998년에 상용직근로자 기준에서 임시직까지 고용보험에 가입되는 것으로 법이 바뀌었다. 그러나, 사업장별로 볼 경우, 상용직, 임시직, 일용직의 구분이 매우 애매한 경우가 많기 때문에, 사업장에 따라서 어느 사업장은 모든 종업원을 고용보험에 가입시키는 반면, 다른 사업장에서는 일부 종업원만 고용보험에 가입시키는 경우가 있다. 고용보험DB의 서류 작성 시 '종사상 지위'에 관해 정확하게 기재하도록 하지 않고 있기 때문에 이러한 사정에 대해서 정확하게 통제할 수 없는 것이 현실이다.

또한, 이직 분석에서는 이직 사유가 정확하게 기재되어 있어야 한다. 그러나, 이직 사유의 경우에도 계속 바뀌어 왔다.

따라서, 본 연구에서는 고용보험DB가 어느 정도 안정성을 가지기 시작한 시점인 1999년을 기점으로 해서 이직 현상에 대해서 검토해 보기로 한다.

표본에서는 일단 5인 미만 사업장을 제외하기로 하였다. 5인 미만 사업장의 경우, 아직도 고용보험사업에 가입하지 않은 경우가 많은 것이라고 생각되기 때문이다. 또한, 업종에서는 업종중분류로 75, 즉 공공서비스 부문과 농림어업 부문은 제외하였다. 또한, 교육서비스업의 경우에도 학교와 같은 정식 교육기관의 경우에는 제외하였다. 즉, 산업세분류로 809만을 포함하도록 하였다.

이렇게 한 것은 앞에서 이야기한 고용보험DB 자료의 한계를 반영한 것이기도 하지만, 우리나라에서 현재 이직률 지표를 공식적으로 발표하고 있는 노동부의 『매월노동통계조사』와 비슷한 표본 구성을 가지고 비교하기 위해서이기도 하다. 즉, 노동부의 『매월노동통계조사』에서는 매월 약 6,700개 정도의 사업장을 대상으로 노동이동 상황을 조사하고 있다. 여기서 조사범위는 농업, 수렵업, 임업 및 어업 부문을 제외한 전산

## II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석 7

업(단, 국가 또는 지방행정기관, 군경찰, 국공립교육기관은 조사 대상에서 제외)으로 되어 있다. 또한 조사 대상은 “상용근로자 5인 이상 사업체 중 층화계통 추출방법에 의해 추출된 6,700개 표본사업체”(2002년부터)로 되어 있다.

이렇게 고용보험DB에서 일부를 제외한 전체 표본을 가지고 사업체 분포의 모집단이라고 할 수 있는 통계청의 『전국사업체기초통계조사』의 규모별, 업종별 종업원 및 사업체 분포를 비교해보도록 하자.

<표 II-1>~<표 II-4>는 『전국사업체기초통계조사』의 5인 이상 사업체의 종업원수와 고용보험DB의 종업원 수를 비교해본 것이다.

2002년 1월 현재 고용보험DB의 경우 5인 이상 사업체의 전체 종업원 수가 약 580만 명 정도로 사업체기초통계조사의 845만 명에 비해서 약 70%에 조금 못 미치는 68.7% 수준이다. 즉, 5인 이상 사업체에서도 이리저리한 이유로 약 265만 명 정도가 고용보험DB에서 빠져 있다고 볼 수 있다. 이는 특히, 소규모사업장에서 뚜렷하게 나타난다. 5~9인 사업장의 경우 약 100만 명 가까이 파악되지 않고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉, 2002년의 경우, 5~9인 사업장의 경우 전체 종업원의 약 38.8% 정도만 가입되어 있다. 그러나, 고용보험DB에서 사업장 규모는 정확하지 않은 경우가 많다. 즉, 고용보험의 가입 기준이 원칙대로라면 사업장 규모이지만, 고용보험을 관리하는 단위가 ‘기업’ 차원인 경우가 많다. 예를 들어, 은행업의 경우, 개별 사업장 단위로 고용보험에 가입하는 방식이 아니라 본사에서 일괄로 가입하는 방식을 채택하고 있다. 그 결과 500인 이상 사업장에서는 오히려 고용보험가입자가 사업체기초통계조사의 종업원 수보다 오히려 많은 것으로 나타나고 있다.

즉, 소규모사업장의 과소대표성은 소규모사업체가 가입하지 않는 경우와 소규모사업체가 본사에 통합되어 가입되어 있다는 두 가지 이유에 기인하는 것이다.

다음으로 업종별로 볼 경우, 사업체기초통계조사에서 조사된 종업원 수에 비해 30%도 되지 않는 업종은 수도사업, 자동차판매수리차량연료소매업, 소매 및 소비용품수선업, 숙박 및 음식업, 보험 및 연금업, 교육서비스업 등으로 나타나고 있다.

8 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

〈표 II-1〉 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 종업원수

(단위: 천명)

	사업체기초통계조사				고용보험 DB			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
5~9인	6,935	7,253	7,822	8,445	4,862	5,248	5,662	5,799
10~29인	1,134	1,317	1,499	1,628	433	491	568	632
30~99인	1,565	1,718	2,012	2,103	831	939	1,053	1,117
100~299인	1,433	1,584	1,749	1,878	937	1,034	1,126	1,156
300~499인	1,094	1,092	1,150	1,263	872	931	983	985
500인 이상	356	360	361	427	314	337	366	337
500인 이상	1,353	1,182	1,051	1,146	1,475	1,515	1,565	1,572

〈표 II-2〉 사업체 기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 종업원 분포

(단위: %)

	사업체기초통계조사				고용보험 DB				사업체표본 대비 고용보험 종업원 비율			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
5~9인	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	70.1	72.3	72.4	68.7
10~29인	16.3	18.2	19.2	19.3	8.9	9.4	10.0	10.9	38.2	37.3	37.9	38.8
30~99인	22.6	23.7	25.7	24.9	17.1	17.9	18.6	19.3	53.1	54.7	52.4	53.1
100~299인	20.7	21.8	22.4	22.2	19.3	19.7	19.9	19.9	65.4	65.3	64.4	61.6
300~499인	15.8	15.1	14.7	15.0	17.9	17.7	17.4	17.0	79.7	85.3	85.5	78.0
500인 이상	5.1	5.0	4.6	5.1	6.5	6.4	6.5	5.8	88.3	93.4	101.3	79.0
500인 이상	19.5	16.3	13.4	13.6	30.3	28.9	27.6	27.1	109.0	128.2	148.9	137.2

수도사업의 경우, 공무원 연금 등으로 빠지는 종업원들이 있거나, 영세수도사업들이 고용보험에 가입하지 않은 것으로 판단되며, 자동차판매수리차량연료소매업, 소매 및 소비용품수산업, 숙박 및 음식업 등은 전형적인 소규모 자영업형태의 사업들이 밀집되어 있는 부문으로 고용보험가입률이 크게 떨어지기 때문인 것으로 판단된다. 보험연금업의 경우에는 보험설계사 등 비정규적인 고용형태가 많이 존재하기 때문인 것으로 판단되며, 교육서비스업의 경우 여전히 사학연금이나 공무원연금 등으로 빠지는 부분을 제대로 통제하지 못하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

〈표 II-3〉 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 종업원수

(단위: 천 명)

	사업체기초통계조사				고용보험DB			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	6,935	7,253	7,822	8,445	4,862	5,248	5,662	5,799
10 석탄광업	9	7	8	7	9	9	9	8
11 원유천연가스	0	0	1	0	0	0	0	0
12 우라늄토티움	0	11	10	11	0	0	0	0
13 금속광업	0	0	0	0	0	0	0	0
14 기타 광업 및 채석업	12	0	0	0	7	7	7	8
15 음식료품제조업	206	203	209	220	167	172	175	178
16 담배제조업	4	3	5	3	5	4	3	4
17 섬유제품제조업	230	240	245	237	166	178	176	161
18 의복 및 모피제품제조업	143	147	160	161	86	90	90	86
19 가죽, 가방, 마구류 및 신발제조업	53	59	58	54	41	43	41	38
20 목재 및 나무제품제조업(가구 제외)	25	27	28	31	19	21	23	23
21 펄프, 종이 및 종이제품제조업	61	61	62	69	48	51	51	50
22 출판, 인쇄 및 기록매체복제업	81	94	100	109	81	90	98	102
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료제조업	20	13	16	11	15	15	15	15
24 화합물 및 화학제품제조업	174	165	157	187	172	179	182	184
25 고무 및 플라스틱제품제조업	126	132	146	169	86	97	106	108
26 비금속광물제품제조업	96	106	102	108	75	78	81	81
27 제1차금속산업	106	108	140	127	113	117	118	115
28 조립금속제품제조업(기계 및 장비제조업)	163	189	201	208	100	113	120	121
29 NEC기계 및 장비제조업	241	276	292	304	189	204	219	218
30 사무, 계산 및 회계용기계제조업	44	53	44	52	25	30	33	32
31 NEC전기기계 및 전기변환장치제조업	120	123	132	152	81	91	98	99
32 영상, 음향 및 통신장비제조업	245	274	340	318	281	322	371	351
33 의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	52	53	54	58	34	38	42	43
34 자동차 및 트레일레제조업	188	212	226	221	228	259	262	260

10 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

〈표 11-3〉의 계속

	사업체기초통계조사				고용보험DB			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
35 기타운송장비제조업	96	103	113	114	89	87	91	92
36 가구 및 기타제조업	82	92	97	101	54	58	60	59
37 재생재료가공처리업	5	6	6	6	5	5	5	5
40 전기, 가스 및 증기업	42	46	46	51	50	51	52	57
41 수도사업	10	10	11	13	4	3	3	4
45 건설업	624	565	548	559	300	326	349	374
50 자동차판매, 수리 및 차량연료소매업	137	179	194	202	72	51	56	55
51 도매 및 상품중개업	416	434	471	502	232	264	311	341
52 소매 및 소비용품수선업(자동차제외)	360	350	416	469	106	120	136	149
55 숙박 및 음식점업	280	348	434	533	74	78	95	101
60 육상운송 및 파이프라인운송업	318	322	325	350	320	325	330	324
61 수상운송업	16	12	13	17	19	19	20	18
62 항공운송업	16	21	9	14	20	21	23	23
63 여행알선 및 운수관련서비스업	123	130	142	165	83	92	100	106
64 통신업	108	118	122	148	81	83	86	84
65 금융업	263	243	249	277	270	265	263	265
66 보험 및 연금업	331	274	258	254	81	79	73	67
67 금융 및 보험관련서비스업	47	80	81	91	29	38	42	42
70 부동산업	175	167	181	205	140	148	154	159
71 기계장비 및 소비용품임대업	10	14	15	16	6	6	7	7
72 정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업	52	66	117	119	74	97	164	175
73 연구 및 개발업	45	45	52	49	22	23	26	29
74 기타사업관련서비스업	344	339	348	460	361	414	473	516
80 교육서비스업	99	169	205	226	29	36	40	45
85 보건 및 사회복지사업	289	316	348	375	173	187	207	231
90 위생 및 유사서비스업	20	24	25	29	27	30	34	37
91 회원단체	98	84	95	98	44	47	49	50
92 오락, 문화 및 운동관련산업	96	93	109	124	59	63	71	76
93 기타서비스업	36	45	54	58	12	18	23	26

II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석 11

〈표 II-4〉 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 종업원 분포

(단위: %)

	사업체기초통계조사				고용보험DB				사업체표본대비 고용보험DB 비중			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	7.01	7.23	7.24	6.87
10 광업	0.30	0.25	0.24	0.22	0.35	0.32	0.29	0.27	8.34	9.22	8.66	8.57
15 음식료품제조업	2.97	2.80	2.67	2.61	3.43	3.29	3.09	3.08	8.08	8.48	8.37	8.10
16 담배제조업	0.06	0.05	0.06	0.03	0.10	0.07	0.06	0.06	11.54	11.08	7.21	12.14
17 섬유제품제조업	3.31	3.30	3.14	2.81	3.42	3.39	3.11	2.78	7.25	7.42	7.18	6.79
18 의복 및 모피제품제조업	2.07	2.02	2.04	1.90	1.78	1.72	1.59	1.47	6.02	6.17	5.65	5.32
19 가죽, 가방, 마구류 및 신발제조업	0.77	0.82	0.74	0.64	0.84	0.82	0.73	0.66	7.66	7.24	7.15	7.04
20 목재 및 나무제품제조업(가구제외)	0.36	0.37	0.35	0.37	0.39	0.41	4.0	0.39	7.56	7.95	8.17	7.23
21 펄프, 종이 및 종이제품제조업	0.87	0.84	0.79	0.81	0.98	0.97	0.91	0.87	7.88	8.29	8.30	7.33
22 출판, 인쇄 및 기록매체복제업	1.17	1.30	1.28	1.29	1.68	1.71	1.73	1.75	10.07	9.51	9.78	9.35
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료제조업	0.29	0.18	0.21	0.12	0.31	0.28	0.26	0.26	7.44	11.34	8.94	14.08
24 화합물 및 화학제품제조업	2.50	2.28	2.01	2.21	3.54	3.40	3.21	3.18	9.91	10.80	11.56	9.86
25 고무 및 플라스틱제품제조업	1.82	1.82	1.86	2.00	1.77	1.85	1.87	1.86	6.82	7.33	7.28	6.41
26 비금속광물제품제조업	1.39	1.46	1.31	1.28	1.54	1.49	1.42	1.39	7.76	7.36	7.88	7.47
27 제1차금속산업	1.52	1.48	1.79	1.51	2.33	2.23	2.08	1.99	10.71	10.86	8.41	9.05
28 조립금속제품제조업(기계 및 장비제조업)	2.35	2.61	2.57	2.46	2.07	2.15	2.12	2.08	6.16	5.97	5.98	5.82
29 NEC기계 및 장비제조업	3.47	3.81	3.73	3.60	3.89	3.88	3.86	3.76	7.86	7.38	7.49	7.19
30 사무, 계산 및 회계용기계제조업	0.64	0.73	0.57	0.62	0.52	0.57	0.59	0.55	5.70	5.65	7.54	6.14
31 NEC전기기계 및 전기변환장치제조업	1.72	1.70	1.69	1.80	1.66	1.74	1.72	1.70	6.74	7.42	7.40	6.51
32 영상, 음향 및 통신장비제조업	3.53	3.78	4.35	3.77	5.77	6.14	6.56	6.6	11.48	11.76	10.91	11.03
33 의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	0.76	0.73	0.70	0.69	0.69	0.72	0.74	0.74	6.45	7.14	7.75	7.33
34 자동차 및 트레일러제조업	2.71	2.92	2.90	2.62	4.69	4.94	4.62	4.48	12.13	12.24	11.56	11.74
35 기타 운송장비제조업	1.39	1.42	1.45	1.35	1.83	1.66	1.60	1.59	9.24	8.48	8.01	8.07
36 가구 및 기타제조업	1.18	1.27	1.24	1.19	1.10	1.11	1.07	1.02	6.57	6.33	6.22	5.89
37 재생재료가공처리업	0.08	0.08	0.07	0.07	0.09	0.10	0.09	0.09	0.856	8.34	9.47	8.41

12 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

〈표 11-4〉의 계속

		사업체기초통계조사				고용보험DB				사업체표본대비 고용보험DB 비중			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
40	전기, 가스 및 증기 업	0.60	0.63	0.59	0.60	1.03	0.98	0.91	0.97	12.00	11.27	11.21	11.07
41	수도사업	0.14	0.14	0.14	0.16	0.08	0.07	0.06	0.06	3.78	3.35	3.05	2.67
45	건설업	9.00	7.79	7.01	6.62	6.17	6.21	6.16	6.45	4.80	5.77	6.36	6.69
50	자동차판매, 수리 및 차량연료소매업	1.97	2.47	2.48	2.39	1.48	0.96	0.98	0.94	5.26	2.82	2.86	2.71
51	도매 및 상품증개업	6.00	5.99	6.02	5.94	4.78	5.02	5.49	5.88	5.58	6.07	6.61	6.79
52	소매 및 소비용품수 선업(자동차제외)	5.19	4.83	5.32	5.55	2.18	2.30	2.40	2.57	2.95	3.44	3.27	3.18
55	숙박 및 음식점업	4.04	4.80	5.55	6.31	1.53	1.49	1.68	1.74	2.65	2.25	2.19	1.89
60	육상운송 및 파이프 라인운송업	4.58	4.44	4.15	4.14	6.57	6.20	5.84	5.59	10.07	10.10	10.17	9.26
61	수상운송업	0.22	0.17	0.17	0.21	0.40	0.37	0.35	0.32	12.46	16.22	15.20	10.61
62	항공운송업	0.23	0.29	0.11	0.17	0.42	0.41	0.41	0.40	12.65	10.07	26.40	16.56
63	여행알선 및 운수관 련서비스업	1.77	1.79	1.82	1.95	1.70	1.76	1.77	1.82	6.75	7.11	7.06	6.42
64	통신업	1.56	1.63	1.56	1.75	1.66	1.58	1.51	1.45	7.47	7.03	7.00	5.67
65	금융업	3.79	3.34	3.19	3.29	5.55	5.05	4.65	4.56	10.26	10.92	10.57	9.54
66	보험 및 연금업	4.78	3.78	3.30	3.00	1.67	1.51	1.29	1.16	2.45	2.90	2.82	2.65
67	금융 및 보험관련서 비스업	0.68	1.10	1.03	1.08	0.59	0.73	0.75	0.72	6.05	4.79	5.25	4.57
70	부동산업	2.52	2.30	2.31	2.43	2.89	2.83	2.71	2.73	8.03	8.90	8.50	7.73
71	기계장비 및 소비용 품임대업	0.14	0.20	0.19	0.19	0.12	0.12	0.13	0.12	6.07	4.32	4.87	4.52
72	정보처리 및 기타컴 퓨터이용관련업	0.75	0.91	1.50	1.41	1.52	1.86	2.89	3.01	14.08	14.83	14.00	14.64
73	연구 및 개발업	0.64	0.63	0.66	0.59	0.45	0.44	0.45	0.49	4.93	5.11	4.99	5.78
74	기타 사업관련서비스 업	4.96	4.67	4.45	5.45	7.42	7.90	8.36	8.90	10.49	12.23	13.59	11.21
80	교육서비스업	1.42	2.33	2.62	2.67	0.60	0.69	0.71	0.77	2.97	2.14	1.97	1.98
85	보건 및 사회복지사 업	4.17	4.35	4.45	4.44	3.55	3.57	3.65	3.98	5.98	5.94	5.93	6.15
90	위생 및 유사서비스 업	0.29	0.34	0.32	0.34	0.55	0.57	0.60	0.63	13.19	12.33	13.55	12.80
91	회원단체	1.42	1.16	1.22	1.17	0.91	0.90	0.86	0.87	4.52	5.65	5.10	5.13
92	오락, 문화 및 운동 관련산업	1.39	1.29	1.40	1.47	1.21	1.20	1.25	1.31	6.08	6.75	6.47	6.12
93	기타 서비스업	0.51	0.63	0.69	0.69	0.24	0.33	0.40	0.45	3.29	3.87	4.21	4.48

II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석 13

<표 II-5>에서 <표 II-8>까지는 사업체의 분포 현황을 사업체기초 통계조사와 고용보험DB를 비교한 결과가 소개되어 있다. 전체적으로 보면 2002년 현재 고용보험DB에 가입해있는 사업체는 약 19만 8천 개로 전체 사업체 44만 1천 개에 비해서 45% 수준에 불과한 것으로 나타나고 있다.

이 경우에도 500인 이상 사업체의 경우에는 100%에 달하고 있지만, 5~9인 사업체의 경우에는 37.7%에 불과하다. 이 경우에도, 앞에서 언급했듯이, 소규모사업체의 경우 대규모 본사에 통합되어 있는 경우가 있기 때문에 소규모사업체의 고용보험가입률은 이보다는 좀 더 높을 것

<표 II-5> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 사업체수

(단위: 개)

	사업체기초통계조사				고용보험 DB			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	317,880	360,522	410,634	441,515	143,390	161,513	183,464	198,063
5~9인	181,173	210,427	238,100	258,161	66,284	75,268	87,376	97,204
10~29인	98,379	108,695	127,635	134,454	51,566	58,335	65,816	70,104
30~99인	29,643	32,752	36,002	38,902	18,379	20,333	22,215	22,777
100~299인	6,700	6,759	7,162	7,850	5,367	5,688	6,061	6,074
300~499인	942	952	961	1,141	826	886	971	896
500인 이상	1,043	937	774	1,007	968	1,003	1,025	1,008

<표 II-6> 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 규모별 사업체 분포

(단위: %)

	사업체기초통계조사				고용보험 DB				사업체표본 대비 고용보험 종업원 비율			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	45.1	44.8	44.7	44.9
5~9인	57.0	58.4	58.0	58.5	46.2	46.6	47.6	49.1	36.6	35.8	36.7	37.7
10~29인	30.9	30.1	31.1	30.5	36.0	36.1	35.9	35.4	52.4	53.7	51.6	52.1
30~99인	9.3	9.1	8.8	8.8	12.8	12.6	12.1	11.5	62.0	62.1	61.7	58.5
100~299인	2.1	1.9	1.7	1.8	3.7	3.5	3.3	3.1	80.1	84.2	84.6	77.4
300~499인	0.3	0.3	0.2	0.3	0.6	0.5	0.5	0.5	87.7	93.1	101.0	78.5
500인 이상	0.3	0.3	0.2	0.2	0.7	0.6	0.6	0.5	92.8	107.0	132.4	100.1

14 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

〈표 II-7〉 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 사업체수

(단위: 개)

		사업체기초통계조사				고용보험DB			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
10	광업	805	768	700	728	538	561	560	568
15	음식료품제조업	6,078	6,458	6,480	7,819	2,916	3,131	3,309	3,535
16	담배제조업	16	14	14	13	30	28	28	28
17	섬유제품제조업	8,360	9,072	9,653	10,198	5,084	5,611	5,841	5,658
18	의복 및 모피제품제조업	6,917	7,378	8,846	9,152	2,641	2,786	2,815	2,712
19	가죽, 가방, 마구류 및 신발제조업	2,397	2,750	2,885	2,918	1,209	1,294	1,303	1,251
20	목재 및 나무제품제조업(가구제외)	1,706	1,889	2,003	2,246	1,036	1,227	1,342	1,352
21	펄프, 종이 및 종이제품제조업	2,386	2,630	2,714	2,898	1,630	1,849	1,885	1,933
22	출판, 인쇄 및 기록매체복제업	4,253	5,178	5,262	5,488	3,068	3,445	3,848	4,073
23	코크스, 석유정제품 및 핵연료제조업	106	126	129	132	97	109	113	117
24	화합물 및 화학제품제조업	3,107	3,399	3,407	4,195	3,091	3,376	3,677	3,852
25	고무 및 플라스틱제품제조업	4,853	5,802	6,343	7,003	3,109	3,479	3,831	4,065
26	비금속광물제품제조업	3,651	3,803	3,767	4,370	2,416	2,621	2,738	2,850
27	제1차금속산업	1,989	2,514	2,619	2,692	2,009	2,280	2,383	2,413
28	조립금속제품제조업(기계 및 장비제조업)	8,191	9,784	10,777	11,784	4,839	5,586	6,203	6,485
29	NEC기계 및 장비제조업	10,366	12,180	12,942	13,631	7,293	8,342	9,227	9,501
30	사무, 계산 및 회계용기계제조업	690	816	973	1,067	668	779	891	847
31	NEC전기기계 및 전기변환장치제조업	3,898	4,432	4,771	5,299	2,498	2,788	3,062	3,174
32	영상, 음향 및 통신장비제조업	3,118	4,286	4,723	5,475	3,974	4,757	5,490	5,582
33	의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	1,920	2,358	2,480	2,816	1,364	1,493	1,668	1,737
34	자동차 및 트레일러제조업	2,803	3,218	3,350	3,983	2,943	3,361	3,575	3,632
35	기타운송장비제조업	975	1,076	1,145	1,353	898	984	1,072	1,207
36	가구 및 기타제조업	4,470	5,372	5,763	6,449	2,398	2,778	3,031	3,153
37	재생재료가공처리업	384	444	425	492	314	356	383	389

〈표 11-7〉의 계속

		사업체기초통계조사				고용보험DB			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
40	전기, 가스 및 증기업	646	716	633	710	345	387	420	470
41	수도사업	229	228	214	280	3	4	10	11
45	건설업	21,374	23,233	30,428	32,197	15,973	18,138	21,681	26,178
50	자동차판매, 수리 및 차량연료소매업	11,876	15,835	17,449	18,142	3,148	3,240	3,488	3,794
51	도매 및 상품중개업	30,690	34,021	38,577	37,553	14,382	16,807	19,330	21,147
52	소매 및 소비용품수선업 (자동차제외)	25,687	26,394	31,902	33,598	3,304	3,981	5,374	6,188
55	숙박 및 음식점업	31,334	39,104	48,814	58,065	2,348	2,483	2,937	3,145
60	육상운송 및 파이프라인 운송업	6,406	6,924	7,171	7,523	3,759	3,856	4,087	4,209
61	수상운송업	688	545	598	615	419	457	473	489
62	항공운송업	190	166	157	138	29	32	36	40
63	여행알선 및 운수관련서 비스업	5,629	6,070	6,759	7,252	2,753	3,096	3,530	3,853
64	통신업	3,379	3,763	4,082	4,293	584	685	883	818
65	금융업	14,606	14,565	14,440	14,494	4,953	4,590	4,409	4,366
66	보험 및 연금업	10,039	8,395	7,542	7,178	238	245	144	149
67	금융 및 보험관련서비스 업	1,628	3,013	2,984	3,524	254	346	373	396
70	부동산업	9,509	10,680	11,764	12,433	7,282	7,962	8,376	8,675
71	기계장비 및 소비용품임 대업	878	1,293	1,257	1,159	255	279	316	351
72	정보처리 및 기타컴퓨터 운용관련업	2,179	3,219	5,542	5,415	2,234	3,554	7,190	7,664
73	연구 및 개발업	602	648	879	844	183	232	376	510
74	기타사업관련서비스업	17,303	18,195	20,774	22,463	11,645	13,248	15,087	16,562
80	교육서비스업	9,455	13,271	16,071	17,894	2,091	2,398	2,617	2,831
85	보건 및 사회복지사업	12,437	14,255	18,294	20,018	6,221	6,927	7,785	9,276
90	위생 및 유사서비스업	1,064	1,295	1,266	1,441	1,148	1,286	1,414	1,500
91	회원단체	7,952	8,054	8,640	9,271	1,532	1,661	1,784	1,887
92	오락, 문화 및 운동관련 산업	4,208	5,283	5,772	6,079	1,476	1,583	1,847	2,030
93	기타서비스업	4,453	5,610	6,454	6,735	768	1,015	1,222	1,410

〈표 II-8〉 사업체기초통계조사와 고용보험DB의 업종별 사업체 분포

(단위: %)

	사업체기초통계조사				고용보험DB				사업체기초통계조사			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0				
10 광업	0.25	0.21	0.17	0.16	0.38	0.35	0.31	0.29	6.68	7.30	8.00	7.80
15 음식료품제조업	1.91	1.79	1.58	1.77	2.03	1.94	1.80	1.78	4.80	4.85	5.11	4.52
16 담배제조업	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.02	0.01	18.75	20.00	20.00	21.54
17 섬유제품제조업	2.63	2.52	2.35	2.31	3.55	3.47	3.18	2.86	6.08	6.18	6.05	5.55
18 의복 및 모피제품제조업	2.18	2.05	2.15	2.07	1.84	1.72	1.53	1.37	3.82	3.78	3.18	2.96
19 가죽, 가방, 마구류 및 신발제조업	0.75	0.76	0.70	0.66	0.84	0.80	0.71	0.63	5.04	4.71	4.52	4.29
20 목재 및 나무제품제조업(가구제외)	0.54	0.52	0.49	0.51	0.72	0.76	0.73	0.68	6.07	6.50	6.70	6.02
21 펄프, 종이 및 종이 제품제조업	0.75	0.73	0.66	0.66	1.14	1.14	1.03	0.98	6.83	7.03	6.95	6.67
22 출판, 인쇄 및 기록 매체복제업	1.34	1.44	1.28	1.24	2.14	2.13	2.10	2.06	7.21	6.65	7.31	7.42
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료제조업	0.03	0.03	0.03	0.03	0.07	0.07	0.06	0.06	9.15	8.65	8.76	8.86
24 화합물 및 화학제품 제조업	0.98	0.94	0.83	0.95	2.16	2.09	2.00	1.94	9.95	9.93	10.79	9.18
25 고무 및 플라스틱제품제조업	1.53	1.61	1.54	1.59	2.17	2.15	2.09	2.05	6.41	6.00	6.04	5.80
26 비금속광물제품제조업	1.15	1.05	0.92	0.99	1.68	1.62	1.49	1.44	6.62	6.89	7.27	6.52
27 제1차금속산업	0.63	0.70	0.64	0.61	1.40	1.41	1.30	1.22	10.10	9.07	9.10	8.96
28 조립금속제품제조업(기계 및 장비제조업)	2.58	2.71	2.62	2.67	3.37	3.46	3.38	3.27	5.91	5.71	5.76	5.50
29 NEC기계 및 장비제조업	3.26	3.38	3.15	3.09	5.09	5.16	5.03	4.80	7.04	6.85	7.13	6.97
30 사무, 계산 및 회계 용기계제조업	0.22	0.23	0.24	0.24	0.47	0.48	0.49	0.43	9.68	9.55	9.16	7.94
31 NEC전기기계 및 전기변환장치제조업	1.23	1.23	1.16	1.20	1.74	1.73	1.67	1.60	6.41	6.29	6.42	5.99
32 영상, 음향 및 통신 장비제조업	0.98	1.19	1.15	1.24	2.77	2.95	2.99	2.82	12.75	11.10	11.62	10.20
33 의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	0.60	0.65	0.60	0.64	0.95	0.92	0.91	0.88	7.10	6.33	6.73	6.17
34 자동차 및 트레일러 제조업	0.88	0.89	0.82	0.90	2.05	2.08	1.95	1.83	10.50	10.44	10.67	9.12
35 기타운송장비제조업	0.31	0.30	0.28	0.31	0.63	0.61	0.58	0.61	9.21	9.14	9.36	8.92
36 가구 및 기타제조업	1.41	1.49	1.40	1.46	1.67	1.72	1.65	1.59	5.36	5.17	5.26	4.89
37 재생재료가공처리업	0.12	0.12	0.10	0.11	0.22	0.22	0.21	0.20	8.18	8.02	9.01	7.91

<표 II-8>의 계속

	사업체기초통계조사				고용보험DB				사업체기초통계조사			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
40 전기,가스및증기업	0.20	0.20	0.15	0.16	0.24	0.24	0.23	0.24	5.34	5.41	6.64	6.62
41 수도사업	0.07	0.06	0.05	0.06	0.00	0.00	0.01	0.01	0.13	0.18	0.47	0.39
45 건설업	6.72	6.44	7.41	7.29	11.14	11.23	11.82	13.22	7.47	7.81	7.13	8.13
50 자동차판매, 수리 및 차량연료소매업	3.74	4.39	4.25	4.11	2.20	2.01	1.90	1.92	2.65	2.05	2.00	2.09
51 도매 및 상품중개업	9.65	9.44	9.39	8.51	10.03	10.41	10.54	10.68	4.69	4.94	5.01	5.63
52 소매 및 소비용품수 선업(자동차제외)	8.08	7.32	7.77	7.61	2.30	2.46	2.93	3.12	1.29	1.51	1.68	1.84
55 숙박 및 음식점업	9.86	10.85	11.89	13.15	1.64	1.54	1.60	1.59	0.75	0.63	0.60	0.54
60 육상운송 및 파이프 라인운송업	2.02	1.92	1.75	1.70	2.62	2.39	2.23	2.13	5.87	5.57	5.70	5.59
61 수상운송업	0.22	0.15	0.15	0.14	0.29	0.28	0.26	0.25	6.09	8.39	7.91	7.95
62 항공운송업	0.06	0.05	0.04	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	1.53	1.93	2.29	2.90
63 여객선 및 운수관 련서비스업	1.77	1.68	1.65	1.64	1.92	1.92	1.92	1.95	4.89	5.10	5.22	5.31
64 통신업	1.06	1.04	0.99	0.97	0.41	0.42	0.48	0.41	1.73	1.82	2.16	1.91
65 금융업	4.59	4.04	3.52	3.28	3.45	2.84	2.40	2.20	3.39	3.15	3.05	3.01
66 보험 및 연금업	3.16	2.33	1.84	1.63	0.17	0.15	0.08	0.08	0.24	0.29	0.19	0.21
67 금융 및 보험관련서 비스업	0.51	0.84	0.73	0.80	0.18	0.21	0.20	0.20	1.56	1.15	1.25	1.12
70 부동산업	2.99	2.96	2.86	2.82	5.08	4.93	4.57	4.38	7.66	7.46	7.12	6.98
71 기계장비 및 소비용 품임대업	0.28	0.36	0.31	0.26	0.18	0.17	0.17	0.18	2.90	2.16	2.51	3.03
72 정보처리 및 기타컴 퓨터이용관련업	0.69	0.89	1.35	1.23	1.56	2.20	3.92	3.87	10.25	11.04	12.97	14.15
73 연구 및 개발업	0.19	0.18	0.21	0.19	0.13	0.14	0.20	0.26	3.04	3.58	4.28	6.04
74 기타사업관련서비스 업	5.44	5.05	5.06	5.09	8.12	8.20	8.22	8.36	6.73	7.28	7.26	7.37
80 교육서비스업	2.97	3.68	3.91	4.05	1.46	1.48	1.43	1.43	2.21	1.81	1.63	1.58
85 보건 및 사회복지사 업	3.91	3.95	4.46	4.53	4.34	4.29	4.24	4.68	5.00	4.86	4.26	4.63
90 위생 및 유사서비스 업	0.33	0.36	0.31	0.33	0.80	0.80	0.77	0.76	10.79	9.93	11.17	10.41
91 회원단체	2.50	2.23	2.10	2.10	1.07	1.03	0.97	0.95	1.93	2.06	2.06	2.04
92 오락, 문화 및 운동 관련산업	1.32	1.47	1.41	1.38	1.03	0.98	1.01	1.02	3.51	3.00	3.20	3.34
93 기타서비스업	1.40	1.56	1.57	1.53	0.54	0.63	0.67	0.71	1.72	1.81	1.89	2.09

이다. 그러나, 그 비중은 그리 크지 않을 것이기 때문에, 5~9인 규모 사업체의 경우 약 50% 미만의 가입률을 보이고 있다고 판단된다. 한편, 100인 이상의 사업체에서도 고용보험DB에서 제외되어 있는 경우가 많은데, 이는 주로 공무원연금이나 사학연금 등이 적용되는 사업장(대부분 학교)이라고 판단된다.

업종별로 볼 경우에도, 앞에서 종업원수를 기준으로 해서 본 경우와 거의 비슷하게 나타나고 있다. 즉, 사업체기초통계조사에서 조사된 사업체 수에 비해 30%도 되지 않는 업종은 수도사업, 자동차판매수리차량연료소매업, 소매 및 소비용품수선업, 숙박 및음식업, 통신업, 보험 및연금업, 교육서비스업, 회원단체, 기타서비스업 등으로 나타나고 있다.

따라서, 정확한 이직률 지표를 계산하기 위해서는 이러한 표본상의 문제를 제대로 고려해야 할 것으로 판단된다.

## 2. 이직률 추이 분석

이 절에서는 앞에서 검토한 고용보험DB 자료를 활용하여 1999년부터 2002년까지의 이직률 추이를 분석하고자 한다. 이직률은 매년 1월의 종업원수를 분모로 하고, 그해 1년 내에 이직한 사람 수를 분자로 해서 계산하였다. 단, 매년 발생한 모든 이직 건수를 계산한 것이 아니라, 1월 현재 취업해있는 사람 중에서 이직한 사람으로 한정해서 계산하였다. 즉, 어떤 개인이 1년 내에 이직할 확률을 계산한 것이다.

우리나라에서 공식적인 이직률 지표를 조사발표하고 있는 자료는 노동부의 『매월노동통계조사』이다. 이 조사에서는 매월 단위로 이직률과 해고율 등을 계산하고 있다. 여기서는 월 단위로 이직률을 조사하고 12개월의 단순평균으로 연이직률을 제시하고 있다. 월이직률은 ‘(당월이직자수/전월말근로자수)\*100’으로 계산한다. 따라서, 이 통계에서는 당월 이직자수가 전월말 재직중의 근로자 중에서 이직한 사람을 계산한 것인지, 전체 이직건수를 모두 계산한 것인지가 명확하지 않다. 따라서, 여기서 제시된 이직률을 12로 나눈 것하고, 『매월노동통계조사』의 이직률과는 정확하게 일치하기는 어렵다고 판단된다.

<표 II-9> 고용보험DB에서 기록하고 있는 이직 사유 항목

이직 코드	이직사유	비고
11	전직, 자영을 위한 임의퇴직	1998년 1월부터 25번으로 통합
12	결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직	
13	질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직	
14	징계해고	
16	학업, 군복무로 인한 임의퇴직	
21	사업주 권고	
22	사업장의 폐업, 도산	
23	정리해고(근로기준법 제31조에 의한 고용조정)	
24	회사이전, 임금삭감, 체불 등 근로조건 변동에 따른 임의 퇴직	
25	기타 회사사정에 따른 퇴직(사업주 권고성 퇴직도 포함)*	
31	정년퇴직	
32	계약기간만료	
41	고용보험비적용	
43	이중고용으로 인한 자격상실	
49	기타 (임의퇴직, 명예퇴직)	
91	사업주 사정에 의하지 않는 이직	
92	사업주 사정에 따른 이직	

주: 고용조정원칙에 따른 사업주 권유에 따른 명예퇴직 포함, 1999년 8월 이후에 21번이 25번으로 대체되었다. 실제 데이터에는 21번이 나오지 않는데, 이는 이후 25번으로 모두 대체한 것으로 판단된다.

여기서 이직은 전직을 포함한 모든 자발적, 비자발적 이직을 포함한다. 비자발적 이직에는 근로기준법 31조에 따른 경영상이유에 따른 정리해고(23), 기타 회사 사정에 따른 퇴직(25), 사업장의 폐업, 도산에 따른 이직(22), 회사이전·임금삭감·체불 등 근로조건 변동에 따른 임의 퇴직(24), 계약기간만료(32) 등을 포함한다.

<표 II-10>에서 보면, 연간 이직률이 1999년 28.3%에서 2000년 30.0%, 2001년 31.2%, 2002년에 23.9%로 나타나고 있다. 비자발적 이직률은 1999년에 7.4%, 2002년에 5.9% 정도이고, 자발적 이직률은 1999년에 20.9%, 2001년에 23.2%까지 올랐다가 2002년에 18.0%로 떨어졌다. 남성과 여성을 비교해 보면, 남성보다 여성의 이직률이 높은 것으로 나

타났으며 이는 자발적이직이나 비자발적 이직 모두 동일하다. 연령별로 볼 경우, 20대의 이직률이 가장 높은 것으로 나타났고, 30대와 4~50대는 거의 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 20대의 이직률 중에서 특이한 것은 2002년에 20대의 이직률이 크게 떨어진다는 것이다. 20대의 이직률 하락이 전체 이직률 하락의 주된 원인인 것으로 판단된다.

근속년수별로 보면, 근속기간이 짧을수록 이직률이 크게 높은 것으로 나타났다. 이는 자발적 이직뿐만 아니라 비자발적 이직의 경우에도 동일하게 높은 것으로 나타났다. 학력별로는 뚜렷한 차이가 나타나지 않지만, 대졸의 경우에 이직률이 다소 낮은 것으로 판단된다. 직종별로 볼 경우, 비율이 높지 않은 농림직을 제외할 경우, 판매서비스직과 단순직의 경우 이직률이 높은 것으로 나타났으며 나머지 직종의 경우 거의 비슷한 것으로 나타났다.

기업형태별로 볼 경우, 대기업이 중소기업에 비해서 이직률이 크게 낮으며, 특히 공기업과 금융부문의 이직률이 상대적으로 크게 낮은 것으로 나타났다. 그 다음으로 30대 대기업집단, 그리고 기타 대기업의 순이고, 벤처기업 및 기타중소기업들이 그 뒤를 잇고 있다. 비자발적 이직의 경우, 2차 구조조정이 이루어졌던 2001년에 약간 높아졌으나 외환위기 이후 전반적으로 하락하는 추세에 있는 것으로 판단된다. 특히 30대 대기업에서의 자발적 이직률의 경우 1999년 이후 지속적으로 낮아지고 있다. 외부 노동시장에서의 고용상황이 나빠지면서 30대 대기업에서의 자발적 이직은 크게 줄어들고 있는 것으로 판단된다. 기업규모나 사업체규모별로 볼 경우에도 규모가 커질수록 이직률과 비자발적 이직률, 자발적 이직률 모두 크게 감소하는 것으로 나타나고 있다.

한편, 산업별로 볼 경우, 정보서비스업을 포함한 사업서비스업에서 이직률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 반면, 대기업 비중이 높은 통신서비스업의 경우 이직률이 낮고, 제조업에서도 경공업이 이직률이 전반적으로 높고 중화학공업은 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 교육보건복지 등의 사회서비스업의 경우 이직률이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

II. 고용보험DB를 이용한 이직 분석 21

〈표 II-10〉 이직률 추이

(단위: %)

		이직률				비자발적이직률				자발적이직률			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전 체		28.3	30.0	31.2	23.9	7.4	6.9	8.0	5.9	20.9	23.1	23.2	18.0
성별	남성	26.4	27.5	28.8	22.8	6.9	6.2	7.3	5.5	19.4	21.3	21.5	17.3
	여성	33.7	36.5	36.9	26.3	8.8	8.9	9.7	6.8	24.9	27.6	27.1	19.5
연령	20~29세	35.2	39.1	38.5	21.5	7.5	6.8	7.7	4.0	27.7	32.4	30.8	17.5
	30~45세	24.4	25.0	27.3	24.4	6.5	6.1	7.3	6.0	17.9	18.9	19.9	18.4
	45~60세	25.0	25.8	27.4	24.6	9.5	9.4	10.0	8.1	15.5	16.4	17.4	16.5
근속	1년 미만	44.6	45.4	45.8	34.6	10.8	8.9	10.2	7.1	33.8	36.5	35.6	27.6
	1~4년	27.2	28.0	29.0	23.0	7.1	6.9	7.6	6.0	20.1	21.1	21.4	17.0
	5~9년	17.3	16.5	16.8	13.6	4.9	4.8	5.8	4.4	12.4	11.7	11.0	9.3
	10년 이상	13.5	11.6	13.7	9.7	4.7	4.2	5.8	4.3	8.8	7.4	7.9	5.4
학력별	고졸 미만	28.7	30.3	32.0	25.4	7.5	7.1	8.1	6.0	21.3	23.2	23.9	19.3
	전문대졸	30.1	32.3	32.3	22.0	7.9	7.4	8.0	5.4	22.2	24.9	24.3	16.6
	대졸	26.4	28.2	28.4	20.6	7.0	6.3	7.9	5.7	19.4	21.9	20.5	14.9
직종별	관리직	23.4	23.5	24.4	22.9	8.3	7.4	9.3	7.9	15.1	16.1	15.1	15.0
	전문직	25.1	28.0	29.0	21.6	6.7	6.0	7.9	5.8	18.4	22.1	21.1	15.8
	준전문직	26.7	29.2	31.3	23.0	7.3	6.6	7.8	5.1	19.4	22.7	23.5	17.9
	사무직	27.0	28.8	30.1	20.8	7.7	7.0	8.3	6.1	19.4	21.8	21.8	14.8
	판매서비스직	34.9	35.6	35.7	27.0	6.6	7.0	6.5	4.6	28.3	28.6	29.2	22.4
	농림직	37.6	41.2	39.3	39.8	15.8	19.2	20.1	21.1	21.8	22.0	19.3	18.7
	조립원	26.4	26.4	27.6	21.2	6.5	5.7	7.0	5.1	19.9	20.6	20.6	16.1
	기능원	26.3	27.5	28.3	22.5	4.2	3.3	4.5	2.7	22.1	24.2	23.7	19.7
단순직	35.6	39.2	39.5	34.2	10.1	10.4	10.7	8.6	25.5	28.8	28.8	25.6	
기업 형태	대기업	23.6	18.0	19.6	11.2	5.0	3.7	7.0	3.8	18.5	14.4	12.6	7.3
	중기업	21.7	15.2	37.8	8.2	5.0	4.7	7.3	2.0	16.7	10.6	30.5	6.2
	금융업	15.3	18.4	17.4	11.5	5.7	6.1	5.3	3.8	9.6	12.4	12.2	7.8
	벤처기업	30.3	35.3	36.5	27.3	5.7	6.5	9.9	7.7	24.6	28.8	26.6	19.6
	기타대기업	22.4	26.0	25.6	19.5	5.4	6.1	6.0	4.4	16.9	19.9	19.5	15.0
	기타중소기업	33.4	35.9	35.7	29.2	9.1	8.2	8.9	6.9	24.3	27.7	26.8	22.2
기업 규모	5~10인	37.9	39.4	39.7	31.9	12.2	10.6	11.3	8.9	25.7	28.8	28.3	23.0
	10~99인	34.5	36.9	36.8	30.0	9.6	8.3	9.5	7.4	24.9	28.6	27.4	22.6
	100~499인	27.5	30.5	29.8	23.8	6.5	6.5	6.7	5.0	21.1	24.0	23.0	18.8
	500인 이상	21.2	20.7	23.6	14.5	5.0	5.0	6.3	3.9	16.3	15.7	17.3	10.6
사업체 규모	5~10인	37.9	39.4	39.6	31.9	12.2	10.6	11.3	8.9	25.7	28.8	28.3	23.0
	10~99인	34.2	36.4	36.5	29.7	9.4	8.2	9.4	7.3	24.8	28.3	27.1	22.4
	100~499인	27.2	29.2	30.6	22.5	6.3	6.2	6.4	4.7	20.9	23.0	24.1	17.8
	500인 이상	19.4	19.3	21.1	13.4	4.5	4.8	6.2	3.7	14.9	14.5	14.9	9.7
산업별	경공업	29.9	32.7	32.3	25.8	7.3	7.2	8.2	6.6	22.6	25.5	24.1	19.2
	중화학공업	24.7	25.6	26.4	20.0	6.1	4.9	6.9	4.8	18.6	20.7	19.6	15.2
	금융업	15.3	18.4	17.4	11.5	5.7	6.1	5.3	3.8	9.6	12.4	12.2	7.8
	사업서비스업	36.7	39.8	39.9	32.5	12.6	11.3	11.9	9.1	24.0	28.4	28.0	23.4
	정보서비스	40.3	46.2	42.9	29.6	15.4	14.6	15.4	11.5	25.0	31.5	27.4	18.0
	통신서비스	36.3	25.4	71.3	10.4	7.4	6.6	8.1	2.8	28.9	18.8	63.2	7.7
사회서비스	27.2	30.0	29.9	23.5	5.4	5.7	6.1	5.4	21.8	24.3	23.8	18.2	

<표 II-11>은 자발적 이직률을 전직목적의 이직과 그 외의 요인에 기인한 이직으로 구분해서 검토한 것이다. 매년 적극적으로 다른 직장을 가지기 위해서 이직하는 비율은 10% 전후 정도인 것으로 나타났다. 그 이외의 이유로 인하여 이직하는 비율도 약 10% 전후로 나타나서 자발적 이직의 절반은 전직 목적, 그리고, 나머지 절반이 다른 이유에 기인하는 것으로 판단된다.

전직목적의 이직은 1999년에는 남성보다 여성의 경우 높았지만, 2000년부터는 남성이 더 높은 비율을 보여주고 있다. 연령별로 보면, 20대의 자발적 이직률이 현저하게 높지만, 2002년에는 20대의 자발적 이직률이 현저하게 낮게 나타났다. 이것이 일시적 현상인지 아니면 최근의 청년층 실업난에 따라 점차 구조화될 현상인지는 더 두고봐야 할 것으로 판단된다.

근속년수별로 볼 경우, 당연히 근속년수가 짧은 계층에서 전직 목적의 이직률이 높은 것으로 나타났다. 그러나, 점차적으로 단기근속자들의 이직률이 낮아지고 있는 추세이다. 핵심 부문의 노동시장 상황이 나빠지면서, 직장간 원활한 노동이동이 줄어들어가는 방향으로 노동시장이 변화되는 것이 아닌가 생각된다.

학력별로는, 대졸 이하 계층의 경우 전직목적의 이직률이 상대적으로 높지만, 2002년에는 학력별로 거의 차이가 없어졌다. 즉, 전문대졸 이하 계층에서 전직 목적의 이직이 크게 감소하고 있는 것으로 판단된다. 직종별로 볼 경우, 전직 목적의 이직은 판매서비스직, 단순직 등에서 높게 나타나고 있고, 관리직이나 전문직의 경우 상대적으로 전직 목적의 이직이 낮은 것으로 나타나고 있다.

기업형태별로 볼 경우, 30대 대기업, 공기업, 금융업 등 구조조정 대상 기업들의 경우 전직 목적의 이직률이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다.

기업규모나 사업체규모별로 볼 경우에도, 전직 목적의 이직률은 역시 규모가 커질수록 낮은 것으로 나타나고 있고, 산업별로 볼 경우에도, 정보서비스업을 포함한 사업서비스업 부문에서 전직목적의 이직률이 가장 높다. 즉 사업서비스 부문의 노동시장이 전반적으로 대단히 유동적이라고 판단할 수 있다.

〈표 II-11〉 자발적 이직률 추이

(단위: %)

		전직 목적의 이직				기타 목적의 자발적 이직			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전체		12.9	11.9	10.0	7.5	8.0	11.1	13.1	10.4
성별	남성	12.6	12.1	10.2	8.1	6.9	9.2	11.3	9.2
	여성	13.7	11.6	9.6	6.1	11.3	16.0	17.5	13.4
연령	20~29세	17.2	16.5	13.4	6.7	10.5	15.9	17.4	10.8
	30~45세	11.3	10.6	9.1	8.6	6.6	8.4	10.8	9.9
	45~60세	9.1	7.4	6.7	6.3	6.4	9.0	10.7	10.2
근속	1년 미만	23.2	19.2	15.7	11.1	10.6	17.3	19.9	16.5
	1~4년	12.1	11.1	9.4	7.5	7.9	10.0	12.0	9.5
	5~9년	6.0	5.7	4.6	4.0	6.4	6.0	6.4	5.2
	10년 이상	3.4	2.9	2.5	2.1	5.4	4.5	5.4	3.3
학력별	고졸 미만	13.1	11.4	9.8	7.6	8.2	11.8	14.1	11.8
	전문대졸	14.0	13.4	11.3	7.4	8.2	11.6	13.0	9.2
	대졸	11.7	12.8	9.8	7.3	7.7	9.1	10.7	7.6
직종별	관리직	8.6	8.3	7.2	7.2	6.5	7.8	7.9	7.8
	전문직	11.9	13.3	10.8	8.2	6.5	8.7	10.3	7.7
	준전문직	12.9	13.0	11.0	8.7	6.5	9.7	12.5	9.2
	사무직	11.2	11.3	9.1	6.2	8.2	10.5	12.7	8.5
	판매서비스직	17.4	14.8	12.4	8.9	10.9	13.8	16.8	13.4
	농림직	14.2	9.1	7.7	5.9	7.6	13.0	11.6	12.8
	조립원	12.2	10.5	9.2	6.9	7.7	10.1	11.4	9.2
	기능원	16.2	14.0	11.5	9.3	5.9	10.2	12.3	10.4
	단순직	15.7	13.0	11.1	8.6	9.7	15.8	17.7	17.0
기업 형태	대기업	7.1	7.2	5.1	3.0	11.5	7.1	7.5	4.3
	중기업	2.1	1.7	3.1	0.7	14.6	8.9	27.4	5.5
	금융업	4.6	4.5	3.6	2.8	4.9	7.9	8.5	5.0
	벤처기업	17.8	16.6	13.6	9.7	6.8	12.2	12.9	9.9
	기타대기업	10.1	9.8	7.4	5.3	6.9	10.1	12.1	9.7
	기타중소기업	16.9	14.9	12.5	9.6	7.4	12.8	14.3	12.6
기업 규모	5~10인	16.1	13.7	11.6	9.0	9.6	15.1	16.7	14.0
	10~99인	17.3	15.2	12.6	9.7	7.6	13.3	14.8	12.9
	100~499인	15.1	14.0	12.1	8.9	6.0	10.1	11.0	9.9
	500인 이상	7.1	7.1	5.6	3.7	9.2	8.7	11.8	6.9
사업체 규모	5~10인	16.0	13.6	11.6	9.0	9.7	15.2	16.7	14.0
	10~99인	16.8	14.8	12.3	9.5	8.0	13.5	14.8	12.8
	100~499인	13.3	12.7	11.0	8.1	7.6	10.2	13.1	9.6
	500인 이상	7.0	7.0	5.4	3.5	7.9	7.6	9.5	6.2
산업별	경공업	14.6	12.6	9.9	7.4	8.0	12.9	14.2	11.9
	중화학공업	11.2	10.6	8.6	6.4	7.4	10.1	11.0	8.8
	금융업	4.6	4.5	3.6	2.8	4.9	7.9	8.5	5.0
	사업서비스업	16.0	15.9	13.1	9.8	8.0	12.6	14.9	13.6
	정보서비스	19.6	21.7	15.3	9.3	5.4	9.9	12.1	8.7
	통신서비스	3.0	5.1	5.8	2.6	25.8	13.7	57.4	5.0
사회서비스	12.1	10.2	8.9	6.1	9.7	14.1	15.0	12.0	

<표 II-12>는 비자발적 이직률을 정리해고와 사업주권고퇴직, 계약 만료 등으로 구분해서 검토해보았다. 추세적으로 볼 때, 근로기준법 31조에 따른 경영상의 이유에 의한 정리해고 비율은 그리 높지 않고 추세적으로 볼 때에도 감소하는 것으로 나타나고 있는 반면, 사업주권고퇴직은 3~4%대를 계속 유지하고 있다. 즉, 기업들이 정리해고보다는 권고퇴직이나 명예퇴직 등의 방법을 많이 활용하고 있음을 알 수 있다. 한편, 계약만료에 따른 이직도 1%대를 유지하고 있다.

성별로 볼 경우, 남성보다 여성의 경우 정리해고비율과 권고퇴직비율이 약간 높은 것으로 나타나고 있고, 계약만료에 따른 사직은 여성의 경우 상대적으로 남성에 비해 높은 것으로 나타났다.

연령별로 볼 경우, 45~60세 계층이 20~30대에 비해서 정리해고율, 권고퇴직비율, 계약만료에 따른 사직 비율 등에서 전반적으로 높은 것으로 나타났다.

근속년수별로 볼 경우, 반대로 단기근속계층에서 정리해고율, 권고퇴직비율, 계약만료에 따른 사직 비율 등에서 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 즉, 상대적으로 고연령 단기근속 계층에서 해고당할 확률이 가장 높은 것으로 판단된다.

학력별로 볼 경우, 거의 차이가 나타나지 않고 있지만, 사업주권고퇴직의 비율에서 대졸계층의 비율이 약간 높은 것으로 나타나고 있다.

직종별로 볼 경우, 전반적으로 관리직, 전문직, 사무직 등 화이트칼라 계층에서 정리해고비율이나 사업주권고퇴직의 비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 특히, 전문직에서 상대적으로 계약만료에 따른 퇴직의 비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 반면에 조립원이나 기능원 등 생산직의 경우 정리해고비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다.

기업형태별로 볼 경우, 외환위기 이후 구조조정의 여파가 남아 있던 1999년에는 대기업, 공기업, 금융업 등에서 사업주권고퇴직의 비율이 높았던 반면, 최근 들어와서는 이 비율이 낮아지고 있고, 상대적으로 벤처기업이나 중소기업에서의 해고 비율이 높아지고 있는 것으로 판단된다.

기업규모별로 볼 경우, 정리해고나 사업주권고퇴직은 대기업에서, 계약만료에 따른 해고는 중소기업에서 높은 비율을 나타내고 있다. 산업

〈표 II-12〉 비자발적 이직률 추이

(단위: %)

		정리해고				사업주권고퇴직				계약만료			
		1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
전체		1.0	0.4	0.4	0.2	3.5	3.3	4.7	3.5	1.1	1.4	1.1	0.9
성별	남성	0.9	0.4	0.4	0.2	3.4	3.1	4.3	3.4	0.9	1.0	0.8	0.7
	여성	1.1	0.5	0.4	0.3	3.8	3.8	5.5	3.7	1.6	2.2	1.8	1.4
연령	20~29세	0.9	0.4	0.3	0.2	3.2	2.9	4.5	2.4	1.3	1.8	1.2	0.7
	30~45세	0.9	0.4	0.4	0.3	3.3	3.0	4.4	3.7	0.6	0.8	0.7	0.6
	45~60세	1.2	0.5	0.5	0.3	4.6	4.7	5.6	4.4	1.7	1.9	1.9	1.7
근속	1년 미만	1.3	0.5	0.5	0.3	3.9	3.6	5.5	3.7	2.7	2.6	2.1	1.5
	1~4년	1.0	0.4	0.4	0.2	3.5	3.4	4.4	3.5	0.6	0.9	0.9	0.9
	5~9년	0.6	0.3	0.3	0.2	2.8	2.7	3.7	3.0	0.3	0.4	0.2	0.2
	10년 이상	0.4	0.2	0.3	0.1	3.5	2.8	4.1	3.3	0.2	0.3	0.2	0.2
학력별	고졸 미만	1.0	0.4	0.4	0.3	3.4	3.3	4.5	3.3	1.1	1.4	1.2	1.0
	전문대졸	1.0	0.4	0.4	0.2	3.6	3.5	4.8	3.4	1.2	1.6	1.1	0.7
	대졸	0.9	0.4	0.3	0.2	3.6	3.3	5.2	3.9	1.0	1.2	0.9	0.7
직종별	관리직	1.1	0.5	0.5	0.4	4.8	4.5	6.6	5.5	0.5	0.5	0.4	0.5
	전문직	1.0	0.4	0.3	0.2	2.8	2.8	4.8	3.4	1.2	1.4	1.3	1.2
	준전문직	1.1	0.4	0.4	0.2	3.4	3.3	4.4	3.0	0.9	1.0	0.8	0.7
	사무직	1.0	0.4	0.3	0.2	4.1	3.8	5.5	4.1	0.9	1.3	1.0	0.7
	판매서비스직	0.9	0.3	0.3	0.2	3.1	3.1	3.6	2.5	0.6	0.8	0.8	0.7
	농림직	0.7	0.6	0.2	0.5	3.0	5.4	6.8	6.0	11.1	11.4	10.9	13.3
	조립원	0.8	0.3	0.5	0.2	3.0	2.5	3.8	2.9	0.8	0.9	0.7	0.5
	기능원	0.5	0.2	0.2	0.1	2.0	1.7	2.6	1.5	0.3	0.4	0.5	0.4
단순직	1.3	0.5	0.5	0.3	3.6	3.9	5.1	4.0	2.8	3.4	2.8	2.4	
기업 형태	대기업	0.2	0.1	0.3	0.0	3.4	1.9	4.4	2.8	1.0	1.1	0.8	0.5
	중기업	0.3	0.1	0.1	0.1	3.4	2.2	3.1	0.6	1.1	2.2	1.4	1.2
	금융업	0.6	0.2	0.2	0.1	3.5	3.4	3.5	2.2	0.9	1.6	1.2	1.0
	벤처기업	1.0	0.4	0.6	0.3	2.8	3.0	6.9	5.6	0.9	1.7	0.7	0.3
	기타대기업	0.5	0.2	0.2	0.1	2.8	2.4	3.3	2.5	1.3	2.1	2.0	1.6
	기타중소기업	1.4	0.6	0.5	0.3	3.7	3.9	5.1	3.9	1.0	1.1	1.0	0.9
기업 규모	5~10인	1.9	0.9	0.7	0.5	5.1	5.3	6.8	5.3	0.4	0.3	0.3	0.3
	10~99인	1.6	0.6	0.5	0.3	4.1	4.2	5.6	4.3	0.8	0.8	0.8	0.7
	100~499인	0.7	0.3	0.3	0.2	2.8	2.8	3.8	2.7	1.5	2.0	1.5	1.3
	500인 이상	0.3	0.1	0.2	0.1	3.0	2.3	3.6	2.3	1.2	1.8	1.5	1.1
사업체 규모	5~10인	1.9	0.9	0.7	0.5	5.1	5.4	6.8	5.3	0.4	0.4	0.4	0.4
	10~99인	1.6	0.6	0.5	0.3	4.1	4.2	5.5	4.3	0.9	0.8	0.9	0.8
	100~499인	0.7	0.3	0.2	0.2	2.9	2.7	3.5	2.6	1.5	2.0	1.5	1.3
	500인 이상	0.2	0.1	0.2	0.1	2.8	2.0	3.6	2.2	1.2	1.8	1.4	1.1
산업별	경공업	1.1	0.6	0.5	0.4	3.2	3.5	4.7	3.9	0.5	0.6	0.4	0.4
	중화학공업	0.7	0.3	0.4	0.2	3.2	2.4	4.3	3.1	0.4	0.3	0.3	0.2
	금융업	0.6	0.2	0.2	0.1	3.5	3.4	3.5	2.2	0.9	1.6	1.2	1.0
	사업서비스업	1.9	0.5	0.4	0.3	5.1	5.1	6.1	4.4	3.4	4.3	4.0	3.3
	정보서비스	1.2	0.2	0.5	0.3	3.2	2.4	10.6	8.2	8.5	10.3	2.1	1.3
	통신서비스	0.3	0.2	0.1	0.1	5.3	2.7	5.9	1.3	1.6	3.3	1.6	0.5
사회서비스	0.6	0.4	0.3	0.2	2.0	2.4	2.4	2.3	1.1	1.3	1.7	1.2	

별로 볼 경우에는 앞에서 검토했던 대로, 정보서비스를 포함한 사업서비스업에서 정리해고나 사업주권고퇴직의 비율이 높은 것으로 나타났다.

### 3. 이직 확률 결정 요인 분석

이 절에서는 이직을 결정하는 요인들을 다른 요인들을 통제된 상태에서 분석하기 위해서 이직 여부, 비자발적 이직 여부, 전직 목적의 이직 여부, 정리 해고 여부, 사업주 권고 퇴직 여부, 계약종료에 따른 이직 여부 등을 종속변수로 하는 로짓분석을 시도하였다. <표 II-13>~<표 II-16>은 이러한 로짓 추정 결과들을 나타낸 것이다.

우선 이직 여부에 관한 로짓 추정 결과를 보자(표 II-13). 2002년의 경우를 제외하면 대부분 년도의 추정 결과가 비슷하다. 2002년에는 상수항이 (-)로 나타나면서(유의도도 떨어지고) 다른 변수들의 추정치들이 약간 다른 값을 가지게 된다. 그만큼 2002년에는 다른 년도와 비교해서 이직률이 크게 낮았던 것을 반영하는 것으로 보인다. 2002년을 제외할 경우, 앞의 표에서 분석한 결과와 크게 다르지 않다.

남성의 경우 여성보다 이직확률이 낮고, 20대보다는 30대 이상이 이직확률이 낮고, 근속년수가 길수록 이직확률이 낮아진다. 직종별로 볼 경우 단순직이나 판매서비스직의 이직확률이 높고, 규모가 클수록 이직확률이 낮은 것으로 해석할 수 있다. 산업별로 볼 경우, 금융업의 이직확률이 유의하게 낮고 정보서비스업 및 사업서비스업에서 유의하게 이직확률이 높은 반면, 통신서비스업의 경우에는 연도별로 이직확률이 크게 다른 것으로 나타나고 있다.

비자발적이직 확률에 관한 추정 결과는 <표 II-14>에 제시되어 있다. 남성의 경우 모든 년도에서 체계적으로 비자발적으로 이직할 확률이 낮고, 연령의 경우 고연령계층일수록 비자발적으로 이직할 확률이 높다. 그러나, 근속이 길수록 비자발적으로 이직할 확률이 크게 낮아지고, 대졸 이상일 경우 비자발적 이직 확률이 낮아진다. 규모가 클수록 비자발적 이직 확률이 낮아진다. 직종 특성의 경우 연도별로 약간 다르

지만, 사무직 및 관리직의 경우 상대적으로 비자발적 이직 확률이 높은 반면, 전문직, 판매서비스직, 생산직의 경우 상대적으로 비자발적 이직 확률이 낮은 것으로 나타나고 있다. 산업 특성의 경우, 연도별로 다른 결과들을 보여주지만, 정보서비스업 및 사업서비스업의 경우 모든 연도에서 유의하게 비자발적으로 이직할 확률이 높은 것으로 나타났다. 사회서비스업의 경우에도 전반적으로 다른 산업에 비해서 비자발적으로 이직할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

전직 목적의 이직 확률의 추정 결과는 <표 II-15>와 같다. 남성의 경우 전직 목적의 이직 확률이 여성 보다 높은 것으로 나타났으며, 연령별로 볼 경우, 나이가 들수록 전직 목적의 이직 확률이 떨어지고 있다. 다만, 2002년에는 30대의 전직목적 이직 확률이 20대에 비해서 높은 것으로 나타났다. 20대 청년층의 전직목적 이직이 크게 줄었기 때문인 것으로 파악되지만, 현재의 자료만으로는 왜 이러한 현상이 발생하였는지는 파악하기가 어렵다. 근속년수의 경우, 거의 모든 연도에서 근속기간이 길어질수록 전직목적의 이직 확률은 떨어지는 것으로 나타나고 있다. 학력의 경우, 대졸과 전문대졸 계층에서 전직목적의 이직 확률이 높지만, 2002년의 경우 전문대졸과 대졸이 고졸이하 계층에 비해서 전직목적의 이직 확률이 높지 않은 것으로 나타났다. 기업이나 사업체 규모의 경우 전직목적의 이직 확률을 낮추는 효과를 가진다. 직종별로 볼 경우, 판매서비스직의 경우 전직목적의 이직 확률이 전반적으로 높은 반면, 전문직, 관리직, 사무직, 생산직의 경우 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 산업별로 볼 경우, 전직목적의 이직 확률이 높은 산업은 사업서비스업이고, 상대적으로 통신서비스업과 금융업, 사회서비스업 등에서 전직목적의 이직 확률이 낮은 것으로 나타났다.

정리해고를 당할 확률을 보면, 남성의 경우 정리해고 확률이 상대적으로 낮고, 연령이 길수록 정리해고 확률이 높아지는 것으로 나타났으며 근속이 길어질수록 정리해고 확률은 낮아지는 것으로 나타났다(표 II-16). 학력별로는 대졸이상 계층의 경우 다른 학력계층에 비해서 정리해고 확률이 낮으며, 기업 규모가 커질수록 정리해고 확률이 낮아진다. 직종별로는 관리직과 사무직의 경우 정리해고 확률이 유의하게 높

은 것으로 나타나고 있고 그 다음으로 전문직의 경우 정리하고 확률이 높은 것으로 나타났다. 산업별로 볼 경우, 연도별로 다른 추정치들을 보여주지만, 경공업에서 정리하고 확률이 대체로 높은 것으로 나타났다.

사업주권고퇴직을 당할 확률의 결정 요인을 보면, 정리하고 확률의 결정 요인과 거의 비슷하게 나타난다. 남성의 경우 사업주권고퇴직 확률이 상대적으로 낮고, 연령의 경우 고연령층일수록 사업주권고퇴직 확률이 높아지는 것으로 나타났다(표 II-17). 근속의 경우, 일률적이지 않고, 근속이 5~9년 계층에서 사업주권고퇴직확률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력별로는 전문대졸 계층의 경우 다른 학력계층에 비해서 사업주권고퇴직 확률이 높은 반면, 대졸계층의 경우에는 일률적인 효과를 나타내지 않고 있다. 한편, 기업 규모가 커질수록 사업주권고퇴직 확률이 낮아진다. 직종별로는 관리직과 사무직의 경우 사업주권고퇴직 확률이 유의하게 높은 것으로 나타나고 있고 그 다음으로 전문직의 경우 사업주권고퇴직 확률이 높은 것으로 나타났다. 산업별로 볼 경우, 연도별로 다른 추정치들을 보여주지만, 사업서비스업에서 일관되게 사업주권고퇴직 확률이 대체로 높은 것으로 나타났다.

계약만료에 따른 이직을 당할 확률의 결정 요인을 보자(표 II-18). 계약만료에 따른 이직 확률은 전반적으로 여성의 경우에서 높은 것으로 나타났다. 연령별로 보면, 연도별로 일관되지는 않지만, 30~45세 계층에서 낮고, 20대와 45세 이상의 계층에서 높은 것으로 나타났다. 근속의 경우, 장기근속자일수록 계약만료에 따른 이직 확률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력별로는 연도별로 일률적인 결과가 나타나지 않고 있다. 2002년을 제외하면 전문대졸 계층에서 계약 만료에 따른 이직 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 기업 및 사업체 규모가 클수록, 계약만료에 따른 이직 확률은 낮아진다. 직종별로 볼 경우, 예상과 다르게 판매서비스직에서 계약만료에 따른 이직 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있다. 산업별로 볼 경우, 사업서비스업, 정보서비스업, 금융업 등에서 계약만료에 따른 이직 확률이 대체로 높은 것으로 나타난 반면, 경공업 및 중화학공업 등 제조업과 사회서비스업 부문에서 계약만료에 따른 이직 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-13〉 이직 확률에 관한 로짓 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	0.367(0.004)***	0.504(0.004)***	0.391(0.004)***	-0.292(0.004)
남성 더미	-0.149(0.003)***	-0.162(0.002)***	-0.159(0.002)***	-0.107(0.002)
30~45세 더미	-0.318(0.003)***	-0.367(0.002)***	-0.230(0.002)***	0.445(0.002)***
45~60세 더미	-0.419(0.003)***	-0.458(0.003)***	-0.330(0.003)***	0.292(0.003)***
근속 1~4년	-0.695(0.002)***	-0.661(0.002)***	-0.661(0.002)***	-0.575(0.002)***
근속 5~9년	-1.092(0.004)***	-1.172(0.004)***	-1.219(0.003)***	-1.156(0.004)***
근속 10년 이상	-1.182(0.004)***	-1.313(0.004)***	-1.269(0.004)***	-1.400(0.005)***
전문대졸 더미	0.001(0.004)	-0.005(0.003)*	-0.122(0.003)***	-0.157(0.003)***
대졸 더미	0.055(0.003)***	0.064(0.003)***	-0.125(0.003)***	-0.177(0.003)***
기업규 500인 이상 더미	-0.070(0.004)***	-0.182(0.004)***	-0.047(0.004)***	-0.332(0.005)***
사업체 500인 이상 더미	-0.354(0.005)***	-0.349(0.005)***	-0.384(0.005)***	-0.272(0.005)***
관리직 더미	-0.160(0.006)***	-0.264(0.006)***	-0.202(0.006)***	-0.163(0.006)***
전문직 더미	-0.332(0.004)***	-0.338(0.004)***	-0.249(0.004)***	-0.400(0.004)***
사무직 더미	-0.241(0.004)***	-0.332(0.003)***	-0.253(0.003)***	-0.363(0.003)***
판매서비스직 더미	-0.021(0.005)***	-0.129(0.004)***	-0.114(0.004)***	-0.197(0.004)***
생산직 더미	-0.209(0.004)***	-0.312(0.003)***	-0.261(0.003)***	-0.367(0.003)***
경공업 더미	-0.104(0.003)***	-0.019(0.003)***	-0.035(0.003)***	-0.051(0.003)***
중화학공업 더미	-0.165(0.003)***	-0.217(0.003)***	-0.182(0.003)***	-0.215(0.003)***
금융업 더미	-0.592(0.005)***	-0.290(0.005)***	-0.382(0.005)***	-0.437(0.006)***
사업서비스업 더미	0.133(0.004)***	0.204(0.003)***	0.197(0.003)***	0.227(0.003)***
정보서비스업 더미	0.305(0.008)***	0.385(0.007)***	0.189(0.006)***	0.190(0.006)***
통신서비스업 더미	0.447(0.008)***	-0.141(0.009)***	1.982(0.008)***	-1.040(0.012)***
사회서비스업 더미	-0.264(0.006)***	-0.219(0.005)***	-0.200(0.005)***	-0.092(0.005)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	5,372,799	5,879,796	6,457,683	5,920,755

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

〈표 II-14〉 비자발적 이직 확률 결정 모델 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	-1.974(0.007)***	-1.951(0.006)***	-2.009(0.006)***	-2.620(0.007)***
남성 더미	-0.191(0.004)***	-0.315(0.004)***	-0.306(0.004)***	-0.247(0.004)***
30~45세 더미	0.059(0.004)***	0.150(0.004)***	0.170(0.004)***	0.569(0.005)***
45~60세 더미	0.338(0.005)***	0.482(0.005)***	0.429(0.005)***	0.787(0.006)***
근속 1~4년	-0.372(0.004)***	-0.230(0.004)***	-0.269(0.004)***	-0.172(0.004)***
근속 5~9년	-0.685(0.006)***	-0.554(0.006)***	-0.491(0.005)***	-0.449(0.006)***
근속 10년 이상	-0.626(0.007)***	-0.614(0.007)***	-0.453(0.006)***	-0.416(0.007)***
전문대졸 더미	0.086(0.006)***	0.087(0.006)***	0.011(0.005)**	-0.038(0.006)***
대졸 더미	-0.013(0.005)**	-0.075(0.005)***	-0.043(0.005)***	-0.085(0.005)***
기업 500인 이상 더미	-0.247(0.007)***	-0.249(0.008)***	-0.227(0.007)***	-0.304(0.009)***
사업체 500인 이상 더미	-0.305(0.008)***	-0.102(0.008)***	0.044(0.008)***	-0.166(0.009)***
관리직 더미	0.116(0.009)***	-0.048(0.009)***	0.094(0.008)***	0.104(0.009)***
전문직 더미	-0.118(0.007)***	-0.289(0.007)***	-0.137(0.006)***	-0.318(0.007)***
사무직 더미	0.000(0.006)	-0.181(0.006)***	-0.046(0.005)***	-0.052(0.006)***
판매서비스직 더미	-0.233(0.008)***	-0.286(0.007)***	-0.388(0.007)***	-0.421(0.008)***
생산직 더미	-0.235(0.006)***	-0.416(0.006)***	-0.284(0.005)***	-0.391(0.006)***
경공업 더미	-0.051(0.006)***	-0.103(0.006)***	-0.025(0.005)***	0.075(0.006)***
중화학공업 더미	-0.057(0.005)***	-0.325(0.005)***	-0.081(0.004)***	-0.106(0.005)***
금융업 더미	-0.020(0.008)***	0.032(0.008)***	-0.340(0.008)***	-0.253(0.010)***
사업서비스업 더미	0.462(0.006)***	0.312(0.005)***	0.331(0.005)***	0.419(0.006)***
정보서비스업 더미	0.831(0.011)***	0.794(0.010)***	0.678(0.008)***	0.841(0.009)***
통신서비스업 더미	0.212(0.015)***	0.072(0.015)***	0.158(0.014)***	-0.614(0.022)***
사회서비스업 더미	-0.408(0.011)***	-0.357(0.010)***	-0.370(0.009)***	-0.034(0.009)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	2,468,401	2,556,978	3,081,140	2,509,608

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

〈표 II-15〉 전직 목적의 이직 확률 결정 모델 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	-0.796(0.005)***	-1.297(0.005)***	-1.480(0.005)***	-2.268(0.006)***
남성 더미	0.140(0.003)***	0.262(0.003)***	0.250(0.003)***	0.338(0.004)***
30~45세 더미	-0.273(0.003)***	-0.294(0.003)***	-0.217(0.003)***	0.438(0.004)***
45~60세 더미	-0.614(0.005)***	-0.698(0.005)***	-0.581(0.005)***	0.059(0.005)***
근속 1~4년	-0.707(0.003)***	-0.557(0.003)***	-0.492(0.003)***	-0.442(0.003)***
근속 5~9년	-1.286(0.005)***	-1.131(0.005)***	-1.120(0.006)***	-1.062(0.006)***
근속 10년 이상	-1.604(0.007)***	-1.577(0.008)***	-1.492(0.008)***	-1.556(0.009)***
전문대졸 더미	0.010(0.005)***	0.054(0.005)***	0.027(0.005)***	-0.027(0.005)***
대졸 더미	0.068(0.004)***	0.212(0.004)***	0.049(0.004)***	-0.018(0.005)***
기업 500인 이상 더미	-0.614(0.007)***	-0.516(0.007)***	-0.536(0.007)***	-0.627(0.009)***
사업체 500인 이상 더미	-0.002(0.007)***	-0.008(0.007)*	-0.043(0.008)***	-0.096(0.010)***
관리직 더미	-0.305(0.008)***	-0.210(0.009)***	-0.170(0.009)***	-0.031(0.009)***
전문직 더미	-0.222(0.006)***	-0.042(0.005)***	-0.067(0.006)***	-0.018(0.006)***
사무직 더미	-0.242(0.005)***	-0.100(0.005)***	-0.141(0.005)***	-0.159(0.006)***
판매서비스직 더미	0.102(0.006)***	0.126(0.006)***	0.108(0.006)***	0.131(0.007)***
생산직 더미	-0.069(0.005)***	-0.021(0.005)***	-0.007(0.005)*	-0.032(0.005)***
경공업 더미	-0.006(0.004)***	0.017(0.004)***	-0.101(0.005)***	-0.105(0.005)***
중화학공업 더미	-0.164(0.004)***	-0.137(0.004)***	-0.212(0.004)***	-0.180(0.004)***
금융업 더미	-0.767(0.008)***	-0.695(0.009)***	-0.692(0.009)***	-0.552(0.011)***
사업서비스업 더미	0.024(0.005)***	0.205(0.005)***	0.133(0.005)***	0.161(0.005)***
정보서비스업 더미	0.170(0.010)***	0.281(0.009)***	-0.008(0.008)*	-0.052(0.009)***
통신서비스업 더미	-1.245(0.021)***	-0.748(0.016)***	-0.354(0.015)***	-1.095(0.022)***
사회서비스업 더미	-0.234(0.008)***	-0.292(0.008)***	-0.257(0.008)***	-0.251(0.009)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	3,409,357	3,563,552	3,462,494	2,923,637

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

〈표 II-16〉 정리해고 확률 결정 모델 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	-4.225(0.018)***	-5.060(0.026)***	-5.396(0.027)***	-5.954(0.034)***
남성 더미	-0.080(0.011)***	-0.242(0.016)***	-0.214(0.016)***	-0.317(0.020)***
30~45세 더미	0.069(0.012)***	0.150(0.017)***	0.262(0.017)***	0.611(0.023)***
45~60세 더미	0.283(0.014)***	0.373(0.021)***	0.320(0.021)***	0.728(0.027)***
근속 1~4년	-0.137(0.010)***	-0.115(0.015)***	-0.243(0.016)***	-0.202(0.019)***
근속 5~9년	-0.451(0.017)***	-0.359(0.024)***	-0.276(0.023)***	-0.451(0.030)***
근속 10년 이상	-0.681(0.022)***	-0.631(0.033)***	-0.139(0.026)***	-0.436(0.037)***
전문대졸 더미	0.046(0.016)***	0.040(0.023)**	-0.033(0.023)*	-0.076(0.029)***
대졸 더미	-0.037(0.013)***	-0.068(0.020)***	-0.170(0.021)***	-0.211(0.025)***
기업 500인 이상 더미	-0.450(0.021)***	-0.663(0.035)***	-0.816(0.040)***	-1.096(0.057)***
사업체 500인 이상 더미	-1.214(0.027)***	-0.866(0.043)***	0.017(0.043)***	-0.342(0.065)***
관리직 더미	0.297(0.023)***	0.436(0.034)***	0.273(0.035)*	0.677(0.041)***
전문직 더미	0.148(0.018)***	0.215(0.027)***	0.003(0.027)***	0.158(0.033)***
사무직 더미	0.173(0.016)***	0.263(0.023)***	0.030(0.024)***	0.266(0.029)***
판매서비스직 더미	-0.039(0.021)**	-0.145(0.033)***	-0.205(0.033)***	0.055(0.039)**
생산직 더미	-0.212(0.016)***	-0.196(0.023)***	0.076(0.022)***	-0.013(0.028)*
경공업 더미	0.012(0.015)***	0.170(0.021)***	0.306(0.022)***	0.371(0.025)***
중화학공업 더미	-0.175(0.013)***	-0.234(0.019)***	0.284(0.019)***	-0.086(0.024)***
금융업 더미	-0.068(0.024)***	-0.286(0.038)***	-0.106(0.039)***	-0.988(0.071)***
사업서비스업 더미	0.506(0.014)***	0.052(0.022)**	0.160(0.024)***	0.055(0.029)**
정보서비스업 더미	0.166(0.035)***	-0.733(0.067)***	0.394(0.039)***	0.245(0.047)***
통신서비스업 더미	-0.965(0.072)***	-0.202(0.079)**	-0.804(0.116)***	0.082(0.098)*
사회서비스업 더미	-0.632(0.031)***	-0.402(0.039)***	-0.280(0.043)***	-0.144(0.045)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	497,473	265,647	280,349	186,982

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

〈표 II-17〉 사업주 권고성 퇴직 확률 결정 모델 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	-3.389(0.011)***	-3.206(0.010)***	-2.911(0.008)***	-3.544(0.009)***
남성 더미	-0.179(0.006)***	-0.235(0.006)***	-0.310(0.005)***	-0.197(0.005)***
30~45세 더미	0.132(0.006)***	0.186(0.006)***	0.148(0.005)***	0.556(0.006)***
45~60세 더미	0.455(0.008)***	0.579(0.008)***	0.418(0.006)***	0.736(0.007)***
근속 1~4년	-0.081(0.006)***	-0.036(0.006)***	-0.178(0.005)***	-0.070(0.005)***
근속 5~9년	-0.296(0.009)***	-0.225(0.008)***	-0.286(0.007)***	-0.177(0.008)***
근속 10년 이상	-0.089(0.009)***	-0.133(0.009)***	-0.159(0.008)***	-0.020(0.009)***
전문대졸 더미	0.066(0.008)***	0.088(0.008)***	0.030(0.007)***	0.023(0.008)***
대졸 더미	-0.015(0.007)**	0.010(0.007)*	0.021(0.006)***	0.006(0.006)*
기업 500인 이상 더미	-0.064(0.010)***	-0.147(0.010)***	-0.368(0.010)***	-0.285(0.011)***
사업체 500인 이상 더미	-0.240(0.011)***	-0.469(0.012)***	0.088(0.010)***	-0.231(0.012)***
관리직 더미	0.488(0.012)***	0.336(0.012)***	0.441(0.010)***	0.384(0.011)***
전문직 더미	0.159(0.011)***	0.075(0.010)***	0.084(0.008)***	-0.101(0.009)***
사무직 더미	0.410(0.009)***	0.271(0.008)***	0.300(0.007)***	0.286(0.008)***
판매서비스직 더미	0.069(0.012)***	-0.040(0.011)***	-0.152(0.010)***	-0.218(0.011)***
생산직 더미	-0.044(0.009)***	-0.232(0.009)***	-0.148(0.007)***	-0.251(0.008)***
경공업 더미	-0.089(0.009)***	-0.082(0.008)***	0.044(0.007)***	0.124(0.008)***
중화학공업 더미	0.040(0.007)***	-0.294(0.007)***	0.064(0.006)***	0.018(0.006)***
금융업 더미	-0.020(0.011)**	0.042(0.011)***	-0.301(0.010)***	-0.435(0.013)***
사업서비스업 더미	0.347(0.008)***	0.248(0.008)***	0.277(0.007)***	0.272(0.007)***
정보서비스업 더미	-0.056(0.022)***	-0.428(0.022)***	0.807(0.009)***	0.943(0.010)***
통신서비스업 더미	0.435(0.018)***	-0.185(0.023)***	0.452(0.016)***	-0.804(0.031)***
사회서비스업 더미	-0.593(0.017)***	-0.528(0.015)***	-0.726(0.014)***	-0.341(0.014)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	1,442,691	1,487,274	2,089,533	1,696,046

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

〈표 II-18〉 계약만료에 따른 이직 확률 결정 모델 추정 결과

	1999	2000	2001	2002
상수항	-2.986(0.016)***	-2.915(0.014)***	-3.281(0.014)***	-3.632(0.016)***
남성 더미	-0.345(0.010)***	-0.483(0.009)***	-0.473(0.009)***	-0.412(0.010)***
30~45세 더미	-0.405(0.012)***	-0.194(0.010)***	-0.091(0.010)***	0.166(0.012)***
45~60세 더미	0.160(0.013)***	0.177(0.011)***	0.462(0.011)***	0.691(0.012)***
근속 1~4년	-1.399(0.011)***	-0.978(0.009)***	-0.760(0.009)***	-0.480(0.009)***
근속 5~9년	-2.046(0.023)***	-1.836(0.020)***	-2.081(0.024)***	-1.780(0.024)***
근속 10년 이상	-2.135(0.027)***	-1.896(0.023)***	-2.323(0.029)***	-1.924(0.028)***
전문대졸 더미	0.194(0.015)***	0.133(0.013)***	0.084(0.014)***	-0.165(0.016)***
대졸 더미	0.150(0.014)***	-0.093(0.012)***	0.003(0.013)	-0.117(0.014)***
기업 500인 이상 더미	0.300(0.019)***	0.492(0.016)***	0.719(0.015)***	0.614(0.017)***
사업체 500인 이상 더미	0.341(0.019)***	0.370(0.016)***	0.098(0.016)***	0.001(0.018)
관리직 더미	-1.089(0.031)***	-1.234(0.030)***	-1.190(0.032)***	-0.994(0.031)***
전문직 더미	-1.045(0.018)***	-1.082(0.015)***	-0.856(0.016)***	-0.763(0.017)***
사무직 더미	-1.159(0.015)***	-1.079(0.012)***	-0.979(0.013)***	-1.066(0.015)***
판매서비스직 더미	-1.466(0.023)***	-1.560(0.019)***	-1.322(0.018)***	-1.316(0.019)***
생산직 더미	-0.672(0.014)***	-0.729(0.013)***	-0.727(0.014)***	-0.804(0.015)***
경공업 더미	-0.730(0.020)***	-0.891(0.018)***	-1.066(0.020)***	-0.995(0.021)***
중화학공업 더미	-0.698(0.017)***	-1.394(0.017)***	-1.208(0.016)***	-1.281(0.018)***
금융업 더미	0.452(0.021)***	0.549(0.017)***	0.469(0.019)***	0.545(0.021)***
사업서비스업 더미	0.920(0.013)***	0.890(0.011)***	0.874(0.011)***	0.874(0.012)***
정보서비스업 더미	2.252(0.018)***	2.239(0.015)***	0.779(0.020)***	0.698(0.024)***
통신서비스업 더미	0.537(0.032)***	0.729(0.023)***	0.197(0.030)***	-1.122(0.052)***
사회서비스업 더미	0.207(0.025)***	0.024(0.022)*	0.345(0.019)***	0.233(0.021)***
관찰치 수	4,831,598	5,242,894	5,657,463	5,795,814
-2LL	472,383	617,682	594,046	526,759

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 나타냄.

### Ⅲ. 실업급여와 퇴직금이 이직자의 노동시장 행태에 미치는 효과

제Ⅲ장에서는 실업급여와 퇴직금이 실직자들의 노동시장 참여와 실업기간에 미치는 효과에 대해서 살펴본다. 한국에서는 실업급여 사업이 시행된 역사가 짧기 때문에 아직 이와 관련된 연구가 많이 축적되어 있지 않다. 그러나, 1997년 말 이후의 경제위기 기간에 실업이 급증하고, 그에 따라 실업급여 수급자수도 크게 증가하면서, 실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 대한 연구들이 등장하기 시작하였다.

국내에서 미시 자료를 이용한 기존 연구로는 홍성우·양채열(1999)과 류기철·류재술(1999), 황덕순(2000), 유길상의(2003) 등이 있다. 이 가운데 황덕순(2000)과 유길상의(2003)은 고용보험DB로부터 추출한 이직자에 대한 추적조사(follow-up survey)를 이용해서 실업급여가 노동시장에 미치는 효과를 분석한 것이다. 직접 실업급여 수급여부 변수를 사용한 것은 아니지만, 남성일·이화영(1999) 및 김대일(2000)은 경제활동인구조사자료를 이용하여 실업급여수급자격여부의 대리변수를 구성하여 실업급여의 효과를 분석하였다. 한편, 방하남(1998) 및 방하남외(1998)도 고용보험DB로부터 추출한 이직자에 대한 추적조사를 이용하여 실업급여 수급여부별로 재취업률을 살펴보았다.

주목되는 것은 위의 연구들이 외국에서의 연구와 달리 실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 대해서 일관된 결과를 보여주지 못하고 있다는 점이다. 실업급여 수급여부별로 단순한 재취업률의 차이를 보면(방하남, 1998; 방하남외, 1998; 황덕순, 2000), 수급자의 재취업률이 비수급자에 비해 낮은 것으로 나타난다. 그러나, 실업급여 수급의 효과에 대해서 해자드 모델을 이용해서 추정한 결과를 살펴보면 홍성우·양채열(1999)와 남성일·이화영(1999)의 경우 실업급여가 실직기간을 연장시키지 않는

것으로 나타난 반면, 류기철·류재술(1999), 황덕순(2000), 유길상외(2003)의 연구에서는 실업급여가 재취업 소요기간을 길게 하는 효과를 갖는 것으로 나타났다. 김대일(2000)의 경우에는 실업급여 수급 여부에 따라서, 실업으로의 진입률에 차이가 없다는 점을 보여준다는 점에서 실업급여의 부정적인 효과를 발견하지 못하였다.

한국에서의 실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 대한 지금까지의 연구결과들이 일관되게 나타나고 있지 않은 것은 실업급여의 효과를 정확히 분석할 수 있는 자료가 충분하지 않다는 점, 한국에서 아직 실업급여의 역사가 짧다는 점, 대량실업 및 일반적인 구직난이라는 경제위기 시기를 다룬 연구들이 대부분이라는 점등이 기인한 것으로 보인다.

실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 관한 연구가 가장 활발한 곳은 미국이다(Decker, 1997). 대부분의 외국 연구들은 실업급여 수급기간과 실업급여액이 증가할수록 실업기간이 길어진다는 결과를 보여주고 있다.

본장에서는 황덕순(2000)에서 사용한 동일한 자료를 이용하여 실업급여 뿐만 아니라 퇴직금이 실직자들의 노동시장 행태에 미치는 효과를 동시에 고려한 분석을 수행한다. 퇴직금의 경우 5인 이상 상시근로자를 고용한 기업에게는 강제로 적용되며, 근속 1년당 최소 30일분의 평균임금을 지급하도록 되어 있기 때문에 근속기간이 길 경우 실업급여에 비해 수급액이 매우 크다. 또한 이직사유와 무관하게 지급되기 때문에 수급자도 매우 광범위하다. 따라서 어떠한 형태로든 실직자들의 노동시장 행태에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 그러나 지금까지 국내에서는 퇴직금이 실직자들의 노동시장 행태에 미치는 효과에 대해서는 거의 연구가 이루어지지 않았다.

미국의 경우에는 한국과 같은 법정퇴직금제도는 없지만 많은 기업들이 한국의 퇴직금과 유사한 퇴직수당(severance pay) 제도를 갖고 있다(Parsons, 2002). 그러나 퇴직수당이 실직자들의 노동시장행태에 미치는 효과에 대한 연구는 Kodrzycki(1998) 등을 제외하고는 매우 드물다.

한편 본 연구에서는 기존의 선행연구들과는 달리 실업급여나 퇴직금이 실업기간에 미치는 효과만을 살펴본 것이 아니라 노동시장 상태를

실업과 비경제활동으로 구분하여 노동시장 참여여부에 미치는 효과에 대해서도 살펴본다. 실업급여가 실업기간에 미친 효과를 분석하는 국내외 연구들은 거의 대부분 실업(unemployment spell)과 비경제활동(nonparticipation)을 구분하지 않고, 재취업에 이르는 기간을 실업기간으로 정의하여 분석하였다. 따라서 대부분의 기존 연구들은 엄밀히 말하면 실업기간(unemployment spell)에 대한 분석이 아니라 실직기간(joblessness spell)에 대한 분석으로 보아야 할 것이다. 이는 외국의 연구들이 행정자료나, Current Population Survey의 비자발적 이직자에 대한 부가조사(Displaced Workers Supplements)를 사용했기 때문이다.<sup>3)</sup>

본 장의 분석결과 실업급여 뿐만 아니라 퇴직금도 일정 규모 이상일 경우 재취업에 소요되는 기간을 길게 하는 효과를 갖는 것으로 밝혀졌다. 한편 노동시장 참여여부에 미치는 효과는 실업급여와 퇴직금이 서로 다르다. 실업급여는 노동시장 참여를 촉진하는 반면, 퇴직금은 노동시장 참여여부의 결정에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 우선 제1절에서는 분석에 사용된 자료를 소개하고, 실직기간 및 실업기간에 대한 기본적인 해자드 분석결과를 소개한다. 이로부터 실업기간과 실직기간에 대한 분석이 구분되어야 한다는 점이 분명히 드러날 것이다. 제2절에서는 분석틀이 되는 이론과 선행연구들을 살펴보고, 분석가설을 제시한다. 제3절에서는 실증분석결과들이 소개될 것이다. 주요한 내용은 다음의 세 가지이다. 첫 번째는 실업급여와 퇴직금이 실직기간에 미치는 효과, 두 번째는 실업급여와 퇴직금이 노동시장 참여 여부에 미치는 효과, 세 번째는 실업급여와 퇴직금이 실업기간과 실업으로부터의 탈출경로에 미치는 효과이다. 마지막으로 제4절에서는 분석결과를 요약하고 정책적인 시사점을 제시한다.

## 1. 분석자료

실업급여나 퇴직금이 노동시장 참여 여부나 실업기간에 미치는 효과

3) 외국의 관련 연구들에 대해서는 뒤에서 다시 자세히 살펴볼 것이다.

를 분석하기 위해서는 종단면 자료(longitudinal data)가 필요하다. 이러한 연구를 위해 외국에서 많이 사용하는 자료는 실업보험과 관련된 행정자료나 Current Population Survey의 비자발적 이직자 부가조사, 패널자료 등이다. 그러나 한국의 경우 이러한 자료들이 없거나 사용하기 곤란하다. 우선 행정자료의 경우 고용보험 적용률이 전체 취업자의 약 1/3 내외에 불과하기 때문에 고용보험DB를 이용해서는 실직자의 재취업 여부를 분석할 수 없다. 또한, 미국의 비자발적 이직자 부가조사와 같은 조사가 경제활동인구조사에서는 이루어지지 않는다. 패널자료의 경우에도 대표적인 패널자료로 한국노동연구원의 패널조사(KLIPS)가 있으나, 표본규모가 5,000가구로서 실업급여 수급자 표본이 적어서 분석에 사용하기 어렵다는 한계가 있다.

이러한 한계를 극복하기 위해 한국에서는 몇 차례 고용보험 DB를 이용해서 실직자에 대한 추적조사를 실시한 바 있다. 본 연구에서 사용하는 자료는 1998년 이직자에 대해서 1999년에 수행한 추적조사이다. 이 조사는 1997년 말의 외환금융위기에서 비롯된 경제위기에 따른 고실업에 대응해서 수행된 실업대책의 효과를 평가하기 위한 실태조사의 일부로 수행된 것이다. 본 조사를 앞으로는 'KLI실직자조사'라고 부를 것이다.

KLI실직자조사는 실업급여 수급자(1,005명)와 비수급자(1,000명) 두 개의 표본으로 구성되어 있다. 표본을 추출한 모집단은 1998년 4월~6월 사이에 고용보험 상실자DB에 상실자로 등록된 이직자이다.<sup>4)</sup> 이 모집단으로부터 추적조사를 위해 실업급여 수급자와 비수급자 각각 8,000명씩 총 16,000명이 우선 무작위로 추출되었다. 조사목표수가 각각 1,000명이었기 때문에 8배수를 우선 선택한 것이다. 1998년 상반기의 총상실자수가 고용보험DB 기준으로 1,037,923명이고 이 가운데 실업급여 수급자가 218,089명이기 때문에 수급자가 비수급자에 비해 약 4배정도 많이 추출되었다. 이들을 대상으로 전화를 통해 사전에 연락하여 설문조사를 위한 일정을 잡은 후, 구조화된 설문지를 이용한 대면조사(face-to-face

4) 상실자DB는 신고일을 기준으로 만들어지기 때문에 모집단에는 4월 이전에 이직한 경우도 포함되어 있다.

survey)를 시행하였다. 설문조사는 1999년 8월에서 9월 사이에 시행되었다.

본 연구에서는 설문조사 결과에 실업급여 수급자 DB를 이용하여 소정급여일수 및 실업급여 수급 개시기간에 대한 정보를 결합하였다. 이를 통해 본 장의 연구에 필요한 변수 및 실업급여 수급자 DB의 실업급여 수급관련 정보와 응답이 불일치하는 표본을 제외하고 총 1,802명(수급자 815명, 비수급자 987명)의 표본을 일차적으로 선별하였다. 퇴직금에 관한 정보는 설문조사를 통해 얻은 정보가 사용되었다.

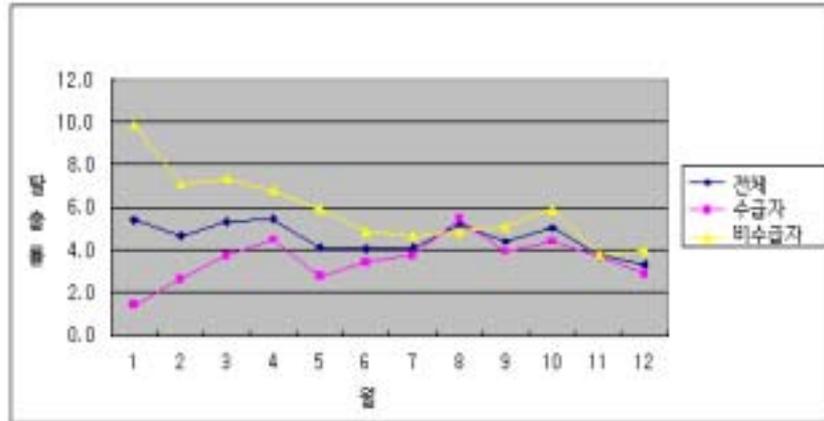
노동시장 참여 및 실업·실직기간에 관한 정보는 1998년 4월부터 1998년 7월까지의 노동시장 지위를 취업, 실업, 비경제활동으로 나누어서 응답한 결과를 이용하였다. 1998년 6월 이직자까지 표본에 포함되어 있기 때문에 본 연구에서는 모든 표본에 대해 13개월간의 응답 결과만을 사용하였다. 따라서 실업기간과 실직기간은 월단위로 측정되었고, 각각의 최장기간은 13개월이다.

본 연구에 사용된 자료가 추적조사이기 때문에 행정자료에 비해 다양한 정보를 포괄적으로 수집할 수 있는 장점이 있지만, 과거의 기억에 대한 정보에 의존하기 때문에 그에 따른 한계(recall errors)를 안고 있다. 개인특성에 관한 정보는 비교적 정확할 가능성이 높지만, 과거의 직장, 특히 노동시장 지위에 대한 응답결과에서 이러한 한계가 클 수 있다. 그러나 이는 조사의 특성상 극복하기 어려운 문제이다.

노동시장 참여 및 실직·실업기간 분석에 사용된 표본들은 이직후 바로 다음 달에 실직, 혹은 실업상태에 있는 응답자들로 구성된다. 우선 실직기간 분석에 사용되는 표본(실직자 자료)은 이직후 다음달에 미취업 상태, 즉 실업이나 비경제활동상태에 있다고 응답한 경우이다. 이들의 총수는 1,480명으로 수급자가 779명, 비수급자 701명으로 구성된다. 실업기간 분석에 사용된 표본(실업자 자료)은 이직후 다음 달에 실업상태에 있다고 응답한 경우이다. 이들의 총수는 1,131명으로 수급자가 664명, 비수급자가 467명이다.

본격적인 분석에 들어가기에 앞서서 우선 여기에서는 실직기간 및 실업기간에 대한 간단한 해자드분석을 수행하여 표본의 특성에 대해서 살

(그림 III-1) 수급자와 비수급자의 실직으로부터의 탈출률 분포



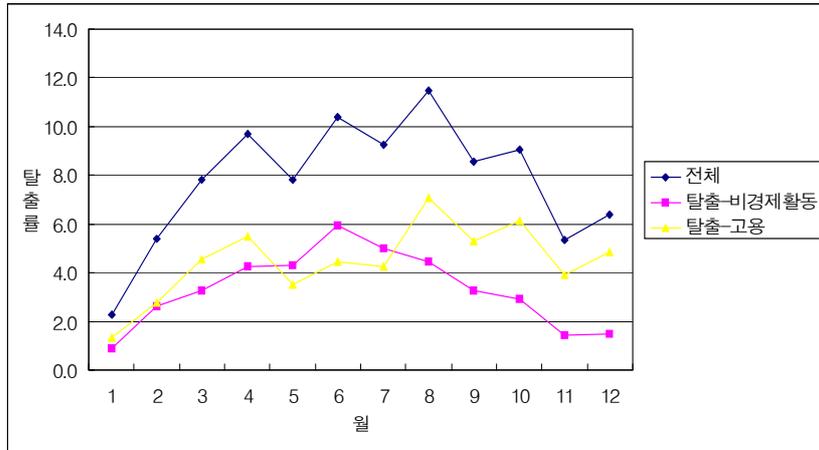
살펴보았다. [그림 III-1]은 실직자 자료를 이용해서 전체 표본과 수급자, 비수급자를 나누어서 실직기간에 따른 실직으로부터 취업으로의 탈출률 분포를 보여준다. 우선 실직자의 탈출률 분포를 보면 이직후 처음 7개월 동안은 탈출률이 증가하다가 8개월 이후부터는 감소한다. 뒤에서 살펴보겠지만 이는 실업급여의 효과를 반영한 것으로 판단된다. 실업급여 비수급자의 탈출률 분포는 수급자와 매우 달라서 탈출률이 지속적으로 하락하는 것으로 나타난다. 다만 탈출률의 감소정도는 점진적으로 줄어든다. 이직후 8개월 이후에는 수급자와 비수급자의 탈출률 분포가 유사하게 나타난다. 전체 표본의 탈출률 분포는 수급자와 비수급자의 탈출률을 종합한 것이다. Meyer(1990)에 의하면 미국에서는 실업급여 수급자의 탈출률이 실직기간 초기에 빠르게 하락하는 것으로 나타나는데, 이는 조기재고용관행(early recall)에 기인하는 것이다. 그러나 한국의 경우 조기재고용관행이 없기 때문에 실업급여 수급자의 탈출률분포가 미국과는 다르게 나타나는 것이다.

실업으로부터의 탈출률분포는 [그림 III-2]~[그림 III-4]에 소개되어 있다. 실업으로부터의 탈출경로는 취업과 비경제활동으로 이루어진다. [그림 III-2]는 수급자의 탈출률 분포, [그림 III-3]은 비수급자의 탈출률 분포, [그림 III-4]는 전체 실업자자료의 탈출률 분포이다. [그림 III-2]와

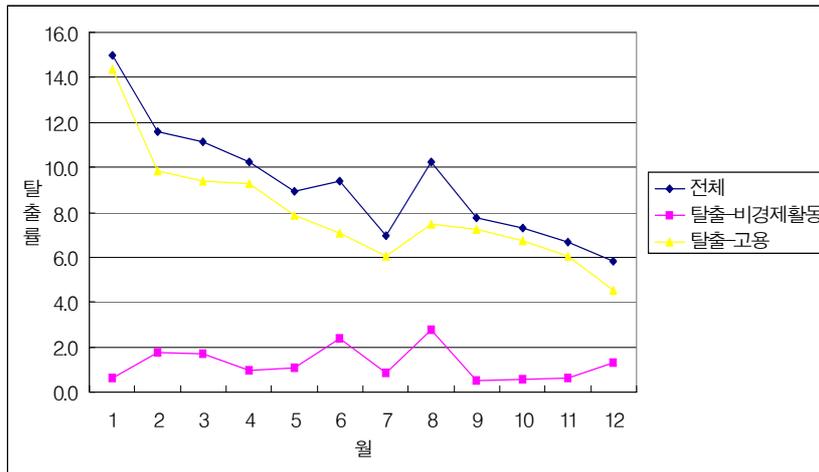
Ⅲ. 실업급여와 퇴직금이 이직자의 노동시장 행태에 미치는 효과 41

[그림 Ⅲ-3]에서 실업자의 취업으로의 탈출률 분포는 실직자의 취업으로의 탈출률과 거의 유사하다. 다만 탈출률의 절대적인 크기는 실직자 자료보다 약간 더 높게 나타난다.<sup>5)</sup>

(그림 Ⅲ-2) 수급자 표본의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포

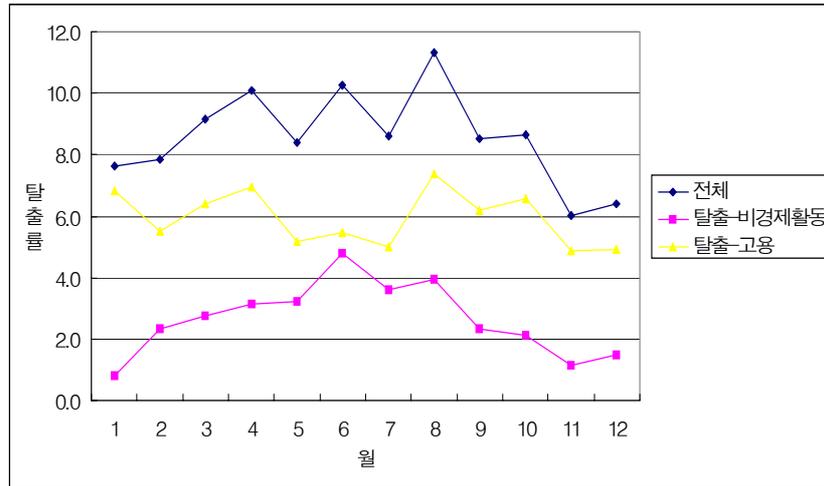


(그림 Ⅲ-3) 비수급자 표본의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포



5) 누적탈출률은 부록 그림으로 제시하였다.

(그림 III-4) 전체 실업자의 실업으로부터 취업과 비경제활동으로의 탈출률 분포



비경제활동으로의 탈출률 분포는 수급자와 비수급자 사이에 커다란 차이가 있다. 비경제활동으로의 탈출률은 이직후 6개월까지는 증가하다가 이후 감소한다. 이 역시 뒤에서 살펴보겠지만 실업급여의 효과를 반영한 것으로 판단된다. 반면 비수급자의 경우 시간에 따른 탈출률에 거의 변화가 없다. 전체 실업자자료의 취업과 비경제활동으로의 탈출률을 보여주는 [그림 III-4]는 [그림 III-2]와 [그림 III-3]을 종합한 것이다.

다음의 분석으로 넘어가기 전에 두 가지 염두에 두어야 할 것이 있다. 첫 번째는 한국에서 고용보험이 도입된 지 얼마 되지 않은 시기의 이직자들의 행태를 다루고 있기 때문에 외국과 같이 실업급여가 오랫동안 유지되어 온 국가와는 이직자들의 행태가 다를 수 있다는 점이다. 두 번째는 이 조사가 수행된 시기와 관련된다. 당시에 한국은 매우 심각한 경제위기와 실업문제를 경험하고 있었다. 따라서 이직자들의 노동시장 행태가 평상시와는 다를 수 있다는 점이 감안되어야 한다.

<표 III-1>에는 분석에 사용된 변수들의 정의와 기본통계량이 소개되어 있다. 실직기간과 실업기간의 최대치가 13개월이기 때문에 실직기간과 실업기간이 13의 값을 갖는 경우는 중도절단(censored)된 관측치이다.

〈표 III-1〉 변수의 정의와 기초 통계

변 수	정 의	실직 (N=1,480)		실업 (N=1,116)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
STP1	실직 기록(월)	9.3*	0.1		
STP2	실업 기록(월)			7.6*	0.1
LSTS	비경제활동=1, 이외에는 0	0.25			
CENSOR1	조사시점 실직=1, 이외에는 0	0.57			
CENSOR2	조사시점 실업=1, 이외에는 0			0.34	
UB	실업급여 수급자=1, 이외에는 0	0.53		0.59	
UBRR	잔여수급기간. 비수급자는 0				
SPAG	평균 퇴직급여				
1	50만원 미만	0.45		0.36	
2	50만원 이상 2백만원 미만	0.21		0.21	
3	2백만원 이상 5백만원 미만	0.12		0.15	
4	5백만원 이상 1천만원 미만	0.07		0.08	
5	1천만원 이상	0.15		0.20	
GEN	남성=1, 여성=0	0.57		0.61	
AGE	응답자 연령	37.8	12.2	38.3	12
AGESQ	연령의 제곱	1,579.70	981.8	1,611.74	968.4
EDUC	교육 수준				
1	고졸 미만	0.3		0.3	
2	고졸 미만	0.44		0.44	
3	초대졸	0.11		0.11	
4	대졸	0.15		0.15	
QUF	자격증 소지=1, 이외에는 0	0.25		0.26	
LWAGE	이전 직장의 로그임금	4.7	0.5	4.7	0.5
PIND	이전 직장이 서비스업이면 1, 이외에는 0	0.63		0.65	
PJOB	이전 직장이 사무직이면 1, 이외에는 0	0.46		0.44	
PESTS	정규직이면 1, 이외에는 0	0.94		0.93	

44 고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석

〈표 III-1〉의 계속

변 수	정 의	실직 (N=1,480)		실업 (N=1,131)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
JSRES	이직 사유				
1	다른 직장을 찾으려고(자발적)	0.03		0.03	
2	이전 직장에 불만족(자발적)	0.09		0.09	
3	해고(비자발적)	0.64		0.70	
4	정년퇴직(비자발적)	0.02		0.02	
5	불명확	0.06		0.05	
6	비경제활동으로 이동 (학업, 질병, 가사 등)	0.16		0.1	
HHEAD	응답자가 가구주면 1, 이외에는 0	0.52		0.56	
WFM	다른 가구원이 피용자면 1, 이외에는 0	0.48		0.44	
FNR	가구원 수	3.5	1.2	3.6	1.2
JST	이직 시점				
1	1998년 3월	0.08		0.08	
2	1998년 4월	0.43		0.44	
3	1998년 5월	0.3		0.3	
4	1998년 6월	0.19		0.18	

주: \* 중도절단된 관측치들 때문에 Kaplan-Meier 추정치가 편이를 보임.

퇴직금은 퇴직금을 가구원수의 제곱근으로 나눈 가구규모별 평균 퇴직금액이 사용되었다.6) 실업급여 수급액 변수는 사용되지 않았다.

## 2. 분석모델 및 연구가설

실업급여의 효과를 분석하는 데에는 일반적으로 두 가지 이론적 틀이

6) 평균퇴직금이 아니라 원래 퇴직금을 사용한 경우와 결과에는 큰 차이가 없다. 다만 여기에서는 실직에 따른 소득원이 없는 상태에서 퇴직금의 효과는 가구의 생계에 대한 고려를 감안해야 한다고 판단하여 가구원수의 제곱근으로 퇴직금액을 나누어 조정된 값을 사용하였다.

사용된다. 첫 번째는 직업탐색이론이고, 두 번째는 노동공급이론이다 (Decker, 1997). 두 이론 모두 실업급여가 실직기간을 길게 하는 효과를 갖는다는 점을 보여준다. 그러나 노동공급이론에 비해 직업탐색이론이 실업급여의 효과를 분석하는 데 더 적합한 것으로 판단된다. 우선, 노동공급이론은 실업과 비경제활동을 구분해서 분석하기 곤란한 반면, 직업탐색이론은 이를 고려할 수 있다. 두번째로 실업자의 취업을 위한 노력이 본질적으로 불확실한 세계에서 이루어진다는 점을 고려할 때 이를 감안할 수 있는 직업탐색이론이 완전한 정보를 가정하는 노동공급이론보다 현실적으로 더 설득력이 있다. 세 번째로 직업탐색이론에서는 재취업을 위한 탐색노력의 강도(search intensity)를 고려할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 본 연구에서는 직업탐색이론을 분석의 출발점으로 삼는다.

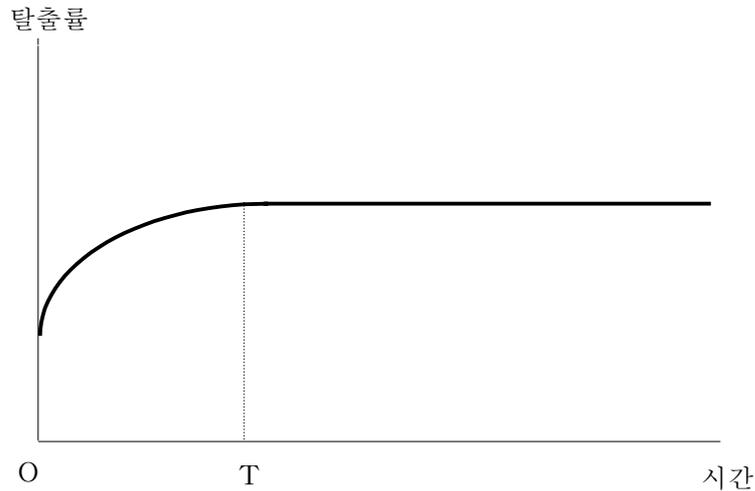
가장 단순한 직업탐색이론에 따를 때 실업급여는 의중임금(reservation wage)을 높이는 효과를 갖기 때문에 실업기간을 길게 하는 효과를 갖게 된다. 표준적인 직업탐색이론에서 채택하고 있는 의중임금방정식은 식 (1)과 같다(Devine and Kiefer, 1991).

$$w^r = b + \beta/r(Ew[w|w \geq w^r] - w^r)[1 - F(w^r)] \dots\dots\dots (1)$$

식 (1)에서  $w$ ,  $w^r$ ,  $b$ ,  $r$ ,  $\beta$ 는 각각 임금, 의중임금, 실업급여, 할인율, 포아송분포를 따르는 취업을 제안받을 확률을 의미한다.  $F(w)$ 는 임금의 누적분포함수이다. 실업자의 목적은 기대소득을 극대화하는 것이다. 식 (1)은 실업급여가 의중임금을 높임으로써 실업기간이 길어질 것이라는 점을 보여준다.

Mortensen(1977)은 위의 탐색강도를 반영해서 단순한 직업탐색모델보다 더 현실적인 모델을 제시한다. 그에 따르면 실업자는 소득뿐만 아니라 여가까지도 고려해서 효용을 극대화하는 선택을 하는 것으로 가정된다. 이 경우 실업으로부터의 탈출률은 직업탐색의 강도인  $s$ 를 고려한  $s[1 - F(w^r)]$ 에 의존하는데, 직업탐색강도가 증가할수록 높아진다. 또한 Mortensen은 잔여수급기간이 줄어들수록 직업탐색강도가 증가하여 탈출률이 증가할 것이라는 점을 보여주고 있다. 이에 따르면 시간의 경과

(그림 III-5) 실업급여의 효과를 고려한 실업기간에 따른 탈출률



에 따른 탈출률의 분포는 [그림 III-5]와 같다. [그림 III-5]에서 T는 소정급여일수이다. 실업급여의 효과에 대한 미국의 실증연구들은 탐색이론에 따른 위의 가정이 타당하다는 점을 보여준다. Decker(1997)은 1979년 이후의 실증분석 결과들을 요약해서 소개하고 있다.

실업급여가 노동시장 참여에 미치는 효과는 논리적으로는 자명하다.<sup>7)</sup> 실업급여가 적극적으로 구직활동에 참여하는 것을 요건으로 지급되기 때문에 수급자격이 있는 이직자들은 노동시장을 떠나서 비경제활동상태로 진입하기 보다는 노동시장에 머물러서 구직활동을 하게 될 것이다. 또한, 실업으로부터의 탈출로 비수급자와 수급자는 다른 양상을 보일 것으로 기대된다. 잔여수급기간이 짧아질수록 수급자는 비경제활동으로 이동할 가능성이 높을 것이기 때문이다.

Mortensen(1977)의 경우 실업급여 수급자의 노동시장 참여여부에 대해서는 다루지 않고 있지만, 실업자들의 선택이 실업급여와 여가를 고

7) 본 연구의 목적이 실업과 비경제활동을 구분해서 실업기간을 분석하는 데 있기 때문에 본 연구에서는 실업과 비경제활동사이의 이동에 대해서만 다룬다. 보다 폭넓은 노동시장 이행에 대한 연구는 Atkinson and Micklewright(1991)과 Schmid and Reissert(1996) 참조.

려해서 효용을 극대화하는 방향으로 이루어질 것이라는 점은 실업급여가 노동시장 참여여부에 대한 선택에 미치는 효과를 살펴보는 데도 유용한 시사점을 갖는다. 각 노동시장 상태에 따른 이직자의 효용은 다음과 같이 정의될 수 있다.

실업급여 수급자의 간접효용함수는  $U_t = V(t, b, UT)$ 이다. 여기에서  $t$ 는 잔여수급기간이며,  $b$ 는 실업급여,  $T$ 는 소정급여일수이며,  $UT$ 는 다음 취업으로부터의 실업에 따르는 간접효용함수이다. 노동시장 신규진입자나 급여를 소진한 경우의 효용은  $U_0 = V(0, 0, UT)$ 이다. 노동시장비참여자의 효용은  $u(0, 1)/r$ 로서  $u(\cdot)$ 는 소득  $y$ 와 여가  $1$ 에 의해 결정되는 직접효용함수이다. 만일  $U_0 > u(0, 1)/r$ 인 경우에는 항상 노동시장에 참여할 것이지만  $U_t > u(0, 1)/r > U_0$ 인 경우에는  $t > t^*$ 인 경우에만 한시적으로 노동시장에 참여하게 될 것이다. 따라서 일부 이직자의 경우에는 실업급여를 받는 경우에만 노동시장에 참여했다가, 노동시장에서 퇴장해서 비경제활동으로 진입할 가능성이 있다.

실업급여 수급자가 노동시장에 참여했다가 비경제활동으로 이동할 가능성에 대한 연구의 사례로는 Clark and Summers(1982)를 들 수 있다. 이 연구는 미국에서 실업급여가 실업으로의 진입을 증가시키는 효과를 갖는다는 결과를 제시한다. 또 다른 연구로는 Blau and Robins(1986)이 있다. 이 연구는 미국에서 공공부조 프로그램이 취업에 대해 부정적인 효과를 미친다는 결과를 제시하고 있다. 물론 공공부조는 실업급여와 수급자격 요건이 다르기 때문에 노동시장 참여에 대해서 실업급여와 다른 효과를 가질 것이다.

실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 대해서 지금까지 살펴본 바를 요약해서 본 연구의 가설을 설정하면 다음과 같다. 실업급여의 경우 수급자격자의 노동시장 참여를 촉진하며 실업기간을 길게 하는 효과를 갖는다. 또한, 일부 실업급여 수급자는 잔여수급기간이 짧아지면서 노동시장에서 퇴장하여 비경제활동으로 이동할 것이다.

일반적인 직업탐색이론은 퇴직금이 노동시장에 미치는 효과에 대해서는 별로 다루지 않고 있다. 그러나 유동성 제약이 존재하고 직업탐색에 비용이 소요될 경우 퇴직금의 효과에 대해서는 일정한 시사점을 제

공해 줄 수 있다. Mortensen(1986)은 단순한 직업탐색이론에 유동성 제약을 도입해서 개인이 직업탐색에 소요되는 비용을 조달할 수 있는 능력이 클수록 의중임금이 높아진다는 점을 보여준다. 한편 Danforth(1979)는 자산이 가산효용함수(additively separable utility function)와 절대위험기피도 체감의 가정 하에서 의중임금 및 실업기간과 정의 상관관계를 가질 수 있음을 보여주었다. 이러한 연구들은 퇴직금이 의중임금을 높임으로써 실업기간을 길게 하는 효과를 가질 수 있다는 점을 시사해 준다.

실업급여의 효과에 대한 실증연구가 매우 많은 데 반해 퇴직금이 실업기간에 미치는 효과에 대한 연구는 많지 않다. 이런 점에 비추어 볼 때 Kodrzycki(1998)의 연구는 예외적이다. 그는 자본시장이 불확실하고 유동성 제약이 있는 경우 퇴직금이 실직기간을 길게 하는 효과를 갖는다는 점을 실증적으로 분석하였다.

한편 퇴직금이 노동시장 참여에 미치는 효과는 그렇게 명확하지 않다. 실업급여와 달리 노동시장 참여 여부에 따라서 수급자격이 영향을 받지 않기 때문이다. 그러나 퇴직금액이 클 경우 일시적으로 노동시장에서 퇴장하거나, 조기에 퇴직할 가능성을 예상해 볼 수 있다.

퇴직금이 노동시장에 미치는 효과에 대한 본 연구의 가설은 다음과 같다. 실업급여와 마찬가지로 퇴직금도 실업기간을 길게 하는 효과를 갖는다. 또한, 퇴직금은 노동시장으로부터의 퇴장을 촉진할 것이다.

### 3. 실증분석 모델

실업기간에 관한 자료에 중도절단된 자료가 포함되어 있고 시간에 따라 변동하는 변수가 포함되어 있기 때문에 통상적인 회귀분석과는 다른 헤자드 분석모델을 사용해야 한다. 본 연구에서는 Cox모형으로 알려진 준모수적 추정방식을 사용해서 분석한다. 준모수적 분석모형은 실업기간 분포에 대해 특별한 가정을 필요로 하지 않기 때문에 모수적 분석모형보다 더 광범위하게 사용되고 있다.<sup>8)</sup>

비례적 헤자드모형에서 헤자드함수  $\lambda$ 는 식 (2)와 같이 정의된다.

Ⅲ. 실업급여와 퇴직금이 이직자의 노동시장 행태에 미치는 효과 49

---

8) 해자드 분석모형에 관한 자세한 소개는 Kiefer(1986) 참조.

$$\lambda(t, x, \beta, \lambda_0) = \Phi(x, \beta) \lambda_0(t) \quad \dots \dots \dots (2)$$

식 (2)에서 x는 독립변수들이고  $\beta$ 는 추정계수,  $\lambda_0$ 는 베이스라인해자드, t는 기간이다. 일반적으로 사용되는  $\Phi$ 는 다음 식(3)과 같이 설정된다.

$$\Phi(x, \beta) = \exp(x' \beta) \quad \dots \dots \dots (3)$$

이러한 가정하에서 식 (2)는 식 (4)로 변환된다.

$$\lambda(t, x, \beta, \lambda_0) = \exp(x' \beta) \lambda_0(t) \quad \dots \dots \dots (4)$$

Cox모형은 베이스라인해자드인  $\lambda_0$ 에 대한 가정 없이도  $\beta$ 를 추정할 수 있게 해 준다. 관측치들이  $t_1 < t_2 < \dots < t_n$ 의 순서로 정렬되어 있고 중도절단된 관측치와 동일한 기간을 갖는 관측치들이 없을 경우 첫 번째 관측치가  $t_1$ 시점에 종료될 조건부 확률은 식 (5)와 같다.

$$\frac{\lambda(t_1, x_1, \beta)}{\sum_{i=1}^n \lambda(t_1, x_i, \beta)} \quad \dots \dots \dots (5)$$

식 (4)를 이용할 경우 식 (5)는 식 (6)으로 변환된다.

$$\frac{\exp(x_1' \beta)}{\sum_{i=1}^n \exp(x_i' \beta)} \quad \dots \dots \dots (6)$$

j번째로 짧은 관측치의 경우에는 조건부확률이 식 (7)과 같다.

$$\frac{\exp(x_1' \beta)}{\sum_{i=j}^n \exp(x_i' \beta)} \quad \dots \dots \dots (7)$$

또한 모든 관측치들을 합한 로그우도함수는 식 (8)과 같다.

$$L(\beta) = \sum_{i=1}^n [x_i' \beta - \log (\sum_{j=1}^n \exp (x_j' \beta))] \cdots \cdots \cdots (8)$$

이 모형하에서 관측치들 사이의 탈출순서만이 문제가 될 뿐 절대적인 시간은 영향을 미치지 않는다. 실제로 분석에 사용되는 모형은 식 (8)을 동일시점에서 탈출한 여러 관측치들이 있고 시간에 따라 변동하는 변수가 있는 경우로 확장한 것이다.

또한 본 연구에서는 실업기간을 분석할 때 실업으로부터 취업과 비경제활동으로 탈출할 수 있는 두 가지 경로가 있다는 점을 고려하여 Competing Risks Model(CRM)을 이용한 분석을 수행한다. 이 때 재취업으로의 탈출을 분석할 경우에는 비경제활동으로 탈출한 관측치들은 중도절단된 것으로 간주하고 비경제활동으로의 탈출을 분석할 경우에는 취업으로 탈출한 관측치들은 중도절단된 것으로 간주할 것이다.

#### 4. 실증분석 결과

실증분석 결과들은 <표 Ⅲ-2>~<표 Ⅲ-4>에 정리되어 있다. <표 Ⅲ-2>는 실직기간에 대한 Cox분석 결과이고 <표 Ⅲ-3>은 이직후 다음 달의 노동시장 상태를 실업과 비경제활동으로 나누어서 살펴본 프로빗 분석 결과이다. 프로빗 분석은 실업급여 수급이 이직후의 노동시장 상태 선택에 영향을 미치고 있는가를 살펴본 것이다. <표 Ⅲ-4>에는 실업기간에 대한 hazards 분석결과가 CRM에 대한 추정결과를 포함해서 제시되어 있다. <표 Ⅲ-2>와 <표 Ⅲ-4>에는 추정계수 뿐만 아니라  $\exp(\beta)$ 도 같이 제시하였다. 이 값은 더미변수의 경우 탈출률에 미치는 효과를 의미한다. 연속변수의 경우  $\{\exp(\beta)-1\}$ 를 이용해서 변수의 한계적인 변화에 따른 효과를 구할 수 있다. 주요한 결과를 살펴보자.

<표 Ⅲ-2>로부터 실업급여와 퇴직금은 실직기간에 대해 가설에서 예측한 것과 동일한 효과를 갖는다는 점을 알 수 있다. 실직으로부터 취업으로의 탈출률은 잔여수급기간이 6개월인 경우를 제외하고는 잔여수급기간이 길어질수록 낮아진다.<sup>9)</sup> 퇴직금의 경우 가구규모를 고려한 퇴직금액이 1천만원을 넘을 경우 실직기간에 유의미한 영향을 미치는 것

으로 나타난다.

이직사유도 실직기간에 영향을 미친다. 다른 일자리를 구하기 위해 이직한 경우에 비해 노동시장에서 은퇴하거나 정년퇴직한 경우에는 재취업 소요기간이 길게 나타난다. 가구와 관련된 변수들도 유의미한 효과를 갖는다. 가구주의 경우에는 재취업 소요기간이 짧고, 다른 취업가 구원이 있을 경우 재취업 소요기간이 길어진다. 반면 가구규모가 큰 경우에는 재취업소요기간이 짧다. 이러한 결과들은 생계에 대한 부담이 재취업에 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다.

반면 개인속성이나 이전직장의 특성은 재취업에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 조사시점이 경제위기가 심각한 상황이어서 모든 부문에서 고용이 축소되었기 때문으로 해석된다. 노동수요가 급격히 줄어들었기 때문에 노동공급 여부와 관련된 이직자들의 선택이 중요한 영향을 미친 결과를 초래한 것으로 이해할 수 있는 것이다.

<표 III-2>에는 전체 실직자자료 뿐만 아니라 수급자만을 대상으로 추정한 결과도 소개되어 있다. 결과는 전체 실직자자료를 이용한 경우와 유사하다. 다만 추정계수들의 유의도가 낮아졌기 때문에 전체 실직자자료에서 유의미한 효과를 나타낸 변수들이 수급자만을 이용한 경우에는 유의하지 않은 것으로 나타난다.

---

9) 잔여수급기간이 6개월인 경우 유의미하지 않은 이유는 별도의 분석을 필요로 하는 것으로 보인다. 조사시점에서 최장소정급여일수가 120일이었기 때문에 특별연장급여의 발효시점을 고려할 때 이 값을 갖는 관측치들의 수가 적다는 점이 영향을 미친 것으로 추측된다.

〈표 III-2〉 Cox 회귀분석 결과(실직 기간)

변수	전체 표본		수급자 표본	
	추정치	위험비	추정치	위험비
UB	-0.069 (0.129)	0.933		
UBRR1	-0.580 (0.249)	0.560 *	-0.522 (0.273)	0.594
UBRR2	-0.542 (0.197)	0.581 **	-0.322 (0.266)	0.725
UBRR3	-0.960 (0.224)	0.383 ***	-0.722 (0.302)	0.486 *
UBRR4	-0.955 (0.237)	0.385 ***	-0.768 (0.320)	0.464 *
UBRR5	-1.110 (0.359)	0.330 **	-0.991 (0.425)	0.371 *
UBRR6	-0.422 (0.475)	0.656	-0.208 (0.541)	0.812
SPAG2	-0.014 (0.102)	0.986	-0.152 (0.181)	0.859
SPAG3	-0.180 (0.125)	0.835	-0.196 (0.178)	0.822
SPAG4	-0.148 (0.170)	0.862	-0.228 (0.220)	0.796
SPAG5	-0.731 (0.169)	0.481 ***	-0.856 (0.213)	0.425 ***
GEN	0.129 (0.117)	1.138	0.196 (0.199)	1.216
AGE	-0.007 (0.029)	0.993	-0.013 (0.050)	0.987
AGESQ	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.001)	1.000
EDUC2	-0.215 (0.124)	0.807	-0.214 (0.195)	0.808
EDUC3	-0.037 (0.167)	0.964	-0.170 (0.272)	0.844
EDUC4	-0.130 (0.169)	0.878	-0.214 (0.253)	0.807
QUF	0.116 (0.093)	1.123	0.123 (0.144)	1.131
LWAGE	-0.137 (0.114)	0.872	-0.044 (0.172)	0.957
PIND	-0.092 (0.087)	0.912	0.007 (0.137)	1.007
PJOB	-0.020 (0.104)	0.980	-0.100 (0.164)	0.905
PESTS	0.203 (0.162)	1.225	0.005 (0.263)	1.005
JSRES2	-0.235 (0.221)	0.790	-1.329 (0.697)	0.265
JSRES3	-0.129 (0.200)	0.879	-0.889 (0.523)	0.411
JSRES4	-1.079 (0.548)	0.340 *	-1.174 (0.788)	0.309
JSRES5	-0.408 (0.249)	0.665	-0.974 (0.607)	0.378
JSRES6	-0.872 (0.222)	0.418 ***	-1.806 (0.688)	0.164 **
HHEAD	0.449 (0.127)	1.566 ***	0.432 (0.209)	1.541 *
WFM	-0.202 (0.096)	0.817 *	-0.277 (0.145)	0.758
FNR	0.118 (0.037)	1.125 **	0.139 (0.055)	1.149 *
JST2	-0.034 (0.163)	0.966	0.058 (0.220)	1.060
JST3	0.120 (0.167)	1.127	0.227 (0.226)	1.255
JST4	-0.001 (0.178)	0.999	0.219 (0.259)	1.244
-2 Log L	8,948.5		3,538.8	

주: ( )안은 표준오차. \* p=0.05, \*\* p=0.01, \*\*\* p=0.001에서 유의.

〈표 III-3〉 프로빗 추정 결과(실업 vs. 비경활)

변수	추정치 (표준오차)
INTERCPT	0.608(0.683)
UB	0.422(0.096) ***
SPAG2	0.108(0.107)
SPAG3	-0.067(0.119)
SPAG4	0.057(0.161)
SPAG5	-0.003(0.142)
GEN	0.246(0.111) *
AGE	0.038(0.027)
AGESQ	-0.001(0.000)
EDUC2	0.159(0.124)
EDUC3	0.074(0.168)
EDUC4	0.094(0.164)
QUF	-0.190(0.095) *
LWAGE	-0.091(0.102)
PIND	0.026(0.083)
PJOB	-0.289(0.100) ***
PESTS	-0.232(0.166)
JSRES2	0.106(0.242)
JSRES3	0.150(0.217)
JSRES4	0.112(0.341)
JSRES5	-0.150(0.252)
JSRES6	-0.711(0.222) ***
HHEAD	0.102(0.124)
WFM	-0.172(0.089) **
FNR	0.017(0.035)
JST2	0.089(0.157)
JST3	-0.047(0.161)
JST4	-0.027(0.170)

주: ( )안은 표준오차. \* p=0.05, \*\* p=0.01, \*\*\* p=0.001에서 유의.

<표 III-4> Cox 회귀분석 결과 (실업기간과 CRM)

변수	CRM					
	실업 기간		고용		비경제활동	
	추정치	위험비	추정치	위험비	추정치	위험비
UB	0.255 (0.123)	1.286 *	0.004 (0.147)	1.004	1.127 (0.254)	3.085 ***
UBRR1	-0.385 (0.184)	0.680 *	-0.704 (0.273)	0.495 **	-0.168 (0.260)	0.845
UBRR2	-0.586 (0.165)	0.556 ***	-0.675 (0.212)	0.509 **	-0.451 (0.270)	0.637
UBRR3	-0.958 (0.185)	0.384 ***	-1.122 (0.242)	0.326 ***	-0.692 (0.300)	0.501 *
UBRR4	-0.919 (0.190)	0.399 ***	-1.106 (0.253)	0.331 ***	-0.657 (0.309)	0.519 *
UBRR5	-1.209 (0.287)	0.299 ***	-1.205 (0.366)	0.300 ***	-1.235 (0.472)	0.291 **
UBRR6	-0.608 (0.385)	0.544	-0.484 (0.485)	0.616	-0.774 (0.645)	0.461
SPAG2	-0.018 (0.100)	0.982	-0.071 (0.115)	0.931	0.137 (0.211)	1.147
SPAG3	-0.112 (0.117)	0.894	-0.229 (0.142)	0.795	0.161 (0.221)	1.175
SPAG4	-0.196 (0.159)	0.822	-0.274 (0.197)	0.760	0.050 (0.281)	1.051
SPAG5	-0.298 (0.139)	0.742 *	-0.678 (0.184)	0.509 ***	0.281 (0.244)	1.324
GEN	-0.253 (0.113)	0.776 *	-0.073 (0.134)	0.930	-0.665 (0.227)	0.514 **
AGE	-0.013 (0.027)	0.987	-0.016 (0.033)	0.985	-0.021 (0.051)	0.979
AGESQ	0.000 (0.000)	1.000	-0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.001)	1.000
EDUC2	-0.111 (0.115)	0.895	-0.202 (0.135)	0.817	0.132 (0.217)	1.141
EDUC3	-0.071 (0.160)	0.931	-0.137 (0.184)	0.872	0.150 (0.322)	1.162
EDUC4	-0.166 (0.157)	0.847	-0.218 (0.187)	0.804	0.089 (0.288)	1.093
QUF	0.076 (0.088)	1.079	0.114 (0.103)	1.121	-0.052 (0.177)	0.949
LWAGE	0.002 (0.108)	1.002	-0.078 (0.131)	0.925	0.148 (0.197)	1.160
PIND	-0.052 (0.081)	0.950	-0.101 (0.097)	0.904	0.062 (0.151)	1.064
PJOB	0.055 (0.096)	1.056	0.088 (0.113)	1.092	-0.023 (0.181)	0.977
PESTS	0.183 (0.148)	1.200	0.297 (0.178)	1.346	-0.103 (0.268)	0.902
JSRES2	0.163 (0.247)	1.177	0.123 (0.261)	1.130	0.542 (0.778)	1.719
JSRES3	0.151 (0.228)	1.163	0.138 (0.241)	1.148	0.492 (0.727)	1.636
JSRES4	0.335 (0.355)	1.397	-0.353 (0.567)	0.703	1.008 (0.797)	2.740
JSRES5	-0.062 (0.270)	0.940	-0.056 (0.292)	0.945	0.140 (0.793)	1.150
JSRES6	-0.190 (0.253)	0.827	-0.234 (0.273)	0.791	0.345 (0.760)	1.411
HHEAD	0.159 (0.123)	1.172	0.393 (0.146)	1.481 **	-0.346 (0.241)	0.707
WFM	-0.004 (0.088)	0.996	-0.099 (0.109)	0.906	0.227 (0.156)	1.255
FNR	0.051 (0.033)	1.053	0.120 (0.040)	1.127 **	-0.077 (0.060)	0.926
JST2	0.211 (0.152)	1.235	0.102 (0.185)	1.107	0.443 (0.271)	1.557
JST3	0.251 (0.157)	1.285	0.293 (0.189)	1.340	0.185 (0.289)	1.203
JST4	0.271 (0.168)	1.311	0.248 (0.200)	1.281	0.354 (0.314)	1.425
-2LogL	9,677.6		6,756.4		2,949.4	

주: ( )안은 표준오차. \* p = 0.05, \*\* p = 0.01, \*\*\* p = 0.001에서 유의.

이직 다음달의 노동시장 상태 선택에 실업급여와 퇴직금이 미치는 효과는 <표 III-3>과 같다. 예상한 바와 마찬가지로 실업급여 수급자의 경우 비수급자에 비해서 비경제활동보다는 실업에 머물러 있는 가능성이 더 높게 나타난다. 반면, 퇴직금의 경우 실업과 비경제활동 사이의 선택에 영향을 미치지 않았다. 또한 여자와 사무직 이직자의 경우 남자와 생산직 이직자에 비해 노동시장에서 퇴장할 가능성이 더 높았다. 가구내에 다른 취업가구원이 있는 경우 역시 노동시장에서 퇴장할 가능성이 더 높다.

<표 III-4>에는 실업기간에 대한 추정결과와 CRM에 대한 추정결과가 소개되어 있다. 탈출경로를 고려하지 않고 실업기간에 대해 추정된 결과를 이해하기 위해서는 먼저 CRM에 대한 추정결과를 살펴볼 필요가 있다. 실업기간에 대한 추정결과는 취업과 비경제활동으로의 탈출을 종합해서 추정한 것이기 때문이다.

재취업으로의 탈출과 비경제활동으로의 탈출에 영향을 미치는 요인은 실업급여를 제외하고는 서로 다른 것으로 나타난다. 잔여수급기간이 길수록 취업이나 비경제활동으로의 탈출 가능성은 낮아진다. 재취업으로의 탈출에서 실업급여의 효과는 더욱 크게 나타난다. 한 가지 주목되는 결과는 잔여수급기간을 고려한 경우에도 실업급여 수급 여부 변수가 비경제활동으로의 탈출에 영향을 미친다는 점이다. 실업급여 수급자의 경우 비경제활동으로의 탈출률이 유의미하게 높아서 실업급여를 소진한 경우에도 비수급자에 비해 노동시장에 머물러 있다가 탈출하는 것으로 나타났다.

퇴직금의 경우 비경제활동으로의 탈출에는 영향을 미치지 않는다. 이는 <표 III-3>과 유사한 결과이다. 그러나 재취업으로의 탈출률을 떨어뜨리는 효과는 유의미하다. 여성의 경우 남자에 비해 비경제활동으로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 한편, 가구주의 경우에는 재취업으로 탈출할 가능성은 유의미하게 높다. 또한 가구원수가 증가할수록 재취업으로 탈출할 가능성이 유의미하게 높다.

<표 III-4>에서 탈출경로를 고려하지 않고 실업기간에 대해 추정된 결과는 CRM을 이용해서 추정한 결과들이 혼합되어 나타난 것으로 보

인다. 따라서 실업과 비경제활동을 구분해서 실업기간을 분석할 경우 탈출경로를 고려한 분석이 절대적으로 필요하다는 점을 알 수 있다.

지금까지 Cox모형을 이용해서 실직기간 및 실업기간에 대해서 분석했지만 추정방식과 관련해서 변수들이 충분히 고려되지 않은데 따른 몇 가지 논점들이 남아 있다. 첫 번째는 관측되지 않은 이질성(unobserved heterogeneity) 문제이다. 실직이나 실업으로부터의 탈출에 영향을 미치는 변수들이 모두 고려되지 않은 경우 추정결과에 편이가 있을 수 있다. 두 번째는 탈출경로 사이의 상호관련성(correlation) 문제이다. 실업으로부터의 취업이나 비경제활동으로의 탈출에 모두 영향을 미치는 변수가 분석에서 누락된 경우 Competing Risks Model의 추정결과에 영향을 미칠 수 있다. 세 번째는 선택편이(selection bias) 문제이다. 실업급여 수급여부와 실직·실업기간에 동시에 영향을 미치는 변수가 누락된 경우 역시 추정결과에 편이가 있을 수 있다. Meyer(1990)은 관측되지 않은 이질성을 통제하기 위해 감마분포를 가정한 추정모형을 사용하였고, Han and Housman(1990)은 관측되지 않은 이질성과 상호관련성을 통제하기 위한 추정모형을 사용한 바 있다. 또한 McCall(1996, 1997)의 경우 위의 세 가지 문제를 모두 고려한 분석을 수행한 바 있다. 그러나 이러한 문제들이 이 연구에서는 모두 고려되지 않았다. 이를 고려한 연구는 다음의 과제로 남겨 두고자 한다.

## 5. 소결

이 장에서는 KLI실직자조사와 행정자료를 결합한 자료를 이용하여 실업급여와 퇴직금이 노동시장 참여와 실업기간에 미치는 효과를 분석하였다. 준모수적 비례적 해자드 모형(Cox모형)에 시간에 따라 변화하는 변수(time-varying covariate)를 결합한 CRM이 분석에 사용되었다.

실직기간에 대한 분석 결과 가설과 마찬가지로 잔여수급기간이 길수록 재취업으로의 탈출률이 낮다는 점을 발견하였다. 퇴직금도 실업급여와 마찬가지로 재취업률을 낮추는 효과를 갖는다는 점도 드러났다. 실업기간에 대한 CRM 추정에서도 가설과 마찬가지로 실업급여와 퇴직금

이 재취업 소요기간을 길게 하는 결과를 얻을 수 있었다.

실업급여는 실업과 비경제활동 사이의 선택에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실업급여 수급자의 경우 이직후 다음달에 비경제활동보다 실업상태에 있을 확률이 비수급자보다 더 높고, 실업으로부터 비경제활동으로의 탈출률은 잔여수급기간이 길수록 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 일부 수급자의 경우 실업급여를 수급하기 위해 비경제활동이 아니라 실업을 선택한다는 점을 보여주는 것이다. 그러나 퇴직금은 실업급여와 달리 노동시장 상태의 선택에 대해서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가구 내에서의 지위나 가구의 특성도 실직·실업기간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구주의 경우 재취업에 소요되는 기간이 유의미하게 짧고, 가구원수가 많을수록 재취업에 소요되는 기간이 역시 짧은 것으로 나타났다. 반면 가구내에 다른 취업가구원이 있는 경우 재취업에 소요되는 기간이 더 긴 것으로 나타났다. 그러나 인적 속성이나 이전 직장의 특성은 재취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 여자의 경우 남자에 비해 이직후 비경제활동으로 진입하거나 실업에서 비경제활동 상태로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

외국과 마찬가지로 실업급여가 노동시장에 재취업 소요기간을 길게 하는 것으로 나타났기 때문에 이러한 실업급여의 부수적인 효과를 억제할 수 있는 제도적인 장치들이 필요할 것이다. 실업급여 수급자에 대한 취업알선 노력을 강화하는 것뿐만 아니라 조기재취업수당이 재취업을 유인하는 효과를 강화하는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다. 또한, 이직자가 실업급여를 받기 위해 비경제활동 대신 실업을 선택하도록 하는 효과가 있다는 점을 감안할 때, 실업급여 수급자를 대상으로 한 적극적 노동시장 정책 대상자의 선발에 있어서 실질적인 구직의사를 갖고 있는가의 여부가 고려되어야 할 것이다.

실직자에 대한 소득보조 수단으로서 한국에서 퇴직금은 실업급여 이상으로 중요한 의미를 갖는 경우가 많다. 현재 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 방향으로의 논의가 활발히 이루어지고 있다. 공적연금이 노후 소득보장제도로서 충실하게 기능하지 못하고 있는 현실에서 여러 가지

보완적인 장치들이 마련될 경우에 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 것이 타당할 것으로 보인다. 본 연구에서 살펴본 것처럼 퇴직금이 재취업 소요기간을 길게 하는 효과를 갖는다는 점은 이러한 제도개혁을 뒷받침하는 논거의 하나가 될 수 있다.

이 장의 연구는 실업급여와 퇴직금이 재취업에 소요되는 기간이나 실업과 비경제활동 사이의 선택에 미치는 효과에 대해서만 다루고 있다. 그러나 실업급여의 본래의 목적은 실직기간 동안의 생계를 지원하는 것이라는 점의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 또한, 실업급여와 퇴직금이 재취업에 소요되는 기간을 길게 하는 부수적 효과 이외에도 재취업의 질에 미치는 또 다른 효과가 있을 수 있다. 의중임금을 높인다는 점은 재취업의 질도 높을 가능성이 있다는 점을 시사해 준다. 본 연구에서는 이러한 점이 충분히 고려되지 않았다. 실업급여와 퇴직금이 노동시장에 미치는 효과에 대한 다양한 분석이 앞으로도 계속 이루어져야 할 것이다.

## IV. 이직이 임금에 미치는 효과

제IV장에서는 고용보험 DB와 『임금구조 기본통계조사』 자료를 이용하여 이직 후 재취업에 따른 임금 변화를 살펴본다. 한국에서 이직이 임금에 미치는 효과에 대한 기존 연구는 그리 많지 않다. 미국의 경우에는 DWS(Displaced Workers Surveys) 자료를 이용할 수 있지만, 한국의 경우 이직자에 대한 패널 자료구축 자체가 용이하지 않을 뿐더러 자료가 구성되는 경우에도 보통 임금에 관한 부분은 누락되어 있기 때문이다. 따라서 임금자료를 얻기 위해서는 다른 자료로 비교집단을 구성하거나, 또는 다른 임금자료를 이직자의 패널화된 자료에 결합하여야 한다. 이 장에서는 Farber(2003)와 김대일(2001)을 참조하여 고용보험 DB를 통해 구성한 이직근로자 패널자료에 『임금구조 기본통계조사』 자료를 결합하여 이직이 임금에 미치는 효과에 대한 분석을 시도하였다.

### 1. 선행연구 검토

Farber(2003)는 1984년부터 2002년까지의 DWS 자료를 이용하여 1981년부터 2001년까지의 실직률 변화 및 실직에 따른 임금변화를 살펴보았다. 이에 따르면 미국 노동시장에서 이 기간동안 교육 수준에 상관없이 이직 후 재취업하는 경우에는 실직 이전에 받았던 임금과 비교하여 유의미한 임금 하락이 발생하였다. 전일제 취업상태에서 실직 후 다시 전일제 상태로 취업한 경우로 한정하여 살펴봤을 때, 주당 로그 실질근로소득의 감소폭은 1981~83년에 10.5%로 가장 컸고, 1987~89년에 5.4%였다가 1989~91년에 12.2%로 증가하였다. 1990년대 동안 평균 실질소득의 감소 정도는 작아졌고, 1997~99년에는 통계적으로 의미가 없는 0.9%감소에 그쳤다가 1999~2001년 사이에 10.6%로 다시 증가하였다. 1980년대까지는 이러한 임금하락 정도가 교육수준에 따라 차이를 나타

냈는데, 1990년대에 들어와서는 교육수준에 따른 차이가 거의 없는 것으로 밝혀졌다.

한편 이 장에서는 재취업년도별로 이직에 따른 주당 로그 실질임금소득 감소분에 대하여 여러 가지 설명변수를 이용하여 회귀분석을 하였다. 결과를 살펴보면 실직한 직장에서의 근속기간이 임금소득 격차와 큰 관계를 가지는 것으로 나타났다. 실직 전 직장의 근속기간이 길수록 평균적인 임금소득 하락폭이 커졌는데, 이는 전직(前職)에 특화된 인적 자본 축적의 효과가 상실되는 것으로 설명할 수 있다. 연령과 소득하락폭 사이에 약한 상관관계가 나타나는 것도 이러한 효과와 관련된 것으로 생각된다. 한편 교육 수준의 효과는 경기 변동과 관련되는 것으로 나타났다. 노동시장의 여건이 양호할 때, 대졸 이상 근로자들은 보통 이직에 따라 임금이 상승했다. 하지만 노동시장 여건이 악화되면 이러한 효과가 사라졌다.

이와는 별도로 Farber(2003)는 만약 실직한 근로자들이 실직하지 않고 이전 직장에서 계속 근무하였을 경우에 재취업 시점 무렵에 받았을 임금 수준도 조사하여 비교하였다. 이를 위하여 파버는 각각의 이직자들에게 대한 비교 집단을 CPS(Current Population Survey) 자료를 통하여 구성하였다. 그리고 실직후 재취업자들의 임금 변동폭에서 해당 비교집단의 임금상승폭을 제하여 재취업 근로자들의 임금에 대해 이직이 미친 영향을 추정하였다.

이 결과를 살펴보면, 1980년대에 실직 근로자들은, 비교 집단이 평균적으로 4% 정도의 임금인상을 겪는 동안, 이직에 따라 9% 정도의 임금 손실이 발생한 것으로 나타났다. 따라서 전체적으로 이직에 따른 임금 손실은 이때 13% 정도로 추정된다. 1990년대에는 실직에 따른 임금 하락폭은 1989~91년 11.6%에서 1997~99년 2.3%로 떨어지고, 1999~2001년에 8.8%로 다시 증가하였다. 한편 비교 집단의 임금은 1989~91년의 2.7%로부터 1997~99년의 9.5%까지 증가하였다가 1999~2001년에 6.5%로 다소 증가폭이 떨어졌다. 이를 종합해보면, 실직하지 않았을 경우 상승하였을 임금 수준까지 감안한 이직에 따른 임금 손실은 1993~95년의 최저 5.5%에서 1999~2001년의 최대 15.2%까지 꾸준히 높았

던 것으로 나타난다. 이러한 임금 손실은 대출 이상 학력자에게 컸는데, 1993~95년 11.7%에서 1999~2001년 22.5%로 크게 증가하였다.

한국과 관련해서는 김대일(2001)을 살펴볼 수 있다. 이 글은 『경제활동인구조사』 원자료를 이용하여 월별 패널을 구축하였고, 이 자료에 『임금구조기본통계조사』와 『영세규모사업체근로실태조사』 자료의 임금자료를 결합하여 1998년 1월~12월 사이 이직 후 신규취업 근로자들에 대해 이직에 따른 임금 변화를 살펴보았다. 패널자료와 임금자료는 직접 결합될 수 없기 때문에 김대일은 임금근로자를 10,240개의 유형(성(2)×연령(10)×학력(4)×산업(8)×직종(8)×종사상지위(2))으로 구분한 다음, 각 유형별 평균 임금을 경제활동인구조사자료의 임금근로자에게 유형별로 할당하는 방식을 이용하였다.

이 연구에 따르면 실직자의 평균 임금은 약 81만원이었고, 신규취업자의 평균 임금은 약 70만원이었다. 즉, 1998년에 실직 후 신규취업할 경우 임금수준이 평균적으로 약 13.1% 낮아졌다. 이는 고임금 일자리가 소멸되며 저임금 일자리가 창출되었음을 나타낸다. 한편 남성의 임금하락 정도가 여성보다 더 컸다. 그리고 남성은 연령이 높을수록 임금하락폭이 커졌지만, 여성의 경우에는 연령이 낮을수록 오히려 임금하락폭이 컸다.

김대일의 연구는 경제활동인구조사 패널자료의 표본 교체문제 때문에 연구대상을 1998년에 실직 후 신규취업한 근로자로 한정하여 살펴보고 있다.<sup>10)</sup> 따라서 1997~98년 경제위기 이후의 상황을 살펴보는 데에 큰 도움을 주지만, 이전과 이후 시기로의 확장이 쉽지 않다. 고용보험 DB를 이용할 경우, 비록 고용보험 적용대상 근로자로 한정되는 문제가 있지만, 기존의 시기적인 한계를 넘어설 수 있는 가능성이 있다. 하지만 기존에 고용보험 DB를 이용한 연구들에서는 고용보험 DB가 지니고 있는 임금자료의 부정확성 및 한계 때문에 이직이 임금에 미친 영향을 추정하기 어려웠다.

이 장에서는 고용보험 DB 자료를 이용하여, 고용보험제도가 도입되고 이직자 DB가 구축된 1995년말 이후부터 근래에 이르는 이직자의 패

10) 1997년에서 1998년으로 넘어가며 경제활동인구조사의 표본이 대폭 교체되었다.

널 자료를 구축하여 보다 장기적인 관점에서 이직이 임금에 미친 영향을 살펴본다. 이를 위하여 고용보험 DB의 임금자료가 가진 문제점과 한계를 극복할 필요가 있는데, 이는 『임금구조기본통계조사』의 임금자료를 결합하여 활용하는 방식으로 해결하였다. 이하에서는 이직이 임금에 미친 영향을 살펴보기 위하여 이직 시점의 실질임금과 재취업 시점의 실질임금을 비교하였다. 아울러, Farber(2003)가 시도한 대로, 이직 전 직장에서 실직하지 않고 계속 다녔을 경우 재취업 시점에서 받게 되었을 임금수준의 추정을 시도하여, 이를 재취업 시점의 실질임금과 비교하며 이직이 임금에 미친 영향을 고려하려 시도하였다.

## 2. 표본 구성과 임금자료의 결합

이 장에서는 이직 후 재취업에 따른 임금 변화를 살펴보기 위하여 고용보험 DB와 임금구조 기본통계조사 자료를 이용하여 표본자료를 구성하였다. 고용보험 DB에서는 1995년 7월 1일부터 2003년 3월 31일 사이에 고용보험 적용대상 사업장에 취업 경험이 있는 사람들 중 10%를 임의로 추출하였다. 그리고 이들 중 입직일자 입력 오류, 이직일이 입직일보다 앞서는 오류, 중복 및 포함되는 입직 기록, 고용보험데이터베이스 구축 이전에 이직한 것으로 나타나는 기록, 주민등록번호가 잘못된 경우, 이직발생 1개월 이내에 동일 회사 내지 지사로 이직한 경우를 오류로 간주하고 삭제하였다.

이렇게 각종 기록에 오류가 없는 사람들은 총 1,384,484명이었고, 2,384,790개의 입직기록이 분석에 활용되었다. 표본에 포함되는 사람들 중 48.94%인 677,608명이 이직 경험이 있었다. 이들 중 82.85%인 561,430명이 재취업 경험이 있었고, 입직 기록 중 이러한 재취업에 해당하는 것은 59.62%인 1,000,306개였다.

그런데 고용보험 DB 자료에는 임금에 관한 정보가 부족하다. 입직시 임금 기록이 있기는 하지만 자료에 문제가 있다. 일단 결측자료가 많고, 임금 입력에 있어서도 과도하거나 과소하여 오류로 추정되는 경우가 빈번하다. 또한 이직시 임금이 기록되지 않기 때문에 임금의 변화를 일관

적으로 분석하기 어렵다. 따라서 임금은 임금구조기본통계조사 자료를 이용하여 별도로 구성하였다.

임금은 1995년부터 2002년까지의 매년 임금구조기본통계조사 원자료를 이용하여 구성하였다. 각 개인을 성(2), 학력(4), 연령(14), 산업(9), 직종(9)으로 분류하여<sup>11)</sup> 매년 9,072개의 집단을 구성하였고, 정액급여와 초과급여를 합한 월 정기급여를 이용하여 이들의 평균 임금을 계산하였다.<sup>12)</sup> 그리고 소비자물가지수를 이용하여 모두 2002년 가격으로 환산하였다.

한편 전체 재취업 기록에서 산업, 직종, 교육이 결측인 기록을 삭제하고, 산업이 농림수산업이거나 직종이 농림수산업 숙련종사자인 경우를 제외하였다. 또한 만 연령이 18세 미만이거나 2003년 이후에 입직한 사람들도 제외하였다. 이 때 남은 입직 기록은 총 917,355개였다. 이 표본

〈표 IV-1〉 이직 및 입직년도별 분포

(단위: %)

	이직년도	입직년도
1995	3.62	1.29
1996	7.80	4.91
1997	9.26	6.47
1998	14.10	9.30
1999	18.42	16.59
2000	20.77	22.18
2001	18.30	22.08
2002	7.81	17.18

자료: 고용보험DB.

11) 구체적인 구분 범주는 다음과 같다. 성: 남성, 여성. 교육: 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸 이상. 연령대: 18~20세, 21~23세, 24~27세, 28~30세, 31~33세, 34~37세, 38~40세, 41~43세, 44~47세, 48~50세, 51~53세, 54~57세, 58~60세, 61세 이상. 산업: 광업, 제조업, 전기·가스·수도, 건설업, 도소매·음식·숙박업, 운수·통신업, 금융·보험·부동산업, 임대 및 사업서비스업, 교육 및 기타 서비스업. 직종: 관리직, 전문직, 기술직, 사무직, 판매 및 서비스직, 기능직, 장차·조작·조립, 단순노무.

12) 이때 표본조사를 통해 구성된 임금구조 기본통계조사 원자료에 모든 산업, 직종, 연령, 학력, 성별 자료가 포함되는 것은 아니기 때문에 실제로는 각 연도별로 약 5천여 개의 집단밖에 생성이 되지 않는다.

을 대상으로 임금구조 기본통계조사 자료의 각 부문별 평균임금을 결합하였고, 이직시 임금과 재취업시 임금이 모두 활용 가능한 것은 전체의 94.83%인 총 869,890개였다. 이직시 임금과 재취업시의 임금은 이직이나 재취업이 발생한 연도의 성, 교육, 연령, 산업, 직종별 해당 집단의 평균 임금을 부여하는 방식으로 구성하였다. 분석에 사용된 자료의 이직 및 입직년도별 분포는 다음 <표 IV-1>과 같다.

### 3. 임금의 변화

이직에 따른 임금변화를 살펴보기 위하여 『임금구조기본통계조사』 원자료를 이용하여 각 이직기록별로 세 가지 임금을 구성하였다. 첫째, 이직시의 정보를 이용하여 이직할 때 마지막으로 받았을 임금으로 추정되는 ‘이직시 임금’을 구했다. 그리고 둘째로 고용보험 DB에 나타난 이직 이후 새로 취업한 직업 및 시점의 정보를 이용하여 ‘재취업 임금’을 구할 수 있었다. 한편 셋째로, 이직을 하지 않고 기존 직장을 계속 다녔을 경우 이후 실제 새로운 직장으로 재취업한 시점에 이직전 직장에서 받을 수 있을 것으로 추정되는 ‘비이직시 기대임금’을 별도로 계산하였다. 이러한 비이직시 기대임금 계산에는 이전 직장의 산업, 직종과 새로 취업할 때의 학력, 연령을 이용하였다. 이러한 세 종류의 임금은 앞서 설명한 대로, 모두 해당하는 연도의 집단별 월평균 임금이다. 그리고 각 연도 소비자물가지수를 이용하여 모두 2002년 가격 기준 실질임금으로 환산하였다.

<표 IV-2>는 이직연도에 따른 재취업 소요기간별 평균 임금 변화를 보여준다. 임금 변화는 로그 재취업 임금에서 로그 이직시 임금을 빼서 구하였고, 표에 제시된 수치는 각 재취업 소요기간에 따른 로그임금 변화의 평균 및 표준편차이다.<sup>13)</sup> 표준편차가 크지만, 1997년과 2001년을 제외하면 대부분 이직에 따라 평균적으로 임금이 상승하였다. 1997년에 이직한 경우에도 1개월 이내의 짧은 시간 이내에 재취업하였거나 1년을

13) 로그임금의 변화치, 즉 두 로그임금의 차는 임금의 변화율과 근사하다.

〈표 IV-2〉 재취업 소요 기간별 임금변화

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1개월 이내	0.0268 (0.1702)	0.0107 (0.1786)	0.0015 (0.1832)	0.0034 (0.1926)	0.0157 (0.1940)	0.0306 (0.2188)	-0.0009 (0.2627)	0.0092 (0.2213)
3개월 이내	0.0413 (0.1713)	0.0082 (0.1770)	-0.0069 (0.1775)	0.0119 (0.1972)	0.0269 (0.1936)	0.0583 (0.2387)	-0.0204 (0.2615)	0.0041 (0.2222)
6개월 이내	0.0923 (0.1809)	0.0289 (0.1916)	-0.0078 (0.1884)	0.0250 (0.1995)	0.0522 (0.2022)	0.1186 (0.2626)	-0.0435 (0.2659)	0.0048 (0.2279)
1년 이내	0.1196 (0.1820)	0.0638 (0.1952)	-0.0098 (0.2012)	0.0483 (0.2136)	0.0933 (0.2189)	0.2232 (0.2802)	-0.0955 (0.2656)	0.0073 (0.0025)
1년 초과	0.3111 (0.2831)	0.2089 (0.2866)	0.1569 (0.2858)	0.2250 (0.2903)	0.2903 (0.2826)	0.2272 (0.2551)	-0.1057 (0.2627)	-

주: 각 수치는 '로그 재취업 임금-로그 이직시 임금'의 해당 집단별 평균. ( )안은 표준편차.

자료: 고용보험 DB, 임금구조통계조사 원자료.

초과하여 재취업한 경우에는 평균적으로 임금이 상승하였다. 2001년에 이직한 사람들은 재취업 소요 기간에 상관없이 모두 로그임금이 재취업 시 평균적으로 하락하였고, 그 정도는 재취업 소요 기간이 길수록 커졌다. 한편 다른 이직년도에서 평균적인 임금 상승폭은 많은 경우 이직기간이 길수록 크게 나타나는데, 이는 실질임금 수준의 전체적인 상승에 따른 것으로 생각된다.<sup>14)</sup>

보다 세분화된 집단별 임금 변화를 이직년도별로 비교하기 위하여, <표 IV-3>에서는 재취업 소요기간이 1년 이내인 사람으로 대상을 한정하여 각 집단별 임금변화를 살펴봤다. 대부분 실제 임금 변화에 비하여 표준편차가 훨씬 크기 때문에 자료 해석에 유의할 필요가 있다.

우선 성별로 살펴보면 남성과 여성 사이에 큰 차이는 발견되지 않았다. 2001년과 2002년을 제외하면 여성들이 남성들보다 평균적으로 임금 상승시 상승폭이 다소 크거나, 임금하락시 하락폭이 다소 작게 나타났지만, 통계적으로 유의하지는 않다. 학력별로는 2000년까지 학력수준이 높을수록 재취업에 따른 평균적인 임금상승폭이 다소 크게 나타난다. 특히 다른 학력집단에 비해 중졸이하 학력자의 평균적인 임금상승폭이

14) 각 임금자료는 연도별로 구성되었기 때문에, 아무리 이직기간이 짧더라도 이직년도와 입직년도가 다르다면, 임금은 집단에 따라 상당폭 상승할 수 있다.

작게 나타난다. 1997~98년에 중졸이하 학력자들은 재취업에 따라 평균적으로 임금이 하락하였지만, 1997년의 고졸 학력자 집단을 제외하면 다른 학력수준에서는 모두 이 시기에도 다소 평균적으로 임금이 상승하는 것으로 나타났다. 하지만 2001년부터는 각 학력집단별 차이가 약화되고, 구분하기 어려워진다.

〈표 IV-3〉 1년 이내 재취업자들의 집단별 임금 변화

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
남성	0.0543 (0.1828)	0.0204 (0.1903)	-0.0050 (0.1982)	0.0152 (0.2121)	0.0384 (0.2135)	0.0780 (0.2613)	-0.0230 (0.2746)	0.0084 (0.2240)
여성	0.0570 (0.1540)	0.0273 (0.1539)	0.0028 (0.1374)	0.0287 (0.1631)	0.0393 (0.1741)	0.0823 (0.2231)	-0.0323 (0.2452)	0.0051 (0.2199)
중졸 이하	0.0298 (0.1729)	0.0042 (0.1783)	-0.0163 (0.1897)	-0.0089 (0.2108)	0.0216 (0.2357)	0.0637 (0.2926)	-0.0385 (0.3177)	0.0062 (0.2506)
고졸	0.0552 (0.1719)	0.0244 (0.1816)	-0.0073 (0.1836)	0.0172 (0.1993)	0.0348 (0.1976)	0.0750 (0.2497)	-0.0282 (0.2729)	0.0107 (0.2300)
초대졸	0.0655 (0.1479)	0.0213 (0.1358)	0.0103 (0.1507)	0.0195 (0.1676)	0.0429 (0.1608)	0.0718 (0.2044)	-0.0195 (0.2146)	0.0036 (0.1668)
대졸	0.0654 (0.2069)	0.0247 (0.2106)	0.0077 (0.2057)	0.0335 (0.2150)	0.0520 (0.2263)	0.0987 (0.2628)	-0.0217 (0.2623)	0.0032 (0.2215)
18~24세	0.0788 (0.1307)	0.0377 (0.1158)	0.0036 (0.1118)	0.0309 (0.1317)	0.0475 (0.1553)	0.0715 (0.1901)	-0.0076 (0.1938)	0.0062 (0.1159)
25~39세	0.0567 (0.1591)	0.0244 (0.1580)	0.0019 (0.1586)	0.0291 (0.1717)	0.0392 (0.1769)	0.0835 (0.2283)	-0.0290 (0.2331)	0.0066 (0.1741)
40~49세	0.0467 (0.2108)	0.0111 (0.2201)	-0.0112 (0.2265)	0.0036 (0.2500)	0.0333 (0.2541)	0.0849 (0.2998)	-0.0387 (0.3160)	0.0100 (0.2521)
50세 이상	0.0112 (0.2796)	-0.0020 (0.3120)	-0.0346 (0.3245)	-0.0507 (0.3445)	0.0137 (0.3644)	0.0609 (0.4235)	-0.0299 (0.4725)	0.0093 (0.3767)
광업	0.0570 (0.1994)	0.0660 (0.2416)	-0.0047 (0.2084)	-0.0025 (0.1987)	0.0713 (0.2089)	0.1118 (0.2746)	0.0152 (0.2341)	0.0694 (0.2322)
제조업	0.0501 (0.1586)	0.0158 (0.1648)	-0.0134 (0.1631)	0.0251 (0.1726)	0.0272 (0.1641)	0.0663 (0.2086)	-0.0464 (0.2041)	-0.0009 (0.1639)
전기, 가스, 수도	0.0368 (0.2073)	0.0151 (0.1268)	0.0022 (0.1427)	-0.0259 (0.2456)	-0.0572 (0.2202)	-0.0020 (0.1983)	-0.0331 (0.2376)	-0.1725 (0.3137)
건설업	0.0517 (0.1840)	0.0016 (0.1886)	-0.0231 (0.1860)	0.0100 (0.1968)	0.0233 (0.1807)	0.0665 (0.2383)	-0.0111 (0.2474)	-0.0024 (0.1858)
도소매, 음식, 숙박업	0.0819 (0.1890)	0.0271 (0.1752)	0.0059 (0.1784)	0.0202 (0.1744)	0.0651 (0.1812)	0.0966 (0.2293)	-0.0497 (0.2238)	0.0099 (0.1928)
운수, 통신업	0.0562 (0.1765)	0.0142 (0.1797)	0.0111 (0.1913)	0.0210 (0.2198)	0.0344 (0.2185)	0.0605 (0.2734)	-0.0582 (0.2956)	-0.0043 (0.2401)

〈표 IV-3〉의 계속

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
금융, 보험, 부동산업	0.0118 (0.2212)	-0.0026 (0.2525)	-0.0381 (0.2621)	-0.0330 (0.2704)	-0.0084 (0.3166)	0.0499 (0.3644)	-0.1070 (0.4419)	0.0333 (0.3812)
임대 및 사 업서비스업	0.0823 (0.2225)	0.0898 (0.2217)	0.0493 (0.2240)	0.0420 (0.2331)	0.0754 (0.2434)	0.1241 (0.2824)	0.0648 (0.3062)	0.0296 (0.2725)
기타서비스 업	0.0620 (0.1713)	-0.0024 (0.1738)	-0.0162 (0.1820)	-0.0006 (0.2039)	0.0405 (0.2095)	0.0669 (0.2605)	-0.0597 (0.2699)	0.0018 (0.2273)
관리직	-0.1076 (0.2337)	-0.1931 (0.2458)	-0.2269 (0.2602)	-0.2156 (0.2686)	-0.1714 (0.2588)	-0.1061 (0.2941)	-0.1810 (0.3163)	-0.1575 (0.2549)
전문직	0.0369 (0.1659)	-0.0231 (0.1457)	-0.0483 (0.1638)	-0.0475 (0.1951)	-0.0481 (0.1815)	-0.0279 (0.2282)	-0.1401 (0.2319)	-0.1259 (0.2062)
기술직	0.0315 (0.1714)	-0.0006 (0.1639)	-0.0301 (0.1723)	-0.0294 (0.1809)	-0.0045 (0.1783)	0.0393 (0.2314)	-0.0924 (0.2332)	-0.0442 (0.1835)
사무직	0.0902 (0.1662)	0.0504 (0.1618)	0.0325 (0.1518)	0.0324 (0.1719)	0.0574 (0.1704)	0.0905 (0.2140)	-0.0300 (0.2213)	0.0049 (0.1805)
판매,서비스	0.0856 (0.1934)	0.0128 (0.2075)	-0.0171 (0.1765)	0.0166 (0.2090)	0.0751 (0.2155)	0.0759 (0.2777)	-0.0213 (0.2795)	-0.0234 (0.2545)
기능직	0.0239 (0.1447)	0.0006 (0.1544)	-0.0391 (0.1593)	0.0127 (0.1830)	-0.0043 (0.1763)	0.0542 (0.2336)	-0.0636 (0.2433)	0.0042 (0.1991)
장치,기계조 작,조립	0.0494 (0.1484)	0.0334 (0.1452)	0.0223 (0.1609)	0.0415 (0.1735)	0.0349 (0.1767)	0.0781 (0.2296)	0.0029 (0.2428)	0.0404 (0.1953)
단순노무직	0.1134 (0.1953)	0.1056 (0.1979)	0.0808 (0.2056)	0.1048 (0.2131)	0.1174 (0.2311)	0.1654 (0.2800)	0.1056 (0.3099)	0.1149 (0.2500)
자발적 이 직	0.0566 (0.1812)	0.0228 (0.1862)	0.0003 (0.1857)	0.0230 (0.1994)	0.0410 (0.2004)	0.0764 (0.2464)	-0.0203 (0.2664)	0.0091 (0.2251)
비 자 발 적 이직	0.0399 (0.1569)	0.0092 (0.1736)	-0.0257 (0.1956)	0.0113 (0.2039)	0.0310 (0.2142)	0.0996 (0.2702)	-0.0510 (0.2653)	0.0004 (0.2151)

주: 각 수치는 '로그 재취업 임금-로그 이직시 임금'의 해당 집단별 평균. ( )안은 표준편차.

자료: 고용보험 DB, 임금구조통계조사 원자료.

연령대별로 살펴보면 2001년까지는 보통 18~24세 집단의 임금상승 폭이 다른 집단에 비해 다소 컸고, 임금하락시에도 하락폭이 상대적으로 작게 나타났다. 이는 18~24세 집단이 다른 집단보다 평균적으로 보다 나은 조건을 찾아 이직하는 경우가 더 많을 수 있다는 점으로 설명할 수 있다. 25~39세 집단이나 40~49세 집단은 큰 차이를 보이지 않지만, 상대적으로 50세 이상 집단은 다른 집단의 임금이 이직에 따라 상승할 때에도 하락을 보이거나, 상승하더라도 그 폭이 더 적게 나타난다. 이러한 차이는 2001년부터 약화되기 시작한다.

산업별로 살펴보면, 도·소매·음식·숙박업, 운수·통신업, 임대 및 사업 서비스업에서 이직한 경우 보통 평균적으로 임금이 상대적으로 크게 상승했다. 반면에 금융·보험·부동산업이나 보건·사회복지·기타 서비스업에서 이직할 경우에는 평균적으로 임금이 하락하는 경우가 많았다. 직종별로는 고위임직원·관리직, 전문직, 기술직에서 이직할 때 보통 평균적으로 임금이 하락하였다. 반면에 장치·기계조작·조립종사자나 단순노무직 종사자들은 이직할 때 평균적으로 임금이 상대적으로 상승했다. 사무직과 판매·서비스직도 이직할 경우에 평균적으로 임금이 다소 상승하는 경우가 많았다. 이러한 점들은 상대적으로 임금 등의 처우가 열악한 산업 및 직업에서 비교적 더 나은 조건을 찾아 이직하는 경우가 다른 산업 및 직업보다 많을 수 있다는 측면에서 이해할 수 있다.

이직사유별로 살펴볼 때, 2000년을 제외하면 자발적 이직자의 임금상승폭이 비자발적 이직자들보다 더 높았다. 비자발적 이직자의 경우에도 1997년과 2001년을 제외한다면 이직에 따라 임금이 평균적으로는 다소 상승한 것으로 나타났다.

이러한 분석은 몇 가지 문제점을 가지고 있다. 우선 이직자 패널에 임금자료를 결합하는 과정에서, 집단별 평균임금 산정에서 근속년수를 제외하고 연령을 포함하였기 때문에, 근속년수가 0이 되어 다시 시작되는 새로운 취업에 따른 임금하락 효과가 누락되었을 가능성이 있다. 즉, 재취업자들의 임금수준 산정에서 해당 집단의 재취업자와 장기근속자 임금이 뒤섞인 채로 계산되었기 때문에, 이들의 임금수준이 과대평가되었을 수 있다. 또한 분석에서 이용한 자료는 연도별 임금자료이기 때문에, 기준년도가 변화할 경우 평균적으로 임금이 상승하게 되는 문제가 있다. 첫 번째 문제는 자료 자체의 한계이기 때문에 극복하기가 어렵다. 하지만 두 번째 문제점은 ‘이직시 임금’ 대신 ‘비이직시 기대임금’을 사용하여 일부분 극복할 수 있다.

‘비이직시 기대임금’은 만약 이직을 하지 않고 기존 직장을 계속 다녔을 경우에, 해당 근로자가 실제로 이직 이후 신규취업을 한 시점에서 받을 수 있었을 것으로 기대되는 임금수준을 추정한 것이다. 비이직시 기

대임금을 사용할 경우에는 일단 비교과정에서 동일한 조사년도의 임금 구조 기본통계조사 자료를 활용하기 때문에 기준년도 변화에 따른 오차를 피할 수 있다. 또한 이러한 방법은 Farber(2003)가 분석한 대로, 이직의 비용을 이직 시점에서의 임금과 재취업 시점의 임금간 비교가 아닌, 이직에 따라 받지 못하게 된 임금상승분까지 포괄하는 관점에서 고찰할 수 있는 기회를 제공한다.

<표 IV-5>는 이러한 비이직시 기대임금을 이용하여, 재취업 임금이 비이직시 기대임금보다 작아진 사람들의 비율을 각 이직년도별로 나타낸 것이다. 비이직시 기대임금을 사용하더라도, 임금이 하락한 사람들의 비율은 각 연도별 전체 이직자의 30~35% 수준으로 거의 비슷하게 나타난다. 다만 1997~98년 경제위기 때에는 36~37% 정도로 다소 상승하였다.

임금하락자의 비율을 세부집단별로 살펴보면 <표 IV-6>와 같다. 성별로 살펴보면 남성 중 임금하락자 비율이 1997년을 제외하면 여성보다 다소 컸다. 학력별로 살펴보면, 교육수준이 높을수록 임금하락자 비율이 더 컸다. 중졸 이하의 경우 임금하락자가 전체의 26~31% 수준인 반면, 고졸 학력에서는 33~35%, 초대졸은 36~38%, 대졸 이상은 36~41%로 꾸준히 높아졌다. 연령별로 살펴보면, 연령이 높을수록 임금하락자 비율은 낮아졌다. 18~24세 집단의 경우 임금하락자가 35~38% 수준인 반면 50세 이상은 27~33%였다. 학력별 또는 연령별 임금하락자 비율의 격차는 1995년에서 2002년으로 오면서 점차 줄어들어, 2000년대 초반에는 거의 비슷해졌다.

<표 IV-5> 연도별 임금하락자 비율

(단위: 명, %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
표본크기	31,497	67,818	80,522	121,949	160,273	180,699	159,182	67,950
임금하락자 비율	33.73	34.70	36.01	37.27	35.50	34.64	34.15	32.39

주: 임금하락자는 재취업 임금이 비이직시 기대임금보다 낮아진 사람들.  
자료: 고용보험 DB, 임금구조통계조사 원자료.

〈표 IV-6〉 비이직시 기대임금을 사용한 세부집단별 임금하락자 비율

(단위: %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
남성	34.13	34.14	34.24	34.36	37.25	37.70	35.67	35.47
여성	32.66	32.53	34.77	33.32	34.81	34.25	32.87	31.48
중졸 이하	26.30	27.91	28.26	28.61	30.45	30.93	30.06	31.09
고졸	33.06	32.94	33.41	32.97	35.67	35.14	34.07	34.99
초대졸	37.16	36.63	38.98	36.97	38.37	37.76	36.35	34.44
대졸	39.93	38.69	38.23	37.80	39.67	41.14	36.71	34.81
18~24세	36.74	35.49	36.84	35.82	38.01	37.42	35.69	35.45
25~39세	34.55	34.85	35.05	34.74	36.89	37.39	35.30	34.99
40~49세	30.06	30.37	31.23	31.93	33.87	33.88	33.05	33.77
50세 이상	27.89	29.04	29.14	28.50	32.39	32.14	31.33	33.28
광업	50.47	43.70	45.67	43.07	51.66	49.13	56.87	58.39
제조업	32.13	32.23	32.62	33.59	33.50	33.87	31.25	32.14
전기, 가스, 수도	32.22	25.61	20.62	21.63	23.54	24.70	16.06	21.05
건설업	32.33	32.09	31.88	33.12	34.52	34.56	35.07	30.06
도소매, 음식, 숙박업	43.90	43.10	41.28	40.94	43.21	39.49	34.92	40.73
운수, 통신업	31.18	31.75	33.30	33.88	35.11	33.69	32.98	31.88
금융, 보험, 부동산업	24.58	24.38	24.12	19.90	26.73	28.98	25.98	38.25
임대 및 사업서비스업	45.91	46.91	46.28	40.50	44.40	45.90	43.85	37.69
기타서비스	31.16	26.15	29.08	31.49	35.68	34.38	36.63	36.56
관리직	8.42	7.76	8.17	10.26	9.78	14.40	17.87	14.27
전문직	21.32	16.53	18.10	17.45	16.07	14.92	16.93	11.17
기술직	31.25	31.79	28.45	25.47	27.64	27.84	24.98	24.77
사무직	43.32	43.55	43.86	38.51	40.07	39.46	10.66	35.97
판매, 서비스	41.15	38.44	35.94	39.79	44.07	38.34	38.69	37.57
기능직	22.93	23.73	24.67	27.39	26.12	29.80	29.43	32.45
장치, 기계조작, 조립	30.35	30.28	32.57	33.51	38.04	35.98	34.91	37.48
단순노무직	49.97	50.38	48.81	48.33	51.51	51.25	48.36	49.01
자발적 이직	34.83	34.44	35.20	35.12	37.39	37.22	35.59	35.20
비자발적 이직	28.54	29.03	31.22	32.60	33.97	33.64	31.95	31.52

주: 임금하락자는 재취업 임금이 비이직시 기대임금보다 낮아진 사람들.  
 자료: 고용보험 DB, 임금구조통계조사 원자료.

〈표 IV-7〉 비이직시 기대임금을 이용한 이직에 따른 집단별 임금 변화

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
남성	-0.0038 (0.1922)	-0.0076 (0.2029)	-0.0118 (0.2130)	-0.0170 (0.2223)	0.0021 (0.2208)	0.0066 (0.2382)	0.0043 (0.2518)	0.0063 (0.2232)
여성	0.0023 (0.1614)	0.0017 (0.1701)	0.0017 (0.1623)	-0.0042 (0.1721)	0.0006 (0.1795)	0.0019 (0.1917)	0.0006 (0.2177)	0.0038 (0.2194)
중졸 이하	-0.0207 (0.1847)	-0.0188 (0.1917)	-0.0236 (0.2122)	-0.0306 (0.2330)	-0.0088 (0.2503)	-0.0016 (0.2752)	0.0007 (0.2965)	0.0066 (0.2497)
고졸	-0.0053 (0.1829)	-0.0087 (0.1962)	-0.0121 (0.1994)	-0.0192 (0.2094)	-0.0022 (0.2074)	-0.0009 (0.2265)	0.0011 (0.2477)	0.0092 (0.2297)
초대졸	0.0043 (0.1476)	0.0005 (0.1476)	0.0039 (0.1644)	-0.0015 (0.1609)	0.0034 (0.1560)	0.0043 (0.1714)	0.0029 (0.1894)	0.0004 (0.1657)
대졸	0.0160 (0.2135)	0.0083 (0.2200)	0.0047 (0.2194)	0.0038 (0.2247)	0.0157 (0.2282)	0.0233 (0.2321)	0.0091 (0.2389)	0.0002 (0.2201)
18~24세	0.0038 (0.1232)	-0.0026 (0.1263)	-0.0016 (0.1278)	-0.0036 (0.1329)	0.0033 (0.1473)	0.0010 (0.1541)	0.0006 (0.1675)	0.0018 (0.1124)
25~39세	0.0022 (0.1654)	0.0008 (0.1681)	-0.0005 (0.1724)	-0.0040 (0.1774)	0.0042 (0.1828)	0.0087 (0.1975)	0.0048 (0.2077)	0.0041 (0.1732)
40~49세	-0.0122 (0.2348)	-0.0183 (0.2539)	-0.0207 (0.2580)	-0.0274 (0.2703)	-0.0022 (0.2726)	0.0034 (0.2827)	0.0029 (0.2938)	0.0085 (0.2520)
50세 이상	-0.0373 (0.3174)	-0.0383 (0.3346)	-0.0567 (0.3558)	-0.0798 (0.3794)	-0.0180 (0.3916)	-0.0066 (0.4244)	-0.0025 (0.4524)	0.0108 (0.3757)
광업	0.0374 (0.2271)	-0.0103 (0.2653)	-0.0172 (0.2280)	0.0085 (0.2127)	0.0406 (0.2094)	0.0355 (0.2360)	0.0704 (0.2268)	0.0668 (0.2330)
제조업	-0.0127 (0.1665)	-0.0172 (0.1760)	-0.0194 (0.1787)	-0.0179 (0.1809)	-0.0107 (0.1666)	-0.0096 (0.1765)	-0.0148 (0.1825)	-0.0026 (0.1628)
전기, 가스, 수도	0.0019 (0.2175)	-0.0008 (0.1672)	-0.0183 (0.1863)	-0.1388 (0.3319)	-0.0887 (0.2263)	-0.0552 (0.2037)	-0.0203 (0.2194)	-0.1744 (0.3120)
건설업	-0.0242 (0.1933)	-0.0259 (0.1964)	-0.0293 (0.1968)	-0.0215 (0.1934)	-0.0063 (0.1967)	-0.0014 (0.2170)	0.0069 (0.2302)	-0.0046 (0.1844)
도소매, 음 식, 숙박업	0.0116 (0.1779)	0.0085 (0.1795)	0.0036 (0.1796)	0.0080 (0.1791)	0.0178 (0.1797)	0.0079 (0.1875)	-0.0072 (0.1969)	0.0076 (0.1918)
운수, 통신 업	0.0021 (0.1873)	0.0003 (0.1957)	-0.0001 (0.2108)	-0.0090 (0.2266)	-0.0148 (0.2349)	-0.0185 (0.2469)	-0.0150 (0.2729)	-0.0066 (0.2393)
금융, 보험, 부동산업	-0.0250 (0.2355)	-0.0393 (0.2739)	-0.0542 (0.2854)	-0.0717 (0.2923)	-0.0317 (0.3307)	-0.0301 (0.3546)	-0.0449 (0.4165)	0.0324 (0.3808)
임대 및 사 업서비스업	0.0761 (0.2359)	0.0785 (0.2416)	0.0674 (0.2450)	0.0365 (0.2478)	0.0555 (0.2530)	0.0673 (0.2670)	0.0656 (0.2886)	0.0277 (0.2723)
기타서비스	-0.0219 (0.1845)	-0.0305 (0.1821)	-0.0309 (0.1976)	-0.0360 (0.2139)	-0.0165 (0.2111)	-0.0154 (0.2245)	-0.0069 (0.2328)	-0.0008 (0.2268)

〈표 IV-7〉의 계속

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
관리직	-0.1954 (0.2420)	-0.2272 (0.2641)	-0.2378 (0.2745)	-0.2233 (0.2844)	-0.2041 (0.2676)	-0.1764 (0.2765)	-0.1453 (0.2864)	-0.1590 (0.2537)
전문직	-0.0491 (0.1665)	-0.0546 (0.1541)	-0.0683 (0.1908)	-0.0929 (0.1957)	-0.1001 (0.1877)	-0.1083 (0.1967)	-0.1114 (0.2115)	-0.1290 (0.2046)
기술직	-0.0349 (0.1770)	-0.0385 (0.1776)	-0.0480 (0.1847)	-0.0596 (0.1871)	-0.0494 (0.1843)	-0.0467 (0.1978)	-0.0574 (0.2100)	-0.0469 (0.1819)
사무직	0.0235 (0.1719)	0.0201 (0.1758)	0.0174 (0.1702)	-0.0016 (0.1870)	0.0105 (0.1715)	0.0095 (0.1776)	0.0007 (0.1953)	0.0019 (0.1790)
판매, 서비스	-0.0009 (0.1974)	-0.0082 (0.2068)	-0.0090 (0.1900)	0.0059 (0.2045)	0.0125 (0.2108)	-0.0014 (0.2375)	0.0040 (0.2498)	-0.0251 (0.2529)
기능직	-0.0302 (0.1502)	-0.0349 (0.1658)	-0.0423 (0.1791)	-0.0393 (0.1912)	-0.0351 (0.1874)	-0.0264 (0.2050)	-0.0264 (0.2210)	0.0026 (0.1986)
장치, 기계 조작, 조립	0.0169 (0.1605)	0.0188 (0.1632)	0.0168 (0.1783)	0.0096 (0.1837)	0.0107 (0.1847)	0.0170 (0.2102)	0.0288 (0.2247)	0.0396 (0.1945)
단순노무직	0.0804 (0.2057)	0.0881 (0.2136)	0.0825 (0.2199)	0.0836 (0.2265)	0.1002 (0.2392)	0.1101 (0.2631)	0.1192 (0.2893)	0.1144 (0.2497)
1개월이내 이직	0.0074 (0.1635)	0.0053 (0.1776)	0.0027 (0.1829)	-0.0032 (0.1899)	0.0072 (0.1921)	0.0118 (0.2088)	0.0091 (0.2557)	0.0089 (0.2210)
1~3개월내 이직	-0.0022 (0.1612)	-0.0062 (0.1738)	-0.0066 (0.1756)	-0.0059 (0.1910)	0.0024 (0.1863)	0.0035 (0.2152)	0.0002 (0.2449)	0.0015 (0.2214)
3~6개월내 이직	-0.0073 (0.1684)	-0.0063 (0.1846)	-0.0057 (0.1825)	-0.0101 (0.1895)	0.0005 (0.1939)	0.0015 (0.2264)	0.0001 (0.2335)	-0.0018 (0.2257)
6~12개월 내 이직	-0.0045 (0.1734)	-0.0067 (0.1872)	-0.0095 (0.1933)	-0.0142 (0.1981)	-0.0007 (0.2121)	-0.0021 (0.2578)	-0.0063 (0.2141)	-0.0044 (0.2370)
이직기간 1 년 이상	-0.0096 (0.2190)	-0.0151 (0.2242)	-0.0196 (0.2303)	-0.0251 (0.2391)	-0.0054 (0.2511)	-0.0026 (0.2402)	-0.0031 (0.2006)	-
자발적 이직	-0.0013 (0.1894)	-0.0042 (0.1974)	-0.0046 (0.1991)	-0.0050 (0.2028)	0.0054 (0.2055)	0.0081 (0.2217)	0.0063 (0.2425)	0.0073 (0.2244)
비자발적 이 직	-0.0169 (0.1659)	-0.0301 (0.1979)	-0.0328 (0.2205)	-0.0280 (0.2210)	-0.0136 (0.2245)	-0.0120 (0.2401)	-0.0094 (0.2388)	-0.0023 (0.2141)

주: 각 수치는 '로그 재취업 임금 - 로그 비이직시 기대임금'의 해당 집단별 평균.  
( )안은 표준편차.

자료: 고용보험 DB, 임금구조통계조사 원자료.

산업 및 직종별 임금하락자 비율 격차는 성, 연령, 학력별보다 훨씬 컸다. 산업별로 살펴보면 금융·보험·부동산업의 경우 2002년을 제외하면 20%대 이하이고 전기·가스·수도의 경우에도 대부분 20%대였다. 반면에 광업은 40~50%대였고, 도소매·음식·숙박업이나 임대 및

사업서비스업 또한 전반적으로 40% 이상이었다. 이외의 산업들은 30% 초반의 평균적인 수준을 유지하였다. 직종별로 살펴보면 관리직은 10% 내외, 전문직은 15~20% 수준으로 임금하락자의 비율이 낮았다. 반면 단순노무직은 48~51% 수준이고, 사무직과 판매·서비스직은 30% 후반에서 40%초반 수준으로 비교적 높았다. 연도별 변화를 살펴보면 관리직 중 임금하락자 비율이 현저히 증가하였고, 기능직이나 장치·기계조작·조립의 경우에도 다소 증가하였다.

이직사유별로 살펴보면 자발적 이직자 중 임금하락자의 비율이 비자발적 이직자들보다 더 높았다. 1995년에는 임금하락자 비율이 자발적 이직자는 34.83%, 비자발적 이직자는 28.54%로 약 6% 정도 차이가 있었지만 2001년과 2002년에는 각각 35% 정도와 32%정도로 차이가 좁혀졌다. 이렇게 차이가 줄어든 이유는 비자발적 이직자 중 임금하락자의 비율이 상승한 데에서 기인한다.

<표 IV-7>은 비이직시 기대임금을 이용하여 집단별 임금 변화를 계산한 것이다. 임금변화는 로그재취업 임금과 로그 비이직시 기대임금의 차를 통해 계산하였고, 비이직시 기대임금을 사용하였기 때문에 이직기간에 제한을 두지 않고 표본 전체를 사용하였다.

우선 성별로 살펴보면, 남성의 경우 1998년까지는 평균적으로 이직에 따라 임금이 하락하였지만, 이후로는 다소 상승하고 있다. 여성은 1998년을 제외하고는 꾸준히 상승했지만, 1999년 이후로는 남성보다 상승폭이 작았다. 하지만 모두 상승폭이 1% 미만으로 평균적으로는 거의 변화가 없는 것과 마찬가지였다. 한편 학력수준이 높을수록 평균적으로 이직에 따라 임금이 상승하였다. 연령별로는 1995년을 제외하면 이직에 따른 평균적인 임금 상승폭은 25~39세 집단이 가장 큰 것으로 나타났다.

산업별로 살펴보면 제조업, 전기·가스·수도업, 건설업, 금융·보험·부동산업, 기타 서비스업에서 이직할 경우 보통 평균적으로 임금이 하락하였다. 이러한 하락폭은 특히 금융·보험·부동산업과 기타 서비스업에서 상대적으로 크게 나타났다. 반면에 광업이나 임대 및 사업서비스업에서 이직할 경우에는 평균적으로 임금이 상승하였다. 임대 및

사업서비스업에서 임금상승폭은 3~7% 정도로 가장 컸다.

직종별로는 고위임직원 및 관리직, 전문직, 기술직, 판매 및 서비스직, 기능직 이직자들은 평균적으로 임금 하락을 경험하였다. 판매 및 서비스직의 평균적인 임금 하락폭은 크지 않지만, 다른 직종에서는 상당한 정도를 보인다. 한편 사무직, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자들의 경우 이직에 따라 평균적으로 임금이 상승하였는데, 단순노무종사자의 경우 상승폭이 가장 컸다.

이직기간별로 살펴보면, 이직기간이 길어질수록 임금하락폭이 커졌다. 이직기간이 1개월 이내일 경우 평균적으로 임금은 거의 상승하였다. 이직기간에 따른 임금하락폭은 1997~98년 경제위기 때에 커졌다가 이후 다소 작아졌다. 이직사유별로 살펴보면 자발적 이직자들의 경우 1999년 이후로는 소폭 상승하는 것으로 나타나나 비자발적 이직자들은 계속 소폭 감소하였다. 자발적 이직자들의 경우 변화폭이  $\pm 1\%$  이내로 거의 변화하지 않았다. 비자발적 이직자들의 경우 2000년까지 매년 이직에 따라 1% 정도 임금이 하락하였고, 1996~98년에는 2~3% 정도 하락하였다.

#### 4. 임금변화 결정요인

이 절에서는 이직에 따른 임금수준 변화에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 단순회귀분석을 수행하였다. 종속변수로는 로그임금의 차를 사용하였는데, 로그 재취업 임금과 로그 이직시 임금의 차와, 로그 비이직시 기대임금을 이용한 차를 각각 별도로 사용하여 분석하였다. 설명변수로는 성, 학력, 연령, 비자발적 이직 더미와 이직년수, 근속년수를 사용했다. 로그 재취업 임금을 이용하여 회귀분석한 결과는 <표 IV-8>이고, 로그 비이직시 기대임금을 사용한 분석 결과는 <표 IV-9>이다.

이직시 임금을 사용한 회귀분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 여성 더미의 계수 크기가 별로 크지 않았고, 결과가 통계적으로 유의하지 않은 경우도 많았다. 즉 이직에 따른 임금변화는 성별로 큰 차이를

보이지 않았다. 한편, 학력별 차이는 뚜렷이 나타났다. 중졸 이하와 고졸, 초대졸 학력 더미는 모두 음으로 나타났고, 학력수준이 낮을수록 계수의 절대값이 커졌다. 연령별 더미는 대부분 양으로 추계되었는데, 24세 이하와 25~39세의 값이 유사하였고, 40~49세보다 더 컸다. 한편 비자발적 이직 더미의 계수는 음으로 추계되었다. 값은 -0.01 내외였다.

이직 기간에 대한 계수는 대부분 양의 값으로 추계되었다. 1998년에는 이직한 뒤 1년이 지나면 로그재취업 임금이 로그 이직시 임금보다 0.1127 정도 증가하였다. 한편 근속년수에 대한 계수는 음으로 추계되었는데 그 값은 거의 0에 가까웠다.

〈표 IV-8〉 재취업 임금을 이용한 회귀분석

	전 체	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
절편	0.0016 (0.0012)	0.0072 (0.0052)	-0.0100 (0.0036)	-0.0363 (0.0034)	-0.0596 (0.0030)	0.0120 (0.0027)	0.0592 (0.0028)	0.0077 (0.0030)	0.0081 (0.0034)
여성	-0.0021 (0.0006)	0.0011 (0.0029)	0.0110 (0.0020)	0.0109 (0.0018)	0.0060 (0.0015)	-0.0022 (0.0013)	0.0084 (0.0013)	-0.0230 (0.0015)	-0.0044 (0.0021)
중졸	-0.0399 (0.00122)	-0.0584 (0.0044)	-0.0502 (0.0031)	-0.0612 (0.0031)	-0.0514 (0.0029)	-0.0425 (0.0026)	-0.0464 (0.0029)	-0.0009 (0.0033)	0.0031 (0.0037)
고졸	-0.0297 (0.0007)	-0.0394 (0.0031)	-0.0347 (0.0021)	-0.0490 (0.0020)	-0.0428 (0.0017)	-0.0378 (0.0015)	-0.0363 (0.0015)	-0.0033 (0.0017)	0.0075 (0.0022)
초대졸	-0.0214 (0.0009)	-0.0190 (0.0045)	-0.0207 (0.0032)	-0.0229 (0.0029)	-0.0420 (0.0023)	-0.0223 (0.0020)	-0.0329 (0.0020)	0.0009 (0.0023)	0.0007 (0.0030)
~24세	0.0477 (0.0012)	0.0980 (0.0052)	0.0595 (0.0037)	0.0633 (0.0034)	0.1069 (0.0029)	0.0434 (0.0026)	0.0085 (0.0027)	0.0409 (0.0030)	-0.0021 (0.0048)
25~39세	0.0403 (0.0011)	0.0700 (0.0045)	0.0512 (0.0031)	0.0684 (0.0029)	0.1134 (0.0026)	0.0396 (0.0024)	0.0252 (0.0025)	-0.0001 (0.0027)	-0.0017 (0.0030)
40~49세	0.0304 (0.0012)	0.0452 (0.0051)	0.0228 (0.0035)	0.0494 (0.0033)	0.0825 (0.0028)	0.0354 (0.0026)	0.0280 (0.0028)	-0.0029 (0.0030)	0.0017 (0.0031)
이직기간	0.0918 (0.0003)	0.0869 (0.0007)	0.0771 (0.0005)	0.0810 (0.0006)	0.1127 (0.0006)	0.1344 (0.0007)	0.1191 (0.0010)	-0.1002 (0.0017)	0.0091 (0.0053)
근속기간	-0.0042 (0.0001)	-0.0018 (0.0003)	-0.0050 (0.0002)	-0.0055 (0.0002)	-0.0045 (0.0002)	-0.0033 (0.0002)	-0.0024 (0.0002)	-0.0048 (0.0002)	-0.0006 (0.0003)
비자발적 이직	-0.0082 (0.0007)	-0.0112 (0.0045)	-0.0131 (0.0033)	-0.0203 (0.0022)	-0.0145 (0.0014)	-0.0114 (0.0014)	0.0121 (0.0017)	-0.0208 (0.0017)	-0.0076 (0.0023)
표본크기	869,889	31,496	67,817	80,521	121,948	160,272	180,698	159,181	67,949
Adj-R2	0.1298	0.3836	0.2801	0.2186	0.2513	0.1989	0.0772	0.0285	0.0005

자료: 고용보험DB, 임금구조통계조사 원자료.

〈표 IV-9〉 비이직시 기대임금을 이용한 회귀분석

	전 체	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
절편	0.0096 (0.0011)	-0.0012 (0.0048)	0.0039 (0.0034)	-0.0081 (0.0032)	-0.0182 (0.0028)	0.0163 (0.0025)	0.0288 (0.0025)	0.0165 (0.0028)	0.0098 (0.0034)
여성	0.0009 (0.0005)	0.0101 (0.0027)	0.0130 (0.0019)	0.0132 (0.0017)	0.0082 (0.0014)	-0.0034 (0.0012)	-0.0032 (0.0012)	-0.0036 (0.0014)	-0.0033 (0.0021)
증졸	-0.0170 (0.0011)	-0.0307 (0.0041)	-0.0237 (0.0030)	-0.0190 (0.0029)	-0.0196 (0.0027)	-0.0205 (0.0025)	-0.0231 (0.0026)	-0.0059 (0.0030)	0.0053 (0.0037)
고졸	-0.0163 (0.0006)	-0.0210 (0.0029)	-0.0176 (0.0020)	-0.0183 (0.0019)	-0.0258 (0.0016)	-0.0188 (0.0014)	-0.0240 (0.0014)	-0.0077 (0.0016)	0.0091 (0.0022)
초대졸	-0.0120 (0.0008)	-0.0150 (0.0042)	-0.0119 (0.0030)	-0.0068 (0.0027)	-0.0153 (0.0022)	-0.0144 (0.0019)	-0.0191 (0.0018)	-0.0063 (0.0021)	0.0007 (0.0030)
~24세	0.0143 (0.0011)	0.0315 (0.0048)	0.0190 (0.0035)	0.0320 (0.0032)	0.0491 (0.0027)	0.0125 (0.0025)	0.0010 (0.0025)	0.0002 (0.0028)	-0.0079 (0.0048)
25~39세	0.0180 (0.0009)	0.0304 (0.0042)	0.0250 (0.0029)	0.0390 (0.0028)	0.0538 (0.0024)	0.0126 (0.0023)	0.0056 (0.0023)	0.0032 (0.0025)	-0.0051 (0.0030)
40~49세	0.0179 (0.0010)	0.0238 (0.0047)	0.0166 (0.0033)	0.0325 (0.0031)	0.0467 (0.0026)	0.0148 (0.0025)	0.0086 (0.0025)	0.0062 (0.0027)	-0.0011 (0.0053)
이직기간	-0.0071 (0.0002)	-0.0054 (0.0006)	-0.0057 (0.0005)	-0.0081 (0.0006)	-0.0086 (0.0006)	-0.0049 (0.0007)	-0.0059 (0.0009)	-0.0119 (0.0016)	-0.0280 (0.0053)
근속기간	-0.0043 (0.0001)	-0.0029 (0.0003)	-0.0056 (0.0002)	-0.0058 (0.0002)	-0.0056 (0.0001)	-0.0038 (0.0002)	-0.0034 (0.0002)	-0.0028 (0.0002)	-0.0005 (0.0003)
비자발적 이직	-0.0138 (0.0006)	-0.0144 (0.0042)	-0.0191 (0.0031)	-0.0195 (0.0021)	-0.0117 (0.0013)	-0.0138 (0.0013)	-0.0168 (0.0015)	-0.0113 (0.0016)	-0.0081 (0.0023)
표본크기	869,889	31,496	67,817	80,521	121,948	160,272	180,698	159,181	67,949
Adj-R2	0.0086	0.0110	0.0172	0.0235	0.0284	0.0063	0.0049	0.0023	0.0010

자료 : 고용보험DB, 임금구조통계조사 원자료.

정리해 보면, 이직시 임금을 이용하여 살펴볼 때 이직에 따른 임금변화에 학력수준, 연령, 이직기간, 비자발적 이직여부가 유의미한 영향을 가져왔다. 학력수준이 낮을수록 이직에 따라 임금은 유의미하게 하락하였다. 반면 연령이 보다 적은 집단에 속하면 이직에 따라 임금은 상대적으로 증가할 수 있었다. 이직기간이 길수록 이직에 따라 임금은 상승하였고, 비자발적 이직여부는 이직에 따른 임금변화에 음의 영향을 미쳤다. 즉, 저학력자, 고령자, 생계 등의 이유로 보다 짧은 기간 내에 재취업을 해야 했던 자, 비자발적 이직자들은 상대적으로 이직에 따라 임금이 하락하거나, 상대적으로 상승폭이 작았다.

비이직시 기대임금을 이용하여 회귀분석 할 때에는 결과가 다소 달랐다. <표 IV-9>를 보면 이직시 임금을 사용했을 때와는 다르게 여성더미 계수가 소폭 상승하였다. 한편 학력더미 계수와 연령집단별 더미 계수의 절대값은 작아졌고, 이직기간의 추정계수가 0에 가까운 음의 수치로 나타났다. 근속기간의 계수값은 큰 차이가 없었고, 비자발적 이직더미 계수의 절대값은 2000년까지는 다소 커졌고, 이후에는 다소 작아졌다.

비이직시 기대임금을 사용할 경우가 이직시 임금을 사용할 때와 다른 점은, 기준년도 변화에 따른 오차를 피할 수 있다는 사실과 이직하지 않았을 경우 누릴 수 있는 임금상승을 반영한다는 측면에 있다. 이러한 추가적인 면을 고려할 때, <표 IV-9>는 이직이 임금에 미치는 효과에 있어서 성별 차이가 보다 크고, 학력별 연령별 격차는 보다 줄어들 수 있음을 보여준다. 이직시 임금을 사용하여 추정할 때 통계적으로 유의미한 양의 값을 보였던 이직기간의 추정계수가 비이직시 기대임금을 사용하여 추정하면 0에 가까운 음의 수치로 나타나는 것은 이직을 위한 탐색기간의 기회비용이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 즉, 충분한 시간을 두고 새로운 직장을 찾을 때 실질임금은 이직전 수준보다 상승할 수 있지만, 이직기간 동안의 상승분을 고려한다면 오히려 이직에 따라 하락한 결과가 나올 수 있음을 시사한다.

## 5. 소결

이 장에서는 고용보험 DB 자료를 활용하여, 1995년말부터 2002년까지 한국 노동시장에서 이직이 임금에 미친 영향을 살펴보았다. 고용보험 DB는 분석 대상을 고용보험 적용대상 사업장의 근로자로 한정짓는 한계가 있지만, 다른 자료들보다 장기적이고 종합적인 분석을 가능하게 한다. 다만 고용보험 DB는 다소 부정확한 이직시 임금자료만이 존재한다는 문제가 있는데, 이 장에서는 『임금구조기본통계조사』 원자료를 이용한 집단별 평균임금을 고용보험 DB에 결합하여 활용하는 방식으로 극복을 시도하였다.

임금자료는 크게 세 가지로 구성하였다. 이직자의 이직시 임금과 재취업 임금을 각각 추정하였고, 이와 별개로 만약 이직자가 이직하지 않았을 경우 실제로 재취업한 시점에서 받을 수 있었을 것으로 기대되는 비이직시 기대임금을 추정하였다. 그리고 이들을 이용하여 이직에 따라 임금이 어떻게 변화하였고, 이러한 변화를 가져온 요인에는 어떠한 것들이 있는지 분석하였다.

이직시 임금과 재취업 임금을 비교해 보면, 1997년과 2001년을 제외하면 대부분 이직에 따라 평균적으로 임금이 상승하였다. 재취업 소요기간이 1년 이내인 사람으로 한정하여 살펴보면, 학력수준이 높거나 연령이 적으면 이직에 따라 임금이 평균적으로 더 크게 상승하였다. 산업별로 살펴보면, 도·소매·음식·숙박업, 운수·통신업, 임대 및 사업서비스업에서 이직한 경우 보통 평균적으로 임금이 상대적으로 크게 상승했고, 직종별로는 장치·기계조작·조립종사자나 단순노무직 종사자들은 이직할 때 평균적으로 임금이 상대적으로 상승했다. 이러한 점들은, 학력수준을 제외한다면, 상대적으로 임금 등의 처우가 낮은 집단에서 비교적 더 나은 조건을 찾아 이직하는 경우가 많을 수 있다는 측면에서 이해할 수 있다. 이직사유별로는 자발적 이직자의 임금상승폭이 비자발적 이직자들보다 더 높았다.

그런데 이직시 임금을 이용한 분석은 재취업 임금을 과대평가할 수 있는 가능성과 기준년도 변화에 따른 평균적 임금상승의 문제를 지니고 있다. 이중 기준년도 변화의 문제는 ‘이직시 임금’ 대신 ‘비이직시 기대임금’을 사용하여 극복할 수 있었다. 한편 비이직시 기대임금을 사용하면 이직의 비용을 살피는 데 있어 이직의 중요한 기회비용인 이직에 따라 받지 못하게 된 임금상승분까지 포괄할 수 있는 장점이 있었다.

비이직시 기대임금을 이용하여 집단별 임금 변화를 살펴보면, 전체적인 추세는 차이가 없었다. 하지만 전반적으로 임금 상승폭이 작아지거나 임금 하락폭이 커졌다. 즉, 이직시 임금을 이용하여 분석한 이직에 따른 임금변화에서 이직의 기회비용인 이직에 따라 받지 못하게 된 임금상승분이 일관적으로 제해되는 효과가 나타났다.

한편 제4절에서는 이직에 따른 임금 변화에 영향을 미치는 요인을 살

펴보기 위하여 로그임금의 변화를 종속변수로, 성, 학력, 연령, 비자발적 이직 더미와 이직년수, 근속년수를 설명변수로 두고 단순회귀분석 하였다. 우선 이직시 임금을 이용하여 회귀분석하였을 경우, 이직에 따른 임금변화에 학력수준, 연령, 이직기간, 비자발적 이직여부가 유의미한 영향을 가져왔다. 학력수준이 낮을수록 이직에 따라 임금은 유의미하게 하락하였다. 반면 연령이 보다 적은 집단에 속하면 이직에 따라 임금은 상대적으로 증가할 수 있었다. 이직기간이 길수록 이직에 따라 임금은 상승하였고, 비자발적 이직여부는 이직에 따른 임금변화에 음의 영향을 미쳤다. 즉, 저학력자, 고령자, 생계 등의 이유로 보다 짧은 기간 내에 재취업을 해야 했던 자, 비자발적 이직자들은 상대적으로 이직에 따라 임금이 하락하거나, 상대적으로 상승폭이 작았다.

하지만 비이직시 기대임금을 이용하여 회귀분석 할 때에는 결과가 다소 달랐다. 비이직시 기대임금을 사용할 경우 기준년도 변화에 따른 오차를 피할 수 있고, 이직하지 않았을 경우 누릴 수 있는 임금상승을 반영한다는 점에서 차이가 있었다. 이러한 차이를 고려할 때, 비이직시 기대임금을 이용한 회귀분석 결과는 이직이 임금에 미치는 효과에 있어서 성별 차이가 보다 크고, 학력 및 연령별 격차는 보다 줄어들 수 있음을 보여준다. 한편 이직기간의 계수는 비이직시 기대임금을 사용하여 추정하면 거의 0에 가까운 음의 수치로 나타났는데, 이는 이직을 위한 탐색기간의 기회비용이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 즉, 충분한 시간을 두고 새로운 직장을 찾을 때 실질임금은 이직전 수준보다 상승할 수 있지만, 이직기간 동안의 상승분을 고려한다면 오히려 이직에 따라 하락한 결과가 나올 수 있음을 시사한다.

## V. 결 론

본 연구에서는 1995년 7월 이후 7년간 축적된 고용보험 DB 자료를 이용하여 이직자들의 이직 실태, 고용보험이 이직자들의 노동시장 참여 및 실직·실업기간에 미친 영향, 이직에 따른 임금 변동에 대해 살펴보았다. 미국과 같은 경우 CWBH(Continuous Wage and Benefit History Data), DWS(Displaced Workers Survey) 등을 이용한 이직 연구가 활발히 이루어졌던 데 반해, 한국에서는 지금까지 고용보험 DB를 이용한 이직 분석이 별로 많이 이루어지지 않았다.

고용보험 정보시스템에서는 피보험자가 입직 및 이직시 취득자 및 상실자 DB를 통해 해당 기록을 관리한다. 모든 국민들이 가진 주민등록번호를 이용하여 취득 및 상실에 관련된 기록들은 이력DB로 통합되어 관리된다. 따라서 제한적이지만, 이력DB를 이용하여 다수의 근로자들의 이직 및 재취업 실태에 대한 분석이 가능하다. 한편 실업급여 수급자에 대해서는 실업급여 수급자 DB를 통해 이직전 직장의 평균임금 및 실업급여 수급과 관련된 정보들을 추가로 수집하고 있다.

법적으로 고용보험은 현재 전 사업체의 모든 근로자를 대상으로 하고 있으므로, 이러한 고용보험DB는 5인 이상의 정규직 근로자에 대하여 거의 전수에 가까운 표본이라고 볼 수 있다. 따라서 일정 규모 이상의 정규직 노동시장에서의 채용 및 이직에 대한 분석이 가능하다. 본 연구에서는 임금구조통계조사자료, 한국노동연구원의 이직자에 대한 추적조사 실태조사 자료 등으로 고용보험 DB를 보완하여, 고용보험제도 도입 이후의 이직에 대한 분석을 수행하였고, 주요 결과는 다음과 같다.

제II장에서는 고용보험 DB를 이용하여 이직에 대해 분석하였다. 우선 고용보험 DB의 구성 및 특징에 대해 사업체기초통계조사와 비교하여 살펴보았다. 어느 정도 고용보험 제도가 안정된 1999년 이후를 살펴보면, 고용보험 DB 자료는 소규모 사업장에서 과소대표성을 지니고 있

다. 또한 수도사업, 자동차판매수리차량연료소매업, 소매 및 소비용품수선업, 숙박 및 음식점업, 통신업, 보험 및 연금업, 교육서비스업, 회원단체, 기타서비스업 등 소규모 자영업형태의 사업이 밀집되어 고용보험 가입률이 떨어지는 업종들도 과소대표성을 나타낸다.

이러한 점을 감안하여 1999년부터 2002년까지의 이직률 추이를 살펴 보았다. 연간 이직률은 1999년 28.3%, 2000년 30.0%, 2001년 31.2%, 2002년 23.9%였고, 자발적 이직률이 1999년 20.9%, 2000년 23.1%, 2001년 23.2%, 2002년 18.0%, 비자발적 이직률이 1999년 7.4%, 2000년 6.9%, 2001년 8.0%, 2002년 5.9%였다. 성별로 비교해 보면 남성보다 여성의 이직률이 높았고, 연령별로는 20대의 이직률이 가장 높았다. 그런데 20대의 이직률은 2002년에 크게 하락하였고, 이는 2002년 전체 이직률 하락의 주요인으로 판단된다.

근속기간은 짧을수록 이직률이 높았다. 학력별 격차는 크지 않았지만 대졸자의 이직률이 다소 낮았다. 직종별로는 판매서비스직과 단순직의 이직률이 높았다. 산업별로는 정보서비스업을 포함한 사업서비스업에서 이직률이 상대적으로 높았다. 기업형태별로는 대기업이 중소기업에 비해서 이직률이 크게 낮으며, 특히 공기업과 금융부문의 이직률이 상대적으로 크게 낮았다.

자발적 이직자의 절반 정도는 전직을 목적으로 이직하는 사람들이었고, 이러한 비율은 미년 10% 정도였다. 20대의 자발적 이직률이 현저하게 높지만, 2002년에는 크게 하락하였다. 이것이 일시적 현상인지 아니면 최근의 청년층 실업난에 따라 점차 구조화될 현상인지는 더 두고봐야 할 것으로 판단된다. 단기근속자들의 이직률도 점차 낮아지는데, 이는 핵심 부문의 노동시장 상황이 나빠지며, 직장간 원활한 노동이동이 줄어들어 줄어드는 것으로 생각된다.

비자발적 이직을 사유별로 나누어 검토해보면, 근로기준법 제31조에 따른 경영상의 이유에 의한 정리해고 비율은 그리 높지 않고 추세적으로도 감소하는 것으로 나타나는 반면, 사업주 권고퇴직은 3~4%대를 계속 유지하고 있다. 즉, 기업들이 정리해고보다는 권고퇴직이나 명예퇴직 등의 방법을 많이 활용하는 것으로 나타났다. 한편 세부집단별로 살

펴보면, 상대적으로 고연령 단기근속 계층에서 해고당할 확률이 가장 높은 것으로 판단된다. 벤처기업이나 중소기업에서의 해고 비율이 최근 높아지고 있었고, 조립원이나 기능원 등 생산직의 경우 정리해고 비율이 상대적으로 낮았다.

이직 확률 결정 요인을 분석하기 위하여 이직 여부, 비자발적 이직 여부, 전직 목적의 이직 여부, 정리해고 여부, 사업주 권고 퇴직 여부, 계약종료에 따른 이직 여부 등을 종속변수로 하는 로짓분석을 시도하였다. 이직 여부에 대한 추정 결과는 대부분 앞서 분석한 결과와 비슷하였다. 거의 모든 모형에서 2002년에 많은 변화가 이루어진 점을 주의해야겠지만, 대부분 각 연도별 결과가 유사하였다.

고연령계층, 사무직 및 관리직, 정보서비스업 및 사업서비스업의 경우 상대적으로 비자발적 이직 확률이 높았다. 전직 목적의 이직 확률은 남성, 고연령, 고학력, 소규모 사업체, 판매서비스직의 경우 상대적으로 높아졌다. 정리해고 확률은 연령이 많을수록 높아졌고, 근속이 길수록 낮아졌다. 기업 규모가 클수록 정리해고 확률은 낮았고, 관리직, 사무직, 전문직이나 경공업의 경우 정리해고 확률이 대체로 높았다. 사업주 권고퇴직 확률은 사업서비스업과 전문대졸 계층에서 대체로 높았다. 계약만료에 따른 이직 확률은 전반적으로 여성, 20대와 45세 이상의 계층에서 높았다.

제Ⅲ장에서는 KLI 실직자조사와 행정자료를 결합한 자료를 이용하여 실업급여와 퇴직금이 노동시장 참여와 실업기간에 미치는 효과를 분석하였다. 준모수적 비례적 해자드 모형(Cox모형)에 시간에 따라 변화하는 변수(time-varying covariate)를 결합한 Competing Risks Model(CRM)이 분석에 사용되었다.

실직기간에 대한 분석 결과, 가설과 마찬가지로 잔여수급기간이 길수록 재취업으로의 탈출률이 낮다는 점을 발견하였다. 퇴직금도 실업급여와 마찬가지로 재취업률을 낮추는 효과를 갖는다는 점도 드러났다. 실업기간에 대한 CRM 추정에서도 가설과 마찬가지로 실업급여와 퇴직금이 재취업 소요기간을 길게 하는 결과를 얻을 수 있었다.

실업급여는 실업과 비경제활동 사이의 선택에도 영향을 미치는 것으로

로 나타났다. 실업급여 수급자의 경우 이직후 다음달에 비경제활동보다 실업상태에 있을 확률이 비수급자보다 더 높고, 실업으로부터 비경제활동으로의 탈출률은 잔여수급기간이 길수록 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 일부 수급자의 경우 실업급여를 수급하기 위해 비경제활동이 아니라 실업을 선택한다는 점을 보여주는 것이다. 그러나 퇴직금은 실업급여와 달리 노동시장 상태의 선택에 대해서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가구 내에서의 지위나 가구의 특성도 실직·실업기간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구주의 경우 재취업에 소요되는 기간이 유의미하게 짧고, 가구원수가 많을수록 재취업에 소요되는 기간이 역시 짧은 것으로 나타났다. 반면 가구내에 다른 취업가구원이 있는 경우 재취업에 소요되는 기간이 더 긴 것으로 나타났다. 그러나 인적 속성이나 이전 직장의 특성은 재취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 여자의 경우 남자에 비해 이직후 비경제활동으로 진입하거나 실업에서 비경제활동 상태로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

외국과 마찬가지로 실업급여가 재취업 소요기간을 길게 하는 것으로 나타났기 때문에 이러한 실업급여의 부수적인 효과를 억제할 수 있는 제도적인 장치들이 필요할 것이다. 실업급여 수급자에 대한 취업알선 노력을 강화하는 것뿐만 아니라 조기재취업수당이 재취업을 유인하는 효과를 강화하는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다. 또한, 이직자가 실업급여를 받기 위해 비경제활동 대신 실업을 선택하도록 하는 효과가 있다는 점을 감안할 때, 실업급여 수급자를 대상으로 한 적극적 노동시장 정책 대상자의 선발에 있어서 실질적인 구직의사를 갖고 있는가의 여부가 고려되어야 할 것이다.

실직자에 대한 소득보조 수단으로서 한국에서 퇴직금은 실업급여 이상으로 중요한 의미를 갖는 경우가 많다. 현재 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 방향으로의 논의가 활발히 이루어지고 있다. 공적연금이 노후 소득보장제도로서 충실하게 기능하지 못하고 있는 현실에서 여러 가지 보완적인 장치들이 마련될 경우에 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 것이 타당할 것으로 보인다. 본 연구에서 살펴본 것처럼 퇴직금이 재취업

소요기간을 길게 하는 효과를 갖는다는 점은 이러한 제도개혁을 뒷받침하는 논거의 하나가 될 수 있다.

제Ⅳ장에서는 고용보험 DB와 임금구조통계조사 자료를 결합하여 이직이 임금에 미치는 효과를 분석하였다. 고용보험 DB는 분석 대상을 고용보험 적용대상 사업장의 근로자로 한정짓는 한계가 있지만, 다른 자료들보다 장기적이고 종합적인 분석을 가능하게 한다. 다만 고용보험 DB에는 다소 부정확한 이직시 임금자료만이 존재한다는 문제가 있는데, 이 장에서는 『임금구조기본통계조사』 원자료를 이용한 집단별 평균 임금을 고용보험 DB에 결합하여 활용하는 방식으로 극복을 시도하였다.

임금자료는 크게 세 가지로 구성하였다. 이직자의 이직시 임금과 재취업 임금을 각각 추정하였고, 이와 별개로 만약 이직자가 이직하지 않았을 경우 실제로 재취업한 시점에서 받을 수 있었을 것으로 기대되는 비이직시 기대임금을 추정하였다. 그리고 이들을 이용하여 이직에 따라 임금이 어떻게 변화하였고, 이러한 변화를 가져온 요인에는 어떠한 것들이 있는지 분석하였다.

이직시 임금과 재취업 임금을 비교해 보면, 1997년과 2001년을 제외하면 대부분 이직에 따라 평균적으로 임금이 상승하였다. 재취업 소요기간이 1년 이내인 사람으로 한정하여 살펴보면, 학력수준이 높거나 연령이 적으면 이직에 따라 임금이 평균적으로 더 크게 상승하였다. 산업별로는 도·소매·음식·숙박업, 운수·통신업, 임대 및 사업 서비스업에서 이직한 경우, 직종별로는 장치·기계조작·조립종사자나 단순노무직 종사자들이 이직할 때 평균적으로 임금이 상대적으로 상승했다. 이러한 점들은, 학력수준을 제외한다면, 상대적으로 임금 등의 처우가 낮은 집단에서 비교적 더 나은 조건을 찾아 이직하는 경우가 많을 수 있다는 측면에서 이해할 수 있다. 비이직시 기대임금을 이용하여 집단별 임금 변화를 살펴보면, 전체적인 추세는 차이가 없었다. 하지만 전반적으로 임금 상승폭이 작아지거나 임금 하락폭이 커졌다. 즉, 이직시 임금을 이용하여 분석한 이직에 따른 임금변화에서 이직의 기회비용인 이직에 따라 받지 못하게 된 임금상승분이 일관적으로 공제되는 효과가 나

타났다.

한편 이직에 따른 임금 변화에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 로그임금의 변화를 종속변수로, 성, 학력, 연령, 비자발적 이직 더미와 이직기간, 근속년수를 설명변수로 두고 단순회귀분석 하였다. 우선 이직시 임금을 이용하여 회귀분석하였을 경우, 이직에 따른 임금변화에 학력수준, 연령, 이직기간, 비자발적 이직여부가 유의미한 영향을 가져왔다. 학력수준이 낮을수록 이직에 따라 임금은 유의미하게 하락하였다. 반면 연령이 보다 적은 집단에 속하면 이직에 따라 임금은 상대적으로 증가할 수 있었다. 이직기간이 길수록 이직에 따라 임금은 상승하였고, 비자발적 이직여부는 이직에 따른 임금변화에 음의 영향을 미쳤다. 즉, 저학력자, 고령자, 생계 등의 이유로 보다 짧은 기간 내에 재취업을 해야 했던 자, 비자발적 이직자들은 상대적으로 이직에 따라 임금이 하락하거나, 상대적으로 상승폭이 작았다.

하지만 비이직시 기대임금을 이용하여 회귀분석 할 때에는 결과가 다소 달랐다. 비이직시 기대임금을 사용할 경우 기준년도 변화에 따른 오차를 피할 수 있고, 이직하지 않았을 경우 누릴 수 있는 임금상승을 반영한다는 점에서 차이가 있었다. 이러한 차이를 고려할 때, 비이직시 기대임금을 이용한 회귀분석 결과는 이직이 임금에 미치는 효과에 있어서 성별 차이가 보다 크고, 학력별 연령별 격차는 보다 줄어들 수 있음을 보여준다. 한편 이직기간의 계수는 비이직시 기대임금을 사용하여 추정하면 거의 0에 가까운 음의 수치로 나타났는데, 이는 이직을 위한 탐색기간의 기회비용이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 즉, 충분한 시간을 두고 새로운 직장을 찾을 때 실질임금은 이직전 수준보다 상승할 수 있지만, 이직기간 동안의 상승분을 고려한다면 오히려 이직에 따라 하락한 결과가 나올 수 있음을 시사한다.

본 연구의 가장 큰 한계는 고용보험 DB자료의 분석범위가 제한되어 있다는 점이다. 현재 고용보험 DB는 피용자로서 피보험자인 취업자만을 대상으로 하기 때문에, 분석 대상에서 제외된 집단의 크기가 매우 크다. 또한 고용보험 자격취득 및 상실 시점의 정보만을 제공하기 때문에 중간에 개인에게 일어나는 변화들과 자격상실 이후 새로운 피보험자격

취득 사이의 노동시장 행태에 대해서는 알 수 없다.

또한 본 연구에서는 이직 및 재취업에 따른 여러 질적 변화 요인들을 고려하지 못하였다. 이직률, 재취업 기간, 이직 및 재취업에 따른 임금 변화만으로는 살펴볼 수 없는 다른 여러 요인들이 실제 각 개인의 이직 및 재취업 결정 과정에 크게 작용하고 있을 수 있다. 이러한 측면들을 다른 자료를 통해 보완하는 것이 본 연구의 차후 과제이다.

## 참고문헌

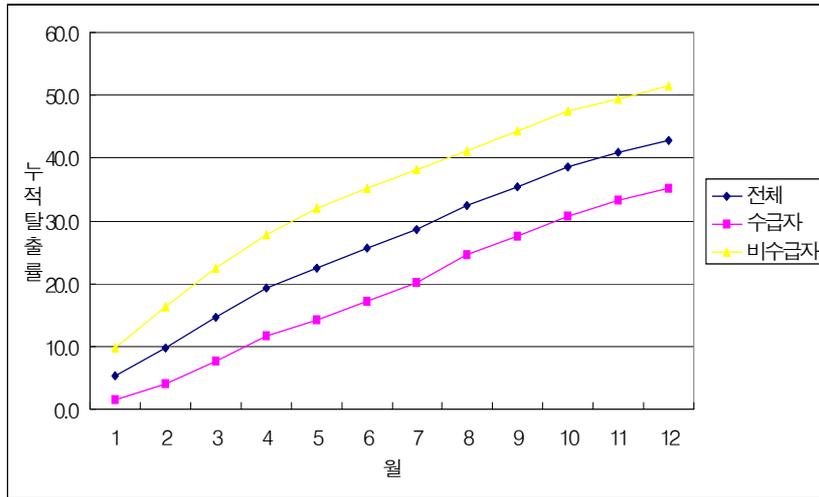
- 김대일(2000), 『경제위기와 실업의 동태적 변화』, 『경제학연구』, 제49집 제3호.
- \_\_\_\_\_ (2001), 『경제위기 이후의 고용창출 유형분석』, 『계량경제학보』, 제15권 제1호.
- 김동현·김미란·이주환(1999), 『고용유지지원사례 연구와 제도개선방안』, 한국노동연구원.
- 남성일·이화영(1999), 『외환위기 이후 우리나라 실업의 특성 분석: 외환위기 이전과의 비교』, 『노동경제논집』 제22권 제1호.
- 류기철·류재술(1999), 『정부의 실업대책과 실직자의 재취업』, 『국제경제연구』 제5권 제2호.
- 방하남(1998), 『실업급여 수급자들의 급여수급 및 재취업 실태 분석: 1996~1997년도』, 한국노동연구원.
- 방하남·김동우·하윤숙(1998), 『실업급여 수급자들의 급여수급 및 재취업 실태 분석(II): 1996~1997년도』, 한국노동연구원.
- 유길상·김복순·성재민(2003), 『실업급여 수급자의 특성과 재취업 행태』, 한국노동연구원.
- 이병희(2000), 『실업자재취직훈련의 재취업성공에 관한 준실험적 평가』, 『노동경제논집』 제23권 제2호.
- 전병유·김혜원(2003), 『디지털경제와 일자리창출』, 한국노동연구원
- 홍성우·양채열(1999), 『실직근로자의 직업탐색과 재취업 - 광주지역근로자를 중심으로』, 『노동경제논집』 제22권 제1호
- 황덕순(2000), 『실업급여에 대한 평가와 발전방향』, 유길상외, 『고용보험제도의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원.
- 황덕순·김동우(2001), 『피보험자 개인별 관리체계 구축방안』, 한국노동연구원.

- Atkinson, A.B. and Micklewright, J.(1991), “Unemployment Compensation and Labor Market Transition: A Critical Review”, *Journal of Economic Literature*, Volume 29, Issue 4, pp.1679~1727.
- Blau, D.M. and Robins, P.K.(1986), “Labor Supply Responses to Welfare Programs: A Dynamic Analysis”, *Journal of Labor Economics*, Volume 4, Issue 1, pp.82~104.
- Burdett, K., Kiefer, N.M., Mortensen, D.T., and Neumann, G.R. (1984), “Earnings, Unemployment, and the Allocation of Time over Time”, *Review of Economic Studies*, Volume 51, Issue 4, pp.559~578.
- Clark, K.B. and Summers, L.H.(1979), “Unemployment Insurance and Labor Market Transitions”, Baily, M.N. ed., *Works, Jobs, and Inflation*, The Brookings Institution.
- Danforth, J.P.(1979), “On the Role of Consumption and Decreasing Absolute Risk Aversion in the Theory”, Lippman, S.A. and McCall, J.J. eds., *Studies in the Economics of Search*, North-Holland, pp.109~131.
- Decker, P.T.(1997), “Work Incentives and Disincentives”, in O’Leary, C.J. and Wander, S.A. eds., *Unemployment Insurance in the United States*, W.E. Upjohn Institute, pp.285~320.
- Devine, T.J. and Kiefer, N.M.(1991), *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, Oxford University Press.
- Farber, H.(2003), “Job Loss in the United States, 1981~2001”, *Princeton University Industrial Relations Section*, Working Paper #471.
- Gritz, M., Johnson, T.R., Wenzlow, A., and Dong, F.B.(1998), “Dynamic Models of Unemployment Insurance Benefit Receipt: Survival Rate Analysis Report”, *US Department of Labor*, Employment and Training Administration.
- Han, A. and Hausman, J.A.(1990), “Flexible Parametric Estimation

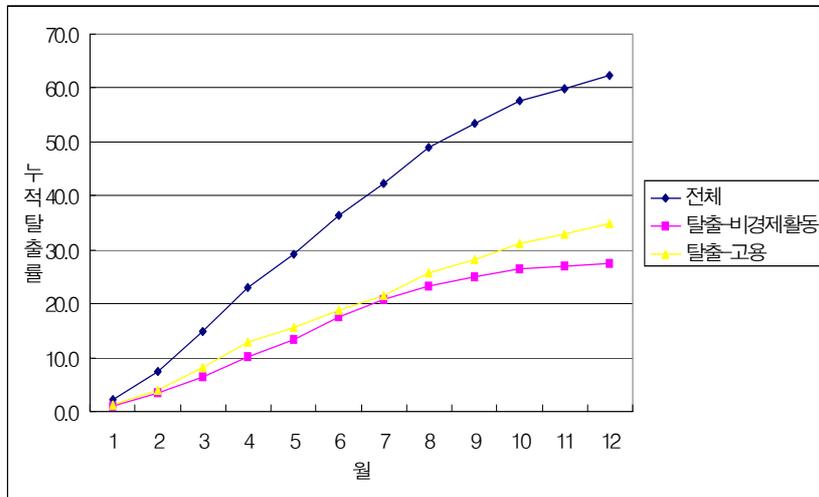
- of Duration and Competing Risks Model”, *Journal of Applied Econometrics*, Volume 5, Issue 1, pp.1~28.
- Katz, L.F. and Meyer, B.D.(1990), “Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes”, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 105, Issue 4, pp.973~1002.
- Kiefer, N.M.(1996), “Economic Duration Data and Hazard Functions”, *Journal of Economic Literature*, Volume 26, Issue 2, pp.646~679.
- Kodrzycki, Y.K.(1998), “The Effects of Employer-Provided Severance Benefits on Reemployment Outcomes”, *New England Economic Review*, November/December, pp.41~68.
- McCall, B.P.(1996), “Unemployment Insurance Rules, Joblessness, and Part-Time Work”, *Econometrica*, Volume 64, Issue 3, pp.647~682.
- \_\_\_\_\_(1997), “The Determinants of Full-Time versus Part-Time Reemployment following Job Displacement”, *Journal of Labor Economics*, Volume 15, Issue 4, pp.714~734.
- Meyer, B.D.(1990), “Unemployment Insurance and Unemployment Spells”, *Econometrica*, Volume 58, Issue 4, pp.757~782.
- Moffit, R.(1985), “The Effect of the Duration of Unemployment Benefits on Work Incentives: An Analysis of Four Datasets”, Unemployment Insurance Occasional Paper 85-4, *US Department of Labor*, Employment and Training Administration.
- Mortensen, D.T.(1977), “Unemployment Insurance and Job Search Decisions”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 30, Issue 4, pp.505~517.
- \_\_\_\_\_(1986), “Job Search and Labor Market Analysis”, Ashenfelter, O. and Layard, R. eds., *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, pp.849~919.
- OECD(2000), *OECD Employment Outlook 2000*.

- Park, F., Park, Y., Betcherman, G., and Dar, A. eds.(2001), *Labor Market Reforms in Korea: Policy Options for the Future*, The World Bank/The Korea Labor Institute.
- Parsons, D.O.(2002), “Private ‘Unemployment Insurance’: The Design of Severance Pay Plans”, Paper Presented at the Labor Studies Workshop of the Department of Economics, GWU.
- Schmid, G. and Reissert, B.(1996), “Unemployment Compensation and Labour Market Transitions” in Schmid, G., O’Reilly, J., and Schmann, K., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, pp.235~276.
- Yoo, K.S.(1999), *The Employment Insurance System in Korea*, The Korea Labor Institute.

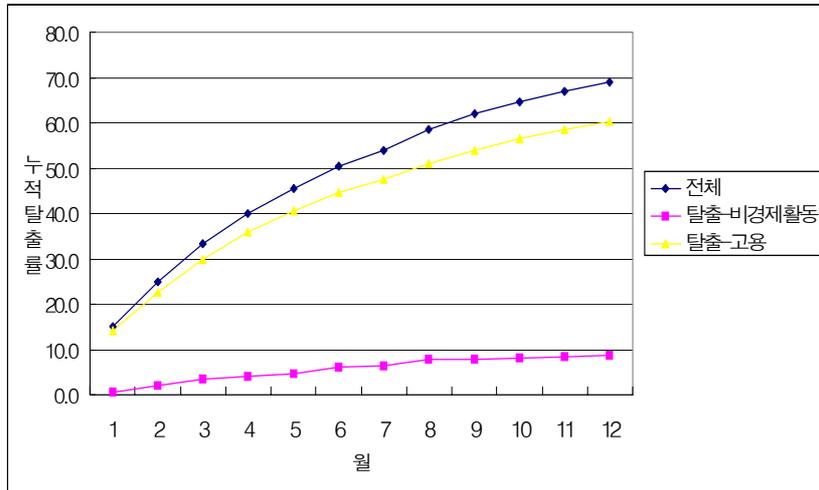
(부도 1) 실직으로부터의 누적탈출률



(부도 2) 실업으로부터의 누적탈출률 - 수급자 표본



(부도 3) 실업으로부터의 누적탈출률 - 비수급자 표본



(부도 4) 실업으로부터의 누적탈출률 - 전체 실업자 표본

