

퇴직사유를 고려한 지역별 실직확률 분석

장 연 주* · 김 중 한**

이 연구는 한국노동패널 자료(2-15차년도)를 이용하여 한국 임금근로자의 실직위험에 지역 변수가 미치는 영향을 퇴직사유별로 파악하고, 비자발적 실직위험에 영향을 미치는 요인을 전국 및 7대 도시를 중심으로 지역별로 비교 분석하였다. 이를 위해 콕스의 조건부시간간격 모형을 활용하여 전국 임금근로자를 대상으로 분석한 결과, 실직확률에 영향을 미치는 요인이 퇴직사유별로 상이하게 나타났는데 배우자, 중소기업, (유통, 개인)서비스업 등은 퇴직사유별로 그 영향이 정 반대로 나타났다. 지역 변수의 영향은 비자발적 실직확률 보다 자발적 실직확률에서 더욱 유의하게 나타나, 자발적 이직에는 인적특성 및 산업·직업특성 외의 지역별 특성(예, 일자리 특성, 질 등)이 상대적으로 크게 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 한편 지역별 비자발적 실직확률 요인 분석에서는 학력수준, 배우자, 산업, 직종 요인이 다소 상이한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 서울, 인천 및 울산지역에서는 비자발적 실직확률에 대체로 산업 특성이, 부산, 광주지역에서는 직종 특성이 보다 뚜렷하게 작용하였다. 따라서 근로자의 실직위험 실태 및 요인을 정확하게 파악하기 위해서는 퇴직사유를 구분하여 파악할 필요가 있다.

1. 서론

최근 고용 없는 성장이 지속됨에 따라 노동시장에서는 일자리의 신규 창출 못지않게 관심이 집중되고 있는 것이 근로자들의 고용 안정성과 관련된 문제이다. 고용 안정성은 일자리의 지속기간과 관련이 있을 뿐 아니라 해당 일자리가 양질의 일자리인지 여부를 판단하는 중요한 기준이 되기 때문에 매우 중요한 의미를 가진다. 따라서 근로자의 근속기간, 실직위험, 고용유지율 등 고용불안의 정도와 요인을 파악하기 위한 다양한 연구들이 진행되어 오고 있다. OECD(2013)에 따르면 한국 근로자의 근속기간은 상당히 짧은 실정이며, 2년 미만 근속자의 비중이 매우 높은 특징을 가지

* 경성대 경제금융물류학부 박사후연구원, adlibyj@naver.com

** 경성대 경제금융물류학부 교수, kimjhan@ks.ac.kr

는 등 OECD 평균 및 소속 국가들에 비해 고용불안 정도가 심한 것으로 평가되고 있다.

근로자의 고용불안 정도는 근로자의 개인적 특성에 의해서도 영향을 받을 수 있을 것이지만, 보다 중요한 것은 해당 일자리를 제공하는 기업 혹은 산업의 특성일 것이다. 즉, 성장산업과 기업의 집적은 노동 수요를 증가시킬 것이므로 근로자의 고용 안정성을 높이는데 기여할 것이다. 한국의 경우 지역별로 산업구조 뿐 아니라 산업 및 기업의 집적도에 상당한 차이가 존재한다. 이와 같이 지역별로 노동력 구성(성, 연령, 학력, 가구구성 등), 사업체 특성(산업, 직종, 기능 등) 및 지자체별 고용·노동·산업 정책(예산, 자원, 전략 등의 규모 및 우선순위)이 상이하기 때문에 근로자들이 경험하는 고용불안 역시 지역별로 차이가 존재할 것이다. 최근 지역 노동시장의 일자리 동태, 고용안정성 등에 대한 연구는 지역 일자리 창출과 소멸의 구조와 일자리 유지율, 취업확률 및 실직확률 등에서 지역 간 이질적인 특성이 있음을 밝히고 있다. 예컨대, 김준영(2011)은 서울권은 창출된 일자리가 일정년도 동안 지속될 확률은 전국 및 부산권 등에 비해 높다고 보고하고¹⁾, 장연주·김중환(2014)은 실직확률에 영향을 미칠 수 있는 주요인을 통제한 상태에서도 대구, 광주 등 특정지역 임금근로자의 실직위험이 서울지역에 비해 높게 나타난다고 보고하며, 문남철(2011)은 실업의 구조적 특징에서, 정인수(2003)는 실업에서 탈출할 가능성, 신동균(2004)은 실직이 임금에 미치는 장기적 효과에서 지역별로 차이가 존재하므로 지역별 특성을 고려하는 것이 중요함을 강조하고 있다.

한편, 시간이 지남에 따라 근로자들은 해당 일자리에서 퇴직을 하고 다른 일자리로 재취업하는 등 고용상태의 변화를 경험하게 되는데, 근로자들이 경험하는 퇴직은 자발적 실직과 비자발적 실직으로 구분된다. 즉, 전자는 근로자들이 보다 나은 일자리로의 이직하거나 그 외 개인 사정으로서 스스로 원해서 퇴직하는 경우인 반면, 후자는 근로자 자신의 의사와는 상관없이 기업 상황 및 계약 조건에 따라 퇴직하게 되는 경우이다. 따라서 지역별 근로자의 실직가능성을 보다 정확하게 파악하기 위해서는 퇴직사유별로 구분하여 분석할 필요가 있다.

퇴직사유별로 구분하여 실직의 가능성을 분석한 연구로는 조준모·금재호(1998), 이시균·이주현(2008), 윤윤규(2010) 등이 있다. 이시균·이주현(2008)은 고용보험DB를 이용하여 고용보험 상실사유별 실직요인을 다항로짓모형을 활용하여 분석하였다. 그 결과 고용보험 상실 사유로 파악한 비자발적 및 자발적 실직 가능성에 영향을 미치는 요인이 다소 상이함을 발견하였는데, 남성일수록 비자발적 실직 가능성이 낮게 나타나고 저학력, 고령층, 경공업에 종사하는 근로자의 비자발적 실직 가능성이 높다고 보고한다. 황덕순 외(2004) 역시 고용보험DB를 이용하여 분석한 결과 여성, 고연령, 저학력, 사무관리직, 소규모 기업일수록 비자발적 실직 가능성이 높다고 보고한다. 한편 김혜원·최민식(2008), 박용현(2010) 등은 이직에 따른 성과(임금 변화)에 퇴직사유별로 차이가 있다고 보고한다. 이들은 비자발적 이직의 경우 자발적 이직에 비해 실질임금 증가율도 매우 낮고, 그 영향이 장기에 걸쳐 발생하게 된다고 주장한다. 일자리의 이동은 이직사유에 불문하고 개인에게 새로

1) 그는 고용보험DB(2005~2009년)를 활용하여 지역별 일자리의 동학에 대해 분석하였는데, 전국에 비해 서울권 지역은 신규사업체 보다는 기존 사업체의 확장에 따른 일자리 창출이 상대적으로 높은 편이며 창출된 일자리의 1년 및 2년 지속률(각각 72.0%, 59.1%)도 전국 평균(각각 69.9%, 56.6%)에 비해 비교적 오래 지속되는 반면, 부산권은 신규사업체에 의한 일자리 창출이 많은 편이고 일자리의 지속률(1년 68.9%, 2년 55.3%)도 낮은 특징을 보인다고 지적한다.

은 기회이자 위협적 요소로 작용할 수 있는데, 특히 선별적 해고 등의 비자발적 이직은 이전 직장
에서 축적한 인적자본을 활용할 가능성이 낮아질 수 있고 비자발적 퇴직 그 자체가 노동시장에서
부정적인 신호로써 역할 할 수 있다는 것이다.²⁾

이와 같이 퇴직사유별로 이직성과를 분석한 선행연구들은 비자발적 실직이 장기에 걸쳐 고용안
정성에서의 손실을 발생시키므로 고용불안 문제의 분석대상으로 보다 적합하며, 비자발적 실직과
자발적 실직에 대한 근로자의 인적특성, 사업체 특성, 지역특성의 영향이 상이함을 주장하고 있다.
그럼에도 불구하고 대부분의 선행연구들은 실직이나 이직확률의 요인으로 산업이나 직종, 특히 지
역의 특징을 보다 세밀하게 고려하여 분석하지 못함에 따라 비자발적 실직자들의 실직위험 요인을
구체화하지 못하는 한계를 가진다.

이에 본 연구에서는 한국 임금근로자의 실직위험을 분석함에 있어 지역별 특성을 고려함은 물론
퇴직사유별로 구분하여 지역별 실직위험 정도 및 결정요인을 파악하는데 목적이 있다. 이를 위해
한국노동패널 2-15차년도 자료를 이용하고, 콕스의 생존분석 방법을 활용하고자 한다. 퇴직사유는
자기선언적(self-reporting) 비자발적 또는 자발적 퇴직사유라 응답한 조사항목에 기초하며³⁾, 지역
별 분석에서 지역 범주는 개별 행정 단위에 기초하여 7대 도시를 중심으로 분석하는데 이는 지역
의 특성을 파악하는 데 있어 권역범위를 넓게 설정할 경우 그 특징이 희석되는 경향이 있는 한계
를 가지기 때문이다.

본 연구는 다음과 같은 차별성을 가진다. 첫째, 실직확률에 영향을 미치는 요인들 중 특히 기업
및 산업과 관련된 요인들은 지역별로 상당한 차이가 존재하므로 지역 간의 보이지 않는 이질성이
근로자들의 실직위험에 유의한 영향을 미치는지를 구체적으로 파악할 수 있다. 둘째, 고용불안 실
태와 요인 분석을 위해 비자발적 실직과 자발적 실직을 구분하여 분석하고, 고용불안의 분석은 비
자발적 실직을 중심으로 실시한다. 즉, 전체 실직자를 대상으로 분석한 결과와 실직사유별로 구분
하여 분석한 결과와의 차이를 비교할 수 있을 뿐 아니라 비자발적 실직을 중심으로 실직요인을 파
악함으로써 고용불안에 대한 보다 정확한 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대한다.

이하 본 연구의 구성은 다음과 같다. II절에서는 실증분석 모형과 방법을 소개하고, III절에서 실
증분석 자료의 추이를 살펴보고 지역별 실직확률을 분석한다. IV절에서 지역별 실직확률 요인에
대한 분석결과를 제시하고, 마지막 V절에서 요약 및 시사점을 제시하고자 한다.

2) Stayer-mover(유지자와 이직자) 모형에 따르면 이직을 결정하는 이들은 생산성이 낮거나 임금수준이 낮
은 사람들이 많고, 유지자 중에는 임금 등으로 표현될 수 있는 현 직장에 대한 만족도가 높은 사람들이
많다. 이에 이직자들에 비해 직장을 유지하는 사람들의 임금수준이 높을 수 있다(김혜원·최민식, 2008).

3) (비)자발적 퇴직 여부를 구체적 퇴직사유에 기초하여 구분하는 방법도 있으나 자기선언적 퇴직사유와 구
체적 퇴직사유 간의 불일치가 존재하며, 비자발적 퇴직 사유를 구분하는 기준도 연구자에 따라 다소 상이
하다. 예를 들면 윤운규(2010)는 비자발적 퇴직 사유로 폐업·도산·공사중단, 경영상 필요에 의한 해고, 휴
업, 임금체불, 회사 이전·근로조건 변동, 기타 회사 사정에 의한 퇴직 등을 들고 있다. 반면, 이시균·이주
현(2008)은 그 외에도 비자발적 퇴직 사유로 질병·부상·노령, 정년, 계약종료를 포함하고 있다. 이에 본
연구는 개인의 퇴직 의사 여부를 중시한다는 측면에서 자기선언적 퇴직사유를 기준으로 한다.

II. 실증분석 모형 및 방법

1. 실증분석 모형

본 연구에서는 한국 지역별 임금근로자의 퇴직사유별 실직위험 결정요인 분석을 위하여 근로자 개인의 인적특성, 사업체특성, 직업특성, 지역적 특성을 동시에 고려하는 모형을 설정한다.⁴⁾ 먼저 근로자의 인적특성으로는 연령, 학력, 성별 가구주와의 관계를 고려할 수 있다. 근로자의 연령은 연령이 증가할수록 실직확률에 부(-)의 영향을 미치다가 일정시점 이후 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대된다. 청년층은 주로 근로여건 불일치 및 학업, 결혼 등의 개인사유로 자발적 이직을 경험하는 반면 중고령층은 정년퇴직, 해고 등의 이유로 이직하는 비중이 크다는 금재호(2011, 2013)의 연구에 기초해 보면 퇴직사유별로 연령의 영향은 상이할 것으로 기대된다.

학력수준의 증가는 일반적으로 실직확률에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 기대된다. 인적자본이론 및 이중노동시장이론에 따르면 교육수준이 낮을수록 상대적으로 보수가 낮고 안정적이지 못한 일자리에 종사할 가능성이 높은 반면 학력수준이 높을수록 내부노동시장이 형성되어 있는 안정적인 일자리에 종사할 가능성이 크다. 이에 따라 중졸이하(준거)에 비해 대졸, 대학원 이상 등 고학력자의 실직위험이 낮을 것으로 기대된다. 반면, 한국 노동시장의 동학에 대한 연구(이상호, 2010)에 따르면, 지역 노동시장 간의 이동으로 긍정적인 성과를 가지고 올 수 있는 집단은 교육수준이 높은 사람들이라 지적한다. 이에 대졸 이상의 고학력자들의 자발적 퇴직은 증가할 가능성이 있어, 실직확률에 대한 학력의 영향은 자발적 실직확률에는 정(+)의 영향을, 비자발적 실직에는 부(-)의 영향을 미칠 것으로 기대된다.

성별 가구주와의 관계는 남성 및 여성가구주, 배우자, 기타가구원으로 구분하여 더미화 시켰는데, 기타가구원(준거)에 비해 남성가구주 여부는 실직확률에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 기대된다. 특히 이러한 영향은 비자발적 실직에서 더욱 유의한 결과를 보일 것으로 기대되는데, 한 가구의 생계를 책임지는 가구주는 한 가구의 대표 근로자로서 모험적으로 일자리를 이직하는 탐색적 행위를 회피할 것이기 때문이다. 반면 배우자의 경우, 대체로 여성이기 때문에 출산·양육, 가사문제 등을 경험하며 자신의 의사에 따라 퇴직하는 경향이 있으므로 자발적 실직확률에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대된다.

다음으로 실직위험에 영향을 미치는 사업체 특성으로는 중소기업 여부⁵⁾, 사업체 내 노동조합 여부, 산업(제조업, 전기가스수도·건설, 유통, 개인, 생산자, 사회 서비스업) 등을 고려할 수 있다. 중

4) 이시균·이주현(2008)은 고용보험의 비자발적 및 자발적 상실 가능성에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 실직에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 성, 연령, 학력 등의 개인속성과 사업체규모, 직종, 산업 등의 일자리속성, 지역 범주(16개 시도)를 고려하였다. 본 연구에서는 이러한 점을 참고하여 모형을 설정하되, 가구주와의 관계를 함께 고려하기 위해 성별 가구주와의 관계를 고려하고 고용보험 가입여부를 설명변수로 활용하고자 한다.

5) 중소기업 여부는 「중소기업기본법 시행령(제3조 제1호 관련)」에 따라 한국표준산업분류의 해당 업종별 상시근로자 수를 기준으로 설정하였다.

소기업 종사자 여부는 대체로 실직확률에 정(+)⁶⁾의 영향을 미칠 것으로 예상된다. 박재민(2010)은 대학 졸업생의 직업력에 대한 추적조사를 통해 중소기업 경력을 가지고 있는 이들이 그렇지 않은 이들에 비해 더 잦은 이직을 경험한다고 보고한다. 그럼에도 불구하고 퇴직사유별로 그 영향에 뚜렷한 차이가 있을 것으로 예상된다. 만약 중소기업이 개별 근로자의 의중임금(reservation wage) 수준보다 낮은 임금을 지급하게 된다면 해당 근로자가 자발적 퇴직을 선택할 가능성이 높아질 것이며, 반대로 근로자의 생산성이 임금수준보다 낮다면 해고(비자발적 퇴직)될 가능성이 높아지게 될 것이다.⁶⁾ 그리고 노동조합은 퇴직사유에 관계없이 실직확률에 부(-)⁷⁾의 영향을 미칠 것으로 기대되는데, 노동조합은 근로조건 개선 및 갈등예방 등에 기여하여 근로자의 직무 만족도를 높임에 따라 자발적 또는 비자발적 사유에 따른 이직을 낮추는데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.⁷⁾

산업의 경우 제조업에 비해 서비스업의 부가가치 및 생산성이 상대적으로 낮아 좋은 일자리를 제공하는 데에 한계를 가진다.⁸⁾ 따라서 서비스업 종사 여부는 실직확률에 대체로 정(+)⁹⁾의 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이는 특히 유통 및 개인 서비스업은 최종 소비재 중심의 산업으로 경기변동에 민감하기 때문에 타 산업 근로자에 비해 근속기간이 짧은 특징이 있고, 사회서비스업은 부가가치가 낮은 산업을 포함하고 있다는 측면에서 실직위험이 높을 것으로 예상된다. 반면, 생산자서비스업의 경우 중간재 성격의 상품이 거래되는 시장이 많고 중추관리기능을 담당하는 업종이 주를 이루기 때문에 실직확률에 부(-)⁹⁾의 영향을 미칠 것이다. 전기가스수도·건설업의 경우 일용직 근로자의 비중이 높은 한편 상용직의 비중 역시 높은 특징을 가져 복합적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

한편 직업특성으로는 종사상지위(상용직, 임시직, 일용직)와 고용보험 가입여부, 직종(관리·전문가, 사무직, 서비스판매직, 생산직)을 고려할 수 있다. 종사상지위의 경우 상용직근로자(준거)에 비해 단기적으로 고용계약이 이루어지는 임시직 및 일용직 근로자는 경기가 불안정할 경우 상용직에 비해 우선적으로 고용조정 대상이 될 수 있으므로 실직확률에 정(+)⁹⁾의 영향을 미칠 것으로 예상된다.⁹⁾

6) 의중·협상임금, 생산성에 따른 이직과 해고의 효율성에 대한 이론적 논의는 조준모·김재호(1998) 참조.
 7) 노동조합이 고용안정에 미치는 효과에 대해 분석한 조동훈·조준모(2007)의 연구에 따르면 노동조합에 가입된 근로자의 직장유지율은 그렇지 않은 근로자에 비해 높다고 보고한다. 한편, 그들은 노조의 고용안정 효과가 실질적으로 노동조합이 노조원의 고용안정에 기여한 부분 외에도 노조에 가입된 근로자의 그렇지 않은 이들의 직장이직 성향 차이에 기인할 수도 있다고 지적한다. 이에 본 연구에서는 노동조합 변수로 사업체 내 ‘노조유무’를 활용해 노동조합의 영향을 보다 확장하여 살펴보고자 한다.
 8) 이병희(2008)는 2003년 기준 한국의 제조업 생산성은 OECD 국가들에 비해 크게 낮지 않지만, 서비스업 부가가치 비중이나 생산성이 상당히 낮은 군에 속하기 때문에 서비스업의 일자리의 질에 한계를 가진다고 보고한다.
 9) 이와 관련하여 황덕순(2009)은 2008년~2009년 경제위기를 경험하는 과정에서 진행된 고용조정의 양상은 1990년대 말 외환위기 시와 달리 상대적으로 고용조정이 용이한 임시·일용직 중심으로 이루어졌음을 지적하고 있다.

2. 실증분석 방법

본 연구에서 분석하고자 하는 자료의 기간 동안 근로자는 반복적으로 취업과 실직 등의 고용상태 변동을 경험하게 된다. 이러한 고용상태의 변동과정에서 근로자들은 고용에 대한 불확실성에 노출된다. 따라서 고용불안 분석을 위해서는 해당 기간 동안의 입직과 퇴직에 관련된 노동시장에서의 상태 변화 자료를 모두 활용하여 고용불안의 실태와 요인을 파악하는 것이 매우 중요하다. 즉, 실직확률 분석을 통한 근로자들의 고용불안의 정확한 분석을 위해서는 반복 실직사건을 모두 고려하여야 한다.

본 연구에서는 개인의 반복실직 사건을 고려할 경우 발생할 수 있는 내생성 문제를 완화하기 위해 반복사건을 고려할 수 있는 생존분석 방법을 활용하고자 한다. 고용불안에 대해 연구한 기존의 연구에서는 이변량 분석방법(로짓 또는 프로빗 분석)을 활용하거나(금재호·조준모, 2001 전병유 외, 2006)하거나, Cox의 비례위험모형(proportional hazard model)을 활용하여 생존분석(survival analysis)을 실시(이시균·이주현, 2008)하였다. 이 경우 개인에게 반복적으로 발생가능한 실직경험을 토대로 분석하기보다 주된 일자리(main job)로부터의 실직 확률에 대한 분석을 중심으로 한다. 이에 따라 장연주·이민환(2013)과 같이 개인이 반복적으로 이직과 재취업을 경험하게 되는 현실을 고려하여 비례위험모형 중 조건부 시간간격 모형(conditional gap time model)을 활용하여 분석을 하고자 한다.

통상적인 Cox의 비례위험모형은 i 번째 개인이 t 시점에서 사건이 발생할 위험률 $h_i(t)$ 와 이에 영향을 미치는 위험요인 X 와의 관계를 모형화 한 것으로 설명변수 X 의 효과는 시간에 관계없이 일정하다고 가정하면 공변량 벡터의 함수형태는 식(1)과 같이 지수함수 형태를 가진다.

$$h_i(t, X) = h_0(t) \exp^{\beta_1 X_{1,i} + \beta_2 X_{2,i} + \dots + \beta_p X_{p,i}} \quad (1)$$

여기서, $h_0(t)$ 는 기저위험함수(baseline hazard function)로서 t 시점에서 모든 설명변수 X_1, X_2, \dots, X_p 가 0일 때의 위험률을 의미하고, $\exp(\beta)$ 는 해당 설명변수가 한 단계 증가할 때의 위험비율(hazard ratio)로 해석할 수 있다.¹⁰⁾

조건부 시간간격 모델은 반복사건의 생존기간을 각 사건별 위험시간(risk time)으로 측정한다. $k-1$ 번째 사건이 발생하기 전까지는 k 번째 사건이 위험에 노출되지 않는다고 가정함으로써 순차적으로 발생한 하나 이상의 사건을 개인의 이질성(heterogeneity) 문제를 고려하여 분석할 수 있다. 만약 T_k 가 k 번째 사건이 일어날 때까지의 생존기간이라면, k 번째 사건의 위험률은 식(2)와 같다.

$$h_k(t, X) = h_{0,k}(t - t_{k-1}) \exp^{\beta_1 X_{1,k} + \beta_2 X_{2,k} + \dots + \beta_p X_{p,k}} \quad (2)$$

10) 이 부분은 장연주(2013)를 주로 인용하여 작성함.

여기서 k 는 k 번째 사건, X 는 독립변수들의 벡터, $h_{0,k}$ 는 k 번째 사건의 기저위험율로서 사건의 수에 따라 변하고 $(t-t_{k-1})$ 은 시간간격 데이터 구조로서 이전의 사건 발생 이후 사건 k 에 대한 위험을 나타낸다.

III. 실증분석 자료 및 특성

퇴직사유를 고려하여 지역별 임금근로자의 실직확률 요인을 분석하기 위해 한국노동패널 개인자료 2-15차 자료와 15차년도 직업력 자료를 결합하여 사용한다. 실증분석 자료는 다음과 같은 절차를 통해 생성한다. 먼저, 회고적 일자리 및 1차년도 조사당시 가장 최근에 그만둔 일자리를 제외하고 퇴직사유(자발적/비자발적)를 파악할 수 있는 2차년도부터 가장 최근의 자료인 15차 개인자료를 취합하고 개인의 전체 직업이력에 대해 정보를 담고 있는 15차 직업력 자료를 결합하여 전체 185,410개의 표본을 구축하였다. 그 중 본 연구에서 분석 대상으로 삼고자 하는 임금근로자 79,950개(43.1%)를 추출한 다음, 개인의 일자리 단위 자료를 생성하기 위해 무응답 등 불충분한 자료는 표본에서 제외하고 퇴직 사건이 발생하거나 중도절단된 총 20,472개의 일자리 자료를 분석대상으로 활용한다.¹¹⁾

이상과 같이 생성된 생존분석 대상 표본의 전국 및 지역별 구성은 <표 1>과 같다. 전국의 평균 근속기간은 912.6일이며 인천(984.2일)과 울산(961.7일), 서울(945.5일) 지역의 평균 근속기간은 상대적으로 긴 반면 광주(713.4일)와 부산(790.8일)은 짧다. 지역별로 일자리 표본의 특징을 간략하게 살펴보면 다음과 같다. 서울지역의 경우 7대도시 중 대학원 이상, 여성가구주, 생산자서비스, 관리·전문가 일자리의 비중이 가장 높고, 부산지역은 중졸이하, 중소기업, 제조업 및 개인서비스, 생산직의 비중은 높은 반면 노동조합, 고용보험에 가입한 근로자의 비중은 가장 낮다.

대구는 전국 및 타 지역에 비해 중졸이하, 제조업 및 전기가스수도·건설업 종사자, 생산직의 비중이 높은 수준이다. 대전은 대학원 이상, 전기가스수도·건설업 및 유통서비스업 종사자, 관리·전문가의 비중이 높은 수준으로, 대학원 이상의 관리·전문가 일자리가 많다는 측면에서 서울의 표본 구성과 유사하나 서울지역에 비해 상용직과 고용보험에 가입된 근로자 표본이 더 많은 비중을 차지하고 있다는 차이가 있다. 인천의 경우 고졸, 배우자, 중소기업, 제조업, 상용직 근로자와 고용보

11) 분석의 정확도를 높이기 위해 첫째, 학력(29개), 종사상지위(21개), 산업(110개), 직업(62개), 퇴직사유(21개) 등 주요 특성을 무응답 한 표본, 둘째, 표본수가 적은 제주지역 근로자(109개)와 직종 중 군인(116개)은 제외하고, 7대 도시를 중심으로 지역별로 분석할 시 표본 수가 적고 산업고유의 특성으로 조사 응답자가 개인의 근속기간을 과대평가할 가능성이 있는 농·림·어업 산업종사자(740개), 농·림·어업숙련직종근로자(109개)는 제외한다. 셋째, 근속기간은 퇴직일자(년/월/일)에서 입직일자(년/월/일)를 뺀으로써 일(day) 단위로 도출하는데, 입직 년도 또는 월(560개), 퇴직 년도 또는 월(133개)이 결측치인 표본을 제외한다. 마지막으로 생존분석을 위한 개인의 일자리 단위 자료를 생성하기 위해 퇴직 사건이 발생하거나 중도절단된 자료만 추출한 뒤, 최종적으로 입직시점보다 퇴직시점이 빠르다고 조사된 표본(33개)과 근무기간 중첩(overlapping)되는 사건(389개)을 제외하여 총 20,472개의 일자리 표본을 생성한다.

협 가입 일자리의 비중이 높은 편이다. 광주는 대졸, 배우자인 근로자와 노동조합이 있는 사업체 근로자, 사회서비스업, 서비스판매직 종사자의 비중이 7대 도시 중 가장 높다. 울산은 대졸, 제조업, 고용보험 가입 근로자, 사무직, 생산직의 비중이 높다.

<표 1> 실증분석 자료의 구성

(단위 : 일, 세, 개)

		전국	서울	부산	대구	대전	인천	광주	울산
평균 근속기간		912.6	945.5	790.8	875.1	808.6	984.2	713.4	961.7
평균연령		38.4	38.4	37.2	38.5	39.1	38.8	38.7	36.7
인 적 특 성	중졸이하	3,973(19.4)	857(18.1)	505(24.4)	332(26.9)	117(16.3)	232(18.3)	112(18.2)	92(17.7)
	고졸	7,357(35.9)	1,604(33.9)	692(33.4)	306(24.8)	257(35.8)	544(42.9)	189(30.8)	177(34.0)
	대졸	8,409(41.1)	2,025(42.7)	816(39.3)	574(46.5)	312(43.5)	463(36.5)	291(47.4)	244(46.8)
	대학원이상	733 (3.6)	255 (5.4)	62 (3.0)	23 (1.9)	31 (4.3)	29 (2.3)	22 (3.6)	8 (1.5)
	남성가구주	7,121(34.8)	1,508(31.8)	662(32.0)	434(35.1)	263(36.7)	442(34.9)	206(33.6)	182(34.9)
	여성가구주	2,056(10.0)	590(12.4)	177 (8.5)	100 (8.1)	70 (9.8)	104 (8.2)	63(10.3)	29 (5.6)
	배우자	5,187(25.3)	1,145(24.6)	459(22.1)	285(23.1)	186(25.9)	343(27.1)	180(29.3)	136(26.1)
사 업 체 특 성	중소기업	13,987(68.3)	3,105(65.4)	1,553(74.8)	869(70.4)	448(62.5)	915(72.2)	391(63.7)	343(65.8)
	노동조합	1,573 (7.7)	351 (7.4)	118 (5.7)	91 (7.4)	51 (7.1)	88 (6.9)	50 (8.1)	36 (6.9)
	제조업	4,511(22.0)	702(14.8)	529(25.5)	301(24.4)	103(14.4)	334(26.3)	101(16.5)	147(28.2)
	전기·건설	1,957 (9.6)	392 (8.3)	195 (9.4)	157(12.7)	89(12.4)	115 (9.1)	63(10.3)	48 (9.2)
	유통서비스	3,647(17.8)	929(19.6)	365(17.6)	190(15.4)	132(18.4)	246(19.4)	115(18.7)	114(21.9)
	개인서비스	3,350(16.4)	823(17.4)	422(20.3)	193(15.6)	96(13.4)	185(14.6)	89(14.5)	63(12.1)
	생산자서비스	2,673(13.1)	938(19.8)	212(10.2)	135(10.9)	105(14.6)	138(10.9)	81(13.2)	37 (7.1)
	사회서비스	4,334(21.2)	957(20.2)	352(17.0)	259(21.0)	192(26.8)	250(19.7)	165(26.9)	112(21.5)
직 업 특 성	상용직	12,778(62.4)	2,921(61.6)	1,206(58.1)	751(60.8)	472(65.8)	913(72.0)	371(60.4)	327(62.8)
	임시직	5,054(24.7)	1,263(26.6)	576(27.8)	323(26.2)	161(22.5)	243(19.2)	149(24.3)	138(26.5)
	일용직	2,640(12.9)	557(11.8)	293(14.1)	161(13.0)	84(11.7)	112 (8.8)	94(15.3)	56(10.8)
	고용보험	9,428(46.1)	2,046(43.2)	783(37.7)	530(42.9)	351(49.0)	622(49.1)	247(40.2)	264(50.7)
	관리전문가	4,435(21.7)	1,266(26.7)	358(17.3)	225(18.2)	181(25.2)	280(22.2)	147(23.9)	89(17.1)
	사무직	3,026(14.8)	771(16.3)	277(13.4)	146(11.8)	120(16.7)	169(13.3)	79(12.9)	90(17.8)
	서비스판매직	5,086(24.8)	1,258(26.5)	530(25.5)	290(23.5)	172(24.0)	312(24.6)	173(28.2)	114(21.9)
	생산직	7,925(38.7)	1,446(30.5)	910(43.9)	574(46.5)	244(34.0)	507(40.0)	215(35.0)	228(43.8)
	저임금	5,431(26.5)	1,080(22.8)	668(32.2)	383(31.0)	189(26.4)	318(25.1)	193(31.4)	118(22.7)
관측치 수	20,472	4,741	2,075	1,235	717	1,268	614	521	

주: ()는 비중을 의미함

자료: 한국노동패널 개인자료(2~15차) + 15차 직업력자료.

실증분석에서 직접 사용하지는 않지만 해당 직업의 특성을 대변해 줄 수 있는 임금수준을 통해 지역의 일자리 특성을 비교해보고자 저임금일자리 여부를 살펴본 결과, 부산, 대구, 광주 순으로 저임금 일자리의 비중이 높은 것으로 나타났으며, 울산과 서울은 낮은 것으로 나타났다. 이와 같이 근로자 및 일자리 특성이 지역별로 상이하므로 근로자의 실직위험 역시 지역적 요인에 의해 영향을 받을 것으로 예상할 수 있다.

한편, 이 연구의 실증분석 표본은 한 개인이 1회 이상 반복적으로 경험한 일자리 단위의 표본으로, <표 2>에서는 생존분석용 자료의 주요 특징을 제시하였다. 전국 20,472개의 일자리 표본은 총 10,122명의 개인이 평균 2.02개의 일자리를 경험한 자료이며, 실제로 5,060명이 2회 이상의 일자리 경험하였다. 전체 표본 중 실직사건이 발생한 표본은 13,526개(개인당 평균 1.34회 실직)이며, 이 중 3,285개(24.3%)는 비자발적 사유로, 10,236개(75.7%)는 자발적 사유에 의해 퇴직한 경우이다.

개인당 평균 일자리 관측치 수는 부산이 2.13으로 가장 많고 다음으로 광주(2.10), 대전(2.07) 순이며 서울(1.85)과 인천 및 울산(1.88)이 적다. 비자발적 실직사례의 비중은 인천(27.5%), 대구(26.4%), 서울(25.2%) 순으로 높으며 울산(15.2%), 광주(21.2%), 부산(22.4%)순으로 낮다.

<표 2> 퇴직사유별 실직사례 수

	일자리 관측치수 (recorder)	개인 집단 수 (cluster)	개인당평균 일자리 관 측치수	반복사건 발생경험 개인수	실직사례 수		
					전체	비자발적 퇴직	자발적 퇴직
					계 (평균,개)	계 (비중,%)	계 (비중,%)
전국	20,472	10,122	2.02	5,060	13,526 (1.34)	3,285 (24.3)	10,236 (75.7)
서울	4,741	2,566	1.85	1,157	3,142 (1.22)	793 (25.2)	2,348 (74.7)
부산	2,075	976	2.13	520	1,465 (1.50)	328 (22.4)	1,137 (77.6)
대구	1,235	601	2.05	312	869 (1.45)	229 (26.4)	639 (73.5)
대전	717	347	2.07	173	493 (1.42)	120 (24.3)	372 (75.5)
인천	1,268	675	1.88	302	825 (1.22)	227 (27.5)	598 (72.5)
광주	614	292	2.10	139	434 (1.49)	92 (21.2)	342 (78.8)
울산	521	277	1.88	129	328 (1.18)	50 (15.2)	278 (84.8)

자료: 한국노동패널 개인자료(2~15차) + 15차 직업력자료.

IV. 실직확률 결정요인 분석 결과

1. 전국 임금근로자의 퇴직사유별 실직확률 결정요인 분석 결과

전국 임금근로자의 실직확률을 분석한 결과는 다음 <표 3>과 같다. 먼저, 근로자의 인적특성들 중 연령, 학력, 남성이구주 변수의 추정계수 부호는 모두 부(-)로 나타난다. 즉, 연령과 교육수준이 높아질수록 실직확률은 낮아진다.¹²⁾ 사업체 특성으로는 노조유무, 산업(제조업, 사회서비스업), 직

중(관리·전문가, 사무직, 서비스판매직), 고용보험가입여부의 추정계수 부호가 부(-)이므로 실직위험을 낮추는 데 유의한 영향이 있는 것으로 나타난다.

지역더미 변수의 추정계수 크기와 부호에 뚜렷한 차이가 존재하는데, 부산, 대구, 대전, 광주, 전북, 전남 지역은 다른 지역에 비해 실직확률이 유의하게 높다. 지역별 차이를 구체적으로 살펴보면, 광주지역 근로자의 실직위험비가 서울지역 근로자에 비해 1.378배 높고, 광역시 중에서는 대전(1.208), 대구(1.130), 부산(1.063), 도 지역으로는 전남(1.288)과 전북(1.204) 순으로 실직위험이 높은 것으로 나타난다.¹³⁾

<표 3>의 가운데 열은 비자발적 실직자를 대상으로 분석한 결과이며, 전체 실직자를 대상으로 분석한 결과와 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 비자발적 실직확률에 부(-)의 영향을 미치는 요인으로는 연령¹⁴⁾, 학력, 가구주와의 관계(배우자), 중소기업 종사자 여부, 노조유무, 산업(전기가스수도·건설업, 유통, 개인, 생산자 서비스업), 직종(관리·전문가, 서비스판매직), 고용보험가입여부, 지역(울산, 충남, 경남) 등인 반면, 종사상지위, 전남 지역은 실직확률을 정(+)의 영향을 미치는 요인인 것으로 나타난다.

이러한 결과는 전체 실직사건을 대상으로 분석한 결과와 성별 가구주와의 관계(남성가구주, 배우자), 사업체 특성(중소기업, 노동조합, 유통, 개인, 생산자 서비스업), 사무직종 변수와 부산, 대구, 대전, 광주, 울산 등의 지역 변수의 영향에서 차이가 있다. 구체적으로 전체 실직사건을 대상으로 분석한 경우 배우자일수록 실직위험이 높아지는 것으로 나타났지만, 비자발적 실직을 중심으로 분석한 결과에서는 오히려 반대의 결과가 나타난다. 이는 기혼여성이 대부분인 배우자의 경우 대부분 가사문제 등에 따라 자발적으로 퇴직하는 경우는 많지만, 회사사정이나 계약기간 종료에 따른 비자발적 실직가능성은 상대적으로 낮기 때문이라 판단된다.

또한, 전체 실직자를 대상으로 분석한 결과에서는 실직위험을 낮추는 요인으로 작용한 남성가구주, 사회서비스 종사자, 사무직 종사자여부는 비자발적 실직확률에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 전체에서는 유의한 영향을 미치지 않았던 중소기업, 유통·개인·사회 서비스업 종사자 여부와 울산, 충남, 경남 지역 종사자 여부는 비자발적 실직위험을 낮추는 요인인 것으로 나타난 것이 중요한 차이이다. 이러한 차이의 원인은 자발적 이직자를 대상으로 분석한 결과와의 비교를 통해서 그 원인을 유추할 수 있을 것이다.

자발적 이직자를 대상으로 분석한 결과를 전반적으로 살펴보면 전체 실직자를 대상으로 한 경우와 유사하다. 하지만 모형 및 추정계수의 설명력이 보다 높아지고 비자발적 이직자를 대상으로 분

12) 연령변곡점은 59.21세로 나타남. (나이= -0.1430822, 나이²= 0.0012082)

13) 이 연구에서 제시하지는 않지만 지역별 범주를 달리 설정하여 분석할 경우에도 전체 실직확률 및 이직 사유별 실직확률에 대한 지역적 요인에 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저, 전체 임금근로자의 실직확률에 대한 수도권(비수도권 준거)의 여부는 부(-)로 나타났고, 퇴직사유를 구분하여 분석할 경우 자발적 실직확률에서만 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 5대 광역권(수도권 준거) 범주로 구분할 경우, 전체 임금근로자 실직확률에 대해 동남권을 제외한 충청권, 호남권, 대경권의 실직위험이 높은 것으로 나타났는데, 비자발적 실직위험에 대해서는 충청권의 실직위험만 높고 자발적 실직확률에 대해서는 모든 권역의 실직위험비가 수도권에 비해 높은 것으로 나타났다.

14) 연령변곡점은 47.78세로 나타남. (나이= -0.0245019, 나이²= 0.0002564)

석한 결과와는 추정계수의 부호 및 크기에서 뚜렷한 차이를 보인다는 특징을 가진다. 연령¹⁵⁾, 학력, 남성가구주, 노조유무, 산업(제조업, 사회서비스업), 직업, 고용보험가입여부는 자발적 사유에 따른 실직확률에 부(-)의 영향을 미치고, 배우자, 중소기업, 종사상지위, 지역(부산, 대구, 대전, 광주, 전북, 전남) 등은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 자발적 실직의 경우는 전체 실직자를 대상으로 한 경우에 비해 산업(유통, 개인서비스업 포함), 중소기업종사자 여부, 지역(충남, 경북 포함) 변수의 영향이 보다 뚜렷해짐을 확인할 수 있다.

이상과 같이, 전국 임금근로자의 실직확률에 영향을 미치는 요인을 퇴직사유별로 구분하여 살펴봄으로써 도출할 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 교육수준에 따른 실직가능성의 증대는 비자발적 실직의 가능성과 더 직결된다고 볼 수 있다. 교육수준에 따른 실직위험비의 차이를 통해 확인할 수 있는 바와 같이 학력수준의 영향은 비자발적 실직을 경험하는 이들에게서 더 크게 나타나는 경향이 있다. 이러한 결과는 통상적으로 제기되었던 학력간 실직위험의 격차가 비자발적 실직을 경험하는 이들을 중심으로 나타나, 저학력 근로자일수록 원치 않게 실직을 경험하게 될 가능성이 크다는 것을 의미한다.

둘째, 가구주와의 관계가 배우자인 기혼 여성은 대체로 자발적 사유로 경력단절 및 고용불안을 경험하게 된다는 기존의 논지를 보다 분명히 확인할 수 있다. 배우자일수록 자발적 실직확률은 크게 높아지지만 비자발적 실직확률은 오히려 감소한다. 이는 배우자가 장기근속의 과정에서 회사사정에 의해 퇴직하기 보다는 출산·양육, 간병 등의 가사문제를 경험하며 개인적 사정에 의해 주로 퇴직하는 경향이 있음을 보여준다.

셋째, 중소기업에 종사하는 근로자는 더 좋은 일자리를 획득하기 위해 자발적으로 이직하는 경향은 있지만, 해고 및 계약 종료 등 비자발적인 사유에 의한 실직 가능성은 낮다는 것이다. 이는 조준모·금재호(1998)의 이론적 논의에 기초할 때 분석 표본의 중소기업 임금근로자들은 자신의 의중임금보다 낮은 보수나 임금을 받음에 따라 더 나은 일자리로 이직하고자 하는 경향이 있는 것으로 이해할 수 있고, 중소기업 근로자의 고용불안 문제는 해고에 따른 문제보다는 근로조건의 불일치 등과 밀접한 관계가 있음을 의미한다.

넷째, 퇴직사유별로 산업 및 지역의 영향은 뚜렷한 차이를 보인다. 특히 제조업에 비해 유통서비스 및 개인서비스업 종사자의 자발적 실직확률은 높지만 비자발적 실직위험은 오히려 낮은 것으로 나타난다. 즉 서비스업 종사자일수록 스스로 원해서 이직을 해 나가는 과정에서 고용불안을 경험하게 될 가능성이 커지는 반면, 제조업 종사자의 경우 원치 않게 회사사정 등으로 인한 고용불안을 경험할 가능성이 커짐을 시사한다. 또한 전체 및 자발적 실직확률에는 유의하지 않던 생산자 서비스업 종사자, 울산지역 근로자의 비자발적 실직확률이 크게 낮아진 것은 엄밀한 의미에서의 ‘고용불안’을 덜 경험하는 특정 산업종사자와 지역을 구분하는 데 유의함을 보여준다.

15) 연령변곡점은 62.83세로 나타남. (나이 = -0.1660383, 나이² = 0.0013214)

<표 3> 전국 임금근로자의 이직사유별 실직확률 결정요인 분석 결과 :

구분	전체		비자발적 실직		자발적 실직		
	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	
인 적 특 성	나이	-0.143(0.005)***	0.867	-0.025 (0.010)**	0.976	-0.166 (0.006)***	0.847
	나이 ²	0.001(0.000)***	1.001	0.000 (0.000)**	1.000	0.001 (0.000)***	1.001
	고졸	-0.319(0.033)***	0.727	-0.355 (0.054)***	0.701	-0.272 (0.041)***	0.762
	대졸	-0.457(0.039)***	0.633	-0.848 (0.076)***	0.428	-0.323 (0.047)***	0.724
	대학원이상	-0.615(0.067)***	0.540	-1.469 (0.177)***	0.230	-0.351 (0.074)***	0.704
	여성가구주	-0.012(0.037)	0.988	-0.102 (0.081)	0.903	0.007 (0.041)	1.007
	남성가구주	-0.074(0.030)**	0.929	-0.042 (0.065)	0.958	-0.101 (0.033)***	0.904
	배우자	0.104(0.030)***	1.110	-0.168 (0.070)**	0.846	0.208 (0.033)***	1.231
사 업 체 특 성	중소기업	0.009(0.021)	1.009	-0.263 (0.041)***	0.768	0.112 (0.024)***	1.118
	노동조합	-0.589(0.041)***	0.555	-0.489 (0.083)***	0.613	-0.600 (0.047)***	0.549
	전기가스수도건설	-0.176(0.041)***	0.839	-0.367 (0.079)***	0.693	-0.121 (0.047)***	0.886
	유통서비스	0.013(0.032)	1.013	-0.339 (0.068)***	0.713	0.103 (0.037)***	1.109
	개인서비스	-0.033(0.035)	0.968	-0.491 (0.074)***	0.612	0.088 (0.040)**	1.092
	생산자서비스	-0.006(0.035)	0.994	-0.292 (0.076)***	0.747	0.057 (0.039)	1.059
	사회서비스	-0.127(0.034)***	0.881	0.037 (0.064)	1.037	-0.252 (0.039)***	0.777
직 업 특 성	관리·전문가	-0.183(0.034)***	0.833	-0.153 (0.074)**	0.858	-0.134 (0.038)***	0.875
	사무직	-0.268(0.032)***	0.765	-0.075 (0.069)	0.928	-0.287 (0.037)***	0.750
	서비스판매직	-0.201(0.029)***	0.818	-0.373 (0.061)***	0.689	-0.143 (0.034)***	0.867
	임시직	0.528(0.024)***	1.695	0.742 (0.048)***	2.101	0.445 (0.028)***	1.560
	일용직	0.329(0.034)***	1.390	0.422 (0.069)***	1.526	0.286 (0.038)***	1.332
	고용보험	-0.495(0.022)***	0.610	-0.390 (0.045)***	0.677	-0.537 (0.024)***	0.584
지 역	부산	0.061(0.035)*	1.063	-0.016 (0.073)	0.984	0.094 (0.04)**	1.099
	대구	0.122(0.041)***	1.130	0.103 (0.080)	1.108	0.126 (0.047)***	1.134
	대전	0.189(0.056)***	1.208	0.137 (0.111)	1.147	0.212 (0.060)***	1.236
	인천	0.002(0.040)	1.002	0.076 (0.079)	1.079	-0.031 (0.047)	0.970
	광주	0.321(0.059)***	1.378	0.143 (0.127)	1.154	0.386 (0.065)***	1.471
	울산	-0.080(0.060)	0.923	-0.537 (0.136)***	0.585	0.022 (0.067)	1.023
	경기	-0.006(0.029)	0.994	-0.051 (0.058)	0.951	0.008 (0.033)	1.008
	강원	-0.045(0.065)	0.956	-0.077 (0.136)	0.926	-0.023 (0.076)	0.977
	충북	-0.003(0.064)	0.997	-0.037 (0.125)	0.963	0.002 (0.07)	1.002
	충남	0.006(0.053)	1.006	-0.263 (0.125)**	0.769	0.098 (0.059)*	1.103
	전북	0.185(0.055)***	1.204	0.140 (0.112)	1.151	0.202 (0.061)***	1.224
	전남	0.253(0.066)***	1.288	0.280 (0.122)**	1.323	0.225 (0.074)***	1.253
	경북	0.070(0.046)	1.073	-0.059 (0.099)	0.943	0.112 (0.052)**	1.119
	경남	0.012(0.041)	1.012	-0.154 (0.090)*	0.857	0.063 (0.047)	1.065
실직사건 발생수	13,526		3,286		10,235		
cluster	10,122		10,122		10,122		
Wald χ^2	4,320.78***		1,436.37***		4500.22***		
Log pseudo likelihood	-96,956.35		-23,147.33		-72,828.40		

주: ()는 Robust standard error를 의미하며 *, **, ***는 각각 10%와 5%, 1% 유의수준에서 Wald 검정 통계량이 유의함을 의미함.

다섯째, 퇴직사유와 무관하게 노동조합, 고용보험 등의 요인이 실직위험을 낮추거나 높이는 역할을 한다는 점은 같지만, 그 영향의 정도는 상이하다. 근로자의 고용안정성을 상징적으로 보여주거나 증진시킬 수 있는 역할을 하는 고용보험 및 노조 유무는 근로자의 비자발적 이직 보다는 자발적 이직을 낮추는 데에 상대적으로 크게 기여하고 있음을 보여준다.

마지막으로 지역의 영향은 다른 조건을 통제한 상태에서 한국 임금근로자의 비자발적 실직위험 즉, 엄밀한 의미에서의 고용불안을 설명할 수 있는 주요한 요인이라고 평가하는 데에는 한계가 있고, 오히려 자발적 실직확률에서 보다 뚜렷한 차이를 보인다는 점이다. 실직확률에 대한 지역의 영향은 전체 임금근로자의 실직확률에 비해 자발적 실직확률에서 보다 유의한 영향을 미치며, 반대로 비자발적 실직확률에는 7대 도시 중 울산이 유일하게 부(-)의 영향을 미친다. 이것이 의미하는 바를 추측하자면 스스로 현재의 일을 그만두고 이직을 시도하는 선택은 새로운 일자리에 대한 기회·가능성이나, 산업 및 직종으로 통제될 수 없는 지역별 일자리 질 등은 주요한 특성을 고려하더라도 지역별로 상이할 수 있기 때문이라 판단된다. 이에 반해 자신의 의지와 무관하게 개인의 연령, 계약조건, 회사경영사정 등으로 퇴직을 경험하는 사람들은 인적특성이나 사업체 및 직업 특성에 의해 보다 크게 영향을 받을 것이라 생각된다.

이상과 같이 주요 특성의 효과가 퇴직사유별로 정 반대로 작용할 수 있다는 실증분석 결과는 퇴직사유를 구분하지 않고 전체 실직사건을 대상으로 분석할 경우 주요 특성의 영향이 희석되어 불분명해짐에 따라 그 특징을 명확히 파악하는 데는 한계가 있음을 시사한다.

2. 지역별 비자발적 실직확률 결정요인 분석 결과

지역별 비자발적 실직확률에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 대부분의 지역에서 전국과 같이 고학력자일수록, 고용보험에 가입된 근로자일수록 비자발적 사유로 실직할 가능성이 낮아지고 임시직일수록 실직 가능성이 높아진다는 특징을 보이지만, 그 외 인적특성 및 사업체 특성, 직업 특성의 영향은 차별적이다. 우선, 서울지역의 경우 학력, 배우자, 노동조합, 산업(사회서비스업 제외), 고용보험의 추정계수가 부(-)로 나타나고 임시직은 정(+)로 나타났다. 즉, 학력이 증가할수록, 배우자일수록, 사업체 내 노조가 있을수록 비자발적 실직위험이 낮아진다. 이에 서울지역 비자발적 실직확률 요인을 전국 및 타 지역과 비교할 경우 직종의 특성이나 중소기업 여부에 따른 실직확률의 차이는 나타나지 않고 대체로 노조유무, 종사 산업 등에 의해 영향을 받는다는 특징을 보인다.

부산지역의 경우 학력, 중소기업, 개인서비스, 직업(관리·전문가, 사무직, 서비스판매직), 고용보험 등의 추정계수가 부(-)로 나타나고 사회서비스, 임시직은 정(+)으로 나타난다. 부산에서는 중소기업 종사자일수록, 사회서비스업 종사자일수록 비자발적 실직확률이 높아지며, 서울지역의 실직확률에는 유의한 영향을 미치지 않았던 관리·전문가, 사무직, 서비스판매직 등 직종의 영향이 뚜렷하게 나타난다는 특징에 기초하여, 부산지역 근로자의 비자발적 실직확률은 종사하는 산업보다는 직종에 더 큰 영향을 받는다고 평가할 수 있다.

한편, 대구지역에서는 연령, 학력, 노동조합, 고용보험 등의 추정계수가 부(-)로 나타났고 사회서

비스업, 임시직, 일용직의 추정계수가 정(+)으로 나타났다. 연령이 증가할수록 비자발적 실직위험이 점차 감소하다가 연령변곡점인 55.6세 이후부터 실직위험이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 서울 지역과 같이 노동조합이 존재하는 사업장에 종사할수록 실직위험은 낮아지고, 부산지역과 같이 사회서비스업 종사자일수록 실직위험이 높아지는 것으로 나타나지만 그 외 산업 및 직종의 요인들은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 이에 대구지역 비자발적 실직확률에 영향을 미치는 요인은 대체로 근로자의 사업체 특성이나 직업특성보다는 연령, 학력 등 인적특성에 주로 영향을 받는다고 평가할 수 있다.

대전지역 역시 중소기업, 고용보험을 제외한 사업체 특성 및 직업 특성 관련 요인이 비자발적 실직확률에 영향을 미치지 않고, 주로 학력(대졸, 대학원 이상), 가구주와의 관계(배우자) 등 인적 특성이 비자발적 실직위험을 낮추는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 대전지역의 경우 부산 지역과 같이 중소기업 종사자일수록 실직위험이 낮아지지만 근로자의 종사 산업이나 직종은 지역 내 비자발적 실직확률에 유의한 영향을 미치지 않는다는 특징을 보인다.

인천지역의 경우 학력, 중소기업, 산업(유통, 개인, 생산자서비스), 서비스판매직 종사자, 고용보험의 추정계수 부호가 부(-)로 나타났고 임시직의 경우 정(+)으로 나타났다. 이에 인천은 비자발적 실직위험의 차이가 직종 등 직업의 특성보다 산업 등 사업체 특성에 따라 비자발적 실직위험에 차이가 나타난다는 점을 발견할 수 있는데, 이러한 특징은 서울과 유사하다. 반면 광주의 경우 학력(대학원 이상), 직종(관리·전문가, 서비스판매직)의 추정계수가 부(-)로 나타나며, 사회서비스, 임시·일용직의 추정계수가 정(+)으로 나타난다. 이에 따라 광주의 비자발적 실직위험의 차이가 직종 및 고용형태 등 직업특성에 따라 차이가 난다는 특징을 보인다.

울산지역의 경우 학력(대졸), 남성가구주, 산업(유통서비스업, 개인서비스업)의 추정계수가 부(-)로 나타나고 사회서비스업, 임시직의 추정계수가 정(+)으로 나타났다. 울산의 경우 다른 지역과 달리 남성가구주일수록 비자발적 실직확률이 뚜렷하게 낮아진다.

이상의 분석결과를 통해 비자발적 실직확률 요인의 지역간 차이를 주요 특징별로 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인적특성 중에서는 실직확률에 대한 연령 증가의 영향은 대구지역에서만 유의하게 나타나고, 학력수준의 증가의 효과는 7대 도시에서 대체로 실직확률을 감소시키는 영향을 미치지 만 서울, 부산, 대구지역에서 보다 뚜렷하게 나타난다. 전국 분석결과에서 특징적으로 발견되었던 비자발적 실직확률에 대한 배우자의 효과는 서울, 대전, 울산 등에서만 유의한 것으로 나타난다.

둘째, 사업체 및 직업특징의 경우 전국의 비자발적 실직확률에서 특징적이었던 중소기업 종사자 여부가 실직확률에 미치는 영향은 부산, 대전, 광주에서만 유의하고 제조업에 비해 서비스업 종사자의 비자발적 실직위험이 낮아지는 경향은 서울, 인천 및 울산지역에서 보다 뚜렷하게 나타난다. 부산이나 광주지역에서는 오히려 직종의 영향이 보다 뚜렷하게 영향을 미치는 요인이라 볼 수 있다.

한편 분석결과가 지역별 비자발적 실직확률의 특성인지 지역 전반의 실직확률 특성인지 파악하기 위해서는 이직사유와 무관하게 전체 실직사건을 대상으로 하였을 때 나타나는 지역별 위험 요인과 비교해 볼 필요가 있는데, 지역별 실직확률은 <부표 1>로 제시하는 것으로 같음한다.

<표 4> 지역별 비자발적 실직확률 결정요인 분석 결과

구분	서울		부산		대구		
	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	
인적 특성	나이	-0.021 (0.020)	0.980	-0.042 (0.034)	0.959	-0.080** (0.040)	0.923
	나이 ²	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.001* (0.000)	1.001
	고졸	-0.532*** (0.112)	0.587	-0.333** (0.167)	0.717	-0.725*** (0.222)	0.485
	대졸	-0.884*** (0.149)	0.413	-1.248*** (0.256)	0.287	-1.183*** (0.293)	0.306
	대학원이상	-2.071*** (0.332)	0.126	-2.343*** (0.744)	0.096	-2.411** (0.976)	0.090
	여성가구주	-0.106 (0.144)	0.900	-0.081 (0.325)	0.922	-0.362 (0.366)	0.697
	남성가구주	-0.003 (0.125)	0.997	0.090 (0.224)	1.094	0.123 (0.263)	1.131
	배우자	-0.335** (0.136)	0.715	-0.209 (0.242)	0.811	-0.097 (0.302)	0.907
	중소기업	-0.133 (0.083)	0.875	-0.417*** (0.137)	0.659	-0.157 (0.159)	0.855
	노동조합	-0.440** (0.172)	0.644	-0.176 (0.281)	0.839	-0.708* (0.405)	0.493
사업체 특성	전기가스수도건설	-0.348** (0.173)	0.706	-0.362 (0.258)	0.696	0.130 (0.277)	1.138
	유통서비스	-0.242* (0.137)	0.785	-0.342 (0.220)	0.711	-0.240 (0.341)	0.787
	개인서비스	-0.448*** (0.142)	0.639	-0.635*** (0.227)	0.530	-0.457 (0.329)	0.633
	생산자서비스	-0.244* (0.143)	0.783	-0.023 (0.243)	0.977	-0.196 (0.350)	0.822
	사회서비스	-0.038 (0.135)	0.963	0.509** (0.207)	1.664	0.594** (0.249)	1.811
	관리·전문가	-0.035 (0.146)	0.966	-0.751*** (0.279)	0.472	-0.296 (0.348)	0.744
직업 특성	사무직	-0.028 (0.140)	0.973	-0.409* (0.246)	0.665	-0.421 (0.339)	0.657
	서비스판매직	-0.191 (0.116)	0.826	-0.509** (0.204)	0.601	-0.235 (0.262)	0.791
	임시직	0.584*** (0.094)	1.793	0.709*** (0.157)	2.031	0.839*** (0.195)	2.315
	일용직	0.195 (0.1480)	1.215	0.144 (0.223)	1.155	0.577*** (0.222)	1.781
	고용보험	-0.328*** (0.089)	0.720	-0.634*** (0.161)	0.530	-0.393** (0.192)	0.675
	실직사건 발생수 cluster	793 2,567		328 976		229 601	
Wald χ^2	277.83***		223.90***		185.66***		
Log pseudo likelihood	-4,495.70		-1,513.35		-9,911.51		

주: ()는 Robust standard error를 의미하며 *, **, ***는 각각 10%와 5%, 1% 유의수준에서 Wald 검정 통계량이 유의함을 의미함.

<표 4> 지역별 비자발적 실직확률 결정요인 분석 결과 (계속)

구분	대전		인천		광주		울산		
	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	
인적 특성	나이	0.035 (0.059)	1.035	-0.025 (0.048)	0.975	-0.041 (0.073)	0.960	0.114 (0.113)	1.120
	나이 ²	-0.000 (0.001)	1.000	0.000 (0)	1.000	0.000 (0.001)	1.000	-0.002 (0.001)	0.998
	고졸	-0.287 (0.263)	0.751	-0.147 (0.193)	0.863	0.037 (0.4)	1.038	-0.122 (0.466)	0.885
	대졸	-0.736** (0.344)	0.479	-1.067*** (0.268)	0.344	-0.771 (0.556)	0.462	-1.496** (0.69)	0.224
	대학원이상	-1.683** (0.783)	0.186	-1.695** (0.705)	0.184	-1.558* (0.908)	0.211	-46.63 (0.00)	0.000
	여성가구주	-0.319 (0.485)	0.727	-0.388 (0.359)	0.679	0.063 (0.645)	1.065	0.164 (0.594)	1.179
	남성가구주	-0.371 (0.387)	0.690	-0.131 (0.285)	0.877	0.229 (0.48)	1.257	-0.492* (0.296)	0.611
	배우자	-1.140*** (0.397)	0.320	-0.073 (0.266)	0.930	-0.039 (0.506)	0.961	-0.919* (0.489)	0.399
사업체 특성	중소기업	-0.858*** (0.201)	0.424	-0.276* (0.164)	0.759	-0.463 (0.291)	0.629	-0.447 (0.368)	0.640
	노동조합	-0.188 (0.399)	0.829	-0.145 (0.293)	0.865	-0.064 (0.433)	0.938	-1.048 (0.925)	0.351
	전기가스수도건설	0.226 (0.366)	1.254	-0.299 (0.328)	0.741	0.245 (0.562)	1.277	0.663 (0.781)	1.941
	유통서비스	-0.621 (0.414)	0.537	-0.622** (0.25)	0.537	-0.088 (0.454)	0.916	-1.867*** (0.642)	0.155
	개인서비스	-0.432 (0.498)	0.649	-0.575* (0.293)	0.563	-0.132 (0.548)	0.877	-2.647** (1.29)	0.071
	생산자서비스	-0.679 (0.459)	0.507	-0.823** (0.367)	0.439	0.290 (0.504)	1.336	1.101 (0.722)	3.006
	사회서비스	-0.420 (0.383)	0.657	-0.329 (0.224)	0.719	0.740* (0.437)	2.096	1.721*** (0.546)	5.589
직업 특성	관리·전문가	0.435 (0.34)	1.545	0.245 (0.224)	1.277	-0.769* (0.448)	0.464	-0.500 (0.725)	0.607
	사무직	0.159 (0.448)	1.172	-0.133 (0.25)	0.876	-0.199 (0.394)	0.820	-0.303 (0.737)	0.739
	서비스판매직	-0.095 (0.417)	0.909	-0.440* (0.236)	0.644	-0.620* (0.362)	0.538	1.105 (0.68)	3.019
	임시직	0.980*** (0.23)	2.664	0.665*** (0.205)	1.944	1.265*** (0.309)	3.542	1.765*** (0.494)	5.839
	일용직	0.552* (0.31)	1.737	0.090 (0.301)	1.095	0.693* (0.383)	1.999	0.775 (0.566)	2.171
	고용보험	-0.640*** (0.226)	0.527	-0.357** (0.171)	0.700	-0.260 (0.322)	0.771	0.271 (0.391)	1.311
실직사건 발생수 cluster	120 347		227 675		92 292		50 277		
Wald χ^2	125.06***		83.25***		71.38***		114.91***		
Log pseudo likelihood	-398.15		-1,022.01		-287.08		-146.38		

주: ()는 Robust standard error를 의미하며 *, **, ***는 각각 10%와 5%, 1% 유의수준에서 Wald 검정 통계량이 유의함을 의미함.

V. 결론

이 연구에서는 한국 임금근로자의 실직위험을 분석함에 있어 지역별 특성을 고려함은 물론, 퇴직사유별로 구분하여 분석하고, 지역별로 비자발적 실직위험에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 이를 위해 한국노동패널 자료(2-15차년도)를 이용하고 콕스의 생존분석 모형을 활용하여 전국 및 7대 도시를 중심으로 분석하였다. 노동패널자료에서 자기선언적 퇴직사유를 기준으로 비자발적 실직과 자발적 실직을 구분하여, 전체 실직사건을 대상으로 분석한 결과와 퇴직사유별로 구분해 분석한 결과와 비교함으로써 실직 가능성에 미칠 수 있는 요인을 보다 엄밀하게 파악하고자 하였다.

전국 임금근로자의 실직확률에 영향을 미치는 요인을 퇴직사유별로 분석한 결과, 퇴직사유별 실직확률에 영향을 미칠 수 있는 주요 위험요인이 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 통상적으로 제기되었던 학력간 실직위험의 격차는 비자발적 실직을 경험하는 이들을 중심으로 나타났는데, 이는 저학력 근로자일수록 원치 않게 실직을 경험하게 될 가능성이 크다는 것을 시사한다.

둘째, 배우자일수록 자발적 실직확률은 크게 높아지지만 비자발적 실직확률은 오히려 감소한다. 셋째, 중소기업에 종사하는 근로자는 더 좋은 일자리를 획득하기 위해 자발적으로 이직하는 경향은 있지만, 해고 및 계약 종료 등 비자발적인 사유에 의한 실직 가능성은 낮은 것으로 나타나, 중소기업 근로자의 고용불안 문제는 해고에 따른 문제보다는 근로조건 불일치 등과 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다. 넷째, 제조업에 비해 유통서비스 및 개인서비스업 종사자의 자발적 실직확률은 높지만 비자발적 실직위험은 오히려 낮다.

다섯째, 퇴직사유와 무관하게 노동조합유무, 고용보험가입여부 등의 요인이 실직위험을 낮추는 역할을 한다는 점은 공통적으로 적용되지만, 엄밀한 의미에서 고용불안을 의미할 수 있는 비자발적 실직 보다는 자발적 실직을 낮추는 데에 보다 크게 기여한다. 끝으로, 전체 임금근로자의 실직확률에 지역 범주가 미치는 영향은 비자발적 실직 보다 자발적 실직확률에서 더 선명한 차이를 보인다. 이는 자발적 퇴직은 보다 나은 일자리 획득, 근로조건 불일치로 인한 퇴직(이직)에 의해 발생한다는 점에서 더 좋은 일자리 기회, 가능성 등이 통제가능한 변수로써 눈에 드러나지 않아 일자리의 질적 측면이 지역 특성으로 나타나는 것으로 추측된다.

지역별 실직위험을 비자발적 실직확률을 중심으로 분석한 결과를 통해 지역간 차이를 주요 특징별로 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인적특성 중에서는 실직확률에 대한 연령 증가의 영향은 대구지역에서만 유의하게 나타나고, 학력수준의 증가의 효과는 7대 도시에서 대체로 실직확률을 감소시키는 영향을 미치지만 서울, 부산, 대구지역에서 보다 뚜렷하게 나타났다. 전국 분석결과에서 특징적으로 발견되었던 비자발적 실직확률에 대한 배우자의 효과는 서울, 대전, 울산 등에서만 유의한 것으로 나타났다.

둘째, 사업체 및 직업특징의 경우 전국의 비자발적 실직확률에서 특징적이었던 중소기업 종사자 여부가 실직확률에 미치는 영향은 부산, 대전, 광주에서만 유의하고 제조업에 비해 서비스업 종사자의 비자발적 실직위험이 낮아지는 경향은 서울, 인천 및 울산지역에서 보다 뚜렷하게 나타났다.

부산이나 광주지역에서는 오히려 직종의 영향이 보다 뚜렷하게 영향을 미치는 요인이라 볼 수 있다.

이상과 같이 주요 특성의 효과가 퇴직사유별로 정 반대로 작용할 수 있다는 실증분석 결과는 퇴직사유를 구분하지 않고 전체 실직사건을 대상으로 분석할 경우 주요 특성의 영향이 희석되어 불분명해짐에 따라 그 특징을 명확히 파악하는 데는 한계가 있을 수 있음을 보여주는 결과이다. 따라서 근로자의 고용불안 실태 및 고용불안을 야기하는 요인들의 영향을 보다 정확하게 파악하기 위해서는 비자발적 실직에 초점을 맞출 필요가 있을 것이다. 또한 근로자의 고용안정성 제고는 비자발적 실직위험에 영향을 미치는 요인들에 대한 관리를 통해 이루어질 때 그 효과가 커질 수 있음을 시사한다.

참고문헌

- 금재호(2011), 「중장년층의 고용불안과 정년연장」, 『월간 노동리뷰』, 2011년 4월호, pp.61-75.
- 금재호(2013), 「청년의 고용불안과 재취업」, 『월간 노동리뷰』, 2013년 4월호, pp.66-82.
- 김준영(2011), 『부산지역 일자리 창출과 소멸의 규모와 특징: 고용보험 DB를 이용한 분석』, 일 자리공시제 활성화를 위한 부산지역고용파트너십포럼 세미나 자료집.
- 김혜원·최민식(2008), 「직장이동의 유형에 따른 단기임금변화」, 『노동경제논집』, 제31권 제1호, pp.29-57.
- 문남철(2011), 「실업의 지역간 격차와 구조적 특성」, 『국토지리학회지』, 제45권 제2호, pp.211-224.
- 박용현(2010), 「실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구」, 『노동경제논집』, 제33권 제1호, pp.53-84.
- 박재민(2010), 「중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석」, 『한국콘텐츠학회 논문지』, 제10권 제9호, pp.387-398.
- 신동균(2004), 「실직이 임금에 미치는 장기적 효과 : 실직 횟수인가 누적실업기간인가?」, 『노동경제논집』, 제27권 제3호, pp.75-111.
- 윤윤규(2010), 「이직사유별 일자리 이행경로 및 결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 제33권 제2호, pp.91-134.
- 이병희·허재준·김혜원·윤윤규·김동현(2008), 『노동시장의 구조변화와 고용변동 (87년 이후 노동 20년 연구시리즈)』, 한국노동연구원.
- 이상호(2010), 「지역간 이동의 결정요인 및 임금효과」, 『지역연구』, 제26권 제1호, pp.45-70.
- 이시균·이주현(2008), 「고용안정성에 관한 특성 분석」, 『고용이슈』, 제1권 3호(가을호), 한국고용정보원, pp.112-127.
- 장연주(2013), 임금근로자의 고용불안이 가구소득 불평등에 미치는 영향 -부산지역을 중심으로-

부산대학교 대학원 박사학위논문.

장연주·김중환(2014), 「한국의 지역별 고용불안 실태 및 지역요인 분석」, 2014 한국고용노사관계 학회 학술대회 발표자료.

장연주·이민환(2013), 「지역별 임금근로자의 고용불안 실태와 요인 분석」, 『지역사회연구』 제21권 1호, pp.121-145.

정인수(2003), “지역별 실업탈출확률 및 요인에 관한 연구”, 『노동경제논집』, 제26권 1호, pp.111-151.

조동훈·조준모(2007), 「노동조합이 고용안정에 미치는 효과에 관한 연구 -프로빗-로짓의 Oaxaca 비선형분해-」, 『노동경제논집』, 제30권 제3호, pp.43-75.

조준모·금재호(1998), 「이직의 원인과 행태에 관한 연구 : 기업규모별 분석」, 『노동경제논집』, 제21권 제2호, pp.163-194.

황덕순(2009), 「경제위기가 노동이동과 실업률에 미치는 영향」, 『월간 노동리뷰』, 2009년 5월호, pp.44-59.

황덕순·전병유·고선(2004), 『고용보험DB를 이용한 피보험자의 직장이동 분석』, 정책연구 2004-15, 한국노동연구원.

OECD(2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

<부표 1> 지역별 실직확률 결정요인 분석 결과

구분	서울		부산		대구		
	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	추정계수(표준오차)	위험비	
인적 특성	나이	-0.137*** (0.011)	0.872	-0.134*** (0.017)	0.875	-0.177*** (0.022)	0.837
	나이 ²	0.001*** (0.000)	1.001	0.001*** (0.000)	1.001	0.001*** (0.000)	1.001
	2년제대졸	-0.371*** (0.069)	0.690	-0.306*** (0.088)	0.736	-0.684*** (0.135)	0.505
	4년제대졸	-0.464*** (0.079)	0.629	-0.363*** (0.105)	0.696	-0.727*** (0.162)	0.483
	대학원이상	-0.695*** (0.116)	0.499	-0.432** (0.190)	0.649	-1.205*** (0.398)	0.300
	여성가구주	0.107 (0.069)	1.113	0.182 (0.120)	1.200	0.043 (0.158)	1.044
	남성가구주	0.035 (0.062)	1.036	0.020 (0.092)	1.021	0.116 (0.118)	1.123
	배우자	0.235*** (0.064)	1.265	0.050 (0.095)	1.051	0.162 (0.127)	1.176
사업체 특성	중소기업	-0.023 (0.043)	0.977	0.027 (0.071)	1.028	0.094 (0.084)	1.099
	노동조합	-0.500*** (0.081)	0.607	-0.492*** (0.162)	0.612	-0.571*** (0.157)	0.565
	전기가스수도건설	-0.108 (0.095)	0.897	-0.290** (0.130)	0.748	0.062 (0.153)	1.064
	유통서비스	0.156** (0.071)	1.168	-0.109 (0.096)	0.897	0.276** (0.135)	1.317
	개인서비스	0.058 (0.077)	1.060	-0.124 (0.099)	0.884	0.108 (0.145)	1.115
	생산자서비스	0.138* (0.073)	1.148	-0.013 (0.107)	0.987	0.140 (0.145)	1.151
	사회서비스	-0.018 (0.076)	0.983	-0.062 (0.114)	0.940	0.111 (0.136)	1.117
직업 특성	관리·전문가	-0.275*** (0.071)	0.760	-0.284** (0.112)	0.753	-0.374*** (0.137)	0.688
	사무직	-0.295*** (0.070)	0.745	-0.339*** (0.105)	0.712	-0.489*** (0.132)	0.613
	서비스판매직	-0.314*** (0.061)	0.731	-0.187** (0.086)	0.829	-0.204 (0.128)	0.816
	임시직	0.449*** (0.049)	1.566	0.399*** (0.073)	1.490	0.605*** (0.096)	1.832
	일용직	0.158** (0.077)	1.171	0.242** (0.100)	1.274	0.245** (0.124)	1.278
	고용보험	-0.495*** (0.046)	0.609	-0.679*** (0.072)	0.507	-0.438*** (0.090)	0.645
실직사건 발생수 cluster	3,142 2,567		1,465 976		869 601		
Wald χ^2	989.11		502.87		350.32		
Log pseudo likelihood	-18,286.60***		-6,977.51***		-3,721.49***		

주: ()는 Robust standard error를 의미하며 *, **, ***는 각각 10%와 5%, 1% 유의수준에서 Wald 검정 통계량이 유의함을 의미함.

<부표 1> 지역별 실직확률 결정요인 분석 결과 (계속)

구분	대전		인천		광주		울산		
	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	추정계수 (표준오차)	위험비	
인 적 특 성	나이	-0.108*** (0.029)	0.898	-0.141*** (0.026)	0.868	-0.131*** (0.031)	0.877	-0.134*** (0.041)	0.874
	나이 ²	0.001*** (0.000)	1.001	0.001*** (0.000)	1.001	0.001*** (0.000)	1.001	0.001*** (0.000)	1.001
	2년제대졸	-0.329* (0.169)	0.720	-0.347*** (0.126)	0.707	0.171 (0.222)	1.186	-0.262 (0.221)	0.770
	4년제대졸	-0.609*** (0.185)	0.544	-0.733*** (0.147)	0.481	-0.060 (0.245)	0.942	-0.897*** (0.257)	0.408
	대학원이상	-0.807*** (0.243)	0.446	-0.823*** (0.306)	0.439	-0.582** (0.296)	0.559	-2.398** (1.171)	0.091
	여성가구주	-0.168 (0.196)	0.846	-0.170 (0.181)	0.844	-0.132 (0.217)	0.876	-0.454 (0.307)	0.635
	남성가구주	-0.157 (0.166)	0.855	-0.144 (0.119)	0.866	-0.199 (0.170)	0.820	-0.295 (0.191)	0.745
	배우자	-0.433*** (0.168)	0.649	0.050 (0.119)	1.051	0.075 (0.162)	1.077	-0.263 (0.194)	0.768
사 업 체 특 성	중소기업	-0.215** (0.102)	0.807	0.061 (0.092)	1.063	0.047 (0.116)	1.048	0.001 (0.130)	1.001
	노동조합	-0.553** (0.228)	0.575	-0.326* (0.183)	0.722	-0.394* (0.203)	0.674	-0.590** (0.299)	0.554
	전기가스수도건설	0.234 (0.211)	1.264	-0.011 (0.174)	0.989	-0.190 (0.253)	0.827	0.680*** (0.263)	1.975
	유통서비스	-0.083 (0.183)	0.920	-0.089 (0.115)	0.915	-0.184 (0.207)	0.832	0.195 (0.196)	1.215
	개인서비스	-0.021 (0.200)	0.979	0.075 (0.132)	1.078	-0.096 (0.232)	0.909	0.025 (0.215)	1.025
	생산자서비스	-0.201 (0.181)	0.818	-0.001 (0.136)	0.999	0.216 (0.201)	1.242	0.700*** (0.248)	2.014
사회서비스	-0.164 (0.184)	0.849	-0.222* (0.131)	0.801	-0.065 (0.205)	0.937	0.651*** (0.224)	1.918	
직 업 특 성	관리·전문가	0.286* (0.159)	1.331	0.100 (0.124)	1.105	-0.291* (0.165)	0.747	-0.453** (0.230)	0.635
	사무직	0.034 (0.185)	1.035	-0.411*** (0.124)	0.663	-0.495*** (0.186)	0.610	-0.254 (0.182)	0.776
	서비스판매직	0.392** (0.172)	1.480	-0.196* (0.117)	0.822	-0.161 (0.170)	0.852	0.160 (0.201)	1.174
	임시직	0.539*** (0.133)	1.714	0.529*** (0.102)	1.698	0.667*** (0.149)	1.948	1.072*** (0.172)	2.921
	일용직	0.504*** (0.176)	1.656	0.175 (0.170)	1.191	0.843*** (0.173)	2.322	1.019*** (0.208)	2.769
	고용보험	-0.567*** (0.111)	0.567	-0.624*** (0.085)	0.536	-0.399*** (0.123)	0.671	-0.336** (0.149)	0.714
실직사건 발생수 cluster	493 347		825 675		434 292		328 277		
Wald χ^2	121.78		307.84		139.83		306.32		
Log pseudo likelihood	-1,847.33***		-3,680.67***		1484.50***		-1,105.72***		

주: ()는 Robust standard error를 의미하며 *, **, ***는 각각 10%와 5%, 1% 유의수준에서 Wald 검정 통계량이 유의함을 의미함.