

고용불안과 재취업 노동시장 연구

남재량 · 이철희 · 최형재

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(남재량) 1
제2장 고용불안의 정의와 측정	(남재량) 5
제1절 고용불안의 정의	5
제2절 고용불안의 측정 및 분석	7
1. 노동시장 주요 지표의 변화	7
2. 고용불안 정도의 측정	10
3. 성별 고용불안 정도와 추이	12
4. 연령집단별 고용불안 정도와 추이	16
5. 학력집단별 고용불안 정도와 추이	24
제3절 소 결	26
제3장 여성근로자들의 고용불안과 재취업	(최형재) 30
제1절 들어가며	30
1. 문제의 제기	30
2. 여성 고용불안에 대한 기존 연구 및 본 연구의 차별성	31
제2절 여성근로자 노동시장 현황: 고용불안 지표들을 중심으로	36
1. 전반적인 여성고용 상황: 경제활동참가율 및 고용률	36
2. 종사상지위의 변화	38
3. 근속기간의 변화	40

4. 취업-비취업 전환율	41
5. 종사상지위 간 전환율	46
6. 자발적-비자발적 퇴직의 비중	51
제3절 취업-비취업 상태 및 전환에 관한 회귀분석	53
1. 취업-비취업 상태에 대한 회귀분석	54
2. 취업, 실업, 비경활 결정요인에 대한 다항로짓(multinomial logit) 분석	56
3. 취업에서 비취업으로의 이전에 대한 선형확률모형 분석	57
4. 취업 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석	59
5. 비취업에서 취업으로의 이전에 대한 회귀분석	60
6. 실업 및 비경활에서 취업으로의 이전에 대한 회귀분석	62
7. 경제활동상태의 장기 노동시장 성과에 대한 회귀분석	63
제4절 여성 일자리의 집중과 여성고용의 제한: 산업/직종/ 교육전공별 성별 분리	75
1. 산업별, 직종별, 대학입학생 전공별 성별 분리(segregation) 현황	75
2. 산업/직종분리도와 대학입학생 전공분리도 및 여성고용률 간의 관계	84
제5절 소 결	88

제4장 고령인력의 고용불안정 : 고령 임금근로자들의 퇴직과 재취업을 중심으로	(이철희) 93
제1절 들어가며	93
제2절 분석의 내용과 방법	96
제3절 전체 고령층 임금근로자의 퇴직 현황과 결정요인	98
1. 퇴직의 빈도와 사유	98
2. 퇴직의 결정요인에 대한 분석의 틀	102
3. 회귀분석	105

제4절 사업체 규모 및 고용형태에 따른 차이	111
1. 사업체 규모 및 고용형태에 따른 퇴직확률과 퇴직사유	111
2. 사업체 규모 및 고용형태별 퇴직확률 결정요인 회귀분석	118
제5절 퇴직자들의 재취업 현황과 결정요인	125
1. 퇴직자들의 재취업 현황	125
2. 퇴직자들의 재취업 결정요인	127
제6절 결과의 요약과 정책적 함의	132
1. 결과의 요약	132
2. 정책적 함의	134
제5장 결론 및 정책 시사점	(남재량) 136
참고문헌	145

표 목 차

<표 2- 1> 고용불안의 정도와 그 변화	12
<표 2- 2> 남성의 고용불안 정도와 그 변화	15
<표 2- 3> 여성의 고용불안 정도와 그 변화	15
<표 2- 4> 청년층(15~29세)의 고용불안 정도와 그 변화	18
<표 2- 5> 기간 노동력(30~54세)의 고용불안 정도와 그 변화	19
<표 2- 6> 노년층(55세 이상)의 고용불안 정도와 그 변화	19
<표 2- 7> 10대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	21
<표 2- 8> 20대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	22
<표 2- 9> 30대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	22
<표 2-10> 40대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	22
<표 2-11> 50대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	23
<표 2-12> 60대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화	23
<표 2-13> 중졸 이하자의 고용불안 정도와 그 변화	25
<표 2-14> 고졸자의 고용불안 정도와 그 변화	25
<표 2-15> 전문대졸자의 고용불안 정도와 그 변화	25
<표 2-16> 대졸 이상자의 고용불안 정도와 그 변화	26
<표 3- 1> 성별 경제활동참가율	37
<표 3- 2> 성별 고용률 추이	38
<표 3- 3> 성별 취업자의 종사상지위별 구성비	39
<표 3- 4> 성별 평균근속기간 및 근속기간별 비중	41
<표 3- 5> 취업-비취업 간 전환율	43
<표 3- 6> 취업-실업-비경활 간 전환율	45
<표 3- 7> 종사상지위 간 전환율: 전체	48
<표 3- 8> 종사상지위 간 전환율: 남성	49

<표 3- 9> 종사상지위 간 전환율: 여성	50
<표 3-10> 퇴직자 중 자발적-비자발적 퇴직의 비중	52
<표 3-11> 비취업에 대한 선형확률모형 분석(비취업=1)	55
<표 3-12> 여성의 취업, 실업, 비경활 결정요인에 대한 다항로짓 (multinomial logit) 분석 - 한계효과: 2006~08년	57
<표 3-13> 취업에서 비취업으로의 이전에 대한 선형확률모형 분석 (1 if 취업->비취업; 0 if 취업->취업)	58
<표 3-14> 취업 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과: 2006~08년	59
<표 3-15> 비취업에서 취업으로의 이전에 대한 OLS 회귀분석 (1 if 비취업->취업; 0 if 비취업->비취업)	61
<표 3-16> 실업상태 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과: 2006~08년	62
<표 3-17> 비경활상태 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과: 2006~08년	63
<표 3-18> 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석: 30세	67
<표 3-19> 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석: 35세	70
<표 3-20> 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석: 40세	72
<표 3-21> 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석: 45세	73
<표 3-22> 성별 산업분포: 전체	77
<표 3-23> 성별 산업분포: 남성	78
<표 3-24> 성별 산업분포: 여성	79
<표 3-25> 산업별 남성근로자 비중	80
<표 3-26> 성별 직종분포	81
<표 3-27> 직종별 남성근로자 비중	82
<표 3-28> 대학입학생의 성별 전공분포	82

<표 3-29> 성별 산업 및 직종분포 분리도(industrial and occupational gender segregation) 추세	83
<표 4- 1> 2006년 일자에서 퇴직한 임금근로자의 빈도와 비율 (퇴직확률)	98
<표 4- 2> 2006년 일자에서 퇴직한 사유: 성별, 연령별 분포	99
<표 4- 3> 회귀분석에 이용된 변수의 정의	106
<표 4- 4> 2006년 일자에서 퇴직할 확률의 결정요인: 로지스틱 회귀분석 결과	108
<표 4- 5> 사업체 규모별 2006 일자리 퇴직 빈도와 비율 (퇴직확률)	112
<표 4- 6> 사업체 규모 및 연령별 2006 일자리 퇴직 사유	112
<표 4- 7> 사업체 규모 및 성별 2006 일자리 퇴직 사유	113
<표 4- 8> 고용형태별 2006 일자리 퇴직 빈도 및 비율(퇴직확률)	115
<표 4- 9> 고용형태 및 연령별 2006 일자리 퇴직 사유	116
<표 4-10> 고용형태 및 성별 2006 일자리 퇴직 사유	117
<표 4-11> 회귀분석에 이용된 변수의 사업체 규모별 평균	119
<표 4-12> 사업체 규모별 로지스틱 회귀분석 결과: 기존일자리 퇴직확률의 결정요인	120
<표 4-13> 회귀분석에 이용된 변수의 고용형태별 평균	123
<표 4-14> 고용형태 및 규모별 로지스틱 회귀분석 결과: 기존일자리 퇴직확률의 결정요인	124
<표 4-15> 2006년 일자에서 퇴직한 임금근로자들의 2008년 근로현황	125
<표 4-16> 퇴직 후 임금근로 일자리에 재취업한 근로자들의 2006년 및 2008년 일자리 특성	127
<표 4-17> 퇴직자들의 재취업 확률 결정요인: 로지스틱 회귀분석 결과	131

그림목차

[그림 2-1] 실업률	8
[그림 2-2] 고용률	9
[그림 3-1] 성별 산업분리도와 여성고용률	85
[그림 3-2] 성별 직종분리도와 여성고용률	86
[그림 3-3] 성별 산업분리도와 성별 전공분리도	87
[그림 3-4] 성별 직종분리도와 성별 전공분리도	88

요 약

자본주의 시장경제에서 경기변동은 피할 수 없고 이에 따른 고용 변동도 마찬가지이다. 그런데 고용변동이 발생한다고 하더라도 실직한 근로자가 유사한 근로조건을 가진 일자리로 쉽사리 재취업할 수 있다면 근로자가 느끼는 고용불안의 정도는 그렇지 않은 경우에 비해 크게 달라질 것이다. 본 연구는 이러한 맥락에서 고용불안을 재취업과 연관시켜 분석하고 있다.

◆ 고용불안의 정의와 측정

고용불안이라는 용어는 학술적으로 엄밀하게 정립된 표현이 아니다. 그러나 이와 관련된 주제를 다루고 있는 기존 학술 연구들을 살펴보면 이들이 고용불안을 크게 고용의 안정성(stability)과 안전성(security)이라는 두 가지로 구체화하여 다루고 있음을 알 수 있다. 제2장은 이러한 기존 연구들을 바탕으로 고용불안을 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 이를 확률로 표현하고 있다. 그리고 이행확률들을 사용하여 이를 보다 구체화하고 측정 가능한 형태로 표현한 뒤 자료를 사용하여 실제로 측정하고 그 결과들을 분석하고 있다.

고용불안은 실직확률과 재취업확률로 측정되는데, 먼저 경제전체를 대상으로 고용불안의 정도와 그 변화를 측정하여 보았다. 그 결과 실직확률이 감소하고 있어서 고용불안의 정도가 감소하는 것으로 나타났다. 반면 두 가지 형태의 재취업확률들은 모두 감소하고 있었는데, 이는 고용불안의 증가를 의미한다. 이러한 결과는 상반되거나 모순되는 것이 아니라 제2장에서 사용하고 있는 고용불안 지

표들의 장점을 보여주는 것으로 이해할 필요가 있다. 이직률이나 취업기간 등과 같이 실직확률과 관련된 변수들만으로 고용불안을 평가할 경우 재취업 측면에서 보여주는 고용불안을 반영하지 못해 잘못된 결론에 도달하게 할 위험성이 있다.

고용불안을 성별로 구분하여 살펴보면 여성의 실직확률이 상당히 더 크게 나타나 남성에 비해 고용이 더 불안한 것으로 나타난다. 반면 재취업확률로 보면 두 가지 확률이 서로 다른 모습을 보인다. 실업에서 재취업확률은 여성이 더 높아 여성의 고용불안이 남성의 경우보다 더 작았다. 반면 비경제활동상태(비경활)에서 재취업확률은 여성이 더 낮아 더 높은 고용불안을 보여주었다. 그런데 전자는 그 값이 크나 성별 차이는 작고 후자는 값이 작으나 상대적으로 차이가 크고 비경활의 규모도 실업보다 훨씬 크므로 후자에 훨씬 더 큰 가중치를 두고 해석하여야 한다. 종합하면 재취업확률로 볼 때에도 여성의 고용이 더 불안한 것으로 나타난다.

여성은 취업에서 비경제활동인구화 성향이 남성의 경우보다 더 크고 실업화 성향이 낮은 반면, 실업에서 재취업으로의 탈출확률은 여성이 더 높고 비경활에서 재취업 탈출확률은 여성이 더 작다. 이로 인해 여성의 고용이 더 불안한 상태에서 여성의 실업률이 남성보다 더 낮고 고용률도 더 낮게 되는 모순된 듯한 현상을 훌륭하게 설명할 수 있다. 이는 고용불안을 실직과 재취업 두 가지 측면 모두에서 접근하고 있는 본 연구가 가지는 장점이다.

연령을 사용하여 청년층(15~29세)과 기간층(30~54세) 그리고 노년층(55세 이상)으로 구분할 경우, 실직확률로 보면 청년의 고용불안 정도가 가장 높고 그 다음이 노년층이다. 반면 재취업확률로 보면 노년층의 고용불안이 가장 크게 나타난다.

노동력을 세 연령집단만으로 구분할 경우 동일 집단에서 이질적인 구성이 존재할 수 있음을 감안하여 연령층을 10세를 단위로 세분화하여 보았다. 그 결과 실직확률은 30~40대를 저점으로 하면서 연령-실직확률 프로파일에서 U자형의 모습을 보였다. 반면 재취업확률은 40대

에서 정점에 도달하면서, 20대를 논외로 한다면, 피라미드형 프로파일을 나타내었다. 이러한 결과를 종합하면 60세 이상 집단에서 고용불안의 정도가 가장 크게 나타나는 것으로 정리할 수 있다. 10대의 경우는 논외로 하였고 청년층의 고용불안도 상당 수준에 달하였으나 고령층에 미칠 정도는 아니었다.

본고는 이러한 분석을 바탕으로 고용불안을 보다 심층적으로 분석하여 볼 필요가 있는 집단으로 여성과 고령층을 선정하고 각각 제3장과 제4장에서 이에 대해 집중적으로 분석하고 있다.

◆ 여성근로자들의 고용불안과 재취업

우리나라 여성들의 사회적 지위는 지속적으로 상승해 왔고 노동시장에서도 여성들이 큰 역할을 담당하고 있지만, 각종 노동시장 지표들은 여성들의 노동시장 활동이 최근에 다소 주춤하고 있는 모습을 보여준다. 또한 전반적인 여성들의 경제활동 상황이나 근로조건도 선진국들에 비해 여전히 낮은 실정이다. 이에 제3장에서는 우리나라 여성들의 경제활동을 전반적으로 살펴보고, 특히 고용불안 현상에 초점을 맞추어 우리나라 여성들의 고용불안이 어느 정도이고, 고용불안에 영향을 미치는 요인들은 무엇이며, 고용불안의 정도가 각 계층에 있어 어떻게 다른지를 분석하였다.

제3장의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 최근 우리나라 노동시장에서 여성들의 ‘지위’는 일부 지표에서는 답보상태에 있고 다른 지표들은 개선되는 모습을 보이는 등 혼재된 양상을 보이고 있다. 고용률 측면에서는, 여성의 고용 상황이 최근에 정체상태에 있는 반면, 임금근로자, 이 중에서 상용근로자의 비중이 상대적으로 크게 증가하여 종사상 지위는 개선되고 있는 모습을 보였다. 또한 고용불안정성의 대표적인 지표 중의 하나인 근속기간 측면에서도 전체적으로 긍정적인 모습이 나타나고 있다. 최근 들어 평균근속기간이 늘어나고 있고, 3년 이상의 근속 비중이 증가하는 추세를 보였

다. 취업상태 간 전환에 있어서도 이웃하는 연도 간 계속 취업상태를 유지할 확률은 높아지고 있어 여성들의 고용안정성은 개선되는 모습이 나타났다. 그러나 비취업 상태에 있던 여성들이 그 다음 해에 취업으로 전환되는 비율은 13% 정도로 매우 낮았고, 비취업에서 취업으로 전환하는 비율이 2000년대 전반보다 중후반에 대체로 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는, 노동시장에 성공적으로 안착한 여성들은 근속기간도 길고 고용안정성이 유지되지만, 출산이나 양육 그리고 낮은 인적자본 수준 등으로 인해 경력단절을 경험하거나 노동시장에 제대로 자리 잡지 못한 여성들은 장기실업에 처하거나 취업과 비취업 간을 오가며 고용불안에 놓이는 등 여성들 사이에도 노동시장 양극화 현상이 진행되고 있음을 시사한다.

고용불안의 요인을 분석한 회귀분석에서는 이전 연구들에서와 마찬가지로 미취학연령 자녀의 존재 같은 개인 및 가구적인 요인들이 취업에서 비취업으로의 이전 확률을 높이는 역할을 하는 것으로 나타났다지만, 이러한 개인 및 가구의 특성보다는 이전 일자리에서의 특성들, 예를 들어 임금이나 종사상 지위 또는 기업규모가 더욱 중요한 역할을 하는 것으로 분석되었다. 자녀들, 특히 미취학 연령의 자녀의 존재는 여성들의 재취업 확률에도 강하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되어, 여성들의 고용 확대 및 고용불안 해소를 위해서는 자녀양육과 관련된 정책적 지원이 지속적으로 강화되어야 함을 시사해 주었다.

현재의 경제활동 상태와 4~5년 전의 노동시장 활동 상태 간 연관성은 연령대마다 결과가 달리 나타났다. 노동시장에 신규로 진입하게 되는 20대 중반 여성의 경우에는 취업상태를 지속적으로 유지할 경우 5년 후에도 취업할 확률이나 정규직으로 근로할 확률이 상대적으로 높게 나타났으며, 반면 계속 비취업 상태에 있거나 일부라도 경력단절이 있는 경우에는 5년 후 노동시장 성과가 상대적으로 나쁜 것으로 나타났다. 또한 계속 취업해 있더라도 시간제나 비정규직 등 불완전 고용상태에 있을 경우 향후 노동시장 성과에 부정적인

효과가 발생하였다. 반면에 30대 초반의 여성들에게서는 20대 중반 여성과 마찬가지로 일자리 유지가 향후 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 분석되었지만, 20대 중반의 여성들과는 달리 고용형태(정규/비정규)나 근로시간 형태의 상대적 효과는 크지 않았다. 출산이나 초기 육아문제가 해결된 30대 중반의 경우에는 20대 중반의 여성들과 비슷하게 (정규직 상태의) 직장유지가 향후 노동시장 성과에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 자녀가 학교에 다니기 시작할 나이인 40대 초반에서는 현재 일자리에서의 정규직/비정규직의 구분은 향후 노동시장 성과에 별로 중요하지 않은 것으로 나타났다.

마지막으로, 우리나라 산업/직종 간 성별분리(segregation)를 살펴본 결과 우리나라 노동시장에서 산업 및 직종 분포에 있어서 남녀 격차는 여전히 확연하게 존재하는 것으로 나타났다. 특히 직종 분포에서 성별 분리도는 최근 들어 아주 미약하나마 개선되는 추세가 보였으나, 산업 분포에서는 오히려 남성과 여성 간에 분리되는 현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과들을 통해 여성들의 고용불안 해소 및 재취업 활성화를 위한 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 먼저, 여성들의 종사상 지위나 근속기간 지표들은 점차 개선되어 가고 있는 추세지만, 비취업에서 취업으로의 전환율이 매우 낮은 상태에 있다는 것은 여성들 사이에서도 노동시장 양극화가 진행되고 있다는 것을 의미한다. 따라서 노동시장에서 고용불안의 위험이 높거나 재취업 가능성이 낮은 취약계층의 여성들, 특히 장기실업 상태에 놓인 여성들의 노동시장 재진입 활성화를 위해 노력해야 할 것이다. 둘째, 실직위험에 관한 분석에서 일자리의 특성이 여성들의 실직 가능성을 낮추어 주는 중요한 역할을 하는 것으로 분석되었는데, 여성들에게 양질의 일자리를 제공하고 각종 세제지원이나 자녀양육에 대한 지원을 강화함으로써 고용불안을 해소시켜 나가야 할 것이다. 우리나라 노동시장에서 모성보호에 관한 법적, 제도적 기반은 마련되어 있지만, 이들 조

치가 현장에서 실현되어 나가도록 보다 강력하게 감독하고 유인하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

한편 여성들의 고용불안에 영향을 미치는 요인들이 연령대마다 다르게 나타난 실증분석의 결과는, 여성들의 고용불안 해소 및 재취업 활성화를 도모하더라도 연령별로 다른 정책으로 접근할 필요가 있다는 것을 의미한다. 노동시장 활동을 막 시작한 20대 여성들에게는 무엇보다 양질(정규직/전일제)의 일자리 제공을 통해 인적자본 축적을 강화하도록 하고, 30대 초반 여성들은 결혼이나 출산 등 경력단절에 있어 매우 큰 영향을 미치는 생애사를 경험하는 시기이기 때문에 제한적으로라도 노동시장 활동에 참여할 수 있도록 이 연령 계층에게는 탄력근무제나 시간제 근무 또는 재택근무 등 다양한 형태의 근로를 가능하게 하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 40대 여성근로자들에게는 고용형태나 근로시간 형태가 향후 취업 성과에 주는 영향이 상대적으로 낮기 때문에 이들에게는 종사상 지위나 고용형태에 크게 제한받지 말고 다양한 형태의 일자리를 제공하여 이들이 노동시장 활동을 지속적으로 유지하게 하는 것이 필요하다.

마지막으로, 우리나라 여성들이 보다 폭넓고 다양한 산업 및 직종에서 종사할 수 있도록 남성근로자 위주의 조직문화를 개선해야 하며, 교육훈련에 있어서도 여성들이 다양한 산업 및 직종에 분포되도록 교육훈련의 내용을 다변화해야 할 것이다. 최근 대학입학생들의 전공 분포에 있어 성별격차가 줄어들고 있고 20대 청년여성들의 고용률이 급격한 속도로 증가하고 있다는 사실은 향후 노동시장에서 여성의 비중이 확대될 가능성을 보여주고 있다는 점에서 긍정적이다.

◆ 고령인력의 고용불안정 : 고령 임금근로자들의 퇴직과 재취업을 중심으로

제4장은 우리나라 고령 임금근로자들이 기존 일자리를 그만두는 이유, 퇴직의 결정요인, 퇴직자들의 재취업 현황 등을 분석함으로써

고령인력 고용불안정의 실태와 원인을 파악하고자 시도하였다. 기존 연구와의 주된 차별성은 전체 고령근로자뿐만 아니라 사업체 규모 및 고용형태에 따라 분류한 세부적인 집단에 대해 분석을 수행함으로써 고령인력의 이질성을 고려했다는 점이다. 주된 결과와 이것이 제공해 주는 정책적인 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 퇴직 사유 및 결정요인에 대한 분석결과는 현재의 노동시장 여건에서 법적인 정년연장을 통해 고령자를 좀 더 오래 일하게 하거나 고령인구의 빈곤문제를 해결하는 데 일정한 한계가 있다는 것을 보여준다. 주지하듯이 고령 임금근로자의 극히 소수만이 정년으로 인해 퇴직하고 있기 때문에 법적인 정년이 높아지더라도 퇴직의 결정이 이에 영향을 받게 될 근로자는 비교적 소수일 것으로 예상된다. 대기업의 경우 정년퇴직이 비교적 중요한 퇴직사유이기는 하지만, 공식적인 정년보다는 그보다 몇 년 이른 비공식적·관행적인 퇴직연령이 퇴직에 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정년연장이 의미를 가질 수 있는 대기업의 경우에도 공식적인 정년을 연장하기에 앞서서 비공식적·관행적인 퇴직연령을 제거할 필요가 있다는 것을 시사한다. 또한 고령빈곤 문제가 더 심각하다고 할 수 있는 중소기업의 경우 정년 자체가 없는 경우가 많기 때문에 정년을 늘리는 것이 고령자들의 빈곤문제를 해결하는 데에도 한계가 있는 것으로 보인다.

둘째, 이 장의 연구 결과는 생산성에 비해 과도하게 높은 임금이 고용주로 하여금 고령근로자를 퇴직시키게 만드는 주된 이유라는 사실을 확인해 준다. 고령자들의 고임금이 퇴직에 미치는 효과는 특히 중견기업과 대기업에서 강하게 나타났다. 이런 점을 고려할 때 대기업의 경우 퇴직연령이 높아지기 위해서는 인사시스템, 직무구조, 임금체계 등을 개편함으로써 임금이 생산성의 감소를 반영하는 방향으로 조정되어야 할 것이다. 이러한 변화가 없이 공식적인 정년이 늘어날 경우 기업은 다양한 방법을 동원하여 비공식적인 정년을 강제하려는 유인을 갖게 될 것으로 우려된다.

셋째, 건강의 악화는 고령근로자를 퇴직시키는 주된 원인으로 나타났다. 45세 이상 퇴직자 네 명 가운데 한 사람은 건강의 악화를 퇴직사유로 응답했고 나쁜 건강상태는 퇴직확률을 높이는 주된 요인이었다. 특히 건강의 악화는 30인 미만 소규모 사업장에 근무하는 근로자들과 일용직 근로자에게 있어서 가장 중요한 퇴직사유로 나타났다. 이는 고용상태가 불안한 저임금근로자의 경우 건강에 해로운 작업 및 생활환경에 노출될 가능성이 높고, 건강보험에 가입되어 있지 않거나 자기부담액을 감당하기 어렵다는 사정 등으로 인해 의료서비스에 대한 접근성이 낮기 때문인 것으로 풀이된다. 이런 점을 고려할 때 저소득층 근로자의 건강을 증진시키고 의료접근성을 높이는 정책이 간접적으로 고령자들의 고용을 증진하는 결과도 가져올 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로, 근로시간 신축성이 높고 유급휴가일수가 길수록 퇴직을 할 확률이 낮으며, 이러한 효과가 특히 중소기업 근로자들에게 강하게 나타났다. 건강이 일시적으로 나빠지는 경우 잠시 쉬거나 업무량을 줄일 수 있다면 건강을 회복하는 것이 가능할 것이다. 그런데 직장이 그것을 허락해 주지 않는 경우 건강이 악화된 근로자는 어쩔 수 없이 퇴직을 선택할 수밖에 없을 것이다. 따라서 고령근로자로 하여금 개인적인 여건에 따라 근로시간 혹은 근로일수를 신축적으로 조정할 수 있도록 해준다면, 특히 저임금 고령근로자의 퇴직위험을 낮추는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

이상에서 본 연구는 각 장들의 연구결과를 요약하여 정리하고 관련된 주요 정책 시사점들을 도출하였다. 이제 새로운 제도 도입 검토를 제안하면서 연구를 마무리하고자 한다. 본고가 지적한 여러 문제점과 걸림돌들이 모두 제거된다면 재취업 노동시장의 활성화에 중요한 계기가 마련될 수 있을 것이다. 그러나 이러한 어려움들이 한꺼번에 모두 해소되기는 어려울 듯하다. 이를 받아들이는 한 가지 대안으로서 고용조정으로 근로자들이 입게 되는 임금손실(earning loss)의 일부를 보전하는 임금손실보험제도의 도입을 검토할 만하다.

고용보험의 틀 속에서, 아니면 새로운 기금 마련을 통해서 갑작스런 대규모 구조조정의 경우에 제한적으로 실시한다면 커다란 재정적인 부담 없이도 근로자들의 막연한 고용불안감을 줄이는 데에 도움이 될 것이다. 캐나다의 EPS(Earnings Supplement Project) 등을 참조하여 제도 도입을 검토해 볼 것을 권한다.

제 1 장 서 론

외환위기 하에서 높아진 근로자들의 고용불안이 아직도 위기 이전 수준을 회복하지 못하고 있는 듯하다. 게다가 최근의 미국발 글로벌 금융위기와 유럽발 재정위기는 고용불안에 대한 우려를 더욱 높이고 있다. 고용의 양을 증가시키고 질을 개선하기 위한 정책적 노력들이 이루어지고 있음에도 불구하고, 많은 경제주체들이 피부로 느끼는 고용불안의 정도는 오히려 높아진 것 같다는 우려가 곳곳에서 나온다. 이러한 고용불안 증대에 대한 우려는 사실일 수도 있으며, 특정 계층이나 부문에서 구조조정 등으로 인해 막연한 불안감이 확산된 결과일 수도 있다.

자본주의 시장경제에서 경기변동은 늘 존재하여 왔고 어느 정도의 고용변동은 피할 수 없다. 그러나 실직으로 대표되는 고용조정을 경험한다고 하더라도 유사한 근로조건을 가진 일자리로 쉽사리 재취업할 수 있다면 근로자들이 직면하는 고용불안의 정도는 크게 달라질 것이다. 이렇게 본다면 고용불안의 문제는 재취업의 문제와 매우 밀접하게 관련되어 있다. 오히려 직장이탈 자체보다는 낮은 재취업 가능성이 고용불안의 핵심일 수도 있다. 만약 어떤 경제에서 재취업 노동시장이 활성화되어 있다면 근로자들의 직장이탈에 대한 저항은 낮아지고 고용불안의 정도도 낮아지며, 이에 따라 여러 노동시장 문제가 해결 또는 완화될 수 있다.

본 연구는 이러한 맥락에서 고용불안을 재취업과 연관시켜 분석하고자 한다. 실제로 고용불안의 정도를 측정하고 그러한 고용불안을 발생시키거나 변화시킨 요인들을 분석함으로써 우리나라 노동시장에 대한 이해를

높이고 중요한 정책 시사점들을 도출할 수도 있다. 다만 본 보고서가 정책연구라기보다는 기초연구로 기획되었기에 고용불안에 대한 기본적인 분석에 치중할 것이며, 필요하거나 가능한 경우 정책적인 함의들에 대해서도 구체적으로 언급할 것이다.

고용불안이라는 용어가 일반적으로 널리 사용되는 표현이기는 하나, 학술적으로 엄밀하게 정립된 용어는 아니다. 그러나 기존의 관련 연구들을 살펴보면 우리가 일반적으로 언급하는 고용불안이라는 개념을 학술연구들은 고용의 안정성(stability)과 안전성(security)이라는 두 가지 측면에서 주로 논의하여 왔음을 알 수 있다. 전자는 고용상태의 지속이나 상실 가능성과 밀접하게 관련되어 있으며, 따라서 고용의 지속기간이나 이직률, 직장 유지율 등의 형태로 구체화된다. 반면 후자는 근로자의 입장에서 비자발적 실직을 경험할 가능성, 달리 표현하면 사용자의 의도와 필요에 의해 고용이 중단될 가능성을 의미한다. 본 연구는 고용의 불안정성에 주안점을 두면서 필요할 경우 불안정성에 대해서도 분석할 것이다.

고용불안에 대해 분석하고 있는 연구들이 이미 국내외에 다수 존재하나, 재취업과 관련시켜 분석하고 있는 연구는 흔치 않다. 다만 남재량(2005)은 고용불안을 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 있어서 고용불안에 재취업의 개념을 포함시키고 있다. 우리나라를 분석대상으로 하고 있는 기존의 연구들은 특히 1998년의 외환위기가 우리나라 노동시장에서 고용불안을 높인 중요한 원인인 것으로 지적하고 있다(금재호·조준모, 2005; 남재량, 2005). 외환위기로 높아진 고용불안은 이후에도 쉽사리 위기 이전 수준으로 낮아지지 않았으며, 2007년에 발생한 미국발 금융위기가 글로벌 금융위기로 파급된 2008년을 전후한 시기에도 고용불안에 대한 많은 우려가 있었다. 이는 고용불안의 문제가 과거의 경험에 그치지 않고 현재의 문제이자 미래의 문제일 수도 있음을 의미한다. 고용불안에 대한 본 연구의 분석은 이러한 측면에서 중요한 의미를 가질 수 있다.

우리는 고용불안이 높은 대표적인 집단들로 여성과 고령층 및 청년층을 선택적으로 꼽을 수 있다. 여성의 경력단절과 노동시장 재진입 문제는 여성을 고용에 취약하게 만드는 매우 중요한 원인이다. 이는 재취업 문제

를 고용불안에 포함하는 것이 왜 필요한지를 알려주는 중요한 이유 가운데 하나이다. 고령층의 퇴직이나 주된 일자리에서의 은퇴 역시 고용불안과 직결되어 있다. 특히 연금 수급 대상이 아니거나 연금 수급까지 오랜 기간이 걸리는 근로자가 많은 우리나라에서 고령층의 고용불안은 이들의 재취업 문제와 밀접하게 관련되어 있다. 청년층의 경우도 심각한 취업난을 겪고 있다. 다만 청년층은 재취업의 문제보다는 노동시장 진입 자체에서 어려움을 겪는 계층이며 활발한 구직활동을 통해 자신에게 적합한 일자리를 찾는 과정에 있는 계층이라는 점에서 구분된다.

고용불안을 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 이를 확률로 표현한 후 이행확률들로 나타내면, 실제로 고용불안의 정도를 구체적인 지표로 측정할 수 있다. 본 연구는 제2장에서 고용불안을 정의하고 이를 실제로 측정한 후 이에 대해 분석하고 있다. 분석결과에 따르면 우리나라에서 특히 고용불안이 심각한 노동력 집단은 여성과 고령층이다. 따라서 본 연구는 여성과 고령층의 고용불안에 대해 심층적인 분석을 실시하기로 연구의 방향을 설정하였고 각각 제3장과 제4장에서 이에 대해 집중적으로 분석하고 있다.

본 연구는 실증적인 분석을 위주로 연구를 진행할 것인데, 분석에 주로 사용할 자료는 경제활동인구조사, 한국노동패널조사(KLIPS), 한국고령화패널조사(KLoSA) 자료 등이다. 각 자료들은 나름대로의 장점을 가지고 있다. 경제활동인구조사는 실업률을 비롯하여 우리나라의 각종 노동시장 지표들을 생산하는 대표적인 자료로서 표본규모가 매우 클 뿐 아니라 활용하기에 따라 더욱 풍부한 분석이 가능한 매우 유용한 자료이다. KLIPS는 우리나라 패널자료를 대표할 뿐 아니라 노동에 대해 풍부하고 심층적인 조사를 하고 있어서 각종 분석에 유용하게 활용되어 왔다. KLoSA는 이름에서 보듯이 고령층에 대한 분석에 특화되어 있는 패널자료라는 장점을 가진다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장은 먼저 고용불안을 구체적으로 정의하고 노동시장 전체의 고용불안 정도를 측정하여 이에 대해 분석한 후 세부 노동력 집단별로 구분하여 각 집단들의 고용불안에 대해 알아본다. 이러한 분석을 바탕으로 이후에 다룰 주제들을 선정한다. 제3

장은 여성의 고용불안에 대해 분석한다. 특히 본 연구는 출산과 육아 및 자녀교육 등으로 인해 동일한 여성이라고 하더라도 연령대별로 구분되는 특징들을 가지므로 이를 분석에 반영하고 있다. 제4장은 고령층의 고용불안을 분석한다. 청년 취업난 등으로 자녀의 경제적 독립이 이루어지지 못하고 부모에게 의존하는 경우가 증가하는 상황에서, 고령층의 은퇴 및 재취업은 이들의 고용불안을 더욱 높이는 요인으로 작용하게 된다. 제4장은 이러한 측면에서 특히 정년, 생산성과 임금의 괴리, 건강 등의 측면에서 고령자의 고용불안과 재취업에 대해 분석하고 있다. 제5장은 이상을 요약하고 정책 시사점들을 도출한 후 연구를 마무리한다.

제 2 장

고용불안의 정의와 측정

제1절 고용불안의 정의

고용불안이라는 용어는 일반적으로 널리 사용되기는 하지만, 학술적으로 엄밀하게 정립된 개념은 아니다. 고용불안과 관련된 주제들을 다루고 있는 기존의 연구들을 보면, 이들은 고용불안에 대해 크게 두 가지 측면에서 접근하고 있음을 알 수 있다. 하나는 고용의 안정성(stability)이며 다른 하나는 고용의 안전성(security)이다. 실제로 Journal of Labor Economics는 vol. 17, no. 4에서 “Change in Job Stability and Job Security”라는 부제하에 관련 연구들만 담고 있는데, 부제를 한마디로 표현한다면 ‘고용불안의 변화’라고 할 수도 있겠다. 국내에서도 외환위기와 더불어 대량실업 사태가 발생하고 고용이 급격히 불안해지자 고용불안에 대한 관련 연구들이 진행되기 시작하였다. 금재호·조준모(2000, 2005), 전병유(2002), 김우영(2003), 남재량(2005) 등이 그러한 연구들이다.

금재호·조준모(2005)는 새롭게 구축된 패널자료인 한국노동패널조사의 1차와 2차 자료를 사용하여 노동시장의 불안정성에 대해 분석하고 있다. 구체적으로 이 연구는 Jaeger and Stevens(1999)가 사용한 고용불안정성 지표인 ‘1년 이하 근속자 비중’ 및 ‘10년 미만 근속자 비중’, Neumark et al.(1999)의 ‘직장유지율(job retention rate)’, Bernhart et al.(1999)의 ‘2

년 이내 이직률' 등을 사용하여 우리나라 노동시장에서 외환위기를 전후한 시기를 대상으로 고용불안정성을 분석하고 있다. 김우영(2003)도 유사하게 고용불안정성 측면에 초점을 맞추고 '자신의 직장을 계속 유지할 가능성'을 직업안정성으로 정의하고 이직 가능성으로 이를 측정하고 있다. 이 연구 역시 한국노동패널(KLIPS) 자료를 사용하고 있는데, 외환위기 이후 상용직 임금근로자에게서 직업안정성의 감소를 찾아보기 어렵다고 결론짓고 있다. 전병유(2002)는 외환위기 발생을 전후하여 정규직 근로자의 고용안정성뿐만 아니라 안전성의 변화에 대해 분석하고 있다. 그는 '근로자가 일자리에 있는 기간이 짧아지는 것'을 고용불안정성으로, 그리고 '순전히 사용자의 의도와 필요에 의해 일자리가 중단되는 것'을 고용불안전성으로 정의한다. 이러한 정의에 입각하여 이 연구는 고용보험 DB를 사용하여 직장유지율과 해고율을 측정한 후 분석에 사용하고 있다. 분석결과, 이 연구는 외환위기 이후 고용안정성에는 변화가 없으나 고용불안전성은 크게 저하되었다고 결론짓고 있다.

한편 남재량(2005)는 고용불안이라는 개념을 고용안정성 측면에서 직접 정의하고 있다. 그는 기존 연구들이 사용하는 직장유지율, 단기 근로자 비율, 이직률 등의 개념들로 고용불안을 측정하는 데에는 한계가 있음을 지적한다. 예컨대 직장유지율이 낮아진다고 해서 반드시 고용불안이 높아진 것으로 보기도 어렵다는 것이다. 직장유지율의 하락은 다른 직장으로 신속히 옮겨가는 상황을 반영한 결과일 수도 있기 때문이다. 이 연구는 고용불안을 다음과 같이 정의하고 있다.

“고용불안이란 무엇보다도 ‘실직의 두려움’과 직결되어 있다. 현재의 고용상태가 앞으로도 계속 지속되지 못하고 조만간 이 상태에서 이탈될 가능성이 크다고 생각한다면 고용불안이 증대된다고 말할 수 있다. 그러나 고용불안은 여기서 그치지 않는다. 일자리에서 이탈될 가능성이 높아진다고 하더라도 다른 일자리로 쉽게 다시 취업할 수 있다면 실직 가능성의 증대가 반드시 고용불안으로 연결되는 것은 아니다. 따라서 우리는 ‘고용불안의 증대’를 ‘실직 가능성의 증대’와 ‘재취업 가능성의 하락’으로 정의하고자 한다. 다른 상황에 변화가 없다면 실직 가능성의 증대는 고용불안을 초래하며 재취업 가능성의 하락 역시 고용불안을 초래한다.”(남재량, 2005, p.5)

본 연구는 제2장에서 고용불안을 이처럼 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 이를 실직 가능성과 재취업 가능성으로 구체화한 뒤 조건부 확률을 사용하여 고용불안의 정도를 측정하고 있다. 즉 실직 가능성을 취업상태(E)에 있다가 실업상태(U)나 비경제활동상태(N)로 이행할 가능성, 즉 $P(U_t, N_t | E_{t-1})$ 으로 측정하고 재취업 가능성은 실업이나 비경제활동상태에 있다가 취업으로 이행할 가능성, 즉 $P(E_t | U_{t-1}, N_{t-1})$ 로 측정한다.

제2절 고용불안의 측정 및 분석

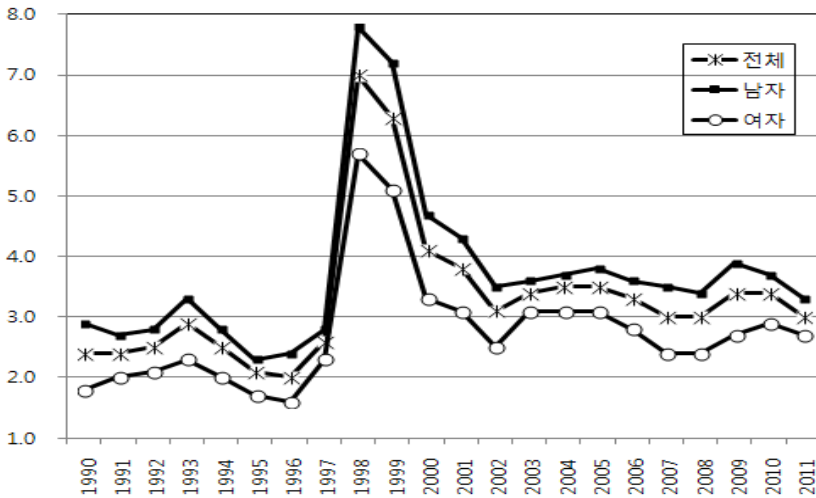
1. 노동시장 주요 지표의 변화

더 이상 논의를 진행하기에 앞서 우리나라 노동시장의 주요 지표들에 어떠한 변화가 있었는지 간략히 살펴보도록 하자. 많은 다양한 지표들을 제시할 수 있겠으나 실업률과 고용률의 움직임을 살펴보도록 한다. 이들은 노동시장을 이해하는 데에 중요한 역할을 하는 대표적인 변수들이다.

[그림 2-1]은 경제 전체의 실업률을 성별 실업률과 함께 그린 것이다. 이 그림에서 보듯이 외환위기가 발생하기 전인 1990년대 중반까지 경제 전체 실업률은 3%에도 미치지 못하는 매우 낮은 수준이었다. 당시 여성의 실업률은 채 2%도 안 되는 경우들이 여러 차례 있었으며, 상대적으로 높은 실업률을 보이는 남성의 경우도 대부분 3%에 이르지 못하였다.

그러나 1997년 외환위기와 함께 근로자들의 실직이 급증하기 시작하였고 이들의 재취업이 지극히 어려워지자, 1996년 2.0%에 불과하던 실업률은 1998년에 7.0%까지 치솟아 근로자들의 고용불안이 극에 달하게 되었다. 1999년 2월을 정점으로 실업률은 다소 진정되기 시작하였지만, 1999년 연간 실업률은 6.3%로 여전히 높은 수준을 유지하였다. 이후 위기상황이 수습되면서 실업률은 2001년 들어 3% 수준으로 하락하였으나 위기 전

〔그림 2-1〕 실업률



의 수준을 회복하지 못하고 2011년에도 여전히 3.0%를 기록하고 있다.

인력이 모자라 유희인력을 어디에서 확보할 것인가를 고민하던 상황에서 갑자기 들이닥친 외환위기는 각 경제주체들에게 엄청난 불안감을 초래하였다. 실제 외환위기 전후의 고용불안을 분석한 금재호·조준모(2005)와 남재량(2005)의 연구들은 당시 고용불안정성이 크게 높아졌음을 보여주고 있다. 특히 후자의 연구는 외환위기에서 어느 정도 벗어난 시기에도 위기 발생 전에 비해 고용불안이 높아진 것은 위기 당시 실직을 경험한 사람들이 이후 주로 일용직으로 흡수되었기 때문임을 보여준다. 당시 근로자들이 경험한 극심한 고용불안은 이후 노동시장 지표들이 어느 정도 안정화된 후에도 쉽사리 사그라지지 않고 있다가, 미국발 금융위기가 닥치자 10년 전의 경험을 떠올리며 다시 한 번 놀란 가슴을 쓸어내려야 했다.

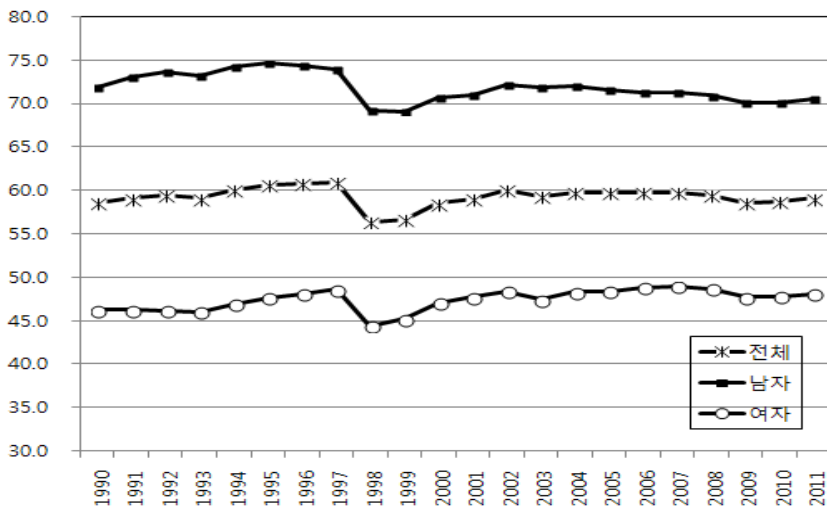
그런데 성별 실업률을 보면 여성 실업률이 남성의 경우보다 분석기간 전체에서 예외 없이 훨씬 더 낮게 나타난다. 실업률이 고용불안을 반영하는 주요 지표 가운데 하나일 수 있으므로, 우리는 이러한 현상을 바탕으로 과연 여성의 고용이 남성의 경우보다 훨씬 더 안정적이라고 말할 수 있을까? 단순히 실업률만으로 판단한다면 그렇다고 답할 수도 있을 것이다. 그러나 실업률이 노동시장의 상황을 알려주는 가장 대표적인 지표가

운데 하나인 것은 분명하지만, 실업률만으로 고용불안의 정도를 판단하는 데에는 한계가 있다.

노동시장 상황을 알려주는 또 다른 대표적인 지표 가운데 하나이면서 비교적 최근 들어 활용도가 부쩍 높아진 고용률을 살펴보자. 고용률은 취업자 수를 생산가능인구 수로 나누어 산출한 지표이므로 실업과 비경제활동상태 간의 모호한 경계로 인해 발생하는 문제를 야기하지 않으면서 노동시장 상황을 알려준다는 장점을 가진다.

[그림 2-2]는 경제 전체의 고용률과 성별 고용률을 함께 그린 것인데, 그림에서 보듯이 외환위기 발생 전 수년 동안 60%를 상회하고 있었다. 그러나 위기와 함께 급락하였다가 서서히 회복세를 보이는가 했더니 최근 들어 부진한 성과를 보여준다. 이러한 고용률의 부진은 성별로 볼 때 주로 남성에 기인한다. 그림에서 보듯이 위기 발생 직전 75%에 육박하던 남성 고용률은 위기 발생에 따른 취업자 수 급감으로 1998년에 70%에도 미치지 못하게 된다. 이후 서서히 회복세를 보였으나 다시 악화되기 시작하여 최근 수년 동안 70%에 근접할 정도로 낮은 수준에 머물고 있다. 이 역시 고용불안이 아직 우리나라의 노동시장에 상존하고 있음을 알려주는 또 하나의 자료이다.

(그림 2-2) 고용률



고용률 수준의 변화를 보았으므로 이제 고용률의 성별 격차를 살펴보자. 그림에서 보듯이 여성의 고용률이 남성의 경우보다 훨씬 더 낮아 양자의 차이가 매우 크다. 1990년에 여성의 고용률은 46.2%로서 남성의 71.8%와 무려 25.6%포인트의 격차를 보인다. 분석기간 전체에서 성별 고용률 격차는 내내 20%포인트를 넘고 있으며 2011년에도 양자는 22.4%포인트의 차이를 보여준다. 고용률이 낮다는 것은 생산가능인구 가운데 취업자가 차지하는 비중이 낮음을 의미하므로 여성이 남성보다 취업, 즉 고용에 취약한 것으로 파악할 수 있다. 실업률이 보여주는 것과 상반된 이러한 결과를 우리는 어떻게 해석하여야 할까?

우리는 앞에서 고용불안을 알려줄 수 있는 개념을 정의하였고 이를 실제 측정 가능한 형태로 구체화시킨 바 있다. 그렇다면 이렇게 정의한 고용불안을 측정한 결과들이 현실의 고용불안 정도를 알려줄 뿐만 아니라 이처럼 실업률과 고용률이 고용불안에 대해 보여주는 모순되는 듯한 이러한 현상도 설명할 수 있을 것으로 기대할 수 있을까?

2. 고용불안 정도의 측정

이제 고용불안의 정도를 앞의 정의에 입각하여 측정하도록 하자. 이를 통해 우리는 고용불안의 정도와 그 변화를 보다 직접적으로 파악할 수 있다. 앞에서 보았듯이 실직 가능성은 조건부 확률 $P(U_t, N_t | E_{t-1})$ 으로, 그리고 재취업 가능성은 $P(E_t | U_{t-1}, N_{t-1})$ 로 측정할 수 있다. 전자는 전기에 취업상태에 있다가 금기에 실업이나 비경활로 이행할 확률로서 이행자 수를 전기 취업자 수로 나누어 구할 수 있다. 이를 흔히 eu 와 en 으로 각각 나타낸다. 마찬가지로 후자인 재취업 가능성은 ue 와 ne 로 표현할 수 있다.

<표 2-1>은 이러한 확률들을 구하여 표로 정리한 것이고 표에 있는 기호들은 방금 설명한 확률들이다.¹⁾ 이 표에서 보듯이 실직확률은 2003년에

1) 다만 확률에 100을 곱해 나타내었다. 이는 이행확률들이 매우 작은 값을 가지는 경우들이 있어 이를 손쉽게 볼 수 있도록 하기 위한 노력이다. 그리고 제2장에서 실업은 구직기간 4주를 기준으로 구분한 것이어서 구직기간 1주를 기준으로 사용한

4.2로 높았으나 이후 지속적으로 하락하여 2008년에 이르면 2.8에 불과하다. 다만 2009년에 3.3으로 상승하여 2003년에 비해 21.6% 하락하여 실직확률로 측정한 고용불안은 감소하였다.²⁾ 이러한 실직확률 감소는 취업에서 실업으로의 이행과 취업에서 비경제활동(이하 비경활)으로의 이행 모두가 감소하였기 때문이다. 즉 취업에서 실업으로 이행, 즉 eu 는 2003년 0.8에서 2008년 0.6으로 감소하였다가 2009년에 다소 높아져 0.7을 기록하고 있다. 취업에서 비경활로의 이행 en 은 2003년 3.4에서 2008년에 2.3으로 하락하였다가 2009년에 2.6으로 상승하여 22.9%의 하락률을 보인다. 즉 실직확률을 구성하는 두 성분 모두가 감소하여 전체 실직확률이 감소한 것이다.

이제 재취업확률을 살펴보자. 표에서 보듯이 실업에서 취업으로의 이행을 나타내는 두 가지 유형의 재취업확률이 모두 감소하고 있어 실직확률로 평가할 때와 달리 고용불안이 오히려 상승하였다. 재취업확률 1, 즉 ue 는 2003년 27.8에서 2008년 24.4로 하락하였다가 이듬해에 상승하여 25.2에 이르고 있어 하락률은 9.5%로 그리 크지 않다. 반면 재취업확률 2, 즉 ne 는 2003년 5.4에서 2008년 3.7까지 하락하였으나 2009년에 상승하여 4.1의 값에 이르러 23.8%의 하락률을 기록하고 있다.

이처럼 실직확률로만 본다면 고용불안이 심화된 것으로 나타나지만, 재취업확률로 볼 경우 고용불안은 오히려 상승하였다. 이러한 결과는 고용불안을 실직확률과 이직률, 취업지속기간 등으로만 파악할 경우, 고용불안을 제대로 평가하는 데에 한계가 있음을 보여주는 중요한 결과이다.

실직확률이 하락하고 있으므로 취업지속확률은 상승하게 되는데, 이는 곧 취업 또는 고용의 지속기간이 길어지고 있음을 의미한다. 실제로 고용지속기간은 표에서 보듯이 2003년에 23.7개월에 불과하였으나, 이후 지속적으로 상승하여 2008년에 35.1개월에 이르렀으나 2009년에 상당부분 하락하여 30.2개월에 머물고 있다. 이는 분석기간 동안 고용지속기간이 27.5%나 상승하였음을 의미한다. 만약 고용의 지속기간만으로 고용불안을 평가한다면 우리는 잘못된 결론에 도달할 수도 있다.

기존의 연구들과 2003년의 결과들에서 차이가 발생할 수 있음에 주의하여야 한다.

2) 분석기간은 외환위기 여파가 거의 걷힌 시기인 2003년 이후로 하였으며 자료의 제약으로 2009년까지를 대상으로 하고 있다.

〈표 2-1〉 고용불안의 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	4.2	3.8	3.2	3.1	2.9	2.8	3.3	-21.6
실직확률 1(eu)	0.8	0.8	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	-16.1
실직확률 2(en)	3.4	3.0	2.5	2.5	2.3	2.3	2.6	-22.9
재취업확률 1(ue)	27.8	27.7	26.3	25.8	24.3	24.4	25.2	-9.5
재취업확률 2(ne)	5.4	4.8	4.1	4.1	3.8	3.7	4.1	-23.8
고용지속기간	23.7	26.4	31.1	31.8	34.9	35.1	30.2	27.5

3. 성별 고용불안 정도와 추이

경제 전체적으로 나타나는 고용불안의 정도를 측정하고 그 특징을 살펴보았으므로 이제 구체적으로 어떤 노동력 집단들이 어떠한 형태의 고용불안을 어느 정도 겪고 있는지 알아보기로 한다. 먼저 성별로 살펴보자. <표 2-2>와 <표 2-3>은 각각 남성과 여성의 고용불안 정도와 그 변화를 측정하고 정리하여 제시한 것이다.

먼저 이들 두 표에서 남성과 여성의 실직확률 및 재취업확률의 수준을 비교하여 보자. 먼저 실직확률($eu+en$)을 보면 여성의 경우가 남성에 비해 분석기간 전체에서 예외 없이 더 높게 나타난다. 2003년에 여성의 실직확률은 5.9로서 남성의 3.0에 비해 거의 두 배가량이나 더 높다. 이후의 기간에서 양자의 차이는 다소 감소하는 모습을 보이나, 여성의 실직확률이 모든 연도에서 더 높다.

이처럼 실직확률로 측정한 여성의 고용불안이 남성의 경우보다 매우 높게 나타나는 것은 여성의 강한 비경제활동인구화 성향³⁾과 밀접하게 관련되어 있다. 두 표에서 보듯이 취업에서 실업으로 진입함으로써 실직하는 확률은 남성의 경우가 분석기간 전체에서 여성보다 오히려 더 높다. 남성의 실직확률 1, 즉 eu 는 2003년에 0.8로서 여성의 0.7보다 높고 이후의 기간 동안에도 예외 없이 남성의 경우에서 더 크다. 그리고 이러한 차

3) 이러한 여성의 강한 비경제활동인구화 성향은 남재량·류근관(1999)에서도 실증적으로 입증된 바 있으나, 최근에도 여전히 존재하고 있음을 알 수 있다.

이는 점차 확대되어 2009년에 이르면 남성 0.8, 여성 0.5로 성별 차이가 더욱 커졌다. 즉 남성은 취업에서 실업화하는 성향, 즉 노동시장에 계속 남아 구직활동을 하려는 성향이 강하다. 반면 여성은 남성보다 실직화 성향은 더 낮으나, 이를 크게 증가하는 비경제활동인구화 성향을 보임으로써 전체 실직확률에서 남성을 크게 상회하게 된다. 즉 표에서 보듯이 여성의 실직확률 2, 즉 en 으로 나타내어지는 비경제활동인구화 성향이 분석 기간 전체에서 남성의 경우를 크게 압도하고 있다. 2003년에 여성의 en 은 5.2로서 남성의 2.2를 두 배 이상의 격차로 증가하고 있다. 다른 연도에서도 두 배 이상의 격차를 보이고 있다. 2009년에도 여성의 en 은 3.8로서 남성 1.8의 두 배 이상이다.

이처럼 여성의 실직확률이 남성의 경우보다 크다보니 여성의 고용지속 기간은 남성의 경우에 크게 미치지 못하게 된다. 실제로 두 표에서 고용지속기간을 비교하여 보면 매우 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 2003년 여성의 고용지속기간은 16.8개월로서 남성의 33.3개월의 절반 수준에 불과하다. 이후에도 이러한 차이는 지속되고 있으며 2009년에 여성의 경우 이 값이 22.8개월로서 남성 39.3개월보다 16.5개월 더 짧다. 취업상태에 머무는 기간으로 보더라도 여성은 남성에 비해 고용이 훨씬 더 불안함을 알 수 있다.

앞에서 실업률과 고용률을 성별로 구분하여 볼 때, 두 지표가 고용불안에 대해 서로 모순된 듯한 모습을 보여준 바 있다. 즉 여성의 실업률이 남성의 경우에 비해 낮아 여성의 고용이 더 안정적인 것처럼 보이는 동시에 여성의 고용률이 남성의 경우보다 크게 낮아 여성이 오히려 취업에 취약한 것으로 나타났다. 우리는 이제 이처럼 모순되는 듯한 현상을 새로 측정한 고용불안 지표들을 사용하여 설명할 수 있게 되었다. 여성이 취업에서 실업화하는 성향이 남성의 경우보다 약하기 때문에 여성 실업률이 낮게 나타날 가능성이 크고, 대신 비경제활동인구화하는 성향이 훨씬 더 강하기 때문에 여성의 고용률도 남성에 비해 낮아지게 된다. 따라서 고용이 더 불안한 여성이 남성보다 실업률도 낮고 고용률도 낮을 수 있다.

실업률은 이처럼 실직확률에 의해서만 결정되는 변수가 아니라 재취업 확률들에 의해서도 영향을 받는 변수이다. 즉 균제상태(steady state)를

상정하면 실업률은 실직확률과 밀접하게 관련된 이직률(job separation rate) 및 재취업확률들과 밀접하게 관련된 입직률(job finding rate)이라는 두 변수에 의해 결정된다.⁴⁾ 이러한 상황에서 다른 특별한 가정이 없는 한 어느 한 변수에 대한 격차만으로 실업률의 결정에 대해 언급하는 데에는 한계가 존재할 수밖에 없다. 이제 재취업확률을 살펴봄으로써 성별 고용불안 격차와 그 특징을 설명하는 한편, 고용불안과 관련하여 실업률과 고용률에서 나타나는 모순되는 듯한 성별격차 현상에 대한 설명을 더욱 분명히 하도록 하자.

먼저 두 표에 있는 재취업확률 1, 즉 실업에서 취업으로 이행인 재취업확률 ue 를 살펴보면, 여성이 분석기간 전체에서 남성보다 더 높음을 알 수 있다. 즉 2003년에 여성의 ue 는 29.8인데 남성의 경우는 26.7로 여성에 미치지 못하며 이러한 특징은 2009년까지도 그대로 계속된다. 이는 첫 번째 재취업확률로 보면 여성의 고용이 남성의 경우보다 더 안정적임을 의미하는 결과로서 실직확률로 파악한 경우와 다른 결과이다. 다만 ue 의 크기가 30.0에 육박할 정도로 높은 상태에서 ue 의 성별격차는 그리 크지 않으므로, 실직확률에서 존재하는 큰 성별 고용불안 격차를 능가하기는 어려울 것으로 보인다.

이제 재취업확률 2, 즉 비경활에서 취업으로 이행인 ne 에 대해 살펴보자. 표에서 보듯이 분석기간 전체에서 예외 없이 여성의 ne 가 남성의 경우보다 낮다. 일반적으로 비경활인구의 규모가 크므로 ne 의 수준이 낮더라도 이에 해당하는 사람의 수는 클 수밖에 없다. 이는 낮은 수준의 ne 에서 작은 차이라고 하더라도 실제 노동시장에 미치는 영향은 크게 됨을 의미한다. ne 에서 여성이 남성에 비해 더 낮은 정도가 그리 커 보이지 않을지 모르나 이러한 차이는 상당히 큰 격차를 유발할 수 있다. 이는 재취업확률에서 ne 의 중요성이 상대적으로 높음을 의미한다. ue 가 큰 값을 갖더라도 실업자의 규모가 비경활인구에 비해 매우 작으므로 ne 의 중요성에 미치지 못한다. 이렇게 본다면 두 재취업확률을 종합할 때 재취업 가능성의 측면에서도 여성의 고용불안이 남성보다 클 것이라고 파악할 수 있다.

4) 물론 규제상태를 상정하지 않더라도 실업률이 이직률과 입직률에 의해 결정될 것임은 분명하다. 다만 함수의 형태가 복잡해질 뿐이다.

〈표 2-2〉 남성의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율 ⁵⁾
실직확률(<i>eu+en</i>)	3.0	2.8	2.5	2.4	2.2	2.2	2.5	-15.2
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.8	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7	0.8	-10.5
실직확률 2(<i>en</i>)	2.2	1.9	1.7	1.7	1.5	1.5	1.8	-17.0
재취업확률 1(<i>ue</i>)	26.7	26.6	25.4	25.3	23.8	24.0	23.9	-10.3
재취업확률 2(<i>ne</i>)	6.4	5.8	4.9	4.9	4.4	4.2	4.8	-24.5
고용지속기간	33.3	36.0	40.6	41.2	44.9	45.0	39.3	17.9

〈표 2-3〉 여성의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	5.9	5.2	4.3	4.1	3.7	3.7	4.4	-26.3
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.7	0.7	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	-25.6
실직확률 2(<i>en</i>)	5.2	4.5	3.6	3.6	3.3	3.3	3.8	-26.4
재취업확률 1(<i>ue</i>)	29.8	29.7	28.1	26.8	25.4	25.1	27.7	-7.1
재취업확률 2(<i>ne</i>)	5.0	4.4	3.7	3.7	3.5	3.5	3.8	-24.1
고용지속기간	16.8	19.2	23.5	24.2	26.7	26.9	22.8	35.7

결국 제2장에서 정의한 고용불안 지표들에 입각하여 측정한 결과, 여성의 고용이 남성에 비해 더 불안함을 알려준다.

한편 이와 같이 재취업확률에 나타나는 성별 특징들은 고용불안에 대한 해석에 있어 실업률과 고용률 간의 괴리를 보다 분명하게 설명해 준다. 즉 위의 결과 가운데 여성의 *ue*가 더 크다는 사실은 여성이 남성보다 실업에서 취업으로 벗어날 확률이 더 높음을 의미한다. 다른 상황이 동일하다면 이로 인해 여성의 실업률은 남성의 경우보다 낮아질 수밖에 없다. 그런데다 위에서 보았듯이 여성은 취업에서 실업으로 진입할 확률이 남성의 경우보다 낮다. 실업으로 진입할 확률은 낮고 실업에서 탈출할 확률이 높으므로 여성의 실업률이 남성에 비해 낮게 나타나는 것은 당연하다.

뿐만 아니라 여성의 *en*은 남성의 경우보다 더 크고 여성의 *ne*는 더 낮

5) 2003년과 2009년의 *eu*가 0.8로서 동일한데도 변화율이 -10.5%로 나타나는 것은 실제로 이 값이 각각 0.848과 0.759로 상이하기 때문이다.

은데, 이는 여성이 남성보다 취업에서 비경활로의 진입은 크고 비경활에서 취업으로의 진입은 작음을 의미한다. 이에 따라 여성의 취업 규모는 남성에 비해 작아지고 비경활 규모는 더욱 커지게 된다. 그 결과 여성의 고용률은 남성보다 낮아지게 된다.

결국 여성의 고용이 남성보다 더 불안한 상태에서 여성의 실업률과 고용률이 남성보다 모두 낮게 나타나는 현상은 얼마든지 공존할 수 있는 현상이다. 여하튼 이상의 성별 고용불안에 대한 분석결과는 여성의 고용이 남성에 비해 매우 불안하여 노동시장에서 취약한 계층에 속하고 있음을 알려주는 중요한 결과이다. 이에 따라 본 연구는 제3장에서 여성의 고용불안에 대해 집중적인 분석을 실시할 것이다.

4. 연령집단별 고용불안 정도와 추이

이제 노동력을 연령집단별로 구분하여 각 집단들이 고용불안의 측면에서 어떠한 특징들을 보이는지 알아보자. 먼저 연령집단의 구분을 전통적인 분류대로 15~29세의 청년층과 55세 이상의 노년층 그리고 이들 사이에 있는 30~54세의 기간 노동력층(primary labor force, 이하 기간층)으로 구분하여 보자. <표 2-4>와 <표 2-5> 그리고 <표 2-6>은 각각 이 세 연령집단의 고용불안 측정 결과를 정리하여 제시한 것이다.

먼저 세 연령집단들의 실직확률을 보면 분석기간 동안 5.1에서 7.0 사이에서 분포하고 있는 청년층의 실직확률이 가장 높다. 그 다음은 노년층으로서 3.7부터 4.9의 구간에 분포되어 있다. 기간층의 실직확률은 2.0에서 3.1 사이에 분포하고 있어 세 집단 가운데 가장 낮다. 그런데 청년층의 실직확률은 경제 전체로 나타났던 바와 유사하게 2009년 들어 상승하고 있으나, 노년층의 경우 2007년의 3.7을 고비로 2008년에 3.8로 증가하기 시작하였으며 2009년에 4.6을 기록하여 전년도에 비해 20% 이상 증가하고 있다. 즉 실직확률의 측면에서 볼 때 노년층의 최근 고용불안 증가가 두드러진다.

실직확률 가운데 취업에서 실업으로의 이행확률인 eu 를 보면 분석기간

동안 1.2~1.6 사이에 위치하고 있는 청년층의 경우가 가장 높고 0.5~0.7에 분포하는 기간층이 중간 수준이며 0.3~0.4에 집중되어 있는 노년층이 가장 낮다. 즉 연령층을 세 집단으로 구분할 때 연령이 높은 층일수록 취업에서 실업으로 옮겨갈 가능성이 낮아진다. 반면 취업에서 비경활로의 이행 가능성인 en 은 청년층에서 가장 높고 그 다음이 노년층이며 기간층에서 가장 낮다. 이는 전체 실직확률에서 나타났던 특징과 일치한다. 결국 실직확률로 본 고용불안의 정도는 청년층, 노년층, 기간층의 순으로 높는데, 이러한 특징은 취업에서 비경활로의 이행에서 나타나는 특징을 반영하는 결과이다. 아울러 노년층의 eu 는 2007~2009년에서 별 차이가 없는 반면 en 의 경우 2007년의 3.4에서 2008년의 3.5로 상승하고 2009년에 4.2로 크게 증가하고 있다. 따라서 실직확률로 볼 때 최근 노년층의 고용불안 정도가 크게 높아지고 있는 것은 취업에서 비경활로의 이탈이 크게 증가한 데에 주로 기인한다.

실직확률로 파악한 연령집단 간 고용불안의 격차가 이와 같은 특징을 보임에 따라 고용지속기간에서도 마찬가지로 현상이 나타난다. 즉 기간 연령층의 고용지속기간이 가장 길고 그 다음이 노년층이며 청년층의 경우가 가장 짧다.

이제 재취업기간을 통해 고용불안의 연령집단별 특징을 파악해 보도록 하자. 먼저 실업에서 취업으로의 재취업확률은 대체로 ‘기간층>노년층>청년층’의 모습을 보인다. 비경활에서 취업으로의 재취업확률은 대체로 ‘기간층>청년층>노년층’의 모습을 보인다. 앞에서 언급한 바와 같이 ue 보다 ne 에 주로 초점을 맞춘다면 재취업확률로 볼 때, 고용불안은 노년층에서 보다 심각한 것으로 파악할 수 있다.

실직확률의 측면에서 본다면 청년층의 고용이 가장 불안하고 그 다음이 노년층인데, 노년층의 경우 최근 고용불안 심화의 정도가 크게 증가한 것으로 나타났다. 재취업확률의 측면에서 볼 경우, 고용불안의 정도는 역시 노년층에서 가장 크게 나타났다. 이러한 결과들을 종합하면 연령집단으로 구분할 경우 고용불안이 심각하게 대두되고 있는 집단은 노년층인 것으로 정리할 수 있겠다. 그러나 청년층의 고용불안도 노년층에 필적할 정도로 높은 것으로 보아야 할 것이다. 다만 청년층은 자신에게 적합한

일자리를 찾아 적극적인 구직활동을 수행하는 과정에 있으므로, 이들이 느끼는 고용불안은 노년층이 겪고 있는 고용불안과 그 성격에서 상당한 차이를 가지는 것으로 볼 수 있다.

연령집단을 구분할 경우 흔히 사용하는 분류법이 위와 같이 세 집단으로 분류하는 것이다. 그러나 같은 고령층이라 하더라도 50대와 60대 연령 집단은 이질적인 특성을 가질 수 있다. 현재 50대의 많은 부분은 전후 출생세대인 베이비부머(baby boomer)가 차지하고 있는데 이들은 60대 연령층과 구분되는 모습을 보이는 것으로 알려져 있다. 뿐만 아니라 예컨대 40대의 경우도 자녀가 성장함에 따라 많은 지출을 필요로 하나 직장에서의 고용불안에 시달리는 경우가 적지 않고, 실제로 많은 근로자들이 정년이 되기 전에 주된 일자리에서 퇴직하는 것으로 알려져 있다. 이에 따라 동일한 기간 연령층이라고 하더라도 40대는 30대 근로자 집단과는 구분되는 특징을 보일 수 있다. 그리고 20대 청년층은 10대 청년과 노동시장에서 전혀 다른 모습을 보일 수도 있다. 이러한 사항들을 염두에 둔다면 우리는 연령집단을 위에서처럼 세 집단으로만 구분하기보다는 보다 세분화 필요가 있다. 연령집단을 세분화할 경우 세분된 집단들에 대한 분석과 해석이 복잡해지는 번거로움이 발생할 수밖에 없는데, 이는 연령집단 세분화에 따른 이득을 얻게 됨에 따라 치러야 하는 비용으로 간주하여야 할 것이다.

〈표 2-4〉 청년층(15~29세)의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	7.0	6.5	5.5	5.5	5.3	5.1	5.6	-19.9
실직확률 1(eu)	1.6	1.6	1.3	1.4	1.2	1.2	1.3	-21.4
실직확률 2(en)	5.4	4.9	4.1	4.2	4.1	3.9	4.3	-19.5
재취업확률 1(ue)	27.1	26.5	24.4	22.9	22.1	22.9	24.2	-10.7
재취업확률 2(ne)	4.7	4.4	3.6	3.6	3.4	3.1	3.5	-25.6
고용지속기간	14.3	15.5	18.2	18.0	19.0	19.7	17.9	24.9

〈표 2-5〉 기간 노동력(30~54세)의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	3.1	2.8	2.3	2.2	2.0	2.0	2.3	-25.8
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.7	0.7	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	-8.0
실직확률 2(<i>en</i>)	2.5	2.2	1.7	1.6	1.4	1.5	1.7	-30.4
재취업확률 1(<i>ue</i>)	28.8	29.6	28.2	28.6	25.9	25.5	25.3	-11.9
재취업확률 2(<i>ne</i>)	7.4	6.5	5.7	5.6	5.1	5.2	5.6	-24.3
고용지속기간	31.8	35.5	43.4	44.8	50.9	50.3	42.8	34.7

〈표 2-6〉 노년층(55세 이상)의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	4.9	4.3	4.1	4.0	3.7	3.8	4.6	-6.3
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	13.9
실직확률 2(<i>en</i>)	4.6	4.0	3.7	3.6	3.4	3.5	4.2	-7.9
재취업확률 1(<i>ue</i>)	27.3	24.3	26.6	24.7	25.8	24.7	28.2	3.4
재취업확률 2(<i>ne</i>)	4.4	3.7	3.1	3.2	3.0	3.0	3.5	-19.3
고용지속기간	20.3	23.2	24.7	25.2	27.1	26.5	21.7	6.8

이러한 고려를 바탕으로 연령집단을 10세 단위로 세분하여 각 연령집단들의 고용불안에 대한 특징들을 살펴보도록 하자. <표 2-7>부터 <표 2-12>는 10대(15~19세)부터 60세 이상 연령집단까지 10세를 단위로 구분한 6개 연령집단들의 고용불안 지표들을 측정한 결과들을 정리하여 제시한 것이다.

먼저 이들 6개 집단의 실직확률을 비교하며 살펴보면, 30~40대의 실직확률이 가장 낮는데 여기에 이르기까지 연령이 높은 집단일수록 실직확률이 낮아지나, 이후부터는 연령이 높은 집단일수록 실직확률이 높아져 U자 모습을 보여준다. 먼저 10대의 실직확률을 보면 21.2~23.9 사이에 위치하고 있어 다른 집단들과 비교할 수 없을 정도로 높다. 20대가 되면 실직확률은 4.2~6.1의 수준으로 급격히 하락하는데, 이는 10대 청년의 경

우에 비해 1/4~1/5에 불과한 수준이다. 즉 15~29세의 동일한 청년층이라고 하더라도 10대와 20대 간에 엄청난 차이가 존재하는 것이다. 30대가 되면 실직확률은 더욱 하락하여 1.9~3.3 수준에 불과하다. 40대의 실직확률은 1.9~3.0으로 30대의 경우와 대체로 유사하다. 다만 2006년까지는 30대의 실직확률이 더 높았으나 2007년을 고비로 이후에는 40대의 실직확률이 미소하게 더 높아지는 변화가 관찰된다. 즉 40대의 고용불안이 과거와 달리 최근 들어 30대의 경우보다 더 높아지고 있다. 어쨌든 30~40대를 고비로 보다 고연령 집단의 실직확률은 높아지는데, 50대의 경우는 2.4~3.5, 60대에서는 4.3~5.6의 구간에 분포되어 있다.

실직확률의 변화와 관련하여 주목할 만한 추가적인 한 가지는 40대 이상의 고연령 집단들, 특히 40대와 50대에서 2007년 이후 실직확률의 증가가 나타난다는 사실이다. 40대의 경우는 2007년 1.9에서 다음 해에 2.0으로, 그리고 2009년에 2.3으로 상승하였다. 50대에서는 동일 기간 동안 2.4에서 2.5로, 그리고 다시 3.0으로 실직확률이 상승하여 변화가 급격하다.

이제 전체 실직확률을 구성하고 있는 두 실직확률 eu 와 en 에 대해 각각 살펴보자. eu , 즉 취업에서 실업으로의 실직확률은 연령이 높은 집단일수록 낮게 나타난다. 구체적으로 10대의 경우 1.3~2.5에 분포되어 있으며, 20대는 1.2~1.6, 30대는 0.6~0.7, 40대는 0.5~0.6, 50대는 0.4~0.6, 그리고 60대 이상은 0.2~0.3의 구간에 eu 가 위치한다. 이와는 달리 en 은 30~40대 연령집단에 이르기까지는 고연령 집단일수록 높아지나 이후에는 고연령 집단일수록 낮아진다. 즉 30~40대를 저점으로 U자 모습을 보인다. 이는 전체 실직확률에서도 나타났던 현상으로서, en 에 의해 그러한 특성이 나타나게 되었음을 알려준다. 즉 전체 실직확률의 변화는 취업에서 비경활로의 이행확률 변화에 의해 주도되고 있다.

결국 실직확률에 대한 분석을 통해 우리는 30~40대에 이르기까지는 연령이 높은 집단일수록 고용불안이 감소하나 30~40대를 지나면서 오히려 고연령 집단에서 고용불안이 더욱 증가하게 됨을 알게 되었다. 그리고 이러한 특징이 나타나게 되는 것은 실직의 구체적인 형태가 취업에서 비경활로의 이행, 즉 en 에 의해 주도됨도 알 수 있었다. 이러한 특징은 고용

지속기간에서도 그대로 나타난다. 30~40대에 이르기까지 고연령 집단일수록 고용지속기간이 길어지나, 이후에는 고연령 집단일수록 지속기간은 감소하고 있음을 제시된 표들에서 확인할 수 있다. 즉 고용지속기간은 역 U자 모양을 가지고 있다.

이제 재취업확률에 대해 알아보자. 먼저 실업에서 취업으로의 이행확률 ue 를 연령집단별로 비교하면서 살펴보자. 표에서 보듯이 ue 가 가장 높은 연령집단은 40대로서 28.3~31.0에 위치하고 있다. 다음으로 높은 집단이 26.1~30.8에 걸쳐 있는 10대이다. 50대가 그 다음으로서 25.7~29.5 수준이다. 나머지 세 집단의 ue 는 20대 21.8~27.0, 30대 22.8~28.6, 그리고 60대 21.6~29.9로 대체로 비슷한 수준이다. 즉 ue 로 본다면 40대의 고용이 가장 안정적이며 상대적으로 60대와 20~30대 고용이 불안정하다. 그러나 ue 는 그 값이 이미 높은 수준에 있고 또 각 연령집단들에서 발생하는 차이가 그리 크지 않으므로 고용불안에 대해서도 큰 의미를 부여하기 어렵다.

비경황에서 취업으로의 이행확률을 나타내는 ne 를 보면 40대의 경우를 정점으로 하면서 20대를 논외로 할 경우 대체로 피라미드와 유사한 모습을 보인다. 즉 40대의 ne 가 5.9~8.2로 가장 높고 그 다음으로 20대와 50대가 각각 5.3~7.3과 5.3~6.8로 유사한 수준이다. 그 다음이 30대로서 4.2~6.7에 걸쳐 분포하고 있으며, 60대와 10대는 각각 2.6~3.9와 1.4~2.4로서 낮다. 10대의 경우를 논외로 한다면, ne 로 파악할 경우 60세 이상 고령층의 고용불안이 가장 높다.

〈표 2-7〉 10대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	21.6	22.0	21.2	23.9	23.3	23.1	23.7	9.6
실직확률 1(eu)	2.4	2.5	1.7	2.0	1.4	1.7	1.3	-46.6
실직확률 2(en)	19.2	19.5	19.5	21.9	21.9	21.4	22.4	16.6
재취업확률 1(ue)	28.1	30.3	24.3	30.8	27.1	30.3	26.1	-7.4
재취업확률 2(ne)	2.4	2.2	1.9	1.7	1.7	1.4	1.5	-38.7
고용지속기간	4.6	4.5	4.7	4.2	4.3	4.3	4.2	-8.8

〈표 2-8〉 20대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	6.1	5.5	4.6	4.6	4.3	4.2	4.8	-21.6
실직확률 1(<i>eu</i>)	1.6	1.5	1.3	1.3	1.2	1.2	1.3	-19.0
실직확률 2(<i>en</i>)	4.5	4.0	3.3	3.3	3.2	3.0	3.5	-22.5
재취업확률 1(<i>ue</i>)	27.0	26.1	24.4	22.4	21.8	22.4	24.0	-10.8
재취업확률 2(<i>ne</i>)	7.3	6.9	5.7	5.9	5.6	5.3	6.1	-16.3
고용지속기간	16.4	18.0	21.8	21.7	23.1	23.7	21.0	27.6

〈표 2-9〉 30대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	3.3	2.9	2.3	2.2	1.9	1.9	2.2	-31.4
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	-9.3
실직확률 2(<i>en</i>)	2.5	2.2	1.6	1.6	1.3	1.3	1.6	-37.8
재취업확률 1(<i>ue</i>)	26.7	28.6	27.6	26.6	23.3	23.7	22.8	-14.4
재취업확률 2(<i>ne</i>)	6.7	5.9	5.0	4.9	4.3	4.2	4.6	-32.2
고용지속기간	30.6	34.3	44.0	45.4	51.7	52.2	44.7	45.8

〈표 2-10〉 40대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	3.0	2.7	2.2	2.1	1.9	2.0	2.3	-23.5
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	-4.6
실직확률 2(<i>en</i>)	2.4	2.1	1.6	1.6	1.4	1.5	1.7	-28.2
재취업확률 1(<i>ue</i>)	31.0	30.9	29.3	30.3	29.5	28.3	28.5	-8.0
재취업확률 2(<i>ne</i>)	8.2	7.4	6.5	6.2	5.9	6.2	6.5	-21.2
고용지속기간	33.4	36.5	45.3	46.7	52.9	50.2	43.7	30.8

〈표 2-11〉 50대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	3.5	3.1	2.9	2.8	2.4	2.5	3.0	-15.8
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	0.6	3.2
실직확률 2(<i>en</i>)	3.0	2.5	2.4	2.3	2.0	2.0	2.4	-19.3
재취업확률 1(<i>ue</i>)	29.5	27.0	27.8	29.7	25.7	25.7	26.2	-11.1
재취업확률 2(<i>ne</i>)	6.8	5.9	5.6	5.6	5.3	5.5	6.1	-11.2
고용지속기간	28.5	32.7	33.9	35.2	41.4	40.5	33.8	18.8

〈표 2-12〉 60대 연령집단의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률(<i>eu+en</i>)	5.6	4.8	4.5	4.4	4.3	4.3	5.4	-4.2
실직확률 1(<i>eu</i>)	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	7.9
실직확률 2(<i>en</i>)	5.3	4.6	4.3	4.1	4.1	4.1	5.1	-4.8
재취업확률 1(<i>ue</i>)	27.6	24.4	24.2	21.6	26.9	22.1	29.9	8.5
재취업확률 2(<i>ne</i>)	3.9	3.3	2.6	2.8	2.6	2.6	3.1	-22.1
고용지속기간	17.9	20.8	22.2	22.7	23.3	23.4	18.7	4.4

연령별로 집단을 구성하여 분석한 결과는 30~40대를 저점으로 하는 U자형 실직확률과 40대를 정점으로 하면서 20대를 제외할 경우 피라미드와 유사한 형의 재취업확률로 정리할 수 있겠다. 재취업확률 1(*ue*)의 경우에 20~30대와 60대의 고용이 가장 불안한 것으로 나타났으나 연령집단들 간의 격차가 아주 크지는 않아 여기에 큰 의미를 부여하지 않는다면 재취업확률 2(*ne*)가 중요한 의미를 가지게 된다. 후자의 경우 60세 이상의 고령층에서 고용이 가장 불안한 것으로 나타났다. 따라서 연령집단별 분석을 통해서 우리는 고령층의 고용이 가장 불안정하게 나타나며 청년층에서도 그러한 모습이 일정 정도 관찰되는 것으로 종합할 수 있겠다.

5. 학력집단별 고용불안 정도와 추이

본 연구에서 학력집단들의 고용불안에 대한 특성에 대한 별도의 추가적인 분석은 실시하지 않을 것이나, 이해를 풍부하게 하기 위해 학력집단별로 구분하여 이들의 고용불안에 대한 특성에 대해서도 분석해 보기로 한다. <표 2-13>부터 <표 2-16>은 학력수준으로 구분한 집단들의 고용불안에 대한 추정 결과들을 정리하여 제시한 것이다. 학력집단은 중졸이하, 고졸, 전문대졸, 그리고 대졸이상 집단 등 네 가지로 구분하였다.

먼저 실직확률을 보면 학력이 높을수록 실직확률이 낮아 고학력 집단의 고용이 덜 불안한 것으로 나타난다. 실제로 중졸이하 학력집단의 실직확률은 4.1~5.3에 이를 정도로 높으나 고졸자의 경우는 3.3~4.8로 낮아진다. 전문대졸의 경우 실직확률은 1.9~3.4로 더욱 낮으며 대졸이상 집단의 경우는 1.2~2.1에 불과하다. 이러한 특성은 실직확률 2, 즉 en 에 기인한다. 즉 학력이 높은 집단일수록 취업에서 비경황로의 이행확률이 낮아지기 때문이다. 구체적으로 이 값이 중졸이하에서 3.6~4.6으로 크나 고졸에서 2.5~3.8, 전문대졸에서 1.2~2.3, 그리고 대졸이상에서 0.9~1.6으로 점점 낮아진다. 아울러 실직확률은 모든 학력집단들에서 시간이 흐름에 따라 하락하는 것으로 나타나는데, 특히 전문대졸과 대졸이상 집단에서 하락의 정도가 크다. 결국 학력이 높은 집단일수록 고용불안의 정도가 낮을 뿐만 아니라 시간에 걸쳐 그러한 고용불안의 정도도 더욱 크게 감소하고 있다.

고용지속기간도 마찬가지로 나타난다. 대졸이상 집단의 경우 지속기간이 가장 길며 학력이 낮아질수록 그 기간이 더욱 짧아진다. 즉 저학력자 집단일수록 고용안정성이 더욱 낮아지고 있다.

재취업확률 1(ue)도 실직확률과 마찬가지로 학력수준이 높을수록 낮게 나타나는데, 이는 학력이 높은 집단에서 재취업 가능성이 낮아지므로 고용불안의 정도가 더욱 커짐을 의미한다. 그러나 재취업확률 2(ne)의 경우 고졸자 집단에서 그 값이 가장 크고(4.8~6.7) 전문대졸의 경우가 그 다음이며(4.3~6.3) 대졸이상과 중졸이하의 각각 3.2~4.5와 3.0~4.6으로 비슷하다. 즉 재취업확률 2(ne)에 입각하여 볼 때, 고학력 집단과 저학력 집단

에서 고용불안의 정도가 가장 크다.

실직확률에서 보면 저학력 집단의 고용불안이 가장 크고 재취업확률에서 판단하면 저학력과 고학력 집단에서 고용불안이 크게 나타나므로, 결국 저학력 집단의 고용이 가장 불안한 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-13〉 중졸 이하자의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	5.3	4.8	4.4	4.4	4.1	4.3	5.2	-2.1
실직확률 1(eu)	0.7	0.7	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	-15.9
실직확률 2(en)	4.6	4.1	3.8	3.8	3.6	3.8	4.6	-0.1
재취업확률 1(ue)	34.8	33.0	29.2	32.0	30.1	28.6	31.8	-8.9
재취업확률 2(ne)	4.6	3.9	3.3	3.3	3.0	3.0	3.3	-27.0
고용지속기간	18.9	20.9	22.6	22.8	24.2	23.3	19.4	2.2

〈표 2-14〉 고졸자의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	4.8	4.3	3.7	3.7	3.3	3.3	3.8	-20.1
실직확률 1(eu)	1.0	1.0	0.9	0.9	0.8	0.8	0.9	-10.9
실직확률 2(en)	3.8	3.3	2.8	2.8	2.5	2.6	2.9	-22.4
재취업확률 1(ue)	28.6	27.8	27.3	27.3	25.6	26.4	26.0	-8.9
재취업확률 2(ne)	6.7	6.2	5.3	5.2	4.9	4.8	5.3	-21.2
고용지속기간	21.0	23.2	27.2	27.3	30.1	30.0	26.3	25.1

〈표 2-15〉 전문대졸자의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	3.4	3.1	2.4	2.2	2.0	1.9	2.3	-32.7
실직확률 1(eu)	1.1	1.0	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	-32.4
실직확률 2(en)	2.3	2.1	1.5	1.5	1.3	1.2	1.5	-32.8
재취업확률 1(ue)	26.4	26.2	25.6	24.1	22.2	23.7	24.8	-5.9
재취업확률 2(ne)	6.3	5.7	5.1	5.0	4.8	4.3	5.0	-21.3
고용지속기간	29.5	32.3	41.6	45.0	48.8	51.5	43.8	48.5

〈표 2-16〉 대졸 이상자의 고용불안 정도와 그 변화

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	변화율
실직확률($eu+en$)	2.1	1.9	1.3	1.3	1.2	1.2	1.5	-30.9
실직확률 1(eu)	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	-13.1
실직확률 2(en)	1.6	1.4	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0	-36.2
재취업확률 1(ue)	20.9	23.2	21.2	18.2	18.4	17.4	19.2	-8.0
재취업확률 2(ne)	4.5	4.1	3.2	3.2	3.2	3.3	3.5	-22.6
고용지속기간	47.0	53.5	76.2	78.2	80.8	80.8	68.1	44.8

제3절 소 결

우리 주변에서 흔히 사용되고 있는 ‘고용불안’이라는 용어는 근로자들의 주관적이고 심리적인 측면을 반영하고 있다. 그러나 실제 학술문헌들은 이를 고용의 안정성(*stability*)과 안전성(*security*)으로 구체화하여 분석하고 있다. 제2장은 기존의 연구들을 바탕으로 고용불안을 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 이를 조건부 확률로 구체화한 다음 이행확률들을 통해 측정 가능하도록 하였다. 그리고 다른 한편으로 실제로 이렇게 구체화된 고용불안 지표들을 측정함으로써 우리나라에서 고용불안의 정도와 그 변화 및 주요 집단들 간의 특성 등에 대해 분석하였다.

이러한 분석들을 바탕으로 우리는 많은 중요한 사실들을 발견하였고, 고용불안과 관련하여 모순되는 듯한 현상을 분석결과들을 사용하여 설명할 수 있었을 뿐만 아니라 이를 바탕으로 보다 심층적인 분석을 필요로 하는 주제를 선정함으로써 연구의 방향을 설정할 수 있었다.

먼저 고용불안의 정의에 입각하여 이를 보다 구체화시키고 측정 가능하게 구현한 확률들을 사용하여 경제 전체적으로 나타나는 고용불안에 대해 알아보았다. 그 결과 실직확률로 측정한 경제 전체의 고용불안은 감소한 것으로 나타났는데, 이는 실직확률을 구성하는 두 성분이 모두 감소한 데에 기인하였다. 반면 두 가지 형태의 재취업확률들은 모두 감소하고

있어서 실직확률로 평가할 때와 달리 고용불안이 증가한 것으로 나타났다. 고용불안의 변화에 대한 이러한 결과는 상반된 것으로 평가할 것이 아니라 본고에서 사용한 지표의 장점을 보여주는 것으로 이해하여야 한다. 실제로 많은 연구들이 실직확률이나 이직률, 취업기간 등과 같은 변수만으로 고용불안정성을 평가하고 있는데, 그러한 경우 잘못된 결론에 도달할 수 있다. 실직뿐만 아니라 재취업까지 고려할 경우 고용불안에 대한 평가는 달라질 수 있다.

고용불안을 성별로 구분하여 살펴보면 여성의 실직확률이 남성의 경우보다 상당히 커서 여성의 고용이 더 불안한 것으로 나타난다. 이는 여성의 높은 비경제활동인구화 성향과 밀접하게 관련되어 있다. 남성은 실업화 성향이 강하나 여성의 경우는 그렇지 않다. 여성의 이러한 성향이 남성의 실업성향을 크게 능가하여 여성의 실직확률을 남성보다 더 높이는 것이다. 이에 따라 여성의 고용지속기간이 남성보다 매우 짧게 나타나게 된다. 재취업확률의 경우 두 가지 지표에서 성별로 서로 다른 결과가 도출되었다. 실업상태에서 재취업확률은 여성의 경우가 더 높아 고용불안이 더 작고 비경황에서 재취업확률은 여성이 더 낮아 고용불안의 정도가 더 크다. 그러나 전자의 경우는 그 값이 절대적 수준으로 높으면서 성별 격차가 크지 않은 반면, 후자의 값은 그 수준이 작으나 차이가 큰 데다 비경황의 규모도 커서 전자에 비해 훨씬 더 큰 가중치를 두고 해석하여야 한다. 이에 따르면 재취업확률에서도 여성의 고용이 더욱 불안한 것으로 파악하여야 하고 실직확률에서도 마찬가지로 성별로 볼 때 여성의 고용이 더 불안한 것으로 파악하여야 한다.

한편 실직확률에서 여성의 강한 비경황화 성향은 여성 취업 규모를 낮추어 고용률을 낮추게 되고 여성의 낮은 실업화 성향은 여성의 고용률을 낮추는 역할을 하게 된다. 이에 더하여 실업에서 재취업확률은 여성이 더 크므로 여성 실업률은 낮게 되고 비경황에서 재취업확률은 여성의 경우가 더 작으므로 취업규모를 낮게 하여 여성의 고용률을 낮추게 된다. 결국 여성의 고용이 남성의 경우보다 불안한 상황에서 여성의 실업률과 고용률이 남성의 경우보다 더 낮을 수 있다. 여성의 낮은 실업률은 여성 고용이 보다 안정적인 것처럼 보이게 하고 여성 고용률이 더 낮은 것은 여

성 고용이 더 불안한 것처럼 보여, 서로 상반되는 듯한 현상이 본 연구의 고용불안 정의에 입각할 경우 모순됨이 없이 잘 설명된다는 추가적인 소득도 얻는다.

연령으로 집단을 구분하여 살펴보면, 청년층(15~29세)의 실직확률이 가장 높고 노년층(55세 이상)이 그 다음이며 기간층(30~54세)이 가장 낮아 청년의 고용이 가장 불안한 것으로 나타난다. 다만 최근 들어 노년층의 실직확률이 더 크게 증가하고 있어 고용불안이 상대적으로 더 높아지고 있다. 그리고 실업에서 재취업확률은 청년층에서 가장 작고 비경황에서 재취업확률은 노년층에서 가장 작는데, 성별 분석에서 언급한 바와 같이 후자에 중요성을 두어야 하므로 노년층의 고용불안이 더 심각한 것으로 나타난다. 종합하면 노년층의 고용불안이 가장 크며 청년층에서도 고용불안이 상당히 높은 것으로 볼 수 있다.

노년층이라 하더라도 50대 베이비부머와 60대는 이질적인 집단으로 볼 수 있고 10대와 20대도 구분되는 특성을 가지는 청년집단으로 파악할 수 있다. 40대의 경우도 30대와 서로 다른 특징을 가지는 것으로 알려져 있다. 이러한 측면을 반영한다면 연령집단을 보다 세분할 필요가 있다. 이러한 필요에 따라 연령을 10세 단위로 6개 집단으로 구분하여 분석해 보았다.

연령집단을 6개로 세분하여 분석한 결과에 따르면 실직확률은 30~40대를 저점으로 하는 U자형 연령-실직확률 프로파일을 보였다. 재취업확률은 40대를 정점으로 하면서 20대를 논외로 할 경우 피라미드형의 연령-재취업확률 프로파일이 나타났다. 앞서서와 마찬가지로 실업에서보다 비경황에서 재취업확률에 더 큰 가중치를 두면 60세 이상 고령층의 고용이 가장 불안한 것으로 파악할 수 있다. 결국 실직확률과 재취업확률에서 나타나는 결과를 종합하면 60세 이상 고령층의 고용이 가장 불안한 것으로 정리할 수 있다. 10대의 고용도 상당히 불안한 것으로 나타나나, 10대의 노동시장은 다른 연령대와 매우 구분되므로 별도로 언급하지 않았다. 물론 청년층의 고용불안도 상당 정도 관찰되었으나 고령층에 필적할 수준에 이르지 못하는 것으로 볼 수 있다.

본고는 이러한 분석결과를 바탕으로 본 연구에서 보다 심층적으로 분

석하여야 할 주제로 여성과 고령층을 선정하였다. 이들은 고용에 취약한 계층으로 높은 고용불안에 시달리고 있으므로 보다 심층적인 분석을 통해 근본적인 접근을 해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 제3장과 제4장에서 각각 여성과 고령층의 고용불안에 대해 심층 분석을 실시하기로 한다. 청년층에 대해서도 추가적인 분석의 필요성이 일부 제기되나, 이들은 노동시장에서 활발한 구직활동을 통해 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 특수한 시기에 있으므로 별도의 분석을 실시하지 않고 제3장의 여성 고용불안에 대한 분석에서 연령을 구분하여 청년에 대해서도 분석하는 것에 만족하기로 한다.

제 3 장

여성근로자들의 고용불안과 재취업

제1절 들어가며

1. 문제의 제기

그동안 우리나라 여성의 사회적 지위는 점진적으로 상승해 온 것으로 조사되고 있다. 최근 통계청(2010)이 발표한 자료를 보면, 2009년 이후 여성의 대학진학률이 남성의 진학률보다 높아졌으며(2011년 현재 여성의 대학진학률은 75%, 남성은 70.2%), 국회의원 당선자 중 여성의 비율도 1996년 3%에서 2012년 현재 15.7%로 지속적으로 증가하였으며(기초단체장의 경우는 1998년 0%에서 2010년 2.6%로 증가), 공직 내 4급 이상 여성관리자의 비율도 2000년 2.1%에서 2010년 6.3%로 상승하였고, 여성 법조인 비율 또한 2000년 3.1%에서 2010년 15%로 증가하였다.

노동시장에서도 여성의 지위가 개선되어 왔고 남녀 간 격차가 좁혀져 온 것이 사실이다. 그러나 최근에는 노동시장에서의 여성의 지위가 담보 상태에 있고 여전히 여성근로자는 노동시장에서 상대적으로 열악한 상태에 있다. 특히 일부 연구에서는 외환위기 이후 전반적인 고용안정성이 하락한 가운데, 여성들의 고용불안이 심화된 것으로 보고되었다(금재호 · 조준모, 2005). 여성들의 경우 출산, 육아, 자녀교육 등 노동시장 활동에

큰 영향을 미칠 수 있는 생애사를 경험하며, 이 과정에서 발생하는 경력 단절은 이러한 여성들의 고용불안과 상당히 밀접하게 관련되어 있는 것으로 인식되고 있다(Frederiksen, 2008). 또한 이러한 여성들의 고용불안은 연령이나 학력 또는 가구소득 등 개인적·가구적 상황이나 거시경제적 상황에 따라 다르게 나타날 가능성이 있다(Blau & Kahn, 1981; Light & Ureta, 1992; Royalty, 1998).

따라서 여성들의 노동시장 활동을 제고하고 경제 전체의 효율성을 증진시키기 위해서는 노동시장에서 여성의 활동에 대한 보다 자세한 현황 파악이 이루어져야 하고, 그 원인의 분석을 통해 정책적 시사점을 마련해야 할 것이다. 특히 남성에 비해 상대적으로 취약한 상황인 여성들의 고용불안정성이 어느 정도이고 그 원인은 무엇이며 고용불안정성의 정도와 원인이 각 계층에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 파악하는 것은 정책 대안 마련 시 타깃그룹 파악에 매우 중요한 역할을 할 것이다. 또한 여성들의 노동시장 재진입 또는 (재)취업에 대한 분석은 노동시장으로의 원활한 이전을 도모할 수 있는 성공요인 또는 이를 저해하는 요인들을 밝혀냄으로써 여성들의 고용불안 문제를 해소할 수 있는 중요한 역할을 할 것이다.

본 연구는 이러한 점을 염두에 두고 여성근로자들의 고용불안에 대한 종합적인 분석을 통해 여성근로자들의 고용불안정 정도와 원인에 대한 정확한 이해에 도움이 되는 정보를 제공하며, 미취업상태의 여성들이 (재)취업으로의 이전 과정에서 겪는 애로요인이나 성공요인들을 파악함으로써 여성근로자 (재)취업 활성화를 위한 시사점들을 도출할 것이다. 분석과정에서 여성근로자들만을 대상으로 한 분석은 원인 파악이나 시사점 도출에 제한적일 것이기 때문에 다양한 측면에서 남성근로자와의 비교를 통한 분석을 시도할 것이다.

2. 여성 고용불안에 대한 기존 연구 및 본 연구의 차별성

노동시장에서 고용불안(employment insecurity)은 크게 두 가지 측면에서 주로 논의되었는데, 그 한 가지는 일자리 상실 또는 유지 가능성이나 일자리 지속기간을 의미하는 “고용안정성(employment/job stability)”

이고, 다른 하나는 비자발적 실직을 경험할 가능성을 의미하는 “고용안전성(employment/job security)”이다(Neumark, 2000). 따라서 전자는 귀착된 고용의 상태 그 자체가 중요하지 그것이 개별 근로자에게 나쁜 것이었는지 아니면 좋은 의미였는지를 구분하지 않는 반면, 후자에서는 실직의 비자발성에 근거하기 때문에 고용안전성이 하락한다는 것은 그만큼 근로자들에게는 고용사정이 ‘나빠졌다’는 것을 의미한다. 본 연구에서는 고용안정성에 초점을 맞추며, 비자발적 이직, 근속기간 감소, 또는 근로형태의 악화 등을 고려할 경우에도 실질적 개념상으로는 고용안전성과 관련된 것이지만, 폭넓은 개념에서 고용안정성으로 통칭하며 논의를 전개하고자 한다.

기존 연구에서 가장 빈번하게 사용된 고용불안정성의 대표적인 지표는 직장유지율(retention rate)과 이직률(separation rate), 그리고 근속기간(duration of job)이며, 일부 연구자들은 재취업 확률(reemployment probability)까지도 고용불안정성의 지표로 포함하기도 한다. 이들 고용불안정성과 관련한 연구들은 특정 국가에서의 고용불안정성이 어떻게 변해왔는지를 살펴보거나(Boisjoly et al., 1998; Manski & Straub, 1999; Marcotte, 1995; Monks & Pizer, 1998; Neumark & Polsky, 1998; Schmidt & Svorny, 1998; Valletta, 1996, 1999), 이러한 고용불안정성에 영향을 미치는 인적자본 수준이나 인구학적인 요인들, 그리고 종사했던 기업/사업체의 특성을 파악하는 데 중점을 두었다(Blau & Kahn, 1981; Light & Ureta, 1992; Royalty, 1998; Andersen & Meyer, 1994). 본 연구와 관련하여 이들 연구의 대체적인 결론을 종합하면 여성들은 남성에 비해 고용불안정성이 심하며, 이러한 여성의 높은 고용불안정성은 인적속성들을 통제하더라도 남성에 비해 통계적으로 높다는 것이다. 그러나 Frederiksen(2008)은 이질적인 사업체 특성을 추가적으로 고려할 경우 고용불안정성의 남녀 격차가 사라진다는 결과를 제시하였다.

우리나라에서도 외환위기 이후 근로자들의 고용불안정성이 급격하게 악화됨에 따라 이 부분에 대한 연구가 활발히 진행되어 왔다. 이들 고용불안과 관련한 국내 연구들도 대체로 외환위기 이후 근로자들의 고용안정성이 하락하였으며, 근로자집단마다 그 정도는 다르게 나타난 것으로

보고하고 있다. 대표적으로 금재호·조준모(2005)는 한국노동패널조사 자료를 이용하여 각 개인들의 종단면자료를 구축한 뒤 외환위기 이전과 이후에 있어 고용안정성이 어떻게 변화하였는지를 분석하였다. 이들의 분석에서 고용안정성 개념은 Jaeger & Stevens(1999), Neumark et al. (1999), Bernhardt et al.(1999)에서 사용된 개념인 직장유지율과 이직확률을 사용하였다. 이들의 분석 결과에 따르면, 외환위기 이후 고용안정성이 하락했다가 그 이후 서서히 회복하는 모습을 보이지만 여전히 그 이전에 비해 고용안정성이 낮다는 것을 발견하였다. 또한 근로자집단 중에서는 비정규직, 단기 근속자 및 저학력 근로자의 고용불안정성이 더욱 심화된 결과를 제시하였다. 이들에 의하면, 외환위기 이후 근로자 집단 간 고용안정성 격차가 확대된 것으로 나타나 양극화 현상이 가속화되고 있다는 것을 암시해 준다. 또한 성별로 2년 고용유지율을 살펴본 결과에서도 남녀 모두 외환위기 이후 고용안정성이 낮아졌다 점차 회복하였지만, 외환위기가 4~5년이 지난 시점에서도 여전히 고용안정성이 외환위기 이전에 비해 낮다는 사실을 발견하였다.

남재량(2005)의 연구는 기존 연구와는 다른 접근방법을 이용하여 고용불안과 그 원인에 대해 분석을 시도하였다. 그는 실직뿐만 아니라 재취업의 어려움까지 포함하여 고용불안정성을 정의하고 외환위기 이전과 이후를 비교하였다. 그의 분석 결과는 대체로 금재호·조준모(2005)의 결과와 일치하였는데, 재취업의 어려움까지 고용불안을 정의하더라도 우리나라 근로자들의 고용불안정성이 외환위기 이후 심화되었으며, 이러한 고용불안 심화는 주로 일용직 근로자들의 고용불안 증대에 기인한다는 것을 보여주었다.

전병유(2002)는 이들과 달리 고용안정성과 고용안전성을 분리하여 외환위기 전후를 분석하였다. 그의 연구 결과에 따르면, 고용보험 자료를 이용하여 30인 이상 사업체를 대상으로 했을 때 외환위기 이후에 고용안정성에는 큰 변화가 없었으나, 고용안전성은 크게 하락한 것으로 나타났다. 즉 비자발적 요인에 의한 일자리 중단(고용불안전성) 현상이 외환위기 이후에 심화되었다는 것이다.

따라서 고용불안과 관련한 국내외 연구를 다시 종합한다면, 고용불안

정성이 외환위기 이후에 심화되었고, 그 중에서 상대적으로 취약한 계층들(여성, 비정규직, 단기 근속자, 저학력자 등)의 고용안정성이 더 크게 하락하였다는 것이다.

본 연구도 기존 연구와 전체적인 틀을 같이하며 고용불안정성을 분석해 나갈 것이지만, 기존 연구와는 다음과 같은 점에서 차별화함으로써 이 분야 논의에 기여하고자 한다.

첫째, 기존 연구들은 대부분 우리나라 경제에 큰 충격을 가져온 외환위기를 주요 분석기간으로 하고 있으며(예를 들면, 금재호·조준모(2005), 남재량(2005), 전병유(2002) 등), 대체로 외환위기 이후 3~4년까지의 고용안정성을 분석하고 있을 뿐 최근의 고용불안정성에 대한 연구는 별로 없다. 본 연구는 고용불안정성의 정도와 원인을 보다 최신 자료를 활용하여 분석할 것이다.

둘째, 근속기간, 직장유지율, 이직률 등 기존 연구들에서 주로 사용하는 고용불안정성의 개념에 재취업 확률까지 확대하여 분석함으로써 보다 폭넓게 고용불안 상황을 살펴볼 것이다. 이런 점에서는 남재량(2005)의 연구와는 비슷하다.

셋째, 본 연구는 여성들의 고용불안정성을 분석하되, 평균적인 상태에서의 고용불안정성 및 그 원인뿐만 아니라, 이들을 좀 더 세분화하여 분석할 것이다. 여성들은 남성에 비해 노동시장 활동에 큰 영향을 미치는 출산, 육아, 자녀교육 등 다양한 생애사를 경험한다. 이러한 상황을 고려하지 않고 전체 여성에 대해 분석한다면 그 결과로부터 도출되는 시사점도 제한적일 수밖에 없다. 그러나 여성 고용/실업/재취업에 관한 기존의 연구들은 단순히 전체 여성들을 뭉뚱그려(pooling) 회귀식에 연령이나 출산, 육아 등의 변수들을 포함함으로써 결론을 도출하고 있다(김기승, 2011, 2012; 박효진·은선경, 2012; 반정호, 2006). 본 연구는 여성들을 연령그룹으로 나누어 각 연령대에서의 경제활동 상황이 이후 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석함으로써 어떤 그룹이 어떤 측면에서 더 고용불안(또는 재취업 어려움)을 경험하는지 살펴볼 것이다. 이렇게 여성들을 연령대로 나누어 분석하는 것은 중요한 의미를 가지는데, 예를 들어 20대 중반 여성들은 노동시장 활동 초기에 있고, 30대 초반 여성들

은 결혼과 출산이라는 생애사를 경험하며, 30대 중반에서는 육아, 40대 초반에서는 자녀교육 등 노동시장 활동에 제약을 가할 중요한 요인들이 서로 다르다. 따라서 이들 각 연령계층을 나누어 분석할 경우 좀 더 세부적인 정보를 얻을 수 있고, 이를 토대로 구체적인 정책 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 기존 연구들에 비해 보다 장기적인 관점에서도 고용불안정성/재취업 및 그 요인을 분석할 것이다. 고용불안정성 및 재취업에 대한 분석은 개인들의 경제활동 상태가 어떻게 이전(transition)되어 가는지에 대한 동태적인 분석을 필요로 한다. 기존 연구들은 경제활동상태 또는 고용형태 간 이전 현상을 분석할 때 대부분은 한 해에서 그 다음 해로의 이동(year-to-year)을 분석하고 있다(예를 들면, 남재량(2005), 김기승(2011, 2012)의 연구). 이와 달리 본 연구에서는 좀 더 장기에 걸친 경제활동 상태 또는 고용형태의 이전 현상을 분석할 것이다. 현재의 경제활동 경험은 바로 다음 기의 노동시장 성과뿐만 아니라 장기적으로도 누적적으로 영향을 미칠 것이다. 본 연구에서는 이 점을 고려하여 좀 더 긴 기간(4~5년)간 노동시장 이전에 관해 분석할 것이다.

마지막으로, 여성들의 고용불안과 관련해 그동안 별로 분석되지 않았던 노동시장에서의 성별 분리(gender segregation) 현상을 살펴보고 이 노동시장 성별 분리가 여성들의 고용과 대학 전공 선택과 어떻게 관련되어 있는지를 분석할 것이다. 장기적으로 여성 고용이 확대되고 고용안정성이 제고되기 위해서는 여성들이 일부 분야에 집중되어 서로 경쟁하는 것보다 다양한 분야로 진출하여야 할 것이다. 우리나라 노동시장에서 그러한 현상이 나타나고 있는지를 살펴보는 것은 여성고용확대 및 고용안정성 제고 방안 마련에 시사점을 제공해 줄 것이다. 그러나 우리나라 노동시장에서의 성별 분리 현상에 대한 논의는 매우 빈약한 실정이고, 이러한 분리 현상이 다른 요인들(고용이나 전공선택)과 어떠한 관련이 있는지 분석한 연구는 현재까지 없는 실정이다.

제2절 여성근로자 노동시장 현황 : 고용불안 지표들을 중심으로

여성근로자들의 고용불안정성의 정도는 하나의 지표로 단순화시킬 수 없고 다양한 측면에서 종합적으로 살펴보아야 할 것이다. 전체적인 고용불안정성의 정도를 살펴볼 수 있게 하는 지표로는 취업률, 이직률, 종사상지위 구성, 근속기간, 재취업률, 종사상지위 간 전환율, 비자발적 퇴직의 비중 등을 들 수 있을 것이다. 이번 절에서는 이들 개별지표를 통하여 여성근로자들의 고용불안정성이 (남성들에 비해) 어느 정도인지를 하나하나 살펴볼 것이다.

1. 전반적인 여성고용 상황 : 경제활동참가율 및 고용률

먼저, 대표적인 노동시장 지표인 경제활동참가율을 보면(표 3-1 참조), 남성들의 경제활동참가율은 지속적이고 점진적으로 하락하여 왔으며, 이에 따라 1970년대 77% 정도였던 경제활동참가율이 2011년 현재에는 약 73%를 기록하였다. 반면에 여성들의 경제활동참가율은 2000년대 후반까지 지속적으로 증가하다가 최근에는 50% 근처에서 정체상태를 보이고 있다. 이에 따라 남녀 간 경제활동참가율 격차도 지속적으로 좁혀져 왔는데, 1970년대에 37~38%였던 남녀 격차가 2011년에는 23%대 수준까지 감소하였다. 그러나 50%에도 미치지 못하는 여성의 경제활동참가율은 57% 정도인 OECD 평균에 비해 낮은 수치이며, 여성들의 경제활동참가가 활발한 북유럽국가들에 비해서는 우리나라 여성들의 경제활동참가가 저조한 실정이다. 고용률의 경우(표 3-2 참조), 남녀 모두 2000년대 들어 미세한 변동만 있으며, 2011년 현재 여성의 고용률은 48% 수준으로 남성의 70%보다 상당히 낮다. 따라서 전반적인 고용 상황에서 보면 우리나라 여성의 고용수준은 남성과 비교하든 아니면 OECD 국가들과 비교하

든 낮은 수준이며, 특히 최근의 여성고용률/경제활동참가율 정치는 여성들을 노동시장에서 상대적으로 열악한 상황에 처하게 하는 구조적인 요인들이 있을 가능성을 암시해 준다.

〈표 3-1〉 성별 경제활동참가율

(단위: 천 명, %, %포인트)

	전 체		여 성		남 성		남녀 차이 (참가율)
	경제활동 인구	참가율	경제활동 인구	참가율	경제활동 인구	참가율	
1970	10,062	57.6	3,615	39.3	6,447	77.9	38.6
1975	12,193	58.3	4,371	40.4	7,822	77.4	37.0
1980	14,431	59.0	5,412	42.8	9,019	76.4	33.6
1985	15,592	56.6	5,975	41.9	9,617	72.3	30.4
1990	18,539	60.0	7,509	47.0	11,030	74.0	27.0
1991	19,109	60.6	7,681	47.1	11,428	75.0	27.9
1992	19,499	60.9	7,805	47.1	11,694	75.7	28.6
1993	19,806	60.9	7,924	47.1	11,881	75.7	28.6
1994	20,353	61.6	8,179	47.8	12,174	76.3	28.5
1995	20,845	61.9	8,410	48.4	12,435	76.4	28.0
1996	21,288	62.1	8,638	48.9	12,650	76.2	27.3
1997	21,782	62.5	8,938	49.8	12,843	76.1	26.3
1998	21,428	60.6	8,576	47.1	12,852	75.1	28.0
1999	21,666	60.6	8,785	47.6	12,880	74.4	26.8
2000	22,134	61.2	9,101	48.8	13,034	74.4	25.6
2001	22,471	61.4	9,299	49.3	13,172	74.3	25.0
2002	22,921	62.0	9,486	49.8	13,435	75.0	25.2
2003	22,957	61.5	9,418	49.0	13,539	74.7	25.7
2004	23,417	62.1	9,690	49.9	13,727	75.0	25.1
2005	23,743	62.0	9,860	50.1	13,883	74.6	24.5
2006	23,978	61.9	10,001	50.3	13,978	74.1	23.8
2007	24,216	61.8	10,092	50.2	14,124	74.0	23.8
2008	24,347	61.5	10,139	50.0	14,208	73.5	23.5
2009	24,394	60.8	10,076	49.2	14,319	73.1	23.9
2010	24,748	61.0	10,256	49.4	14,492	73.0	23.6
2011	25,099	61.1	10,416	49.7	14,683	73.1	23.4

주: 1999년 이전은 실업자의 구직기간이 1주 기준.
 자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

〈표 3-2〉 성별 고용률 추이

	전 체	남자	여자
2000	58.5	70.7	47.0
2001	59.0	71.0	47.7
2002	60.0	72.2	48.4
2003	59.3	71.9	47.4
2004	59.8	72.0	48.3
2005	59.7	71.6	48.4
2006	59.7	71.3	48.8
2007	59.8	71.3	48.9
2008	59.5	70.9	48.7
2009	58.6	70.1	47.7
2010	58.7	70.1	47.8
2011	59.1	70.5	48.1

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

2. 종사상지위의 변화

여성들의 경제활동참가(또는 고용)가 점진적으로 증가해 왔다고 하더라도 고용의 질적 수준이 동반하여 개선되지 않았다면 여성의 고용상황이 크게 개선되었다고 말하기 어려울 것이다. 왜냐하면 고용계약기간 등 고용안정성이 종사상지위에 따라 크게 다르기 때문이다.

〈표 3-3〉은 취업자 중 종사상지위 구성이 남녀근로자 간에 어떻게 변해 왔는지를 보여준다. 먼저 두드러진 특징은, 남녀 모두에게서 임금근로자의 비중은 지속적으로 증가한 반면 비임금근로자의 비중은 지속적으로 감소하였다는 것이다. 그러나 변화의 속도에 있어서는 여성근로자에게서 더 빠르게 임금근로자의 비중이 증가하였다. 구체적으로, 여성의 경우에는 임금근로자의 비중이 1990년에는 약 57%였던 것이 2011년에는 약 74%로 크게 증가한 반면, 남성의 경우 63%에서 70%로 상대적으로 소폭 증가하는 데 그쳤다. 이러한 임금근로자 비중의 증가는 무엇보다도 상용근로자 비중의 증가에서 비롯되었다. 여성근로자의 경우 임시직의 비중은 대체로 안정적으로 유지되었고 일용직은 점진적으로 감소한 반면 상용근로자의 비중은 지속적이고 급격하게 증가하였다. 남성근로자의 경우에도 비슷한 현상이 나타나지만 그 변화의 정도는 상대적으로 작으며, 임

시직과 일용직 비중 모두가 점진적으로 감소하였다는 점은 여성근로자들과는 다른 모습이다.

〈표 3-3〉 성별 취업자의 종사상지위별 구성비

(단위: %)

	취업자	임금 근로자				비임금 근로자	자영업자	무급가족 종사자
		상용	임시	일용				
	<여 성>							
1990	100.0	56.8	21.4	22.5	12.9	43.2	18.7	24.5
1995	100.0	59.6	25.5	24.2	9.8	40.4	19.4	21.1
2000	100.0	61.5	19.1	28.5	13.9	38.5	19.2	19.2
2001	100.0	62.4	20.7	28.8	12.9	37.6	19.5	18.1
2002	100.0	63.5	21.3	29.1	13.1	36.5	19.4	17.1
2003	100.0	65.6	23.2	31.0	11.4	34.4	17.8	16.7
2004	100.0	66.6	24.4	30.6	11.5	33.4	18.6	14.8
2005	100.0	67.1	25.6	30.2	11.3	32.9	19.0	13.9
2006	100.0	67.7	27.0	30.0	10.8	32.3	18.8	13.5
2007	100.0	68.8	28.7	29.9	10.2	31.2	18.5	12.7
2008	100.0	69.6	29.9	29.7	9.9	30.4	18.0	12.5
2009	100.0	71.2	31.2	30.6	9.3	28.8	16.9	11.9
2010	100.0	72.9	34.5	30.0	8.4	27.1	16.1	10.9
2011	100.0	73.6	37.1	28.7	7.9	26.4	15.7	10.7
	<남 성>							
1990	100.0	63.1	40.7	14.1	8.3	36.9	34.4	2.5
1995	100.0	65.7	44.4	13.1	8.1	34.3	32.7	1.7
2000	100.0	64.3	38.1	17.1	9.2	35.7	33.8	2.0
2001	100.0	64.0	38.6	17.0	8.4	36.0	34.2	1.9
2002	100.0	64.3	37.8	17.0	9.5	35.7	34.0	1.7
2003	100.0	64.7	39.6	16.7	8.4	35.3	34.0	1.3
2004	100.0	65.6	40.4	16.8	8.4	34.4	33.1	1.3
2005	100.0	66.0	41.1	16.4	8.5	34.0	32.8	1.3
2006	100.0	66.8	41.6	16.6	8.6	33.2	32.0	1.2
2007	100.0	67.7	42.7	16.4	8.7	32.3	31.1	1.2
2008	100.0	68.1	44.2	15.6	8.3	31.9	30.6	1.2
2009	100.0	69.2	46.2	15.4	7.6	30.8	29.6	1.3
2010	100.0	70.0	47.9	15.1	7.0	30.0	28.7	1.3
2011	100.0	70.4	48.9	14.8	6.7	29.6	28.4	1.2

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

따라서 종사상의 지위 변화만 가지고 평가한다면, 여성근로자는 상대적으로 일자리 여건이 양호하고 고용이 안정적인 임금근로자, 특히 상용근로자 비중이 지속적으로 증가함으로써 고용상태가 개선되었다고 할 수 있을 것이다.

3. 근속기간의 변화

고용안정성과 관련하여 중요한 지표 중의 하나는 바로 근속기간이다. 왜냐하면 계약기간이 길고 실근속기간이 길수록, 즉 장기계약 비중이 높을수록 근로자들의 고용이 안정적으로 이루어지기 때문이다.

<표 3-4>는 평균근속기간과 근속기간별 비중을 성별로 보여주고 있다. 통계청의 경제활동인구조사에서는 조사시점에서의 취업자들에 대해 직장시작시점을 묻고 있는데, 이 자료와 조사시점을 이용하여 근로자들의 평균근속기간과 근속기간별 비중을 발표하고 있다.⁶⁾ 그러나 통계청에서 발표하는 근속기간은 전체 취업자를 대상으로 한 것이며, 성별로 따로 공개하고 있지 않다. <표 3-4>는 경제활동인구조사 원자료(각 연도 8월 부가조사)를 이용하여 근속기간을 성별로 계산한 것이다. 이 표에 따르면, 2000대 들어 취업자의 평균근속기간이 지속적으로 증가하였다. 전체 근로자들을 대상으로 한 결과에 따르면, 평균근속기간은 2001년도에는 54개월 정도인 데 반해 2011년에는 그 수치가 65개월로 크게 증가하였다. 이러한 변화의 패턴은 남성근로자와 여성근로자 모두에게 관찰되었는데, 상대적인 변화의 크기는 여자가 더 크다. 예를 들어 지난 11년 동안 여성근로자의 평균근속기간은 32.8개월에서 45.7개월로 약 13개월 증가한 반면, 남성근로자의 평균근속기간은 69.7개월에서 80.6개월로 약 11개월 증가하였다. 이러한 ‘장기계약화’ 또는 ‘장기근속화’ 현상은, 국가 간 또는 기업 간 경쟁의 심화 그리고 서브프라임 사태 등 경제불안과 이로 인한 노동시장 사정의 악화 가능성을 고려해 볼 때 상당히 의미 있는 현상이고 고무적인 일이다. 다만, 이러한 변화가 어떻게 일어났는지에 대해서는 좀 더

6) 따라서 조사시점까지의 근속기간을 계산하기 때문에 우측절단(right censoring) 문제를 가지고 있다.

〈표 3-4〉 성별 평균근속기간 및 근속기간별 비중

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
전체	평균근속기간 (월)	54.3	53.6	56.9	57.4	59.4	59.5	60.7	62.3	62.4	63.3	65.0
	1년 미만 (%)	39.3	38.7	39.9	37.7	37.2	37.8	36.5	35.7	37.0	36.5	35.5
	1~3년 (%)	23.0	24.6	20.6	24.3	23.2	21.9	23.0	22.4	21.1	21.3	21.0
	3년 이상 (%)	37.8	36.7	39.5	38.1	39.6	40.3	40.5	41.8	41.9	42.2	43.5
남자	평균근속기간 (월)	69.7	69.1	73.8	74.0	76.9	75.7	77.0	78.1	78.6	79.7	80.6
	1년 미만 (%)	33.6	33.2	33.6	32.0	31.7	33.1	31.4	31.5	31.7	31.4	31.3
	1~3년 (%)	20.5	21.9	17.5	21.1	19.9	18.8	20.3	19.1	18.3	18.5	17.8
	3년 이상 (%)	45.9	44.9	48.9	47.0	48.4	48.1	48.4	49.4	50.0	50.1	51.0
여자	평균근속기간 (월)	32.8	32.8	34.4	35.5	36.7	38.4	39.2	41.5	41.9	43.1	45.7
	1년 미만 (%)	47.2	46.2	48.3	45.2	44.4	44.0	43.4	41.4	43.7	42.7	40.8
	1~3년 (%)	26.4	28.2	24.6	28.5	27.4	26.0	26.5	26.8	24.6	24.9	24.9
	3년 이상 (%)	26.4	25.7	27.0	26.4	28.2	30.1	30.1	31.8	31.7	32.4	34.3

자료: 각 연도 경제활동인구조사 8월 부가조사 원자료 가공.

세부적으로 살펴보아야 될 문제이다.

근속기간별 비중 변화에서는 남성근로자와 여성근로자 사이에 약간의 차이가 있다. 남성의 경우에는 1년 미만의 단기근속 비율은 별 변화가 없고, 1~3년의 ‘중기’ 근속은 지속적으로 감소한 반면, 3년 이상 근속의 비중은 점진적으로 증가하였다. 여성의 경우에는 1년 미만의 단기근속 비중이 지속적으로 하락하였고, 1~3년의 ‘중기’ 근속 비중도 2000년대 중반 이후 지속적으로 감소한 반면, 3년 이상의 ‘장기’ 근속 비중은 지속적으로 증가하였다. 따라서 여성취업자들의 근속기간 측면에서 보면 여성들의 고용안정성은 오히려 개선되어 가고 있는 것으로 이해할 수 있다.

4. 취업-비취업 전환율

노동시장이 유연하다면 근로자들이 설사 실직을 당하거나 상대적으로 ‘덜 좋은’ 일자리에 처해지더라도 다시 ‘질’ 좋은 일자리에 취업할 수 있는

기회가 쉽게 찾아질 수 있을 것이다. 만약 이렇게 된다면 한 개인의 생애에 걸쳐 본다면 고용의 안정성은 높은 수준으로 유지될 수 있다. 따라서 단순히 특정 시점에서 고용률이나 종사상지위의 비중 또는 근속기간을 살펴보는 것보다 근로자 개인들의 고용형태나 종사상지위가 어떻게 전환되어 가는지를 동태적(dynamic)으로 살펴보는 것이 노동시장의 유연성 정도를 파악하는 데 더 중요한 역할을 할 것이다. 이를 위해 이번 항에서는 근로자들의 고용형태 간 또는 종사상지위 간 이동이 어떻게 이루어지는지를 살펴볼 것이다. 이러한 전환율(transition probability) 분석을 위해서는 개인들의 노동시장 이력을 살펴볼 수 있는 자료가 필수적이며, 한국 노동패널자료는 이에 대한 좋은 정보를 포함하고 있기 때문에 적절한 분석자료가 될 수 있다.

<표 3-5>는 한국노동패널 원자료를 이용하여 근로자들의 취업-비취업 간 이동이 이웃하는 연도 간에 어떻게 나타나는지를 분석한 표이다. 전체 근로자들을 대상으로 한 결과를 살펴보면, 대체적으로 취업-비취업 간 이동이 상당히 제한되어 있다는 것을 쉽게 알 수 있다. 이는 우리나라 노동시장 구조가 별로 유연하지 않다는 것을 간접적으로 암시한다. 구체적으로, 특정 해에 취업상태에 있는 근로자가 그 다음 해에도 취업상태에 있을 확률은(11) 2002~2003년 동안에는 90.7%였던 것이 2007~2008년에 93.3%로 지속적으로 상승하였다. 반면, 취업자가 그 다음 해 비취업자로 전환하는 비율은 같은 기간에 9.3%에서 6.7%로 낮아졌다. 이러한 사실은 우리나라 노동시장에서 취업이 미약하나마 장기적으로 변해 가고 있다는 것을 암시하며, 이는 근속기간이 길어지고 있는 것으로 나타난 <표 3-4>의 결과와 부합하는 내용이다. 반면에, 비취업자가 취업으로 전환하는 비율은 2002~2003년에는 18.9%였으나 2007~2008년 동안에는 17.2%로 소폭 감소하였고, 이웃하는 두 해 동안 비취업상태로 남아 있는 비율은 같은 기간 동안 81.1%에서 82.8%로 증가하였다. 따라서 비취업자가 취업자로 전환하는 것이 조금씩 힘들어지고 있다는 것을 보여주고 있다. 이러한 취업-비취업의 고착화는 노동시장의 양극화로 이어지고 비취업자에 대한 사회적 비용을 늘리는 방향으로 작용을 할 것으로 예상된다. 이러한 결과는 결국 우리나라 노동시장 환경의 개선을 위해서는 장기 실업자들에 대

한 선별적이고 우선적인 대책이 필요하다는 것을 역설해 주고 있다.

이러한 취업-비취업 간 이동의 제한 또는 취업상태의 고착화 현상은 남성근로자와 여성근로자 모두에게서 공통적으로 나타나며, 특히 보다 중요한 관심사인 비취업에서 취업으로의 이동에 있어서는 여성이 훨씬 더 열악한 상황에 있는 것으로 보인다. <표 3-5>에서 보면, 남성의 경우 한번 취업하면 취업상태로 계속 남아 있는 비율이 최근 95~96% 정도로 매우 높고 점진적으로나마 지속적으로 상승해 왔고, 여성의 경우에도 그 비율이 남성보다는 낮지만 최근 89%에 이르는 등 매우 높은 편이다. 이는 우리나라 고용의 계속성이 점차 개선되고 있다는, 역으로 말하면, 고용의 불안정성은 다소간 해소되고 있다는 것을 간접적으로 시사해 주고 있다.⁷⁾ 또 다른 중요한 측면인 비취업에서 취업으로의 전환에 있어서는 남성근로자와 여성근로자 사이에 큰 차이가 있다. 남성근로자의 경우에는 비취업상태에서 그 다음 해에 취업으로 이전하는 비율이 2007~2008

<표 3-5> 취업-비취업 간 전환율

(단위: %)

		2002~03	2003~04	2004~05	2005~06	2006~07	2007~08
전체	11	90.7	91.8	91.8	92.8	93.0	93.3
	12	9.3	8.2	8.2	7.2	7.0	6.7
	21	18.9	18.2	17.5	16.7	16.7	17.2
	22	81.1	81.8	82.5	83.3	83.3	82.8
남자	11	94.3	94.5	94.7	95.4	95.5	96.0
	12	5.7	5.5	5.3	4.6	4.5	4.0
	21	36.8	36.8	35.4	34.4	33.0	33.9
	22	63.2	63.2	64.6	65.6	67.0	66.1
여자	11	85.0	87.5	87.2	88.5	89.0	89.0
	12	15.0	12.5	12.8	11.5	11.0	11.0
	21	14.5	13.5	13.0	12.2	12.5	13.1
	22	85.5	86.5	87.0	87.8	87.5	86.9

주: 1-취업, 2-비취업. 예를 들어 12는 취업이었다가 다음 해에 비취업으로 전환하는 경우를 의미함.

자료: 한국노동패널 원자료 가공.

7) 물론, 이러한 결론은 취업의 지속성만을 살펴보았을 경우에만 그렇다는 것이며, 한 기업(일자리)에서 다른 기업(일자리)으로의 일자리 이동은 고려하지 않았다는 점에 유념해야 한다.

년 기간에 34% 정도인 데 반해, 여성의 비취업-취업 전환비율은 같은 기간 동안 13%에 불과한 실정이다. 더욱 중요한 것은 이러한 낮은 비취업-취업 전환비율이 (약간 더 낮아지는 추세로) 지속되고 있다는 사실이다. 따라서 이러한 결과는, 여성의 노동시장 재진입 또는 재취업이 (남성에 비해) 매우 어려운 상황이라는 것을 말해주고 있다. 따라서 여성들의 노동시장 재진입 또는 재취업 제고를 위한 다각적인 정책적 대안이 강구되어야 할 것이다.

<표 3-6>은 경제활동상태를 취업, 실업, 비경활로 좀 더 세분화하여 이들 상태 간 전환율을 분석한 것이다. 통상적으로 실업이란 일할 의사와 능력을 갖추고 있으나 일자리를 갖지 못하고 있는 상태를 의미한다. 이러한 실업의 정의에 따라 한국노동패널 자료로부터 다음과 같이 실업자를 파악하였다. 먼저, 최소한 지난 한 달간 구직활동을 하거나, 직접적으로 구직활동을 하지 않았더라도 ‘일자리를 원하고 있는’ 경우를 실업자로 파악하였다. 미취업상태이면서 이러한 실업상태에 있지 않는 경우는 비경활상태로 정의하였다. ‘일할 의사’에 관한 설문은 2006년부터 시행되었다. 이렇게 좀 더 세분화된 경제활동상태 간 전환율은 개인들의 노동시장 이행에 관해 좀 더 의미 있는 결과를 제시해 주고 있다. 먼저, 첫째 패널에 있는 전체 표본을 대상으로 한 전환율 분석을 보면, 취업과 비경활 상태에 있었던 개인들은 계속해서 취업과 비경활 상태로 남아 있을 확률이 매우 높다. 그러나 실업상태에 있었던 개인들은 그 다음 해에 있어 상대적으로 다양한 경제활동상태로 이전하게 된다. 구체적으로 2007~2008년 기간 동안의 전환율을 보면, 실업상태에 있었던 개인들 중 약 40%는 일자리를 얻고 약 25%는 여전히 실업상태에 남아 있으며, 나머지 35%는 비경활상태로 이전한다. 실업상태에서 비경활상태로 이전하는 경우에는 결혼, 육아, 학업, 건강 등 다양한 개인적 이유들이 있겠지만, 이 밖에도 구직 단념의 경우도 포함된다. 이들 구직단념자들은 노동시장 악화에 따른 일종의 ‘피해자’로 간주될 수 있기 때문에 그 규모와 추이에 대한 면밀한 관찰과 이들에 대한 정책적 고려가 있어야 할 것이다. 비경활상태에 있는 개인들이 그 다음 해에도 계속해서 비경활상태로 남아 있는 비율이 82% 정도로 높다는 점은, 한번 비경활상태에 빠질 경우 다시 노동시장에

진입하기가 매우 어렵다는 것을 의미하기 때문에 비경활로의 이진을 최소화할 수 있는 대책들이 마련되어야 할 것이다.

〈표 3-6〉 취업-실업-비경활 간 전환율

(단위: %)

		2006~07	2007~08
전 체	11	93.04	93.30
	12	2.08	1.85
	13	4.88	4.85
	21	37.15	39.66
	22	24.02	25.17
	23	38.83	35.17
	31	12.44	13.50
	32	5.68	4.61
	33	81.88	81.89
남 자	11	95.55	95.98
	12	2.31	1.78
	13	2.14	2.25
	21	44.85	47.06
	22	32.73	30.72
	23	22.42	22.22
	31	25.48	25.90
	32	12.36	9.16
	33	62.16	64.94
여 자	11	88.98	88.96
	12	1.71	1.96
	13	9.31	9.08
	21	30.57	31.39
	22	16.58	18.98
	23	52.85	49.64
	31	10.17	11.43
	32	4.51	3.85
	33	85.32	84.72

주: 1-취업, 2-실업, 3-비경활. 예를 들어 12는 취업상태였다가 다음 해에 실업 상태로 전환하는 경우를 의미함.

자료: 한국노동패널 원자료 가공.

이러한 경제활동상태 간 전환율은 남자와 여자에게서 공통적으로 나타난다. 그러나 구체적인 전환 양태에 있어서는 두 집단 간에 뚜렷한 차이점이 나타난다. 먼저 남자들은 여자들에 비해 취업의 지속성이 높은 반면에 비경활상태의 지속성은 상당히 낮다. 예를 들어, 2007~2008년 기간 동안 남자들의 비경활-비경활상태 지속 확률은 65% 정도인 데 비해 같은 기간 여자들의 비경활상태 지속확률은 85%나 된다. 또한 실업상태에 있는 여자들은 실업상태에 있는 남자들에 비해 비경활상태로 이전하는 비율이 매우 높다. 다시 말해, 여자들은 남자들에 비해 쉽게 비경활상태로 이전하며, 한번 비경활상태로 이전할 경우 비경활상태가 지속되어 노동시장으로부터 퇴출하는 경향이 매우 높다는 것이다. 따라서 여성들의 경제활동참가율을 높이기 위해서는 이렇게 비경활상태로 이전하도록 하는 요인들이 무엇인지 파악하고 대책을 마련하는 것이 필요하다.

5. 종사상지위 간 전환율

취업자를 상용직(1), 임시/일용직(2), 고용주/자영업(3), 가족종사자(4), 비취업(5) 등 다섯 가지의 종사상지위에 따라 세분화하고 이들 근로자의 종사상지위가 어떻게 전환되는지를 살펴보는 것은 상대적으로 취약한 근로자계층을 구체적으로 파악하는 데 큰 도움을 줄 수 있다. <표 3-7>은 한국노동패널자료를 이용하여 이웃하는 두 해 동안 종사상지위 간 전환이 어떻게 이루어지는지를 보여주고 있다.

취업-비취업 또는 취업-실업-비경활 간 전환율 분석에서와 마찬가지로, 우리나라 노동시간에서 근로자들의 종사상지위 간 이동도 상당히 제한적이라는 것을 알 수 있다. <표 3-7>에 나타난 바와 같이, 전체 표본을 대상으로 할 경우, 종사상지위가 유지되는 비율(11, 22, 33, 44, 55)이 매우 높다. 특히 상용직, 고용주/자영업, 가족종사자 등의 종사상지위 유지율이 상대적으로 높다. 그리고 시간추세를 보면, 이러한 유지율이 지속되고 있으며 점진적으로 증가해 왔음을 알 수 있다. 이러한 사실은 우리나라 노동시장에서 종사상지위 간 전환이 상당히 경직적이라는 것을 암시해 주고 있다. 이러한 높은 종사상지위의 유지율은 상대적으로 좋은 일자리인

상용직근로자들에게는 상당히 좋은 소식이 되겠지만, 임시/일용직이나 비임금근로자들에게는 별로 반가운 소식은 아닐 것이다. 다시 말해, 종사상지위 유지율이 높다는 사실은 임시/일용직이나 비임금근로자들에게는 직장 이동에 있어 일종의 ‘낙인효과(stigma effect)’가 존재한다는 것을 간접적으로 암시하고 있다.

그러나 한 가지 흥미로운 사실은, 임금근로자 중 상대적으로 취약계층인 임시/일용직의 경우 종사상지위 유지율이 상대적으로 낮고 상용직으로(상향) 전환되는 비율이 다른 종사상지위 계층보다 높다는 것이다. 그리고 이러한 전환이 점진적으로 증가하였다는 것이다. 구체적으로, 임시/일용직 근로자 중 상용직으로 전환한 비율은 2002~2003년 기간에는 9.3%였으나 이후 지속적으로 증가하여 2007~2008년 기간에는 11.5%를 기록하였다. 반면 이들 계층의 비취업으로의 이전은 지속적으로 줄었다. 따라서 임시/일용직 근로자들의 고용상황은 이전에 비해 점점 개선되는 모습을 보이고 있다고 할 수 있고, 이는 전체 노동시장에 고무적인 일이다. 반면 비취업자들의 경우 다음 해에 상용직으로의 전환율은 비교적 낮으며 2000년대에 대체로 하락하였다가 가장 최근에 약간 상승하였을 뿐이다.

전반적인 종사상지위 간 전환율 패턴은 남성근로자와 여성근로자 모두에게서 비슷하게 관찰된다(표 3-8과 표 3-9 참조). 다만 한 가지 차이는, 남성근로자에게서는 가족종사자의 지위 유지율이 여성보다 낮다는 것이다. 남성 가족종사자의 경우 지위 유지율은 대략 70% 수준인 데 반해 여성 가족종사자의 지위 유지율은 85~90% 정도로 높다. 대신, 남성 가족종사자의 경우 다음 해에 자영업자 또는 고용주로 전환하는 비율이 여성 가족종사자에 비해 높다는 특징을 지닌다. 즉 남성들의 경우 가족종사자로서의 경험을 토대로 자립적인 사업을 영위하는 쪽으로 이동하는 경향이 여성보다 강하다는 것이다.

〈표 3-7〉 종사상지위 간 전환율 : 전체

(단위: %)

		2002~ 03	2003~ 04	2004~ 05	2005~ 06	2006~ 07	2007~ 08
전체	11	85.8	85.6	85.3	89.4	89.2	89.0
	12	1.7	3.0	1.8	1.9	1.6	1.8
	13	3.0	3.1	4.5	1.7	2.3	2.4
	14	0.5	0.3	0.4	0.1	0.1	0.3
	15	9.1	8.0	8.0	6.8	6.9	6.4
	21	9.3	14.2	10.9	8.7	10.5	11.5
	22	70.6	69.1	71.2	74.8	75.0	74.3
	23	3.7	3.0	3.4	2.6	2.9	2.1
	24	1.2	1.0	0.5	0.2	1.0	0.8
	25	15.1	12.7	14.0	13.7	10.5	11.3
	31	3.7	3.1	2.4	3.4	2.8	3.2
	32	1.9	2.1	1.4	2.1	1.9	1.2
	33	84.8	87.0	90.3	88.1	90.1	90.1
	34	2.6	1.6	0.2	0.7	0.3	0.4
	35	7.0	6.2	5.7	5.7	4.8	5.1
	41	2.9	2.2	3.4	3.1	2.9	2.9
	42	2.0	1.7	1.7	0.9	1.3	1.1
	43	7.7	7.2	2.6	3.4	2.3	3.2
	44	79.4	80.7	85.4	88.5	85.9	87.4
	45	8.0	8.3	6.9	4.0	7.7	5.4
	51	9.8	8.3	8.3	8.4	7.5	8.3
	52	4.8	5.7	5.1	5.5	4.9	5.1
	53	3.0	3.0	3.2	2.0	3.6	2.9
	54	1.3	1.2	0.8	0.9	0.7	0.8
	55	81.1	81.8	82.5	83.3	83.3	82.8

주: 1-상용직, 2-임시/일용직, 3-고용주/자영업, 4-가족종사자, 5-비취업. 예를 들어 12는 상용직근로자였다가 다음 해에 임시/일용직으로 전환하는 경우를 의미함.

자료: 한국노동패널 원자료 가공.

〈표 3-8〉 종사상지위 간 전환율 : 남성

(단위: %)

		2002~ 03	2003~ 04	2004~ 05	2005~ 06	2006~ 07	2007~ 08
남성	11	89.3	87.7	89.1	92.3	91.9	91.7
	12	1.4	2.6	1.8	1.9	1.2	1.3
	13	3.7	3.7	3.3	1.7	2.7	3.1
	14	0.3	0.2	0.4	0.0	0.0	0.2
	15	5.3	5.8	5.4	4.1	4.1	3.7
	21	10.1	13.9	11.1	9.1	9.6	11.8
	22	74.7	75.4	76.1	79.4	78.9	77.7
	23	5.1	3.9	4.1	2.9	3.5	2.8
	24	0.6	0.0	0.3	0.3	0.5	0.6
	25	9.5	6.8	8.5	8.3	7.5	7.0
	31	4.3	3.0	2.6	3.4	2.7	3.4
	32	1.9	1.9	1.4	1.9	2.0	0.9
	33	86.7	90.2	92.1	90.0	91.5	92.1
	34	1.9	0.7	0.1	0.4	0.1	0.1
	35	5.1	4.2	3.8	4.3	3.7	3.5
	41	10.3	11.8	12.5	9.7	6.1	6.7
	42	7.7	2.0	3.1	0.0	6.1	3.3
	43	10.3	27.5	9.4	19.4	3.0	20.0
	44	66.7	49.0	68.8	71.0	78.8	70.0
	45	5.1	9.8	6.3	0.0	6.1	0.0
	51	22.4	17.0	18.7	17.9	15.8	20.3
	52	5.9	10.6	9.3	12.0	8.3	7.4
	53	7.9	8.6	6.9	3.8	8.5	5.7
	54	0.6	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5
	55	63.2	63.2	64.6	65.6	67.0	66.1

주: 1-상용직, 2-임시/일용직, 3-고용주/자영업, 4-가족종사자, 5-비취업. 예를 들어 12는 상용직근로자였다가 다음 해에 임시/일용직으로 전환하는 경우를 의미함.

자료: 한국노동패널 원자료 가공.

〈표 3-9〉 종사상지위 간 전환율 : 여성

(단위: %)

		2002~ 03	2003~ 04	2004~ 05	2005~ 06	2006~ 07	2007~ 08
여성	11	79.3	81.6	78.1	84.1	84.0	84.0
	12	2.2	3.8	1.8	2.1	2.1	2.9
	13	1.6	2.1	6.8	1.7	1.6	1.2
	14	0.8	0.5	0.6	0.3	0.2	0.5
	15	16.0	12.1	12.8	11.8	12.1	11.4
	21	8.4	14.5	10.7	8.2	11.6	11.1
	22	65.9	62.3	65.8	69.7	70.4	70.1
	23	2.2	2.1	2.6	2.3	2.3	1.3
	24	1.8	2.1	0.7	0.0	1.6	1.0
	25	21.6	19.0	20.2	19.7	14.1	16.4
	31	1.8	3.4	1.7	3.4	3.3	2.6
	32	1.8	2.7	1.7	2.8	1.8	2.0
	33	79.1	77.9	84.9	83.1	86.4	85.4
	34	4.7	4.1	0.3	1.4	0.9	1.1
	35	12.6	11.9	11.3	9.3	7.7	8.9
	41	1.9	0.6	2.5	2.4	2.5	2.4
	42	1.3	1.6	1.6	1.0	0.7	0.8
	43	7.4	3.8	1.9	1.7	2.2	1.2
	44	81.0	85.9	87.1	90.3	86.7	89.5
	45	8.4	8.0	6.9	4.5	7.9	6.0
	51	6.8	6.1	5.8	6.0	5.4	5.4
	52	4.5	4.4	4.0	3.8	4.1	4.6
	53	1.7	1.6	2.3	1.5	2.3	2.3
	54	1.5	1.4	0.9	0.9	0.8	0.9
	55	85.5	86.5	87.0	87.8	87.5	86.9

주: 1-상용직, 2-임시/일용직, 3-고용주/자영업, 4-가족종사자, 5-비취업. 예를 들어 12는 상용직근로자였다가 다음 해에 임시/일용직으로 전환하는 경우를 의미함.

자료: 한국노동패널 원자료 가공.

6. 자발적-비자발적 퇴직의 비중

근로자들이 퇴직을 하게 되는 원인에는 다양한 것들이 있다. 퇴직의 원인은 크게 자발적 원인과 비자발적 원인으로 대별할 수 있다. 개인/가족 관련 이유, 육아, 가사, 건강, 정년퇴직/연로 등과 같은 이유들은 개인의 선택 또는 근로계약에 의한 것들로 자발적인 퇴직 유형으로 간주할 수 있으며, 직장이 휴업/폐업, 명예/조기퇴직/정리해고, 임신 또는 계절적 일의 완료, 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 등은 근로자 본인의 의사와는 비교적 무관하게 비자발적으로 퇴직하게 하는 원인들이다. 만약 근로자들의 퇴직이 주로 자발적인 이유로 발생하게 된다면, 경제활동참가율, 고용률, 근속기간 등 노동시장 지표가 부진하더라도 문제의 심각성은 덜할 것이지만, 퇴직의 이유가 비자발적인 원인들 때문이라면 이는 근로자들의 고용불안에 직접적인 영향을 미치는 구조적인 원인이 존재한다는 것을 의미한다.

근로자들의 고용불안을 야기시키는 퇴직의 사유가 자발적인 요인인지 아니면 비자발적인 요인인지, 또 각각의 상대적 비중이 어떻게 변해 왔는지를 살펴보기 위해 경제활동인구조사 8월 부가조사(경활부가조사) 자료를 이용하였다. 경활부가조사에서는 직장을 그만둔 경험이 있는 사람들을 대상으로 퇴직의 사유에 대해 조사하고 있다. 퇴직 사유로는 1) 개인/가족관련 이유, 2) 육아, 3) 가사, 4) 심신장애, 5) 정년퇴직/연로, 6) 작업여건(시간, 보수 등) 불만족, 7) 직장의 휴업/폐업, 8) 명예/조기퇴직 및 정리해고, 9) 임신 또는 계절적 일의 완료, 10) 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화, 11) 기타 등을 예로 제시하고 있다. 이 중에서 1)~6)과 11)번은 개인의 자발적 퇴직사유로 간주할 수 있는 항목들이고, 7)~10)은 노동시장 및 회사의 사정 악화로 인한 비자발적 퇴직사유로 간주할 수 있을 것이다.

<표 3-10>은 이렇게 퇴직의 사유를 자발적 사유와 비자발적 사유로 구분하여 보았을 때 그 비중이 어떻게 변해 왔는지를 보여주는 표이다. 이 표에서 볼 수 있는 바와 같이, 자발적-비자발적 퇴직 사유의 비중은 시기에 따라 달리 나타나고 있는데, 이는 경기변동에 따라 퇴직의 양태가

다르다는 것을 의미한다. 우리가 관심을 갖고 있는 비자발적 퇴직의 경우 2000년대 초반(2002년과 2003년) 상대적으로 낮았던 것이 2000년대 중반에 35% 수준으로 상승하였다가 2007년과 2008년에 다시 하락한 이후 2009년에 큰 폭으로(37% 수준) 상승하였고 그 이후에는 미약하게 하락하고 있는 상황이다. 2009년도에 큰 폭으로 비자발적 퇴직의 비중이 증가하였다는 것은 아마도 2007년 말에 발생한 미국의 서브프라임 사태의 후유증인 것으로 판단된다.⁸⁾

퇴직 사유의 비중을 남녀로 구분하여 살펴보면 전체적인 변동 추세는 비슷하다. 그러나 여성근로자는 남성근로자에 비해 대체로 자발적 퇴직의 비중이 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다. 이는 여성의 경우 남성에 비해 가사나 육아의 부담이 크다는 사실을 고려하면 직관과 부합하는 결과이다. 또 한 가지 흥미로운 사실은, 경기변동과 관련하여 남성근로자들은 여성근로자들에 비해 경기불황 시 비자발적인 이유로 퇴직하는 비율이 상대적으로 높지만 이후 빠른 속도로 그 비율이 이전 수준으로 회복된다는 점이다. 예를 들면, 남성들의 비자발적 퇴직 비중은 2007년에 36.3%에서 2009년 43.2%로 거의 7%포인트 정도 급격하게 증가하였고 2010년에는 다시 39.8%로 상당 수준 낮아졌다. 반면 같은 기간 여성근로자의 퇴직패턴도 비슷하지만 그 정도는 덜하다. 즉 서브프라임 사태라는 경기불황 상황에서 남성들은 상대적으로 더 많은 숫자가 비자발적 퇴직에 놓

〈표 3-10〉 퇴직자 중 자발적-비자발적 퇴직의 비중

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
전체	자발적 퇴직	52.8	70.9	68.1	64.0	64.8	64.9	68.0	67.3	62.3	63.6	64.9
	비자발적 퇴직	47.2	29.1	31.9	36.0	35.2	35.1	32.0	32.7	37.7	36.4	35.1
남자	자발적 퇴직	49.7	67.8	63.6	59.5	61.2	61.4	63.8	62.9	56.8	60.2	61.5
	비자발적 퇴직	50.3	32.2	36.4	40.5	38.8	38.6	36.3	37.1	43.2	39.8	38.5
여자	자발적 퇴직	56.5	72.7	70.9	66.8	67.2	67.1	70.7	70.3	66.0	65.7	67.0
	비자발적 퇴직	43.5	27.3	29.1	33.2	32.8	32.9	29.3	29.8	34.0	34.3	33.0

자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료 가공, 각 연도.

8) 퇴직 사유에 대해서는 퇴직을 경험한 사람들을 대상으로 조사하기 때문에 2009년 자료의 경우 실제로는 서브프라임 사태 직후인 2008년 퇴직 경험자들이 많이 포함되어 있을 것으로 추정된다.

이게 되고 또 회복도 상대적으로 빨리 이루어졌다. 이렇게 남성들과 비교하여 여성들의 비자발적 퇴직이 상대적으로 낮은 이유는 임금근로자로 일하는 여성들의 경우 개인적 특성이 양호하고(selection) 일자리 특성이 상대적으로 안정적(또는 필수적인)이기 때문이 아닌가 생각된다.

제3절 취업-비취업 상태 및 전환에 관한 회귀분석

본절에서는 취업-비취업 상태와 취업/비취업으로 이전하게 하는 요인들에 대한 분석을 회귀모형을 통해 실시한다. 취업-비취업 상태와 취업/비취업으로 이전하게 하는 요인들에 대한 분석을 따로 하는 이유는, 전자의 경우 정태적(static) 모형이고 후자는 동태적(dynamic) 측면을 고려하므로 전달해 주는 정보와 시사점이 다르기 때문이다.

분석에 사용한 자료는 2002년부터 2008년까지의 한국노동패널자료이며, 재학 중인 학생을 제외한 25세에서 60세 사이의 개인들이다. 종속변수는, 취업-비취업 상태에 대한 분석에서는 비취업일 경우 1, 취업일 경우에는 0의 값을 갖는 더미변수이며, 취업에서 비취업으로의 이전에 대한 분석에서는 취업자만을 대상으로 하며, 취업상태에 있는 개인이 그 다음 해에 비취업으로 이전할 경우에는 1, 취업상태로 남아 있는 경우에는 0의 값을 가지는 더미변수이다. 마지막으로 비취업에서 취업으로의 이전에 대한 분석에서는, 비취업자들만을 대상으로 하며 비취업상태의 개인이 다음 해에 취업으로 이전하는 경우 1의 값을, 여전히 비취업상태로 남아 있는 경우에는 0의 값을 갖는 더미변수가 종속변수로 사용된다. 취업에서 비취업/취업으로의 이전에 관한 분석은 일종의 고용불안과 관련된 분석으로 고용불안에 이르게 하는 요인들을 밝혀줄 것이다. 반면 비취업에서 취업으로의 이전에 관한 분석은 (재)취업에 영향을 미치는 요인들에 대한 간접적인 요인들을 말해줄 것이다.

회귀분석에 사용될 설명변수로는 크게 개인적인 요소들, 가구적인 요소들, 일자리/직장과 관련한 변수들로 나눌 수 있는데, 개인적인 요소들

로는 성별, 나이(및 나이제곱), 교육수준 등이 포함되고, 가구적인 배경에는 가구원 수, 고등학교 이하 자녀 수, 거주하는 지역 등이 포함되고, 일자리 특성에는 (로그를 취한) 월평균 임금, 정규직/비정규직 여부, 종업원 300인 이상인 대기업 여부, 산업더미, 직종더미 등이 포함된다. 일자리 특성 변수들은 취업에서 비취업으로의 전환에 대한 분석에서만 사용된다.

1. 취업-비취업 상태에 대한 회귀분석

<표 3-11>은 비취업상태에 관한 정태적 회귀분석을 선형확률모형(Linear Probability Model: LPM)으로 분석한 결과이다. 로짓이나 프로빗 등 이변량(binary) 종속변수 모델을 사용하지 않고 LPM 모델을 사용하는 이유는 단순히 그 결과를 해석하는 데 있어 용이하다는 이점 때문이다. 로짓이나 프로빗 모형의 결과도 크게 차이가 나지 않았다.

표에 있는 결과는 취업/비취업과 관련된 기존의 연구에서 쉽게 발견할 수 있는 표준적인 것들이다. 먼저, 첫 열의 결과를 보면, 남자는 여자에 비해 비취업상태에 있는 확률이 크게(34%포인트) 낮으며, 연령과 연령제곱항의 추정치를 보면 비취업확률이 연령에 대해 U자형 모습을 보인다는 것을, 즉 노동시장 진입 초기와 고령일 경우에 비해 노동시장 활동이 왕성할 중간 연령자들에 있어 비취업확률이 낮다는 일반적인 패턴을 확인해 주고 있다. 학력계층을 비교하면, 고졸이나 전문대졸보다는 4년제대학 이상의 고학력자들의 비취업확률이 상대적으로 낮다는 것을 보여주고 있다. 또한 가구원 수가 많을수록 비취업확률은 낮은 것으로 나타나며, 이는 부양해야 될 가구원이 많을수록 개인들은 수입을 목적으로 한 취업활동을 더 활발히 한다는(일종의 소득효과) 이론적인 예측과 부합하는 내용이다. 마지막으로, 자녀, 특히 미취학 연령의 자녀 수가 많을수록 비취업에 있을 확률이 높아지는 것으로 나타나는데, 이는 육아 및 자녀교육의 필요성이 높아질수록 노동시장 활동을 포기하고 가사에 전념하는 개인(여성)들이 늘어나기 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다.

전반적인 결과는 남자나 여자 모두에게서 비슷하게 나타나는데, 약간의 차이라면, 남자의 경우 전문대 졸업생과 4년제대학 이상의 졸업생들이

모두 고등학교 이하의 학력자들에 비해 비취업확률이 낮은 반면, 여자들의 경우에는 고졸과 전문대졸은 비취업확률에서 큰 차이가 없지만 4년제 대학 이상의 고학력자들은 이들보다 비취업확률이 낮다는 특징을 가진다. 또 다른 차이점은, 남성들의 경우에는 자녀 수가 많을수록 비취업확률이 감소되는 반면, 여자들에 있어서는 자녀(특히 어린 자녀) 수가 증가할수록 비취업확률이 유의하고 크게 증가한다는 것이다. 이는 아직도 우리나라에서 육아나 자녀교육이 상당부분 여자들의 몫이라는 것을 방증하는 결과로서, 여성 취업률 제고를 위해서는 육아나 자녀교육과 관련된 정책적 지원이 지속적으로 필요하다는 것을 시사해 준다.

〈표 3-11〉 비취업에 대한 선형확률모형 분석(비취업=1)

	전 체	남자	여자
남자	-0.338 (0.000)		
연령	-0.045 (0.000)	-0.038 (0.000)	-0.034 (0.000)
연령 2	0.001 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
전문대	-0.025 (0.000)	-0.024 (0.000)	-0.023 (0.023)
4년제 대졸 이상	-0.043 (0.000)	-0.011 (0.038)	-0.061 (0.000)
가구원 수	-0.005 (0.007)	0.015 (0.000)	-0.019 (0.000)
6세 이하 자녀 수	0.070 (0.000)	-0.076 (0.000)	0.215 (0.000)
7~18세 자녀 수	0.002 (0.388)	-0.040 (0.000)	0.037 (0.000)
지역더미	0	0	0
연도더미	0	0	0
표본 수	52737	26095	26642
R-squared	0.159	0.049	0.064

주: 괄호 안은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

2. 취업, 실업, 비경활 결정요인에 대한 다항로짓(multinomial logit) 분석

<표 3-12>는 경제활동상태를 취업, 실업, 비경활로 나누고, 이들 경제활동상태에 영향을 미치는 요인들을 다항로짓 모델로 분석한 결과이다. 추정치는 각 경제활동 선택 확률에 대한 한계효과를 나타낸다. 먼저, 연령과 연령제곱항의 추정치는 취업확률이 연령에 대해 역U자 형태를 띠고, 반면에 실업확률과 비경활확률은 연령에 대해 U자형태의 프로파일을 보인다는 것을 나타내준다. 또한 학력이 높을수록 취업확률은 높고 실업과 비경활확률은 낮은 것으로 나타나 직관과 부합한다. 가구원 수도 이와 비슷하게 취업확률에는 긍정적인 영향을, 실업확률과 비경활확률에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는, 부양가족이 많을수록 소득활동을 많이 한다는 일종의 ‘소득효과’를 간접적으로 암시한다.

자녀의 존재도 경제활동상태에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 미취학연령 자녀는 취학연령의 자녀에 비해 경제활동상태에 더 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 예를 들어, 6세 이하의 자녀가 한 명 더 증가할 때 취업확률은 23.5%포인트 감소하는 반면, 7세 이상의 자녀가 한 명 더 증가할 때는 취업확률이 3.7%포인트 감소하는 데 그친다. 비경활확률에 대한 자녀의 영향은 이와는 반대방향으로, 그리고 거의 비슷한 크기로 나타난다. 즉 6세 이상 자녀가 한 명 더 증가할 때 비경활확률은 24.7%포인트 증가하는 데 비해, 7세 이상 자녀가 한 명 더 증가할 경우에는 비경활확률이 3.2%포인트 증가하는 데 그친다. 그러나 자녀의 실업확률에 대한 효과는 자녀의 연령에 따라 혼재되어 있다. 6세 이하의 자녀가 한 명 더 증가하면 실업확률은 1.2%포인트 감소하는 것으로 나타나는데, 이는 아마도 이 연령대의 자녀는 어머니의 보살핌을 더 많이 필요로 하기 때문에 여성들이 구직활동보다는 자녀돌봄을 위해 비경활상태로 전환하기 때문인 것으로 설명할 수 있다. 그러나 7세 이상의 자녀가 많을수록 실업확률은 증가하는데, 이는 이들 자녀의 보육 또는 사교육을 위해 여성들이 구직활동을 적극적으로 하기 때문이 아닌가 추측된다.

〈표 3-12〉 여성의 취업, 실업, 비경활 결정요인에 대한 다항로짓(multinomial logit) 분석 - 한계효과 : 2006~08년

	취업	실업	비경활
연령	0.032 (0.000)	-0.006 (0.004)	-0.026 (0.000)
연령제곱/100	-0.044 (0.000)	0.005 (0.022)	0.039 (0.000)
전문대	0.032 (0.045)	-0.007 (0.179)	-0.025 (0.111)
4년제 대졸 이상	0.059 (0.000)	-0.011 (0.018)	-0.049 (0.001)
가구원 수	0.017 (0.001)	-0.001 (0.617)	-0.016 (0.001)
6세 이하 자녀 수	-0.235 (0.000)	-0.012 (0.003)	0.247 (0.000)
7~18세 자녀 수	-0.037 (0.000)	0.005 (0.096)	0.032 (0.000)
지역더미	0	0	0
연도더미	0	0	0
표본 수	11,623	11,623	11,623

주: 괄호 안은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

3. 취업에서 비취업으로의 이전에 대한 선형확률모형 분석

〈표 3-13〉은 취업상태에 있는 개인이 그 다음 해에 비취업으로 이전하는 확률에 대한 분석 결과를 보여준다. 이 분석에서는 특정 시점에서 취업상태에 있는 개인들만을 대상으로 하였으며, 이들이 그 다음 해에 비취업으로 이전하는 확률이 각 요인들에 의해 어떻게 영향 받는지를 분석하였다.

그 결과는 앞서의 취업/비취업 상태에 대한 분석 결과와는 약간 다르다.

먼저, 취업상태에 있는 남성들은 취업상태에 있는 여자들에 비해 비취업으로 전환하는 비율이 6%포인트 정도 낮은 것으로 나타나, 여성이 남

〈표 3-13〉 취업에서 비취업으로의 이전에 대한 선형확률모형 분석(1 if 취업-)비
취업; 0 if 취업->취업)

	전 체	남자	여자
남자	-0.059 (0.000)		
연령	-0.020 (0.000)	-0.011 (0.000)	-0.025 (0.000)
연령 2	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
전문대	-0.006 (0.421)	-0.006 (0.428)	0.003 (0.837)
4년제 대졸 이상	-0.005 (0.408)	-0.008 (0.219)	0.013 (0.445)
가구원 수	-0.002 (0.417)	0.007 (0.006)	-0.011 (0.012)
6세 이하 자녀 수	-0.009 (0.052)	-0.022 (0.000)	0.013 (0.197)
7~18세 자녀 수	-0.002 (0.637)	-0.011 (0.011)	-0.002 (0.842)
로그(이전 직장 월평균 임금)	-0.014 (0.000)	-0.004 (0.223)	-0.023 (0.001)
정규직(이전 직장)	-0.034 (0.000)	-0.021 (0.009)	-0.047 (0.000)
대기업(이전 직장)	-0.031 (0.000)	-0.025 (0.002)	-0.044 (0.030)
지역더미	0	0	0
연도더미	0	0	0
산업더미	0	0	0
직종더미	0	0	0
표본 수	14896	9286	5610
R-squared	0.079	0.073	0.104

주: 괄호 안은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

성에 비해 일자리 퇴출 비율이 높다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 여성들이 남성들에 비해 고용 측면에서 상대적으로 높은 ‘불안정성’을 경험하고 있다는 것을 시사해 준다. 또한 연령과 연령제곱항의 추정치는 취업에서 비취업으로의 이전이 연령에 대해 완만한 U자형 패턴을 보인다는 것을 말해준다. 그러나 취업/비취업 상태에 관한 앞서의 분석결과와는 달

리, 취업에서 비취업으로의 동태적인 이동이 학력집단 간에 유의하게 다르지 않다는 것을 보여주고 있다. 또한 가구원 수나 고등학교 이하의 자녀 수도 이러한 전환율에 영향을 미치지 않는다는 것을 보여주고 있다.

반면에, 종사했던 일자리 또는 회사의 특성들은 비취업으로의 전환과 밀접한 관련이 있다는 결과가 제시되고 있다. 예를 들어, 임금이 높을수록 비취업으로 이전할 확률이 높으며, 비정규직에 비해 정규직일 경우 비취업으로 이전할 확률이 낮다. 그러나 기업의 규모는 비취업으로 이전할 확률과 유의한 관련이 없다. 전반적인 결과의 패턴은 남성과 여성 사이에서 비슷하다. 다만, 한 가지 흥미로운 사실은, 여성은 남성에 비해 정규직으로 일했을 때 비취업으로 이전하는 확률이 훨씬 더 낮다는 것이다. 이러한 결과는 여성의 경우 취업을 제고 또는 노동시장 활동의 지속성 제고를 위해서는 보다 안정적인 정규직 일자리 제공이 무엇보다 중요하다는 것을 시사해 주고 있다.

4. 취업 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석

<표 3-14>는 취업상태에 있는 여성들만을 대상으로, 이들이 그 다음 해에 취업, 실업, 비경활로 이전하는 확률에 영향을 미치는 요인들을 다항로짓 모델로 분석한 결과이다. 그러나 흥미롭게도 일부 지역, 산업, 직종 더미변수들을 제외하고는 이들 전환확률에 유의하게 영향을 미치는 요인들은 두드러지게 나타나지 않는다.

〈표 3-14〉 취업 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과 : 2006~08년

	취업->취업	취업->실업	취업->비경활
연령	0.017 (0.026)	-0.001 (0.022)	-0.017 (0.024)
연령제곱/100	-0.020 (0.029)	0.001 (0.021)	0.020 (0.029)
전문대	0.009 (0.033)	-0.001 (0.032)	-0.008 (0.021)

〈표 3-14〉의 계속

	취업->취업	취업->실업	취업->비경황
4년제 대졸 이상	-0.014 (0.052)	-0.001 (0.043)	0.015 (0.027)
가구원 수	0.001 (0.033)	-0.001 (0.036)	0.000 (0.006)
6세 이하 자녀 수	-0.010 (0.060)	0.002 (0.068)	0.009 (0.019)
7~18세 자녀 수	0.016 (0.056)	0.001 (0.048)	-0.018 (0.025)
로그(이전 직장 월평균 임금)	0.075 (0.183)	-0.005 (0.203)	-0.069 (0.102)
정규직(이전 직장)	0.018 (0.099)	-0.003 (0.113)	-0.015 (0.028)
지역더미	0	0	0
연도더미	0	0	0
산업더미	0	0	0
직종더미	0	0	0
표본 수	2,525	2,525	2,525

주: 괄호 안은 표본오차. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

5. 비취업에서 취업으로의 이전에 대한 회귀분석

〈표 3-15〉는 비취업(실업 및 비경황) 상태에 있는 개인들만을 분석 대상으로 삼았으며, 이들이 그 다음 해에 취업으로 전환하는 확률이 어떤 요인들과 밀접한 관련이 있는지, 즉 (재)취업에 있어 어떤 요인들이 중요한지를 보여주고 있다.

먼저, 첫째 열에 나타나 있는 결과를 보면, 남성은 여성에 비해 (재)취업 확률이 크게(22.1%포인트) 높다는 것을 보여주고 있다. 즉 (재)취업에 있어 여성들은 상대적으로 취약한 상태에 있다는 것이며, 이는 여성에 대한 노동시장 차별 문제에서부터 경력단절에 따른 (재)취업 능력 저하 등 다양한 원인들이 복합적으로 얹혀 나타난 결과일 것이다. 연령과 연령제 곱항의 결과는 (재)취업으로의 이전 확률이 연령에 대해 역U자 형태라는 것을 의미한다. 또한 (재)취업으로의 이전 확률은 학력집단 간에 다르게 나타나는데, 특히 전문대 이상의 고학력자들은 고졸 이하의 저학력자들

〈표 3-15〉 비취업에서 취업으로의 이전에 대한 OLS 회귀분석(1 if 비취업->취업; 0 if 비취업->비취업)

	전 체	남자	여자
남자	0.221 (0.000)		
연령	0.004 (0.234)	-0.002 (0.833)	0.000 (0.971)
연령 2	-0.000 (0.007)	-0.000 (0.579)	-0.000 (0.155)
전문대	-0.010 (0.345)	0.055 (0.075)	-0.025 (0.030)
4년제 대졸 이상	-0.001 (0.910)	0.034 (0.162)	-0.013 (0.217)
가구원 수	-0.001 (0.719)	-0.022 (0.012)	0.004 (0.261)
6세 이하 자녀 수	-0.036 (0.000)	0.166 (0.000)	-0.055 (0.000)
7~18세 자녀 수	0.020 (0.000)	0.079 (0.000)	0.009 (0.088)
지역더미	0	0	0
연도더미	0	0	0
표본 수	12,556	2,567	9,989
R-squared	0.078	0.078	0.024

주: 괄호 안은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

에 비해 취업으로의 이전 확률이 낮은 것으로 나타났다. 학력과 (재)취업으로의 이전이 역의 관계를 갖는다는 것은 일반적인 인식과 약간 괴리가 있는데, 이는 아마도 학력집단 간 직업탐색 패턴의 차이나 고용과 연계된 (특히 저소득자들을 타깃으로 한) 정부지원정책들의 효과 등이 복합적으로 작용한 결과가 아닌가 생각된다. 한 가지 흥미로운 결과는, 남성과 여성들에게 있어 자녀의 효과가 다르게 나타난다는 것이다. 취업한 남성의 경우에는 자녀가 있을 경우 비취업으로 이전할 확률이 낮아지는 데 반해, 여성에 있어서는 오히려 비취업으로 이전할 확률이 증가한다는 것이다. 이러한 결과는, 우리나라 가정에서 아내와 남편 간 분업현상이 유효하다는 것을 간접적으로 보여준다. 다시 말하면, 이러한 결과는 남성들은 자녀가 많아질 경우 안정적인 소비활동이 가능하도록 노동시장에서 소득활

동을 더욱 활발히 하는 반면에, 여성들은 자녀 양육이나 교육 뒷바라지를 위해 노동시장에서 이탈하는 경향이 높다는 것을 암시해 준다.

6. 실업 및 비경활에서 취업으로의 이전에 대한 회귀분석

<표 3-16>과 <표 3-17>은 비취업상태를 실업과 비경활로 세분하고 실업과 비경활상태에 있는 여성들을 대상으로 경제활동상태 전환확률을 다항로짓 모델로 분석한 결과이다.

취업 여성들을 대상으로 한 경제활동상태 전환 분석(표 3-15 참조)에 서와 마찬가지로 실업상태에 있는 여성들의 경제활동상태 전환에 유의한 영향을 미치는 요인들은 잘 드러나지 않는다(표 3-16 참조). 그러나 비경 활상태에 있는 여성들의 경제활동상태 전환확률에 대한 분석(표 3-17 참 조)에서는 일부 직관과 부합하는 중요한 결과들이 나타난다. 예를 들어,

〈표 3-16〉 실업상태 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과 :
2006~08년

	실업->취업	실업->실업	실업->비경활
연령	0.064 (0.838)	-0.023 (0.873)	-0.040 (1.195)
연령제곱/100	-0.079 (0.010)	0.028 (0.010)	0.051 (0.015)
전문대	0.017 (0.369)	-0.027 (1.058)	0.011 (0.853)
4년제 대졸 이상	-0.045 (0.812)	0.062 (2.199)	-0.017 (1.927)
가구원 수	0.020 (0.335)	0.010 (0.380)	-0.030 (0.210)
6세 이하 자녀 수	-0.040 (0.538)	0.002 (0.119)	0.038 (0.478)
7~18세 자녀 수	-0.021 (0.278)	0.005 (0.189)	0.016 (0.339)
지역더미	O	O	O
연도더미	O	O	O
표본 수	332	332	332

주: 괄호 안은 표본오차. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

〈표 3-17〉 비경활상태 여성의 경제활동상태 전환에 대한 다항로짓 분석 - 한계효과 : 2006~08년

	비경활->취업	비경활->실업	비경활->비경활
연령	0.002 (0.007)	-0.006 (0.008)	0.005 (0.010)
연령제곱/100	-0.007 (0.008)	0.006 (0.008)	0.001 (0.011)
전문대	-0.015 (0.016)	-0.001 (0.010)	0.016 (0.018)
4년제 대졸 이상	-0.020 (0.015)	-0.012 (0.015)	0.031 (0.021)
가구원 수	0.014 (0.007)	0.001 (0.004)	-0.015 (0.008)
6세 이하 자녀 수	-0.051 (0.015)	-0.012 (0.014)	0.063 (0.019)
7~18세 자녀 수	0.002 (0.009)	0.002 (0.006)	-0.005 (0.019)
지역더미	O	O	O
연도더미	O	O	O
표본 수	3,026	3,026	3,026

주: 괄호 안은 표본오차. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

가구원 수가 많을수록 비경활상태에 있는 여성들은 취업으로 전환하는 확률이 높아지며 거의 같은 크기로 비경활상태를 유지하는 확률은 낮아진다. 정책적으로 더욱 중요한 결과는 자녀의 존재와 관련되어 있다. 구체적으로, 6세 이하의 자녀가 많아질수록 비경활에서 취업으로 전환하는 확률은 낮아지고 비경활로 계속 남아 있는 확률은 높아진다. 이러한 결과는 여성들의 노동시장 활동에 가장 유의하고 부정적인 요인이 자녀, 특히 어린자녀의 존재라는 것을 다시 한 번 확인시켜 주고 있다. 따라서 여성들의 노동시장 활동을 제고하기 위해서는 출산이나 육아/보육 등 모성보호를 위한 지원이 가장 중요하다는 것을 의미한다.

7. 경제활동상태의 장기 노동시장 성과에 대한 회귀분석

앞의 3항과 4항은 노동시장에서 취업-비취업 간 이전(transition)에 관

한 동태적인 분석을 하고 있지만, 한 해에서 그 다음 해로의 단기적 이전에 관한 분석에 그치고 있으며, 전체 여성을 분석대상으로 삼고 있기 때문에 ‘평균적’인 수준에서의 노동시장 이전에 관한 분석을 하고 있다. 본 항에서는 종단면자료인 한국노동패널의 특성을 살려 특정 시기의 노동시장 활동이 4~5년 후의 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이 분석에서는 특히, 여성들의 경우 연령대에 따라 결혼, 출산, 육아, 자녀교육 등 특수한 경험을 하게 되고, 따라서 각 연령대마다 여성들의 노동시장 활동에 영향을 미치는 요인이 다르게 작용하기 때문에 연령대를 달리하여 분석을 시도할 것이다. 이렇게 생애주기를 나누어서 분석하는 것은 각 연령대별로 차별화된 정책수단을 개발하고 보다 효율적인 노동시장정책을 수립하는 데 구체적인 시사점을 제공해 줄 수 있다. 구체적으로 분석 과정을 설명한다면, 현재의 경제활동상태가 4~5년 전의 경제활동상태와 어떠한 상관관계를 가지는지를 회귀분석(선형확률모형)을 통해 살펴보고, 이를 위해 3항에서 사용된 설명변수에 4~5년 전의 경제활동상태를 다양한 측면에서 분류하여 모형에 추가적으로 포함하도록 한다.⁹⁾

<표 3-18>은 한국노동패널 자료 중 2007년과 2008년에 만 나이가 30세인 여성들을 대상으로 이들의 현재 경제활동상태 또는 고용형태가 4~5년 전 경제활동상태 또는 고용형태와 어떠한 관련이 있는지를 분석한 결과이다. 즉 25/26세 때의 경제활동상태가 30세 때의 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는가를 분석한 결과이다. 경제활동상태는 취업-비취업 여부로 구분하였고, 고용형태 및 종사상 지위는 임금/비임금근로 여부, 정규직/비정규직 여부, 전일제/시간제 여부 등으로 구분하여 사용하였다. 첫째 열에서 종속변수는 취업 여부이며, 둘째와 셋째 열은 각각 임금근로

9) 경제활동상태의 이전 효과를 보다 장기에서 분석하려면 각 개인들의 생애주기에 걸친 더 긴 종단면자료가 필요하며, 회귀모형에 다양한 요인들의 ‘누적정보’(예를 들면, 누적 취업/실업기간, 고용형태 및 종사상지위의 변화과정 등)를 포함해야 할 것이다. 그러나 본 연구에서 사용되는 한국노동패널 자료는 아직도 이러한 분석을 수행하기에 기간이 충분하지 않으며, 본 연구의 중점 대상기간이 2000년대(2002년부터 2008년)이기 때문에 경제활동상태의 장기 노동시장 성과를 4~5년 기간으로 한정하였다.

여부 및 정규직 여부이다.

설명변수로는 3항에서 사용한 설명변수들이 기본적으로 사용되고 추가적으로 <표 3-18>의 각 패널에 나와 있는 변수들이 각 모형에 포함된다.¹⁰⁾ 첫째 패널은 취업/비취업상태가 4~5년 후 취업 여부, 임금근로 여부, 정규직 여부에 어떻게 영향을 미치는지 분석하고 있으며, ‘2년 모두 취업’이란 분석 대상 연령인 30세를 기준으로 4~5년 전인 25~26세 2년 동안 모두 취업상태에 있었는지를 나타내는 더미변수이고, ‘2년 중 1년 취업’이란 2년 중 한 해에는 취업상태에 있고 나머지 한 해에는 비취업상태에 있었다는 것을 의미한다. 이 분석의 경우 기준집단은 25~26세에 모두 비취업상태에 있는 여성들이다. 마찬가지로의 방법으로, 둘째 패널의 설명변수들이 구성되었는데, ‘2년 모두 임금근로’는 해당 개인이 25~26세였을 때 모두 임금근로자였다는 것을 의미하며, ‘2년 모두 비임금근로’는 2년 동안 줄곧 비임금근로자로 노동시장에서 활동하였다는 것을 의미한다. ‘기타’는 두 해 동안 근로형태가 비취업, 임금근로, 비임금근로 사이에서 변화된 경우이다. 이 분석에서 기준집단은 2년 내내 비취업상태에 있었던 여성들이다. 같은 방법으로 셋째 패널에서는 2년 모두 정규직/비정규직으로 근무했는지 여부와 정규직/비정규직/비취업 간 변동이 있었는지 여부(‘기타’)로 고용형태를 나누어 분석하였으며, 기준집단은 역시 2년 내내 비취업상태에 있었던 여성들이다. 마지막으로 맨 아래 넷째 패널에서는 2년 내내 전일제로 근무했는지 아니면 시간제로 근무했는지 여부와 전일제/시간제/비취업 사이에 변동이 있었는지(‘기타’)를 설명변수로 이용하여 근로시간 형태의 효과를 분석하였다.

먼저, 첫째 패널의 결과는 25~26세 때 계속해서 취업상태에 있었던 여성들은 계속해서 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 30세 때 취업확률, 임금근로자일 확률, 정규직일 확률이 약 25~27%포인트 높다는 것을 보여주고 있다. 그러나 고용에 단절이 있었던 여성들(즉 25, 26세 때 한 해

10) <표 3-13>에 나와 있는 변수들이 한꺼번에 포함되지 않는다는 것에 유념할 것. 즉 기본 모형에 <표 3-13>의 각 패널에 있는 변수들을 추가하여 분석하였다. 이렇게 따로따로 분석한 이유는 <표 3-13>에 있는 변수들 간 높은 상관관계로 인해 (다중공선성의 문제) 한꺼번에 추정할 경우 추정이 비효율적으로 되기 때문이다.

동안에는 비취업상태에 있었던 여성들)은 2년 내내 비취업상태에 있었던 여성들과 비교해 볼 때 노동시장 성과(취업확률, 임금근로자일 확률, 정규직일 확률)에 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 노동시장 활동 초기 상태인 이들 20대 중반 여성들의 경우 고용상태를 지속적으로 유지했느냐 여부가 4~5년 후 노동시장 성과를 가름할 수 있는 매우 중요한 요인이라는 것이다. 둘째 패널의 결과도 비슷한 모습을 보이고 있다. 25~26세 동안 임금근로, 비임금근로, 비취업 간 고용형태의 변동이 있었던 여성들의 4~5년 후 노동시장 성과는 2년 동안 줄곧 비취업상태에 있었던 여성들의 노동시장 성과와 통계적으로 유의한 차이가 없다. 그러나 2년 내내 임금근로자 상태에 있었던 여성들은 2년 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 4~5년 후 노동시장 성과가 통계적으로 유의하게 높다. 또한 25~26세 내내 임금근로자였던 여성들은 2년 내내 비임금근로자였던 여성들에 비해 임금근로자일 확률과 정규직일 확률이 매우 높다. 따라서 이들 노동시장 진입 초기에 있는 여성들의 경우 비임금근로자로 노동시장 활동을 시작한 여성들은 향후 노동시장에서 상대적으로 좋은 일자리인 임금근로, 정규직 일자리를 가지기가 상당히 힘들다는 것을 보여준다.

종사상 지위가 정규직이나 비정규직이나 또한 노동시장 진입 초기과정을 지나고 있는 20대 중반 여성들의 향후 노동시장 성과에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. <표 3-18>의 셋째 패널 결과를 보면, 25~26세 동안 내내 정규직을 유지한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 4~5년 후 취업확률, 임금근로 형태로 일할 확률, 정규직일 확률이 대략 30%포인트 정도 유의하게 높다. 또한 마지막 패널의 결과는 노동시장 경험이 많지 않은 이들 20대 중반 여성들이 시간제로 근로를 할 경우에 4~5년 후 노동시장 성과에 매우 부정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다. 25~26세 때 내내 전일제로 근무한 여성들은 시간제로 근무한 여성들보다 4~5년 후 취업확률, 임금근로자일 확률, 정규직일 확률이 60%포인트 정도 높다. 특히 2년 내내 시간제로 근무한 여성들은 (통계적인 유의성은 떨어지지 만) 2년 내내 비취업상태에 있는 여성보다도 4~5년 후 노동시장 성과가 낮다는 것은 상당한 의미를 제공해 준다. 즉 이 시기의 여성들에게 있어 시간제 일자리는 향후 노동시장 이동에 있어 상당한 ‘낙인효과’를 발생시

〈표 3-18〉 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석 : 30세

4~5년 전 상태	취업	임금근로	정규직
2년 모두 취업	0.269 (0.000)	0.267 (0.000)	0.251 (0.000)
2년 중 1년 취업	0.007 (0.936)	0.024 (0.786)	-0.045 (0.596)
2년 모두 임금근로	0.259 (0.000)	0.286 (0.000)	0.261 (0.000)
2년 모두 비임금근로	0.287 (0.281)	-0.343 (0.181)	-0.277 (0.266)
기타 ¹⁾	0.039 (0.662)	0.058 (0.493)	0.000 (0.998)
2년 모두 정규직	0.281 (0.000)	0.314 (0.000)	0.299 (0.000)
2년 모두 비정규직	-0.027 (0.871)	0.050 (0.760)	-0.036 (0.821)
기타 ²⁾	-0.047 (0.603)	-0.022 (0.801)	-0.056 (0.503)
2년 모두 전일제	0.266 (0.000)	0.304 (0.000)	0.280 (0.000)
2년 모두 시간제	-0.342 (0.196)	-0.272 (0.287)	-0.239 (0.335)
기타 ³⁾	-0.056 (0.540)	-0.033 (0.711)	-0.074 (0.388)

주: ()의 값은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

- 1) 두 해 중 한 해 동안은 임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비임금근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 임금근로 또는 비임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 2) 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비정규직 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로 또는 비정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 3) 두 해 중 한 해 동안은 전일제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 시간제 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 전일제 또는 시간제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.

키고 있다는 것이다. 이러한 결과는, 이들 20대 중반 여성들이 향후 노동시장에서 좋은 성과를 내기 위해서는 단시간 근로가 아닌 장시간 근로를 통해 일자리 경험을 쌓고 인적자본을 축적해 나갈 수 있도록 지원해야 한

다는 것을 시사해 주고 있다.

<표 3-19>는 2007년과 2008년에 35세인 여성들을 대상으로 그들의 4~5년 전 노동시장 활동 상태와 현재의 노동시장 활동의 관련성을 분석한 결과이다. 평균적인 35세 여성의 4~5년 전인 30~31세에는 대체로 결혼과 출산 등 생애과정에 있어 매우 중요한 변화를 겪는 시기이다. 통계청 조사에 따르면, 2011년 현재 우리나라 여성들의 초혼연령은 28.9세이며, 2010년 여성들의 첫 출산연령은 29.9세로 나타났다. 따라서 이 시기의 여성들은 노동시장 활동에 있어 상당한 단절(career disruption or discontinuation)을 경험하게 되고 이러한 경력단절은 향후 노동시장 성과와 밀접한 관련을 맺게 될 것이다. 과연 경력단절로 인한 영향은 어느 정도나 되는지를 <표 3-18>에서의 분석과 동일한 방법으로 분석하였다.

<표 3-19>의 결과는 결혼과 출산이라는 중요한 과정을 지나는 여성들에게서 경력단절이 향후 노동시장에 매우 큰 영향을 미친다는 것을 확인시켜 준다. 맨 위 패널의 결과를 살펴보면, 30~31세 때 어떤 형식으로든 취업상태에 있었던 여성들은 비취업상태에 있거나 취업과 비취업을 오가는 여성들에 비해 4~5년 후(35살 때) 취업상태에 있을 확률과 임금근로자가 될 확률, 그리고 정규직으로 근로할 확률이 40%포인트 정도 높다. 이러한 수치는 이들보다 5살 젊은 노동시장 진입 초기자들에 대한 분석결과(표 3-18 참조)에 비해 더 크다. 더욱 흥미로운 결과는, 30대 초기에 지속적인 고용을 유지하는 경우에는 고용형태가 정규직이건 비정규직이건 4~5년 후 노동시장 성과가 거의 비슷하게 높다는 것이다. 구체적으로 셋째 패널의 결과를 보면, 30~31세 때 내내 정규직으로 근무했던 여성들은 같은 기간에 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 취업확률이 44%포인트 높고, 2년 내내 비정규직으로 있었던 여성들의 4~5년 후 취업확률도 비슷한 43%포인트 높다. 4~5년 후 정규직으로 근로할 확률의 경우에는 30~31세 내내 정규직으로 있었던 여성들은 비취업상태에 있었던 여성들보다 53%포인트 높고, 2년 내내 비정규직으로 있었던 여성들은 비취업상태에 있었던 여성들보다 42%포인트 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 근로시간 형태에서도 비슷하게 나타난다.

<표 3-19>의 제일 아래 패널에 있는 결과를 보면, 30~31세 동안 모두

전일제로 근무했던 여성들과 동일 기간 동안 모두 시간제로 근무했던 여성들은 같은 기간 동안 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 35세 때의 취업확률이 각각 43%포인트와 57%포인트 높다. 여기서 중요한 결과는, 30대 초반 여성들에게는 전일제로 일했을 때보다 시간제로 계속해서 일했을 때 4~5년 후 노동시장 성과가 더 높다는 것이다. 구체적인 수치를 살펴보면, 30~31세 때 내내 모두 시간제로 일한 여성들은 전일제로 일한 여성들에 비해 35세 때 취업확률은 약 14%포인트, 임금근로자가 될 확률은 25%포인트, 정규직이 될 확률은 4%포인트 높다. 30대 초반 여성들에게 있어 시간제근로가 전일제근로 못지않은 높은 향후 노동시장 성과를 나타내는 이유는 현재의 분석에서는 구체적으로 파악할 수 없으나, 이러한 결과는 아마도 이 시기에 전일제로 일하는 여성과 시간제로 일하는 여성들 사이에 있어 능력/성취동기 및 근로조건의 차이 때문에 나타나는 현상이 아닌가 추측된다. 즉 결혼과 출산의 과정을 겪는 여성들 가운데 능력이 상대적으로 뛰어난 여성들은 상대적으로 근로조건이 뛰어난 회사에서 근무할 가능성이 높으며, 이들 회사에서는 육아휴직이나 유연시간 근로제(flexible time) 등을 통해 여성들에게 탄력적 근무를 허용해 줄 가능성이 높다. 반면에, 상대적으로 능력이 떨어지는 여성들은 이러한 탄력적 근무를 허용하지 않는 회사에 근무할 가능성이 상대적으로 높으며, 이들 회사에 근무하는 여성들은 상대적으로 향후 직장 안전성(security)이 낮을 것이다. 맨 아래 패널에 있는 전일제와 시간제 사이의 향후 노동시장 성과 차이는 아마도 이러한 개인 능력 및 회사 근로조건의 차이에 기인할 가능성이 높다.

<표 3-19>에 나타난 결과를 정리하면, 결혼과 출산의 과정을 지나는 여성들에게서는 경력단절이 일어나지 않도록 하는 것이 무엇보다 중요하며, 고용형태나 근로시간 형태와 크게 상관없이 ‘일’을 계속해 나가도록 정책적으로 지원하는 것이 무엇보다 중요하다. 이들 정책 중 육아휴직이나 탄력적 근무제 등과 같은 모성보호와 관련되는 정책의 강화가 핵심이 되어야 할 것이다. 30대 초반 여성들에 있어 향후 노동시장 성과가 고용형태나 근로시간 형태와 상관없이 비슷하다는 결과는 앞의 <표 3-18>에서 분석한 20대 중반 여성들과는 뚜렷한 차이를 보이는 부분이다.

〈표 3-19〉 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석 : 35세

4~5년 전 상태	취업	임금근로	정규직
2년 모두 취업	0.475 (0.000)	0.378 (0.000)	0.366 (0.000)
2년 중 1년 취업	0.079 (0.356)	0.005 (0.954)	-0.089 (0.252)
2년 모두 임금근로	0.494 (0.000)	0.513 (0.000)	0.498 (0.000)
2년 모두 비임금근로	0.436 (0.002)	-0.107 (0.427)	-0.119 (0.327)
기타 ¹⁾	0.091 (0.278)	-0.003 (0.968)	-0.089 (0.221)
2년 모두 정규직	0.441 (0.000)	0.517 (0.000)	0.534 (0.000)
2년 모두 비정규직	0.434 (0.010)	0.460 (0.004)	0.422 (0.003)
기타 ²⁾	-0.000 (0.996)	0.064 (0.472)	-0.057 (0.483)
2년 모두 전일제	0.430 (0.000)	0.498 (0.000)	0.501 (0.000)
2년 모두 시간제	0.566 (0.036)	0.752 (0.003)	0.538 (0.020)
기타 ³⁾	0.003 (0.977)	0.074 (0.384)	0.002 (0.981)

주: ()의 값은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

- 1) 두 해 중 한 해 동안은 임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비임금근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 임금근로 또는 비임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 2) 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비정규직 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로 또는 비정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 3) 두 해 중 한 해 동안은 전일제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 시간제 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 전일제 또는 시간제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.

40세 여성들의 노동시장 성과를 과거 4~5년 전 경제활동 상태와 연관이 지어 분석한 결과는 <표 3-20>에 나타나 있다. 이 표의 결과는 30세를 대상으로 분석한 결과(표 3-18 참조)와 35세를 대상으로 분석한 결과(표 3-19 참조)를 섞어놓은 듯한 모습을 보인다. 40세 여성들의 4~5년 전 상황은 대체로 육아 및 보육을 생각해 볼 수 있다. <표 3-20>의 제일 상단에 있는 결과를 보면, 30대 중반을 지나고 있는 여성들의 경우 직장경험이 일부라도 있었느냐가 4~5년 후 노동시장 성과에 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 예를 들어, 35~36세 때 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 같은 기간 동안 줄곧 취업상태에 있었던 여성들은 40세 때 취업확률이 47%포인트 높고, 이 두 해 중 한 해라도 취업 경험에 있는 여성들은 2년 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 40세 때의 취업확률이 약 31%포인트 높다. 이러한 패턴은 종속변수가 40세 때의 임금근로 여부가 되었든 정규직 여부가 되었든 서로 비슷하다. 따라서 이들 30대 중반 여성들에게서는 향후 노동시장 성과 제고를 위해서는 최소한 일정 기간 동안이라도 일자리 경험을 가질 수 있도록 지원을 해나가야 한다는 것을 알 수 있다. 비슷한 결과가 정규직/비정규직 여부나 전일제/시간제 여부의 효과에서도 나타난다. 넷째 패널에 있는 결과를 보면, 30대 중반에 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 계속해서 전일제로 근무했던 여성들의 4~5년 후 노동시장 성과는 40~60%포인트 높으며, 꼭 정규직으로 근무하지 않았더라도 일정 기간 동안 취업 경험이 있을 경우에도 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 40살 때의 노동시장 성과가 유의하게 높게 나타났다. 그러나 근로시간 형태에서는 약간 다른 결과가 나타났다. 30대 중반에 줄곧 전일제로 일한 여성들은 40세가 되면 노동시장 성과가 비취업상태에 있었거나 시간제로 근무했던 여성들에 비해 높은 것은 이전과 일관적이지만, 시간제로만 근무했던 여성들은 35~36살 내내 비취업상태에 있었던 여성들에 비해 4~5년 후 노동시장 성과에 있어 차이가 통계적으로 유의하지 않으며, 전일제/시간제/비취업 간 변동이 있었던 그룹에 비해서도 성과가 낮다. 즉 30대 중반의 여성들에게 있어 시간제 근로는 20대 중반의 여성들과 마찬가지로 향후 노동시장 성과에 상대적으로 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

〈표 3-20〉 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석 : 40세

4~5년 전 상태	취업	임금근로	정규직
2년 모두 취업	0.471 (0.000)	0.312 (0.000)	0.290 (0.000)
2년 중 1년 취업	0.312 (0.002)	0.253 (0.021)	0.157 (0.076)
2년 모두 임금근로	0.470 (0.000)	0.548 (0.000)	0.456 (0.000)
2년 모두 비임금근로	0.472 (0.000)	-0.150 (0.135)	-0.036 (0.662)
기타 ¹⁾	0.312 (0.003)	0.255 (0.011)	0.159 (0.055)
2년 모두 정규직	0.417 (0.000)	0.664 (0.000)	0.619 (0.000)
2년 모두 비정규직	0.283 (0.028)	0.423 (0.000)	0.148 (0.114)
기타 ²⁾	0.218 (0.070)	0.467 (0.000)	0.282 (0.001)
2년 모두 전일제	0.429 (0.000)	0.621 (0.000)	0.538 (0.000)
2년 모두 시간제	0.076 (0.674)	0.319 (0.055)	-0.086 (0.523)
기타 ³⁾	0.247 (0.030)	0.442 (0.000)	0.303 (0.000)

주: ()의 값은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

- 1) 두 해 중 한 해 동안은 임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비임금근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 임금근로 또는 비임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 2) 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비정규직 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로 또는 비정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 3) 두 해 중 한 해 동안은 전일제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 시간제 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 전일제 또는 시간제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.

마지막으로 <표 3-21>은 앞의 여성들보다 5살 더 많은 45세 여성들을 대상으로 한 분석결과이다. 즉 이들 여성에 있어 4~5년 전(40대 초반) 경제활동 상황이 현재의 노동시장 성과와 어떠한 관계에 있는지를 분석

〈표 3-21〉 4~5년 전 경제활동상태와 현재의 경제활동상태 간의 관계에 대한 회귀분석 : 45세

4~5년 전 상태	취업	임금근로	정규직
2년 모두 취업	0.342 (0.000)	0.188 (0.008)	0.108 (0.067)
2년 중 1년 취업	0.290 (0.004)	0.209 (0.062)	0.078 (0.396)
2년 모두 임금근로	0.284 (0.000)	0.412 (0.000)	0.246 (0.000)
2년 모두 비임금근로	0.409 (0.000)	-0.181 (0.037)	-0.081 (0.281)
기타 ¹⁾	0.322 (0.001)	0.273 (0.006)	0.065 (0.452)
2년 모두 정규직	0.168 (0.074)	0.420 (0.000)	0.377 (0.000)
2년 모두 비정규직	0.263 (0.018)	0.547 (0.000)	0.156 (0.098)
기타 ²⁾	0.125 (0.187)	0.264 (0.006)	0.133 (0.101)
2년 모두 전일제	0.196 (0.014)	0.453 (0.000)	0.304 (0.000)
2년 모두 시간제	0.164 (0.301)	0.489 (0.003)	0.224 (0.101)
기타 ³⁾	0.162 (0.107)	0.223 (0.028)	0.083 (0.334)

주: ()의 값은 p-value. 굵은 숫자는 10% 유의수준에서 유의함.

- 1) 두 해 중 한 해 동안은 임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비임금근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 임금근로 또는 비임금근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 2) 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비정규직 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 정규직 근로 또는 비정규직 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.
- 3) 두 해 중 한 해 동안은 전일제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 시간제 근로인 경우와, 두 해 중 한 해 동안은 전일제 또는 시간제 근로이고 나머지 한 해 동안에는 비취업인 경우를 포함.

한 결과이다. 40대 초반 여성들은 대체로 육아/보육의 단계를 벗어나 자녀들이 학교에 다니기 시작한 나이이므로 이전 여성들에 비해 노동시장 활동에 있어 제약이 조금은 덜한 상황에 있다. <표 3-21>의 결과를 보면, 40대 초반일 때 경제활동 상황과 45세 때의 노동시장 성과가 서로 밀접히 관련되어 있음을 알 수 있다. 즉 일자리 경험이 많을수록, 일자리 ‘질’이 좋은 정규직, 전일제 일자리 종사자들은 비취업상태에 있는 여성들과 비정규직 또는 시간제 근로 여성들에 비해 4~5년 후 노동시장 성과가 높다. 그러나 4~5년 후 취업확률과 정규직 확률에 대한 분석 결과를 보면, 이전 연령대의 여성들에 비해 부분기간 취업 대비 지속적인 취업의 상대적인 효과 또는 비정규직 대비 정규직의 상대효과, 그리고 시간제 대비 전일제의 상대효과의 크기가 작아진다. 즉 상대적으로 높은 연령인 여성들에게서는 취업상태 자체가 향후 노동시장 성과에 있어 중요하고, 고용형태 간 또는 근로시간 형태 간 상대적인 이점은 점점 사라진다는 것이다.

이상의 연령대별 분석 결과를 정리하여 정책적인 시사점을 찾는다면, 초기 노동시장 진입자들에 대해서는 ‘질’ 좋은 일자리 제공이 정책의 주안점이 되어야 하고, 결혼과 출산 과정을 거치고 있는 30대 여성들에 대해서는 고용형태나 근로시간 형태에 구애받지 않고 어떻게 해서든 경력 단절이 되지 않도록 하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 모성보호제도의 강화를 통한 이 시기 여성근로자들에 대한 지원이 중요하다. 이후 연령대에서 역시 지속적인 취업이 이루어질 수 있도록 지원하되, 노동시장 진출입이 상대적으로 자주 일어나는 시기인 점을 고려하여, 비정규직, 시간제 근로 등 고용의 유연성을 높이고 대신 실직 시 생활안정을 도모할 수 있도록 사회안전망을 높여 가는 방향으로 정책을 설계해야 할 것이다.

제4절 여성 일자리의 집중과 여성고용의 제한 : 산업/직종/교육전공별 성별 분리

1. 산업별, 직종별, 대학입학생 전공별 성별 분리(segregation) 현황

여성의 노동시장 활동이 원활하게 이루어지기 위해서는, 그리고 여성의 고용 상황이 개선되려면, 여성들이 제한된 분야에서 정해진 일자리를 놓고 서로 경쟁하는 것보다는 여성들이 각 분야로 진출해서 중요한 역할을 담당하는 방향으로 개선이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 노동 시장에서 여성근로자들의 산업 및 직종 분포가 다양하게 이루어져야 하고, 정규 교육과정에서의 전공분포나 이후의 직업훈련 분포가 좀 더 다양하게 변해 가야 할 것이다. 이러한 선순환 과정이 이루어지지 않는 이상 여성들의 취업은 특정 산업, 특정 직종에만 한정될 것이며 전반적인 고용 상황은 개선되지 않을 것이다.

그동안 우리나라 노동시장에서 여성들의 산업분포와 직종분포는 어떻게 변해 왔는가? 특정 산업/직종이 여성이나 남성만으로 구성되어 분리(segregation)된 채로 산업별 노동력 구성이 고착된 상태로 진행되어 온 것은 아닌가? 이러한 고민들은 충분히 관심을 가질 만하지만 그동안 국내 연구에서는 이런 점들이 간과되어 왔다. 본 연구에서는 성별 산업분포의 분리 정도가 어느 정도인지를 Duncan(1955)의 분리도(segregation index) 개념에 입각하여 살펴보고자 한다. Duncan이 고안해낸 분리도는 두 인종 또는 성별 간에 산업/직종/지리적 분포의 격차가 어느 정도인지를 말해주는 지수로서, 성별 분리도를 예를 들어 표현한다면 다음과 같다.

$$\text{분리도(segregation index)} = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$$

여기서 m_i , f_i 는 각각 남성과 여성의 수를 나타내며, M 과 F 는 전체 남성 수와 여성 수를 나타낸다. 지수가 1에 가까울수록 남성과 여성이 서로 다른 특정 산업, 직장 또는 지역에 집중적으로 분포되어 있다는 것을 의미하며 지수가 0에 가까울수록 각 산업/직종/지역에서의 남녀 구성이 동등하다는 것을 의미한다.

산업 및 직종에서 남녀 근로자 분포의 격차 정도를 분리도 개념을 통해 직접적으로 살펴보기에 앞서 산업 및 직종 분포를 성별로 살펴보면 <표 3-22>~<표 3-27>과 같다. 먼저 남성의 산업분포를 보면(표 3-23 참조), 2011년 현재 남성근로자들은 제조업, 도매 및 소매업, 건설업, 운수업, 농림어업 순으로 많이 종사하고 있다. 반면에 여성은(표 3-24 참조) 도매 및 소매업, 제조업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 순으로 많이 종사하고 있다. 각 산업에서의 성비구성을 보면(표 3-25 참조), 광업, 건설업, 운수업, 전기/가스/증기/수도사업 등의 산업에서는 남성의 비중이 80%가 넘는 소위 ‘남성산업’으로 간주할 수 있으며, 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육서비스업, 숙박 및 음식점업에서는 상대적으로 여성의 비중이 높아 ‘여성산업’으로 간주할 수 있다.

<표 3-26>은 성별 직종분포를 나타내주고 있다. 남성의 경우를 보면, 2011년 현재 전문가 및 관련 종사자, 장치기계조작 및 조립종사자, 사무종사자, 기능원 및 관련 기능종사자의 순으로 많이 분포해 있는 반면, 여성은 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자, 단순노무 종사자, 서비스종사자 등의 순으로 많이 분포해 있다. 성별 직종분포의 추이를 보면, 여성근로자들의 경우 전문가 및 관련 종사자와 사무종사자의 비중은 점진적으로 증가한 반면, 서비스종사자나 판매종사자의 비중은 줄어든 것으로 나타났다. 성비구성을 각 직종별로 살펴보면(표 3-27 참조), 관리자, 장치기계조작 및 조립종사자, 기능원 및 관련 기능종사자 등의 직종에서는 남성 비중이 80%가 넘어 ‘남성직종’으로 분류할 수 있으며, 서비스종사자, 단순노무 종사자, 판매종사자 등의 직종에서는 상대적으로 여성의 비중이 높아 ‘여성직종’으로 간주할 수 있다.

남성과 여성의 산업분포가 어느 정도로 분리되어 왔는지 분리도 지수를 바탕으로 그 추세를 살펴보면 <표 3-29>와 같다. 먼저, 산업분포 측면

에서 성별 분리도를 보면, 2000년대 들어 성별 분리도가 대체로 심화되고 있는 양상임을 알 수 있다. 즉 남성과 여성근로자가 서로 다른 산업에서 집중되어 고용되고 있는 상황이 심화되고 있다는 것이다. 이러한 추세는 여성이 제한적인 산업 분야에서만 종사하고 있다는 측면에서 여성 고용의 확대를 위해 바람직하지 않다. 그러나 직종분포에서는 성별분리도가 뚜렷한 추세를 보이지 않고 시간에 따라 변동하는 모습을 보이고 있다.

〈표 3-22〉 성별 산업분포 : 전체

(단위: %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A 농업 임업 및 어업	8.1	7.9	7.7	7.4	7.2	7.0	6.6	6.4
B 광업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
C 제조업	18.5	18.1	17.5	17.1	16.8	16.3	16.9	16.9
D 전기 가스 증기 및 수도사업	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
E 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
F 건설업	8.1	7.9	7.9	7.9	7.7	7.3	7.4	7.2
G 도매 및 소매업	16.9	16.4	16.0	15.7	15.4	15.3	15.0	15.0
H 운수업	5.0	5.1	5.2	5.3	5.3	5.3	5.4	5.5
I 숙박 및 음식점업	9.1	9.0	8.9	8.7	8.7	8.2	7.9	7.6
J 출판 영상 방송통신 및 정보서비스업	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	2.8	2.8	2.9
K 금융 및 보험업	3.3	3.3	3.4	3.4	3.5	3.3	3.4	3.5
L 부동산업 및 임대업	2.0	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	2.2	2.0
M 전문 과학 및 기술 서비스업	2.7	2.7	2.9	3.0	3.2	3.6	3.7	4.0
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.0	3.2	3.5	4.1	4.1	4.0	4.3	4.5
O 공공행정 국방 및 사회보장 행정	3.4	3.5	3.5	3.4	3.6	4.4	4.0	3.9
P 교육 서비스업	6.8	7.0	7.4	7.4	7.6	7.8	7.5	7.0
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	2.6	2.8	2.9	3.2	3.6	4.2	4.8	5.4
R 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.5	1.7	1.6	1.6	1.8	1.7	1.6	1.7
S 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	5.0	5.1	5.3	5.5	5.5	5.2	5.1	5.2
T 가구내 고용활동, 기타 자가소비 생산활동	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6
U 국제 및 외국기관	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-23〉 성별 산업분포 : 남성

(단위: %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A 농업 임업 및 어업	7.3	7.2	7.0	6.7	6.6	6.6	6.4	6.1
B 광업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1
C 제조업	20.7	20.7	20.3	19.9	19.6	19.5	20.1	19.9
D 전기 가스 증기 및 수도사업	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4
E 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4
F 건설업	12.6	12.4	12.4	12.3	11.9	11.3	11.4	11.3
G 도매 및 소매업	15.2	15.0	14.8	14.7	14.3	14.3	14.0	14.3
H 운수업	7.9	8.0	8.1	8.5	8.4	8.4	8.4	8.6
I 숙박 및 음식점업	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.5
J 출판 영상 방송통신 및 정보서비스업	3.2	3.2	3.3	3.4	3.3	3.4	3.5	3.7
K 금융 및 보험업	2.8	2.8	2.8	2.8	3.0	2.8	3.0	3.0
L 부동산업 및 임대업	2.4	2.6	2.5	2.5	2.3	2.4	2.5	2.2
M 전문 과학 및 기술 서비스업	3.3	3.3	3.5	3.4	3.6	4.2	4.4	4.8
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.3	3.3	3.6	4.1	4.1	3.9	4.2	4.3
O 공공행정 국방 및 사회보장 행정	4.2	4.1	4.0	4.0	4.2	4.8	4.4	4.4
P 교육 서비스업	4.1	4.1	4.2	4.2	4.3	4.4	4.2	3.9
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	1.3	1.3	1.3	1.5	1.5	1.6	1.6	1.8
R 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.6	1.7	1.7	1.6	1.8	1.7	1.6	1.7
S 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.6	4.6	4.7
T 가구나내 고용활동, 기타 자가소비 생산활동	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
U 국제 및 외국기관	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-24〉 성별 산업분포 : 여성

(단위 : %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A 농업 임업 및 어업	9.2	8.9	8.6	8.3	7.9	7.6	6.9	6.8
B 광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C 제조업	15.5	14.4	13.6	13.3	12.9	11.9	12.5	12.6
D 전기 가스 증기 및 수도사업	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
E 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
F 건설업	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.7	1.7	1.5
G 도매 및 소매업	19.2	18.4	17.7	17.1	16.9	16.7	16.5	16.0
H 운수업	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2
I 숙박 및 음식점업	15.2	14.9	14.6	14.4	14.1	13.2	12.6	12.1
J 출판 영상 방송통신 및 정보서비스업	2.0	2.2	2.1	1.8	1.7	1.8	1.8	1.8
K 금융 및 보험업	4.0	3.9	4.2	4.3	4.2	3.9	3.9	4.2
L 부동산업 및 임대업	1.5	1.6	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8
M 전문 과학 및 기술 서비스업	1.8	2.0	2.2	2.4	2.7	2.7	2.8	2.8
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2.7	3.1	3.5	4.0	4.1	4.2	4.4	4.8
O 공공행정 국방 및 사회보장 행정	2.3	2.5	2.7	2.6	2.7	3.8	3.5	3.3
P 교육 서비스업	10.7	11.1	11.8	11.8	12.1	12.6	12.2	11.3
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	4.5	4.9	5.2	5.5	6.4	7.9	9.3	10.5
R 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.4	1.7	1.5	1.5	1.7	1.6	1.5	1.8
S 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	5.7	5.9	6.2	6.6	6.5	6.0	5.8	5.9
T 가구내 고용활동, 기타 자가소비 생산활동	1.3	1.3	1.4	1.6	1.5	1.4	1.4	1.5
U 국제 및 외국기관	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-25〉 산업별 남성근로자 비중

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A 농업 임업 및 어업	52.52	53.12	52.95	52.87	53.62	55.22	56.45	55.71
B 광업	93.33	88.24	87.50	94.12	91.30	91.30	95.24	100.00
C 제조업	65.31	66.80	67.34	67.44	67.93	69.76	69.29	68.86
D 전기 가스 증기 및 수도사업	81.94	81.69	78.95	77.91	81.11	84.38	85.90	82.89
E 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	88.00	87.50	80.65	82.26	86.36	88.89	86.15	83.10
F 건설업	91.14	91.29	90.94	90.70	90.34	90.52	90.53	91.09
G 도매 및 소매업	52.81	53.20	53.62	54.34	54.09	54.67	54.36	55.74
H 운수업	92.08	91.33	91.70	92.22	92.39	92.46	91.48	91.07
I 숙박 및 음식점업	30.92	31.05	30.99	30.89	31.70	33.21	33.93	34.09
J 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	69.14	67.55	69.12	72.08	73.21	72.55	73.20	73.97
K 금융 및 보험업	49.39	49.53	48.47	48.01	49.57	50.13	51.49	49.76
L 부동산업 및 임대업	69.32	68.55	67.00	66.14	65.44	64.80	66.15	63.58
M 전문 과학 및 기술 서비스업	71.45	69.60	68.28	66.67	65.34	68.84	68.97	70.55
N 사업시설관리 및 사업지원 서 비스업	62.54	59.57	58.36	58.70	58.32	56.89	57.09	55.62
O 공공행정 국방 및 사회보장 행정	72.14	69.79	67.67	68.13	68.81	64.05	63.65	65.40
P 교육 서비스업	34.95	34.04	32.96	33.22	33.24	32.71	32.80	32.44
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	29.32	26.45	26.28	26.76	24.70	22.44	19.86	18.92
R 예술 스포츠 및 여가관련 서 비스업	60.98	58.49	60.42	59.57	60.14	59.74	59.74	57.55
S 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	52.23	51.75	50.86	49.42	50.73	51.94	52.71	52.89
T 가구내 고용활동 및 미분류 자가소비 생산활동	3.20	3.08	2.90	2.48	3.33	4.08	4.67	3.92
U 국제 및 외국기관	75.00	75.00	75.00	80.00	81.25	76.92	76.92	69.23

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-26〉 성별 직종분포

(단위: %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
전체 1. 관리자	2.7	2.6	2.6	2.6	2.3	2.3	2.4	2.1
2. 전문가 및 관련 종사자	15.4	15.7	16.6	17.3	18.6	18.8	19.2	19.3
3. 사무 종사자	14.6	14.8	14.6	14.5	14.8	15.3	15.7	16.5
4. 서비스 종사자	11.5	11.5	11.3	11.0	11.3	10.7	10.2	10.2
5. 판매 종사자	14.2	13.7	13.5	13.3	12.8	12.7	12.3	11.9
6. 농림어업 숙련 종사자	7.5	7.5	7.2	6.9	6.7	6.5	6.0	5.9
7. 기능원 및 관련 기능종사자	10.4	10.3	10.3	10.0	9.9	9.3	9.4	9.3
8. 장치기계조작 및 조립종사자	11.5	11.6	11.4	11.3	11.0	11.0	11.3	11.4
9. 단순노무 종사자	12.2	12.4	12.6	13.1	12.7	13.4	13.5	13.4
남성 1. 관리자	4.2	4.2	4.1	4.0	3.6	3.6	3.7	3.3
2. 전문가 및 관련 종사자	14.9	15.2	15.8	16.6	18.1	17.9	18.3	18.2
3. 사무 종사자	13.6	13.5	13.1	12.9	13.2	13.9	14.2	15.0
4. 서비스 종사자	6.5	6.4	6.3	6.1	6.3	6.2	5.9	5.9
5. 판매 종사자	12.0	11.6	11.4	11.2	10.8	10.7	10.0	10.0
6. 농림어업 숙련 종사자	7.1	7.1	6.8	6.5	6.4	6.4	6.1	5.9
7. 기능원 및 관련 기능종사자	14.8	14.9	15.1	14.7	14.4	13.6	13.7	13.5
8. 장치기계조작 및 조립종사자	16.8	17.1	17.1	17.0	16.5	16.6	17.0	17.2
9. 단순노무 종사자	10.1	10.2	10.3	11.0	10.7	11.1	11.1	11.0
여성 1. 관리자	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
2. 전문가 및 관련 종사자	16.0	16.5	17.7	18.2	19.3	20.1	20.5	20.9
3. 사무 종사자	16.1	16.5	16.6	16.7	17.1	17.2	17.8	18.6
4. 서비스 종사자	18.6	18.5	18.2	17.9	18.1	17.1	16.3	16.2
5. 판매 종사자	17.4	16.6	16.3	16.1	15.5	15.5	15.5	14.7
6. 농림어업 숙련 종사자	8.2	8.0	7.8	7.5	7.0	6.5	5.9	5.8
7. 기능원 및 관련 기능종사자	4.3	3.9	3.7	3.6	3.6	3.3	3.3	3.3
8. 장치기계조작 및 조립종사자	3.9	3.9	3.7	3.5	3.3	3.1	3.3	3.2
9. 단순노무 종사자	15.1	15.5	15.7	16.1	15.5	16.7	16.8	16.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-27〉 직종별 남성근로자 비중

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. 관리자	93.0	92.2	91.4	91.2	90.5	91.4	90.6	89.9
2. 전문가 및 관련 종사자	56.8	56.2	55.3	55.9	56.6	55.5	55.6	55.1
3. 사무 종사자	54.3	53.3	52.3	51.7	51.7	53.2	52.7	53.1
4. 서비스 종사자	32.8	32.7	32.3	31.9	32.5	33.7	33.6	33.8
5. 판매 종사자	49.3	49.3	49.4	49.1	49.0	49.2	47.5	48.9
6. 농림어업 숙련 종사자	55.0	55.2	55.0	54.6	56.0	58.1	59.2	58.5
7. 기능원 및 관련 기능종사자	82.9	84.3	85.1	85.1	84.7	85.4	85.5	85.1
8. 장치기계조작 및 조립종사자	85.9	86.1	86.6	87.2	87.3	88.3	87.8	88.2
9. 단순노무 종사자	48.6	47.9	47.6	48.6	48.9	48.4	48.1	47.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-28〉 대학입학생의 성별 전공분포

(단위: %)

대계열 분류		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
남자	공학계열	37.6	35.8	35.3	35.2	35.8	35.6	35.9	35.8
	교육계열	3.1	3.1	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.3
	사회계열	27.6	28.6	29.2	28.9	28.1	26.9	26.4	26.3
	예체능계열	8.4	8.7	8.7	8.9	8.8	9.0	9.1	9.0
	의약계열	2.5	2.6	2.9	2.8	2.8	2.6	3.1	3.6
	인문계열	9.6	10.1	9.8	10.1	9.8	10.5	10.4	10.4
	자연계열	11.2	11.2	10.8	10.9	11.5	12.2	11.9	11.7
여자	공학계열	9.6	9.9	9.8	9.7	9.5	9.6	9.9	10.5
	교육계열	7.1	7.1	6.9	6.7	6.7	7.0	6.7	6.3
	사회계열	27.6	27.8	28.8	29.2	29.9	28.1	28.1	27.8
	예체능계열	14.8	15.1	15.2	15.3	15.1	15.3	15.0	14.9
	의약계열	4.0	4.2	4.7	5.3	5.8	6.1	7.2	8.2
	인문계열	20.5	19.5	18.8	18.5	18.7	19.2	18.6	18.0
	자연계열	16.4	16.3	15.8	15.2	14.3	14.7	14.5	14.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〈표 3-29〉 성별 산업 및 직종분포 분리도(industrial and occupational gender segregation) 추세

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
성별 산업분포 분리도	0.299	0.298	0.301	0.303	0.303	0.305	0.304	0.306
성별 직종분포 분리도	0.272	0.279	0.284	0.282	0.271	0.269	0.275	0.270
성별 대학입학생 전공 분리도	0.376	0.362	0.357	0.348	0.347	0.351	0.349	0.344

주: 분리도(segregation index) = $\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$. 여기서 m_i, f_i 는 각각 해

당 산업/직종에서의 남성근로자와 여성근로자 수를 나타내며, M 과 F 는 전체 남성근로자 수와 여성근로자 수를 나타냄.

자료: 경제활동인구조사 자료를 기반으로 직접 계산하였음.

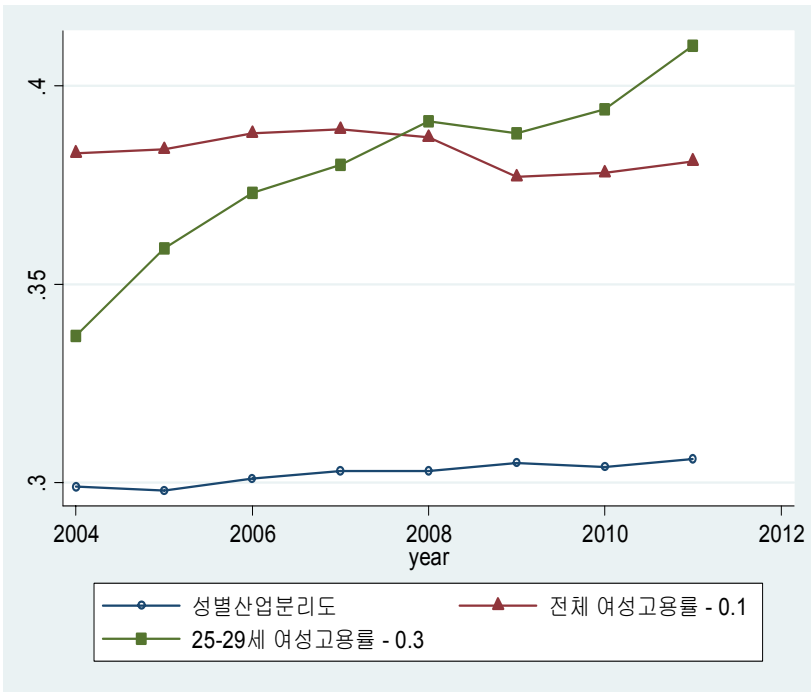
동일한 방법으로 우리나라 공교육, 특히 대학에서 입학자들 중 남학생과 여학생들이 각 전공에 어떻게 분포되어 있는지를 살펴보았다. 전문대학 입학생과 일반 4년제대학 입학생을 모두 고려했을 때 입학자들의 성별 전공분포를 대계열로 분류하여 살펴보면 <표 3-28>과 같다. 먼저 두드러진 특징은, 전공분포에 있어 남녀의 차이가 관찰되며, 최근의 추세에 있어서도 남녀 간 차이가 발견된다. 대체적인 전공분포를 보면 남학생들은 주로 공학계열 및 사회계열에 많이 분포되어 있는 반면, 여학생들은 사회계열과 인문계열에 상대적으로 많이 분포되어 있다. 2000년대 중반 이후 전공분포의 추이를 보면, 남학생들의 전공분포는 크게 변함이 없는 반면, 여학생들의 전공분포는 상대적으로 변화가 눈에 띄었다. 남학생들의 경우 큰 변동이 없는 가운데 사회계열의 비중은 약간 감소한 반면, 의약계열과 자연계열의 비중은 약간 증가하였다. 여자의 경우에는 교육계열, 인문계열, 자연계열의 비중은 감소하였으나 공학계열과 의약계열의 비중은 증가하였는데, 특히 의약계열의 비중 증가가 두드러진다. 전공을 세분화할 때 성별 전공분리도가 어떻게 변해 왔는지는 <표 3-29>에 나타나 있는데, 전공분포에 있어 남녀격차가 지속적으로 개선되고 있음을 알 수 있다.

2. 산업/직종분리도와 대학입학생 전공분리도 및 여성고용률 간의 관계

성별 산업 및 직종분리도와 여성고용률은 어떠한 관계가 있을까? 고등학생들이 대학진학 시 결정하는 전공은 성별 산업 및 직종분리도에 어떠한 영향을 받게 되는가? 이러한 관계는 특히 노동시장 진입과정에 있는 20대 여성들에게서 두드러지는가? 직관적으로 생각하면, 여성고용률은 여성들이 산업과 직종 전반에 걸쳐 골고루 분포되어 나갈수록 더 높아질 것으로 예상해 볼 수 있다. 또한 여성들이 다양한 산업과 직종으로 분포된다면, 이는 대학에 진학하는 여학생들에게 졸업 후 직업선택에 있어 긍정적인 시그널을 주게 되고, 대학진학 시 전공선택에 있어 다양화를 추구하도록 하는 유인을 제공해 줄 것이다. 본항에서는 이러한 직관을 바탕으로 앞에서 살펴본 각종 성별분리도와 여성고용률 간에 어떠한 관계가 존재하는지를 살펴본다.

먼저, [그림 3-1]은 성별 산업분리도와 여성고용률이 최근에 어떻게 변화하고 있는지를 보여주고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이, 성별 산업분리도는 미약하게나마 증가하고 있다. 즉 남성과 여성 간에 산업분포가 점점 더 분리되고(segregate) 있는 모습을 보여주고 있다. 전체 여성고용률은 2007년 말 서브프라임 사태를 지나면서 하락하였다가 최근 약간의 상승세를 보이고 있다. 여성고용률을 노동시장 활동 초기 상태에 있는 25~29세 여성으로 국한하여 추세를 살펴보면, 젊은 여성들의 고용률은 평균보다 훨씬 높고, 증가추세도 매우 현저하게 드러난다. 청년 여성고용률이 급속하게 증가하고 있는 것은 아마도 여자 고등학생들의 대학진학률이(오히려 남자보다도) 높아지고 있는 최근의 추세를 반영하고 있는 것이 아닌가 판단된다. 성별 산업분리도와 고용률을 연관 지어 살펴본다면, 전반적으로 성별 산업분리도와 여성고용률과는 큰 상관관계를 찾아보기가 힘들다. 또한 전반적으로 성별 산업분포가 점점 분리되고 있는데도 불구하고 청년 여성들의 고용률은 급속하게 증가하고 있다는 사실은, 제한된 산업분야에서 교육수준이 상대적으로 높아진 여성들의 고용이 점점 증가하고 있다는 것을 의미하며, 그럼에도 불구하고 전체 여성고용률은 거의

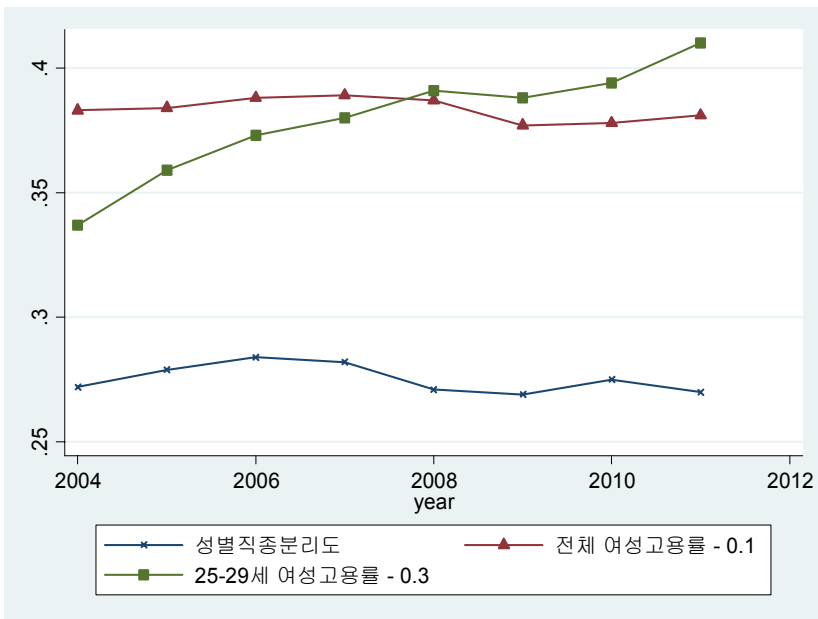
(그림 3-1) 성별 산업분리도와 여성고용률



정체상태에 있다는 것은 여성들 사이에서 일부 산업을 중심으로 제한된 일자리를 놓고 경쟁하는 과정에서 청년 여성들이 중/고연령층의 일자리를 대체하고 있다는 것을 간접적으로 암시한다. 따라서 여성들의 고용률이 제고되기 위해서는 여성들이 다양한 산업분야에 진출할 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

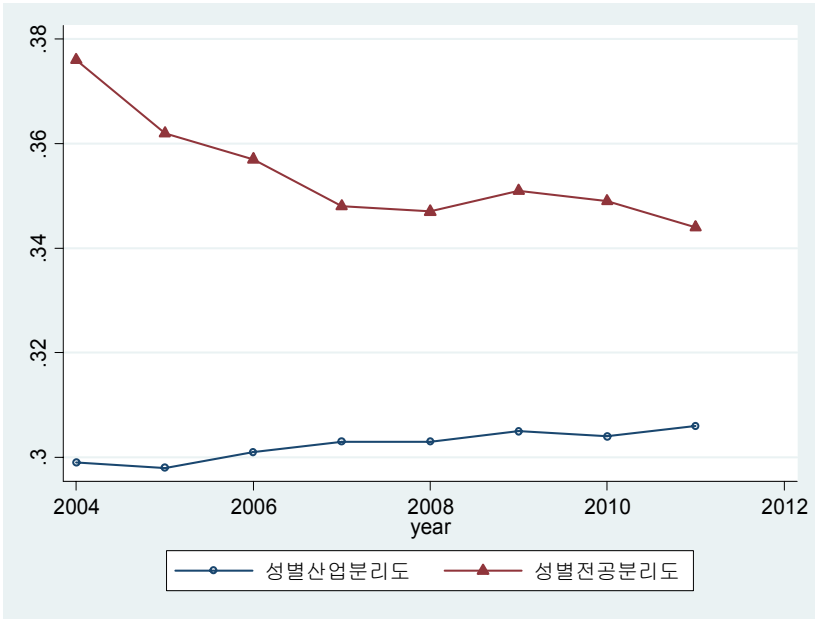
성별 직종분리도 측면에서는 미약하지만 약간 다른 변화를 살펴볼 수 있다. [그림 3-2]에서 볼 수 있듯이, 직종분포에 있어 남녀 간 차이는 2000년대 중반까지 상승하다가 이후로는 약간 감소하였다. 즉 직종분포 측면에서는 최근에 여성들이 상대적으로 더 다양한 직종으로 분포되어 가고 있다는 것이다. 이러한 추세는 특히 청년층 여성들의 고용률 증가와 맞물려 있는 것으로 보이며, 가장 최근(2010년과 2011년)의 여성고용률 증가도 완만하지만 이러한 여성 직종분포의 다양화와 관련된 것으로 보인다.

[그림 3-2] 성별 직종분리도와 여성고용률



과연 대학입학자들은 전공 선택 시 노동시장에서의 성별 산업분포에 어떻게 반응할 것인가? 이를 살펴보기 위해 교육통계연보의 대학입학자 세부전공별 분포 자료를 이용하였다. [그림 3-3]에 나타난 바와 같이, 노동시장에서 성별 산업분포는 점점 분리되어 가고 있는 데 반해, 대학입학자들의 세부전공별 분포에 있어 성별 격차는 점점 감소하고 있다. 즉 여학생들의 전공 선택은 노동시장에서의 성별 산업분포 격차에 상관없이 진행되고 있으며, 오히려 여성들이 상대적으로 더 빠른 속도로 다양한 전공으로 분포해 가고 있다는 것이다. 따라서 이러한 성별 전공분포 격차와 성별 산업분포 격차 간의 상반된 흐름은 두 가지 측면에서 해석해 볼 수 있다. 먼저, 여학생들의 전공이 상대적으로 다양화되고 있다는 것은 향후 노동시장에서 장기적으로 여성들의 산업분포를 개선시킬 가능성을 암시해 주고 있다. 그러나 또 다른 반대의 해석에서는, 다양한 산업들에서 여성고용을 확대할 만한 환경이 조성되지 않을 경우, 다양한 전공에서 교육을 받은 여성들이 교육의 내용과 부합하는 일자리를 갖지 못할 가능성도 높아

(그림 3-3) 성별 산업분리도와 성별 전공분리도

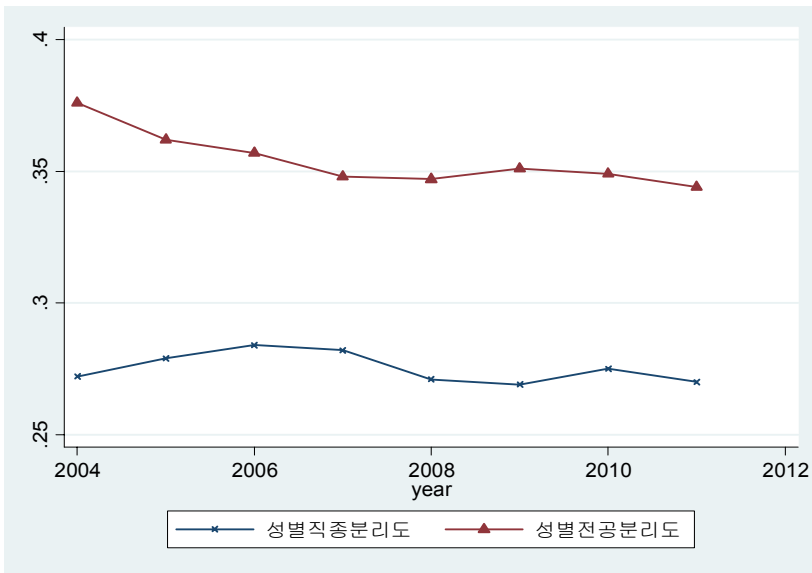


질 수 있다는 것이다. 따라서 여학생들의 전공분포 개선이 선순환을 이룰 수 있도록 하기 위해서는, 기존에 상대적으로 남성 위주의 산업으로 간주 되었던 산업들을 중심으로 여성고용이 확대될 수 있도록 근로환경을 개선해 나가야 할 것이다.

그러나 성별 직종분리도와 대학입학생 성별 전공분리도 간에는 약간의 양의 상관관계를 살펴볼 수 있다. [그림 3-4]에 나타나 있는 바와 같이, 2000년대 중반 이후 성별 직종분리도는 약간 하락하였으며, 성별 전공분리도 또한 이전에 비해 낮아졌다. 즉 고등학교 여학생들이 대학 전공을 선택할 때에 노동시장에서의 성별 직종분포의 다양화 추세에 어느 정도 반응을 하고 있다는 것이다. 이러한 현상은 특히 [그림 3-1]에서 살펴본 25~29세 청년 여성들의 고용률 증가와 (긍정적인 방향으로) 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다.

이상의 논의를 종합하면, 현재 다양화되어 가고 있는 여성들의 직종 및 대학 전공 분포는 향후 여성들의 고용 확대에 긍정적인 역할을 할 것으로

(그림 3-4) 성별 직종분리도와 성별 전공분리도



기대되지만, 여성고용률 확대가 실질적으로 제고되기 위해서는 여성들이 다양한 직종뿐만 아니라 다양한 산업에 근무할 수 있도록 다양한 산업에서 근로환경이 개선되어야 할 것이다.

제5절 소 결

본 연구는 고용불안 현상과 원인을 여성들에 한하여 집중 분석해 보았다. 이를 위해 경제활동인구조사 자료와 한국노동패널 자료를 이용하였다. 고용불안정성은 근속기간, 이직확률, 재취업확률 등의 측면에서 살펴 보았으며, 이들 고용불안정성 지표와 경제활동상태 전환에 영향을 미치는 요인들을 파악하려고 하였다. 이 과정에서 전체 여성의 평균적인 현상뿐만 아니라, 여성 집단을 연령대로 나누어 분석함으로써 생애주기 각 단계에서 남성보다 중요한 생애사를 경험하고 있는 여성들의 고용불안 또

는 재취업에 중요한 요인이 무엇인지를 분석하고자 하였다. 본 연구의 중요한 결론들을 정리하고 각각에 대한 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

먼저, 최근 우리나라 노동시장에서 여성들의 ‘지위’는 일부 지표에서는 답보상태에 있고 다른 지표들은 개선되는 모습이 보이는 등 혼재된 양상을 보이고 있다. 고용률 측면에서는, 여성의 고용 상황이 최근에 정체상태에 있는 반면, 임금근로자, 이 중에서 상용근로자의 비중이 상대적으로 크게 증가하여 종사상 지위는 개선되고 있는 모습을 보였다. 특히, 20대 청년 여성들의 경우에는 고용 및 종사상 지위는 지속적으로 개선되고 있는 긍정적인 상황이 전개되고 있다.

둘째, 고용불안정성의 대표적인 지표 중의 하나인 근속기간 측면에서도 전체적으로 긍정적인 모습이 나타나고 있다. 최근 들어 평균근속기간이 늘어나고 있고, 3년 이상의 근속 비중이 증가하는 모습은 분명히 여성 근로자의 고용안정성이 어느 정도 개선되고 있다는 것을 의미한다.

셋째, 이웃하는 연도 간의 취업-비취업 간 전환율을 분석해 보면, 계속 취업상태를 유지할 확률은 계속 높아지고 있어 여성들의 고용안정성은 개선되는 모습이 나타났다. 그러나 비취업상태에 있던 여성들이 그 다음 해에 취업으로 전환되는 비율은 13% 정도로 매우 낮았고, 이러한 수치는 남성들에 비해서도 상당히 낮다. 기간별로 보았을 때도, 비취업에서 취업으로 전환하는 비율이 2000년대 전반보다 중후반에 대체로 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는 여성들의 재취업은 점점 더 힘들어져 가고 있다는 것을 의미하며, 고용안정성에 있어 양극화가 전개되고 있다는 것을 암시한다. 즉 취업상태에 있던 여성들은 계속해서 취업상태를 이어나갈 확률이 높은 (따라서 평균근속기간은 늘어나고) 반면, 실직(또는 경력단절)을 경험한 여성들은 장기 실업자로 전락할 가능성이 높다는 것이다. 이는 결국 여성의 고용불안과 관련해서 정책적으로 주안점을 두어야 할 부분은 실직자들의 재취업, 특히 장기 실업자의 재취업 활성화에 있다는 것을 시사한다. 또한 경제활동상태를 취업, 실업, 비경활 등으로 세분하였을 경우에도 여성들은 남성들에 비해 실업에서 비경활로 전환하는 비율과 비경활을 지속적으로 경험하는 비율이 높게 나타나 여성고용 확대를 위해서

는 비경활로 이전하도록 하는 요인들에 대한 분석 및 비경활로의 이전을 감소시키는 대책들을 마련해야 함을 시사한다.

넷째, 퇴직 사유를 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직으로 나눌 경우, 여성들은 남성에 비해 출산, 육아 등으로 인해 자발적 사유로 퇴직하는 비중이 훨씬 높았으나, 시간추세를 보면, 여성들의 비자발적 퇴직 비중이 2000년대 후반 들어 전반에 비해 다소 높은 모습을 보였다. 즉 여성의 고용불안정성(job insecurity)이 높아지고 있다는 것이다. 이렇게 남성에 비해 고용불안정성이 상대적으로 높아지고 있다는 것은 여성들이 남성들에 비해 고용지속성 측면에서 상대적으로 ‘불안한’ 직장에 분포하고 있기 때문일 가능성과 퇴직 시 여성들이 잠재적인 차별을 받기 때문일 가능성도 있다. 만약 후자일 경우 퇴직에 있어 차별이 발생하지 않도록 노동시장에서 적극적으로 지도·감독하는 노력이 필요할 것이다.

다섯째, 취업에서 비취업으로의 이전에 영향을 미치는 요인들을 회귀 분석을 통해 살펴본 결과는, 여성들의 경우 미취학연령 자녀의 존재 같은 개인 및 가구적인 요인들이 비취업으로의 이전을 증가시키는 역할을 하는 것을 보여주었지만, 이러한 개인 및 가구의 특성보다는 이전 일자리에 서의 특성들이 더욱 중요한 역할을 한다는 것을 시사해 주었다. 구체적으로, 이전 일자리가 높은 임금을 제공하거나 정규직, 대기업 일자리일수록 비취업으로의 이전을 억제하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는, 이들 일자리에 근무했던 여성들의 경우 실직 시 높은 기회비용에 직면하게 된다는 점을 고려하면, 직관과 부합하는 결과이다. 이는 결국 여성들의 직장유지율을 높이기 위해서는 일자리 특성이 좋은 양질의 일자리를 제공해야 한다는 것이며, 이를 위해 각종 세제지원이나 자녀 양육에 대한 지원을 높여 가야 한다는 정책적 시사점을 제공해 주고 있다.

여섯째, 재취업, 즉 비취업상태에서 그 다음 해에 취업으로 전환하는 확률에 대한 회귀분석에서는 자녀들, 특히 미취학 자녀의 존재가 재취업에 매우 유의하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성들의 재취업 활성화를 위해서는 미취학 자녀가 있는 여성들에 대해 자녀 양육에 대한 지원을 늘리거나, 기업들이 모성보호제도를 적극적으로 운영하도록 유도하는 정책이 필요하다는 것이다. 모성보호제도와

관련하여 우리나라는 제도 자체는 선진국들에 비해 크게 떨어지지 않는 수준이고 대기업들을 중심으로 상당 수준의 조치들이 수행되고 있는 것으로 조사되고 있지만(최형재, 2012), 단순한 제도 수립의 문제에서 벗어나 이 제도들이 현장에서 제대로 적용될 수 있도록 강제하는 수단이 필요할 것으로 보인다. 또한 근로환경이 상대적으로 열악한 기업들, 특히 중소기업들에 있어 모성보호조치들이 제대로 운영될 수 있도록 지원하는 방안이 모색될 필요가 있다. 특히, 비경활상태에서 취업 및 비경활상태로 이전하는 확률에 있어 자녀의 역할이 매우 중요한 것으로 나타나 여성들의 노동시장참여 확대를 위해서는 자녀보육에 대한 지원이 필수적이라는 것을 확인시켜 주었다.

일곱째, 경제활동상태의 장기 노동시장 성과를 연령별로 분석한 결과는, 여성 고용불안을 완화하고 재취업을 활성화하기 위해서는 각 연령대별로 각기 달리 접근해야 한다는 것을 시사해 주었다. 예를 들어, 20대 중반 여성의 경우에는 계속 취업상태에 있을 경우 5년 후에도 취업이나 정규직 여부 등 노동시장 성과에 매우 크고 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 반면 계속 비취업상태에 있거나 한 해라도 경력단절이 있는 경우에는 5년 후 노동시장 성과가 상대적으로 나쁜 것으로 나타났다. 또한 계속 취업해 있더라도 시간제나 비정규직 등 불완전 고용상태에 있을 경우 향후 노동시장 성과에 부정적인 효과가 발생하였다. 따라서 노동시장 활동을 막 시작한 이들 20대 여성에게는 무엇보다 양질의(정규직/전일제)의 일자리 제공이 향후 고용안정성 확보에 매우 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 20대 여성들의 경우 향후 노동활동을 할 수 있는 잔여 생애가 다른 연령대보다 많이 남아 있기 때문에 양질의 일자리 경험은 인적자본의 축적을 도모하게 하여 향후 노동시장 성과를 높일 수 있다는 것이다.

반면에, 30대 초반의 여성들에게서는 약간 다른 모습이 발견되었다. 이들에게서도 20대 중반 여성과 마찬가지로 일자리 유지가 향후 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 분석되었지만, 20대 중반의 여성들과는 달리 고용형태(정규/비정규)나 근로시간 형태와 상관없이 경력단절이 일어나지 않게 하는 것이 5년 후의 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 분석되었다. 이들 30대 초반 여성들은 결혼이나 출산

등 경력단절에 있어 매우 큰 영향을 미치는 생애사를 경험하는 시기이기 때문에 제한적으로라도 노동시장 활동에 참여하게 하는 것이 매우 중요하다. 따라서 이 연령계층에게는 탄력근무제나 시간제 근무 또는 재택근무 등 다양한 형태의 근로를 가능하게 하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

30대 중반의 경우에는 육아문제가 걸려 있기는 하지만 출산이나 초기 육아문제는 해결된 상태이기 때문에 다시 노동시장에 복귀할 여건이 갖추어진 연령대이다. 이들에 대한 분석에서는 노동시장 활동을 시작하는 20대 중반의 여성들과 비슷하게 (정규직 상태의) 직장유지가 향후 노동시장 성과에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 자녀가 학교에 다니기 시작할 나이인 40대 초반에서는 현재 일자리에서의 정규직/비정규직의 구분은 향후 노동시장 성과에 별로 중요하지 않을 것으로 나타나 이들 계층에게는 비정규직으로라도 계속 노동시장 활동을 하게 하는 것이 중요하다는 것을 시사해 주었다.

여덟째, 여성들의 (재)취업 확대를 위해서는 여성들이 다양한 산업과 직종으로 분포되어야 하는데, 우리나라 노동시장에서의 산업 및 직종분포에 있어 남녀 격차는 눈에 띄는 정도로 가시적인 개선은 이루어지지 않을 것으로 나타났다. 직종분포에 있어 성별 분리도(segregation)는 아주 미약하게 개선되는 추세가 보였으나, 산업분포에 있어서는 오히려 남성과 여성 간에 분리되는 현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다. 따라서 여성 고용의 확대를 위해서는 여성들이 다양한 산업에서 일할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 다행히, 최근 대학입학생들의 전공분포에 있어 성별격차가 줄어들고 있고 20대 청년 여성들의 고용률이 급격한 속도로 증가하고 있다는 사실은 향후 노동시장에서 여성의 비중이 확대될 가능성을 보여주고 있다는 점에서 긍정적이다. 앞으로도, 각 산업에서 여성근로자가 능력을 발휘할 수 있도록 남성위주의 근로환경/문화를 개선하도록 유도하고, 교육측면에서는 여성들이 다양한 전공을 선택하게 함으로써 다양한 산업/직종에서 보다 안정적으로 일할 수 있도록 해야 할 것이다.

제 4 장

고령인력의 고용불안정 : 고령 임금근로자들의 퇴직과 재취업을 중심으로¹¹⁾

제1절 들어가며

고령근로자의 고용문제는 다음의 두 가지 맥락에서 우리 사회의 중요한 화두가 되고 있다. 첫째는, 현재 빠르게 진행 중인 인구고령화가 가져올 것으로 우려되는 인력부족문제를 완화할 수 있는 방안으로 제시되고 있는 고령인력의 고용증진과 관련된 과제들이다. 고령인구의 비중이 점차 증가하는 추세이기 때문에 이 연령층의 고용 증가는 전체 노동력의 감소를 늦추는 효과적인 방법이 될 수 있다. 따라서 이는 여성인력의 활용도를 높이는 방안과 함께 인구고령화에 대비한 가장 중요한 노동시장 정책의 하나로 꼽힌다.

둘째는, 중년 및 고령근로자들의 고용불안과 이로 말미암은 빈곤문제이다. 1998년 외환위기 이후 노동시장의 구조적인 변화를 경험하면서 평생고용의 개념이 점차 사라지고 주된 일자리로부터 퇴직하는 연령은 점차 빨라져서 현재 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 연령은 평균 만 53세로 추정된다. 중년 이상 근로자들의 고용불안은 소득의 감소, 건강의

11) 초고에 대해 유익한 조언을 해주신 한국노동연구원의 금재호 박사와 성균관대학교 조준모 교수, 그리고 익명의 검토자 두 분께 사의를 표한다. 물론 남아 있는 오류는 전적으로 필자의 책임이다.

악화, 사회안전망으로부터의 이탈 등의 경로를 통해 고령자들과 그 가족을 빈곤에 빠뜨리는 주된 원인으로 지적되고 있다.

이러한 이유 때문에 최근에는 고령근로자의 고용안정성을 높이고 이들이 좀 더 오래 동안 노동시장에 남아 있게 하기 위한 다각도의 정책적인 노력을 기울이고 있다. 정년연장에 관한 논의, 임금피크제 실시에 대한 지원, 고령자를 대상으로 한 전직훈련 및 직업알선 프로그램의 확대 등이 그 예이다. 고령자들의 고용안정성을 높이기 위한 보다 효과적인 정책을 고안하여 시행하기 위해서는 고령층 고용불안의 실태와 원인을 정확하게 파악하는 작업이 선행될 필요가 있다. 특히 중년 이후의 임금근로자들이 왜 주된 일자리를 그만두는지, 그리고 퇴직의 결정요인이 일자리의 특성에 따라 어떻게 다른지를 이해하는 것은 고령자를 대상으로 한 노동시장 정책을 수립하는 데 매우 중요한 과제이다.

이 연구의 목적은 우리나라의 45세 이상(이하 45세 이상을 고령으로 표현함) 임금근로자들의 고용이 얼마나 안정적인지를 파악하고 이들의 고용불안정성을 야기하는 요인이 무엇인지를 살펴보는 것이다. 보다 구체적으로 전체 및 사업체규모/고용형태에 따라 분류한 고령임금근로자의 몇 퍼센트가 2년 이내에 기존 일자리에서 퇴직하는지, 일자리를 그만둔 사유가 무엇인지, 퇴직의 결정요인이 무엇인지를 분석한다. 아울러 퇴직한 고령자들의 재취업 확률과 그 결정요인을 연구한다.

고령인력의 퇴직 혹은 영구적인 은퇴의 결정요인이 무엇인지에 대해서는 방대한 문헌이 축적되어 있다. 은퇴결정에 영향을 미치는 주된 공급측면 요인들을 살펴보면 공적연금을 비롯한 각종 사회보험의 존재와 성격(Gruber and Madrian, 1995; Lee, 1998; Gruber and Wise, 1999, 2004), 소득과 보유재산의 가치(Costa, 1998; Coile and Levine, 2006), 건강상태(McGarry, 2004) 등이 주된 분석대상이 되었다. 은퇴결정의 수요측면 요인으로서는 노동시장의 경직성과 직장이동(Gustman and Steinmeier, 1984, 1985; Hurd, 1996), 산업구조의 변화(Lee, 2002), 생산기술과 경영기법의 변화(Bartel and Sicherman, 1993; Friedberg, 2003; Aubert, Caroli, and Roger, 2006; Lee, 2009) 등의 효과가 논의되었다.

우리나라에서도 빠른 인구고령화의 추이를 반영하여 고령인력의 퇴직

에 대해 많은 연구가 이루어졌다. Lee(2007, 2010)는 우리나라 남성고령 인구의 경제활동참가율의 장기적인 변화와 그 요인을 연구하였다. 이철희(2012)는 산업구조의 변화가 고령근로자에 대한 수요와 고용안정성에 미친 효과를 추정하였다. 한국노동패널자료를 이용한 연구들은 종사상의 지위, 배우자의 경제적 지위, 국민연금기대자산 등 은퇴의 결정요인을 다 각도로 분석한 바 있다(성지미·안주엽, 2006; 최승현, 2006; 이승렬·최강식, 2007). 특히 비교적 오랜 기간을 커버하는 패널의 장점과 직업력 조사를 활용하여 은퇴과정을 생애사적으로 접근한 일련의 연구 성과는 주목할 만하다(박경숙, 2003; 장지연, 2003; 장지연 외, 2009; 신동균, 2009; 방하남·신인철, 2010). Lee(2008)은 한국고령화패널(KLoSA) 제1차년도 자료를 이용하여 종사상 지위에 따른 은퇴기대(retirement expectation)의 차이를 분석하였으며, Lee and Lee(2013)의 연구는 2006~2008년 KLoSA를 이용하여 자영업자와 임금근로자 간 은퇴확률의 차이와 그 요인을 연구하였다. 이상의 연구들은 대체로 은퇴 혹은 은퇴과정을 대상으로 한 연구들로서 고령자들의 고용불안에 직접적으로 초점을 맞춘 연구들은 많지 않은 것으로 보인다.

이 연구가 고령자들의 퇴직에 관한 선행연구와 가장 크게 차별화되는 것은 다음의 세 가지라고 할 수 있다. 첫째, 임금근로자의 개인적인 특성과 일자리의 성격에 관한 보다 상세한 변수를 생성하여 분석에 이용하였다. 예컨대 이 연구에서는 공적연금과 개인연금의 현재가치, 공식적 혹은 관행적 정년규정의 존재 여부, 근로시간 신축성의 지표, 임금결정방식에 관한 변수 등 기존 연구에서 널리 이용되지 않았으나 퇴직결정에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들을 분석에 포함하였다. 둘째, 기존 일자리에 서 퇴직한 사유에 대해 자세한 분석을 수행함으로써 퇴직확률에 대한 계량적인 분석내용을 질적으로 보완하였다. 마지막으로 전체 고령근로자뿐만 아니라 사업체의 규모와 고용형태별로 나눈 표본에 대한 분석을 수행함으로써 고령근로자들이 직면한 고용불안의 성격이나 원인에 있어서의 이질성(heterogeneity)을 파악하려는 시도를 하였다. 노동시장의 여건이 사업체의 규모나 고용형태에 따라 매우 상이한 우리나라의 여건에서 이러한 시도는 매우 유용한 함의를 제공해 줄 것으로 기대된다.

제2절 분석의 내용과 방법

고용의 안정성 혹은 불안정성은 여러 가지 지표를 통하여 측정할 수 있다. 기존 연구를 살펴보면 기존의 직장에서의 이직확률, 실직확률, 직장 유지율(job retention rate), 재취업률 등이 고용안정성의 지표로 이용된 것을 볼 수 있다. 예컨대 남재량(2005)의 연구는 실직의 위험과 재취업의 어려움으로 고용불안을 정의하였고, 이를 기초로 하여 2000년 이후 주로 일용직을 중심으로 고용불안이 증대되었음을 보였다. 김우영(2003)의 연구는 기존의 직장을 계속 유지할 가능성을 지표로 하여 직업안정성을 파악하였으며, 이 기준에 따를 경우 외환위기 이후 상용직 임금근로자의 직업안정성이 감소했다는 증거를 찾기 어렵다고 보고하였다.

이 연구에서는 우선적으로 특정시점에 임금근로에 종사했던 45세 이상의 근로자가 이후 2년 이내에 이전의 직장에서 퇴직했는지 여부와 어떤 사유로 퇴직했는지를 고용불안정성을 판단하는 지표로 이용하였다. 직장의 파산과 폐업, 정리해고, 관행적인 퇴직압력, 건강의 악화 등의 사유 때문에 원래 가지고 있던 일자리에서 비자발적으로 퇴직하는 것은 중년 및 고령 임금근로자의 고용이 불안정해지는 기본적인 출발점이라고 할 수 있다. 퇴직 이후 재취업 여부나 재취업의 형태와 관련된 고용불안정의 지표(예컨대 다른 산업 혹은 직종으로의 이직 여부, 이직에 따른 임금의 감소 등)도 기존 일자리에서의 퇴직으로부터 파생되는 것이라고 할 수 있다. 이 연구에서는 임금근로자들의 퇴직현황과 퇴직의 결정요인을 분석하였다(제3절).

기존 일자리로부터의 퇴직을 분석하는 데 있어서 이 연구는 특히 퇴직의 확률, 사유, 결정요인 등이 일자리의 특성에 따라 어떻게 다른지를 밝히는 데 중점을 두었다(제4절). 똑같이 임금근로에 종사하는 경우에도 퇴직에 영향을 미치는 노동시장의 환경과 근로조건은 사업체의 규모와 고용형태에 따라 매우 다르다. 예컨대 공식적인 정년퇴직은 대부분의 경우 대규모 사업체의 상용직에게 의미를 갖는 제도이다. 나이가 들어감에 따

라 임금과 생산성 간의 격차가 생겨나는 정도도 사업체의 규모나 고용형태에 따라서 다를 수 있다. 따라서 전체 임금근로자만을 대상으로 분석을 수행하는 것은 이들 간의 심각한 이질성을 간과하는 결과를 가져올 수 있다. 이러한 문제를 고려하기 위해 이 연구에서는 전체 임금근로자뿐만 아니라 사업체 고용규모(30인 미만, 30~299인, 300인 이상) 및 고용형태(상용직, 임시직, 일용직)별로 구분한 임금근로자들에 대해 별도의 분석을 수행하였다.

이 연구는 또한 기존 일자리로부터 퇴직한 임금근로자들의 재취업 현황을 분석하였다(제5절). 보다 구체적으로 특정한 2년 기간 동안 퇴직한 근로자 가운데 몇 퍼센트가 2008년까지 재취업을 하였는지, 재취업한 근로자들의 일자리의 성격이 어떻게 달라졌는지, 재취업 여부의 결정요인이 무엇인지, 재취업을 하지 않은 사람들이 일을 하지 않은 이유가 무엇인지 등을 살펴보았다.

이상의 분석을 위해 이 연구는 2006년과 2008년 조사된 한국고령화패널조사(이하 고령화패널)를 이용하였다. 고령화패널은 자료가 커버하는 기간이 짧고 아직 2010년 이후의 자료가 공개되지 않았기 때문에 최근의 현황을 분석하기 어렵다는 단점을 가지고 있다. 반면 보다 이른 시기부터 조사가 시작된 한국노동패널(KLIPS) 자료에 비해 중년 및 고령자의 표본 수가 커서 종사상의 지위 및 개인적인 특성별로 구분한 집단에 대해서도 비교적 심층적인 분석을 수행할 수 있다는 장점이 있다. 또한 퇴직의 구체적인 사유와 퇴직에 영향을 미칠 수 있는 일자리 및 개인의 특성(예컨대 공식적 혹은 관행적 퇴직의 존재 여부, 임금지급방식, 건강상태 등)에 대해 매우 구체적인 정보를 제공해 주기 때문에 이 연구의 목적에 부합되는 자료라고 할 수 있다.

이 연구의 분석에는 2006년 제1차 조사 당시에 임금근로에 종사했던 45세 이상의 근로자들 가운데 2008년 제2차 조사에 누락되지 않은 사람들이 포함되었다. 전체 표본 수는 1,578명이고 이 가운데 남성이 1,022명, 여성이 556명이고, 연령별로 보아서는 45~54세가 952명, 55~64세가 466명, 65세 이상이 160명이다. 회귀분석에는 각 설명변수에 대한 정보가 누락된 일부 근로자를 제외한 표본이 이용되었다.

제3절 전체 고령층 임금근로자의 퇴직 현황과 결정요인

1. 퇴직의 빈도와 사유

<표 4-1>은 표본에 포함된 임금근로자 가운데 기존 일자리에서 퇴직한 근로자의 수와 퇴직한 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비율을 제시해 준다. 전체 45세 이상 근로자 1,578명 가운데 444명(혹은 28%)이 2008년까지 기존 일자리에서 퇴직했음을 알 수 있다. 연령별 퇴직확률은 45~54세가 21.3%, 55~64세가 35.2%, 65세 이상이 48.1%였다. 퇴직의 확률은 여성(34.5%)이 남성(24.7%)보다 높은 것으로 나타났다. 특히 남성과 여성 간의 차이는 상대적으로 젊은 연령층(45~54세)에서 두드러지게 큰 것으로 관찰된다.

〈표 4-1〉 2006년 일자리에서 퇴직한 임금근로자의 빈도와 비율(퇴직확률)

	전체(45세 이상)		45~54세		55~64세		65세 이상	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	444	28.14	203	21.32	164	35.19	77	48.13
남성	252	24.66	91	15.77	110	33.23	51	44.74
여성	192	34.53	112	29.87	54	40.00	26	56.52

<표 4-2>는 기존 일자리에서 퇴직한 임금근로자들의 퇴직사유 분포를 보여준다. 분석은 퇴직사유가 누락된 9명을 제외한 435명의 표본에 대해 이루어졌으며 성별 및 연령별 결과를 제시하였다. 2006~2008년 사이 2006년 가지고 있던 자리로부터의 퇴직을 경험한 전체 45세 이상 임금근로자를 대상으로 했을 때 거의 4분의 1(24.4%)의 퇴직경험자들은 건강의 악화가 퇴직의 이유라고 응답하였다. 그 이외에는 직장의 파산과 폐업(10.3%), 정년퇴직(9.9%), 계약기간종료(9.0%), 정리해고 및 명예퇴직(8.7%) 등의 요인들을 퇴직의 주된 사유로 제시하였다. 이상의 다섯 가지 주된 사유는 전체 퇴직의 거의 3분의 2를 설명한다. 저임금(5.8%), 임시직/장래성

이 없어서(3.0%), 열악한 근로환경(2.8%) 등 기존 직장에 대한 불만을 꼽은 근로자들도 상당수였다.

〈표 4-2〉 2006년 일자리에서 퇴직한 사유 : 성별, 연령별 분포

퇴직사유	전체				남성				여성			
	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상
직장의 파산 폐업 등	45 (10.34)	28 (14)	12 (7.55)	5 (6.58)	21 (8.43)	9 (10)	8 (7.41)	4 (7.84)	24 (12.9)	19 (17.27)	4 (7.84)	1 (4)
정 리 해 고, 명예퇴직 등	38 (8.74)	18 (9)	12 (7.55)	8 (10.53)	28 (11.24)	14 (15.56)	8 (7.41)	6 (11.76)	10 (5.38)	4 (3.64)	4 (7.84)	2 (8)
계약 기간 종 료	39 (8.97)	15 (7.5)	17 (10.69)	7 (9.21)	29 (11.65)	9 (10)	15 (13.89)	5 (9.8)	10 (5.38)	6 (5.45)	2 (3.92)	2 (8)
정년퇴직	43 (9.89)	3 (1.5)	36 (22.64)	4 (5.26)	39 (15.66)	2 (2.22)	33 (30.56)	4 (7.84)	4 (2.15)	1 (0.91)	3 (5.88)	0 (0)
저임금	25 (5.75)	13 (6.5)	7 (4.4)	5 (6.58)	18 (7.23)	9 (10)	4 (3.7)	5 (9.8)	7 (3.76)	4 (3.64)	3 (5.88)	0 (0)
임시직, 장래 성 없어서	13 (2.99)	8 (4)	5 (3.14)	0 (0)	6 (2.41)	4 (4.44)	2 (1.85)	0 (0)	7 (3.76)	4 (3.64)	3 (5.88)	0 (0)
적성 지식 등 의 불일치	3 (0.69)	2 (1)	1 (0.63)	0 (0)	1 (0.4)	1 (1.11)	0 (0)	0 (0)	2 (1.08)	1 (0.91)	1 (1.96)	0 (0)
열악한 근로 환경 등	12 (2.76)	7 (3.5)	4 (2.52)	1 (1.32)	6 (2.41)	3 (3.33)	3 (2.78)	0 (0)	6 (3.23)	4 (3.64)	1 (1.96)	1 (4)
결혼·출산·육 아, 간병 등	11 (2.53)	4 (2)	3 (1.89)	4 (5.26)	2 (0.8)	0 (0)	1 (0.93)	1 (1.96)	9 (4.84)	4 (3.64)	2 (3.92)	3 (12)
학업, 군 입 대 등	1 (0.23)	1 (0.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.54)	1 (0.91)	0 (0)	0 (0)
좋은 근로조 건으로 이직	28 (6.44)	18 (9)	7 (4.4)	3 (3.95)	17 (6.83)	10 (11.11)	4 (3.7)	3 (5.88)	11 (5.91)	8 (7.27)	3 (5.88)	0 (0)
개인 혹은 가 족 사업	17 (3.91)	14 (7)	2 (1.26)	1 (1.32)	11 (4.42)	9 (10)	1 (0.93)	1 (1.96)	6 (3.23)	5 (4.55)	1 (1.96)	0 (0)
건강 악화	106 (24.37)	39 (19.5)	39 (24.53)	28 (36.84)	48 (19.28)	10 (11.11)	22 (20.37)	16 (31.37)	58 (31.18)	29 (26.36)	17 (33.33)	12 (48)
위고 싶어서	26 (5.98)	12 (6)	9 (5.66)	5 (6.58)	11 (4.42)	2 (2.22)	4 (3.7)	5 (9.8)	15 (8.06)	10 (9.09)	5 (9.8)	0 (0)
기타	25 (5.75)	15 (7.5)	5 (3.14)	5 (6.58)	10 (4.02)	6 (6.67)	3 (2.78)	1 (1.96)	15 (8.06)	9 (8.18)	2 (3.92)	4 (16)
모름	3 (0.69)	3 (1.5)	0 (0)	0 (0)	2 (0.8)	2 (2.22)	0 (0)	0 (0)	1 (0.54)	1 (0.91)	0 (0)	0 (0)
전 체	435	200	159	76	249	90	108	51	186	110	51	25

전체적으로 볼 때 대다수의 임금근로자들이 비자발적인 사유로 기존의 일자리에 퇴직한다는 결론을 내릴 수 있다. 전체의 3분의 2를 차지하는 다섯 가지 주된 사유들은 모두 비자발적인 것으로 볼 수 있고, 여기에 기존 일자리에 대한 불만을 비자발적인 요인으로 본다면 “기타”와 “모름”을 제외한 퇴직의 사례들 가운데 약 80%가 비자발적인 요인에 의해 초래되었다고 할 수 있다. 한 가지 주목할 만한 사실은 “정년퇴직”을 퇴직의 이유로 꼽은 경우가 전체 퇴직자의 10%에도 미치지 못한다는 것이다. 이는 정년퇴직제도가 임금근로자들의 퇴직을 설명하는 주된 요인이 아니라는 기존의 논의를 지지해 준다(Lee and Lee, 2013).

퇴직의 사유를 연령별로 살펴보면 다음의 몇 가지 점에 있어서 연령에 따른 차이가 두드러지게 나타난다. 첫째, 55~64세의 경우 정년퇴직의 상대적인 비중(22.6%)이 다른 연령층에 비해 높다. 이는 공식적인 정년퇴직 연령이 50대 후반에 집중되어 있기 때문인 것으로 판단된다. 그러나 55~64세의 경우에도 정년퇴직이 건강의 악화(24.5%)보다 덜 중요한 퇴직의 이유라는 점을 고려할 때 정년퇴직을 임금근로자들의 가장 중요한 퇴직 요인으로 생각하는 일반적인 상식과는 여전히 괴리가 있다. 둘째, 건강악화의 상대적인 중요성은 나이가 들수록 더욱 높아진다. 특히 65세 이상의 경우 10명의 퇴직자 가운데 4명은 건강상의 이유로 일자리를 그만두는 것으로 나타난다. 셋째, 상대적으로 젊은 45~54세 임금근로자들은 직장의 파산이나 폐업으로 인해 퇴직하는 비율(14%)이 상대적으로 고령인 근로자들에 비해 2배가량 높다. 또한 45~54세 임금근로자들은 “좋은 근로조건으로 이직”(9%) 혹은 “개인 혹은 가족사업”(7%)을 이유로 기존 일자리를 그만두는 경우가 55세 이상 근로자들에 비해 훨씬 높다. 이는 45~54세 근로자들이 55세 이상 근로자들에 비해 노동시장의 부정적인 변동성에 의해 더 강한 영향을 받는 한편, 노동시장의 새로운 기회에 대응하여 이직을 할 수 있는 능력도 높다는 것을 보여준다.

남성과 여성의 퇴직사유는 상당히 다르다. 두드러지는 점 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 여성은 정리해고 및 명예퇴직(5.4%)과 정년퇴직(2.2%) 등 연령과 직접적으로 관련된 퇴직사유의 상대적인 빈도가 남성의 경우(각각 11.2% 및 15.7%)에 비해 훨씬 낮다. 이 두 가지 퇴직사유

에 있어서의 성별 차이는 정리해고/ 명예퇴직의 경우에는 45~54세에, 정년퇴직의 경우에는 55~64세에 주로 나타난다. 추가적인 분석이 필요하겠으나 이는 여성이 남성에 비해 주로 저임금 직종, 소규모 사업장, 비정규직에 고용되어 있는 데 기인하는 것으로 추측된다. 이런 일자리의 경우 정년규정이 없는 사업체가 대부분이고 저임금 비정규직의 경우에는 정리해고나 명예퇴직의 필요성이 크지 않기 때문이다.

둘째, 여성은 남성에 비해 건강이 악화되거나(31.29%) 쉬고 싶어서(8.1%) 퇴직하는 빈도가 훨씬 높았다. 이러한 차이는 여성근로자의 표본 수가 매우 적은 65세 이상의 연령층을 제외하고는 연령을 구분해도 그대로 나타난다. 이러한 차이가 여성근로자의 건강이 더 나쁘거나 여성근로자의 근로여건이 더 열악하기 때문에 나타나는 것인지, 아니면 여성근로자들이 이러한 조건(건강악화나 나쁜 근로여건)에 더 강하게 반응하기 때문에 나타나는 것인지를 확인하기 위해서는 추가적인 연구가 필요하다. 마지막으로 여성의 경우 결혼, 출산, 육아, 간병 등을 위해 퇴직하는 근로자의 비율(4.9%)이 남성(0.8%)에 비해 압도적으로 높았다. 이는 무시할 수 없는 수의 고령 여성근로자들이 가족을 돌보기 위해 일을 그만둔다는 사실을 알려준다.

이상의 결과는 기존의 일자리에서 퇴직하는 확률로 정의한 고령 임금근로자들의 고용불안정성이 상당히 높다는 것을 보여준다. 2006년 현재 임금근로에 종사했던 45세 이상의 근로자 10명 중 3명이 이후 2년 사이에 원래의 일자리를 그만두었으며, 퇴직한 근로자 5명 중 4명은 비자발적인 이유로 일자리를 떠났다. 연령이나 성별에 따라 퇴직의 확률과 이유는 어느 정도 다르지만 그 어느 집단도 중년 이후의 고용사정이 안정적이지 못하다는 결론에서 벗어나지는 않는 것으로 보인다. 가장 양호한 그룹이라고 할 수 있는 45~54세 남성 임금근로자의 경우에도 기존 일자리에서 퇴직한 사람의 비율이 16%이고, 퇴직자의 약 70%가 비자발적인 사유로 인하여 일자리를 떠난 것으로 나타났다.

2. 퇴직의 결정요인에 대한 분석의 틀

퇴직의 결정요인을 분석하기 위해서는 우선적으로 다음의 문제들을 고려해야 할 필요가 있다. 첫째, 퇴직의 결정이 근로자에 의해 이루어지는지 아니면 고용주에 의해 이루어지는지를 식별할 필요가 있다. 각각의 경우 퇴직을 결정하는 요인이 다르기 때문이다. 예컨대 정년퇴직규정이 잘 지켜지는 사업장에 고용되어 있으면서 정년에 이르지 않은 근로자의 경우 이론적으로 퇴직의 결정은 근로자에 의해 이루어지게 될 것이다. 공식적인 계약기간이 남아 있는 근로자도 이론적으로는 스스로 퇴직 여부를 결정할 수 있는 권한을 가질 것이다. 반면 정년에 도달하거나 계약기간이 끝난 경우 정년이나 계약기간을 연장하는 결정은 고용주와 근로자 쌍방의 결정에 의해 이루어질 것이다.

그러나 현실적으로 볼 때 우리나라 고령근로자의 퇴직결정은 대부분의 경우 근로자와 고용주 양쪽 모두의 의사에 의해 영향을 받을 가능성이 높다. 첫째, 우리나라 임금근로 일자리의 약 80%는 공식적인 정년규정을 가지고 있지 않다. 또한 공식적인 정년규정을 가지고 있는 사업체의 상당수가 공식적인 정년보다 빠른 비공식적인 정년을 강제하고 있다. 둘째, 계약 혹은 노동법규에 의해 고용이 보호되는 경우에 있어서도 고용주가 영향을 미칠 수 있는 근로조건이나 일자리의 특성이 퇴직의 결정에 영향을 미칠 수 있다. 위에서 살펴본 퇴직사유를 보더라도 저임금, 장래성, 적성/지식 불일치, 열악한 근로환경 등의 이유가 전체 퇴직의 12%를 설명한다. 또한 퇴직사유의 30%를 설명하는 “건강악화”나 “쉬고 싶어서” 역시 근로자의 상태와 일자리의 요구 간의 상호작용에 의해 영향을 받았을 가능성이 있다. 이러한 이유 때문에 중년 및 고령 임금근로자의 퇴직결정요인을 분석할 때 근로자가 일자리를 그만두는 결정과 고용주가 근로자를 내보내는 결정에 영향을 미치는 요인들을 함께 분석할 필요가 있다고 판단된다.

둘째, 어떤 사유에 의해 퇴직한 것을 고용불안과 관련된 퇴직으로 고려할 것인지를 결정해야 한다. 이 연구의 경우처럼 고용불안정성의 분석을 목적으로 한다면 비자발적인 퇴직의 결정요인을 고려하는 것이 바람직할

것이다. 그러나 다음과 같은 이유 때문에 자발적인 퇴직과 비자발적인 퇴직을 엄밀하게 구분하기는 어렵다. 우선 퇴직은 여러 가지 이유가 중첩되어 이루어질 수 있기 때문에 자발적인 면과 비자발적인 면을 동시에 가질 수 있다. 예컨대 “쉬고 싶어서”라는 이유는 더 긴 휴식에 대한 선호를 반영한 것일 수도 있지만 열악한 근로조건과 저임금을 반영한 것일 수도 있다. 그리고 “저임금” 혹은 “열악한 근로환경”이라는 사유는 “좋은 근로조건으로 이직”이라는 사유와 동전의 양면과 같은 관계일 수 있다. 좋은 근로조건이라는 것은 결국 이전 일자리보다 더 좋은 근로조건을 의미할 가능성이 높기 때문이다. 이러한 이유 때문에 어느 정도 문제가 있음에도 불구하고 이 연구에서는 사유에 관계없이 일반적인 일자리로부터의 퇴직 결정요인에 초점을 맞출 것이다.¹²⁾

$$W_i \leq R_i = R(N_i, X_i, Z_i, B_i) \quad (1)$$

이제 이와 같은 분석의 틀을 가지고 단순한 퇴직의 결정모형을 고려해보자. 먼저 근로자는 식 (1)이 보여주는 것처럼 현재의 일자리에서 받는 임금(W_i)보다 퇴직의 가치(R_i)가 더 높은 경우 퇴직을 결정하게 된다. 여기서 임금은 현재의 생산성을 반영하지 못하고 과거의 고용계약, 연공서열, 노동시장 관행 등에 의해 결정된다고 가정하자. 그리고 퇴직의 가치는 현재의 일자리를 그만둠으로써 발생하는 효용증가분의 금전적 가치를 임금의 단위와 같게 환산한 것이라고 하자. 이러한 가정하에서 퇴직의 가치는 다음과 같은 요인에 의해 영향을 받는다. 첫째, 재산소득, 다른 가구의 소득, 연금소득 등의 비근로소득(N_i)이 높을수록 퇴직의 가치는 높아질 것이다. 둘째, 근로자의 실제 생산성(X_i)이 높을수록 다른 일자리 재취업 확률과 기대임금이 높아지기 때문에 퇴직의 가치는 커질 것이다. 셋째, 근로에 대한 선호(Z_i)가 현재 일자리 퇴직의 가치에 영향을 미치겠지만 그 방향은 이론적으로 모호하다. 현재 일자리에서의 퇴직이 실업이나 영구적인 은퇴의 확률을 높이는 경우 일에 대한 선호가 높은 근로자는

12) 다만 직장의 파산이나 폐업, 정리해고 및 명예퇴직, 계약기간 종료, 정년퇴직 등 사용자에 의해 주도된 것으로 판단되는 퇴직의 결정요인에 대한 추가적인 분석을 수행하였으며, 그 결과가 부분적으로 논의될 것이다.

퇴직을 꺼릴 것이다. 반면 이직을 통해 임금을 높이거나 더 늦은 나이까지 일을 지속할 수 있는 경우에는 일에 대한 선호와 퇴직의 가치 간에 정관계가 나타날 것이다. 마지막으로 임금에 반영되어 있지 않은 현재 일자리의 특성(예컨대 근로조건, 복리후생, 근로의 신축성 등)이 고령근로자에게 호의적인 경우 퇴직의 가치는 낮아질 것이다.

$$C(W_i, B_i) = C_i \geq Y_i = Y(X_i, Z_i) \quad (2)$$

식 (2)는 고용주의 선택을 보여준다. 고용주의 경우 특정 근로자에게 들어가는 고용비용(C_i)이 근로자의 기여(Y_i)보다 클 때 그 근로자를 내보내는 것을 선호할 것이다. 고용비용은 근로자에게 지급되는 임금(W_i)과 일자리의 특성(B_i)에 의해 결정된다. 예컨대 근로시간을 단축하고, 원하는 근로자에게 파트타임 근로를 허용하며, 복리후생지출을 늘리게 되면 일자리의 질은 좋아지지만 고용비용은 증가한다. 사업체에 대한 근로자의 기여는 근로자의 생산성(X_i), 일에 대한 선호(Z_i) 등에 의해 결정된다. 일자리의 특성 역시 고령근로자의 생산성에 영향을 미칠 수 있지만 이 경로는 여기에서는 무시하기로 한다. 어떤 사업장 혹은 근로자의 경우 근로계약 혹은 정년제 등의 제약 때문에 근로자를 퇴직시키는 데 비용이 들 수 있다. 명예퇴직에 대한 보상금지급이나 고소에 따른 비용 등이 그 예이다. 이 경우에는 식 (3)이 보여주는 것처럼 고용비용이 근로자의 기여와 근로자를 퇴직시키는 데 드는 비용(λ_i)을 합한 것보다 클 때 근로자를 내보내는 결정을 하게 된다.

$$C(W_i, B_i) = C_i \geq Y_i = Y(W_i, X_i, Z_i) + \lambda_i \quad (3)$$

이 항의 앞에서 가정한 바와 같이 근로자의 퇴직은 고용주와 근로자 양방의 의사에 의해 결정되기 때문에 식 (1)이나 식 (3)이 보여주는 조건 가운데 하나가 충족되면 발생할 수 있다. 이와 같은 근로자와 고용주의 퇴직 결정에 관한 모형을 기초로 하여 퇴직확률(P_i) 결정에 관한 축약모형(reduced-form model)을 세우면 식 (4)와 같이 표현할 수 있다.

$$P_i = \alpha + \beta W_i + \gamma N_i + \delta X_i + \zeta Z_i + \phi B_i + \epsilon_i \quad (4)$$

이 식에서 비근로소득(N_i)을 제외한 다른 항들은 근로자와 고용주의 결정에 동시에 영향을 미침으로써 퇴직의 확률을 변화시키게 된다. 그리고 일부 요인들은 근로자가 일을 그만두는 결정과 고용주가 근로자를 내보내는 결정에 반대방향의 영향을 미치기 때문에 그 순효과(net effect)를 이론적으로 미리 판단하기 어렵다. 예컨대 다른 조건이 동일할 때 임금이 높아지면 근로자가 일자리를 그만둘 확률은 줄어들지만 고용주가 근로자를 내보낼 확률은 높아진다. 일자리의 질이 좋아지는 경우도 마찬가지라고 할 수 있다. 각 요인이 미치는 순효과의 부호는 그 요인이 근로자와 고용주의 퇴직결정에 미치는 효과의 상대적인 강도에 의존할 것이다.

3. 회귀분석

회귀분석에 이용된 설명변수와 그 각각의 정의는 <표 4-3>에 정리되어 있다. 임금을 나타내는 변수로는 월 근로소득을 월 근로시간으로 나눈 시간당 임금을 이용하였다. 현재 및 미래 비근로소득의 기댓값에 영향을 미치는 변수로는 순가계자산, 공적연금 현재가치, 개인연금 현재가치, 비근로소득 등을 고려하였다. 연령, 교육연수, 건강상태 나쁨, 근속연수 등은 개인의 생산성과 근로에 대한 선호에 관련된 변수들이다. 혼인상태, 혼인상태와 배우자의 근로 여부의 교호항(배우자 근로), 성별과 근로 여부에 따른 자녀 수(근로 및 비근로 성인남성자녀와 성인여성자녀) 등 가족구조에 관한 변수들은 비노동소득의 가치(N_i)와 근로에 대한 선호(Z_i)에 모두 영향을 미칠 수 있다. 일자리의 특성에 관한 변수들로는 고용형태(상용직, 임시직, 일용직), 사업체의 규모(소규모 30인 미만, 중간규모 30~299인, 대규모 300인 이상), 관리자급 이상(관리자), 공식적인 정년규정(공식정년), 관행적인 정년규정(관행적 퇴직), 근로시간 더미변수(근로시간 40 미만~근로시간 80 이상), 근로시간 신축성(고용된 사업체에서 2006~2008년 사이 근로시간을 20% 이상 줄인 임금근로자의 비율), 유급휴가일, 임금결정방식에 관한 더미변수(연봉계약제, 월급/주급제, 일당/시급/도급/실적급 등), 경력과 호봉에 따른 자동임금인상(경력급 및 호봉제), 퇴직금제도에 관한 더미변수(퇴직금 없음, 퇴직금제, 퇴직보험/퇴직

〈표 4-3〉 회귀분석에 이용된 변수의 정의

변수	변수의 정의
남성	더미변수: 남성(=1)
연령	연령
교육연수	교육연수: 학력 및 졸업/수료/중퇴 여부를 이용하여 계산
혼인	더미변수: 결혼(=1)
배우자 근로	더미변수: 배우자가 일하고 있을 경우(=1)
건강상태 나쁨	더미변수: 주관적인 건강상태 나쁨(=1)
순가계자산	순가계자산(일 억)
공적연금자산	공적연금의 현재기대가치(천만 원)
사적연금자산	개인연금의 현재기대가치(천만 원)
비근로소득	비근로소득(천만 원)
시간당 임금	시간당 임금(월 근로소득/월 근로시간)
근로 성인남성자녀	일하고 있는 19세 이상 남성 자녀의 수
비근로 성인남성자녀	일하지 않는 19세 이상 남성 자녀의 수
근로 성인여성자녀	일하고 있는 19세 이상 여성 자녀의 수
비근로 성인여성자녀	일하지 않는 19세 이상 여성 자녀의 수
상용직	고용 형태: 상용직(회귀분석 통제집단)
임시직	고용 형태: 임시직
일용직	고용 형태: 일용직
소규모 사업체	직장규모(전체종업원 총수): 1~29명
중간규모 사업체	직장규모(전체종업원 총수): 30~229명(회귀분석 통제집단)
대규모 사업체	직장규모(전체종업원 총수): 300명 이상
근속연수	현 직장 근속연수
관리자	더미변수: 관리자급 이상(=1)
공식정년	더미변수: 현 직장에 공식적 규정 정년 있음(=1)
관행적 퇴직	더미변수: 현 직장에 연령에 따른 관행적 퇴직 있음(=1)
근로시간 40 미만	주당 근로시간: 40시간 미만
근로시간 40~49	주당 근로시간: 40~49시간
근로시간 50~59	주당 근로시간: 50~59시간(회귀분석 통제집단)
근로시간 60~69	주당 근로시간: 60~69시간
근로시간 70~79	주당 근로시간: 70~79시간
근로시간 80 이상	주당 근로시간: 80시간 이상
근로시간 신축성	2006~2008년 산업별로 근로시간 20% 이상 감소 근로자 비율
유급휴가일	한 해 유급으로 주어지는 총 휴가일
유급휴가일 제곱	한 해 유급으로 주어지는 총 휴가일의 제곱
연봉계약제	더미변수: 임금결정방식이 연봉계약제(=1)
월·주급제	더미변수: 임금결정방식이 월급/주급제(=1) (회귀분석 통제집단)
일당 및 실적급	더미변수: 임금결정방식이 일당, 시급, 도급, 실적급, 기타(=1)
경력급 및 호봉제	더미변수: 경력 및 호봉에 따른 자동임금인상(=1)
퇴직금 없음	더미변수: 퇴직금 없음(=1) (회귀분석 통제집단)
퇴직금제	더미변수: 퇴직금제(=1)
퇴직보험 및 연금	더미변수: 퇴직보험 혹은 퇴직연금(=1)

연금) 등이 포함되었다.

일자리 특성에 관한 변수들은 대부분 일자리의 질과 밀접하게 관련되어 있다. 상용직, 대규모 사업체, 관리직, 공식적·비공식적 정년규정, 긴 유급휴가, 퇴직금 및 퇴직보험 등은 높은 급여, 직업안정성, 사회적 지위와 관련되어 있다. 그런데 근로자들이 선호하는 일자리의 특성은 나이가 들어 생산성이 저하되어도 고용비용을 높은 수준에 머물러 있도록 함으로써 고용주로 하여금 근로자들을 퇴직시킬 유인을 높일 가능성이 있다. 임금결정방식과 퇴직금제도가 그 예이다. 연공서열식 임금제도와 다른 국가에 비해 혜택이 큰 퇴직금제도는 장기근속 근로자의 고용비용을 크게 증가시킴으로써 고용주로 하여금 조기퇴직의 유인을 갖도록 할 수 있다.¹³⁾

로짓(logit) 모형을 이용하여 퇴직확률 결정 회귀식을 추정한 결과는 <표 4-4>에 제시되어 있다. 가장 두드러지는 결과는 임금이 퇴직확률에 강한 정의 효과를 미친다는 점이다. 다른 조건이 동일할 때 시간당 임금이 만 원 증가하면 퇴직확률이 약 4.3%포인트 증가하며 이는 통계적으로 유의하다.¹⁴⁾ 각 개인의 생산성이나 임금결정에 대해 정확하게 알지 못하기 때문에 이 결과를 확실하게 해석하기는 어렵다. 그러나 이 결과는 생산성을 초과하는 임금의 수준이 고령 임금근로자의 퇴직을 촉발하는 요인이라는 견해와 부합된다고 할 수 있다. 눈에 띄는 또 다른 결과는 나쁜 건강이 퇴직확률을 유의하게 높인다는 것이다.¹⁵⁾ 건강의 악화는 한편으로는 근로자의 생산성의 저하를 가져와 고용주의 입장에서 근로자를 퇴직시킬 유인을 증가시키고, 다른 한편으로는 근로자의 일에 대한 선호를 감

13) 우리나라의 근로기준법에 따르면 자발적인 퇴직의 경우 퇴직금을 지급하지 않는 다른 OECD 국가들과는 달리 모든 퇴직 근로자에게 사유와 관계없이 퇴직금을 지급해야 한다. 최종 연간임금에 비교한 퇴직금의 규모도 일본이나 이탈리아보다 훨씬 높다(OECD, 2002). Cho and Kim(2005)은 고령인력 증가에 따른 인건비 부담을 낮추고 인사적체를 해소하는 것이 정년퇴직의 주된 목적이라고 보고하였다.

14) 이 결과는 한국노동패널 4차년도 자료를 분석하여 45세 당시 임금이 높을수록 고령기에 상용직 임금근로자로 남기 어려워지는 경향이 있다는 것을 보인 장지연(2003, 제4장)의 결과와 부합된다. Cho and Kim(2005)의 연구는 고령인력의 높은 임금부담을 줄이고 인사적체문제를 해결하는 것이 우리나라 기업들에게 있어서 정년퇴직제도가 수행하는 주된 기능이라는 것을 보여준다.

15) 나쁜 건강이 은퇴의 확률을 높이는 주된 요인이라는 것은 여러 연구에 의해 이미 확인된 바 있다(Costa, 1998; McGarry, 2004).

〈표 4-4〉 2006년 일자리에서 퇴직할 확률의 결정요인 : 로지스틱 회귀분석 결과

변수	평균	계수	한계효과	P-값
절편		-3.6341		<.0001
남성	0.6550	-0.2603	-0.0465	0.1349
연령	53.9456	0.0633	0.0113	<.0001
교육연수	10.4005	-0.0226	-0.0040	0.3132
혼인	0.8827	0.1879	0.0335	0.4044
배우자 근로	0.3994	-0.1738	-0.0310	0.2832
건강상태 나쁨	0.1344	0.3524	0.0629	0.0637
순가계자산	2.1983	0.0049	0.0009	0.3507
공적연금자산	3.5812	-0.0008	-0.0001	0.9128
사적연금자산	2.1707	-0.0359	-0.0064	0.3405
비근로소득	0.8946	0.0096	0.0017	0.7645
시간당 임금	0.9781	0.2382	0.0425	0.0144
근로 성인남성자녀	0.5695	-0.0702	-0.0125	0.5113
비근로 성인남성자녀	0.4227	0.0109	0.0019	0.9276
근로 성인여성자녀	0.3970	-0.0833	-0.0149	0.4257
비근로 성인여성자녀	0.5221	-0.0743	-0.0133	0.4400
임시직	0.1251	0.3690	0.0658	0.0754
일용직	0.1943	0.1592	0.0284	0.4834
소규모 사업체	0.2525	0.0307	0.0055	0.8521
대규모 사업체	0.1981	-0.0081	-0.0014	0.9684
근속연수	10.0960	-0.0194	-0.0035	0.0694
관리자	0.2129	-0.5157	-0.0920	0.0201
공식정년	0.3504	0.0792	0.0141	0.7046
관행적 퇴직	0.1049	0.5255	0.0938	0.0266
근로시간 40 미만	0.0637	-0.1068	-0.0191	0.7163
근로시간 40~49	0.4452	0.1664	0.0297	0.3644
근로시간 60~69	0.1197	0.2390	0.0426	0.3223
근로시간 70~79	0.0831	0.2096	0.0374	0.4255
근로시간 80 이상	0.0435	0.4864	0.0868	0.1470
근로시간 신축성	20.7328	-0.0197	-0.0035	0.0149
유급휴가일	4.9409	-0.0533	-0.0095	0.0069
유급휴가일 제공	93.3077	0.0007	0.0001	0.0661
연봉계약제	0.0513	-0.0256	-0.0046	0.9434
일당 및 실적급	0.2595	0.1091	0.0195	0.5745
경력급 및 호봉제	0.2836	-0.1244	-0.0222	0.5622
퇴직금제	0.4211	-0.0327	-0.0059	0.8685
퇴직보험 및 연금	0.0389	-0.8048	-0.1437	0.2021
N	1,287			

소시킴으로써 자발적인 퇴직의 유인을 높일 것이다. 이 결과는 퇴직사유의 4분의 1이 건강의 악화라는 사실과 부합된다.

일자리의 특성 가운데 퇴직확률을 높이는 효과를 보이는 것은 임시직, 근속연수, 관리직, 관행적인 퇴직 등이다. 임시직 신분의 근로자는 계약의 종료와 함께 내보낼 수 있기 때문에 퇴직에 따르는 비용(λ_i)이 낮을 것이다. 임시직 고령근로자가 다른 근로자에 비해 영구적인 은퇴확률이 높다는 결과(Lee and Lee, 2013)는 고령자에게 있어서 임시직이 점진적인 은퇴과정일 수도 있다는 것을 시사한다. 높은 근속연수와 관리직 직위가 낮은 퇴직확률과 관련되어 있다는 것은 회귀분석에 포함된 변수들에 의해 설명되지 않는 높은 생산성, 일자리의 질, 일에 대한 선호를 반영한 것일 수도 있다. 다른 한편으로는 이 변수들이 정년 혹은 계약기간 만료 이전에 장기간 근속한 고위직 근로자를 내보내는 데 소요되는 높은 비용을 반영한 것일 수도 있다.

관행적인 강제퇴직이 퇴직에 유의한 정의 효과를 미쳤다는 결과는 공식적인 정년규정이 퇴직에 유의한 영향을 미치지 않았다는 결과와 대비된다. 이는 공식적인 정년이 적용되는 임금근로자가 소수일 뿐만 아니라 이들 중 다수가 정년을 채우지 못하고 퇴직한다는 믿음을 지지해 준다. 고령화패널을 분석해 보면 실제로 공식적인 정년규정에 적용되는 근로자의 약 3분의 1이 관행적인 강제퇴직이 있는 사업장에 근무하는 것으로 나타난다. 그리고 관행적인 정년은 공식적인 정년에 비해 평균적으로 2년 정도 빠른 것으로 나타난다. 이 결과는 관행적인 강제퇴직이 존재하는 한 공식적인 정년을 늘리는 것이 정년제에 적용을 받는 소수 근로자들의 고용안정성에 별다른 영향을 미치지 못하리라는 것을 시사한다.

마지막으로 근로시간이 20% 이상 감소한 근로자 비율(근로시간 신축성)과 유급휴가일수는 퇴직의 확률을 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 이 두 변수는 근로의 신축성과 관련된 것으로 고령근로자들에게는 근로능력이나 일에 대한 선호와 일자리가 요구하는 근로시간 및 노동강도 간의 괴리를 감소시킴으로써 퇴직의 유인을 낮추는 역할을 했을 것이다. 다른 한편 근로시간의 유연화와 유급휴가의 증가는 고용주에게는 고용비용을 높이는 요인이다. 실증적인 결과는 첫째 효과가 둘째 효과보다 컸을

가능성을 시사한다. 위에서 제시한 모형에서는 일자리의 특성이 근로자의 생산성에 미치는 효과를 무시했지만 실제로는 근로의 신축성 증가가 고령근로자의 생산성에 긍정적인 효과를 미침으로써 둘째 효과를 감소시켰을 가능성도 생각해 볼 수 있겠다.

이상에서 살펴본 일반적인 퇴직의 결정요인에 대한 분석에 추가하여 비자발적 사유에 의한 퇴직의 결정요인에 대한 회귀분석을 수행하였다. 위에서도 언급했듯이 비자발적인 퇴직을 정확하게 가려내는 것은 쉽지 않다. 그러나 ① 직장의 파산 혹은 폐업, ② 정리해고와 명예퇴직, ③ 계약기간 종료, ④ 정년퇴직 등은 사용자에 의해 주도된 퇴직이라고 할 수 있고 따라서 비자발적인 퇴직으로 간주하는 데 큰 무리가 없을 것이다. 이러한 판단하에 이상의 네 가지 사유로 인해 일자리를 그만둔 경우를 퇴직이라고 정의하고 위에서 수행한 회귀분석에 포함된 설명변수들을 그대로 이용한 로짓 회귀분석을 수행하였다.¹⁶⁾

결과를 살펴보면 건강의 효과를 제외하고는 퇴직일반의 결정요인에 관한 주된 분석결과와 유사한 것을 볼 수 있다. 예컨대 임금은 퇴직확률에 강한 정의 효과를 미쳤으며, 공식적인 정년이 아닌 관행적인 강제퇴직의 존재가 퇴직의 확률을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 또한 근로신축성이 높아지는 경우 퇴직의 확률이 낮아진다는 결과 역시 변화하지 않는다. 퇴직의 정의를 바꿈에 따라 가장 크게 변화한 결과는 건강악화의 효과가 사라졌다는 점이다. 이는 전체 퇴직의 약 4분의 1을 차지하는 건강악화로 인한 퇴직을 제외한 결과이기 때문에 그리 놀라운 것은 아니다. 이상의 추가적인 회귀분석 결과는 임금, 관행적인 강제퇴직, 근로의 신축성 등이 퇴직확률에 미친 효과가 상당부분 비자발적인 퇴직에 대한 영향을 통해 나타났을 가능성을 시사한다.

16) 결과는 보고서에 보고하지 않았으며, 요청이 있는 경우 필자가 제공할 것이다.

제4절 사업체 규모 및 고용형태에 따른 차이

1. 사업체 규모 및 고용형태에 따른 퇴직확률과 퇴직사유

<표 4-5>는 사업체 규모별로 임금근로자가 2006년의 일자리에서 2년 이내에 퇴직했을 확률을 보고해 준다. 전체적으로 보았을 때는 사업체의 규모와 퇴직확률 간에 음의 관계가 있는 것이 발견된다. 이러한 음의 관계는 특히 45~54세 근로자들과 남성근로자에게서 상대적으로 더 강하게 나타난다. 제3절에서 수행한 회귀분석의 결과는 퇴직에 영향을 미칠 수 있는 개인적인 특성과 다른 일자리의 특성을 통제할 경우 사업체의 규모가 퇴직확률에 미치는 효과가 유의하지 않다는 것을 보여준다. 따라서 사업체의 규모에 따른 퇴직확률의 차이는 규모 자체의 영향이라기보다 규모에 따른 근로자 및 일자리의 특성 차이에 기인하는 것이라고 할 수 있다.

<표 4-5>가 보여주는 두드러진 특징 가운데 하나는 연령별로 보았을 때 55~64세 근로자의 경우에만 사업체 규모와 퇴직확률 간의 음의 관계가 발견되지 않는다는 것이다. 55~64세 남성근로자의 경우에는 300인 이상 사업체에 고용된 근로자의 퇴직확률이 규모가 더 작은 사업체에 근무하는 근로자의 퇴직확률보다 약간 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 상당 부분 정년퇴직의 영향으로 설명할 수 있다. 제3절에서 분석한 퇴직이유 분포에 나타나 있듯이 55~64세 근로자에게 정년이 다른 연령대에 비해 중요한 퇴직의 원인이다. 이러한 이유 때문에 높은 비율로 정년제를 도입하고 있는 대규모 사업장의 55~64세 근로자들에게 퇴직확률이 유독 높게 나타났다고 할 수 있다.

<표 4-6>과 <표 4-7>은 사업체의 규모에 따른 퇴직사유의 분포를 각각 연령 및 성별로 보고해 준다. 결과는 사업체의 규모에 따라 퇴직의 성격이 매우 다르다는 것을 보여준다. 30인 미만의 소형 사업장에 고용된 45세 이상 근로자의 경우 건강악화(30.8%)가 압도적으로 중요한 퇴직사유였고 직장의 파산 및 폐업(15.7%)이 그 다음으로 중요한 사유로 나타

〈표 4-5〉 사업체 규모별 2006 일자리 퇴직 빈도와 비율(퇴직확률)

	30인 미만		30~299인		300인 이상	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	138	34.85	240	28.85	55	17.68
45~54세	68	30.77	105	21.97	28	11.81
55~64세	43	35.83	93	34.83	23	36.51
65세 이상	27	49.09	42	48.28	4	36.36
남성	61	31.94	149	25.82	36	15.72
45~54세	19	22.35	56	18.06	15	8.72
55~64세	23	34.85	66	32.04	18	37.50
65세 이상	19	47.50	27	44.26	3	33.33
여성	77	37.56	91	35.69	19	23.17
45~54세	49	36.03	49	29.17	13	20.00
55~64세	20	37.04	27	44.26	5	33.33
65세 이상	8	53.33	15	57.69	1	50.00

〈표 4-6〉 사업체 규모 및 연령별 2006 일자리 퇴직 사유

퇴직사유	30인 미만				30~299인				300인 이상			
	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상
직장의 파산, 폐업 등	21 (15.79)	15 (22.73)	5 (12.5)	1 (3.7)	21 (8.86)	11 (10.58)	6 (6.52)	4 (9.76)	3 (5.45)	2 (7.14)	1 (4.35)	0 (0)
정리해고, 명예 퇴직 등	7 (5.26)	4 (6.06)	1 (2.5)	2 (7.41)	27 (11.39)	11 (10.58)	11 (11.96)	5 (12.2)	3 (5.45)	3 (10.71)	0 (0)	0 (0)
계약 기간 종료	4 (3.01)	1 (1.52)	3 (7.5)	0 (0)	29 (12.24)	10 (9.62)	14 (15.22)	5 (12.2)	5 (9.09)	4 (14.29)	0 (0)	1 (2.5)
정년 퇴직	1 (0.75)	0 (0)	0 (0)	1 (3.7)	27 (11.39)	2 (1.92)	23 (25)	2 (4.88)	15 (27.27)	1 (3.57)	13 (56.52)	1 (2.5)
저임금	8 (6.02)	5 (7.58)	1 (2.5)	2 (7.41)	16 (6.75)	8 (7.69)	5 (5.43)	3 (7.32)	1 (1.82)	0 (0)	1 (4.35)	0 (0)
임시직, 장래성 없어서	6 (4.51)	3 (4.55)	3 (7.5)	0 (0)	5 (2.11)	3 (2.88)	2 (2.17)	0 (0)	2 (3.64)	2 (7.14)	0 (0)	0 (0)
적성, 지식 등의 불일치	2 (1.5)	1 (1.52)	1 (2.5)	0 (0)	1 (0.42)	1 (0.96)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
열악한 근로 환경 등	4 (3.01)	3 (4.55)	1 (2.5)	0 (0)	6 (2.53)	3 (2.88)	2 (2.17)	1 (2.44)	2 (3.64)	1 (3.57)	1 (4.35)	0 (0)

주: () 안은 빈도 및 상대적인 비중.

〈표 4-6〉의 계속

퇴직사유	30인 미만				30~299인				300인 이상			
	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상
결혼·출산·육아, 간병 등	3 (2.26)	2 (3.03)	1 (2.5)	0 (0)	6 (2.53)	2 (1.92)	1 (1.09)	3 (7.32)	2 (3.64)	0 (0)	1 (4.35)	1 (2.5)
학업, 군 입대 등	1 (0.75)	1 (1.52)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
좋은 근로조건으로 이직	9 (6.77)	3 (4.55)	4 (10)	2 (7.41)	14 (5.91)	11 (10.58)	2 (2.17)	1 (2.44)	5 (9.09)	4 (14.29)	1 (4.35)	0 (0)
개인 혹은 가족 사업	3 (2.26)	2 (3.03)	1 (2.5)	0 (0)	12 (5.06)	10 (9.62)	1 (1.09)	1 (2.44)	1 (1.82)	1 (3.57)	0 (0)	0 (0)
건강 악화	41 (30.83)	13 (19.7)	16 (40)	12 (44.44)	50 (21.1)	19 (18.27)	18 (19.57)	13 (31.71)	9 (16.36)	7 (25)	1 (4.35)	1 (2.5)
쉬고 싶어서	10 (7.52)	5 (7.58)	2 (5)	3 (11.11)	11 (4.64)	5 (4.81)	4 (4.35)	2 (4.88)	5 (9.09)	2 (7.14)	3 (13.04)	0 (0)
기타	11 (8.27)	6 (9.09)	1 (2.5)	4 (14.81)	11 (4.64)	7 (6.73)	3 (3.26)	1 (2.44)	2 (3.64)	1 (3.57)	1 (4.35)	0 (0)
모름	2 (1.5)	2 (3.03)	0 (0)	0 (0)	1 (0.42)	1 (0.96)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
전 체	133	66	40	27	237	104	92	41	55	28	23	4

〈표 4-7〉 사업체 규모 및 성별 2006 일자리 퇴직 사유

퇴직사유	30인 미만			30~299인			300인 이상		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
직장의 파산, 폐업 등	21 (15.79)	10 (16.67)	11 (15.07)	21 (8.86)	9 (6.12)	12 (13.33)	3 (5.45)	2 (5.56)	1 (5.26)
정리해고, 명예퇴직 등	7 (5.26)	5 (8.33)	2 (2.74)	27 (11.39)	20 (13.61)	7 (7.78)	3 (5.45)	3 (8.33)	0 (0)
계약 기간 종료	4 (3.01)	3 (5)	1 (1.37)	29 (12.24)	22 (14.97)	7 (7.78)	5 (9.09)	3 (8.33)	2 (10.53)
정년퇴직	1 (0.75)	1 (1.67)	0 (0)	27 (11.39)	23 (15.65)	4 (4.44)	15 (27.27)	15 (41.67)	0 (0)
저임금	8 (6.02)	4 (6.67)	4 (5.48)	16 (6.75)	13 (8.84)	3 (3.33)	1 (1.82)	1 (2.78)	0 (0)
임시직, 장래성 없어서	6 (4.51)	2 (3.33)	4 (5.48)	5 (2.11)	4 (2.72)	1 (1.11)	2 (3.64)	0 (0)	2 (10.53)
적성, 지식 등의 불일치	2 (1.5)	0 (0)	2 (2.74)	1 (0.42)	1 (0.68)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

주: () 안은 빈도 및 상대적인 비중.

〈표 4-7〉의 계속

퇴직사유	30인 미만			30~299인			300인 이상		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
열악한 근로 환경 등	4 (3.01)	2 (3.33)	2 (2.74)	6 (2.53)	4 (2.72)	2 (2.22)	2 (3.64)	0 (0)	2 (10.53)
결혼·출산·육아, 간병 등	3 (2.26)	0 (0)	3 (4.11)	6 (2.53)	1 (0.68)	5 (5.56)	2 (3.64)	1 (2.78)	1 (5.26)
학업, 군 입대 등	1 (0.75)	0 (0)	1 (1.37)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
좋은 근로조건으로 이직	9 (6.77)	5 (8.33)	4 (5.48)	14 (5.91)	8 (5.44)	6 (6.67)	5 (9.09)	4 (11.11)	1 (5.26)
개인 혹은 가족 사업	3 (2.26)	0 (0)	3 (4.11)	12 (5.06)	9 (6.12)	3 (3.33)	1 (1.82)	1 (2.78)	0 (0)
건강 악화	41 (30.83)	18 (30)	23 (31.51)	50 (21.1)	22 (14.97)	28 (31.11)	9 (16.36)	4 (11.11)	5 (26.32)
쉬고 싶어서	10 (7.52)	4 (6.67)	6 (8.22)	11 (4.64)	6 (4.08)	5 (5.56)	5 (9.09)	1 (2.78)	4 (21.05)
기타	11 (8.27)	4 (6.67)	7 (9.59)	11 (4.64)	5 (3.4)	6 (6.67)	2 (3.64)	1 (2.78)	1 (5.26)
모름	2 (1.5)	2 (3.33)	0 (0)	1 (0.42)	0 (0)	1 (1.11)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
전 체	133	60	73	237	147	90	55	36	19

났다. 반면 정리해고/명예퇴직(5.3%), 계약기간 종료(3.0%), 정년퇴직(0.8%) 등의 빈도는 상대적으로 매우 낮았다. 이와는 대조적으로 300인 이상 대기업의 경우 정년퇴직(27.3%)이 가장 중요한 퇴직사유였고 건강악화(16.4%)가 그 뒤를 이었다. 정년퇴직에 정리해고/명예퇴직(5.5%)과 계약기간 종료(9.1%)를 더하면 대규모 사업장 퇴직자의 40% 이상이 사업체의 체계적인 인사관리 혹은 고용정책에 따라 일자리를 떠났음을 알 수 있다. 반면 대규모 사업체의 안정성을 반영하여 파산/폐업(5.5%)의 빈도는 상대적으로 낮았다. 30인 이상 300인 미만의 중간규모 사업체들은 대체로 소규모 사업체와 대규모 사업체의 중간적인 성격을 지니는 것으로 나타났다. 정년퇴직의 비중(11.4%)은 대규모 사업체에 비해 낮지만 정리해고/명예퇴직(11.4%)과 계약기간종료(12.2%)의 비중은 대규모 사업체에 비해 높았다.

성별과 연령을 구분하여 사업체 규모별 퇴직사유를 집계하면 각 집단별 표본 수가 매우 작아지는 문제가 발생한다. 그럼에도 불구하고 위에서 제시한 패턴은 대체로 각 연령 및 남녀 모두에게 공통적으로 발견된다.

각 집단의 두드러지는 특징을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 45~54세의 경우에는 직장 파산 및 폐업이, 65세 이상의 경우에는 건강악화가 상대적으로 중요한 퇴직사유였으며, 이러한 특징은 30인 미만 소규모 사업장 근로자들에게서 가장 뚜렷하게 나타났다. 반면 퇴직사유에 있어서의 성별 차이는 소규모 사업장에 비해 중대형 사업장에서 더욱 뚜렷하게 나타난다.

<표 4-8>은 고용형태별로 구분한 임금근로자의 퇴직확률을 보고해 준다. 전반적으로 보아 상용직(22.8%)이 가장 낮은 퇴직확률을 기록했고 임시직(46.2%)이 가장 높은 비율로 퇴직했으며, 일용직의 퇴직률(35.3%)은 두 그룹의 중간에 위치한다. 이러한 패턴은 정도의 차이는 있지만 남녀 및 모든 연령대에 걸쳐서 공통적으로 발견된다.

<표 4-9>와 <표 4-10>은 고용형태에 따른 퇴직사유의 분포를 각각 연령별 및 성별로 보고해 준다. 전반적으로 보아 고용형태에 따른 퇴직사유의 차이는 앞에서 살펴본 사업체 규모별 퇴직사유의 차이에 비해서는 덜 두드러진 것으로 보인다. 퇴직사유에 있어서 상용직이 다른 두 고용형태와 가장 뚜렷하게 차별화되는 점은 정년퇴직(16.1%)의 비율이 높다는 것이다. 임시직과 일용직의 경우에는 정년으로 퇴직한 근로자가 매우 적었다. 반면 상용직은 그 성격상 계약기간종료(6.6%)의 비율이 다른 두 고용

<표 4-8> 고용형태별 2006 일자리 퇴직 빈도 및 비율(퇴직확률)

	상용직		임시직		일용직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	245	22.77	92	46.23	107	35.31
45~54세	116	16.57	41	41.84	46	29.87
55~64세	99	32.89	29	45.31	36	35.64
65세 이상	30	40.00	22	59.46	25	52.08
남성	157	20.55	41	48.24	54	31.21
45~54세	56	12.02	12	44.44	23	27.38
55~64세	73	31.74	16	47.06	21	31.34
65세 이상	28	41.18	13	54.17	10	45.45
여성	88	28.21	51	44.74	53	40.77
45~54세	60	25.64	29	40.85	23	32.86
55~64세	26	36.62	13	43.33	15	44.12
65세 이상	2	28.57	9	69.23	15	57.69

형태에 비해 낮다. 임시직은 다른 두 고용형태에 비해 저임금으로 인해 퇴직하는 근로자의 비율(10.2%)이 높다. 일용직은 건강악화로 인해 퇴직하는 근로자의 비율(35.2%)이 다른 고용형태에 비해 크게 높은데 이는 적어도 육체노동이 중요한 직종의 성격에 기인하는 것으로 판단된다.

〈표 4-9〉 고용형태 및 연령별 2006 일자리 퇴직 사유

퇴직사유	상용직				임시직				일용직			
	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상	전체	45~54세	55~64세	65세 이상
직장의 파산 폐업 등	24 (9.92)	17 (14.91)	6 (6.12)	1 (3.33)	9 (10.23)	5 (12.2)	2 (7.69)	2 (9.52)	12 (11.43)	6 (13.33)	4 (11.43)	2 (8)
정리해고, 명예퇴직 등	27 (11.16)	14 (12.28)	9 (9.18)	4 (13.33)	8 (9.09)	3 (7.32)	2 (7.69)	3 (14.29)	3 (2.86)	1 (2.22)	1 (2.86)	1 (4)
계약 기간 종료	16 (6.61)	2 (1.75)	12 (12.24)	2 (6.67)	12 (13.64)	7 (17.07)	2 (7.69)	3 (14.29)	11 (10.48)	6 (13.33)	3 (8.57)	2 (8)
정년퇴직	39 (16.12)	3 (2.63)	33 (33.67)	3 (10)	3 (3.41)	0 (0)	2 (7.69)	1 (4.76)	1 (0.95)	0 (0)	1 (2.86)	0 (0)
저임금	13 (5.37)	7 (6.14)	2 (2.04)	4 (13.33)	9 (10.23)	5 (12.2)	3 (11.54)	1 (4.76)	3 (2.86)	1 (2.22)	2 (5.71)	0 (0)
임시직 장래성 없어	2 (0.83)	1 (0.88)	1 (1.02)	0 (0)	5 (5.68)	3 (7.32)	2 (7.69)	0 (0)	6 (5.71)	4 (8.89)	2 (5.71)	0 (0)
적성·지식 등의 불일치	2 (0.83)	2 (1.75)	0 (0)	0 (0)	1 (1.14)	0 (0)	1 (3.85)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
열악한 근로 환경 등	7 (2.89)	4 (3.51)	3 (3.06)	0 (0)	1 (1.14)	1 (2.44)	0 (0)	0 (0)	4 (3.81)	2 (4.44)	1 (2.86)	1 (4)
결혼·출산·육아, 질병 등	4 (1.65)	2 (1.75)	1 (1.02)	1 (3.33)	4 (4.55)	1 (2.44)	2 (7.69)	1 (4.76)	3 (2.86)	1 (2.22)	0 (0)	2 (8)
학업·군 입대 등	1 (0.41)	1 (0.88)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
좋은 근로조건으로 이직	21 (8.68)	14 (12.28)	5 (5.1)	2 (6.67)	3 (3.41)	3 (7.32)	0 (0)	0 (0)	4 (3.81)	1 (2.22)	2 (5.71)	1 (4)
개인 혹은 가족 사업	12 (4.96)	9 (7.89)	2 (2.04)	1 (3.33)	2 (2.27)	2 (4.88)	0 (0)	0 (0)	3 (2.86)	3 (6.67)	0 (0)	0 (0)
건강 악화	50 (20.66)	24 (21.05)	17 (17.35)	9 (30)	19 (21.59)	5 (12.2)	6 (23.08)	8 (38.1)	37 (35.24)	10 (22.22)	16 (45.71)	11 (44)
쉬고 싶어	12 (4.96)	4 (3.51)	5 (5.1)	3 (10)	7 (7.95)	5 (12.2)	2 (7.69)	0 (0)	7 (6.67)	3 (6.67)	2 (5.71)	2 (8)
기타	11 (4.55)	9 (7.89)	2 (2.04)	0 (0)	5 (5.68)	1 (2.44)	2 (7.69)	2 (9.52)	9 (8.57)	5 (11.11)	1 (2.86)	3 (12)
모름	1 (0.41)	1 (0.88)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.9)	2 (4.44)	0 (0)	0 (0)
전 체	242	114	98	30	88	41	26	21	105	45	35	25

주: () 안은 빈도 및 상대적인 비중.

〈표 4-10〉 고용형태 및 성별 2006 일자리 퇴직 사유

퇴직사유	상용직			임시직			일용직		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
직장의 파산, 폐업 등	24 (9.92)	12 (7.69)	12 (13.95)	9 (10.23)	3 (7.5)	6 (12.5)	12 (11.43)	6 (11.32)	6 (11.54)
정리해고, 명예퇴직 등	27 (11.16)	21 (13.46)	6 (6.98)	8 (9.09)	5 (12.5)	3 (6.25)	3 (2.86)	2 (3.77)	1 (1.92)
계약 기간 종료	16 (6.61)	15 (9.62)	1 (1.16)	12 (13.64)	6 (15)	6 (12.5)	11 (10.48)	8 (15.09)	3 (5.77)
장년퇴직	39 (16.12)	36 (23.08)	3 (3.49)	3 (3.41)	3 (7.5)	0 (0)	1 (0.95)	0 (0)	1 (1.92)
저임금	13 (5.37)	11 (7.05)	2 (2.33)	9 (10.23)	5 (12.5)	4 (8.33)	3 (2.86)	2 (3.77)	1 (1.92)
임시직, 장래성 없어서	2 (0.83)	1 (0.64)	1 (1.16)	5 (5.68)	2 (5)	3 (6.25)	6 (5.71)	3 (5.66)	3 (5.77)
적성, 지식 등의 불일치	2 (0.83)	1 (0.64)	1 (1.16)	1 (1.14)	0 (0)	1 (2.08)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
열악한 근로 환경 등	7 (2.89)	4 (2.56)	3 (3.49)	1 (1.14)	0 (0)	1 (2.08)	4 (3.81)	2 (3.77)	2 (3.85)
결혼·출산·육아, 간병 등	4 (1.65)	1 (0.64)	3 (3.49)	4 (4.55)	1 (2.5)	3 (6.25)	3 (2.86)	0 (0)	3 (5.77)
학업, 군 입대 등	1 (0.41)	0 (0)	1 (1.16)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
좋은 근로조건으로 이직	21 (8.68)	12 (7.69)	9 (10.47)	3 (3.41)	1 (2.5)	2 (4.17)	4 (3.81)	4 (7.55)	0 (0)
개인 혹은 가족 사업	12 (4.96)	8 (5.13)	4 (4.65)	2 (2.27)	1 (2.5)	1 (2.08)	3 (2.86)	2 (3.77)	1 (1.92)
건강 악화	50 (20.66)	22 (14.1)	28 (32.56)	19 (21.59)	11 (27.5)	8 (16.67)	37 (35.24)	15 (28.3)	22 (42.31)
쉬고 싶어서	12 (4.96)	7 (4.49)	5 (5.81)	7 (7.95)	1 (2.5)	6 (12.5)	7 (6.67)	3 (5.66)	4 (7.69)
기타	11 (4.55)	5 (3.21)	6 (6.98)	5 (5.68)	1 (2.5)	4 (8.33)	9 (8.57)	4 (7.55)	5 (9.62)
모름	1 (0.41)	0 (0)	1 (1.16)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.9)	2 (3.77)	0 (0)
전 체	242	156	86	88	40	48	105	53	52

주: () 안은 빈도 및 상대적인 비중.

이와 같은 고용형태 간 차이는 세 연령집단 모두에서 대체로 유사하게 나타난다. 그러나 성별로 보았을 때 여성의 고용형태별 차이가 남성의 경우에 비해 더 작은 것을 관찰할 수 있다. 예컨대 여성의 경우 상용직도 정년퇴직의 비율이 낮으며, 건강의 악화로 인한 퇴직의 비율(32.6%)은 임시직 여성(16.7%)보다 훨씬 높고 일용직 여성(42.3%)에 비해서도 그리 낮지 않다. 이는 상용직 내에서도 여성이 보다 질이 떨어지는 일자리에 고용되어 있기 때문인 것으로 추측된다.

2. 사업체 규모 및 고용형태별 퇴직확률 결정요인 회귀분석

회귀식 (4)를 이용하여 제3절에서 수행한 것과 유사한 회귀분석을 사업체 규모 및 고용형태별로 표본을 나누어 별도로 수행하였다. 사업체 규모 및 고용형태에 관한 변수는 해당 회귀분석에서 제외하였고, 각 집단에 대해 전부 0의 값을 갖는 일부 변수도 분석에서 제외되었다. 이는 30인 미만 사업체와 임시직의 퇴직 보험/연금과 일용직의 연봉계약제 및 퇴직 보험/연금 등을 포함한다.

<표 4-11>은 사업체의 규모별로 나눈 세 부분표본에 대해 각각 계산된 변수들의 평균을 보고해 준다. 사업장의 규모가 커질수록 근로자들의 인적자본, 임금, 각종 형태의 자산, 일자리의 질이 확연하게 높아지는 것을 알 수 있다. 예외적으로 근로시간을 20% 이상 감소시킨 근로자의 비율로 정의한 근로시간의 신축성은 오히려 대규모 사업장에서 더 낮게 나타난다.

<표 4-12>는 사업체 규모별로 수행한 로짓 회귀분석 결과를 보여준다. 사업장의 규모에 따라 퇴직확률의 결정요인이 매우 다르다는 사실이 확인된다. 상당수의 변수는 사업장 규모에 따라 퇴직확률에 전혀 다른 방향의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구의 주제와 관련하여 몇 가지 관심을 끄는 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 나쁜 건강은 전반적으로 퇴직의 확률을 높이는 것으로 나타났지만 그 효과는 소규모 사업장 근로자에 대해서만 유의하게 나타났다. 이는 소규모 사업장 근로자들이 의료서비스를 제대로 받지 못해서 건강을 회복하지 못했기 때문이었을 수도 있고, 혹은 이들의 일자리가 건강의 악화

〈표 4-11〉 회귀분석에 이용된 변수의 사업체 규모별 평균

변수	30인 미만	30~299인	300인 이상
퇴직확률	0.3323	0.2900	0.1961
남성	0.5015	0.7030	0.7176
연령	54.8400	54.4385	51.4392
교육연수	9.2108	10.4222	11.8569
혼인	0.8123	0.8911	0.9490
배우자 근로	0.4185	0.3706	0.4549
건강상태 나쁨	0.1877	0.1386	0.0549
순가계자산	0.9642	2.4677	3.0241
공적연금자산	1.1888	4.1017	5.1870
사적연금자산	0.9298	1.9675	4.3155
비근로소득	0.8727	0.9002	0.9069
시간당 임금	0.6604	0.9485	1.4650
근로 성인남성자녀	0.6215	0.6238	0.3529
비근로 성인남성자녀	0.3723	0.4286	0.4706
근로 성인여성자녀	0.4185	0.4215	0.3020
비근로 성인여성자녀	0.5446	0.4993	0.5569
임시직	0.1877	0.1188	0.0627
일용직	0.3231	0.1810	0.0667
근속연수	7.5579	9.2414	15.7005
관리자	0.1138	0.2051	0.3608
공식정년	0.0646	0.3522	0.7098
관행적 퇴직	0.0277	0.1117	0.1843
근로시간 40 미만	0.0800	0.0552	0.0667
근로시간 40~49	0.2831	0.4583	0.6157
근로시간 60~69	0.1446	0.1188	0.0902
근로시간 70~79	0.1108	0.0877	0.0353
근로시간 80 이상	0.0615	0.0396	0.0314
근로시간 신축성	24.0246	20.2607	17.8463
유급휴가일	2.1508	4.8020	8.8824
유급휴가일 제공	37.1785	92.0806	168.2471
연봉계약제	0.0154	0.0396	0.1294
일당 및 실적급	0.3538	0.2532	0.1569
경력급 및 호봉제	0.0677	0.2843	0.5569
퇴직금제	0.1446	0.4597	0.6667
퇴직보험 및 연금	0.0000	0.0410	0.0824
N	325	707	255

〈표 4-12〉 사업체 규모별 로지스틱 회귀분석 결과 : 기존일자리 퇴직확률의 결정 요인

변수	30인 미만			30~299인			300인 이상		
	계수	한계효과	P-값	계수	한계효과	P-값	계수	한계효과	P-값
절편	-2.2567	-	0.1204	-4.6131	-	<.0001	-5.4526	-	0.0790
남성	-0.2431	-0.0453	0.4686	-0.3209	-0.0558	0.1950	-0.9462	-0.1190	0.0916
연령	0.0556	0.0104	0.0201	0.0781	0.0136	<.0001	0.0603	0.0071	0.2643
교육연수	-0.0036	-0.0007	0.9369	0.0013	0.0002	0.9669	-0.1625	-0.0213	0.0252
혼인	0.0857	0.0159	0.8310	0.0224	0.0039	0.9429	1.1912	0.1479	0.2369
배우자 근로	-0.1803	-0.0336	0.5793	-0.0002	0.0000	0.9994	-0.4959	-0.0608	0.2619
건강상태 나쁨	0.6306	0.1176	0.0689	0.1345	0.0234	0.6156	1.1910	0.1613	0.1131
순가계자산	0.0054	0.0010	0.9516	0.0058	0.0010	0.3037	-0.0058	-0.0008	0.8606
공적연금자산	-0.0215	-0.0040	0.4900	0.0028	0.0005	0.7336	-0.0239	-0.0031	0.4668
사적연금자산	0.1105	0.0206	0.3820	-0.0614	-0.0107	0.3429	-0.0962	-0.0128	0.1551
비근로소득	-0.0249	-0.0046	0.8200	-0.0012	-0.0002	0.9749	0.0644	0.0079	0.5374
시간당 임금	0.1821	0.0339	0.3635	0.2887	0.0502	0.0319	0.5648	0.0741	0.1247
근로 남성자녀	0.0002	0.0001	0.9994	-0.1394	-0.0243	0.3319	0.3149	0.0450	0.4170
비근로 남성자녀	0.2277	0.0425	0.3694	-0.1081	-0.0180	0.5414	0.3831	0.0507	0.2389
근로 여성자녀	0.0831	0.0155	0.6913	-0.1251	-0.0218	0.3740	-0.3166	-0.0392	0.3880
비근로 여성자녀	-0.0014	-0.0002	0.9939	-0.0103	-0.0018	0.9392	0.0805	0.0131	0.7950
임시직	-0.1205	-0.0225	0.7507	0.6583	0.1145	0.0243	0.3538	0.0465	0.6619
일용직	0.1176	0.0220	0.7994	0.0832	0.0144	0.7899	1.5859	0.2079	0.0673
근속연수	-0.0611	-0.0114	0.0047	-0.0158	-0.0028	0.3733	0.0373	0.0049	0.2403
관리자	-0.6847	-0.1277	0.2322	-0.8151	-0.1419	0.0096	0.5099	0.0679	0.2855
공식정년	-0.5894	-0.1100	0.4870	0.0707	0.0123	0.7895	0.2247	0.0227	0.6837
관행적 퇴직	-0.3745	-0.0698	0.6635	0.7254	0.1262	0.0238	0.4582	0.0587	0.3447
근로시간 40 미만	-0.5784	-0.1078	0.2967	-0.1219	-0.0212	0.7743	0.8713	0.1093	0.2786
근로시간 40~49	-0.0620	-0.0116	0.8666	0.2566	0.0446	0.3099	0.2147	0.0291	0.7026
근로시간 60~69	-0.2725	-0.0508	0.5424	0.5134	0.0893	0.1236	0.6615	0.0898	0.4012
근로시간 70~79	-0.5838	-0.1089	0.2496	0.4714	0.0820	0.1847	1.3483	0.1757	0.1697
근로시간 80 이상	-0.0117	-0.0022	0.9839	1.0487	0.1826	0.0273	-0.8422	-0.0867	0.5317
근로시간신축성	-0.0357	-0.0066	0.0362	-0.0224	-0.0039	0.0608	0.0283	0.0036	0.1935
유급휴가일	-0.1189	-0.0222	0.0411	-0.0648	-0.0113	0.0149	-0.0453	-0.0061	0.4745
유급휴가일 제공	0.0012	0.0002	0.2913	0.0010	0.0002	0.0436	0.0002	0.0000	0.9410
연봉계약제	2.3653	0.4415	0.0922	-0.2685	-0.0465	0.6534	-0.3429	-0.0424	0.6005
일당 및 실적급	-0.0335	-0.0063	0.9369	0.3279	0.0571	0.1985	-1.2773	-0.1645	0.0641
경력급/호봉제	-0.1786	-0.0332	0.8009	-0.1340	-0.0233	0.6437	-0.3937	-0.0540	0.3956
퇴직금제	-0.6140	-0.1146	0.2256	0.0272	0.0047	0.9166	0.7708	0.1094	0.2410
퇴직보험/연금	NI	NI	NI	-1.0245	-0.1783	0.2593	0.3195	0.0662	0.7835
N	325			707			255		

를 용인하지 않기 때문일 수 있다.

둘째, 임금과 퇴직확률 간의 정의 관계는 주로 중대형 사업장 근로자에게서 발견된다. 중형 사업장의 경우 임금의 효과는 통계적으로 유의하며, 대형 사업장의 경우 통계적인 유의성은 다소 떨어지지만(p -값이 0.1247) 회귀계수 및 한계효과는 중형 사업장 근로자의 경우보다 더 크게 추정된다. 이는 고임금이 고령근로자의 고용불안정을 야기하는 문제가 주로 중대형 사업장에 해당되는 문제이며, 특히 자금여력이 대형 사업장에 뒤지는 중형 사업장의 경우에 더 심각한 문제일 가능성이 있음을 시사한다.

셋째, 긴 근속기간과 관리직은 중소 사업장의 경우 퇴직의 위험을 낮추는 요인으로 작용하지만(근속기간의 효과는 소형 사업장에 대해, 관리직의 효과는 중형 사업장에 대해 통계적으로 유의하다) 대형 사업장의 경우에는 (통계적으로 유의하지 않지만) 반대 방향의 효과가 발견된다. 대형 사업장의 경우 우수인력의 채용이 용이한 만큼 인사적체 해소문제가 중요하다는 점과 장기근속 고위직 직원을 퇴사시키는 데 소요되는 비용을 마련하기도 용이하다는 점을 고려한다면 이러한 결과를 설명하는 데 도움이 될 것 같다.

넷째, 공식·비공식적 강제퇴직규정은 중대형 사업장의 경우 퇴직의 확률을 높이는 요인으로 작용했지만 비공식적 강제퇴직규정이 중대형 사업장 근로자의 퇴직에 미친 영향만이 통계적으로 유의하게 나타났다. 반면 소형 사업장의 경우 통계적으로 유의하지 않지만 공식·비공식적 정년의 존재가 오히려 퇴직확률을 낮추는 것으로 나타났다. 이 결과는 대형 사업장의 경우 상당수의 근로자가 공식적인 정년은 물론 그보다 평균적으로 더 이른 비공식적인 정년도 채우지 못하고 퇴직하고 있으리라는 추측과 부합한다.

다섯째, 근로시간의 신축성과 유급휴가는 중소형 사업체 근로자의 퇴직확률을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났다. 반면 근로신축성의 지표는 대규모 사업장 근로자의 퇴직확률을 오히려 높였으며 유급휴가는 통계적으로 유의하지 않은 양의 효과를 보였다. 이는 <표 4-11>에 제시되어 있듯이 대규모 사업장의 근로자들이 장시간 근로를 하는 경우가 적고 유급휴가 기간이 평균적으로 길기 때문에 퇴직의 결정에 있어서 이러

한 변수들에 덜 민감하게 반응했다고 해석할 수 있다. 혹은 대규모 사업장의 경우 근로자보다는 고용주에 의해 퇴직의 결정이 이루어지는 현실을 반영한 것일 수도 있다.

마지막으로 임금체계의 효과와 관련하여 주목할 만한 결과는 대규모 사업장의 경우 임금이 성과급에 가까운 형태(일당, 시급, 도급, 실적급)로 결정되는 근로자의 퇴직확률이 크게 낮았다는 것이다. 이는 대규모 사업장에 있어서 임금의 경직성이 조기퇴직의 주된 요인이라는 주장과 부합되는 결과이다.

다음으로 고용형태별 회귀분석 결과를 살펴보자. <표 4-13>은 고용형태별로 나눈 세 부분표본에 대해 각각 계산된 변수들의 평균을 보여준다. 표의 결과에는 인적자본, 경제적 여건, 일자리의 질 등에 있어서 상용직의 우위가 잘 나타난다. 다만 임시직과 일용직은 변수에 따라 그 우위가 엇갈리는 것을 관찰할 수 있다. 예컨대 임시직은 일용직에 비해 교육연수가 약간 더 길고 물적 자산과 연금자산이 많지만 평균적인 임금이 더 낮고 근속연수가 짧다.

<표 4-14>는 고용형태별로 수행한 로짓 회귀분석 결과를 보여준다. 사업체 규모별 분석의 결과와 같이 퇴직결정요인이 고용형태별로 상당정도 다른 것을 발견할 수 있다. 우선 건강의 악화는 상용직의 퇴직확률만을 유의하게 높이고 일용직만이 공적연금의 현재가치가 높아질 때 더 높은 비율로 퇴직하는 것으로 나타났다. 또 임금과 퇴직확률 간의 정의 관계는 상용직에 대해서만 통계적으로 유의한 것으로 드러났다. 사업체의 규모와 근속연수는 임시직의 경우에만 퇴직의 확률을 유의하게 낮추는 효과를 보인다. 비공식적인 정년규정은 상용직과 임시직의 퇴직확률을 유의하게 높였을 뿐 일용직의 퇴직에는 영향을 미치지 않았다. 근로신속성과 유급휴가일수는 상용직과 일용직의 퇴직확률을 유의하게 감소시켰지만 임시직의 퇴직에는 영향을 미치지 않았다.

〈표 4-13〉 회귀분석에 이용된 변수의 고용형태별 평균

변수	상용직	임시직	일용직
절편	0.2317	0.4410	0.3560
남성	0.7123	0.4720	0.5720
연령	52.9269	56.6149	55.7960
교육연수	11.3162	8.7422	8.2600
혼인	0.9178	0.8634	0.7720
배우자 근로	0.4064	0.4472	0.3440
건강상태 나쁨	0.1073	0.1801	0.2000
순가계자산	2.7982	0.9944	0.8714
공적연금자산	4.7549	1.5707	0.7631
사적연금자산	2.8417	0.5210	0.8817
비근로소득	0.9276	1.0630	0.6704
시간당 임금	1.1396	0.5479	0.6891
근로 성인남성자녀	0.4760	0.8012	0.7480
비근로 성인남성자녀	0.4463	0.3975	0.3560
근로 성인여성자녀	0.3573	0.4348	0.5120
비근로 성인여성자녀	0.4897	0.5963	0.5880
소규모 사업체	0.1815	0.3789	0.4200
대규모 사업체	0.2534	0.0994	0.0680
근속연수	11.4112	5.3609	8.5370
관리자	0.2991	0.0373	0.0240
공식정년	0.4737	0.1366	0.0560
관행적 퇴직	0.1324	0.0807	0.0240
근로시간 40 미만	0.0468	0.0621	0.1240
근로시간 40~49	0.5194	0.3665	0.2360
근로시간 60~69	0.1153	0.1491	0.1160
근로시간 70~79	0.0753	0.1180	0.0880
근로시간 80 이상	0.0525	0.0373	0.0160
근로시간 신축성	19.3099	21.1168	25.4712
유급휴가일	6.6952	1.5776	0.9600
유급휴가일 제공	130.2865	13.3789	15.2080
연봉계약제	0.0708	0.0248	NI
일당 및 실적급	0.0982	0.2795	0.8120
경력급 및 호봉제	0.4007	0.0497	0.0240
퇴직금제	0.5868	0.1056	0.0440
퇴직보험 및 연금	0.0571	NI	NI
N	876	161	250

〈표 4-14〉 고용형태 및 규모별 로지스틱 회귀분석 결과 : 기존일자리 퇴직확률의 결정요인

변수	상용직			임시직			일용직		
	계수	한계 효과	P-값	계수	한계 효과	P-값	계수	한계 효과	P-값
절편	-4.7016		<.0001	-0.9559		0.6912	-1.9446		0.2884
남성	-0.3870	-0.0610	0.1000	0.0650	0.0115	0.8982	-0.6106	-0.1125	0.1545
연령	0.0845	0.0133	<.0001	-0.0011	-0.0002	0.9792	0.0524	0.0096	0.0831
교육연수	-0.0508	-0.0080	0.0912	0.0322	0.0057	0.5950	0.0519	0.0094	0.3719
혼인	0.3063	0.0482	0.3550	0.2790	0.0489	0.6859	-0.1658	-0.0304	0.7044
배우자 근로	-0.0837	-0.0132	0.6887	-0.3097	-0.0550	0.5535	-0.8288	-0.1522	0.0407
건강상태 나쁨	0.5581	0.0879	0.0279	0.5849	0.1031	0.2936	-0.0682	-0.0149	0.8793
순가계자산	0.0040	0.0006	0.4632	0.0125	0.0022	0.9213	0.0941	0.0171	0.3523
공적연금자산	-0.0020	-0.0003	0.8110	-0.0101	-0.0018	0.7044	0.1370	0.0249	0.0743
사적연금자산	-0.0512	-0.0081	0.2456	0.1462	0.0258	0.5847	-0.0831	-0.0152	0.6857
비근로소득	0.0495	0.0078	0.2147	-0.2937	-0.0519	0.0703	-0.0585	-0.0109	0.4320
시간당 임금	0.2234	0.0353	0.0454	0.8070	0.1422	0.2070	0.1270	0.0231	0.6526
근로남성자녀	-0.0983	-0.0155	0.4954	0.2119	0.0377	0.5250	-0.0349	-0.0067	0.8921
비근로남성자녀	0.0289	0.0045	0.8520	0.3394	0.0601	0.3489	0.0137	0.0021	0.9656
근로여성자녀	-0.3089	-0.0487	0.0480	0.4682	0.0828	0.1160	0.0302	0.0049	0.8867
비근로여성자녀	-0.2631	-0.0415	0.0551	0.5720	0.1013	0.0401	0.0781	0.0143	0.7320
소규모 사업체	0.1352	0.0213	0.5751	-0.7230	-0.1280	0.1024	0.1535	0.0287	0.6385
대규모 사업체	0.1463	0.0230	0.5341	-1.7431	-0.3086	0.0484	0.4042	0.0804	0.6025
근속연수	-0.0011	-0.0002	0.9449	-0.1477	-0.0261	0.0090	-0.0306	-0.0056	0.1990
관리자	-0.4363	-0.0687	0.0721	-0.7178	-0.1268	0.5332	-0.3807	-0.0628	0.7284
공식정년	-0.0758	-0.0120	0.7512	1.1343	0.2011	0.1820	0.2100	0.0318	0.8345
관행적 퇴직	0.5382	0.0848	0.0446	2.1281	0.3757	0.0265	-0.1100	-0.0104	0.9350
근로시간 40 미만	-0.1361	-0.0206	0.7624	-1.0175	-0.1810	0.2952	-0.0266	-0.0076	0.9572
근로시간 40~49	0.1342	0.0215	0.5854	0.2368	0.0412	0.6771	0.3045	0.0549	0.4710
근로시간 60~69	0.3561	0.0567	0.2712	0.4990	0.0875	0.4679	-0.5389	-0.1015	0.3565
근로시간 70~79	0.3048	0.0486	0.3893	-0.0984	-0.0180	0.8949	-0.0825	-0.0144	0.8939
근로시간 80 이상	0.5024	0.0799	0.2110	0.5171	0.0905	0.6305	-0.2409	-0.0477	0.8343
근로시간신축성	-0.0203	-0.0032	0.0580	0.0052	0.0009	0.8172	-0.0422	-0.0077	0.0325
유급휴가일	-0.0441	-0.0070	0.0437	0.0154	0.0026	0.9468	-0.2319	-0.0420	0.0485
유급휴가일 제공	0.0006	0.0001	0.1745	-0.0274	-0.0048	0.3204	0.0062	0.0011	0.0852
연봉계약제	-0.0831	-0.0131	0.8360	3.4727	0.6153	0.0275	NI	NI	NI
일당 및 실적급	-0.0453	-0.0072	0.8742	0.3047	0.0535	0.5421	0.0364	0.0055	0.9380
경력급/호봉제	-0.0606	-0.0096	0.7977	-1.6869	-0.2967	0.1582	-15.0141	-1.5412	0.9755
퇴직금제	0.1677	0.0265	0.4659	-0.2979	-0.0528	0.7053	-14.2194	-1.6084	0.9674
퇴직보험/연금	-0.6784	-0.1072	0.2915	NI	NI	NI	NI	NI	NI
N	876			161			250		

제5절 퇴직자들의 재취업 현황과 결정요인

1. 퇴직자들의 재취업 현황

제3절에서 살펴본 것처럼 고령화패널자료에 포함된 45세 이상 임금근로자 가운데 444명이 2006년과 2008년 사이 기존의 일자리에서 퇴직하였다. 그렇다면 이들 가운데 몇 명이 재취업에 성공했으며 재취업을 하지 못한 사람들은 어떤 이유 때문에 취업을 하지 못하였을까? <표 4-15>는 2006년 이후 기존 일자리에서 퇴직한 임금근로자들의 2008년 근로현황을 성별 및 연령별로 보고해 준다. 전체적으로 볼 때 약 40%가 조금 넘는 퇴직자들이 2008년 현재 일자리를 가지고 있는 것으로 나타났다. 32%는 예전과 같이 임금근로에 종사하고 있었고, 8%는 자영업으로 전환한 것을

<표 4-15> 2006년 일자리에서 퇴직한 임금근로자들의 2008년 근로현황

2008년 근로현황	전체				남성				여성			
	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상	전체 45 이상	45~ 54세	55~ 64세	65세 이상
임금근로	144 (32.43)	89 (43.84)	41 (25.00)	14 (18.18)	86 (34.13)	42 (46.15)	34 (30.91)	10 (19.61)	58 (30.21)	47 (41.96)	7 (12.96)	4 (15.38)
자영업	37 (8.33)	27 (13.3)	9 (5.49)	1 (1.30)	29 (11.51)	21 (23.08)	7 (6.36)	1 (1.96)	8 (4.17)	6 (5.36)	2 (3.7)	0 (0)
유급가족 종사자	4 (0.90)	3 (1.48)	0 (0)	1 (1.30)	3 (1.19)	2 (2.20)	0 (0)	1 (1.96)	1 (0.52)	1 (0.89)	0 (0)	0 (0)
무급가족 종사자	2 (0.45)	1 (0.49)	1 (0.61)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.04)	1 (0.89)	1 (1.85)	0 (0)
구직	67 (15.09)	28 (13.79)	32 (19.51)	7 (9.09)	43 (17.06)	14 (15.38)	24 (21.82)	5 (9.8)	24 (12.50)	14 (12.5)	8 (14.81)	2 (7.69)
은퇴	133 (29.95)	30 (14.78)	58 (35.37)	45 (58.44)	68 (26.98)	5 (5.49)	33 (30.00)	30 (58.82)	65 (33.85)	25 (22.32)	25 (46.3)	15 (57.69)
일할 의사	40 (9.01)	20 (9.85)	15 (9.15)	5 (6.49)	20 (7.94)	7 (7.69)	10 (9.09)	3 (5.88)	20 (10.42)	13 (11.61)	5 (9.26)	2 (7.69)
일을 해 본적 없음	17 (3.83)	5 (2.46)	8 (4.88)	4 (5.19)	3 (1.19)	0 (0.00)	2 (1.82)	1 (1.96)	14 (7.29)	5 (4.46)	6 (11.11)	3 (11.54)
전 체	444	208	164	77	252	91	110	51	192	112	54	26

관찰할 수 있다. 소수의 퇴직자들은 유급 및 무급 가족종사자로 일을 하고 있었다.

2008년까지 재취업을 하지 않은 사람들의 노동시장지위를 살펴보면, 우선 전체 퇴직자의 30%가 은퇴상태에 있는 것으로 나타났다. 15%의 퇴직자들은 구직을 하고 있었으며, 9%는 구직을 하지는 않았으나 일할 의사가 있다고 응답하였다. 즉 약 4분의 1의 퇴직자들이 일할 의사가 있으나 2008년까지 재취업을 하지 않은 것을 알 수 있다.

퇴직자들의 2008년 근로현황을 연령별로 살펴보면 쉽게 예상할 수 있듯이 연령이 높아짐에 따라 은퇴자의 비율이 높아지고 임금근로나 자영업 일자리에 재취업한 퇴직자들의 비율은 감소하는 것으로 나타났다. 특히 일할 만한 점은 45~54세와 55~64세를 비교할 때 구직자의 비율은 14%에서 20%로 높아지고, 구직을 하지는 않았으나 일할 의사가 있는 퇴직자들의 비율은 비슷하게 유지되었다는 것이다. 이는 특히 55~64세의 퇴직 임금근로자 가운데 일할 의사가 있음에도 불구하고 일자리를 찾지 못하는 사람들의 비율이 높다는 것을 알려준다.

남성과 여성 간에 발견되는 가장 두드러지는 차이점은 자영업으로 전환한 퇴직자의 비율이 여성에 비해 남성에게 더 높게 나타난다는 것이다. 이러한 차이는 특히 45~54세 퇴직자에게서 강하게 드러난다. 즉 45~54세 남성퇴직자 가운데 거의 4분의 1이 자영업 일자리를 얻은 데 비해 여성퇴직자의 경우 불과 4%만 자영업으로 전환한 것을 볼 수 있다. 그리고 여성의 경우 55~64세 퇴직자 가운데 임금근로 일자리에 재취업한 사람들의 비율이 유난히 낮다는 특징도 발견된다.

<표 4-16>은 퇴직 후 다시 임금근로자로 재취업한 144명의 2006년과 2008년 일자리 특성을 비교한 결과를 보여준다. 임금수준으로 보건대 재취업 일자리의 질이 이전 일자리의 질에 비해 아주 낮은 것으로 보이지는 않는다. 월평균 급여는 138만 원 수준에서 유지되었으며 시간당 임금은 8,600원에서 7,700원으로 약간 감소하였다. 평균 주당 근무시간 역시 크게 변화하지 않은 것을 알 수 있다. 종사상의 지위에 있어서도 거의 변화가 없었다. 퇴직 전후 일자리 특성의 가장 큰 차이는 사업체의 평균적인 규모가 크게 감소했다는 점이다. 즉 2006년 사업체의 평균 종사자 수는 1,720

〈표 4-16〉 퇴직 후 임금근로 일자리에 재취업한 근로자들의 2006년 및 2008년
일자리 특성

	2006		2008	
	평균	표준편차	평균	표준편차
근로소득	137.958	97.083	138.134	105.512
시간당 임금	0.859	0.982	0.773	0.654
주 근로시간	49.252	16.422	49.285	15.855
사업체 종사자수	1720.030	7086.240	414.104	2185.600
300인 이상 비율	0.156	0.364	0.146	0.354
30~299인 비율	0.539	0.500	0.527	0.501
1~29인 비율	0.305	0.462	0.326	0.471

명이었던 데 비해 2008년 사업체의 평균 종사자 수는 414명에 불과했다. 이는 전반적으로 퇴직자들 가운데 기존 일자리보다 소규모 사업체에 재취업한 사람들이 많았다는 것을 보여준다.¹⁷⁾

2. 퇴직자들의 재취업 결정요인

퇴직자의 재취업 확률은 어떤 요인들에 의해 영향을 받았을까? 탐색모형(search model)을 적용하면 퇴직 후의 재취업 확률(E_i)은 퇴직자에게 제의되는 임금(W_i^O)과 퇴직자의 유보임금(W_i^R)의 상대적인 크기에 의해 결정된다고 가정할 수 있다. 그리고 퇴직자의 유보임금이 이전 직장의 임금(W_i)과 일자리의 특성(B_i), 개인의 비근로소득(N_i) 및 근로에 대한 선호(Z_i)에 의해 결정된다고 가정하자. 그리고 노동시장에서 제의되는 임금은 개인의 생산성(X_i)에 의해 결정된다고 가정하자. 그리고 탐색에 시간

17) 표에는 보고되지 않았으나 중간 및 대규모 사업장 종사자의 상당수가 각각 중간 및 소규모 사업장으로 이동하였다. 예컨대 종사자 300인 이상 사업체에서 퇴직했다가 재취업한 근로자의 59%는 30~299인 사업장에서 새로운 일자리를 찾았으며, 종사자 30~299인 사업장에서 퇴직한 이후 재취업한 근로자의 28%가 30인 미만 사업장에 취업한 것으로 나타났다. 반면 규모가 더 큰 사업장에 재취업한 퇴직자도 적지 않았다. 예컨대 30인 미만 사업장에서 퇴직한 후 재취업한 근로자의 40% 이상이 30인 이상 사업장에서 일자리를 구한 것으로 나타났다.

이 소요되는 한편 실직기간이 일종의 신호효과(signaling effect)를 가질 수 있다. 따라서 2008년까지의 재취업 확률은 2006년 이후의 실직시점(T_i)이 언제인지에 따라 다를 것이다. 이런 변수들을 고려한 재취업 확률 결정모형은 아래의 식 (5)와 같이 표현될 수 있다.

$$E_i = \alpha + \beta W_i + \gamma N_i + \delta X_i + \zeta Z_i + \phi B_i + \kappa T_i + \epsilon_i \quad (5)$$

만약 이 모형이 가정하는 것처럼 노동시장에서 개인의 생산성이 개인적 특성에 의해 충분히 관찰될 수 있다면 이전 직장의 질은 개인의 유보임금을 높여서 재취업 확률을 낮추는 역할을 할 것이다. 반면 이전 직장의 질이 재취업 시장에서 개인의 생산성을 드러내 주는 역할을 한다면 이와 관련된 변수들의 순효과는 사전적으로 예상하기 어렵다.

이하의 회귀분석에서는 임금근로 일자리에 재취업하는 확률과 자영업 일자리에 재취업하는 확률을 따로 나누어 분석할 것이다. 일자리의 성격에 따라 재취업 결정요인이 다를 수 있다고 판단되기 때문이다. 식 (5) 우측의 항들을 대리하는 변수들은 제3절과 제4절에서 이용한 변수들을 그대로 이용하였다(표 4-3 참조). 실직시점을 나타내는 변수로는 각 개인이 2006년 일자리에 퇴직한 연도와 월을 나타내는 더미변수를 이용하였다. 회귀분석의 결과는 <표 4-17>에 제시되어 있다. 퇴직시점에 관한 더미변수의 추정계수는 표에서 생략되었다.

먼저 임금근로와 자영업 일자리 재취업 모두에 동일한 방향의 유의한 효과를 나타내는 변수들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, <표 4-15>에도 뚜렷하게 나타나듯이 남성은 여성에 비해 연령이 낮은 근로자는 나이가 많은 근로자에 비해 재취업 확률이 높았다. 특히 남성의 우위는 자영업 일자리 재취업에 있어서 훨씬 더 두드러지게 나타나는 것이 확인된다. 일용직 일자리에 퇴직한 근로자는 상용직에서 퇴직한 근로자에 비해 재취업 확률이 높았다. 임금근로 일자리에 취업한 사람들의 경우, 이 결과를 설명할 수 있는 방식의 하나는 일용직이 상용직에 비해 질이 낮고 노동시장 경직성이 덜해서 중년 및 고령의 실직자가 재취업하기 용이했기 때문이라는 것이다. 임금근로 일자리에 재취업한 사람들 가운데 2006년 상용직이었던 근로자들은 상용직에, 일용직이었던 사람들은 일용직에 재

취업했다는 사실은 이 해석과 부합된다. 둘째로, 일용직의 경우 회귀분석에 포함된 비근로소득 변수에 충분히 반영되지 않는 경제적 어려움이 더 컸기 때문에 더 높은 비율로 재취업했다는 해석도 가능하다.

학력은 임금근로 재취업에는 (p -값이 0.1043으로 통계적인 유의성은 떨어지지만) 부정적인 영향을 미친 반면, 자영업 재취업에는 유의하게 긍정적인 영향을 미쳤다. 또한 퇴직한 직장에 관행적인 강제퇴직이 존재하는 경우 임금근로 재취업의 확률은 유의하게 낮아진 반면, 자영업 재취업의 확률은 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 일반적으로 대규모 사업장의 고위직에 비공식적인 퇴직관행이 존재하고, 비공식적인 강제퇴직 연령은 공식적인 강제퇴직 연령보다 몇 년 더 낮다. 이런 점을 고려한다면 이 결과는 좋은 일자리를 가지고 있다가 조기에 퇴직하게 된 고학력 근로자들이 다른 임금근로 일자리를 구하지 못하고 자영업을 시작하는 현상을 반영한 것일 수 있다.

순가계자산이 많은 퇴직자들의 경우 자영업을 시작할 확률이 유의하게 낮았는데 이는 부의 효과(wealth effect)를 반영한 것으로 보인다. 임금근로 재취업의 경우에는 부의 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 퇴직 전 직장에서 주당 40시간 미만 일했던 사람들(근로시간 40 미만)은 자영업에 재취업할 확률이 낮았던 반면, 근로시간 신축성이 높았던 일자리에 일했던 사람들(근로시간 신축성)은 자영업에 재취업할 확률이 높았다. 이는 자영업의 평균적인 근로시간은 더 길지만 근로의 신축성이 높다는 결과(Lee and Lee, 2013)와 부합된다. 퇴직금을 일시불로 지급하는 사업체(퇴직금제)에서 퇴직한 근로자들은 자영업을 시작할 확률이 높았는데 이는 아마도 퇴직금을 창업자본으로 이용할 수 있었기 때문인 것으로 보인다.

마지막으로 가족구조에 관한 변수들은 임금근로와 자영업 재취업에 상당히 상이한 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 전반적으로 함께 거주하는 성인자녀가 있는 경우 임금근로 일자리에 재취업할 확률은 감소한 반면 자영업 일자리를 가질 확률은 높아졌다. 자영업의 경우, 성인자녀의 존재는 창업한 일을 도와주거나 가사 일을 보조할 수 있는 인력이 가용함을 의미한다. 특히 일을 하지 않는 아들(비근로 성인남성자녀)이나 딸(비근

로 성인여성자녀)이 자영업 재취업 확률을 유의하게 높이는 결과는 이러한 해석을 뒷받침한다. 임금근로 재취업의 경우 근로 여부에 관계없이 19세 이상의 딸이 있는 경우 재취업의 확률이 유의하게 낮았다. 임금근로자의 경우 성인이 된 딸은 (일을 하는 경우) 추가적인 소득을 얻거나 (일을 하지 않는 경우) 가사 일을 보조함으로써 정의 소득효과를 가져왔을 가능성이 있다.¹⁸⁾

퇴직의 사유는 재취업의 확률과 밀접하게 연관되어 있을 가능성이 높다. 그렇지만 이것은 재취업 확률을 결정하는 요인인 한편, 재취업 여부 혹은 전망에 의해 결정되는 요인일 수도 있다. 예컨대 “좋은 근로조건으로 이직”이나 “개인 혹은 가족사업”과 같은 퇴직사유는 퇴직 후 취업 가능한 다른 일자리의 여부 및 종류를 그대로 반영한다. 이러한 동시성(simultaneity)의 문제 때문에 위의 회귀분석에서는 퇴직사유를 통제하지 않았다. 이러한 문제에 불구하고 회귀분석 결과의 강건성을 점검하기 위해 퇴직사유를 통제하고 재취업 확률 결정요인에 관한 로짓 회귀분석을 수행하였다. 새로운 회귀분석의 결과는 퇴직사유를 통제하는 경우에도 <표 4-17>의 회귀분석 결과에 큰 변화가 없음을 보여준다. 다만 자영업 재취업 결정요인에 관한 회귀분석의 결과 가운데 다음과 같은 변화가 발견되었다. 첫째, 공적연금자산의 계수는 유의하지 않은 음수에서 유의한 양수로 바뀌었다. 둘째, 혼인과 배우자 취업의 교호항(배우자 취업)의 계수가 부호는 양으로 유지되었지만 통계적 유의성이 크게 높아졌다(p -값 = 0.0072).¹⁹⁾

18) Lee and Lee(2013)의 결과에 따르면 45세 이상 자영업자의 경우 일을 하지 않는 성인 딸은 은퇴확률을 낮추는 역할을 하는 것으로 나타났다. 반면 45세 이상 임금근로자의 경우 일을 하지 않는 성인 아들은 은퇴확률을 높이는 것으로 나타났다.

19) 퇴직사유가 재취업에 미친 효과를 살펴보면, 기존 일자리의 임금 혹은 근로조건에 대한 불만이나 다른 일을 하기 위해 퇴직한 사람들의 재취업 확률이 가장 높고, 건강악화로 인한 퇴직자들의 재취업 확률이 가장 낮았으며, 직장 파산, 해고, 계약기간 종료, 정년퇴직 등으로 퇴직한 사람들의 재취업 확률이 그 중간에 위치하는 것으로 나타났다.

〈표 4-17〉 퇴직자들의 재취업 확률 결정요인 : 로지스틱 회귀분석 결과

변수	평균	임금근로 재취업		자영업 재취업	
		한계효과	P-값	한계효과	P-값
남성	0.6550	0.0925	0.1094	0.1524	0.0091
연령	53.9456	-0.0154	0.0009	-0.0111	0.0174
교육연수	10.4005	-0.0124	0.1043	0.0339	0.0015
혼인	0.8827	-0.0693	0.3504	-0.0354	0.8541
배우자 근로	0.3994	-0.0192	0.7873	0.0314	0.3362
건강상태 나쁨	0.1344	-0.0771	0.2099	-0.0526	0.3475
순가계자산	2.1983	-0.0001	0.9651	-0.0026	0.0514
공적연금자산	3.5812	0.0046	0.1248	-0.0003	0.7491
사적연금자산	2.1707	-0.0120	0.4849	0.0031	0.9434
비근로소득	0.8946	-0.0015	0.9347	-0.0135	0.2017
시간당 임금	0.9781	0.0138	0.5781	0.0049	0.5409
근로 성인남성자녀	0.5695	-0.0320	0.3344	0.0411	0.2510
비근로 성인남성자녀	0.4227	-0.0232	0.5868	0.0655	0.0301
근로 성인여성자녀	0.3970	-0.0680	0.0853	0.0305	0.1874
비근로 성인여성자녀	0.5221	-0.0784	0.0471	0.0493	0.0989
임시직	0.1251	-0.0517	0.4573	0.0597	0.2002
일용직	0.1943	0.1428	0.0863	0.1725	0.0253
소규모 사업체	0.2525	0.0449	0.4057	0.0470	0.2422
대규모 사업체	0.1981	0.0441	0.6185	-0.1188	0.1367
근속연수	10.0960	-0.0062	0.1916	0.0008	0.5774
관리자	0.2129	0.0620	0.4373	-0.0859	0.1483
공식정년	0.3504	0.0459	0.4841	-0.1549	0.0352
관행적 퇴직	0.1049	-0.2131	0.0263	0.2059	0.0283
근로시간 40 미만	0.0637	0.0003	0.9441	-0.1762	0.0649
근로시간 40~49	0.4452	0.0504	0.3911	-0.0672	0.1373
근로시간 60~69	0.1197	-0.0494	0.5618	0.0090	0.5998
근로시간 70~79	0.0831	0.0373	0.6267	-0.0852	0.3582
근로시간 80 이상	0.0435	0.0440	0.6314	0.0622	0.2827
근로시간 신축성	20.7328	-0.0032	0.2676	0.0038	0.0788
유급휴가일	4.9409	0.0020	0.9182	-0.0018	0.8258
유급휴가일 제공	93.3077	-0.0002	0.7412	-0.0001	0.3447
연봉계약제	0.0513	-0.1857	0.2079	0.1044	0.3166
일당 및 실적급	0.2595	-0.1843	0.0099	-0.0435	0.3508
경력급 및 호봉제	0.2836	-0.0292	0.7402	-0.0193	0.9727
퇴직금제	0.4211	0.0304	0.7300	0.1310	0.0279
퇴직보험 및 연금	0.0389	0.1368	0.6073	0.1732	0.2194
퇴직연월 더미	포함				
N	356				

제6절 결과의 요약과 정책적 함의

1. 결과의 요약

2006년 임금근로에 종사한 45세 이상의 근로자 가운데 28%가 2008년까지 기존 일자리에 퇴직한 것으로 나타났다. 퇴직비율은 여성(34.5%)이 남성(24.7%)에 비해 높았으며 연령별로 볼 때는 45~54세가 21.3%, 55~56세가 35.2%, 65세 이상이 48.1%였다. 퇴직을 경험한 사람들은 건강의 악화(24.4%), 정년퇴직(9.9%), 계약기간종료(9.0%), 정리해고 및 명예퇴직(8.7%)과 같이 비자발적이라고 할 수 있는 사유로 일을 그만둔 것으로 나타났다. 여성은 남성에 비해 정리해고 및 명예퇴직이나 정년퇴직과 같이 연령과 직접적으로 관련된 이유로 퇴직하는 빈도가 낮은 반면, 건강이 악화되거나 쉬고 싶어서 퇴직하는 빈도가 상대적으로 높았다. 퇴직의 확률과 사유를 고려하건대 연령이나 성별로 정도의 차이는 있으나 45세 이상 임금근로자 전체의 고용사정은 안정적이지 못한 것으로 보인다.

퇴직사유는 사업체의 규모에 따라 상당히 상이한 것으로 나타났다. 300인 이상을 고용한 대형 사업장 종사자의 경우 정년퇴직(27.3%), 정리해고/명예퇴직(5.5%), 계약기간종료(9.1%) 등 퇴직자의 40% 이상이 체계적인 인사관리 혹은 고용정책과 관련된 사유로 일자리를 떠났다. 반면 30인 미만 소형 사업장 퇴직자의 경우 건강악화(30.8%), 직장의 파산 및 폐업(15.7%) 등 예측하기 어려운 요인에 의해 일을 그만둔 것으로 나타났다. 고용형태별로 퇴직사유를 살펴보면 상용직의 경우 일용직이나 임시직에 비해 정년퇴직의 비율(16.1%)이 높은 것을 알 수 있다. 임시직은 건강악화로 퇴직하는 근로자의 비율(35.2%)이 유독 높았다.

퇴직확률의 결정요인에 관한 회귀분석결과는 다른 요인들을 통제할 때 높은 시간당 임금과 나쁜 건강이 퇴직확률을 강하게 높인다는 것을 보여준다. 이는 생산성을 초과하는 높은 임금과 건강의 악화가 고령자의 퇴직확률을 높이는 주된 요인이라는 것을 시사한다. 또한 공식적인 정년규정

보다는 비공식적인 퇴직관행이 퇴직의 확률을 높인 원인으로 나타난다. 마지막으로 근로시간의 변동가능성이나 유급휴가일수에 반영되는 근로의 신축성이 높아지면 퇴직확률이 감소하는 결과가 관찰된다.

퇴직확률의 결정요인도 사업장의 규모나 고용형태에 따라 다른 것으로 나타났다. 건강이 나쁘면 일반적으로 퇴직할 확률이 높아지지만 그 효과는 소규모 사업장 근로자에 대해서만 유의하게 나타났다. 그리고 임금과 퇴직확률 간에 발견되는 정의 상관관계는 주로 중대형 사업장 근로자에 게서 관찰되었으며, 특히 중형 사업장 근로자에 대해 강하게 나타났다. 이는 고임금으로 말미암은 고령근로자의 고용불안 문제가 주로 중대형 사업장에 해당되는 문제이며, 특히 자금여력에 있어 대형 사업장에 뒤지는 중형 사업장의 경우 더 심각한 문제라는 것을 시사한다. 근로시간 신축성과 유급휴가는 중소 사업체 근로자의 퇴직확률을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났다. 그리고 대기업의 경우 임금이 성과급에 가까운 형태(일당, 시급, 도급, 실적급 등)로 결정되는 근로자들의 퇴직확률이 고정급(연봉, 월급, 주급)을 받는 근로자들의 퇴직확률에 비해 유의하게 낮았다.

퇴직자들의 재취업 현황을 보면 2006년부터 2008년까지 기존 일자리에 서 퇴직한 45세 이상의 임금근로자 가운데 약 40%만 2008년에 일자리를 가지고 있었고, 이들의 대다수(퇴직자의 32%)가 예전처럼 임금근로에 종사하는 것으로 나타났다. 2008년에 일을 하지 않은 사람들을 살펴보면 전체 퇴직자의 30%가 은퇴를 했고, 15%는 구직을 하고 있었으며, 9%는 구직을 하지는 않았으나 일할 의사가 있는 상태에 있었다.

재취업 결정요인에 관한 분석결과를 살펴보면 남성은 여성에 비해, 연령이 낮은 근로자는 고령근로자에 비해 재취업 확률이 높았다. 그리고 일용직 근로자는 상용직 근로자에 비해 다시 일자리를 구할 확률이 높았다. 학력은 임금근로 재취업에는 부정적인 영향을 미친 반면 자영업 재취업에는 긍정적인 영향을 미쳤다. 재산이 많은 퇴직자들은 자영업을 시작하지 않는 경향이 있는 반면, 근로신축성이 높은 일자리에서 퇴직한 사람들은 자영업으로 전환할 가능성이 높았다. 성인지녀가 있는 경우, 특히 일을 하지 않는 자녀가 있는 경우, 퇴직자가 자영업을 시작할 확률이 높았다.

2. 정책적 함의

최근 논의되고 있는 핵심적인 고령자 고용증진 방안 가운데 하나는 정년을 연장하는 것이다. 이 연구의 결과는 현재 노동시장 여건에서 단순히 법적인 정년을 연장하는 것만으로는 고령자를 좀 더 오래 일하게 하거나 고령인구의 빈곤문제를 해결하는 데 일정한 한계가 있다는 것을 시사한다. 첫째, 45세 이상 임금근로자의 극히 소수(약 10%)만이 정년 때문에 퇴직하고 있으며, 정년이 특히 중요한 55~64세 임금근로자의 경우에도 퇴직자 다섯 명 중 한 사람만 정년 때문에 일자리를 그만둔 것으로 나타났다. 따라서 법적인 정년이 높아지더라도 퇴직의 결정이 이에 영향을 받게 될 근로자는 비교적 소수일 것으로 예상된다. 둘째, 대기업의 경우 정년퇴직이 비교적 중요한 퇴직사유이기는 하지만 공식적인 정년보다는 그보다 몇 년 이른 비공식적·관행적인 퇴직연령이 퇴직에 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정년연장이 의미를 가질 수 있는 대기업의 경우에도 공식적인 정년을 연장하기에 앞서서 비공식적·관행적인 퇴직연령을 제거할 필요가 있다는 것을 시사한다. 마지막으로 고령빈곤 문제가 더 심각하다고 할 수 있는 중소기업의 경우 정년 자체가 없는 경우가 많기 때문에 정년을 늘리는 것이 고령자들의 빈곤문제를 해결하는 데에도 한계가 있는 것으로 보인다.²⁰⁾ 이러한 한계점들이 정년을 연장하지 말아야 한다는 주장에 대한 직접적인 논거가 될 수 없을지는 모르나, 적어도 정년연장에 대한 정책적인 보완이 꼭 필요하다는 점을 부각시킨다고 할 수 있다.

이 연구의 결과는 생산성에 비해 과도하게 높은 임금이 고용주로 하여금 고령근로자를 퇴직시키게 만드는 주된 이유 가운데 하나라는 일반적인 믿음을 실증적으로 지지해 준다. 고령자들의 고임금이 퇴직에 미치는

20) 이 연구에서 직접 다루지는 않았지만 정년연장은 특정한 부문에서 청년고용에 부정적인 영향을 줄 가능성이 있다. 전체 부문을 대상으로 한 연구의 대부분은 고령근로자와 청년 근로자 고용에 대체관계가 없다는 것을 지적한 바 있다(김준영, 2011). 그러나 이 연구에서 보였듯이, 정년퇴직이 상대적으로 중요한 대기업 및 공공부문에서 정년이 연장된다면 다른 조건이 달라지지 않을 경우 청년 신규고용이 감소될 우려가 있다.

효과가 특히 중견기업과 대기업에서 강하게 나타난다는 점도 일반적인 상식에 부합된다. 대기업의 경우 임금이 성과급에 가까운 형태(일당, 시급, 도급, 실적급 등)로 결정되는 근로자들의 퇴직확률이 고정급(연봉, 월급, 주급)을 받는 근로자들의 퇴직확률에 비해 유의하게 낮다는 사실도 고령근로자에게서 나타나는 임금과 생산성 간의 괴리가 퇴직에 미치는 부정적인 효과를 반영한다고 할 수 있다. 이런 점을 고려할 때 대기업의 경우 퇴직연령이 높아지기 위해서는 인사시스템, 직무구조, 임금체계 등을 개편하여 임금이 생산성의 감소를 반영하는 방향으로 조정되어야 할 것이다. 이러한 변화가 없이 공식적인 정년이 늘어날 경우 기업은 다양한 방법을 동원하여 비공식적인 정년을 강제하려는 유인을 갖게 될 것이다.

이 연구는 건강의 악화가 고령근로자를 퇴직시키는 주된 원인이라는 것을 보여준다. 45세 이상 퇴직자 네 명 가운데 한 사람은 건강의 악화를 퇴직사유로 응답했고 나쁜 건강상태는 퇴직확률을 높이는 주된 요인으로 나타났다. 특히 건강의 악화는 30인 미만 소규모 사업장에 근무하는 근로자들과 일용직 근로자에게 있어서 가장 중요한 퇴직사유로 나타났다. 이는 고용상태가 불안한 저임금근로자의 경우 건강에 해로운 작업 및 생활 환경에 노출될 가능성이 높고, 건강보험에 가입되어 있지 않거나 자기부담액을 감당하기 어렵다는 사정 등으로 인해 의료서비스에 대한 접근성이 낮기 때문인 것으로 풀이된다. 이런 점을 고려할 때 저소득층 근로자의 건강을 증진시키고 의료접근성을 높이는 정책이 간접적으로 고령자들의 고용을 증진하는 결과도 가져올 수 있을 것으로 판단된다.

건강의 효과와 밀접한 관련을 갖는 결과는 근로시간 신축성이 높고 유급휴가일수가 길수록 퇴직을 할 확률이 낮으며, 이러한 효과가 특히 중소기업 근로자들에게 강하게 나타난다는 것이다. 건강이 일시적으로 나빠지는 경우 잠시 쉬거나 업무량을 줄일 수 있다면 건강을 회복하는 것이 가능할 것이다. 그런데 직장이 그것을 허락해 주지 않는 경우 건강이 악화된 근로자는 어쩔 수 없이 퇴직을 선택할 수밖에 없을 것이다. 따라서 고령근로자로 하여금 개인적인 여건에 따라 근로시간 혹은 근로일수를 신축적으로 조정할 수 있도록 해준다면 특히 저임금 고령근로자의 퇴직위험을 낮추는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

제 5 장

결론 및 정책 시사점

외환위기가 발생하기 직전까지만 하더라도 우리 경제는 완전고용에 해당하는 2%의 낮은 실업률을 달성하고 있었다. 당시 기업들은 필요로 하는 인력을 구하는 데에 상당한 어려움을 겪고 있었으며, 이에 따라 유휴 인력에 대한 논의와 연구가 활발하게 이루어지고 있었다. 이러한 상황에서 발발한 외환충격은 수많은 기업들의 연이은 도산을 초래하였고 이는 곧 근로자들의 대량 실직으로 이어졌다. 내일을 기약할 수 없는 상황에 내몰린 실직자들에게 다시 취업을 할 수 있으리라는 생각은 차라리 사치에 가까웠다. 위기상황이 어느 정도 극복되기 시작하였지만 한번 높아진 고용불안 심리는 쉽게 사그라지지 않고 아직도 우리의 주변을 서성이고 있다가 가끔 극단적인 모습으로 우리 앞에 나타나기도 한다.

외환위기와 같은 커다란 충격이 아니더라도 자본주의 시장경제에서 경기변동과 이에 따른 고용조정은 발생하지 않을 수 없다. 하지만 고용조정이 이루어진다고 하더라도 고용상태에서 이탈된 근로자가 유사한 근로조건을 갖춘 일자리로 순조롭게 재취업할 수 있다면, 고용불안은 크게 줄어들 것이다. 이는 고용불안이 재취업 가능성과 밀접하게 관련되어 있음을 알려준다. 본 연구는 이러한 차원에서 고용불안을 재취업 노동시장과 관련지어 분석하고자 하였다.

고용불안이라는 용어는 일반적으로 널리 사용되고 있으나, 심리적이고 주관적인 측면이 강하여 논리적이거나 학술적으로 엄밀하게 정의되어 있지 않다. 그럼에도 불구하고 고용불안과 관련된 주제들을 다루고 있는 연구들을 찾아보면 이들은 대체로 두 가지 측면에서 접근하고 있음을 알 수 있다. 고용의 안정성이 그 하나이며 고용의 안전성이 다른 하나이다.

본 연구는 제2장에서 기존 연구들을 바탕으로 고용불안을 실직의 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하고 이를 확률의 형태로 구체화한 후 자료(data)들을 사용하여 이를 실제로 측정하고 이에 대해 분석하고 있다.

고용불안은 구체적으로 실직확률과 재취업확률로 측정되는데, 경제 전체로 볼 때 실직확률이 감소하고 있어서 실직 가능성으로 파악한 고용불안은 줄어드는 것으로 나타났다. 반면 두 가지 유형의 재취업확률들은 모두 감소하고 있어서 재취업 가능성으로 파악한 고용불안은 오히려 증가하고 있음을 보여주었다. 이처럼 한쪽은 고용불안의 하락을, 다른 한쪽은 고용불안의 상승을 보여주는 것은 서로 상반되는 결과가 아니라 오히려 제2장에서 사용하고 있는 고용불안 지표의 우수성을 보여준다. 실제로 이 두 측면을 모두 고려하지 않고 어느 한쪽만을 반영하는 지표들을 사용하여 분석한 결과는 고용불안에 대한 잘못된 판단을 초래할 수 있다. 예컨대 이직률이나 취업기간 등과 같이 실직확률과 관련된 변수들만으로 고용불안을 평가하는 경우가 대표적이다.

성별로 구분하여 고용불안을 분석하여 보면, 여성의 실직확률이 남성의 경우보다 상당히 높아 실직 가능성 측면에서 볼 때 여성의 고용이 더 불안한 것으로 나타난다. 재취업확률로 살펴보다라도, 그 중요성에 따라 의미를 두고 종합적으로 해석하면 역시 여성의 고용이 더 불안한 것으로 나타난다.

이러한 분석과정에서 우리는 여성의 취업에서 비경제활동인구화 성향이 남성의 경우보다 더 크고 실업화 성향은 낮은 반면, 실업에서 재취업으로의 탈출확률은 여성이 더 높고 비경제활동에서의 재취업확률은 여성이 더 작음을 알 수 있다. 이로 인해 여성의 고용이 더 불안한 상태에서 여성의 실업률이 남성보다 더 낮고 고용률도 더 낮게 되는 모순된 듯한 현상을 잘 설명할 수 있게 되었다.

다음으로 우리는 연령을 사용하여 노동력 집단을 청년층(15~29세)과 기간층(30~54세) 그리고 노년층(55세 이상)으로 구분하여 고용불안을 분석하여 보았다. 그 결과, 실직확률로 보면 청년층과 노년층의 순으로 고용불안이 높고 재취업확률로 보면 노년층의 고용불안이 가장 높았다.

노동력을 세 연령집단만으로 구분할 경우 초래될 수 있는 한계를 감안하여 연령층을 10세를 단위로 해서 6개 집단으로 세분하여 분석하여 보

았다. 그 결과 실직확률에 있어 연령-실직확률 프로파일은 30~40대를 저점으로 하면서 U자형으로 나타났다. 반면 연령-재취업확률 프로파일은 40대를 정점으로, 20대를 논외로 하면, 피라미드형의 모습을 보여주었다. 이러한 결과를 종합하여 해석하면 60세 이상 고령집단에서 고용불안이 가장 심각한 것으로 나타난다. 청년층의 고용불안도 낮지 않았으나 고령층에 미치지지는 못하였다.

본고는 이러한 분석을 바탕으로 고용불안을 보다 심층적으로 분석하여 볼 필요가 있는 집단으로 여성과 고령층을 선정하고 각각 제3장과 제4장에서 이에 대해 분석하였다.

제3장은 주로 경제활동인구조사와 KLIPS 자료를 사용하여 여성의 고용불안 현상과 그 원인을 집중적으로 분석하고 있다. 고용불안정성은 근속기간, 이직확률, 재취업확률 등의 측면에서 살펴보았으며, 이들 고용불안정성 지표와 여성의 경제활동상태 전환에 영향을 미치는 요인들을 파악하려고 하였다. 이 과정에서 여성을 여러 연령대로 세분하여 분석함으로써 생애주기 각 단계에서 남성보다 다양한 생애사를 경험하고 있는 여성들의 고용불안 또는 재취업에 중요한 요인이 무엇인지를 분석하였다. 제3장의 중요한 분석결과들을 정리하고 각각에 대한 정책적 시사점을 제시하기로 한다.

첫째, 최근 우리나라 노동시장에서 여성들의 '지위'는 일부 지표에서는 답보상태에 있고 다른 지표들은 개선되는 모습을 보이는 등 혼재된 양상을 보였다. 고용률 측면에서는, 여성의 고용 상황이 최근 정체상태에 있는 반면, 임금근로자 가운데 상용근로자의 비중이 상대적으로 크게 증가하여 종사상 지위는 개선되는 모습을 보였다. 특히, 20대 여성의 경우에는 고용 및 종사상 지위가 지속적으로 개선되고 있었다.

둘째, 대표적인 고용불안정성 지표 중의 하나인 근속기간 측면에서 전체적으로 긍정적인 모습이 나타나고 있었다. 최근 들어 평균근속기간이 길어지고 있고, 3년 이상의 근속 비중이 증가하는 모습은 여성근로자의 고용안정성이 어느 정도 개선되고 있음을 의미한다.

셋째, 이웃하는 연도 간의 취업-비취업 간 전환율을 분석해 보면, 계속 취업상태를 유지할 확률이 지속적으로 높아지고 있어 여성들의 고용안정

성은 개선되는 모습을 보였다. 그러나 비취업상태에 있던 여성들이 그 다음 해에 취업으로 전환되는 비율은 13% 정도로 여전히 남성에 비해 매우 낮았다. 기간별로 보더라도 비취업에서 취업으로 전환하는 비율이 2000년대 전반보다 중후반에 대체로 더 낮게 나타나, 고용안정성에 있어 양극화가 전개되고 있음을 암시한다. 즉 취업상태에 있던 여성들은 계속해서 취업상태를 이어나갈 확률이 높은 반면, 실직(또는 경력단절)을 경험한 여성들은 장기 실업자로 전락할 가능성이 높다는 것이다. 이는 결국 여성의 고용불안과 관련해서 정책적으로 주안점을 두어야 할 부분은 실직자들의 재취업, 특히 장기 실업자의 재취업 활성화에 있다는 것을 시사한다. 또한 여성들은 남성들에 비해 실업에서 비경화로 전환하는 비율과 비경화를 지속적으로 경험하는 비율이 높게 나타난다. 따라서 여성고용 확대를 위해서는 비경화로 이행하게끔 하는 요인들에 대한 분석 및 비경화로 의 이행을 감소시키는 대책들을 마련해야 한다.

넷째, 여성들은 남성에 비해 출산, 육아 등으로 인해 자발적 사유로 퇴직하는 비중이 훨씬 높았다. 그러나 여성들의 비자발적 퇴직 비중이 2000년대 후반 들어 전반에 비해 다소 높아, 여성의 고용불안전성(job insecurity)이 증가하였음을 알려준다. 이는 여성들이 남성들에 비해 고용지속성 측면에서 상대적으로 ‘불안한’ 직장에 분포하고 있기 때문일 가능성과 퇴직시 여성들이 잠재적인 차별을 받기 때문일 가능성을 제기하게끔 한다. 만약 후자일 경우 퇴직에 있어 차별이 발생하지 않도록 적극적으로 지도·감독하는 노력이 필요할 것이다.

다섯째, 취업에서 비취업으로의 이행에 영향을 미치는 요인들을 회귀분석을 통해 살펴본 결과는, 개인 및 가구의 특성보다는 이전 일자리에서의 특성들이 더욱 중요한 역할을 한다는 것을 시사해 주었다. 구체적으로, 이전 일자리가 높은 임금을 제공하거나 정규직, 대기업 일자리일수록 비취업으로의 이행을 억제하는 것으로 나타났다. 이는 결국 여성들의 직장유지율을 높이기 위해서는 일자리 특성이 좋은 양질의 일자리를 제공해야 함을 시사한다.

여섯째, 재취업, 즉 비취업상태에서 그 다음 해에 취업으로 전환하는 확률에 대한 회귀분석에서는 자녀들, 특히 미취학 자녀의 존재가 재취업

에 매우 유의하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성들의 재취업 활성화를 위해서는 미취학 자녀 양육에 대한 지원을 늘리거나, 기업들이 모성보호제도를 적극적으로 운영하도록 유도하는 정책이 필요함을 시사한다. 우리나라의 모성보호제도 자체는 선진국들에 비해 크게 떨어지지 않는 수준이고 대기업을 중심으로 상당 수준의 조치들이 수행되고 있는 것으로 알려져 있다. 그러나 이제는 도입된 제도들이 현장에서 제대로 정착될 수 있도록 하는 추가적인 수단이 필요할 것으로 보인다. 또한 근로환경이 상대적으로 열악한 기업들, 특히 중소기업들에 있어 모성보호조치들이 제대로 운영될 수 있도록 지원하는 방안이 모색될 필요가 있다.

일곱째, 경제활동상태의 장기 노동시장 성과를 연령별로 분석해 보면, 여성 고용불안을 완화하고 재취업을 활성화하기 위해서는 각 연령대별로 달리 접근해야 함을 알 수 있다. 예를 들어, 20대 중반 여성의 경우에는 계속 취업상태에 있을 경우 5년 후에도 여전히 노동시장 성과가 매우 크고 긍정적인 것으로 나타났다. 반면, 계속 비취업상태에 있거나 한 해라도 경력단절이 있거나 계속 취업해 있더라도 시간제나 비정규직 등 불완전 고용상태에 있을 경우 향후 노동시장 성과는 부정적이었다. 30대 초반 여성들의 경우에도 일자리 유지가 향후 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하지만, 20대 중반의 여성들과는 달리 무엇보다도 경력단절이 일어나지 않게 하는 것이 5년 후 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 이들 30대 초반 여성들은 결혼이나 출산 등 경력단절에 매우 큰 영향을 미치는 생애사를 경험하는 시기이다. 따라서 이 연령계층에게는 탄력근무제나 시간제 근무 또는 재택근무 등 다양한 형태의 근로를 가능하게 하여 제한적으로라도 노동시장 활동에 참여하게 하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 30대 중반의 경우에는 육아문제가 걸려 있기는 하지만 출산이나 초기 육아문제는 해결된 상태이기 때문에 다시 노동시장에 복귀할 여건이 갖추어진 연령대이다. 이들에 대한 분석에서는 다시(정규직 상태의) 직장유지가 향후 노동시장 성과에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 자녀가 학교에 다니기 시작할 나이인 40대 초반에서는 현재 일자리에서의 정규직/비정규직의 구분은 향후 노동시장 성

과에 별로 중요하지 않을 것으로 나타나 이들 계층에게는 비정규직으로라도 계속 노동시장 활동을 하게 하는 것이 중요하다는 것을 시사해 주었다.

여덟째, 여성들의 (재)취업 확대를 위해서는 여성들이 다양한 산업과 직종으로 분포되어야 한다. 그러나 우리나라 노동시장에서의 산업 및 직종분포에 있어 남녀 격차가 가시적으로 개선되지는 못한 것으로 나타났다. 직종분포에 있어 성별 분리도(segregation)는 아주 미약하게 개선되는 추세가 보였으나, 산업분포에 있어서는 오히려 성별 분리가 더욱 심화되고 있었다. 따라서 여성고용의 확대를 위해서는 여성들이 다양한 산업에서 일할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 앞으로도 다양한 산업들에서 여성근로자가 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 남성위주의 근로환경/문화를 개선하도록 유도하는 것이 중요할 것이다.

제4장은 고령층의 고용불안에 대해 심층적인 분석을 실시하였다. 이제 연구 결과를 요약하고 정책적인 시사점을 도출하기로 하자. 먼저 분석 결과를 요약하기로 한다.

2006년 임금근로에 종사한 45세 이상의 근로자 가운데 28%가 2008년까지 기존 일자리에서 퇴직한 것으로 나타났다. 퇴직을 경험한 사람들은 건강의 악화(24.4%), 정년퇴직(9.9%), 계약기간종료(9.0%), 정리해고 및 명예퇴직(8.7%)과 같이 비자발적이라고 할 수 있는 사유로 일을 그만두고 있었다. 퇴직의 확률과 사유를 고려하건대 연령이나 성별로 정도의 차이는 있으나 45세 이상 임금근로자 전체의 고용사정은 안정적이지 못한 것으로 보인다.

퇴직사유는 사업체의 규모에 따라 상당한 차이를 보였다. 300인 이상을 고용한 대형사업장 종사자의 경우 정년퇴직(27.3%), 정리해고/명예퇴직(5.5%), 계약기간종료(9.1%) 등 퇴직자의 40% 이상이 체계적인 인사관리 혹은 고용정책과 관련된 사유로 일자리를 떠났다. 반면 30인 미만 소형사업장 퇴직자의 경우 건강악화(30.8%), 직장의 파산 및 폐업(15.7%) 등 예측하기 어려운 요인에 의해 일을 그만두었다.

퇴직확률의 결정요인에 관한 회귀분석 결과는 다른 요인들을 통제할 때 높은 시간당 임금과 나쁜 건강이 퇴직확률을 강하게 높이는 것으로 나타났다. 이는 생산성을 초과하는 높은 임금과 건강의 악화가 고령자의 퇴

직확률을 높이는 주된 요인임을 의미한다. 또한 공식적인 정년규정보다는 비공식적인 퇴직관행이 퇴직의 확률을 높인 원인으로 나타난다. 반면 근로시간의 변동가능성이나 유급휴가일수에 반영되는 근로의 신축성이 높아지면 퇴직확률이 감소하고 있었다.

퇴직확률의 결정요인도 사업장의 규모나 고용형태에 따라 달랐다. 건강이 나쁘면 일반적으로 퇴직할 확률이 높아지지만 그 효과는 소규모 사업장 근로자에 대해서만 유의하였다. 그리고 임금과 퇴직확률 간에 발견되는 정의 상관관계는 주로 중대형 사업장, 특히 중형 사업장 근로자에게서 강하게 나타났다. 이는 고임금으로 인한 고령근로자의 고용불안 문제가 주로 중대형 사업장에 해당되는 문제이며, 특히 자금여력에 있어 대형 사업장에 뒤지는 중형 사업장에서 더 심각함을 알려준다. 근로시간 신축성과 유급휴가는 중소 사업체 근로자의 퇴직확률을 유의하게 감소시키고 있었다. 그리고 대기업의 경우 임금이 성과급에 가까운 형태(일당, 시급, 도급, 실적급 등)로 결정되는 근로자들의 퇴직확률이 고정급(연봉, 월급, 주급)을 받는 근로자들의 퇴직확률에 비해 유의하게 낮았다.

퇴직자들의 재취업 현황을 보면 2006년부터 2008년까지 기존 일자리에서 퇴직한 45세 이상의 임금근로자 가운데 약 40%만 2008년에 일자리를 가지고 있었고, 이들의 대다수(퇴직자의 32%)가 예전처럼 임금근로에 종사하고 있었다.

재취업 결정요인에 관한 분석결과를 살펴보면 남성과 젊은 층 근로자의 재취업 확률이 여성과 고령층의 경우에 비해 높았다. 그리고 일용직 근로자는 상용직 근로자에 비해 다시 일자리를 구할 확률이 높았다. 학력은 임금근로 재취업에는 부정적인 영향을 미친 반면 자영업 재취업에는 긍정적인 영향을 미쳤다. 재산이 많은 퇴직자들은 자영업을 시작하지 않는 경향이 있는 반면, 근로신축성이 높은 일자리에서 퇴직한 사람들은 자영업으로 전환할 가능성이 높았다. 성인자녀, 특히 일을 하지 않는 성인자녀가 있는 경우, 퇴직자가 자영업을 시작할 확률이 높게 나타났다.

이상의 분석결과를 바탕으로 정책적 함의를 도출하기로 하자. 먼저 최근 논의되고 있는 핵심적인 고령자 고용증진 방안 가운데 하나는 정년연장이다. 그러나 이 연구의 결과는 현재 노동시장 여건에서 단순히 법적인

정년을 연장하는 것만으로는 고령자를 좀 더 오래 일하게 하거나 고령인구의 빈곤문제를 해결하는 데 일정한 한계가 있음을 시사한다. 첫째, 45세 이상 임금근로자의 극히 소수(약 10%)만이 정년 때문에 퇴직하고 있다. 따라서 법적인 정년이 높아지더라도 퇴직의 결정이 이에 영향을 받게 될 근로자는 비교적 소수일 것으로 예상된다. 둘째, 대기업의 경우 정년 퇴직이 비교적 중요한 퇴직사유이기는 하지만 공식적인 정년보다는 그보다 몇 년 이른 비공식적·관행적인 퇴직연령이 퇴직에 더 강한 영향을 미치고 있었다. 이는 정년연장이 의미를 가질 수 있는 대기업의 경우에도 공식적인 정년을 연장하기에 앞서서 비공식적·관행적인 퇴직연령을 제거할 필요가 있음을 알려준다. 마지막으로 고령빈곤 문제가 더 심각하다고 할 수 있는 중소기업의 경우 정년 자체가 없는 경우가 많기 때문에 정년을 늘리는 것이 고령자들의 빈곤문제를 해결하는 데에도 한계가 있는 것으로 보인다.

제4장의 분석결과는 생산성에 비해 과도하게 높은 임금이 고용주로 하여금 고령근로자를 퇴직하게 만드는 주된 이유 가운데 하나라는 일반적인 믿음을 실증적으로 지지해 준다. 고령자들의 고임금이 퇴직에 미치는 효과가 특히 중견기업과 대기업에서 강하게 나타난다는 점도 일반적인 상식에 부합된다. 대기업에서 임금이 성과급에 가까운 형태일 경우 근로자들의 퇴직확률이 고정급일 경우에 비해 유의하게 낮다는 사실도 이를 확인해 준다. 이런 점을 고려할 때 대기업에서 퇴직연령이 높아지기 위해서는 정년연장보다는 인사시스템, 직무구조, 임금체계 등을 개편하여 임금이 생산성의 감소를 반영하도록 하는 것이 중요하다. 이러한 변화 없이 공식적인 정년이 늘어날 경우 기업은 다양한 방법을 동원하여 비공식적인 정년을 강제하려 할 것이다.

아울러 제4장은 건강의 악화가 고령근로자를 퇴직시키는 주된 원인을 알려주었다. 45세 이상 퇴직자 네 명 가운데 한 사람은 건강의 악화를 퇴직사유로 응답했고, 나쁜 건강상태는 퇴직확률을 높이는 주된 요인으로 나타났다. 특히 건강의 악화는 30인 미만 소규모 사업장에 근무하는 근로자들과 일용직 근로자에게 있어서 가장 중요한 퇴직사유였다. 이는 고용상태가 불안한 저임금근로자의 경우 건강에 해로운 작업 및 생활환

경에 노출될 가능성이 높고, 건강보험에 가입되어 있지 않거나 자기부담액을 감당하기 어렵다는 사정 등으로 인해 의료서비스에 대한 접근성이 낮기 때문인 것으로 풀이된다. 이런 점을 고려할 때 저소득층 근로자의 건강을 증진시키고 의료접근성을 높이는 정책이 간접적으로 고령자들의 고용을 증진하는 결과도 가져올 수 있을 것이다. 아울러 근로시간 신축성이 높고 유급휴가일수가 길수록 퇴직할 확률이 낮으며, 이러한 효과가 특히 중소기업 근로자들에게 강하게 나타났다. 건강이 일시적으로 나빠지는 경우 잠시 쉬거나 업무량을 줄일 수 있다면 건강을 회복하는 것이 가능할 것이다. 그런데 이것이 허용되지 않는다면, 건강이 악화된 근로자는 어쩔 수 없이 퇴직을 선택할 수밖에 없을 것이다. 따라서 개인적인 여건에 따라 근로시간 혹은 근로일수를 신축적으로 조정할 수 있도록 해준다면, 특히 저임금 고령근로자의 퇴직위험을 낮출 수 있을 것이다.

이상에서 우리는 각 장들의 연구결과들을 요약하고 관련된 정책 시사점들을 제시하였다. 마지막으로 한 가지 추가할 것은 새로운 제도의 도입과 관련되어 있다. 본 연구 결과가 제시한 바와 같은 극복하여야 할 여러 어려움들이 제거된다면 재취업 노동시장은 활성화될 것이고 이를 통해 근로자들이 느끼는 고용불안의 정도를 줄일 수 있을 것이다. 그러나 이러한 어려움들이 한꺼번에 모두 해소될 것으로 기대하기는 어렵다. 이러한 상황에서 생각해 볼 수 있는 것은 고용조정으로 인해 근로자들이 입게 되는 임금손실(earnings loss)을 최소화시켜 주는 방안들을 강구하는 것이다. 예컨대 고용조정으로 근로자들이 직장에서 이탈하게 된다고 하더라도 보험제도에 의해 전 직장에서 받던 임금과 비슷한 금액을 받을 수 있다면 고용불안을 느끼는 정도는 거의 사라질 수도 있다.

고용보험의 틀 속에서, 또는 새로운 형태의 기금 조성을 통해서 대량의 정리해고가 이루어지는 등 제한적인 경우에 한정하여 근로자들에게 일정 기간 동안 임금손실의 일부를 보전해 주는 형태로 제도를 도입한다면, 재정적으로 큰 부담 없이 근로자들의 막연한 고용불안감을 줄이는 데에 일조할 수 있을 것이다. 캐나다의 ESP(Earnings Supplement Project) 등을 참조하여 우리나라의 실정에 맞도록 제도를 도입하는 것을 검토해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강승복·정성미(2006), 「최근 고용구조 변화의 요인분석」, 『노동리뷰』 9월호, pp.49~58.
- 강철희·유정아(2004), 「채취업자의 고용의 질에 관한 연구 - 재취업 고용 형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색」, 『사회보장연구』 20 (1), pp.83~116.
- 구명숙·홍상욱(2005), 「기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업 주부 재취업훈련 참가자를 중심으로」, 『한국가정관리학회지』 23 (3), pp.153~167.
- 금재호·조준모(2000), 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 제2회 한국노동패널 학술대회 발표논문.
- _____(2005), 「고용 안정성의 동태적 변화에 관한 연구」, 『국제경제연구』 11 (3), pp.79~114.
- 김교성·류만희(2000), 「서울시 장기 실업자의 실태와 재취업에 관한 연구」, 『사회보장연구』 16 (2), pp.83~108.
- 김기승(2011), 「연령세대별 고용형태 변화 연구」, 『경제연구』 29 (2), pp.95~110.
- _____(2012), 「파트타임과 풀타임 고용형태 전환의 결정요인 분석」, 『경제연구』 33 (1), pp.23~43.
- 김순균(2005), 「실업급여 수급권자의 재취업에 영향을 미치는 요인」, 『사회복지정책』 22 (0), pp.83~97.
- 김우영(2003), 「우리나라 근로자의 직업안정성은 감소하고 있는가?: KHPS와 KLIPS를 이용한 외환위기 전후의 상용직 근로자의 직업안정성 비교분석」, 『한국노동패널연구』.
- 김주영(2010), 「여성의 경력단절과 노동시장 재진입」, 『노동리뷰』 8월호, pp.36~50.

- 김준영(2011), 「고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체 패널 자료를 이용한 분석」, 『노동경제연구』 34 (1), pp.71~101.
- 김진구(1999), 「IMF 경제위기 이후 실업자들의 재취업 결정요인」, 『사회보장연구』 15 (2), pp.43~64.
- 남재량(2005), 「고용불안과 그 원인에 관한 연구」, 『노동경제논집』 28 (3), pp.111~139.
- _____(2005), 「패널연구: 고용불안의 실태와 원인」, 『노동리뷰』 7월호, pp.83~102.
- _____(2005), 「고용불안계층의 실태 및 고용정책과제」, 한국노동연구원.
- 남재량·류근관(1999), 「우리나라 여성 노동력 상태의 동태적 특성 연구」, 『한국사회과학』 21 (4), pp.115~159.
- 류기철·류재술(1999), 「정부의 실업대책과 실직자의 재취업」, 『국제경제연구』 5 (2), pp.105~126.
- 박경숙(2003), 「55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정」, 『노동정책연구』 3 (1), pp.103~140.
- 박다운·유계숙(2011), 「기혼여성의 결혼 및 출산시기 결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 『한국가족복지학』 16 (2), pp.29~65.
- 박효진·은선경(2012), 「경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족 양립 정책과 서비스를 중심으로」, 『한국가족복지학』 17 (1), pp.5~29.
- 반정호(2006), 「우리나라 남성 30, 40대 핵심연령층의 고용안정성 평가」, 『노동리뷰』 6월호, pp.14~24.
- 방하남(2010), 「생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업」, 『노동리뷰』 6월호, pp.5~20.
- 방하남·신인철(2010), 「생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학: 구조와 결정요인」, 2010년 경제학 공동학술대회 발표논문.
- 서미경(2012), 「중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구」, 『사회복지정책』 39 (1), pp.199~226.
- 성지미(2002), 「여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성」, 『노동경제

- 논집』 25 (1), pp.161~182.
- 성지미·안주엽(2006), 「중고령자 취업 결정요인」, 『노동정책연구』 6 (1), pp.39~74.
- 신동균(2009), 「중고령 남성 근로자의 점진적 은퇴행위에 관한 연구」, 『노동정책연구』 9 (2), pp.1~41.
- 이승렬·최강식(2007), 「국민연금의 중고령자의 은퇴 행위에 미치는 영향」, 『사회보장연구』 23 (4), pp.83~103.
- 이철희(2012), 「산업구조의 변화와 고령인력의 고용」, 『노동경제논집』 35 (1), pp.55~88.
- 장서영·은혜경·최미정(2008), 「경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발」, 『진로교육연구』 21 (4), pp.1~21.
- 장지연·신동균·신경아·이혜정(2009), 『중·고령 근로생애사 연구』, 한국노동연구원.
- 전병유(2002), 『경제위기 전후 고용안정의 변화』, 한국노동연구원.
- 정성미(2006), 「여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석」, 『노동리뷰』 3월호, pp.39~50.
- 정이환·전병유(2004), 「외국의 노동: 동아시아 고용체제의 특성과 변화: 한국, 일본, 대만의 고용안정성, 임금구조, 노동시장 분절성의 비교」, 『산업노동연구』 10 (2), pp.215~254.
- 최승현(2006), 「맞벌이가구의 은퇴행태에 대한 실증분석」, 『노동경제논집』 29 (1), pp.129~152.
- 통계청(2012), 「2012 통계로 보는 여성의 삶」.
- Aubert, Patric, Eve Caroli, and Muriel Roger(2006), “New Technologies, Organization, and Age: Firm-Level Evidence,” *Economic Journal* 116, F73~F93.
- Bartel, A. and N. Sicherman(1993), “Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers,” *Journal of Labor Economics* 11 (1), pp.162~183.
- Bernhardt, Annette, Martina Morris, Mark S. Handcock, and Marc A.

- Scott(1999), "Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men," *Journal of Labor Economics* 17 (4).
- Blau, F. D. and L. M. Kahn(1981), "Race and Sex Differences in Quits by Young Workers", *Industrial Relations Review* 34, pp.563~577.
- Boisjoly, J., G. J. Duncan, and T. Smeeding(1998), "The Shifting Incidence of Involuntary Job Losses from 1968 to 1992," *Industrial Relations* 37 (2).
- Cho, Joonmo and Sunwoong Kim(2005), "On Using Mandatory Retirement to Reduce Workforce in Korea," *International Economic Journal* 19, pp.283~303.
- Coile, Courtney and Philip Levine(2006), "Bulls, Bears, and Retirement Behavior," *Industrial and Labor Relations Review* 59 (3), pp.408~429.
- Costa, Dora L.(1998), *The Evolution of Retirement*, Chicago: University of Chicago Press.
- Diebold, F. X., D. Neumark, and D. Polsky(1997), "Job Stability in the United States," *Labour Economics* 15 (2).
- Frederiksen, A.(2008), "Gender Differences in Job Separation Rates and Employment Stability: New Evidence from Employer-Employee Data," *Labour Economics* 15, pp.915~937.
- Friedberg, L.(2003), "The Impact of Technological Change on Older Workers: Evidence from Data on Computer Use," *Industrial and Labor Relations Review* 56 (3), pp.511~529.
- Galiani, Sebastian, Hugo A. Hopenhayn(2003), "Duration and Risk of Unemployment in Argentina," *Journal of Development Economics* 71 (1).
- Gruber, J. and B. C. Madrian(1995), "Health Insurance Availability and the Retirement Decision," *American Economic Review* 87, pp.192~205.

- Gruber J. and D. Wise(1999), *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: University of Chicago Press.
- _____(2004), *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-Estimation*, Chicago: University of Chicago Press.
- Gustman, Alan L. and Thomas L. Steinmeier(1984), "Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior," *Industrial and Labor Relations Review* 37, pp.403~415.
- _____(1985), "The Effect of Partial Retirement on the Wage Profiles of Older Workers," *Industrial Relations* 24, pp.257~265.
- Hurd, Michael. D.(1996), "The Effect of Labor Market Rigidities on the Labor Force Behaviors of Older Workers," in David W. Wise (ed.), *Advances in the Economics of Aging*, Chicago: University of Chicago Press, pp.11~60.
- Jaeger, David A. and Ahn Huff Stevens(1999), "Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Dynamics," *Journal of Labor Economics* 17 (4).
- Lee, Chulhee(1998), "Rise of the Welfare State and Labor Force Participation of Older Males: Evidence from the Pre-Social Security Era," *American Economic Review* 88 (2), pp.222~226.
- _____(2002), "Sectoral Shift and Labor-Force Participation of Older Males in America, 1880~1940," *Journal of Economic History* 62, pp.512~523.
- _____(2007), "Long-Term Changes in the Economic Activity of Older Males in Korea," *Economic Development and Cultural Change* 56 (1), pp.99~124.
- _____(2008), "Retirement Expectations of Older Self-Employed Workers in Korea: Comparison with Wage and Salary Workers," *Korean Economic Review* 24 (1), pp.33~71.
- _____(2009), "Technological Changes and Employment of Older

- Manufacturing Workers in Early-Twentieth-Century America,” NBER Working Paper No. 14746.
- _____(2010), “Labor Force Participation of Older Males in Korea: 1955 to 2005,” in Tacatoshi Ito and Andrew Rose (eds.), *The Economic Consequences of Demographic Change in East Asia*, Chicago: University of Chicago Press for NBER, pp.281~320.
- Lee, Chulhee and Jinkook Lee(2013), “Employment Status, Quality of Matching, and Retirement in Korea: Evidence from Korean Longitudinal Study of Aging,” *Journal of Population Ageing*, Forthcoming.
- Light, A. and M. Ureta(1992), “Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behaviour : Can Female Nonquitters Be Identified?,” *Journal of Labour Economics* 10, pp.151~181.
- Manski, C. F. and J. D. Straub(1999), “Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations,” NBER Working Paper 6908.
- Marcotte, D. E.(2008), “Declining Job Stability: What We Know and What it Means,” *Journal of Policy Analysis and Management* 14 (4), pp.590~598.
- McGarry, Kathleen(2004), “Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectation?,” *Journal of Human Resources* 39, pp.624~648.
- Monks, J. and S. Pizer(1998), “Trend in Voluntary and Involuntary Turnover,” *Industrial Relations* 37 (4), pp.440~459.
- Neumark, D.(2000), “Changes in Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence,” NBER Working Paper 7472.
- Neumark, D. and D. Polsky(1998), “Changes in Job Stability and Job Security,” IRRA Series, Proceedings of the 50th Annual Meeting 1, pp.78~87.

- Neumark, David, Daniel Polsky, and Daniel Hansen(1999), “Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s,” *Journal of Labor Economics* 17 (4).
- OECD(2002), “Older but Wiser: Achieving Better Labour Market Prospects for Older Workers in Korea,” Presented in International Seminar on Labor Market Policies in an Aging Era, Paris: OECD.
- Polsky, D.(1999), “Changing Consequences of Job Separations in the United States,” *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4), pp.565~580.
- Royalty, A. B.(1998), “Job-to-job and Job-to-nonemployment Turnover by Gender and Education Level,” *Journal of Labor Economics* 14, pp.392~443.
- Schmidt, S. R. and S. V. Svorny(1998), “Recent Trends in Job Security and Stability,” *Journal of Labor Research* 19 (4), pp.647~668.
- Valletta, R. G.(1996), “Has Job Security in the U.S. Declined?,” *Federal Reserve Bank of San Francisco Weekly Letter* 96 (7).
- _____(1999), “Recent Research on Job Stability and Security,” *Federal Reserve Bank of San Francisco Weekly Letter* 99 (22).

◆ 執筆陣

- 남재량(한국노동연구원 연구위원)
- 이철희(서울대학교 경제학부 교수)
- 최형재(고려대학교 경제학과 교수)

고용불안과 재취업 노동시장 연구

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2012년 12월 24일 인쇄
2012년 12월 28일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 인 재 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 150-740 서울특별시 영등포구
은행로 30
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2012 정가 7,000원

ISBN 978-89-7356-930-4