

勞 動 經 濟 論 集  
 第24卷 (1), 2001.3, pp. 35 ~ 66  
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구\*

금재호\*\* · 조준모\*\*\*

본 연구는 한국노동패널조사의 1~2차 자료를 이용하여, 외환위기 전후 한국 노동시장의 불안정성(instability) 정도와 그 변화를 측정하고 있다. 한국과 미국의 노동시장 불안정성 정도를 비교 분석하기 위해, 미국 노동시장의 불안정성(instability)을 계측하려는 논문들과 가능한 동일한 방법으로 한국노동패널자료를 재구성하였다. 실증분석 결과 1995~99년 한국 노동시장의 4년 직장유지율(job retention rate)은 미국 1980~90년대의 최저치를 하회하는 매우 낮은 수준으로 나타나, 한국 노동시장의 불안정성이 상대적으로 심각함을 알 수 있었다. 한국 노동시장에서 보이는 독특한 양태는 근속기간이 증가해 감에 따라 4년 직장유지율이 점증하다가 9년 이상 15년 미만의 근속기간을 정점으로 다시 하락하는 역U자 모양을 따른다는 점이다. 1995~97년과 1997~99년의 두 상이한 기간을 대상으로 2년 직장유지율의 변화를 살펴본 결과, 외환위기의 영향이 거의 모든 계층에서 나타났다. 특히 장기근속자일수록, 비정규직일수록, 고연령층일수록, 그리고 생산직과 서비스·판매직에서 2년 직장유지율이 큰 폭으로 하락한 것으로 나타나, 외환위기 이후 한국 노동시장 불안정성이 특정 계층을 중심으로 더욱 심화되었음을 알 수 있었다.

— 주제어 : 외환위기, 고용불안, 노동시장 유연성, 노동시장 불안정성, 직장유지율

투고일: 2001년 1월 2일, 심사일: 1월 15일, 심사완료일: 2월 20일

\* 제2회 한국노동패널 학술대회에서 세심한 토론을 해주신 서울대학교의 김대일 교수, 논문의 개선점을 지적하여 주신 방송통신대학교의 박덕제 교수, 연구자료를 제공하여 주신 한국노동연구원의 전병유 박사, 그리고 본고의 논평을 맡아 준 익명의 심사자에게 감사드린다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(minhyung@kli.re.kr)

\*\*\* 숭실대학교 경상대학 경제학 교수(roycho@hananet.net)

## I. 서론

외환위기 이후 노동시장의 불안정성(instability)에 대한 근로자들의 인식이 확산되어 왔다. 특히 비정규직, 여성, 중고령 근로자 계층의 경우 외환위기 이전에 비하여 노동시장 불안정성이 높아진 것으로 인식되곤 한다. 그러나 이러한 근로자의 인식에도 불구하고 노동시장 불안정성에 대한 개념과 측정방법은 1990년대 초반까지는 객관적으로 일관되게 제시되지 못하였다. 가령 Gottschalk and Moffitt(1994)는 노동시장 불안정성을 근로시간의 불안정성으로 측정하였고, Farber(1993)와 Boisjoly et al.(1994)은 일시해고나 공장폐쇄건수로 측정하였다. 또한 Belous(1989)와 Abraham(1992)은 파트타임이나 비상용직 근로자수를 통하여 노동시장 불안정성을 살펴보고자 시도하였다. 그러다가 1997년에 들어 비로소 Diebold et al.에 의해 CPS(Current Population Survey)상의 설문항목인 “현재의 사용자나 직업을 위하여 얼마 동안 종사해 왔는가?”에 기초한 노동시장 불안정성의 개념이 정립되게 되며, 그 측정방법도 ‘근로자가 직장을 유지할 확률’을 나타내는 직장유지율(job retention rate)에 의해 측정되었다.<sup>1)</sup>

외환위기 이후 많은 국내 연구자들이 노동시장 불안정성의 정도와 변화, 그리고 그 원인에 대한 연구의 필요성을 인식하고는 있었지만<sup>2)</sup> 사용 가능한 패널자료의 부재로 인

- 
- 1) 추후 직장유지율을 이용한 노동시장 불안정성(instability) 측정에 관한 연구들은 해고를 자발적인 해고와 비자발적인 해고로 나누어 비자발적 해고만으로 야기된 불안정성을 ‘노동시장 불안정성(insecurity)’으로 새롭게 정의하고 이를 측정하기 위한 연구로 발전되게 된다. 이러한 방향의 최초 연구는 Gottshalk and Moffitt(1999)를 들 수 있다. 본고에서는 일차적인 연구로 한국 노동시장 불안정성 측정에 초점을 맞추고자 한다. 제2회 한국노동패널 학술대회에서 토론을 하여 주신 김대일 교수는 ‘근로자가 직장을 유지할 가능성’을 나타내는 노동 불안정성 정도보다는 ‘근로자가 얼마나 실직 위협에 노출되어 있는가’를 나타내는 노동시장 불안정성(insecurity) 정도가 외환위기의 충격을 더 직접적으로 반영할 수 있다고 제안하였다. 필자들도 이러한 지적에 전적으로 동의하면서도 본고에서는 일차적으로 노동시장 불안정성에 초점을 맞추고 노동시장 불안정성에 대한 연구는 추후의 과제로 남겨 두고자 한다.
  - 2) 최근 몇몇 연구들은 외환위기 이후의 노동시장 변화에 주목하고 있다. 가령 이병희(2000)는 「경제활동인구조사」를 패널화하여 실업구조의 변화를 분석하였다. 그의 연구에 의하면 경제위기 이후 실업을 경유하는 노동이동이 크게 증가하고 있을 뿐만 아니라, 실업경험자의 3분의 1은 2회 이상 실업상태를 되풀이하는 반복실업을 경험하고 있으며, 이러한 반복실업 경험

해 실증분석이 시도되지 못하였다. 본고에서는 한국노동패널연구의 1~2차년도 자료를 이용하여 1990년대 중반 이후 우리나라 노동시장 불안정성(instability)의 정도와 변화를 측정하며, 미국과의 비교를 통하여 우리나라 불안정성의 상대적 크기를 평가하고자 한다.

노동시장 불안정성은 경기, 제도, 기술적 요인 등 다양한 경제환경의 변화에 의해 영향을 받을 것이다.<sup>3)</sup> 따라서 노동시장 불안정성의 국가간 비교는 신중을 기해야 한다. 더욱이 노동시장 불안정성의 요인분석에 관한 정교한 연구는 자료의 제약으로 인하여 연구의 어려움이 많다. 그나마 패널이 장기간 축적되어 온 미국은 이러한 요인변화를 간접적으로나마 추정하려는 연구들이 가능하나, 완전한 패널정보가 2년에 불과한 한국의 실정에서 이러한 요인분석 작업은 매우 어렵고 또한 자의성을 배제할 수 없다.

이런 연유로 본고에서는 노동시장 불안정성의 요인을 추론하기보다 외환위기 전후 노

자는 장기실업의 가능성이 크다고 제안한다. 또한 류재우·김재홍(2000)은 임시직이 상용직으로 가기 위해 거쳐야 하는 통로 혹은 가교로서의 역할을 하고 있다고 제안한다. 류재우·김재홍(2000)의 연구에 반하여, 류기철(2000)과 남재량·김태기(2000)는 다소 상반되는 결과를 제시한다. 류기철(2000)은 비자발적으로 비정규직 또는 자영업에 취업한 근로자가 전직을 통해 정규직 일자리로 옮기기 어려워졌다는 실증분석 결과를 제시하여 외환위기 이후 우리나라 노동시장의 '단절성 강화'를 추론케 한다. 남재량·김태기(2000)는 한국의 비정규직은 미국과 달리 한 번 빠지면 헤어내기 어려운 함정이 대부분으로 가교로서의 기능은 무시할 수 있을 정도로 미약하다고 결론을 내리고 있다. 비정규직의 함정론에 대해 금재호(2000)도 비정규직을 시작한 지 5년이 넘어도 근로자의 70% 정도는 비정규직을 벗어나지 못한다는 사실을 한국노동패널데이터에서 발견하고 비정규직 함정의 존재 가능성을 시사하고 있다. 또한 금재호·조준모(2001)의 연구도 비정규직 직장경험이 재취업시 오명효과(stigma effect)를 발생시킬 수 있다는 실증분석결과를 제시한다.

- 3) 노동시장의 불안정성에 영향을 미치는 원인으로 크게 세 가지를 들 수 있다. 첫번째는 노동시장에 장기적이고 점진적인 영향을 미치는 기술적 요인을 들 수 있다. 두 번째 원인은 제도적 변화이다. 외환위기에 적극적으로 대처하기 위해 사용자의 고용조정에 대한 제한을 완화하고 이를 통하여 노동시장 유연화를 달성하자는 취지에 이루어진 다양한 법제도의 변화(가령 1998년의 '경영상의 이유에 의한 해고의 제한법'과 '근로자 파견법'의 통과)들도 노동시장 불안정성에 영향을 미쳤을 것이다(이와 관련하여 박덕제(2000)의 설문조사 연구에 의하면 경영상 해고법 개정이 근로자로 하여금 사용자의 해고 및 채용권리를 인식하는 계기를 제공하여 경영상 해고법 외에도 광범위의 영향을 미쳤음을 알 수 있고, 또한 김일중·조준모(2000)는 1998년 근로기준법 개정 등 1990년대 후반 동안에 이루어진 일련의 법 개정이 사용자의 기회주의적 계약파기를 증가시키고 근로자 의존노력 수준을 감소시켰을 가능성을, 법원의 해고판례 분석을 통하여, 제기한다). 마지막 요인으로 경기적 요인을 들 수 있다. 즉 경기불황 기간 동안에 노동시장의 내부자와 외부자 간의 재편성(shuffling)이 이루어져 단기근속자의 비중이 증가하는 등 일시적으로 노동시장 불안정성이 증가하는 것으로 나타날 수 있을 것이다.

동시장 불안정성의 변화를 살펴보고 어떤 계층이 불안정성 변화에 더 노출되었는가에 본고의 초점을 맞추려고 한다. 또한 외환위기 동안 한국이 경험한 불안정성의 정도가 미국의 1980~90년대와 어느 정도인지를 상호 비교해 보고자 한다.

연구방법으로는 미국 노동시장의 불안정성을 계측하고자 시도된 Jaeger and Stevens (1999), Neumark et al.(1999), Bernhardt et al.(1999)의 방법론을 가능한 그대로 따르도록 한다. Jaeger and Stevens(1999)는 미국 CPS 데이터와 PSID(Panel Study of Income Dynamics) 데이터를 이용하여 '1년 이하 근속자'와 '10년 미만 근속자'의 비중이 어떻게 변화하였는지 살펴보고 있으며,<sup>4)</sup> Neumark et al.(1999)은 미국 CPS 부가조사의 데이터를 바탕으로 직장유지율(job retention rate)을 분석하였다. 또한 Bernhardt et al.(1999)은 미국의 NLS(National Longitudinal Survey)와 NLSY(National Longitudinal Survey of Youth)의 자료를 활용 '2년 이내 이직확률(Job Separation Rate)'을 로짓모형으로 추정하여 노동시장 불안정성의 정도와 변화방향을 설명하였다.

다음의 제II장에서는 노동시장 불안정성의 정도와 변화를 측정된 기존 연구결과들을 소개하며, 제III장에서는 1994~99년까지 한국 임금근로자들의 계층별 근속기간과 그 변화를 이해하도록 한다. 특히 Jaeger and Stevens(1999)의 방법론에 따라 근로자들 중 '1년 이하 근속자' 비중의 변화 추세를 분석한다. 단기근속자 비중으로 노동시장 불안정성을 측정하는 데서 발생하는 문제로 인하여, 제IV장에서는 Neumark et al.(1999)의 방법론에 의거하여 1995~97년의 4년 직장유지율(4year job retention rate)과 1995~97년, 1997~99년의 2년간 직장유지율을 계산하고 계층별·기간대별로 어떠한 차이와 변화가 있었는지를 분석한다. Neumark et al.(1999)은 4년 직장유지율과 8년 직장유지율을 보고 하였으나 자료의 한계로 인해 본고에서는 1995~99년의 4년 직장유지율을 구하여 노동시장 불안정성 정도를 구한다. 또한 1995~97년, 1997~99년 사이의 2년 직장유지율을 비교함으로써 외환위기가 노동시장 불안정성에 미친 충격의 정도를 가늠하도록 한다.

4) 1년 이하 단기근속자의 비중이 증가하였다고 해도 한국 노동시장이 불안정해졌다고 하기는 어렵다. 일례로 「임금구조 기본통계」의 경우 1997년과 1998년 동안 남성 1년 미만 근로자의 비중은 17~18%에서 13~14%로 감소하였다. 그러나 이것이 노동시장 불안정성의 하락으로 판단될 수는 없을 것이다. 이와 같은 통계 결과는 불황 초기에 기업이 신규채용을 축소할 데 주로 기인한다. 따라서 단기근속자의 비중이 노동시장 불안정성에 대한 적절한 측정 잣대가 되려면 노동시장의 진입자·퇴출자 수가 안정적인 상태(즉, 근속년수의 생존합수가 안정적인 상태)이어야 한다. 이러한 이유로 Diebold et al.(1997)은 직장유지율에 의해 노동시장 불안정성을 측정하였다.

제 V 장에서는 근로자 특성 및 고용구조가 불안정성에 미치는 영향을 종합적으로 이해하기 위해 Bernhard et al.(1999)처럼 '2년 이내 이직 여부'를 피설명변수로 하는 로짓모형을 설정·추정하였다. 1995~97년, 1997~99년의 두 기간에 대해 추정함으로써 이직확률에 대한 외환위기의 효과를 계층(cohort)별로 살펴보도록 한다. 마지막으로 제 VI 장에서는 본 고의 주요한 결과들을 정리하고 있다.

## II. 노동시장 불안정성(Instability)에 관한 기존 연구

1990년대에 들어 미국의 언론과 노동계에서는 미국 노동시장의 불안정성이 증가하였다는 많은 사례들을 제공하여 왔으나, 이에 대한 체계적이고 실증적인 연구는 1990년대 후반에 들어서야 비로소 이루어지게 된다. 하지만 1990년대 후반 들어 본격화된 미국 노동시장의 불안정성에 관한 연구들도 명쾌한 변화방향을 제시하지는 못한다. 이는 연구자가 사용하는 자료와 방법에 따라 그 분석 결과가 상이했기 때문이다. 가령 CPS<sup>5)</sup>(Current Population Survey) 부가조사(supplement)를 이용한 연구들은(Diebold et al., 1996, 1997; Jaeger and Stevens, 1999) 1990년대 초반까지 미국 노동시장의 이직률(job

---

5) CPS는 미국 노동시장에 대한 대표적 가구조사로 전국적으로 선출된 5만 가구에(미응답률 6.5%) 속하는 16세 이상의 남녀 9만 4,000명에 대해 매월 단위로 개인의 경제활동상태를 조사하고 있다. 그러나 근속기간에 대한 조사는 부가조사(supplement)의 형태로 특정 연도에 한해서만 취업자를 대상으로 이루어지고 있으며, 질문도 '현 직장에 언제 취업하였는가?'가 아니라 '현 직장에 얼마 동안 근무하고 있는가?' 하는 형식으로 묻고 있다. 이런 연유로 CPS 데이터는 근속기간의 분포에서 통상 5년마다 응답빈도가 급증하는 '도약효과(heaping effect)'와 근속년수 1~2년 사이의 응답자가 급격히 감소하는 '호상효과(弧狀效果, rounding effect)'의 문제가 발생한다. 본 논문에서 사용하고 있는 한국노동패널은 1998년과 1999년의 2년에 걸친 패널자료이다. 그러나 1998년의 1차년도에서 '일주일에 평균 15시간 이상씩 2개월 이상 근무한' 과거의 모든 직장경험에 대해 회고적(retrospective) 조사를 실시하여 경제위기 이전의 근속년수에 관한 정보를 구할 수 있다. 질문형식도 직장을 시작한 시기(년, 월)와 직장을 그만둔 시기(년, 월)를 질문하여 CPS의 '도약효과'와 '호상효과' 문제는 발생시키지 않는다. 그러나 한국노동패널은 전국의 도시지역을 대상으로 5,000가구를 선정하고 이에 속하는 15세 이상의 남녀 1만 3,321명(1차년도 기준)의 응답자만을 확보하여 표본규모가 미국 CPS의 7분의 1 정도에 불과하고, 도시지역의 가구조사로 전국을 대표하지 못한다는 한계를 안고 있다.

separation rate)에는 변화가 거의 없었다는 결과를 보고한다. 반면 Swinnerton and Wial(1995)은 CPS 자료를 이용하였으면서도 미국노동시장에서 이직률이 증가하여 불안정성이 커졌다고 주장하였다. 그러나 이들도 기존 연구들과 동일한 방법으로 재분석한(Swinnerton and Wial, 1996) 결과 이직률의 증가가 매우 미미하였던 것으로 연구의 결론을 수정하게 된다.<sup>6)</sup>

이처럼 CPS 데이터를 사용한 연구들이 1990년대 중반까지 미국 노동시장의 불안정성에는 전반적으로 큰 변화가 없었던 것으로 보고하고 있지만 계층별 분석에서는 일부 계층의 이직률이 증가한 것으로 나타난다. 가령 Diebold et al.(1997)과 Jaeger and Stevens(1999)는 저학력층의 고용 불안정성이 증가하였음을 발견하였고, Farber (1997a, 1997b)는 남성 장기근속자와 고학력자의 고용 불안정성 상승을, 그리고 Neumark et al.(1999)도 고학력자의 직장유지율이 1990년대에 들어 하락하였음을 보고한다. 또한 Marcotte(1995)는 OECD 국가들에서 전반적으로 청년층과 저숙련층의 불안정성이 커졌다고 보고하였다(표 1 참조).<sup>7)</sup> CPS를 이용한 연구들과 마찬가지로 PSID (Panel Study of Income Dynamics)를 이용한 연구들도 명확한 변화방향을 제시하지는 못하였다.

CPS와 PSID 이외에도 NLSY(National Longitudinal Survey of Youth)도 노동시장 불안정성의 변화를 측정할 수 있는 자료를 제공한다. <표 1>과 같이 NLSY 데이터를 이용한 Monks and Pizer(1998)의 연구는 19~36세 전일제(full-time) 남성근로자의 이직률이 증가하였음을 보고하였고, Bernhardt et al.(1999)도 14~37세 백인남성의 이직률이 증가하였음을 발견하였다. CPS나 PSID에 비해 NLSY는 직장이동의 경로와 근속년수, 이직사유 등 노동시장의 변화에 대한 정확하고 방대한 자료를 제공한다는 장점이 있으나 표본대상이 젊은 청년층으로 제한되어 미국 노동시장 전체를 대표하지 못한다는 근본적인 한계를 지닌다.

요약하면 1990년대 중반 이후 미국에서는 미국 노동시장의 불안정성에 대한 관심이

6) Swinnerton and Wial의 1995년 연구는 분석자료에 농업종사자를 포함시키고 자영업자는 제외하였다. 또한 응답자의 자의적인 반응으로 응답자수가 5년 단위로 급증하는 도약문제(heaping problem)를 해결하기 위해 근속년수가 8·13·23·28·33인 표본을 제외하였다. 반면 1996년 연구에서는 표본의 제외 없이 기존 연구와 같은 방법으로 재추정한 결과 이직률에 큰 변화가 없었던 것으로 연구결과가 수정되었다.

7) Farber(1997b)와 Diebold et al.(1997)의 연구에 의하면, 1990년대 전반기에 고학력 근로자의 이직률이 증가하였음에도 불구하고 고학력자의 상대임금은 오히려 증가한 것으로 나타나 소득이 증가하면 이직률이 감소할 것이라는 기존 연구의 추론을 기각하고 있다.

높아지고 이에 따라 CPS, PSID 및 NLSY를 활용한 여러 연구 결과들이 발표되었으나 근로자 전체의 고용 불안정성이 높아졌다는 일관된 증거를 확보하는 데는 실패하였다. 그러나 부분적으로는 청소년, 저학력자 및 흑인들을 중심으로 고용 불안정성의 악화와 이직률 상승이 발견되고 있다.

〈표 1〉 미국 노동시장의 불안정성에 관한 연구 결과의 요약

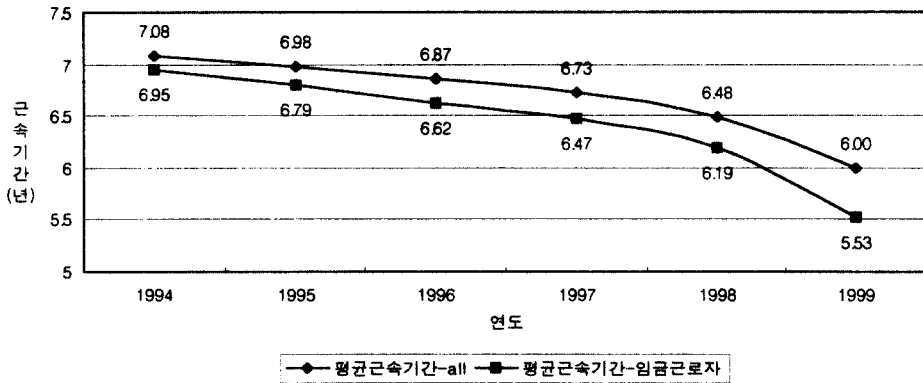
〈CPS 이용한 연구〉	
Farber(1997a)	1993~96년의 기간 동안 35~64세의 성인 남녀 중 10년 이상 남성근속자 비율이 감소; 1979~96년 사이에는 여성의 20년 이상 장기고용이 증가
Farber(1997b)	1984~96년의 기간 사이에 20~64세 성인 남녀 중 남성 고학력자의 해고율이 증가, 그러나 동기간 공장폐쇄로 인한 해고율은 변화가 없음.
Swinerton and Wial(1995)	단기근속자의 4년간 직장유지율(4 year job retention rate)이 1983~87년 사이에 증가하다가 1987~91년 사이에 다시 감소
Diebold, Neumark and Polsky(1996)	Swinerton and Wial(1995)이 노동시장 불안정성을 과다추정하였음을 지적
Diebold, Neumark and Polsky(1997)	1983~91년 동안 전반적인 노동시장 불안정성은 변화가 없었으나 저학력 근로자의 불안정성은 다소 감소
Neumark, Polsky and Hansen(1999)	1991~95년 사이에 고학력층의 4년간 직장유지율이 하락
Jaeger and Stevens(1999)	1973년에서 1991년의 기간 동안 20~59세 남성 중 흑인과 저학력층의 불안정성이 증가
〈PSID를 이용한 연구〉	
Polksy(1999)	1976~81년과 1986~91년의 두 기간을 비교하여 25~54세 남성가구주의 전반적 이직률에는 별다른 변화가 없었으나 비자발적 이직률의 증가, 이직자의 재취업을 하락 및 전직(轉職)에 따른 임금 하락폭의 증가를 보고
Jaeger and Stevens(1999)	1976~92년의 기간 동안 20~59세 남성가구주의 근속기간은 안정적이었으나 흑인과 저학력층의 고용 불안정성은 증가
Boisjoly, Duncan, and Smeeding(1998)	1968~92년 기간 동안 25~59세 남성가구주의 비자발적 해고가 증가
Rose(1995)	24~48세 사이 남성가구주가 경험한 직업의 수가 증가
Marcotte(1995)	14~44세 남성가구주의 직장 이직확률(job turnover probability)이 전반적으로 증가하였고, 특히 흑인과 저학력자에서 직장 이직확률의 증가가 두드러짐.
〈NLSY를 사용한 연구〉	
Monks and Pizer (1998)	19~36세 남성 전일제(full-time) 근로자의 자발적·비자발적 이직률 상승이 발견됨. 특히 저학력자의 이직률 증가가 뚜렷함.
Bernhardt et al. (1999)	14~37세 백인남성(non-Hispanic)의 이직률이 증가

### Ⅲ. 근속기간의 변화

#### 1. 평균근속기간의 변화

외환위기 들어 노동시장이 불안정화되었다는 증거로 평균근속년수가 줄었거나 단기근속자의 비중이 늘었다는 점을 든다. 그러나 평균근속년수의 감소나 단기근속자 비중의 증가와 같은 지표가 노동시장 불안정성의 척도로서 일정한 한계를 가진다는 점은 전술한 바 있다. 본 장에서는 그러한 문제점에도 불구하고 보편적으로 인용되는 단기근속자 비중의 변화를 살펴보고 다음 장에서 직장유지율의 계산을 통하여 노동시장 불안정성을 측정하고자 한다.

[그림 1] 평균근속년수의 추이



한국노동패널 자료를 이용하여 취업자들의 근속기간을 살펴보면 1990년대 중반 이후 근속기간의 평균값이 하락하는 추세가 발견된다. [그림 1]에서 전체 취업자의 근속기간은 1994년의 7.08년에서 지속적으로 감소하여 1999년에는 6.00년 수준으로 15.3%가 줄어들었다. 이러한 현상은 임금근로자로 분석대상을 제한하였을 때 더욱 명확하게 드러나



고 있는데, 임금근로자의 근속기간은 같은 기간에 19.6%나 하락하였다.<sup>8)</sup> 외환위기 이후 평균근속기간의 하락세가 더욱 뚜렷해지며 전체 근로자와 임금근로자 사이의 평균근속기간 격차도 시간에 따라 확대되어 임금근로자의 노동시장 이동과 고용 불안정성이 비임금근로자보다 더욱 심각해진 것으로 나타난다.<sup>9)</sup>

## 2. 1년 이하 근속자 비중의 변화 추이

Jaeger and Stevens(1999)는 PSID와의 비교분석을 위해 미국의 CPS 데이터에서 남성가구주와 배우자(이하 가구주로 부른다)의 표본만을 추출하고 이 표본 가운데 자영업자를 제외한 임금근로자를 대상으로 1년 이하와 10년 미만 근속자의 비중이 시계열상에 어떻게 변화하였는지를 살펴봄으로써 노동시장의 불안정성을 계측하였다.

[그림 2]는 한국노동패널의 표본을 Jaeger and Stevens와 동일한 방법으로 구성하였을 때 1년 이하 근속자 비중의 연도별 변화를 보여준다.<sup>10)</sup> 1년 이하 근속자의 비중은 1994년의 14.9%를 시작으로 외환위기 이전인 1997년의 17.0%에 이르기까지 다소 증가하는 양상을 보였다가 외환위기 이후 급격히 증가하여 1998년의 20.0%, 1999년의 26.0%로 급증하였다. 이러한 사실은 이미 1990년대 중반부터 1년 이하 단기근속자의 비중이 늘어났으며 외환위기를 통해 이러한 추세가 심화되었음을 시사한다. 특히 외환위기 직후인 1998년보다 1999년에 단기근속자의 비중 증가가 현저히 나타난다. 이는 실물시장

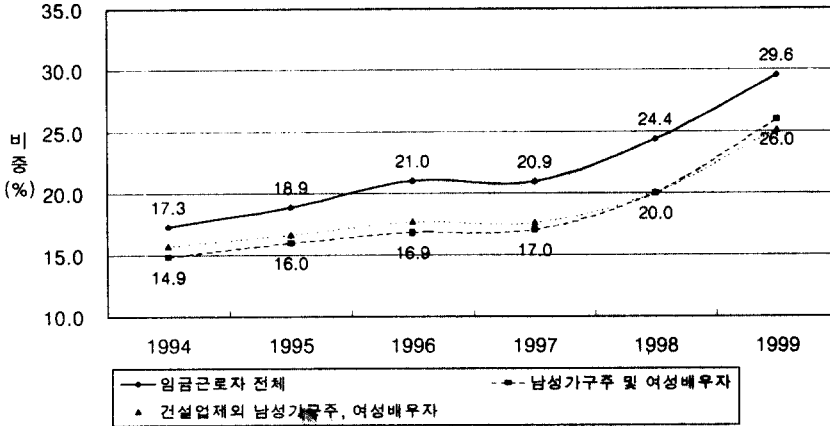
8) 외환위기 이전에도 평균근속년수가 하락한 원인의 하나는 취업자수의 지속적인 증가이다.

한국노동패널자료에서 6,074명이었던 1994년의 취업자수는 1995년 6,273명, 1996년 6,581명, 1997년 6,797명으로 증가하였다. 1998년에는 외환위기로 인해 취업자수가 6,555명으로 하락하였다. 1999년의 취업자수는 5,983명으로 나타나고 있으나 제2차 조사시 상당수의 표본이 탈락하였기 때문에 1999년의 취업자수를 이전과 직접적으로 비교할 수 없는 한계가 있다. 이러한 취업자수의 증가는 평균근속년수뿐만 아니라 근속년수의 분포에도 영향을 미친다. 이러한 문제를 보완하기 위해 후술되는 종적 직장유지확률(historical retention rate)의 개념이 사용된다.

9) 성별로는 남녀 임금근로자 모두에 대해 평균근속기간의 하락현상을 발견할 수 있으나 1998~99년에는 남성의 평균근속기간 하락이 두드러졌다. 고용형태별로는 정규직보다 비정규직 임금근로자에서 하락현상이 현저하게 나타난다. 특히 1997년 이후 정규직과 비정규직 사이의 평균근속기간 차이가 급속도로 확대되었다. 이는 외환위기로 인한 고용조정이 비정규직을 중심으로 이루어졌을 뿐만 아니라 비정규직 위주로 신규채용이 이루어졌다는 사실을 반영한다.

10) 20세 미만의 청소년과 60세 이상의 고령자 및 농림수산업 종사자는 본고의 분석대상에서 제외하였으며, 20세 이상 60세 미만의 임금근로자만을 대상으로 하였다.

(그림 2) 근속기간 1년 이하의 비중과 추이

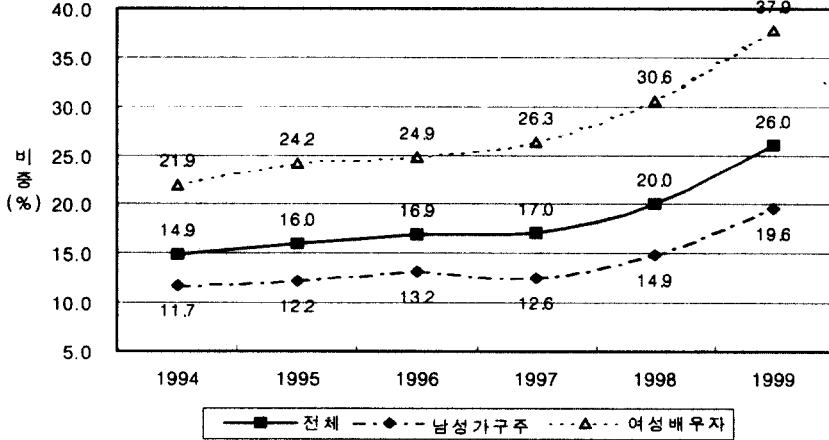


의 불황이 노동시장에 시차를 두고 영향을 미쳤거나 1998년의 실직자들이 1999년도에 재취업하였기 때문일 가능성이 있다.

건설업을 분석대상에서 제외하였을 경우 외환위기 이전에 1년 이하 근속자 비중이 다소 높아진다. 그 이유는 건설업 종사자들의 대부분이 장기근속 비정규직으로 간주되기 때문이다. 또한 가구주(head)가 아닌 가구원까지 포함한 전체 표본에서는 1년 이하 근속자의 비중이 상대적으로 높다. 1994년 17.3%였던 비중은 1997년의 20.9%까지 증가하였고 외환위기 이후 급증하여 1998년 24.4%, 1999년 29.6%로 상승하였다. 여기에는 가구주가 아닌(non-head) 가구원에서 1년 이하 근속자의 비중은 연령대와 상관없이 항상 가구주보다 높다는 사실이 반영된다. 구체적으로 1998년의 경우 가구주(head) 중 근속기간 1년 이하가 차지하는 비중은 [그림 2]와 같이 20.0%이나 비가구주는 그 비중이 37.3%로 상당한 차이가 있다. 특히 근속기간이 일반적으로 짧고 가구주가 아닌 20대 계층(cohort)의 대부분이 전체 표본에는 포함되지만 PSID 형식의 표본 구성에서는 제외되는 점이 1년 이하 근속자의 비중이 증가한 원인으로 작용한다.

1990년대 중반 이후 근속기간 1년 이하의 비중이 증가하는 추세는 남녀 모두에서 잘 나타난다(그림 3 참조). 남성의 경우 모든 기간에 걸쳐 1년 이하 근속자의 비중이 여성보다 낮은 것으로 나타나, 일반적인 추론에 부합된다. 가구주인 남성은 그 비중이 1994년의 11.7%에서 1997년의 12.6%로 완만한 증가세를 보이다가 1999년 19.6%로 급증하였다. 여성의 경우도 같은 기간 동안 21.9%에서 1999년의 37.9%로 급증하여 전체적인 경향과 부합된다.

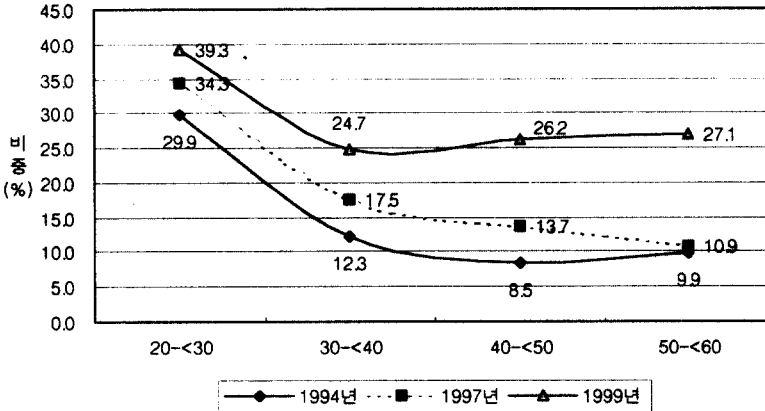
[그림 3] 1년 이하 근속자 비중의 성별 분포와 추이



1년 이하 근속자 비중의 변화가 보여주는 현상은 미국의 경험과 상당히 차이가 난다. Jaeger and Stevens(1999)에 의하면 미국 CPS의 가구주 표본에서 1980년대와 1990년대 초반에 걸쳐 남성가구주 중 1년 이하의 근속자 비중은 20~25% 범위에서 완만하게 하락하다가 재차 상승하나 그다지 큰 변화는 없는 것으로 나타났다. 여성도 25~30% 사이를 유지하여 상당히 안정적인 기조를 유지하였다. 반면 한국은 분석기간이 1994년 이후로 제한되어 있어 미국과의 직접적 비교는 불가능하나 상승과 하락의 순환적 기조보다는 단조증가(monotonic increase) 추세가 완연하다. 특히 외환위기의 영향권 아래에 있던 1999년에 여성가구주 또는 배우자의 39.7%가 근속기간 1년 이하로 미국의 25~30% 구간을 벗어났다. 결론적으로 1년 이하 단기근속자 비중은 미국의 노동시장과는 달리 상대적으로 단기에 급격한 변화가 있었으며 이러한 변화는 외환위기 이후 가속화되었음을 알 수 있다.11)

11) OECD의 고용전망보고서(*Employment Outlook*, 1995)에 따르면 1980년 초반 미국의 월평균 직장이직률(job turnover rate:  $\frac{\text{이직자수} + \text{입직자수}}{\text{취업자수}} \times 100$ )은 10% 정도로 보고되는 반면 1990년대 초반 한국의 월평균 이직률은 5% 정도 나타나, 네덜란드와 일본을 제외하고는 OECD 국가 중 최하위를 기록하였다. 그러나 이직률을 통한 노동시장의 질적 평가는 계층(cohort)별 이직률에 대한 정확한 분석을 통하여 이루어져야 할 것이다. 미국의 근로자는 청년기에 상대적으로 높은 수준의 이직률을 경험하다가 중·장년층이 되면 장기근속을 향유하는 것으로 여겨진다. 이것을 뒷받침해 주는 연구결과들도 1980년대 이미 제시된 바 있다.

(그림 4) 1년 이하 근속자 비중의 연령대별 분포와 추이



외환위기를 전후로 한 단기근속자 비중의 변화는 연령계층별(cohort) 분석을 통해 보다 심층적으로 살펴볼 수 있다. [그림 4]를 살펴보면 전반적으로 연령대가 높아질수록 1년 이하의 근속자 비중은 감소하나 40대와 50대에서는 그 비중의 차이가 크지 않을 뿐만 아니라 관찰 연도에 따라서 50대의 비중이 40대보다 높은 역전현상도 발견된다. 특히 1999년의 경우 30대보다 40~50대에서 1년 이하의 근속자 비중이 높아지는 U자 형태의 연령대별 분포를 보인다. 이는 외환위기가 중고령층에 상대적으로 커다란 영향을 미쳤던 점을 시사하는데, 후술되는 분석에서 이러한 점은 보다 명확히 논의될 것이다.<sup>12)</sup>

고용형태별로 정규직과 비정규직에서 1년 이하의 근속자가 차지하는 비중 및 그 추이는 [그림 5]에 나타나 있다. 이 그림에 의하면 외환위기 이전에는 정규직에서 1년 이하 근속자가 차지하는 비중은 거의 변화가 없다가 외환위기 직후인 1998년 14.8% 수준으로 다소 하락하였다. 그러나 1999년에는 그 비중이 16.8%로 반전하였다. 한편 비정규직은

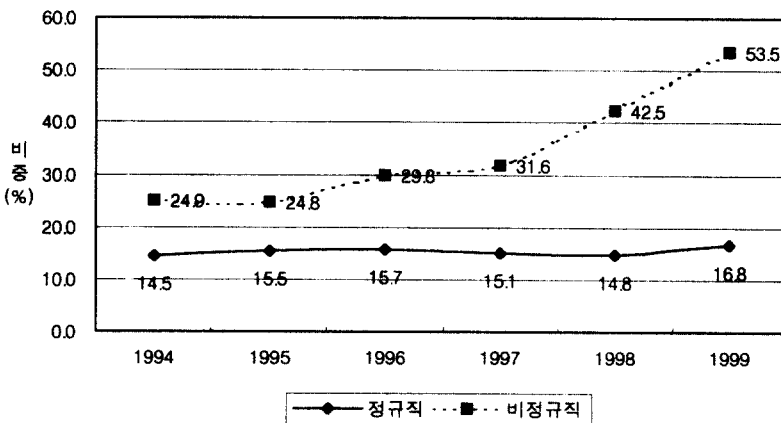
가령 Hall(1982)은 중·장년층의 낮은 이직률을 제시하고 미국 노동시장에서 장기근속의 중요성 및 가치에 대하여 논의하였으며, Kazuo Koike(1978)도 15년 이상의 장기근속자의 비중이 일본보다 미국에서 더욱 높다는 결과를 발표한 바 있다. 이는 일본의 종신고용 관행과 미국의 유연한 노동시장에 관련된 단순한 직관과 배치되는 실증분석 결과이다.

12) 가구주(head) 표본과 전체 표본을 비교하면 30대 이상의 계층에서는 큰 차이를 나타내지 않지만 20대에서는 1년 이하 근속자 비중이 상대적으로 크게 나타난다. 이는 전술한 바와 같이 30대 이상 응답자의 대부분이 가구주(또는 배우자)여서 양쪽 표본 모두에 포함되었기 때문이다.

1994년 이래 지속적으로 증가하는 추세를 나타내었으며 특히 외환위기 이후 급격한 증가세를 보이고 있다. 1999년의 경우 비정규직 근로자의 53.5%가 근속기간 1년 이하로 절반 이상을 차지하고 있는데, 이러한 현상은 임시·일용직 등 비정규직 형태로 (재)취업하는 실직자 및 노동시장 신규 참여자들의 비중이 상대적으로 높기 때문으로 추측된다. 비정규직 근로자들 중 1년 이하 근속자 비중이 외환위기 이전에도 증가한 원인은 비정규직 비중의 증가와 관련된다. 즉 1994년 이후 1997년까지 한국노동패널 데이터의 취업자수는 단조 증가하여 왔다. 이에 따라 취업에서 미취업으로 이동하는 수보다 미취업에서 취업으로 이동하는 수가 훨씬 많으며 신규 취업자 중 비정규직의 비중이 상대적으로 높은 점이 1년 이하의 단기근속자 비중의 증가에 대한 주요 원인이 될 수 있을 것이다.

결론적으로 근속기간의 측면에서 살펴보았을 때, 한국 임금근로자들의 고용 불안정성은 외환위기를 통해 심화되었으며, 40대 이상의 중·장년층과 여성의 경우 미국보다 고용 불안정성이 심하다는 사실을 발견할 수 있었다. 그러나 이러한 1990년대 중반 이후 근속기간의 변화가 인구구조의 변화 및 경제활동참가율, 취업자수의 증가에 기인한 것인지 아니면 고용 불안정성의 증대로 인한 것인지를 정확하게 식별하기 어려운 문제점을 안고 있다. 본고에서는 이러한 문제점을 보완하기 위하여 후술되는 직장유지율(job retention rate)의 분석을 통하여 과연 우리나라 노동시장에서 고용 불안정성 변화가 있었는지 여부를 살펴보려고 한다.

(그림 5) 1년 이하 근속자 비중의 고용형태별 분포와 추이: 건설업 제외



## IV. 직장유지율(Job Retention Rate)의 변화

### 1. 노동시장 불안정성 지표로서의 직장유지율

직장유지율(job retention rate)은 노동시장의 불안정성을 측정하는 대표적인 지표로서 근속기간이 지나는 한계를 극복할 수 있는 장점이 있다. 어떤 근로자가 추가적으로  $t$ 년간 직장에 계속 근무할 비율을  $R(t)$ 라고 하자. 이 경우  $R(t)$ 는 초기 근속년수를 포함하여 근로자의 특성에 따라 계층(cohort)별로 계산될 수 있다. 현재의 근속년수를  $c$ 로, 다른 특성을  $x$ 로 정의하면 기준 조사시점(0년도)에서 해당 계층의 직장유지율은  $R_{xc}^0(t)$ 로 정의된다. 이 때  $\{R_{xc}^0(t); t=1,2,\dots\}$ 는 최종 근속기간의 확률분포를 나타내는 생존함수(survival function)로 정의될 수 있다.

Hall(1982)은 생존함수와 입직률이 시간에 따라 일정하다는 가정하에 '횡적 직장유지율(contemporary retention rate)'을 계산하고 이에 상응하는 생존함수를 추정하였다. 구체적으로, Hall은 미국의 1978년도 CPS 자료를 이용하여  $t+c$ 년의 근속년수를 가진 근로자 계층의 비율을  $c$ 년의 근속년수를 가진 근로자 계층의 비율로 나누는 방법으로 '횡적 직장유지율(contemporary retention rate)'  $R_{xc}(t)$ 를 계산하였다. 그러나 시간의 흐름에 따라 여성의 경제활동참가를 증가와 같이 인구 또는 고용구조가 변화하였다면 '동시점 유지율'은 실제 '직장유지율'을 정확하게 반영하지 못한다.

이에 대해 횡단면 자료가 아니라 패널데이터를 이용한 '종적 직장유지율(historical retention rate)'의 계산은 이러한 횡적 직장유지율의 문제점을 해결할 수 있다. 이 장에서는 한국노동패널 자료를 사용하여 종적 직장유지율(historical retention rate)을 계산하고 이의 연도별·계층별 구조와 그 변화 과정을 살펴봄으로써 외환위기 전후의 불안정성 변화를 파악하고자 한다.

$N_{xc}^0$ 를 기준년도(0년도)의 패널에서  $c$ 의 근속년수를 가지고  $x$ 의 특징을 가진 근로자의 수로,  $N_{x,t+c}^{0+t}$ 를  $t$ 년 후의 패널에서  $t+c$ 의 근속년수를 가지고  $x$ 의 특징을 가진 근로

자의 수로 정의하자. 이 때 '종적 직장유지율'  $R_{xc}^0(t)$ 는 다음과 같이 정의된다.<sup>13)</sup>

$$R_{xc}^0(t) = \frac{N_{x,t+c}^{0+t}}{N_{xc}^0} \dots\dots\dots (1)$$

<표 2>와 <표 3>은 한국노동패널 데이터를 이용하여 계산한 직장유지율의 연령·계층별 분포와 그 변화를 보여주고 있다. 미국의 CPS가 근속기간에 대한 자료를 매년 제공하고 있지 못하기 때문에 미국에서는 1983~87년 혹은 1987~91년과 같이 4년 직장유지율 계산하고 이를 상호 비교하는 방법이 보편적으로 사용된다(e.g. Neumark et al., 1999; Diebold et al., 1997). 예를 들어, Neumark et al.(1999)은 1983~87년, 1987~91년 및 1991~95년의 4년 직장유지율과 1983~91년, 1987~95년의 8년 직장유지율을 계산하고 이를 비교함으로써 미국 노동시장 불안정성의 변화 추이를 파악하려 하였다.

한국노동패널 데이터는 미국 CPS 데이터처럼 '도약효과(heaping effect)'와 '호상효과(rounding effect)'의 문제를 가지고 있지 않으며, 엄격한 의미의 패널자료라는 장점을 지니고 있다. 그러나 근속년수와 관련된 정보를 구할 수 있는 기간이 짧아 Neumark et al.(1999)처럼 상이한 두 기간의 4년 직장유지율을 비교 분석할 수 없다는 한계를 지니고 있다. 이에 따라, 본고에서는 1995~99년의 4년 직장유지율을 계산하여 Neumark et al.(1999)이 제시한 미국의 1983~87년, 1987~91년의 4년 직장유지율과 비교해 본다. 또한, 1995~97년, 1997~99년의 2년 직장유지율의 비교 분석을 통하여 외환위기 전후 한국 노동시장의 불안정성 변화를 살펴보고자 한다.<sup>14)</sup>

- 
- 13) CPS 자료는 가구 또는 개인이 표본에서 이탈·진입할 가능성이 존재하기 때문에 엄격한 의미에서 패널데이터로 볼 수 없다. 따라서 CPS 자료를 통해 '종적 직장유지율'을 계산할 경우 계층별 응답률의 차이가 직장유지율에 끼칠 편의(bias)를 최소화하기 위해 응답률에 대한 가중치를 계층비중에 곱하여 직장유지율(job retention rate)을 계산하여야 한다. 가령 CPS상  $t$ 년 후의 패널에서  $t+c$ 의 근속년수를 가지고  $x$ 의 특징을 가진 근로자의 수를  $N_{x,t+c}^{0,t}$ ( $\neq N_{x,t+c}^{0+t}$ )라고 하면 편의를 조정하지 않고 계산된 직장유지율  $R_{xc}^0(t)(= \frac{N_{x,t+c}^{0,t}}{N_{xc}^0})$ 은  $\frac{N_{x,t+c}^{0,t} - N_{x,t+c}^{0+t}}{N_{xc}^0}$ 만큼의 편차를 가지게 되고, 이 편차가 일정한 분포를 지니고 있다는 가정 하에 직장유지율을 계산하게 된다.
- 14) 미국과의 비교를 위해 분석대상을 비농 임금근로자로 제한하였다. 그러나 제Ⅲ장과는 달리 연령의 범주를 16세 이상의 모든 근로자로 확대하였다.

〈표 2〉 직장유지율(Job Retention Rate)의 변화 : 성별, 고용형태별, 연령대별

(단위: %)

근속기간		4년 직장유지율 (1995~99)	2년 직장유지율	
			1995~97	1997~99
전 체	0~<2	30.6	55.9	41.9
	2~<9	47.2	70.9	61.1
	9~<15	51.3	80.1	65.9
	15+	49.1	82.8	59.5
	합 계	42.6	68.8	54.5
성 별	여성			
	0~<2	28.2	50.2	34.9
	2~<9	35.0	60.6	55.9
	9~<15	43.5	75.9	57.7
	15+	52.5	79.5	62.5
	합 계	33.6	58.2	46.2
	남성			
	0~<2	32.6	61.0	48.7
	2~<9	54.4	76.9	64.2
	9~<15	53.6	81.3	68.6
15+	48.7	83.3	59.0	
합 계	47.4	74.5	59.3	
고용형태	정규직 임금 근로			
	0~<2	31.8	56.9	45.3
	2~<9	49.3	69.8	63.6
	9~<15	53.4	79.0	69.7
	15+	53.3	82.9	64.7
	합 계	44.6	68.4	58.2
	비정규직 임 금근로			
	0~<2	25.5	52.0	31.3
	2~<9	37.7	76.1	49.6
	9~<15	41.9	85.2	51.2
15+	37.1	82.6	43.3	
합 계	34.1	70.3	41.3	
연 령 대	16~<25	27.1	44.6	41.7
	25~<40	47.7	71.8	59.4
	40~<55	48.0	78.3	57.9
	55+	23.5	68.9	36.9
	합 계	42.6	68.8	54.5



## 2. 직장유지율의 계층별 구조와 추이

### 가. 4년 직장유지율

<표 2>에 의하면 1995~99년의 4년 직장유지율은 42.6%로 미국의 1983~87년 기간 중의 56.6%, 1987~91년의 54.5%, 1991~95년의 57.1%에 비하여 상대적으로 낮아 한국 노동시장의 불안정성이 상대적으로 심각함을 알 수 있다. 미국의 최근 4년 직장유지율(1991~95년)과 비교하여도 한국의 4년 직장유지율은 상대적으로 낮은 수준이다. 성별로도 Neumark et al.(1999)에 의하면 남성의 경우 4년 직장유지율은 1983~87년에 60.1%, 1987~91년 56.6%, 1991~95년에는 56.8%를 나타낸다. 이러한 수치는 1995~99년 사이 한국 남성의 4년 직장유지율 47.4%에 비하여 크게 높은 수준이다. 여성의 경우에도 미국 여성의 4년 직장유지율은 1983~87년의 51.4%, 1987~91년의 50.9%, 1991~95년의 53.2%로서 한국 여성의 33.6%보다 상대적으로 높은 수준을 나타낸다. 특히 한·미간 4년 직장유지율의 격차는 남성보다 여성이 더욱 큰 것으로 나타난다.<sup>15)</sup>

근속기간별로는 근속기간의 증가에 따라 4년 직장유지율이 점차로 증가하다가 근속기간 9년 이상 15년 미만의 계층에서 정점을 이룬 후 감소하는 역U자 모양을 그리는데, 이러한 추이는 한국뿐 아니라 미국에서도 나타나는 현상이다. 성별로는 남성의 직장유지율이 여성보다 높게 나타난다. 그러나 여성의 경우 근속기간별 직장유지율이 남성처럼 9년 이상 15년 미만의 계층을 중심으로 역U자의 형태를 그리는 것이 아니라 계속 증가하는 것으로 나타난다.

연령대별 직장유지율의 분포는 [그림 6]에 나타나 있다. 직장유지율이 40세 이상 55세 미만 계층을 중심으로 역U자 형태를 보이는 것은 한국과 미국 모두에서 동일하게 나타

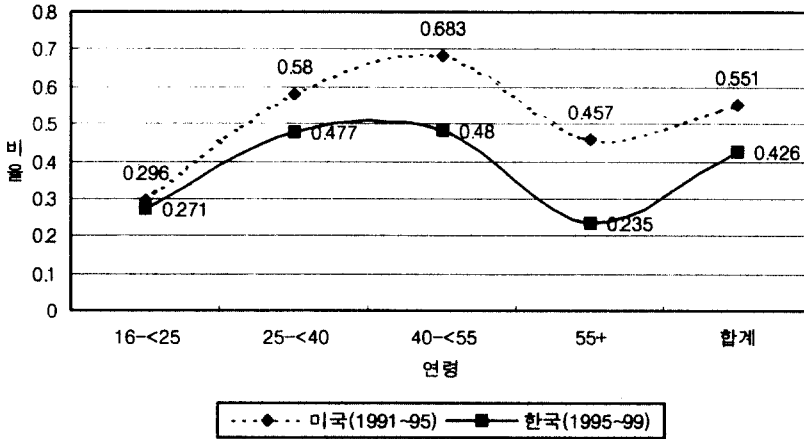
15) 외환위기 이전인 1993~97년의 4년간 한국의 직장유지율은 60.9%로 나타나고 있다. 그러나 한국노동패널 데이터의 회고적 성격으로 인해 단기간 근속한 직장 이력이 보고되지 않아 1993~97년의 4년 직장유지율이 실제보다 높게 추정되었을 가능성도 존재한다. 1993~97년간 4년 직장유지율의 추정 결과는 외환위기 이전 한국의 노동시장 불안정성이 미국보다 높지 않았으며, 외환위기로 인한 실업대란이 노동시장 불안정성의 심각한 증가의 주된 원인이었을 가능성을 암시한다. 그러나 경제위기 동안 심화된 노동시장 불안정성이 경제가 회복함에 따라 자동적으로 회복될 것이라고 단정지을 수는 없을 것이다. 1990년대 후반 이후 나타나고 있는 노동시장의 구조 및 체도가 개선되지 않는다면, 외환위기가 극복된 이후에도 노동시장 불안정성이 지속적으로 높은 수준에 머무를 수 있다.

〈표 3〉 직장유지율(Job Retention Rate)의 변화 : 산업별, 직업별

(단위 : %)

근속기간		4년 직장유지율 (1995~99)	2년 직장유지율		
			1995~97	1997~99	
산 업	제조업				
	0~<2	27.7	55.6	43.9	
	2~<9	44.8	68.9	57.6	
	9~<15	45.6	73.1	62.4	
	15+	33.9	77.2	47.7	
	합 계	38.1	65.9	52.5	
	비제조업				
	0~<2	31.8	56.2	41.3	
	2~<9	48.6	72.2	62.7	
	9~<15	54.7	83.3	68.2	
	15+	53.5	84.8	62.5	
	합 계	44.8	70.3	55.5	
	직 업	생산직(단순근로 포함)			
		0~<2	29.3	60.3	40.3
2~<9		42.6	70.6	56.5	
9~<15		44.1	77.5	55.8	
15+		36.1	79.3	46.9	
합 계		37.8	69.5	49.6	
전문·관리직					
0~<2		37.9	59.6	50.2	
2~<9		60.2	76.9	71.8	
9~<15		70.5	90.8	83.5	
15+		66.7	88.0	74.4	
합 계		56.3	76.1	67.1	
사무직					
0~<2		31.2	50.4	42.9	
2~<9		53.8	71.5	67.1	
9~<15		64.6	85.0	80.8	
15+		57.7	84.6	70.4	
합 계		47.8	67.1	60.5	
서비스·판매직					
0~<2		22.4	46.1	35.2	
2~<9	28.9	58.4	47.1		
9~<15	23.1	58.5	44.8		
15+	52.0	83.9	51.9		
합 계	26.7	54.3	41.3		

(그림 6) 연령대별 4년 직장유지율



난다. 그러나 연령의 증가함에 따라 한·미간 직장유지율의 격차는 확대되는 것을 알 수 있다. 또한 한국은 연령이 상승해 감에 따라 직장유지율이 큰 폭으로 증가하지 못하고 완만한 증가에 그치고 있다. 반면 미국은 1991~95년 동안의 4년 직장유지율이 16세 이상 25세 미만 계층 29.6%, 25세 이상 40세 미만의 58.0%, 40세 이상 54세 미만의 68.3%로 크게 증가하여 한국의 임금근로자보다 장기근속을 향유하는 것으로 나타났다.<sup>16)</sup> 상대적으로 경직된 한국 노동시장에서 이러한 실증적 사실은 장기근속 계약이 취약하다는 점을 시사하고 있으며, 노동시장 유연화 문제와 연관되어 이에 대한 심층적 논의가 계속되어야 한다고 필자들은 생각해 본다. 더불어 Neumark et al.(1999)의 연구 결과에 의하면 1991~95년 동안 미국의 4년 직장유지율은 생산직 53.1%, 전문관리직 70.1%, 사무직

16) 이처럼 한국 근로자들의 직장유지율이 미국보다 낮은 이유는 명확하지 않으며 향후 심층적인 분석을 필요로 한다. 즉 이직의 원인이 직장의 도산·폐업, 정리해고 등과 같은 비자발적인 사유인지 아니면 자발적 이직인지가 이해되어야 한다. 40세 이상의 높은 이직률이 경력향상 및 임금상승을 위한 자발적 이직이며 합리적 의사결정의 결과라면 경제 효율성의 차원에서 중·장년층의 높은 불안정성은 큰 문제가 아닐 것이다. 특히 한국의 경우 자영업 비중이 상대적으로 크고 상당수의 임금근로자들이 능력발휘와 생애기대소득의 극대화를 위해 자영업으로 이동하는 현상은 '자발적 이직'의 가설을 지원한다. 그러나 한국의 현실은 비자발적인 사유에 의한 이직이 일반적인 것으로 가정된다. 특히 외환위기에 따른 경제불황의 결과 대량실직이 발생하였고, 이러한 대량실직이 모든 계층에 걸쳐 광범위하게 발생하였다는 점은 '비자발적 이직'에 의한 노동시장 불안정성의 가설을 뒷받침한다.

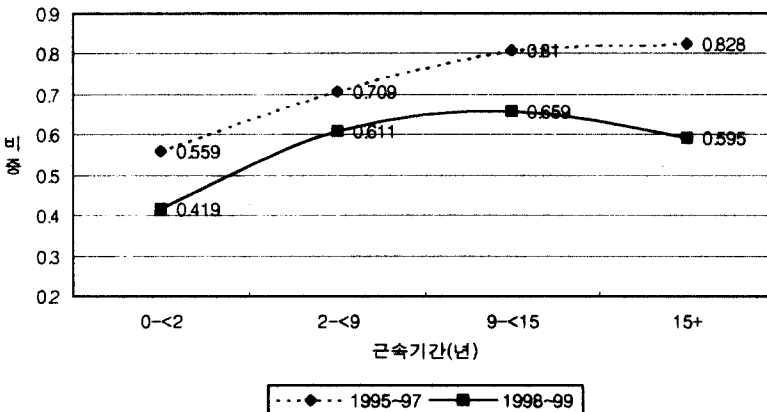
50.9%, 서비스업 38.8%로 전 직종에서 한국의 4년 직장유지율을 상회하였다. 한국에서 사무직보다 생산직의 노동시장 불안정성이 상대적으로 크다는 점과 제조업이 비제조업보다 낮은 점은 미국 노동시장에서는 보이지 않은 현상이다. 직업별로는 한국과 미국 공통적으로 전문·관리직의 직장유지율이 높으며, 서비스·판매직이 가장 낮게 나타난다.

## 나. 2년 직장유지율

외환위기에 따른 불안정성의 변화를 이해하기 위해 외환위기 이전인 1995~97년의 2년간과 이후인 1998~99년의 2년간 직장유지율을 비교하였다. <표 2>와 <표 3>에서 보면 외환위기의 여파로 인해 2년 직장유지율이 모든 계층, 연령대 및 근속기간에 대해 하락하여 외환위기가 노동시장에 미친 충격의 정도를 가늠하게 하여 준다. 1995~97년과 비교하여 1997~99년의 2년 직장유지율은 68.8%에서 54.5%로 14.3%나 감소한 것으로 나타나고 있다.

근속년수의 분포에 따른 2년 직장유지율의 하락폭을 살펴보면 [그림 7]과 같이 9년 이상 장기근속자에서 직장유지율이 큰 폭으로 감소하였다. 외환위기 이전인 1995~97년의 경우 근속기간의 증가에 따라 직장유지율도 단조 증가하는 형태를 보였으나 외환위기 이후인 1997~99년 사이에는 직장유지율이 근속기간 9년 이상 15년 미만 계층의 65.9%를 정점으로 역U자를 그리고 있다. 이는 경제위기 기간 동안 근속기간이 2년 이상 9년

[그림 7] 외환위기와 근속기간별 2년 직장유지율의 변화

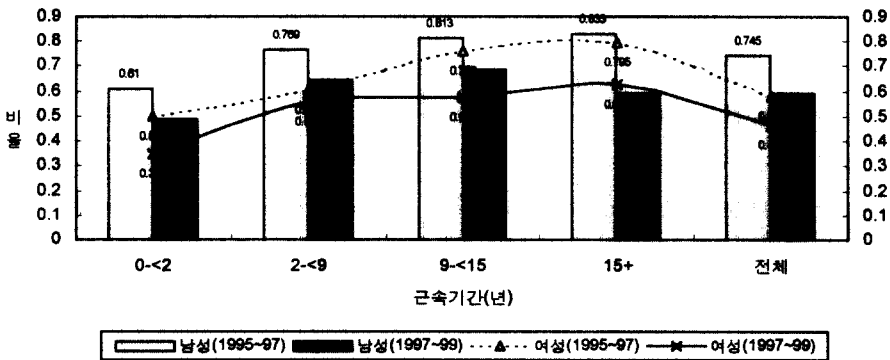


미만의 근속자 계층에 비해 2년 미만의 단기근속자와 9년 이상의 장기근속자 계층에서 불안정성이 더욱 심화되었음을 의미한다. 특히 근속기간 15년 이상의 계층에서 직장유지율이 가장 큰 폭으로 하락한 것은 주목되어야 한다. 이처럼 장기근속자의 직장유지율이 더욱 큰 폭으로 하락한 현상은 연령대별 직장유지율의 변화에도 똑같이 적용된다. 연령대별 직장유지율은 연령에 따라 증가하였다가 40세 이상 55세 미만의 계층을 정점으로 다시 줄어드는 역U자 형태를 보이는데, 외환위기로 인해 고연령층일수록 직장유지율의 감소폭이 크게 나타나서 외환위기가 55세 이상 고령자의 고용에 미치는 충격이 매우 컸음을 보여준다.

성별 2년 직장유지율의 변화를 살펴보면 여성은 1995~97년의 58.2%에서 1997~99년에는 46.2%로 하락하였고 남성은 같은 기간 74.5%에서 59.3%로 낮아졌다. 남성·여성간 직장유지율의 격차를 근속년수별로 살펴보면 [그림 8]과 같이 1995~97년 동안에는 남성의 직장유지율이 모든 근속기간 계층에서 여성보다 더 높게 나타났다. 그러나 이러한 성별 격차는 1997~99년에 달라지게 된다. 즉 15년 이상 장기근속자의 경우 남성의 2년 직장유지율은 59.0%로 여성의 62.5%를 하회하여 외환위기 이후 남성 장기근속자의 이직규모가 상대적으로 컸다.

고용형태별로 정규직과 비정규직의 직장유지율을 검토해 보면, 일반적으로 인식되는 바와 같이 외환위기가 비정규직 노동시장의 불안정성에 큰 영향을 미쳤음을 발견할 수 있다. 1995~97년 사이 정규직과 비정규직의 2년 직장유지율에는 큰 차이를 보이지 않으나 1997~99년 사이에는 정규직 58.2%, 비정규직 41.3%로 비정규직의 직장유지율 감소

[그림 8] 성별, 근속기간별 2년 직장유지율의 변화: 1995~97, 1997~99



폭이 매우 크게 나타났다. 이는 외환위기 전후에 비정규직의 불안정성이 크게 악화되었음을 재차 확인하여 준다. 근속기간별로는 근속기간이 증가할수록 직장유지율의 감소폭이 확대되어 비정규직 근로자 중에서도 장기근속자들이 더욱 커다란 충격을 받은 것으로 여겨진다(표 2 참조).

직종별로는 생산직에서의 2년 직장유지율의 하락폭이 19.9%로 가장 컸었고 그 다음으로 서비스·판매직의 13.0%로 나타났다. 이에 비해 전문·관리직(-9.0%)이나 사무직(-6.6%)에서는 하락폭이 상대적으로 낮았다. 생산직과 서비스·판매직에서도 9년 이상 근속자의 불안정성이 크게 악화되어 외환위기로 인한 경제불황의 충격을 크게 받았다. 또한 서비스·판매 직종을 제외한 전 직종에서 2년 직장유지율의 감소폭은 근속기간에 따라 2년 이상 9년 미만의 근속기간을 중심으로 U자 형태를 취한 것처럼 보인다. 이로부터 근속기간 2년 미만의 단기근속자나 9년 이상 장기근속자의 노동시장 불안정성이 악화되었음을 알 수 있다. 모든 계층이 외환위기의 악영향을 받았지만 근속기간별로 9년 혹은 15년 이상 근무한 장기근속한 계층의 직장유지율 감소폭이 컸고 고용형태별로는 비정규직일수록, 연령대별로는 고연령층일수록, 직종별로는 생산직과 서비스·판매직일수록 노동시장 불안정성이 악화되었다는 실증분석 결과는 외환위기의 노동시장 불안정성이 계층별로 어떻게 전가되었는가를 보여준다.

## V. 노동시장 불안정성의 추정

여기에서는 로짓모형을 이용하여 연령, 성별, 교육기간, 배우자 여부 등 사회·경제적 변수들이 이직률에 미치는 영향을 분석함으로써 제IV장에서 발견된 결과들을 보다 체계적으로 정리하도록 한다. 특히 1995~97년과 1997~99년의 두 기간에 대한 비교 분석을 통해 설명변수들의 설명력이 외환위기를 전후로 어떻게 달라졌는지를 살펴보고자 한다.

$Y_{ijt}$ 는  $t$ 년도에 직업  $j$ 에 종사하는 개인  $i$ 가  $t+2$ 년도에도 같은 직업에 종사하는지의 여부를 나타내는 가변수(dummy variable)이다. 이 경우 단순 로짓분석의 회귀식은 다음과 같이 설정된다

$$\text{logit}(P[Y_{ijt} = 1 \mid X_{ijt}, J_{ijt}, \phi_i]) = \theta_0 X_{ijt} + \theta_1 J_{ijt} + \phi_i \dots\dots\dots (1)$$

식(1)에서  $X_{ijt}$ 는 시간에 따라 변화하는(time-varying) 근로자의 특성을, 그리고  $J_{ijt}$ 는 시간에 따라 변화하는 직업의 특성을 의미한다. 또한,  $\phi_i$ 는 표본기간 동안에 변화하지 않는 근로자의 특성을 뜻하고 있다. 이 때  $P[Y_{ijt} = 1 \mid X_{ijt}, J_{ijt}, \phi_i]$ 는  $t$ 년도에 직업  $j$ 에서 종사하는 개인  $i$ 가  $t+2$ 년도 이내에 이직할 확률을 나타내고 있으며,  $\text{logit}(P)$ 는  $\log[P/(1-P)]$ 을 의미한다.<sup>17)</sup>

<표 4> 주요 변수들의 평균과 표준편차

변 수	1995년 기준	1997년 기준
연 령	36.52( 11.43)	37.38( 11.45)
연령의 제곱	1471.88(924.65)	1528.15(937.59)
교육기간(년)	11.72( 3.73)	11.86( 3.62)
배우자 유무(1: 유 0: 무)	0.66( 0.47)	0.68( 0.47)
성별(1: 남성 2: 여성)	1.35( 0.48)	1.37( 0.48)
근속기간(년)		
2~<9년	0.41( 0.49)	0.39( 0.49)
9~<15년	0.12( 0.33)	0.11( 0.32)
15년 이상	0.14( 0.35)	0.13( 0.34)
총취업기간(GK)	13.48( 10.11)	12.23( 9.96)
고용형태(1: 정규직 0:비정규직)	0.81( 0.40)	0.78( 0.41)

주 : 괄호 안은 표준편차 값임.

2년 이내 이직률을 추정하기 위해 여기에서는 <표 4>에 나타난 바와 같이 설명변수로 연령(age), 연령의 제곱(age<sup>2</sup>), 교육기간(educl), 배우자 유무(spouse), 성별(sex), 총취업기간(GK), 고용형태(job type) 및 근속기간 더미(dummy)를 사용하였다.<sup>18)</sup> 설명변수의

17) 본고에서 사용하는 회귀분석 방법은 Bernhardt et al.(1999)의 방법을 따른다. 설명변수의 차이는 후술된다.

18) Bernhardt et al.(1999)은 회귀변수로 연령, 연령의 제곱, 교육 정도(고등학교 이하, 전문대, 대졸 이상), 근속년수, 전체 취업기간, 지역실업률, 결혼 여부, 거주지역 등을 설명변수로 활용하였다. 이외에도 NLS(National Longitudinal Survey)와 NLSY(National Longitudinal Survey of Youth)의 표본을 구분하기 위한 표본더미를 추가하였다. Bernhardt et al.은 근속기간을 '0~<1', '1~<3', '3+' 셋으로 구분하고 1년 이상 3년 이하와 3년 이상의 경우에 각각

평균값들이 1995년과 1997년의 2년 동안 어떻게 변화하였는가를 살펴보면, 평균연령은 1995년의 36.52세에 비해 1997년에는 37.38세로 다소 증가하였다. 근속기간별로는 2년 이상의 모든 연령대에서 해당 근속자의 비중이 약간 감소하였으며 생애 총취업기간도 1997년에 감소한 것으로 나타나고 있다. 또한, 평균교육기간의 상승과 비정규직 비중의 증가가 보이기는 하지만 명확한 결론을 내릴 수 있을 만큼 유의적인 차이를 내고 있지 않다.

로짓추정 결과는 <표 5>와 같다. 1995~97년과 1997~99년의 회귀분석 결과를 비교해 보면 외환위기로 인한 변화의 규모를 살펴볼 수 있다. 먼저 각 설명변수의 평균치와 추정 결과를 이용하여 2년 이내 이직률(job separation rate)을 의태(simulation)분석하면 1995~97년에는 이직확률이 28.5%였으나 1997~99년에는 44.3%로 크게 증가하고 있다.<sup>19)</sup> 연령과 연령제곱의 회귀계수 부호는 1995~97년과 1997~99년 모두에서 각각 (-)와 (+)로 추정되었으며 1%의 유의수준에서 유의적인 것으로 나타났다. 이직률은 연령이 높아져 감에 따라 일정한 연령(1995~97년 41세, 1997~99년 39세)까지는 이직률이 하락하다가 그 이후에는 다시 증가하는 U자 패턴을 보인다.<sup>20)</sup> 연령에 따른 이직률의 변화는 [그림 9]에 나타나 있는데 1995~97년에 비하여 1997~99년의 경우에는 연령에 따른 이직률의 변화가 둔화되며 전 연령대에서 높은 수준의 이직률을 경험한 것으로 나타난다.

---

가변수를 부여하였다. 그러나, 본고에서는 제IV장과의 일관성 유지를 위해 근속기간을 '0~<2', '2~<9', '9~<15', '15+'의 넷으로 구분하고 '2~<9', '9~<15', '15+'의 세 경우에 대해 각각 가변수를 부여하는 방법을 채택하였다. 근속기간을 Bernhardt et al.(1999)과 동일한 방법으로 나누어도 추정 결과는 거의 변화가 없음을 밝혀 둔다. 또한 한국의 경우 지역적 편차가 미치는 영향은 일반적으로 미미하기 때문에 본 고에서는 거주지역과 지역실업률 변수를 제외하였다. 대신 정규직 여부를 나타내는 가변수를 추가하여 추정하였다.

- 19) 이직(separation)을 비자발적 이직과 해고로 나누어 이직의 결정요인을 분석한 연구로 금재호·조준모(1998)를 들 수 있다. 이 연구에서는 외환위기 이전인 1997년도의 고용보험 수급자 자료를 이용한 프로빗 분석을 통하여, 연령이 높고 근속기간이 오래될수록 자발적 이직의 가능성은 낮아지지만 반대로 해고 가능성은 증가하는 경향을 보고하였다. 본고에서는 이직 발생의 원인규명에 초점을 맞추기보다 패널자료의 장점을 최대한 활용하여 직장유지율(job retention rate)에 대한 분석 결과를 제시하고 있다. 전술된 바와 같이, 직장상실과 자발적 이직의 결정요인 및 이직 후 노동시장 경로에 대한 분석은 계속 연구되어야 할 매우 중요한 과제일 것이다.
- 20) 연령에 따른 이직률의 U자 형태는 미국에서 발견할 수 없는 현상이다. Bernhardt et al.(1999)에 의하면 연령이 증가함에 따라 이직률은 단조(monotonic) 감소하는 것으로 나타난다. 이는 앞서의 분석 결과와 마찬가지로 한국의 고연령층이 장기근속을 향유하지 못하고 있음을 의미한다.



<표 5> 2년 이내 이직률(job seperation rate)의 로짓추정

설명변수	1995~97	1997~99
상수항	4.3982(0.000)	3.8667(0.000)
연령	-0.2135(0.000)	-0.1184(0.000)
연령의 제곱	0.0026(0.000)	0.0015(0.000)
교육기간(년)	-0.0656(0.000)	-0.0998(0.000)
배우자 유무(1: 유 0: 무)	-0.0318(0.753)	-0.1448(0.148)
성별(1: 남성 2: 여성)	0.1835(0.026)	0.1366(0.096)
근속기간(년) - 더미		
2~<9년	-0.3173(0.000)	-0.6272(0.000)
9~<15년	-0.2321(0.114)	-0.6979(0.000)
15년 이상	-0.0511(0.764)	-0.4081(0.004)
총취업경험(GK)	-0.0556(0.000)	-0.0127(0.038)
고용형태(1: 정규직 0:비정규직)	0.1334(0.186)	-0.4316(0.000)

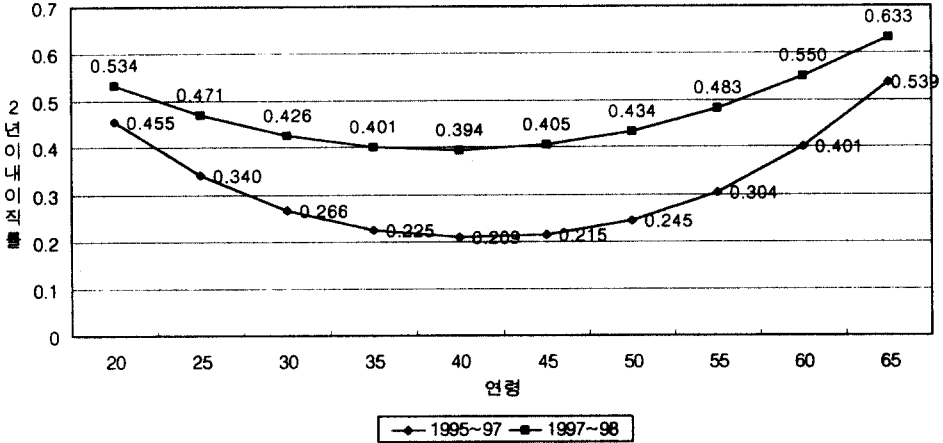
주 : 괄호 안은 P(>|t|)값임.

근속기간에 대해서도 근속기간이 증가함에 따라 이직률이 일정한 근속년수까지는 감소하다 방향을 선회하여, 증가하는 U자의 형태를 취한다. <표 6>에서 1995~97년의 경우 근속기간별 이직확률은 0~<2년이 32.0%, 2~<9년 25.5%, 9~<15년 27.1%, 15년 이상 30.9%로 2~<9년을 저점으로 하고 있다. 이에 대해 1997~99년에는 근속기간 9~<15년의 범위에서 저점을 이루는 U자 형태를 보인다.<sup>21)</sup>

또한 교육기간에 대해서는 1995~97년과 1997~99년 모두에서 (-)로 나타나서 학력이 낮을수록 이직률이 높아진 것으로 나타난다. 1995~97년에 비해 1997~99년의 교육기간 추정치의 절대값은 증가하여 외환위기로 인해 저학력자의 이직률이 큰 폭으로 증가함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 저학력 노동시장에서 불안정성이 상대적으로 심화되었다는 점을 의미한다. 총취업경험에 대한 추정치는 1995~97년과 1997~99년 모두 (-) 값을 보이고 있으며, 5%의 유의수준에서 통계적으로 유의했다. 이는 노동시장에서의 취업경험이 길수록 이직확률이 감소함을 의미한다. 1995~97년에 비하여 1997~99년에

21) 연령의 U자 패턴과 마찬가지로, 근속기간에 따른 이직률의 U자 패턴도 미국에서는 보이지 않는 현상이다. Bernhardt et al.(1999)에 따르면 미국의 경우 근속기간이 증가해 감에 따라 이직률은 단조 감소하는 것으로 나타난다. 이는, 전술된 바와 같이, 한국 노동시장에서 근로자가 상대적으로 장기근속을 향유하지 못함을 의미한다. 특히 외환위기 이후 이러한 U자 패턴이 더욱 유의적으로 나타난 것은 장기근속자의 노동시장 불안정성이 상대적으로 심화되었음을 시사한다.

(그림 9) 연령별 2년 이내 이직확률: 1995~97, 1997~99



〈표 6〉 2년내 이직률의 의태분석 결과

		2년 이내 이직할 확률	
		1995~97년	1997~99년
전 체		0.285	0.443
성 별	남 성	0.272	0.431
	여 성	0.310	0.465
고용형태	정규직	0.290	0.420
	비정규직	0.263	0.527
교육수준	중학교 졸업(9년)	0.323	0.514
	고등학교 졸업(12년)	0.281	0.440
	대학 졸업(16년)	0.231	0.345
근속년수	0~<2년	0.320	0.536
	2~<9년	0.255	0.382
	9~<15년	0.271	0.365
	15년 이상	0.309	0.435

서는 취업기간에 대한 추정치의 절대값이 감소하여 외환위기 이후 총취업경험이 이직률에 미치는 영향력은 줄어들었다.

성별 계수를 살펴보면 1995~97년과 1997~99년 모두에서 (-)로 나타나서 여성일수록 이직률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 1995~97년에 비하여 1997~99년에서 성별계수 추정치의 절대값이 감소하고 유의수준도 감소하였다. 이는 외환위기 이후에

남성과 여성간 이직률 격차가 감소했음을 의미한다. 배우자 여부는 1995~97년과 1997~99년 모두에서 비유의적인 것으로 추정되었다. 그러나 1997~99년의 경우 배우자 여부에 대한 추정계수값과 유의수준 모두 증가하여 외환위기 이후의 고용조정 과정에서 결혼 및 배우자 여부가 비자발적 이직에 영향을 미쳤을 가능성이 간접적으로 제기된다.

정규직 더미(dummy) 계수는 1997~99년에 들어 매우 급격하게 변화한다. 1995~97년 동안 정규직 더미는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 추정되었으며, 추정계수의 부호도 (+)로 나타나 비정규직일수록 이직률이 오히려 감소한다는 결과를 가져왔다. 따라서 1995~97년에는 정규직·비정규직 여부가 이직률에 영향을 미치지 않았음을 알 수 있다. 그러나 1997~99년에는 이직률이 정규직·비정규직 여부에 의해 상당한 영향을 받게 된다. 정규직의 경우 2년 이내 이직률은 42.0%로 추정되나 비정규직은 52.7%로 비정규직의 절반 이상이 2년 이내에 이직하는 것으로 나타났다(표 6 참조). 따라서 제IV장의 결과처럼 비정규직이 외환위기의 충격을 더 받았으며 이들의 근속기간이 단기화되었다는 점을 시사한다. 이러한 추정 결과는 외환위기로 인해 노동시장 불안정성이 모든 계층에 대해 증가하였다는 앞장의 직장유지율 분석 결과와 일치한다. 계층별로 고용형태에 따라서는 비정규직일수록, 연령별로는 40세 이상일수록, 그리고 교육수준별로는 저학력일수록 2년 이내 이직할 확률의 증가폭이 높았던 것으로 나타났다.

## VI. 결 론

한국 노동시장의 불안정성의 규모와 변화를 파악하기 위해 본고에서는, 1999년 *Journal of Labor Economics* (vol. 17)에 기고된 논문들과 가능한 동일한 방법으로 한국 노동패널 자료를 재구성하여 비교 분석을 시도하였다. 실증분석 결과 외환위기 이후 한국 노동시장의 불안정성 정도가 1980~90년대에 걸쳐 미국 노동시장에 나타났던 불안정성에 비하여 매우 급격한 증가 추세를 보이는 것은 우리의 예상과 일치한다. 그러나 과연 이러한 증가 추세가 외환위기 이후에도 지속될 것인가의 여부를 전망하는 데는 불안정성의 원인에 대한 과학적이고 실증적인 규명이 수반되어야 할 것이다. 이러한 작업은 아마도 향후 한국노동패널의 자료가 더 구축된 이후에나 검증 가능할 것으로 판단된다. 그러나 현재와 같은 노동시장 이중구조가 지속되고, 노동시장 유연화를 위한 제도적 인

프라의 개선이 미흡하다면 노동시장 불안정성이 외환위기 이전보다 높은 수준에서 횡보하게 될 가능성도 배제할 수 없다.

한국노동패널의 제1~2차 자료를 사용하여 한국 노동시장의 불안정성을 분석한 결과는 다음과 같이 정리된다. 첫째, 1년 이하 단기근속자의 비중을 살펴보면 외환위기 이후 단기근속자의 급속한 증가에 따라 30대 이상 연령대에서 단기근속 여성의 비중은 미국의 1980~90년대에 나타나지 않는 수준까지 현저하게 높아진다. 더불어 남·여 모두 연령이 증가하면서 단기근속자의 비중이 감소하다가 30~40대를 기준으로 다시 증가하는 U자 형태를 그리거나 또는 비슷한 수준에서 횡보하는 현상은 미국에서는 발견되지 않는다.

둘째, 외환위기 이전에는 정규직의 경우 1년 이하 단기근속자가 점유하는 비중은 거의 변화가 없다가 외환위기 직후인 1998년 14.0% 수준으로 다소 하락한 후 1999년 들어 그 비중이 16.8%로 반전하였다. 한편 비정규직은 1994년 이래 지속적으로 증가하는 추세를 나타내다가 외환위기 이후 급격한 증가세를 보이고 있다.

셋째, 1995~99년의 4년 직장유지율은 42.6%로 미국의 1983~87년 기간중의 56.6%, 1987~91년의 54.5%, 1991~95년의 57.1%에 비하여 상대적으로 낮아 한국 노동시장의 불안정성이 상대적으로 심각했음을 알 수 있다. 미국의 최근 4년 직장유지율(1991~95)과 비교하여도 한국의 4년 직장유지율은 상대적으로 낮은 수준이다. 성별로도 남·녀 모두 미국의 직장유지율은 한국보다 훨씬 높은 수준이며, 특히 여성의 경우 직장유지율을의 한·미간 차이가 남성보다 더욱 크게 나타났다.

넷째, 근속기간의 증가에 따라 4년 직장유지율은 점차로 증가하다가 근속기간 9년 이상 15년 미만의 계층에서 정점을 이룬 후 감소하는 역U자 모양을 그리고 있었다. 연령대별로도 4년 직장유지율은 40세 이상 55세 미만 계층을 중심으로 역U자 형태를 보인다. 이러한 현상은 한국과 미국 모두에서 동일하게 나타나지만 한·미간 직장유지율 격차는 연령의 증가에 따라 확대되었음을 알 수 있었다.

다섯째, 1995~97년과 1997~99년의 두 시기를 대상으로 2년 직장유지율의 변화를 살펴본 결과 모든 계층이 외환위기의 악영향을 받았지만 근속기간별로는 9년 혹은 15년 이상 근무한 장기근속자의 직장유지율 감소폭이 컸고 고용형태별로는 비정규직일수록, 연령대별로는 고연령층일수록, 직종별로는 생산직과 서비스·판매직일수록 노동시장 불안정성이 악화되었다

여섯째, 2년 이내 이직확률을 로짓분석한 회귀계수 추정치와 설명변수의 평균치를 이

용하여 의태분석(simulation)한 결과 1995~97년 사이에는 이직할 확률이 28.5%였으나 외환위기 이후인 1997~99년에는 그 확률이 44.3%로 크게 증가하고 있다.

노동시장 불안정성의 실체를 정확하게 이해하기 위해서는 1990년대 중반 이후에 늘어난 이직(job separation)의 원인을 실증적으로 규명할 필요가 있을 것이다. 구체적으로 노동시장 불안정성의 증가가 자발적 이직의 증가로 인한 것인지 아니면 비자발적 해고의 증가로 인한 것인지를 규명하는 작업은 한국 노동시장의 불안정성에 관한 이해를 높일 수 있을 것으로 판단된다. 그러나 이러한 문제점들이 충분히 고려되지 못한 것이 본 연구의 한계로 남겨지며, 이에 대한 연구는 금재호·조준모(2000)에서 다루어지고 있다.

## 참 고 문 헌

- 금재호. 「비정규직 함정은 존재하는가?」. 『노동동향분석』 13권 4호 (2000. 12): 37-53.
- 금재호·조준모. 「이직의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석」. 『노동경제논집』 21권 2호 (1998. 12): 163-194.
- \_\_\_\_\_. 『실업구조의 변화와 정책과제』, 서울:한국노동연구원, 2000.
- \_\_\_\_\_. 「실업자의 재취업과 직장상실비용」. 『2001 경제학 공동학술대회 발표집』. (2001. 2): 33-60.
- 김일중·조준모. 「노동계약에 관한 법경제학적 분석: 한국의 해고 판례를 중심으로」. 『노동경제논집』 23권 2호 (2000. 12): 1-37.
- 류기철. 「취업형태의 지속성에 관한 연구」. 『제2차 노동패널학술대회 발표집』 (2000. 12): 135-153.
- 류재우·김재홍. 「근래의 상용직 비중 변화의 양상과 요인」. 『제2차 노동패널학술대회 발표집』 (2000. 12): 113-134.
- 이병희. 「반복실업과 실업의 장기화」. 『노동경제논집』 23권 1호 (2000. 6): 1-25.
- Beck, Matthias. "The Law and Economics of Dismissal Regulation: a Comparative Analysis of the US and UK System." In De Geest, Gerrit, Jacques Siegers, and Roger Van den Bergh (Eds.). *Law and Economics and the Labor Market*.

- London: Edward Elgar Publishing, 1999.
- Bernhardt, A., Morris, M., Handcock, Mark S., and Scott, Marc A. "Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men." *Journal of Labor Economics* 17 (4) (October 1999): 65-90.
- Boisjoly, Johanne, Duncan Greg J., and Smeeding, Timothy. "The Shifting Incidence of Involuntary Job Losses from 1968 to 1992." *Industrial Relations* 37 (2) (April 1998): 207-231.
- Collins, Hugh. "The Meaning of Job Security." *Industrial Law Journal* 20 (4) (December 1991): 227-239.
- Diebold, Francis X., Neumark, David, and Polsky, Daniel. "Comment on Kenneth A. Swinnerton and Howard Wial, 'Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?'" *Industrial and Labor Relations Review* 49 (2) (January 1996): 348-352.
- \_\_\_\_\_. "Job Stability in the United States." *Journal of Labor Economics* 15 (2) (April 1997): 206-233.
- Farber, Henry S. "The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995." *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, 1997. (a)
- \_\_\_\_\_. "Trends in Long Term Employment in the United States, 1979-1996." Working Paper no. 384, Princeton, NJ: Princeton University, 1997. (b)
- \_\_\_\_\_. "Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States: 1973-1993." Working Paper, no. 5014, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1995.
- Gottschalk, Peter, and Moffit, Robers. "Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data." *Journal of Labor Economics* 17 (4) (October 1999): 91-126.
- Hall, Robert. "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy." *American Economic Review* 72 (4) (September 1982): 716-724.
- Jaeger, David A., and Stevens, Ann Huff. "Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Income Dynamics." *Journal of Labor Economics* 17 (4) (October 1999):

1-28.

- Koike, Kazuo. "Japan's Industrial Relations: Characteristics and Problems." *Japanese Economic Studies* 7 (3) (Fall 1978): 42-90.
- Marcotte, Dave E. "Declining Job Stability: What We Know and What It Means." *Journal of Policy Analysis and Management* 14 (4) (Fall 1995): 590-598.
- Monks, James, and Pizer, Steven. "Trends in Voluntary and Involuntary Job Turnover." *Industrial Relations* 37 (4) (October 1998): 440-459.
- Neumark, David, Polsky, Daniel, and Hansen, Daniel. "Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s." *Journal of Labor Economics* 17 (4) (October 1999): 29-64.
- OECD. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publication (1999): 129-132.
- Park, Duck Jay. "Assessment of Labor Market Response to the Labor Law Changes Introduced in 1998." Presented at *International Conference on Economic Crisis on Labor Market Reform: The Case of Korea*. Seoul: Korea Labor Institute, 2000.
- Polsky, Daniel. "Changing Consequences of Job Separation in the United States." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4) (July 1999): 562-576.
- Rose, Stephen. "Declining Job Security and the Professionalization of Opportunity." National Commission for Employment Policy. *Research Report* no. 95-04, 1995.
- Swinnerton, Kenneth A., and Wial, Howard. "Is Job Stability Declining in the U.S. Economy?" *Industrial and Labor Relations Review* 48 (2) (January 1995): 293-304.
- \_\_\_\_\_. "Is Job Stability Declining in the U.S. Economy? Reply to Diebold, Neumark, and Polsky." *Industrial and Labor Relations Review* 49 (2) (January 1996): 352-355.
- Ureta, Manuelita. "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy Revisited." *American Economic Review* 82 (1) (March 1992): 322-334.

abstract

---

**Job Instability in the Korean Labor market:  
Comparison before and after the IMF Economic Crisis**

**Joonmo Cho and Jaeho Keum**

This study first attempted to measure the job instability of Korean labor market by exploiting the data sets of 1998 and 1999 Korean Labor Panels. In order to compare the degrees of job instability of Korea with the one of U.S., we followed the same empirical methods used by Jaeger and Stevens(1999), Neumark *et al.*(1999), Bernhardt *et al.*(1999) recently published in the *Journal of Labor Economics* (vol. 17). Our empirical results suggest that the job retention rate of the Korean labor market during the IMF economic crisis was decreased to the level that the U.S. labor market has never experienced during the past two decades. One noticeable point regarding our estimated four year retention rate is that it takes a form of plateau peaked around 9 and 15 tenure year, which is in sharp contrast with the four year retention rate of U.S. showing a monotonically decreasing tendency over tenure periods. The comparison of 2-year retention rates before and after the economic crisis suggests that job stabilities has been conspicuously aggravated especially for cohorts of long tenure, irregular job, old age, service and sales jobs.