

한국노동패널조사(KLIPS) 활용 노동이동 연구 현황(2010~2021) : 이행노동시장 이론을 중심으로

임태민¹⁾, 이지은²⁾

본 연구는 한국의 대표적 패널조사인 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study: KLIPS)가 노동이동 연구에 활용된 사례를 분석하여 연구 현황과 특성을 살펴보았다. 이를 위해 2010년부터 2021년 5월까지 한국노동패널조사를 이용한 노동이동 관련 연구들을 수집하여 발간 형태, 자료 특성, 부가조사 활용 여부, 분석 방법, 연구 주제, 연구 시기 등의 분석 기준을 통해 연구들의 주요 특성을 파악했다. 또한 이행노동시장(Transitional Labor Markets: TLM) 이론에 따라 노동이동 연구를 5가지 유형으로 구분하여 정리하고 연구동향과 정책제언들을 살펴보았다.

분석 결과, 한국노동패널조사를 활용한 노동이동 관련 연구는 총 431편이며, 본 연구의 분석대상은 2010년 이후 발간된 89편의 논문이다. 본 논문들은 학술지, 학술대회, 학위논문, 정책보고서 등 다양한 형태의 노동이동 연구에서 중요한 분석 자료로 활용되고 있는 것으로 나타났으며, 연구 수 또한 증가하는 추세를 보였다. 또한 부가조사를 활용한 연구는 전체의 약 15%에 달하는 것으로 나타났으며, 경제활동 인구조사 등 다른 국내외 데이터를 결합하여 사용한 연구들도 존재했다. 분석방법으로는 로짓, 프로빗 분석이 가장 많았으며 회귀분석과 생존분석을 사용한 연구도 다수 존재했다. 이행노동시장 유형별로는 유형1(고용-고용)이 40편으로 가장 많았으며 유형3(교육-훈련-고용) 18편, 유형5(고용-은퇴) 14편, 유형4(고용-가사) 9편, 유형2(고용-실업) 8편 순이었다. 이러한 분석 결과는 한국노동패널조사가 노동이동 연구와 정책 수립의 실증자료로 활용되고 있음을 보여준다.

주제어: KLIPS, 노동이동, 메타분석, 노동시장이행, 이직, 은퇴, 취업, 경력단절, 재취업, 실업, TLM 이론

I. 서론

한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study: KLIPS)는 도시지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 매년 경제활동 및 노동시장 이동, 소

1) 한국노동연구원 연구인턴(temin9197@kli.re.kr)

2) 한국노동연구원 노동패널 팀장(lee332@kli.re.kr)

특활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사(Longitudinal Survey)이다. 1998년 처음 시작된 KLIPS는 2021년 현재 24차 조사를 진행 중이며 미국의 National Longitudinal Survey(NLS), Panel Study of Income Dynamics(PSID), 영국의 British Household Panel Survey(BHPS), 독일의 German Socio-Economic Panel(GSOEP)과 함께 장기 패널로 인정받고 있다. 또한 2009년 1차 표본추가로 전국단위 패널이 되었으며, 2018년 2차 표본추가를 실시하였다.

이처럼 한국을 대표하는 패널조사로서 KLIPS를 활용한 연구 수는 매년 증가하는 추세이다. KLIPS 자료를 이용한 연구는 1999년부터 2021년까지 총 2,500여편 이상이며, 연구보고서, 정책자료집, 석박사 학위논문, 국내외 등재 학술지 게재 논문, 학술대회 논문 등 다양한 형태의 연구에서 활용되고 있다.

특히 노동 패러다임의 변화에 따라 주목을 받고있는 노동이동과 관련된 연구들에서도 다수 KLIPS를 활용해왔다. 1999년부터 2021년까지 KLIPS를 활용한 논문들 중 총 431편이 노동이동 관련 연구였으며, 이는 노동이동 연구와 정책 수립에 있어 KLIPS가 중요한 역할을 함을 시사한다. 하지만 아직까지 KLIPS를 활용한 노동이동 연구의 동향과 연구 결과에 관해 정리한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 KLIPS를 활용한 노동이동 연구들의 동향과 주요 결과를 파악하고자 한다. 이를 위해 2010년부터 2021년까지 KLIPS를 활용한 연구 중 노동이동 관련 연구 총 89편을 대상으로 연구 결과와 특성을 정리하였다.

II. 연구설계

1. 분석대상 및 선정기준

본 연구의 분석 대상은 KLIPS를 활용한 노동이동 관련 논문으로 2010년부터 2021년까지 학술지에 게재된 논문, 석박사 학위논문, 연구기관의 정책보고서, 학술대회 발표논문을 포함한다. 분석을 위해 'KLIPS 자료활용리스트'³⁾를 사용하였다. 이는 한국노동연구원에서 한국노동패널의 활용 현황을 파악하기 위해 매년 구글 학술검색(Google Scholar), 누리미디어(dbpia), 학술연구정보서비스(RISS), 한국학술정보원(KISS) 등에서 KLIPS 데이터를 사용한 연구들을 검색하여 정리한 데이터베이스이다.

수집된 연구들 중 타 논문과 중복되는 논문⁴⁾, 제목 검색은 되지만 전체내용을 확보할 수 없는 논문을 제외한 후 총 89편을 분석 대상으로 하였다. <표 1>은 최종 선정된 연구목록이며 노동이동 유형⁵⁾과 연도에 따라 번호를 부여하였다.

3) 한국노동패널 홈페이지에서 다운로드 가능 <https://www.kli.re.kr/klips>

4) 예를 들어, 학술대회 발표 후 학회지에 발간된 경우, 내용이 거의 유사하면 이전에 발표된 학술대회 논문은 분석 대상에서 제외하였다.

<표 1> KLIPS 활용 노동이동 관련 연구목록

| 번호 | 논문명 | 저자명 | 년도 |
|------------|--|----------------------------------|------|
| 유형1(고용-고용) | | | |
| 1-01 | 한국에서의 노동시장 이행 형태에 관한 연구 | 전병유 | 2010 |
| 1-02 | 근로형태별 이행 및 동태적 특성 | 남재량 | 2010 |
| 1-03 | Gender and Job Turnover in the Dual Labor Market: A Korean Perspective | Cho, J., Lim, C., and Lee, J. S. | 2010 |
| 1-04 | "좋은 일자리" 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정요인 | 송영남 | 2011 |
| 1-05 | 저소득자 노동시장 지위 변화에 대한 동태적 분석 | 성재민 | 2011 |
| 1-06 | 경기변동이 자영업이행에 미치는 영향의 연령집단별 차이: 구축가설과 유인가설을 중심으로 | 지은정 | 2012 |
| 1-07 | '연줄'인가, '연결'인가?: 인적 네트워크의 노동시장 효과 분석 | 김영철 | 2012 |
| 1-08 | 일반화위계선형모형을 이용한 지역 간 노동이동요인에 관한 연구 | 김동현, 최예슬, 임업 | 2012 |
| 1-09 | 산업 및 직종 경력이 임금에 미치는 영향 | 이도현 | 2013 |
| 1-10 | 근로자의 이질성과 자영업 선택에 관한 실증분석: 임금근로에서 자영업으로의 진입을 중심으로 | 김우영 | 2013 |
| 1-11 | 이직행위와 직무만족도 분석: 1-15차 한국노동패널조사를 이용한 분석 | 김진하 | 2014 |
| 1-12 | 직업이동의 구조분석: 일 성격의 루틴/비루틴 기준을 중심으로 | 김안국 | 2014 |
| 1-13 | 한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인 | 김혜진 | 2015 |
| 1-14 | 중고령 남성 임금노동자의 자영업 이행과 근로소득의 변화 | 김준영, 방글 | 2015 |
| 1-15 | 중고령자 노동이력의 변화 양상과 성격: 1999-2012 | 김이선, 이상직 | 2015 |
| 1-16 | 한국 베이비부머의 직업이동 특성 분석 | 임정연, 이영민 | 2016 |
| 1-17 | 돌봄 노동자의 팬찮은 일자리 이동: 돌봄 노동시장 내 상하이동을 중심으로 | 박정우 | 2016 |
| 1-18 | 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향: 한국노동패널조사를 중심으로 | 김정은, 이영면 | 2016 |
| 1-19 | 노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이: 생애 첫 전일제 일자리의 입사 초기 이직 행위를 중심으로 | 지민용, 박진 | 2017 |
| 1-20 | 글로벌 금융위기가 근로자의 이직의도에 미치는 영향 | 이수아, 강순희 | 2017 |
| 1-21 | 임금 근로자의 이직의도에 있어 직무만족도의 매개효과 연구 | 이수아 | 2017 |
| 1-22 | 비정규직의 일자리 이동과 비교한 정규직의 일자리 이동 특성에 대한 탐색적 연구 | 윤수린 | 2017 |
| 1-23 | 이직으로 행복해지는가: KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석 | 김진하, 정재윤, 박경원 | 2017 |
| 1-24 | 연령별 이직의사 결정요인에 대한연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로 | 김정은, 강경주, 이영면 | 2017 |

5) 노동이동 유형은 유형1(고용-고용), 유형2(고용-실업), 유형3(교육·훈련-고용), 유형4(고용-가사), 유형5(고용-은퇴)로 구분되며, 이후 분석기준 및 분석방법 부분에서 자세히 설명한다.

| | | | |
|---------------|--|-------------------------|------|
| 1-25 | 청년층의 이직행동 결정요인 분석 | 김재신 | 2017 |
| 1-26 | 이직을 통해서 유리천장이 극복되어야 하는가?: 승진과 이직의 상호 영향에 대한 실증분석 | 고영우, 이지은 | 2017 |
| 1-27 | Job Mobility of Non-Regular Workers in the Segmented Labor Markets | Lee, B. and Shin, K. Y. | 2017 |
| 1-28 | 임금근로자의 노동시장 이행과정에서 전직 고용의 질이 재취업 고용의 질에 미치는 영향: 연령집단의 조절효과 | 정문식 | 2018 |
| 1-29 | 근로자의 이직 결정 요인 및 성과 분석 | 곽미선, 송미화, 이해숙, 신미정 | 2018 |
| 1-30 | 청년층 노동시장 이행 경로 유형화: 노동 불안정성을 중심으로 | 이누리 | 2019 |
| 1-31 | 중고령층 노동이동과 자영업 소득 | 손연정 | 2019 |
| 1-32 | 청년의 이직과 성과 | 성재민 | 2019 |
| 1-33 | 위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성노동시장 | 김이선, 이상직, 권현지 | 2019 |
| 1-34 | 산업간 이직 특성과 임금변화 | 권덕희, 정세은 | 2019 |
| 1-35 | 블루칼라 및 연관직종 간 이동 패턴 분석: 현시연관성지수를 중심으로 | 최수정, 고귀영, 민지식 | 2020 |
| 1-36 | 임금근로자의 성격에 따른 직무만족도와 이직의 관계 | 옥지호 | 2020 |
| 1-37 | Disability and Occupational Labor Transitions: Evidence from South Korea | Rhee S. | 2020 |
| 1-38 | 최저임금의 인상과 노동시장이행: 남녀간의 취업형태와 근로시간변화를 중심으로 | 박주옥, 김우영 | 2020 |
| 1-39 | 비전형근로 경험 근로자의 노동시장이행 성격과 종사상지위 결정 영향요인 | 배화숙 | 2021 |
| 1-40 | 한국의 최저임금과 자영업 | 배진한, 김우영 | 2021 |
| 유형2(고용-실업) | | | |
| 2-01 | 실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구 | 박용현 | 2010 |
| 2-02 | 지구화와 고용불안정: 외환위기 이후 직장유지율 및 이직률 추세 분석을 중심으로 | 남춘호 | 2010 |
| 2-03 | 외환위기가 실업자의 직업이행에 미치는 영향: 외환위기 전후의 퇴직 후 미취업기간과 재취업 시 직장 재직기간에 대한 분석 | 성대훈 | 2013 |
| 2-04 | 청년실업 경험과 연금수급권 | 강성호, 김태완 | 2013 |
| 2-05 | 임금근로자의 노동시장 이행에서 실업급여 수급과 이행의 자발성이 일자리 질에 미치는 영향 | 이세미 | 2014 |
| 2-06 | 고용보험 실업급여가 재취업 임금에 미치는 영향 | 조보배 | 2017 |
| 2-07 | 경기변동과 고용 동학에 대한 분석: 집단 간 취업-미취업 이행확률 비교를 중심으로 | 고영근, 안태현 | 2018 |
| 2-08 | 스포츠활동과 노동시장 성과: 실직 후 정기적인 운동참여가 노동시장 재진입에 미치는 영향 | 장연주 | 2019 |
| 유형3(교육·훈련-고용) | | | |
| 3-01 | 청년 고용 문제, 눈높이 때문인가? | 이병희 | 2011 |
| 3-02 | 대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차 | 황남희, 김철희 | 2012 |
| 3-03 | 실업자 직업훈련의 효과성 분석: 취업, 임금, 재실업을 | 이서윤 | 2012 |

| | | | |
|------|---|---------------------|------|
| | 중심으로 | | |
| 3-04 | 청년의 고용불안과 재취업 | 금재호 | 2013 |
| 3-05 | 대졸 청년층의 직업경력 배열분석: 출신대학 소재지별 차이를 중심으로 | 박지애 | 2014 |
| 3-06 | 전문대학 졸업생의 경력경로 유형과 실태: 1960년대 세대를 중심으로 | 최수정 | 2015 |
| 3-07 | 일자리 분포 변화에 따른 학력성과: 임금과 고용의 질을 중심으로 | 박소영 | 2015 |
| 3-08 | 대졸자의 초기 경력 경로와 노동시장 성과: 선망직장으로의 이행을 중심으로 | 김혜원 | 2015 |
| 3-09 | 경제상황에 따른 경력 유형 연구 | 최지원, 정진철 | 2016 |
| 3-10 | Job Separation Risk and Youth Unemployment in Korea | Keum, J. and Yi, I. | 2016 |
| 3-11 | 1997-1998 금융위기 시 노동시장 진입의 효과 분석: 대졸 남자를 중심으로 | 최재우 | 2017 |
| 3-12 | 직업훈련과 이직: 직업훈련은 과소공급되고 있는가? | 유경준, 이인재 | 2017 |
| 3-13 | 학교에서 노동시장으로 이행의 계층화: 1970-80년대 출생코호트의 청년기 노동계적 비교 | 변금선 | 2018 |
| 3-14 | 청년여성의 학교-직장 이행 유형과 결정요인 연구 | 이희정 | 2019 |
| 3-15 | 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향 | 문영만 | 2019 |
| 3-16 | 청년여성의 지역이동 특성과 수도권 취업이동 분석: 1970, 1980, 1990 년대생 코호트 간 비교 | 고영우 | 2019 |
| 3-17 | Exploring the Impact of Training, Job Tenure, and Education-Job and Skills-Job Matches on Employee Turnover Intention | Ju, B. and Li, J. | 2019 |
| 3-18 | 숙련에 대한 투자가 직업간 노동 이행의 질에 미치는 영향 유형4(고용-가사) | 양정윤 | 2021 |
| 4-01 | 노동시장에서 기혼여성의 경력단절 위험이 출산에 미치는 영향에 관한 실증 분석: 공공·민간부문 기혼여성의 자녀 수 비교 | 최성혁, 오창섭 | 2010 |
| 4-02 | Employment Dynamics of Married Women and the Role of Part-time Work: Evidence from Korea | Ahn, T. | 2010 |
| 4-03 | 소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로 | 장지연, 전병유 | 2014 |
| 4-04 | Economic Crisis and Women's Labor Force Return after Childbirth: Evidence from South Korea | Ma, L. | 2014 |
| 4-05 | 기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석 | 최은영 | 2016 |
| 4-06 | 가족정책 확대와 미취학 자녀가 있는 여성의 학력별 취업률 추이에 대한 탐색적 연구 | 허수연 | 2017 |
| 4-07 | 경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석 | 최민정 | 2017 |
| 4-08 | 자녀 연령이 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향 | 박세은, 고선 | 2018 |
| 4-09 | 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인: 일자리 특성을 중심으로 | 배호중, 김정옥 | 2020 |

| 유형5(고용-은퇴) | | | |
|------------|--|----------|------|
| 5-01 | 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업 | 방하남 | 2010 |
| 5-02 | 이행노동시장, 점진적 은퇴와 임금보험 | 강석훈 | 2010 |
| 5-03 | 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석 | 방하남, 신인철 | 2011 |
| 5-04 | 우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구: 다양성과 불평등 중심으로 | 박경하 | 2011 |
| 5-05 | Relationship Between Voluntary Retirement from Career Job and Post-retirement Labor Supply: Double Selection Model | 위서연 | 2014 |
| 5-06 | 중·고령기 퇴직 자발성 여부에 따른 은퇴유형 분석: 상용직과 임시일용직을 중심으로 | 여혜수 | 2014 |
| 5-07 | 퇴직 중고령자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석 | 박예은 | 2016 |
| 5-08 | 재취업 중·고령 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인 | 원보람 | 2017 |
| 5-09 | 중고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 유형 연구 | 서예린 | 2019 |
| 5-10 | 중·고령자의 주된 일 퇴직과 재취업 동학 분석: 1997년 외환위기와 연공 효과를 중심으로 | 이주영 | 2020 |
| 5-11 | 한국 사회에서 중장년층 남성의 노동생애 불안정은 보편화되고 있는가?: 중장년기 노동계적의 코호트 및 학력 간 비교 | 윤하림 | 2020 |
| 5-12 | 주된 일자리 이탈 전후 노동시장 동학 연구 | 남재량 | 2020 |
| 5-13 | Social Security and Retirement in Fast-aging Middle-income Countries: Evidence from Korea | Jun, H. | 2020 |
| 5-14 | 신중년의 일자리 재진입 동태와 퇴직률의 영향요인 분석 | 배화숙 | 2020 |

2. 분석기준 및 분석방법

본 연구는 KLIPS를 활용한 노동이동 연구를 대상으로 메타분석적 접근법을 수행한다. 메타분석(Meta-analysis)은 동일 주제 하의 다양한 연구 결과를 체계적이고 계량적으로 분석하는 종합적인 분석 방법이다(황성동, 2014). Wallace(1992)에 따르면 메타분석은 종합적 메타분석과 분석적 메타분석으로 분류되는데, 종합적 메타분석은 선택된 개념이나 주제에 관한 기존 연구 결과들을 통합적으로 분석하는 것이다(김용겸, 2010). 본 연구는 종합적 연구방법을 적용하였다.

본격적인 분석에 앞서 각 연구의 특성을 파악하고자 조진호 외(2018), 노가은 외(2019), 이석용 외(2020)의 분석기준을 참고하여 <표 2>의 분석기준을 설정하였다. 분석기준으로는 발간 형태, 자료 특성, 부가조사 활용 여부, 연구주제, 연구 시기이다. 특히 연구주제는 이행노동시장 이론에 따라 5가지 유형으로 분류하였다.

<표 2> 분석기준

| 항목 | 구분 |
|---------------------|---|
| 발간 형태 | 1. 학술지 2. 학위논문 3. 학술대회 및 토론회 4. 정책자료집 |
| 자료 특성 | 1. KLIPS 2. 기타 자료 결합 |
| 부가조사 활용 | 1. 부가조사 활용 2. 부가조사 미활용 |
| 분석방법 | 01. 로짓, 프로빗 02. OLS, Pooled OLS, 다중회귀, 위계적 회귀 03. 생존분석 04. 고정효과모형, 확률효과모형, 선형확률모형 05. 집단중심 추세분석 06. 카이스퀘어 분석, 분산분석 07. 군집분석, 최적일치법 08. 기술통계 분석 09. 배열분석 10. 전환회귀, 조절회귀 11. 성향점수 매칭(PSM) 12. 잠재성장모형 13. 순차분석 14. 네트워크 분석 15. 효과분석 16. 일반화 위계선형모형 17. 다채널 시퀀스분석 18. 분석적 계층화(AHP) 19. 경로분석 20. 이중선택모형(Double Selection Model) |
| 연구주제 (이행노동시장 이론) | 유형1(고용-고용) 유형2(고용-실업) 유형3(교육·훈련-고용) 유형4(고용-가사) 유형5(고용-은퇴) |
| 연구시기 | 2010년~2021년 |

2.1 이행노동시장(Transitional Labor Markets: TLM) 이론⁶⁾

세계화, 디지털화, 고령화 등의 환경변화로 인해 평생직장의 개념이 사라지고 전 세계적으로 고용없는 성장(Jobless Growth) 문제가 지속적으로 제기되면서 전통적인 노동시장 정책으로는 더 이상 노동시장의 변화를 충분히 뒷받침하기 어려워졌다. 이에 1990년대 중반부터 Schmid는 이행노동시장(Transitional Labor Markets: TLM) 이론을 제시하고 독일 베를린사회과학연구센터(WZB)를 중심으로 TLM 이론을 발전시켜왔다. TLM 이론은 생애과정에서 다양한 형태로 나타나는 노동이동에 초점을 맞추어 이를 포괄적으로 설명한다. Schmid는 이러한 노동이동의 유형을 [그림 1]과 같이 5가지로 구분한다. 첫째, 단시간 노동과 전일제 고용 간의 이행 또는 피고용 노동과 자영업 간의 이행(고용-고용), 둘째, 실업과 고용 간의 이행(고용-실업), 셋째, 직업훈련과 고용 간의 이행(교육·훈련-고용), 넷째, 사적인 가사활동과 취업 간의 이행(고용-가사), 다섯째, 취업과 은퇴 간의 이행(고용-은퇴). 각각의 유형에서는 이행에 따른 사회적 위험이 발생하며 이러한 위험을 낮추고 이행을 원활하게 하는 노동시장 정책을 개발하는 데 TLM 이론의 목적이 있다.

6) 정병석·박능후·김동현(2011)의 “이행노동시장의 이해와 고용전략”을 참고하여 요약 제시하였음.



[그림 1] 이행노동시장의 틀(Schmid, 1998)

출처: 박능후·배미원(2009), “근로빈곤층 노동이동 결정요인 분석”, 보건사회연구 29.2 : 151-185.

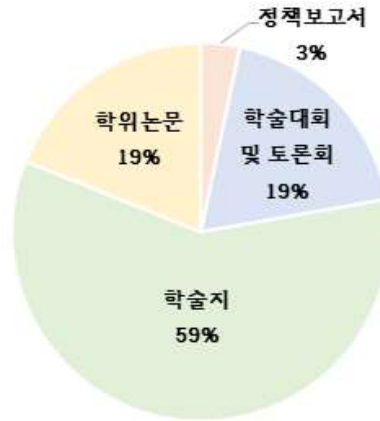
TLM 이론의 틀에서 접근하게 되면 실업, 취업 또는 비경제활동 등의 상태나 사건을 더 쉽게 이해하고 대처할 수 있게 된다(정병석, 2010). 그리고 이 이론은 완전고용을 이해하는 데 취업과 실업의 이분법적인 구분에서 벗어나 실업과 비경제활동 또한 취업과 마찬가지로 노동시장 참여의 한 형태로 인식한다. 그 결과, TLM 이론은 노동 유연안정성과 같은 사회적 제도를 통해 노동시장 참여 형태가 생애주기에 따라 다양해져야 한다는 것을 시사한다(박능후·배미원, 2009). 또한 TLM 이론은 전통적인 노동시장 정책과 사회보장제도가 지원하는 노동시장 이행의 각 단계에서 발생하고 있는 위험으로부터의 보호에서 상대적으로 소외된 청년, 여성, 비정규직, 근로빈곤층, 비경제활동인구 등에 대한 보호와 지원을 위해 무엇이 부족하며 필요한 보완장치가 무엇인가를 모색하게 한다(유길상, 2012). 즉, TLM 이론은 노동시장에 대한 새로운 접근법을 통해 각 노동상태 간의 이행을 원활히 하여 유연안정성을 강화하고 그 과정에서 발생하는 다양한 사회적 위험을 제도적 장치를 통해 해결해 나가는 데 기반이 되는 이론이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 TLM 이론에 따라 연구주제를 5가지 노동이동 유형으로 구분하여 분석한다.

III. 연구 결과

1. 연구 동향

KLIPS를 활용한 노동이동 관련 연구 총 89편의 발간 형태별 비중을 살펴보면 학술지 등재 연구가 52편(59%)으로 가장 많았으며, 학술대회 및 토론회 17편(19%), 학위논문 17편(19%), 정책보고서 3편(3%) 순으로 나타났다. 이는 [그림2]에 나타내었다.

[그림 2] 발간 형태



다음으로 관련 연구의 자료 특성을 살펴보면 KLIPS 자료만 활용한 연구는 총 78편(88%)이며 11편(12%)은 타 자료를 함께 사용하거나 결합하여 사용했다. 경제활동 인구조사가 총 5편으로 가장 많이 결합되었으며, 임금구조 기본통계조사, EU가계패널, 소비자 물가조사 등 다양한 데이터들이 결합되었다. 이는 <표 3>에 나타내었다.

<표 3> 결합 데이터 연구목록

| 결합 데이터 | 빈도 | 연구 |
|-------------------------------------|----|---------------------------------|
| 경제활동 인구조사 (통계청, 부가조사 포함) | 5 | 1-02, 1-12, 3-04, 5-02, 5-13 |
| 임금구조기본통계조사 (고용노동부) | 1 | 3-07 |
| EU가계패널 (유럽연합) | 1 | 1-01 |
| 소비자물가조사 (통계청) | 1 | 1-06 |
| 사회계층 및 사회이동성 조사(SSM) (일본, 도쿄대학교) | 1 | 1-27 |
| 고용보험통계 (한국고용정보원) | 1 | 3-12 |
| 직업능력개발사업통계 (한국고용정보원) | 1 | 3-12 |

부가조사를 활용한 연구는 <표 4>에 정리하였으며 총 14편으로 나타났다. 청년층 부가조사(6)와 중고령자 부가조사(4)를 활용한 연구가 가장 많았으며 장년층(2), 삶의 인식(1), 교육 부가조사(1) 또한 활용되었다. 주로 부가조사와 본 조사를 함께 결합하여 분석하였다. 이를 통해 부가조사의 중요성과 해당 시기별 사회문제와 학계의 요구에 부응하는 다양한 주제의 부가조사가 지속적으로 진행될 필요가 있음을 확인할 수 있다.

<표 4> 부가조사 활용 연구

| 부가조사 | 빈도 | 연구 |
|-----------------|----|------------------------|
| 3차(2000) 청년층 | 1 | 3-14 |
| 6차(2003) 중고령자 | 4 | 5-01, 5-02, 5-05, 5-10 |
| 9차(2006) 청년층 | 2 | 3-01, 3-14 |
| 11차(2008) 교육 | 1 | 3-14 |
| 18차(2015) 장년층 | 2 | 5-09, 5-12 |
| 18차(2015) 삶의 인식 | 1 | 2-08 |
| 19차(2016) 청년층 | 3 | 1-25, 1-30, 3-14 |

다음으로 주요 분석방법을 살펴보았으며, 이를 <표 5>에 정리하였다. 가장 많이 사용된 분석은 로짓, 프로빗 분석으로 총 36편의 연구에서 사용되었으며 다항 로짓 이외에도 이항 로짓, 이변량 프로빗 등 다양하게 나타났다. 두 번째로 많이 사용된 방법은 OLS 회귀분석, Pooled OLS, 다중회귀 분석 등으로 총 19편의 연구에서 사용되었다. 다음으로는 생존분석이 14편의 연구에서 사용되었으며, 그 외에도 고정효과모형, 확률효과모형, 선형확률모형, 집단중심 추세분석, 카이스퀘어분석, 군집분석, 배열분석 등 다양한 분석방법이 활용된 것으로 나타났다.

<표 5> 주요 분석방법

| 주요 분석방법 | 빈도 | 연구 |
|-------------------------------|----|--|
| 로짓, 프로빗 | 36 | 1-01, 1-02, 1-03, 1-04, 1-06, 1-07, 1-10, 1-12, 1-13, 1-19, 1-25, 1-26, 1-27, 1-29, 1-36, 1-38, 1-39, 1-40, 2-02, 3-01, 3-07, 3-08, 3-10, 3-12, 3-13, 3-14, 3-16, 3-18, 4-02, 4-03, 4-04, 4-05, 4-07, 5-01, 5-06, 5-07, 5-11, 5-13 |
| OLS, Pooled OLS, 다중회귀, 위계적 회귀 | 19 | 1-09, 1-20, 1-21, 1-24, 1-28, 1-29, 1-32, 2-05, 2-06, 3-11, 3-13, 3-15, 3-17, 4-01, 5-05 |
| 생존분석 | 14 | 1-05, 1-17, 1-22, 2-03, 2-08, 3-03, 4-04, 4-08, 4-09, 5-01, 5-03, 5-08, 5-10, 5-14 |
| 고정효과모형, 확률효과모형, 선형확률모형 | 7 | 1-11, 1-14, 1-18, 1-23, 1-37, 2-01, 2-04, 2-07, 3-18 |
| 집단중심 추세분석 | 7 | 1-30, 1-31, 3-09, 3-13, 3-14, 5-06, 5-11 |
| 카이스퀘어 분석, 분산분석 | 5 | 1-17, 1-30, 1-31, 1-33, 5-09 |
| 군집분석, 최적일치법 | 5 | 1-15, 1-33, 3-06, 5-04, 5-09 |
| 기술통계 분석 | 5 | 1-34, 3-04, 4-06, 5-02, 5-12 |
| 배열분석 | 3 | 3-05, 4-07, 5-09 |
| 전환회귀, 조절회귀 | 2 | 1-28, 3-02 |
| 성향점수매칭(PSM) | 2 | 1-07, 3-03 |
| 잠재성장모형 | 1 | 3-15 |
| 순차분석 | 1 | 1-16 |
| 네트워크 분석 | 1 | 1-35 |

| | | |
|------------------------------------|---|------|
| 효과분석 | 1 | 3-03 |
| 일반화 위계선택모형 | 1 | 1-08 |
| 다채널 시퀀스분석 | 1 | 3-09 |
| 분석적 계층화(AHP) | 1 | 3-07 |
| 경로분석 | 1 | 5-03 |
| 이중선택모형 (Double Selection Model) | 1 | 5-05 |

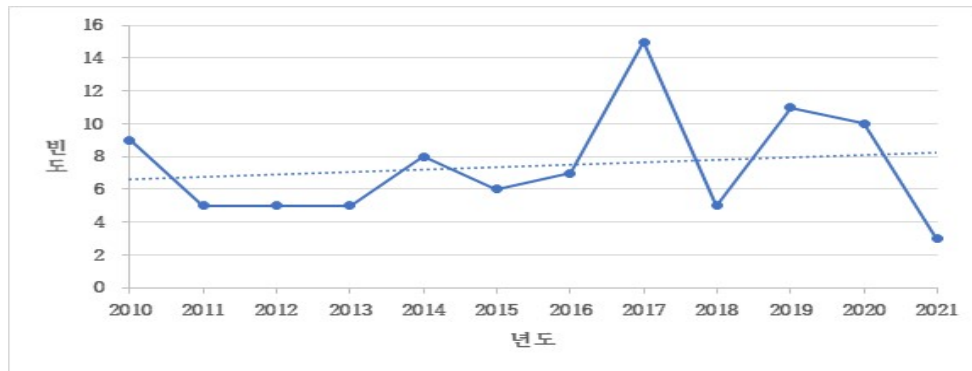
연구주제는 이행노동시장 이론을 바탕으로 5가지 유형으로 구분하였으며 이를 <표 6>에 정리하였다. 유형1(고용-고용)이 40편으로 가장 많았으며, 유형3(교육·훈련-고용)이 18편, 유형5(고용-은퇴) 14편, 유형4(고용-가사) 9편, 유형2(고용-실업) 8편 순으로 나타났다. 관련 종속변수는 이행확률, 이직률, 노동이동, 임금, 직무만족도, 근속기간, 고용형태 등으로 다양하게 나타났다.

<표 6> 연구주제별 분포

| 연구주제 | 빈도 | 관련 종속변수 |
|---------------|----|---|
| 유형1(고용-고용) | 40 | 이행확률, 이직률, 자영업이행, 노동이동, 임금, 직무만족도, 괜찮은 일자리, 고용안정성, 이직의도, 정규직으로의 이행, 고용의 질, 근로시간 |
| 유형2(고용-실업) | 8 | 임금, 이직률, 연금수급률, 직무만족도, 재취업확률 |
| 유형3(교육·훈련-고용) | 18 | 임금, 기업규모, 고용형태, 고용의질, 이행, 노동안정성, 이직의도, 근속기간, 이행의 질 |
| 유형4(고용-가사) | 9 | 자녀 수, 실업, 고용형태, 노동시장 재진입, 여성취업률, 경력재단절, 노동시장 이탈확률 |
| 유형5(고용-은퇴) | 14 | 재취업률, 가구소득, 근속기간, 좋은 일자리, 종사상지위, 은퇴행동, 빈곤률, 근로형태 |

마지막으로 [그림 3]에 나타난 연도별 KLIPS 활용 노동이동 관련 연구 추이를 살펴보면 분석 대상 연도 시작점인 2010년부터 2017년까지 점진적으로 증가하는 추세를 보이다가 2017년에 15편으로 정점에 달했다. 그 후로 증감을 반복하였으며 2010년부터 2021년까지 전반적으로 증가추세를 보이고 있다. 이때 2021년에 빈도가 급격히 감소하는 것은 연구 대상을 2021년 5월까지 발표된 연구로 한정했기 때문이다.

[그림 3] 연도별 KLIPS 활용 노동이동 관련 연구 추이



2. 내용분석

본 장에서는 각 이행노동시장 유형별 연구 결과에 대한 정리를 통해 KLIPS 활용 노동이동 연구의 동향과 주요 연구내용 및 정책 제언을 파악하고자 한다.

2.1 유형1 (고용-고용)

유형1에 해당하는 논문은 총 40편이며 이를 <표 7>에 정리하였다. 임금근로 간 이행(파트타임과 전일제 간 이동, 정규직과 비정규직 간 이동 등), 임금근로와 자영업·무급가족종사자 등 비임금근로 간의 이행, 임금근로와 자영업 병행 등의 형태가 이 유형에 속한다. 다음은 각 연구의 주요 결과와 정책 제언을 요약한 것이다.

-<한국에서의 노동시장 이행 형태에 관한 연구(1-01)>: 우리나라 노동시장에서의 경제활동, 고용형태, 노동시장에의 통합 정도에 따른 이행 행태를 EU 국가들과 비교분석을 하였다. 분석 결과, 우리나라가 EU국가들에 비해 임금근로의 고용안전성이 더 낮고, 취업-실업의 이행보다 취업-비경활-은퇴의 이행이 더 활발한 것으로 나타났다. 또한 우리나라가 정규직 유지율이 더 낮고 비정규직 유지율은 더 높으며, 노동시장에서의 이행에 영향을 미치는 요인들로는 연령과 혼인여부가 있었다. 따라서 취약계층의 노동시장이행의 위험을 줄이기위해 보험체계에 의존하지 않는 일반 조세에 의한 고용안정망을 구축해야 하며, 취약계층이 노동시장에서 상향이동이 가능한 시스템을 구축하는 정책이 필요하다.

-<근로형태별 이행 및 동태적 특성(1-02)>: 한국 노동시장에서 근로 형태 간 이행에 대한 분석을 바탕으로 그 기능과 동태적 특성에 대해 분석하였다. 분석 결과, 정규근로와 비정규근로 간에 활발한 이동이 존재하며, 정규근로로 이행 가능성은 남성, 저연령, 고학력, 장기근속 집단, 유노조 사업장에서 더 높게 나타났다. 따라서 가교로서의 역할을 하는 비정규근로를 근로형태와 기능별로 상세히 구분하여 접근할 필요가 있다. 또한 이행노동시장과 고용서비스 측면에서 다양한 이행특성들을 반영할 수 있는 고용서비스를 제공하는 것이 중요하다.

-<Gender and Job Turnover in the Dual Labor Market: A Korean Perspective(1-03)>: 이직과 이직 후 임금에 관한 성차를 분석하였다. 분석 결과, 여성이 남성보다 더 이직률이 더 높으며, 비자발적 이직일수록 비정규직으로의 이행일수록 임금 손실이 큰 것으로 나타났다. 이때 이직으로 인한 임금손실은 여성이 남성보다 큰 것으로 나타났다. 따라서 여성 근로자들이 핵심 노동시장에 진입할 수 있도록 취약계층 대상 정책과 같은 수요자 중심의 정책이 필요하다.

-<“좋은 일자리” 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정요인(1-04)>: 좋은 일자리로의 진입 및 퇴출 요인에 대해 분석하였다. 분석 결과, 교육수준, 성별, 직종, 기업의 규모, 정규직 여부, 수도권 여부가 좋은 일자리를 소유할 확률에 영향을 미치며 전년도에 좋은 일자리를 소유하지 않은 경우, 좋은 일자리를 소유할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 여성, 블루컬러, 소규모기업 재직자, 비정규직 근로자가 한번 좋은 일자리에서 벗어나면 다시 진입할 확률이 비교집단에 비해 낮은 것으로 나타났다.

-<저소득자 노동시장 지위 변화에 대한 동태적 분석(1-05)>: 저소득자의 노동시장 지위변화를 분석하였다. 분석 결과, 저소득을 경험한 사람은 실업 및 비경활로의 이행을 더 많이 경험하며, 실업 및 비경활 상태에 진입하면 일자리에 재진입하는 것에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 또한 이전 일자리에서 비자발적으로 이직한 경우, 저소득에서 오래 머무는 개인특성을 가진 경우, 저소득에서 실업·비경활로 이행할 가능성이 큰 개인특성을 가진 경우 저소득 굴레에서 빠져나오기 어려운 것으로 나타났다. 따라서 저소득을 지속적으로 경험할 가능성이 큰 사람들을 식별하여 지원할 수 있는 정책이 필요하다.

-<경기변동이 자영업이행에 미치는 영향의 연령집단별 차이: 구축가설과 유인가설을 중심으로(1-06)>: 경기변동이 자영업 이행에 미치는 영향이 연령집단에 따라 다른지 분석하였다. 분석 결과, 실업률이 높을수록 자영업 이행률이 높아지며, 청년층보다 30대와 40대의 자영업 이행률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 특별한 기술 없이 고용 대안으로 진입 문턱이 낮은 개인서비스업이나 음식·숙박업에서 창업하려는 사람들에게 임금 근로의 대안을 제시하거나 전문적인 창업 훈련을 시행하여 영세자영업으로 전락하지 않게 하는 정책이 필요하다.

-<‘연줄’인가 ‘연결’인가?: 인적 네트워크의 노동시장 효과 분석(1-07)>: 노동시장에서의 인적 네트워크 활용의 효과성과 임금근로자 개인의 구직 네트워크 가치를 분석하였다. 분석 결과, 자발적 이직자들의 이직을 네트워크형 이직과 비네트워크형 이직으로 구분했을 때, 네트워크형 이직만이 교육수준 및 기술수준의 적합도를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 일자리 매치를 통한 고용률의 증대뿐만 아니라 노동시장의 사회적 효율성을 개선하는 차원에서 고용의 사회적 인프라 확충이 이루어져야 한다.

-<일반화위계선행모형을 이용한 지역 간 노동이동 요인에 관한 연구(1-08)>: 지역 간 노동이동에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과, 임금이 높을수록, 교육년수가 클수록, 여성보다 남성이, 제조업 노동자일수록, 조직만족도가 높을수록 노동이동 확률이 높으며, 정규직일수록, 조직몰입도가 높을수록, 생활환경 만족도가 높을수록 노동이동 확률이 낮은 것으로 나타났

다. 또한 지역의 고용성장은 개인의 임금과 상호작용을 통해서 노동이동 확률을 낮추며, 지역의 다양성은 노동이동 확률을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 우수한 인적자본이 해당 지역에서 유지되어 지역경제를 활성화하기 위해서는 개별 사업체들의 혁신 노력 외에도 지역적 차원에서의 공간적 정책 역시 중요하다.

-<산업 및 직종 경력이 임금에 미치는 영향(1-09)>: 산업과 직종 경력이 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 산업경력의 영향이 직종 경력에 비해 임금에 미치는 영향이 다소 크며, 동일 산업 내 직종 이동자의 이직 후 임금이 동일 직종 내 산업 이동자의 이직 후 임금보다 높은 것으로 나타났다. 이는 임금 격차가 개인 간 차이뿐만 아니라 각 개인 내 변동에 의해서도 발생함을 의미한다.

-<근로자의 이질성과 자영업 선택에 관한 실증분석: 임금 근로에서 자영업으로의 진입을 중심으로(1-10)>: 보이지 않는 이질성이 자영업 선택에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 능력의 양극에 있는 사람들이 상대적으로 자영업 진입 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한 전반적으로 자영업 진입이 줄어드는 경향을 발견하였으며, 능력과 자영업 소득 사이에 긍정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 남성보다 여성의 경우에서 높은 능력의 근로자가 자영업으로 진입하는 확률이 상대적으로 더 크게 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 따라서 근로자의 능력 수준에 따른 정책 세분화와 성별을 고려한 자영업 지원정책이 필요하다.

-<이직행위와 직무만족도 분석: 1-15차 한국노동패널조사를 이용한 분석(1-11)>: 이직 전과 후의 직무만족도의 변화와 이직 유형별 차이를 분석하였다. 분석 결과, 이직자의 직무만족은 이직하지 않은 구성원들에 비해 이직 1년 전부터 이직 직전까지 감소하다가 이직 직후 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 자발적 이직자의 직무만족은 이직하지 않은 구성원들에 비해 1년 전부터 이직 직전까지 매우 부정적으로 변화하였으며, 비자발적 이직자의 이직 직전 직무만족도는 이직하지 않은 개인과 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 자발적 이직 여부가 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

-<직업이동의 구조분석: 일 성격의 루틴/비루틴 기준을 중심으로(1-12)>: 직업을 루틴(절차 반복 혹은 관행적인 일)과 비루틴, 인지와 육체의 기준으로 구분하고 그 추이를 분석하였다. 분석 결과, 비루틴/인지 범주 직업은 지속적으로 증가하고 있고, 루틴/인지 범주와 비루틴/인지 범주에서 직업의 유지 경향이 더 커지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 루틴에서 비루틴으로의 이동은 1998-2002년의 시기에는 많았지만 이후 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 또한 남성은 여성에 비해 루틴에서 비루틴으로의 이동이 많았고, 비자발적 퇴직자는 자발적 이직자에 비해 루틴에서 비루틴으로 이동할 확률이 높았다. 따라서 직업의 양극화와 그에 따른 소득의 양극화에 대한 적극적 정책이 필요하다.

-<한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인(1-13)>: 한국 여성들의 시간제 일자리 이동의 결정요인들을 분석하였다. 분석 결과, 배우자가 있다가 없게 된 경우, 이전 해의 가구소득이 적을수록, 비정규직인 경우, 막내 자녀가 유아인 경우에 시간제로 이동 확률이 증가하는 것으로

나타났다. 또한 막내 자녀가 영아인 경우에 미취업으로 이동 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 여성 고용률 향상을 위해 사회적 돌봄의 확충과 여성 시간제 일자리의 임금 상승이 필요하다. 또한 시간제 근무 정책이 전체 여성을 대상으로 할 수 있도록 확대되어야 한다.

-<중고령 남성 임금노동자의 자영업 이행과 근로소득의 변화(1-14)>: 50세 이상 남성 임금노동자의 고용형태 전환과 근로소득 변화 간의 관계를 분석하였다. 분석 결과, 다른 임금 노동 일자리로의 이동은 근로소득에 부정적 영향을 미치지만, 임금 노동에서 자영업으로의 이행과 근로소득 간에는 유의한 관계가 나타나지 않았다. 따라서 중고령 임금노동자의 자영업 유입을 억제하기 위해서 중고령 임금노동시장의 개선이 선행되어야 한다.

-<중고령자 노동이력의 변화 양상과 성격: 1999-2012(1-15)>: 55세~59세의 중고령자 층에서의 노동이력 변화를 분석하였다. 분석 결과, 노동이력 패턴의 다양성이 감소하며 중고령인구의 경제활동 참가가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 미취업군이 감소하고 일용직, 임시직, 상용직 등의 임금근로 유형이 증가했으며, 임금근로와 자영업이 혼합된 노동이력이 새로운 노동이력 유형 집단으로 나타났다. 그리고 자영업과 일용직, 상용직군에서 여성의 비율이 점차 증가하며, 일용직군과 임시직군에서 지방지역 거주자들의 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 노동이력 유형집단별 월평균 소득과 전반적 삶의 만족도는 모두 증가하는 경향을 보였지만, 상용직군과 자영업군에 비해 일용직군과 임시직군은 낮은 월평균 소득과 증가율, 낮은 삶의 만족도 수준 및 증가율을 보였다. 따라서 노동생애주기의 마지막 단계의 노동을 유형화하여 각 유형 특성에 맞는 정책적 지원을 마련해야 한다.

-<한국 베이비부머의 직업이동 특성 분석(1-16)>: 한국 베이비부머 세대의 직업이동 패턴과 유형의 특징을 분석하였다. 분석 결과, 베이비부머의 주된 직업력에서 남성은 운전 관련 종사자, 일반사무 관련 종사자가 많으며, 여성은 조리 및 음식 서비스 종사자, 도소매 판매 종사자, 서비스 관련 단순노무 종사자가 많아 남성과 여성의 성별직종분리 현상이 뚜렷한 것으로 나타났다. 그리고 직업이동의 패턴은 주로 이전 직장과 동일직업으로의 이동비율이 높았으며, 연령이 증가함에 따라 주된 일자리 퇴직 후 2차 노동시장으로의 재취업이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 근로자의 경력 후기에 필요한 경력지원 정책과 서비스가 필요하다.

-<돌봄 노동자의 관촬은 일자리 이동: 돌봄 노동시장 내 상향이동을 중심으로(1-17)>: 돌봄 노동자의 관촬은 일자리 및 구성요소 이동 실태와 이동에 미치는 결정요인을 분석하였다. 분석 결과, 돌봄 노동자는 돌봄 노동시장 내에서 근로조건이 향상될 가능성이 작은 것으로 나타났다. 또한 관촬은 일자리 이동에서 가장 중요한 요소는 고용안정이며, 돌봄 노동자의 관촬은 일자리 이동 가능성은 업종에 따라 분절된 것으로 나타났다. 그리고 근속년수가 높을수록, 배우자가 있는 경우에 관촬은 일자리로 이동 가능성이 작아지며, 상용직일수록 관촬은 일자리로 이동 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 따라서 돌봄 노동시장에 대한 구조적 차원의 정책적 대응이 필요하며, 정부와 돌봄 노동자 간 명확한 관계 명시, 정부의 돌봄 노동자에 대한 보상체계 고지, 돌봄 레짐의 공공성 강화, 돌봄 서비스 제도 확장이 필요하다.

-<직무배태성이 이직의도에 미치는 영향: 한국노동패널조사를 중심으로(1-18)>: 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 직무배태성이 높을수록, 구체적으로 적합성과 희생이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 인재 유출을 막기 위해 직무 및 조직문화와의 적합성, 동료 및 상사와의 연계성, 작업환경의 자율성, 참여 경영, 근무시간 유연화 등의 다양한 유지전략에 관심을 가질 필요가 있다.

-<노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이: 생애 첫 전일제 일자리의 입사 초기 이직 행위를 중심으로(1-19)>: 생애 첫 전일제에서 입사 초기에 자발적으로 이직하는 비율과 이직 결정 요인에서 성별 격차가 존재하는지 분석하였다. 분석 결과, 입사 후 2년 이내에 발생하는 자발적 이직률 수준은 성별 간에 차이가 없었지만, 이직 결정요인에서는 성차가 나타났다. 구체적으로, 여성의 경우, 법정퇴직금 혜택이 클수록, 인간관계 및 의사소통 만족도가 높을수록, 남성의 경우, 연령과 임금이 높을수록, 자격증을 보유할수록, 휴가혜택이 클수록 입사 후 1년 내 자발적 이직확률을 낮추는 것으로 나타났다. 또한 여성의 경우, 사회보험 보장, 기본 휴가혜택, 여성관련 휴가혜택이 클수록, 인간관계 및 의사소통 만족도가 높을수록, 남성의 경우 임금이 높을수록, 법정퇴직금 혜택이 클수록 입사 후 1~2년 사이의 자발적 이직 확률을 낮추는 것으로 나타났다. 따라서 여성 고용률 제고 정책의 효과를 키워야 하며 일자리의 전반적 근로조건 향상이 필요하다.

-<글로벌 금융위기가 근로자의 이직의도에 미치는 영향(1-20)>: 글로벌 금융위기가 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 금융위기 이전에 비해 금융위기 이후에 이직의도가 증가하며, 남성 가구주일수록, 연령이 높을수록 이직의도가 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 정규직일 경우, 종사하는 사업체규모가 클수록, 관리전문직·기술직인 경우에 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 금융위기 이전과 이후 모두 남성의 이직의도가 여성보다 낮으나 금융위기 이후 격차가 감소하며, 글로벌 금융위기 이전에는 학력수준, 사업장규모가 이직의도에 미치는 영향을 직무만족도가 부분적으로 매개하고 있으나 금융위기 이후에는 매개효과가 나타나지 않았다.

-<임금 근로자의 이직의도에 있어 직무만족도의 매개효과 연구(1-21)>: 조직몰입도, 직무적합도, 직무환경 만족도가 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족도의 매개효과를 분석하였다. 분석 결과, 직무만족도의 부분 매개효과는 조직몰입도와 이직의도의 관계에서 가장 크게 나타났다. 그리고 직무만족도의 부분 매개효과는 직무환경 만족도와 이직의도의 관계에서 가장 작게 나타났다. 또한 직무만족도는 모든 회귀모형에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

-<비정규직의 일자리 이동과 비교한 정규직의 일자리 이동 특성에 대한 탐색적 연구(1-22)>: 정규직과 비정규직의 일자리 이동양상을 비교 분석하였다. 분석 결과, 현재 정규직인 경우, 비정규직으로 이행할 확률은 서비스·판매직과 단순노무직, 연령이 높을수록, 임금이 낮을수록, 근로기간이 짧을수록 높아지는 것으로 나타났으며, 자영업·무급가족종사자로 이해할 확률은 기혼, 남성에서 높은 것으로 나타났으며, 퇴직(실업)으로 이행할 확률은 연령이 높을수록, 미혼, 여성, 대졸 미만에서 높은 것으로 나타났다. 또한 현재 비정규직인 경우, 정규직으로 이행할 확률

은 임금이 높을수록, 연령이 낮을수록, 관리·사무직에서 높은 것으로 나타났으며, 자영업·무급종사자로의 이행할 확률은 남성이 더 높은 것으로 나타났고, 퇴직(실업)으로 이행확률은 연령이 높을수록, 미혼, 여성에서 높은 것으로 나타났다.

-<이직으로 행복해지는가: KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석(1-23)>: 이직 전후 직무만족의 차이를 분석하였다. 분석 결과, 이직자의 이직 직후 직무만족은 계속 근무자에 비해 높은 것으로 나타났다. 그러나 이직 전 2년간, 그리고 이직 후 2년 차의 이직자 직무만족은 계속 근무자에 비해 낮게 나타났다. 또한 자발적 이직자의 직무만족 변화가 전체표본의 분석 결과와 유사하였으나 비자발적 이직자의 직무만족 변화는 유의하지 않았다.

-<연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로 (1-24)>: 임금근로자의 이직의사 결정요인을 연령대별로 구분하여 분석하였다. 분석 결과, 전반적 직무만족과 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 전반적 직무만족의 요인들 중 임금보수, 근로시간, 소통 및 관계, 공정한 인사고과에 대한 만족과 생활만족의 요인들 중 가족의 수입은 이직의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 청년기에는 임금보수, 취업안정, 근무환경에 대한 만족도가, 중년기에는 취업안정, 근무환경, 직무내용 등이, 장년기에는 취업안정, 직무내용, 발전가능성 등이 이직의사를 낮추는 것으로 나타났다.

-<청년층의 이직행동 결정요인 분석(1-25)>: 청년 임금근로자의 이직 행동 결정요인을 분석하였다. 분석 결과, 첫 일자리를 유지하는 근속자는 55.9%이고 이직자는 44.1%로 나타났다. 그리고 만 15~19세에 비해 25~29세 및 30~34세일수록, 이직 행동 가능성이 작아지고, 고졸 이하에 비해 전문대 및 대졸 이상일수록, 상용직에 비해 일용직일수록, 임금이 낮을수록, 근로시간이 길수록 이직 행동 가능성이 큰 것으로 나타났다. 따라서 청년층의 이직 행동 교육과 노동시장의 균형을 조절해야 하며, 양질의 일자리에 대한 공급이 선행되어야 한다.

-<이직을 통해서 유리천장이 극복되어야 하는가?: 승진과 이직의 상호 영향에 대한 실증분석 (1-26)>: 여성이 기업 내부적으로 승진에 대한 성차별적 요소를 회피하고자 이직을 남성보다 적극적으로 활용하는지를 분석하였다. 분석 결과, 승진과 이직은 서로 영향을 주고받는 주요 결정 요인인 것으로 나타났다. 또한 승진 여부가 이직 결정에 미치는 영향은 남성이 여성보다 크게 추정되었음에도 이직을 통해 개인의 승진확률을 높이는 효과는 여성이 월등히 높은 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 여성이 승진에 관한 기업 내 차별을 이직을 통해 회피함으로써 승진을 실현시키는 전략을 남성보다 적극적으로 활용하고 있다는 증거로 활용될 수 있다.

-<Job Mobility of Non-Regular Workers in the Segmented Labor Markets(1-27)>: 한국과 일본의 비정규직 노동자의 직업이동을 비교하였다. 분석 결과, 한국과 일본 모두 비정규직 고용이 정규직으로 가는 디딤돌 역할을 하지 못하며 비정규직 고용이 크게 늘어 노동시장 분화가 심화되고 있는 것으로 나타났다. 또한 양극화 수준은 일본이 한국보다 훨씬 더 심각하고, 교육요인이 비정규직 노동자의 직업이동에 미치는 영향은 한국에서 더 크며, 성별이 미치는 영향은 일본에서 더 크게 나타났다. 이러한 결과들은 한국과 일본의 시장경제가 파편화되고 불안정한 고

용 관행을 가지는 개인주의적 이동 체제에 다가가고 있다는 것을 시사한다.

-<임금근로자의 노동시장 이행과정에서 전직 고용의 질이 재취업 고용의 질에 미치는 영향: 연령집단의 조절효과(1-28)>: 노동시장 이행과정에서 전직 고용의 질과 재취업 고용의 질의 관계를 확인하고, 연령집단의 조절효과를 분석하였다. 분석 결과, 전직 고용의 질이 높을수록 재취업 고용의 질이 높아지며, 고령층의 조절효과 또한 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 남성일수록, 교육수준이 높을수록, 기타소득이 있는 경우 재취업 고용의 질이 높은 것으로 나타났다. 따라서 첫 일자리부터 고용의 질이 높은 일자리에 진입할 수 있도록 지원하는 정책과 여성, 저학력자, 고령층 등의 취약계층의 특성을 반영한 고용안정 정책이 필요하다.

-<근로자의 이직 결정 요인 및 성과 분석(1-29)>: 근로자의 이직 결정요인과 임금, 직무만족도, 일교육/일기술 적합도에 대한 이직 성과를 분석하였다. 분석 결과, 학력이 낮을수록, 미혼, 임금이 낮을수록, 조직몰입이 낮을수록 이직을 하는 것으로 나타났다. 또한 학력과 초기 임금이 높을수록 이직에 따른 임금 효과가 크고, 나이가 적을수록 일교육 적합도가 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 저숙련, 낮은 처우 일자리 근로자가 기술교육, 진로상담 등을 통해 더 나은 일자리로의 이직이 가능하게 해야 하며, 청년층 이직에서 경력단절을 보완해줄 수 있는 정책이 필요하다.

-<청년층 노동시장 이행 경로 유형화: 노동 불안정성을 중심으로(1-30)>: 노동 불안정성의 속성들을 중심으로 청년층 노동시장 이행과정을 유형화하고 유형 간 특성과 차이를 분석하였다. 청년층의 노동시장 이행 유형은 노동 불안정성을 중심으로 6개로 나타났으며, 노동 불안정성이 점차 감소하는 집단은 38.8%로 나타났다. 그리고 불안정한 이행을 경험한 집단일수록 전공-직무, 교육-직무의 일치도가 낮았으며, 직장이동 경험은 더 높은 것으로 나타났다. 또한 노동 불안정성 경험이 높은 집단의 경우 주관적 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 노동시장 이중구조로 인해 1차와 2차 노동시장 간에 발생하는 근로조건 격차를 줄이기 위한 정책과 단기적으로 노동수요를 채우거나 노동 공급의 수준을 낮추기보다는 숙련 수요를 높이는 방식의 정책이 필요하다.

-<중고령층 노동이동과 자영업 소득(1-31)>: 중고령층의 노동이동 과정을 유형화하고 그 요인들을 확인하였다. 그리고 중고령층 자영업 종사자의 소득 및 생활 수준을 노동이동 유형별로 비교하여 살펴보고 자영업 관련 유형에 속하는 것이 소득 및 지출, 일자리 만족도에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 결과, 중고령 시기에 노동이동이 활발하게 이루어지고 있으며, 노동이동 유형은 지속자영자형(41.9%), 노동시장이탈형(12.2%), 임시일용퇴직형(10.4%), 상용직유지형(10.4%) 등 8가지로 구분 되었다. 이때, 해당 유형들의 결정요인들로는 성별, 학력, 건강상태 등이 있었다. 또한 소득 및 소비지출 수준은 자영업을 지속하거나 임금근로자에서 자영업으로 진입한 경우가 상용직 임금근로를 지속하거나 상용직에서 퇴직한 경우에 비해 낮은 것 나타났다. 따라서 중고령층 자영업자의 수익성을 증대시키고 안정적인 노후 소득을 보장할 수 있는 정책이 필요하다.

-<청년의 이직과 성과(1-32)>: 노동시장 초기 진입단계 경험의 차이가 갖는 의미에 대해 분석하였다. 분석 결과, 졸업 후 취업 준비가 길어지는 경우 장기간 임금 손실이 커질 가능성이 있으며, 첫 일자리 진입 후 초기 단계에서 몇 차례 이직 후 안정된 고용관계를 찾아가는 방식의 노동시장 경력형성은 장기적인 임금 손실로 이어지지 않는 것으로 나타났다. 그러나 진입 후 8년간 이직이 반복되면 장기적으로 큰 임금 손실로 이어지는 것으로 나타났다. 따라서 청년에 대한 노동정책이 근속을 유도하는 방식이 아닌 경력형성을 지원하는 방식으로 이루어져야 한다.

-<위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성노동시장(1-33)>: 1998년~2002년 사이에 졸업한 여성의 일자리 이력을 통해 위기와 여성노동, 여성노동시장 구조 간 동태적 관계를 분석하였다. 분석 결과, 경제위기로 인하여 98~02년에 졸업한 여성의 노동시장 참여가 보편적으로 이루어졌으며, 좋은 일자리에 취업한 여성들은 대부분 15년간 경력단절 없이 계속 일해온 것으로 나타났다. 또한 취업 이력 유형은 지속형, 단속형, 퇴장형, 비취업형으로 분류되었으며, 이를 다시 고용 지위에 따라 대기업-정규직형, 중소기업-정규직형, 중소기업-비정규직형, 혼합형으로 나누었다. 이때, 기혼인 경우 퇴장형에 속할 확률이 높았으며, 정규직형인 경우 지속형과 단속형에 속할 확률이 높았다.

-<산업간 이직 특성과 임금변화(1-34)>: 산업간 임금 격차의 현황을 확인하고 산업간 이직이 산업간 임금 격차에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 제조업과 서비스업 간의 임금 격차가 확대되었고, 제조업 대비 서비스업에서의 낮은 임금은 여성, 노년층, 저학력, 비정규직 비율과 관련이 있는 것으로 나타났다. 그리고 제조업과 서비스업 사이에 근로자 특성에 따른 임금 격차가 심화되는 경향이 있으며, 이는 제조업과 서비스업 사이의 이직 과정 및 고용형태의 변화를 거치면서 임금 변화의 폭이 감소했기 때문으로 나타났다.

-<블루칼라 및 연관직종 간 이동 패턴 분석: 현시연관성지수를 중심으로(1-35)>: 블루칼라 및 연관직종의 이동 패턴을 파악하고 이동양상을 분석하였다. 분석 결과, 일반적 직무기술을 요구하는 직종인 경영 및 회계 관련 사무직, 매장 판매직, 조리 및 음식 서비스직 등이 직종이동성이 높고, 공공 및 기업 고위직 등의 관리자 직종의 이동성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 블루칼라 연관 직종의 이동 패턴을 분석한 결과, 외향중심성이 높은(다른 직종으로의 이동이 많은) 직종으로는 이미용·예식 및 의료보조 서비스직, 조리 및 음식 서비스직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직이 있으며, 내향중심성이 높은(타 직종에서의 유입이 많은) 직종으로는 청소 및 경비 관련 단순노무직, 영상 및 통신장비 관련 기능직, 운전 및 운송관련직이 있는 것으로 나타났다. 따라서 정책적 측면에서 기존 직업분류에서 고려하지 못하는 직업에 대한 정보를 체계적으로 수집할 필요가 있다.

-<임금근로자의 성격에 따른 직무만족도와 이직의 관계(1-36)>: 임금근로자의 직무만족과 실제 이직의 관계를 규명하고 이 관계에서 성격의 조절효과를 확인하였다. 분석 결과, 임금근로자의 직무만족도가 감소할수록 실제 이직확률이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 임금근로자의 성격이 직무만족도와 실제 이직의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 개방성, 외향성, 친화

성, 성실성이 높을수록 직무만족도가 실제 이직에 미치는 부정적 영향이 강화되는 것으로 나타났다. 따라서 이직률을 낮추기 위해 종업원의 성격에 따라 이직패턴을 파악하여 구체적인 조치를 할 필요가 있다.

-<Disability and Occupational Labor Transitions: Evidence from South Korea(1-37)>: 직업상의 신체적 요구사항이 장애가 있는 근로자의 노동이행에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 건강 쇼크가 14~20%의 고용 감소를 일으키며, 이는 이전에 육체적으로 힘든 직업을 가졌던 근로자에게 더 큰 것으로 나타났다. 또한 노동시장에 계속 남아있는 사람들은 육체적으로 덜 힘든 직업으로의 이동이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 건강 쇼크와 관련된 소득 위험의 크기가 직업 및 기술 특성에 따라 다르다는 것을 시사한다.

-<최저임금의 인상과 노동시장이행: 남녀간의 취업형태와 근로시간 변화를 중심으로(1-38)>: 최저임금 인상이 임금근로자의 노동시장 이행과 근로시간에 미친 영향을 남녀로 구분하여 분석하였다. 분석 결과, 최저임금 인상은 개인의 미취업 확률을 높이고 임시·일용직으로 이행할 확률을 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 여성에게 더 두드러지는 것으로 나타났다. 또한 최저임금 인상은 여성보다 남성의 근로시간을 단축해왔으나 2018년에는 예외적으로 여성의 근로시간이 더 많이 감소한 것으로 나타났다.

-<비전형근로 경험 근로자의 노동시장이행 성격과 종사상지위 결정 영향요인(1-39)>: 노동시장이행의 실태와 성격을 분석하고 시기별 노동시장이행 성격 비교와 종사상지위 결정에 영향을 주는 요인을 규명하였다. 분석 결과, 21년간의 조사에서 하나의 일자리를 유지하는 비율은 25.11%에 그쳤고, 근로 생애 동안 평균 3.45개의 일자리를 가지는 것으로 나타났다. 또한 비전형근로에서 전형근로로 전환할 확률은 45.2%였고, 임시·일용직으로 결정되는 요인으로는 연령, 가구주의 배우자, 첫째 일자리 비전형근로, 두 번째 일자리 비전형근로, 실업 경험, 종업원 수 등이 있었다. 그리고 자영업 선택 확률을 높이는 요인으로는 여성, 연령, 가구주의 배우자, 근속년 수, 고용보험 가입경력 등이 있었다. 따라서 초기 노동시장 이행에서 더욱 안정적인 고용형태로 이동할 수 있도록 지원하는 정책이 필요하며 노동이동 시기와 원인에 따라 정책을 세분화해야 한다. 또한 비전형근로와 전형근로 간 임금, 기업복지, 사회보장제도에서 차별을 없애는 방향으로 정책이 개선되어야 한다.

-<한국의 최저임금과 자영업(1-40)>: 최저임금 인상이 개인의 노동이동에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 최저임금 인상은 임금근로자와 자영업자의 미취업 확률을 높여왔고 2018년의 추가적인 영향은 크지 않은 것으로 나타났다. 그리고 최저임금 인상은 자영업자가 상용직보다 임시일용직으로 이행할 확률을 높였으며, 2018년 최저임금 인상은 남성 자영업자와 고졸 이하 자영업자에 더 큰 타격을 주어 미취업 확률을 높였으며, 청년 임금근로자의 자영업으로의 이행을 낮춘 것으로 나타났다.

<표 7> 유형1 (고용-고용) 연구목록

| 연구번호 | 분석방법 | 주요 결과 |
|------|--------------------------|---|
| 1-01 | 로짓분석 | -임금근로의 고용안전성: EU > 한국 -연령, 혼인여부 → 노동시장이행(+) |
| 1-02 | 프로빗분석 | -정규근로와 비정규근로 사이 활발한 이동 존재 -남성, 저연령, 고학력, 장기근속, 유노조 → 정규근로 이행 가능성(+) |
| 1-03 | 로짓분석 | -이직률: 여성 > 남성 -비자발적 이직, 비정규직으로 이직 → 임금(-): 여성 > 남성 |
| 1-04 | 로짓분석 | -교육수준, 남성, 전문직/화이트칼라 직종, 대기업 종사자, 정규직 → 좋은 일자리(+), |
| 1-05 | 생존분석 | -저소득 경험 → 실업 및 비경활로의 이행(+) |
| 1-06 | 로짓분석 | -실업률, 30·40대 → 자영업 이행률(+) |
| 1-07 | 로짓분석, 성향점수매칭 (PSM) | -네트워크형 이직 → 교육·기술 수준 적합도(+) -연령, 여성, 정규직, 임금, 종업원 규모, 교육·기술 적합도 → 이직률(-) |
| 1-08 | 일반화 위계선형 모형 | -임금, 교육년수, 남성, 나이, 제조업 노동자, 조직만족도 → 노동이동(+) -정규직, 조직몰입도, 생활환경 만족도 → 노동이동(-) |
| 1-09 | Pooled OLS 분석 | -임금에 미치는 영향: 산업경력 > 직종경력 -동일 산업 내 직종 이동자의 이직 후 임금 > 동일 직종 내 산업 이동자의 이직 후 임금 |
| 1-10 | 로짓분석 | -능력의 양극에 있는 사람 → 자영업 진입 확률(+) -능력 → 자영업 소득(+) |
| 1-11 | 고정효과 모형 | -이직자 직무만족: 이직 1년 전~이직 직전 감소, 이직 직후 증가 -자발적 이직 여부 → 직무만족(+) |
| 1-12 | 로짓분석 | -비루틴/인지 범주 직업의 지속적 증가 추세 -남성, 고졸자, 비자발적 퇴직 → 비루틴 범주 직업으로의 이동(+) -6개월 이하 근속자 → 비루틴 범주 직업으로의 이동(-) -남성, 고령층, 1년 이하 근속자 → 루틴 범주 직업으로의 이동(+) -비자발적 퇴직 → 루틴 범주 직업으로의 이동(-) |
| 1-13 | 로짓분석 | -배우자 있다 없게 된 경우, 이전 해의 가구소득이 적은 경우, 비정규직, 막내 자녀가 유아 → 시간제 일자리로 이동(+) -막내 자녀가 영아 → 미취업으로 이동(+) |
| 1-14 | 고정효과 모형 | -다른 임금노동 일자리로의 이동 → 근로소득(-) |
| 1-15 | 군집분석 | -노동이력 패턴의 다양성 감소 추세 -중고령인구 경제활동 참가 증가 -미취업군 감소, 일용직·임시직 유형 증가 -임금근로와 자영업이 혼합된 새로운 노동이력 집단 나타남 -월평균 소득, 삶의 만족도: 상용직군, 자영업군 > 일용직군, 임시직군 |
| 1-16 | 순차분석 | -남성: 운전 관련 종사자, 일반사무 관련 종사자 다수 -여성: 조리·음식서비스 종사자, 도소매·판매 종사자, 서비스 관련 단순노무 종사자 다수 -성별 직종분리 현상 뚜렷 -선행직업과 동일한 직업으로의 이동이 활발 |

| | | |
|------|------------------|---|
| 1-17 | 카이스퀘어 분석, 생존분석 | -돌봄 노동시장 내 근로조건 향상 가능성 작음 -돌봄노동자의 팬찮은 일자리 이동 가능성이 업종별로 분절되어 있음 -근속년수, 배우자가 있는 경우 → 팬찮은 일자리로 이동 가능성(-) -상용직 → 팬찮은 일자리로 이동 가능성(+) |
| 1-18 | 고정효과 모형, 확률효과 모형 | -직무배태성 → 이직의도(-) |
| 1-19 | 프로빗분석 | [입사 후 1년 이내] -연령, 자격증 보유(남성), 임금(남성), 휴가혜택(남성), 법정퇴직금 혜택(여성), 인간관계 및 의사소통 만족도(여성) → 자발적 이직 확률(-) -기혼(여성), 근로시간(남성) → 자발적 이직 확률(+) [입사 후 1~2년 사이] -임금(남성), 법정퇴직금 혜택(남성), 사회보험 보장(여성), 휴가혜택(여성), 여성관련 휴가혜택(여성), 인간관계 및 의사소통 만족도(여성) → 자발적 이직 확률(-) -근로시간(남성), 직무난이도(남성) → 자발적 이직 확률(+) |
| 1-20 | OLS 회귀분석 | -금융위기 이후 이직의도 증가 -남성, 연령 → 이직의도(-) -정규직, 사업체규모, 관리전문직·기술직 → 이직의도(-) -직무만족 → 이직의도(+) -금융위기 이전: 학력, 사업체규모 → 이직의도(-) 에서 직무만족도가 부분매개 |
| 1-21 | 위계적 회귀분석 | -조직몰입도 → 이직의도(+) -직무적합도 → 이직의도(+) -직무환경 만족도 → 이직의도(-) -모든 관계에서 직무만족도가 부분매개 |
| 1-22 | 생존분석 | [정규직에서] -서비스/판매직, 단순노무직, 연령 → 비정규직으로 이행(+) -임금, 근로기간 → 비정규직으로 이행(-) -기혼, 남성 → 자영업·무급가족종사자로 이행(+) -미혼, 여성, 대졸 미만, 연령 → 퇴직(실업)으로 이행(+) [비정규직에서] -관리·사무직, 임금 → 정규직으로 이행(+) -연령 → 정규직으로 이행(-) -남성 → 비정규직에서 자영업·무급가족종사자로 이행(+) -연령, 미혼, 여성 → 퇴직으로 이행(+) |
| 1-23 | 고정효과 분석 | -전반적 직무만족: 이직 직후 이직자 > 계속 근무자 -전반적 직무만족: 계속 근무자 > 이직 전 2년간/이직 후 2년차 이직자 |
| 1-24 | 회귀분석 | -전반적 직무만족, 생활만족 → 이직의사(-) -[청년기] 임금보수, 취업안정, 근무환경 만족도 → 이직의사(-) -[중년기] 취업안정, 근무환경, 직무내용, 발전가능성 → 이직의사(-) -[장년기] 취업안정, 직무내용, 발전가능성, 소통 및 관계 만족 → |

| | | |
|------|----------------------|---|
| | | 이직의사(-) |
| 1-25 | 로짓분석 | -연령, 임금 → 이직 행동(-) -학력, 일용직, 근로시간 → 이직 행동(+) |
| 1-26 | 로짓분석 | -이직 → 승진(+): 여성 > 남성 -승진 → 이직(+): 남성 > 여성 -이직을 통해 승진확률 높이는 효과: 여성 > 남성 -근속기간 → 승진확률(+): 여성 > 남성 -[남성] 연령 → 이직확률(+) -[여성] 연령 → 승진확률(+) |
| 1-27 | 로짓분석 | -비정규직 증가, 노동시장 분화 심화 -양극화 수준: 일본 > 한국 -[한국] 교육수준, 근속년수, 공공기관 근로자, 전문직/관리직 → 정규직으로 이행(+) -[일본] 남성, 근속년수 → 정규직으로 이행(+) |
| 1-28 | 다중회귀분석, 조절회귀분석 | -전직 고용의 질 → 재취업 고용의 질(+)에서 고령층의 조절효과 -남성, 교육수준, 기타소득 → 재취업 고용의 질(+) |
| 1-29 | 로짓분석, 위계적 회귀분석 | -학력, 기혼, 임금, 조직몰입도 → 이직(-) -학력, 초기 임금 → 이직 후 임금 변화(+) -연령 → 일교육 적합도(-) |
| 1-30 | 집단중심 추세분석, 카이스퀘어 분석 | -불안정한 이행 경험 → 전공·직무 일치도/교육·직무 일치도(-), 삶의 만족도(-), 직장이동 경험(+) |
| 1-31 | 집단중심 추세분석, 카이스퀘어 분석 | -중고령층 노동이동 유형: 지속자영자형(41.9%), 노동시장이탈형(12.2%), 임시일용퇴직형(10.4%), 등 8가지 -남성 → 노동시장이탈형/ 후기자영진입형/ 자영전환형/ 상용전환형/ 임시일용퇴직형(+) -4년제 대졸자 → 노동시장이탈형/ 자영전환형/ 지속자영자형/ 상용전환형/ 임시일용퇴직형(+) -건강상태 → 상용직유지형(+) -소득·소비지출: 상용직/ 임금근로 지속·퇴직자 > 자영업 지속·진입자 -후기자영진입형, 자영전환형, 지속자영자형 → 소득·지출(-) |
| 1-32 | 회귀분석 | -취업 준비 기간 → 임금 손실(+) -진입 후 8년간 이직 반복 → 장기적 임금 손실(+) |
| 1-33 | 배열분석, 군집분석, 카이스퀘어 분석 | -98~02년 졸업 여성의 취업이력의 유형: 지속형, 단속형, 퇴장형, 비취업형 -고용지위별 이력 유형: 중소기업-정규직형, 혼합형, 중소기업-비정규직형, 대기업-정규직형 -기혼 → 퇴장형(+) -정규직 → 지속형(+), 단속형(+) -좋은 일자리 취업 여성은 15년간 경력단절 없음 |
| 1-34 | 기술통계 분석 | -최근 10년간 일자리의 서비스업화 현상 지속 -여성, 노년층, 저학력, 비정규직 → 임금수준 상승 폭 감소 |

| | | |
|------|---------|--|
| | | -임금노동자에서 고용주 및 자영업자로 이직 → 소득 감소 -제조업에서 서비스업으로 이직 → 소득 감소 -2017~2018년 정규직에서 비정규직으로 변화 → 임금 상승 |
| 1-35 | 네트워크 분석 | -이동성 높은 직종: 숙련 수준이 높지 않은 직종(조리 및 음식 서비스직, 매장 판매직, 청소 및 경비관련 단순노무직 등) -이동성 낮은 직종: 전문 지식 및 기술 필요한 직종(식품가공 관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직 등) -외향중심성 높은 직종(다른 직종으로의 이동 많음): 이비용·예식 및 의료보조 서비스직, 조리 및 음식 서비스직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직 -내향중심성 높은 직종(타 직종에서의 유입이 많음): 청소·경비 관련 단순노무직, 영상·통신장비 관련 기능직, 운전·운송 관련직 |
| 1-36 | 로짓분석 | -직무만족도 → 실제 이직(-)에서 성격(개방성, 성실성, 외향성, 친화성)의 조절효과 |
| 1-37 | 고정효과 모형 | -건강 쇼크 → 고용(-): 이전에 육체적으로 힘든 직업을 가졌던 근로자에게 더 큰 영향 미침 |
| 1-38 | 로짓분석 | -최저임금 인상 → 개인 미취업률(+), 임시일용직 이행확률(+) : 여성 > 남성 -최저임금 인상 → 근로시간(-): 남성 > 여성(2018년은 예외) |
| 1-39 | 로짓분석 | -연령, 가구주의 배우자, 첫째 일자리가 비전형근로, 두 번째 일자리가 비전형근로, 실업 경험, 종업원수 → 임시·일용직(+) -기혼, 학력, 근속년수, 직업훈련 경험, 고용보험 가입 경력 → 임시·일용직(-) -연령, 기혼, 고용보험 가입경력, 남성, 가구주 → 상용직에서 고용주 선택 확률(+) -여성, 연령, 가구주의 배우자, 근속년수, 고용보험 가입경력 → 자영업 선택(+) |
| 1-40 | 로짓분석 | -최저임금 인상 → 미취업률(+), 임시일용직 이행확률(+) -2018년도 최저임금 인상 → 남성/고졸 자영업자의 미취업 확률(+), 청년 임금근로자의 자영업으로의 이행(-) |

주: 부등호(<,>)는 영향력의 크기를 나타낸다. (=)는 두 변수의 영향력이 대등함을 의미하며, (+)는 정의 유의성을, (-)는 부의 유의성을 나타낸다.

2.2 유형2 (고용-실업)

유형2에 해당하는 연구는 총 8편이며 <표 8>에 정리하였다. 고용 또는 자영업에서 실업으로의 이행, 실업에서 재취업이나 자영업으로의 이행이 이 유형에 속한다. 다음은 각 연구의 주요 결과와 정책 제언을 요약한 것이다.

-<실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구(2-01)>: 실직자들이 겪는 임금 손실의 정도를 실직 발생 직후부터 4년 후까지 분석하였다. 분석 결과, 실직 발생 4년 후에도 실직으로 인한 임금 손실이 지속되었으며, 이는 실직에 따른 일자리 경험의 손실과 반복 실직으로 인한

것으로 나타났다. 또한 여성의 경우 남성보다 손실이 더욱 크게 지속되는 것으로 확인되었다. 따라서 실업 기간에 대한 손실뿐만 아니라 실업 이후 일자리 경로에 대한 세심한 고려가 필요하며 특히 여성 실직자에 대한 고려가 필요하다.

-<지구화와 고용불안정: 외환위기 이후 직장유지를 및 이직률 추세분석을 중심으로 (2-02)>: 지구화와 기술 발전이 한국 노동시장의 고용불안정에 미치는 영향을 살펴보았다. 분석 결과, 외환위기 시기에 고용안정성이 크게 저하되었다가 완만한 회복추세를 보이고 있으나 여전히 외환위기 이전보다 낮은 상태인 것으로 나타났다. 특히 2년 후 전직 확률이 외환위기 이전보다 크게 높아졌으며, 이는 지구화에 따른 노동시장유연화 추세에 따른 것으로 추정되었다. 또한 노동시장 부문별로는 고용안정성의 기업 규모별 격차, 정규직과 비정규직 간 격차, 남성 핵심 연령층, 청년, 여성, 노령층 간의 고용안정성 격차가 지속되고 있는 것으로 나타났다. 따라서 장기근속과 고용안정이 보장되고, 전직을 통한 상승이동이 이루어질 수 있도록 숙련향상 제도를 마련해야 하며, 실직과 재취업 사이의 기간에 좋은 일자리를 탐색할 수 있도록 적극적 노동시장 정책을 강화해야 한다.

-<외환위기가 실업자의 직업이행에 미치는 영향: 외환위기 전후의 퇴직 후 미취업기간과 재취업 시 직장 재직기간에 대한 분석(2-03)>: 실직 시기, 재취업 시기, 학력, 종사상지위 등 여러 속성별로 외환위기 전·중·후기에 걸쳐 어떤 차이를 보이는지 분석하였다. 분석 결과, 외환위기 시기에 미취업기간이 연장되고 직장이탈 경향이 나타났으며, 이 기간에 이미 중장기적 미취업 상태에 있던 사람들은 이후 지속적 미취업 상태에 머무르는 경향이 나타났다. 그러나 외환위기 이후 미취업기간과 재직기간 모두 빠르게 안정세를 찾았으며 외환위기 시기에 저학력, 비정규직, 비자발적 실업자, 취업 이전에 미취업기간이 길었던 집단 등 사회적 취약계층이 큰 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 또한 남성인 경우, 가구주인 경우, 자녀 수가 많을수록 미취업 탈출 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 경기침체 시기에 취약계층의 일자리 안정에 관심을 가질 필요가 있으며 이러한 충격이 경기 회복 이후에 노동시장의 양극화로 이어지지 않도록 주의해야 한다.

-<청년실업 경험과 연금수급권(2-04)>: 청년실업 경험의 여부와 실업 후의 경제활동 상태가 장기적으로 연금수급권에 미치는 영향에 대해 분석했다. 분석 결과, 청년기 실업을 경험한 국민연금 가입자는 연금 사각지대에 빠질 우려가 큰 것으로 나타났고, 연금수급권을 확보하더라도 급여 수준이 낮은 것으로 나타났다. 이는 청년실업을 경험한 가입자의 경우 이후의 근로환경이 좋지 못할 확률이 높아, 납부예외 및 체납의 장기화로 인해 연금수급권을 획득하지 못할 우려가 있기 때문이다. 따라서 청년실업이 생애 기간의 근로환경을 결정짓는 주요인으로 작용한다는 점에 주목하여 미래의 연금수급권 보장을 위해 청년 실업에 대한 적극적 대책 마련이 필요하다.

-<임금근로자의 노동시장 이행에서 실업급여 수급과 이행의 자발성이 일자리 질에 미치는 영향(2-05)>: 실업급여 수급과 이행의 자발성이 일자리 질에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 임금근로자의 노동시장 이행에서 실업급여 수급은 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 공

정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자발적 이직자가 비자발적 이직자보다 임금이 더 높은 일자리로 이동하는 데 유리하지만, 노동시장 이행 후 직무만족도는 자발적 이직자가 더 낮은 것으로 나타났다. 따라서 자발적 이직자가 실업 상태에서 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 일자리 매칭이나 직업훈련과 같은 적극적 노동시장 정책과 실업급여 수급 조건을 보다 완화하여 수급 대상을 다수의 근로자로 확대하는 정책이 필요하다.

-<고용보험 실업급여가 재취업 임금에 미치는 영향(2-06)>: 실업급여가 임금수준이 낮은 근로취약계층의 일자리 이행에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 비자발적 실업자의 재취업 임금은 전직 임금에 비례하여 상승하며, 실업급여 지급액이 높을수록 재취업 임금이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전직 임금이 높았던 실직자에게서만 나타났으며 임금수준이 낮았던 실직자들에게는 역의 결과가 나타났다. 또한 전직 임금수준에 따라 실업급여가 재취업 임금에 미치는 영향 관계에서 수급유형의 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 실업급여 제도가 고용안전망에서 벗어난 외부자 집단을 포괄할 수 있고, 수급 요건과 수급 내용이 이전 일자리의 지위에 덜 의존적으로 개선될 필요가 있다. 또한 취약 실업자와 저소득 취업자를 대상으로 맞춤형 취업 서비스 및 직업훈련 제공이 필요하다.

-<경기변동과 고용 동학에 대한 분석: 집단 간 취업-미취업 이행확률 비교를 중심으로(2-07)>: 고용률에 영향을 미치는 동태적 경로를 구분하여 경기변동 시 나타나는 고용 동학의 양상 및 집단 간 이행확률의 차이를 분석하였다. 분석 결과, 경기침체 시 취업에서 미취업으로의 이행확률이 매우 증가하는 것으로 나타났다. 특히 여성, 고령층, 고졸미만 집단은 각각 남성, 노동시장 주 연령층, 고졸 집단보다 취업에서 미취업으로의 이행확률이 경기에 더 강하게 반응하는 것으로 나타났다. 따라서 경기침체에 취업에 취약한 고령자와 저숙련 계층을 대상으로 한 고용 지원 및 유지 정책이 필요하다.

-<스포츠활동과 노동시장 성과: 실직 후 정기적인 운동참여가 노동시장 재진입에 미치는 영향(2-08)>: 운동 참여가 미취업기간 단축에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 전체를 대상으로 분석할 경우, 운동 참여는 재취업 확률에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 청년층의 경우 실직 후 운동한 집단의 재취업 확률이 30% 이상 높아지는 것으로 나타났으며, 실직 전 운동을 하지 않았던 집단에서 그 효과가 더욱 크게 나타났다. 따라서 청년 관련 정책에서 직무역량과 직접적으로 관련 된 취업 지원 외에도 생활체육 지원 등 비인지적 특성을 높일 수 있는 정책적 지원이 필요하다.

<표 8> 유형2 (고용-실업) 연구목록

| 연구번호 | 분석방법 | 주요 분석 결과 |
|------|---------|--|
| 2-01 | 고정효과 모형 | -실직 경과 기간 → 임금 손실(+) -[남성] 실직 경과 기간(1년 후, 2년 후) → 고용(-) -[여성] 실직 경과 기간(1년 후~ 3년 후) → 고용(-) -근속기간 → 임금 손실(+) |

| | | |
|------|------------------|--|
| 2-02 | 로짓분석 | -외환위기 시기: 고용안정성 저하 -외환위기 이후: 완만한 회복추세, 2년 후 전직 확률 높음 -학력, 근속년수, 남성, 정규직 → 직장유지율(+) -기업규모 → 직장유지율(+): 최근으로 올수록 효과 커짐 |
| 2-03 | 생존분석 | -외환위기: 미취업기간 연장, 정규직과 비정규직 간 격차 심화 -외환위기, 직장경력 → 미취업 탈출 확률(-) -남성, 자녀 수, 가구주 → 미취업 탈출 확률(+) |
| 2-04 | 확률효과 모형 | -청년기 실업 경험 → 연금 사각지대에 빠질 가능성(+) |
| 2-05 | 다중회귀분석, 위계적 회귀분석 | -실업급여 수급 → 임금이 더 높은 일자리로 이동(+): 자발적 이직자 > 비자발적 이직자 |
| 2-06 | 위계적 회귀분석 | -비자발적 실직자: 전직 임금 → 재취업 임금(+) -실업급여 → 재취업 임금(+)에서 수급유형의 조절효과 |
| 2-07 | 선형확률모형 | -경기침체 → 미취업으로의 이행(+): 여성, 고령층, 고졸미만에서 더 큰 영향 |
| 2-08 | 생존분석 | -[청년층] 운동 참여 → 재취업 확률(+) |

주: 부등호(<,>)는 영향력의 크기를 나타낸다. (=)는 두 변수의 영향력이 대등함을 의미하며, (+)는 정의 유의성을, (-)는 부의 유의성을 나타낸다.

2.1.3 유형3 (교육·훈련-고용)

유형3에 해당하는 논문은 총 18편이며 <표 9>에 정리하였다. 학교 졸업 후의 취업, 실직된 후 교육·훈련을 거쳐 재취업하는 경우가 이 유형에 속한다. 다음은 각 연구의 주요 결과와 정책 제언을 요약한 것이다.

-<청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?(3-01)>: 청년층의 고용 문제가 눈높이 조절의 실패로 인한 것이라는 주장을 비판적으로 검토하였다. 분석 결과, 눈높이 격차가 존재하지만, 기간의 경과에 따라 시장임금을 고려하여 의중임금이 조정되는 것으로 나타났다. 또한 첫 일자리의 질과 불안정한 취업 경험이 직업경력에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 청년들의 고용 성과를 개선하기 위해 노동시장 구조 개선이 필요하며, 경력개발을 동반하지 않은 단기적 일자리 제공만으로는 청년 실업을 완화하기 어렵다.

-<대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차(3-02)>: 4년제 대졸 청년층의 첫 직장의 기업 규모에 따른 임금 격차의 변화를 분석하였다. 분석 결과, 첫 직장의 기업규모가 부분적으로 임금 격차에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 수도권 대학 진학은 대기업 취업 가능성을 증가시키고, 중소기업에 취업하더라도 임금수준을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 정부 정책을 통해 기업규모에 따른 임금 격차가 최대한 시정되어야 하며, 정부의 청년고용정책은 임금수준과 고용 안정성 등에서 양질의 일자리가 창출될 수 있도록 목표가 재설정 되어야 한다. 또한 청년실업 문제를 근본적으로 해결하기 위해서 고등교육 정책도 함께 변화되어야 한다.

-<실업자 직업훈련의 효과성 분석: 취업, 임금, 재실업을 중심으로(3-03)>: 실업자 직업훈련 정책이 실업과 고용에 효과적인지 분석하였다. 분석 결과, 직업훈련 참여집단의 재취업 확률

이 비교집단에 비해 높았으며, 직업훈련 참여가 오히려 이전 임금 회복확률에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직업훈련 분야의 선정과 개발에 있어서 노동시장의 여건을 필수적으로 고려해야 하며, 직업훈련에 참여하기 전 전문적 상담을 통해 취업에 대한 장기적 안목을 형성할 수 있도록 도와야 한다.

-<청년의 고용불안과 재취업(3-04)>: 청년층의 이직을 시계열적으로 살펴보고, 이직의 현상과 특징을 살펴보았다. 분석 결과, 청년 미취업자 및 NEET 대부분은 직장 경험이 있는 청년이며, 이들의 대부분은 자발적 이직을 선택하였다. 또한 상당수의 청년이 비정규직에서 정규직으로 이동하는 것으로 나타났다. 따라서 청년취업난의 상당 부분은 일궁합의 효율성 강화를 통해 해소될 수 있으므로, 진로지도의 강화, 민간 및 공공부문의 청년 고용서비스 강화, 정보시스템의 확충 및 정보 비대칭성의 완화를 위한 정책이 필요하다. 또한 취업 지원뿐만 아니라 취업 이후의 사후적 지원도 중요하다.

-<대졸 청년층의 직업경력 배열분석: 출신대학 소재지별 차이를 중심으로(3-05)>: 외환위기 이후 변화한 노동시장에 최초 진입한 대졸 청년층의 직업경력을 유형화하고 비교하였다. 분석 결과, 청년의 직업경력은 사업장 규모와 직종 배열에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 비서울 집단(서울 이외 지역 학교 졸업 청년)은 상대적으로 사업장 규모가 작은 곳으로 이행하고, 비수도권 집단(수도권 이외 지역 학교 졸업 청년)은 블루칼라직으로 이행하며, 고용불안정성의 노출 정도는 서울 집단이 낮고 비수도권 집단이 높아 청년층 내 이질화가 확인되었다. 따라서 청년층 내부 이질성을 고려하여 각 집단의 취약 부분을 중심으로 제도적 지원이 설계되어야 한다.

-<전문대학 졸업생의 경력경로 유형과 실태: 1960년대 세대를 중심으로(3-06)>: 1960년대 세대의 전문대학 졸업자의 경력경로 유형 및 실태를 분석하였다. 분석 결과, 남성의 경우, 전문대졸자 및 대졸자의 경력경로는 크게 4개, 6개 유형으로 구분되었으며, 전문대졸자일수록 정규직의 안정적 유지율이 낮고, 직업변동이 잦은 것으로 나타났다. 또한 여성의 경우 전문대졸자와 대졸자 모두 4개의 유형으로 구분되었으며, 30대 초반에 결혼, 출산, 육아에 따른 전형적인 경력단절 현상이 발견되었다. 이때, 전문대졸자일수록 정규직 진입 후 경력단절 유형의 비중이 크고, 재진입 시 낮은 수준의 직업군으로 진입하는 경우가 많았다. 따라서 전문대학 졸업자 경력경로 심층 분석, 대학 및 전문대학의 교육성과 평가 지표의 재검토, 여성의 경력단절 방지를 위한 사회적 인프라 확충에 대한 정책이 뒷받침되어야 한다.

-<일자리 분포 변화에 따른 학력성과: 임금과 고용의 질을 중심으로(3-07)>: 일자리 및 학력의 분포 변화와 가치 및 성과의 변화를 분석하였다. 분석 결과, 일자리 분포가 양극화되고 있으며 저임금화되고 있는 것으로 나타났다. 학력별 임금 격차는 1990년대 중반까지는 감소세를 보였으나 그 이후 다시 상승 중이며, 고학력자의 임금 상승 정도보다 저학력자의 임금 하락 정도가 더 큰 것으로 나타났다. 또한 학력은 고용의 질에 긍정적 효과를 미치고, 이직은 부정적 효과를 미치는 것으로 나타났다. 따라서 외부적 요인으로 인해 노동시장의 구조가 악화되고 있는 상황에서 무조건적인 교육투자와 교육 기회 확대 정책은 더 이상 사회경제적 보상과 불평등 해소

방안이 될 수 없다.

-<대졸자의 초기 경력경로와 노동시장 성과: 선망직장으로의 이행을 중심으로(3-08)>: 2000년대 노동시장에 진출한 청년들이 어떤 경로를 거쳐 노동시장에 정착하는지 분석하였다. 분석 결과, 4년제 대졸자들은 비교적 높은 비율이 선망직장에 입사하고 있으며, 대졸 청년의 일부는 초기 경력경로를 통해서 선망직장으로 상향 이동하는 것으로 나타났다. 그리고 첫 일자리 임금이 높을수록 선망직장으로의 이동 확률이 낮아지고 5년 후 임금 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 공학 전공자인 경우 일반직장으로의 이동 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 대졸 청년의 경력경로를 지원할 수 있는 정책이 필요하다.

-<경제상황에 따른 경력 유형 연구(3-9)>: 외환위기 당시 노동시장으로 진입한 청년층과 외환위기 이후 노동시장으로 진입한 청년층의 10년간 종단적 경력 유형을 비교하였다. 분석 결과, 외환위기 당시 및 이후 청년층 경력은 6가지 유형으로 분류되었으며, 경제위기 시 여성의 경력은 남성보다 취약한 것으로 나타났다. 그리고 대졸자의 경우 경제위기 시 하향취업의 가능성이 있으며, 고졸 이하의 경우 경제위기 시 진입 유예를 시도하며 동시에 상위 정규 교육기관으로 이동하는 것으로 나타났다. 또한 경력유형별로 첫 일자리 취업 소요 기간과 임금의 차이가 있는 것으로 나타났다.

-<Job Separation Risk and Youth Unemployment in Korea(3-10)>: 청년층의 이직 결정요인과 이직과 청년실업의 관계를 분석하였다. 분석 결과, 정규직에서 비정규직으로의 이동을 제외하고, 상당수의 청년이 재취업을 통해 더 좋은 일자리로 이동하는 것으로 나타났다. 청년층의 이직은 대부분 자발적 이직이며, 청년층의 잦은 이직은 한국 노동시장의 구조적 취약성을 보여준다. 또한 주요 이직 요인으로는, 임금, 회사 종류, 고용보험 가입 여부, 노조 유무 등이 있었다. 따라서 진로상담, 직업 연계 서비스, 정보시스템 확장 등을 통해 직업 적합성을 개선할 수 있는 정책과, 구직 지원뿐만 아니라 취업 이후 지원에 대한 정책이 필요하다.

-<1997-1998 금융위기 시 노동시장 진입의 효과 분석: 대졸 남자를 중심으로(3-11)>: 대학 졸업 당시 실업률이 대졸 남자의 취업확률, 임금, 출산, 결혼에 미치는 장기적 영향을 분석하였다. 분석 결과, 대학 졸업 당시 실업률이 상승하면 노동시장 진입 시점에서 고용확률과 소득이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 졸업 당시 실업률은 혼인율과 출산율에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

-<직업훈련과 이직: 직업훈련은 과소공급되고 있는가?(3-12)>: 직업훈련과 이직률의 관계를 분석하였다. 분석 결과, 고용보험 DB·HRD-Net 연결자료에서는 일부 산업별 및 규모별 분석 결과를 제외하고 직업훈련이 이직에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 한국노동패널 자료에서는 직업훈련과 이직 간에 유의한 관계가 발견되지 않았다. 이러한 결과는 한국 노동시장에서 직업훈련의 과소 투자 가능성을 시사한다.

-<학교에서 노동시장으로 이행의 계층화: 1970-80년대 출생 코호트의 청년기 노동계적 비교(3-13)>: 가족 배경이 학교에서 노동시장으로 이행과정에 미치는 영향이 최근 강화되었는지

분석하였다. 분석 결과, 학교에서 노동시장으로의 이행과정은 6개의 노동 안정성 궤적으로 식별되며, 최근 청년층의 노동시장 이행이 불안정해진 것으로 나타났다. 또한 아버지의 교육 수준이 낮은 불리한 가족 배경의 청년일수록 불안정한 이행을 경험할 가능성이 컸으며, 최근 코호트에서 강화되는 경향을 보였다. 따라서 청소년기부터 다양한 직업군, 진로 정보를 제공하고, 교육지원을 확충하는 등 하위계층 이동을 위한 적극적 사회투자과 이행기의 취약계층 청년을 대상으로 한 소득보장제도와 다양한 사회서비스가 필요하다.

-<청년여성의 학교-직장 이행 유형과 결정요인 연구(3-14)>: 청년 여성의 학교에서 노동시장으로 이행을 탐색하고, 가구 자산 등의 부를 포함한 가족 배경에 중점을 두어 이행의 결정요인을 분석하였다. 분석 결과, 청년 여성의 학교-직장 이행이 최근으로 올수록 불안정성이 확대되고 있으며, 학교-직장 이행에 자산효과가 작용하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 부모 학력, 직업, 가구 자산 등의 요인이 이행 유형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 학교-직장 이행의 다양한 양상을 반영하여 유연하고 고용 기회를 많이 제공할 수 있는 종합적이고 단계적인 정책이 필요하다.

-<재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향(3-15)>: 재직자 교육훈련의 노동시장 성과를 분석하였다. 분석 결과, 재직자의 교육훈련 참여율은 대기업이 중소기업보다 높았으며, 제조업이 비제조업보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 재직자의 교육훈련 참여목적은 업무능력 향상이 가장 많았으며, 창업 및 재취업 목적의 교육훈련 정도는 대기업보다 중소기업이 컸다. 또한 학력이 높을수록, 정규직일수록, 노조에 가입할수록, 노동시간이 길수록, 기업규모가 클수록, 화이트칼라일수록 직업훈련 참여율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 재직자의 교육훈련이 임금과 직무만족도를 높이고 이직은 낮추며, 시간이 흐름에 따라 교육훈련의 임금효과가 더욱 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 상대적으로 재정력이 취약한 중소기업의 교육훈련에 대한 지원정책이 필요하다.

-<청년여성의 지역이동 특성과 수도권 취업이동 분석: 19780, 1980, 1990년대생 코호트 간 비교(3-16)>: 분석 결과, 최근 코호트로 올수록 대학 소재지와 취업지역의 관계가 강화되고 있으며, 지방고교 출신자의 경우 대학 진학 시 수도권 등 다른 지역으로 이동하지 않는 한, 대부분 지방에서 취업하는 것으로 나타났다. 또한 취업 당시의 나이가 많을수록 수도권 취업확률이 높으며, 전문대 졸업생에 비해 4년제 대학교 졸업자의 수도권 취업확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 임금수준은 수도권 취업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

-<Exploring the Impact of Training, Job Tenure, and Education-job and Skills-Job Matches on Employee Turnover Intention(3-17)>: 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 분석 결과, 직무교육, 직무 외 교육, 원격교육, 근속년수, 교육-직업 적합도, 기술-직업 적합도가 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

-<숙련에 대한 투자가 직업 간 노동 이행의 질에 미치는 영향(3-18)>: 성인기 숙련에 대한 투자가 노동 상향 이동에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 성인 근로자의 숙련에 대한 투

자는 지속적 노동이행의 질적 향상에 유의한 영향을 미치며, 부담 형태별로 분석한 결과 주로 기업 부담 직업훈련의 효과에 기인한 것으로 나타났다. 즉, 기업부담 교육훈련 경험이 임금 상승에 긍정적 영향을 미치며, 이행시기 교육훈련 경험은 상향 이행 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 성인기 지속적 숙련에 대한 투자가 노동시장 진입에서뿐만 아니라 생애 단계별 노동 이행의 질을 높일 수 있다.

<표 9 > 유형3 (교육·훈련-고용) 연구목록

| 연구번호 | 분석방법 | 주요 분석 결과 |
|------|-------------------------|---|
| 3-01 | 로짓분석 | - 첫 일자리 질, 불안정한 취업경험 → 직업경력(-) |
| 3-02 | 전환회귀분석 | - 수도권 대학, 사회계열 전공, 첫직장 취업년도가 최근 → 첫직장 기업규모(+) -[중소기업] 수도권 대학, 남성 → 임금(+) -[대기업] 아버지 교육년수, → 임금(+) |
| 3-03 | 성향점수매칭(PSM), 효과분석, 생존분석 | - 직업훈련 참여 → 재취업 확률(+), 이전임금 회복확률(-) |
| 3-04 | 기술통계 분석 | - 청년 미취업자/NEET: 대부분 직장경험 있음, 자발적 이직 - 다수 청년: 비정규직에서 정규직으로 이행 |
| 3-05 | 배열분석 | - 비수도권 졸업 청년 → 중소기업 근로 확률(+) - 서울 졸업 청년(남성), 경기/인천 졸업 청년 → 1차 노동시장 진입 확률(+) |
| 3-06 | 최적일치법, 군집분석 | [남성] 전문대졸자 → 정규직 유지율(-), 직업변동(+) [여성] 30대 초반에 결혼, 출산, 육아로 인한 경력단절 현상 존재 전문대졸자 → 경력단절 (+), 낮은 수준의 직업군으로 재진입(+) |
| 3-07 | 분석적 계층화(AHP), 로짓분석 | - 학력별 임금 격차: 1990년대 중반까지 감소세 이후 상승 - 고학력자의 임금 상승 < 저학력자의 임금 하락 - 학력 → 고용의 질(+) - 이직 → 고용의 질(-) |
| 3-08 | 로짓분석 | - 첫 일자리 임금 → 선망직장으로의 이동(-) - 공학 전공 → 일반직장으로의 이동(-) - 첫 일자리 임금, 서울 소재 대학 → 5년 후 임금(+) |
| 3-09 | 다채널 시퀀스분석, 군집분석 | - 경제위기: 여성의 경력 < 남성의 경력 - 경제위기 시: [대졸자] 하향취업 [고졸 이하]: 진입 유예, 상위 정규 교육기관으로 이동 |
| 3-10 | 로짓분석 | - 청년층: 재취업을 통해 상향이동 경향 - 임금 → 이직(-): 남성 > 여성 - 공공기관, 고용보험 가입, 노동조합 존재 → 이직(-) - 연령 → 이직(+) |
| 3-11 | OLS 회귀분석 | - 대학 졸업 당시 실업률 상승 → 고용확률(-), 소득(-), 혼인율(-), 출산율(-) |
| 3-12 | 프로빗분석 | - [고용보험 DB·HRD-Net 연결 데이터] 직업훈련 → 이직(-) : KLIPS 데이터에서는 유의하지 않았음 |

| | | |
|------|-----------------------|--|
| 3-13 | 집단중심 추세분석, 로짓분석, 회귀분석 | -최근 청년층의 노동시장 이행 불안정 -불리한 가족 배경 → 불안정한 이행 경험(+) |
| 3-14 | 집단중심 추세분석, 로짓분석 | -이행불안정성 확대 추세 -학교-직장 이행에서 자산효과 작용 -대졸 이상 → 퇴장형(-), 불안정형(-) -부모 학력(전문대졸 이상) → 무직형(+) -부모 직업(전문직, 사무직) → 퇴장형(-) -가구자산 → 불안정형(-) |
| 3-15 | 패널 회귀분석, 잠재성장모형 | -재직자 교육훈련 참여율: 대기업 > 중소기업, 제조업 > 비제조업 -정규직, 노조, 노동시간, 기업규모, 화이트칼라 → 직업훈련 참여율(+) -교육훈련 → 임금(+), 직무만족도(+), 이직(-) |
| 3-16 | 프로빗분석 | -최근 코호트로 올수록 대학 소재지와 취업지역의 관계 강화 -취업당시 나이, 4년제 대졸 → 수도권 취업확률(+) |
| 3-17 | 위계적 회귀분석 | -직무교육, 직무 외 교육, 원격교육, 근속년수, 교육-직업 적합도, 기술-직업 적합도 → 이직의도(-) |
| 3-18 | 확률효과 모형, 로짓분석 | -기업부담 교육훈련 경험 → 임금상승(+) -이행시기 교육훈련 경험 → 상향 이행 가능성(+) -직업훈련 경험 → 하향 이행 가능성(-) |

주: 부등호(<,>)는 영향력의 크기를 나타낸다. (=)는 두 변수의 영향력이 대등함을 의미하며, (+)는 정의 유의성을, (-)는 부의 유의성을 나타낸다.

2.1.4 유형4 (고용-가사)

유형 4에 해당하는 논문은 총 9편이며 <표 10>에 정리하였다. 출산·육아 등을 위하여 휴가 또는 휴직하거나 휴가 또는 휴직으로부터 복직하는 경우가 이 유형에 속한다. 다음은 각 연구의 주요 결과와 정책 제언을 요약한 것이다.

-<노동시장에서 기혼여성의 경력단절 위험이 출산에 미치는 영향에 관한 실증 분석: 공공, 민간부문 기혼여성의 자녀 수 비교(4-01)>: 공공부문과 민간부문 기혼여성의 출산율을 분석하였다. 분석 결과, 30대에 공공부문에 근무한 여성은 민간부문에 근무한 여성보다 약 0.6명 정도의 추가적 자녀를 출산하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 여성 노동공급을 감소시키지 않으면서 동시에 출산율을 높일 수 있는 가족 친화 정책이 필요하다.

-<Employment Dynamics of Married Women and the Role of Part-time Work: Evidence from Korea(4-02)>: 기혼여성의 고용 동학을 시간제 근로를 중심으로 분석하였다. 분석 결과, 시간제 근로 대안이 어린 자녀를 둔 여성들의 노동시장 이탈 가능성을 줄여주는 것으로 나타났다. 그리고 노동시장에서 제외된 여성들에게 시간제 고용이 전일제 고용으로의 디딤돌 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 여성의 일과 가정의 균형을 위한 정책적 지원이 필요하다.

-<소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로(4-03)>: 소득계층에 따른

여성의 경제활동 참가를 분석하였다. 분석 결과, 남편의 소득이 중간층에 속할수록 여성의 고용율이 더 빠르게 증가하며, 남편의 소득 수준이 높아질수록 아내가 경제활동에 참가할 가능성이 작아지는 것으로 나타났다. 이때 남편 소득 수준에 따라 노동시장 참여 여부를 결정하는 정도는 2008년 이후에만 유의한 것으로 나타났다.

-<Economic Crisis and Women's Labor Force Return after Childbirth: Evidence from South Korea(4-04)>: 아시아 금융위기에 따른 여성의 출산 후 노동시장 복귀와 경력경로의 다양화에 대해 분석하였다. 분석 결과, 1980년대 이후 경력단절 없이 출산 후 즉시 복직하는 경우가 증가했으며, 아시아 경제위기가 이러한 복귀 패턴을 촉진한 것으로 나타났다. 또한 첫 출산으로 인한 경력단절을 겪은 여성의 노동시장 재진입이 경제위기 이후 더 많아진 것으로 나타났다. 따라서 더 많은 여성이 출산 후 복직이 보장된 육아휴직이 가능하도록 정책적 뒷받침이 필요하다.

-<기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석(4-05)>: 기혼여성의 취업과 자녀 수 간의 상관관계를 분석하였다. 분석 결과, 취업상태의 기혼여성은 자녀 수가 적은 경향이 있었으며, 자녀 수가 기혼여성의 취업 결정에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기혼여성의 취업과 자녀 수 간의 상호 대체적 관계를 상호보완적 관계로 바꿀 수 있는 저출산 정책이 필요하다.

-<가족정책 확대와 미취학 자녀가 있는 여성의 학력별 취업률 추이에 대한 탐색적 연구(4-06)>: 미취학 자녀가 있는 여성의 취업률과 이들의 교육 수준에 따른 취업률 변화 추이를 분석하였다. 분석 결과, 전반적 여성 취업률이 상승하고 있으며, 미취학 자녀가 있는 여성의 취업률은 매우 낮고 유급휴가 정책의 확대와 무상보육 정책 시행 이후에도 개선되지 않은 것으로 나타났다. 또한 미취학 자녀가 있는 여성의 경우 학력별 취업률 격차가 크게 나타났다. 따라서 여성의 노동 지위를 구별하지 않는 휴가 정책의 도입, 현실적인 휴가 급여의 지원, 맞벌이 또는 일하는 한부모 가구에 대한 공보육 서비스의 적극적 확대 등의 제도적 개선이 필요하다.

-<경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석(4-07)>: 여성 베이비부머의 노동시장 복귀 양상을 유형화하고 노동시장 특성, 인구학적 특성, 가구특성이 노동시장 복귀유형에 미치는 효과를 분석하였다. 분석 결과, 교육수준에 따른 노동시장 복귀 여부에 차이가 있었으며 대졸 이상 학력 여성들이 경력단절 경험 이후 노동시장에 복귀하지 않은 비율이 더 높았다. 또한 교육년수, 배우자 소득, 초산연령, 출산 전 직종 등이 노동시장 복귀유형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 노동시장 복귀유형별 고용지원 강화, 중고령 여성 적합 직종 발굴 및 일자리 창출, 고용지속을 위한 사후관리의 강화 등이 필요하다.

-<자녀 연령이 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향(4-08)>: 자녀의 나이가 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 만 0세 자녀의 영향이 가장 큰 것으로 나타났다. 또한 경제활동인구로 유입된 후 30% 정도의 여성이 다시 비경제활동인구로 전환했는데, 두 번째 경력단절에서 출산 후에 경력단절 확률이 가장 높았다. 이후 자녀가 성장하면서 어머니

의 노동공급에 미치는 영향은 감소했지만, 만 3세와 7세 시기에 위험 비율이 매우 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 육아휴직 관련 제도를 설계할 때 자녀 연령의 변화를 더 세심하게 고려할 필요가 있다.

-<신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인: 일자리 특성을 중심으로 (4-09)>: 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈 양상을 살펴보고 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과, 비정규직의 경우 혼인 이후 2년 내의 기간에 대부분이 노동시장을 빠져나가고 있으며, 정규직의 경우는 노동시장 이탈 경험이 더 적지만 남성에 비해 노동시장에서의 경력 유지 비율이 현저히 낮은 것으로 나타났다. 또한 교육수준, 근속기간, 육아휴직 이용 가능성이 혼인 이후 노동시장 이탈확률을 낮추는 요인이며, 임금수준이 높을수록, 가계소득에서 해당 여성 근로자의 임금 비중이 높을수록 노동시장 이탈 가능성이 작은 것으로 나타났다. 따라서 노동시장 이탈 후 사후적 지원보다는 경력단절 예방 정책이 중요하다.

<표 10> 유형4 (고용-가사) 연구목록

| 연구번호 | 분석방법 | 주요 분석 결과 |
|------|------------|---|
| 4-01 | 회귀분석 | -30대 공공부문 근로 → 출산률(+) |
| 4-02 | 로짓분석 | -시간제 근로 → 어린 자녀가 있는 여성들의 노동시장 이탈 가능성(-) -3세 이하 자녀 → 전일제/시간제 근로(-) -4-6세 자녀 → 시간제 근로(+), 전일제 근로(-) -취학 자녀 → 노동시장 진입(+) |
| 4-03 | 로짓분석 | -남편 소득 → 아내 경제활동 참가(-) |
| 4-04 | 로짓분석, 생존분석 | -경제위기 → 출산 후 즉시 복직(+) |
| 4-05 | 프로빗분석 | -취업상태 기혼여성: 자녀 수 적음 -자녀 수 → 기혼여성의 취업(-) |
| 4-06 | 기술통계 분석 | -미취학 자녀가 있는 여성의 취업률: 매우 낮음, 유급휴가 정책과 무상보육 정책 시행 이후에도 개선되지 않음 |
| 4-07 | 배열분석, 로짓분석 | -대졸 이상 여성: 경력단절 이후 노동시장 퇴장 비율 높음 -배우자 소득 → 자영업 이후 미취업(-) -교육년수 → 지속적 경단 후 불안정노동(-), 자영업 이후 미취업(-) -초산연령 → 상용직 경력유지(+), 자영업 이후 미취업(+) -출산 전 상용직 → 상용직 경력유지(+) -출산 전 고용자영업 → 지속적 경단 후 불안정노동(-), 자영업 이후 미취업(+), 지속적 무급가족 종사자(+) |
| 4-08 | 생존분석 | -여성 나이 → 경력단절 확률(-), 비경제활동인구 전환 확률(-) -만 0세 자녀 → 경력단절 확률(+), 경제활동 이탈 확률(+) |
| 4-09 | 생존분석 | -교육수준, 근속기간, 육아휴직 이용가능성, 임금수준, 대기업·공공부문 정규직, 상대소득(가구 내) → 노동시장 이탈확률(-) |

주: 부등호(<,>)는 영향력의 크기를 나타낸다. (=)는 두 변수의 영향력이 대등함을 의미하며, (+)는 정의 유의성을, (-)는 부의 유의성을 나타낸다.

2.1.5 유형5 (고용-은퇴)

유형5에 해당하는 논문은 총 14편이며 <표 11>에 정리하였다. 퇴직(정년퇴직), 은퇴(노동시장 퇴장)로의 이행이 여기에 속한다. 다음은 각 연구의 주요 결과와 정책 제언을 요약한 것이다.

-<생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업(5-01)>: 중고령자들의 생애 주된 일자리로부터의 퇴직과 재취업확률 경로에 대해 분석하였다. 분석 결과, 여성, 연령이 높을수록 퇴직률이 높아지며, 소득이 높을수록 퇴직률이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 임금근로자의 경우, 대기업, 공공서비스업, 농림어업직, 기능원, 단순노무직, 상용직에 종사하는 경우 퇴직률이 낮았으며, 비임금근로자의 경우에는 농림어업직에 종사할 경우에 퇴직률이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 과거의 근무 형태에 따라 재취업 형태도 결정될 확률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 준비된 퇴직을 위해서는 양질의 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 고용정책이 필요하다.

-<이행노동시장, 점진적 은퇴와 임금보험(5-02)>: 고용주가 아니라 중고령층에게 직접 임금을 보조하는 임금보험제의 도입방안을 검토하였다. 분석 결과, 임금보험제가 재취업 촉진 측면에서 기대한 만큼의 효과를 보이지는 않지만, 목표 집단을 명확하게 하면 긍정적 효과가 나타날 수 있는 것으로 확인되었다. 따라서 외국의 경험과 소요되는 막대한 재정문제 등을 감안할 때 초기 단계에서 도입요건을 엄격하게 제한하여 실시하고, 효과분석을 통해 점차 대상자를 확대하는 단계적 도입방안이 필요하다.

-<강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석(5-03)>: 생애과정적 관점에서 중고령자들의 노동시장 동학을 분석하였다. 분석 결과, 교육수준이 높을수록 양질의 일자리 취업확률이 높아지고 근속기간이 늘어며, 가구부채가 높을수록 재취업 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 중고령 근로자들은 대부분 생애 주된 일자리에서의 퇴직 시점이 빨라 영세자영업 및 근로조건이 악화된 일자리로 재취업하는 것으로 나타났다. 따라서 양질의 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 고용정책의 추진과 재취업준비를 위한 취업지원이 필요하다.

-<우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구: 다양성과 불평등 중심으로(5-04)>: 중고령자 은퇴 과정을 유형화하고 각 유형의 특성을 분석하였다. 분석 결과, 은퇴 과정이 5개 유형으로 분류되었으며, 유형별로 다양한 특성을 보였다. 또한 공적연금 수급 가능성과 수급의 지속성이 가장 안정적으로 이루어지는 유형과 정규직 지속 기간이 가장 긴 유형은 모두 안정적퇴장형이었다. 따라서 생애과정 초기에 형성된 기회구조와 노동시장에서 불리한 지위로 인해서 은퇴 이후에 불이익이 더 증가하지 않도록 완화하는 생애과정 관점의 재분배정책이 강화되어야 한다.

-<Relationship Between Voluntary Retirement from Career Job and Post-retirement Labor Supply: Double Selection Model(5-05)>: 생애 일자리에서 은퇴한 중고령자들의 노동행태를 분석하였다. 분석 결과, 비자발적 은퇴자들이 노동시장에 재진입할 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한 교육수준이 높을수록, 전문가인 경우, 생애 정규직 근로자인 경우에 노동시장에 재진입하는 확률이 낮은 것으로 나타났다.

-<중·고령기 퇴직 자발성 여부에 따른 은퇴유형 분석: 상용직과 임시일용직을 중심으로 (5-06)>: 중고령기 노동생애에서 퇴직의 자발성 여부가 은퇴 경로에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 결과, 은퇴유형이 두 가지로 구분되었으며, 자발적 퇴직집단에 비해 비자발적 퇴직집단의 은퇴유형이 노동시장에 재진입하는 비율이 높았으며 은퇴 시기도 더 늦게 나타났다. 자발적 퇴직자의 은퇴유형에 영향을 미치는 요인으로는 출생코호트, 건강상태, 교육수준이 있었으며, 비자발적 퇴직자의 은퇴유형에 영향을 미치는 요인으로는 출생코호트, 건강상태, 교육수준, 퇴직 이전 종사상지위인 것으로 나타났다. 따라서 개인이 퇴직에 대한 자발성을 획득할 수 있도록 개인 노동생애에 걸친 고용정책 마련이 필요하다.

-<퇴직 중고령자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석(5-07)>: 퇴직 중고령자의 좋은 일자리 진입 현황을 파악하고 좋은 일자리로의 진입에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과, 중고령자의 좋은 일자리 진입률은 21.6%에 불과하였다. 또한 남성인 경우, 이전 일자리가 정규직인 경우, 가구소득과 학력이 높을수록 좋은 일자리 진입 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 반면에, 연령이 높을수록, 노동시장 진입 소요 기간이 길수록, 농림어업·단순노무직인 경우 좋은 일자리 진입 가능성이 작아지는 것으로 나타났다. 따라서 장기적 관점에서 중고령자의 개별 특성과 욕구를 반영한 구체적 정책 수립과 실효성 있는 훈련프로그램이 필요하다.

-<재취업 중·고령 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인(5-08)>: 재취업 중고령 임금근로자의 고용이탈율에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과, 42.3%가 고용상태를 유지하고 있으며 평균 고용유지 기간은 41개월로 나타났다. 또한 취업가구원이 있는 경우, 대학 이상의 학력인 경우 고용유지율이 낮으며, 단순노무직인 경우에 고용유지율이 높은 것으로 나타났다. 따라서 같은 자리에서 재고용 또는 1개월 이내에 재취업할 수 있도록 장려하는 정책과 노동시장에서 오래 머물 수 있도록 지원하는 제도들이 필요하다.

-<중·고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 유형 연구(5-09)>: 국내 중고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로를 유형화하고 특성을 분석하였다. 분석 결과, 중고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로는 5개 유형으로 군집화되었다. 또한 출생년도, 건강상태, 주된 일자리 퇴직 연령, 일자리 정년 여부가 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 유형에 따라 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 중고령 남성의 노동시장 참여 확대를 위한 인력 활용 정책과 개인의 능력에 맞춘 지원이 필요하다.

-<중·고령자의 주된 일 퇴직과 재취업 동학 분석: 1997년 외환위기와 연공 효과를 중심으로 (5-10)>: 외환위기가 중고령자의 주된 일 퇴직과 재취업 속도에 미친 효과를 분석하였다. 분석 결과, 주된 일 재직과 재취업을 통한 중고령기 생애 노동 기간 연장 가능성은 외환위기 이후 매우 낮아진 것으로 나타났다. 또한 주된 일에서 장기 재직하며 연공을 쌓은 자, 여성, 고학력 중고령자의 재취업이 어려운 것으로 나타났다. 따라서 일자리 연결 시스템의 전면적 개혁과 평생교육의 교육 주기 연장 등의 정책적 뒷받침이 필요하다.

-<한국 사회에서 중장년층 남성의 노동생애 불안정은 보편화되고 있는가?: 중장년기 노동패

적의 코호트 및 학력 간 비교(5-11)>: 한국 남성들의 노동생애 불안정을 추적하고 코호트별 차이와 학력의 영향을 분석하였다. 분석 결과, 6가지 유형의 노동계적이 도출되었으며, 불안정화 시작 시점, 불안정화 귀결점, 불안정화 속도에 코호트 간 차이가 있었다. 또한 코호트 1보다 코호트 2에서 중장년기 노동생애 안정성이 높아졌고, 학력에 의해 노동생애를 예측할 수 있는 영역이 확대되었다. 따라서 상생의 관점에서 노동 안정성 향상을 위한 정책적 접근이 필요하다.

-<주된 일자리 이탈 전후 노동시장 동학 연구(5-12)>: 생애 주된 일자리 이탈 발생 및 이후의 변화에 대해 분석하였다. 분석 결과, 취업자 비율은 주된 일자리 이탈 직전 90%에서 이탈 직후 20% 이하로 크게 하락하였다가 3년 경과 후 다시 40%를 넘는 수준을 상승하는 것으로 나타났다. 또한 임금은 주된 일자리 퇴직 전년도부터 급락하여 이후 3년이 경과 할 때까지 지속해서 하락하다가 4년이 경과 하면서 반등하는 것으로 나타났다. 그리고 근로시간은 주된 일자리 퇴직 3년 전부터 급격히 감소하여 퇴직 이후 매우 증가하였다가 이후 다시 감소하는 것으로 나타났다. 따라서 임금유연화 등의 노력을 통해 임금과 생산성 간의 격차를 해소함으로써 재고용 저해 요인을 완화할 필요가 있다.

-<Social Security and Retirement in Fast-aging Middle-income Countries: Evidence from Korea(5-13)>: 공적연금과 관련된 노후 소득 보장이 은퇴 확률에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 중장년 임금근로자들은 연금 자산으로 인한 재정적 이익보다 근속기간 연장으로 인한 소득 및 연금 혜택 증가에 따른 효용 이익에 더 민감한 것으로 나타났다. 또한 자녀로부터의 소득 이전이 클수록 은퇴 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

-<신중년의 일자리 재진입 동태와 퇴직률의 영향요인 분석(5-14)>: 신중년의 일자리 유지와 재진입 동태를 비교하고 퇴직 요인을 분석하였다. 분석 결과, 최근에 가까운 시기에 취업할수록 퇴직률이 상승하는 것으로 나타났다. 또한 임시직, 중소기업, 취업 시기 등이 퇴직률을 증가시키는 요인으로 나타났으며, 이전 일자리 특성을 포함한 모형에서는 임시직, 일용직, 취업 시기, 직전 일자리 근속기간 등이 퇴직률을 높이는 요인으로 나타났다. 따라서 신중년의 고용안정성 확보를 위한 구체적 지원제도를 개발하는 것이 필요하다.

<표 11> 유형5 (고용-은퇴) 연구목록

| 연구번호 | 분석방법 | 주요 분석 결과 |
|------|------------|---|
| 5-01 | 로짓분석, 생존분석 | [임금근로자] -여성, 연령, 고졸 이하 → 퇴직률(+) -소득, 대기업, 공공서비스업, 농림어업직, 기능원·장치기계 조작직, 단순노무직, 정년 보장, 상용직 → 퇴직률(-) -고졸 이하, 낮은 연령, 부채 보유 → 재취업확률(+) [비임금근로자] -여성, 연령, 대졸자 → 퇴직률(+) -농림어업직, 소득 → 퇴직률(-) -낮은 연령, 부채 보유, 이전 일자리 비임금근로 → |

| | | |
|------|---|---|
| | | 재취업확률(+) |
| 5-02 | 기술통계분석 | -퇴직 연령: 54.1세 -최종 은퇴 연령: 68.1세 -65세 이상 경제활동 참가율: 30% -임금보험제: 재취업 촉진 효과 기대 이하, 목표 집단을 명확히 하면 긍정적 효과 나타날 가능성 있음 |
| 5-03 | 생존분석, 경로분석 | -교육 수준 → 양질의 일자리 취업(+), 근속기간(+) -가구 부채 → 재취업(+) |
| 5-04 | 최적일치법, 군집분석 | -안정적퇴장형: 공적연금 수급 가능성 큼, 정규직 지속기간 김 -주변적경제활동형: 고용불안정 -사적이전의존형: 사적이전에 의한 소득보전 가능성 높음 -퇴장후재진입형: 은퇴 과정에서 재취업, 늦은 연령기까지 고용상태 유지 |
| 5-05 | OLS 분석, 이중선택모형 (Double Selection Model) | -비자발적 은퇴자: 노동시장 재진입 확률 높음 -교육수준, 전문가, 생애 정규직 근로자 → 재진입확률(-) |
| 5-06 | 집단중심 추세모형, 로짓분석 | -비자발적 퇴직 집단: 노동시장 재진입 비율 높음, 은퇴시기 늦음 -여성, 도소매·음식·숙박업, 소규모 사업체, → 주된 일자리 퇴직 속도(+) -비임금근로, 농업, 전문직, 자산, 사업소득 → 주된 일자리 퇴직 속도(-) -외환위기 → 주된 일자리 퇴직 속도(+): 비임금근로자 > 임금근로자 -여성, 교육수준, 고령자 → 재취업 속도(-) -직업훈련, 비임금근로자, 중규모 사업체, 자산증가 → 재취업 속도(+) |
| 5-07 | 로짓분석 | -남성, 가구소득, 학력, 이전 일자리 정규직 → 좋은 일자리 진입 가능성(+) -연령, 노동시장 진입 소요 기간, 농림어업·단순노무직 → 좋은 일자리 진입 가능성(-) |
| 5-08 | 생존분석 | -취업가구원, 대학 이상 → 고용유지율(-) -단순노무직 → 고용유지율(+) |
| 5-09 | 배열분석, 군집분석, 분산분석, 카이스퀘어 분석 | [경력경로 유형] -완전 은퇴형: 1941-45년생, 중졸 이하·고졸, 단순노무 종사자 비중 가장 큼 -단기 재취업형: 1941-45년생, 중졸 이하·고졸, 사무 종사자·단순노무 종사자 비중 가장 큼 -단순노무 임금근로형: 1946-55년생, 중졸 이하·고졸, 단순노무 종사자 비중 가장 큼 -준속련 자영업자형: 1946-50년생, 중졸 이하·고졸, 전문가·사무 종사자 비중 가장 큼 |

| | | |
|------|-----------------|--|
| | | -만기퇴직 후 완전은퇴형:1951-55년생, 중졸 이하·고졸, 기능원·관련기능 종사자 비중 가장 큼 -만기퇴직 후 재취업형: 1951-55년생, 중졸 이하·고졸, 기능원·관련기능 종사자 비중 가장 큼 |
| 5-10 | 생존분석 | -여성, 연령, 소규모 사업체, 외환위기 이후 진입 → 주된 일자리 퇴직 속도(+) -비임금근로자, 농업, 공공서비스업종, 전문직, 자산, 사업소득 → 주된 일자리 퇴직 속도(-) -여성, 교육 수준, 고령자, 소규모 사업체 → 재취업 속도(-) -직업훈련, 비임금근로자, 자산 → 재취업 속도(+) |
| 5-11 | 집단중심 추세분석, 로짓분석 | -코호트 2, 학력 → 안정 지속형에 속할 확률(+) -근속년수, 교육서비스/보건업/전문 과학기술서비스업/연구개발업/공공행정업 → 불안정한 노동계적에 속할 확률(-) -45세에 미취업 상태 → 불안정한 노동계적에 속할 확률(+) |
| 5-12 | 기술통계 분석 | -취업자 비율: 주된 일자리 이탈 직전(90%), 이탈 직후 하락, 3년 후 다시 상승 -임금: 이탈 직전~3년까지 지속적 하락 후 상승 -근로시간: 이탈 직전 감소, 퇴직 이후 증가, 이후 다시 감소 |
| 5-13 | 프로빗분석 | -근속으로 인한 연금 혜택이 큰 직장 종사자 → 은퇴 확률(-) -사회보장자산(SSW), 자녀로부터 소득 이전 → 은퇴 확률(+) |
| 5-14 | 생존분석 | -남성, 연령, 대졸 이상, 소득, 고용보험 가입 → 퇴직률(-) -임시직, 중소기업, 취업 시기, 직전 일자리 근속기간·수, 실업 경험 → 퇴직률(+) |

주: 부등호(<,>)는 영향력의 크기를 나타낸다. (=)는 두 변수의 영향력이 대등함을 의미하며, (+)는 정의 유의성을, (-)는 부의 유의성을 나타낸다.

2.6 노동이동 유형별 정책 제언

노동이동 유형별로 해당 연구들에서 정책 제언들이 다양하게 나타났으며, 이를 <표 13>에 정리하였다. 대부분의 정책 제언들에서 취약계층, 여성, 청년, 중고령자, 비정규직에 관한 정책 개선에 관한 내용을 언급하고 있는 것으로 나타났다. 또한 모든 형태의 고용상태 이행과정에서 공통으로 중요한 것은 소득이다. 즉 고용된 상태에서는 소득안정, 교육·훈련-고용 간 이행과정에서는 소득 능력, 고용-실업 간 이행과정에서는 소득 유지, 노동시장으로부터의 은퇴 과정에서는 소득 대체, 고용에서 가사활동으로의 이행과정에서는 소득지원이 각각 중요하다(Schmid & Gazier, 2002; 최병훈 2011).

<표 13> 노동이동 유형별 정책 제언

| 노동이동 유형 | 정책 제언 |
|---------------------------|---|
| <p>유형1 (고용-고용)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -보험체계에 의존하지 않는 일반 조세에 의한 고용안전망 구축 -취약계층이 노동시장에서 상향 이동 가능한 고용시스템 구축 -다양한 노동시장 이행 특성들을 반영한 고용서비스 제공 -근로자 능력 수준과 성별에 따른 세분화된 자영업 정책 -노동시장의 사회적 효율성을 개선하기 위한 고용의 사회적 인프라 확충 -노동시장 이중구조로 인해 발생하는 근로조건 격차를 줄이기 위한 정책 -세분화된 비정규직 정책 -노동이동 시기와 원인에 따른 세분화된 정책 -여성 근로자들이 핵심 노동시장에 진입 가능한 수요자 중심의 정책 -여성 고용률 향상을 위해 사회적 돌봄의 확충과 여성 시간제 일자리의 임금 상승 -지속적 저소득을 경험할 가능성이 큰 사람들을 식별하여 지원 -특별한 기술 없는 개인서비스업/음식·숙박업 창업 희망자에게 임금 근로의 대안 또는 전문적 창업 훈련 제공 -저숙련 근로자가 더 나은 일자리로 이직하도록 지원 -청년층 이직에서 경력단절 보완 -우수 인적자본이 해당 지역에서 유지되도록 하는 지역적 차원의 정책 -직업의 양극화와 소득의 양극화에 대한 적극적 정책 -비전형근로와 전형근로 간 임금, 기업복지, 사회보장제도 차별을 없애는 정책 -첫 일자리부터 고용의 질이 높은 일자리에 진입할 수 있도록 지원 -정부와 돌봄 노동자 간의 명확한 관계와 보상체계 명시, 돌봄 노동의 공공성 강화, 돌봄 서비스 제도 확장 -근속 유도 방식이 아닌 경력형성 지원 방식의 청년 노동정책 -근로자의 경력 후기에 필요한 경력지원 정책 -중고령 임금노동자의 자영업 유입 억제 정책 -중고령 자영업자의 노후 소득 보장 정책 -기존 직업분류에서 고려하지 못하는 직업들에 대한 정보 수집 |
| <p>유형2 (고용-실업)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -실업 이후 일자리 경로에 대한 정책 -여성 실업자에 대한 정책 -실업과 재취업 사이에 좋은 일자리 탐색이 가능한 적극적 노동시장 정책 -미래 연금수급권 보장을 위해 청년 실업에 대한 적극적 대책 -고용 안전망에서 벗어난 외부자 집단을 포괄하고 수급 조건과 내용이 이전 일자리의 지위에 덜 의존적인 실업급여 제도 -취약 실업자와 저소득 취업자 대상 맞춤형 지원 -생활체육 지원 등 비인지적 특성 높이는 청년 실업 관련 정책 |
| <p>유형3 (교육·훈련-고용)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -경력개발 없는 단기적 일자리 제공으로는 청년 실업 완화 어려움 -기업규모에 따른 임금 격차 완화 정책 -청년 진로지도 및 고용서비스 강화와 정보 비대칭성 완화 정책 -출신대학 소재지별 이질성을 고려한 청년층 직업경력 정책 -전문대학 졸업자 경력경로 심층분석, 대학교육성과 평가 지표 재검토 |

| | |
|------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> -여성 경력단절 방지를 위한 사회적 인프라 확충 -대졸 청년의 경력경로를 지원하는 고용정책, 교육정책 -청년의 구직 지원뿐만 아니라 취업 이후까지 지원 -학교-직장 이행의 다양한 양상을 반영한 정책 -중소기업의 교육훈련에 대한 지원 |
| <p>유형4 (고용-가사)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -여성 노동 공급을 유지하면서 동시에 출산율을 높이는 가족 친화 정책 -출산 후 복직이 보장된 육아휴직 대상 확대 -여성의 취업과 자녀 수 간의 관계를 상호보완적으로 바꿀 수 있는 저출산 정책 -여성의 노동 지위를 구별하지 않는 휴가 정책, 현실적 휴가 급여 지원, 공보육 서비스 확대 -경력단절 여성의 노동시장 복귀유형별 고용지원 강화, 중고령 여성 적합 직종 발굴, 고용 지속을 위한 사후관리 -자녀 연령의 변화에 따라 세분화된 육아휴직 관련 정책 |
| <p>유형5 (고용-은퇴)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -준비된 퇴직을 위해 양질의 주된 일자리에서 오래 일할 수 있는 고용정책 -임금보험제의 단계적 도입방안 검토 -초기에 형성된 기회구조와 노동시장 지위로 인한 불평등이 없도록 하는 생애과정 관점의 재분배정책 -개인이 자발적 퇴직을 선택할 수 있도록 노동 생애에 걸친 고용정책 -중고령자의 개별 특성과 욕구를 반영한 실효성 있는 훈련프로그램 -재취업 중고령 임금근로자들이 노동시장에서 오래 머물 수 있도록 지원 -일자리 연결 시스템의 전면적 개혁과 평생으로의 교육 주기 연장 -임금유연화 등을 통해 임금과 생산성 간의 격차를 해소하여 재고용 저해 요인 완화 -신중년의 고용안정성 확보를 위한 구체적 지원 |

IV. 결론

본 연구는 KLIPS를 활용한 노동이동 관련 연구의 동향을 파악하기 위해 2010년부터 2021년까지 KLIPS 데이터를 활용한 노동이동 연구의 특징과 결과를 분석하였다. 특히, Schmid(1998)의 이행노동시장 이론을 적용하여 노동이동의 유형을 5가지로 구분하여 분석하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 한국노동패널조사는 학술지, 학술대회, 학위논문, 정책보고서 등 다양한 형태의 노동이동 연구에서 중요한 데이터로 활용되고 있다. 또한 다양한 주제의 부가조사도 연구에 활용되고 있는 것으로 나타났다. 따라서 한국노동패널조사가 지속적으로 양질의 데이터를 확보하고 패널을 유지할 수 있도록 관심과 지원이 필요하며, 시의적절한 부가조사 또한 활발히 진행될 필요가 있다.

둘째, 대부분의 연구에서 KLIPS를 단독으로 사용하였지만 다른 데이터와 결합하여 사용한 경우도 있었다. 주요 결합 데이터로는 통계청의 경제활동 인구조사가 총 5편으로 가장 많았다. 그 외에도 임금구조 기본통계조사, EU 가계패널, 소비자 물가조사 등 다양한 데이터들이 결합되었

다.

셋째, 주요 분석 방법으로는 로짓, 프로빗 분석이 있었으며 총 36편의 연구에서 사용되었다. 그 외에도 OLS 회귀분석, 생존분석, 고정효과모형, 집단중심 추세분석, 군집분석 등 다양한 분석 방법이 활용된 것으로 나타났다.

넷째, KLIPS 활용 노동이동 연구는 주로 유형1(고용-고용)과 관련된 연구가 40편으로 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 즉 정규직과 비정규직 간 이동과 임금근로와 자영업간의 이동 등을 주제로 한 연구들이 많았다. 그다음으로는 유형3(교육훈련-고용) 18편, 유형5(고용-은퇴) 14편, 유형4(고용-가사) 9편, 유형2(고용-실업) 8편 순이었다.

다섯째, 2010년부터 2021년까지 KLIPS를 활용한 노동이동 연구는 증가하는 추세를 보이는 것으로 나타났다. 플랫폼 노동 등의 등장으로 노동시장 패러다임이 변화하는 추세에 맞추어 노동이동 연구는 앞으로도 활발히 진행될 것으로 보인다.

이러한 결과들을 통해 KLIPS가 노동이동 연구와 정책 수립에서 중요한 자료로 활용되고 있음을 알 수 있다. 또한 본 연구의 결과는 추후 조사문항을 설계할 때 참고자료가 될 수 있으며, KLIPS를 이용해 연구를 진행하고자 하는 연구자들과 노동이동 관련 정책 수립 실무자들에게 유용한 자료로 쓰일 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강석훈(2010), “이행노동시장, 점진적 은퇴와 임금보험”, TLM과 고용서비스 국제컨퍼런스, 한국고용정보원 : 683-712.
- 강성호·김태완(2013), “청년실업 경험과 연금수급권”, 대한경영학회지 26.6 : 1597-1615.
- 고영근·안태현(2018), “경기변동과 고용 동학에 대한 분석: 집단 간 취업-미취업 이행확률 비교를 중심으로”, 노동경제논집 41.2 : 31-59.
- 고영우·이지은(2017), “이직을 통해서 유리천장이 극복되어야 하는가?: 승진과 이직의 상호 영향에 대한 실증분석”, 1-19차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-18.
- 고영우(2019), “청년여성의 지역이동 특성과 수도권 취업이동 분석: 1970, 1980, 1990년대생 코호트 간 비교”, 노동리뷰 19.5 : 20-29.
- 곽미선·송미화·이혜숙·선미정(2018), “근로자의 이직 결정 요인 및 성과 분석”, 2018년 노동패널 학술대회 : 1-15.
- 권덕화·정세은(2019), “산업간 이직 특성과 임금변화”, 2019년 한국노동패널 학술대회 : 1-22.
- 금재호(2013), “청년의 고용불안과 재취업”, 노동리뷰 13.4 : 66-82.
- 김동현·최예슬·임엽(2012), “일반화위계선형모형을 이용한 지역 간 노동이동 요인에 관한 연구”, 지역연구 28.3 : 3-24.
- 김안국(2014), “직업이동의 구조분석: 일 성격의 루틴/비루틴 기준을 중심으로”, 제11회 한국노동패널 학술대회 : 1-19.
- 김영철(2012), “‘연줄’인가, ‘연결’인가?: 인적 네트워크의 노동시장 효과 분석”, 한국개발연구 34.3 : 133-186.
- 김용겸(2010), “우리나라의 경영학 관련 주요 학회지에 게재된 메타분석 연구현황”, 대한경영학회지 23.4 : 1833-1858.
- 김우영(2013), “근로자의 이질성과 자영업 선택에 관한 실증분석-임금근로에서 자영업으로의 진입을 중심으로”, 노동경제논집 36.2 : 1-36.
- 김이선(2015), “중고령자 노동이력의 변화 양상과 성격, 1999-2012,” 한국사회학회 사회학대회 논문집, 311-313.
- 김이선·이상직·권현지(2019), “위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성 노동시장”, 한국여성학 35.1 : 1-37.
- 김재신(2017), “청년층의 이직행동 결정요인 분석”, 1-19차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-20.
- 김정은·강경주·이영면(2017), “연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로”, 노동정책연구 17.1 : 55-84.

- 김정은·이영면(2016), “직무배태성이 이직의도에 미치는 영향: 한국노동패널조사를 중심으로”, 1-18차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-18.
- 김준영·방글(2015), “중고령 남성 임금노동자의 자영업 이행과 근로소득의 변화”, 산업노동연구 21.2 : 35-60.
- 김진하(2014), “이직행위와 직무만족도 분석”, 한양대학교 석사학위논문.
- 김진하·정재윤·박경원(2017), “이직으로 행복해지는가? KLIPS 를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석”, 노동정책연구 17.2 : 67-88.
- 김혜원(2015), “대졸자의 초기 경력 경로와 노동시장 성과: 선망직장으로의 이행을 중심으로”, 1-17차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-18.
- 김혜진(2015), “한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인”, 노동정책연구 15.3 : 1-27.
- 남재량(2010), “근로형태별 이행 및 동태적 특성”, TLM과 고용서비스 국제컨퍼런스, 한국고용정보원 : 611-642.
- 남재량(2020), “주된 일자리 이탈 전후 노동시장 동학 연구”, 2020년 한국노동패널 학술대회 : 1-24.
- 남춘호(2010), “지구화와 고용불안정: 외환위기 이후 직장유지율 및 이직률 추세 분석을 중심으로”, 지역사회학 12.1 : 5-41.
- 노가은·이지은(2019), “한국노동패널조사(KLIPS) 활용 중고령층 연구 현황: 1999~2018”, 한국노동연구원 워킹페이퍼 : 1-95.
- 문영만(2019), “재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향”, 노동정책연구 19.2 : 103-133.
- 박경하(2011), “우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구-다양성과 불평등 중심으로”, 사회복지연구 42.3 : 291-327.
- 박능후·배미원(2009), “근로빈곤층 노동이동 결정요인 분석”, 보건사회연구 29.2 : 151-185.
- 박세은·고선(2018), “자녀 연령이 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향”, 산경연구논집 9.7 : 43-52.
- 박소영(2015), “일자리 분포 변화에 따른 학력성과”, 고려대학교 박사학위논문.
- 박예은(2016), “퇴직 중고령자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박용현(2010), “실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구”, 노동경제논집 33.1 : 53-84.
- 박정우(2016), “돌봄 노동자의 께찮은 일자리 이동: 돌봄 노동시장 내 상향이동을 중심으로”, 1-18차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-43.
- 박주옥·김우영(2020), “최저임금의 인상과 노동시장이행: 남녀간 취업형태와 근로시간변화를 중심으로”, 여성연구 107.4 : 31-57.

- 박지애(2014), “대졸 청년층의 직업경력 배열분석: 출신대학 소재지별 차이를 중심으로”, 제11회 한국노동패널 학술대회 : 1-48.
- 방하남(2010), “생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업”, 노동리뷰 10.6 : 5-20
- 방하남·신인철(2011), “강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석”, 한국사회학 45.1 : 73-108.
- 배진한·김우영(2021), “한국의 최저임금과 자영업”, 노동경제논집 44.1 : 31-72.
- 배호중·김정욱(2020), “신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인: 일자리 특성을 중심으로”, 여성연구 106.3 : 93-126.
- 배화숙(2020), “신중년의 일자리 재진입 동태와 퇴직률의 영향요인 분석”, 인문사회21 11.6 : 2397-2410.
- 배화숙(2021), “비전형근로 경험 근로자의 노동시장이행 성격과 종사상지위 결정 영향요인”, 사회보장연구 37.1 : 69-92.
- 변금선(2018), “학교에서 노동시장으로 이행의 계층화: 1970-80년대 출생코호트의 청년기 노동취적 비교”, 한국사회복지학 70.3 : 113-137.
- 서예린(2019), “중고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 유형 연구”, 서울대학교 석사학위논문.
- 성대훈(2013), “외환위기가 실업자의 직업이행에 미치는 영향”, 서울대학교 석사학위논문.
- 성재민(2011), “저소득자 노동시장 지위 변화에 대한 동태적 분석”, 사회보장연구 27.4 : 165-189.
- 성재민(2019), “청년의 이직과 성과”, 노동리뷰 19.9 : 19-31.
- 손연정(2019), “중고령층 노동이동과 자영업 소득”, 노동리뷰 19.9 : 32-45.
- 송영남(2011), “‘좋은 일자리’ 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정요인”, 지방행정연구 25.3 : 313-342.
- 양정운(2021), “숙련에 대한 투자가 직업간 노동 이행의 질에 미치는 영향”, 연세대학교 석사학위논문.
- 여혜수(2014), “중·고령기 퇴직 자발성 여부에 따른 은퇴유형 분석”, 서울대학교 석사학위논문.
- 옥지호(2020), “임금근로자의 성격에 따른 직무만족도와 이직의 관계”, 2020년 한국노동패널 학술대회 : 1-18.
- 원보람(2017), “재취업 중·고령 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 유경준·이인재(2017), “직업훈련과 이직: 직업훈련은 과소공급되고 있는가?”, 노동정책연구 17.4 : 1-30.
- 유길상(2012), “이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안”, 노동정책연구 12.2 : 131-164.

- 윤수린(2017), “비정규직의 일자리 이동과 비교한 정규직의 일자리 이동 특성에 대한 탐색적 연구”, 1-19차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-17.
- 윤하림(2020), “한국 사회에서 중장년층 남성의 노동생애 불안정은 보편화되고 있는가?”, 서울대학교 석사학위논문.
- 이도현(2013), “산업 및 직종 경력이 임금에 미치는 영향”, 서울대학교 석사학위논문.
- 이루리(2019), “청년층 노동시장 이행 경로 유형화”, 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 이병희(2011), “청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?”, 산업노동연구 17.1 : 71-95.
- 이서운(2012), “실업자 직업훈련의 효과성 분석”, 서울대학교 석사학위논문.
- 이석용·이지은(2020), “한국노동패널조사(KLIPS) 활용 여성 연구 현황: 1999~2019”, 한국노동연구원 워킹페이퍼 : 1-150.
- 이세미(2014), “임금근로자의 노동시장 이행에서 실업급여 수급과 이행의 자발성이 일자리 질에 미치는 영향”, 성균관대학교 석사학위논문.
- 이수아(2017), “임금 근로자의 이직의도에 있어 직무만족도의 매개효과 연구”, 여가관광연구 27 : 53-70.
- 이수아·강순희(2017), “글로벌 금융위기가 근로자의 이직의도에 미치는 영향”, 취업진로연구 7.4 : 21-43.
- 이주영(2020), “중·고령자의 주된 일 퇴직과 재취업 동학 분석-1997년 외환위기와 연공 효과를 중심으로”, 한국정책학회보 29.3 : 29-62.
- 이희정(2019), “청년여성의 학교-직장 이행 유형과 결정요인 연구”, 한국인구학 42.4 : 27-63.
- 임정연·이영민(2016), “한국 베이비부머(Baby Boomer)의 직업이동 특성 분석”, 예술인문사회융합 멀티미디어 논문지 6.3 : 223-230.
- 장연주(2019), “스포츠활동과 노동시장 성과: 실직 후 정기적인 운동참여가 노동시장 재진입에 미치는 영향”, 산업관계연구 29.4 : 97-120.
- 장지연·전병유(2014), “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”, 산업노동연구 20.2 : 219-248.
- 전병유(2010), “한국에서의 노동시장 이행 형태에 관한 연구”, TLM과 고용서비스 국제컨퍼런스, 한국고용정보원 : 751-787.
- 정문식(2018), “임금근로자의 노동시장 이행과정에서 전직 고용의 질이 재취업 고용의 질에 미치는 영향”, 경기대학교 석사학위논문.
- 정병석(2010), “한국 노동시장정책의 평가와 발전방안: 이행노동시장 이론의 활용”. 노동정책연구 10.2 : 155-185.
- 정병석·박능후·김동현(2011), “이행노동시장의 이해와 고용전략”, TLM과 고용서비스 포럼 종합보고

- 서, 서울특별시: 한국고용정보원.
- 조보배(2017), “고용보험 실업급여가 재취업 임금에 미치는 영향”, 연세대학교 석사학위논문.
- 조진호·김유빈·이지은(2018), “한국노동패널조사(KLIPS) 활용 청년 연구 현황: 1999~2017”, 한국노동연구원 워킹페이퍼 : 1-55.
- 지민용·박진(2017), “노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이: 생애 첫 전일제 일자리의 입사 초기 이직 행위를 중심으로”, 여성연구논총 20 : 5-46.
- 지은정(2012), “경기변동이 자영업이행에 미치는 영향의 연령집단별 차이-구축가설과 유인가설을 중심으로”, 사회복지연구 43.2 : 141-178.
- 최민정(2017), “경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석”, 사회복지정책 44.1 : 105-133.
- 최병훈(2011), “TLM과 고용서비스”, 이행노동시장의 이해와 고용전략, 한국고용정보원, 정병석·박능후·김동현 편저 : 241-288.
- 최성혁·오창섭(2010), “노동시장에서 기혼여성의 경력단절 위험이 출산에 미치는 영향에 관한 실증 연구-공공민간부문 기혼여성의 자녀 수 비교”, 복지행정논총 20.2 : 119-142.
- 최수정(2015), “전문대학 졸업생의 경력경로 유형과 실태: 1960년대 세대를 중심으로”, 농업교육과 인적자원개발 47.1 : 27-48.
- 최수정·고귀영·민지식(2020), “블루칼라 및 연관직종 간 이동 패턴 분석: 현시연관성지수를 중심으로”, 직업교육연구 39 : 149-171.
- 최은영(2016), “기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석”, 여성경제연구 13.1 : 51-70.
- 최재우(2017), “1997-1998 금융위기 시 노동시장 진입의 효과 분석”, 한양대학교 석사학위논문.
- 최지원·정진철(2016), “경제상황에 따른 경력 유형 연구”, 1-18차년도 한국노동패널 학술대회 : 1-35.
- 허수연(2017), “가족정책 확대와 미취학자녀가 있는 여성의 학력별 취업률 추이에 대한 탐색적 연구”, 사회과학논총 20.2 : 117-136.
- 황남희·김철희(2012), “대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차”, 정책분석평가학회보 22.4 : 217-236.
- 황성동(2014), “알기 쉬운 메타분석의 이해”, 서울: 학지사.
- Ahn, T. (2010), “Employment Dynamics of Married Women and the Role of Part Time Work: Evidence from Korea”, Hitotsubashi Journal of Economics 53.1 : 1-25.
- Cho, J., Lim, C., and Lee, J. S.(2010), “Gender and Job Turnover in the Dual Labor Market: A

- Korean Perspective”, *Asian Journal of Women's Studies* 16.1 : 91–124.
- Ju, B. and Li, J.(2019), “Exploring the Impact of Training, Job Tenure, and Education–job and Skills–job Matches on Employee Turnover Intention”, *European Journal of Training and Development* : 1–19.
- Jun, H.(2020), “Social Security and Retirement in Fast–aging Middle–income Countries: Evidence from Korea”, *The Journal of the Economics of Ageing* 17 : 1–14.
- Keum, J. and Yi, I.(2016), “Job Separation Risk and Youth Unemployment in Korea”, *Korea and the World Economy* 17.1 : 129–159.
- Lee, B. H. and Shin, K. Y.(2017), “Job Mobility of Non–regular Workers in the Segmented Labor Markets: A Cross–national Comparison of South Korea and Japan”, *Development and Society* 46.1 : 1–23.
- Ma, L.(2014), “Economic Crisis and Women’s Labor Force Return after Childbirth: Evidence from South Korea”, *Demographic Research* 31 : 511–552.
- Rhee, S.(2020), “Disability and Occupational Labor Transitions: Evidence from South Korea”, *KDI Journal of Economic Policy* 42.3 : 53–85.
- Schmid, G.(1998), “Transitional Labor Markets: A New European Employment Strategy”, *WZB Discussion Paper* : 145–189.
- Schmid, G. and Gazier, B.(2002), “The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets”, Edward Elgar Publishing.
- Wallace, W.(1992), “Metatheory, Conceptual Standardization, and the Future of Sociology”, *Metatheorizing* : 53–68.
- Wi, S. Y.(2014), “Relationship Between Voluntary Retirement from Career Job and Post–retirement Labor Supply: Double Selection Model”, A Master’s Thesis, Yonsei University.