

勞 動 經 濟 論 集  
第21卷(1), 1998. 6. pp.31-50  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 産業構造 調整期 失職勤勞者の 職業探索\*

임 정 덕 · 김 완 표\*\*

### < 目 次 >

I. 序 論	IV. 再職場의 經營狀態
II. 研究方法과 標本의 特徵	V. 結 論
III. 職業探索過程	

## I. 序 論

### 1. 연구의 목적과 필요성

한국 경제는 1990년대에 들어와 빠른 구조조정을 경험하고 있다. 고비용-저효율 구조의 고착과 함께 대외경쟁력이 저하된 신발·섬유·전자 등 노동집약적 업종이 중국이나 동남아 등 후진개발도상국으로 이전되면서 국내 산업구조는 정보통신 등 첨단 고부가가치산업으로 구조전환되고 있다.

산업구조조정은 언제나 실업 문제를 동반한다. 산업구조조정 과정에서 사양산업에 종사하던 근로자들이 성장산업으로 이동하지 못할 때 실업(마찰적 실업)이 발생하기 때문이다. 그런데 산업구조조정 과정에서 발생하는 실업자 해소 문제는 단지 실업 문제뿐만

\* 이 연구는 한국노동연구원과 부산대 노동문제연구소의 기금으로 이루어졌다. 관계자에게 감사드린다.

\*\* 임정덕=부산대 경제학과 교수, 김완표=삼성자동차.

아니라 산업구조조정 of 성패를 좌우할 수도 있다. 이 때문에 산업구조조정 과정에서 발생하는 실업 문제에 관한 연구는 매우 중요한 의미를 갖는다.

특히 1997년 11월 한국 경제가 IMF 구제금융의 조건으로 1% 이내의 경제성장률을 수용하면서 1998년 한 해에만 100만명 이상의 대량실업이 예고되고 있다. 현재의 대량실업은 과거와 달리 아무런 준비과정 없이 그리고 모든 산업에서 동시에 발생하기 때문에 구조조정의 성패를 좌우할 만큼 중요한 과제로 부각되고 있다. 정부는 이 때문에 대량실업 사태에 대비하여 고용기금을 확충하고 실직자를 대상으로 한 직업교육 프로그램을 준비하는 등 대책 마련에 고심하고 있다. 그러나 정부의 이러한 노력에도 불구하고 실직자에 대한 구체적인 실태는 물론 실직자의 직업탐색에 관한 경험적 연구가 부족하여 효과적인 입안이 어려운 실정이다. 이 때문에 구조조정 과정에서 발생한 실직자가 어떠한 상태에 처해 있고, 어떤 과정을 통해 재취업되며, 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지를 연구하는 것은 그 자체만으로도 중요한 의미를 가질 뿐만 아니라 실직근로자를 재취업시키는 데 필요한 정보를 제공해 준다는 점에서 의의가 있다.

실직자 직업탐색 과정에 관한 연구가 중요함에도 불구하고, 몇몇 개별노동자가 아닌 실직 혹은 해고 노동자 집단을 대상으로 한 연구는 조사 대상자를 발견하고 접촉해야 하는 어려움이 있어 국내는 물론 외국에도 흔치 않다. 본 연구는 1970년대 이후 우리나라 수출주력 산업이었으나 1980년대 후반부터 사양화되기 시작한 부산 지역 신발산업의 실직근로자들을 대상으로 산업구조 조정기의 실직상태, 직업탐색 과정과 그에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다.<sup>1)</sup>

## 2. 선행연구 고찰

직업탐색이론은 직장을 구하려는 사람들이 여러 가지 불확실성—어떤 임금을 제시받을 것이며, 언제 임금을 제시받을 것인가, 예상되는 고용기간은 얼마인가, 임금이 시간에 따라 어떻게 변해 갈 것인가 등등—하에서 자기에게 가장 유리한 조건을 제시하는 직장을 찾으려는 과정을 설명하는 이론이다. 직업탐색이론의 선구자인 Stigler(1961, 1962)와 McCall(1970)은 실직근로자들은 구직에 따른 비용과 편익에 기초하여 기업이 제시하는 임금 수준과 자신이 요구하는 임금 수준이 일치할 때까지 직업탐색을 계속한다고 주장했다(Knight, 1987).<sup>2)</sup>

1) 이 연구가 가능했던 것은 부산 지역 신발업체에서 해고된 근로자들을 중심으로 해고노동자협의회가 구성되어 있었고, 이들의 적극적인 협조가 있었기 때문이다. 부산의 주종산업이었던 신발업은 1980년대 중반 이후 급격히 쇠퇴함에 따라 대부분의 대형 회사들이 부도, 폐쇄, 해외이전하게 되었고, 그 결과 대량의 해고노동자들이 발생하게 되었다(부산 지역 신발산업에 관한 구체적인 내용은 임정택·박재운(1993)을 참조).

직업탐색이론은 이후 비축차적 탐색전략(non-sequential search strategy)과 축차적 탐색전략(sequential search strategy)으로 발전되었다. 전자는 탐색자가 비용-편익 분석(cost benefit analysis)을 이용하여 기대수입(expected income)을 극대화하는 탐색량  $n^*$ 를 정하고 그  $n^*$ 번의 탐색중에서 가장 높은 임금을 선택한다는 전략이다(Sargent 1987). Stigler의 이론도 여기에 속한다. 반면 후자는 탐색자가 임금오퍼의 모색횟수  $n$ 과는 무관하게 자신의 수락용의임금(reservation wage)보다 높은 임금을 제시하는 오퍼들중에서 첫번째의 임금오퍼를 택하고 탐색을 중지한다는 전략이다(MaCall, 1970 ; Rothschild, 1974).

이 두 이론은 각기 제약적인 가정을 전제로 하고 있으나 축차적 탐색전략이 비축차적 탐색전략보다 우월한 것으로 강조되었다. 그것은 비축차적인 탐색전략에서는 정보에 대한 과투자가 발생할 수 있기 때문이다. 그러나 만일 두번째 내지 그 다음의 오퍼가 처음 수락했던 오퍼보다 훨씬 큰 임금오퍼라면 이 상태에서는 비축차적 탐색전략하에서 탐색하는 것이 훨씬 유리할 것이다. 이러한 점 때문에 최근에는 제약적인 가정을 전제하지 않은 일반적인 경우의 탐색전략 즉, 복합탐색전략이 제시되고 있다. 이 전략에 의하면 탐색은 여러 기(期)에 걸쳐 축차적으로 일어나며 또한 특정 시기에 탐색자가 받게 되는 임금오퍼의 수에도 제약이 없다. 탐색자는 수락용의임금 원리에 의해 매기마다 탐색을 계속할 것인가 또는 중지할 것인가를 결정하며, 만약 탐색을 계속하기로 한다면 해당기의 적정탐색 규모에 대해서도 결정을 내려야 한다(Benhajib & Bull, 1983 ; Manning & Morgan, 1982 ; Morgan, 1985).

그런데 이상의 탐색이론은 탐색자가 실업상태임을 가정하고 있다. 그러나 직업탐색은 실업상태뿐만 아니라 직장을 갖고 있는 상태에서도 일어난다. 이 때문에 실직자와 유직자의 직업탐색과정을 비교한 연구도 이루어지고 있다. Mattila(1969), Black(1980)는 임금 극대화 가설을 이용해서 탐색방식과 임금과의 관계를 분석하고 유직자가 실직자보다 고임금을 요구한다고 주장했다. Kahn & Low(1982)도 실직자와 유직자의 직업탐색에 있어서 임금의 상대적 효과를 분석하여 유직자가 실직자에 비해 고임금을 요구함을 증명하였다.

Pissarides(1982), White(1983), Khandker(1992) 등은 일시적으로 lay-off된 근로자를 대상으로 직업탐색 과정을 분석하였다. Khandker는 이전 직장에 집착하는 노동자와 그렇

2) 이들의 직업탐색이론은 다음과 같은 가정을 전제로 하고 있다. ① 개인은 그들의 생애임금의 극대화를 추구한다. ② 자본시장은 완전경쟁이고, 시장금리는 대출·예금금리에 관계없이 일정하고, 시간에도 영향을 받지 않는다. ③ 이미 직장을 갖고 있으면 새로운 직업탐색은 불가능하다. ④ 직업탐색은 임금의 크기와 함수관계에 있다. ⑤ 조세는 무시되고, 실업의 편익(실업보험)은 제공되지 않는다. ⑥ 장래의 직업제공에 대한 기대는 충족된다(Sinclair, P., *Unemployment*, Basil Blackwell, 1987. pp. 182~183).

지 않은 노동자의 행동을 분석하고, 직업탐색에 영향을 미치는 결정요인으로 전 직장의 임금을 제시하고 있다. 이 연구에 따르면 lay-off된 노동자들은 노동시장에서 퇴출된 노동자보다 더 높은 수락용의임금을 갖고 있으며, 전 임금이 높으면 높을수록 수락용의임금이 높다. 그리고 lay-off된 노동자들은 전 직장에서의 임금이 높으면 더 높은 임금을 받기 위해 더 오랫동안 실직상태에 머물 확률이 높고 lay-off 실업은 부분적으로 자발적이라고 한다.

Jones(1988, 1989)와 Holzer(1987)는 실증분석을 통해 이러한 전통적 이론의 가설을 증명하고자 했다. 이들에 의하면 수락용의임금과 탐색기간이 正의 상관관계에 있고, 직장제외의 수용 가능성과 수락용의임금, 수락임금(accepted wage)과 수락용의임금(reservation wage)도 正의 상관관계에 있음을 증명했다. 그러나 Blau(1990)의 연구에 따르면 대부분의 직업탐색자들은 직장을 선택하기 이전에 적어도 한번 이상 직장제외를 거절하며, 일반적 논의와는 달리 대부분의 탐색자들은 수락허용임금보다 적은 임금을 제시하더라도 수용한다는 사실을 밝혔다.

직업탐색에 관한 국내 연구는 주로 직장을 갖고 있으나 보다 양호한 임금, 고용안정성, 승진 가능성, 작업 조건 등을 찾아 이동하는 유직근로자들에 관한 것이었다. 김황조(1978)의 「산업별 이직률의 결정요인 분석」은 생산직 근로자의 산업별 이직률의 결정요인으로 생산직 근로자의 시간당 임금, 사업체 규모, 여성근로자의 비중, 단기 근속근로자의 비중 등을 제시하고, 산업간 임금격차가 노동자의 이직의 주요 결정요인임을 밝히고 있다. 김수곤(1982)의 「한·미·일 종업원의 이직성향비교와 직장만족도」에서는 이직의 부정적 측면을 강조하면서, 기업의 이직을 낮추기 위해서는 노동자의 만족감을 높이는 기업인사관리의 근대화 및 인력경영철학의 혁신을 주장하고 있다.

1980년대 후반부터 3D 기피현상과 함께 근로자의 이직이 두드러지면서 이직률의 원인을 분석한 연구는 더욱 활발히 이루어졌다. 어수봉·박기성(1991)의 「한국의 노동이동」, 어수봉(1993)의 「제조업 근로자의 이직행위에 관한 연구」, 성재환·이대창(1993)의 「근로자탐색, 직장안정과 근로소득」, 정병석(1994)의 「한국노동시장에서의 노동이동행태 연구」 등은 근로자의 이직성향을 분석하고 노동자의 숙련·지식을 높이는 인적자원개발 방식을 도입하여 노동자의 직장 만족도, 직장에의 기여와 헌신을 높여 이직을 낮출 것을 주장하고 있다. 그러나 이러한 논의들은 노동시장이 안정된 상태에서 근로자들의 일상적인 직업탐색 성향을 분석한 것이다.

이상의 직업탐색이론과 실증분석은 첫째, 노동시장을 안정적인 상태로 가정하고 마찰적 실업자나 유직자의 직업탐색과정을 연구하고 있다. 둘째, 탐색자들은 노동시장에 대해 완전한 정보를 갖고 있으며, 탐색자가 기간을 갖고 탐색을 하면 구직의 기대는 충족된다고 전제한다. 셋째, 근로자 개개인은 자신의 노동력 가치를 충분히 알고 있고, 이

가치만큼 임금을 요구하며 이를 충족시키는 직장을 수용한다고 가정한다. 넷째, 실직자가 새로운 직장을 선택할 때 의사결정의 수단으로 임금 수준만을 고려한다.

그러나 실체는 실직근로자가 노동시장에 대해 완전한 정보를 갖고 있지 못하며, 산업구조 조정기나 경기불황으로 노동시장이 불안정하게 되면 구직에 대한 기대가 매우 낮을 수가 있다. 특히 노동력 개개인의 속성에 따라서는 자신의 가치를 탐색과정에 반영시키지 못하는 경우도 있다. 예를 들어, 노동시장이 매우 불안정하거나 실직자가 고령 혹은 미숙련일 경우 직업탐색에서 얻어지는 한계편익(MR)은 '0'에 가깝기 때문에 직장 선택이나 임금결정이 노동수요측 요인에 의해서 결정될 수도 있다. 이들에게는 장래직업이 전혀 보장되지 않아 자신의 요구조건을 제시할 수 없는 상태에 처해 있기 때문이다. 또한 근로자에 따라서는 임금보다 직장의 안정성이 직업탐색에서 더 중요한 고려요인이 될 수도 있다. 이와 같이 산업구조 조정기에 노동시장이 불안정하거나 근로자가 미숙련이나 고령상태에 있어 자신의 노동력 가치를 반영시키지 못하는 경우에 전통적 탐색이론을 그대로 적용하는 데 한계가 있다.

이 연구에서는 기존 연구의 이러한 한계점들을 보완하기 위해 산업구조조정 과정에서 대량실직된 근로자들을 대상으로 직업탐색과정을 분석하고자 한다. 특히 신발 산업의 경우 1990년대 들어 급격하게 사양화되기 시작하였고, 비자발적으로 해고된 근로자들은 산업내 취업이 불가능해질 뿐만 아니라 산업간 이동에도 기술이나 숙련의 문제가 존재한다. 따라서 이들 해고근로자의 재입직 과정이나 해고 이후 상태를 추적하는 것은 산업구조 조정기의 노동시장을 이해하는 데도 도움이 될 것이다.

### 3. 연구 모형

기존의 직업탐색이론에 의하면 근로자가 새로운 직장을 구할 때 제시된 임금과 자신의 요구임금이 일치할 때까지 직업탐색을 계속한다. 즉, 실직근로자들은 직장을 선택할 때 요구하는 임금을 직업탐색의 주요 요인으로 고려한다. 그러나 경기불황과 같은 환경적 요인 또는 근로자의 개인적 요인에 따라서는 임금보다 직장 안정성 또는 취업 자체를 우선적으로 고려하는 경우가 있을 것이다.

근로자는 가능하다면 전 직장에 비해 보다 나은 직장을 구하고자 하며, 전 직장의 근로조건이 양호하면 할수록 보다 나은 직장을 구하기 위해 구직기간을 장기화하는 경향이 있을 것이다. 그러나 환경적 요인과 개인적 요인에 따라 재취업하는 직장의 근로조건이 전 직장에 비해 악화될 수도 있을 것이다. 이 때문에 근로자에 따라서는 구직 후에도 계속해서 직장을 탐색하는 경우가 있을 것이다. 이상을 토대로 하여 다음과 같은 문제를 제기할 수 있다.

연구문제 1 : 직업탐색 과정에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

1-1. 직업탐색 기간에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

1-2. 구직 시도 횟수에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 2 : 재취업한 직장은 전 직장에 비해 근로조건이 양호한가?

연구문제 3 : 재취업후 다시 새로운 직장을 탐색하는 원인은 무엇인가?

## II. 研究方法과 標本의 特徵

### 1. 연구 절차

본 연구를 위해 두 차례에 걸친 실태조사가 이루어졌다. 1차 조사는 신발 산업이 사양화되어 수많은 작업장이 폐쇄되거나 동남아 및 중국으로 이전한 직후였던 1994년 8월에 실시하였고, 2차 조사는 2년 이후인 1996년 8월에 실시되었다. 1~2차에 걸쳐 조사를 수행한 것은 실직 이후 직업탐색의 지속 여부를 파악하기 위해서이다. 자료는 충분히 훈련받은 보조연구자 3명이 준비된 설문지를 가지고 전화 인터뷰를 해서 수집되었다. 전화 인터뷰는 한 사례당 30분 정도 소요되었고, 주로 평일은 20:00시부터 22:00시 사이 그리고 토요일과 일요일은 17:00시 이후 시간을 이용하였다. 이는 연구 대상자들을 직접 만나는 어려움 때문이었다.

### 2. 연구 대상

본 연구에서는 부산 지역 신발업체 가운데 1992년 9월에 조업을 중단한 (주)삼화에서 실직된 생산직 근로자가 연구 대상자이다.<sup>3)</sup> 연구 대상자는 대부분 직장폐쇄로 실직된 근로자이지만 직장폐쇄가 발표되면서 다른 직장을 구하기 위해 자진하여 퇴사한 근로자도 일부 포함되어 있다. 1차 조사의 연구 대상자 표집은 (주)삼화의 해고근로자 총 3,155명의 주소록에서 전화번호가 기재된 2,898명 가운데 무작위로 250명을 선정하였다.

3) 삼화는 호경기였던 1970~80년대 중반까지만 해도 종업원이 38,000여명으로서 신발업체 가운데서는 부산 지역의 대표적인 업체였다.

그러나 설문 과정에서 인터뷰 거절, 연결 실패, 불성실 응답 제외 등으로 최종적으로는 199명의 사례가 분석 대상이 되었다.4) 2차 조사시에는 1차 연구 대상자 가운데 연락이 가능했던 145명과 원주소록에서 다시 무작위로 56명을 추가하여 201명의 사례를 분석하였다.

연구 대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다. 신발 산업 생산직 근로자의 대부분은 여성이다. 연구 대상자 가운데 여성 근로자 70.4%, 남성 근로자 29.6%로 구성되어 있다. 이는 최근 우리나라 경공업 노동력 구성의 전형적인 특성과 동일하였다. 실직근로자의 평균 연령은 45.6세(2차 조사시 47.1세)로 주로 '고령의 여성 근로자'임을 알 수 있다. 신발회사 근로자의 근무연수는 각각 8.9년과 9.2년이다. 학력은 평균 7.3년(2차 조사시 7.5년)으로 저학력임을 알 수 있다. 중화학공업에 속하는 대기업은 90% 이상이 고졸 이상의 남성 근로자인 점을 감안하면 경공업과 중화학공업간의 노동력 구성이 학력간에 뚜렷이 구분지워진다고 볼 수 있다.5)

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성

	1차 조사	2차 조사
연구 대상자수	199	201
연령평균(나이)	45.6	47.1
학력평균(년)	7.3	7.5
근속연수(년)	8.9	9.2
배우자 직장 유무*	0.63	0.57
전 직장 임금 수준(만원)	34.5	35.6
구직 기간(개월)	2.3	3.5
구직 직업수(개수)	1.3	2.4
이동업체수(개수)	1.8	2.3
직장규모(종업원수)	50.6	40.1

주 : \* 직장이 있을 경우 1을 기준으로 함.

4) 해고근로자들에 대한 정보는 접근하기 힘들고, 정보를 얻더라도 당사자가 거절하는 경우가 많아 분석하기가 매우 힘든 대상이다. 그럼에도 불구하고 이 보고서가 작성될 수 있었던 것은 부산 지역 신발 산업 해고노동자협의회의 도움이 있었기 때문이다. 관계자들에게 감사드린다.

5) 김상곤 외, 『현대그룹 노무분석』, 1994.

이러한 특성은 1970년대 이전의 신발 산업의 주된 노동력이 농촌 지역에서 유출된 연소 여성층이었음을 감안한다면 20여년이 지난 현재 신발 산업의 주된 노동력층에 엄청난 변화가 나타났음을 보여준다. 즉, 신발·섬유 등의 경공업의 주된 노동력이 농촌 지역이나 도시 비공식 부문의 연소 여성에서 도시의 고령 여성 근로자들로 전환되어 있음을 알 수 있다.

피조사자의 가족 구성은 90% 이상이 기혼이고, 조사 대상자의 배우자 가운데 63%(2차 조사시 57%)가 직장을 갖고 있다. 배우자가 직장이 있는 경우는 가계보조자이지만 직장이 없는 경우는 가계를 책임지고 있다.

### Ⅲ. 職業探索過程

#### 1. 재취업 상태

공장폐쇄로 실직된 근로자의 재취업 상태를 고려하면 <표 2>와 같이 1차 조사 시점인 1994년 8월에는 조사 대상자의 62.3%가 취업되었고, 37.7%가 실직 상태에 있다. 2차 조사 시점인 1996년 8월에는 62.5%가 재취업되었고, 37.5%가 실직 상태이다. 실직자 가운데서 1차 조사에는 31.4%가 비자발적 실업자이고, 68.6%는 결혼이나 자녀양육, 건강 등의 이유로 취업도 탐색도 하지 않는 자발적 실업자였다. 2차 조사에는 실직자 가운데서 57.5%가 비자발적 실업자이고, 42.5%가 자발적 노동자여서 실직자는 오히려 증가추세에 있다. 물론 1차 조사 시점의 실직자가 2차 조사 시점까지 실업이 지속된 것이 아니라 끊임없이 퇴출입이 있어 왔고 또한 2차 조사시에 새로 추가된 표본이 있기 때문에 직접적인 비교는 문제가 있을 수 있다. 이것은 산업구조조정 과정에서 실직된 근로자가 다른 산업으로 흡수되는 것이 힘들다는 것을 보여준다. 특히 부산 지역의 경우 주종산업이었던 신발 산업이 사양화된 이후 이를 대체할 만한 산업이 출현하지 못한 것도 실업자 비중이 높은 원인이다.

실업이 지속되는 원인을 고찰하면 1차 조사에서 비자발적 실업자에 해당하는 '적당한 직장이 없어서'가 31.4%로 나타나 있고, 연령이나 건강상의 이유로 직장을 갖지 않는 자발적 실업자도 38.3%이다. 휴식을 위한 목적이 11.8%, 가사복귀가 6.9%로 비교적 낮은 비중을 차지하고 있다. 이와 같이 실업자 가운데서도 일할 기회만 주어지면 언제든 다시 복귀할 의사를 갖고 있는 비자발적 실업자가 상당한 비중을 차지하고 있다. 조사 대상자의 대부분이 고령의 기혼 여성임을 감안하면 재취업이 어렵다는 것도 추정할



수 있으나, 조사 시기가 노동력이 부족하고 특히 이러한 현상이 노동집약적 산업에 두드러진 때이었음을 나타낸다고 하겠다.

〈표 2〉 실직이 계속되는 이유

(단위 : %)

	비자발적 실업자	자 발 적 실 업 자				
		새 로 운 기능연마	결혼 혹은 가사 복귀	연령, 건강	휴 식	전 체
1차 조사	31.4	2.0	6.9	38.3	21.4	100.0
2차 조사	38.5	0.0	11.2	36.5	13.8	100.0

## 2. 구직시 고려사항

전통적인 직업탐색이론은 기업이 제공하는 임금이 노동자들이 요구하는 임금보다 크거나 동일할 때까지 직업탐색을 계속하는 것으로 설명한다(Stigler, 1961, 1962). 즉, 임금의 크기가 직업탐색과정에 가장 중요한 요인이 되고 있다. 실직상태에 있으면서 구직에 대한 기대감마저 높지 않은 근로자에게도 직업탐색과정의 가장 중요한 요인은 임금인가?

구직시 고려사항을 보면 <표 3>에서와 같이 1차 조사에서 임금 및 근로조건이 66.1%, 직장안정이 18.5%로 나타나, 전통적 탐색이론과 일치한다. 그런데 2차 조사에서는 임금 및 근로조건은 50.8%로 줄어드는 반면, 직장안정이 21.3%로 늘어난다. 주목할 만한 점은 취업이 가능만 하다면 임금 등 수요자측의 제시조건을 100% 수용하겠다는 근로자가 1차 조사에서 12.1%, 2차 조사에서 20.5%나 된다는 점이다. 이는 부산 지역의 경우 산업구조조정이 지체되어 대체할 신산업이 나타나지 않아 구직여건이 좋지 않았고, 신발업에 종사하는 근로자의 경우 저숙련의 고령 여성근로자가 대부분이어서 자신의 노동력 가치를 충분히 반영시킬 수 없는 처지에 있기 때문이다.

이와 같이 구직시 근로자들은 직업탐색과정에서 임금 및 근로조건을 가장 중요하게 고려하는 결과는 기존 이론과 일치한다. 그러나 노동력의 속성에 따라서 고려사항의 우선순위가 바뀌어진다. 고령일수록 취업만 되면 근로조건은 생각하지 않는다는 비중이 높다. 또한 가족 구성에 따라서 배우자가 없거나 자신의 노동력으로 가족의 생계를 책임지고 있는 경우는 상대적으로 직장안정 등에 관심이 높다.<sup>6)</sup>

6) 임정덕·김완표, 「실직근로자의 직업탐색 및 이동에 대한 연구」, 부산대학교 노동문제연구소, 『지역노동시장연구』, 95-2, 38~39쪽.

〈표 3〉 구직시 최우선 고려사항

(단위: %)

	임금 및 근로조건	회사복지	직장안정	출퇴근거리	고려사항 없음	전체
1차 조사	66.1	0.0	18.5	3.2	12.1	100.0
2차 조사	50.8	2.3	21.3	5.1	20.5	100.0

한편 직업탐색과정에서 탐색자들은 임금과 근로조건을 가장 중요한 요인으로 고려하고 있지만 자신이 원하는 수준에서 결정된 것은 아니다. 이들은 자신이 원하는 조건을 제시하지 못하는 상태에 있기 때문에 대다수는 기대임금에 미치지 못한다. 재취업한 직장에서의 임금 수준을 만족하는 근로자의 비중은 1차와 2차 조사에서 각각 23.6%와 18.6%에 불과하다.<sup>7)</sup> 대부분의 탐색자가 수락용의임금(reservation wage)보다 작은 임금을 제시하더라도 수용한다는 David M. Blau(1990)의 연구 결과와 일치한다. 또한 실직 근로자들은 다수의 직장과 다수의 오퍼임금 가운데서 자신이 원하는 수준의 임금을 제공하는 직장을 선택하는 것이 아니라 1차 탐색에서 그리고 수락용의임금보다도 낮은 임금 수준에서도 직장만 주어지면 선택한다. 이러한 사실은 비축차적 탐색전략이나 축차적 탐색전략에서 제시된 탐색원리와는 일치하지 않음을 보여준다.

### 3. 구직 시도 업체수

실직근로자가 새로운 직장을 얻기 위해 탐색한 업체수를 알아본 결과가 <표 4>에 제시되어 있다. <표 4>에 의하면 1차 조사에서 구직 시도 업체수가 1개사인 경우는 66.1%였으며, 2~3개사인 경우는 30.6%, 4개사 이상 탐색한 경우는 3.2%를 차지하고 있다. 새로운 직장 구직시 한 번 시도가 비교적 높은 비중을 차지한 이 연구 결과는 대부분의 탐색자들이 직장을 선택하기 이전에 적어도 한 번 이상 직장제의를 거절한다는 Blau(1992)의 연구 결과와 상반됨을 보여준다. 이는 국내 신발 산업이 사양화되고 있어 동일업종에서의 직업탐색이 용의하지 않고, 종사한 근로자의 대부분이 고령의 저숙련 여성근로자이기에 구직 시도 자체가 힘들기 때문으로 볼 수 있다.

2차 조사 결과는 구직 시도 업체수가 1개사인 경우가 34.7%, 2~3개사인 경우는 28.8%, 4개사 이상은 36.5%로 나타났다. 1차 조사와 달리 2차 조사에서 구직 시도 업체수가 증가하고 있는 것은 탐색자가 보다 높은 임금을 얻기 위해 노력한 결과라기보다

7) 제1차 조사는 임정덕·김완표의 앞의 책(논문)을 참조하였고, 2차 조사 결과는 발간 예정이다.

는 대부분이 영세기업에 재취업하게 되고, 이 영세업체가 도산이 빈번하여 다시 再再就業하기 때문일 것이다.

<표 4> 실직자의 구직시도 업체수

(단위 : %)

	1개사	2~3개사	4사 이상
1차 조사	66.1	30.6	3.2
2차 조사	34.7	28.8	36.5

구직시도 업체수에 대한 오퍼임금과 개인적 요인의 상대적 영향력을 알아보기 위해 회귀분석한 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. <표 5>를 보면 구직시도 횟수에 요구임금은 중요한 요인이 되지 않음을 알 수 있다. 이것은 Jones(1988, 1989)의 연구 결과와 상반되는데, 신발업체의 실직근로자가 고령의 비숙련 노동력이고 노동시장이 불안정하기 때문에 요구임금을 고려하여 다수의 직장을 탐색할 만한 상태가 아니기 때문으로 보여진다.

구직시도 업체수에 대해 2차 조사시에는 연령(-.187\*)과 배우자 직장무(.153\*)가 유의적인 설명변수로 나타난다. 즉, 연소자일수록 구직시도 업체수가 많고, 고령일수록 적다. 학력별로는 고학력일수록 구직시도 회사수가 많은 것으로 나타나고 있다. 가족 구성수와의 관계를 보면 가족수가 많을수록 생계의 필요성 때문에 자신이 원하는 직장을 구할 때까지 직업탐색을 할 여유가 없다. 배우자 직장이 없으면 생계유지 때문에 구직시도업체가 적은 것으로 나타났다.

<표 5> 구직시도 업체수에 대한 요구임금과 근로자 개인적 요인의 회귀분석 결과

	1차 조사 $\beta$	2차 조사 $\beta$
요 구 임 금	-.017	-.013
학 력	.112	.100
연 령	-.020	-.187*
경 력	.092	.098
가 족 수	-.011	-.192*
배우자직장무	.031	.153*
$R^2$	.42	.201**

주 : \* p < .05, \*\* p < .001

## 4. 구직기간

실직근로자가 새로운 직장을 얻기 위해 탐색한 기간을 알아본 결과가 <표 6>에 제시되어 있다. <표 6>에서와 같이 구직기간을 보면 1차 조사시에는 1개월 이내 직장을 선택한 경우가 48.8%, 3개월 이내가 13.7%, 1년 이상이 17.7%이다. 2차 조사 결과 1개월 이내 직장을 선택한 경우가 23.1%, 2~3개월이 24.5%, 4~6개월이 31.3%이다. 1~2차 조사 결과 비교적 짧은 기간내에 직장을 선택하는 이유는 첫째, 생활의 어려움 때문에 자신이 원하는 조건의 직장을 기다릴 여건이 되지 못하고, 둘째, 조사 대상자가 고령의 여성근로자이고, 경기침체로 구직이 용이하지 않아 직장을 갖고 난 이후 더 좋은 직장을 모색하려는 경향이 있기 때문일 것이다.

&lt;표 6&gt; 실직자의 구직기간

(단위 : %)

	1개월 이내	2~3개월	4~6개월	7~11개월	1년 이상	전 체
1차 조사	48.8	13.7	6.5	9.7	17.7	100.0
2차 조사	23.1	24.5	31.3	8.3	12.8	100.0

구직기간에 대한 요구임금과 근로자 개인적 요인의 영향력을 살펴본 결과가 <표 7>에 제시되어 있다. <표 7>을 보면 1차 조사에서는 배우자 직장무( $\beta=.195$ ), 연령( $\beta=-.164$ ), 가족수( $\beta=-.123$ )가 주요 설명요인으로 나타났고, 2차 조사에서도 연령( $\beta=-.201$ ), 배우자 직장무( $\beta=-.221$ ), 가족수( $\beta=-.201$ )가 주요 설명변수로 나타났다. 이러

&lt;표 7&gt; 구직기간에 대한 요구임금과 근로자 개인적 요인의 회귀분석 결과

	1차 조사 $\beta$	2차 조사 $\beta$
요 구 임 금	.082	.071
학 력	.091	.083
연 령	-.164*	-.213*
경 력	.083	.093
가 족 수	-.123*	-.201*
배우자직장무	-.195*	-.221*
$R^2$	.189*	.274**

주 : \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

한 결과는 배우자가 직장이 없거나 가족수가 많아 생계비에 대한 압박이 강하면 강할수록 구직노력 기간이 짧아지게 된다는 것을 의미한다. 또한 고령일수록 구직기간이 짧게 나타나는 것은 자신의 노동력을 수요만 해 주는 업체이면 신속히 구직하기 때문이다.

탐색이론에서 중요한 설명변수로 파악하고 있는 요구임금과 구직기간의 관계는 1~2차 조사에서 모두 유의미하지 않은 것으로 나타나, 요구임금이 높을수록 구직기간이 길어진다는 Jones(1989, 1989)의 연구 결과와 일치되지 않는다. 선행연구와 달리 본 연구에서 요구임금이 구직기간에 영향력이 없는 것은 경기침체로 실업이 증가하는 데다 국내 신발업이 사양화하고 있어 탐색자들이 자신이 요구하는 임금 수준에서 직장을 선택하는 것이 쉽지 않기 때문에 나타난 결과로 보인다.

## IV. 再職場의 經營狀態

### 1. 재취업 업체의 업종과 규모

실직된 근로자들은 재취업시 어떠한 업종을 선택하고 있는가? 재취업한 업체는 이전에 근무한 업체와 비교하면 경영상태는 양호한가? 제1차 조사에서 탐색자들은 同種業種을 50.4%, 異種業種을 49.6%를 선택하였고, 제2차 조사에서는 동종업종을 45.3%, 이종업종을 54.7% 선택한 것으로 나타났다. 동종업종은 신발 산업이나 신발 산업과 관련된 업종을 의미하는데, 부산 지역의 경우 1990년대에 들어와서 폐업하거나 역외유출(부산 이외 지역이나 중국, 동남아 지역 등 해외 지역)하는 업체가 속출하였음에도 불구하고, 특히 타산업에 비해 작업환경이 취약한데도 조사 대상자의 절반 가까이가 동종업종에 잔류하고 있는 것으로 나타났다. 이것은 두 가지 의미로 이해될 수 있는데, 하나는 아직도 부산 지역에는 하청기업을 중심으로 신발업체들이 다수 존재하고 있고, 다른 하나는 근로자 대부분이 저숙련의 고령 여성근로자이므로 구직이 가능만 하다면 신발업이나 이와 유사한 업종에 잔류하기를 희망하기 때문이다.

실직근로자의 재취업 업체 규모를 조사한 결과가 <표 8>에 제시되어 있다. <표 8>을 보면 1차 조사에서 30인 이하가 19.4%, 30~99인 이하가 18.5%로 68.5%가 영세기업에 취업하고 있고, 100인 이상의 중규모 내지 대기업에 속하는 근로자는 31.5%에 불과하다. 그리고 기타 가정부업이나 파트타임 등 불완전한 취업자도 30.6%에 이르고 있다.<sup>8)</sup> 2차 조사에는 이보다 더욱 열악한 조건으로 이동하여 30인 이하가 30.1%, 31인 이

상 99인 이하가 28.9%, 불완전 취업자가 28.1%로 더욱 불안정한 상태로 변하고 있다. 이것은 1990년대 이래 부산 지역의 주종산업인 신발업이 사양화되어 대부분의 대기업이 폐쇄하거나 역외이전하였기 때문이다.

〈표 8〉 실직자가 재취업한 업체의 규모

(단위 : %)

	파트타임, 가정부업 등	30인 이하	30~99	100~299	300인 이상	전체
1차 조사	30.6	19.4	18.5	21.8	9.7	100.0
2차 조사	29.5	30.1	28.9	5.7	5.8	100.0

재취업업체 규모에 대한 근로자 개인적 요인의 영향력을 회귀분석해 보면 <표 9>와 같이 연령, 경력 등이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 고령, 저학력, 저경력일수록 가정부업과 파트타임 등 불완전 취업과 소규모 업체에 취업한 비중이 높다. 가족구성은 직접적인 관련은 없으나 자녀수가 많고 배우자가 실직인 상태의 근로자가 탐색기간이 짧고, 취업이 가능만 하면 근로조건을 고려하는 정도가 낮기 때문에 상대적으로 소규모 업체나 불완전 취업자의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다.

하청 여부에 관한 설문에서는 1차 조사시에 15.3%가 하청업체라고 답하고 있으나, 2차조사시에는 38.9%가 하청업체이다. 1~2차 조사시 하청 여부조차 모른다고 응답한 근로자도 59.7%, 43.2%나 된다. 그러나 이 가운데서 하청을 하는 업체가 상당수 포함되어 있을 것으로 판단된다. 이와 같이 대기업의 폐쇄로 인해 실직된 근로자들은 시간이 지

〈표 9〉 재취업한 업체규모에 대한 근로자 개인적요인의 회귀분석

	1차 조사 $\beta$	2차 조사 $\beta$
학 력	.012	.098
연 령	-.032	-.222*
경 력	.219*	.209*
가 족 수	-.051	-.059
배 우 자 직 장 유	.033	.025
R <sup>2</sup>	.181	.192

주 : \* p < .05

8) 가정부업이나 행상, 파트타임 등 근로조건이 매우 취약한 도시 비공식 부문에 취업하고 있는 근로자는 엄밀하게 보면 실업자로 분류할 수도 있으나 이 연구에서는 구직한 근로자로 취급한다.

날수록 규모가 작은 하청기업이나 영세기업 등 근로조건이 이전에 비해 불리한 기업으로 이동하고 있다.

## 2. 재취업 업체의 근로조건

재취업 업체에서 탐색자가 수령하는 임금 수준을 고찰한 것이 <표 10>에 제시되어 있다. 이 표에 의하면 1차 조사시 전체의 64.5%가 보너스를 포함한 평균임금이 60만원 미만으로 답하고 있다. 2차 조사시에는 40만~60만원 사이가 68.1%, 60만~80만원 사이가 19.4%로 나타나 있다. 이것은 전 직장(삼화)에 비해 절대적인 임금 수준은 상승되었지만 타업종과 대비한 상대적인 수준은 하락한 것이고, 더구나 2~3년간의 물가상승률을 감안하면 실질임금은 감소되었다.<sup>9)</sup> 이는 재취업한 업체가 앞서 고찰한 바와 같이 영세한 하청업체가 많아 임금 수준이 더욱 취약해지기 때문이다. 이 결과는 높은 임금을 위해 탐색기간을 높이는 전통적인 이론과 다른 결과이며, 이런 유형의 구직자는 시간이 갈수록 낮은 임금을 택할 수밖에 없는 불리한 조건하에 있는 집단임을 나타낸다.

<표 10> 재취업자의 임금 수준

(단위 : %)

	40만~60만원	60만~80만원	80만~100만원	100만원 이상	무응답	전 체
1차 조사	64.5	20.2	7.3	1.6	6.5	100.0
2차 조사	68.1	19.4	5.1	2.1	5.3	100.0

근로조건에 대한 평가는 전 직장에 비해서 대부분 불만이 높은 것으로 나타나고 있다. 1차 조사에서 우선 임금 수준에 있어서 불만으로 대답한 근로자가 24.1%로 만족이라고 대답한 19.1%보다 높게 나타나고 있고, 작업시간은 만족하다고 생각하는 근로자는 12.1%인 반면, 불만족하다고 대답한 근로자는 30.1%로 나타나고 있다. 승진 및 능력 발휘의 기회는 만족하다고 답하고 있는 근로자는 4.0%에 불과하나 불만족스럽다고 대답한 근로자는 29.1%에 이른다. 직장안정성과 복지후생제도도 만족하다고 대답하는 근로자는 각각 23.1%, 10.0%에 불과하나 불만족을 답한 근로자는 각각 26.1%와 31.6%에 이르고 있다.

기존의 직업탐색이론에 의하면 보다 좋은 직장을 구하기 위해 직장을 모색하게 되는

9) 삼화에 취업할 당시 근로자의 임금분포는 30만원 미만이 16.1%, 30만~40만원이 53.3%, 41만~60만원이 20.1%, 61만~80만원이 7.5%, 80만원 이상이 3.0%로 나타나고 있다(임정덕·김완표, 앞의 책(논문), 25쪽).

과정에서 탐색자들의 임금은 상승하는 것으로 나타나고 있다. Khandker(1992)는 lay-off 된 근로자를 대상으로 한 연구에서 전 직장에서의 임금 수준이 높을수록 탐색자의 요구임금은 높고, 전 직장에서의 임금이 높으면 더 높은 임금을 받기 위해 더 오랫동안 실직상태에 머문다고 제시한다. 그러나 공장폐쇄로 실직된 근로자를 대상으로 한 본 연구에서는 그렇지 않은 결과가 도출되고 있다. 탐색자들은 전 직장에 비해 임금이나 작업환경이 취약한 업체로 이전하고 있다.

### 3. 재이직 의사

직업탐색을 지속하기를 희망하는 근로자는 1차 조사시 41.9%, 2차 조사시 41.2%로 이직을 희망하지 않은 근로자 48.4%와 58.8%에 비해 낮은 것으로 나타나고 있다. 이것은 현재의 직장이 만족하기 때문에 나타나는 결과라기보다는 다른 직장으로 이직하는 것이 용이하지 않기 때문으로 볼 수 있다. 2차 조사시 이직을 희망하는 근로자수가 증가하는 것은 이들이 계속해서 직장을 구할수록 작업장의 근로조건이 점차 악화되어가기 때문으로 볼 수 있다.

재취업 희망사유로는 임금 및 근로조건이 72.4%, 직장안정이 10.2%, 출퇴근 거리가 6.3%로 나타나고 있다. 임금이 직장이동의 가장 중요한 변수로 나타나는 것은 기존의 연구들과 유사하나 직장안정이나 출퇴근 거리가 비교적 높게 나타나는 것은 현직장이 상대적으로 불안정하고 주거가 멀리 떨어져 있기 때문에 나타나는 결과들로 볼 수 있다.

한편, 탐색자가 취업한 이후 이전한 업체수가 <표 11>에 나타나 있다. 이것을 보면 1차 조사시에는 응답자의 57.4%가 첫번째 선택한 직장에서 탐색을 중단했지만 29.4%는 두 차례, 11.8%는 세 차례 이상 직장을 이동하여 직장이 폐쇄된 지 1년여 동안에 업체 이동이 비교적 많았다. 2년 후인 1996년 9월에는 첫번째 직장에서 탐색을 중단한 근로자는 28.6%로 줄어들고, 2개 업체로 이동한 경우가 39.4%, 4개 업체 이상 이동한 근로자는 21.3%였다.

<표 11> 구직자가 이동한 업체수에 대한 현황

(단위 : %)

	1개사	2개사	3개사	4사 이상	전 체
1차 조사	57.4	29.4	11.8	1.5	100.0
2차 조사	28.6	39.4	0.7	21.3	100.0



업체 규모에 대한 근로자 개인적 요인을 회귀분석한 결과가 <표 12>에 제시되어 있다. 이 표에 따르면 1, 2차 조사 모두 경력만 주요 설명요인으로 나타나고 있다. 저경력일수록 이동업체수가 적고, 고경력일수록 이동업체수가 많은 것으로 나타나고 있다. 즉, 경력 등 노동력의 가치가 높을수록 이동업체수가 많아진다. 가족구성도 업체 이동에 영향을 미친다.

<표 12> 근로자 속성별 업체 이동 현황

	1차 조사 $\beta$	2차 조사 $\beta$
학 력	.012	.011
연 령	.021	.028
경 력	.219*	.218*
가 족 수	-.121	-.032
배우자직장유무	.107	.113
$R^2$	.101**	.100**

주 : \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

기존의 연구에 따르면, 전문 노동력과 숙련 노동력일수록 직장이동이 빈번한 것으로 제시되고 있다.<sup>10)</sup> 신발 산업 노동력은 대부분 고령의 저숙련 노동력임에도 불구하고 직장이동이 빈번하다. 이것은 신발업이 사양화되고 있어 업체의 도산이나 역외이출이 많아 기존 직장에서 실직되는 등의 비자발적 이동의 사례가 많기 때문일 것이다.

## V. 結 論

본 연구의 목적은 국내 신발 산업의 실직근로자를 대상으로 한 실증분석을 통해 기존의 탐색이론이 산업구조 조정기에 공장폐쇄로 대량 해고된 실직자의 직업탐색과정에도 그대로 적용되는지를 증명하는 데 있다. 이를 위해 네 가지 연구 문제를 제기하고, 실증자료를 분석하여 논증하고자 하였다.

연구 문제 1은 직업탐색과정에 영향을 미치는 요인은 무엇이고, 근로자 개인적 요인

10) R. Kitching, *Migration Behaviour Among the Unemployed and Low-Skilled*, J. H. Johnson & J. Salt, Labour Migration, David Fulton Publishers, 1990, pp. 172~190.

에 따라 차별성이 존재하는가의 여부이다. 기존 이론과 마찬가지로 본 연구에서도 직업 탐색과정에서 최우선으로 고려할 사항은 임금이다. 그러나 노동시장이 극도로 불안정하거나 근로자가 고령 및 비숙련인 경우는 임금보다는 취업만 되면 근로조건은 생각지도 않는다는 탐색자의 비중도 높다.

연구 문제 1-1과 1-2는 구직시도수, 탐색기간과 임금간에는 어떠한 관계가 있고, 탐색자들은 직업탐색과정에서 자신이 요구하는 임금을 선택할 수 있는가이다. 조사 결과 기존 이론과는 달리 구직시도수와 임금간, 탐색기간과 임금간에는 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 구직시도수도 적고 구직기간도 비교적 짧았다. 더구나 탐색자들 대다수가 자신이 요구하는 임금보다 적게 받고 있다. 이는 노동시장이 극도로 불안정하고 근로자 개개인의 생활고로 인해 자신이 원하는 조건의 직장을 기다릴 여건이 되지 못하기 때문에 우선 직장을 갖고 난 이후 더 좋은 직장을 모색하려는 경향이 있기 때문이다. 이상의 연구 결과는 실직상태에 있는 근로자가 직장이 있는 근로자보다 요구임금 수준이 낮고 탐색기간이 짧다는 Holzer(1987), Mattila(1969), Black(1980)의 연구 결과와 유사하다.

연구 문제 2는 재취업한 직장은 전 직장에 비해 근로조건이 양호한가이다. 재취업한 업체의 업종이나 규모를 보면 동종의 영세하청업체의 비중이 높아 근로조건은 전 직장에 비해 훨씬 악화되고 있음을 알 수 있다. 특히 고령이고 저학력·저경력일수록, 가정부업과 파트타임 등 불완전한 형태나 소규모 업체에 취업한 비중이 높다. 즉, 고령의 저숙련 노동의 특성 때문에 대부분의 근로자가 점차 근로조건이 취약한 업체에 취업하거나 실직상태가 지속되고 있다.

연구 문제 3은 구직했음에도 불구하고 계속해서 새로운 직장을 탐색하는가, 탐색한다면 그 원인은 무엇인가이다. 연구 결과는 직업탐색을 지속하기를 희망하는 근로자가 이직을 희망하지 않은 근로자의 비중보다 낮다. 이것은 현직장에 머무는 것은 현재의 직장이 만족하기 때문이라기보다는 다른 직장으로 이직하는 것이 용이하지 않기 때문이다.

이 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 질문지를 작성한 결과, 모집단의 특성을 심도 있게 반영하는 질문지가 작성되지 못했다는 점이다. 둘째, 연구대상의 모집단이 저학력, 저임금, 고령의 여성근로자가 대부분이라는 특성을 가지고 있기 때문에 연구에 대한 이해부족으로 불성실한 대답 사례가 많아 일반화하는 데는 어려움이 적지 않다는 점이다. 이러한 제한점을 고려하여 추후 연구에서 보다 정교한 조사방법이 개발되기를 기대한다.

## 參 考 文 獻

- 김상곤 외, 『현대그룹 노무분석』, 현대그룹, 1994.
- 김수곤, 『한·미·일 종업원의 이직성향 비교와 직장만족도』, 한국개발연구원, 1982.
- 김수곤·양무식, 『제조업 고용실태와 인력관리』, 한국경영자총협회, 1991.
- 김승연, “직업탐색(Job Search)에 관한 이론적 연구”, 이화여대 대학원, 석사학위 논문, 1989.
- 김황조, 「산업별 이직률의 결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 1978.
- 박해균, “복합탐색전략에 의한 직장탐색연구”, 연세대 대학원 경제학과, 석사학위 논문, 1987.
- 성재환·이대창, 『근로자 탐색, 직장안정과 근로소득』, 한국노동연구원, 1993.
- 어수봉·박기성, 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원, 1991.
- 어수봉, 「제조업 근로자의 이직행위에 관한 연구」, 한국계량경제학회 발표 논문, 1993.
- 임정덕·박재운, 『한국의 신발산업』, 산업연구원, 1993.
- 임정덕·김완표, 『실직근로자의 직업탐색 및 이동에 대한 연구』, 부산대 노동문제연구소, 1996.
- 장현준, 「실업기간의 결정요인과 동학적 노동이동분석」, 『한국개발연구』, 한국개발연구원, 1985.
- 정경수, 「직업탐색론 I」, 「직업탐색론 II」, 『한국경제』, 성균관대 한국산업연구소, 1981/1982.
- 정병석, 『한국노동시장에서의 노동이동행태 연구』, 1994.
- Ariel Fiszbein, “On the Job Search in a Labor Market Model”, *Journal of Development Economics*, Vol. 41, North-Holland, 1993.
- Bong Joon Yoon, “A Model of Unemployment Duration with Variable Search Intensity”, *Review of Economics and Statistics*, 1981, Vol. 63(4).
- David M. Blau, “An Empirical Analysis of Employed and Unemployed Job Search Behavior”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, Vol. 45(2).
- David M. Blau & Phillip K. Robins, “Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed”, *Journal of Political Economy*, 1990, Vol. 98(3).
- Eileen Trzenski & Susan Randolph, “Human Capital Investment and Relative Earnings

- Mobility : The Role of Education, Training, Migration, and Job Search”, *Economic Development and Cultural Change*, 1991, Vol. 40(1)
- Harry J. Holzer, “Job Search by Employed and Unemployed Youth”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1987, Vol. 40(4).
- John M. Barron & Otis W. Gilly, “Job Search and Vacancy Contacts : Note”, *American Economic Review*, 1981, Vol. 71(4).
- Jess Benhabib and Clive Bull, “Job Search : The Choice of Intensity”, *Journal of Political Economy*, 1983, Vol. 91.
- Kitching, R. “Migration Behaviour Among the Unemployed and Low-Skilled”, J. H. Johnson & J. Salt, *Labour Migration*, David Fulton Publishers, 1990, pp. 172~190.
- Knight, K. G., *Unemployment : An Economic Analysis*, Croom Helm London & Sydney, 1987.
- Lawrence M. Kahn & Stuart A. Low, “The Relative Effect a of Employed and Unemployed Job Search”, *Review of Economics and Statistics*, 1982, Vol. 64(2).
- Lippman, S. A. and McCall, J. J., “The Economics of Job Search : a Survey”, *Economic Inquiry*, Vol. 14, 1976.
- McCall, J. J., “Economics of Information and Job Search,” *Q.J.E.*, 84, Feb. 1970.
- Narendranathan, W. & S. Nickell, “Modelling the Process of Job Search”, Nickell, Stern, Narendranthan, Garcia, *The Nature of Unemployment in Britan*, Oxford University, 1989.
- Rezaul K. Khandker, “A Model of Lay-off, Search and Job Choice and its Estimation”, *Review of Economics and Statistics*, 1992, Vol. 74(2).
- Sinclair, P., *Unemployment*, Basil Blackwell, 1987. pp. 182~183.
- Stigler, G. J., “The Economics of Information,” *J.P.E.*, 69(June 1961) pp. 213~225.
- \_\_\_\_\_ , “Information in the Labor Market,” *J.P.E.*, 70(Oct. 1962) pp. 94~104.