

여성근로자의 실업급여수급과 재취업효과

김 종 숙*

초 록

고용보험 이직자 실태조사 자료를 이용하여 여성근로자의 실업급여 수급과 재취업 효과를 분석한 결과, 실업급여의 재취업효과를 분석한 결과 실업급여수급이 재취업확률을 높이거나 재취업 후 임금 및 근로조건의 개선을 가져오는 것은 아닌 것으로 나타났다. 특히 여성근로자는 남성과 달리 실업급여 수급자의 재취업확률이 유의하게 낮아 성별로 분리하지 않을 경우 남녀 근로자에게 전반적으로 나타나는 현상이라는 왜곡된 해석을 할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 실업급여가 수급자의 재취업확률을 낮추는 부정적 측면은 제도 자체의 효과라기보다는 비자발적 실업자에게 실업급여 수급자격이 부여되는 데서 기인하는 집단간 이질성에서 비롯된 것으로 보여 여성 비자발적 실업자가 안정적으로 재취업할 수 있도록 하는 실효성있는 노동시장 정책이 요구된다고 하겠다.

주제어: 여성근로자, 고용보험, 실업급여

경제학문헌목록 주제분류: J6,

* 한국여성개발원 연구위원

* 본 논문은 2005년 경제학공동학술대회에서 발표된 것임. 유익한 논평을 해주신 김동현교수님께 감사드립니다.

I. 서 론

1995년 7월 1일 고용보험제도가 시행된 이후 지난 10년간 양적, 질적으로 고용보험제도는 많은 변화를 거듭하여 왔다. 고용보험은 근로자들의 사회안전망으로서 보다 많은 근로자들이 가입함에 따라 많은 근로자를 포괄할 수 있는 제도로써 자리잡아 왔다. 시행초기에는 대규모 사업장과 상용직 근로자를 중심으로 가입이 이루어졌으나 거듭된 고용보험법 개정을 통하여 이후 1인 이하 사업장으로 확대되었고, 임시일용직 근로자의 가입 등이 이루어져 임금근로자 전 계층을 포괄할 수 있도록 변모하였다. 더불어 고용보험 사업인 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여 사업도 각 근로자 계층을 포괄하도록 변화하고 있다.

그럼에도 불구하고 고용보험제도는 제도 시행 10년을 맞은 현재에도 여전히 노동시장에서 보다 열악한 위치에 있는 근로자의 가입이 미흡한 수준이다. 노동시장에서의 지위면에서 불안정적인 여성 근로자의 고용보험 가입 및 수급실적을 보면, 2004년 현재 여성근로자는 남성근로자의 절반수준의 가입률을 보이고 있으며 여성 임금근로자 중 약 40% 정도만이 가입되어 있는 것으로 나타난다.

이 같은 현실하에서 고용보험가입 및 수급 실태와 효과에 대한 연구, 고용보험 각 사업에 대한 결과평가 등은 성별 분리통계의 기반을 두고 있지 않은 경우가 대다수로 나타나 고용보험에서의 여성의 현 위치를 파악하는 작업이 용이하지 않다. 실업급여 사업의 경우 고용보험 사업 중 예산의 가장 많은 부분이 투입되는 대표적인 사업이나 이 사업의 효과를 성별로 분리하여 남녀 근로자의 차이를 규명하고 이를 정책에 반영하려는 노력은 거의 이루어지지 않고 있다.

본 연구에서는 고용보험제도에서 가장 중심이 되는 실업급여제도를 통하여 현재 여성근로자가 고용보험에 어떻게 통합되고 있는지, 사업결과에 있어 남성근로자와 여성근로자의 차이점은 어떻게 나타나는지 등에 대하여 분석하고자 한다. 결과를 통하여 고용보험제도의 여성근로자 통합에 관한 기초통계자료를 제공하고, 향후 여성실업자의 안전망으로 실업급여

가 발전할 수 있도록 기능할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

II. 여성근로자의 고용보험 가입현황

실업급여의 성별분리 효과를 살펴보기 위해서는 일차적으로 고용보험 가입자의 성별 비율을 살펴볼 필요가 있다. 실업급여 등 고용보험 사업은 가입자를 대상으로 정책이 수행되므로 일차적으로 가입에서 누락되어 있다면 이후의 각 사업에서의 수급은 제한된 가입자를 대상으로 이루어지기 때문에 결과를 해석함에 있어 표본편의 문제를 발생시키기 때문이다.

우선 고용보험 피보험자수의 변화를 보면 2003년 말 전체 7,203,347명으로 나타나고 있으며 이 중 약 66.8%가 남성이고 나머지 33.2%가 여성이다. 2004년 9월 현재 남성과 여성의 비율은 다소 조정되어 여성비율이 다소 높은 36.4%이고 남성은 63.6%를 보이고 있다. 2004년은 임시일용직 근로자의 고용보험 가입이 본격화되어 임시일용직 비중이 높은 여성근로자의 가입이 제고되는 것으로 짐작된다. 이렇듯 고용보험의 가입 그 자체에서도 노동시장에서 성별로 분리된 특성을 발견할 수 있는데 1997년을 보면 여성근로자는 약 27%에 불과하다. 이시기에 노동시장에서의 여성근로자의 비율보다는 여성의 중소기업근로 비중과 비정규직 근로비중이 남성에 비하여 현저히 높은데 기인하는 것이다.

<표 1> 피보험자 수 추이

(단위 : 명, (%))

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	4,280,430 (100.0)	5,267,658 (100.0)	6,054,479 (100.0)	6,747,263 (100.0)	6,908,888 (100.0)	7,171,277 (100.0)	7,203,347 (100.0)
남자	3,134,399 (73.2)	3,765,621 (71.5)	4,237,584 (70.0)	4,633,208 (68.7)	4,712,338 (68.2)	4,832,458 (67.4)	4,812,794 (66.8)
여자	1,146,031 (26.8)	1,502,037 (28.5)	1,816,895 (30.0)	2,114,055 (31.3)	2,196,550 (31.8)	2,338,819 (32.6)	2,390,553 (33.2)

자료 : 고용보험 DB 원자료 분석

임금근로자 비중이 다른 나라에 비하여 낮은 우리나라의 고용구조하에서 고용보험제도가 가지는 의의와 한계를 보다 명확하게 할 필요가 있다. 고용보험 가입자수가 취업자 중 차지하는 비중을 통하여 알 수 있는데 우선 1995년부터 2003년까지 연말 기준으로 취업자수의 변화추이를 보면 1995년에 비하여 2003년 취업자수는 20,414천 명에서 22,139천 명으로 증가하였고 남성은 12,147천 명에서 13,031천 명으로 884천 명 증가하였고 여성은 8,267천 명에서 2003년 9,108천 명으로 841천 명 증가하였다. 2003년 말 취업자 중 남성이 58.9%, 여성이 41.1%로 나타나 남녀취업자 비중은 지속적으로 차이를 줄여가고 있음을 알 수 있다.

<표 2> 취업자 수의 추이 (단위 : 천 명, (%))

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	20,414 (100.0)	20,853 (100.0)	21,214 (100.0)	19,938 (100.0)	20,291 (100.0)	21,156 (100.0)	21,572 (100.0)	22,169 (100.0)	22,139 (100.0)
남자	12,147 (59.5)	12,351 (59.2)	12,483 (58.8)	11,847 (59.4)	11,954 (58.9)	12,387 (58.6)	12,581 (58.3)	12,944 (58.4)	13,031 (58.9)
여자	8,267 (40.5)	8,502 (40.8)	8,731 (41.2)	8,090 (40.6)	8,337 (41.1)	8,769 (41.4)	8,991 (41.7)	9,225 (41.6)	9,108 (41.1)

자료 : 경제활동인구조사 각년호, 통계청

고용보험은 주로 임금근로자를 가입대상으로 하고 있어 자영업의 비중이 높은 우리나라에서 많은 근로자를 포괄하지 못하는 기본적인 한계를 가지고 있다. 과연 고용보험제도는 임금근로자를 포괄적으로 보호하고 있는 제도인가? 임금근로자 수는 1995년 12,899천 명에서 2003년 14,402천 명으로 증가하였다. 이는 경제위기 이후 대량실업으로 인한 임금근로자수의 대폭감소를 거쳐 상당수 회복된 결과이다. 이들 임금근로자의 성별 비중을 보면 2003년 남성이 58.5%, 여성이 41.5%로 1995년에 비하여 격차가 많이 해소되고 있다. 전체 취업자의 성별 비율에서도 여성은 임금근로자의 비율이 오히려 다소 높은 것으로 나타난다(김종숙 외, 2004).

전체 근로자 대비 고용보험 가입자를 파악하기 위하여 전체 근로자 중 고용보험 피보험자의 비율을 산출해보았다. 전체 근로자 중 고용보험 가입자의 비율은 1997년에는 불과 20.2%에 지나지 않았으며 여성의 비율은 13%에 불과하였으나 고용보험 가입대상자 수의 증가로 인하여 2003년에는 32.5%, 여성의 경우 26%로 크게 개선되었다. 가장 큰 변화를 보인 시기는 1998년으로 전년도에 비하여 무려 6.2%p 증가한 것을 알 수 있는데 이는 주로 고용보험 가입대상 사업장의 기준이 변화한 데 기인한 것이다. 1997년까지는 실업급여의 경우 30인 이상 사업장, 고용안정사업과 직업능력개발사업 대상 사업자가 70인 이상의 사업장에 제한되어 있었으나 1998년에 실업급여는 10인 이상, 나머지는 50인 이상 사업장으로 확대되었기 때문이다.

<표 3> 취업자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이(단위 : 명, (%))

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
전체피보험자	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277	7,203,347
취업자	21,214,000	19,938,000	20,291,000	21,156,000	21,572,000	22,169,000	22,138,800
비율	(20.2)	(26.4)	(29.8)	(31.9)	(32.0)	(32.3)	(32.5)
남자피보험자	3,134,399	3,765,621	4,237,584	4,633,208	4,712,338	4,832,458	4,812,794
취업자	12,483,000	11,847,000	11,954,000	12,387,000	12,581,000	12,944,000	13,030,000
비율	(25.1)	(31.8)	(35.4)	(37.4)	(37.5)	(37.3)	(36.9)
여자피보험자	1,146,031	1,502,037	1,816,895	2,114,055	2,196,550	2,338,819	2,390,553
취업자	8,731,000	8,090,000	8,337,000	8,769,000	8,991,000	9,225,000	9,107,000
비율	(13.1)	(18.6)	(21.8)	(24.1)	(24.4)	(25.4)	(26.2)

자료 : 고용보험 DB 원자료 분석, 경제활동인구조사, 통계청

특히 여성의 고용보험 피보험자 비중이 크게 증가하였는데 이는 소규모사업장 근로비중이 높은 여성임금근로자의 특성과 무관하지 않다. 여성 근로자의 비율이 높은 산업을 보면 사업체 규모로 볼 때 소규모사업체의 비중이 80% 이상으로 높은 경우가 대부분이다(중앙고용정보원, 2003).

이어서 고용보험가입의 주 대상이 되는 임금근로자 중 고용보험 가입 비율을 살펴보자. <표 4> 에서 나타나듯이 전체 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비율은 2003년 말 현재 50%로 나타나고 있다. 그런데 주목할 점은 이 비율이 2000년 이후에는 그다지 개선되고 있지 않다는 점이다. 물론 1997년 상황과 비교하자면 2000년까지 이 비율은 많이 개선되었다. 전술하였듯이 고용보험가입대상 사업장이 증가한 1998년의 경우 전년도인 1997년 31.9%에서 42.8%로 급격하게 증가하였고 이 비율은 1999년 47.8%, 2000년 50.5%로 지속적으로 증가해 왔다. 그러나 이 비율은 2003년 오히려 줄어든 것으로 나타났는데 이는 임금근로자 중 임시일용직근로자의 비중이 증가한 노동시장의 여건과 맥을 같이하는 것으로 볼 수 있다. 2004년 1월 이후로 임시일용근로자의 고용보험 가입이 의무화되었으나 2003년에는 이들의 가입은 제한되어 있었다는 점을 볼 때 이 사항이 반영된 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이(단위 : 명, (%))

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
전체	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277	7,203,347
	13,404,000	12,296,000	12,663,000	13,360,000	13,659,000	14,181,000	14,402,000
비율	(31.9)	(42.8)	(47.8)	(50.5)	(50.6)	(50.6)	(50.0)
남자	3,134,399	3,765,621	4,237,584	4,633,208	4,712,338	4,832,458	4,812,794
	8,145,000	7,551,000	7,639,000	7,963,000	8,050,000	8,325,000	8,432,000
비율	(38.5)	(49.9)	(55.5)	(58.2)	(58.5)	(58.0)	(57.1)
여자	1,146,031	1,502,037	1,816,895	2,114,055	2,196,550	2,338,819	2,390,553
	5,259,000	4,745,000	5,025,000	5,397,000	5,609,000	5,857,000	5,970,000
비율	(21.8)	(31.7)	(36.2)	(39.2)	(39.2)	(39.9)	(40.0)

자료 : 고용보험 DB 원자료 분석, 경제활동인구조사, 통계청

2004년 신규 피보험자의 사항은 전술한 대로 2002년 말, 2003년 말과 2004년 8월 현재를 비교한 결과 다소 큰 변화를 보인다. 고용보험 피보험

자가 2002년과 2003년을 비교하면 큰 변화를 보이고 있지 않으나 2004년의 실적은 매우 다르게 나타난다. 전체적으로 29만 명 정도의 가입자 수 증가가 이루어진 가운데 남성은 15만 명, 여성은 14만 명 수준이 증가한 것으로 보아 여성의 가입률이 남성에 비하여 크게 증가하였다.

<표 5> 고용보험 피보험자수의 증가 (단위 : 명, (%))

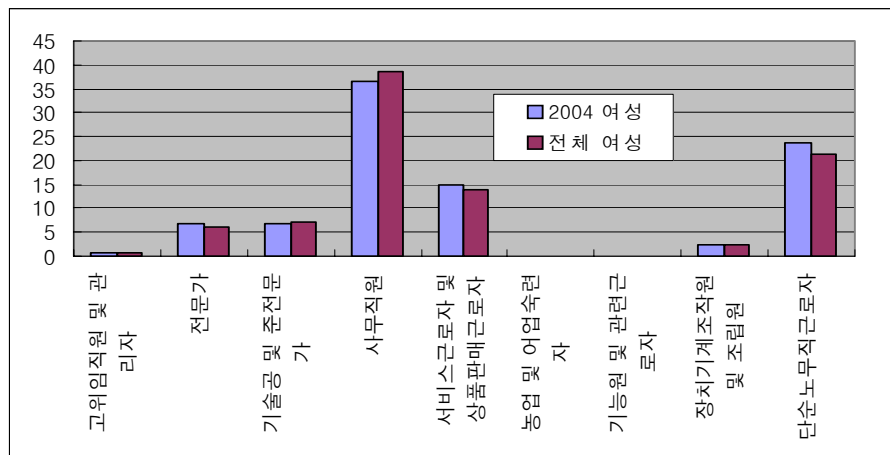
	전 체	남 자	여 자
2002년 (12월 말)	7,171,277(100.0)	4,832,458(67.4)	2,338,819(32.6)
2003년 (12월 말)	7,203,347(100.0)	4,812,794(66.8)	2,390,553(33.2)
2004년 (8월 말)	7,492,299(100.0)	4,969,446(66.3)	2,522,853(33.7)

자료 : 고용보험 DB 원자료 분석

고용보험 DB에는 근로자의 종사상 지위를 구분할 수 있는 정보가 담겨져 있지 않다. 따라서 이 증가의 원인을 정확하게 파악하기는 어려우나 자연증가를 보다는 다소 큰 폭의 상승으로 미루어 볼 때 어떤 정책적 효과가 가시화되는 것으로 짐작할 수 있으며 일차적으로 임시와 일용직 근로자의 고용보험가입이 실현된 영향으로 볼 수 있을 것이다.

다른 정보를 통하여 신규가입자의 프로파일을 짐작해보고자 피보험자의 성별 직종별 분포를 살펴보았다. 일반적으로 남성은 비교적 고른 직종 분포를 가지고 있는데 반하여 여성은 잘 알려진 대로 고위임직원 및 관리자의 비중이 매우 낮고 사무직원의 비중이 높아 38.7%를 차지하고 있다. 단순노무직과 판매근로자의 비중이 각각 21.2%와 13.9%로 남성의 동일 직종 근로자 비중에 비하여 매우 높은 수준이다. 2004년 여성 신규가입자와 전체 가입자의 직종분포를 비교해보면 그림에서와 같이 사무직의 비중이 낮고 서비스와 단순노무직 근로자의 비중이 2004년 보다 높은 것을 알 수 있으며 이러한 경향은 남성 신규가입자와 비교할 때도 유사하다. 따라서 2004년 신규가입자는 판매 및 단순노무직 근로자, 즉 비정규직의 비중이 높을 것으로 짐작할 수 있다.

<그림 1> 여성 2004년 신규 가입자와 전체 피보험자의 직종 비교 (단위 : %)



자료 : 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 고용보험 취득사유에서도 여성 경력직이 70.8%로 신규채용보다는 이미 노동시장에 있던 집단의 가입이 많아진 것으로 나타나며, 고용계약으로 인한 비정규직인가 혹은 근로시간의 탄력성을 가지는 비정규직인가를 살펴보기 위하여 평균 근로시간을 살펴본 결과 주 당 평균 44.30시간으로 나타나고 편차도 크지 않아 전일제 근로자의 비중이 높은 것으로 나타난다(김종숙 외, 2004). 월평균급여는 1,274,760원으로 나타나며 역시 큰 편차를 보이고 있지 않아 고용보험제도 안으로 신규편입된 근로자는 비교적 근로시간이 길고 임금수준도 낮지 않은 집단, 이미 노동시장에서 근로하고 있던 집단, 즉 전일제근로를 하고 있으나 고용계약상 비정규직인 집단이 다수 포함되는 것으로 짐작할 수 있다(김종숙 외, 2004).

여성의 연령별로 고용보험 피보험자의 분포를 살펴볼 경우에도 이들의 프로파일을 짐작할 수 있다. 고용보험 피보험자의 연령별 분포를 보면 남성은 30-34세의 분포가 가장 많고 이어서 25-29세와 35-39세의 비중이 높은 것을 확인할 수 있다. 반면 여성은 보다 젊은 연령의 분포가 더 높은 것으로 나타나 25-29세의 분포가 가장 높고 이어서 20-24세, 그리고 30-34세에는 피보험자수가 25-29세 연령대 피보험자수의 약 절반 정도에

불과한 것을 확인할 수 있다.

<표 6> 고용보험 피보험자 성별 연령별 분포 (단위 : %)

	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65세이상
남성	0.50	5.82	18.99	22.99	15.98	12.53	9.29	5.88	4.69	3.17	0.15
여성	1.53	21.20	25.13	13.66	10.65	10.20	8.04	4.76	3.11	1.66	0.06

자료 : 고용보험 DB 원자료 분석

임금근로자의 출산 및 육아로 인한 노동시장 이탈이 가시화되는 것으로 쌍봉형 경제활동참가율 곡선을 다시 확인시켜 주는 것이다. 주지의 사실은 여성 경제활동참가율은 40-45세의 연령대에 피크를 형성하는 것으로 나타나나 고용보험 피보험자는 이와는 매우 다른 모습을 보여주고 있다. 40-45세의 고용보험 피보험자 비율은 여성 전체 피보험자의 약 10%에 불과하여 대다수의 이 연령대 여성근로자는 고용보험 피보험자의 자격이 아니거나 누락된 부문에서 근로하고 있음을 알 수 있다. 이 밖에도 고용보험 피보험자의 교육수준별 사항을 살펴보면 여성의 51% 이상이 고졸학력자로 나타나며 이어서 초대졸과 대졸이 18.6%, 18.5%로 유사한 비중을 보이고 있어 이들 고졸부터 대졸학력 보유자가 고용보험 피보험자의 약 88% 정도를 점유하고 있는 것으로 나타난다. 여성의 평균학력이 고졸이라는 점과 고용보험 가입자가 주로 임금근로자에 많이 분포되어 있는 점을 고려하면 여성피보험자는 주로 학력이 상대적으로 높은 계층이 많이 포함되어 있음을 알 수 있다(김중숙 외, 2004).

이상의 고용보험 가입 여성근로자의 특징을 요약해 보면 고용보험 가입대상자의 확대에 따라 여성근로자는 꾸준히 증가하여 왔으며 특히 임시, 일용직 종사자의 증가가 2004년 가시화되었을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 고용보험가입여성은 일반적으로 전체 여성근로자에 비하여 학력수준이 다소 높은 젊은 연령층에 많이 분포되어 있는 것으로 알 수 있으며 직종으로는 사무직이 대다수를 차지한다. 따라서 경력단절 이후 취업하는 40대 여성근로자의 고용보험 가입률은 상대적으로 낮은 것으로

나타난다. 또한 여성 임금 근로자 중 고용보험 가입 대상자는 40%에 불과해 전체 임금근로자의 사회안전망으로서의 기능은 여전히 취약한 것으로 나타났으며 남성임금근로자 대비 가입률 57%와도 여전히 큰 격차를 보이고 있는 것으로 나타났다.

III. 실업급여제도와 효과

고용보험의 여성근로자 가입이 임금근로자의 약 40%에 불과한 한계속에서 고용보험제도의 핵심적 사업인 실업급여 사업이 여성근로자에게 미치는 영향을 분석하고자 한다. 실업급여제도는 실업급여 수급자에게 일정 기간동안 급여의 일정부분을 지급하여 실직자의 생계를 유지하고자 하는 제도이며 각국 고용보험 제도의 핵심적 사항으로 발전하여 왔다. 실업급여 사업은 2003년 금액 기준으로 전체 고용보험 사업의 62.8%를 차지하는 대표적인 사업이다. 실업급여는 크게 구직급여, 취업촉진수당, 상병급여의 형태로 지급된다(노동부, 2004). 기본적으로 실업급여 사업은 피보험자로 180일 이상 고용되어 있다가 비자발적으로 실업한 경우를 지원하게 되며 구직급여의 수준은 이직전 평균임금의 50%이며 2000년 이직자의 실업급여의 임금대체율은 약 43.5% 인 것으로 나타나고 있다(유길상, 2004).

성별로 실업급여 수급자와 피보험자를 살펴보면 여성수와 비중은 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 1997년에는 피보험자 비중과 실업급여 수급자 비중이 남녀 공히 유사한 수준을 보였으나 이후 남성은 피보험자 비중에 비하여 실업급여 수급자가 적고 여성은 오히려 실업급여 수급자 비중이 높은 추이를 나타낸다(유길상 외, 2003). 수급자가 된다는 것은 기본적으로 비자발적 이직자가 되는 것을 의미하는 것으로 일차적으로는 여성근로자의 비자발적 이직 증가율이 높아지는 것을 의미할 수 있다. 동시에 과거 여성이 실직할 경우 비경제활동인구로 편입되어 구직활동을 포기하는 경향이 있던 것에 비하면 여성의 지속적인 취업의사의 보유는 실업급여

제도가 파생시킨 또 하나의 긍정적인 측면일수도 있다. 결과적으로 실업급여의 여성근로자의 수급증가는 재취업 여부를 떠나서 여성근로자의 노동시장에서의 자리매김이라는 측면에서 긍정적임과 동시에 부정적인 것으로 평가할 수 있다.

선진국의 실업급여 효과에 대한 선행연구는 실업급여 제도가 실업기간에 미치는 효과에 대하여 긍정적인 효과 및 부정적인 효과를 모두 발견하고 있다. 긍정적인 효과는 실업급여가 구직에 필요한 지원을 함으로써 구직성과를 제고하여 실업기간을 단축할 수 있다는 것이며 부정적으로는 실업급여 수급 기간 동안 근로에 대한 유인을 감소시켜 구직활동이나 재취업을 위한 적극적인 노력을 감소시킬 수 있다는 것이다. 이 논의는 실업급여가 의중임금을 높여 취업가능성을 낮추고 실업기간을 길게 한다는 논리에 기초하고 있다(Ehrenberg and Smith, 1988). 결과적으로 실증분석은 부정적인 효과의 절대값이 긍정적인 효과에 비하여 큰 것으로 평가함으로써 실업급여제도의 부정적 효과를 감소시키기 위한 제도적 보완을 요구해온 것이 선진국의 경험이다(Moffit and Nicholson, 1982; Katz and Meyer, 1990).

우리나라는 비교적 고용보험제도의 역사가 짧아 이러한 부정적 효과에 대한 외국의 경험들을 기반으로 제도적인 대비를 체계적으로 해 왔다. 고용보험제도는 실업급여수급자로 하여금 적극적인 구직활동을 의무사항으로 부과하여 조기에 재취업이 가능하도록 지원하고 있다(고용보험백서, 2003). 동시에 한국의 경우 자발적 실업자의 경우 제도적으로 실업급여를 수급할 수 없도록 수급자격을 부여하지 않고 있다.

이러한 제도하에서 과연 실업급여수급자들은 어떤 노동시장 성과를 보이고 있는가는 큰 관심이다. 유길상의 연구(2004), 류기철(1999), 황덕순(2000), 홍성우, 양채열(1999)의 연구결과들은 단일한 합의점을 도출하지 못했다. 실업급여 수급자의 실업기간은 증가한 경우도 있었고 지역적으로 차이를 보이기도 했다. 즉 이러한 선행연구들이 보여주는 것은 실업급여 수급 근로자들 간에 비교적 큰 차이가 존재한다는 점과 노동시장의 여건에 따라 실업급여의 효과는 상이하게 나타난다는 점 등이다. 또한 각각의

선행연구들은 실업기간에 주목함으로써 실업기간을 단축시키는 요인들에 주목하였으나 이는 노동시장 상황이 비교적 안정적일 경우에 실업급여의 효과로서 의미가 있다. 우리나라의 노동시장은 경제위기 이후 실업률의 등락 등 불안정적인 요소를 다수 내포하고 있다고 볼 때 조사 대상 기간인 3년 미만 동안 실업기간의 길고 짧음을 구분하기 보다는 재취업을 하였는가 하지 못하였는가, 그 취업은 과거의 취업에 비하여 열악한가 유사한가를 살펴보는 것이 더 의미있는 것이라고 볼 수 있다. 특히 재취업한 경우 고용의 질에 대한 연구결과는 그다지 많이 축적되어 있지 않은데 Haber and Murray(1996)는 실업급여가 재취업의 질을 향상시킨다고 주장하였는데 수급자가 생계의 안정속에 자신의 경력과 능력에 보다 부합하는 일자리는 여유를 가지고 찾는데서 그 원인을 찾고 있다. 그러나 유길상(2004)의 연구에 의하면 실업급여 수급자의 재취업이 임금을 상승시키는 유의한 결과를 보여주지 못하고 전반적인 직장만족도에서도 유의적인 영향을 미치는 것으로 보기 어려웠다.

특히 본 연구에서 주목하고 있는 여성근로자의 경우 일반적으로 실업률이 남성에 비하여 낮고 비경제활동인구비중이 높은 것이 특징이다. 실업자에 대한 분류가 구직행위 및 기간 등에 의하여 많은 영향을 받기 때문에 상대적으로 적극적인 구직을 하지 않는 여성, 특히 가사 및 육아의 부담으로 인하여 취업의사는 있으나 구직에 제한을 받는 여성들에게 고용보험과 실업급여가 주는 함의는 남성근로자에 비하여 다소 상이하게 나타날 수 있을 것이다. 가사 및 육아와 관련하여 자발적으로 이직한 집단의 경우 실업급여 수급 가능성이 낮으며, 따라서 실업급여를 받는 집단의 경우 근로에 대한 동기가 매우 강한 집단으로 평가할 수 있을 것이다. 재취업으로의 이행이나 근로조건 개선에 실업급여가 긍정적으로 작용할 경우 그 함의는 남성근로자에게 보다는 오히려 여성근로자, 즉 취업동기가 매우 강한 여성근로자에게 더욱 긍정적인 함의를 제공할 것이다. 또한 기본적으로 여성근로자의 고용보험가입률이 낮은 상황에서 고용보험 제도가 임금근로자, 특히 괜찮은 일자리에 대한 사회안전망으로의 역할을 담당하는 한 이 제도에 포괄되어 있는 여성근로자의 실업급여와 그 효과

는 향후 여성취업의 증가 및 고학력 여성근로자의 증가와 맞물려 여성노동시장에 긍정적인 역할을 할 수 있을 것으로 보여 현재보다는 미래지향적인 관점에서 살펴볼 필요가 있다.

본 연구에서는 다음의 가설을 검증하는데 주력할 것이다. 성별로 구분하여 볼 때 여성근로자의 실업급여 수급은 재취업을 촉진하는 효과가 있는지, 남성과 비교할 때 이 효과는 어떤 공통점과 차별성을 가지는가 하는 점이다. 실업급여수급자의 재취업이 비수급자의 재취업에 비하여 비율상 상당히 낮은 것으로 나타나고 있는데 이 것이 여성근로자들에게도 적용되는 사항인가 하는 점을 주목할 필요가 있다. 또한 임금근로자로 재취업한 집단의 고용의 질에 실업급여가 어떻게 기여하는가에 대한 부분도 중요한 부분이다.

IV. 자료 및 변수 설명

분석을 위하여 사용된 자료는 한국노동연구원이 2001년에 실시한 실업급여수급자와 비수급자 추적조사 결과이다. 이 조사는 2000년 4월~6월 중에 이직으로 인하여 고용보험 피보험자격을 상실한 집단 중 고용보험 DB에서 지역별 성별 비례할당방식을 통한 무작위추출(random sampling)된 표본이다. 조사는 2001년 9월과 10월에 걸쳐 이루어졌으며 구조화된 설문지로 개별면접조사를 이용하였다. 고용보험 DB는 행정자료로서 고용보험관리에 필요한 기초적인 정보만을 담고 있어 개인의 상태에 대한 구체적인 사항을 파악하기 어렵다. 본 자료는 이러한 고용보험 DB의 부족한 정보를 파악하는데 유용한 자료이다.

그럼에도 불구하고 본 자료는 몇 가지 분석에 제한점을 가지고 있다. 첫째, 실업급여 수급자와 비수급자의 집단간 이질성(heterogeneity)을 통제하지 못하여 자료 분석을 단순 비교할 경우 각 집단이 가지는 고유한 특성이 반영될 가능성을 배제할 수 없다. 고용보험제도 자체가 자발적 실업자의 경우 실업급여수급자격을 부여하고 있지 않기 때문에 향후의 이직을

준비하고 이직한 집단의 경우 비수급자이면서 재취업으로 이행에 오히려 짧은 시간이 걸릴 수 있다. 특히 여성근로자의 경우 가족사항 등으로 자발적으로 퇴직하는 경우 재취업의사가 있음에도 불구하고 비수급자로 분류되는 경우가 포함될 수 있다. 이러한 이질성은 현재의 실업급여 자격이 비자발적 실업자라는 조건하에서 무작위추출방식을 이용할 경우 통제가 거의 불가능하다. 이러한 표본편의를 통제한 후 실업급여의 효과를 분석하기 위해서는 비수급자와 수급자가 기본적으로 분리되어 조사되어야 하며 또한 비수급자 중 자발적 이직자와 비경활자화 되는 집단을 분리하여 재취업자를 구분할 필요가 있다. 이에 대한 연구는 추후의 과제로 남기기로 한다. 다만 본 자료를 이용한 분석결과를 해석함에 있어 전술한 한계를 명확히 해야하는 과제를 가지게 되는데 실업급여 수급자의 재취업을 제도 자체가 가지는 긍정적인 효과로 해석하는 오류를 경계해야 한다는 것이다. 둘째, 본 자료는 응답자의 인적사항 중 몇 가지를 포함하고 있지 않다. 교육수준과 이전 직장의 규모에 대한 부분이 누락되어 있다. 본 자료는 수집 당시인 2001년 고용보험 이직자 명부에서 추출하였기 때문에 이직자들의 기본적인 인적사항과 이직당시 사업장의 사항을 고용보험자료와 연계하여 관련 정보를 사용할 수 있도록 하였다. 그러나 이후 고용보험 자료는 행정자료로서 연구를 목적으로 하는 자료제공을 제한하도록 하고 있으며 따라서 개인의 인적사항이 드러나는 고용보험 번호를 제공하고 있지 않다. 따라서 본 분석에는 개인의 교육수준과 이직 당시 사업장의 규모 등은 포함하지 못하였다.

고용보험 수급자와 비수급자 추적조사에는 각각 수급자 1,534명과 비수급자 1,493명이 포함되어 있다. 이 중 수급자의 27.5%인 422명이 여성이며 비수급자의 38.4%인 573명이 여성으로 나타난다. 각각의 분석에는 독립변수가 누락된 표본이 제외되었다. 이들의 기본정보를 성별로 분리하여 살펴보면 다음의 표로 정리할 수 있다.

<표 7> 분석에 사용된 주요 변수의 기본적 사항

변 수		수급자(1534명)		비수급자(1493명)	
		남성 (1112명)	여성 (422명)	남성 (920명)	여성 (573명)
이 직 후 상태	이직후 임금근로자(%)	19.78	10.43	31.85	18.50
	이직후 자영업자(%)	4.59	0.95	8.59	1.75
	이직후 무급가족종사자(%)	0.90	0.24	1.85	1.40
	이직후 미취업자(%)	74.73	88.39	57.72	78.36
이 직 관 련	이전직장임금(만원/ 월)	192.9	118.0	160.3	87.1
	이 직 준 비 여 부 (%)	3.84	3.74	37.85	18.26
	퇴직금수령여부(%)	82.01	81.04	60.43	63.00
	이직후 취업경험여부(%)	37.50	25.36	57.72	40.14
	회사사정의 이직(%)	84.62	87.44	32.17	26.70
	개인사정의 이직(%)	9.62	8.06	59.13	68.94
인구학적 사항	연 령 (세)	44.92	42.33	35.67	31.29
	가 구 주 여 부 (%)	91.46	23.93	65.87	11.17
	자 녀 수 (명)	2.27	2.32	1.96	1.70
가구의 경제적 사 항	주 택 보 유 (%)	70.05	59.48	60.00	57.77
	배 우 자 취 업 (%)	23.84	69.74	33.46	77.43
	타 가구원 취업(%)	20.50	32.94	34.24	48.87
	가구소득 50만원 미만(%)	6.47	6.64	5.22	3.49
	50-100만원 미만(%)	17.99	25.36	18.70	18.15
	100-200만원 미만(%)	18.88	25.83	26.20	28.62
	200만원 이상(%)	6.74	9.72	13.48	14.83
임금근로자로 재 취 업	정 규 직 (%)	56.36	29.55	72.35	62.26
	종업원 30-100인미만(%)	25.45	15.91	25.60	20.75
	종업원 100-300인 미만(%)	15.91	13.64	12.29	11.32
	종업원 300인 이상(%)	15.91	11.36	19.11	17.92
	공공구직기관을 통한 취업(%)	17.27	22.73	6.14	3.77

자료 : 노동연구원, 고용보험 이직자 실태조사, 2001.

기초 분석을 보면 수급자와 비수급자 간 차이가 명확하게 드러나는 사항이 있다. 우선 이직후 조사시점의 경제활동 상태를 살펴보면 수급자의 경우 미취업자 비중이 비수급자에 비하여 높은 것이 특징이다. 남성수급자는 비수급자에 비하여 미취업률이 16%p 이상 높은 것으로 나타나며 여성도 10%p 이상 미취업비율이 높다. 남성 비수급자의 자영업으로의 이동 비율이 상대적으로 높은 것도 특징적인 사항이다. 이직 관련 사항을 좀 더 살펴보면 실업급여 사업의 특징을 반영하듯이 이직전 준비후 이직한 집단의 비율이 비수급자가 압도적으로 높고 수급자의 경우는 이직준비가 거의 없어 대다수가 비자발적으로 이직한 것으로 드러난다. 이직사유에서도 잘 나타나듯이 실업급여 수급자의 경우 회사사정에 의한 이직이 대부분으로 개인사정에 의한 이직 비중이 낮는데 반하여 실업급여 비수급자는 회사사정에 의한 이직보다는 개인사정에 의한 이직 비중이 더 높은 것이 특징이다. 그러나 예상대로 개인사정에 의한 이직은 비수급자의 경우 여성근로자에게 훨씬 높게 나타나 여성의 생애주기와 관련된 이직이 여전히 많음을 보여주고 있다. 또한 이직후 1주일 이상의 취업경험도 비수급자에게 높게 나타나 수급자와 비수급자간의 이질성이 매우 크게 나타남을 보여주고 있다. 이직전 직장의 임금수준을 살펴보면 남성 실업급여 수급자의 경우 월평균 193만원 수준으로 상대적으로 높으며 여성도 118만원 수준이나 비수급자의 경우 남성 월평균 160만원, 여성은 87만원 수준으로 상대적으로 실업급여 수급자에 비하여 매우 낮다. 주목할 사항은 실업급여 수급자, 비수급자 공히 남녀의 임금격차가 매우 크게 나타난다는 점인데 통상적으로 알려진 성별 임금격차보다 훨씬 큰 임금격차를 나타낸다. 이러한 임금격차는 종사하는 산업이나 직종, 각 개인의 인적자본요소들에 대한 설명 없이는 단순히 비교하기 어려운 점이 있으나 전체 노동시장에서 산술적으로 나타나는 성별 임금격차보다는 다소 큰 차이이다(한국여성개발원, 2004). 이러한 임금수준이 중요한 이유는 실업급여의 경우 이직 전 개인의 임금을 기준으로 지급되기 때문에 여성의 실업급여는 매우 낮은 수준에 머무르고 이것이 여성실업자의 생계를 보전하여 안정적으로 구직을 지원하는 본래의 목적을 달성하기에 어려움이 있기 때문이다. 결과적으로

전체 실업급여 수급액의 평균을 보면 여성근로자의 실업급여가 남성근로자의 70% 수준에 머무르는 것으로 나타나고 있으며 여성 고용보험 가입자들의 프로파일이 전체 여성근로자에 비하여 학력이나 직종분포에서 에서 보다 고학력, 사무직 중심인 것을 고려한다면 비율 뿐만 아니라 일정금액을 기본으로 하고 이에 비율을 적용하는 방식 등 생계유지를 위한 다른 고려가 필요할 것으로 보인다(김종숙 외, 2004).

인구학적인 사항을 살펴보면 연령에서 확인한 대비가 나타나는데 실업급여 수급자의 경우 남성은 평균 45세 여성은 평균 42세인 반면 비수급자의 경우 남성은 평균 35세 여성은 평균 31세로 큰 차이를 보이고 있다. 연령대만으로 보아도 수급자의 경우 기업의 해고 등에 의한 비자발적 실업의 경향이 강할 것으로 짐작되며 비수급자의 경우 경력 이동 등의 경향이 강할 것으로 짐작된다. 전술하였던 임금 등도 연공급의 성격이 강한 우리나라 노동시장의 임금체계 하에서 보다 고연령인 집단이 많이 분포된 수급자의 임금이 상대적으로 비수급자의 임금에 비하여 높은 특징을 갖는다고 볼 수 있다. 또한 수급자는 비수급자에 비하여 가구주비중도 높고 자녀수도 많아 수급자와 비수급자간 생애주기상의 이질성을 가지고 있는 것으로 보인다. 가구의 소득면에서 보면 여성근로자가구가 상대적으로 높은 현실을 반영하고 있다.

임금근로자로 재취업한 경우 비수급자의 정규직 취업이 수급자의 정규직 취업에 비하여 남녀 공히 높은 비율을 보인다. 수급자의 경우 남성 56%가 정규직으로 취업한데 반하여 여성은 29%만이 정규직으로 취업하여 상대적으로 남녀간의 차이가 두드러지게 나타난다. 특히 남성은 40대의 재취업에서도 반수 이상이 안정적인 정규직으로 취업하는 반면 여성은 생애주기상 경제활동이 가장 활발한 연령대인 40대에 비정규직으로 이직하는 경향이 두드러져 여성노동시장의 현주소를 짐작하게 한다. 비수급자의 경우 남성 72%가 정규직으로 여성 62%가 정규직으로 취업하여 여전히 차이를 보이고 있으나 수급자에 비하여 비교적 양호한 상태로 이직하는 것으로 보인다. 수급자 비수급자 공히 여성근로자는 소규모기업의 취업확률이 높고 남성근로자는 상대적으로 기업규모가 큰 곳으로의 취업확

률이 높은 것으로 나타난다. 실업급여 사업의 특성상 수급자의 공공구직기관을 통한 재취업 비율이 높게 나타나는 특성이 있다.

실증분석으로 본 논문에서는 첫째, 실업급여 수급자의 조사 당시 재취업 확률에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 성별로 분리하여 분석하여 각각의 집단에 영향을 미치는 제 요인에 어떠한 차이가 있는가를 밝히고자 하였다. 둘째, 임금근로자로 재취업한 집단을 대상으로 고용의 질을 측정할 수 있는 하나의 방법으로 임금수준 및 전반적인 근로조건의 변화 여부에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다.

각각의 분석은 로짓모형을 이용하여 이루어졌다. 모형은 다음과 같다. 로지스틱 분포를 가정할 경우 재취업이 일어나는 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0이라 하면 이 확률은 다음의 분포를 가진다.

$$Prob(Y=1) = \frac{e^{\beta x}}{1 + e^{\beta x}} = \Lambda(\beta x), \text{이며 이때 } \Lambda \text{는 로지스틱 축적분포}$$

포함수(logistic cumulative distribution function)이다. 이때 기댓값은 $E(y) = 0[1 - F(\beta x)] + 1[F(\beta x)] = F(\beta x)$ 로 표시할 수 있으며 1계 조건을 통하여 이 확률에 영향을 미치는 요인을 추정하면 x에 대한 추정계수를 얻을 수 있다.

첫째, 이직자 재취업 분석을 위한 종속변수는 이분된 재취업여부로 이직자 중 재취업자는 1의 값을, 미취업자는 0의 값을 갖는다. 이에 영향을 미치는 독립변수로는 실업급여 수급여부, 개인과 가구의 인구 및 경제학적 특성이 포함되었다. 실업급여 수급여부는 이직의 비자발성을, 이직준비 후 이직 변수는 이직의 자발성을 의미하는 변수로 볼 수 있다. 전체적으로 여성을 나타내는 더미변수를 넣어 추정하였고, 독립변수들의 영향요인을 남녀 근로자에게 보다 명확하게 밝혀내기 위하여 남성과 여성근로자를 분리하여 분석하였다. 이러한 표본 분리를 위하여 기본적으로 남성과 여성의 재취업확률은 큰 차이가 없음을 가정하였다. 인구학적 사항들로는 연령, 가구주여부, 자녀수, 가정사로 이직한 경우인가 여부 등이 고려되었고 가구의 경제적 사항으로는 주택의 보유, 배우자의 소득유무, 가구소득수준 등이 고려되었다. 이직준비 사항이나 이직후의 취업경험 등 재취업

에 영향을 미치는 사항들을 독립변수로 고려하였다. 여성근로자는 남성 근로자와 달리 이러한 인구학적 사항과 가구의 경제적 사항이 취업에 많은 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 예를 들어 남성근로자에게 자녀의 수가 미치는 영향과 여성근로자에게 미치는 영향은 매우 다르며 여전히 보조부양자로서 주택보유나 가구소득이 여성의 취업에 미치는 요인은 남성의 그것들과는 다른 것으로 나타나고 있다(김종숙·박수미, 2003).

둘째, 임금근로자로 취업한 집단의 재취업 질을 대변할 수 있는 변수로 재취업이 이전직장에 비하여 유사하거나 나은 근로조건 및 임금 수준을 가지고 있는가 여부이다. 이를 위한 종속변수는 재취업 직장이 이전직장에 비하여 전반적으로 유사하거나 나은 근로조건을 가지고 있다고 평가하면 1의 값을, 그렇지 않고 나빠졌다고 평가하면 0의 값을 갖는다. 임금 역시 이전 직장에 비하여 유사하거나 나으면 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 질적으로 이분화된 종속변수이다. 독립변수는 분석1의 독립변수 외에도 정규직여부, 종업원 규모, 구직경로 등을 추가하여 취업의 질적 수준에 미치는 영향요인들을 파악하고자 하였다.

V. 분석결과

1. 분석 1: 이직자 재취업 확률 분석

<표 8> 이직자의 재취업확률 분석

변 수	전 체	남 성	여 성
상수	-19.5519(161.70)	-17.1691(116.40)	-21.9784(215.00)
실업급여 수급	-0.2734(0.19)	-0.0805(0.22)	-0.8833(0.40)**
이전직장임금(로그값)	0.1736(0.15)	0.1557(0.17)	0.5901(0.15)
연령	-0.0029(0.01)	-0.0039(0.01)	0.0017(0.02)
여성	-0.2688(0.34)	-	-
가구주여부	0.4608(0.34)	-0.5781(0.83)	0.8708(0.4043)**

변 수	전 체	남 성	여 성
주택보유	0.2612(0.18)	0.1554(0.20)	0.5532(0.40)
자녀수	0.1514(0.09)*	0.0465(0.10)	0.3327(0.16)**
가사 육아등 가정사로 이직	-0.9196(0.61)	-15.7696(1995.5)	-0.8577(0.74)
이직 후 취업한 경험 있음	17.9742(161.7)	16.9989(116.4)	17.4180(215.0)
이직준비 후 이직	1.0360(0.27)***	1.1808(0.32)***	0.7214(0.60)
퇴직금 수령여부	-0.0015(0.19)	-0.2009(0.23)	0.6834(0.42)
배우자가 소득있음	-0.9338(0.19)***	-0.9003(0.22)***	-0.8323(0.41)**
다른 가구원 소득있음	0.1504(0.24)	0.1006(0.31)	0.3048(0.42)
가구소득 50만원 미만(소득없음기준)	0.2383(0.34)	0.0377(0.38)	1.0329(0.74)
가구소득 50-100만원 미만	1.4154(0.22)***	1.6068(0.26)***	0.7180(0.48)
가구소득 100-200만원 미만	2.3037(0.25)***	2.2993(0.28)***	2.2422(0.62)***
가구소득 200만원 이상	2.0177(0.35)***	1.9904(0.41)***	1.9881(0.76)***
N	2250	1550	700
-2 Log likelihood	885.219	1956.624	540.941
모형 유의도	1716.27***	1298.02***	336.04***

주: *, **, ***는 각각 90%, 95%, 99% 유의수준에서 유의함.

()은 표준오차(standard Error)임.

분석 결과를 살펴보면 분석결과를 보면 남성은 실업급여나 기타 가구의 사항이 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 전체적으로는 실업급여 수급과 재취업 확률이 그다지 유의한 관계를 형성하고 있지 않는 것으로 나타났다. 그러나 여성만을 대상으로 분석한 결과 실업급여 수급은 재취업에 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 남성의 경우는 이러한 경향이 약하게 나타났다. 여성에게 실업급여수급자가 가지는 비자발성에 기인한 오점효과가 큰 것으로 해석할 수 있다. 이직을 준비하고 이직한 경우 재취업확률은 매우 유의적으로 양(+)의 영향을 받는 것으로 나타났는데 이는 여성에게는 유의하지 않으나 남성에게 매우 유의한 것으로 나타났다. 이 밖에 여성들의 경우에 보다 재취업 확률을 낮출 것으로 예상했던 가사 및 육아의 가정사로 이직한 경우에도 재취업과 음(-)의 관계를 가지고 있으나 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다.

인구학적 특성을 살펴볼 때 여성은 남성에 비하여 가구주일 경우 재취업확률이 유의적으로 높아지는 것으로 나타나며 남성은 여성에 비하여 본인이 가구주인 것이 재취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여성 가구주 가구가 일반적으로 타 가구에 비하여 빈곤할 확률이 더 높고 경제적으로 불안정한 가능성이 높기 때문에 여성가구주의 이직은 재취업으로 이어질 확률이 높은 것으로 나타날 수 있다. 또한 다른 연구들에서 나타난 바와 같이 자녀수는 남성의 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 반면 여성에게는 많은 영향을 미치는데 이직자의 경우에는 여성의 재취업에 더욱 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일단 노동시장에 진입한 유자녀 기혼여성의 경우 취업에 대한 의지가 상대적으로 확고하며 소득에 대한 요구가 큰 것으로 미루어 볼 때 타당한 결과라고 볼 수 있다. 그러나 연령은 남녀 공히 재취업을 결정하는데 유의한 요인은 아닌 것으로 나타나고 있다.

가구 소득과 관련된 변수들을 살펴보면 재취업에 영향을 미치는 가장 유의한 변수는 배우자의 소득유무와 가구 소득이다. 배우자가 소득이 있을 경우 남녀 공히 재취업확률을 유의적으로 낮추는 것으로 나타나 소득효과의 영향을 명확하게 보여주고 있다. 반면 다른 가구원의 소득여부는 유의적인 영향을 미치지 못하고 있으며 이전 직장에서의 본인의 임금도 재취업에 유의한 영향을 미치는 것은 아니었다. 가구소득의 재취업에 미치는 영향은 다소 상이하게 나타나는데 가구소득과 재취업은 전체적으로 양(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타난다. 남성의 경우 가구소득 없는 가구를 기준으로 50만원 이상의 경우에는 모두 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 여성의 경우 가구소득이 100만원 미만인 경우에는 재취업에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 대한 해석은 여러 가지로 가능할 수 있으나 가구소득이 100만원 미만인 경우 대개 빈곤가구 혹은 고령자 가구일 확률이 높다. 주지하다시피 빈곤가구의 경우 취업능력이 미비한 경우도 상당수로 나타나고 (박영란 외, 2004), 취업의 불연속성도 높다. 이러한 불안정한 취업 속성들이 가구소득이 낮은 계층에게 주로 나타날 수 있는데 여성의 경우 불안정한 속성이 더욱

나타나는 것으로 볼 수 있다.

결론적으로 여성 근로자의 경우 실업급여 수급이 재취업 확률을 낮추는 요인으로 나타나는데 그 원인이 어떤 것인가에 대한 다양한 해석이 필요하다. 이론적으로는 이러한 현상으로 대체효과가 소득효과를 상쇄하는 전통적인 실업급여의 부정적인 측면으로 볼 수 있으나 우리나라 실업급여 제도가 가지는 특수성과 노동시장에서 여성근로자가 가지는 특수성을 고려하면 이에 제한되지는 않을 것으로 보인다. 준비되지 않은 비자발적인 이직이 실업급여 수급과 양의 상관관계를 가진다는 점을 고려할 때 비자발적으로 이직한 집단의 경우 노동수요 측면에서 재취업을 어렵게 하는 요인이 작용하는 것일 가능성이 일차적으로 존재한다. 동시에 여성의 재취업을 어렵게 하는 공급측면의 제 요인들, 가사 및 육아의 부담 등도 간과하기 어려운 원인일 것이다. 남성에 비하여 여성의 가구 사항 관련 변수들이 더욱 유의하게 나타나는데 자녀의 수나 가구주여부 등은 남성에 비하여 여성근로자에게 취업에 대한 유인을 더욱 제공하는 것일 수 있다. 생계부양자로서 남성은 여전히 일차적인 근로소득원일 가능성이 높고 이는 인구학적 사항에 의하여 영향을 받는 가능성은 여성에 비하여 낮을 수 밖에 없다. 그러나 여성취업자, 특히 기혼여성 취업자의 경우 가구주이거나 부양가족의 수가 많을 경우 취업에 대한 요구는 더 높아질 수 밖에 없는 특성을 반영하는 결과라 하겠다. 따라서 본 분석결과는 실업급여의 제 효과를 검증한다기 보다는 실업급여 수급자가 가지는 특성이 재취업에서 어떻게 발현되는가 하는 점을 보다 주목해서 해석해야하며 이는 향후 연구에 실업급여의 효과를 보다 체계적으로 검증할 수 있는, 자료와 방법론 예를 들어 실험법(experiment) 등의 필요를 의미한다.

2. 분석 2: 재취업자 중 임금근로자의 고용조건 개선 확률

우리나라의 고용보험제도는 기본적으로 임금근로자를 위하여 설계된 제도이다. 실업급여사업은 근로자의 이직 전후에 생계를 보전하여 이직 후 안정적인 취업이행을 지원하는 것을 목적으로 한다. 이직자 중 재취업

한 집단의 경우 자영업이나 무급가족종사자 보다는 임금근로자의 비중이 높게 나타나며 이 경우 이전 직장과 이후 직장의 근로조건 비교가 보다 용이하게 된다. 이직은 크게 임금을 비롯한 고용조건을 개선할 것을 찾아 이직하는 자발적 이직과 기업의 해고 등으로 인한 비자발적 이직으로 구분되는데 어떤 경우이건 이직으로 인하여 근로조건이 개선될 경우 이직의 성과는 단기적으로는 긍정적으로 평가할 수 있다. 본 분석에서는 남녀근로자의 이직후 임금과 전반적인 근로조건이 이전직장과 유사하거나 보다 나아질 확률에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 본 분석에서는 표본수의 제한으로 인하여 남성과 여성의 표본을 분리하지 않고 여성을 의미하는 더미변수를 이용하여 근로조건 및 임금의 개선에서의 여성의 위치를 파악하고자 하였다.

<표 9> 이직후 근로조건 및 임금의 개선확률

변 수	근로조건 (이전과 비슷하거나 개선)	임금개선 (이전과 비슷하거나 개선)
상수	-0.0887(1.16)	0.6262(1.26)
실업급여 수급	-0.9066(0.23)***	-1.0949(0.26)***
이전직장임금(로그값)	0.0422(0.17)	-0.3835(0.19)**
연령	-0.003(0.01)	0.0267(0.01)**
여성	-0.009(0.44)	0.7563(0.45)*
가구주여부	-0.0612(0.45)	0.3099(0.47)
주택보유	-0.1315(0.22)	-0.5165(0.25)**
자녀수	0.0241(0.10)	-0.0926(0.11)
이직준비 후 이직	0.6126(0.27)**	0.6201(0.28)**
퇴직금 수령여부	-0.0308(0.22)	-0.3256(0.24)
배우자가 소득있음	0.1142(0.24)	-0.3678(0.27)
다른 가구원 소득있음	-0.6074(0.30)**	-0.5402(0.34)
가구소득 50만원 미만(소득없음기준)	-0.2068(0.67)	-0.3707(0.76)
가구소득 50-100만원 미만	-0.4705(0.34)	-0.9101(0.38)**

변 수	근로조건 (이전과 비슷하거나 개선)	임금개선 (이전과 비슷하거나 개선)
가구소득 100-200만원 미만	0.0559(0.31)	-0.2005(0.34)
가구소득 200만원 이상	-0.0012(0.41)	0.4567(0.42)
정규직	0.6487(0.23)***	0.7819(0.27)***
종업원 30-100인 미만(30인 미만 기준)	-0.1368(0.26)	-0.1151(0.29)
종업원 100-300인 미만	-0.0951(0.32)	0.0117(0.33)
종업원 300인 이상	0.0162(0.29)	-0.2050(0.33)
공공구직기관을 통한 취업	-0.2228(0.37)	-0.6814(0.49)
N	464	464
-2 Log likelihood	633.821	573.174
모형 유의도	81.78***	74.29***

주: *, **, ***는 각각 90%, 95%, 99% 유의수준에서 유의함.

()은 표준오차(standard Error)임.

분석결과를 보면 전반적으로 새로운 직장에 대한 평가가 이전직장과 유사하거나 더 나아질 확률이 유의하게 영향을 미치는 요인은 실업급여수급, 이직전 준비사항, 소득이 있는 배우자 외의 타 가구원의 존재, 정규직 여부인 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 실업급여 수급자의 경우 이전 직장에 비하여 전반적으로 나은 직장으로 취업할 가능성이 낮은 것으로 나타나는데 이는 실업급여 수급자가 일반적으로 비자발적 실업자인 것과 무관하지 않은 것에 기인한다. 실업급여가 안정적인 구직을 지원하여 실업자의 재취업시 고용의 질을 확보하고자 하는 본래의 목적과는 다소 거리가 있음을 보여주고 있다. 실업급여 수급으로 인하여 안정적인 재취업으로 이행하는 것보다 비자발적 실업으로 인한 재취업의 어려움이 더 크게 나타나 이후의 취업이행에 있어 보다 나은 일자리로 이행하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 평가할 수 있다. 이를 뒷받침하듯 이직 전 준비 후 이직한 집단은 재취업에서 이전 직장에 비하여 유사하거나 나은 것으로 이동할 확률이 높아지는 긍정적인 효과를 나타내고 있다.

종사상의 지위가 정규직으로 재취업한 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 전반적으로 이전직장에 비하여 유사하거나 나은 것으로 평가하는 것으로 나타나 정규직과 비정규직 간에 체감 근로조건이 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 배우자가 아닌 타 가구원의 소득원이 존재하는 경우에 더 나은 근로조건으로 재취업하는 확률이 오히려 낮아지는 것으로 나타나 주목된다. 이러한 집단은 주로 개인의 연령이 저연령이거나 고연령인 경우로 부모와 동거하는 미혼자녀 혹은 자녀와 동거하는 고령자인 경우가 많다. 이들 연령대의 재취업은 아직 전 보다 못한 곳으로 이루어질 확률이 높다는 것을 의미하는데 이는 이들 연령에게 주어진 노동시장 환경이 그다지 우호적이지 않을 가능성을 내포한다.

이어서 임금수준에 있어 이전 직장과의 유사하거나 더 나아지는 확률에 영향을 미치는 요인을 살펴 본 결과 실업급여의 수급이 오히려 매우 임금수준 개선에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전술한 전반적 근로조건 평가와 맥을 같이하는 것으로, 전술한 바와 같이 비자발적 이직자의 재취업이 갖는 한계를 반영한 결과라 하겠다. 이전직장의 임금이 높을수록 재취업한 직장에서의 임금개선 확률이 낮아지는 것으로 나타나 이직은 개별 근로자에게 임금수준을 개선하기 위한 방편은 아닌 것으로 판단된다. 반면 연령이 높을수록 임금수준의 개선에 긍정적인 영향을 미치는데 연봉제의 확립이 미흡한 현재의 노동시장에서 노동이동이 가능한 연령대의 경우 연공급에 의하여 또한 경력이동에 따라 임금수준이 개선될 가능성이 있음을 반영하고 있는 것으로 볼 수 있다. 여성의 경우에도 이직자가 재취업할 경우 과거에 비하여 임금이 개선되는 경향이 있는데 일반적으로 고용보험에 가입되어 있는 여성근로자는 사무직 중심의 상대적으로 젊고 고학력인 계층이 많다. 동시에 이들은 정규직이 많아 일반적인 여성근로자에 비하여 괜찮은 일자리에서 일하는 확률이 높은 것이 원인인 것으로 생각된다. 이들의 노동이동은 임신이나 출산에 의한 오랜 기간의 경력단절이 아닌 노동이동으로 볼 수 있으며 이들에게 이직 후 재취업은 기존의 여성근로자에게와 같은 위기가 아닌 경력이동의 기회로서의 역할 또한 가지고 있다고 보인다. 동시에 이직을 준비하고 이직한 경우와 정규

직으로 재취업한 경우 임금수준이 유사하거나 개선될 확률이 높아 자발적 이직의 경우, 종사상 지위가 안정적인 경우 임금이 전 직장에 비하여 나빠지지 않음을 보여주고 있다.

VI. 결론 및 시사점

고용보험제도 도입 10년 간 고용보험제도 효과는 성별로 분리 없이 평가되어 왔으며 본 연구는 노동시장에서의 성별 차이를 고용보험제도의 시행에서도 반영하기 위한 최초의 시도이다. 고용보험 피보험자 가입현황에서도 나타나듯이 전체 여성 근로자 중 고용보험의 안전망 내에 있는 집단이 매우 제한적이고, 임금근로자수 대비 고용보험 가입자 비중도 여성의 경우 약 40%로 남성 57%에 비하여 아직까지는 매우 낮은 수준이다. 따라서 고용보험의 사각지대에 위치한 여성 근로자는 고용보험 사업들에서 제외되며 고용보험이 근로자의 사회안전망으로서 기능하는데 편의(bias)를 가질 수 밖에 없는 한계를 드러내고 있다.

고용보험 사업 중 실업급여 사업과 여성 재취업과의 관계를 살펴보면 전반적으로 실업급여 수급자와 비수급자의 이질성에 의하여 노동시장 성과에서 차이가 발견되는 가운데 특히 여성은 남성에 비하여 실업급여 수급자의 재취업 확률이 유의적으로 낮다는 점이다. 이는 실업급여 자체가 가지는 특성과 수급자가 가지는 비자발적 이직 특성이 동시에 반영된 결과이다. 이직 준비후 이직한 경우 재취업확률이 높는데 여성은 그러한 경향을 보이고 있지 않아 여성 취업자 개인적의 이직원인 등에 재취업이 영향을 받지는 않는 것으로 보인다. 오히려 여성은 가구주이거나 자녀의 수가 많아질수록 재취업확률이 높아 여성이 생계부양자의 역할을 담당하거나 하는 가구의 경제적 요구에 재취업이 많은 영향을 받는 것으로 나타났다.

결과적으로 실업급여 수급자와 비수급자간의 이질성이 재취업여부를 많이 결정하게 되므로 여성실업급여 수급자의 재취업 지원에 보다 많은

관심을 기울일 필요가 있을 것이다. 실업급여 수급자의 재취업시 임금이 나 전반적인 근로조건 개선이 긍정적이지 않다는 점이다. 이것은 실업급여 자체의 효과라기 보다는 이들이 가지는 이질성, 즉 실업급여 수급자의 노동시장 내 불안정한 지위를 반영하는 것으로 또한 해석할 수 있을 것이다. 여성과 정규직으로 취업한 집단은 근로조건에서 이전 직장에 비하여 상대적으로 나빠지지 않는 경향이 있으나 비정규직으로 취업하거나 이직 준비 없이 이직할 경우 이들의 근로조건이 상대적으로 악화될 수 있다는 점에 주의를 기울일 필요가 있다.

참고문헌

- 김종숙 외(2004). 고용보험제도 시행 10년과 여성근로자. 서울: 한국여성개발원.
- 김종숙 · 박수미(2003). 여성의 노동이동. 서울: 한국여성개발원.
- 노동부(2003). 고용보험 백서.
- _____. 고용보험 DB 원자료.
- 류기철(1999). 실업급여 수급근로자의 재취업 양상. □□경제학 연구□□,
- 유길상(2004). 실업급여가 재취업에 미치는 영향. 경제학 연구, 제47집 1호, pp.71-97.
- 유길상 · 김복순 · 성재민(2003). 실업급여 수급자의 특성과 재취업 행태. 서울: 한국노동연구원.
- 중앙고용정보원(2003). 직업지도.
- 통계청. 경제활동인구조사 각년도.
- 박영란 외 (2004). 여성 빈곤계층의 실태와 정책방안 서울: 한국여성개발원
- 홍성우, 양채열(1999). 실직근로자의 직업탐색과 재취업. 노동경제논집, 제22권 1호, pp.1-29.
- 황덕순(2000). 실업급여에 대한 평가와 발전방안. □□고용보험제도의 평가와 발전방안□□, 한국노동연구원.
- Ehrenberg, R.G and R. S. Smith(1988). Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. 3rd ed.
- Haber, W. and M. G. Murray(1996). Unemployment Insurance in the American Economy: An Historical Review and Analysis.
- Katz, L. and B. Meyer(1990). The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefit on the Duration of Unemployment, *Journal of Public Economics*, Vol 41, pp.45-72.
- Moffit, R. and W. Nicholson(1982). The Effect of Unemployment Insurance on Unemployment : The Case of Federal Supplemental Benefits, *Review of Economics and Statistics*, Vol 64, pp.1-11.

Unemployment Insurance Benefit and Re-employment of Female Workers in Korea

Jongsoog Kim*

The purpose of this study is to estimate the relationship between unemployment insurance(UI) benefits and the re-employment of female workers in Korea. 3027 individuals, who were out from the employment, were surveyed for this study. Two different estimations were conducted for re-employment and the quality of re-employment. Results show that both probability of the re-employment and quality of re-employment are not significantly affected by UI benefits for workers. However, when separated by gender, female workers have significantly lower probabilities for re-employment when they have UI benefit. Since UI is not given to voluntary movers, but to only to those laid off in Korea, this explains the problem of UI beneficiaries in the labor market rather than the effects of UI benefit itself. Therefore, labor market policies need to give more attention to the involuntary unemployed.

Keyword: female workers, unemployment insurance, UI benefit

JEL Classification: J6,

* Fellow, Korea Women's Development Institute