한국인구학 제20권 제2호(1997): 43~66 한국인구학회

# 이중노동시장의 재취업과정
## 미국 노동시장의 경우

이건*

이 논문은 미국 노동시장의 재취업과정을 사건사의 실업자료를 이용하여 분석하였다. 재취업과정은 실업기간에 따라 변화하는 재취업률의 변화로 파악하였다. 분석에서는 이중노동시장의 구조적 특성이 재취업과정에 미치는 영향을 살펴보았다. 이차노동시장은 경쟁시장이다. 경쟁시장에서 사람들은 더 나은 직장을 찾기 위해 직장을 그만두기 때문에 자발적 실업이 발생한다. 직장탐색이론에 의하면 자발적 실업에서 사람들은 실업기간이 경과하면서 자신의 의중임금을 떨어뜨림으로써 재취업률을 높이고자 한다. 이에 반하여, 일차노동시장은 장기간 고용관계로 이루어진, 경쟁적 성격이 약한 노동시장이다. 장기적 고용관계에서, 실업은 경기가 좋지 않은 시기에 일시해고에 의해 비자발적으로 발생한다. 계약이론에 의하면 일시해고를 당한 사람은 원래의 직장에서 다시 부를 때까지 기다리기 때문에 재취업률은 실업기간에 관계없이 일정하다. 실증분석의 결과는 재취업과정이 이중노동시장에 의해 영향을 받는다는 사실을 보여주고 있다. 즉 일차노동시장에서 사람들은 실업을 당했을 경우, 기업에서 다시 부르기를 기다리는 성향이 강하게 나타났다. 한편 이차노동시장에서 실업을 당한 사람들의 경우, 새로운 직장을 찾는 경향이 높았다. 그러나 실업기간에 따른 재취업률의 변화는 직장탐색이론이 예측하는 수준보다 낮게 나타났다.

## 1. 서론

올해 우리 나라의 노동시장에 여러 가지 변화가 나타날 것으로 예상된다. 우리 나라의 실업률은 오랫동안 2% 수준에 머물러 있었으나 올해는 5% 이상으로 늘어

* 동국대학교 사회학과

날 전망이다. 또한 최근 정리해고가 법적 근거를 갖게 됨에 따라 일시해고와 같은 새로운 형태의 실업이 나타날 수 있게 되었다. 이런 시점에서 일시해고가 보편화되어 있는 미국 노동시장의 구조와 실업을 살펴보는 것은 앞으로 다가올 노동시장의 구조적 변화와 이에 따른 실업문제의 대책을 마련하는 데 도움이 될 것이다.

1920년대 공황이 남긴 실업에 대한 공포로 인해 오랫동안 실업은 생산물시장의 경기(수요)가 하락하면서 노동시장의 수요가 감소하여 발생하는 비자발적(involuntary)인 것으로 여겨졌다. 그러나 1970년대 중반기에 실업에 관한 새로운 관점이 나타났다. 제2차 세계대전 이후부터 1970년대 초까지 통상 3% 수준에 머물러 있던 미국의 실업률이 1970년대 중반부터 5% 수준으로 증가하였다. 이러한 현상은 경기변동에 의한 비자발적 실업의 개념만으로는 설명하기 어려웠기 때문에 새로운 관점에서 자발적(voluntary) 실업의 개념이 만들어졌다. 자발적 실업은 사람들이 직장을 옮기는 과정에서 새로운 직장을 찾기 위해 현재의 직장을 그만두기 때문에 나타나는 실업이다.[1]

실업에 관한 주류 경제학의 이 두 관점은 서로 배타적인 입장을 취하여 노동시장의 실업을 모두 자발적인 것으로 보거나, 아니면 모두 비자발적인 것으로 본다. 그러나 자발적 실업과 비자발적 실업은 노동시장에서 동시에 발생하는 것으로, 이 두 가지 실업을 포괄적으로 설명할 수 있는 노동시장 개념이 필요하다. 따라서 이 글은 주류 경제학이 가정하는 단일노동시장 대신 이중노동시장의 틀(framework)에서 실업을 분석한다.

이중노동시장론은 노동시장이 고용구조와 임금구조에 따라 질적으로 다른 일차노동시장과 이차노동시장으로 나뉘어져 있다고 본다. 고용구조의 차이는 사람들이 고용되는 형태뿐만 아니라 실업에 처하는 방식에 영향을 주며, 이는 다시 실업으로부터 재취업하는 과정에 영향을 준다. 이 논문은 고용-실업-재취업으로 이어지는 일련의 과정 중 실업-재취업 부분을 중심으로 이중노동시장의 구조적 차이를 살펴본다.

---

1) 직장을 옮기고자 하는 사람들 모두가 현재의 직장을 그만두고 새로운 직장을 찾는 것은 아니다. Mattila(1974)와 Feldstein(1973)은 각각 다른 연구에서 직장을 옮기는 사람의 약 40-50% 정도가 현재의 직장을 그만두고 새로운 직장을 찾으며, 나머지 약 50-60% 정도가 직장을 다니면서 새로운 직장을 찾는다는 사실을 경험적으로 보여주었다.

## 2. 이중노동시장과 실업

이중노동시장에 대한 관심은 1970년대 사회학과 경제학에서 상호보완적으로 전개되었다. 전통적으로 이중노동시장에 대한 연구는 사회학에서는 고용구조를 중심으로, 경제학에서는 임금구조를 중심으로 다루어졌다. 그러나 1980년대에 들어서 사회학적 연구의 방향이 내부시장론과 기업내 조직연구에 집중되면서 사회학의 이중노동시장에 대한 관심은 감소하였다. 또한 경제학의 이중노동시장에 대한 관심도 이론적인 토대가 부족하다는 비판과 함께 거의 사라졌다. 이렇듯 침체되었던 이중노동시장에 관한 관심은 1980년대 중반 이후 경제학의 효율임금이론(efficiency wage theory)을 통해 다시 활성화되기 시작했다. 효율임금이론은 임금과 고용 사이의 구조적 관계에 관한 체계적인 이론을 제시하고 있을 뿐만 아니라 실업에 대한 이론적 근거를 제공하면서 거시경제이론의 새로운 지평을 열었다고 평가된다(Akerlof & Yellen, 1990).

### 1) 효율임금이론과 이중노동시장

효율임금이론은 산업간의 임금격차가 경쟁시장의 논리만으로는 설명되지 않는 부분에 대한 새로운 경제학적 해석을 중심으로 전개되었다. 특히 큰 기업이 비중을 많이 차지하는 산업에서 인적자본론이 예측하는 수준보다 높게 나타나는 임금은 시장경제의 논리만으로는 설명되지 않는 것이었다(Krueger & Summers, 1988; Dickens & Katz, 1987; Murphy & Topel, 1987; Brown et al., 1990). 효율임금이론은 이러한 기업들의 고임금제도를 노동력 공급의 안정을 위한 결과로 해석한다. 자본집약적 생산에서 노동자의 기술숙련이 생산성 향상에 중요한 요소가 됨에 따라 양질의 노동력 수급이 생산의 중요한 과제 중에 하나가 된다. 이 때문에 기업은 높은 임금을 지급함으로써 양질의 노동력을 확보하려고 한다. 효율임금이란 기업이 생산성이 높은 노동자를 유치하고(Malcomson, 1984), 노동자의 이직을 막고(Salop, 1979), 불성실한 작업태도를 방지하며(Shapiro & Stiglitz, 1984), 노동자의 사기와 기업에 대한 애착심을 향상시키고, 생산성을 높이기 위해(Akerlof, 1984) 시장임금보다 높게 책정한 임금이다.[2]

높은 임금으로 인하여 효율임금을 지급하는 직장을 원하는 노동자의 수가 많아지면서 노동시장의 공급이 수요보다 많아진다. 시장원리에 따르면 이러한 경우 임금(가격)이 떨어짐으로써 수요가 증가하여 공급과 일치하게 되겠지만 효율임금정책을 시행하는 기업은 임금을 떨어뜨리지 않는다. 결과적으로 이러한 직장을 원하는 사람들의 수가 직장의 수보다 많은 상태에서 직장은 배급(job rationing)의 형태로 사람들에게 할당된다(Yellen, 1984; Akerlof & Yellen, 1990). 이런 경우 개인의 잠재적 생산성과 임금수준에 따라 순서가 매겨지며, 이 순서에 따라 사람들은 그 직장을 향해 마치 일렬로 줄을 서서 배급받는 것 같은 모습을 나타내게 되는데 이러한 줄을 취업줄(job queue)이라고 한다(Doeringer & Piore, 1971; Lang & Dickens, 1988). 효율임금이론은 이러한 줄의 존재를 이차노동시장과 구분되는 일차노동시장의 구조적 특징으로 본다(Bulow & Summers, 1986; Lang & Dickens, 1988).

한편 시장임금은 시장의 경기변동에 따라 변하는 개인의 임금수준을 가리키는데 반해, 효율임금은 시장의 경기변동과 관계없이 고정되어 있다. 효율임금은 개인에게 주어지는 것이 아니라 개인이 속한 직책과 직위에 딸려 있는 것이다(Sørensen & Kalleberg, 1981; Sørensen, 1983; Eliason, 1995). 따라서 효율임금을 지급하는 기업에 있는 사람들은 임금을 위해 경쟁하기보다는 직책과 직위를 위해 경쟁하게 된다(Thurow, 1975). 이러한 경쟁은 진급을 위한 경쟁으로 진급사다리(promotion ladder)의 조직적 구조를 통해 나타나며, 이미 기업에 있는 사람들 사이에서만 발생하게 됨으로써 내부노동시장(internal labor market)이 형성된다. 따라서 내부노동시장의 성립은 고용에서 최하위직만이 열려 있고 다른 직책은 기업내부 사람들에게만 접근 가능한 닫힌 형태의 고용관계(closed employment relations)로 나타난다(Sørensen & Kalleberg, 1981).

일차노동시장과 달리 이차노동시장의 고용은 개인의 생산성에 상응하는 임금수준에서 이루어진다(Sørensen & Kalleberg, 1981; Elaison, 1995). 임금은 수요와 공급에 의해 결정되고, 이들의 변화에 따라 수시로 변한다. 사람들은 더 많은 임금을 주는 직장을 찾고, 기업은 더욱 싼 가격으로 노동력을 확보하고자 한다. 이에 따라 노동의 수요와 공급이 일치하는 지점에서 (시장)임금이 결정된다. 더 높은 수준의 임금을 추구하는 사람들에 의해 이차노동시장은 누구에게나 열려 있는 경쟁적 시장

2) 특히 Akerlof의 효율임금이론을 사회학적 모델(sociological model)이라고 한다.

구조를 나타낸다. 따라서 이차노동시장에서는 직장이동이 빈번히 발생하고, 장기적인 고용계약이 성립되지 않으며, 고용관계는 열린 형태(open employment relations)로 나타나게 된다(Sørensen & Kalleberg, 1981).

### 2) 이중노동시장과 실업

경제학은 수요부족(deficient demand)에 의해 발생하는 비자발적 실업의 원인을 경직된 임금의 탄력성에 두었으나 임금의 경직성에 대해서는 딱히 이렇다 할 이론이 없었다. 효율임금이론은 임금의 경직성이 이윤을 추구하는 기업에 의해 구조적으로 발생한다고 설명한다. 경기가 하락하여 생산품의 수요가 감소하면 기업은 생산을 줄이기 위하여 생산에 투입되는 노동의 공급을 줄이고자 한다. 이때 경쟁시장에 있는 기업은 임금을 낮춤으로써 노동의 공급을 줄이고자 하지만, 일차노동시장의 기업들은 임금을 줄이지 않는다. 이들은 양질의 노동력을 확보하고 높은 생산성을 유지하기 위해서 임금을 조절하기보다는 노동공급 자체를 조절하고자 한다. 즉 일차노동시장의 기업들은 경기가 하락할 경우 노동자의 수를 줄이고, 그 결과로 (비자발적) 실업이 발생한다.

그러나 이런 경우 감원은 대체로 영구한 것이 아니다. 닫힌 고용관계에서 감원에 의해 실업을 당한 노동자들은 일정기간이 — 통상 한달 이하 — 지난 후에 본래의 직장으로 돌아오기 때문에 일차노동시장의 실업은 일시해고(layoff)의 형태로 나타난다. 반면에 열린 고용관계에서는 빈번한 직장이동으로 자발적 실업이 많이 발생하며, 일시해고와 같은 비자발적 실업은 많지 않다. 따라서 일차노동시장의 실업은 비자발적 일시해고로, 이차노동시장의 실업은 자발적 이직에 의한 것으로 대표될 수 있다(Schervish, 1983).

## 3. 이중노동시장과 재취업과정

### 1) 암묵계약이론(implicit contract theory)과 일차노동시장의 실업

일차노동시장의 노동자는 일시해고가 발생할 경우 이차노동시장에서 직장을 찾

을 수 있음에도 불구하고 자신의 직장에서 다시 불러줄 때까지 실업상태에서 기다린다. 이것은 노동자의 생산기술이 기업내에서 높은 효용을 나타내기 때문이다. 전문화한 생산기술은 기업의 생산시설이나 관리방식에 따라 다르며 기업내에서 장기간에 걸쳐 익혀진다. 따라서 한 기업내에서 유용한 기술이 다른 기업에서는 별로 유용하지 않은 경우가 많다. 이런 경우 노동자는 여러 기업으로 직장을 옮겨다니기보다는 한 기업에서 장기간 근무하는 것이 유리하다.

일시해고가 발생하는 경우에도 고용관계가 단절되지 않는 제도적 장치가 마련되어 있다. 노동자들이 비자발적 실업에서 기업이 다시 부를 것이라는 기대에서 기다릴 수 있는 것은 기업과 노동자 사이에 성립된 계약관계가 있기 때문이다. 이러한 계약은 노동조합이 강한 경우에는 노사간의 단체협약에 의해 명문화되어 있기도 하다. 그러나 대부분의 경우 이러한 계약은 기업의 관습·관행에 의해 시행되기 때문에 암묵계약(implicit contract)이라고 한다(Baily, 1977; Azariadis, 1975; Azariadis & Stiglitz, 1983).

암묵계약은 일시해고를 당한 실업노동자가 이루는 재취업줄의 형태를 결정한다. 실업의 순서, 실업의 기간, 그리고 소환의 순서를 통해 만들어지는 재취업줄은 대체로 오랫동안 근무한 사람에게 유리한 형태를 갖는다. 산업의 형태에 따라 기술숙련도가 더 중시되는 경우도 있기도 하지만, 이런 경우에도 기술숙련도와 근무연한과 밀접한 관계 때문에 두 가지 기준이 함께 사용된다.

### 2) 직장탐색이론과 이차노동시장의 실업

자발적 실업의 개념은 실업을 새로운 직장을 찾는 기간으로 보기 때문에 실업기간(unemployment duration)을 중요시하며, 그 결과로 실업기간에 대한 경험적 연구가 활발해졌다. 펠트스타인(Feldstein, 1973, 1975)은 1966년부터 1972년까지의 전국시계열조사(National Longitudinal Survey) 자료를 토대로 대부분의 실업은 매우 짧은 기간내에 끝나며, 반수 이상의 실업이 한달 이내에 끝나기 때문에 실업은 사회적으로 심각한 문제가 아니라고 주장하였다. 이에 반하여 클락과 섬머스(Clark & Summers, 1979)는 1969년부터 1975년 사이의 현재인구조사(Current Population Survey) 자료를 토대로 많은 실업이 짧은 기간동안만 지속되는 것은 사실이지만 긴 기간의 실업도 적지 않다는 것을 보여주었다. 더욱이 이들은 오랜 동안 실업상태에

있는 사람들이 경제적으로 가장 심각한 피해를 입기 때문에 오래 지속되는 실업을 무시하여서는 안 된다고 주장하였다.

이와 때를 같이 하여 실업기간이란 개념을 중심으로 실업상태로부터 취업에 이르는 재취업과정에 관한 이론이 미시경제학의 한 분야로 나타났다. 이 이론은 모든 실업을 자발적 실업이라고 가정하고, 재취업과정을 사람들이 실업의 기간을 통해 자신에게 제일 좋은 직장을 찾는 과정이라고 본다. 이 이론을 직장탐색이론(search theory)이라고 부른다.[3]

정해진 임금수준의 새로운 직장이 일정한 시간 간격을 두고 노동시장에 나타난다고 볼 수 있다. 한편 개인의 기술이나 능력 등의 자원(resources)은 일정함에도 불구하고 고용주에 따라 이러한 자원을 평가하는 것이 다르기 때문에 개인이 받을 수 있는 임금은 정해진 하나의 수치이기보다는 분포의 형태를 띠게 된다. 각 임금수준에 따라 그에 상응하는 직장이 노동시장에 나타나는 빈도는 다르기 때문에 개인이 기업으로부터 직장을 제의받는 확률 또한 임금수준에 따라 다르다. 임금이 높은 직장에 대한 경쟁이 더 많을 것이기 때문에 임금수준이 높을수록 직장을 제의받을 확률이 낮아진다. 따라서 각 개인은 임금수준에 반비례하는 직장제의율(job offer rate)의 분포인 임금제의분포(wage offer distribution)를 갖고 있다.

주어진 임금제의분포에서 개인은 자신이 원하는 임금수준을 정하고, 이 임금수준에 따라 새로운 직장이 제시되면 그 직장의 수락여부를 결정한다. 이때 개인이 정한 임금수준을 의중임금(reservation wage)이라고 부른다.[4] 사람들은 제시된 직장의 임금이 자신의 의중임금보다 적으면 그 직장을 택하지 않고 더 좋은 임금을 주는 직장이 나타날 때까지 계속 직장을 찾을 것이다. 임금제의분포에서 직장제의율은 임금수준에 반비례하기 때문에 의중임금이 높을수록 실업의 기간이 길어지며, 재취업률은 떨어진다. 즉 개인은 의중임금을 올리거나 낮춤으로써 재취업률을 낮추거나 올릴 수 있다. 자발적인 실업의 특징은 실업의 기간과 재취업률이 개인의 의중임금에 따라 변하는 데 있다. 실업이 길어지면 길어질수록 사람들은 생활에 드는

3) 또한 직장탐색이론은 실업기간이 길지 않으며, 이 기간중 노동시장의 경제상태나 개인의 시장경쟁력은 변하지 않는다고 가정한다.

4) 이 용어는 어수봉(1993)이 번역한 것으로, 정갑원·정균승(1989)은 이를 유보(留保)임금이라고 번역하고 있다.

비용 등의 압박이 더해지면서 실업 초기보다는 더욱 빠른 시간 안에 직장을 잡아야 한다. 그러므로 사람들은 실업기간이 증가함에 따라 재취업의 기회를 증가시키기 위해 의중임금을 낮춘다(Lippman & McCall, 1976; Salant, 1977).[5]

실업기간의 증가에 따라 의중임금이 감소하는 현상은 계량적으로는 재취업률이 증가하는 것으로 나타나게 된다. 시간이 흐름에 따라 재취업률이 증가·감소하는 현상을 시간의존성(time dependence)이라고 부른다. 시간의존성에는 시간의 흐름에 따라 재취업률이 증가하는 경우 정(positive), 감소하는 경우 부(negative), 일정한 경우 무(constant) 시간의존성이 있다.

### 3) 이중노동시장과 재취업과정에 관한 가설

이차노동시장에서는 노동자들이 임금의 변동에 따라 직장을 옮기는 일이 많기 때문에 자발적인 실업이 많이 발생한다. 자발적 실업의 경우 직장을 그만둔 사람이 원래의 직장으로 다시 돌아가는 경우란 매우 적다. 따라서 실업기간중에 새로운 직장을 찾는 것이 보편적이다. 직장탐색이론에 따르면 이차노동시장에서 재취업과정은 정시간의존성을 보여줄 것이다.

이에 반해 일차노동시장에서는 기업들이 생산품의 수요가 감소하면 일부의 노동자를 해고함으로써 비자발적인 실업이 발생한다. 비자발적인 실업은 일시해고와 영구해고(dismissal)로 구분되기도 하지만, 영구해고의 경우 잘 보고되지 않을 뿐만 아니라 경제학적 측면에서 예외적인 현상으로 취급되기 때문에 잘 다루어지지 않는다. 또한 이중노동시장의 구조적 측면에서도 중요한 비자발적 실업은 영구해고이기보다는 일시해고이다.

일차노동시장에서 실업이 발생할 경우 기업은 대부분의 노동자들을 일정 기간이 지난 후에 다시 불러온다. 따라서 일시해고된 사람들은 굳이 새로운 직장을 찾으려고 하지 않는다. 이러한 경우 재취업과정에서 의중임금은 존재하지 않으며, 재취업률은 기업의 소환율(recall rate)에 달려 있다. 소환율은 기업에 의해 정해지고, 실업의 경과 시간에 영향을 받지 않고 일정하기 때문에 일시해고의 경우에는 시간의존성이 존재하지 않는다. 한편 각 노동자의 실업기간은 소환의 순서에 따라 정해지

5) 이러한 속성을 의중임금성(reservation wage property)이라고 한다.

고, 이 순서는 선임권(seniority)에 따라 정해진다. 따라서 일차노동시장에서 재취업과정의 특징은 무시간의존성과 선임권에 따른 실업기간으로 나타나게 된다.

## 4. 분석방법과 자료

### 1) 사건사 분석

실업으로부터 재취업하는 과정은 실업기간이 지남에 따라 재취업을 할 수 있는 확률의 변화로 파악한다. 이의 통계적 분석은 사건사 분석(event history data analysis)의 기법을 사용한다. 사건사 분석의 기법은 재해율(hazard rate)을 이용하는데, 재해율은 시간 T까지 사건이 발생하지 않은 상태에서 다음 단위시간에 사건이 발생할 조건부확률이다. 무조건부확률 대신 조건부확률인 재해율을 이용하는 이유는 순간변화치인 미분값을 이용하는 이유와 비슷하다.[6]

재취업과정에서 사건이란 실업으로부터 벗어나는, 즉 재취업을 하는 것이며, 재해율은 재취업률이다. 실제 자료에서 재취업률의 변화를, 특히 증가하는 재취업률을 찾아내는 것은 쉽지 않다. 이것은 사람마다 재취업률이 다르기 때문에 나타나는 문제이다. 재취업률이 높은 사람과 낮은 사람이 구분없이 자료에 섞여 있는 경우 전체의 자료를 보면 재취업률이 높은 사람은 실업기간이 짧고, 재취업률이 낮은 사람은 실업기간이 길다. 따라서 설혹 각 개개인의 재취업률이 시간이 지남에 따라 변하지 않거나, 증가한다고 해도 자료에서는 마치 실업기간이 길어지면 재취업률이 감소하는 것처럼 보이게 된다. 이것을 다양한 재취업률을 가진 사람들이 자료에 섞여 있기 때문에 나타나는 문제로 보아 다양성(heterogeneity) 혹은 허위부시간의존성(spurious negative time dependence)의 문제라고 한다.[7] 다양성의 문제는 개인들의 재취업률에 영향을 주는 독립변수들을 통제함으로써 조절할 수 있다.

---

6) 사건사 분석법에 관한 좀더 상세한 논의는 이건(1994)을 참조.

7) 실제로 부(負)시간의존성 현상은 실업이 길어짐으로써 개인의 기술력이 감소하거나 실업기간 중에 산업의 기술이 변함으로써 개인의 기술이 산업변화에 적응하지 못하는 경우에 나타날 수 있다.

### 2) 자료와 변수

#### (1) 자료

이 논문은 미국의 Panel Study of Income Dynamics(PSID) 자료를 사용하였다. PSID는 1968년부터 미국 전역에서 2,930가구와 저소득층의 1,872가구를 표본으로 가구원 전체와 이 가구로부터 파생되어 나온 가구를 대상으로 현재까지 매년 추적하여 조사하는 시계열(longitudinal) 자료이다. PSID는 1981년부터 한해 전(1980년)의 실업경험과 실업기간에 관한 자료를 수집하기 시작하였다. 이 당시에 실업기간은 주(週) 단위였다. 그러나 1985년의 조사부터는 실업기간을 월(月) 단위로 바꾸었다.

#### (2) 종속변수

이러한 조사방법의 변화 때문에 이 논문은 1980년부터 1983년 사이에 발생한 실업에 국한시켜 이들의 실업기간을 분석대상으로 하였다.[8] 또한 여자의 경우 자료의 불확실성 때문에 분석대상을 남자에 국한시켰으며, 같은 이유로 가구주만을 분석의 대상으로 삼았다. 그 결과 분석대상은 남자가구주 3,688명이다. 이들 중에 대상기간에 실업을 경험한 사람의 수는 1,081명으로 남자가구주의 29.3%이다. 실업의 총 빈도수는 2,175건으로 대략 한 사람당 평균 두 번꼴로 실업을 경험했던 셈이다.

종속변수인 실업기간은 짧은 실업에 치우친 분포를 나타내고 있다. 모든 실업 중 16%가 1주 이내에 끝났으며, 약 50%가 4주 이하의 실업이었다. 가장 긴 실업은 134주(약 2.5년)였다. 또한 자료중단(censored)의 실업은 14.5%(316개)였다. 완료(completed)된 실업의 평균기간은 10.3주이며, 중간값은 5주이다. 자료중단이된 실업이 포함된 경우 평균기간은 14.6주이며, 중간값도 8주가 된다.

#### (3) 독립변수

허위부시간의존성을 통제하기 위하여 개인의 재취업률(실업기간)에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 통제변수를 사용하였다. 지역의 실업률이 실업기간에 영향을 미

8) 공교롭게도 이 기간은 전후 미국의 실업률이 가장 높았던 때이다. 전국 남자의 실업률은 1980년에 6.9%, 1981년에 7.4%, 1982년에는 9.9%, 1983년에는 9.6%였다(U.S. Government, 1984).

치는 것은 자명하다. 여기서 지역실업률은 실업이 발생했을 당시 거주하던 지역(county)의 연평균 실업률을 사용하였다. 흑인인 경우 일반적으로 실업기간이 백인보다 길기 때문에 흑인을 가변수로 처리하였다. 본 자료에서 완료된 실업의 경우 평균실업기간은 흑인이 12.6주이고 백인은 9.2주이다. 실업보험은 직장탐색이론에서는 매우 중요시하는 변수로, 이 이론은 실업보험이 의중임금을 상승시킴으로써 실업기간을 증가시킨다고 본다. 실업보험에 대한 자료는 한 해의 마지막 실업에 대해서만 수집된 관계로 557(26%)개의 실업에 대해서는 자료가 없었다. 이것을 무응답으로 처리하는 경우 전체자료에 미치는 손실이 매우 크다. 이러한 자료의 손실을 피하기 위하여 실업보험에 대한 자료가 없는 실업과 그렇지 않은 실업을 처리하는 실업보험Miss의 가변수를 설정하였다. 실업보험Miss의 값은 실업보험에 대한 자료가 있으면 0, 없으면 1로 하였다. 결혼한 사람은 가족에 대한 책임이 미혼인 경우보다 강한 관계로 더욱 빨리 직장을 찾아야 할 것이라고 보아 결혼유무상태를 가변수로 설정하여 사용하였다. 또한 가구주가 가구 전체의 소득에 기여하는 비율이 높을수록 가구주가 새로운 직장을 찾고자 하는 욕구가 강할 것이다. 가구주소득이 가구 전체소득에서 차지하는 비율을 가장소득비율의 변수로 사용하였다. 교육수준과 근무연수는 인적자원의 요소로 개인의 임금제의분포를 결정하는 데 중요한 역할을 한다. 교육수준은 실제 교육을 받은 햇수를, 근무년수는 18세 이후 정규직(full-time)에 종사한 햇수를 사용하였다. 참고로, 근무년수는 선임권을 대신하는 측정치로 사용되기도 한다.

의중임금은 각 직업(occupation)에서 교육수준과 근무년수에 따른 총표본 3,899명의 평균임금을 최소제곱값에 의한 회귀식으로 구하여 사용했다.[9] 한편 이 값은 한 직업의 교육수준과 근무년수에 따라 설정되는 임금제의분포의 평균값으로 볼 수 있다. 상대적 생산력은 실업 직전의 임금을 의중임금으로 나눈 것이다. 상대적 상산력은 같은 직업, 학력, 경험을 가진 사람들 사이의 생산성을 비교하는 것이라고 볼 수 있다. 다른 변수들과는 달리 직장탐색이론은 개인의 교육수준, 근무년수, 의중임금, 상대적 생산성에 대해서 언급하고 있지 않다. 이것은 이 변수들이 개인 생산성을 나타내는 동시에 임금제의분포를 결정하기 때문이다. 이러한 이론적 불확정성에도 불구하고 대부분의 경험적 연구는 생산성이 높을수록 실업기간이 짧은 것을

9) 이 방법은 Nickell(1979)과 Atkinson et al.(1984)를 따랐다.

보여준다(Nickell, 1979; Atkinson et al., 1984; Narendranathan et al., 1989; Sørensen, 1987, 1990).

### 3) 자료에 나타난 이중노동시장에 관한 주요 변수

이중노동시장은 톨버트와 그의 동료들(Tolbert et al., 1980)과 벡과 그의 동료들(Beck et al., 1978)의 분류를 따랐다. 〈표1〉은 일반적으로 이중노동시장의 성격을 비교하는 데 자주 사용되는 변수들의 값이다. 이 표는 1980년부터 1982년까지 각 연도별 횡단면(cross-sectional) 자료로 제시하였다. 이 표에 실업의 경험유무와 관계없이 노동시장에 참여한 사람 모두를 포함하고 있다.

각 연도별로 첫번째 칸은 일차노동시장에 관한 값들이며, 두번째 칸은 이차노동시장에 대한 것들이다. 여기에 제시된 수치는 일반적인 이중노동시장에 관한 연구와 거의 일치한다. 특히 유의할 변수는 조합참여율과 임금이다.[10] 일차시장이 이차시장에 비해 조합참여율은 약 2배가 되며, 임금은 약 30% 높다. 이것은 이중노동시장론이 주장하는 일차노동시장의 높은 임금과 높은 노조참여율을 뒷받침하고 있

〈표1〉 이중노동시장의 주요 변수값

| | 1980년 | | 1981년 | | 1982년 | | 총평균 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 일차 시장 | 이차 시장 | 일차 시장 | 이차 시장 | 일차 시장 | 이차 시장 | 일차 시장 | 이차 시장 |
| 총표본수(N) | 2,059 | 1,109 | 1,970 | 1,149 | 1,961 | 1,096 | 1,998 | 1,118 |
| 흑인비율(%) | 33.3 | 33.4 | 34.1 | 33.2 | 33.6 | 33.7 | 33.7 | 33.4 |
| 청년비율(%) | 24.2 | 25.9 | 20.8 | 22.9 | 17.1 | 18.0 | 20.7 | 22.3 |
| 실업발생비율(%) | 17.2 | 16.1 | 17.4 | 15.6 | 18.7 | 16.2 | 17.7 | 16.0 |
| 조합원비율(%) | 38.6 | 19.9 | 37.1 | 21.1 | 35.1 | 20.0 | 37.2 | 20.3 |
| 평균시간당임금($) | 9.0 | 6.9 | 8.6 | 6.6 | 8.9 | 6.7 | 8.8 | 6.8 |

10) 흑인의 분포에 관한 일차노동시장과 이차노동시장의 차이에 대해서는 상반된 연구가 있다. 이러한 현상은 1980년대 이후 일차노동시장에 흑인이 증가하였기 때문이라는 것이 가장 보편적인 설명이다(Dickens & Lang, 1987; Boston, 1990).

다. 더욱이 연구대상기간이 일차시장의 주요 산업인 내구성 생산재를 생산하는 기업들(자동차, 선박, 철강 등)에게 가장 극심한 불황의 시기였음을 감안해 볼 때, 이러한 차이는 일차노동시장의 구조적인 경직성을 잘 반영하고 있다.

1980년부터 1983년 사이에 일차노동시장에서 실업을 경험한 사람수는 이차노동시장에서 실업을 경험한 사람수에 비해 연평균 약 1.5% 높았다. 일차노동시장의 실업기간은 이차노동시장의 것에 비해 약 0.4주에서 0.6주 길다. 이러한 현상은 연구대상기간이 일차노동시장에 큰 영향을 미친 불황의 시기였기 때문에 나타난 것으로 보인다.

## 5. 결과

통계적 분석은 STATA의 WEIBULL과 SAS의 LIFEREG를 이용하였다. 이 프로그램은 실업기간에 LOG를 취하여, 사건발생시간모델(failure-time model)의 계산방식을 사용하였다.[11] 예를 들어 〈표2〉의 혼인이 갖는 음의 계수는 결혼한 사람의 실업기간이 미혼자의 것보다 짧다는 것을 의미한다. 아래의 결과에서 주시할 것은 Scale 변수이다. 이 변수는 시간의존성을 나타내는 모수(parameter)로 1보다 작은 경우가 정(正)시간의존성, 1보다 큰 경우가 부(負)시간의존성, 1인 경우가 무(無)시간의존성을 나타낸다.

〈표2〉는 이중노동시장의 실업기간에 대한 와이불모델의 측정치이다. 일·이차시장 모두에서 Scale이 1보다 크며 통계적으로도 매우 유의하다. 직장탐색이론의 예측과는 달리 두 시장의 재취업과정은 재취업률이 시간에 따라 감소하는 부시간의존성을 갖는 것으로 나타났다. Scale의 측정치가 이차노동시장(1.109)보다 일차노동시장(1.099)에서 작게 나타났지만 그 차이는 통계적으로 유의하지 않기 때문에 두 시장에서 재취업률의 변화는 실업기간에 따라 차이가 없다고 할 수 있다.

회귀계수를 살펴보면 두 시장 사이에서 여러 가지 차이가 나타난다. 첫째, 일차노동시장에서는 근무연한이 증가함에 따라 실업기간이 감소하는 경향이 있음에 반

11) 이 모델의 계수는 좌변에 재취업률을 사용하는 재해율모델(hazard rate model)의 계수와 반대의미를 갖고 있다.

해 이차노동시장에서는 근무연한이 증가함에 따라 실업기간이 증가하는 경향이 있다. 이것은 일차노동시장에서 일시해고가 보편적이며, 일시해고의 경우 근무연한(선임권)이 소환의 순서를 결정하는 데 중요하며, 이차노동시장에서는 일시해고가 많지 않다는 가설과 일치한다. 둘째, 실업보험은 일차노동시장에서 실업기간을 증가시키는 반면 이차노동시장에서는 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이차노동시장의 경우 직장탐색이론의 예측과 다른 결과는 좀더 상세한 실업보험자료를 통해 검증해 보아야 할 것이다. 한편 일차노동시장의 실업보험이 보여주는 양의 계수는 개인의 측면보다 기업의 측면에서 이해해야 할 부분이다. 이 현상은 불황의 시기에 기업이 일시해고의 기간을 연장함으로써 그 기간동안에 지불해야 할 임금을 기업의 자금으로 사용하는 데서 나타난다고 보여진다(Topel, 1984, 1985).

〈표2〉는 일·이차노동시장에서 주로 발생하리라는 실업의 종류를 가정하고 한

〈표2〉 일차노동시장과 이차노동시장에서의 실업기간에 대한 와이불모델의 측정치

| | (1) 일차노동시장 | | | (2) 이차노동시장 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 모수추정치 | 표준오차 | P값 | 모수추정치 | 표준오차 | P값 |
| Y-절편 | 3.984 | .900 | .000 | 5.545 | 1.142 | .000 |
| 실업률 | .041 | .010 | .000 | .036 | .014 | .008 |
| 혹인 | .388 | .078 | .000 | .200 | .116 | .084 |
| 실업보험 | .380 | .081 | .000 | -.186 | .122 | .126 |
| 실업보험Miss | -.851 | .090 | .000 | -1.167 | .123 | .000 |
| 혼인 | -.434 | .083 | .000 | -.110 | .121 | .361 |
| 가장소득비율 | -1.278 | .132 | .000 | -1.306 | .192 | .000 |
| 교육수준 | .049 | .043 | .252 | .039 | .052 | .445 |
| 근무년수 | -.020 | .006 | .002 | .003 | .009 | .689 |
| 상대적 생산성 | .238 | .057 | .000 | .388 | .084 | .000 |
| Log기대임금 | .120 | .717 | .000 | -1.281 | .877 | .145 |
| SCALE | 1.099 | .024 | | 1.109 | .035 | |
| 자료완료수 | | | 1177 | | | 566 |
| 자료중단수 | | | 200 | | | 95 |
| Missing수 | | | 98 | | | 39 |
| LL | | | 2156 | | | 1046 |

분석이다. 그러나 실제로는 모든 종류의 실업이 두 가지 시장에 동시에 존재한다. 문제가 되는 것은 실업이 발생하는 당시에 그것이 어떤 종류의 실업인지를 밝혀내기 매우 어렵다는 데 있다. 이러한 문제점을 보완하기 위하여 실업이 완료된 후 재취업이 본래의 직장으로 돌아간 것인지, 혹은 다른 직장으로 간 것인지를 구분하여 사건사분석을 시도하였다.

'본래의 직장으로 돌아갔느냐'는 질문은 실업보험에 관한 것과 같이 한해의 제일 마지막 실업에 대해서만 물었다. 이러한 실업 중 일부는 자료중단으로 재취업 결과를 알 수 없었다. 일차노동시장에서는 총 1,098개의 실업이 발생하였다. 이중 475명이 본래의 직장으로 돌아갔고, 417명이 다른 직장을 찾아갔으며, 나머지 206명은 자료수집 당시 아직 실업상태에 있었다. 즉 재취업한 사람 892명 중 53%는 본래의 직장으로, 47%는 다른 직장으로 갔다.

이차노동시장에서는 모두 511개의 실업이 발생하였다. 이 중 자료중단은 99명이었으며, 재취업한 사람은 412명이었다. 재취업한 사람 중 43%인 179명은 본래의 직장으로 돌아갔고, 57%인 233명은 새로운 직장으로 옮겨갔다. 예상한 대로 이차노동시장에 비해 일차노동시장에서 일시해고가 상대적으로 더 보편적이지만, 생각보다는 그 차이가 적은 것으로 나타났다. 이러한 이유는 당시의 불황이 일차노동시장에 훨씬 심각했기 때문인 것으로 보여진다. 평소에는 단기간의 일시해고였을 실업이 장기화함에 따라 일차노동시장의 실업자들이 잠시 다른 직장에서 일을 했거나, 직장이 폐쇄되어 새로운 일자리를 찾아갔을 가능성이 높다.

〈표3〉은 본래의 직장으로 돌아간 사람들의 실업을 완료된 실업으로, 다른 직장으로 옮겨간 실업을 자료중단으로 처리하여 와이불모델을 측정한 결과이다. Scale 값은 일차노동시장이 1.191이며 이차노동시장이 1.148로 모두 1보다 크다. 이것은 본래의 직장으로 돌아가는 재취업은 일시해고에 의한 것이며 일정한 재취업률을 갖기 때문에 부시간의존성을 갖는다는 예측과 일치한다. 두 시장 사이에서는 일차노동시장이 다소(0.033) 크지만 그 차이는 통계적으로 유의하지 않다. 즉 본래의 직장으로 돌아갈 경우 부시간의존성의 정도는 일차시장과 이차시장에서 차이가 없다고 할 수 있다.

계수는 〈표2〉와 비교하여 크게 달라진 것은 없으나, 이차노동시장에서 근무년수의 실업기간에 대한 영향이 일차노동시장과 유사하며, 통계적으로 유의하다. 이것은 이차노동시장에서도 실업으로부터 본래의 직장으로 소환될 경우에는 어느 정도

〈표3〉 본래의 직장으로 돌아온 사람들에 대한 와이불모델의 측정치

| | (1) 일차노동시장 | | | (2) 이차노동시장 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 모수측정치 | 표준오차 | P값 | 모수추정치 | 표준오차 | P값 |
| Y-절편 | 1.202 | 1.304 | .001 | 4.832 | 1.812 | .008 |
| 실업률 | .027 | .011 | .019 | .019 | .017 | .276 |
| 흑인 | .393 | .103 | .000 | -.044 | .015 | .775 |
| 실업보험 | .312 | .122 | .005 | -.818 | .190 | .000 |
| 실업보험Miss | -1.514 | .119 | .000 | -2.536 | .178 | .000 |
| 혼인 | .434 | .113 | .000 | -.077 | .165 | .639 |
| 가장소득비율 | -1.434 | .175 | .000 | -1.734 | .266 | .000 |
| 교육수준 | .255 | .060 | .358 | .038 | .075 | .610 |
| 근무년수 | -.034 | .009 | .000 | -.019 | .012 | .123 |
| 상대적 생산성 | -.309 | .071 | .000 | -.536 | .111 | .000 |
| Log기대임금 | .671 | 1.038 | .518 | .159 | 1.388 | .909 |
| SCALE | 1.191 | .030 | | 1.148 | .043 | |
| 자료완료수 | | | 475 | | | 179 |
| 자료중단수 | | | 623 | | | 332 |
| Missing수 | | | 377 | | | 150 |
| -LL | | | 1784 | | | 769 |

는 근무년수(선임권)에 따라 소환의 순서가 정해지는 것을 의미한다.

〈표4〉는 새로운 직장으로 옮겨간 경우를 완료된 실업으로, 본래의 직장으로 돌아간 경우를 자료중단으로 처리하여 와이불모델을 측정한 결과이다. 재취업률은 일차노동시장에서는 시간의 흐름에 따라 증가하며, 이차노동시장에서는 시간에 따라 변하지 않는 것으로 나타난다. 이것은 실업상태에서 직장을 찾는 경우, 일차노동시장에서 실업을 당한 사람은 이차노동시장에서 실업을 당한 사람에 비해 더욱 빠른 속도로 의중임금을 줄인다는 사실을 의미한다. 이러한 현상은 일차노동시장의 실업이 자발적이기보다는 일시해고가 장기화하면서 나타날 수 있다. 예상하던 기간보다 실업이 길어지면 일시해고된 사람은 소환에 대한 불안이 증가하면서 직업을 찾게 된다. 일차노동시장의 임금이 높은 관계로 직장을 찾는 초기에는 의중임금이 높지만, 얼마 지나지 않아 기대수준을 상당히 낮출 수밖에 없게 될 것이다.

〈표4〉 본래의 직장으로 돌아오지 않은 사람들에 대한 와이불모델의 측정치

| | (1) 일차노동시장 | | | (2) 이차노동시장 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 모수추정치 | 표준오차 | P값 | 모수추정치 | 표준오차 | P값 |
| Y-절편 | 4.206 | .971 | .000 | 6.682 | 1.188 | .000 |
| 실업률 | .056 | .011 | .000 | .040 | .015 | .010 |
| 혹인 | .279 | .085 | .001 | .225 | .130 | .083 |
| 실업보험 | .336 | .104 | .001 | .263 | .148 | .077 |
| 실업보험Miss | -1.690 | .097 | .001 | -1.503 | .126 | .000 |
| 혼인 | -.356 | .089 | .000 | -.113 | .135 | .401 |
| 가장소득비율 | -.999 | .144 | .000 | -1.046 | .208 | .000 |
| 교육수준 | -.082 | .047 | .080 | .023 | .056 | .682 |
| 근무년수 | -.012 | .007 | .107 | .012 | .009 | .195 |
| 상대적 생산성 | -.113 | .065 | .081 | -.340 | .088 | .000 |
| Log기대임금 | .410 | .784 | .601 | -1.738 | .920 | .059 |
| SCALE | .951 | .023 | | 1.018 | .036 | |
| 자료완료수 | | | 417 | | | 233 |
| 자료중단수 | | | 681 | | | 288 |
| Missing수 | | | 377 | | | 150 |
| -LL | | | 1405 | | | 787 |

일차노동시장에서 일시해고를 당한 사람들의 실업이 장기화하기 때문에 직장을 구하는 현상은 생산성을 측정하는 변수에서도 증거를 찾아볼 수 있다. 상대적 생산성은 실업의 기간을 단축시키는 데 그다지 영향을 주지 않는다. 이것은 일차노동시장의 기술이 기업내부에서만 생산성에 도움을 준다는 가설과 일치한다. 또한 근무년수가 실업기간에 영향을 주지 않는 것도 일차노동시장의 기업에서 익힌 기술은 다른 기업에는 그다지 유용하지 않다는 사실을 보여준다. 이에 반하여 새로운 직장을 구하는 경우 일반적인 생산성의 척도인 교육의 효과가 증가한다.

이차노동시장의 직장탐색을 통한 재취업은 〈표2〉와 매우 유사하다. 그러나 한 가지 주시할 차이는 실업보험을 받을 경우 실업기간이 증가한다는 사실이다. 이러한 결과는 이것은 직장탐색이론의 예측과 일치한다. 또한 의중임금이 증가함에 따라 실업기간이 감소하는데, 이 효과는 통계적으로 유의한 편이다. 더 나아가서 생산성에

관한 변수 중 임금으로부터 도출한 상대적 생산성과 의중임금이 임금과 관련없이 측정된 교육수준이나 근무연한에 비해 실업기간에 더욱 많은 영향을 준다. 이것은 이차노동시장이 임금수준에 의해 자율조절되는 자유경쟁시장이라는 전통적인 경제학의 가설을 뒷받침하는 것으로 보인다.

## 6. 결론

이 논문은 노동시장의 이중구조를 실업으로부터의 재취업과정을 통해 살펴보았다. 시간의존성을 통해 보고자 했던 일시해고 중심의 일차노동시장과 자발적 실업 중심의 이차노동시장에 대한 가설은 검증되지 않았으나, 일차노동시장에서 근무년수(선임권)에 대한 재취업과정에서 중요성은 검증되었다.

일시해고와 직장탐색을 좀더 확실히 측정하기 위하여 본래의 기업으로 되돌아간 재취업을 일시해고로, 새로운 직장으로 옮겨간 경우를 직장탐색에 의한 구직으로 구분하였다. 결과는 일시해고와 직장탐색에 의한 재취업과정이 시간의존성에서 차이를 보여주고 있다. 즉 일시해고의 경우 의중임금은 실업기간에 따라 변하지 않는 반면, 직장탐색의 경우에는 실업의 기간이 길어짐에 따라 의중임금이 하락하는 것으로 나타남으로써 직장탐색이론을 뒷받침해주고 있다.

일시해고와 직장탐색으로 구분하여 일·이차시장의 재취업과정을 보았을 때 두 시장의 특성이 현저하게 나타났다. 일시해고의 경우에 일차시장에서 실업을 당한 사람들이 실업기간중에 새로운 직장을 찾으려는 노력이 거의 없다. 이것은 일차시장 노동자의 암묵계약에 대한 신뢰가 이차시장 노동자의 것보다 높다는 것을 의미한다. 또한 일차시장과 이차시장에서 근무년수는 상반된 효과를 나타냈다. 이 차이는 일차노동시장에서 실업으로부터 소환할 경우 근무년수가 긴 사람부터 재취업되는 데 반해, 이차노동시장에서는 오히려 근무년수가 재취업에 부정적인 효과를 주었다.

직장탐색의 경우를 보면 이차노동시장에 비해 일차노동시장에서 직장탐색이론의 예측이 더 잘 맞는 것으로 나타났다. 이것은 일차노동시장에서 해고를 당한 사람들이 새로운 직장을 찾는 경우에 어떤 직장을 택해야 할지도 생각해 본 적이 없으며, 직장에 대한 정보도 없기 때문에 직장탐색이론이 가정하는 재취업과정을 따른

다고 보여진다. 이에 반하여, 이차노동시장에서 직장탐색을 위한 실업은 어느 정도의 원하는 직장에 관한 정보와 기대하는 임금수준에 대한 확신이 있는 상태에서 발생한다고 볼 수 있다. 따라서 이런 사람들은 상당한 기간동안 자신의 의중임금을 낮추지 않는 것으로 보인다.

이 연구 결과는 앞으로 좀더 정확하고, 세밀한 자료의 필요성을 제시하고 있다. 특히 사람마다 지급받는 실업보험료가 다르다는 점을 생각하면 보다 세밀한 자료는 다양성에 의해 발생하는 통계적 문제를 줄여줄 수 있다. 다음은 실업기간중에 시간이 흐름에 따라 변하는 독립변수를 사용하는 것이다. 결혼상태나, 가장의 소득비율, 실업보험을 받는 기간 등은 실업기간중에 변할 수 있다. 특히 매우 긴 기간의 실업에 대해서는 시간이 흐름에 따라 변하는 독립변수의 영향력을 파악하는 것이 중요하다. 마지막으로 실업이 자발적인지, 비자발적인지 등 실업의 형태에 대해 직접적인 자료가 있다면 좀더 정확한 재취업과정을 파악할 수 있을 것이다.

## 참고문헌


어수봉(1993), 《한국의 실업구조와 신인력정책》, 한국노동연구원.

이건(1994), "사건사 분석의 개요", 《동국사회연구》, 동국대학교 사회조사연구소, pp. 139-158.

정갑원 · 정균승(공역)(1989), 《노동경제학과 노사관계론》, 형설출판사.

Akerlof, G. A. (1984), "Gift Exchange and Efficiency-wage Theory: Four Views", *American Economic Review* 74: 79-83.

Akerlof, G. A. and J. L. Yellen (1990), "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics* 105 (May): 255-283.

Allison, P. D. (1984), *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data*, Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Atkinson, A. B., J. Gomulka, J. Micklewright, and N. Rau (1984), "Unemployment Benefit, Duration and Incentives in Britain: How Robust is the Evidence?", *Journal of Public Economics* 23: 3-26.

Azariadis, C. (1975), "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", *Journal of Political Economy* 83: 1183-1202.

Azariadis, C. and J. Stiqlitz (1983), "Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria", *Quarterly Journal of Economics* 98 (Supplement): 1-22.

Baily, M. N. (1977), "On the Theory of Layoffs and Unemployment", *Econometrica* 45 (5): 1043-1063.

Beck, E. M., P. M. Horan, and C. M. Tolbert (1978), "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination", *American Sociological Review* 43: 704-720.

Boston, T. D. (1990), "Seqmented Labor Markets: New Evidence from a Study of Four Race-Gender Groups", *Industrial and Labor Relations Review* 44 (1): 99-115.

Brown, C., J. Hamilton, and J. Medoff (1990), *Employers Large and Small*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bulow, J. and L. H. Summers (1986), "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics* 4: 376-414.

Clark, K. and L. H. Summers (1979), "Labor Market Dynamics and Unemployment: A

Reconsideration", *Brookings Papers on Economic Activity* 1: 13-60, Reprinted pp. 3-47 in Understanding Unemployment, edited by L. Summers, 1990, Cambridge, MA: MIT Press.

Dickens, W.T. and K. Lang(1988), "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory", *American Economic Review* 78: 129-134.

Dickens, W.T. and L.F. Katz(1987), "Inter-industry Wage Differences and Industry Characteristics", pp. 48-89 in Unemployment and the Structure of Labor Markets, edited by K. Lang and J.S. Leonard, Oxford: Basil Blackwell.

Doeringer, P.B. and M.J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath Lexington Books.

Dynarski, M. and S.M. Sheffrin(1987), "New Evidence on the Cyclical Behavior of Unemployment Durations", pp. 164-185 in Unemployment and the Structure of Labor Markets, edited by K. Land and J.S. Leonard, New York: Basil Blackwell.

Eliason, S.R. (1995), "Labor Market Matching and Attainment Processes", *American Sociological Review* 60(2): 217-271.

Feldstein, M.S. (1973), "Economics of the New Unemployment", *Public Interest* 36 (Fall): 3-42.

_____(1975), "The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis", *Brooking Papers on Economic Activity* 3: 725-745.

Hodson, R.D. and R.L. Kaufman(1982), "Economic Dualism: A Critical Review", *American Sociological Review* 47(December): 727-739.

Kalbfleisch, J.D. and R.L. Prentice(1980), *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, New York: Wiley.

Katz, L.F. (1986), "Efficiency Wage Theories: a Partial Evaluation", pp. 235-276 in NBER Macroeconomics Annual 1986, Cambridge, MA: MIT Press.

Krueger, A.B. and L.H. Summers(1988), "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure", *Econometrica* 56(2): 259-293.

Lang, K. and W.T. Dickens(1988), "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets", pp. 65-92 in *Industries, Firms, and Jobs: Sociological and Economic Approaches*, edited by G. Farkas and P. England, New York: Plenum.

Lippman, S.A. and J.J. McCall(1976), "The Economics of Job Search: A Survey",

*Economic Inquiry* 14(3) : 347-368.

Malcomson, J. (1984), "Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets", *Journal of Political Economy* 92(June) : 486-507.

Mattila, P. J. (1974), "Job Quitting and Frictional Unemployment", *American Economic Review* 64(1) : 235-239.

Murph, K. M. and R. H. Topel(1987), "The Evolution of Unemployment in the United States, 1968-1985", pp. 11-68 in *NBER Macroeconomics Annual*, edited by S. Fischer, Cambridge, MA: MIT Press.

Narendranathan, W., S. Nickell, and J. Stern(1989), "Unemployment Benefits Revistied", pp. 11-46 in *The Nature of Unemployment in Britain: Studies of the DHSS Cohort*, edited by S. Nickell, W. Narendranathan, J. Stern, and J. Garcia, Oxford: Oxford University Press,

Nickell, S. J. (1979), "The Effect of Unemployment and Related Benefits on the Duration of Unemployment", *The Economic Journal* 89: 34-49.

Okun, A. (1982), *Price and Quantities: A Macro-economic Analysis*, Washington D. C. : Brookings Institution.

Salant, S. (1977), "Search Theory and Duration Data: A Theory of Sorts", *Quarterly Journal of Economics* 91: 39-57.

Salop, S. (1979), "A Model of the Natural Rate of Unemployment", *American Economic Review* 69(March) : 117-125.

Schervish, P. G. (1983), *The Structural Determinants of Unemployment: Vulnerability and Power in Market Relations*, New York: Academic Press.

Shapiro, C. and J. E. Stiqlitz(1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review* 74(June) : 433-444.

Sørensen, A. B. (1983), "Processes of Allocation to Open and Closed Position in Social Structure", *Zeitschrift füf Soziolgie* 12: 203-224.

_____(1987), "Employment Relations and Employment Processes", pp. 47-65 in *Unemployment: Theory, Policy and Structure*, edited by P. J. Pedersen and R. Lund, New York: Walter de Gruyter.

_____(1990), "Employment Sector and Unemployment Processes", pp. 96-132 in *Event History Analysis in Life Course Research*, edited by K. U. Mayer and N. B. Tuma, Wisconsin, WI: University of Wisconsin Press.

Sørensen, A. B. and A. L. Kalleberg(1981), "An Outline of a Theory of the Matching of

Persons to Jobs", pp. 49-74 in *Sociological Perspective on Labor Markets*, edited by I. Berg, New York: Academic.

The U. S. Government (1984), *Economic Report of the President*, Washington, D. C.

Thurow, L. C. (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy*, New York: Basic Books.

Tolbert, C., P. Horan, and E. M. Beck (1980), "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach", *American Journal of Sociology* 85: 1095-1116.

Topel, R. (1984), "Equilibrium Earnings, Turnover, and Unemployment", *Journal of Labor Economics*, 2(4): 500-522.

_____ (1985), "Unemplyment and Unemloyment Insurance", *Research in Economics*, edited by R. G. Ehrenberg Vol. 7., Greenwich, CT: JAI Press, pp. 91-135.

Yellen, J. L. (1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review* 74(2): 200-205.

abstract

# Dual Labor Markets and Reemployment Processes
## A Case of the U.S. Labor Market

Kun Lee

This work examines reemployment processes through the use of event history unemployment data in the United States. Two aspects of these processes, the duration of unemployment and changes in the reemployment rate, are modelled and analyzed in terms of individual characteristics and their structural positions in the labor market. The secondary labor market is a competitive market in which unemployment occurs because people quit their jobs to devote more time in search for better jobs. Using search theory, the rate of reemployment has a positive time dependence as the searcher lower her reservation wage with the passage of time. By contrast, the primary market is characterized by long term employment relations which reduce voluntary turnovers but generate layoffs temporarily. Relying on contract theory, because workers on temporary layoffs wait for recall, reemployment rates have a constant time dependence. Empirical results of unemployment durations indicate that reemployment processes are influenced by individual's positions in dual labor market structures. While the analysis suggests that the amount of search reemployment seems to be positively related to the degree of competitiveness of a market, somewhat weaker results are noted in the search reemployment processes in competitive markets.