

순차분석을 활용한 베이비붐 세대의 직업이동 분석

A Study on Baby Boomer's Job Mobility using Sequential Analysis

임정연*, 이영민**

숙명여자대학교 인력개발정책학과*, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원**

Jung-yeon Lim(jungyon82@naver.com)*, Young-min Lee(ymlee@sookmyung.ac.kr)**

요약

본 연구의 목적은 순차분석방법(Sequential analysis)을 적용하여 한국 베이비붐 세대 근로자의 최근 15년 동안의 직업이동 패턴과 유형의 특징을 탐색하는데 있다. 이러한 탐색은 한국 근로자의 후기 경력패턴을 확인함으로써 효과적인 퇴직 지원 전략을 탐색하는데 중요한 시사점을 줄 수 있을 것으로 생각된다. 특히, 본 연구에서는 근로자의 직업이동 유형과 빈도분석, 직업별 변환확률분석, 유의도검사 등을 활용하여 근로자 직업이동 간의 관계를 제시하였다. 분석을 위해 노동패널의 15년차 직업력 자료를 활용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 베이비붐 세대 남성 근로자는 전문가 및 준전문가의 비중이 비해 단순 기술·기능 조립직의 종사자와 농업임업 및 어업 숙련종사자의 비중이 높아지는 특성을 보였다. 둘째, 베이비붐 여성근로자의 서비스종사자, 판매종사자, 기능 종사자 및 단순노무 근로비중이 상당히 높은 특성을 보였다. 이러한 특징은 베이비붐 세대가 퇴직 후 귀농을 선택하거나, 단순노무직과 같은 낮은 일자리의 직업이동을 하고 있음을 시사한다. 연구 결과를 토대로 다양한 형태의 전직 및 퇴직지원 서비스가 필요함을 제안하였다.

■ 중심어 : 베이비붐 세대 | 순차분석 | 직업이동 | 직업력 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influential factors on the job mobility types and patterns of baby boomers over the past 15 years. Sequential analysis was conducted to analyze the data that were derived from Wave 1~15(1998~2013) of Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS). In particular, we analyzed the job mobility types and frequency, conversion analysis, probability, and significance rate. The results were as follows: firstly, proportional rates of male baby boomer workers such as technical, functional, and agriculture workers were higher than those of professionals and semi-professionals, whereas in case of female baby boomer workers, proportional rate of office workers were lower than those of service and sales workers. It was showed that functional and labor workers significantly higher than others. We found that after retiring, they left their job to search for farming job or choose to work in secondary labor markets. We suggested that the retirement support system and management system should be designed and conducted in a good manner.

■ keyword : Baby Boomers | Sequential Analysis | Job Mobility | Job History |

I. 서론

일을 한다는 것은 경제활동을 위해 특정 조직에 소속되어 임금을 받고 일정한 직무를 수행하는 것을 의미하며, 근로자는 노동시장에 진입 후, 전 생애에 걸쳐 직업을 선택하고 이동하기를 반복한다. 이러한 직업이동의 집합체를 직업력이라고 한다[1]. 일반적으로 개인의 직업적 위치와 삶의 기회는 현재의 직업경로 속에서 발현되기 때문에 근로자의 경력 내 직업이동은 개인의 삶에 중요한 영향을 미치게 된다.

이러한 직업이동과 관련된 연구들은 인적자본이론의 측면과 노동시장 분절적인 측면에서 자주 다루어져왔다. 인적자본이론은 교육훈련을 통해 형성된 인적자본과 생산성이 일자리의 이동을 유발하며, 이러한 산업 혹은 직종 간의 이동은 임금이나 종사상 직위와 같은 개인 성과로 이어진다고 보는 측면이다. 반면, 노동시장 분절론(labor market segmentation)은 노동시장 내 직업은 상위계급과 하위계급으로 나누어지고, 이 둘 간의 이동이 매우 어려우며, 노동시장에서의 사회적 약자인 청년, 고령, 여성, 장애인과 같은 소수집단은 저임금과 낮은 고용안정성으로 대표되는 2차 노동시장으로 유입과 이탈을 반복할 수 밖에 없다고 본다[2]. 이외에도 사회, 경제 노동, 복지측면에서 직업력에 대한 논의가 다양하지만, 특히, 노동 분야에서의 직업력 분석은 패널자료를 활용하여 개인의 직업이동과 변동을 추정하는 목적으로 연구가 이루어지고 있다[3-5].

한편, 한국의 고용시장과 노동환경을 논의할 때에 주요 이슈로 다루어지는 연구대상은 특정 집단 혹은 세대에 대한 탐색이다. 특히, 베이비붐 세대(1955~64년생)는 전체 한국 인구 구조의 약 14.6%를 차지하는 거대한 인구집단으로, 이들의 은퇴시기가 도래함에 따라 은퇴 이후 발생 가능한 사회문제를 대비하기 위하여 베이비붐 세대의 근로생애 특징과 퇴직이후의 상황을 예측해 보는 것은 중요한 연구과제이다[3]. 특히, 이들의 직장입직 이후 왕성한 활동을 벌이는 경력 중기를 거쳐 주된 직장에서의 퇴직 전후의 직업특성을 살펴보고, 보다 효과적인 재취업 지원 전략을 세우는 작업은 비단 개인의 재취업에 국한된 문제가 아닌 한국의 노동시장과 고

용환경의 안정이라는 측면에서도 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

그러나 이러한 기존 연구들은 주로 실증데이터를 활용해 첫 직장과 현재의 직장변화 추이를 살펴보고자 매트릭스 방법을 활용하거나, 사건사 분석이나 심층면담을 통해 개념적으로 직업이동 패턴과 퇴직 준비현황을 탐색하는 경우가 많다[1][3]. 또한 전체 근로자의 특성을 통합적으로 살펴보지 못하고, 일부 지역이나 기업 대상자들에 한정하여 분석함으로써 노동시장에서의 집단별, 성별 직업이동 패턴을 종합적으로 탐색하는 데에는 한계가 있다[5]. 즉, 기존의 연구들은 단순히 직업이동이 일어난 상황에 대한 빈도 제시는 가능하나, 직업이동 사건과 사건 사이의 관계를 구체적으로 파악하기 어렵고, 선행 직업과 바로 이어 나타난 후행 직업 간의 관계가 통계적으로 유의미한 관계가 있는지에 대한 확인이 불가능하여 보다 체계적인 직업이동 패턴을 살펴보는 데에는 한계가 있다.

이러한 기존 직업력 연구들의 한계를 보완하고, 직업력 사건들 간의 관계를 실증적으로 고찰하기 위한 방법으로 순차분석 방법을 제시할 수 있다[19][20]. 순차분석 방법은 z점수를 통해 특정 두개의 상황에 대한 관계와 의미를 파악하는 기법으로서, 하나의 직업이 선행되었을 때 다음 직업이 연속할 가능성을 확률적으로 예측하여 통계적으로 표현하는 데에도 적용할 수 있다[22]. 특히, 순차방법의 한 기법인 직업 간의 관계를 의미정도와 확률(Transitional probability)에 따라 시각화하여 표현하는 변환상태 도식(transition state diagram)을 통해 직업들 간의 연계성 역시 파악할 수 있다[21]. 이러한 직업 간의 관계와 연계성에 대한 실증적인 분석은 기존의 직업력에 대한 연구들이 직장 변화 패턴만을 확인하는 표면적 분석에서 벗어나 보다 구체적인 의미를 통합적으로 확인할 수 있다는 장점이 있다.

본 연구의 목적은 노동패널 자료를 활용하여 베이비붐 세대 집단의 노동시장 이동패턴을 확인하고, 직업력 변화추이를 분석하는데 있다. 특히, 오랜 시간 노동시장의 주류집단으로써 지속적인 경력패턴을 유지해 온 남성근로자와 노동시장 특성상 출산·육아로 인해 경력 단절 이후, 재진입 했을 가능성이 높은 여성의 노동시

장 이동패턴의 특성과 유형을 분리해서 확인해보고자 한다. 이러한 연구는 한국 근로자의 경력 후기의 직업 상태 변화와 직업 간 상호이동 관계는 어떠한지에 대해 확률분석이 가능하게 함으로써 효과적인 전직 및 퇴직 지원 전략을 탐색하는 기본적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 한국 베이비붐 세대 근로자의 노동시장 이동 패턴의 특성은 무엇인가? 둘째, 베이비붐 세대의 성별에 따른 근로자의 노동시장 이동패턴의 특성과 차이는 무엇인가?

II. 선행연구 고찰

1. 근로자 직업력(job history)과 노동시장 이동

직업력(job history)이란 말 그대로 근로자의 생애에 걸친 직업경로이자 개인이 노동시장에서 이동하는 직업의 집합적 형태를 의미한다. 이러한 근로자의 경력 내 직업이동은 개인의 경력지위에 중요한 영향을 미치는데, 개인의 미래 직업적 위치가 현재의 직업경로 속에서 결정되기 때문이다[1].

직업력에 대한 선행연구는 산업, 직종, 지역 간의 이동 등을 포함한다. 특히, 인적자본이론 측면에서는 교육과 훈련을 통해 형성된 인적자본과 생산성이 일자리 이동을 유발한다고 보며, 이러한 일자리 이동은 산업 혹은 직종 간의 이동을 모두 포함한다[2]. 이들은 대체로 직장에서의 지위, 근무형태, 직장의 규모, 직급, 임금 및 직장형태 등을 기준으로 직업이동을 살펴보고 있다.

외국에서 수행된 직업력에 대한 연구는 직업이동과 개인의 노동시장 성과인 임금과의 관련성에 초점을 맞추고 있다[14][15]. 대표적으로 Keith와 McWilliams(1995)는 과거 일자리 이동 경험이 누적적으로 현재의 임금에 미치는 영향을 연구하였고[14], Stevens(1997)은 근로자의 실질경험은 장기간에 걸쳐 개인의 임금과 소득창출에 영향을 미친다고 보았다[15].

한국에서 수행된 연구는 보다 다양한 형태의 직업 간 이동현상을 보여주고 있으며, 주요 내용은 일자리의 상향이동과 하향이동의 관점에서 과잉교육(overeducation) 혹은 노동시장분절(labor market segmentation)과 연결

한다는 특징이 있다[1]. 노동시장분절론은 노동시장이 질적으로 상이한 두 개 혹은 다수의 시장으로 나누어져 있으며, 이러한 상이한 시장은 직무, 임금, 고용안정성에 있어 결정적으로 차이가 존재한다는 이론이다. 이들은 2차 노동시장(secondary labor market)의 특징을 저임금, 불안정고용, 승진 기회의 결여로 설명하며, 1차 노동시장(primary labor market)과 명확하게 구분한다. 또한 2차 노동시장은 특별한 교육훈련이 필요하지 않는 단순직무 관련 직종이 많고 이러한 특징으로 인해 장애인, 여성, 고령자, 도시빈민층 등이 고용되어 취업과 실업의 반복을 경험하게 된다고 주장한다[7].

초창기 직업이동 연구를 수행한 김병관(1997)은 산업화 초기 한국사회의 직업 내 경력이동의 경로가 어떻게 형성되는가를 분석하기 위해 1954년부터 1983년까지 30년 동안의 성인 남녀의 경력 내 직업이동을 모형화하였다[1]. 그는 직업을 1)상위 비육체노동직업, 2)하위 비육체노동직업, 3)자영업, 4)육체노동직업, 5)농업 등 5개 직업으로 범주화하여 30년 동안 매년 각 직업 간의 이동을 분석하였다. 그리고 다음과 같은 노동시장 특징을 도출하였다. 첫째, 비육체노동직업과 육체노동직업 및 농업간의 거리가 멀고, 이동이 드물며, 그 반대방향으로의 이동 또한 매우 어렵다. 둘째, 비육체노동직업 간의 이동은 상대적으로 매우 높고 쌍방향적이며, 다른 직업군에 대해 배타적이다. 셋째, 자영업은 유입과 유출에 있어서 매우 독특한 기능을 수행한다. 넷째, 하위 직업들은 관성이 낮고, 비지속적이다. 즉, 초창기 산업화 시대의 직업이동을 통한 계급의 고착화는 하위계급에서는 매우 낮음을 밝혀냈다.

황덕순(2001)은 다항로지분석법을 활용해 세대간, 세대내 직업이동의 특성을 분석하였다[6]. 그는 분석을 통해 두 가지 특징을 발견하였는데, 첫째는, 현재의 직업 귀속에 최초의 직업이 상당한 영향을 미친다는 것이고, 둘째는 고용주, 상층부의 자영업자, 사무직, 하층부 자영업자, 생산직 순으로 직업 간 이동의 가능성이 낮다는 점이다. 즉, 연구결과를 통해 도시 취업자 내부에도 서열이 존재하고 있음을 확인하였다.

또한 특정 대상에 대한 연구는 2차 노동시장으로 진입 가능성이 높은 연구대상인 여성, 청년, 중·고령층을

대상으로 한 직업이동 연구 역시 수행되고 있다. 먼저 황수경(2005)은 여성의 경력단절이라는 이슈에 초점을 맞추어 이공계 졸업 여성들의 노동시장에 정착해가는 과정을 분석하였다[5]. 즉, 전공분야로 최초 진입하는 시점부터의 직업이동을 비교함으로써 이들의 노동시장에서 어떻게 생존하고 탈락하는지를 증명하고자 하였다. 연구결과, 이공계 여성의 노동시장 진입은 용이할 수 있으나 장기적이고 안정적인 직업이동 수준은 낮음을 지적하고, 이를 예방하기 위해 단순히 양성에만 초점을 맞출 것이 아니라 “활용”제고 방안이 강구되어야 한다고 제안하였다.

또한 김혜연(2010)은 중장년 여성의 노동시장 이동분석을 통해 이들의 노동참여 경로를 종단적으로 유형화함으로써 총체적(holistic)인 시각에서 여성노동시장을 모형화하고자 노력했다[8]. 이를 위해 고령화패널자료를 활용하여 최적일치법(Optimal Matching Analysis: OMA)과 집단중심추세분석(Group-based Trajectory Analysis)을 실시하였으며, 분석결과, 여성노동시장 경로를 ①양육 후 노동시장 진입형 ②가사노동 지속형 ③가사-시장노동 병행형 ④노동시장 진입 후 재퇴장형 ⑤조기 노동시장 진입형의 다섯 가지 유형으로 구분하고, 상용직에 근무했던 여성은 자녀출산 이후 조기 노동시장 진입형이 될 가능성이 높고, 자영업이나 임시직에서 근무한 경우, 가사노동 병행형이나 노동시장 진입 후 재퇴장형이 될 가능성이 높음을 지적하였다. 이들은 임금이나 고용의 형태가 불안정한 일자리를 전전할 가능성이 높은 집단으로 분류된다. 따라서 그녀는 이러한 결과들을 바탕으로 여성노동시장에 대한 정책이 보다 구체화될 필요가 있다고 제안하였다.

다음으로 박재민(2010)은 대졸자의 직업력에 대한 추적조사 결과를 활용하여 중소기업 취업자의 이직 경로와 노동시장 성과 차이를 분석하였는데, 분석 결과, 대졸자의 중소기업 경력은 상대적으로 낮은 임금과 고용불안정을 수반하며, 직업이동이 긍정적인 노동시장성공과 동반하지 못하는 ‘중소기업 효과’가 존재함을 증명하였다[2].

중장년층에 대한 연구는 주로 과거의 직업력과 퇴직과의 관계에 대한 연구가 주를 이룬다. 신동균(2009)은

고령화연구패널자료를 활용한 중·고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구에서 특정개인이 은퇴 시 점진적인 과정을 거칠 확률은 약 50~60% 정도로 매우 높으며, 생애 주 직장(life-time main job)이 자영업이었던 근로자들은 임금근로자와 비교하여 생애 늦은 후반까지 직장에 남아있는 경향이 있다고 보았다[9].

홍백의와 김혜연(2010)도 고령화연구패널조사를 활용하여 우리나라 중·고령자 퇴직 경로의 대표적인 유형 특성과 결정요인을 규명한 연구에서 45세 이상 남성들 중 퇴직을 경험한 사람들의 20년 동안의 직업력 자료를 중심으로 집단중심 추세모형을 실시하였다[10]. 분석결과, 우리나라 중·고령 남성의 퇴직 경로의 유형은 크게 ①노동시장이탈형, ②조기퇴직자형 I, ③조기퇴직자형 II, ④정규퇴직자영업자형, ⑤정규퇴직근로자형, ⑥지속자영업자형, ⑦지속근로자형, ⑧장기지속근로자형의 8가지 유형으로 구분되며 이들을 위한 세밀한 노동시장 재취업 지원이 이루어져야 한다고 제안하였다.

2. 베이비붐 세대의 노동시장 특성

세대는 끊임없이 사람들의 관심을 받아온 용어로 특정 시기의 사회적·역사적 사건을 공유하는 동 시대에 태어난 사람들을 포함하는 개념이다[11][12]. 이들은 연령적으로 동질적일 뿐 아니라 가치관, 일하는 방식, 업무 윤리를 같은 사회적 맥락에서도 서로 영향을 주고받으며 독특한 문화를 공유한다[16]. 세대개념에 대해서 김우성(2012)은 네 가지 관점에서 접근하고 있는데, 첫째, 할아버지-아버지-자녀와 같이 친족상의 동일한 항렬에 속한 사람들, 둘째, 비슷한 시기에 태어난 동년배 집단(cohort), 셋째, 생애주기의 동일한 단계에 있는 사람들, 넷째, 특정의 역사적 시기에 생존한 사람들로 세 번째와 네 번째는 넓은 의미의 동년배집단(cohort)을 포함한다고 할 수 있다. 따라서 세대를 정확하게 이해하기 위해서는 연령의 차이만 고려할 것이 아니라 공통된 집단의식을 지닌 동년배 집단(cohort)의 개념으로 이해할 필요성이 있다[13].

현재 우리가 특정 집단을 지칭할 때, N세대, W세대 등 다양하게 명명하고 있으나, 본 연구에서는 세대구분에 가장 흔히 사용되는 베이비붐 세대, X세대, Y세대

구분을 활용하였다. 특히, 본 연구의 대상인 베이비붐 세대는 한국전쟁이 종료되고 1955년~1964년에 출생한 사람들의 집단이다. 이들은 전쟁 직후 경제적으로 어려운 시기에 태어나 농업기반 사회를 지식정보화 사회로 이행시킨 주력군으로, 개인의 행복보다 가족과 사회를 우선시하여 희생하고 봉사하면서 살아왔다[13]. 특히, 노동시장에서는 조직에 대한 충성심과 애착이 높은 집단이며[17], 권력에 가치를 두는 세대로 묘사하기도 한다[18]. 베이비붐 세대의 특징과 이들이 생각하는 일의 가치를 정리하면 아래의 [표1]과 같다[13].

표 1. 베이비붐 세대의 특징과 일의 가치

구분	내용
기준	1955년~1964년 출생
특징	경제적으로 궁핍한 시기에 성장함 개인의 행복보다는 가족과 사회를 위해 희생하고 봉사함 치열한 경쟁을 경험함 성취 지향적인 특성을 보임
일의 가치	자신의 일뿐만 아니라 사회적 가치, 기여도 중요시 함 일과 조직에 몰입하는 것이 중요함 조직에 충성과 애착이 강함

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 지난 15년 동안 노동패널에 응답한 베이비붐 세대 근로자이다. 특히 직업력 데이터를 중심으로 각 사람의 직업이동 패턴을 확인하였다. 세대의 구분은 선행연구들마다 차이가 있으나, 본 연구에서는 이해정과 유구창의 구분에 따라 1955~1964년생을 대상으로 하였다. 즉, 직업력 15차년도 데이터의 만 나이가 48세~58세인 근로자들로 선정하였다[12].

연구대상자는 총 2,624명으로 남성은 1,323명, 여성이 1,301명이며, 이들의 평균나이는 52.9세이다. 기록된 직업이동은 남성이 4.1회, 여성이 3.7회, 전체 평균은 3.9회로 나타났다. 직업력 자료에는 일자리 이동여부에 상관없이 이전 조사 시와 동일직장이라고 하더라도 현재 직장에 대한 정보를 기록하고 있다. 따라서 직업 기록 횟수는 직업이동 횟수와 차이가 발생한다. 1인당 평균 직업 기록 횟수는 남성이 12.8회, 여성이 10회, 그리고

평균 11.4회였다. 선정된 연구대상의 수와 직업력 특성은 아래의 [표 2]와 같다.

표 2. 연구대상자의 직업력 특성

	남	여	전체
사람 수(명)	1,323	1,301	2,624
평균나이(세)	53	52.9	52.9
평균 직업 이동 횟수(회)	4.1	3.7	3.9
평균 직업 기록 횟수(회)	12.8	10	11.4
전체 직업 기록 횟수(회)	1,6911	1,3048	2,9959

2. 연구도구

연구수행을 위하여 한국노동연구원의 노동패널 자료를 활용하였다. 노동패널은 우리나라의 노동시장관련 전국규모의 자료로 동적인 차원에서 가구와 개인의 장기간에 걸친 변화와 상태 간 이동과정을 보여줄 수 있다는 장점을 가지고 있다. 특히 직업력 자료는 대상자의 회고적(retrospective) 일자리를 포함한 개인의 모든 일자리 정보를 구성자료로 하여 이들의 기업 형태 및 규모, 고용형태, 취업시기와 퇴직시기, 업종과 직종, 종사상 지위, 근로시간 형태, 임금 및 소득 등 개인의 일자리 관련 정보를 확인할 수 있다는 특징이 있다.

특히, 베이비붐 세대의 직업이동 유형과 패턴을 살펴보기 위하여 “일자리 직종”과 “일자리 고유번호” 변수를 활용하였다. 직종은 직업 대분류로 코딩하였으며, 통계청의 직업오픈카드를 활용하였다. 특히 노동패널 데이터 상의 직업분류카드는 신 코드와 구 코드가 섞여있는 상태로 본 연구에서는 구 코드의 대분류를 기준으로 신 코드를 매칭시키는 방식으로 진행하였다. 구 카드에 의하면 직업 대분류 코딩은 총 10개로 구성되어 있으며, 고위임원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 단순노무종사자 등이다. 분석을 위한 부호화 작업은 아래의 [표 3]과 같다. 또한 전체 데이터 중 연구대상자인 베이비붐 세대를 확인하기 위해 15년차 노동패널 개인 자료의 성별, 나이변수를 직업력 자료와 통합하였다. 마지막으로 분석에 직접적으로 필요한 변수인 성별, 직업, 일자리 고유번호 중 하나라도 비어있는 자료는 모두 제거하여 최종분석용 자료를 가공하였다.

표 3. 직업이동 관련 코딩 및 변수

코딩	부호화	변수 내용
1	man	고위임원 및 관리자
2	exp	전문가
3	eng	기술공 및 준전문가
4	off	사무종사자
5	ser	서비스종사자
6	sel	판매종사자
7	far	농업임업 및 어업 숙련종사자
8	fun	기능원 및 관련 기능 종사자
9	mac	장치 기계조작 및 조립 종사자
10	lab	단순노무 종사자

3. 자료분석

베이비붐 세대 집단별 직업이동 패턴과 직업별, 직업 간 관계의 유형과 빈도를 파악하고, 관계들 간의 유의미성을 알아보기 위하여 순차분석 방법을 적용하였다.

순차분석 방법은 어떤 특정 단계들 간의 관계와 패턴을 파악하기 위해 Bakeman과 Quera(1995), Bakeman과 Gottman(1997)에 의해 고안된 방법으로서 두 관계를 수량화 시킬 수 있는 변환확률(Transitional probability)과 관계를 시각화하는 변환상태도식(Transition state diagram)을 주된 기법으로 제시한다 [19][20]. 분석은 특정 상황에 대한 유형과 빈도를 중심으로 이루어진다. 특히, 변환확률은 하나의 상황이 선행된 후 다음 상황이 나타날 가능성의 확률 값을 나타내며, 이러한 상호작용이 나타날 확률을 판별하여 통계적 신뢰수준에서 유의미성을 파악하기 위해 z점수를 활용한 유의도 검사를 추가적으로 실시한다. 이러한 순차분석은 어떤 형태의 상호작용의 단순한 패턴확인 뿐 아니라 통계적 가능성을 실증적으로 확인할 수 있다는 점에서 상당히 장점이 있다. 분석을 위해 미국 플로리다 주립대학교의 Allan Jeong이 개발한 DAT 1.986(Data Analysis Tool)을 이용하였다[22]. 이 프로그램은 부호화된 각 단계 메시지들을 자동으로 검토하고 유형과 빈도를 수량화해서 보여주며 변환 확률과 변환 상태 도식을 표현해준다.

IV. 연구결과

1. 베이비붐 근로자의 노동시장 이동 패턴분석

1.1 베이비붐 근로자의 직업별 빈도분석

베이비붐 세대 근로자의 직업별 빈도를 확인하여 [표 4]에 제시하였다. 베이비붐 근로자의 직업력에 기록된 직업정보는 총 29,959회였으며, 각 직업별 빈도 중 “기능원 및 관련 기능 종사자”가 5,163회(17.2%), “장치 기계조작 및 조립 종사자”는 4,608회(15.4%)로 가장 많은 비중을 보였다. 이러한 특징은 남성에서 두드러지게 나타났다(기능원 및 관련 기능 종사자[22.6%], 장치 기계조작 및 조립 종사자[20.6%]), 여성은 서비스종사자(3,247회, 24.9%), 판매종사자(2,414회, 18.5%) 및 단순노무 종사자(1,705회, 13.1%)의 비중이 높았다.

표 4. 베이비붐 세대 각 직업유형 및 빈도

직업	변수	전체		남성		여성	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
man	고위임원 및 관리자	506	1.7	459	2.7	47	0.4
exp	전문가	1610	5.4	1013	6.0	597	4.6
eng	기술공 및 준전문가	2423	8.1	1640	9.7	783	6.0
off	사무종사자	2503	8.4	1378	8.1	1125	8.6
ser	서비스종사자	4210	14.1	963	5.7	3247	24.9
sel	판매종사자	4038	13.5	1624	9.6	2414	18.5
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	1607	5.4	933	5.5	674	5.2
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	5163	17.2	3825	22.6	1338	10.3
mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	4608	15.4	3490	20.6	1118	8.6
lab	단순노무 종사자	3291	11.0	1586	9.4	1705	13.1
전체		29959	100	16911	100	13048	100

1.2 베이비붐 근로자의 직업별 상호작용 형태 분석

베이비붐 세대의 직업력 이동을 살펴보기 위하여 각 직업과 직업 쌍의 상호작용 유형과 빈도를 살펴보았다. [표 5]의 맨 좌측 행의 부호화는 먼저 직업이 있었던 선행단계를 의미하며, 표의 최상단의 열은 선행 직업에 반응하여 이동한 후행 직업들을 의미한다. 이에 따라, 선행직업으로 확인된 직업 수는 앞의 [표 4]에서 제시한 각 직업별 빈도수와 동일한 총 29,959회이며, 후행 직업의 총 수는 24,498회 이다. [표 5]의 각 칸들은 선행 직업과 후행 직업의 쌍인 상호작용이 총 몇 회나 나타났는지를 제시한 것이다. 즉, 선행 직업이 고위임원 및 관리자(①man)이고, 후행 직업이 전문가(②exp)로 나타난 횟수는 총 31회였음을 의미한다. 또한 응답률의 경우, 선행 직업에 하나 이상의 후행 직업이 있는 비율

을 의미한다. 예를 들어, 고위임원 및 관리자(①man)의 경우, 약 12%=(선행직업의 수 506개-후행 직업이 없는 수 443개)/선행직업의 수 506개의 후행 직업이 나타날 확률을 보인다.

반응률을 통해 후행 직업으로의 이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업은 판매직(23%)과 서비스직(22%)인 반면, 고위임원 및 관리자는 후행직업으로의 생성에 낮은 비율을 보였다. 즉, 임원과 관리자는 퇴직 후 다른 일자리로의 직업 연계가 쉽지 않음을 예상해 볼 수 있다.

1.3 베이비붐 근로자의 직업이동 변환확률 분석

변환 확률은 한 직업이 선행한 후 다음 직업이 나타날 가능성의 확률 값을 나타낸 것이다. 이는 [표 5]의 선행직업과 후행 직업의 쌍을 각 유형별 후행직업의 수로 나눈 값으로 계산한다(=선행, 후행직업의 교차 직업 수/해당 후행 직업 유형의 총 수).

베이비붐 세대의 직업이동 패턴의 변환 확률을 살펴보면[표 6], 고위임원 및 관리자와 사무종사자를 제외하고, 나머지 직업은 동일한 직업으로의 이동확률이 가장 높았다(전문가→전문가[45%], 기술공 및 준전문가→기술공 및 준전문가[28%], 서비스종사자→서비스종사자[42%], 판매종사자→판매종사자[35%], 농업임업 및 어업 숙련종사자→농업임업 및 어업 숙련종사자[27%], 기능원 및 관련 기능 종사자→기능원 및 관련 기능 종사자[45%], 장치 기계조작 및 조립 종사자→장치 기계조작 및 조립 종사자[47%], 단순노무 종사자→단순노무 종사자[31%]).

또한, 고위임원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자등의 화이트칼라 근로자들 간의 상호이동비율은 비교적 높은 반면, 서비스, 판매직, 농업어업, 지능업 등의 직종 근무자가 관리자, 전문가, 준전문가 및 사무종사자로 이동하는 비율은 낮은 것으로 나타나 직업 간 이동의 장벽이 존재함을 확인할 수 있다. 특히, 사무직 근로자의 경우 동일직업군인 사무직으로의 이동(19%) 확률 보다는 판매직으로의 이동비율이 높게 나타나(21%), 후기경력의 근로자들은 나이가 들어감에 따라 사무직을 은퇴하고 육체노동이 필요한 분야로의

이동이 불가피함을 나타내는 결과라 할 수 있다.

1.4 베이비붐 근로자의 유의도 검사 결과

어떤 형태의 상호작용이 나타날 확률이 높고 낮은 지를 판별하여 이러한 가능성이 99% 신뢰수준에서 통계적 유의미성을 파악하기 위해 z점수를 활용한 유의도 검사를 실시하였다[표 7]. z점수는 나타난 직업의 관찰빈도와 상대빈도를 고려하여 이들 간의 관계를 수치화한 것이다. 아래 각 칸에서 음영처리가 되어있는 부분은 99% 신뢰 수준에서 예상한 값보다 실제 일어난 확률이 높게 판명된 패턴을 의미하고, 반대로 각 칸의 진하게 밑줄이 그어진 숫자들은 신뢰 수준에서 예상보다 가능성이 드문 패턴을 의미한다.

분석결과에 따르면, 관리자 직업을 가졌던 근로자는 후행 직업으로 관리자($z=6.07$, $p<0.01$), 전문가($z=5.39$, $p<0.01$), 그리고 기술공 및 준전문가($z=7.39$, $p<0.01$)로 이동할 확률이 높게 나타났으며, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자의 상호이동 확률 역시 높게 나타났다. 또한, 서비스직에 있던 베이비붐 근로자가 단순 노무종사자로의 이동확률도 기대보다 높아($z=6.36$, $p<0.01$), 특별한 기술이 요구되지 않는 직업 간의 이동이 발생할 낮은 일자리로의 이동이 발생하고 있음을 예측할 수 있다. 반면, 전문가의 직업을 가졌던 사람들이 후행 직업으로 판매종사자($z=-5.30$, $p>0.01$), 농업임업 및 어업 숙련종사자($z=-5.20$, $p>0.01$), 기능원 및 관련 기능 종사자($z=-9.24$, $p>0.01$), 장치 기계조작 및 조립 종사자($z=-11.37$, $p>0.01$), 단순노무 종사자($z=-9.37$, $p>0.01$)로 이동할 확률은 드물었다.

1.5 베이비붐 근로자의 직업이동 변환상태 도식분석

위에서 제시된 변환 확률과 유의미 수준을 토대로 베이비붐 세대의 직업이동 상호작용 유형을 아래의 [그림 1]과 같이 제시하였다. 그림에서 방향선(\leftarrow , \uparrow , \downarrow)은 선행직업과 후행직업의 관계를 표현해주는 것으로 선행 직업에서 화살표가 나와 후행 직업을 향하고 있음을 의미하며, \leftrightarrow 표시는 같은 직업끼리의 이동을 의미한다. 아래 도식을 통해 상호작용의 형태를 통합적이면서도 용이하게 파악할 수 있을 것이다.

표 5. 베이비붐 근로자의 직업별 쌍의 유형 및 빈도

후행 선행	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	후행 직업 수	후행직업 없음	선행 직업 수	반응률
① man	19	31	58	36	39	33	9	41	17	20	303	443	506	.12
② exp	42	396	145	48	76	69	6	52	23	16	873	1359	1610	.16
③ eng	97	192	546	205	235	242	9	190	144	116	1976	1974	2423	.19
④ off	64	137	395	493	292	527	33	234	241	127	2543	1988	2503	.21
⑤ ser	15	67	168	202	1527	413	143	271	274	547	3627	3267	4210	.22
⑥ sel	72	38	229	321	444	1179	98	376	304	328	3389	3116	4038	.23
⑦ far	7	1	11	46	116	95	284	160	184	145	1049	1275	1607	.21
⑧ fun	69	81	165	192	242	357	173	1977	753	422	4431	4219	5163	.18
⑨ mac	30	47	126	124	210	262	116	646	1749	397	3707	3773	4608	.18
⑩ lab	11	18	73	84	419	258	140	380	414	803	2600	2593	3291	.21
총합	426	1008	1916	1751	3600	3435	1011	4327	4103	2921	24498	24007	29959	.12

주 : ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임업 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

표 6. 베이비붐 근로자 직업이동 변환확률표

후행 선행	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	후행 직업 수	후행직업 없음	선행 직업 수	반응률
① man	.06	.10	.19	.12	.13	.11	.03	.14	.06	.07	303	443	506	.12
② exp	.05	.45	.17	.05	.09	.08	.01	.06	.03	.02	873	1359	1610	.16
③ eng	.05	.10	.28	.10	.12	.12	.00	.10	.07	.06	1976	1974	2423	.19
④ off	.03	.05	.16	.19	.11	.21	.01	.09	.09	.05	2543	1988	2503	.21
⑤ ser	.00	.02	.05	.06	.42	.11	.04	.07	.08	.15	3627	3267	4210	.22
⑥ sel	.02	.01	.07	.09	.13	.35	.03	.11	.09	.10	3389	3116	4038	.23
⑦ far	.01	.00	.01	.04	.11	.09	.27	.15	.18	.14	1049	1275	1607	.21
⑧ fun	.02	.02	.04	.04	.05	.08	.04	.45	.17	.10	4431	4219	5163	.18
⑨ mac	.01	.01	.03	.03	.06	.07	.03	.17	.47	.11	3707	3773	4608	.18
⑩ lab	.00	.01	.03	.03	.16	.10	.05	.15	.16	.31	2600	2593	3291	.21
총합	426	1008	1916	1751	3600	3435	1011	4327	4103	2921	24498	24007	29959	.12

주 : ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임업 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

주 : 음영처리 된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 굵은색으로 밑줄 처진 부분은 실제 일어날 확률이 희박함을 의미함

표 7. 베이비붐 근로자의 유의도 검사 결과표 (z점수)

후행 선행	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	반응률
① man	6.07	5.39	7.39	3.22	-0.90	-1.58	-1.02	-1.90	-5.22	-2.88	.12
② exp	7.07	62.48	9.85	-1.93	-5.09	-5.30	-5.20	-9.24	-11.37	-9.37	.16
③ eng	11.24	13.08	34.21	5.81	-3.67	-2.37	-8.56	-9.78	-11.75	-8.66	.19
④ off	3.17	3.41	15.30	25.31	-4.83	10.28	-7.58	-11.82	-10.37	-11.39	.21
⑤ ser	-6.62	-7.45	-7.75	-4.00	50.51	-4.95	-0.60	-17.44	-16.07	6.36	.22
⑥ sel	1.85	-9.45	-2.48	5.66	-2.82	37.51	-3.89	-10.80	-13.06	-4.34	.23
⑦ far	-2.71	-6.70	-8.35	-3.55	-3.40	-4.73	38.19	-2.09	0.70	1.94	.21
⑧ fun	-1.02	-8.47	-11.22	-8.04	-19.18	-12.63	-0.82	51.99	0.48	-5.45	.18
⑨ mac	-4.70	-9.47	-10.88	-9.76	-16.86	-13.24	-3.31	-0.41	53.86	-2.48	.18
⑩ lab	-5.43	-9.29	-10.07	-8.20	2.16	-6.37	3.41	-4.31	-1.19	31.56	.21
총합											.12

주 : ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임업 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영처리 된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 굵은색으로 밑줄 처진 부분은 실제 일어날 확률이 희박함을 의미함

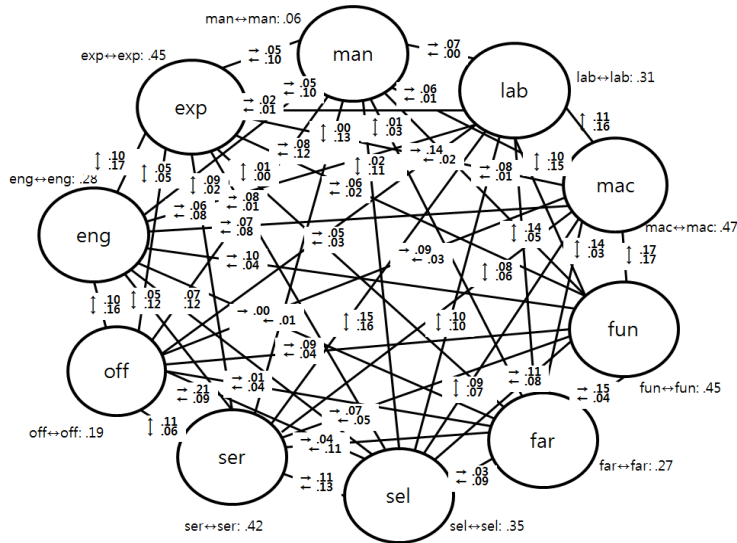


그림 1. 베이비붐 근로자의 직업이동 변환상태 도식

2. 베이비붐 근로자의 성별 노동시장 이동특성분석

2.1 성별에 따른 직업별 상호작용 형태 분석

다음으로 성별에 따른 특성을 살펴보면 아래의 [표 8]과 같다. 베이비붐 남성근로자의 경우, 농업임업 및 어업 숙련종사자(25%), 서비스종사자(22%), 판매종사자(22%) 직업을 가진 근로자가 특정한 후행직업으로 이동할 확률이 고위임원 및 관리자(13%), 전문가(14%)가 후행직업으로 이동할 확률에 비해 높았다. 또한, 서비스, 농업임업 및 어업 숙련종사자, 단순노무종사자가 농업임업 및 어업 숙련종사자로 이동하는 횟수(각 59회, 175회, 120회)가 다소 높은 것으로 보아, 베이비붐 세대의 퇴직 후 귀농을 선택하는 특성을 확인할 수 있었다.

반면, 베이비붐 여성 근로자는 사무직종사자(26%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(25%) 판매 종사자(23%)의 후행직업 이동비율이 높은 반면, 고위임원 및 관리자(11%)가 후행직업으로 연계되는 비율은 낮아 관리자 위치의 사람들은 퇴직 후 다른 직업으로의 이동이 상대적으로 어려움을 예상할 수 있다. 또한 사무직의 상당수가 판매직(368회)으로 이동하고, 서비스직 역시 단순노무종사자(405회)로 이동하는 패턴을 보여 퇴직 이후 단순기능직 중심의 낮은 일자리로 이동하는 특성을 보였다.

2.2 성별에 따른 직업이동 변환확률 분석

직업이동 변환확률 분석 결과[표 9], 성별에 따라 다른 특성을 보였다. 베이비붐 남성근로자는 기술공 및 준전문가(29%), 사무종사자(19%), 서비스종사자(31%), 판매종사자(29%)에 비해 기능원 및 관련 기능 종사자(48%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(56%)가 같은 직업을 유지하는 경향이 높게 나타나, 기술 중심의 직업은 나이가 들어도 직업유형을 유지할 경향이 높은 반면, 여성은 사무직에서 판매직으로의 이동패턴(28%)과 서비스직에서 단순노무직(15%)의 직업이동 패턴이 두드러진 특성을 보였다.

2.3 성별에 따른 유의도 검사

성별 유의도 검사결과[표 10], 베이비붐 남성근로자는 고위임원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자 간의 상호적인 직업이동 확률이 높은 반면, 여성은 이러한 특징이 두드러지지 않았으며, 오히려, 사무직에서 서비스직($z=8.65, p<0.01$), 서비스직에서 단순노무직($z=2.34, p<0.01$)으로의 이동이 활발한 특성을 보였다. 이들의 성별 직업이동 변환 상태 도식은 아래의 [그림 2]와 같다.

표 8. 베이비붐 근로자의 성별 직업별 쌍의 유형 및 빈도

구분	후행		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	후행 직업 수	후행직업 없음	선행 직업 수	반응률
	선행															
남성	① man		19	29	55	37	28	24	9	42	17	17	277	400	459	.13
	② exp		34	213	97	21	23	26	11	35	18	15	493	871	1013	.14
	③ eng		95	132	398	157	83	145	5	189	77	91	1372	1366	1640	.17
	④ off		53	89	264	231	69	171	18	126	176	51	1248	1153	1378	.16
	⑤ ser		10	32	52	54	255	29	59	99	109	118	817	750	963	.22
	⑥ sel		68	17	102	123	83	443	46	302	196	155	1535	1264	1624	.22
	⑦ far		8	1	10	35	38	50	175	170	162	91	740	704	933	.25
	⑧ fun		66	71	123	146	122	249	114	1642	580	300	3413	3121	3825	.18
	⑨ mac		25	59	105	71	79	131	68	406	1481	227	2652	2937	3490	.16
	⑩ lab		10	18	48	31	68	152	120	252	311	370	1380	1257	1586	.21
	총합		388	661	1254	906	848	1420	625	3263	3127	1435	13927	13823	16911	.11
여성	① man		0	0	2	0	11	2	0	0	0	3	18	42	47	.11
	② exp		8	184	47	32	55	41	10	6	3	10	396	482	597	.19
	③ eng		2	60	158	60	134	91	4	31	69	30	639	608	783	.22
	④ off		11	44	152	265	236	368	14	96	62	76	1324	828	1125	.26
	⑤ ser		2	35	93	126	1304	341	72	103	143	405	2624	2530	3247	.22
	⑥ sel		3	19	111	185	358	729	53	85	100	182	1825	1857	2414	.23
	⑦ far		0	0	1	18	76	48	111	24	32	60	370	570	674	.15
	⑧ fun		0	1	36	51	112	130	52	360	168	120	1030	1097	1338	.18
	⑨ mac		11	4	34	57	119	133	36	233	302	178	1107	834	1118	.25
	⑩ lab		1	0	28	51	347	132	34	126	97	422	1238	1333	1705	.22
	총합		38	347	662	845	2752	2015	386	1064	976	1486	10571	10181	13048	.13

주, ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임원 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

표 9. 베이비붐 근로자의 성별 근로자 직업이동 변환확률표

구분	후행		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	후행 직업 수	후행직업 없음	선행 직업 수	반응률
	선행															
남성	① man		.07	.10	.20	.13	.10	.09	.03	.15	.06	.06	277	400	459	.13
	② exp		.07	.43	.20	.04	.05	.05	.02	.17	.04	.03	493	871	1013	.14
	③ eng		.07	.10	.29	.11	.06	.11	.00	.14	.06	.07	1372	1366	1640	.17
	④ off		.04	.07	.21	.19	.06	.14	.01	.10	.14	.04	1248	1153	1378	.16
	⑤ ser		.01	.04	.06	.07	.31	.04	.07	.12	.13	.14	817	750	963	.22
	⑥ sel		.04	.01	.07	.08	.05	.29	.03	.20	.13	.10	1535	1264	1624	.22
	⑦ far		.01	.00	.01	.05	.05	.07	.24	.23	.22	.12	740	704	933	.25
	⑧ fun		.02	.02	.04	.04	.04	.07	.03	.48	.17	.09	3413	3121	3825	.18
	⑨ mac		.01	.02	.04	.03	.03	.05	.03	.15	.56	.09	2652	2937	3490	.16
	⑩ lab		.01	.01	.03	.02	.05	.11	.09	.18	.23	.27	1380	1257	1586	.21
	총합		388	661	1254	906	848	1420	625	3263	3127	1435	13927	13823	16911	.11
여성	① man		.00	.00	.11	.00	.61	.11	.00	.00	.17	.18	42	47	47	.11
	② exp		.02	.46	.12	.08	.14	.10	.03	.02	.01	.03	396	482	597	.19
	③ eng		.00	.09	.25	.09	.21	.14	.01	.05	.11	.05	639	608	783	.22
	④ off		.01	.03	.11	.20	.18	.28	.01	.07	.05	.06	1324	828	1125	.26
	⑤ ser		.00	.01	.04	.05	.50	.13	.03	.04	.05	.15	2624	2530	3247	.22
	⑥ sel		.00	.01	.06	.10	.20	.40	.03	.05	.05	.10	1825	1857	2414	.23
	⑦ far		.00	.00	.00	.05	.21	.13	.30	.06	.09	.16	370	570	674	.15
	⑧ fun		.00	.00	.03	.05	.11	.13	.05	.35	.16	.12	1030	1097	1338	.18
	⑨ mac		.01	.00	.03	.05	.11	.12	.03	.21	.27	.16	1107	834	1118	.25
	⑩ lab		.00	.00	.02	.04	.28	.11	.03	.10	.08	.34	1238	1333	1705	.22
	총합		38	347	662	845	2752	2015	386	1064	976	1486	10571	10181	13048	.13

주, ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임원 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영처리 된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 굵은색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

표 10. 베이비붐 근로자의 성별 유의도 검사 결과표 (z점수)

구분	후행 선행	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	반응률
남성	① man	4.16	4.53	6.37	4.67	2.83	-0.85	-1.01	-3.28	-6.57	-2.30	.13
	② exp	5.65	40.89	8.43	-2.06	-1.35	-3.68	-2.46	-8.72	-10.19	-5.40	.14
	③ eng	9.81	8.94	27.26	7.81	-0.06	0.48	-7.77	-8.89	-15.74	-4.71	.17
	④ off	3.29	4.15	15.72	18.02	-0.87	4.29	-5.45	-11.66	-7.41	-7.57	.16
	⑤ ser	-2.80	-1.15	-2.72	0.12	30.95	-6.47	3.89	-7.87	-6.43	4.01	.22
	⑥ sel	4.15	-7.11	-3.42	2.54	-1.18	25.62	-2.99	-3.68	-9.64	-0.28	.22
	⑦ far	-2.90	-6.06	-7.47	-2.01	-1.12	-3.18	25.87	-0.30	-0.38	1.83	.25
	⑧ fun	-3.48	-8.43	-12.69	-6.07	-7.07	-6.44	-3.73	39.18	-8.80	-3.35	.18
	⑨ mac	-6.41	-6.79	-10.09	-8.88	-7.44	-9.94	-5.32	-10.97	45.80	-3.28	.16
	⑩ lab	-4.90	-6.34	-7.56	-6.76	-1.90	1.06	7.95	-4.78	0.08	21.25	.21
	총합											.11
여성	① man	-0.26	-0.78	0.85	-1.25	3.39	-0.86	-0.83	-1.42	-1.35	0.32	.11
	② exp	5.63	49.16	4.69	0.07	-5.61	-4.50	-1.22	-5.76	-5.94	-6.73	.19
	③ eng	-0.20	8.94	19.87	1.34	-3.01	-3.20	-4.21	-4.52	1.41	-7.02	.22
	④ off	3.06	0.09	8.38	17.25	-7.28	8.65	-5.38	-3.64	-6.11	-9.31	.26
	⑤ ser	-2.80	-6.46	-6.63	-6.95	31.86	-9.12	-2.86	-12.06	-7.72	2.34	.22
	⑥ sel	-1.53	-5.91	-0.35	3.71	-6.87	24.97	-1.87	-8.44	-6.09	-5.52	.23
	⑦ far	-1.18	-3.61	-4.84	-2.26	-2.45	-3.04	27.51	-2.33	-0.40	1.22	.15
	⑧ fun	-2.03	-6.04	-3.86	-3.79	-11.67	-5.54	2.52	27.94	8.26	-2.34	.18
	⑨ mac	3.73	-5.77	-4.63	-3.69	-12.25	-6.31	-0.75	12.84	21.92	2.05	.25
	⑩ lab	-1.74	-6.90	-6.18	-5.35	1.70	-8.01	-1.81	0.14	-1.81	21.58	.22
	총합											.13

주, ① 고위임원 및 관리자(man), ② 전문가(exp), ③ 기술공 및 준전문가(eng), ④사무종사자(off), ⑤서비스종사자(ser), ⑥ 판매종사자(sel), ⑦농업임업 및 어업 숙련종사자(far), ⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), ⑨ 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), ⑩단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영처리 된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 굵은색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

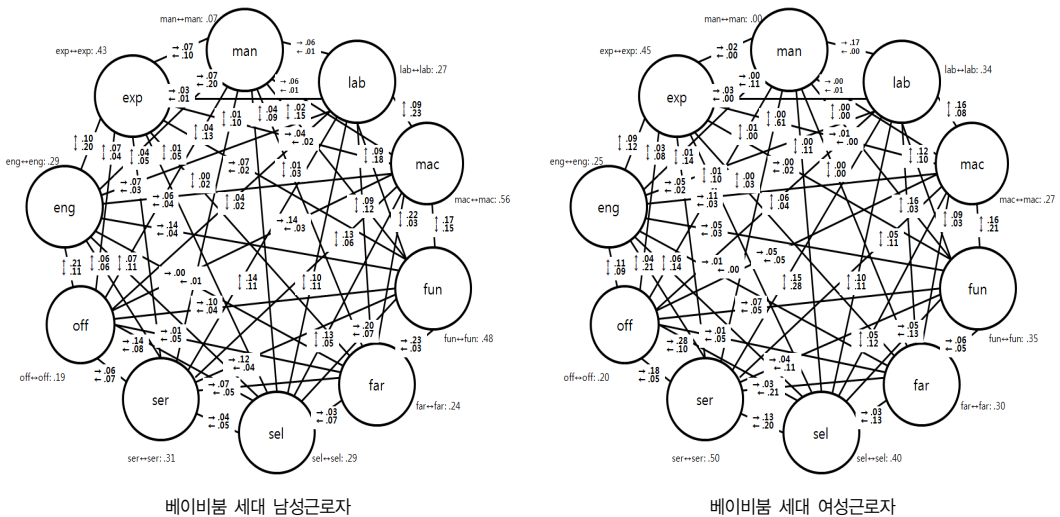


그림 2. 베이비붐 근로자의 성별 직업이동 변환상태 도식

V. 논의 및 제언

본 연구에서는 순차분석방법을 적용하여 한국 베이비붐 세대의 최근 15년 동안의 직업이동 추이와 패턴을 살펴보고, 이를 활용하여 한국 중장년 근로자의 경력말기 직업이동 특성과 전직 및 퇴직지원 시사점을 제시하고자 한다. 연구결과 및 논의점은 다음과 같다.

첫째, 전반적으로 베이비붐 근로자는 기능원 및 관련 기능 종사자(17%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(15%), 서비스 종사자(14%), 판매종사자(13%)로 근무 중인 비율이 높았다. 즉, 한국 근로자 중 경력중기에 가장 많은 패턴을 보이는 기술공 및 준전문가와 사무직의 근로자의 비율이 상당히 높고 직업이동이 진행된 결과라 하겠다. 특히, 남성 베이비붐 세대의 경우, 전문가 및 기술공 및 준전문가의 비중에 비해 단순 기술·기능 조립직의 종사자 비중이 높은 특성을 보인다.

이러한 결과를 통해, 베이비붐 세대가 최근 오랜 기간 직장생활과 직업경력을 유지해 오던 주된 직장에서 퇴직 후 물러나 제한적인 재취업 일자리로 진입해 있음을 예측해 볼 수 있다. 즉, 기술직과 준전문가 집단에서 퇴직하여 기능원과 기계조립 등의 비교적 덜 전문적인 직업으로의 이동이 이루어지고 있는 특성을 보여준다. 또한 낮은 비율이지만, 농업임업 및 어업 숙련자의 비율증가는 퇴직 후 귀농하는 특성을 반영한다고 할 수 있다.

둘째, 베이비붐 세대 여성의 경우, 일반적인 여성일자리에서 많은 비중을 차지하는 사무종사자의 비율은 낮고, 서비스와 판매종사자의 비중이 상당히 높으며, 기능종사자와 단순노무 종사자의 비중도 상대적으로 높은 경향을 보인다. 이러한 특징은 30대~40대의 경력단절을 겪은 여성들이 40대 중반 이후 재취업하고자 하는 과정에서 경력개발의 특성인 분절적인 경력모형이 반영된 결과라고 할 수 있다. 즉, 중장년층의 경력단절 여성들이 재진입하는 일자리 자체가 진입장벽이 낮은 단순기능직이나 서비스, 판매직일 가능성을 내포한다. 이러한 특징은 서비스직, 판매직, 단순기능직 간의 직업이동이 남성에 비해 높은 특성에서도 확인할 수 있다.

셋째, 베이비붐 세대의 직업이동 특성을 살펴본 결과,

고위임원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자의 직업 간 상호이동이 비교적 자주 일어나는 특성을 보였다. 또한 사무직과 판매직 간의 상호이동도 일부 발견되었다. 이러한 사무직과 판매직간의 이동은 비 육체노동자와 육체노동자의 직업 간 거리가 멀다고 밝힌 김병관(1997)의 연구결과는 어느 정도 배치되는 결과로, 과거에 비해 산업화 초기의 화이트칼라와 블루칼라의 명확한 구분이 경력 말기에는 깨질 수 있음을 시사한다. 즉, 중장년 근로자들은 이미 주된 직장에서 퇴직한 후, 이전 직업과는 상관없이 서비스, 판매, 기능직 등 진입이 비교적 쉬운 직종으로의 재취업이 활발하게 이루어짐을 알 수 있다.

연구결과를 바탕으로 저출산 고령화 시대 한국 근로자의 경력 후기의 노동시장 직업특징과 이를 통한 중장년 퇴직 및 재취업 지원정책에 대한 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 베이비붐 세대의 경력 후기 노동시장은 1차 노동시장에서의 경력모형을 마무리하고, 비전문적이고 한시적인(혹은 잦은 이동이 요구되는) 2차 노동시장으로의 재진입의 특성을 보인다. 이러한 결과는 이들을 위한 전문적인 일자리가 없거나 이들을 지원하기 위한 정책적 지원책이 부족하다는 것을 의미한다. 특히 비 기술직의 경우, 직업을 유지하는 비율이 매우 낮아지고 있어 계속하여 직업을 이동해야만 하는 열악한 고용환경에 있음을 예측할 수 있다. 따라서 이들의 경력과 기술, 전공의 노하우를 발휘할 수 있는 보다 전문적인 장년일자리 창출이 지원되어야 할 것이다.

둘째, 중장년 베이비붐 세대가 주로 재취업하고 있는 일자리에 대한 세밀한 파악과 새로운 일자리에 제대로 안착할 수 있는 지원제도가 설계되어야 한다. 특히 남성은 귀농과 단순 기술직으로의 진입, 여성은 서비스, 판매직으로의 진입이 눈에 띈다. 그렇다면, 이들의 재진입 후 불안정한 일자리의 반복적 이동이 아닌, 정착과 적응이 이루어질 수 있도록 체계적인 지원이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구의 대상인 베이비붐 세대는 만 48세~58세를 대상으로 하였다. 연령상으로는 아직 퇴직시기가 아님에도 불구하고 연구결과는 이미 이들이 주된 자리를 이탈하여 전혀 새로운 일자리로 이동(재취업)하고

있음을 보여준다. 따라서 이들이 주된 직장에서 좀 더 오래 일할 수 있도록 법, 제도, 문화적인 측면에서의 상생적 지원이 필요하다. 넷째, 이들이 경력후기에 주된 직장을 퇴직하고 새로운 직장을 탐색하기에 앞서 충분히 준비하고 지원할 수 있도록 개인, 기업, 사회, 정부적 차원에서의 지원시스템이 강화되어야 한다.

본 연구는 기존에 전형적으로 수행되어 온 단편적인 직업이동 패턴분석에서 한 단계 더 나아가 근로자 직업이동 간의 관계와 의미를 확률적으로 밝혀냄으로서 장년일자리에 대한 보다 심층적인 분석과 정책적 시사점을 제시하였다는 점과 패널데이터를 활용하여 보다 포괄적인 대상에 대한 분석이 이루어졌다는 점에서 의의가 있다. 하지만, 이러한 의의에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있다. 즉, 분석방법의 특성상 직업력(job history)을 “직업이동”이라는 하나의 변수만을 가지고 설명하였다는 점이다. 직업력을 논의하기 위해서 산업, 직업, 종사상 직위, 임금, 고용형태 등 다양한 변수의 확인이 가능하다. 하지만, 본 연구에서는 패널데이터의 한계로 이러한 다양한 변수들을 다각도로 살펴볼 수 없었다. 따라서 향후에 다양한 변수에 대한 추가분석이 면밀히 진행된다면, 근로자 직업력 특성 및 직업이동 패턴에 대한 보다 심층적 이해가 가능할 것이다. 또한 이러한 추가적인 연구는 세대별 일자리 지원정책에 대한 의미 있는 학문적, 실천적 공헌을 할 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- [1] 김병관, “한국의 경력 내 직업이동에 관한 연구”, 한국인구학, 제20권, 제1호, pp.97-128, 1997.
- [2] 박재민, “중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석”, 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 제9호, pp.387-398, 2010.
- [3] 김기현, “베이비붐 세대의 근로생애 분석”, 노동리뷰, pp.22-37, 2011.
- [4] 신동균, “근로생애사와 노동시장 성과”, 노동정책연구, 제8권, 제4호, pp.1-27, 2008.
- [5] 황수경, “자연, 공학계열 졸업여성의 직업력 분석”, 노동정책연구, 제2권, 제2호, pp.105-129, 2002.
- [6] 황덕순, “도시취업자의 세대간 직업이동과 세대 내 이동”, 노동경제논집, 제24권, 제2호, pp.35-62, 2001.
- [7] 조우현, *일과 세계 경제학*, 법문사, 2011
- [8] 김혜연, “중, 장년 여성의 노동시장 참여경로 유형화에 관한 연구”, 사회보장연구, 제26권, 제1호, pp.233-259, 2010.
- [9] 신동균, “중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구”, 노동정책연구, 제9권, 제2호, pp.1-41, 2009.
- [10] 홍백의, 김혜연, “중, 고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구”, 한국사회정책, 제17권, 제1호, pp.291-319, 2010.
- [11] 김우성, “소비자 구매의사결정에 나타난 세대 차이”, 마케팅관리연구, 제17권, 제4호, pp.115-137, 2012.
- [12] 이해정, 유규창, “Y 세대의 일과 삶의 균형”, 노동정책연구, 제13권, 제4호, pp.1-31, 2013.
- [13] 장미자, 김득성, “개인내적특성과 가족특성 및 직업만족도가 중년남성의 심리적 복지감에 미치는 영향: 베이비붐 세대 대기업 근로자를 중심으로”, 대한가정학회지, 제49권, 제2호, pp.1-11, 2011.
- [14] K. Keith and A. McWilliams, “The Wage Effects of Cumulative Job Mobility,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49, No.1, pp.121-137, 1995.
- [15] A. H. Stevens, “Persistent Effects of Job Displacement: The importance of multiple job losses,” *Journal of Labor Economics*, Vol.15, No.1, pp.165-188, 1997.
- [16] K. W. Smola and C. D. Sutton, “Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, pp.363-382,

2002.

[17] J. E. Loomis, *Gen X*, Rough Notes Co., Indianapolis, IN, 2000.

[18] H. C. Yu and P. Miller, "The generation gap and cultural influence: A Taiwan empirical investigation," *Cross Cultural Management*, Vol.10, No.3, pp.23-41, 2003.

[19] R. Bakeman and V. Quera, *Analyzing Interaction: Sequential analysis with SDIS and GSEQ*, Cambridge, London: Cambridge University Press, 1995.

[20] R. Bakeman and J. Gottman, *Observing Interaction: An introduction to sequential analysis*, Cambridge, London: Cambridge University Press, 1997.

[21] 이영민, "웹 기반 팀 학습환경에서 학습자의 메시지 유형과 상호작용 형태 분석", *교육학연구*, 제6권, 제44호, pp.83-104, 2006.

[22] <http://myweb.fsu.edu/ajeong/dat/>

이 영 민(Young-min Lee)

정회원



- 1997년 2월 : 한양대학교 교육공학과(이학사)
 - 2001년 2월 : 한양대학교 대학원 교육공학과(문학석사)
 - 2004년 12월 : 미국 플로리다주립대 교육심리/교육공학과(철학박사)
 - 2007년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 교수
- <관심분야> : 인적자원개발, 직업교육훈련, 전문성과 문제해결, 팀 학습 등

저 자 소 개

임 정 연(Jung-Yeon Lim)

정회원



- 2001년 2월 : 국민대학교 행정학과(학사)
- 2008년 8월 : 숙명여자대학교 여성인적자원개발(석사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 인력개발정책학과 박사과정

<관심분야> : 인적자원개발, 인력활용, 교육훈련