

# 순차분석을 활용한 코호트 집단별 직업이동 분석 : Y세대, X세대, 베이비부머세대를 중심으로

이 영 민<sup>1)</sup> · 임 정 연<sup>2)</sup>

## <요약문>

본 연구의 목적은 순차분석방법 (Sequential analysis)을 적용하여 근로자의 코호트 집단별 (X세대, Y세대, 베이비부머 세대)로 직업이동 패턴과 유형에 어떠한 특성을 보이는지 분석하였다. 특히, 직업이동 유형과 빈도분석, 직업별 변환확률분석, 유의도검사 등을 활용하여 근로자의 직업이동 간의 관계 등을 제시하였다. 분석을 위해 노동패널의 15년차 직업력 자료를 활용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 유형 및 빈도분석 결과 코호트 집단별 주된 직업특성에 차이가 있었다. 즉, Y세대에서 베이비부머 세대로 올라갈수록 직업유형 중 전문가와 사무직, 준전문가의 비율은 줄고, 기능직, 조립종사자, 단순노무직의 비중이 높아지는 특성이 나타났다. 둘째, 노동시장에서 어느 정도 정착하게 된 코호트 집단이라고 할 수 있는 X세대의 경우, 직업간 이동 보다는 같은 직업으로의 이동패턴이 두드러지게 나타났고, 사무직과 기술·기능직 직업이 명확하게 구분되었다. 셋째, 베이비부머 세대의 코호트 집단은 퇴직 후 재취업하거나 퇴직에 근접하여 농어업전문가 직업이 확대되고, 귀농 선택자가 많아지는 경향이 나타났고, 단순노무직과 같은 낮은 일자리로의 직업이동 패턴도 나타났다.

## 1. 서론

직업을 가지고 일을 한다는 의미는 경제적인 생산을 위해 특정 조직에 소속되어 임금을 받고 일정한 직무를 수행하는 것이다(Rice, Near, & Hynt, 1985). 근로자는 학교를 졸업 후 노동시장에 진입한 이후 전 생애에 걸쳐 직업을 선택하고 이동하기를 반복한다. 이러한 직업이동의 집합체를 직업력이라고 한다(김병관, 1997). 이러한 근로자의 경력 내 직업이동은 개인의 삶과 기회에 중요한 영향을 미친다. 즉, 미래의 개인의 직업적 위치와 삶의 기회들이 현재의 직업적 경로 속에서 발현될 수 있기 때문이다. 이러한 직업이동과 관련된 주요내용은 인적자본이론의 측면과 노동시장 분절적인 측면에서 자주 다루어지고 있다. 즉, 인적자본이론에서는 교육훈련을 통해 형성된 인적자본과 생산성이 일자리의 이동을 유발하며, 이러한 산업 혹은 직종 간의 이동은 임금이나 종사상직위

1) 숙명여자대학교 여성HRD대학원 인적자본개발전공 부교수(ymlee@sookmyung.ac.kr)

2) 숙명여자대학교 인력개발정책학과 박사과정(jungyon82@naver.com)

와 같은 개인성과로 이어 진다고 보고는 측면이다(박재민, 2010). 또한 노동시장분절(labor market segmentation)론에서는 노동시장에는 직업에 따라 상위계급과 하위계급이 나누어져 있고, 이 둘 간의 이동이 매우 어려우며, 이러한 분절적 노동시장에서 사회적 약자인 청년, 고령, 여성, 장애인과 같은 소수집단은 저임금과 낮은 고용안정성으로 대표되는 2차 노동시장으로 유입과 이탈을 반복할 수밖에 없다.

이외에도 사회, 경제 노동, 복지측면에서 직업력 분석에 대한 논의가 다양하지만, 특히, 노동 분야에서의 직업력 분석은 패널자료를 활용하여 가수와 개인의 직업이동과 변동을 추정하기 위한 목적으로 연구가 이루어지고 있다. 최옥금(2008)의 연구에서는 근로빈곤층의 빈곤 원인을 불안정한 직업경험으로 귀인한 후, 이들의 직업력 변동을 사건배열분석과 최적일치법을 활용하여 분석하였다. 신동균(2008)은 고령화연구패널을 활용하여 직업력이 임금효과에 미치는 영향을 파악하였다. 또한 황수경(2002)은 자연과 공학분야 여성인력의 노동시장 진입과 활용을 파악하기 위해 직업력을 활용한 분석결과를 제시하였다.

그러나 이러한 기존 연구는 주로 실증자료를 활용해 첫 직장과 현재의 직장변화 추이를 보는 매트릭스 방법을 활용하거나 사건사 분석, 사건배열분석, 최적일치법 등을 활용하거나, 질적인 심층면담을 통해 개념적 수준에서 직업이동 패턴의 유형을 구분하는 수준에서 연구가 이루어진 한계가 있다. 또한 전체 근로자를 통합적으로 살펴보거나 일부집단(예, 청년, 여성, 고령자, 장애인 등)만을 대상으로 하여 진행하여 전체 노동시장에서의 집단별(혹은 세대별), 성별 직업이동 패턴을 통합적으로 확인한 연구는 없었다. 즉, 이와 같은 기존의 연구들로는 직업력 사건들과 사건들의 관계를 구체적으로 파악하기 어렵고, 단순히 직업력 사건들이 일어난 상황에 대한 빈도 제시는 가능하나, 선행 직업과 바로 이어 나타난 후행 직업력 사건간의 관계가 통계적으로, 실질적으로 유의미한 관계가 있는지에 관한 연구가 이루어지지 않았다는 제한점이 있다.

따라서 이를 위해 본 연구에서는 순차분석 방법을 활용하여 기존 직업력 연구의 한계를 보완하고, 직업력 사건들 간의 관계를 실증적으로 고찰해 보고자 순차분석(sequential analysis)을 활용해 보고자 한다. 순차분석 방법은 z점수를 바탕으로, 특정한 직업과 직업간의 관계와 의미를 파악하는 기법으로서, 하나의 직업이 선행했을 때 다음 직업사건이 연속할 가능성을 확률적으로 예측할 수 있다. 또한 이들의 관계정도에 대한 파악 역시 용이하다는 장점이 있다. 본 연구의 목적은 노동패널 자료를 바탕으로 순차분석방법을 적용하여 근로자의 코호트 집단별, 성별 직업력 변화추이를 분석하는데 있다. 이를 통해 근로자의 직업력 상태가 어떻게 변화하고 있고, 이러한 상태들 간의 관계는 어떠한지에 관해 확률적인 수치를 제시하여 우리나라 근로자의 직업력 모형 구축에 관한 기본적인 아이디어를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

연구문제는 다음과 같다. 첫째, 한국 근로자의 노동시장 주요 직업특성은 무엇인가? 둘째, 코호트 집단(세대)별 근로자의 노동시장 이동 패턴의 특성은 무엇이며, 세대 간 차이점은 무엇인가? 셋째, 성별 근로자의 노동시장 이동패턴의 특성은 무엇이며, 성별 차이점은 무엇인가?

## II. 선행연구 고찰

### 1. 근로자의 직업력(Job history)과 노동시장 이동

직업력(Job history)이란 용어 그대로 근로자의 생애에 걸친 직업경로로서, 개개인이 노동시장에서 이동하는 직업의 집합적 형태를 의미한다. 다시 말해, 각 개인이 노동시장에서의 경험을 통해 직업 구조 속에서 겪는 이동으로 개념화할 수 있다. 이러한 근로자의 경력 내 직업이동은 개인의 삶과 기회에 중요한 영향을 미치며, 이러한 영향을 두 가지 수준에서 발견되는데 첫째는, 사회구조 수준으로 노동시장의 직업적 영역들이 어떻게 조직화, 제도화되고 작동되는지를 보여주며, 또한 개인적 수준에서는 개인의 미래 직업적 위치와 삶의 기회들이 현재의 직업적 경로 속에서 어떻게 결정되는지를 보여준다(김병관, 1997).

이와 같은 직업력 혹은 노동이동에 대한 선행연구는 산업 간 이동이나 직종 간 이동, 그리고 지역 간의 이동 등을 포함한다. 특히, 인적자본이론의 측면에서는 교육과 훈련을 통해 형성된 인적자본과 생산성이 일자리이동을 유발한다고 하는데, 이러한 일자리이동은 산업 혹은 직종 간의 이동을 모두 포함하는 경우가 많다(박재민, 2010). 선행연구들은 대체로 직장에서의 지위, 근무형태, 직장의 규모, 직급, 임금 및 직장형태 등을 기준으로 노동이동을 살펴보았다. 외국에서 수행된 직업력에 대한 연구는 직업이동과 개인의 노동시장 성과인 임금과의 관련성에 초점을 맞추고 있다. 대표적으로 Keith and McWilliams(1995)는 과거 일자리 이동 경험이 누적적으로 현재의 임금에 미치는 영향을 연구하였고, Stevens(1997)은 근로자의 실직경험은 장기간에 걸쳐 개인의 임금과 소득창출에 영향을 미친다고 보았다. Addison and Portugal(1989) 역시 그들의 연구에서 임금 회계식의 임금을 과거 직업력의 함수로 설정하였으나 자료의 한계로 인하여 직업력을 누적적으로 고려할 수는 없었다고 하였다.

한국에서 수행된 연구들은 보다 다양한 형태의 직업간 이동현상이 주로 분석되었다. 그러나 주요 내용은 일자리의 상향이동과 하향이동의 관점에서 과잉교육(overeducation) 혹은 노동시장분절(labor market segmentation)과 연결한다는 점이 특징이다(박재민, 2000). 노동시장 분절론은 노동시장이 질적으로 상이한 두 개 혹은 다수의 시장으로 나누어져있으며, 이러한 상이한 시장은 직무, 임금, 고용안정성에 있어 결정적으로 차이가 존재하며, 이 때 2차 노동시장(secondary labor market)은 저임금, 불안정고용, 승진 기회의 결여 등의 특징으로 인해 1차 노동시장(primary labor market)과 명확하게 구분된다. 또한 2차 노동시장은 특별한 교육·훈련이 요구되지 않는 단순직무 관련 직종이 많고 이러한 특징으로 인해 장애인, 여성, 고령자, 도시빈민층 등이 고용되어 취업과 실업의 반복을 경험하게 된다고 주장하였다.

구체적인 연구를 살펴보면, 먼저 초창기의 김병관(1997)은 산업화 초기단계의 한국사회의 직업내 경력이동의 경로가 어떻게 형성되는가를 분석하기 위해 1954년부터 1983년까지 30년 동안의 성인 남녀의 경력내 직업이동을 모형화하였다. 그는 이 연구에서 직업을 1)상위 비육체노동직업, 2)하위 비육체 노동직업, 3)자영업, 4)육체노동직업, 5)농업 등 5개 직업으로 범주화하여 30년간 매년 각 직

업간의 이동을 Goldthorpe가 제시한 절대적 상대적 이동표를 통해 분석하였다. 연구결과를 중심으로 몇 가지 노동시장 이동의 특징을 정리하였는데, 첫째, 비육체 노동직업과 육체노동직업 및 농업간의 직업 간 거리가 멀고, 이동이 드물며, 그 반대방향으로의 이동 또한 매우 어렵다. 둘째, 비육체 노동 직업간의 이동은 상대적으로 매우 높고 쌍방향적이며, 다른 직업군에 대해 배타적이다. 셋째, 자영업은 유입과 유출에 있어서 매우 독특한 기능을 수행한다. 마지막으로 하위 직업들은 관성이 낮고, 비지속적이다. 즉, 초창기 산업화 시대의 직업이동을 통한 계급의 고착화는 하위계급에서는 매우 낮았다.

황덕순(2001)은 노동패널을 활용하여 다항 로짓 분석법을 활용해 세대간, 세대내 직업이동의 특성을 분석하였다. 그는 이 분석을 통해 두 가지 특징을 발견하였는데, 첫째는, 현재의 직업귀속에 최초의 직업이 상당한 영향을 미친다는 것이고, 둘째는 고용주, 상층부의 자영업자, 사무직, 하층부 자영업자, 생산직 순으로 직업간 이동의 가능성이 낮고, 이를 통해 도시 취업자 내부에도 서열이 존재하고 있음을 밝혔다. 채창균, 김안국, 오호영(2005)은 직종이동과 규모에 따라 범주화된 직장 간의 이동현황을 살펴보았으며, 남재량(2009)의 경우 경제활동상태별 노동이동을 다루었다.

직업이동에 대한 연구는 노동시장 분절론에서 저임금과 낮은 고용안정성의 특징을 보이는 2차 시장으로 진입했을 가능성이 높은 연구대상인 여성, 청년, 근로빈곤층을 대상으로 한 직업이동 연구 역시 수행되고 있다. 여성에 대한 연구는 황수경과 김혜연의 연구가 중심을 이룬다. 먼저 황수경(2005)은 여성의 경력단절이라는 이슈에 초점을 맞추어 자연공학을 전공한 여성들의 노동시장 직업 경로에 정착해가는 과정을 분석하였다. 그녀는 이들이 전공분야로 최초 진입하는 시점부터의 직업력을 비교함으로써 이들의 노동시장에서 어떻게 생존하고 탈락하는지를 증명하고자 하였다. 연구결과, 자연공학전공 여성의 노동시장 이동현황을 통해 초기 노동시장진입은 용이할 수 있으나 장기적이고 안정적인 직업경로를 갖지 못함으로써 노동시장에의 통합 정도가 다른 분야에 비해 오히려 낮을 수 있으며 이를 예방하기 위해 단순한 양성에만 초점을 맞출 것이 아니라 “활용”제고방안이 강구되어야 한다는 제언을 하였다.

또한 김혜원(2012)은 중장년 여성의 노동시장 이동분석을 통해 이들의 노동참여 경로를 종단적으로 유형화함으로써 총체적(holistic)인 시각에서 여성노동시장을 모형화하고자 노력했다. 이를 위해 고령화패널자료를 활용하여 최적일치법(Optimal Matching Analysis: OMA)과 집단중심추세분석(Group-based Trajectory Analysis)을 실시하였으며, 분석결과, 여성노동시장 경로는 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 여성 노동시장에 대한 정책이 보다 구체화될 필요가 있다고 제언하였다.

다음으로 박재민(2010)은 대졸자의 직업력에 대한 추적조사 결과를 활용하여 중소기업 취업자의 이직 경로를 분석하고, 노동시장 진입 과정에 따른 노동시장 성과의 차이를 분석하고자 한다. 분석결과, 대학 졸업생의 중소기업 경력은 더 많은 그리고 더 장기간의 교량적 일자리를 경험하게 되고, 상대적으로 낮은 임금과 고용불안정을 수반하며, 이 같은 직장이동이 긍정적인 노동시장성과 동반

하지 못하는 등 노동시장에서 인적 자본이나 교육의 질로써 설명되지 못하는 ‘중소기업효과’가 존재함을 증명하였다.

중고령자에 대한 연구는 주로 과거의 직업력과 퇴직과의 관계에 대한 연구가 주를 이룬다. 신동균(2009)은 고령화연구패널자료를 활용한 중·고령 남성 근로자들의 점진적은퇴행위에 대한 연구에서 특정개인이 은퇴 시 점진적인 과정을 거칠 확률은 약50-60% 정도로 매우 높게 나타나고 있으며, 생애 주 직장(life-time main job)이 자영업이었던 근로자들은 임금근로를 했던 근로자들과 비교하여 생애 늦은 후반까지 생애 주 직장에 남아있는 경향이 있는 것으로 보고하였다. 홍백의와 김혜연(2010)도 고령화연구패널조사를 활용하여 우리나라 중, 고령자 퇴직 경로의 대표적인 유형을 찾아내고, 각 유형의 특성과 결정요인을 규명하고자 하였다. 45세 이상인 남성들 중 퇴직을 경험한 사람들의 20년 동안의 직업력 자료를 중심으로 집단중심추세모형을 실시하였다. 분석결과 우리나라 중고령 남성의 퇴직 경로의 유형은 크게 ①노동시장이탈형, ②조기퇴직자형 I, ③조기퇴직자형 II, ④정규퇴직자영자형, ⑤정규퇴직근로자형, ⑥지속자영자형, ⑦지속근로자형, ⑧장기지속근로자형의 8가지 유형으로 구분되며 이들을 위한 세밀한 노동시장 재취업지원이 이루어져야 한다고 제언하였다.

## 2. 세대의 구분과 세대별 노동시장 특성

세대는 끊임없이 사람들의 관심을 받아온 용어로 특정 시기의 사회적·역사적 사건을 공유하는 동 시대에 태어난 사람들을 포함하는 개념이다(김우성, 2012; 이혜정, 유규창, 2013). 이들은 연령적으로 동질적일 뿐 아니라 가치관, 일하는 방식, 업무 윤리를 같은 사회적 맥락에서도 서로 영향을 주고받으며 독특한 문화를 공유한다(Smola & Sutton, 2002). 세대개념에 대해서 Kertzer(1983; 김우성 2012 재인용)는 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 포함한다. 따라서 세대를 정확하게 이해하기 위해서는 연령의 차이만 고려할 것이 아니라 공통된 집단의식을 지닌 동년배 집단(cohort)의 개념으로 이해할 필요성이 있다(함인회, 2002).

현재 우리가 특정 집단을 지칭할 때, N세대, W세대 등 다양하게 명명하고 있으나, 본 연구에서는 세대구분에 가장 흔히 사용되는 베이비부머 세대, X세대, Y세대로 구분하였다. 베이비부머 세대는 한국전쟁이 종료되고 1955-1963년에 출생한 사람들의 집단으로 본다. 이들은 전쟁 직후 경제적으로 어려운 시기에 태어나 농업기반 사회를 지식정보화 사회로 이행시킨 주력군으로, 개인의 행복보다 가족과 사회를 우선시하여 희생하고 봉사하면서 살아왔다(장미자, 김득성, 2011). 특히, 조직에 대한 충성심과 애착이 높은 집단으로(Loomis, 2000), 권력에 가치를 두는 세대로 묘사되기도 한다(Yu & Miller, 2003).

X세대는 1965년에서 1979년 사이에 태어난 사람들이다. 이들은 베이비붐 세대와 Y세대 중간에 낀 샌드위치로 문민정부에서 성장한 산업화의 수혜 집단으로 소비 지향적 성향이 강한 특성을 보인다(김미령, 2010). 또한 베이비붐 세대와 달리 탈 정치적이고 탈 이념적 성향에 현실적이고 적응력, 책

임감, 독립심과 개인주의적 성향을 지녔다(김우성, 2011). 또한 회사에 충성도가 떨어지며, 사회적 지위와 안정보다는 일과 삶의 균형과 성장 기회 및 경력에 몰입하는 경향이 강한 특성이 보인다(Chao, 2005; Lyons, 2004). 또한 베이비붐 세대의 자녀들로 에코부머, 밀레니엄 세대, 디지털 세대로 불리는 세대가 바로 Y세대다(김우성, 허은정, 2007). 부모 세대의 조직 및 가정에 대한 헌신을 보고 자란 이들은 일이 인생의 전부라 아니며 개인의 삶, 여유, 레저 등에 다양한 가치를 추구하는 특징을 보인다(Smola & Sutton, 2002). 이들은 특히, 즐거운 일에서 개인적 의미를 찾거나 여유를 추구하기 위해 시간적으로 여유가 허락되는 일을 선호하게 된다. 직장 내에서의 생존이나 직무안정성을 중요하게 생각하기보다는 자신에게 더욱 가치 있고 도전적이며 새로운 것을 선호한다(Huntley, 2006). 이들이 추구하는 가치는 즐거움, 다양성, 일과 삶의 균형, 자아 개발이라 할 수 있다(Zemke et al., 2000).

이들의 노동시장 특성에 대한 연구는 주로 베이비부머 세대를 중심으로 이들의 은퇴와 재취업에 대한 연구가 주를 이룬다. 특히, 송부용, 김영순(2013)은 베이비부머 세대의 직장특징에서 이들의 주된 교육수준은 고졸(311만, 44.7%)이며, 직업 대분류별 취업인구는 장치기계 조작 및 조립 종사자가 75만명(15.1%), 전문가 및 관련종사자 65만명(13.1%), 판매종사자 65만명(13.0%) 순으로 보았다. 반면 베이비부머가 은퇴한 후 그 자리에 들어올 Y세대의 직업 대분류별 취업인구는 전문가 및 관련종사자가 139만명(30.0%), 사무종사자가 112만명(24.1%), 판매종사자 57만명(12.2%) 순으로 베이비부머 직업과 에코세대의 직업 미스매치가 발생할 수 있음을 시사하고 있다. 또한 베이비부머 세대의 전직 및 일자리 지향별 경로유형에서는 귀농귀촌의 특성을 보인다고 설명하기도 한다.

또한 2000이후 Y세대가 직장에 입직하면서 신세대 직장인의 특성과 인사관리 측면에서 각 세대의 직장을 바라보는 관점과 가치, 그리고 직장 내 세대간 갈등과 관리에 대한 연구가 간헐적으로 이루어지고 있다(LG경제연구원, 2009). 선행 연구된 세대별 구분과 특징을 정리하면 아래와 같다.

<표 1> 세대별 구분과 특징

세대	기준	특징	일의가치
베이비부머세대	1955-1964년 출생	-경제적으로 궁핍한 시기에 성장 -개인의 행복보다는 가족과 사회를 위해 희생하고 봉사 -치열한 경쟁을 경험. 성취 지향적	-자신의 일뿐만 아니라 사회적 가치, 기여도 중요시 -일과 조직에 몰입하는 것이 중요 -조직에 충성과 애착 강함
X세대	1965-1976년 출생	-끼인 세대로 일반화하기 어려움 -경제적 풍요 경험, 산업화 수혜 세대 -청소년기에 정치적 민주화를 경험	-금전적 보상 및 복지제도에 대해 중요하게 생각 -가족을 위해 무엇을 기여할 수 있을지와 자신의 일을 함께 고려 -자신의 경력, 성장기회, 자율성, 일과 삶의 균형에 강한 가치를 둠
Y세대	1977-1995년 출생	-경제적 풍요 속에서 성장 -기술의 혜택, 해외경험. 일에서의 인정, 자율성, 새로운 기회에 도전, 개성, 다양성, 즐거움, 일과 삶의 균형, 경력에 대한 높은 가치	-승진보다는 일에서의 인정, 의미 있는 일, 성취감 중요시 -여유시간, 자기개발 강조 -'내가 하고 싶은 일'에 대해 다른 세대들에 비해 높은 가치를 둠 -일과 삶의 조화에 대한 가치 중시

출처 : 이해정, 유규창(2013), Y세대의 일과 삶의 균형. 17p

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 지난 15년 동안 노동패널에 응답한 사람들이다. 특히 직업력 자료를 중심으로 각 사람의 직업이동 패턴을 확인하였다. 또한 각 코호트 집단별 직업이동의 차이가 있는지 확인하기 위하여 세대를 베이비부머 세대, X세대, Y세대로 나누어 살펴보았다. 세대의 구분은 선행연구들마다 차이가 있으나, 본 연구에서는 이혜정, 유규창(2013)의 구분에 따라 베이비부머 세대(1954-1964년생)는 15년차 개인자료에서 만 나이가 48-58세로 선정하였으며, X세대(1965년-1979년생)는 33-47세, Y세대(1999-1980년생)는 만 32세 미만인 자를 기준으로 삼았다.

연구대상자는 총 8193명으로 남성은 4221명, 여성이 3972명이며, Y세대가 1704명, X세대는 3865명, 베이비부머세대는 2624명이었다. 이들의 평균나이는 세대별 각 27.9세, 39.9세, 52.9세였고, 기록된 직업이동은 세대별 한 사람당 평균 각 2.3회, 3.5회, 3.9회로 나타났다. 직업력 자료에는 일자리 이동여부에 상관없이 이전 조사 시와 동일직장이라고 하더라도 현재 직장에 대한 정보를 기록하고 있다. 따라서 직업 기록횟수는 직업이동 횟수와 차이가 발생한다. 1인당 평균 직업 기록 횟수는 각 5.2회, 11.4회, 11.4회였다<sup>3)</sup>. 선정된 연구대상의 수와 직장이동 특성은 아래와 같다.

<표 2> 연구대상자의 특성과 직업력

구분		Y세대	X세대	베이비부머세대	전체
사람 수(명)	남	829	2069	1323	4221
	여	875	1796	1301	3972
	전체	1704	3865	2624	8193
평균나이(세)	남	28.4	39.8	53.0	41.7
	여	27.4	39.9	52.9	41.4
	전체	27.9	39.9	52.9	41.6
평균 직업 이동 횟수(회)	남	2.3	3.6	4.1	3.5
	여	2.3	3.5	3.7	3.3
	전체	2.3	3.5	3.9	3.4
평균 직업 기록 횟수(회)	남	5.0	10.5	12.8	10.1
	여	5.3	7.9	10.0	8.0
	전체	5.2	11.4	11.4	9.1
전체 직업 기록 횟수(회)	남	4158	21644	16911	42713
	여	4667	14246	13048	31961
	전체	8825	35890	29959	74674

3) 평균 직업 기록 횟수는 15년차 동안의 종속적 자료의 추적에서 본인이 실업상태를 제외하고 직업에 대한 기록을 남겨져 있는 횟수를 의미한다. Y세대가 평균 5.2회인 것은 이들은 상대적으로 나이가 젊어 입직시기가 노동패널 10차년도 이후에 노동시장의 정보가 축적된 사람이 많기 때문이며, X세대와 베이비부머세대에서 성별에 따라 직업기록 횟수에 차이가 있는 것은 여성의 경력특성인 출산, 임신 등으로 인한 경력단절의 기간이 일부 포함되어 있기 때문으로 판단된다.

## 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 토대로 구성 자료로 이들의 기업 형태 및 규모, 고용 형태, 취업시기와 퇴직 시기, 업종과 직종, 종사상 지위, 근로시간 형태, 임금 및 소득 등 개인의 일자리 관련 정보를 확인할 수 있는 있다.

특히, 집단별 직업이동 유형과 패턴을 살펴보기 위하여 “직종”과 “일자리 고유번호” 변수를 활용하였다. 직종은 직업 대분류로 재코딩하기 위하여 통계청의 직업오픈카드를 활용하였다. 특히 직업 분류카드는 신규카드가 섞여 있는 상태로 본 연구에서는 구카드의 대분류를 기준으로 신코드를 맞추는 방식으로 진행하였다. 구 카드에 의하면 직업코딩은 대분류가 총 10개로 고위임원 및 관리자에서 단순노무종사자 등으로 구분되며, 분석을 위한 부호화 작업은 아래와 같이 진행하였다. 또한 연구대상자의 개인적 특성을 구분하기 위하여 15년차 노동패널 개인자료의 성별, 나이, 학력, 지역 등을 직업력 자료와 통합하여 사용하였다. 나이변수는 위에서 언급한 기준에 따라 세대로 변환하였다. 마지막으로 분석에 직접적으로 필요한 변수인 성별, 세대, 직업, 일자리고유번호 중 하나라도 비어있는 자료는 모두 제거하여 최종분석용 자료를 가공하였다.

<표 3> 코호트 집단별 직업이동 분석을 위한 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. 자료 분석

근로자의 코호트 집단별(세대별) 직업이동 패턴을 살펴보기 위하여 각 사람이 직업을 이동하는 직업별, 직업간 관계의 유형과 빈도를 파악하고, 관계들 간의 유의미성을 알아보기 위하여 순차분석방법을 적용하였다. 순차분석방법은 어떤 특정단계들 간의 관계와 패턴을 파악하기 위해 고안된 방법으로서 두 관계를 수량화 시킬 수 있는 변환 확률(Transitional probability)과 관계를 시각화하는 변환상태도식(Transition state diagram)을 주된 기법으로 제시하고 있다(Bakeman& Quera,



1995; Bakeman & Gottman, 1997). 분석을 위해 플로리다 대학의 Allan Jeong이 개발한 DAT (Data Analysis Tool)을 이용하였다. 이 프로그램을 통해 부호화된 각 단계 메시지들을 자동으로 검토하고 유형과 빈도를 수량화해서 제시하며 변환확률과 변환 상태 도식으로 표현할 수 있다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상자의 직업이동 패턴 분석

#### 가. 연구 대상자의 직업별 유형 및 빈도분석

한국 근로자의 코호트 집단별(Y, X, 베이비부머 세대)의 직업이동 패턴과 각 직업별 유형 및 빈도는 아래의 표와 같다. 연구대상자들은 15년간의 직업이동 횟수는 다양하다. 전체 연구대상자의 직업력에 기록된 직업정보는 총 74,674회였으며, 각 직업별 빈도 중 사무종사자로 있었던 경험이 11,372회(15.2%)로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 고위임원 및 관리자는 803회(1.1%)로 가장 비율이 낮았다. 특히, 남성은 기능원 및 관련 기능 종사자(19.5%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(17.3%), 기술공 및 준전문가(13.3%)의 비중은 높은 반면, 여성은 사무종사자(19.5%), 서비스종사자(18.1%), 판매종사자(15.1%)의 비중이 많아 성별에 따른 직업분포에 차이가 있었다.

<표 4> 전체 연구대상자의 직업 유형 및 빈도

직업	변수	전체		남성		여성	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
man	고위임원 및 관리자	803	1.1	703	1.6	100	0.3
exp	전문가	7567	10.1	3841	9.0	3726	11.7
eng	기술공 및 준전문가	9410	12.6	5667	13.3	3743	11.7
off	사무종사자	11372	15.2	5142	12.0	6230	19.5
ser	서비스종사자	8569	11.5	2779	6.5	5790	18.1
sel	판매종사자	8848	11.8	4036	9.4	4812	15.1
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	2217	3.0	1354	3.2	863	2.7
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	10420	14.0	8314	19.5	2106	6.6
mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	9440	12.6	7408	17.3	2032	6.4
lab	단순노무 종사자	6028	8.1	3469	8.1	2559	8.0
	전체	74674	100.0	42713	100.0	31961	100.0

추가적으로 근로자의 코호트 집단별(세대별) 각 직업의 유형과 빈도를 확인한 결과는 아래의 <표5>와 같다. 남성의 경우, 가장 젊은 집단인 32세 미만의 Y세대는 장치 기계조작 및 조립 종사자(15.3%)와 기술공 및 준전문가(13.9%)의 비율이 가장 많은 비중을 보인 반면, X세대는 기능원 및 관련 기능 종사자(18.1%)와 기술공 및 준전문가(15.9%), 베이비부머 세대는 기능원 및 관련 기능 종사자(22.6%)와 장치 기계조작 및 조립 종사자(20.6%)의 비중이 높았다.

비중 자체는 매우 적지만, 세대가 올라감에 따라 고위임원 및 관리자의 비중이 다소 높아지는 경향을 보이며, 농업임업 및 어업 숙련종사자 역시 높아지고 있어, 일부 근로자는 퇴직 후 귀농하는 특성을 반영하고 있다고 볼 수 있다(송부용, 김영순, 2013). 또한 가장 연령이 높은 베이비부머 세대는 사무직의 비중이 급격히 감소하고, X세대에 줄어들었던 단순노무 종사자의 비중이 다시금 늘어나는 경향을 보여, 퇴직과 재취업의 과정에서 상당수가 낮은 일자리로의 이동을 경험하고 있음을 예측해 볼 수 있다.

<표 5> 남성의 코호트 집단별 직업 유형 및 빈도

직업	변수	Y세대		X세대		베이비부머 세대	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
man	고위임원 및 관리자	3	0.1	241	1.1	459	2.7
exp	전문가	459	11.0	2369	10.9	1013	6.0
eng	기술공 및 준전문가	577	13.9	3450	15.9	1640	9.7
off	사무종사자	465	11.2	3299	15.2	1378	8.1
ser	서비스종사자	512	12.3	1304	6.0	963	5.7
sel	판매종사자	443	10.7	1969	9.1	1624	9.6
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	28	0.7	393	1.8	933	5.5
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	568	13.7	3921	18.1	3825	22.6
mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	638	15.3	3280	15.2	3490	20.6
lab	단순노무 종사자	465	11.2	1418	6.6	1586	9.4
	전체	4158	100.0	21644	100.0	16911	100.0

여성은 X세대와 Y세대에서 사무종사자와 전문가집단의 비율이 상대적으로 매우 높다가 베이비부머 세대에 이들 두 집단의 비중은 급격하게 줄어들고, 서비스종사자와 판매종사자의 비중이 급격하게 늘어나는 특징을 보인다. 또한 같은 세대의 기능원 및 관련 기능 종사자와 단순노무 종사자의 비중도 매우 큰 폭으로 증가하였다. 이러한 경향은 남성과는 또 다른 패턴으로 단순히 나이가 들어감에 따른 퇴직과 재취업을 의미하기 보다는 지금까지 여성인력활용의 측면에서 계속 언급되어온 임신, 출산, 자녀양육에 따른 여성 경력단절의 발생과 경력패턴에 따른 재취업 시 일자리 질의 변화를 재차 확인할 수 있었다(김혜원, 2012).

<표 6> 여성의 코호트 집단별 직업 유형 및 빈도

직업	변수	Y세대		X세대		베이비부머 세대	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
man	고위임원 및 관리자	6	0.1	47	0.3	47	0.4
exp	전문가	902	19.3	2227	15.6	597	4.6
eng	기술공 및 준전문가	816	17.5	2144	15.0	783	6.0
off	사무종사자	1440	30.9	3665	25.7	1125	8.6
ser	서비스종사자	663	14.2	1880	13.2	3247	24.9
sel	판매종사자	447	9.6	1951	13.7	2414	18.5
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	21	0.4	168	1.2	674	5.2
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	95	2.0	673	4.7	1338	10.3

mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	170	3.6	744	5.2	1118	8.6
lab	단순노무 종사자	107	2.3	747	5.2	1705	13.1
	전체	4667	100.0	14246	100.0	13048	100.0

## 나. 직업별 쌍의 유형 및 빈도분석 결과

한국 근로자의 직업력 이동을 살펴보기 위하여 각 직업과 직업간 쌍의 유형과 빈도를 아래의 <표 7>에 제시하였다. 표에서 맨 좌측 행의 부호화는 근로자가 선행적으로 진입한 직업의 유형을 의미하고, 표 최상단의 열들은 선행된 직업에서 직장을 이동시 어떠한 직업으로 이동했는지에 대한 후행 직업의 유형을 의미한다. 이에 따라, 연구 자료인 15년 동안 근로자의 직업력에 제기된 직업의 총 수는 74674회였고, 후행 직업의 총 수는 57021회였다. 표의 각 칸들은 선행 직업과 후행직업의 쌍이 총 몇 회나 일어났는지를 보여주는 것이다. 예를 들어, 고위임원 및 관리자에서 고위임원 및 관리자로 이동한 경우는 총 24회였고, 전문가에서 전문가로 이동한 경우는 2092회였다.

선행 단계와 후행 단계간의 관계를 좀 더 자세히 살펴보면 선행 단계가 전문가(exp)였을 경우, 하나 이상의 후행 메시지가 나타난 경우는 총 4632개이다. 다시 말해, 후행 단계 직업이 없는 선행 단계 직업의 수(=선행 직업의 수 7567개-후행 직업 없는 수 6237개)는 1330개로서 이 선행 단계 직업에 하나 둘 이상의 후행 단계 직업이 4632개가 이동하였음을 알 수 있다. 이를 응답률로 환산했을 경우 약 18%였다. 예컨대, 한 근로자가 전문가(exp)자리에 있다가 다른 직업으로 이동할 확률은 18%라고 볼 수 있다. 아래 표에서 후행 직업으로의 이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업은 서비스종사원(20%)과 판매직종사자(20%)이고, 상대적으로 다음 직업으로의 이동이 가장 적은 선행직업은 고위임원 및 관리자(13%)로 파악되었다. 성별에 따른 특징을 살펴보면, 남성은 서비스종사자와 단순노무 종사자의 직업 이동비율이 높았고, 여성은 판매직(26%), 기능원 및 관련 기능종사자(25%)의 이동비율이 높았다.

<표 7> 직업별 쌍의 유형 및 빈도

전체														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	24	48	81	56	43	47	9	39	41	22	410	696	803	.13
exp	60	2092	908	530	218	268	19	236	212	89	4632	6237	7567	.18
eng	143	1142	2195	966	507	608	81	577	482	249	6950	7542	9410	.20
off	111	623	1335	2792	784	1267	83	569	702	371	8637	9054	11372	.20
ser	25	254	515	795	2756	787	193	459	571	782	7137	6403	8569	.25
sel	107	279	707	859	841	2463	130	698	560	639	7283	6658	8848	.25
far	7	4	43	56	126	142	379	242	221	178	1398	1752	2217	.21
fun	93	181	449	536	481	672	257	3861	1425	745	8700	8266	10420	.21
mac	70	164	379	382	425	533	132	1143	3066	668	6962	7629	9440	.19
lab	20	122	323	372	663	498	172	768	713	1261	4912	4554	6028	.24
	660	4909	6935	7344	6844	7285	1455	8592	7993	5004	57021	58791	74674	.13

남성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	24	40	78	48	30	39	9	43	43	20	374	608	703	.14
exp	48	1004	390	226	57	119	12	209	132	36	2233	3236	3841	.16
eng	141	613	1378	576	221	370	54	479	326	158	4316	4640	5667	.18
off	86	270	711	830	189	380	51	321	513	151	3502	4314	5142	.16
ser	16	101	190	266	679	200	83	238	303	266	2342	2060	2779	.26
sel	86	121	386	320	241	1036	54	530	404	365	3543	3085	4036	.24
far	7	8	38	39	35	89	241	207	194	93	951	1024	1354	.24
fun	88	170	389	427	248	466	189	3408	1157	536	7078	6605	8314	.21
mac	64	146	294	271	201	305	97	849	2659	408	5294	6109	7408	.18
lab	15	99	236	210	199	299	151	603	543	741	3096	2583	3469	.26
	575	2572	4090	3213	2100	3303	941	6887	6274	2774	32729	34264	42713	.13

여성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	5	2	6	13	12	0	0	0	3	41	89	100	.11
exp	12	1088	512	278	169	156	14	44	60	53	2386	2987	3726	.20
eng	6	498	826	400	273	251	23	76	125	97	2575	2900	3743	.23
off	30	348	639	1948	608	881	62	213	218	222	5169	4761	6230	.24
ser	5	170	317	549	2084	562	83	182	233	511	4696	4343	5790	.25
sel	15	152	307	543	639	1428	76	178	154	272	3764	3563	4812	.26
far	0	0	6	19	94	66	101	34	29	70	419	728	863	.16
fun	0	30	62	106	227	201	75	537	286	203	1727	1654	2106	.21
mac	16	20	80	118	201	202	37	302	477	261	1714	1516	2032	.25
lab	1	26	94	164	436	223	43	139	137	538	1801	1967	2559	.23
	85	2337	2845	4131	4744	3982	514	1705	1719	2230	24292	24508	31961	.13

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)  
 주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

#### 다. 변환확률분석

아래의 <표 8>은 변환 확률분석 값으로 한 단계가 선행한 후 다음 단계가 후행할 정도를 확률 값으로 나타낸 것이다. 즉, 선행 단계와 후행 단계의 쌍을 각 직업별 후행 메시지의 수로 나누는 값을 의미한다(=각 직업별 선행 및 후행 단계가 교차하는 수/직업별 후행 단계의 총 수). 예컨대, 고위임원 및 관리자(man)가 선행 직업이었을 경우, 후행 직업에서도 고위임원 및 관리자(man)가 나올 확률은 24를 410으로 나누는 수인 6%임을 알 수 있다. 아래 각 칸에서 음영 처리가 되어있는 부분은 99% 신뢰 수준의 유의도 검사에서 예상한 값보다 실제 일어난 확률이 높게 판명된 패턴을 의미하고, 반대로 각 칸의 숫자가 진하게 밑줄이 그어진 숫자들은 99% 신뢰 수준에서 예상한 것보다 실제로 일어날 가능성이 드문 패턴을 의미한다. 즉, 고위임원 및 관리자는 직업이동 시 고위임

원 및 관리자(6%)나 기술공 및 준전문가(20%)로, 전문가는 같은 전문가(45%)나 기술공 및 준전문가(20%)로 이동할 확률이 높았고, 서비스종사자는 같은 서비스종사자(39%)로 이동할 확률이 높다는 것을 의미한다. 또한, 기능원 및 관련 기능 종사자는 같은 기능원으로 이동할 가능성이 매우 높으며(44%), 일부 장치 기계조작 및 조립 종사자(16%)로도 이동하고 있었다. 단순노무 종사자는 같은 단순노무 종사자(26%)로 이동하는 패턴이 두드러지나 일부는 서비스(13%), 농업임업 및 어업 숙련종사자(4%)로 이동하기도 하였다.

반면, 사무, 서비스, 농업임업 및 어업 숙련종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치 기계조작 및 조립 종사자에서 관리자나 전문가로 이동할 가능성은 극히 드물게 나타나 직업 간의 이동분리 현상이 존재함을 예측해 볼 수 있다. 성별에 따른 특징을 살펴보면, 남성의 직업이동 패턴은 전반적으로 전체 근로자의 특징과 유사한 경향을 보인다. 즉, 관리자는 관리자, 기술공 및 준전문가로, 전문가는 같은 전문가, 준전문가로 직업을 이동하는 확률이 높았으며, 사무직근로자의 역시 사무직으로의 이동패턴을 가장 흔하게 나타냈지만, 일부 관리자(2%), 준전문가로도 이동하는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 판매직은 같은 판매직으로 이동하는 경향이 가장 높으나 일부 관리자(2%)나 단순노무직(10%)으로 이동하고 있어 서로 상반된 직업이동 패턴이 존재하였다.

여성의 직업이동에서 가장 특이한 사항은 서비스직에서 단순노무직으로 이동하는 비율이 통계적으로 유의미하게 높았고, 단순노무종사자 역시 같은 단순노무자로 이동하거나 일부 서비스근로자(24%)으로 이동한다는 점이다. 이 비율은 남성과 비교하여 매우 높은 비율을 보여, 서비스직이 여전히 여성들에게 밀집되어있는 분야이고, 특별한 기술과 능력이 없어도 진입장벽이 낮아서 여성들이 경력단절 이후에 쉽게 진입하고 이탈하는 것은 아닌지 재분석할 필요가 있다.

<표 8> 전체 근로자 직업이동 변환 확률표

전체														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.06	.12	.20	.14	.10	.11	.02	.10	.10	.05	410	696	803	.13
exp	.01	.45	.20	.11	.05	.06	.00	.05	.05	.02	4632	6237	7567	.18
eng	.02	.16	.32	.14	.07	.09	.01	.08	.07	.04	6950	7542	9410	.20
off	.01	.07	.15	.32	.09	.15	.01	.07	.08	.04	8637	9054	11372	.20
ser	.00	.04	.07	.11	.39	.11	.03	.06	.08	.11	7137	6403	8569	.25
sel	.01	.04	.10	.12	.12	.34	.02	.10	.08	.09	7283	6658	8848	.25
far	.01	.00	.03	.04	.09	.10	.27	.17	.16	.13	1398	1752	2217	.21
fun	.01	.02	.05	.06	.06	.08	.03	.44	.16	.09	8700	8266	10420	.21
mac	.01	.02	.05	.05	.06	.08	.02	.16	.44	.10	6962	7629	9440	.19
lab	.00	.02	.07	.08	.13	.10	.04	.16	.15	.26	4912	4554	6028	.24
	660	4909	6935	7344	6844	7285	1455	8592	7993	5004	57021	58791	74674	.13

남성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.06	.11	.21	.13	.08	.10	.02	.11	.11	.05	374	608	703	.14
exp	.02	.45	.17	.10	.03	.05	.01	.09	.06	.02	2233	3236	3841	.16
eng	.03	.14	.32	.13	.05	.09	.01	.11	.08	.04	4316	4640	5667	.18
off	.02	.08	.20	.24	.05	.11	.01	.09	.15	.04	3502	4314	5142	.16

ser	<u>.01</u>	<u>.04</u>	<u>.08</u>	.11	.29	<u>.09</u>	.04	<u>.10</u>	<u>.13</u>	.11	2342	2060	2779	.26
sel	.02	<u>.03</u>	<u>.11</u>	.09	.07	.29	<u>.02</u>	<u>.15</u>	<u>.11</u>	.10	3543	3085	4036	.24
far	<u>.01</u>	<u>.01</u>	<u>.04</u>	<u>.04</u>	<u>.04</u>	.09	.25	.22	.20	.10	951	1024	1354	.24
fun	<u>.01</u>	<u>.02</u>	<u>.05</u>	<u>.06</u>	<u>.04</u>	<u>.07</u>	.03	.48	<u>.16</u>	<u>.08</u>	7078	6605	8314	.21
mac	<u>.01</u>	<u>.03</u>	<u>.06</u>	<u>.05</u>	<u>.04</u>	<u>.06</u>	<u>.02</u>	<u>.16</u>	.50	.08	5294	6109	7408	.18
lab	<u>.00</u>	<u>.03</u>	<u>.08</u>	<u>.07</u>	.06	.10	.05	.19	<u>.18</u>	.24	3096	2583	3469	.26
	575	2572	4090	3213	2100	3303	941	6887	6274	2774	32729	34264	42713	.13

여성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.00	.12	.05	.15	.32	.29	.00	.00	.00	.07	41	89	100	.11
exp	.01	<u>.46</u>	<u>.21</u>	<u>.12</u>	<u>.07</u>	<u>.07</u>	<u>.01</u>	<u>.02</u>	<u>.03</u>	<u>.02</u>	2386	2987	3726	.20
eng	.00	.19	.32	.16	<u>.11</u>	<u>.10</u>	<u>.01</u>	<u>.03</u>	<u>.05</u>	<u>.04</u>	2575	2900	3743	.23
off	.01	<u>.07</u>	.12	<u>.38</u>	<u>.12</u>	.17	<u>.01</u>	<u>.04</u>	<u>.04</u>	<u>.04</u>	5169	4761	6230	.24
ser	<u>.00</u>	<u>.04</u>	<u>.07</u>	<u>.12</u>	<u>.44</u>	<u>.12</u>	.02	<u>.04</u>	<u>.05</u>	.11	4696	4343	5790	.25
sel	.00	<u>.04</u>	<u>.08</u>	<u>.14</u>	<u>.17</u>	<u>.38</u>	.02	<u>.05</u>	<u>.04</u>	<u>.07</u>	3764	3563	4812	.26
far	.00	<u>.00</u>	<u>.01</u>	<u>.05</u>	.22	.16	.24	.08	.07	.17	419	728	863	.16
fun	<u>.00</u>	<u>.02</u>	<u>.04</u>	<u>.06</u>	<u>.13</u>	<u>.12</u>	.04	.31	.17	.12	1727	1654	2106	.21
mac	.01	<u>.01</u>	<u>.05</u>	<u>.07</u>	<u>.12</u>	<u>.12</u>	.02	.18	.28	.15	1714	1516	2032	.25
lab	.00	<u>.01</u>	<u>.05</u>	<u>.09</u>	<u>.24</u>	<u>.12</u>	.02	.08	.08	<u>.30</u>	1801	1967	2559	.23
	85	2337	2845	4131	4744	3982	514	1705	1719	2230	24292	24508	31961	.13

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

## 라. 유의도 검사

어떤 유형의 직업별 쌍이 나타날 가능성이 높고 낮은 지를 판별하고, 이러한 가능성이 99% 신뢰 수준에서 어느 정도 유의미한지 파악하기 위해 z점수를 활용한 유의도 검사를 실시하였다 (Bakeman & Quera, 1995). z점수는 나타난 직업별 메시지의 관찰 빈도와 상대 빈도를 고려하여 이들 간의 관계를 수치화한 것이다(이영민, 2005). 전체적으로 고위임원 및 관리자에서 고위임원 및 관리자로 이동하는 확률이 높았으며( $z=-8.92, p<.001$ ). 그 외에도 전문가에서부터 단순노무종사자에 이르기까지 각각 같은 직업으로 이동하는 확률이 가장 높게 나타났다( $z=92.53, 52.86, 58.57, 58.57, 73.96, 57.60, 58.96, 83.02, 77.01, 43.78, p<.001$ ). 성별로도 동일한 경향을 보인 반면, 남성은 서비스나 판매직에서 단순노무종사자로 이동하는 확률이 나타났고( $z=5.20, 4.13, p<.001$ ), 여성은 서비스에서 단순노무 종사자( $z=4.50, p<.001$ ), 단순노무종사자에서 서비스( $z=5.21, p<.001$ )와, 기능원 및 관련 기능 종사자와 장치 기계조작 및 조립 종사자에서 단순노무 종사자로의 이동하는 패턴이 남성보다 두드러지게 나타났다.

<표 9> 유의도 검사 결과표 (z 점수)

전체											
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	8.92	2.24	4.72	0.47	-0.95	-0.80	-0.46	<b>-3.16</b>	<b>-2.35</b>	<b>-2.45</b>	410
exp	0.92	92.53	16.16	<b>-3.05</b>	<b>-15.94</b>	<b>-14.87</b>	<b>-9.64</b>	<b>-19.79</b>	<b>-19.31</b>	<b>-17.20</b>	4632
eng	7.49	24.81	52.86	2.71	<b>-12.89</b>	<b>-10.73</b>	<b>-7.82</b>	<b>-16.83</b>	<b>-18.15</b>	<b>-16.33</b>	6950
off	1.20	<b>-5.02</b>	10.17	58.57	<b>-9.08</b>	5.72	<b>-10.18</b>	<b>-23.92</b>	<b>-17.12</b>	<b>-15.98</b>	8637
ser	<b>-6.82</b>	<b>-16.26</b>	<b>-13.67</b>	<b>-4.69</b>	73.96	<b>-4.73</b>	0.87	<b>-21.81</b>	<b>-15.65</b>	6.96	7137
sel	2.66	<b>-15.57</b>	<b>-6.86</b>	<b>-2.96</b>	-1.28	57.60	<b>-4.44</b>	<b>-14.01</b>	<b>-16.66</b>	-0.01	7283
far	<b>-2.32</b>	<b>-11.23</b>	<b>-10.52</b>	<b>-10.03</b>	<b>-3.48</b>	<b>-2.97</b>	58.96	2.37	1.95	5.29	1398
fun	-0.84	<b>-23.58</b>	<b>-21.70</b>	<b>-20.32</b>	<b>-20.18</b>	<b>-15.33</b>	2.59	83.02	6.89	-0.76	8700
mac	-1.27	<b>-19.85</b>	<b>-18.30</b>	<b>-19.65</b>	<b>-16.16</b>	<b>-13.66</b>	<b>-3.70</b>	3.36	77.01	2.58	6962
lab	<b>-5.14</b>	<b>-16.01</b>	<b>-12.53</b>	<b>-11.61</b>	3.37	<b>-5.79</b>	4.42	1.16	1.05	43.78	4912
	660	4909	6935	7344	6844	7285	1455	8592	7993	5004	57021

남성											
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	6.90	2.05	4.92	1.97	1.27	0.22	-0.55	<b>-4.55</b>	<b>-3.79</b>	-2.18	374
exp	1.46	67.50	7.36	0.50	<b>-7.72</b>	<b>-7.74</b>	<b>-6.85</b>	<b>-14.03</b>	<b>-16.49</b>	<b>-12.06</b>	2233
eng	8.10	16.62	41.43	8.36	<b>-3.73</b>	<b>-3.56</b>	<b>-6.85</b>	<b>-17.20</b>	<b>-20.81</b>	<b>-12.19</b>	4316
off	3.33	-0.35	14.78	29.22	<b>-2.61</b>	1.58	<b>-5.32</b>	<b>-18.25</b>	<b>-7.19</b>	<b>-9.36</b>	3502
ser	<b>-4.10</b>	<b>-6.62</b>	<b>-6.66</b>	2.60	46.27	<b>-2.59</b>	2.01	<b>-13.41</b>	<b>-7.95</b>	5.20	2342
sel	3.22	<b>-10.41</b>	<b>-3.05</b>	-1.66	0.99	40.07	<b>-5.10</b>	<b>-9.41</b>	<b>-12.44</b>	4.13	3543
far	<b>-2.43</b>	<b>-8.16</b>	<b>-8.05</b>	<b>-6.01</b>	<b>-3.49</b>	-0.76	42.08	0.56	0.98	1.46	951
fun	<b>-3.71</b>	<b>-19.27</b>	<b>-20.12</b>	<b>-12.09</b>	<b>-11.30</b>	<b>-11.07</b>	-1.17	63.20	-6.82	-3.08	7078
mac	<b>-3.31</b>	<b>-15.06</b>	<b>-16.69</b>	<b>-12.55</b>	<b>-8.50</b>	<b>-11.43</b>	<b>-4.96</b>	<b>-9.76</b>	62.70	-2.19	5294
lab	<b>-5.66</b>	<b>-10.13</b>	<b>-8.62</b>	<b>-5.96</b>	0.03	-0.84	7.01	-2.25	<b>-2.42</b>	32.46	3096
	575	2572	4090	3213	2100	3303	941	6887	6274	2774	32729

여성											
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.38	0.56	-1.36	-0.40	1.97	2.23	-0.94	-1.76	-1.77	-0.41	41
exp	1.33	62.76	15.59	<b>-7.33</b>	<b>-16.15</b>	<b>-13.69</b>	<b>-5.47</b>	<b>-10.42</b>	<b>-9.15</b>	<b>-12.40</b>	2386
eng	-1.06	17.69	33.99	-2.10	<b>-12.09</b>	<b>-9.63</b>	<b>-4.56</b>	<b>-8.54</b>	<b>-4.65</b>	<b>-10.06</b>	2575
off	3.16	<b>-7.94</b>	1.64	44.61	<b>-15.88</b>	1.43	<b>-5.16</b>	<b>-9.19</b>	<b>-9.03</b>	<b>-13.71</b>	5169
ser	<b>-3.15</b>	<b>-15.53</b>	<b>-11.77</b>	<b>-10.79</b>	47.83	<b>-9.12</b>	-1.85	<b>-9.39</b>	<b>-6.29</b>	4.50	4696
sel	0.55	<b>-12.63</b>	<b>-7.38</b>	<b>-4.58</b>	<b>-4.30</b>	38.84	-0.45	<b>-5.98</b>	<b>-7.77</b>	<b>-4.52</b>	3764
far	-1.22	<b>-6.74</b>	<b>-6.60</b>	<b>-6.85</b>	1.51	-0.36	31.55	0.89	-0.12	5.38	419
fun	<b>-2.56</b>	<b>-11.53</b>	<b>-10.89</b>	<b>-12.47</b>	<b>-6.94</b>	<b>-5.54</b>	6.67	40.64	15.95	3.84	1727
mac	4.24	<b>-12.31</b>	<b>-9.41</b>	<b>-11.57</b>	<b>-8.45</b>	<b>-5.34</b>	0.13	17.82	34.75	8.99	1714
lab	-2.20	<b>-12.23</b>	<b>-8.90</b>	<b>-9.27</b>	5.21	-4.78	0.83	1.21	0.91	31.61	1801
	85	2337	2845	4131	4744	3982	514	1705	1719	2230	24292

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 치진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

## 2. Y세대의 직업이동 패턴 분석

### 가. Y세대의 직업별 유형 및 빈도분석 결과

Y세대의 직업이동 패턴의 각 직업별 유형과 빈도는 아래의 <표 10>과 같다. Y세대 연구대상자의 직업력에 기록된 직업정보는 총 8825회였으며, 각 직업별 빈도 중 사무종사자 경험이 1905회(21.6%), 기술공 및 준전문가(15.8%, 1393명)가 비교적 높은 비중을 차지하였다. 특히, 남성은 장치 기계조작 및 조립 종사자(15.3%, 638명)와 기능원 및 관련 기능 종사자(13.7%, 568명)가, 여성은 사무종사자(30.9%, 1440명)와 전문가(19.3%, 902명)의 비중이 높았다. Y세대가 아직은 직업경험이 적은 청년층임을 감안하면, 이들의 고위임원 및 관리자의 비율이 매우 낮은 것은 이해할 수 있을 것이다(0.1%). 미비하지만, 관리자 변수는 청년층의 높은 실업률을 반영하여 정부에서 대대적으로 지원하고 있는 청년창업 지원정책에 따른 청년창업자의 케이스일 것으로 예측된다.

<표 10> Y세대의 각 직업별 유형 및 빈도

직업	변수	전체		남성		여성	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
man	고위임원 및 관리자	9	0.1	3	0.1	6	0.1
exp	전문가	1361	15.4	459	11.0	902	19.3
eng	기술공 및 준전문가	1393	15.8	577	13.9	816	17.5
off	사무종사자	1905	21.6	465	11.2	1440	30.9
ser	서비스종사자	1175	13.3	512	12.3	663	14.2
sel	판매종사자	890	10.1	443	10.7	447	9.6
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	49	0.6	28	0.7	21	0.4
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	663	7.5	568	13.7	95	2.0
mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	808	9.2	638	15.3	170	3.6
lab	단순노무 종사자	572	6.5	465	11.2	107	2.3
	전체	8825	100.0	4158	100.0	4667	100.0

### 나. Y세대의 직업별 쌍의 유형 및 빈도분석 결과

한국의 Y세대 직업력 이동을 살펴보기 위하여 각 직업과 직업간 쌍의 유형과 빈도를 살펴보았다. 분석결과, 노동패널을 통해 직업력 정보 확인이 가능한 연구대상자는 남성 829명, 여성 875명으로 총 1704명이었으며, 이들의 직업력 정보의 총 수는 8825회, 후행 직업의 총 수는 5211회였다. Y세대의 직업이동이 어떠한 패턴으로 이루어지고 있는지는 각 칸의 선행 직업과 후행직업의 쌍의 횟수를 통해 확인이 가능하다. 즉, 전문가에서 전문가로의 이동이 290회, 전문가에서 기술공 및 준전문가(eng)로의 이동은 111회 이루어졌다. 특히, 사무직에서 사무직으로 이동한 경우가 487회로 이동횟수가 많았다. 특이한 점은 판매직에서 단순노무종사자로의 이동 횟수가 48회나 차지하고 있어 상대적으로 다른 직업에서 단순노무자로의 이동보다 빈도수가 많았다. 남성의 특성이 반영된 것으로, 이는 청년층에서의 판매직은 일반적인 관리직으로 성장할 수 있는 세일즈의 개념이라기보다는 단순판매나 보조직일 가능성이 높을 것이란 예측이 가능하다.



직업이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업을 응답률을 통해 살펴보면, 단순노무 종사자의 직업이동 비율이 35%로 가장 높았으며, 서비스종사자의 이동률도 33%로 나타났다. 성별에 따라서 남성은 단순노무 종사자(35%)와 고위임원 및 관리자(33%)의 직업이동 응답률이 높은 반면, 여성은 단순노무(39%), 서비스종사자(33%), 판매종사자(30%)의 이동패턴이 두드러졌다.

<표 11> Y세대의 직업별 쌍의 유형 및 빈도

전체														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0	5	7	9	.22
exp	0	290	111	72	17	35	0	11	22	9	567	1125	1361	.17
eng	0	189	225	153	50	39	1	36	48	12	753	1096	1393	.21
off	0	105	143	487	74	104	7	38	45	36	1039	1517	1905	.20
ser	1	71	131	171	293	90	5	39	67	40	908	787	1175	.33
sel	1	65	72	99	71	158	2	44	43	48	603	633	890	.29
far	0	0	2	5	1	0	0	5	1	0	14	43	49	.12
fun	0	31	35	28	24	29	1	148	85	19	400	511	663	.23
mac	6	22	32	50	33	27	0	72	150	33	425	636	808	.21
lab	0	26	65	66	51	65	13	68	58	85	497	370	572	.35
	8	799	817	1131	616	547	29	461	521	282	5211	6725	8825	.15

남성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	.33
exp	0	78	31	14	2	16	0	5	5	6	157	391	459	.15
eng	0	74	73	41	21	26	1	32	48	9	325	449	577	.22
off	0	30	36	43	8	29	4	23	31	13	217	369	465	.21
ser	1	27	62	46	104	35	0	34	52	37	398	342	512	.33
sel	1	23	40	25	25	59	0	33	39	40	285	318	443	.28
far	0	0	0	5	1	0	0	5	5	0	16	21	28	.25
fun	0	17	29	22	17	21	1	138	74	14	333	441	568	.22
mac	0	18	28	31	21	28	0	65	120	28	339	506	638	.21
lab	0	15	58	35	42	56	6	64	49	74	399	304	465	.35
	2	282	358	262	241	270	12	399	423	221	2470	3143	4158	.16

여성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	5	6	.17
exp	0	207	78	55	16	15	0	6	8	6	391	737	902	.18
eng	0	112	155	118	27	14	0	8	3	2	439	645	816	.21
off	0	82	110	433	66	71	3	11	14	25	815	1149	1440	.20
ser	0	43	66	127	194	53	5	8	12	3	511	445	663	.33
sel	0	42	30	81	40	101	2	11	8	7	322	315	447	.30
far	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	21	.00
fun	0	14	5	9	7	9	0	10	11	2	67	72	95	.24
mac	6	6	8	19	13	5	0	7	30	5	99	128	170	.25

lab	0	11	<u>7</u>	27	10	9	7	1	10	11	93	65	107	.39
	6	517	459	869	375	277	17	62	96	61	2739	3582	4667	.14

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

#### 다. Y세대의 변환확률분석

Y세대의 직업 변환확률분석 값을 살펴보면, 전체적으로 전문가에서 전문가(51%)나 기술공 및 준전문가(20%)로의 이동확률이 높았고, 준전문가에서 전문가(25%)나 기술공 및 준전문가(30%)로의 직업 변환 확률이 높았다. 또한 사무직, 서비스직, 판매직, 기능직, 기계, 단순노무직 역시 같은 직업으로 이동하는 확률이 가장 높았다. 그러나 청년층의 농업임업 및 어업 숙련종사자는 같은 직업으로의 이동 보다는(0%), 기능원 및 관련 기능 종사자(36%)의 이동패턴이 나타났다.

<표 12> Y세대의 직업이동 변환 확률표

		전체													
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate	
man	.00	.00	.20	.00	.40	.00	.00	.00	.40	.00	5	7	9	.22	
exp	.00	.51	.20	<u>.13</u>	<u>.03</u>	<u>.06</u>	.00	<u>.02</u>	<u>.04</u>	<u>.02</u>	567	1125	1361	.17	
eng	.00	.25	.30	.20	<u>.07</u>	<u>.05</u>	.00	<u>.05</u>	<u>.06</u>	<u>.02</u>	753	1096	1393	.21	
off	.00	<u>.10</u>	.14	.47	<u>.07</u>	.10	.01	<u>.04</u>	<u>.04</u>	<u>.03</u>	1039	1517	1905	.20	
ser	.00	<u>.08</u>	.14	.19	.32	.10	.01	<u>.04</u>	<u>.07</u>	.04	908	787	1175	.33	
sel	.00	<u>.11</u>	<u>.12</u>	<u>.16</u>	.12	.26	.00	.07	<u>.07</u>	.08	603	633	890	.29	
far	.00	.00	.14	.36	.07	.00	.00	.36	.07	.00	14	43	49	.12	
fun	.00	<u>.08</u>	<u>.09</u>	<u>.07</u>	<u>.06</u>	.07	.00	.37	.21	.05	400	511	663	.23	
mac	.01	<u>.05</u>	<u>.08</u>	<u>.12</u>	<u>.08</u>	<u>.06</u>	.00	.17	.35	.08	425	636	808	.21	
lab	.00	<u>.05</u>	.13	<u>.13</u>	.10	.13	.03	.14	.12	.17	497	370	572	.35	
	8	799	817	1131	616	547	29	461	521	282	5211	6725	8825	.15	

		남성													
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate	
man	.00	.00	1.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	1	2	3	.33	
exp	.00	.50	.20	.09	<u>.01</u>	.10	.00	<u>.03</u>	<u>.03</u>	<u>.04</u>	157	391	459	.15	
eng	.00	.23	.22	.13	.06	.08	.00	<u>.10</u>	.15	<u>.03</u>	325	449	577	.22	
off	.00	.14	.17	.20	.04	.13	.02	<u>.11</u>	.14	.06	217	369	465	.21	
ser	.00	.07	.16	.12	.26	.09	.00	<u>.09</u>	<u>.13</u>	.09	398	342	512	.33	
sel	.00	.08	.14	.09	.09	.21	.00	.12	.14	.14	285	318	443	.28	
far	.00	.00	.00	.31	.06	.00	.00	.31	.31	.00	16	21	28	.25	
fun	.00	<u>.05</u>	<u>.09</u>	<u>.07</u>	<u>.05</u>	<u>.06</u>	.00	.41	.22	<u>.04</u>	333	441	568	.22	
mac	.00	<u>.05</u>	<u>.08</u>	.09	<u>.06</u>	.08	.00	.19	.35	.08	339	506	638	.21	
lab	.00	<u>.04</u>	.15	.09	.11	.14	.02	.16	<u>.12</u>	.19	399	304	465	.35	
	2	282	358	262	241	270	12	399	423	221	2470	3143	4158	.16	

여성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.00	.00	.00	.00	1.00	.00	.00	.00	.00	.00	2	5	6	.17
exp	.00	.53	.20	.14	.04	.04	.00	.02	.02	.02	391	737	902	.18
eng	.00	.26	.35	.27	.06	.03	.00	.02	.01	.00	439	645	816	.21
off	.00	.10	.13	.53	.08	.09	.00	.01	.02	.03	815	1149	1440	.20
ser	.00	.08	.13	.25	.38	.10	.01	.02	.02	.01	511	445	663	.33
sel	.00	.13	.09	.25	.12	.31	.01	.03	.02	.02	322	315	447	.30
far	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	0	21	21	.00
fun	.00	.21	.07	.13	.10	.13	.00	.15	.16	.03	67	72	95	.24
mac	.06	.06	.08	.19	.13	.05	.00	.07	.30	.05	99	128	170	.25
lab	.00	.12	.08	.29	.11	.10	.08	.01	.11	.12	93	65	107	.39
	6	517	459	869	375	277	17	62	96	61	2739	3582	4667	.14

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 간의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

## 라. 유의도 검사

직업이동 유형과 패턴의 쌍이 나타날 가능성을 판별하기 위해 z 점수를 활용한 유의도 검사를 실시하였다. 전체적으로 전문가에서 전문가( $z=25.07, p<.001$ )나 기술직 및 준전문가에서 같은 직종으로의 이동확률이 높게 나타났다( $z=11.59, p<.001$ ). 성별에 따라 남성은 기능, 기술직에서 전문가, 기술직 및 준전문가, 사무직, 서비스, 판매직으로의 이동 가능성이 매우 낮았고, 여성은 사무직이나 서비스직에서 전문가나 기술공 및 준전문가로의 이동 가능성이 현저히 낮았다.

<표 13> Y세대의 유의도 검사 결과표 (z 점수)

전체	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.09	-0.95	0.27	-1.18	1.95	-0.77	-0.17	-0.70	2.24	-0.54	5
exp	-0.99	25.07	2.70	-5.51	-6.89	-3.56	-1.89	-6.13	-5.14	-4.26	567
eng	-1.16	8.04	11.59	-1.00	-4.76	-5.15	-1.69	-4.25	-3.58	-5.01	753
off	-1.41	-5.23	-1.90	21.99	-5.24	-0.57	0.57	-6.58	-6.81	-3.10	1039
ser	-0.37	-6.92	-1.14	-2.31	21.00	-0.63	-0.03	-5.31	-2.90	-1.47	908
sel	0.08	-3.30	-2.68	-3.35	-0.04	13.38	-0.79	-1.43	-2.50	2.94	603
far	-0.15	-1.59	-0.14	1.27	-0.54	-1.28	-0.28	3.54	-0.36	-0.90	14
fun	-0.82	-4.38	-3.97	-7.42	-3.75	-2.20	-0.86	20.64	7.81	-0.61	400
mac	6.91	-6.06	-4.82	-5.19	-2.70	-2.91	-1.61	6.13	18.14	2.24	425
lab	-0.92	-6.57	-1.68	-4.79	-1.13	1.97	6.49	3.99	1.31	12.11	497
	8	799	817	1131	616	547	29	461	521	282	5211

남성											
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.03	-0.36	2.43	-0.34	-0.33	-0.35	-0.07	-0.44	-0.45	-0.31	1
exp	-0.37	15.58	1.93	-0.71	<b>-3.70</b>	-0.31	-0.90	<b>-4.56</b>	<b>-4.79</b>	<b>-2.33</b>	157
eng	-0.55	6.91	4.38	1.26	-2.15	-1.82	-0.50	<b>-3.32</b>	-1.21	<b>-4.19</b>	325
off	-0.44	1.17	0.92	4.61	<b>-3.16</b>	1.20	3.01	<b>-2.33</b>	-1.16	-1.60	217
ser	1.30	<b>-3.17</b>	0.67	0.67	12.02	-1.49	-1.52	<b>-4.50</b>	<b>-2.35</b>	0.27	398
sel	1.70	-1.89	-0.23	-1.07	-0.60	5.62	-1.25	-2.23	-1.64	3.20	285
far	-0.11	-1.44	-1.65	2.69	-0.47	-1.41	-0.28	1.65	1.50	-1.26	16
fun	-0.56	<b>-3.89</b>	<b>-3.22</b>	<b>-2.55</b>	<b>-3.08</b>	<b>-2.91</b>	-0.52	13.48	2.65	<b>-3.26</b>	333
mac	-0.56	<b>-3.81</b>	<b>-3.51</b>	-0.94	<b>-2.38</b>	-1.70	-1.39	1.63	9.61	-0.48	339
lab	-0.62	<b>-5.25</b>	0.03	-1.30	0.57	2.17	3.19	-0.07	<b>-2.81</b>	7.34	399
	2	282	358	262	241	270	12	399	423	221	2470

여성											
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.07	-0.68	-0.63	-0.96	3.55	-0.47	-0.11	-0.22	-0.27	-0.21	2
exp	-1.00	18.59	1.82	<b>-8.10</b>	<b>-5.96</b>	<b>-4.45</b>	-1.69	-1.05	-1.69	-1.00	391
eng	-1.07	3.88	11.36	<b>-2.38</b>	<b>-5.02</b>	<b>-5.25</b>	-1.81	-0.68	<b>-3.51</b>	<b>-2.74</b>	439
off	-1.60	<b>-7.67</b>	<b>-2.97</b>	15.66	<b>-5.54</b>	-1.58	-1.10	-2.09	<b>-3.31</b>	1.94	815
ser	-1.17	<b>-6.70</b>	<b>-2.58</b>	<b>-3.70</b>	17.70	0.22	1.14	-1.18	-1.58	<b>-2.79</b>	511
sel	-0.90	<b>-2.85</b>	<b>-3.81</b>	<b>-2.70</b>	-0.71	13.47	0.00	1.48	-1.06	-0.07	322
far	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
fun	-0.39	0.43	-2.06	<b>-3.26</b>	-0.78	0.91	-0.65	7.05	5.82	0.43	67
mac	12.66	<b>-3.32</b>	<b>-2.35</b>	<b>-2.73</b>	-0.17	-1.70	-0.80	3.28	14.77	1.94	99
lab	-0.46	-1.77	<b>-2.43</b>	-0.57	-0.84	-0.14	8.63	-0.78	3.87	6.38	93
	6	517	459	869	375	277	17	62	96	61	2739

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)  
 주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

### 3. X세대 근로자의 직업이동 패턴 분석

#### 가. X세대 직업별 유형 및 빈도분석 결과

X세대의 직업이동 패턴의 각 직업별 유형과 빈도는 아래의 표와 같다. 먼저 앞의 <표 2>에서 언급하였던 것과 같이, X세대의 남성은 2069명, 여성은 1796명 등 전체 3865명으로 이들의 직업력 정보는 아래 <표 14>와 같다. X세대 직업력에 기록된 직업정보는 총 35890회였으며, 각 직업별 빈도 중 사무종사자 경험이 6964회(19.4%), 기술공 및 준전문가(15.6%, 5594회)가 비교적 높은 비중을 차지하였다. 특히, 남성은 기능원 및 관련 기능 종사자(18.1%, 3921회)와 기술공 및 준전문가(15.9%, 3450회)가 높은 비중을 차지하고 있었으며, 여성은 사무종사자(25.7%, 3665회), 전문가

(15.6%, 2227회)의 비중이 높았다. 이러한 비중의 차이는 Y세대와 비교하여 남성은 장치 기계조작 및 조립 종사자에서 기술공 및 준전문가 직업으로 이동해 가고 있으며, 여성은 각 직업의 비중에 있어서 큰 차이가 보이지는 않지만, 사무직이나 전문가 기술공 및 준전문가의 비율은 낮아지고, 판매종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자의 비중은 늘어나고 있었다.

<표 14> X세대 각 직업별 유형 및 빈도

직업	변수	전체		남성		여성	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
man	고위임원 및 관리자	288	0.8	241	1.1	47	0.3
exp	전문가	4596	12.8	2369	10.9	2227	15.6
eng	기술공 및 준전문가	5594	15.6	3450	15.9	2144	15.0
off	사무종사자	6964	19.4	3299	15.2	3665	25.7
ser	서비스종사자	3184	8.9	1304	6.0	1880	13.2
sel	판매종사자	3920	10.9	1969	9.1	1951	13.7
far	농업임업 및 어업 숙련종사자	561	1.6	393	1.8	168	1.2
fun	기능원 및 관련 기능 종사자	4594	12.8	3921	18.1	673	4.7
mac	장치 기계조작 및 조립 종사자	4024	11.2	3280	15.2	744	5.2
lab	단순노무 종사자	2165	6.0	1418	6.6	747	5.2
전체		35890	100.0	21644	100.0	14246	100.0

나. X세대 직업별 쌍의 유형 및 빈도분석 결과

X세대의 근로자자 선행직업으로 진입한 직업의 유형과 새로운 직장으로서의 이동 시 어떠한 직업으로 이동했는지에 대한 후행직업의 유형을 살펴보았다. 15년 동안의 직업누적자료에 의한 X세대 근로자의 직업의 총 수는 35890회였고, 후행 직업의 총 수는 27311회였다. 이들의 직업이동 유형과 빈도를 살펴보면, 전문가에서 전문가가 1407회, 기술공 및 준전문가에서 기술공 및 준전문가로의 이동이 1401회였고, 선행직업과 동일한 후행직업으로의 이동횟수가 다른 직업으로의 이동보다 빈도가 높았다(사무종사자→사무종사자[1790회], 서비스종사자→서비스종사자[924회], 판매종사자→판매종사자[1163회], 농업임업 및 어업 숙련종사자→농업임업 및 어업 숙련종사자[73회], 기능원 및 관련 기능 종사자→기능원 및 관련 기능 종사자[1782회], 장치 기계조작 및 조립 종사자→장치 기계조작 및 조립 종사자[1215회], 단순노무 종사자→단순노무 종사자[392회]).

<표 15> X세대 직업별 쌍의 유형 및 빈도

전체		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	5	19	25	18	2	19	0	19	27	2	136	247	288	.14	
exp	18	1407	655	387	116	145	10	119	113	42	3012	3779	4596	.18	
eng	50	748	1401	618	227	318	48	270	227	124	4031	4489	5594	.20	

off	41	<b>372</b>	845	1790	<b>407</b>	628	44	<b>314</b>	<b>427</b>	<b>206</b>	5074	5570	6964	.20
ser	11	<b>131</b>	<b>213</b>	391	924	<b>267</b>	<b>25</b>	<b>163</b>	<b>212</b>	213	2550	2344	3184	.26
sel	33	<b>169</b>	<b>421</b>	<b>454</b>	339	1163	38	<b>275</b>	<b>211</b>	255	3358	2902	3920	.26
far	0	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	51	73	63	53	26	326	437	561	.22
fun	21	<b>80</b>	<b>262</b>	<b>314</b>	<b>212</b>	<b>306</b>	113	1782	604	301	3995	3533	4594	.23
mac	38	<b>97</b>	<b>194</b>	<b>208</b>	<b>177</b>	<b>229</b>	39	455	1215	240	2892	3217	4024	.20
lab	9	<b>77</b>	<b>161</b>	<b>267</b>	205	<b>177</b>	25	344	280	392	1937	1591	2165	.27
	226	3102	4202	4462	2627	3303	415	3804	3369	1801	2731 1	2810 9	3589 0	.13

남성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	5	11	24	11	<b>0</b>	15	0	13	27	2	108	208	241	.14
exp	14	707	266	200	<b>26</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>135</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	1516	1977	2369	.17
eng	46	409	924	381	<b>120</b>	<b>185</b>	<b>32</b>	<b>248</b>	<b>183</b>	<b>67</b>	2595	2829	3450	.18
off	27	<b>152</b>	397	547	118	187	<b>22</b>	<b>176</b>	<b>292</b>	<b>78</b>	1996	2803	3299	.15
ser	8	<b>39</b>	<b>85</b>	161	325	107	19	<b>105</b>	<b>121</b>	105	1075	974	1304	.25
sel	21	<b>82</b>	240	180	120	530	<b>8</b>	<b>180</b>	<b>155</b>	142	1658	1504	1969	.24
far	0	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	31	62	51	53	17	250	302	393	.23
fun	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>252</b>	<b>260</b>	<b>114</b>	<b>219</b>	90	1634	<b>507</b>	230	3408	3047	3921	.22
mac	38	<b>78</b>	<b>150</b>	<b>157</b>	<b>97</b>	<b>167</b>	46	<b>369</b>	1072	167	2341	2667	3280	.19
lab	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>118</b>	<b>142</b>	90	<b>102</b>	23	314	230	296	1382	1022	1418	.28
	185	1629	2478	2045	1010	1613	304	3225	2722	1118	1632 9	1733 3	2164 4	.13

여성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	5	0	5	0	4	0	0	0	0	14	42	47	.11
exp	4	712	389	<b>188</b>	<b>111</b>	<b>88</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	1579	1789	2227	.20
eng	4	329	512	<b>227</b>	<b>101</b>	<b>124</b>	16	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	1432	1657	2144	.23
off	18	<b>217</b>	<b>409</b>	1258	<b>298</b>	456	<b>19</b>	<b>101</b>	<b>119</b>	<b>126</b>	3021	2782	3665	.24
ser	3	<b>92</b>	<b>147</b>	<b>265</b>	619	<b>155</b>	13	<b>58</b>	72	110	1534	1372	1880	.27
sel	12	<b>80</b>	<b>159</b>	<b>267</b>	218	626	28	88	<b>52</b>	89	1619	1395	1951	.28
far	0	<b>1</b>	<b>2</b>	11	12	18	4	11	3	10	72	137	168	.18
fun	0	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	87	<b>71</b>	23	170	122	75	635	483	673	.28
mac	0	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	71	69	<b>0</b>	73	168	74	552	555	744	.25
lab	0	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>93</b>	100	79	4	30	45	111	524	564	747	.24
	41	1473	1724	2417	1617	1690	111	579	647	683	1098 2	1077 6	1424 6	.14

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 치진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

다. X세대 변환확률분석

X세대 근로자의 변환 확률분석 값에 따르면, 대부분이 선행직업과 동일한 직업군으로 직장을 이동(후행직업)하는 것을 확인할 수 있다. 다만, 독특한 사항은 고위임원 및 관리자의 20%는 장치 기계 조작 및 조립 종사자로 이동하고 있었고, 서비스나 판매직의 일부는 단순노무 종사자(각 8%)로 이동하는 경향이 나타났다. 또한 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)는 서로 상호 이동하는 패턴도 확인되었다. 여성은 남성과 비교하여 사무직과 판매직에서 일부 고위임원 및 관리자로 이동하고 있었으며, 단순노무종사자도 서비스직으로 이동하고 있어, 나이가 들어감에 따라 서비스직에 대한 진입장벽이 낮은 일자리로 단순노무직과 유사한 직업적 특징을 보일 수 있는 측면이 있다. 후행 직업으로의 이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업은 단순노무종사자(27%)와 서비스(26%), 판매직종사자(26%) 등이고, 상대적으로 다음 직업으로의 이동이 가장 적은 선행직업은 고위임원 및 관리자(14%)로 파악되었다. 특히, 남성은 단순노무 종사자(28%)와 서비스종사자(25%)와 직업 이동비율이 높았고, 여성은 판매직(28%), 기능원 및 관련 기능 종사자(28%) 및 서비스종사자(26%)의 이동비율이 높았다.

<표 16> X세대 근로자 직업이동 변환 확률표

전체														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.04	.14	.18	.13	.01	.14	.00	.14	.20	.01	136	247	288	.14
exp	.01	.47	.22	.13	.04	.05	.00	.04	.04	.01	3012	3779	4596	.18
eng	.01	.19	.35	.15	.06	.08	.01	.07	.06	.03	4031	4489	5594	.20
off	.01	.07	.17	.35	.08	.12	.01	.06	.08	.04	5074	5570	6964	.20
ser	.00	.05	.08	.15	.36	.10	.01	.06	.08	.08	2550	2344	3184	.26
sel	.01	.05	.13	.14	.10	.35	.01	.08	.06	.08	3358	2902	3920	.26
far	.00	.01	.08	.05	.06	.16	.22	.19	.16	.08	326	437	561	.22
fun	.01	.02	.07	.08	.05	.08	.03	.45	.15	.08	3995	3533	4594	.23
mac	.01	.03	.07	.07	.06	.08	.01	.16	.42	.08	2892	3217	4024	.20
lab	.00	.04	.08	.14	.11	.09	.01	.18	.14	.20	1937	1591	2165	.27
	226	3102	4202	4462	2627	3303	415	3804	3369	1801	27311	28109	35890	.13

남성														
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.05	.10	.22	.10	.00	.14	.00	.12	.25	.02	108	208	241	.14
exp	.01	.47	.18	.13	.02	.05	.00	.09	.05	.01	1516	1977	2369	.17
eng	.02	.16	.36	.15	.05	.07	.01	.10	.07	.03	2595	2829	3450	.18
off	.01	.08	.20	.27	.06	.09	.01	.09	.15	.04	1996	2803	3299	.15
ser	.01	.04	.08	.15	.30	.10	.02	.10	.11	.10	1075	974	1304	.25
sel	.01	.05	.14	.11	.07	.32	.00	.11	.09	.09	1658	1504	1969	.24
far	.00	.03	.09	.02	.00	.12	.25	.20	.21	.07	250	302	393	.23
fun	.01	.02	.07	.08	.03	.06	.03	.48	.15	.07	3408	3047	3921	.22
mac	.02	.03	.06	.07	.04	.07	.02	.16	.46	.07	2341	2667	3280	.19
lab	.00	.04	.09	.10	.07	.07	.02	.23	.17	.21	1382	1022	1418	.28
	185	1629	2478	2045	1010	1613	304	3225	2722	1118	16329	17333	21644	.13

여성		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	.00	.36	.00	.36	.00	.29	.00	.00	.00	.00	.00	14	42	47	.11
exp	.00	.45	.25	<b>.12</b>	<b>.07</b>	<b>.06</b>	<b>.00</b>	<b>.01</b>	<b>.02</b>	<b>.02</b>	<b>.02</b>	1579	1789	2227	.20
eng	.00	.23	.36	<b>.16</b>	<b>.07</b>	<b>.09</b>	.01	<b>.02</b>	<b>.02</b>	<b>.04</b>	<b>.04</b>	1432	1657	2144	.23
off	.01	<b>.07</b>	<b>.14</b>	.42	<b>.10</b>	.15	<b>.01</b>	<b>.03</b>	<b>.04</b>	<b>.04</b>	<b>.04</b>	3021	2782	3665	.24
ser	.00	<b>.06</b>	<b>.10</b>	<b>.17</b>	.40	<b>.10</b>	.01	<b>.04</b>	.05	.07	.07	1534	1372	1880	.27
sel	.01	<b>.05</b>	<b>.10</b>	<b>.16</b>	.13	.39	.02	.05	<b>.03</b>	.05	.05	1619	1395	1951	.28
far	.00	<b>.01</b>	<b>.03</b>	.15	.17	.25	.06	.15	.04	.14	.14	72	137	168	.18
fun	.00	<b>.02</b>	<b>.03</b>	<b>.09</b>	.14	<b>.11</b>	.04	.27	.19	.12	.12	635	483	673	.28
mac	.00	<b>.02</b>	<b>.07</b>	<b>.08</b>	.13	.12	<b>.00</b>	.13	.30	.13	.13	552	555	744	.25
lab	.00	<b>.02</b>	<b>.09</b>	<b>.18</b>	.19	.15	.01	.06	.09	.21	.21	524	564	747	.24
	41	1473	1724	2417	1617	1690	111	579	647	683	683	10982	10776	14246	.14

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)  
 주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

## 라. X세대 유의도 검사

X세대의 직업이동에서 어떤 유형의 단계별 쌍이 나타날 가능성이 높고 낮은 지를 판별하기 위해 z 점수를 활용한 유의도 검사를 실시하였다(99% 신뢰수준). 전체적으로 고위임원 및 관리자에 서부터 단순노무종사자에 이르기까지 각각 같은 직업으로 이동하는 확률이 가장 높게 나타났다( $z=3.68, 64.83, 36.92, 40.44, 47.87, 42.77, 30.99, 30.99, 60.61, 51.32, 25.10, p<.001$ ). 또한, 관리자에서 장치 기계조작 및 조립 종사자, 서비스나 판매직에서 단순노무직으로 이동과, 기술공 및 준전문가와 기계조작 및 조립종사자에서 고위임원 및 관리직으로의 이동패턴도 통계적으로 유의미하게 나타났다. 반면, 전문가와 기술공 및 준전문가 직업과 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)로의 상호 이동가능성은 전혀 없는 것으로 나타났다.

성별에 따라서는 남성은 서비스직이나 판매직에서 단순노무직으로의 이동패턴이 통계적으로 유의미하게 확인되었고, 반대로 여성은 단순노무직에서 서비스직으로의 이동패턴의 특성이 나타났다.

<표 17> X세대 유의도 검사 결과표 (z 점수)

전체		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	3.68	0.96	0.97	-0.98	<b>-3.23</b>	0.67	-1.45	0.01	2.67	<b>-2.41</b>	136	
exp	-1.48	64.83	10.26	<b>-5.49</b>	<b>-11.38</b>	<b>-12.99</b>	<b>-5.65</b>	<b>-16.77</b>	<b>-15.19</b>	<b>-12.19</b>	3012	
eng	3.13	15.60	36.92	-1.87	<b>-9.30</b>	<b>-8.87</b>	-1.85	<b>-14.36</b>	<b>-14.02</b>	<b>-9.75</b>	4031	
off	-0.17	<b>-10.02</b>	2.77	40.44	<b>-4.28</b>	0.68	<b>-4.21</b>	<b>-17.65</b>	<b>-9.41</b>	<b>-8.06</b>	5074	
ser	-2.32	<b>-10.40</b>	<b>-10.34</b>	-1.44	47.87	<b>-2.64</b>	<b>-2.34</b>	<b>-11.54</b>	<b>-6.49</b>	3.76	2550	
sel	1.06	<b>-12.33</b>	<b>-4.89</b>	<b>-4.72</b>	1.00	42.77	-1.96	<b>-10.26</b>	<b>-11.39</b>	2.49	3358	



far	-1.66	<b>-6.15</b>	<b>-3.88</b>	<b>-5.77</b>	<b>-2.52</b>	1.98	30.99	2.83	2.17	1.01	326
fun	-2.28	<b>-20.17</b>	<b>-16.74</b>	<b>-15.69</b>	<b>-10.00</b>	<b>-9.30</b>	7.32	60.61	5.79	2.59	3995
mac	3.05	<b>-14.35</b>	<b>-13.68</b>	<b>-14.07</b>	<b>-6.75</b>	<b>-7.28</b>	-0.79	2.96	51.32	3.91	2892
lab	-1.83	<b>-10.62</b>	<b>-8.95</b>	<b>-3.15</b>	1.49	<b>-4.14</b>	-0.85	5.05	2.94	25.10	1937
	226	3102	4202	4462	2627	3303	415	3804	3369	1801	27311

남성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	3.44	0.07	2.05	-0.74	<b>-2.68</b>	1.40	-1.44	-2.02	2.33	-2.06	108
exp	-0.81	50.01	2.70	0.83	<b>-7.59</b>	<b>-7.21</b>	<b>-5.23</b>	<b>-11.14</b>	<b>-12.35</b>	<b>-9.59</b>	1516
eng	3.36	10.72	31.63	3.62	<b>-3.60</b>	<b>-5.12</b>	<b>-2.58</b>	<b>-14.22</b>	<b>-14.33</b>	<b>-9.38</b>	2595
off	0.99	<b>-3.76</b>	6.27	21.44	-0.54	-0.81	<b>-2.68</b>	<b>-13.09</b>	<b>-2.61</b>	<b>-5.55</b>	1996
ser	-1.25	<b>-7.19</b>	-6.87	2.51	33.86	0.09	-0.24	<b>-8.51</b>	<b>-4.93</b>	3.92	1075
sel	0.54	<b>-7.21</b>	-0.84	-2.16	1.88	31.80	<b>-4.38</b>	<b>-9.60</b>	<b>-8.44</b>	2.92	1658
far	-1.71	<b>-3.60</b>	<b>-2.83</b>	<b>-4.87</b>	<b>-4.09</b>	1.35	27.04	0.26	1.94	-0.03	250
fun	<b>-3.20</b>	<b>-16.64</b>	<b>-14.23</b>	<b>-9.70</b>	<b>-7.74</b>	<b>-7.59</b>	3.78	46.48	<b>-3.16</b>	-0.25	3408
mac	2.42	<b>-11.59</b>	<b>-12.78</b>	<b>-9.19</b>	<b>-4.43</b>	<b>-4.81</b>	0.40	<b>-5.24</b>	40.85	0.59	2341
lab	<b>-2.83</b>	<b>-7.12</b>	<b>-7.19</b>	<b>-2.64</b>	0.53	<b>-3.25</b>	-0.57	2.90	-0.03	22.42	1382
	185	1629	2478	2045	1010	1613	304	3225	2722	1118	16329

여성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.23	2.45	-1.62	1.24	-1.56	1.37	-0.38	-0.88	-0.94	-0.96	14
exp	-0.85	39.92	10.55	<b>-10.47</b>	<b>-9.32</b>	<b>-11.68</b>	<b>-3.25</b>	<b>-7.45</b>	<b>-6.93</b>	<b>-7.91</b>	1579
eng	-0.63	11.39	22.37	<b>-6.03</b>	<b>-8.78</b>	<b>-7.57</b>	0.43	<b>-6.28</b>	<b>-6.18</b>	<b>-3.41</b>	1432
off	2.36	<b>-11.80</b>	<b>-3.83</b>	30.59	-8.85	-0.53	<b>-2.46</b>	<b>-5.57</b>	<b>-5.35</b>	<b>-5.48</b>	3021
ser	-1.23	<b>-9.19</b>	<b>-7.10</b>	<b>-4.82</b>	30.54	<b>-6.18</b>	-0.69	<b>-2.82</b>	-2.15	1.66	1534
sel	2.63	<b>-10.83</b>	<b>-7.04</b>	<b>-5.80</b>	-1.55	28.11	3.13	0.32	<b>-4.96</b>	-1.30	1619
far	-0.52	<b>-3.00</b>	<b>-3.02</b>	-1.38	0.47	2.27	3.87	3.81	-0.62	2.70	72
fun	-1.59	<b>-8.66</b>	<b>-9.40</b>	<b>-8.07</b>	-0.75	<b>-3.03</b>	6.78	24.98	14.69	6.01	635
mac	-1.48	<b>-8.08</b>	<b>-5.48</b>	<b>-8.06</b>	-1.27	-1.93	<b>-2.44</b>	8.58	25.13	7.17	552
lab	-1.44	<b>-7.52</b>	<b>-4.09</b>	<b>-2.41</b>	2.89	-0.20	-0.58	0.48	2.69	14.53	524
	41	1473	1724	2417	1617	1690	111	579	647	683	10982

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)  
 주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

#### 4. 베이비부머 세대 근로자의 직업이동 패턴 분석

##### 가. 베이비부머 세대 직업별 유형 및 빈도분석 결과

베이비부머 세대의 직업이동 패턴의 유형과 빈도는 아래와 같다. 전체 베이비부머 근로자의 직업이동에 기록된 직업정보는 총 29959회였으며, 각 직업별 빈도 중 기능원 및 관련 기능 종사자로 있었던 경험이 5163회(17.2%), 장치 기계조작 및 조립 종사자는 4608회(15.4%)로 비중이 높았다. 이러한 특징은 남성에서 두드러지게 나타났고(기능원 및 관련 기능 종사자[22.6%], 장치 기계조작 및

조립 종사자[20.6%]), 여성은 서비스종사자(3247회, 24.9%), 판매종사자(2414회, 18.5%) 및 단순노무 종사자(1705회, 13.1%)의 비중이 높았다.

<표 18> 베이비부머 세대 각 직업별 유형 및 빈도

직업	변수	전체		남성		여성	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
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	100.0	16911	100.0	13048	100.0

#### 나. 베이비부머 세대 직업별 쌍의 유형 및 빈도분석 결과

베이비부머 세대의 직업력 이동을 살펴보기 위하여 각 직업과 직업간 쌍의 유형과 빈도를 살펴보았다. 베이비부머 세대의 직업쌍의 유형의 특징은 다른 세대와 달리 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off) 직업간의 상호 이동하는 특성이 많았다. 또한 사무직의 상당수가 판매직(527회)으로 이동하는 유형이 두드러진 반면, 판매직의 일부도 사무직(321회)으로 이동하는 특징이 나타났다. 성별에 따라서는 남성은 서비스, 농업임업 및 어업 숙련종사자, 단순노무종사자가 농업임업 및 어업 숙련종사자로 이동하는 유형이 확인되었다(각 59회, 175회, 120회). 이는 베이비부머 세대의 일부는 퇴직 후 귀농하는 특성 때문으로 보인다. 또한 여성은 사무직의 상당수가 판매직(368회)으로 이동하고, 서비스직 역시 단순노무종사자(405회)로 이동하는 패턴을 보이고 있었다. 또한 반응률을 통해 후행 직업으로의 이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업을 살펴본 결과, 판매직(23%)과 서비스직(22%)의 이동이 많았고, 남성은 농업임업 및 어업 숙련종사자(25%), 여성은 사무직종사자(26%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(25%)의 이동률이 높았다.

<표 19> 베이비부머 세대 직업별 쌍의 유형 및 빈도

전체		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man		19	31	58	36	39	33	9	41	17	20	303	443	506	.12
exp		42	396	145	48	76	69	6	52	23	16	873	1359	1610	.16
eng		97	192	546	205	235	242	9	190	144	116	1976	1974	2423	.19

off	64	137	395	493	292	527	33	234	241	127	2543	1988	2503	.21
ser	15	67	168	202	1527	413	143	271	274	547	3627	3267	4210	.22
sel	72	38	229	321	444	1179	98	376	304	328	3389	3116	4038	.23
far	7	1	11	46	116	95	284	160	184	145	1049	1275	1607	.21
fun	69	81	165	192	242	357	173	1977	753	422	4431	4219	5163	.18
mac	30	47	126	124	210	262	116	646	1749	397	3707	3773	4608	.18
lab	11	18	73	84	419	258	140	380	414	803	2600	2593	3291	.21
	426	1008	1916	1751	3600	3435	1011	4327	4103	2921	24498	24007	29959	.12

남성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	19	29	55	37	28	24	9	42	17	17	277	400	459	.13
exp	34	213	97	21	23	26	11	35	18	15	493	871	1013	.14
eng	95	132	398	157	83	145	5	189	77	91	1372	1366	1640	.17
off	53	89	264	231	69	171	18	126	176	51	1248	1153	1378	.16
ser	10	32	52	54	255	29	59	99	109	118	817	750	963	.22
sel	68	17	102	123	83	443	46	302	196	155	1535	1264	1624	.22
far	8	1	10	35	38	50	175	170	162	91	740	704	933	.25
fun	66	71	123	146	122	249	114	1642	580	300	3413	3121	3825	.18
mac	25	59	105	71	79	131	68	406	1481	227	2652	2937	3490	.16
lab	10	18	48	31	68	152	120	252	311	370	1380	1257	1586	.21
	388	661	1254	906	848	1420	625	3263	3127	1435	13927	13823	16911	.11

여성

	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
man	0	0	2	0	11	2	0	0	0	3	18	42	47	.11
exp	8	184	47	32	55	41	10	6	3	10	396	482	597	.19
eng	2	60	158	60	134	91	4	31	69	30	639	608	783	.22
off	11	44	152	265	236	368	14	96	62	76	1324	828	1125	.26
ser	2	35	93	126	1304	341	72	103	143	405	2624	2530	3247	.22
sel	3	19	111	185	358	729	53	85	100	182	1825	1857	2414	.23
far	0	0	1	18	76	48	111	24	32	60	370	570	674	.15
fun	0	1	36	51	112	130	52	360	168	120	1030	1097	1338	.18
mac	11	4	34	57	119	133	36	233	302	178	1107	834	1118	.25
lab	1	0	28	51	347	132	34	126	97	422	1238	1333	1705	.22
	38	347	662	845	2752	2015	386	1064	976	1486	10571	10181	13048	.13

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)  
 주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

#### 다. 베이비부머 세대 변환확률분석

아래 각 칸에서 음영 처리가 되어있는 부분은 99% 신뢰 수준에서 예상한 값보다 실제 일어난 확률이 높게 판명된 패턴을 의미하고, 반대로 각 칸의 숫자가 진하게 밑줄이 그어진 숫자들은 신뢰 수준에서 예상보다 가능성이 드문 패턴을 의미한다. 베이비부머 세대의 직업이동 패턴의 변환

확률을 살펴보면, 고위임원 및 관리자와 사무종사자를 제외하고, 나머지 직업은 동일한 직업으로의 이동확률이 가장 높았다(전문가→전문가[0.45], 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]). 이러한 결과는 근로자들은 나이가 들수록 관리직이나 사무직에서 물러나 다른 직업으로 이동함을 증명한 결과라 확인할 수 있었다.

특히, 사무직의 상당한 비율이 판매직으로 이동하고 있어서 X세대 근로자들에게서 나타났던 화이트칼라와 블루칼라 근로자간의 확실한 구분 패턴이 사지고 있다. 베이비부머세대의 남성근로자의 특징은 같은 직업을 유지하는 비율이 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel)에 비해 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac)이 높은 경향을 보여, 일명 기술직이 자신의 직업을 계속 유지할 경향이 높았다는 점이고, 여성은 기술여부에 따른 직장유지경향이 뚜렷하게 높지 않았다.

<표 20> 베이비부머 세대 근로자 직업이동 변환 확률표

전체															
후행단계 선행단계	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate	
man	.06	.10	.19	.12	.13	.11	.03	.14	.06	.07	303	443	506	.12	
exp	.05	.45	.17	.05	.09	.08	.01	.06	.03	.02	873	1359	1610	.16	
eng	.05	.10	.28	.10	.12	.12	.00	.10	.07	.06	1976	1974	2423	.19	
off	.03	.05	.16	.19	.11	.21	.01	.09	.09	.05	2543	1988	2503	.21	
ser	.00	.02	.05	.06	.42	.11	.04	.07	.08	.15	3627	3267	4210	.22	
sel	.02	.01	.07	.09	.13	.35	.03	.11	.09	.10	3389	3116	4038	.23	
far	.01	.00	.01	.04	.11	.09	.27	.15	.18	.14	1049	1275	1607	.21	
fun	.02	.02	.04	.04	.05	.08	.04	.45	.17	.10	4431	4219	5163	.18	
mac	.01	.01	.03	.03	.06	.07	.03	.17	.47	.11	3707	3773	4608	.18	
lab	.00	.01	.03	.03	.16	.10	.05	.15	.16	.31	2600	2593	3291	.21	
	426	1008	1916	1751	3600	3435	1011	4327	4103	2921	24498	24007	29959	.12	

남성															
후행단계 선행단계	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate	
man	.07	.10	.20	.13	.10	.09	.03	.15	.06	.06	277	400	459	.13	
exp	.07	.43	.20	.04	.05	.05	.02	.07	.04	.03	493	871	1013	.14	
eng	.07	.10	.29	.11	.06	.11	.00	.14	.06	.07	1372	1366	1640	.17	
off	.04	.07	.21	.19	.06	.14	.01	.10	.14	.04	1248	1153	1378	.16	
ser	.01	.04	.06	.07	.31	.04	.07	.12	.13	.14	817	750	963	.22	
sel	.04	.01	.07	.08	.05	.29	.03	.20	.13	.10	1535	1264	1624	.22	
far	.01	.00	.01	.05	.05	.07	.24	.23	.22	.12	740	704	933	.25	
fun	.02	.02	.04	.04	.04	.07	.03	.48	.17	.09	3413	3121	3825	.18	
mac	.01	.02	.04	.03	.03	.05	.03	.15	.56	.09	2652	2937	3490	.16	
lab	.01	.01	.03	.02	.05	.11	.09	.18	.23	.27	1380	1257	1586	.21	
	388	661	1254	906	848	1420	625	3263	3127	1435	13927	13823	16911	.11	

여성		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies	No Replies	Givens	Reply Rate
후행단계	선행단계														
man	man	.00	.00	.11	.00	.61	.11	.00	.00	.00	.17	18	42	47	.11
exp	man	.02	.46	.12	.08	.14	.10	.03	.02	.01	.03	396	482	597	.19
eng	man	.00	.09	.25	.09	.21	.14	.01	.05	.11	.05	639	608	783	.22
off	man	.01	.03	.11	.20	.18	.28	.01	.07	.05	.06	1324	828	1125	.26
ser	man	.00	.01	.04	.05	.50	.13	.03	.04	.05	.15	2624	2530	3247	.22
sel	man	.00	.01	.06	.10	.20	.40	.03	.05	.05	.10	1825	1857	2414	.23
far	man	.00	.00	.00	.05	.21	.13	.30	.06	.09	.16	370	570	674	.15
fun	man	.00	.00	.03	.05	.11	.13	.05	.35	.16	.12	1030	1097	1338	.18
mac	man	.01	.00	.03	.05	.11	.12	.03	.21	.27	.16	1107	834	1118	.25
lab	man	.00	.00	.02	.04	.28	.11	.03	.10	.08	.34	1238	1333	1705	.22
		38	347	662	845	2752	2015	386	1064	976	1486	10571	10181	13048	.13

라. 베이비부머 세대 유의도 검사

마지막으로 유의도 검사에서도 이러한 경향이 동일하게 나타났다.

<표 21> 베이비부머 세대 유의도 검사 결과표 (z 점수)

전체		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
후행단계	선행단계											
man	man	6.07	5.39	7.39	3.22	-0.90	-1.58	-1.02	-1.90	-5.22	-2.88	303
exp	man	7.07	62.48	9.85	-1.93	-5.09	-5.30	-5.20	-9.24	-11.37	-9.37	873
eng	man	11.24	13.08	34.21	5.81	-3.67	-2.37	-8.56	-9.78	-11.75	-8.66	1976
off	man	3.17	3.41	15.30	25.31	-4.83	10.28	-7.58	-11.82	-10.37	-11.39	2543
ser	man	-6.62	-7.45	-7.75	-4.00	50.51	-4.95	-0.60	-17.44	-16.07	6.36	3627
sel	man	1.85	-9.45	-2.48	5.66	-2.82	37.51	-3.89	-10.80	-13.06	-4.34	3389
far	man	-2.71	-6.70	-8.35	-3.55	-3.40	-4.73	38.19	-2.09	0.70	1.94	1049
fun	man	-1.02	-8.47	-11.22	-8.04	-19.18	-12.63	-0.82	51.99	0.48	-5.45	4431
mac	man	-4.70	-9.47	-10.88	-9.76	-16.86	-13.24	-3.31	-0.41	53.86	-2.48	3707
lab	man	-5.43	-9.29	-10.07	-8.20	2.16	-6.37	3.41	-4.31	-1.19	31.56	2600
		426	1008	1916	1751	3600	3435	1011	4327	4103	2921	24498
남성		man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
후행단계	선행단계											
man	man	4.16	4.53	6.37	4.67	2.83	-0.85	-1.01	-3.28	-6.57	-2.30	277
exp	man	5.65	40.89	8.43	-2.06	-1.35	-3.68	-2.46	-8.72	-10.19	-5.40	493
eng	man	9.81	8.94	27.26	7.81	-0.06	0.48	-7.77	-8.89	-15.74	-4.71	1372
off	man	3.29	4.15	15.72	18.02	-0.87	4.29	-5.45	-11.66	-7.41	-7.57	1248
ser	man	-2.80	-1.15	-2.72	0.12	30.95	-6.47	3.89	-7.87	-6.43	4.01	817
sel	man	4.15	-7.11	-3.42	2.54	-1.18	25.62	-2.99	-3.68	-9.64	-0.28	1535
far	man	-2.90	-6.06	-7.47	-2.01	-1.12	-3.18	25.87	-0.30	-0.38	1.83	740
fun	man	-3.48	-8.43	-12.69	-6.07	-7.07	-6.44	-3.73	39.18	-8.80	-3.35	3413
mac	man	-6.41	-6.79	-10.09	-8.88	-7.44	-9.94	-5.32	-10.97	45.80	-3.28	2652
lab	man	-4.90	-6.34	-7.56	-6.76	-1.90	1.06	7.95	-4.78	0.08	21.25	1380
		388	661	1254	906	848	1420	625	3263	3127	1435	13927

여성 후행단계 선행단계	여성										
	man	exp	eng	off	ser	sel	far	fun	mac	lab	Replies
man	-0.26	-0.78	0.85	-1.25	3.39	-0.86	-0.83	-1.42	-1.35	0.32	18
exp	5.63	49.16	4.69	0.07	<u>-5.61</u>	<u>-4.50</u>	-1.22	<u>-5.76</u>	<u>-5.94</u>	<u>-6.73</u>	396
eng	-0.20	8.94	19.87	1.34	<u>-3.01</u>	<u>-3.20</u>	<u>-4.21</u>	<u>-4.52</u>	1.41	<u>-7.02</u>	639
off	3.06	0.09	8.38	17.25	<u>-7.28</u>	8.65	<u>-5.38</u>	<u>-3.64</u>	<u>-6.11</u>	<u>-9.31</u>	1324
ser	<u>-2.80</u>	<u>-6.46</u>	<u>-6.63</u>	<u>-6.95</u>	31.86	<u>-9.12</u>	<u>-2.86</u>	<u>-12.06</u>	<u>-7.72</u>	2.34	2624
sel	-1.53	<u>-5.91</u>	-0.35	3.71	<u>-6.87</u>	24.97	-1.87	<u>-8.44</u>	<u>-6.09</u>	<u>-5.52</u>	1825
far	-1.18	<u>-3.61</u>	<u>-4.84</u>	-2.26	<u>-2.45</u>	<u>-3.04</u>	27.51	<u>-2.33</u>	-0.40	1.22	370
fun	-2.03	<u>-6.04</u>	<u>-3.86</u>	<u>-3.79</u>	<u>-11.67</u>	<u>-5.54</u>	2.52	27.94	8.26	<u>-2.34</u>	1030
mac	3.73	<u>-5.77</u>	<u>-4.63</u>	<u>-3.69</u>	<u>-12.25</u>	<u>-6.31</u>	-0.75	12.84	21.92	2.05	1107
lab	-1.74	<u>-6.90</u>	<u>-6.18</u>	<u>-5.35</u>	1.70	<u>-8.01</u>	-1.81	0.14	-1.81	21.58	1238
	38	347	662	845	2752	2015	386	1064	976	1486	10571

주 : 고위임원 및 관리자(man), 전문가(exp), 기술공 및 준전문가(eng), 사무종사자(off), 서비스종사자(ser), 판매종사자(sel), 농업임업 및 어업 숙련종사자(far), 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)

주 : 각 칸의 음영 처리된 부분은 99% 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 패턴이며, 붉은 색으로 밑줄 쳐진 부분은 실제 일어날 확률이 매우 희박함을 의미함

## V. 논의 및 제언

본 연구에서는 순차분석방법을 적용하여 한국 근로자의 세대별 직업이동 추이와 패턴을 살펴보고 이를 활용하여 성인 근로자의 직업력 특성을 제시하고자 한다. 분석에 노동패널의 직업력 자료를 활용하였으며, 지금까지 진행되어온 직업력 연구방법을 보완할 수 있는 새로운 분석법인 순차분석을 활용하였다. 연구결과와 논의점을 몇 가지 제시하고자 한다. 첫째, 성별 코호트 집단별 직업의 유형 및 빈도특성을 통해 근로자의 생애주기에 따른 직업의 이동이 발생함을 예측해 볼 수 있다. 즉, Y세대에서 X세대, 베이비부머 세대로 갈수록 근로자의 직업 비중에 차이가 발생하였다. 남성의 경우, 전반적으로 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치 기계조작 및 조립 종사자, 기술공 및 준전문가의 비중이 높았지만 베이비부머 세대 올라가면 기술공 및 준전문가의 비중은 크게 줄고 기능과 조립 등 단순 기술직의 종사자 비중이 늘어나는 특성이 나타났다. 이는 전문 인력의 퇴직과 제한적인 재취업 일자리의 특징이 반영된 결과이며, 늘어나는 농업임업 및 어업 숙련종사자의 비중은 퇴직 후 귀농하는 특성이 반영되었다고 볼 수 있다.

반면, 여성의 세대별 직업차이는 더욱 크다. 여성은 X세대와 Y세대에 매우 높은 비중을 보이는 사무종사자와 전문가집단의 비율베이비부머 세대에 급격하게 줄어들고, 오히려 서비스종사자와 판매종사자의 비중이 급격하게 늘어나며, 기능 종사자와 단순노무 종사자의 비중도 매우 큰 폭으로 증가하는 경향을 보인다. 이러한 특징은 30대-40대의 경력단절과 40대 중반 이후 재취업하고자 하는 여성의 분절형 경력모형이 반영된 결과로 이들이 재진입하는 일자리가 대부분 진입장벽이 낮은 단순기능직이나 서비스, 판매직일 가능성을 내포한 결과이다.

둘째, Y세대의 직업이동에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 직업은 단순노무 종사자(35%)와 서비스종사자(33%)로 처음 노동시장으로 진입하는 과정에서 우선 아르바이트나 진입이 쉬운 일자리로 진입한 경우, 신속하게 직업이동을 추구하는 특성이 나타났다. Y세대는 32세 미만으로 노동시장에서는 아직 경력이 정착되기 전 단계이기 때문에 보다 나은 일자리로의 이동과 체계적인 경력개발을 위한 이동이 잦은 특성 역시 반영되었다고 할 수 있다. 또한 Y세대 남성의 직업간 이동이 보다 자유롭게 이루어지고 있는 반면, Y세대 여성은 같은 직업으로의 이동패턴이 두드러지며, 사무직, 서비스, 판매직은 전문가나 준전문가로의 이동가능성이 매우 낮고, 기능원 및 관련 기능 종사자 역시 전문가, 준전문가. 사무직으로의 이동가능성이 낮아 한번 진입한 직업을 이동하지 않고 유지하고자 하는 경향이 많았다. 이러한 결과는 여성은 남성에 비해 직업선택에 있어서 안정적인고 익숙한 직업을 유지하려는 경향이 강하고 따라서 새로운 직업에의 도전보다는 한 직업을 유지하고 적응하고자 하는 특성이 반영된 결과일 수 있다.

셋째, X세대의 남성의 직업이동 패턴은 전반적으로 같은 직업내의 이동이 활발하고 다른 직업간의 이동이 어려운 직업분리현상이 분명하게 나타났다. 특히, 전문가와 기술공 및 준전문가 직업과 기능원 및 관련 기능 종사자(fun), 장치 기계조작 및 조립 종사자(mac), 단순노무 종사자(lab)로의 상호 이동가능성은 전혀 없는 것으로 나타났다. 이러한 특징은 직장경력을 쌓아 본인의 전문성을 업그레이드 시키는 시기인 Y세대에 비해 직업간의 이동이 활발하지 않고 같은 직업내의 경력을 형성하려는 경향이 반영된 것이다.

넷째, 베이비부머 세대의 특징은 많은 직업경력을 가지고 있는 세대답게 고위임원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자의 직업 간 상호이동이 특성이 빈번하였다. 또한 사무직과 판매직 간의 상호이동도 활발한 것으로 나타났다. 이러한 사무직과 판매직간의 이동은 X세대 근로자들에게서는 발견되지 않은 특징으로 일부 퇴직자가 발생하는 세대의 특징상 이전까지 명확했던 화이트칼라와 블루칼라 근로자간의 구분 패턴이 깨지고 있음을 예상해 볼 수 있다. 즉, 이들은 나이로 보아 퇴직 후에 이전 직업에 상관없이 서비스, 판매, 기능, 단순기능직 등으로 진입이 가능한 직종으로의 재취업이 활발하게 이루어지고 있음이 예상된다.

마지막으로 세대간의 직업이동 패턴을 통해 각 세대별 직업이동의 특성은 경력초기 근로자들은 활발한 직업간 이동을 통해 자신에게 적합한 직업을 찾아보려는 노력을 하다가, 경력중반에 직업을 정착하고 자신만의 경력 쌓기 단계에 이르고, 퇴직의 시기가 되면 보다 진입이 용이한 낮은 일자리로의 이동패턴이 발견됨을 확인되었다. 따라서 각 시기에 맞는 직업이동의 특성 및 패턴을 이해하고 특히 청년층의 노동시장 진입과 적응, 그리고 중장년 퇴직지원 및 재취업 관련 정책이 고려되어야 할 것이다. 본 연구의 제한점과 향후 과제는 다음과 같다. 첫째, 노동패널 직업력 자료의 특성상 한번이라도 직업을 가지고 있는 자는 모두 자료에 포함될 수 있다. 즉, 15년 동안 연속으로 직업을 가지고 있지 않은 사람들의 자료를 포함하여 중간에 실업 후 다시 재취업을 한 경우 등 근로자 개개인의 세밀한 직장이동의 패턴과 유형을 명확하게 설명할 수 없다는 한계가 있다. 또한, 계속되어 논의되어 온 남녀 서로 다른 경력이동 경로를 경력단절로 추측할 수밖에 없으며, 동일한 방법으로 측정할 수밖에 없는 한계가 존재한다.

둘째, 분석방법의 특성상 직업력을 직업이동이라는 하나의 변수만을 가지고 설명하였다. 직업이동을 논의할 때 산업, 직업, 종사상직위, 임금, 고용형태 등 다양한 형태로의 논의가 가능할 것이다. 하지만, 본 논문에서는 시간과 지면의 한계로 이러한 다양한 변수들을 다각도로 살펴보지 못했다. 따라서 향후에는 이러한 부분에 대한 추가분석과 세밀한 연구 설계를 통해 보다 타당한 근로자 직업력의 특성 및 직업이동 유형과 패턴에 대한 연구가 추가적으로 진행되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 살펴본 코호트 집단별 직업의 이동은 각 세대를 중심으로 하여 노동패널의 직업력정보를 기준으로 분석한 것이다. 따라서 각 세대의 동일 노동시장 경력이 반영되지 못하고 결국에는 노동시장 진입 초기(Y세대), 안정 및 정착기(X세대), 퇴직 및 이탈기(베이비부머세대)에 따른 직업이동의 패턴과 유형을 확인한 것이 되었다. 진정한 의미에서의 세대간 직장에 대한 가치와 직장이동의 패턴을 확인하기 위해서는 각 세대의 연령대별(예를 들어, 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 등) 직장이동 패턴이 분석되어야 할 것이다. 하지만, 2012년 15년차에 들어간 노동패널의 자료를 가지고는 이러한 장기적인 횡·종단적인 연구 분석에 어려움이 있다. 하지만, 앞으로 이러한 장기적 관점에서의 세대별 직장에 대한 인식과 직장이동과 선택에 대한 연구가 진행된다면 학문적으로도 한 단계 발전할 수 있는 의미 있는 연구가 될 것이다.



## 참고문헌

- LG 경제연구원(2009). 직장 내 Y세대에 대한 오해와 Y세대 리더십
- 강은나, 김혜진, & 김영선. (2012). 베이비부머의 노년기 근로지속의사 및 근로형태에 관한 연구. 노인복지연구, 55(단일호), 159-182.
- 김미령. (2011). 베이비붐세대, X세X대, 준고령세대 여성의 삶의 질 구성요소 비교연구. 노인복지연구, 51, 7-34.
- 김병관. (1997). 한국의 경력내 직업이동에 관한 연구. 한국인구학, 20(1), 97-128.
- 김우성, 허은정 (2007). 베이비붐세대, X세X대, Y세Y대소비자들의 소비 관련 가치관과 라이프스타일의 비교. 소비문화연구, 10(4), 31-53.
- 김우성. (2012). 소비자 구매의사결정에 나타난 세대 차이. 마케팅관리연구, 17(4), 115-137.
- 김혜연. (2010). 중, 장년 여성의 노동시장 참여경로 유형화에 관한 연구. 사회보장연구, 26(1), 233-259.
- 박경숙. (2001). 장년기 종사상 지위와 은퇴과정의 다양성, 노동경제논집, 24(1), 177-205.
- 박경순, 전미리. (2009). 정신장애인의 노동시장내 직업유지 예측요인 연구. 사회과학연구, 20(4), 49-77.
- 박재민. (2010). 중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석. 한국콘텐츠학회논문지, 10(9), 387-398.
- 반정호, 김경희, & 김경희. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지학, 57(3), 73-103.
- 방하남, 신인철. (2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동향분석. 한국사회학, 45(1), 73-108.
- 백주희. (2012). 한국 중· 노년기 은퇴 경험자들의 노동시장 재진입에 미치는 결정요인에 관한 연구. 한국노년학, 32(1), 273-287.
- 송부용, 김영순. (2013). 베이비부머의 재취업유형 분석과 일자리 대책. 경남발전, 46-71.
- 신동균. (2008). 근로생애사와 노동시장 성과. 노동정책연구, 8(4), 1-27.
- 신동균. (2009). 중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구. 노동정책연구, 9(2), 1-41.
- 신현구. (2008). 고령화연구패널 (KLoSA) 2007 년 직업력조사 실사과정 보고. 노동포커스, 74.
- 예지은, 진현. (2009). 신세대 직장인의 특성에 관한 연구. 인적자원개발연구, 12(2), 67-86.
- 오은진, 이한나. (2013). 기혼여성의 직업 이동에 관한 연구. 아시아여성연구, 52(1), 133-161.
- 이성균. (2011). 베이비붐 세대의 교육성취와직업경험의 다양성. 81 OECD 주요국의 고용률과 서비스업 고용규모 비교 (황덕순), 38.
- 이영민. (2005). 웹 게시판을 활용한 협력적 문제 해결 학습 과정 분석. 교육공학연구, 21(2), 61-78
- 이영민. (2006). 웹 기반 팀 학습환경에서 학습자의 메시지 유형과 상호작용 형태 분석. 교육학연구, 44(2), 83-104.
- 이준협. (2013). 베이비붐세대 고용의 특징과 시사점 -베이비부머 은퇴 줄여야 고용률 70% 가능

- 하다. 현대경제연구원, 한국경제주평. 537, 1-20.
- 이혜정, & 유규창. (2013). Y 세대의 일과 삶의 균형. 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 장미자, 김득성 (2011).개인내적특성과 가족특성 및 직업만족도가 중년남성의 심리적 복지감에 미치는 영향: 베이비붐세대 대기업 근무자를 중심으로」.대한가정학회지49 (2). 1-11.
- 장지연, 양수경. (2007). 승진대기기간의 성별격차와 결정요인. 한국사회학, 41(4), 104-127.
- 장지연, 이혜정. (2008). 중고령자의 근로생애 유형: 사건계열분석기법을 이용한 취업력 분석 노동리뷰, 42, 76-86.
- 최옥금. (2008). 근로빈곤층의 직업력 분석. 한국사회복지학, 60(4), 55-77.
- 최옥금. (2011). 우리나라 중, 고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애 주된 일자리와 가교일자리를 중심으로. 한국노년학, 31(1), 15-31.
- 한경혜, 차승은, 김주현. (2010). 한국 베이비부머의 직업경력유형과 가족경제상황 그리고 완전은퇴 예상 시기. 한국노인과학학술단체연합회 국제학술대회, 2010(단일호), 307-308.
- 한준. (2001). 한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석. 노동경제논집, 24(1), 149-176.
- 홍백의, 김혜연. (2010). 중, 고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구. 한국사회정책, 17(1), 291-319.
- 황덕순. (2001). 도시취업자의 세대간 직업이동과 세대내 이동. 노동경제논집, 24(2), 35-62.
- 황수경. (2002). 자연, 공학계열 졸업여성의 직업력 분석. 노동정책연구, 2(2), 105-129.
- Addison, J. T., & Portugal, P. (1999). Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 7(3), 281-302.
- Huntley, R. (2006). *The World According to Y: Inside the New Adult Generation*. Allen & Urwin, Sydney.
- Jeong, A. (2005). A guide to analyzing message - response sequences and group interaction patterns in computer mediated communication. *Distance Education*, 26(3), 367-383.
- Keith, K., & McWilliams, A. (1995). The Wage Effects of Cumulative Job Mobility. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(1), 121-137.
- Loomis, J. E. (2000). *Gen X. Rough Notes Co., Indianapolis, IN.*
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482-501.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Stevens, A. H. (1997). Persistent Effects of Job Displacement: The importance of multiple job losses. *Journal of Labor Economics*, 15(1), 165-188.
- Yu, H. C., & Miller, P. (2003). The generation gap and cultural influence: A Taiwan empirical investigation. *Cross Cultural Management*, 10(3), 23-41.
- Zemke, R., Rainse, C., & Filipczak B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nesters in Your Workplace*. Washington, DC : American Management Association.