

베이비붐 세대의 근로생애 분석

김기현*

I. 연구의 내용 및 방법

1. 연구 내용

베이비붐 세대(1955~63년생)는 인구구조에서 14.6%(약 713만 명)를 차지할 만큼 거대한 인구집단으로, 향후 본격적인 은퇴가 진행되면서 사회경제적으로 큰 관심의 대상이 되고 있다. 베이비붐 세대가 은퇴에 진입한 이후 발생할 사회경제적 영향과 함께 이들의 노후소득보장 문제가 심각한 사회문제로 대두될 것으로 예상되며, 이에 따라 베이비붐 세대의 근로생애의 특징과 향후 결과를 예측해 보는 것이 중요한 연구 과제로 등장하고 있다.

여기에서는 베이비붐 세대의 첫 일자리 진입과 가장 왕성한 사회활동을 벌였던 40세 무렵 직업, 그리고 현재의 직업을 대상으로 일자리 특성과 진입 결정요인, 그리고 경력이동 과정을 살펴보고자 한다. 베이비붐 세대는 1955년 한국전쟁 후부터 가족계획정책이 추진되기 전인 1963년 사이에 태어난 세대로, 1960년 후반부터 1970년대에 초·중·고등학교를 다녔고 1970년대 후반부터 사회진출이나 대학진학을 하였으며 2010년 현재 47세에서 55세로 정년을 앞둔 세대이다. 교육기회와 관련하여 이 세대의 초등학교 진학 시기 취학률은 100%에 근접하고 있으며, 대다수 중학교 무시험 진학 제도(1966년)의 혜택을 보았고 고등학교 진학 단계에서부터 교육기회의 차별화를 경험하였으며 절반 이상은 고교평준화(1974년) 이후에 고등학교를 진학하였다. 베이비붐 세대의 대학 진학률은 30%를 넘지 못했으나, 대학 진학과 관련하여 특징적인 것 중 하나는 베이비붐 세대 중 1960년대 이후에 출생한 집단의 경우 1981년 대학 정원보다 30%를 더 뽑는 졸업정원제의 실시로

* 한국청소년정책연구원 연구위원/청소년정책분석평가센터 소장(kihuns@nypi.re.kr).

대학 진학 기회의 확대를 경험하였다는 점이다. 이 세대는 중공업 중심 산업화 시대의 주역으로 활약하다가 IMF 외환위기가 터진 1997년 이후 2008년 글로벌 금융위기에 이르는 약 10년의 기간 동안 근로생애의 정점을 경험하였다(박시내·심규호, 2010). 이제는 은퇴를 목전에 둔 중년층의 마지막 시기를 보내고 있다. 이와 관련 방하남 외(2005)는 우리나라 기업의 평균 정년이 55세인데 실제로 평균 53세에 직장을 대부분 비자발적으로 퇴직하는 것으로 조사되었다.

이 연구는 베이비붐 세대와 더불어 그 이전 세대와 그 이후 세대를 함께 다루어 보고자 한다. 분석의 편의상 베이비붐 세대와 동일하게 9세 단위로 전·후세대를 구분하였다. 베이비붐 이전 세대(1946~54년생)는 2010년 56~64세로 8.9%를 차지한다. 이들은 일제 식민통치로부터의 해방과 한국전쟁 등 혼란기에 유년을 보냈으며, 4·19혁명을 거쳐 박정희 정부의 경공업중심의 노동집약적 산업화 시기에 초·중등교육을 받은 산업화 세대이다. 베이비붐 이후 세대(1964~72년생)는 2010년 현재 38~46세의 중년으로 절반 정도가 2차 베이비붐 세대(1969년부터 1975년 기간 중에 태어난 세대)에 걸쳐 있으며 현재 약 759.1만 명으로 전체 인구 중 15.5%를 차지해 베이비붐 세대보다도 인구규모가 큰 세대이다.

베이비붐 세대를 포함하여 고령노동에 관한 연구는 주로 은퇴에 초점을 맞추고 있으며 경제활동여부의 선택 혹은 은퇴 결정에 미치는 요인을 규명하고 있다(Gordon & Blinder, 1980). 이는 주로 은퇴시점이라는 단일기간에 초점을 맞춘 것으로 이후 근로생애 전반의 일자리 이행과정에 주목하는 생애주기모형(Life-Cycle Model)이 등장하였다(Quinn et al., 1998; 장지연, 2003; 장지연 외, 2009). 이 연구는 생애주기모형에 기초해 베이비붐 세대의 첫 일자리 진입에서부터 가장 왕성한 사회활동기인 40세 무렵과 현재의 일자리 특성과 진입 혹은 퇴장의 과정을 살펴보고자 한다. 이러한 시도는 ‘동기 세대(cohort)’를 하나의 분석 단위로 규정하고 어떤 연구 주제를 분석하고 그 결과를 해석하려고 할 때 부딪치게 되는 코호트 효과의 확정(identification) 문제를 여전히 안고 있음을 밝힌다(방하남 외, 2009).

베이비붐 세대의 근로생애에서 일자리이동(job mobility) 과정은 교차표를 활용하여 세대내 이동과정을 분석하였다(김병관, 1997; 신광영·조은, 1998; 차중천, 2002). 교차표 분석은 많은 단점을 가지고 있기는 하지만, 다른 방법으로는 포착하기 어려운 측면을 잘 파악할 수 있기 때문이다(장상수, 2003: 22~23).

2. 연구자료 및 분석방법

이 연구는 한국교육개발원의 교육과 사회계층이동 조사 자료를 이용하였다. 이 조사는 2008년부터 2011년까지 4년에 걸친 조사로 우리나라 사회에서 교육계층화와 교육이 사회

계층 이동에 미치는 영향에 대한 시기별 분석을 목적으로 이루어졌다(김미란·한준·김기현, 2007; 박병영 외, 2008; 박병영 외, 2009). 이 연구는 베이비붐 세대에 해당하는 2009년도 조사 자료를 이용하였으며 현직의 시점에 1년이라는 차이가 있으나 2008년도에 조사가 이루어진 1955년생의 결과를 포함하여 분석하였다. 베이비붐 이전 세대는 2008년도 조사 자료를 이용하였으며 베이비붐 세대가 9세 단위이므로 1954~46년생의 조사 결과를 활용하였다. 베이비붐 이후 세대는 2010년 조사 자료를 이용하였으며 마찬가지로 9세 단위인 1972~64년생의 조사 결과를 활용하였다.

베이비붐 세대의 근로생애에 대한 분석은 근로생애의 중요한 전환점인 첫 일자리, 40세 무렵 일자리, 현재 일자리 등 세 시점의 일자리 특성과 일자리 이행을 대상으로 이루어졌다. 각 일자리 이행의 결정요인과 일자리 전환 과정은 기본적으로 직업범주에 초점을 맞추었으며, 국제적으로 널리 사용되고 있는 Erikson과 Goldthorpe의 계급 범주인 EGP의 분류를 활용하였으며, 직업코드를 활용하여 EGP 분류를 코드화한 Ganzeboom & Treiman(1996)의 방법을 적용하여 범주를 코드화하였다¹⁾. 이 연구는 일자리 이행 결정요인과 전환과정을 다음과 같은 분석방법을 활용하여 이루어졌다. 일자리 결정요인 분석은 EGP 계급분류별 이행여부를 종속변수로 비숙련 육체노동자 대신 다른 직업으로 이행할 확률에 관한 다항로지분석(Multinomial Logit Model)을 시도하였다.

일자리 전환 과정과 관련하여 40세 무렵과 현직의 경우 추가적인 분석을 시도하였는데 무직을 포함한 EGP 계급범주별로 초직·40대·현직으로 이어지는 세대내 사회이동과정을 대수선형모형으로 분석하였다. 40세 무렵의 경우 베이비붐 세대와 이전·이후 세대간의 비교분석을 수행하지 않았는데 이는 이전 세대의 경우 45세 무렵의 일자리를 물어보았기 때문에 비교시점이 달랐으며 이후 세대의 경우 현재의 일자리가 40세 전후의 일자리라는 점에서 비교가 적절하지 않았다고 판단했기 때문이다. 동시에 1955년생의 경우 베이비붐 세대에 해당하지만 1차년도에 조사가 이루어져 40세 무렵의 일자리 특성을 분석할 때 제외하였다. 다만, 45세 무렵의 베이비붐 세대의 일자리 특성과 이후 세대의 현재 일자리 특성은 비교시점이 유사하므로 두 세대의 일자리 특성을 비교하는 추가적인 논의를 진행하였다.

1) Ganzeboom & Treiman(1996)은 EGP 11분류 및 6분류 코드를 1988년 국제표준직업분류의 3-4자리 단위에서 제시하고 있다. 이 연구에서는 EGP 6계급분류를 활용하였는데 ① 서비스계급(Class I : 상위 전문직, 관리직, 대기업 경영자, 자본가. Class II : 하위 전문직, 관리직, 상위 기술직, 소기업 경영자, 사무 감독직). ② 사무직 노동자(Class IIIa : 행정 및 영업 관련 사무직 노동자. Class IIIb : 판매 서비스 관련 사무직 노동자), ③ 뼈띠 부르주아(Class IVa : 피고용인이 있는 소규모 자영업자. Class IVb : 피고용인이 없는 소규모 자영업자), ④ 농민(Class IVc : 농민, 소지주, 1차산업 자영업자), ⑤ 숙련 육체노동자(Class V : 하위 기술직, 육체근로자 감독직. Class VI : 숙련 육체노동자), ⑥ 비숙련 육체노동자(Class VIIa : 반숙련, 미숙련 육체노동자(비농업 부문). Class VIIb : 농업 등 1차산업 노동자) 등이다.

II. 분석 결과

1. 베이비붐 세대의 첫 일자리

베이비붐 세대의 첫 일자리는 대부분 임금근로자 상용직(78.8%)이며 임시·일용직의 비중은 10.6%로 당시 현재와 같은 비정규직 문제가 심각하지 않았음을 확인할 수 있다. 일자리 형태를 보면 민간회사 또는 개인사업체인 경우가 81.9%로 대부분을 차지하고 있으며, 성별로 보면 남성은 정부기관의 비중이 높고 여성은 민간회사 또는 개인사업체의 비중이 높게 나타나고 있다. 공공부문 일자리는 정부기관이 7.9%, 정부투자기관이나 정부출연기관 등은 3.0%로 높지 않은 수준을 보여주고 있다.

베이비붐 세대의 첫 일자리 산업별 분포를 살펴보면, 전체 종사자 중 제조업의 비중이 무려 43.8%를 차지하고 있어 당시 제조업 중심의 산업화가 이루어졌음을 확인할 수 있다. 성별로 볼 때 여성 취업자 중 제조업 비중이 44.5%로 남성보다 높다는 점에서 1970~80년대 제조업 분야에 여성 참여가 많이 이루어졌음을 확인할 수 있다.

대분류 수준에서 베이비붐 세대의 첫 일자리 직업 분포를 살펴보면, 기능직 및 조작직 등을 포함하여 생산직 관련 종사자가 30.7%를 차지하고 있으며, 사무종사자도 27.6%로 높은 수준을 보여주고 있으며, 농림어업 종사자는 3.7%로 매우 낮은 수준을 보여주고 있다.

〈표 1〉 베이비붐 세대 첫 일자리의 종사상 지위

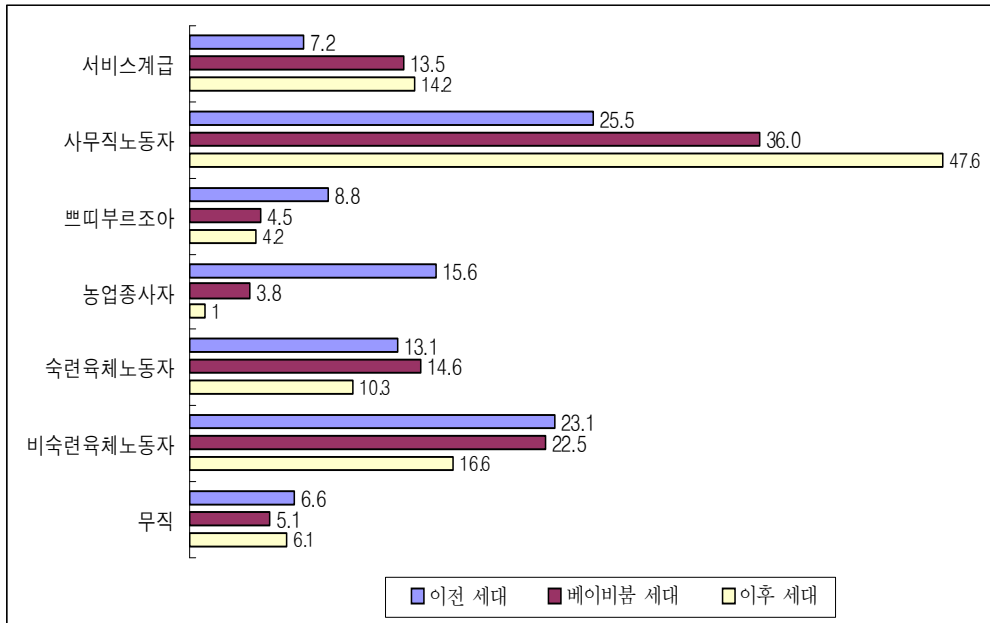
(단위: 명, %)

		남 성		여 성		전 체		χ^2 (유의확률)
		사례수	%	사례수	%	사례수	%	
종사상 지위	상용직	684	77.5	588	80.3	1,272	78.8	8.242 (.143)
	임시직	77	8.7	54	7.4	131	8.1	
	일용직	30	3.4	11	1.5	41	2.5	
	고용주	16	1.8	10	1.4	26	1.6	
	자영업자	44	5.0	36	4.9	80	5.0	
	가족종사자	32	3.6	33	4.5	65	4.0	
	전 체	883	100.0	732	100.0	1,615	100.0	

자료: 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2009)」.

[그림 1] 세대별 초직의 EGP 범주 비교

(단위: %)



자료: 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2008-2010)」.

무직을 포함하여 EGP 계급 범주별 첫 일자리 분포를 살펴보면 성별로 뚜렷한 차이가 나타나고 있는데, 가장 상층인 서비스계급의 경우 여성보다는 남성의 비중이 높게 나타나고 있으며, 숙련 및 비숙련 육체노동자의 비중 역시 남성이 높게 나타나고 있다. 이 결과는 여성의 경우 산업별 취업자 비중에서 제조업이 높게 나타나고 있는데 직업별로 보면 생산직보다는 사무직에 종사하였음을 알 수 있다. 한편 근로생애에서 일자리를 경험하지 않은 여성 응답자의 비중은 10.5%로 나타나고 있어 베이비붐 세대 여성 10명 중 1명은 취업경험 없이 전업주부로서만 생활한 것으로 보인다.

이어서 [그림 1]은 EGP 계급범주별 분포를 세대별로 비교해서 제시하고 있다. 가장 상층인 서비스계급의 경우 이전 세대보다 베이비붐 세대가 크게 증가한 후 이후 세대와 유사한 수준을 보여주고 있다. 사무직노동자는 비약적인 확대 경향을 보여주고 있는데 이전 세대에 25.5%에서 베이비붐 세대에 36.0%로, 다시 이후 세대에 47.6%로 크게 증가하였다. 감소 경향을 보여주고 있는 것은 농업종사자와 비숙련 육체노동자로, 농업종사자는 베이비붐 세대에 큰 폭으로 감소했으며 비숙련 육체노동자는 이후 세대에서도 큰 폭으로 감소하는 경향을 보여주고 있다. 근로생애에서 한 번도 일자리를 경험하지 못한 비중은 베이비붐 세대에서 감소했으나 이후 세대에서도 다시 증가하는 양상을 보여주고 있다.

<표 2> 초직의 EGP 범주별 이행에 대한 독립변인들의 효과

	서비스/비숙련	사무직/비숙련	뿌띠/비숙련	농업/비숙련	숙련육체/비숙련
	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)
여성(준거범주=남성)	.934 (.154)***	1.357 (.117)***	.689 (.195)***	-.456 (.205)*	-.290 (.140)*
출생집단(준거=1964-1973)					
1946-1954(이전 세대)	.532 (.222)*	.244 (.164)	.900 (.253)***	1.721 (.331)***	.136 (.193)
1955-1963(베이비붐세대)	.202 (.151)	-.134 (.120)	-.136 (.218)	.681 (.321)*	.082 (.149)
성장지역(준거범주=군지역)					
서울	-.217 (.230)	-.255 (.186)	.019 (.325)	1.249 (.624)*	.239 (.232)
광역시	-.125 (.210)	-.139 (.175)	.240 (.304)	1.164 (.621)*	-.063 (.226)
시지역	.132 (.229)	.080 (.195)	.219 (.339)	-.031 (.722)	.110 (.249)
장남	.196 (.189)	-.133 (.156)	.011 (.261)	.264 (.241)	-.109 (.175)
형제자매수	.050 (.044)	.016 (.033)	.009 (.054)	-.101 (.051)*	.059 (.038)
부의 교육	.072 (.024)**	.018 (.019)	-.053 (.032)	.009 (.033)	.003 (.023)
모의 교육	-.012 (.026)	-.002 (.021)	.050 (.036)	-.084 (.043)*	.018 (.026)
부의 직업(ISEI)	.019 (.006)**	.011 (.005)*	.017 (.008)*	-.044 (.017)**	.009 (.007)
본인의 교육수준	.602 (.033)***	.414 (.026)***	.157 (.039)***	-.109 (.033)**	.055 (.027)*
가정형편(준거범주=가난)					
부유	.258 (.215)	.348 (.173)*	.939 (.263)***	.864 (.282)**	.083 (.218)
보통	.030 (.157)	.239 (.114)*	.331 (.201)	.086 (.203)	.119 (.136)
상수항	-9.877 (.580)***	-5.487 (.435)***	-4.560 (.684)***	-.589 (.935)	-1.823 (.481)***
N(사례수)	3,511				
χ^2 (d.f.)	1.682(70)***				
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	.399				

주: †p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.
 자료: 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2008-2010)」.

<표 2>는 비숙련 육체노동자 대신 다른 EGP 계급범주로의 이행 여부에 대한 독립변인들의 효과를 보여주고 있다. 세대별 차이와 관련하여 베이비붐 이후 세대가 베이비붐 이전 세대에 비해서 서비스계급에 진입할 가능성이 낮고 뿌띠 부르주아와 농업 종사자로의 이행 확률도 낮게 추정되고 있다. 예를 들어 이전 세대는 이후 세대보다 첫 일자리를 비숙련 육체노동자 대신 서비스계급으로 진입할 가능성이 1.7배(=exp[.532]) 높게 추정되었다. 베이비붐 세대의 경우 대부분 통계적으로 유의미한 결과를 보여주고 있지 않지만 비숙련 육체노동자 대신 농업종사자로 진입할 가능성은 이후 세대보다 높게 추정되고 있다. 이러한 결과는 최근 세대로 올수록 블루칼라보다는 화이트칼라로의 이행확률이 높아지고 있지만 화이트칼라 상층진입은 오히려 낮아졌음을 의미한다.

2. 베이비붐 세대의 40세 일자리

여기에서는 1955년생을 제외하고 베이비붐 세대의 40세 무렵 일자리의 특성을 살펴보고자 한다. 종사상 지위와 일자리 형태를 살펴보면, 초직에서 78.8%를 보여주었던 상용직 비율은 40세 무렵에 46.7%로 크게 감소하였고 고용주(12.4%)나 자영업자(25.7%)의 비중은 크게 증가하였다. 성별로 유의미한 차이가 없었던 초직과는 달리 40세 무렵 종사상 지위는 큰 차이를 보여주고 있는데 남성과는 달리 여성의 상용직 비율은 80.3%에서 35.9%로 절반 이상이 감소하였다. 성별 종사상 지위의 차이는 가족종사자(남: 여=1.4%: 19.7%)에서 가장 두드러지게 나타나고 있다. 일자리 형태를 살펴보면 민간회사 또는 개인사업체의 비중은 초직과 유사하게 남성보다 여성의 비율이 높게 나타나고 있으며, 공공부문 일자리는 여성보다는 남성의 비중이 높게 나타나고 있다.

40세 무렵 산업대분류 분포를 살펴보면, 초직과 비교해 볼 때 제조업의 감소가 두드러지게 나타나고 있는데 초직 업종 중 제조업의 비중은 43.8%로 절반에 육박했는데 비해 40세 무렵이 되었을 때 16.9%로 줄어들었다. 초직의 경우 남성(43.2%)보다 여성(44.5%)의 제조업 비중이 높았으나 40세 무렵이 되었을 때 여성의 제조업 비중은 11.8%로 크게 감소하여 남성(19.7%)과 큰 차이를 보여주고 있다. 남녀 공히 큰 증가세를 보여준 업종은 도매 및 소매업으로 초직 당시 12.2%에서 22.8%로 비중이 증가하였다.

대분류 수준에서 40세 무렵 직업분포를 살펴보면, 초직과 비교해 볼 때 판매종사자가 9.2%에서 21.8%로, 서비스종사자는 4.9%에서 9.7%로 증가하였으며, 사무종사자는 27.6%에서 15.8%로 크게 감소하였다. 특히 여성의 경우 초직의 사무종사자 비율은 36.0%로 남성(20.7%)보다 높았으나 40세 무렵이 되었을 때 13.0%로 크게 감소하였고, 남성(17.3%)보다 낮아졌다. 서비스직과 판매직의 증가세는 여성이 더 두드러지고 있는데 여성의 첫 일자리에서 서비스직의 비중은 7.1%, 판매직의 비중은 11.6%였으나 40세 무렵이 되었을 때 서비스직은 19.4%, 판매직은 32.4%로 크게 증가하였다.

이러한 결과는 사무직 부문에서 여성의 일자리 퇴장이 40세 이전에 많이 이루어졌음을 의미하며 동시에 판매직과 서비스직 부문에서 여성의 일자리 진입이 많이 이루어졌음을 의미한다. 상대적으로 남성은 사무종사자의 비중이 감소하였으나 판매직과 더불어 관리직으로의 전입(초직: 40세=1.1%: 5.7%)이 증가해 여성과 다른 결과를 보여주고 있다.

EGP의 계급범주별로 40세 무렵 베이비붐 세대의 일자리 분포를 살펴보면, 여성의 경우 근로생애에서 40세 무렵 일자리 퇴장이 이루어진 경우가 45.1%로 절반에 육박하고 있음을 알 수 있다. 초직과 비교해 볼 때 성별로 가장 상층인 서비스계급의 비중은 둘 다 하락했으나 남성은 16.2%에서 13.8%로 소폭 감소한 데 비해 여성은 10.6%에서 4.9%로 크게 감소하였다. 사무직 노동자의 감소 역시 두드러지고 있는데 여성의 초직이 사무직

노동자인 경우가 44.2%였는 데 반해서 40세 무렵 21.6%로 절반 이상 감소하였다. 이는 블루칼라의 경우에도 마찬가지인데 여성의 숙련 육체노동자 비중이 10.0%에서 2.7%로, 비숙련 육체노동자의 비중도 18.2%에서 4.7%로 감소하였다.

이어서 40세 무렵 베이비붐 세대의 일자리 이행과 관련하여 비숙련 육체노동자 대신 다른 EGP 계급범주로의 이행에 미치는 독립변인들의 효과를 살펴보고자 한다. 여기에서는 본인 초직의 직업지위점수(ISEI)를 추가하여 분석하였으며 분석자료의 제한으로 베이비붐 이전 및 이후 세대와의 비교는 시도하지 않았다. 그 결과, 성별 차이는 뚜렷하지 않으며 비숙련 대신 사무직으로의 이행 가능성에 있어서 여성이 남성보다 3.7배(= $\exp[1.292]$) 높게 나타나고 있다. 이어서 본인 초직의 직업지위가 높을수록, 본인의 교육수준이 높을수록 화이트칼라 진입 확률이 높게 추정되고 있다.

<표 3> 40세 무렵 직업의 EGP 범주별 이행에 대한 독립변인들의 효과

	서비스/비숙련	사무직/비숙련	뿌띠/비숙련	농업/비숙련	숙련육체/비숙련
	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)
여성(준거범주=남성)	.260 (.385)†	1.306 (.292)*	.335 (.276)	.465 (.301)	-.624 (.395)
성장지역(준거범주=군지역)					
서울	.530 (.555)	.423 (.458)	-.054 (.429)	1.053 (.876)	.086 (.547)
광역시	-.044 (.517)	.113 (.433)	-.182 (.405)	.671 (.857)	-.203 (.519)
시지역	-.233 (.533)	.007 (.450)	-.742 (.430)†	-20.233 (.000)	-.295 (.536)
장남	.325 (.392)	.158 (.321)	-.426 (.302)	.337 (.485)	-.062 (.368)
형제자매수	-.030 (.097)	.032 (.072)	-.048 (.068)	-.128 (.113)	-.002 (.088)
부의 교육	-.070 (.055)	.009 (.042)	-.040 (.041)	.062 (.063)	-.041 (.055)
모의 교육	.104 (.062)	.000 (.048)	.045 (.047)	-.055 (.075)	.067 (.062)
부의 직업(ISEI)	.010 (.015)	.007 (.013)	.013 (.013)	-.017 (.027)	.023 (.016)
본인 초직(ISEI)	.125 (.015)***	.040 (.012)**	.034 (.012)**	-.029 (.018)†	.030 (.015)*
본인의 교육수준	.371 (.071)***	.278 (.053)***	.008 (.047)	-.115 (.075)	-.044 (.060)
가정형편(준거범주=가난)					
부유	.281 (.586)	.718 (.402)†	.511 (.393)	.923 (.592)	-.053 (.513)
보통	.376 (.283)	.276 (.261)	.169 (.245)	.178 (.676)	-.350 (.326)
상수항	-10.762 (1.292)***	-5.311 (.953)***	-.339 (.850)	1.185 (1.585)	1.212 (1.064)
N(사례수)	964				
χ^2 (d.f.)	491.856(65)***				
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	.416				

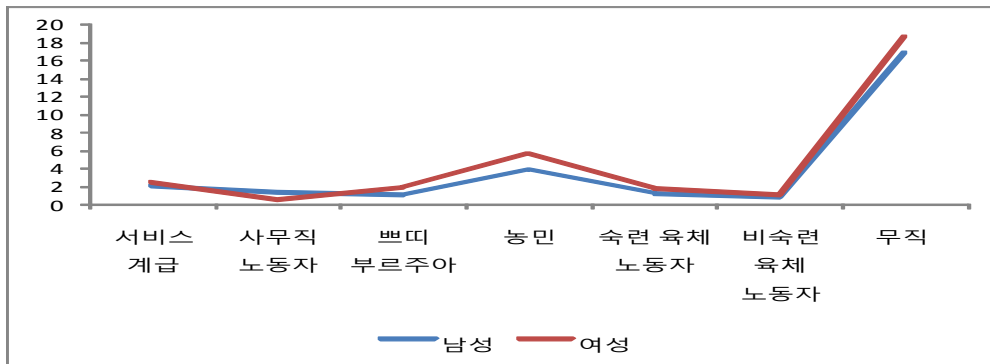
주 : †p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.
 자료 : 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2009)」.

<표 4> 초직-40세 이원이동표에 대한 대수선형 분석 결과

	G^2	df	G^2/G^2	BIC
남성				
독립모형	451.17	36	100.00	311.07
일양적 계급 유지 모형	148.65	35	32.94	12.44
유사완전이동모형	90.61	29	20.08	-22.25
여성				
독립모형	394.50	36	100.00	254.39
일양적 계급 유지 모형	161.74	35	40.99	25.53
유사완전이동모형	76.93	29	19.50	-35.93

자료 : 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2009)」.

[그림 2] 초직-40세 무렵 직업이동에 대한 유사완전이동모형의 승수비



자료 : 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2009)」.

그렇다면 초직에서 40세 무렵 계급으로의 이행 과정은 어떠한가. 여기에서는 초직에서 40세 무렵 계급으로의 이행에 관한 사회이동표 분석 결과를 제시하고 있다. <표 3>에서 남성 응답자의 초직과 40세 무렵 직업 사이의 계급지위의 이동 정도를 다르게 설정한 유사완전이동모형이 동일 계급 유지를 고려하지 않은 독립모형이나 계급간 지위 유지가 동일한 형태로 이루어지는 것으로 간주하는 일양적 계급 유지 모형보다 적합도가 크게 높다는 사실을 알 수 있다. 여성 응답자의 경우 남성과 마찬가지로 유사완전이동모형의 적합도가 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

사회이동표 분석결과를 살펴보면, 전체적으로 무직의 계급 유지 경향이 성별과 상관없이 다른 계급에 비해 매우 높은 것으로 나타난다. 다음으로 남성의 경우 농민, 서비스계급, 사무직 노동자, 숙련 육체노동자, 비숙련 육체노동자 등의 순서로 나타나고 있다. 여성의 경우에는 농민, 서비스계급, 숙련 육체노동자, 뽀띠 부르주아, 비숙련 육체노동자, 사무직 노동자 순으로 계급 유지 경향이 높은 것으로 나타난다. 남성과 비교할 때, 사무직

노동자의 계급 유지 경향이 낮으며, 농민의 경우 매우 높고 숙련 육체노동자의 경우 계급 유지 경향이 높게 나타나고 있다.

3. 베이비붐 세대의 현재 일자리

여기에서는 베이비붐 세대의 현재 일자리 특성과 일자리 이행 결정요인, 사회이동표 분석 결과를 살펴보고자 한다. 이 경우에도 베이비붐 이전 세대 및 베이비붐 이후 세대와 베이비붐 세대간의 차이를 살펴보았다. 현재 일자리는 조사시점인 2009년을 기준으로 볼 때 베이비붐 세대가 46세에서 54세일 때로 은퇴에 진입을 앞두거나 이후 은퇴를 준비해야 하는 시점에 도달한 시점의 일자리임을 알 수 있다.

먼저 현재 일자리의 종사상 지위와 일자리 형태를 살펴보면, 40세 무렵과 비교해 볼 때 상용직의 경우 남성은 52.5%에서 45.3%로 하락한 반면, 여성은 35.9%에서 42.8%로 증가하였다. 여성의 일자리 이동 중 특징적인 것은 임시직의 증가인데 40세 무렵 6.6%에서 10.7%로 임시직 비중이 증가하였다. 일자리 형태와 관련하여 살펴보면, 40세 무렵 직업과 비교해서 민간회사 또는 개인사업체 비중은 남성은 75.7%에서 76.5%로, 여성은 84.5%에서 82.8%로 큰 변화는 보이지 않는다. 다른 경우도 유사해 일자리 형태에 있어서 40세 무렵과 현재 일자리 간에 큰 차이가 없음을 알 수 있다.

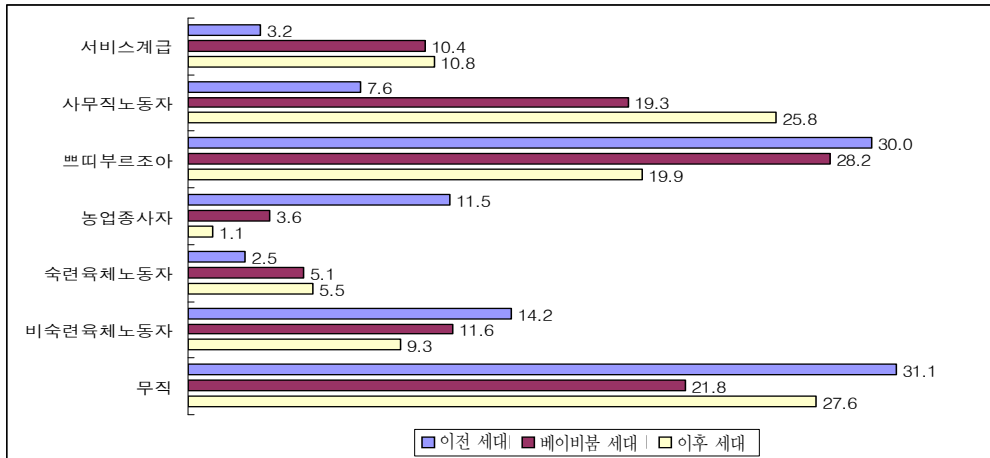
베이비붐 세대의 현재 일자리 업종별 분포를 살펴보면, 제조업의 비중은 이 시기 더 낮아지고 있음을 알 수 있는데 40세 무렵 16.9%에서 현재 일자리의 제조업 비중은 14.4%로 낮아졌다. 이는 성별로 큰 차이가 있는데 남성은 19.7%에서 13.5%로 크게 감소한 반면, 여성은 11.8%에서 15.4%로 오히려 증가하였다. 이는 남성의 경우 제조업 부문에서 노동시장의 은퇴가 본격화되기 때문으로 풀이된다. 여성의 경우 도매 및 소매업 부문의 증가세가 둔화되었는데 40세 무렵 31.0%에서 현재 일자리의 비중은 25.5%로 낮아졌다. 반면 남성의 경우 도매 및 소매업 부문의 증가세가 지속되었는데 40세 무렵 18.5%에서 19.8%로 비중이 증가하였다.

현재 일자리의 직업대분류별 분포를 살펴보면, 남성의 비중이 높은 직업대분류는 관리직, 전문직, 기술공 및 준전문가, 농림어업직, 기능직, 조작직 등이며 여성은 사무직과 서비스직, 판매직 등에서 남성보다 높은 비중을 보여주고 있다. EGP 계급 범주별로 현재 일자리의 분포를 보면, 무직의 비중이 높기 때문에 대부분의 직업지위에서 비중이 낮으나 사무직 노동자의 경우 23.4%로 남성(15.6%)보다 높게 나타나고 있다.

[그림 3]은 세대별로 현직의 EGP 계급 범주의 결과를 보여주고 있다. 서비스계급은 이전 세대와 베이비붐 세대간에 큰 차이를 보여주고 있으며 베이비붐 세대와 이후 세대간의 차이는 크지 않다. 사무직 노동자는 최근 세대로 올수록 크게 증가하는 추세를 보여주고

[그림 3] 세대별 현직의 EGP 범주 비교

(단위: %)



자료: 한국교육개발원, 「교육과 사회계층이동조사(2008-2010)」.

<표 5> 현직의 EGP 범주별 이행에 대한 독립변인들의 효과

	서비스/비숙련	사무직/비숙련	뽀띠/비숙련	농업/비숙련	숙련육체/비숙련
	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)	회귀계수(S.E.)
여성(준거범주=남성)	-.066 (.201)	1.177 (.154)***	.236 (.143)†	-.033 (.241)	-.645 (.233)**
출생집단(준거=1964-1973)					
1946-1954(이전 세대)	-.670 (.296)*	-.874 (.217)***	.167 (.183)	1.368 (.377)***	-1.191 (.324)***
1955-1963(베이비붐세대)	.185 (.185)	-.131 (.154)	.258 (.149)†	.922 (.358)**	-.124 (.215)
성장지역(준거범주=군지역)					
서울	-.002 (.282)	-.002 (.237)	-.003 (.223)	.718 (.495)	-.010 (.339)
광역시	.000 (.258)	-.018 (.222)	.019 (.212)	.331 (.494)	-.047 (.321)
시지역	.140 (.280)	.231 (.243)	-.056 (.236)	-1.946 (.857)	.060 (.348)
장남	.120 (.218)	-.046 (.193)	.033 (.170)	.593 (.273)†	-.251 (.255)
형제자매수	-.022 (.055)	-.034 (.043)	-.017 (.038)	-.055 (.060)	-.050 (.061)
부의 교육	-.025 (.029)	.000 (.023)	-.014 (.022)	.011 (.035)	.011 (.034)
모의 교육	.075 (.032)*	.024 (.026)	.033 (.025)	-.075 (.048)	.053 (.038)
부의 직업(ISEI)	-.008 (.008)	-.007 (.006)	-.003 (.006)	-.038 (.017)*	-.011 (.010)
본인의 초직(ISEI)	.071 (.007)***	.017 (.006)**	.017 (.005)**	-.027 (.010)**	.001 (.008)
본인의 교육수준	.345 (.040)***	.231 (.031)***	.011 (.026)	-.152 (.039)***	-.087 (.039)*
가정형편(준거범주=가난)					
부유	.013 (.262)	.080 (.210)	.016 (.197)	.604 (.323)†	-.335 (.321)
보통	.247 (.197)	.144 (.152)	.170 (.139)	.357 (.233)	-.053 (.209)
상수항	-7.729 (.682)***	-3.024 (.527)***	-.096 (.467)	1.253 (.925)	.947 (.712)
N(사례수)	2,764				
χ^2 (d.f.)	1.247(75)***				
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	.378				

주: †p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

있다. 뽀띠 부르주아는 베이비붐 세대와 이후 세대간에 차이가 크며 이전 세대와 베이비붐 세대간에는 거의 유사한 분포를 보여주고 있다. 농업 종사자는 이전 세대와 베이비붐 세대간에 극적으로 감소하고 있으며, 숙련 육체노동자는 최근으로 올수록, 비숙련 육체노동자는 이전 세대의 비중이 높게 나타난다. 현직에서 근로생애의 은퇴 비율은 유일하게 베이비붐 세대의 비중이 낮게 나타나고 있다.

<표 5>는 현재 일자리의 EGP 계급 범주별로 독립변인들의 효과를 보여주고 있는데 베이비붐 이전 세대가 비숙련 대신 서비스계급이나 사무직종사자, 숙련 육체노동자일 가능성은 이후 세대보다 낮으며, 농업 종사자일 가능성은 높게 나타나고 있다. 베이비붐 세대의 경우 이후 세대보다 농업 종사자일 가능성만 낮게 추정되고 있어 이전 세대보다 베이비붐 세대가 이후 세대와 동질적임을 알 수 있다.

마지막으로 <표 6>은 세대별로 초직에서 현직으로의 이행에 대한 EGP 계급이동표를 이용하여 대수선형모형의 결과를 비교하여 제시하고 있다. 남성과 여성 모두 무직의 계급유지 가능성이 가장 높게 추정되고 있다. 여기서 흥미로운 것은 남성의 결과로 최근 세대로 올수록 무직상태를 유지할 가능성이 높게 나타나고 있다는 점이다. 농민의 계급유지 가능성은 무직 다음으로 높았다. 반면 계급유지 가능성이 가장 낮은 계급은 성별과

<표 6> 세대별 초직-현직 이행에 대한 유사완전모형의 승수비

	이전 세대	베이비붐 세대	이후 세대
<남 성>			
서비스 계급	1.12	1.69	2.28
사무직 노동자	0.73	0.94	1.41
뽀띠 부르주아	0.83	0.78	1.07
농민	2.59	3.55	2.94
숙련 육체노동자	0.66	0.94	1.60
비숙련 육체노동자	0.09	0.66	1.60
무직	14.85	16.18	20.05
<여 성>			
서비스 계급	2.35	1.74	2.17
사무직 노동자	0.28	0.48	0.55
뽀띠 부르주아	1.88	1.23	2.26
농민	2.77	4.00	12.27
숙련 육체노동자	0.54	1.28	2.55
비숙련 육체노동자	0.69	0.58	0.90
무직	18.34	18.43	18.46

세대에 따라 다르게 나타나고 있다. 남성의 경우 이전 세대와 베이비붐 세대는 비숙련 육체노동자의 계급유지 가능성이 가장 낮았으나 이후 세대는 뿌띠 부르주아의 계급유지 가능성이 가장 낮은 수준을 보여주고 있다. 여성의 경우 계급유지 가능성이 가장 낮은 결과는 세대와 상관없이 사무직 노동자에서 발견되고 있다.

III. 결론 및 시사점

근로생애의 변화과정은 세대내 개인의 생애과정을 하나의 시간축(개인적 시간)으로 한다면, 사회적 변화와 변동을 거치는 동안 이루어지는 변동과정을 또 하나의 다른 시간축(사회적 시간)으로 하고 있다(방하남김기현, 2001). 세대에 걸친 사회적 시간의 흐름은 필연적으로 기존의 경제사회적 질서의 변동을 수반하며, 이러한 변동과정에서 동일세대에 속한 개인들(cohort)은 자신들이 가지고 있는 자원과 위치에 따라서 서로 다른 기회와 제약에 당면하게 된다. 이 연구는 베이비붐 세대의 초직, 40세 무렵 직업, 현직으로 이어지는 근로생애의 과정을 그 특성과 결정요인, 직업이동의 과정을 중심으로 살펴보았으며, 베이비붐 이전 세대와 이후 세대를 비교함으로써 베이비붐 세대의 고유한 특성이 무엇인지 살펴보았다.

지금까지 살펴본 분석 결과를 토대로 고용정책적 함의를 제시해 보면 다음과 같다. 첫째, 성별로 베이비붐 세대의 근로생애의 과정이 매우 다르기 때문에 향후 고령자에 대한 고용정책 수립에 있어서 성별로 차별화된 정책적 접근이 필요하다는 점이다. 예를 들어 여성의 경우 초직에서 40세 무렵, 40세 무렵에서 현직으로 이어지는 과정에서 사무직 노동자의 계급유지 가능성에 있어 가장 낮은 수준을 보여준다. 베이비붐 세대의 여성은 첫 일자리의 44.2%를 사무직 노동자로 시작한다는 점에서 사무직 종사 비율을 유지하기 위한 정책적 지원이 필요해 보인다.

둘째, 베이비붐 세대의 경우 남녀 공히 40세 무렵에서 현직으로의 이행과정에서 무직 상태의 유지 가능성이 크게 낮아지고 있다. 곧 40세 무렵 무직 상태에서 현직으로 이행하면서 직업을 구할 가능성이 높아졌다는 의미이다. 사실이 이와 같다면, 은퇴시점에서 다시 일을 구하는 경향이 강해지고 있음을 알 수 있는데 베이비붐 세대의 은퇴시점을 늦추고 고령층 일자리 제공을 위한 차별화된 정책적 지원이 매우 절실한 상황임을 알 수 있다.

셋째, 첫 일자리에서 현직으로의 이행과정에서 베이비붐 이전 세대나 이후 세대와는 다른 베이비붐 세대의 특성이 발견되고 있는데 이에 대한 정책적 지원이 필요해 보인다. 초직 지위를 현직에서 유지할 가능성은 최근 세대로 올수록 체계적으로 높아지고 있는데

이러한 경향에 예외적인 사례가 존재한다. 베이비붐 세대 남성의 경우 뿌띠 부르주아의 지위를 유지할 가능성은 이후 세대는 물론 이전 세대보다 낮게 나타나고 있으며, 여성의 경우도 서비스 계급, 뿌띠 부르주아의 지위를 유지할 가능성은 이전-이후 세대보다 낮게 나타나고 있다. 이는 베이비붐 세대의 경우 화이트칼라층에서의 하강이동 가능성이 높다는 점을 말해주는 것으로, 특히 여성의 경우 화이트칼라 지위를 유지할 수 있도록 하는 정책적 지원이 필요해 보인다.

넷째, 여성의 일자리 유지와 관련해 베이비붐 세대의 경우 이전 세대나 이후 세대와는 다른 특성을 보여주고 있다. 곧 이후 세대보다 현재 일자리에서 일자리를 유지할 가능성이 높게 추정되고 있다. 이는 베이비붐 세대의 여성들의 경우 사회진출의 의지가 강하다는 점을 말해주고 있으며 향후 여성 고령층의 고용지원정책이 매우 필요하다는 점을 시사하고 있다. 특히 교육수준이 높을수록, 본인의 직업지위가 높을수록 이러한 경향이 강하게 나타나고 있다는 점과 반대로 군지역보다 서울지역이나 광역시, 시지역의 여성일수록 은퇴로의 이행가능성이 높다는 점을 고려할 필요가 있다.

연구는 몇 가지 점에서 한계가 존재한다. 첫째, 자료의 제약으로 인해 근로생애에 대한 분석을 단절적으로 특정 시점(초직, 40세, 현직)에 국한하여 살펴보았다는 점에서 보다 입체적인 이행과정을 분석하지 못하였다. 둘째, 근로생애의 일자리 이행과정에 미치는 기업조직의 고용관행과 임금체계 등 조직적인 요인을 고려하지 못하였다. 일자리이동에 관한 선행연구들은 개인들의 취직, 승진과 퇴직은 조직으로서의 기업의 고용관행과 인사제도에 의해서 영향을 받는다고 지적한다(Baron & Bielby, 1980; Villemez & Bridges, 1988; 전병유정이환, 2001; 신광영, 2004; 김동배 외, 2007). 조직적인 요인을 고려하지 못한 것은 자료의 제약에 따른 것이나 이에 대한 보완이 반드시 이루어질 필요가 있다.

이러한 한계에도 불구하고 이 연구는 초직-40세-현직으로 이어지는 베이비붐 세대의 근로생애의 변화양상뿐만 아니라 베이비붐 이전 세대와 이후 세대에 대한 비교를 통해 향후 전개될 일자리 변화 양상과 이전-이후 세대와는 다른 베이비붐 세대의 근로생애 특성을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 또한 주로 남성을 중심으로 근로생애에 대한 분석이 이루어진 데 반해 이 연구는 남성뿐만 아니라 여성의 근로생애를 분석하고 있으며 무직을 포함한 사회이동분석을 시도했다는 데 의의가 있다. **KLI**

<참고문헌>

- 김동배·이인재·김정환(2007), 「고령자 고용의 영향요인: 정규직과 비정규직」, 『산업관계연구』 17(2), pp.127 ~ 147.
- 김미란·한준·김기현(2007), 『교육과 사회이동 조사 설계를 위한 기초 연구』, 한국교육개발원.
- 김병관(1997), 「한국의 경력내 직업이동에 관한 연구」, 『한국인구학』 20(1), pp.97 ~ 128.
- 박병영·김미란·한준·김기현·류기락(2008), 『교육과 사회계층이동 조사 연구: 1943~1955년 출생집단 분석』, 한국교육개발원.
- _____ (2009), 『교육과 사회계층이동 조사 연구: 1956~1965년 출생집단 분석』, 한국교육개발원.
- 박시내·심규호(2010), 『베이비붐 세대의 현황 및 은퇴효과 분석』, 한국통계개발원.
- 방하남·김기현(2001), 「변화와 세습: 한국 사회의 세대간 지위세습 및 성취구조」, 『한국사회학』 35(3), pp.1~30.
- 방하남·신동균·김동한·신현구(2005), 『인구고령화와 노동시장 변화와 노동정책과제』, 한국노동연구원.
- 방하남·신동균·이성균·한준·김지경·신인철(2009), 『한국 베이비붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구』, 한국노동연구원.
- 신광영·조은(1998), 「성과 계급이동」, 『한국사회학』 32, pp.715~735.
- 장상수(2003), 「세대내 계급이동」, 『한국사회학』 37(1), pp.21 ~ 49.
- 장지연(2003), 「중고령자의 경력이동: 대안적 은퇴과정으로서의 근로시간단축과 자영업창업의 비중」, 『한국사회학』 37(2), pp.95 ~ 121.
- 장지연·신동균·신경아·이혜정(2009), 『중고령자 근로생애사 연구』, 한국노동연구원.
- 전병유·정이환(2001), 「경제위기와 고용안정」, 『사회경제평론』 17, pp.53~93.
- 차중천(2002), 「최근 한국사회의 사회이동 추세: 1990~2000」, 『한국사회학』 36(2), pp.1 ~ 22.
- Baron, James N. and William T. Bielby(1980), “Bringing the Firms Back in Stratification, Segmentation and the Organization of Work,” *American Sociological Review* 45, pp.737~765.
- Erikson, Robert and John H. Goldthorpe(1992), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.

- Ganzeboom, Harry B. G. and Donald J. Treiman(1996), "Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations," *Social Science Research* 25, pp.201~239.
- Gordon, Roger H. and Alan S. Blinder(1980), "Market Wages, Reservation Wages and Retirement Decision," *Journal of Public Economics* 14, pp.277~308.
- Quinn Joseph F., Richard Burkhauser, Kevin Cahill, and Robert Weathers(1998), "Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: United States," OECD Economics Department Working Papers No.203.
- Villemez, Waynes J. and William P. Bridges(1988), "When Bigger Is Better: Differences in the Individual-Level Effect of Firm and Establishment Size," *American Sociological Review* 53, pp.237~255.