

2009

연구보고서
13

여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제

민현주 · 임희정



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제

연구책임자 : 민 현 주 (본원 연구위원)

공동연구자 : 임 희 정 (본원 연구위원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

최근 우리나라 노동시장의 유연성 강화와 함께 자발적 또는 비자발적 일자리 이동이 빈번하게 일어나고 있으며, 이러한 일자리 이동은 근로자들의 노동시장에서의 성과에도 다양한 방향으로 영향을 미치는 것으로 논의되고 있습니다. 고용형태가 다양해지고 고용안정성에 대한 불안감이 증가하면서 근로자들은 한 일자리 또는 직장에 장기간 머무르기 보다는 다양한 일자리 이동을 통해서 노동시장에서의 보상을 극대화하는 전략을 선택하는 경향이 지적되고 있습니다. 이와 같은 노동시장의 제도적 변화와 근로자들의 태도 변화는 일자리 이동의 형태를 보다 다양하게 하였으며, 그로 인한 성과도 남성과 여성 간에, 그리고 이동의 유형별로 다양한 결과를 낳고 있습니다.

이러한 배경을 바탕으로 본 연구는 우리나라 노동시장에서 남성과 여성의 일자리 이동의 유형 및 특성을 파악하고, 특히 생애주기사건과 일자리 특성이 남성과 여성의 노동이동 및 성과에 미치는 효과를 분석하는데 그 목적이 있습니다. 아울러 본 연구를 통해서 여성의 노동시장참여를 활성화 하고 고용안정화, 근로조건 개선 등 노동시장에서의 성과를 제고할 수 있는 다양하고 실효성있는 정책과제를 발굴할 수 있을 것으로 기대합니다.

끝으로 본 연구를 담당한 본원 연구진의 노고에 감사를 표하면서 본 연구에 자문의 도움을 주신 원내외 모든 분께 감사드립니다.

2009년 12월

한국여성정책연구원

원 장 김 태 현

1. 연구 배경 및 목적

경제위기를 계기로 기업의 고용유연화전략 강화, 기업간 경쟁 격화와 산업구조 변화 등에 따른 기업의 불안정성 증대, 그리고 개인적 삶을 중시하는 경향 확산 등의 요인들이 함께 작용하면서 근로자들의 노동력 상태간(취업, 비취업, 고용형태간 이동, 직장간 이동 등) 이행이 보다 다양한 형태로 진행되고 있다. 아울러 남성과 여성이 경험하는 이동의 규모와 형태에서도 차이가 나타나고 있다.

일자리 이동의 성별 차이를 이해하는데 있어서 여성근로자들은 남성근로자들보다 더 다양한 이동사유와 유형 및 경로를 나타내는 경향이 있다는 점을 이해하는 것이 중요하다. 이는 남성과 여성이 인적자원과 직업에 대한 가치관에서 차이를 나타내고 있을 뿐 아니라 남성들과 차별화되는 여성들이 경험하는 생애주기 사건들의 영향이 중요하다는 점이 지적되고 있다.

본 연구는 노동시장의 유연성이 강화되고 있는 현실을 배경으로 여성근로자들이 경험하는 일자리 이동의 유형과 특성을 분석하고, 남성근로자들과 비교를 통하여 차별성과 유사성을 밝히고자 한다. 본 연구가 분석대상으로 하는 일자리 이동은 다음과 같다. 본 연구의 분석은 노동시장 내에서의 일자리 이동을 분석대상으로 하면서, 동시에 여성들의 일자리 이동의 특성을 파악하기 위해서 노동시장으로의 진입과 노동시장으로부터의 이탈과정을 포함한다. 또한 본 연구는 고용형태 간 이동과 조직내 이동을 분석대상으로 한다. 비정규직에 진입한 여성과 남성근로자들이 일자리 이동을 통해서 정규직으로 진입하는 사건에 대한 분석을 포함한다. 이 같은 일자리 이동에 대한 분석은 다음과 같은 여성근로자들의 욕구를 반영하는 방향으로 진행될 수 있다: (1) 일자리의 보다 나은 근로조건과 안정성 추구를 위한 이동, (2) 가사 및 양육과 노동시장근로 병행을 추구하기 위한 이동. 따라서 이러한 일자리 이동에 영향을 미치는 요인으로서 크게 세 가지 범주의 변수들을 포함한다. 첫째는 연령, 결혼상태, 가구소득 등을 포함하는 인구학적 변인들이다. 두 번째는 인적자원변수 및 일자리 특성을 포함한다. 이에는 교육수준, 노동시장경력, 직종, 업종, 근속기간, 주당 평균근로시간 등을 포함한다.

마지막으로 여성들의 일자리 이동에 특히 영향을 미치는 것으로 논의되는 자녀 관련 변인들을 포함한다. 임신 상태, 미취학아동, 전체 자녀수 등의 효과를 분석한다.

분석대상이 되는 일자리 이동은 여성이 처음으로 노동시장에 진입하여 경험하는 일자리부터 마지막 면접 당시 또는 현재 근로하고 있는 일자리에 이르기까지 경험한 모든 일자리를 분석대상으로 한다. 따라서 본 연구는 각각의 일자리에서 다음 일자리로의 진입요인 분석 뿐 아니라 한 개인의 일자리 이동력을 추적하여 분석한다. 이러한 일자리력(job history) 분석은 분석시점을 임의로 정함으로써 발생할 수 있는 시간의 오차를 최소화할 수 있다는 이점을 갖는다.

아울러 다양한 경로를 통한 일자리 이동이 이루어지고 있음에도 이들 이동이 노동시장에서 여성근로자들에게 미치는 그 효과성에 관한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 일자리 이동이 여성근로자들의 노동시장성과에 미치는 효과를 분석하고, 양질의 일자리 이동을 촉진하기 위한 정책과제를 제안하고자 한다.

2. 연구내용

본 연구는 노동시장에서 나타내고 있는 다양한 형태의 일자리 이동을 파악하고 각 일자리 이동유형의 결정요인을 분석하는데 목적이 있다. 아울러 본 연구는 여성과 남성이 경험하는 일자리 이동의 특성을 비교분석하고, 특히 생애주기에 걸쳐서 여성과 남성이 경험하는 생애사건을 전후로 한 일자리 이동의 유형과 그 결과에 주목한다. 일자리 이동의 결과에 관한 분석은 일자리 이동으로 인한 임금 효과, 직업위신도 변화, 직무만족도 등의 일자리 이동성과에 초점을 둔다.

본 연구의 분석대상이 되는 일자리 이동의 첫 번째 유형은 노동시장 진입-이탈-재진입 과정 및 결정요인이다. 일자리 이동은 크게 세 가지 유형으로 분류될 수 있다. 첫째, 자발적 이동(job-to-job transition)이며, 둘째, 자발적 노동시장 이탈(job-to-nonemployment), 그리고 마지막으로 비자발적 일자리 이탈(job separation)이다. 자발적 일자리 이동은 일반적으로 실업상태를 거치지 않는 일자리 이동이며, 대체적으로 임금상승이나 직업위신도 상승 등 노동시장성과 면에서 긍정적인 결과를 낳는 것으로 이해되고 있다. 반면, 비자발적 일자리 이동은 대부분이

해고나 직장폐쇄와 같은 이유로 일자리로부터 이탈하는 것으로, 실업상태나 비경제활동상태를 경험하거나 그렇지 않은 경우에도 노동시장성과측면에서 부정적인 결과를 낳는 것으로 이해된다. 마지막으로 자발적 노동시장이탈은 대체적으로 여성들이 생애주기 사건—결혼, 임신, 출산 등—을 전후로 경험하는 것으로 이해되며, 이후 여성들이 노동시장에 재진입할 때 직종선택이나 임금수준에서 부정적인 결과를 낳는 것으로 이해된다.

둘째, 본 연구는 고용형태간 이동과정 및 결정요인을 분석한다. 각 일자리에서의 정규직-비정규직 상태간의 이동결정과정을 분석한다. 노동시장유연성 강화와 더불어 노동시장에서 비정규직 비율이 증가하고 있음에도 불구하고 비정규직은 정규직이나 보다 나은 일자리로 이동하기 위한 징검다리 역할을 하기 보다는 저임금, 불안정고용의 회전문 역할을 한다는 점이 강조되고 있다. 특히 여성이 남성보다 비정규직으로 입직할 가능성이 더 높다는 점을 바탕으로 본 연구는 정규직-비정규직 간 일자리 이동추이를 분석하고 결정요인을 살펴본다. 남성과 여성의 비정규직과 정규직 입직을 결정하는 요인과 이들 두 형태간 이동을 촉진하거나 가로막는 요인들을 분석한다.

마지막으로 본 연구는 조직내 경력이동의 기간 및 결정요인을 분석한다. 여성 인력의 노동시장진출이 증가하고, 특히 고학력 여성들의 지속적으로 노동시장에 참여하는 경향이 두드러지게 나타나면서 조직내 여성들의 경력개발 및 경력이동에 관한 논의들이 활발하게 진행되고 있다. 따라서 본 연구는 조직 내 여성들이 경험하는 승진의 유형 및 기간을 분석하고 남성과 비교하는데 초점을 둔다.

3. 연구방법

- 문헌연구
- 경험적 자료 분석
 - 한국노동연구원이 1998년부터 2007년까지 수집한 「한국노동패널(KLIPS)」 자료를 이용하여 일자리 이동에 대한 사건사 분석한다.
 - 각 독립변수들의 자발적 또는 비자발적 일자리 이동의 위험율 (hazard rates)에 대한 효과는 관찰기간 동안 일정하다는 것을 가정하는 Gompertz 분포를 이용한 사건사 모델의 식은 다음과 같다.

$$h_i(t) = h_0(t) * \lambda_i, \text{ where } \lambda_i = \exp(X_i\beta)$$

여기서 $h_0(t)$ 는 기본 위험율이며, x_i 는 개인별 특성변수들, 그리고 β 는 모델의 회귀계수를 나타낸다. 비례적 위험율 모델(proportional hazard (PH) model)에서 λ_i 는 각 시간 t 에서 일정한 비율로 기본 위험율 (baseline hazard rates)을 측정한다(Blossfeld and Rohwer 1995).

본 연구는 자발적 노동시장 이탈은 자발적 일자리 이동이나 비자발적 일자리 이탈과는 독립된 일자리 이동이라는 가정에 바탕을 두고 있다. 즉, 자발적 일자리 이동이 발생하는 사건 경로와 비자발적 일자리 이동이 발생하는 사건경로는 서로 의존적이라기보다는 서로 독립된 사건으로서 자발적 일자리 이동을 경험하는 근로자와 비자발적 일자리 이동을 경험하는 근로자는 서로 독립된 집단이라는 점을 가정한다.

따라서 본 연구는 사건사 분석방법론 중에서 사건들의 독립적 발생을 가정하는 “독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)” (Hachen 1988)을 사용하여 분석한다. 독립적 경쟁적 위험모델은 서로 다른 원인과 과정에 의해 이동종착지가 구분되는 모델을 분석하는데 특별히 유용하다고 할 수 있다.

- 한국직업능력개발원에서 2005년과 2007년에 수집한 「인적자본기업패널조사」 제 1차 및 2차년도 자료를 이용하여 조직내 경력이동에 있어서 남녀간의 차이를 분석하며, 분석단위는 근로자 개인으로 하였다.

4. 자발적, 비자발적 일자리 이탈 및 자발적 일자리간 이동위험에 대한 사건사 분석결과

비자발적 일자리 이동에 대한 분석결과에서는 남성보다는 여성이 비자발적으로 일자리를 손실할 위험이 더 낮으며, 연령이 높을수록 비자발적 실업을 경험할 위험이 더 높아지는 것으로 나타났다. 학력효과에서는 4년제 대학졸업 이상의 근로주기가 고등학교 졸업의 근로주기에 비해 일자리를 비자발적으로 떠날 위험이 낮은 것으로 분석되었다. 주목할 만한 분석결과는, 여성주기 중에서 미취학 아동을 둔 여성주기는 비자발적으로 일자리를 떠날 위험이 더 높은 반면, 자녀수

가 한 명 증가할수록 비자발적 일자리 이동의 위험은 낮아지는 것으로 나타났다. 본 분석에서 나타난 결과를 통해서 어린 자녀를 둔 여성들이 그러한 위험에 더 노출될 가능성이 높다는 점은 선행연구결과와 일치하는 것을 알 수 있다. 그러나 자녀수가 많을수록 여성주기가 비자발적 실직의 위험이 낮아진다는 분석결과는 이들 여성들이 비자발적으로 실직하기 이전에 다른 일자리를 이동하거나 노동시장을 이탈하는 경향이 있을 수 있다는 점을 강조한다고 하겠다.

비자발적 일자리 이탈에 대한 분석결과에 따르면, 관리직과 전문직에 종사하는 여성들은 판매 및 서비스직에 종사하는 여성주기들에 비해 자발적으로 일자리를 떠날 위험이 낮은 것으로 분석되었다. 남성주기의 경우, 유의미한 직종효과가 없는 것으로 나타난 반면, 여성의 경우, 관리직 및 전문직과 사무직 등이 판매 및 서비스직에 비해 비자발적으로 실직할 위험이 더 높게 나타났다. 남성주기는 이러한 직종효과가 나타나지 않은 반면, 여성주기에 대한 분석결과에서는 전문직 및 관리직에 종사하는 여성근로자들이 비자발적으로 일자리를 이탈할 위험이 높다는 점은 여성들이 이러한 “좋은 일자리”에서 지속적으로 고용을 유지하는데 직·간접적으로 어려움을 경험하는 것으로 이해될 수 있다. 다만, 직종에 따른 인적자원의 수준이 유사하다는 가정을 바탕으로 관리직 및 전문직에 종사하는 여성근로자들이 인적자원과 생산성 이외의 조직내 문제들에 의해 고용안정성이 낮아질 수 있는 가능성을 강조될 수 있다.

자발적 일자리 이동에 관한 분석결과를 정리하면, 우선 남성과 여성주기는 자발적으로 일자리를 이동하는데 유의미한 차이를 경험하지 않는 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성주기 모두, 연령이 높을수록 자발적 일자리 이동을 경험할 위험이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 학력수준은 자발적 일자리 이동에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 분석되었다. 또한 현 일자리에서의 임금수준이 높을수록 자발적으로 다른 일자리로 이동할 확률이 남성의 경우는 낮은 반면, 여성의 경우에는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

다만, 여성들의 경우는 첫 번째와 두 번째 출산을 전후로 노동시장에 지속적으로 참여한 경우에는 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 임신과 출산을 전후로 지속적으로 고용을 유지한 여성들은 일반적으로 높은 경력추구성향을 가지므로 보다 적극적으로 노동시장에 투자할 것으로 기대되나 이들 자녀를 둔 여성들이 자발적으로 보다 더 나은 일자리로 이동하기 위한 기회는 제한되는 것이 아닌가라고 해석될 수 있다.

마지막으로 자발적 노동시장 이탈에 관한 분석결과에서는, 선행연구에서의 논의와 마찬가지로, 여성이 남성에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 미혼여성들보다 기혼여성들이 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 학력효과에서는 2년제 대학졸업자와 4년제 대학졸업 이상의 여성들이 고등학교 졸업의 여성들에 비해 노동시장을 자발적으로 떠날 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 우리나라 여성노동시장에서 고학력 여성들의 비경제활동인구화의 추이를 뒷받침하는 결과로 이해될 수 있다.

일자리 특성의 효과에서는 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들은 전문직 및 관리직에 종사하는 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 판매 및 서비스직종이 고용불안정성이 높고, 계약에 의한 고용이 다른 직종에 비해 높다는 점에서 자발적이든 비자발적이든 일자리 이탈의 위험이 높다는 점이 주목할 만하다. 아울러, 임금수준이 높을수록 남성과 여성주기 모두 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 낮아지는 것으로 분석되었다. 여성들의 경우, 첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 낮은 것으로 나타났다.

이상과 같은 분석결과가 갖는 함의는 다음과 같다. 첫째, 인적자원의 효과 중 교육수준의 효과는 선행연구에서 논의한 바와 같이, 고학력 여성들이 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 높다는 점을 강조하고 있다. 그러나 인적자원수준과 자발적 일자리 이동에 관한 분석결과에서 나타난 바와 같이, 본 연구결과에서는 교육수준이 높은 여성들이 더 나은 일자리 이동의 기회를 경험하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 남성의 경우도 마찬가지로, 선행연구결과와는 달리 고학력의 효과가 나타나지 않았다. 둘째, 일자리 특성 효과에서 나타난 바와 같이, 여성의 경우, 관리직이나 전문직에 종사하고 있는 여성들이 비자발적으로 일자리를 잃을 위험을 더 높게 경험하고 있으며, 반면, 자발적으로 다른 일자리로 이동할 기회를 더 많이 가지지는 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성 교육효과에서 나타난 바와 같이, 고학력 여성들은 노동시장에서 학력에 대한 프리미엄 효과를 경험하지 못하는 것으로 이해될 수 있다. 마지막으로, 본 연구결과를 통해서 경력지향성이 높은 여성들(즉, 출산을 전후로 지속적으로 경제활동에 참여한 여성들)은 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 낮다는 점이다. 선행연구에서 나타

난 바와 같이, 출산 전 일자리에 대한 만족도가 높거나 노동시장에 지속적으로 참여를 계획하는 여성들은 임신과 출산기간에도 꾸준히 노동시장에 참여한다는 점이 본 연구결과를 통해서도 알 수 있다. 아울러, 이러한 결과는 경력지향성이 강한 여성들이 지속적으로 일할 수 있는 사회환경조성 및 기업 내 환경조성에 보다 큰 관심이 기울여 질 필요가 있다는 점을 강조한다.

5. 비정규직 일자리 이동 및 임금변화

본 장의 분석은 크게 두 가지로 정리된다. 첫째, 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석과, 둘째, 비정규직에서 정규직으로 이동을 통해 경험한 임금변화수준에 관한 로버스트 회귀분석(robust regression model)이 진행되었다.

우선 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 남성이 여성에 비해 더 빠르게 비정규직에서 정규직으로 이동하는 것은 아니라는 분석결과를 통해서 나타났다. 또한 남성과 여성 모두에게서 기혼상태는 미혼상태에 비해 비정규직에서 정규직으로 진입하는데 더 오랜 시간이 걸리는 것으로 나타났다.

둘째, 인적자원 효과에서는 남성과 여성 모두에게서 고졸미만의 학력집단이 고졸학력자들에 비해 비정규직에서 정규직으로 입직할 가능성이 더 높은 것으로 분석되었다. 여성들 중에서는, 남성들과는 달리, 2년제 대학졸업 여성들이 고졸 여성들에 비해 더 빨리 정규직으로 이동하는 것으로 분석되었다. 최근 우리나라 경제가 고학력 집단을 위한 일자리 부족이 심각한 상황에서 고학력 인력이 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 더 오랜 시간이 걸리는 것으로 이해될 수 있다. 또한 비정규직에서의 근속기간이 길수록 정규직으로 이동하는데 더 오래 걸리는 것으로 분석되었다. 이는 남성과 여성 모두에게서 나타났다. 이와 같은 결과는 비정규직에서의 근로경험이 정규직으로 이동하는데 긍정적인 평가를 받지 못하는 것으로 이해될 수 있다.

셋째, 일자리 특성의 효과에서 주목할 만한 결과는 여성들의 경우, 판매 및 서비스직종 보다 전문직 및 관리직에 종사하는 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성 모두 준전문직 종사자들이 판매 및 서비스 직종 종사자들에 비해 비정규직에서 정규직으로

이동할 확률이 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 앞서 교육효과에서 논의하였듯이, 고학력 인력이 진입할 수 있는 정규직 일자리의 부족현상과 특히, 여성고학력 집단을 위한 정규직 일자리 부족의 현상을 지적한다고 할 수 있다.

마지막으로, 모성관련 변인들의 효과를 정리하면, 기존의 논의들과는 달리, 미취학 아동이나 전체 자녀수는 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 특히 주목할 만한 결과는 임신 및 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 다른 여성들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동할 가능성이 오히려 더 낮은 것으로 분석되었다. 앞의 분석결과에서 나타났듯이, 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 다른 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 이러한 여성들이 경력지향성이 높은 것으로 이해되었다. 그러나 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 경력지향성이 높으며, 따라서 노동시장에 다른 여성들에 비해 더 유리한 환경을 경험할 것이라는 점은 본 장의 분석결과를 통해서 확인되지 못하였다. 오히려, 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 경력지향성이라기 보다는 경제적 필요에 의한 근로지속성의 측면에서 이해될 필요가 있다는 점을 지적할 수 있다.

마지막으로 본 장에서 비정규직에서 정규직으로 이동한 근로주기의 임금변화를 분석하였다. 비정규직에서의 임금과 정규직으로의 이동 후 임금간의 격차를 로그화한 값에 대한 로버스트 회귀분석모델(robust regression model)을 적용한 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인구학적 변인들의 결과를 살펴보면, 임금변화에서 성별차이는 없는 것으로 분석되었다. 그러나 여성들 중에서 연령이 높을수록 비정규직에서 정규직으로의 이동 후 임금상승폭은 적어지는 것으로 나타났다. 또한 여성기혼자와 사별 또는 이혼한 여성들은 여성미혼자들에 비해 임금상승이 적은 것으로 분석되었다. 반면, 남성들은 연령효과나 결혼상태가 임금변화에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 인적자원 효과 중 교육수준의 효과를 살펴보면, 남성의 경우, 4년제 대학 졸업 이상의 학력집단이 고등학교 졸업 남성들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동하면서 더 높은 임금상승율을 경험할 가능성이 있는 것으로 분석되었다. 그러나 여성들은 이러한 4년제 대학졸업의 학력 프리미엄을 경험하지 못하는 것으로 분석되었다. 또한 노동시장 경력이 많은 근로자들일수록 정규직 이동으로 인한 임금상승폭이 크지 않은 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 남성과 여성

모두에게서 나타나고 있다. 반면, 비정규직에서의 근로기간이 길수록 정규직 입직 후 임금상승폭은 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞서 정규직으로 이동 확률이 비정규직에 오래 머물수록 낮아지는 결과와 함께, 비정규직에서의 경험은 정규직 이동에 부정적 효과를 갖는 반면, 일단 정규직으로의 이동 후에는 임금에 긍정적 효과를 갖는 것으로 이해될 수 있다.

셋째, 일자리 특성의 효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직종에 비해 대부분의 직종이 임금상승의 효과가 낮은 것으로 분석되었다. 특히 여성의 경우, 모든 직종이 판매 및 서비스직에 비해 낮은 임금상승율을 경험하는 것으로 분석되었으며, 특히 관리직 및 전문직종의 효과가 두드러지게 낮게 나타났다.

마지막으로 모성관련 효과를 살펴보면, 어린 자녀를 둔 여성들은 비정규직에서 정규직으로 이동 후 낮은 임금상승효과를 누리는 반면, 전체 자녀수가 많을수록 임금상승폭은 커지는 것으로 분석되었다. 반면, 남성의 경우, 자녀관련 변인들은 임금변화에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 어린 자녀를 둔 여성들은 노동시장에의 투자수준이 낮을 수밖에 없기 때문에 생산성이 낮은 경향이 있고, 결과적으로 임금수준이 낮다는 기존의 논의와 일치하는 것으로 이해될 수 있다. 그러나 전체 자녀수가 증가할수록 임금상승을 유도한다는 결과는 선행연구와는 일치하지 않는 논의로서 후속연구에서 보다 면밀하게 분석할 필요성이 있다.

6. 조직내 경력이동 기간 및 결정요인 분석

본 장은 조직내 경력이동의 횟수 및 기간을 분석한다. 앞서 제 IV장과 제 V장에서는 노동시장에서 일반적으로 발생하는 일자리 이동을 일자리 이동사유 및 고용형태별로 분석한 반면, 본 장은 일자리 이동을 기업 내부의 시각에서 분석한다. 일반적으로 일자리 이동은 직장간 이동 또는 고용형태간 이동을 의미하고 있다. 그러나 노동시장 성과측면에서 일자리 이동은 노동시장에서의 일자리간 이동 뿐 아니라 기업내에서 행해지는 경력이동도 주요한 분석대상이 될 수 있다. 따라서 이러한 문제의식 하에서 본 장은 기업내 경력이동을 분석하였다. 본 장은 조직 내에서 근로자들은 다양한 경력이동을 통해서 경력축적을 경험하고 이를 통해서 성과를 제고할 수 있다는 문제제기를 바탕으로 한다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 조직내 경력이동 결정요인에 대한 분석결과에서 남성과 여성은 인적자본 관련 변인들의 효과에서 두드러진 차이를 나타내는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 국내외 연수를 받은 경험이 있을수록, OJT나 직무순환을 경험할수록 보다 활발한 경력이동을 경험하는 것으로 분석되었다. 반면, 여성들의 경우, 경력개발제도를 활용이 경력이동을 보다 활발하게 하는 것으로 분석결과 나타났다. 이러한 분석결과는 여성과 남성의 경력이동을 보다 활발하게 하고 경력이동을 통한 성과제고를 꾀하기 위해서는 차별화된 교육훈련 제도가 마련되어야 한다는 점을 강조한다 하겠다.

조직문화 효과에서는 남성과 여성 모두에게서 인재를 우대하는 조직문화가 경력이동을 보다 활발하게 하는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 인재우대 문화 뿐 아니라 성과주의 문화와 공정한 평가 및 보상이 주어지는 조직문화에서 경력이동이 보다 활발하게 나타난 반면, 여성의 경우는 인재우대의 문화 외에는 다른 조직문화 요인들은 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

두 번째로 본 장은 경력이동의 기간을 분석하였다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 인구학적 변수가 경력이동에 미치는 효과를 분석하면, 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 길어졌으며 고졸이하의 학력보다는 전문대/대졸, 대학원졸 이상의 학력을 가질수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

인적자본 변수를 살펴보면 남성은 기업에서 실시하는 교육훈련 중 국내연수에 참여한 경우에만 경력이동기간이 짧아졌고, 여성은 집체식 사외교육을 받은 경우에만 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다. 아울러 인적자원개발제도의 경우 교육훈련휴가제, 직무순환에 참여한 남성들의 경력이동기간이 단축되었으며, 멘토링, 학습조직, 그리고 직무순환에 참여한 여성들의 경력이동기간이 짧아졌다. 남녀 공통적으로 멘토링/코칭제도에 참여한 경우 미참여 근로자들에 비해 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다.

조직분위기가 경력이동기간에 미치는 효과를 분석해보면, 남성의 경우 공정한 평가 및 보상이 이루어지고, 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하고, 성과주의를 지향하는 문화를 가진 기업에서 경력이동기간이 짧아졌다. 반면에 여성은 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하는 기업문화하에서 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

마지막으로 평가제도가 근로자의 경력이동기간에 미치는 효과를 살펴보면 평

가제도 중 유일하게 역량평가를 실시하는 기업에서 근무하는 남녀근로자들의 경력이동기간이 감소하는 것으로 나타났다.

7. 정책과제

이상과 같은 분석결과를 바탕으로 본 연구는 여성들의 노동시장 참여의 지속성을 강화하고, 다양한 일자리 이동을 통한 노동시장에서의 성과제고를 촉진하기 위한 다음과 같은 정책적 과제를 제안한다.

정책과제1. 일가족양립제도 정착 및 개선

정책과제1-1. 퍼플잡(Purple Job)등 근로형태의 다양성 강화

- 재택근무제, 육아기 근로시간단축제, 집중근로시간제, 단시간 근무제도 확산

정책과제1-2. 탄력근무시간제도의 기간을 현행 3개월에서 기간연장

- 탄력적 근무시간제도가 최장 3개월까지만 허용되고 있어 계절성, 주기성 사업의 특성에 맞게 제도보완이 필요함
- 외국의 경우 6개월에서 1년까지 허용되고 있음

정책과제1-3. 양질의 시간연장형 보육프로그램 개발

- 현행 보육기관 서비스 및 방과후 교실 마감이후 근로여성의 퇴근시간까지의 시간공백을 최소화하기 위한 노력으로서 보육서비스의 시간연장이 절실함

정책과제1-4. 미취학 아동에 대한 가정내 아이돌보미 서비스 지원

- 기존의 취약계층만을 대상으로 하는 보육바우처 지급에서 발전되어 보다 적극적으로 근로여성들의 자녀를 대상으로 하는 가정 내 아이돌보미 서비스 제공

정책과제1-5. 여성친화 조직문화 개선을 위한 CEO교육확대 및 캠페인 강화

정책과제2. 직업능력개발을 위한 직업훈련 및 정보네트워크 구축

- 전문자격증 교육과정 개발
- 여성직업정보 공유를 위한 정보네트워크 구축
- 직종별, 업종별 여성근로자 네트워크 구축

정책과제3. 여대생 진로적성 교육강화 및 일자리 연계지원

- 여자고등학생 대상 전공선택을 포함한 진로적성교육 강화
- 여대생 중심 진로적성 교육 및 여성의 사회적 역할에 대한 교육강화

목 차

I. 서 론	1
1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용	6
3. 연구방법	7
가. 문헌연구	7
나. 경험적 자료 분석	8
II. 여성일자리 이동에 관한 이론적 논의	11
1. 일자리 이동의 개념 및 유형	13
2. 전략적 선택으로서의 일자리 이동	16
가. 인적자원수준과 일자리 이동	16
나. 여성의 전략적 선택으로서의 일자리 이동	17
3. 성역할 사회화와 일자리 이동	18
4. 노동시장차별과 일자리 이동	19
가. 차별과 여성일자리 이동	19
나. 차별과 고용형태간 이동	20
III. 여성일자리 이동에 관한 경험적 논의	23
1. 성별 일자리 이동	25
가. 일자리 간 이동에서의 여성	25
나. 일자리간 이동(이직)에서의 성별 차이	28
2. 조직내 경력이동과 여성	32
가. 조직내 경력이동에서의 여성의 위치	33
나. 조직내 경력이동에서 성별차이	37

IV. 이직사유별 노동시장 이탈에 대한 분석	47
1. 문제제기	49
2. 자료 및 분석방법	51
3. 이탈사유별 일자리 이탈에 대한 기술적 분석	53
4. 비자발적 일자리 이탈의 특성 및 분석결과	58
가. 자발적 및 비자발적 일자리 이탈의 분포 및 특성	58
나. 비자발적 일자리 이탈위험에 관한 사건사 분석	64
5. 자발적 일자리 이동의 특성 및 분석결과	76
가. 자발적 일자리 이동의 분포 및 특성	76
나. 자발적 일자리 이동에 관한 사건사 분석	79
6. 자발적 노동시장 이탈의 특성 및 분석결과	89
가. 자발적 노동시장 이탈의 분포 및 특성	89
나. 자발적 노동시장 이탈위험에 관한 사건사 분석	95
7. 소결	108
 V. 비정규직 일자리 이동 및 임금변화	 113
1. 문제제기	115
2. 자료 및 분석방법	117
3. 비정규직에서 정규직으로의 이동	119
가. 정규직으로의 이동의 특성	119
나. 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석	126
4. 임시직에서 상용직으로의 이동	137
가. 기술적 통계분석	137
나. 상용직 진입에 관한 사건사 분석	140
5. 정규직으로의 이동에 따른 임금변화	146
6. 소결	155

Ⅵ. 조직내 경력이동 기간 및 결정요인 분석	159
1. 문제제기	161
2. 자료 및 방법론	163
3. 결과분석	166
가. 직급별 성별분포	166
나. 조직내 경력이동에서의 성별차이	173
다. 경력이동 기간에서의 성별차이	184
4. 소결	194
Ⅶ. 연구요약 및 정책과제	197
1. 연구요약	199
2. 정책과제	206
■ 참고문헌	211
■ Abstract	225

표 목 차

<표 III-1> 연령별 평균 일자리 이동 횟수	26
<표 III-2> 최종학교 졸업 후 직장이동 횟수	27
<표 III-3> 여성의 직급별 분포	34
<표 III-4> 연도별 직급별 남녀근로자 수의 변동추이	36
<표 IV-1> 성별에 따른 일자리 이탈 빈도	54
<표 IV-2> 결혼상태에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도	55
<표 IV-3> 교육수준에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도	56
<표 IV-4> 현일자리 직종에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도	57
<표 IV-5> 비자발적 일자리 이탈에 대한 기술적 통계	66
<표 IV-6> 비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석: 인구학적 변인중심 ..	68
<표 IV-7> 비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석: 전체모델	70
<표 IV-8> 비자발적 일자리 손실에 대한 사건사 분석: 여성	74
<표 IV-9> 자발적 일자리 이동분석: 기술적 통계	81
<표 IV-10> 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 인구학적 변인중심 ...	83
<표 IV-11> 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 전체모델	85
<표 IV-12> 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 여성	87
<표 IV-13> 자발적 노동시장 이탈에 대한 기술적 통계	98
<표 IV-14> 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석: 인구학적 변인중심 ..	101
<표 IV-15> 자발적 노동시장이탈에 관한 사건사 분석: 전체모델	103
<표 IV-16> 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석: 여성	106
<표 V-1> 성별에 따른 정규·비정규간 일자리 이동	119
<표 V-2> 이전일자리 직종에 따른 정규·비정규간 일자리 이동	126
<표 V-3> 비정규직에서 정규직이동 결정요인분석에 대한 기술적 통계 ..	128
<표 V-4> 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 인구학적 변인 중심	130

<표 V-5> 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 전체모델	132
<표 V-6> 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 여성	135
<표 V-7> 기술적 통계	139
<표 V-8> 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 인구학적 변수 중심	142
<표 V-9> 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 전체모델 ·	144
<표 V-10> 비정규직에서 정규직이동에 따른 임금변화 분석: 기술적 통계 ·	149
<표 V-11> 비정규직에서 정규직 이동에 따른 임금변화결정요인 분석	153
<표 VI-1> 자료의 특성	165
<표 VI-2> 산업별 직급별 분포	167
<표 VI-3> 기업규모별 직급 분포	168
<표 VI-4> 산업별 기업규모별 평균 직급단계	169
<표 VI-5> 직급별 평균연령	170
<표 VI-6> 직급별 평균 근속월	171
<표 VI-7> 혼인상태별 직급 분포	172
<표 VI-8> 교육수준별 직급 분포	172
<표 VI-9> 조직내 경력이동의 횟수	173
<표 VI-10> 입사직급별 경력이동의 회수	174
<표 VI-11> 산업별 경력이동의 횟수	175
<표 VI-12> 기업규모별 경력이동의 횟수	176
<표 VI-13> 혼인상태, 연령대, 근속년수, 교육수준별 경력이동의 횟수	177
<표 V-14> 교육훈련 참여별 경력이동의 횟수	178
<표 VI-15> 인적자원개발제도별 경력이동의 횟수	179
<표 VI-16> 평가제도별 경력이동의 횟수	180
<표 VI-17> 조직분위기별 경력이동의 횟수	181
<표 VI-18> 경력이동 결정요인 분석	183

<표 VI-19> 직급별 경력이동의 소요기간	184
<표 VI-20> 산업별 경력이동기간	185
<표 VI-21> 기업규모별 경력이동기간	185
<표 VI-22> 혼인상태별 경력이동기간	186
<표 VI-23> 교육수준별 경력이동기간	187
<표 VI-24> 교육훈련 참여별 경력이동기간	188
<표 VI-25> 인적자원개발제도별 경력이동기간	189
<표 VI-26> 평가제도별 경력이동기간	190
<표 VI-27> 조직분위기별 경력이동기간	191
<표 VI-28> 경력이동기간 결정요인 분석	193

그림 목 차

[그림 III-1]	남녀근로자의 이직 사유	31
[그림 III-2]	성공적인 경력개발의 주요 영향요인	38
[그림 IV-1]	남성과 여성의 전체 비율	58
[그림 IV-2]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 평균연령	59
[그림 IV-3]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 평균자녀수	60
[그림 IV-4]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 가구소득	61
[그림 IV-5]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력	62
[그림 IV-6]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 근속기간	63
[그림 IV-7]	비자발적 이탈을 경험한 남녀의 월평균 임금	64
[그림 IV-8]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 평균연령	76
[그림 IV-9]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 평균자녀수	77
[그림 IV-10]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 가구소득	77
[그림 IV-11]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력	78
[그림 IV-12]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 현 일자리 근속기간	78
[그림 IV-13]	자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 월평균 임금	79
[그림 IV-14]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 평균연령	91
[그림 IV-15]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 평균자녀수	91
[그림 IV-16]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 가구소득	92
[그림 IV-17]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 교육수준	93
[그림 IV-18]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력 ...	94
[그림 IV-19]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 현일자리 근속기간 ...	94
[그림 IV-20]	자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 월평균 임금	95
[그림 V-1]	비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 평균연령	120
[그림 V-2]	비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 평균자녀수	120
[그림 V-3]	비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 가구소득수준	121

[그림 V-4]	비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 교육수준	122
[그림 V-5]	비정규·정규간 일자리 이동과 성별 실제노동시장 경력	123
[그림 V-6]	비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 근속기간	123
[그림 V-7]	비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 주당평균시간 ·	124
[그림 V-8]	비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 월평균임금	125

I

서론

1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용	6
3. 연구방법	7

1. 연구배경 및 목적

경제위기를 계기로 한편으로는 기업들의 고용유연화전략이 본격화되면서 정리해고, 명예퇴직 등을 통한 고용조정이 강화되어 왔으며, 다른 한편으로는 세계화의 흐름 속에서 기술변화 및 산업구조 변화 등 기업을 둘러싼 환경변화가 가속화되면서 기업의 고용불안정이 크게 증가하고 있다. 이와 함께, 소득수준의 향상과 가치관의 변화 등에 따라 개인들이 자신의 개인적 욕구와 삶을 보다 중시하는 경향이 확산되면서 자발적 선택에 따른 이직현상 또한 증가하고 있다. 즉, 기업의 고용유연화전략 강화, 기업간 경쟁 격화와 산업구조 변화 등에 따른 기업의 불안정성 증대, 그리고 개인적 삶을 중시하는 경향 확산 등의 요인들이 함께 작용하면서 근로자들의 노동력 상태간(취업, 비취업, 고용형태간 이동, 직장간 이동 등) 이행이 보다 다양한 형태로 진행되고 있다.

노동력 상태간 이동이 다양한 유형으로 보다 활발하게 진행되는 것과 동시에 남성과 여성이 경험하는 이동의 규모와 형태에서도 차이가 나타나고 있다. 그러나 노동이동에서 남성과 여성의 차이에 초점을 둔 연구가 활발하게 진행되고 있지는 못하다(예, 김종숙·박수미 2003). 특히 산업구조의 변화와 개인적 가치관의 변화에 따른 다양한 형태의 노동력 이동을 이해하고, 이에 따른 성별차이에 대한 이해를 깊게 하기에는 선행연구들은 산업 및 직종 간 이동의 총량 또는 노동시장의 진출입과정에 대한 분석에 머무르고 있다.

일자리 이동의 성별 차이를 이해하는데 있어서 여성근로자들은 남성근로자들보다 더 다양한 이동사유와 유형 및 경로를 나타내는 경향이 있다는 점을 이해하는 것이 중요하다. 이는 남성과 여성이 인적자원과 직업에 대한 가치관에서 차이를 나타내고 있을 뿐 아니라 남성들과 차별화되는 여성들이 경험하는 생애주기 사건들의 영향이 중요하다는 점이 지적되고 있다. 이 같은 성별 일자리 이동의 차이에 대한 주요한 설명을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성근로자들이 경험하는 노동이동의 유형은 남성근로자들이 경험

4 ●●● 여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제

하는 노동이동에 비해 이직 사유별로 이동의 형태가 보다 더 다양하게 나타나고 있다. 남성들의 경우, 자발적인 수직일자리 이동(또는 상향이동)이나 사업장의 폐업 및 도산으로 인한 비자발적 이동이 주된 노동이동의 형태로 이해되고 있는 반면, 여성들의 경우에는 남성들과 같은 수직이동의 가능성은 낮은 반면 수평이동 또는 하향이동이 주로 나타난다는 점이다. 특히 노동시장의 진출입과정에서는 자발적 또는 제한된 자발적 이탈이 주된 노동이동 유형이라는 점이 주목할 만하다.

둘째, 일자리 이동과정에서 여성근로자들은 남성근로자들보다 경력개발 지향적이고 상향적 노동이동을 경험하는 가능성이 낮은 것으로 이해되고 있다. 인적자본이 유사한 경우에도 여성근로자들은 오히려 일자리 이동을 통해서 하향이동의 위험에 노출될 가능성이 남성보다 더 높은 것으로 이해되고 있다. 특히 자녀양육에 의해 노동시장에서의 근로활동이 제한되는 경향이 있는 여성은 일자리 이동이 여성의 장기적인 경력개발과 노동시장에서의 성취에 부정적 영향을 미치는 것으로 논의되고 있다.

셋째, 고용형태간 이동에서 여성은 남성에 비해 정규직으로 진입할 가능성이 낮으며, 특히 일자리 이동을 통해서 비정규직에서 정규직으로 이동할 가능성이 낮다는 점이 지적되고 있다. 그러나 선행연구에서는 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 성별 차이에 대한 인과관계를 설명하고, 고용형태간 이동에 걸리는 시간에 대한 고려를 간과한 이동의 총량을 중심으로 논의하는데 머무르고 있다.

마지막으로, 남성근로자들은 일자리 이동을 통하여 임금상승의 효과를 누리는 경향이 강하게 나타나는 반면, 여성근로자들은 수평적 이동이나 오히려 임금손실을 감수하면서 탄력근로나 단시간 근로를 제공하는 일자리 이동을 경험하는 경향이 있는 것으로 이해되고 있다.

본 연구는 노동시장의 유연성이 강화되고 있는 현실을 배경으로 여성근로자들이 경험하는 일자리 이동의 유형과 특성을 분석하고, 남성근로자들과 비교를 통하여 차별성과 유사성을 밝히고자 한다. 본 연구가 분석대상으로 하는 일자리 이동은 다음과 같다. 본 연구의 분석은 노동시장 내에서의 일자리 이동을 분석대상으로 하면서, 동시에 여성들의 일자리 이동의 특성

을 파악하기 위해서 노동시장으로의 진입과 노동시장으로부터의 이탈과정을 포함한다. 또한 본 연구는 고용형태 간 이동과 조직내 이동을 분석대상으로 한다. 비정규직에 진입한 여성과 남성근로자들이 일자리 이동을 통해서 정규직으로 진입하는 사건에 대한 분석을 포함한다. 이 같은 일자리 이동에 대한 분석은 다음과 같은 여성근로자들의 욕구를 반영하는 방향으로 진행될 수 있다: (1) 일자리의 보다 나은 근로조건과 안정성 추구를 위한 이동, (2) 가사 및 양육과 노동시장근로 병행을 추구하기 위한 이동. 따라서 이러한 일자리 이동에 영향을 미치는 요인으로서 크게 세 가지 범주의 변수들을 포함한다. 첫째는 연령, 결혼상태, 가구소득 등을 포함하는 인구학적 변인들이다. 두 번째는 인적자원변수 및 일자리 특성을 포함한다. 이에 는 교육수준, 노동시장경력, 직종, 업종, 근속기간, 주당 평균근로시간 등을 포함한다. 마지막으로 여성들의 일자리 이동에 특히 영향을 미치는 것으로 논의되는 자녀관련 변인들을 포함한다. 임신 상태, 미취학아동, 전체 자녀 수 등의 효과를 분석한다.

분석대상이 되는 일자리 이동은 여성이 처음으로 노동시장에 진입하여 경험하는 일자리부터 마지막 면접 당시 또는 현재 근로하고 있는 일자리에 이르기까지 경험한 모든 일자리를 분석대상으로 한다. 따라서 본 연구는 각각의 일자리에서 다음 일자리로의 진입요인 분석 뿐 아니라 한 개인의 일자리 이동력을 추적하여 분석한다. 이러한 일자리력(job history) 분석은 분석시점을 임의로 정함으로써 발생할 수 있는 시간의 오차를 최소화할 수 있다는 이점을 갖는다.

아울러 다양한 경로를 통한 일자리 이동이 이루어지고 있음에도 이들 이동이 노동시장에서 여성근로자들에게 미치는 그 효과성에 관한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 일자리 이동이 여성근로자들의 노동시장성과에 미치는 효과를 분석하고, 양질의 일자리 이동을 촉진하기 위한 정책과제를 제안하고자 한다.

2. 연구내용

본 연구는 노동시장에서 나타내고 있는 다양한 형태의 일자리 이동을 파악하고 각 일자리 이동유형의 결정요인을 분석하는데 목적이 있다. 아울러 본 연구는 여성과 남성이 경험하는 일자리 이동의 특성을 비교분석하고, 특히 생애주기에 걸쳐서 여성과 남성이 경험하는 생애사건을 전후로 한 일자리 이동의 유형과 그 결과에 주목한다. 일자리 이동의 결과에 관한 분석은 일자리 이동으로 인한 임금효과, 직업위신도 변화, 직무만족도 등의 일자리 이동성과에 초점을 둔다.

본 연구의 분석대상이 되는 일자리 이동의 첫 번째 유형은 노동시장 진입-이탈-재진입 과정 및 결정요인이다. 일자리 이동은 크게 세 가지 유형으로 분류될 수 있다. 첫째, 자발적 이동(job-to-job transition)이며, 둘째, 자발적 노동시장 이탈(job-to-nonemployment), 그리고 마지막으로 비자발적 일자리 이탈(job separation)이다. 자발적 일자리 이동은 일반적으로 실업상태를 거치지 않는 일자리 이동이며, 대체적으로 임금상승이나 직업위신도 상승 등 노동시장성과 면에서 긍정적인 결과를 낳는 것으로 이해되고 있다. 반면, 비자발적 일자리 이동은 대부분이 해고나 직장폐쇄와 같은 이유로 일자리로부터 이탈하는 것으로, 실업상태나 비경제활동상태를 경험하거나 그렇지 않은 경우에도 노동시장성과측면에서 부정적인 결과를 낳는 것으로 이해된다. 마지막으로 자발적 노동시장이탈은 대체적으로 여성들이 생애주기 사건—결혼, 임신, 출산 등—을 전후로 경험하는 것으로 이해되며, 이후 여성들이 노동시장에 재진입할 때 직종선택이나 임금수준에서 부정적인 결과를 낳는 것으로 이해된다.

둘째, 본 연구는 고용형태간 이동과정 및 결정요인을 분석한다. 각 일자리에서의 정규직·비정규직 상태간의 이동결정과정을 분석한다. 노동시장유연성 강화와 더불어 노동시장에서 비정규직 비율이 증가하고 있음에도 불구하고 비정규직은 정규직이나 보다 나은 일자리로 이동하기 위한 징검다리 역할을 하기 보다는 저임금, 불안정고용의 회전문 역할을 한다는 점이 강조되고 있다. 특히 여성이 남성보다 비정규직으로 입직할 가능성이 더 높다는

점을 바탕으로 본 연구는 정규직-비정규직 간 일자리 이동추이를 분석하고 결정요인을 살펴본다. 남성과 여성의 비정규직과 정규직 입직을 결정하는 요인과 이들 두 형태간 이동을 촉진하거나 가로막는 요인들을 분석한다.

고용형태간 이동에 대한 분석은 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째는 자기선언적 비정규직으로부터 자기선언적 정규직으로의 이동기간에 대한 분석이며, 둘째는 임시직으로부터 상용직으로의 이동기간에 대한 분석이다. 이와 같이 고용형태간 이동을 구분하여 분석하는 주된 이유는 비정규직의 개념에 대한 다양한 논의를 바탕으로 한다. 선행연구들에서 비정규직에 대한 의 이론적·경험적 개념규정을 둘러싼 다양한 논의들이 진행되고 있음에도 불구하고, 여전히 비정규직에 대한 합의된 개념이 도출되지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 어느 특정한 시각에 바탕을 둔 비정규직 개념을 활용하기 보다는 일반화된 비정규직에 대한 개념정의를 채택하고자 한다. 따라서 일반적으로 적용되고 있는 ‘자기선언적’ 비정규직과 임시-상용으로 대별되는 비정규직의 개념을 적용한다.

마지막으로 본 연구는 조직내 이동—승진—의 기간 및 결정요인을 분석한다. 여성인력의 노동시장진출이 증가하고, 특히 고학력 여성들의 지속적으로 노동시장에 참여하는 경향이 두드러지게 나타나면서 조직내 여성들의 경력개발 및 경력이동에 관한 논의들이 활발하게 진행되고 있다. 따라서 본 연구는 조직 내 여성들이 경험하는 승진의 유형 및 기간을 분석하고 남성과 비교하는데 초점을 둔다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

본 연구는 우리나라 노동시장에서 여성과 남성이 경험하는 일자리 이동의 유형 및 특성을 분석하고, 양질의 일자리 이동을 촉진하기 위한 정책적 과제를 제안하는데 그 목적이 있다. 이를 위해서 본 연구는 우선 노동시장에서 여성의 노동공급 및 수요에 관한 이론적·경험적 연구를 검토한다.

또한 노동시장에서의 직장 또는 일자리 이동 뿐 아니라 조직 내에서 여성들이 경험하는 이동을 분석하기 위해서 조직 내에서의 승진 및 경력개발과 관련 선행연구들을 검토한다. 조직내에서의 승진은 일반적으로 일자리 이동으로 분류되지는 않으나, 승진기회나 승진까지의 대기기간 등은 근로자들의 직장 이동 또는 일자리 이동이나 의도에 영향을 미치는 주요한 변인이라고 지적할 수 있다. 특히 자발적 또는 비자발적 일자리 이동과 승진 관련 변인들은 비교적 밀접한 관련성이 있다는 점이 선행연구를 통해서 지적되고 있다. 따라서 조직 내에서의 여성과 남성이 경험하는 승진경험의 차이에 대한 논의를 검토해 본다.

마지막으로, 일자리 이동과 노동시장 성과와의 관련성에 대한 논의들을 검토한다. 본 연구의 목적은 일자리 이동의 실태파악을 통해서 양질의 일자리 이동을 활성화할 수 있는 정책적 과제를 제안하는데 있다. 이를 위해서 다양한 유형의 일자리 이동이 낳는 긍정적 또는 부정적 결과에 대한 논의들을 검토함으로써 긍정적 일자리 이동의 유형을 활성화시키는 동시에 부정적 일자리 이동의 유형을 완화시킬 수 있는 정책적 과제를 제안하고자 한다.

나. 경험적 자료 분석

본 연구는 패널자료를 이용하여 일자리 이동을 분석한다. 첫째, 한국노동연구원이 1998년부터 2007년까지 수집한 「한국노동패널(KLIPS)」 자료를 이용하여 일자리 이동에 대한 사건사 분석을 한다. 한국노동패널자료가 본 연구에 특별히 유용한 이유는 개인의 직업력과 생애사건에 대한 자세한 정보를 담고 있다는 점이다. 한국노동패널은 1차 년도부터 매년 개인의 5개까지의 직업의 시작한 날, 종료한 날, 직종, 업종, 근로시간, 임금수준, 기업규모 등에 대한 자세한 정보를 담고 있다. 또한 개인의 생애사건인 결혼, 출산, 교육이수 시기 등에 대한 자세한 정보를 제공하고 있다. 따라서 본 연구가 시도하는 기간분석에 필요한 월별자료를 구성하는 것을 가능케 하였다. 한국노동패널자료를 이용하여 제 IV장에서 논의될 이탈사유별 일자리 이동의 유형분석과 제 V장에서 논의될 비정규직 일자리 이동과 임금변화를 분석

한다. 「한국노동패널자료」를 이용한 본 연구의 분석은 시간의 흐름에 따른 오차를 최소화하기 위해 개인들의 취업, 이직, 결혼, 출산 등의 사건이 발생하고 종료된 기간을 월(month)을 단위로 구분하여 재구성한 자료를 활용하여 사건사 분석방법을 이용하여 분석한다. 본 연구의 분석대상인 일자리 이동은 어느 한 시점에서의 일회적 이동이 아닌 조사기간 전체에 경험된 일자리 이동을 모두 포함한다. 따라서 개인에 따라서 1회부터 총 15회까지 일자리 이동의 양적, 질적 측면에서의 다양성이 분석에 포함되었다.

또한 한국직업능력개발원에서 2005년과 2007년에 수집한 「인적자본기업패널조사」 제 1차 및 2차년도 자료를 이용하여 조직내 경력이동에 있어서 남녀간의 차이를 분석하며, 분석단위는 근로자 개인으로 하였다. 「인적자본기업패널조사」는 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 모집단으로 하여 전국 약 450개 기업과 소속 근로자 14,000명을 대상으로 2005년부터 경영일반, 인사관리, 인력현황, 인적자원개발 등에 관해 조사하였고, 2007년 현재 2차 조사를 완료하여 패널자료를 구축하고 있다.

II

여성일자리 이동에 관한 이론적 논의

1. 일자리 이동의 개념 및 유형	13
2. 전략적 선택으로서의 일자리 이동	16
3. 성역할 사회화와 일자리 이동	18
4. 노동시장차별과 일자리 이동	19

1. 일자리 이동의 개념 및 유형

일자리 이동에 관한 다양한 연구가 진행되고 있음에도 불구하고 일자리 이동의 개념은 각 연구마다 다양한 시각과 방법론적 접근에 의해 정의되고 있다. 선행연구에서는 일자리 이동이라는 개념보다는 노동이동(labor mobility)이라는 보다 포괄적인 개념을 바탕으로 산업간 이동(inter-industry mobility), 직종 간 이동(occupational mobility), 직업간 이동(job mobility), 기업간 이동(inter-firm mobility) 등을 노동이동의 유형으로 정의하고 있다(예, 김종숙·박수미 2003, 윤윤규·박성재 2008, Maume 1999, Sicherman & Galor 1990 등). 이와 비슷하게, Rosenfeld(1992)도 일자리 이동(job mobility)이란 특정한 시기에 한 일자리에 진입하여 일정시간이 지난 후 비슷한 또는 상이한 일자리로 이동하는 것을 의미하며, 이러한 과정에서 고용주가 달라질 수도 있으며, 직종 및 산업의 유형이 달라질 수 있다는 점을 강조한다. 이와 같은 일자리 이동에 관한 선행연구의 정의는 포괄적인 의미에서, 현재 종사하고 있는 일의 특성과는 다른 유형과 내용의 일자리로 이동하거나 일자리를 변경함으로써 고용주가 바뀌는 모든 형태의 이동을 포함하여 일자리 이동으로 정의내리는 경향이 있다고 정리할 수 있다.

그러나 이와 같은 일자리 이동의 개념은 최근 노동시장구조의 변화가 초래한 다양한 근로형태 및 고용형태의 변화추이에는 주목하지 않는 경향이 있다. 최근 노동시장 계층화에 관한 연구에서는 노동이동의 한 형태로서 정규-비정규직간 이동에 주목하여 근로형태간 이동이나 종사상 지위간 이동 결정요인 및 효과성에 관한 논의가 활발하게 진행되고 있다(예, 남재량 2009, 민현주·신은중 2005). 우리나라의 경우, 서구선진국과 비교해서 정규-비정규간 근로조건의 차이가 크게 경험되고 있으며(예, 김유선 2004), 정규-비정규 경험 이후 노동주기 동안 노동시장성과에 큰 차이를 가져올 위험이 있다는 점에서 고용형태간 이동도 주요한 일자리 이동의 한 유형으로 포함될 필요가 있다.

아울러 본 연구는 일자리 이동의 범주로서 노동시장진입과 이탈전환, 조직내 경력이동을 포함한다. 노동시장진입 및 이탈은 일자리 이동의 한 유형

으로 분류되기 보다는 노동의 공급결정과정 및 요인에 대한 연구에서 주로 다루어져 왔던 노동이동의 한 유형이라 할 수 있다. 그러나 노동시장 진입과 이탈이 주요한 노동이동의 한 특징으로 강조되는 여성노동의 경우에는 비록 전형적인 일자리 이동의 유형이 아닐지라도 노동시장 진입과 이탈과정 및 결정요인에 대한 연구가 중요할 수밖에 없다. 남성보다 낮은 진입과 이탈의 반복은 여성이 노동시장에서 남성보다 낮은 임금수준, 낮은 일자리, 열악한 근로환경을 경험하게 되는 주요한 요인으로 지적되고 있는 만큼 노동시장 진입 및 이탈과정에 대한 분석은 여성노동이동의 한 유형으로 분류될 필요가 있다(예, Bielby 1991, Bielby & Baron 1986, England et al., 1988 등).

마지막으로 본 연구가 다루는 일자리 이동의 한 유형은 조직 내 경력이동이다. 조직 내 경력이동은 이동으로 인한 고용주 변화가 발생하지 않는다는 점에서 일반적으로 일자리 이동 범주에 포함되지 않는 경향이 있다. 앞서 언급한 일자리 이동의 유형이 노동시장의 수요와 공급의 흐름 및 특성에 의해 영향을 받는 경향이 있다면, 조직 내 이동은 조직내부의 수요와 공급, 그리고 인력활용전략에 의해 결정되는 경향이 강하다는 측면에서 노동시장에서의 일자리 이동과는 다른 영역인 기업 및 조직경영의 측면에서 경력개발 및 경력이동의 영역으로 분류되고 있다. 그러나 경력이동이나 경력개발에 관한 선행연구를 살펴보면, 경력이동은 앞서 살펴본 일자리 이동을 포함하는 조직내·외의 이동을 모두 포함하는 이동을 대상으로 한다. 경력에 대한 정의는 연구자에 따라 매우 다양한데, Super(1957)는 ‘개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련된 순서’라고 정의하였으며 Hall(1976)은 ‘개인이 일생을 사는 동안 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위’라고 정의하였다. 또한 Flippo(1980)는 ‘유동적이든, 안정적이든 개인이 시간과 공간을 통해서 택해 온 조직화된 경로’라고 보았고 Feldman(1988)은 ‘개인들이 그들의 직업생활을 영위하는 동안 가지게 되는 일련의 직무의 연속’이라고 정의하였다. 결국 경력이란, 일의 종류와 상관없이 이는 한 개인이 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험과 활동에서 비롯한 지각된 일련의 태도와 행위 등 경험의 모든 과정을 의미한다. 따

라서 경력이란 경력상의 조직내 발전적 이동(mobility)이나 직업(profession) 간의 이동, 직무의 연속성, 연속적인 경험 등의 의미를 포함한 것으로 볼 수 있다.

이러한 경력개념을 기초로 Rosenbaum(1979)은 경력이동을 ‘일련의 직무에 따른 개인의 흐름’으로 정의하고 경력이동을 조직과 연계시켜 특정 조직내·외간에 일어나는 현상으로 간주한다. 따라서 근로자들이 조직에 입사해서 일을 따라서 이동하는 것을 경력이동(career movement)이라고 한다. 이러한 경력이동과 관련한 연구는 그다지 많이 진행되지 못했으며 대부분 Schein(1971)의 초기연구를 원용하고 있다(오인수, 서용원, 신강현, 2004, 재인용). Schein은 경력이동과 관련하여 원추체 모양의 삼차원 모형을 제시하였는데, 이에 따르면 경력이동은 수평이동, 수직이동, 방사형이동의 세 가지 형태를 갖는다. 수평이동은 조직의 동일한 계층(직위)에서 업무분야가 바뀌는 것을 의미하며 수직이동은 동일한 업무분야에 있으면서 직위가 상승되는 것으로 내부 승진이라고 볼 수 있다. 그리고 방사형이동은 조직의 외각에서 내부핵심으로 이동하는 것으로 동일한 업무분야에서 보다 핵심적인 임무나 과업을 맡게 되는 것을 말한다. 본 연구는 여성근로자들이 남성 근로자들에 비해 경력이동에 있어서 열악하다는 전제하에 출발하기 때문에 수평이동이나 방사형이동 보다는 직급상승을 통한 수직이동을 일자리 이동과 관련된 조직내 경력이동으로 개념화하여 사용하고자 한다. 고용주의 변화가 없이 일자리 이동이 이루어지기 때문에 이러한 일자리 이동은 주로 개인의 경력이동의 차원에서 연구의 대상이 되고 있다.

한편, 이와는 반대로 근로자들이 자신의 경력을 찾아 새로운 조직으로 이동하는 경우가 있다. 개인수준에서 이루어지는 경력이동으로 전직이나 자발적인 퇴직으로 인한 일자리 이동으로 한 조직을 떠나 다른 조직으로 이동해 가는 것을 말한다. 개념적으로 말해 이직은 흔히 직장(조직)을 떠나는 행태를 가리키지만 실제로 이직은 이보다 더 포괄적인 개념으로 직장 뿐 아니라 직업을 떠나는 행태까지도 그 개념적 대상에 포함될 수 있다(Cheng & Kalleberg, 1996; 김상옥, 서영준, 2003). 이러한 조직외 경력이동은 자발적 이동과 비자발적 이동으로 두 가지 형태로 분류할 수 있다. 자발적 이동

은 근로자가 조직내에서 맡은 업무에 불만족이 쌓이고 상대적으로 적은 보상, 불투명한 조직내 비전 등의 이유로 더 좋은 조건(임금, 근로고선 등)을 제공하는 곳을 찾아가가기 위해 이직을 하는 것을 말한다. 우리는 조직외 경력이동으로 보고자 한다. 비자발적 이동은 기업이 근로자를 더 이상 원하지 않기 때문에 해고에 의해 발생하는 이동을 말한다. 이러한 이동은 노동 수요측인 기업의 입장에서 해석하는 것으로 우리나라의 경우 IMF라는 경제위기를 경험하면서 여성들이 구조조정에서 불리한 위치를 차지하였다. 본 연구에서는 자료의 접근상 여성근로자들이 어떠한 이유로 해고가 되는 지에 대한 정보를 찾기 어렵다는 판단하에 자발적 이동에 초점을 두어 직장이동을 살펴보고자 한다.

2. 전략적 선택으로서의 일자리 이동

가. 인적자원수준과 일자리 이동

일자리 이동을 설명하는 이론들 중에서 전략적 선택시각에 따르면, 일반적으로 일자리 이동의 주체가 되는 근로자가 자신의 경제적 이익의 극대화를 실현하기 위한 전략으로 이해한다. 즉, 일자리 이동을 통하여 현재보다 더 나은 임금수준, 직업위신도 등의 근로조건을 실현시키기 위한 전략으로서 근로자는 새로운 일자리로 이동하게 되는 것이다.

따라서 이러한 일자리 이동유형에서는 근로자 개인이 소유하고 있는 인적자원의 양과 질이 이동의 가능성을 결정하는 중요한 요인이 된다. 즉, 근로자들이 많은, 양질의 교육훈련을 받을수록, 희소성이 큰 자원을 소유하고 있을수록, 그들은 더 나은 일자리로 이동할 가능성이 높아지는 것이다. 이러한 측면에서 여성은 남성보다 보다 나은 일자리 이동의 기회를 적게 경험하는 경향이 있다. 여성의 경우, 생애주기에 걸쳐서 기대되어 지는 노동시장참여시간이 남성보다 적으며, 따라서 인적자본에의 투자가 남성보다 적게 이루어지며, 보다 짧은 시간동안에 획득될 수 있는 인적자본을 소유하는 경향이 있다(Becker 1991). 결과적으로 여성은 남성보다 주변부적 일자

리로 진입할 위험이 더 높으며, 새로운 일자리로의 이동, 특히 보다 나은 일자리로의 이동기회가 제한될 수밖에 없다.

이러한 전략적 선택으로서의 일자리 이동에 관한 시각은 개별 근로자들이 소유하고 있는 인적자원의 종류와 양에 의해 일자리 이동의 기회가 결정된다는 점을 강조한 반면, 일자리 이동이 반드시 상향이동만을 의미하는 것이 아니라 수평 또는 하향이동의 위험도 포함한다는 측면에서 후자의 두 유형의 이동을 설명하는 데에는 한계를 가지고 있다. 양질의 노동력—인적자원의 수준이 높고, 대체적으로 남성—의 경우에는 상향이동의 기회가 더 많이 주어지는 반면, 그렇지 못한 경우—인적자원의 수준이 낮거나 여성 또는 고령자인 경우—에는 일자리 이동의 기회가 상대적으로 적을 수밖에 없으며, 기회가 주어질지라도 비슷한 수준의 일자리로의 이동 또는 현재 일자리보다 더 낮은 수준의 일자리로 이동하는 경향이 있다는 점이다.

나. 여성의 전략적 선택으로서의 일자리 이동

여성과 일자리 선택 및 이동에 관한 논의는 생애주기에 걸쳐서 여성과 남성의 기대되어지는 노동시장참여 시간의 총량과 밀접한 관련이 있다는 점이 중요하다. 자녀양육 등과 같은 이유로 여성은 남성에 비해 노동시장에 머무르는 시간이 더 짧은 경향이 있다(Becker 1991). Becker(1991)에 따르면, 여성이 결혼을 하고 자녀를 양육하는 경우에는 남편은 시장노동에 주력하고 여성은 가사 및 양육일에 전념하는 것이 가구경제 이익극대화를 위해 전략적인 선택이다.

생애주기에 걸쳐 기대되어지는 노동시장참여 시간에 대한 성별차이는 남성과 여성이 투자하는 인적자본에서의 차이를 낳는다(Becker 1991, Polachek 1981). 여성들은 남성에 비해 노동시장에 참여하는 기간이 짧고, 진입과 이탈을 반복하기 때문에 교육과 훈련에 투자한 비용을 회수할 기회가 남성에 비해 적을 수밖에 없다. 따라서 이러한 여성들은 장기적이고 높은 수준의 몰입을 요구하는 일자리에 진입하기 위한 인적자본투자를 꺼려하는 경향이 있다. 반면에 남성들만큼 오랜 시간 노동시장에 참여할 계획을 하는 여성들은 남성과 비슷한 수준으로 인적자본에 투자를 하는 것이 합리적이며, 이러

한 여성들은 노동시장에서 남성들과 유사한 성과를 경험한다는 것이다 (Blau, Farber, and Winkler 1998, Mincer and Polachek 1974). 아울러, 남성에게 보다 유리한 노동시장제도가 여성들이 남성만큼 교육훈련에 투자하고 노동시장에 참여하는 것을 저해하는 측면도 간과할 수 없다.

이러한 성별로 차별화되는 인적자원への 투자계획과 결과는 여성과 남성이 노동시장에서 경험하는 일자리 이동의 유형과 내용에도 영향을 미칠 수밖에 없다. 지속적인 노동시장참여에 대한 기대가 낮고, 따라서 인적자원에 대한 투자를 적게 하는 여성들은 낮은 수준의 기술을 요구하고 단순한 일을 수행하는 일자리로 진입하게 된다. 결과적으로 이러한 일자리에서의 경력은 이후의 일자리 이동에서도 불리한 위치에 놓일 수밖에 없으며, 여성들은 남성들에 비해 일자리 이동을 통한 상향이동보다는 수평이동 또는 하향이동을 경험할 가능성이 높아지는 것이다.

3. 성역할 사회화와 일자리 이동

남성과 여성은 초기사회화과정부터 각자의 성에 맞는 역할을 내면화한다. 남성과 여성의 직업선택과 경제활동참여를 연결하는 개인적 수준의 설명에서는, 생애주기에 걸친 노동시장참여에 관한 성역할사회화는 노동시장행위에서의 성별차이를 낳는 중요한 과정이다. 성역할 사회화시각은 직업선택과 노동시장참여행위에서의 남성과 여성의 차이는 일과 가정에 대한 성역할사회화를 반영하는 것이고, 남성과 여성은 사회화 과정을 통해서 직업선택 뿐 아니라 많은 사회적 사건들에 대해 다른 가치관과 태도를 습득한다(Okamoto and England 1999). 만일 전통적인 성역할에 대한 일관된 사회화 과정을 경험한 여성이라면 노동시장참여결정과 직업선택에서 보다 자신의 여성성에 맞는 결정을 할 가능성이 높을 것이며, 결과적으로 노동시장에서의 성별 차이를 더욱 두드러지게 하며, 유지하는데 기여할 것이다.

성역할 사회화시각에 따르면, 여성은 주로 여성직종(female-dominated occupations)을 선택하고 자녀를 가지게 되면 노동시장을 이탈할 것이라는

점을 강조한다. 왜냐하면 이러한 결정이 바로 자신의 성역할사회화의 내용에 부합하는 것이기 때문이다(West and Zimmerman 1987). 직업선택과 진입과 단절을 반복하는 노동시장참여는 성을 표현하기 위한 상징적 행위이며, 바로 “여성성”을 표현하기 위한 욕구일 뿐이라는 점이 강조된다. 이러한 성역할 사회화는 여성이 지속적으로 노동시장에 참여하고, 남성직종(male-dominated occupations)에서 일하는 것은 피하도록 유도한다(Corcoran and Courant 1985, Okamoto and England 1999, Reskin 1993).

뿐만 아니라 성역할 사회화 시각에서는 여성이 적극적인 인적자본을 투자하고 잦은 일자리 이동을 통해 상향이동을 계획하는 것이 여성의 사회화 내용과 일치하지 않는다고 설명한다. 여성이 노동시장에 참여할 필요가 있을 경우에는 여성직종에 진입하고, 일자리를 이동할 경우에도 비슷한 여성직종으로 이동하는 것이 여성성에 맞는 행위라는 것이다.

4. 노동시장차별과 일자리 이동

가. 차별과 여성일자리 이동

여성의 가정 내 역할에 대한 사회적 인식은 여성근로자들에 대한 고용주의 인식과 대우에도 영향을 미친다. 전통적인 가치관을 가지고 있는 고용주들은 여성이 가정 밖 경제활동보다는 가정 내 역할에 보다 높은 가치를 부여하며, 여성들이 가정 내 역할을 수행하게 될 때, 노동시장보다는 가정에 심리적 육체적으로 더 많은 투자를 한다고 믿는 경향이 있다 (Bielby and Bielby 1984; Budig and England 2001; Moen and Smith 1986).

이러한 눈에 보이지 않는 차별적 인식과 관행은 여성들의 노동시장 진입부터 장애가 되며, 여성들을 특정 직종—여성직종(female-dominated occupations)으로 집중시키는 역할을 한다(England 1982). 임금수준이 낮고 승진기회가 제한되어 있으며, 단순반복적인 업무를 특징으로 하는 여성직종으로의 여성집중은 여성이 지속적으로 노동시장에 참여하는 것을 저해하는 요인이 되고 있다.

더욱이 남성들이 집중되어 있는 남성 직종에서 이와 같은 차별적 관행이 두드러지게 나타는 경향이 있다(예, Michelle 2002a, Michelle 2002b). 만일 고용주와 동료들이, 특히 남성동료들이 여성근로자들에 대해 이러한 인식을 가지고 있다면 남성직종에 취업하고 있는 여성들은 차별적 인식과 관행을 여성직종에 취업하고 있는 여성들보다 더 많이 경험할 수밖에 없다. 그러나 일반적으로 남성직종이 여성직종보다 더 높은 임금과 더 많은 복리후생을 제공하고 있으며, 이후 일자리 이동에서도 더 나은 기회를 누릴 수 있다는 점에서 여성들은 진입과 이후 이직과정에서 불리함을 경험할 수밖에 없고, 결과적으로 여성들의 직업성취는 낮아질 수밖에 없을 것이다.

나. 차별과 고용형태간 이동

비정규직의 이동성, 즉 비정규근로자의 정규직으로의 이동에 대한 선행연구는 주로 이중노동시장이론에 기초하여 논의되어 왔고 이에 입각하여 진행되었다(Piore & Sable, 1984; Gordon, 1982; Doeringer & Piore, 1971). 이중노동시장 논의 따르면, 1차 부문과 2차 부문은 분절화 되어 있고, 서로 배타적인 지배규칙에 의해 운영되고 있다(Doeringer & Piore 1971). 노동시장이 분단되어 있으므로 부문 간 이동은 극히 제한되어 있다. 낮은 임금, 고용불안, 경력개발기회 부족 등을 특징으로 하는 2차 부문에 종사하는 근로자들은 1차 부문으로 이동을 열망함에도 불구하고 이동은 매우 제한되어 있다. 따라서 노동시장의 분절화가 심화될수록, 2차 부문의 성격을 갖는 비정규직에 종사하는 근로자는 정규직으로의 재진입이 구조적으로 단절될 가능성이 높다. Kalleberg(2000)는 정규근로자와 비정규근로자의 근로환경 및 보상체계에 관한 비교연구를 통해 비정규근로자는 정규근로자에 비해 매우 열악한 작업환경 하에 근로하고 있으며, 근로보상체계에서도 심각한 차별을 경험하고 있다는 점을 제시하고 있다.

이중노동시장이론에 입각하여 다양한 선행연구들은 비정규근로자가 정규직으로 입직하는 과정에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 있다. 크게 두 가지로 대별하여 볼 수 있는데, 하나는 미시적 접근방법으로 근로자의 개별적 속성이나 선호에 초점을 두는 접근이며, 다른 하나는 노동시장경험에 중

점을 둔 접근 방법이다. 미시적 접근방법은 주로 Mincer의 인적자본 관련 변수와 연령, 성, 결혼 여부 등 인구학적 특성이 정규직 입직에 미치는 영향을 분석하고 있다 (예, Mincer, 1994). 고용형태에 대한 선호 등 사회심리적 요인을 강조하는 접근도 미시적 접근방법의 하나로 볼 수 있다. Larson과 Long (1990)은 미국 비정규근로자의 정규직에 대한 선호를 분석하고 있으며, Stratton(1994, 1996)도 선호에 기초하여 비정규노동의 속성에 대한 분석을 시도하고 있다. 그러나 미시적 접근방법은 정규/비정규노동시장의 구조적 분절화를 설명하는 데 한계를 가질 뿐만 아니라, 보다 중요한 영향을 미치는 노동시장 경험에 대한 분석을 결여하고 있다.

노동시장경험에 초점을 둔 접근은 주로 현 직장 이전의 노동시장 경험이 정규직 입직을 결정하는 주요 요인임을 강조한다. 크게 세 가지로 분류할 수 있는데, 비정규근로자로 일한 경험, 실업기간 (취업대기기간), 그리고 이전 직장에서의 근속기간이다. 첫째, 비정규근로의 경험은 정규직 입직에 영향을 미치는 주요 요인이다. Ferber & Waldfogel(2000)는 비정규 근로의 경험은 현재의 근로에 대한 임금뿐 아니라 이후 근로자들이 노동시장에 참여하는 전반적인 취업주기(employment cycle)에 걸쳐서 장기적으로 부정적인 영향을 미친다는 사실을 제시하고 있다. 또한 Kalleberg(2000)도 비정규근로자는 임금 등 근로조건에서의 차별, 열악한 근로환경을 경험하므로 정규직으로 재입직을 열망하지만, 비정규근로의 경험이 정규직으로 입직하는 데 도움이 되지 않고 있다는 연구결과를 제시하고 있다.

둘째 요인은 실업 기간이다. 실업 기간은 노동시장 내에서 직장을 탐색하면서 대기하는 기간이다. Polachek(1981)은 실업 기간이 길수록 근로자들의 기술과 경력에 대한 가치평가가 저하되기 때문에, 취업대기기간이 길어질수록 정규직으로 진입할 수 있는 가능성은 비례하여 감소된다는 점을 강조하고 있다. Brnhardt와 Marcotte (2000)의 연구 및 Royalty (1993)의 연구도 미국 노동시장에 대한 분석을 기초로 장기간 실업의 경험은 근로자들의 전체 근로주기를 통해서 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 이들의 연구는 실업기간이 길수록 근로자들의 기대할 수 있는 그리고 실제의 임금수준은 낮아지며, 이전의 근로형태가 비정규직인 경우 그 근로형태가 지속될

가능성이 높다는 점을 강조하고 있다.

셋째, 선행연구들은 이전 직장에서의 경력을 정규직 진입을 결정하는 주요 요인으로 고려하고 있다. 이전 직장에서의 경력기간은 인적자본의 축적과정으로 관련 직무에 대한 지식과 기능을 축적할 수 있으므로 정규부문의 진입하는 데 많은 영향을 미친다(Ehrenberg & Smith, 2000). 기타 기업규모도 비정규근로자의 이동성을 분석함에 있어 중요한 변수로 고려되고 있다. 기업규모에 따라 정규직/비정규직의 규모가 차이가 나며, 임금 및 부가복지의 수준도 차이가 발생하기 때문이다(Kalleberg 2000).

따라서 비정규근로자의 이동성을 분석함에 있어서는 선행연구들에 의해 진전된 이론적·경험적 논의를 바탕으로 미시적 요인뿐만 아니라 노동시장의 경험 및 기업규모 등 다양한 요인이 총체적으로 고려될 필요가 있다.

III

여성일자리 이동에 관한 경험적 논의

1. 성별 일자리 이동	25
2. 조직내 경력이동과 여성	32

1. 성별 일자리 이동

가. 일자리 간 이동에서의 여성

조직외 경력이동은 한 조직을 떠나 다른 조직으로 이동해 가는 것을 말한다. 최근 들어 직장이동을 통한 경력경로의 다양화가 증가하고 있는데, 이는 근로자가 더 나은 기회와 더 높은 임금을 찾아서 직장을 옮기고 있는 것을 의미한다. 이러한 직장이동은 정의상 실업상태를 경유한 이동과 달리 실업상태를 거치지 않고 이동한 경우를 말한다. 과거와는 달리 한 직장에 들어가서 평생을 근무하는 평생직장의 시대는 끝났으며 자신의 연봉을 높이는 방향으로 직장이동이 필요한 시대가 되었다.

이러한 조직외 경력이동은 자발적 이동과 비자발적 이동으로 두 가지 형태로 분류할 수 있다. 자발적 이동은 근로자가 조직내에서 맡은 업무에 불만족이 쌓이고 상대적으로 적은 보상, 불투명한 조직내 비전 등의 이유로 더 좋은 조건(임금, 근로고선 등)을 제공하는 곳을 찾아가가기 위해 이직을 하는 것을 말한다. 개인은 노동이동을 통해 새로운 직장에서의 보다 높은 보상이라는 장래 수익의 흐름과 동시에 직장 이동에 따른 손실이라는 이직 비용을 부담하게 된다. 수익의 현재가치와 노동이동 비용을 비교하여 수익이 크다면 직장이동이 이루어진다.

비자발적 이동은 기업이 근로자를 더 이상 원하지 않기 때문에 해고에 의해 발생하는 이동을 말한다. 이러한 이동은 경쟁 노동시장에서 근로자의 생산기여도를 최대로 하는 적재적소에 인재를 배치하기 위해 노동수요측인 기업의 입장에서 해석하는 것으로 우리나라의 경우 IMF라는 경제위기를 경험하면서 여성들이 구조조정에서 불리한 위치를 차지하였다. 본 연구에서는 자료의 접근상 여성근로자들이 어떠한 이유로 해고가 되는지에 대한 정보를 찾기 어렵다는 판단하에 자발적 이동에 초점을 두어 직장이동을 살펴보고자 한다.

남녀근로자의 직장이동 현황을 파악할 수 있는 경험적 자료로는 노동연구원의 「한국노동패널자료」와 「한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」가 있는데 각각의 데이터마다 다른 특성을 갖고 있다. 「한국노동패널자

료」는 5,000 가구에 거주하는 가구원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동 시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하고 있고 현재까지 10차 패널조사를 진행하고 있다. 「여성관리자패널 조사」는 315개 기업을 대상으로 여성관리자의 지위를 설명하는 기업일반현황, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 등을 조사하고 있고 현재까지 2차 패널조사를 수행하였다.

우선, 「한국노동패널조사」의 원자료를 활용하여 남녀근로자의 직장이동 경험을 살펴보았다(<표 III-1> 참조). 1차년도부터 8차년도까지 취업상태를 지속하고 있는 사람들의 평균 일자리 개수는 3.0개였으며, 여성은 2.6개, 남성은 3.2개로 일자리 이동이 빈번하게 나타났으며 여성의 직장이동 횟수가 남성에 비해 적게 나타났다. 연령별로 일자리 개수를 보면 남녀 모두 40대를 정점으로 일자리 횟수가 줄어드는 것을 알 수 있다. 노동시장 경력이 짧은 것으로 예상되는 상대적으로 젊은 층에서의 노동이동이 활발하게 이루어지고 있으나 중·고령층에서의 노동이동도 빈번하게 발생하고 있었다.

〈표 III-1〉 연령별 평균 일자리 이동 횟수

(단위: 회)

	여성	남성
20대	2.2	2.5
30대	2.4	3.2
40대	3.0	3.4
50대	2.6	3.2
60대	2.0	2.9

자료: 노동연구원, 「한국노동패널조사」.

다음으로 「여성관리자패널조사」의 원자료를 활용하여 대리급 이상 남녀 관리자의 최종학교 졸업후 직장이동 경험을 분석하였다(<표 III-2> 참조). 여성관리자의 경우 최종학교를 졸업하고 직장을 이직한 횟수는 평균 2.89 회로 나타났으며 2군데의 직장을 다닌 경우가 44.7%로 가장 많았고 3군데를 다닌 경우도 32.9%, 4군데를 다닌 경우 14.6% 등으로 나타났다. 한편 남성관리자는 최종학교를 졸업하고 직장을 이직한 횟수는 평균 2.74회로 나타났으며 2군데의 직장을 다닌 경우가 53.4%로 가장 많았고 3군데를 다닌

경우도 26.3%, 4군데를 다닌 경우 10.8% 등으로 나타났다. 현재 직장규모가 작을수록 남녀관리자 모두 직장이동 횟수가 증가하였고 제조업에 근로하는 여성관리자의 이직횟수가 타 업종에 비하여 많았고 남성은 사업서비스업에 종사할수록 직장이동 경험이 많았다. 직급별로는 여성은 과장급에서, 남성은 차장급이상에서 직장이동 횟수가 많았으며 학력별로는 여성은 4년제 대학졸에서, 남성은 전문대졸에서 직장이동 경험이 많은 것으로 나타났다. 또한 혼인상태별로는 여성은 결혼여부에 관계없이 평균 2.9회 정도였고 남성은 기혼자가 2.75회로 가장 많았으며 연령별로는 여성은 40대이상에서 3.45회, 남성은 30대에서 2.79회로 조사되었다.

〈표 Ⅲ-2〉 최종학교 졸업 후 직장이동 횟수

(단위: 회, %)

		여성						남성					
		평균	1곳	2곳	3곳	4곳	5곳 이상	평균	1곳	2곳	3곳	4곳	5곳
전 체		2.89	0.5	44.7	32.9	14.6	7.0	2.74	1.2	53.4	26.3	10.8	8.2
현재 직장 규모	100~299명	3.15	0.6	36.5	34.4	16.2	11.7	2.89	0.8	45.1	29.6	14.3	10.1
	300~999명	2.99	0.9	34.8	35.1	24	4.9	2.59	1.4	59.6	24.7	7.6	6.4
	1000명이상	2.5	0	60.9	29.8	7.8	1.5	2.59	1.6	63.2	21.5	7.2	6.4
현재 직장 업종	제조	3.08	0.4	41.4	29.4	19.5	9.2	2.76	0.9	51.4	27.9	11.8	8
	도소매	2.86	0	35.2	44.9	14.8	3.3	2.74	0	48.2	34.1	16.4	1.3
	금융	2.56	0.1	55.9	34.2	7	2.5	2.49	3.4	69.6	13.4	6.5	6.8
	사업서비스	2.81	1.1	47.4	32.2	10.9	8.2	2.81	1	51.9	26.1	7.9	12.4
직급	대리급	2.81	0.4	50.6	28.7	13.9	6.3	2.62	1.5	56.2	28.7	7.2	6.3
	과장급	3.05	0.3	33.7	43.9	15.1	6	2.78	1.2	49.6	28	13.9	7.1
	차장급이상	2.98	0.8	40.4	31.6	16.3	10.6	2.85	0.6	52.4	23.4	12.2	11.3
학력	전문대졸	2.84	0.6	49.8	34.9	7.8	6.8	3.25	3	33.1	35.2	2.5	25.7
	4년제대학	2.97	0.4	43.1	30.2	18	8.3	2.57	3.5	56.1	27.9	6.4	6.2
	석사이상	2.82	0.4	43.6	37.4	10.3	6.4	2.73	0.5	54.6	25.2	12.3	7.1
혼인 상태	미혼	2.9	0.3	44.6	33.4	13.6	8.1	2.71	1.8	47.6	34.6	9.1	6.2
	기혼	2.89	0.6	45	32	15.9	5.9	2.75	0.9	54.9	24.2	11.2	8.7
	별거/이혼/ 사별	2.91	0	39.4	49.1	1.2	10.4	2.07	38.5	16	45.5	0	0
연령	20대	2.52	0.3	61	26.4	11.2	1	2.2	0	80.6	18.3	1	0
	30대	2.96	0.6	42.1	34	15.3	7.6	2.79	1.3	50.2	27.3	12.7	8.3
	40대이상	3.45	0	18.1	43.3	18.7	19.3	2.68	0.8	58.7	24.6	6.6	9.3

자료: 여성정책연구원, 「여성관리자패널조사」.

이러한 두 개의 자료를 검토해보면 직장이동 경험에 있어 서로 다른 결과를 보여주고 있다. 노동패널자료에 의하면 남성의 직장이동 경험이 높으며 여성관리자패널자료에 의하면 여성의 직장이동 경험이 높은 것으로 나타났다. 그러나 일반적으로 여성이 결혼, 출산, 육아, 자녀교육 등의 이유로 노동시장에서 이탈할 확률이 남성보다 높은 것으로 알려져 있다. 남성에 비해 여성의 평균이직률이 높다는 통계적인 편견으로 인해 여성은 교육훈련, 승진 및 임금 등에서 불이익을 겪게 된다(Light & Ureta, 1992; Booth, 1993; Lazear & Rosen, 1990). 이직가능성이 높은 여성에 대한 기업의 인적자본투자는 상대적으로 줄어들게 되고, 그로 인해 성별간 임금격차를 가져오고 여성근로자의 불만족과 성과수준을 낮추는 결과를 초래한다.

나. 일자리간 이동(이직)에서의 성별 차이

조직의 경력이동인 직장이동에 영향을 미치는 요인으로는 경기변동과 인적자본의 성격, 기업의 고용관계와 임금체계 등이 중요하게 고려될 수 있다(Becker & Lindsay, 1994; Farber, 1994; Mincer, 1981; Neal, 1995; Sicherman, 1996; Lincoln & Kalleberg, 1992; 김혜원, 2007; 임찬영, 2008). 일반적으로 호경기의 노동시장 상황에서는 구직자가 선택할 수 있는 일자리가 많기 때문에 직장이동이 활발해지고 경기가 불황일 때는 직장이동이 감소한다. 인적자본 투자량이 많은 고임금근로자는 이직률과 부의 관계를 갖지만 경기가 불황일 때는 해고의 우선순위가 될 수 있다. 이는 인적자본이론(Human Capital Theory)으로도 설명이 가능한데, 노동시장에 진입한 초기에는 축적된 인적자본이 적기 때문에 직장이동을 많이 하게 되고, 근속년수가 증가함에 따라 기업특화적인 인적자본을 획득하게 되므로 이직률이 감소하게 된다. 이런 점에서 여성은 결혼, 임신, 출산, 육아 등으로 인해 인적자본의 투자가 적으므로 이직률이 높다고 예측할 수 있다. 또한 직장이동에 영향을 미치는 조직적인 요인으로는 기업조직의 고용관행과 임금체계가 있다. 기업의 규모가 클수록 자발적, 비자발적 퇴직이 적으며 종신고용제를 인사정책의 주요한 원칙으로 내세우는 일본의 대기업들에서는 개인들의 직장이동이 상대적으로 낮다. 직장이동과 임금의 변화를 분석한 연구에서 공통적으

로 밝히고 있는 것은 노동시장에 진입한 초기에 직장이동이 많으며 이 시기의 직장이동은 임금상승을 동반한다는 것이다. 개인들은 높은 임금을 주는 일자리를 찾아 이동하는 경향이 높다.

그렇다면 이러한 직장이동에 있어서 성별차이가 존재하는지, 과연 여성이 노동시장에서 이탈할 확률이 남성보다 높은지 확인할 필요가 있다. 또한 남녀근로자의 이직에 영향을 미치는 요인이 서로 어떻게 다른지, 여성은 기본적으로 출산과 육아 때문에 이직하는지 아니면 남성과 동일한 이유로 이직하는지 살펴볼 필요가 있다. 아울러, 이러한 직장이동이 결과적으로 더 나은 임금, 일자리로의 이동인지 그 효과에 대한 분석도 함께 이루어져야 할 것이다. 본 연구에서는 국내외 선행연구 검토를 통해 조직외 경력이동인 이직에 있어서 여성이 남성과 어떻게 다른지, 다르다면 그 이유는 무엇인지 살펴보고 직장이동의 결과 더 나은 직장으로의 이동인지 그 효과에 관해 논의하고자 한다.

이직률의 크기와 이직사유에 관한 성별차이를 보고하는 실증연구들은 여성의 높은 이직률을 보고하고 있고 주된 이직사유로 결혼, 자녀 등 가족구조의 변화, 건강, 거주지 이동 등 비임금적 요인이 여성의 이직율을 높인다고 한다(Sicherman, 1996; Becker & Lindsay, 1994). Becker & Lindsay (1994)는 남녀근로자를 대상으로 한 기업에서 4년 이상 머물 확률을 추정하였는데 남성은 23.2%, 여성은 14.6%로 남성의 직장유지기간이 여성에 비해 높다는 것을 밝히고 있다. 또한 여성은 연령이 증가함에 따라 이동성향이 감소하며 어린자녀가 있는 경우 직장에서 머물 확률이 낮은 것으로 조사되었다. Sicherman(1996)은 직장 이직사유에 관해 성별차이를 분석하였는데 여성의 이직률이 남성보다 높았으며 여성이 남성보다 개인적인 사유나 건강상의 문제, 가족질환 등으로 이직한다고 보고하였다. 그러나 Royalty(1998)는 성별 직장이동의 차이를 주로 성별 임금격차로 설명해왔다. 노동시장에서의 남성과 여성 행동의 몇 가지 차이, 임신 및 출산으로 인한 노동력 중단, 여성의 자녀양육에 대한 부담, 가계에서 보조 소득원으로 아내의 전통적인 지위 등으로 인한 성별 임금격차가 노동이동을 유발하다고 밝히고 있다.

이외에도 노동시장에 대한 태도에서의 남녀 차이가 이직률의 성별 차이를 낳는다. 직장이동시 여성은 단기시장 상황을 고려하지만 남성은 장기경력을 더 중요하게 고려하기 때문에 여성에게서 높은 이직률이 발견되기도 한다.

그동안 국내에서는 고용보험DB, 경제활동인구조사, 한국노동패널 등 자료를 이용하여 근로자의 직장이동에 관한 실증연구가 진행되어왔으며, 최근 들어 성별차이를 다룬 연구가 등장하고 있다. 이병희(2005) 연구에서는 외환위기 이후 실업을 경험한 노동이동이 증가하고 있으며 여성이 남성에 비해 산업간·직업간 이동을 동반한 경력이동이 빈번하다는 것을 밝히고 있다. 그는 여성의 경우 높은 이직률로 인해 직장에서의 경력개발 가능성이 낮아질 수 있다고 지적하였다.

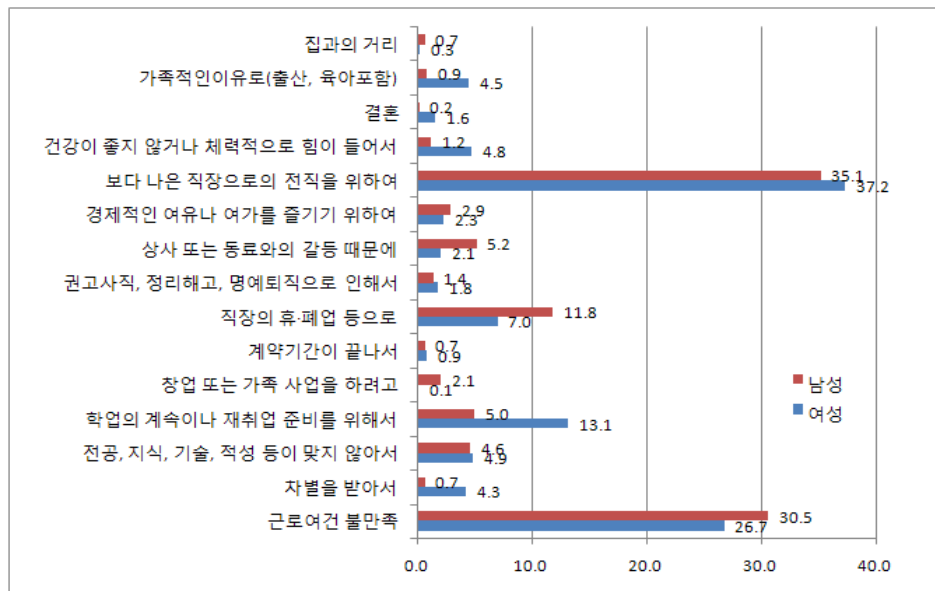
신광영(2004) 연구에 의하면 남성과 여성의 일자리 이동과 이동횟수를 결정짓는 요인이 다른 것으로 나타났다. 남성의 경우 연령이 높아지고, 근속년수가 길수록 일자리 이동의 가능성이 줄어들 반면에 여성은 연령과 일자리 이동 가능성과는 관계가 없고 근속년수가 길수록 일자리 이동의 가능성이 줄어들었다. 반면에 젊은 층은 성별에 관계없이 첫 직장유지율이 낮고 이직률이 높다고 보고하였는데, 젊은 층의 남성과 여성들의 경우 여러 가지 이유로 일자리 이동을 자주 하는 것으로 나타났다.

여성의 주된 이직사유에 관해 연구를 수행한 것으로는 박진희(2007), 임찬영(2008), 민현주 외(2008)가 있다. 박진희(2007)는 여성을 분석대상으로 하여 그들의 직장이동의 특징을 살펴보았는데, 여성의 직장이동의 가능성은 73%정도이며 평균적인 일자리 개수는 2.6개로 직장이동이 빈번함을 알 수 있었다. 그러나 결혼관련 변수는 여성의 직장이동에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 임찬영(2008)은 결혼, 출산, 육아가 여성의 주된 이직사유인지에 대해 24-32세의 젊은 층을 대상으로 시간변화에 따른 이직확률을 분석하였다. 분석결과, 직장 진입초기 여성의 이직확률은 남성에 비해 훨씬 높고 진입 2년차에 최고점에 도달하였다가 이후 점차 감소하였다. 이때 여성 장기 잔류자는 미혼 혹은 결혼과 출산을 끝낸 이후로 볼 수 있으며 결국 결혼과 출산을 완료한 여성의 이직확률은 남성보다

높지 않음을 알 수 있다. 이에 반해 남성의 이직확률은 여성에 비해 낮지만 직장지속기간 동안 일정하게 이직이 이루어졌다.

아울러, 민현주 외(2008)은 대리급 이상 남녀근로자를 대상으로 근속년수 및 이직사유에 관해 분석한 결과, 여성관리자 1,774명의 경우 현 직장의 근속년수는 평균 67.3개월이었으며, 동일한 기업에서 근무하고 있는 남성관리자 1,000명의 경우 현 직장 근속년수는 평균 93.8개월로 남성의 근속이 더 긴 것을 알 수 있다. 아울러 이직을 한 이유를 살펴보면 남녀관리자간에 차이를 보였다(그림Ⅲ-1 참조). 남녀관리자 모두 ‘보다 나은 직장으로의 이동’을 위한 자발적 이동이 가장 다수를 차지하였으며 그 다음으로 ‘근로여건이 불만족스러워서’가 주요 이유인 것으로 조사되었다. 여성관리자가 남성관리자와 차이를 보인 항목을 보면 ‘학업이나 재취업준비를 위해’가 13.1%, ‘출산 및 육아를 포함한 가족적인 이유’가 4.5%, ‘차별을 받아서’ 4.3%, ‘결혼’ 1.6%인 것으로 나타나 여성의 특수한 상황인 결혼, 출산, 육아 등이 이직을 하는 원인임을 알 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1] 남녀근로자의 이직 사유

그렇다면 이러한 이직을 통한 직장이동의 결과 근로자들이 더 나은 보수와 기회를 주는 직장으로 이동하는지, 그 효과에 대해 검토할 필요가 있다. 또한 직장이동의 효과면에서 남성과 여성이 어떻게 다른지 살펴볼 필요가 있다. 김혜원 외(2007)연구에 의하면 여성의 경우 남성에 비해 과거 직장경력을 인정받지 못하는 산업이나 직종으로 이동하는 경우가 많은 것으로 보고하였다. 또한 기존 직장을 떠나는 사람 중에서 남성을 실업을 경유하지 않고 직장이동하는 비율이 높는데 반해 여성은 아예 노동시장에서 이탈하여 비경제활동상태로 이행하는 비율이 높았다. 박진희(2008)는 여성의 직장이동의 행태가 좋은 일자리로의 이동인지 분석하였다. 여기서 좋은 일자리란 중위임금(100~130만원)과 사회보험이 제공되는 일자리를 말한다. 분석결과 직장이동 여성근로자의 70%가 낮은 일자리로 이동하는 것으로 밝혀졌다. 특히 연령이 55세 이상이고, 직장이동의 횟수가 많고, 과거에 도소매 및 음식숙박업, 사회 및 개인서비스업에 종사하고, 저학력 여성근로자일수록 낮은 일자리로 하향이동하는 것으로 조사되었다.

2. 조직내 경력이동과 여성

일자리 이동의 성별차이에 있어 여성과 남성은 다른 향상을 보이고 있다. 다양한 노동이동 또는 일자리 이동과정에서 여성근로자들은 남성근로자들보다 덜 경력개발 지향적이고 상향적 노동이동을 경험하는 가능성이 낮은 것으로 이해되고 있다. 특히 출산 및 육아에 의해 노동시장에서의 근로활동이 제한되는 경향이 있는 여성의 경우는 일자리 이동이 여성의 장기적인 경력개발에 부정적 영향을 미치는 것으로 논의되고 있다.

본 절에서는 다양한 일자리 이동 중에서 기업내부노동시장에서 일정한 승진사다리를 경유한 내부적 상승이동과 직장이동을 포함하는 조직내·외 경력이동에 초점을 두어 연구를 진행하고자 한다.

가. 조직내 경력이동에서의 여성의 위치

조직내 경력이동과 관련한 국내연구는 그 결과를 일반화하기에는 매우 미흡한 편이며 조직내 직급이동을 통한 경력이동을 보여주는 데이터 역시 부족한 편이다. 본 연구에서는 조직내 경력이동의 대리변수로 근로자의 직급별 분포로 살펴보고자 한다. 남녀근로자의 직급별 분포는 승진가능성의 성별 차이를 간접적으로 보여준다고 할 수 있다.

기업내 남녀근로자의 직급별 분포를 파악할 수 있는 경험적 자료로는 노동부의 「임금구조기본통계조사」와 「적극적고용개선조치(AA)」가 있고 직업능력개발원의 「인적자본기업패널조사」와 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」가 있는데 각각의 데이터마다 다른 특성을 갖고 있다. 「임금구조기본통계조사」는 5인 이상 사업체를 대상으로 1999년부터 근로자의 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 직종, 근속년수, 경력년수, 직급, 월급여액 등을 조사하여 연도별로 남녀근로자의 현황과 변화, 남녀근로자의 인적특성(연령, 혼인상태, 학력, 근속년수), 남녀근로자의 산업별 분포, 기업규모별 분포 및 임금수준 등을 파악할 수 있다. 임금구조기본통계조사는 49만여 명의 많은 수의 근로자의 정보를 담고 있다는 점에서 신뢰성 및 대표성에서 여타 자료에 비해 뛰어나다.

「적극적고용개선조치(AA)」의 경우는 노동부가 상시근로자가 1000인 이상 민간기업, 정부투자기관, 그리고 정부산하기관을 대상으로 2006년부터 남녀근로자의 고용현황을 산업별, 직급별, 직종별로 조사하여 남녀근로자의 고용특성을 확인하였고, 2008년부터는 상시근로자 500인 이상 사업장으로 그 대상을 확대하였다.

「인적자본기업패널조사」는 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 대상으로 450개 기업을 추출하여 2005년부터 경영일반, 인사관리, 인력현황, 인적자원개발 등에 관해 조사하였고, 「여성관리자패널조사」는 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업을 모집단으로 하여 315개 기업을 대상으로 여성관리자의 지위를 설명하는 주요변인(기업일반현황, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 등)을 조사하였다. 이러한 데이터 중 본 연구에서는 조직내 여성근로자의 지위를 파악하기 위해 전 업종과 다수의 사업체 및

근로자를 포함하고 있는 「적극적고용개선조치(AA)」와 「임금구조기본통계조사」를 활용하였다.

우선, 노동부의 「적극적고용개선조치(AA)」의 원자료를 활용하여 여성근로자의 직급별 분포를 살펴보았다. 노동부는 2008년 7월 현재 상시근로자 500인 이상 민간기업과 정부투자기관, 정부산하기관 등 1,425개 사업장을 대상으로 남녀근로자 고용현황을 조사한 결과, 여성근로자 비중 33.6%로 나타났다. 직급별로는 과장급 이상 여성관리자 비율 12.0%, 임원급 여성비율 6.1%로 직급이 올라갈수록 여성비율이 큰 폭으로 떨어지고 있다(<표 III-3> 참조). 이러한 결과를 통해 여성인력들의 경제활동참가율이 꾸준히 증가하고는 있지만, 출산 및 육아로 인해 경력단절을 겪게 되거나 남성중심적인 조직문화로 인해 승진에서 계속 탈락하게 됨에 따라 임원급까지 진출하기가 쉽지 않다고 판단할 수 있다.

〈표 III-3〉 여성의 직급별 분포

(단위: 명, %)

구분		임원급	과장급 이상	과장급 미만	전체
계 (1,425개소)	근로자 수	29,783	473,968	1,926,569	2,430,320
	여성	1,831	35,112	738,979	775,922
	여성비율 평균(%)	6.1	12.0	38.5	33.6
1000인 이상 (622개소)	근로자 수	19,837	393,701	1,499,584	1,913,122
	여성	1,025	28,312	576,882	606,219
	여성비율 평균(%)	5.7	12.6	40.1	35.0
1000인 미만 (803개소)	근로자 수	9,946	80,267	426,985	517,198
	여성	806	6,800	162,097	169,703
	여성비율 평균(%)	6.5	11.6	37.3	32.4

자료: 노동부, 「적극적고용개선조치」, 2008년도.

조사대상 사업장 1,425개사를 1000인 이상 사업장(622개소)과 1000인 미만 사업장(803개소)으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 1000인 이상 사업장의 여성근로자 고용비율을 직급별로 보면 임원급은 5.7%, 과장급 이상은 12.6%, 과장급 미만은 40.1%이며 1000인 미만 사업장의 경우 임원급은

6.5%, 과장급 이상은 11.6%, 과장급 미만은 37.3%인 것으로 조사되었다. 그리고 여성관리자가 한 명도 없는 사업장은 1000인 이상 사업장 중 124개소(민간기업 121개소, 정부산하기관 3개소)로 이는 적용대상 사업장의 19.9%에 이르며 임원급 여성이 한 명도 없는 사업장도 422개소(67.8%)에 달하였고, 1000인 미만 사업장 중 여성관리자가 한 명도 없는 사업장은 315개소(민간기업 289개소, 정부투자기관 2개소, 정부산하기관 24개소)로 적용대상 사업장의 39.2%이며 임원급 여성이 한 명도 없는 사업장도 601개소(74.8%)인 것으로 나타났다.

둘째, 남녀관리자의 직급별 분포에 대한 연도별 추세를 살펴볼 수 있는 것이 「임금구조기본통계조사」이다. 「임금구조기본통계조사」의 원자료를 활용하여 남녀근로자의 비율의 변화를 살펴보면, 다음 <표 III-4>와 같다. 2006년 현재 종업원 수 5인 이상 사업체에 종사하는 전체근로자 수는 6,750,196명이고, 이 중에서 2,106,170명(31.2%)이 여성이었다. 직급별 남녀근로자 수를 보면 남성임원은 300,887명(6.5%), 부장 318,129명(6.9%), 과장 291,316명(6.3%)이었고, 하위관리자인 남성계장이 544,623명(11.7%), 십장 653,790명(14.1%), 조장 235,435명(5.1%), 반장 110,490명(2.4%)이었다. 이에 비해 여성임원은 32,408명(1.5%), 부장 22,316명(1.1%), 과장 22,452명(1.1%)이었고, 여성계장 74,922명(3.6%), 십장 203,618명(9.7%), 조장 73,534명(3.5%), 반장 46,887명(2.2%)이었다. 남성의 직급별 구조변화를 보면, 2006년 계장 및 십장, 조장, 반장의 하위관리직의 구성비는 2000년에 비해서 크게 증가한 반면에, 과장의 구성비는 2000년에 비해서 2.8%p 감소하였다. 여성의 경우 하위관리자의 비율인 계장, 십장, 조장, 반장의 비율이 2000년 이후 꾸준히 증가한 반면에 과장, 부장, 임원의 비율은 거의 변화가 없이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-4〉 연도별 직급별 남녀근로자 수의 변동추이

(단위: 명, %)

		임원	부장	과장	계장	심장	조장	반장	평사원	전체
남 자	2000년	190,902 (4.8)	183,724 (4.6)	363,039 (9.1)	149,503 (3.8)	4,059 (0.1)	36,778 (0.9)	73,716 (1.9)	2,968,346 (74.8)	3,970,067 (100.0)
	2001년	241,239 (5.6)	192,232 (4.5)	429,050 (10.0)	152,340 (3.6)	5,357 (0.1)	35,820 (0.8)	83,392 (2.0)	3,135,071 (73.3)	4,274,501 (100.0)
	2002년	251,911 (5.6)	264,685 (5.9)	233,741 (5.2)	491,703 (11.0)	652,762 (14.6)	254,837 (5.7)	134,738 (3.0)	2,198,490 (49.0)	4,482,867 (100.0)
	2003년	272,596 (6.2)	286,081 (6.5)	240,305 (5.5)	515,590 (11.7)	638,308 (14.5)	240,326 (5.5)	127,544 (2.9)	2,085,286 (47.3)	4,406,036 (100.0)
	2004년	287,893 (6.5)	296,829 (6.7)	253,913 (5.7)	522,935 (11.7)	650,110 (14.6)	246,965 (5.5)	124,457 (2.8)	2,074,288 (46.5)	4,457,390 (100.0)
	2005년	270,912 (6.0)	287,895 (6.3)	269,504 (5.9)	538,163 (11.9)	638,055 (14.1)	259,104 (5.7)	133,253 (2.9)	2,144,062 (47.2)	4,540,948 (100.0)
	2006년	300,887 (6.5)	318,129 (6.9)	291,316 (6.3)	544,623 (11.7)	653,790 (14.1)	235,435 (5.1)	110,490 (2.4)	2,189,356 (47.1)	4,644,026 (100.0)
여 자	2000년	17,844 (1.0)	10,203 (0.6)	26,552 (1.5)	32,332 (1.8)	705 (0.0)	6,095 (0.3)	9,776 (0.6)	1,661,498 (94.1)	1,765,005 (100.0)
	2001년	20,181 (1.1)	9,237 (0.5)	33,668 (1.8)	36,847 (2.0)	685 (0.0)	6,182 (0.3)	10,810 (0.6)	1,758,804 (93.7)	1,876,414 (100.0)
	2002년	26,872 (1.4)	16,016 (0.8)	14,514 (0.7)	48,085 (2.5)	150,898 (7.7)	67,653 (3.5)	49,415 (2.5)	1,581,360 (80.9)	1,954,813 (100.0)
	2003년	29,335 (1.5)	18,684 (0.9)	13,566 (0.7)	61,549 (3.1)	163,610 (8.3)	66,897 (3.4)	49,971 (2.5)	1,569,899 (79.5)	1,973,511 (100.0)
	2004년	33,650 (1.7)	20,601 (1.0)	14,934 (0.7)	68,180 (3.4)	173,646 (8.7)	70,896 (3.6)	48,936 (2.5)	1,562,330 (78.4)	1,993,173 (100.0)
	2005년	29,898 (1.5)	18,331 (0.9)	16,820 (0.8)	67,686 (3.3)	178,615 (8.7)	65,246 (3.2)	51,575 (2.5)	1,615,596 (79.0)	2,043,767 (100.0)
	2006년	32,408 (1.5)	22,316 (1.1)	22,452 (1.1)	74,922 (3.6)	203,618 (9.7)	73,534 (3.5)	46,887 (2.2)	1,630,033 (77.4)	2,106,170 (100.0)

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 년도.

이상의 경험적 자료를 통해 여성근로자들은 남성관리자들에 비해 경력사다리를 통한 조직내 수직이동에 있어 열악한 것을 알 수 있다. 그렇다면 이러한 직급이동을 통한 경력이동에 있어 여성이 남성보다 열세한 이유가 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

나. 조직내 경력이동에서 성별차이

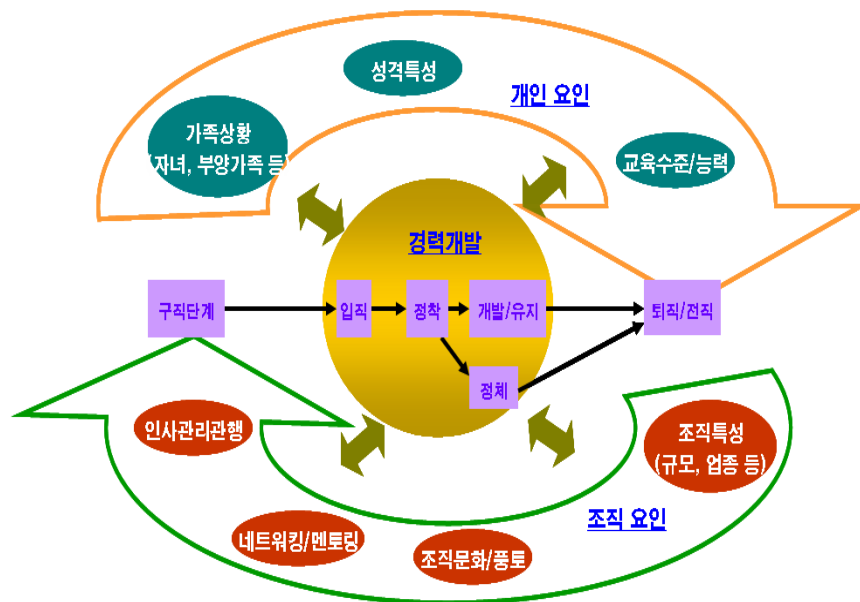
조직내 경력이동에 있어서 여성이 남성보다 열세인 이유에는 어떤 개념이 있고 그러한 개념 중 어떤 것이 실제적으로 남녀근로자의 경력이동(승진)에 영향을 강하게 미치는지, 어떤 구조로 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

사회학자들은 경력을 사회가 정의하는 사회적 역할(social roles)로 바라본다(Hall & Mirvis, 1996). 즉, 경력은 개인에게 사회 구조 내에 존재하는 객관적, 주관적 지위를 부여해 준다. 근로자의 경력개발은 조직에서의 수직적 상승을 의미하는 것으로, 현재 조직에서의 직위, 임금수준, 입사 이후 몇 번의 승진을 통해 판단한다.

경영학 분야의 연구자들은 경력이동과 관련한 연구에서 주로 경력개발에서의 장애요인과 이직 영향원에 관한 연구를 주로 하였다(Melamed, 1995; Powell & Mainiero, 1992; Tharenou, 2001; 강혜련·조미영, 2007). 여성의 경력 성공 방식은 남성과는 다르기 때문에 여성이 성공적인 경력을 갖기 위해서는 남성들이 겪지 않는 많은 장애요인을 극복해야 한다. 따라서 사회적 역할로서 경력을 바라보는 관점은 경력성공의 메커니즘이 남녀 모두에게 동일하게 적용될 수 없으며, 이는 젠더 모델로 설명되어야 한다는 점을 시사한다. 그렇다면 여성의 경력개발 과정은 남성과 어떻게 다른가? 남녀 관리자의 경력개발에 성공을 가져오는 요소는 어떻게 차이가 나는가? 여성의 경력개발은 결국 이들에 대한 이해를 토대로 이루어질 수 있다.

성공적인 경력개발에 영향을 미치는 요인들을 명확히 밝히는 것은 쉽지 않다. 왜냐하면 다양한 차원의 요소들이 다양한 상황들과 상호작용하여 경력개발에 영향을 미치기 때문이다(<그림 III-2>참조). Gutek & Larwood(1980)

에 의하면 경력성공을 가져오는 세 가지 원천으로 개인이 가진 인구학적 특성인 교육수준·능력, 성격특성과 조직차원의 요인인 조직규모, 업종 등의 조직특성, 인사관리관행, 조직문화나 풍토, 그리고 자녀, 남편, 부양가족과 관계된 가족상황 변수를 사용하였다. Ragins & Sundstrom(1989)은 여성의 관리직 승진에 영향을 주는 요인을 크게 세 가지로 나누어 조직차원 요인(선발, 훈련 등), 대인관계 요인(네트워크, 멘토 등), 그리고 개인차원 요인(성격, 교육수준 등)으로 제시하였다.



자료: 여성관리자패널조사(2007) 자료 재구성.

[그림 Ⅲ-2] 성공적인 경력개발의 주요 영향요인

그리고 Fagenson(1990)은 여성이 관리직으로 승진하는 과정에는 내부적 특성인 성별, 기회구조로 작용하는 조직, 조직운영과정에 영향을 미치는 사회제도의 세 요소가 상호작용한다고 설명하고 있다. Ferris & Judge(1991)는 경력성공에 영향을 미치는 변수들을 크게 개인적인 요인과 조직요인으로 구분하였다. 개인차원 변수로는 인적자본, 성격특성, 정치적 행동 등으로

분류하고 조직차원 변수로는 사회화, 멘토링, 경력시스템, 상사지원 등을 들었다. Melamed(1995)는 경력성공의 결정요인을 인적자본특성, 경력에 관한 의사결정, 조직의 기회구조 측면으로 구분하면서, 여성이 경력개발과정에서 직면하는 장애요소는 남성과는 근본적으로 다르다는 것을 주장하였다. 또한, Tharenou(2001)의 연구에서는 남성중심으로 계층화되어 있는 조직구조, 여성의 성장배경, 배우자와 자녀 등이 여성관리자의 경력개발에 영향을 미치며 이 세 요소가 상호작용을 통해 영향을 미친다고 밝히고 있다.

1) 개인특성 요인

인적자원 이론(human capital theory)에 의하면, 근로자들은 자신들이 소유하고 있는 인적 자원에 지금까지 자신이 투자한 정도를 고려하여 이성적인 선택을 한다. 승진에 결정적인 영향을 미치는 인적자원 요소로는 개인의 교육 수준, 지적 능력, 성격 특성, 가족상황 등을 들 수 있다.

가) 교육수준/지적능력

개인의 인적 자원 특성이 경력성공에 미치는 영향력은 남녀에 있어 다르게 나타난다. 여성은 지적 능력이나 교육 수준이 높을수록 관리직으로 승진할 가능성이 매우 높다. 이는 여성이 남성 지배적인 조직문화 속에서 관리자로 인정받기 위해서는 관리자의 직무 수행에 필요한 기술, 능력, 자격 조건 등을 모두 갖추고 있다는 것을 스스로 증명해 내야 하기 때문이다.

남성 역시 높은 지적 수준과 교육 수준을 갖추고 있다면 관리직으로 승진할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 그러나 남성은 비공식 네트워크 등을 통해서도 관리직으로 진출할 수 있는 기회가 다양하게 주어지기 때문에 여성만큼 자신의 능력에 의존하지 않아도 된다.

나) 성격특성

성공적인 관리자에게 공통적으로 발견되는 성격 특성은 성별과 무관하다. 왜냐하면 관리자로서 성공하는 데 요구되는 성격 특성은 성별보다는 어

떠난 직업에 종사하고 있는가가 보다 밀접하게 관련되어 있다고 볼 수 있기 때문이다. 개인의 성격 특성과 직무의 특성이 부합하는 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 직무 수행의 성과가 두 배 정도 높게 나타났다. 특히, 관리직의 경우 개인적 성격 특성은 지적 능력이 성공적인 업무 수행에 미치는 영향력에 비해 훨씬 더 큰 것으로 나타났다. 그러나 관리자로서 갖추어야 할 바람직한 성격 특성은 대부분 남성적인 것으로 묘사되고 있는 것이 부정할 수 없는 현실이다. 그래서 관리직을 수행하는 여성들은 자신의 성격 특성이 관리자의 역할 수행에 잘 부합됨에도 불구하고 자신을 관리자 역할로서 설정하는 데 많은 어려움을 느끼게 되는 것이다.

그러나 과거에 비해 개인특성 요인인 교육수준·지적능력, 그리고 성격특성 면에서는 과거에 비해 남녀 간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 여성들도 관리자로서 성공하는 데 요구되는 교육수준 및 지적능력이 높아졌고, 성격 특성도 관리자의 역할 수행에 잘 부합되는 것으로 나타났다.

다) 가족상황

가족상황은 여성의 성공적 경력에 가장 중요한 영향을 미치는 인적자원 요소로 볼 수 있다. 여성은 자녀출산과 양육, 그리고 가사노동 등의 가정내 역할 수행으로 인해 자신의 지속적인 경력개발이나 직업활동에 방해를 받게 되고 가정적 책임과 경력개발이 충돌한 경우 가정을 택하도록 강요받고 있다(Breen, Calvert & Oliver, 1995). 결국 직장과 가정간의 갈등을 경험한 여성들은 직장을 중도에 포기하는 경력단절의 가능성이 상대적으로 높을 수밖에 없다. 기업에서는 아직도 여성이 결혼을 하거나 출산을 하게 되면 직장을 그만둘 가능성이 높다고 생각할 뿐만 아니라 직장을 그만두지 않더라도 결혼한 여성은 부가된 가정 역할로 직장에서의 업무 수행을 성공적으로 마치지 못할 것이라고 기대한다. 기혼여성에 대한 이러한 부정적 기대가 결혼한 여성이나, 자녀가 있는 여성이 조직에서 관리직으로 승진하지 못하는 가장 큰 걸림돌이 된다.

그런데 최근 들어, 이러한 가족상황이 남성의 경력개발에도 불리하게 작용할 수 있다는 주장이 제기되고 있다. 여성취업자의 증가, 특히 기혼 여성

취업자의 증가 추세로 인해 가족구도에 여러 가지 문제가 나타난 것이다. 이러한 상황은 양육과 가사의 책임이 더 이상 여성만의 문제가 아니며 남성에게도 적용되는 것임을 보여준다. 미국에서 수행된 연구결과에 따르면 직장-가정 갈등으로 인한 남성의 스트레스 수준은 여성과 동일하거나 혹은 초과하는 것으로 나타났다(Plick, 1993). 따라서 직장 and 가정생활의 조화가 여성만의 문제라는 시각에서 벗어나서 남녀가 같이 고민하고 해결해야 할 문제임을 인식해야 할 것이다.

2) 조직특성 요인

성공적인 경력에는 개인의 뛰어난 능력과 탁월한 의사결정 능력 이외에도 경력을 개발할 수 있는 기회가 개인에게 주어지는가의 측면이 함께 고려되어야 한다. 따라서 경력성공은 경력개발의 기회가 제공되는 사회나 조직 그리고 직무의 구조적 특성과 밀접한 연관성을 지닌다.

가) 조직 구조적 특성

경력개발의 성공은 조직 차원의 기회 요소, 즉 조직 규모, 조직이 속한 산업 유형 등의 영향을 받는다. 이는 남성중심적인 문화가 형성되어 있는 조직에서는 경력을 개발하는 기회가 여성에게 좀처럼 제공되지 않기 때문이다. 남성 동료와 동등한 업적을 보이더라도 여성에게 주어지는 경력개발의 기회는 조직의 구조적 차원에서 차단되어 있는 것이 현실이다. 이렇듯 조직의 구조적 차원에서 차별적으로 주어지는 경력개발 기회는 산업과 직업의 성 분리 현상을 가속화시킨다. 여성의 관리직 진출이 초기에는 주로 특정 산업 분야에 한정되어 집중적으로 일어났는데, 이는 간호나 교육 분야처럼 여성적 특성의 고정관념과 잘 부합되는 직업 분야에 한정되어 여성의 관리직 진출이 활발히 이루어졌기 때문이다. 비전통적인 직업 분야에서 여성들이 두각을 드러낼 수 없었던 이유는 조직의 기회 구조가 가정생활과 직장생활을 병행해야 하고 지속적으로 경력을 유지시키기 어려운 여성의 경력 패턴에는 불리하게 적용되기 때문이었다.

아울러 여성들은 대규모의 공기업과 같은 조직 구조에서 경력성공을 이루는 경향이 많은데, 이는 여성들의 경력개발이 높은 학력이나 뛰어난 성과와 같은 엘리트적 기회 구조에 의존하기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, 대규모의 공기업 조직일수록 여성의 참여와 관리직 진출을 촉진시키기 위한 정책적인 노력들을 하기 때문에 교육 수준이 높고 능력이 있는 여성들이 매우 유리한 승진 기회를 제공받을 수 있다. 반면, 남성들은 자신들에게 경력개발의 기회를 주는 남성중심적 산업 부문에서 지속적으로 두각을 드러내게 되는데, 이는 남성들의 경력성공이 능력, 교육 수준, 직무 경험 등의 인적자원 요소보다는 개인의 성격 프로파일을 통해 이루어지기 때문이라고 볼 수 있다(Sonnenfeld, 1989).

마지막으로 직무의 구조적 특성이 성공적 경력개발에 영향을 미칠 수 있다. 직무 차원의 기회 요소는 스태프 기능을 담당하는 직무와 라인 기능을 담당하는 직무에 따라 다르게 나타나고 특정 직업이 조직 내에서 갖는 위상에 따라 달라질 수 있다. 핵심적인 조직의 업무를 처리하는 라인 직무에서 근무할수록 주변적인 업무를 처리하는 스태프 직무에서 근무하는 근로자보다는 경력개발 기회에 더 많이 접할 수 있다. 승진과 관련된 정책도 조직 내 부서에 따라 다양하기 때문에 조직의 핵심적 기능을 처리하는 부서에서 근무하게 될수록 승진할 기회도 더 많이 주어진다.

나) 조직문화풍토

여성주의 학자들은 대부분의 조직들이 성별화 되어 있기 때문에 조직문화 역시 성별화 되고 이에 따라 성차별적 조직문화와 양성평등한 조직문화로 양분될 수 있다고 주장한다. 조직의 성별화는 조직내 인력구성의 불평등으로 설명될 수 있는데, 조직내 절대 다수가 남성으로 구성되면 조직은 남성중심적, 위계적 조직특성을 가지게 되어 성차별적 조직문화를 형성하게 된다. 반면에 조직내 인력구성에서 여성이 차지하는 비중이 높아지면, 양성평등한 규범을 받아들이고 남녀간 성차를 인정하지 않는 양성평등한 조직문화를 형성하게 된다.

특히 가부장적 가치가 아직 대부분 잔존하고 있는 우리나라 기업들은 절

대 다수가 남성으로 구성되어 온 만큼 남성적 특징을 강하게 가지고 있고 자연스럽게 남성중심적 조직문화를 형성하게 된다. 우리나라 남성들은 여성을 동등한 동료로 받아들이는 것이 쉬운 일이 아니며 더욱이 여성을 상사로 인정하는 것에 대한 거부감이 상당히 크다(박기남, 2001). 여성들 역시 남성문화의 훈련을 받은 일이 없으므로 조직에서 일반적으로 받아들여지는 행동양식과는 다른 모습을 보이기도 하고 남성적인 조직에서 어떻게 살아남아야 하는지 모르는 경우가 많다.

이러한 남성중심적 조직문화 속에서 여성은 남성과는 다르게 멘토링 관계를 형성하기 어렵고 이로 인해 경력개발에 커다란 장애요인이 된다(Cox, 1994; Noe, 1998). 조직 내에서 남성들은 자연스럽게 멘토링 관계를 조성하나 여성들은 멘토링 관계를 형성하는 데 제약을 받고 있다. 특히, 대부분의 상사가 남성인 우리나라의 경우 사회적 통념상, 남성 상사나 선배가 여성 후배를 멘토링 해주기를 꺼리며 여성 선배는 그 수가 많지 않아 대부분의 여성은 여성 멘토를 찾지 못해 멘토링의 혜택을 받기 어렵다. 우리나라 금융기관의 여성관리자를 대상으로 한 연구에 따르면, 아직까지 멘토링 제도가 정착된 기관은 찾기 어려웠으며, 여성을 위한 멘토링은 매우 드문 것으로 나타났다(정희선, 2001). 그 결과 여성의 관리직 승진이 더욱 위축되고, 이는 결국 여성을 위한 역할 모델과 여성 멘토의 부족 문제를 지속시키게 된다.

우리나라뿐만 아니라 업무시간 외 근무시간이 긴 문화에서는 여성의 장기근속이 어렵거나(Marongiu & Ekehammar, 1999), 업무시간 외 비공식적 모임이 많은 경우 여성은 소외되기 쉽다(Linehan, 2001; Woodall, Edward & Welchman, 1995)는 연구결과들이 있다. 영국에서 행해진 관리직 여성의 경력 장애요인에 대한 연구에서도 남성중심의 네트워크(43%)가 동료들의 편견(35%)이나 경력 지도 부족(28%) 요인 등과 함께 여성의 경력 구축에 가장 큰 장애요인이 되는 것으로 나타났다(Vinnicombe, 1998). 특히 우리나라의 기업의 조직문화는 학연, 지연, 군대 경험 등을 축으로 하는 비공식적 모임을 통해 더욱 공고해져왔다. 이러한 조직문화 하에서는 여성은 비공식적인 네트워킹에서 제외되고 그 결과 승진 및 보직 결정에서 상대적으로 불

리한 위치에 놓이게 된다. 대기업에 근무하는 중간관리자를 대상으로 한 연구에서 비공식적인 모임에서 만나는 직장 동료들의 성(gender)을 조사한 결과, 남성의 경우 97.2%가 남성 동료들하고만 어울린다고 응답하고 있어 비공식적인 자리에서 의도적이건 아니건 여성들이 배제되는 것으로 나타났다(박기남, 2001).

다) 인사관리 관행

인사관리시스템은 모집채용을 시작으로 배치/이동, 승진, 교육훈련, 보상, 평가, 정년/퇴직/해고에 이르는 전 과정을 포함한다. HRM 제도와 여성관리직 진출의 관계에 대해 지금까지 진행된 연구를 살펴보면 대부분의 HRM 관행이 여성에게 불리하게 작용하고 있는 것으로 나타났다(Lublin, 1996; Rosenblatt, 1995; Morrison, 1992).

우선, 기업의 채용에서 여성은 주로 불리한 입장에 있다. 모집채용에 있어 성별 선호도에 차이가 있고, 이는 후에 여성관리직 풀의 규모에 영향을 줄 수 있다(Lahtinen & Wilson, 1994). 동시에 모집채용에 있어 여성은 자격/능력과 함께 가족의 상황도 영향을 주고, 여성의 좋은 외모는 상당히 유리하기 때문에 그렇지 않은 능력 있는 여성의 선발가능성을 줄인다는 연구가 있으며 관리직 초기 단계에서 외모가 판단의 기준이 되기 때문에 어려움을 느낀다(Linehan & Walsh, 1999)는 연구결과도 나타나 있다.

배치 및 이동에 있어서도 남녀간 차이가 발생한다. 남성의 경우 관리 및 업무 능력을 배양할 수 있는 업무에 배치하는 반면 동등한 자격으로 입사한 여성의 경우 사무 및 보조업무에 배치하는 성차별을 볼 수 있다(Bass & Avolio, 1994; Morrison, 1992). 남성들이 집중되어 있는 부서들은 회사의 공식적 위계체계에서 결재 라인의 중심에 있거나 기업의 대내외 관계망을 관리하는 연결고리에 위치하거나 인적 및 물적 자원의 배분을 담당하는 직무영역들로 기업의 핵심 부서들이다. 반면 여성 집중부서들은 회사내의 전반적인 운영이나 대내외 조직관리와는 일정한 거리가 있고 부서간 기업간 교류가 거의 없어 제한된 영역에서 전문적인 지식을 사용하는 지원부서들이다. 따라서 조직 내에서 여성은 핵심부서보다는 특정업무에 집중적으로 배

치됨으로 인해 관리직 지위에 오르기 어렵다(Burke & Nelson, 2002; Lahtinen & Wilson, 1994; Jacobs, 1992; Larwood & Gattiker, 1987)는 견해가 지배적이다.

승진에 있어서는 여성의 관리직 승진 시 남성과는 다른(혹은 추가적인) 조건이 고려되기도 하며 주관적 평가의 요소가 적은 객관적 기준에 의거한 승진제도를 가진 체제하에서 여성의 관리직 진출이 보다 수월하다(Bevan & Thompson, 1992; Burke & Nelson, 2002). 국내연구인 이주희(2002)의 연구에서도 승진결정에 있어서 여성관리자가 진출한 기업이 근속년수와 같은 연공적 요인보다는 성과나 업적 비중이 여성관리자가 진출하지 않은 기업보다 다소 높은 것으로 나타났다.

교육 및 훈련은 승진에 도움이 되는 지식, 기술을 개발해주고 개인의 자격요건, 신뢰성을 높여 주기 때문에 관리자가 역량을 키울 수 있는 기회로 작용하게 된다(Ragins & Sundstrom, 1989). 조직내외에서 실시되고 있는 훈련 및 개발 프로그램에 참여할 수 있는 기회가 여성에게 충분히 제공된다면 여성들의 승진에 대한 기대는 높아질 것이다. 그런데 문제는 여성은 교육훈련에 제한된 기회를 갖기 때문에 업무 능력향상에 어려움이 있거나, 여성의 참여가 활발하게 이루어지는 교육훈련의 내용은 남성들과 다르고 핵심적 업무능력 향상에 도움이 되는 내용이 아닌 경우가 더 많다는 점이다(Tharenou, Latimer & Conroy, 1994; Lahtinen & Wilson, 1994).

평가에 있어서도 성별차이가 존재한다. 남성들이 주로 배치된 부서들은 개인의 직무수행 능력이 눈에 잘 띄는 부서로서 인사고과에 유리한 부서들인 반면, 여성 집중 부서는 특성상 개인의 수행능력이 생산성으로 직결되기 어려운, 그래서 인사고과에서 불리한 부서들이다(Bibb & Form, 1977; Yamagata, Yeh, Stewman, & Dodge, 1997). 따라서 여성들은 현실적으로 남성들에 비해 승진전망이 불투명해진다.

임금/보상에 있어서도 보상유형과 여성의 관리직 비율은 관계가 있고 여성들은 제한된 범위의 보상체제 방식보다 다양하고 유연한 보상체제를 선호한다(Lortie-Lussier & Rinfret, 2002). 국내연구인 임희정 외(2007) 연구를 보면 호봉제를 취하고 있는 기업은 여성의 관리직 비중이 낮은 반면에 성

과급을 도입한 기업에서는 여성의 관리직 비중이 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직이 보상의 기준을 근속년수와 같은 연공적 요인에 기초하여 주기 보다는 개인이 갖고 있는 능력이나 성과에 따라 평가하여야 조직 전반적으로 성과급 위주의 문화가 형성되어 여성이 자신의 성과에 따라 승진하기가 유리함을 알 수 있었다. 개인의 성과위주로 객관적으로 평가하여야 여성의 관리직 진출이 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

지금까지 남녀의 경력개발(경력이동)과정에 영향을 미치는 원천들에 대해 개인의 특성, 조직의 특성차원에서 살펴보았다. 남성의 경력개발 과정은 비교적 순차적으로 진행되고 예측 가능하기 때문에 상대적으로 명확하며 개인차가 두드러지지 않는다. 반면, 여성의 경력개발 과정은 예측 불가능하고 다양한 요인들과 상호작용하기 때문에 매우 복잡한 패턴을 보일 뿐 아니라 여성들이 직면하는 상황은 개인에 따라 매우 다양하게 전개된다. 특히 경력개발 과정에서 나타나는 남녀의 차이는 그 과정에서 직면하게 되는 장애 요소들과 밀접히 관련되어 있기 때문에 남녀의 경력성공 패턴이 결코 동일하게 설명될 수는 없다.

이런 점에서 여성 본인은 물론 기업 인사담당자들도 여성의 경력관리에 큰 관심을 가지고 조직경험에서 열세인 여성의 성공적 경력개발의 필요성과 중요성을 깨닫기 시작했다. 여성들은 자신의 경력을 스스로 관리해야 하고, 조직 또한 잠재력 있고 동기부여 된 인재를 선발하고 유지하기 위해 여성들의 경력을 성공적으로 관리하는 인적자원관리가 필요하다. 그러나 지금까지의 대부분의 연구는 남성의 경력에 초점이 맞추어져 있고 여성을 대상으로 한 연구는 1990년대 이후 이루어지고 있어 부족한 편이다(Melamed, 1995; Powell & Mainiero, 1992).

IV

이직사유별 노동시장 이탈에 대한 분석

1. 문제제기	49
2. 자료 및 분석방법	51
3. 이탈사유별 일자리 이탈에 대한 기술적 분석	53
4. 비자발적 일자리 이탈의 특성 및 분석결과	58
5. 자발적 일자리 이동의 특성 및 분석결과	76
6. 자발적 노동시장 이탈의 특성 및 분석결과	89
7. 소결	108

1. 문제제기

여성들의 노동시장참여율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고, 여전히 여성근로자들은 남성근로자들보다 빨리 노동시장을 이탈하며 자주 직장을 옮기는 것으로 나타나고 있다. 최근 서구의 여성들이, 특히 미취학 자녀를 둔 여성들이 보다 연속적인 노동시장 참여형태를 보이는 것과 달리, 우리나라 여성들은 여전히 결혼과 출산, 그리고 자녀양육 시기 동안에는 노동시장을 이탈하는 전통적인 M-형 노동시장 참여 형태를 보이고 있다. 예를 들면, 1996년 현재, 미국의 결혼한 여성 중 61.6%가 노동시장에 참여하고 있으며, 미취학 자녀를 둔 여성의 62.7%가 취업하고 있다 (U.S. Census Bureau 2002). 이에 반하여, 우리나라 여성들은, 학력수준에 크게 영향을 받지 않으면서, 많은 여성들이 결혼과 함께 노동시장을 이탈하는 것으로 나타나고 있다. 2006년 현재, 4년제 대학이나 그 이상의 교육을 마친 미혼 여성들의 65.6%가 취업하고 있으나, 같은 교육수준을 가지고 있는 기혼여성들 중 단지 46.3%만이 노동시장에 참여하고 있다 (통계청 2007).

우리나라 여성의 경제활동의 또 하나의 특징은 직업위신도와 임금이 높은 남성 직종에 여전히 낮은 취업률을 나타낸다는 점이다. 서구의 경우, 여성의 대학 교육율이 증가함에 따라 고위행정직과 전문직 등에의 진출이 두드러지게 증가하였다. 예를 들어 미국의 경우, 2001년 현재 취업여성의 50%가 관리직에 진출하고 있으며, 53.7%의 취업여성이 전문직종에 종사하고 있다. 그러나 한국여성의 경우, 미국여성과 비교될 만한 교육수준을 나타내고 있음에도 불구하고, 여전히 전통적인 여성 직종인 사무직과 판매직에 집중되어 있다. 2001년 현재, 단지 6.6%의 취업여성이 관리직에 진출해 있으며, 35.1%만이 전문직종에 종사하고 있다 (노동부 2002).

여성의 직업연속성에 관련하여 가장 광범위하게 합의되고 있는 설명은 여성은 남성에 비해 자녀양육을 포함하는 가사노동에 보다 민감하게 반응한다는 것이다 (Becker, 1991; Polachek, 1979, 1981). 폴라첵(1979, 1991)에 따르면, 여성은 여전히 가사노동과 자녀양육의 일차적 책임자로 역할을 수행하며, 이러한 가정 내 여성의 역할은 여성의 직업 선택과 이후의 노동시

장 활동에 지대한 영향을 미친다는 것이다. 즉, 현재의 혹은 기대되는 결혼과 자녀양육의 책임 때문에 여성들은 비연속적인 경제활동을 계획하고, 따라서 상대적으로 입출입의 제약이 낮은 “여성직종”에 자발적으로 취업한다는 것이다. 결과적으로 가족형성주기에 초점을 두는 여성의 경제활동은 비연속적 노동시장 참여라는 형태로 나타나고 있는 것이다.

하지만 노동시장 계층론자들은 보상에서의 성별격차가 성별화된 (gendered) 노동시장 참여형태를 생산한다는 점을 강조한다 (England-Budig, 1998; Glass-Riley, 1998; Rosenfeld, 1996). 남녀간 임금격차, 승진기회의 차이, 그리고 직업훈련기회에서의 차이는 여성들을 노동시장 밖으로 유인하는 구조적 제약이라 볼 수 있다. 특히, 이러한 여성에 대한 차별은 가사노동의 부담이 큰 임신이나 어린자녀를 둔 시기 동안에 가정 안팎에서 노동의 이중부담을 감수하면서까지 여성들이 지속적으로 노동시장에 참여하는 하고자 하는 동기부여를 하지 못하는 것이다.

본 장은 여성과 남성의 노동시장 이탈과정을 분석한다. 세분화된 가족주기 형성단계와 직업특성에 초점을 두고, 이 주요한 두 요인들이 여성을 노동시장 밖으로 이끄는 과정을 분석한다. 특히, 폴라첵의 이론적 논의에서 여성의 “자발성”의 문제에 주목하여 본 장은 첫째, 여성의 자발적으로 노동시장을 이탈하는 과정과 비자발적으로 직업으로 분리되는 과정을 구분하여 비교분석하고자 한다.

아울러 본 장은 경제위기이후 내부노동시장의 약화와 산업환경의 변화로 인해 기업의 도산, 폐업, 해고 등이 증가하였으며, 따라서 비자발적 일자리 이탈이 증가하고 있다. 이러한 비자발적 일자리 이탈위험에는 여성과 남성 근로자 모두 노출되어 있으며, 특히 인적자본수준이 낮을수록, 여성들이 집중하고 있는 직종일수록 더 높게 나타나고 있다. 따라서 본 장에서는 일자리 이탈의 두 번째 유형으로서 비자발적 일자리 이탈의 과정을 분석한다.

셋째, 본 장은 실업상태를 경험하지 않는 일자리간 이동과정을 분석한다. 앞서 간략히 논의한 바와 같이, 평생고용·직장의 가치관이 많이 쇠퇴하고 개인적 삶을 중시하는 경향이 강하게 나타면서 개인이 보다 나은 근로조건을 찾아서 자발적으로 일자리를 이동하는 경향이 강해지고 있다. 이러한 추

이는 인적자원의 수준에 의해 크게 영향을 받는 것으로 이해되고 있으며, 상향이동의 결과를 낳는 것으로 나타나고 있다. 그러나 여성들의 경우, 남성들과는 달리, 가사나 자녀양육의 문제로 인해 현재의 일자리보다 더 나은 조건이 아님에도 불구하고 탄력적 근무나 지리적 위치 때문에 자발적으로 새로운 직장으로 이직하는 경향도 나타나고 있다. 따라서 본 장에서는 일자리 이동의 한 형태도로 자발적 일자리 이동의 과정을 성별로 분석한다. 인적자원수준, 이직사유, 현 직장의 특성 및 인구학적 변인 등을 중심을 남성과 여성이 자발적으로 이직하는 과정과 그 결정요인들을 분석한다.

2. 자료 및 분석방법

본 장에서는 이직사유별 노동시장 이탈-과정을 한국노동연구원이 1998년부터 2007년까지 10년간 수집한 한국 노동패널(KLIPS)자료를 이용하여 사건사 분석방법론을 적용한다. 한국노동패널자료(KLIPS)의 장점은 본 연구에 필요한 개인들의 직업력과 인구학적 자료에 대한 자세한 정보를 제공하고 있다는 점이다. 예를 들면, 본 자료는 개인들이 각 직업을 시작한 날과 마친 날, 그리고 각 직업에서의 노동시간, 임금, 직업, 산업의 종류, 그리고 조직규모 등에 대한 자세한 정보를 담고 있다. 본 연구자는 이러한 정보를 가지고 있는 한국노동패널을 이용하여 시간에 따라 변화하는 월별(month based) 개인의 직업력 파일 (person-file with time-varying variables)을 만들었다. 이러한 개인사와 직업변수들을 시간에 따라 변화시키는 개인 직업력 파일은 시간 연속적 (continuous-time) 사건사 분석을 가능하게 하므로 시간의 흐름으로 인해 야기되는 분석상의 오차항을 최소화 시켜주는 방법론상의 이점을 가지고 있다.

각 독립변수들의 자발적 또는 비자발적 일자리 이동의 위험율 (hazard rates)에 대한 효과는 관찰기간 동안 일정하다는 것을 가정하는 Gompertz 분포를 이용한 사건사 모델의 식은 다음과 같다.

$$h_i(t) = h_0(t) * \lambda_i, \text{ where } \lambda_i = \exp(X_i\beta)$$

여기서 $h_0(t)$ 는 기본 위험율이며, X_i 는 개인별 특성변수들, 그리고 β 는 모델의 회귀계수를 나타낸다. 비례적 위험율 모델(proportional hazard (PH) model)에서 λ_i 는 각 시간 t 에서 일정한 비율로 기본 위험율 (baseline hazard rates)을 측정한다(Blossfeld and Rohwer 1995).

본 연구는 자발적 노동시장 이탈은 자발적 일자리 이동이나 비자발적 일자리 이탈과는 독립된 일자리 이동이라는 가정에 바탕을 두고 있다. 즉, 자발적 일자리 이동이 발생하는 사건 경로와 비자발적 일자리 이동이 발생하는 사건경로는 서로 의존적이라기보다는 서로 독립된 사건으로서 자발적 일자리 이동을 경험하는 근로자와 비자발적 일자리 이동을 경험하는 근로자는 서로 독립된 집단이라는 점을 가정한다.

따라서 본 연구는 사건사 분석방법론 중에서 사건들의 독립적 발생을 가정하는 “독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)”(Hachen 1988)을 사용하여 분석한다. 독립적 경쟁적 위험모델은 서로 다른 원인과 과정에 의해 이동종착지가 구분되는 모델을 분석하는데 특별히 유용하다고 할 수 있다. 모델의 식은 다음과 같다.

$$r_j(t) = \exp(a_j + b_{ij}X_i)$$

여기서 j 는 서로 다른 사건의 유형의 수를 의미한다.

$$h_i(t) = h_0(t) * \lambda_i, \text{ where } \lambda_i = \exp(X_i\beta)$$

$$\Pr(y=1 | \chi) = 1 - \exp[-\exp(\chi\beta)]$$

여기서 j 는 서로 다른 사건의 유형의 수를 의미한다.

3. 이탈사유별 일자리 이탈에 대한 기술적 분석

본 장에서는 세 가지 유형의 일자리 이탈을 분석한다. 첫째, 비자발적 일자리 이탈을 경험한 근로주기의 특성과 이탈과정을 분석한다. 둘째, 자발적으로 한 일자리에서 다른 일자리로의 이동의 특성 및 과정을 분석한다. 마지막으로 자발적으로 노동시장을 이탈하여 실업 또는 비경제활동 상태로 이동한 근로주기의 특성 및 이탈과정을 분석한다. 이를 위하여, 본 절에서는 일자리 이탈사유별·종착지별 분포 및 인구학적 특성을 살펴본다.

성별 및 일자리 이탈사유별 빈도를 살펴보면(<표 IV-1>), 비자발적 일자리 이탈을 경험한 전체 주기는 3,767주기(전체대비 4.1%)이며, 이중 남성주기는 모두 2,083주기(55.3%), 여성주기는 총 1,684(44.7%)주기로 나타났다. 비자발적 일자리 이탈을 경험하는 비율은 여성에 비해 남성이 약 10% 이상 더 높은 것으로 분석되었다.

자발적으로 일자리-4주만의 휴식기를 가지고 한 일자리에서 다른 일자리로 이동하는 유형-를 이동하는 노동주기 분포를 살펴보면, 총 5,707주기가 자발적 일자리 이동을 경험한 것으로 나타났다(전체대비 6.2%). 성별로 살펴보면, 남성이 여성보다 약 4%정도 더 많아서 2,963주기(51.9%)가 자발적 노동이동을 경험한 반면, 여성주기는 2,744로 나타났다(48.1%). 마지막으로 자발적 노동시장 이탈-한 일자리를 그만두고 4주 이상의 휴식기를 경험하는 일자리 이동유형-을 살펴보면, 총 4,932주기가 자발적 노동시장이탈을 경험한 것으로 분석되었다(전체대비 5.35%). 남성의 경우 총 1,842주기인 반면, 여성은 3,090주기로서 남성에 비해 여성이 25%이상 더 많이 자발적으로 노동시장을 이탈하는 경험을 가지는 것으로 분석되었다. 특히 비자발적 노동시장 이탈이나 자발적 일자리 이동에서는 남성이 여성보다 더 빈번한 이동을 하는 반면, 여성은 자발적으로 노동시장 이탈을 하는 경우가 월등히 많이 경험한다는 점이 주목할 만하다.

〈표 IV-1〉 성별에 따른 일자리 이탈 빈도

(단위: 주기(spell), %)

변수	성별		전체 (92,181)
	남성	여성	
비자발적 일자리 이탈	2,083 (55.30)	1,684 (44.70)	3,767 (100.00)
자발적 일자리간 이동	2,963 (51.92)	2,744 (48.08)	5,707 (100.00)
자발적 노동시장 이탈	1,842 (37.35)	3,090 (62.65)	4,932 (100.00)

일자리 이탈유형 당시 결혼상태를 살펴보면 <표 IV-2>, 우선 비자발적 일자리 이탈당시 혼인상태를 살펴보면, 남성의 경우 미혼이 약 26.4%, 기혼 또는 재혼상태가 약 67.8%, 이혼 또는 사별상태가 약 5.8%로 나타났다. 여성의 경우도 남성과 비슷해서, 미혼이 약 21.9%, 기혼 또는 재혼상태가 63.6%, 그리고 이혼 및 사별상태가 14.6%로서 남성과 대체적으로 비슷하나 이혼 또는 사별상태가 남성에 비해 약 10% 정도 더 높은 추이를 보이고 있다. 이는 여성에 비해 남성이 이혼이나 사별 후 재혼의 시기가 더 빠르고 재혼의 비율도 더 높다는 점을 보여주는 결과라 하겠다.

자발적 이동을 경험한 남성과 여성의 주기의 결혼상태를 살펴보면, 남성의 경우, 미혼이 약 36.3%, 기혼 또는 재혼상태가 60.3%, 그리고 이혼 및 사별상태가 약 3.4%로 분석되었다. 여성도 이와 비슷한 추이를 보이는데, 남성에 비해 기혼 및 재혼상태가 조금 낮은 55.8%, 그리고 이혼 및 사별상태는 조금 높은 9.9%를 보이고 있다.

마지막으로 자발적 노동시장이탈을 경험한 주기의 결혼상태를 살펴보면, 남성의 경우, 미혼이 57.1%로서 가장 높으며, 기혼 또는 재혼이 39.9%, 그리고 이혼 및 사별상태는 약 3%정도에 머무는 것으로 분석되었다. 여성의 경우는 남성과 달리, 기혼 또는 재혼상태가 가장 높게 나타나고 있는데, 기혼 및 재혼이 50.3%, 미혼이 43.6%, 그리고 이혼 및 사별상태는 6.1%정도에 그치고 있다. 한 가지 주목할 만한 분석결과는 다른 유형의 일자리 이동에 비해 자발적으로 노동시장을 떠나는 비율이 남성과 여성 모두에서 미혼상태

에서 더 많이 발생한다는 점이다. 특히 미혼 남성들의 경우, 비자발적 실업이나 자발적 이직보다는 자발적 노동시장 이탈의 위험에 더 많이 노출되어 있다는 점이다.

〈표 IV-2〉 결혼상태에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도

(단위: 주기(spell), %)

변수	남성			여성		
	미혼	기혼/ 재혼	이혼/ 사별	미혼	기혼/ 재혼	이혼/ 사별
비자발적 일자리 이탈	540 (26.39)	1,387 (67.79)	119 (5.82)	359 (21.86)	1,044 (63.58)	239 (14.56)
자발적 이동	1,040 (36.29)	1,729 (60.33)	97 (3.38)	886 (34.26)	1,443 (55.80)	257 (9.94)
자발적 노동시장 이탈	1,016 (57.11)	710 (39.91)	53 (2.98)	1,277 (43.61)	1,474 (50.34)	177 (6.05)

교육수준에 따른 일자리 이탈유형을 살펴보면 <표 IV-3>, 비자발적으로 일자리를 실직한 남성의 경우, 고등학교 졸업이 가장 많아서 44.7%이며, 그 다음으로는 고졸미만 학력주기가 26.5%를 보이고 있다. 가장 낮은 비율을 보이는 학력수준은 2년제 대학졸업자로 13.4%로 분석되었다. 여성주기의 경우, 남성과 마찬가지로 고등학교 졸업이 가장 높아서 40.1%이며, 그 다음으로 고졸미만이 36.7%로 나타났다. 여성도 남성과 마찬가지로 2년제 대학졸업자의 비율이 가장 낮게 나타났다(11.5%).

자발적으로 직장을 이동한 주기의 교육수준 분포를 살펴보면, 남성은 고등학교 졸업주기가 가장 많아서 44.8%이며, 그 다음으로는 4년제 대학이상이 20.4%를 보이고 있다. 가장 낮은 교육계층은 고졸미만으로 16.1%로 분석되었다. 여성주기의 경우, 남성과 마찬가지로 고졸학력이 47.6%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 고졸미만이 23.6%로 나타났다. 가장 낮은 학력계층은 4년제 대학이상으로서 13.2%로 분석되었다.

자발적 노동시장 이탈을 경험한 남성과 여성의 학력분포를 살펴보면, 남성의 경우, 고등학교졸업이 가장 높아서 34.3%이며, 그 다음으로는 2년제 대학이 차지하고 있다(27.0%). 그리고 4년제 대학이상의 학력자는 자발적

노동시장이탈을 경험하는 비율이 가장 낮게 나타나고 있다(18.9%). 여성주기의 경우는 고등학교 졸업자의 비율이 가장 높아서 42.1%이며, 그 다음으로는 고등학교 졸업 미만으로 22.2%를 차지하고 있다. 자발적으로 노동시장을 떠나는 비율이 가장 낮은 학력층은 4년제 대학이상 집단으로서 15.5%로 분석되었다.

〈표 IV-3〉 교육수준에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도

(단위: 주기(spell), %)

변수	남성				여성			
	고졸미만	고졸	2년제 대학	4년제 대학이상	고졸 미만	고졸	2년제 대학	4년제 대학이상
비자발적 일자리이탈	552 (26.50)	932 (44.74)	280 (13.44)	319 (15.31)	618 (36.70)	675 (40.08)	193 (11.46)	198 (11.76)
자발적 이동	476 (16.06)	1,328 (44.82)	555 (18.73)	604 (20.38)	647 (23.58)	1,307 (47.63)	427 (15.56)	363 (13.23)
자발적 노동시장이탈	364 (19.76)	631 (34.26)	498 (27.04)	349 (18.95)	686 (22.20)	1,300 (42.07)	625 (20.23)	479 (15.50)

사유별 일자리 이탈사건이 발생할 당시 직종분포를 살펴보면 다음의 <표 IV-4>와 같다. 우선 비자발적 일자리 이탈을 경험한 주기의 직종분포를 살펴보면, 남성의 경우, 기술공 및 장치기술직에서 37.8%의 비자발적 일자리 이탈이 경험되어 가장 높은 비율을 나타냈다. 그 다음으로는 판매 및 서비스직에서 17.2%, 준전문직에서 15.4%, 단순노무직에서 14.0%의 이탈률을 보이고 있다. 관리직 및 전문가직종에서는 7.0%의 비자발적 일자리 이탈률을 보여서 가장 낮은 비율을 보이고 있다. 여성의 경우를 살펴보면, 판매 및 서비스직에서의 비자발적 실직을 가장 많이 경험하는 것으로 나타났다(32.5%). 그 다음으로는 기술공 및 장치기술직에서 18.1%, 단순노무직에서 17.3%, 사무직에서 15.1%순으로 분석되었다. 가장 낮은 비자발적 실직비율을 보이는 직종은 관리자 및 전문가직종으로 6.5%에 그치고 있다.

자발적 일자리간 이동분포를 직종별로 살펴보면, 남성의 경우, 기술공 및 장치기술직에서 가장 높아서 36.2%를 보이고 있으며, 그 다음으로는 판매

및 서비스직이 19.4%, 준전문직이 17.2%를 보이고 있다. 가장 낮은 자발적 이직률을 보이는 직종은 관리자 및 전문가직종으로서 7.8%를 보이고 있다. 여성의 경우는 판매 및 서비스직에서의 자발적 이직률이 가장 높게 나타나고 있다(38.9%). 그 다음으로는 사무직이 18.3%, 준전문직이 12.2%로 분석되었다. 가장 낮은 자발적 이직률을 보이는 직종은 관리직 및 전문직종과 단순노무직으로 나란히 9.4%로 분석되었다.

직종에 따른 자발적으로 노동시장을 이탈을 분석하면, 남성의 경우, 기술공 및 장치기술직에서 25%로서 가장 높은 반면, 관리자 및 전문직에서 7%로서 가장 낮은 노동시장 이탈률을 보이고 있다. 여성의 경우에는 판매 및 서비스직에서 32.8%로서 가장 높은 노동시장 이탈률을 보이는 것으로 분석되었다. 그 다음으로는 사무직이 23.3%로 나타났다. 가장 낮은 자발적 노동시장 이탈률을 보이는 직종은 단순노무직으로서 6.6%정도로 나타났다.

〈표 Ⅳ-4〉 현일자리 직종에 따른 남녀의 일자리 이탈 빈도

(단위: 주기(spell), %)

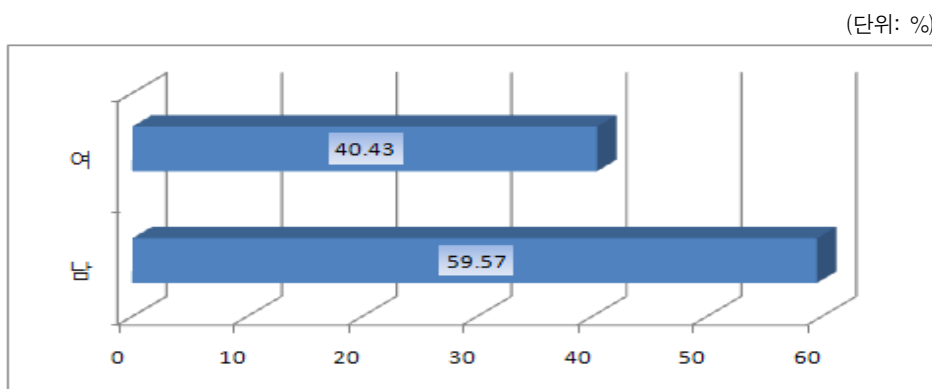
변수	비자발적 일자리 이탈		자발적 일자리간 이동		자발적 노동시장 이탈	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	2,083 (29.95)	1,684 (22.24)	51,946 (5.4)	2,744 (7.36)	1,842 (3.35)	3,090 (8.29)
관리자 및 전문가	146 (7.01)	110 (6.53)	231 (7.80)	258 (9.40)	128 (6.95)	343 (11.01)
준전문직	320 (15.36)	176 (10.45)	510 (17.21)	335 (12.21)	343 (18.62)	508 (16.44)
사무직	178 (8.55)	255 (15.14)	257 (8.67)	501 (18.26)	205 (11.13)	720 (23.30)
판매 및 서비스직	359 (17.23)	548 (32.54)	575 (19.41)	1,067 (38.88)	428 (23.24)	1,013 (32.78)
기술공 및 장치기술자	788 (37.83)	304 (18.05)	1,073 (36.21)	325 (11.84)	460 (24.97)	301 (9.74)
단순노무직	292 (14.02)	291 (17.28)	317 (10.70)	258 (9.40)	278 (15.09)	205 (6.63)

4. 비자발적 일자리 이탈의 특성 및 분석결과

가. 자발적 및 비자발적 일자리 이탈의 분포 및 특성

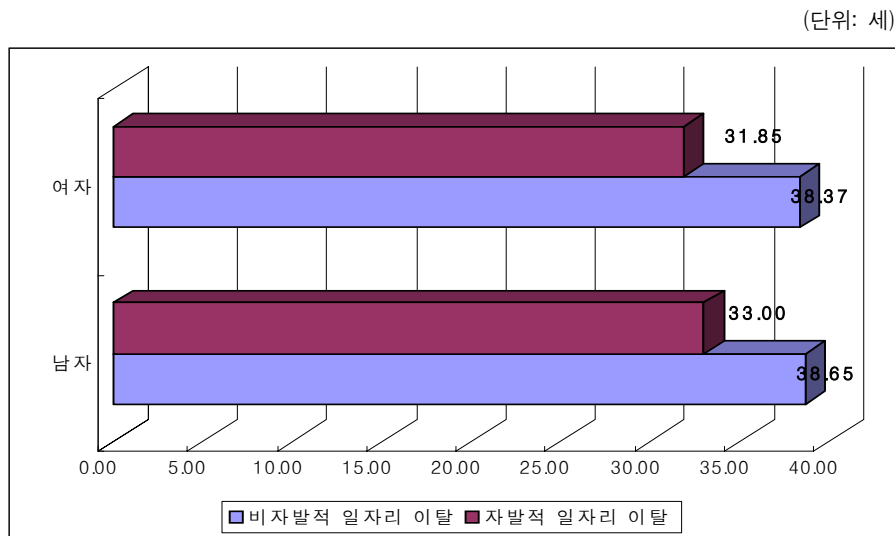
본 장에서는 분석하는 비자발적 일자리 이탈은 앞서 설명하였듯이, 일자리에서 비자발적으로 직장을 그만둔 경우를 분석한다. 본 연구에서 정의하는 ‘비자발적 일자리 이탈’을 정리하면, 근로자가 해고, 직장폐쇄, 도산, 부도 등의 이유로 근로자의 의지와는 상관없이 더 이상 일자리에서 근로할 수 없는 경우를 의미한다. 비자발적 이탈 이후 다른 직장으로 이직하거나 또는 실업이나 비경제활동 상태로 이동하는 것에 상관없이 매 일자리에서의 비자발적 이직의 사건을 경험할 위험률을 분석대상으로 한다. 우선 본 절에서는 비자발적 일자리 이탈 또는 손실을 경험한 조사대상 주기의 인구학적, 직업적 특성을 분석한다.

다음의 [그림 IV-1]은 분석대상에 포함된 남성과 여성주기수의 분포를 나타내고 있다. 우선 남성주기는 57.57%이며, 여성주기는 40.43%로서 남성주기가 여성주기보다 약 17% 정도 더 많은 것으로 나타났다. 이러한 주기에서의 성별차이는 여성에 비해 남성이 첫 번째 조사시점부터 마지막 조사시점까지 생애사건—예, 취업횟수, 결혼, 자녀출산 횟수 등—을 더 많이 경험한 것으로 의미한다.



[그림 IV-1] 남성과 여성의 전체 비율

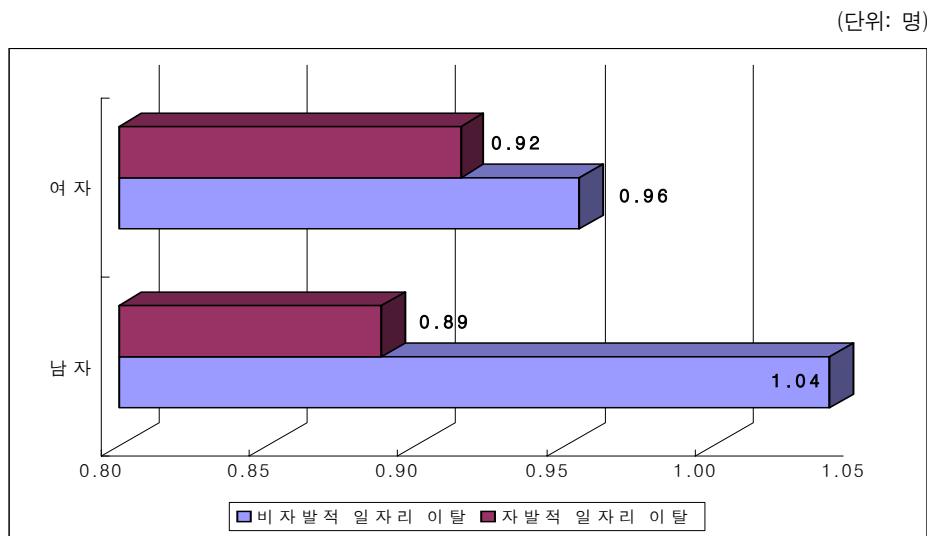
다음으로 자발적 일자리 이탈과 비자발적 일자리 이탈을 경험한 남성주기와 여성주기의 인구학적 특성을 비교해서 살펴보면 다음과 같다. 우선 비자발적 일자리 이탈시점에서의 남성과 여성주기의 평균연령을 살펴보면 [그림 IV-2], 비자발적 일자리 이탈을 경험한 남성주기의 평균연령은 38.7세이며, 여성주기의 평균연령은 38.4세로 나타났다. 반면, 자발적 일자리 이탈을 경험한 남성주기는 평균 33세이며, 여성주기는 평균 31.9세로 분석되었다. 이 같은 결과를 통해서 남성과 여성모두 자발적으로 일자리를 종결하는 시점보다 비자발적으로 일자리를 손실당하는 시점의 평균연령이 더 높다는 것을 알 수 있으며, 따라서 이후 경력이동에서도 자발적으로 일자리를 종결한 남성과 여성보다 비자발적으로 일자리를 이탈하는 근로자가 더 불리할 수밖에 없다는 점을 알 수 있다.



[그림 IV-2] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 평균연령

우선 [그림 IV-3]은 비자발적 일자리 이탈 또는 자발적 일자리 이탈시점에서의 평균자녀수를 보여주고 있다. 비자발적 일자리 이탈시점에서 남성주기의 평균자녀수는 약 1.04명인 반면, 비자발적 일자리 이탈시점에서 여

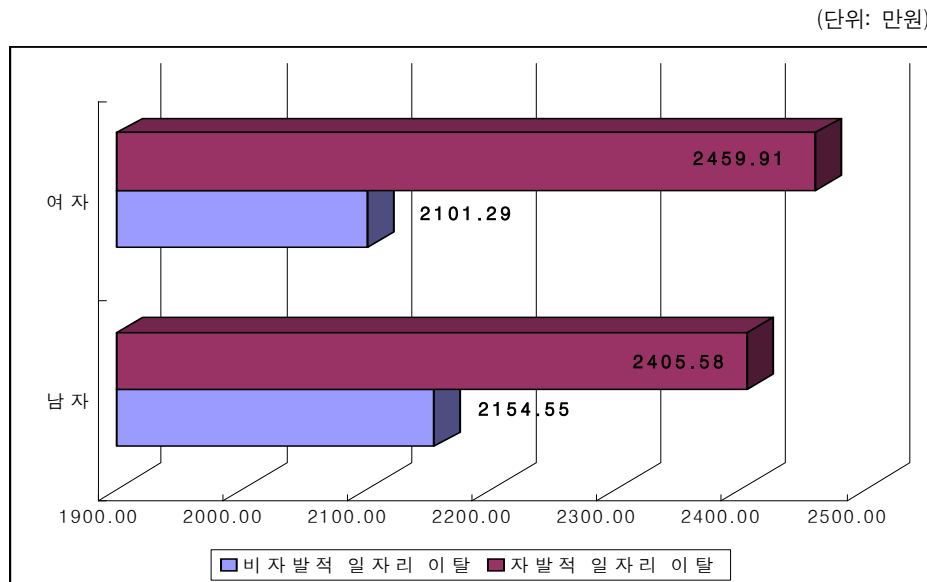
성주기의 평균자녀수는 약 0.96명으로서 남성주기의 평균자녀수가 약간 더 높게 나타나고 있다. 이와 비교해서, 자발적으로 일자리를 이탈, 즉 자발적으로 직장을 그만둔 경우 평균 자녀수를 살펴보면, 남성주기는 약 0.89명이며, 여성주기는 평균 0.92명으로서 남성과 여성주기가 비슷한 평균자녀수를 보이고 있다.



[그림 IV-3] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 평균자녀수

다음으로 비자발적 일자리 이탈을 경험한 남성과 여성주기의 가구소득수준을 살펴보면 다음의 [그림 IV-4]와 같다. 자발적 일자리 이탈을 경험한 남성주기의 연평균 가구소득은 약 2,405.6만 원 정도인 반면, 여성은 2,459.9만원으로 분석되었다. 비자발적 일자리 종결을 경험한 경우, 남성주기의 연평균 가구소득은 2,154.6만원인 반면, 여성주기는 2,101.3만원으로 여성의 가구소득수준이 남성에 비해 조금 낮게 나타나고 있다. 특히 일자리 이탈사유별 연평균 가구소득 수준 결과를 보면, 비자발적 일자리 이탈을 경험한 남성과 여성주기의 가구소득이 자발적 일자리 이탈을 경험한 남성과 여성주기의 가구소득에 비해 크게 낮은 수준이라는 점이 주목할 만하다. 선행연구

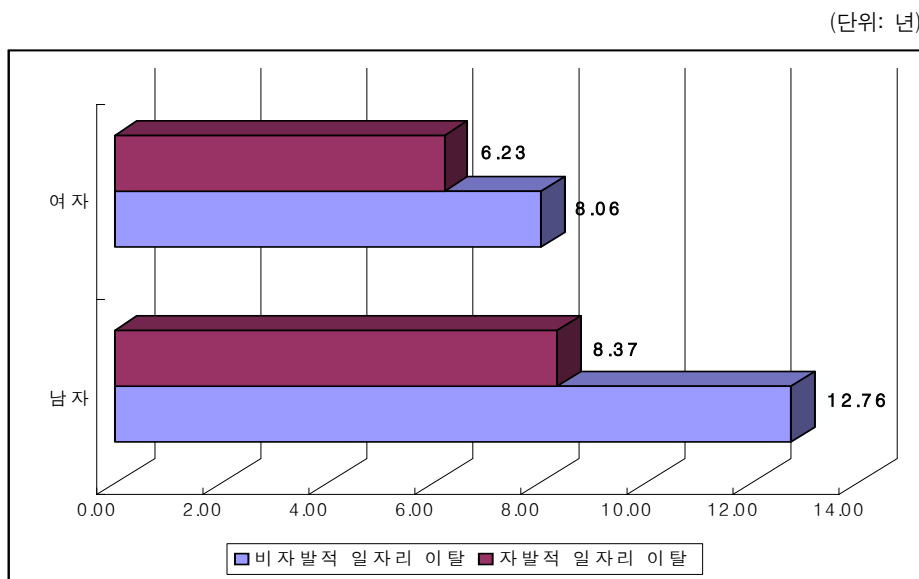
에 따르면, 비자발적 일자리 손실을 경험하는 근로자들은 대부분이 다음 일자리에서 이전 일자리 수준과 비슷하거나 오히려 낮은 수준의 일자리로 이동할 위험이 높다는 점이 지적되고 있다. 따라서 비자발적 일자리 이탈을 경험하는 남성과 여성들은 낮은 가구소득수준과 함께 일자리 이동에서 불리한 위치를 경험하는 이중고의 위험에 처할 가능성이 높다는 점을 지적할 수 있다.



[그림 Ⅳ-4] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 가구소득

비자발적 일자리 이탈을 경험한 남성과 여성주기의 일자리 특성 중, 우선 실제노동시장 경력을 살펴보면 다음의 [그림 Ⅳ-5]와 같다. 비자발적으로 일자리를 그만 둔 남성주기의 경우 평균 12.8년의 노동시장 경력을 가지고 있는 시점에서 일자리 이탈을 경험한 반면, 여성주기의 경우 평균 6.2년 정도의 노동시장경력을 가지고 있는 시점에서 비자발적으로 일자리를 잃은 것으로 분석되었다. 즉, 여성에 비해 남성주기는 비교적 긴 노동시장 경력—상대 여성의 두 배 이상의 노동시장경력—을 가지고 있는 남성들이 비자발

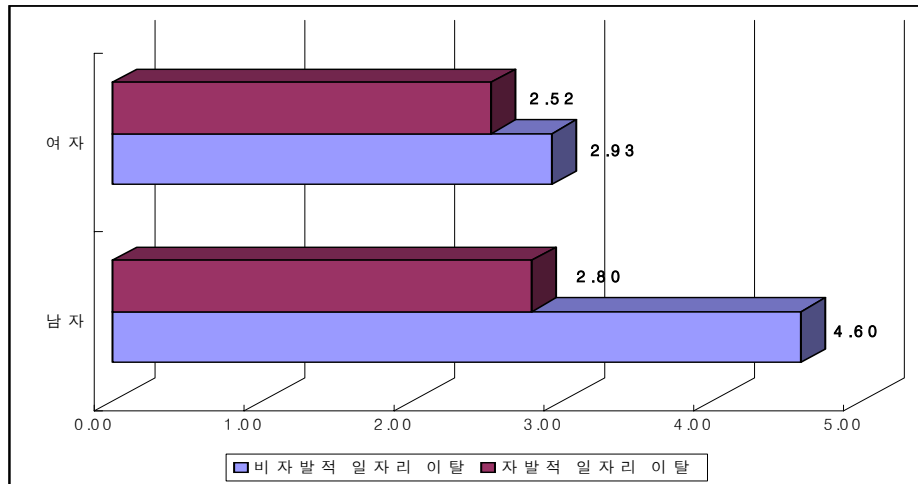
적 직업이탈을 경험하는 것으로 나타났다. 한편, 자발적으로 일자리를 그만둔 남성주기의 노동시장경력은 약 8.4년이며, 여성주기는 약 8.1년의 실제 노동시장 경력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 자발적으로 일자리를 그만둔 근로자들의 경우 남성과 여성의 노동시장경력에서의 차이는 거의 나타나지 않는 것으로 분석되었다.



[그림 IV-5] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력

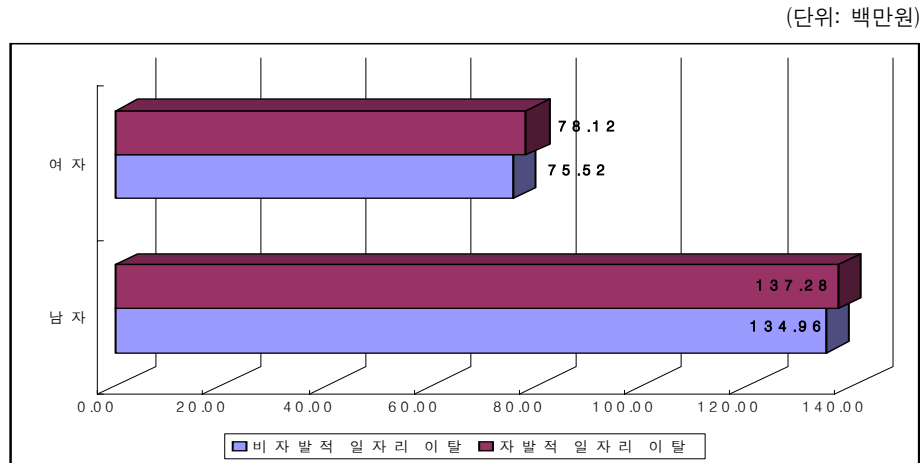
비자발적으로 일자리를 그만둔 근로자들의 그만둘 당시 일자리에서의 근속기간을 살펴보면 [그림 IV-6], 남성주기의 경우는 약 4.6년 정도 근속한 것으로 나타났으며, 여성은 약 2.9년 정도 근속한 것으로 분석되었다. 반면, 자발적으로 일자리를 그만둔 남성주기는 약 2.8년 정도 근속하였으며, 여성주기도 이와 비슷한 약 2.5년 정도 근속한 것으로 분석되었다. 앞서 살펴보면 실제 노동시장경력에서의 성별차이와 비슷하게, 근속기간에 대한 분석에서도 비자발적으로 일자리를 상실한 남성의 근속기간이 상대 여성에 비해 약 2년 정도 더 긴 것으로 분석되었다.

(단위: 년)



[그림 Ⅳ-6] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 근속기간

비자발적 일자리 이탈을 경험한 근로자들의 일자리 이탈당시의 월평균 임금수준을 살펴보면 [그림 Ⅳ-7], 남성주기의 경우 월평균 135만원 급여를 받은 반면, 여성들은 78만원수준으로 남성이 여성의 1.7배 이상의 월평균 임금수준을 나타내고 있다. 자발적으로 일자리를 그만 둔 여성과 남성주기의 월평균 임금수준을 살펴보면, 우선 여성주기의 경우 약 75만 5천원을 받은 반면, 남성주기는 137만 원 정도를 받은 것으로 분석되었다. 이와 같이, 월평균 임금수준에 대한 분석을 통해서 알 수 있는 점은 자발적 이탈과 비자발적 이탈 근로자들의 차이는 임금수준에서는 나타나지 않는다는 점이다. 자발적 일자리 이탈을 경험한 근로자가 비자발적 일자리 이탈자들 보다 임금수준이 약간 더 높은 경향이 있으나 그 차이는 매우 미미하다고 할 수 있다. 따라서 임금수준의 차이는 성별에 의해서 나타난다고 할 수 있다.



[그림 IV-7] 비자발적 이탈을 경험한 남녀의 월평균 임금

나. 비자발적 일자리 이탈위험에 관한 사건사 분석

1) 기술적 통계분석

비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 다음의 <표 IV-5>는 비자발적 이탈에 대한 사건사 분석에 포함된 변수들의 기술적 통계분석 결과이다. 분석모델에 포함된 변수들은 크게 인구학적 변수, 직업특성, 그리고 경력연속성 관련 변인들이다. 첫 번째 인구학적 변수들 중에서 결혼상태를 살펴보면, 분석에 포함된 주기들 중에서 미혼상태인 경우는 전체 28.5%이며, 이중 남성 미혼주기는 27%, 여성미혼주기는 30.7%로 나타났다. 기혼 또는 재혼으로서 현재 배우자와 함께 생활하는 주기는 전체적으로는 66.2%이며, 이 중 남성은 70%, 여성은 60.6%로서 남성이 여성에 비해 현재 결혼상태인 비율이 10%정도 높게 나타나고 있다. 이혼 및 사별상태인 비율도 전체적으로 5.3%인 가운데 남성은 3.1%, 여성은 8.7%로서 여성의 비율이 조금 더 높게 나타나고 있다.

교육수준의 분포를 살펴보면, 전체적으로 고졸미만은 22.1%, 고졸은 41.6%, 2년제 대학은 14.9%, 그리고 4년제 대학이상의 학력집단은 21.5%로

나타났다. 남성의 경우에는 고졸의 비율이 가장 높아서 41.8%인 반면, 2년제 대학졸업자가 가장 낮은 14.8%를 보이고 있다. 여성의 경우도 남성과 마찬가지로 고졸 집단의 비율이 가장 높게 나타나고 있는 가운데(41.2%), 2년제 대졸집단이 가장 적은 14.9%의 비율을 보이고 있다. 유의할 분석결과는 남성의 경우 4년제 대학이상의 학력집단이 24.5%인데 반해, 여성의 4년제 이상 학력집단은 16.9%에 머무르고 있다는 점이다.

자녀관련 변수들을 살펴보면, 가정에 미취학 아동을 한 명이상 양육하고 있는 경우는 전체적으로 18.3%인 가운데, 남성은 23.3%, 여성은 약 11% 정도가 미취학 아동을 한 명 이상 돌보고 있는 것으로 분석되었다. 전체 자녀수를 살펴보면, 전체적으로 평균 1.2명 정도를 자녀를 두고 있는 것으로 분석되었다. 남성은 평균 1.3명, 여성은 평균 1명으로서 남성의 평균자녀수가 여성보다 조금 높은 것으로 나타났다.

연평균 가구소득수준을 살펴보면, 조사대상 주기 전체적으로는 연평균 2,583만 원 정도인 것으로 분석되었다. 남성은 2,575만 원인 반면, 여성은 2,594만 원으로 조사대상 여성의 가구소득이 남성의 그것보다 약간 더 높은 것으로 분석되었다.

조사대상 주기의 일자리 특성 중 직종별 분포를 살펴보면, 우선 남성들 중에서는 기술공 및 장치기술직의 비율이 가장 높아서 33.1%이며, 그 다음으로는 준전문직에 21.8%정도 나타나고 있다. 가장 낮은 비중을 보이는 직종은 단순노무직으로 조사대상 남성주기의 7.9%가 속하는 것으로 분석되었다. 여성의 경우를 살펴보면, 판매 및 서비스직에 종사하는 비율이 가장 높아서 32.8%로 나타났으며, 그 다음으로는 사무직이 19.5%를 보이고 있다. 단순노무직에의 종사비중이 가장 낮아서 7.6%를 보이고 있다.

노동시장경력을 살펴보면, 남성은 13.6년 정도의 실제 노동시장 경력을 가지고 있는 반면, 여성은 9.8년 정도의 실제 노동시장경력을 갖는 것으로 분석되었다. 이탈을 경험한 일자리에서의 근속기간에서도 남성의 근속기간이 여성보다 더 길어서, 남성주기는 평균 약 8년인데 비해 여성은 약 5.9년 정도인 것으로 분석되었다. 주당평균 근무시간은 남성이 52.6시간정도인데 비해 여성은 48.6시간으로 남성에 비해 약 4시간 정도 짧은 것으로 분석되

었다. 월평균 임금수준에서는 남성의 경우에는 평균 2백 3만 원 정도의 월 평균 임금을 받는데 반해 여성은 남성의 절반 수준인 1백 10만 원 수준으로 분석되었다.

마지막으로 여성만을 분석대상으로 한 모델 <표 IV-8>에 포함되는 변수로 첫출산 또는 둘째 출산 전후로 지속적으로 노동시장에 참여하였는가를 살펴보면, 분석대상 여성들 중에서 첫째 또는 둘째 출산전후로 지속적으로 취업하고 있었던 여성들의 비율은 19% 정도인 것으로 분석되었다.

〈표 IV-5〉 비자발적 일자리 이탈에 대한 기술적 통계

(단위: %, 만원)

변수	전체 (85,624)	남성 (51,471)	여성 (34,153)
비자발적 일자리 이탈	25.93	29.95	22.24
남성	59.57	100.00	-
여성	40.43	-	100.00
연령	34.47	34.87	33.88
결혼상태			
미혼	28.52	27.05	30.72
기혼 또는 재혼	66.17	69.88	60.59
이혼 또는 사별	5.31	3.06	8.68
교육수준			
고졸미만	22.12	18.86	26.92
고졸	41.56	41.80	41.20
2년제	14.86	14.80	14.92
4년제 졸업이상	21.46	24.54	16.93
모성단계			
미취학아동유무	18.31	23.28	10.97
전체 자녀수	1.19	1.29	1.03
연평균 가구소득	2582.86	2,575.43	2,593.83
로그화된 연평균 가구소득	7.46	7.46	7.45
일자리 특성			
관리자 및 전문가	10.17	9.32	11.42
준전문직	19.56	21.82	16.24
사무직	14.34	10.84	19.50
판매 및 서비스직	23.37	16.97	32.81
기술공 및 장치기술자	24.77	33.12	12.46
단순노무직	7.79	7.93	7.58
실제노동시장경력	12.06	13.57	9.84
현일자리 근속기간	7.12	7.98	5.85
주당평균 근무시간	50.96	52.56	48.59
월평균 임금	165.49	203.06	110.08
로그화된 월평균임금	4.84	5.08	4.48
첫출산 또는 둘째 출산 전후 지속적 노동시장 참여여부	18.98	-	18.98

2) 비자발적 일자리 이탈에 관한 사건사 분석

<표 IV-6>은 인구학적 변인들만을 포함한 사건사 분석결과이다. 우선 남성과 여성이 모두 포함된 모델 I의 결과를 살펴보면, 여성은 남성에게 비해 비자발적 일자리 이탈을 경험할 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 연령이 높을수록 비자발적 실직의 위험이 더 높아지며, 이 같은 연령의 부정적 효과는 남성과 여성 모두에서 같은 결과를 보이고 있다. 결혼상태의 효과를 살펴보면, 결혼경험이 없는 집단을 준거로 하여, 현재 결혼상태에 있는 집단은 비자발적 실직을 경험할 확률이 유의미하게 낮아지며, 사별 또는 이혼상태인 집단도 미혼집단에 비해 비자발적으로 실직할 위험에 낮게 노출되는 것으로 나타났다. 남성과 여성집단 모두에서 미혼에 비해 현재 결혼 또는 결혼경험이 있는 집단이 비자발적으로 일자리를 잃을 확률은 낮은 것으로 나타났다.

교육수준에 따른 비자발적 일자리 이탈위험을 살펴보면, 고등학교 졸업 집단에 비해 모든 학력집단이 비자발적 실직위험이 낮은 것으로 나타났으나, 특히 4년제 대학이상의 학력집단은 통계적으로 매우 유의미하게 그 위험률이 낮은 것으로 분석되었다. 성별로 분석한 결과에서는 남성과 여성 모두에서는 고등학교 졸업 집단이 다른 교육집단과의 유의미한 차이는 보이지 않고 있으나, 4년제 대학이상의 학력집단과는 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 4년제 대학이상의 학력을 가진 남성과 여성은 고등학교 졸업의 학력을 가진 남성 및 여성에 비해 비자발적으로 실직할 위험이 유의미하게 낮은 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

자녀양육단계의 효과를 살펴보면, 가정에 미취학 아동이 한명이라도 있는 경우에는 남성과 여성 모두 비자발적으로 일자리를 잃을 위험이 높아지는 것으로 분석되었다. 그러나 전체 자녀수가 많을수록 비자발적 일자리 이탈의 위험은 낮아지는 것으로 나타났다.

마지막으로 연평균 가구소득의 효과를 살펴보면, 가구소득이 높을수록 남성과 여성 모두 비자발적으로 일자리를 잃을 위험은 낮아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

〈표 IV-6〉 비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석: 인구학적 변인중심

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.291** (0.035)		
연령	0.106** (0.012)	0.071** (0.017)	0.138** (0.019)
연령 ²	-0.001** (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.001** (0.000)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-0.594** (0.054)	-0.601** (0.068)	-0.585** (0.091)
사별 또는 이혼 (준거집단: 결혼경험없음)	-0.367** (0.077)	-0.352** (0.113)	-0.338** (0.113)
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.072+ (0.042)	-0.084 (0.057)	-0.027 (0.063)
2년제 대학	-0.091+ (0.055)	-0.008 (0.071)	-0.14 (0.088)
4년제 대학 이상 (준거집단: 고등학교졸업)	-0.526** (0.052)	-0.513** (0.067)	-0.444** (0.085)
모성단계			
미취학 아동있음	0.175** (0.055)	0.201** (0.069)	0.317** (0.092)
전체 자녀수	-0.256** (0.020)	-0.369** (0.028)	-0.144** (0.030)
로그화된 가구소득	-0.158** (0.009)	-0.165** (0.012)	-0.150** (0.014)
상수	-7.695** (0.235)	-7.038** (0.330)	-7.960** (0.341)
전체 관찰수	85,624	51,471	34,153
사건수	3,614	2,005	1,609
-2Log-Likelihood	-38,256.912	-21,404.362	-16,696.851

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

다음의 <표 IV-7>은 비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석의 전체모델이다. <표 IV-7>은 앞서 살펴본 <표 IV-6>의 인구학적 모델에 이탈당시의 일자리 특성관련 변수들을 포함하는 전체모델이다. 앞서 인구학적 변인 중

심의 분석결과와는 달리, 여성이 비자발적 실업을 경험할 위험이 남성에 비해 낮은 것으로 나타났다. 이는 앞서 기술적 통계분석결과에서 나타났듯이, 남성이 여성에 비해 노동시장에 더 오래 참여하며, 직장에서의 근속기간이 더 길다는 점을 고려했을 때, 비자발적 일자리 이탈을 경험하는 시기까지 남성이 여성에 비해 더 노동시장에 머무르기 때문일 수 있다. 연령이 높을수록 비자발적 일자리 이탈을 경험할 위험이 높아지는 것으로 결과는 보여주고 있다.

결혼상태가 비자발적 실직에 미치는 효과를 살펴보면, 앞선 인구학적 변인중심의 분석결과와는 달리, 결혼상태는 비자발적 일자리 이탈에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 반면, 교육수준은 전체모델과 남성, 여성의 분리모델 모두에서 4년제 대학이상의 학력집단은 고등학교 졸업집단에 비해 비자발적 실직을 경험할 위험이 현저하게 낮아지는 것으로 분석되었다. 전체적으로 4년제 대학이상의 학력집단은 고졸학력집단에 비자발적 실직을 경험할 가능성이 $31.3\%(1-\exp(-0.375))$ 정도 낮아지는 가운데, 남성들 중에서 38.7%, 여성들 중에서는 22.9% 정도 비자발적 실직을 경험할 위험이 낮아지는 것으로 나타났다.

자녀의 효과를 살펴보면, 미취학 아동이 있는 경우 남성과 여성 모두 비자발적으로 일자리를 이탈할 위험이 높아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 그러나 여성들의 경우에는 총 자녀수가 많을수록 오히려 비자발적 실직의 위험이 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 이 같은 분석결과는 기존의 자녀양육과 여성의 노동시장경험 관련 선행연구의 결과와 상반되는 결과라고 할 수 있다. 그러나 우리나라 여성들이 자녀양육기 동안 노동시장을 이탈하는 비율이 높다는 점을 고려한다면, 자녀수가 많은 여성들은 비자발적 실직을 경험하기 이전단계에 이미 노동시장을 하기 때문에 비자발적 실직을 경험하는 시기까지 일자리를 유지하는 경우는 자기선택적인(self-selective) 효과가 작용할 가능성이 있다는 점을 지적할 수 있다.

남성과 여성의 비자발적 일자리 이탈에 미치는 직종효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직을 준거집단으로 했을 때, 사무직에 종사하는 여성들은 비자발적 실직을 경험할 위험이 높은 것으로 나타났다. 또한 기술 및 장치기술

직, 단순노무직에 종사하는 여성들도 판매 및 서비스직종에 종사하는 여성들에 비해 실직을 경험할 위험이 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 그러나 남성의 비자발적 실직에 대한 직종효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

노동시장경력관련 변수들의 효과를 살펴보면, 실제노동시장 경력이 길수록, 그리고 직장에서의 근속년수가 길수록 비자발적 일자리 이탈의 위험은 낮아지는 것으로 분석결과 나타났다. 또한 월평균 임금수준이 높을수록 비자발적 실직을 경험할 확률은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 IV-7〉 비자발적 일자리 이탈에 대한 사건사 분석: 전체모델

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	-0.194** (0.054)		
연령	0.068** (0.018)	0.060* (0.025)	0.122** (0.028)
연령 ²	0 (0.000)	0 (0.000)	-0.001** (0.000)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-0.140+ (0.082)	-0.196+ (0.108)	-0.163 (0.131)
사별 또는 이혼 (준거집단: 결혼경험없음)	-0.102 (0.106)	-0.276+ (0.156)	0.012 (0.155)
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.101+ (0.060)	-0.103 (0.084)	-0.015 (0.088)
2년제 대학	-0.109 (0.076)	-0.112 (0.100)	-0.115 (0.117)
4년제 대학 이상 (준거집단: 고등학교졸업)	-0.375** (0.077)	-0.489** (0.103)	-0.260* (0.121)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
모성단계			
미취학 아동있음	0.222** (0.078)	0.187+ (0.101)	0.360** (0.124)
전체 자녀수	-0.026 (0.029)	0.002 (0.041)	-0.096* (0.044)
로그화된 가구소득	-0.023 (0.018)	0.004 (0.026)	-0.060* (0.026)
일자리특성			
관리자 및 전문가	0.405** (0.109)	0.232 (0.158)	0.331* (0.158)
준전문직	0.145 (0.091)	-0.015 (0.131)	0.154 (0.133)
사무직	0.561** (0.087)	0.251+ (0.137)	0.645** (0.118)
기술공 및 장치기술자	0.466** (0.072)	0.168 (0.110)	0.640** (0.103)
단순노무직	0.311** (0.080)	-0.167 (0.129)	0.637** (0.108)
(준거집단: 판매 및 서비스직)			
실제노동시장경력	-0.056** (0.004)	-0.046** (0.005)	-0.089** (0.011)
실제노동시장경력 ²	0.001** (0.000)	0.000** (0.000)	0.001** (0.000)
현일자리 근속기간	-0.665** (0.013)	-0.614** (0.016)	-0.749** (0.023)
현일자리근속기간 ²	0.012** (0.000)	0.011** (0.000)	0.013** (0.001)
주당평균근무시간	0.023** (0.005)	0.025** (0.008)	0.021** (0.008)
주당평균근무시간 ²	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000* (0.000)
로그화된 월평균임금	-0.560** (0.045)	-0.650** (0.060)	-0.428** (0.072)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
상수	-4.466** (0.386)	-4.220** (0.538)	-5.481** (0.566)
전체 관찰수	47,826	29,079	18,747
사건수	2,035	1,083	952
-2Log-Likelihood	-16,123.616	-8,722.124	-7,299.642

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

비자발적 일자리 이탈위험에 대한 사건사 분석의 마지막 모델은 여성들의 노동시장활동에 주요한 사건으로 지적되고 있는 모성주기 단계와 경력연속성에 관련된 변수에 대한 분석을 포함한다(<표 IV-8>). 선행연구에 따르면 여성들의 노동시장성과는 여성들의 임신, 출산 및 자녀양육시기 동안 여성들이 경험하는 노동시장 단절과 밀접한 관련이 있다(예, Glass and Camarigg 1992, Rosenfeld and Spenner 1992). 여성들은 일반적으로 임신과 출산시기를 전후하여 근로시간을 단축하거나, 노동시장을 이탈하는 경향이 있으며, 이로 인해 여성들의 이후 노동시장에서의 성과(예, 임금수준, 직업지위 등)는 남성들이나 다른 여성들에 비해 낮아질 수밖에 없다는 점이 논의의 핵심이다(Budig and England 2001, Woldfogel 1997). 이와 같은 논의에 주목하여 본 연구는 여성들이 ‘임신 중’에 비자발적으로 실직할 위험과 ‘첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 하여 지속적으로 취업한 여성’과 그렇지 않은 여성들간의 비자발적 실직의 위험을 비교분석하기 위하여 두 변수를 포함하여 분석하였다. 분석결과는 다음의 <표 IV-8>에 제시하고 있다.

우선 모성단계관련 변수효과를 살펴보면, 자녀관련 변수들이 여성들의 비자발적 일자리 이탈에 미치는 효과는 보다 다양한 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성들이 임신 중인 경우에 비자발적으로 일자리를 그만둘 확률은 유의미하게 높아지지 않는 것으로 나타났다. 그러나 미취학 아동이 한명이라도 있는 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 비자발적으로 일자리를 그만 둘 확률이 1.5배 정도 더 높은 것으로 나타났다. 그러나

또 다른 한편으로 전체 자녀수가 많을수록 여성들이 비자발적으로 일자리를 실직할 확률은 낮아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 분석결과에 따르면 자녀 한명이 늘어날 때마다 비자발적 실직을 경험할 위험은 8.7% 정도 증가하는 것으로 나타났다.

임신 및 출산시기 동안 여성의 경력지속성이 비자발적 일자리 이탈에 미치는 효과를 살펴보면, 첫 번째 또는 두 번째 임신 및 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들과 그렇지 않은 여성들은 비자발적 실직을 경험할 위험에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

앞서의 결과와 마찬가지로 여성의 연령이 높을수록 비자발적 실직의 위험은 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 미혼에 비해 현재 결혼상태이거나 이혼 또는 사별상태가 비자발적 실직의 위험을 증가시키지는 않는 것으로 나타났다.

인적자원 관련 변수효과에서는 앞서 논의한 분석결과와는 달리, 고등학교를 졸업한 여성에 비해 4년제 대학 이상의 여성들이 비자발적으로 일자리를 이탈할 확률은 낮은 것으로 나타났다. 아울러 노동시장경력이 오래될수록, 현일자리에서 근속기간이 길수록 여성들이 비자발적 실직의 위험에 노출될 확률은 낮아지는 것으로 분석결과 나타났다. 그러나 기대와는 달리, 주당평균 근로시간이 길수록 여성들의 비자발적 일자리 이탈을 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

직종변수의 효과에서는 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들에 준전문직을 제외한 다른 직종에 종사하는 여성들의 비자발적 실직위험은 모두 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 사무직에 종사하는 여성들의 비자발적 실직의 위험이 1.9배정도 더 높으며, 관리직 및 전문직에 종사하는 여성들에 비해서는 1.4배 정도 더 높은 것으로 나타났다. 또한 기술공 및 장치기술직이나 단순노무직에 종사하는 여성들은 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들보다 비자발적으로 일자리를 이탈할 확률이 1.9배 정도 더 높은 것으로 사건사 분석결과는 보여주고 있다.

〈표 IV-8〉 비자발적 일자리 손실에 대한 사건사 분석: 여성

변수	여성
연령	0.121** (0.028)
연령 ²	-0.001** (0.000)
결혼상태	
기혼(재혼 포함)	-0.156 (0.132)
사별 또는 이혼	0.02 (0.156)
(준거집단: 결혼경험없음)	
교육수준	
고등학교졸업 미만	-0.013 (0.088)
2년제 대학	-0.113 (0.118)
4년제 대학 이상	-0.256* (0.122)
(준거집단: 고등학교졸업)	
모성단계	
임신 중	-0.055 (0.301)
미취학 아동있음	0.375** (0.127)
전체 자녀수	-0.091* (0.045)
로그화된 가구소득	-0.060* (0.026)
일자리 특성	
관리자 및 전문가	0.337* (0.158)
준전문직	0.159 (0.133)

IV. 이직사유별 노동시장 이탈에 대한 분석 ••• 75

변수	여성
사무직	0.647** (0.118)
기술공 및 장치기술자	0.636** (0.104)
단순노무직 (준거집단: 판매 및 서비스직)	0.637** (0.108)
실제노동시장경력	-0.088** (0.011)
실제노동시장경력 ²	0.001** (0.000)
현일자리 근속기간	-0.749** (0.023)
현일자리근속기간 ²	0.013** (0.001)
주당평균근무시간	0.021** (0.008)
주당평균근무시간 ²	-0.000* (0.000)
로그화된 월평균임금	-0.426** (0.072)
경력연속성	
첫째 또는 둘째출산 전후 노동시장연속성	-0.068 (0.153)
상수	-5.465** (0.567)
전체관찰수	18,747
사건수	952
-2Log-Likelihood	-7,299.383

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

5. 자발적 일자리 이동의 특성 및 분석결과

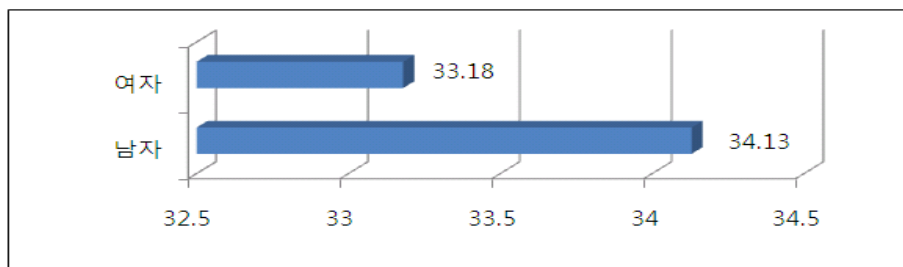
가. 자발적 일자리 이동의 분포 및 특성

본 연구에서는 자발적 일자리 이동을 4주 미만의 일자리간 휴지기를 가지고 한 일자리에서 다른 일자리로 자발적으로 이동한 유형으로 정의한다. 선행연구에 의하면 근로자들이 자발적으로 일자리를 이동하는 경우는 대부분 보다 나은 보상과 밀접한 관련이 있다는 점을 지적한다(예, Sicherman 1996). 특히 여성들의 자녀양육과 관련된 일자리 이동에 관한 분석에서 Glass와 Camarigg(1992)는 여성들이 자녀양육을 하면서 자녀교육 등과 관련 하여 보다 높은 수입이 필요로 할 때는 자발적으로 일자리 이동을 통하여 보다 나은 임금을 성취하는 경향이 있다고 강조한다.

이상과 같은 논의를 바탕으로 본 연구는 자발적 일자리 이탈은 보다 나은 일자리로의 이동가능성이 높다는 점을 가정한다. 따라서 자발적 일자리 이탈은 보다 나은 노동시장 성과를 달성할 수 있는 근로자들에 의해 주로 행해질 것이라는 점을 가정한다.

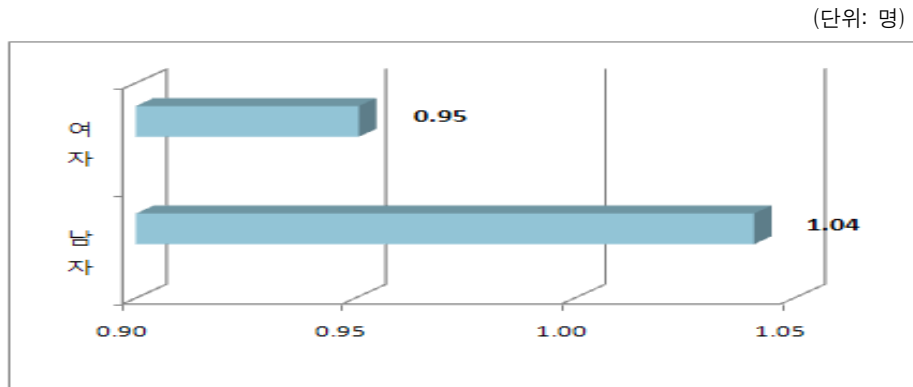
본 절에서는 우선 자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 인구학적 특성들의 분포를 살펴본다. 우선, 다음의 [그림 IV-8]은 자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 평균연령을 나타내고 있다. 자발적 일자리 이동을 경험한 남성주기의 평균연령은 34.1세인 반면, 여성은 평균 33.2세로서 남성이 여성에 비해 약 1세 정도 더 높은 것으로 분석되었다.

(단위: 세)



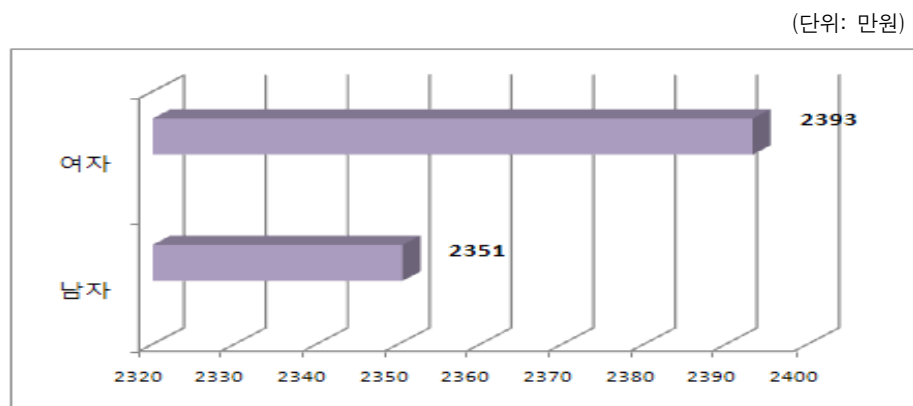
[그림 IV-8] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 평균연령

다음의 [그림 IV-9]는 자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 평균자녀수를 살펴보면, 여성주기는 0.95명이며, 남성주기는 평균 1.04명으로서 여성이 남성에 비해 평균자녀수가 더 적은 것으로 분석되었다.



[그림 IV-9] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 평균자녀수

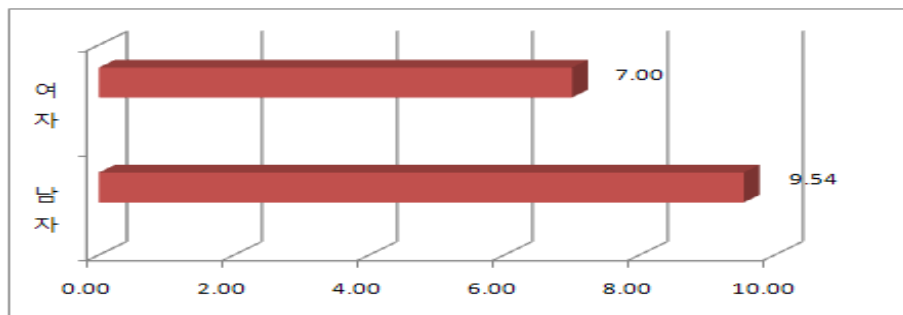
자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 연평균 가구소득을 살펴보면 [그림 IV-10], 여성주기는 연평균 가구소득이 2,393만 원 정도이며 남성은 연평균 2,351만 원으로서 여성의 가구소득이 남성에 비해 조금 더 높은 것으로 분석되었다.



[그림 IV-10] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 가구소득

그러나 자발적 일자리 이동을 경험한 남성주기는 여성주기에 비해 실제 노동시장경력은 더 긴 것으로 나타났다. 남성주기는 평균 9.5년 정도의 노동시장경력을 가진 반면, 여성주기는 평균 7년 정도로서 남성주기가 여성주기에 비해 2.5년 정도 더 긴 것으로 분석되었다.

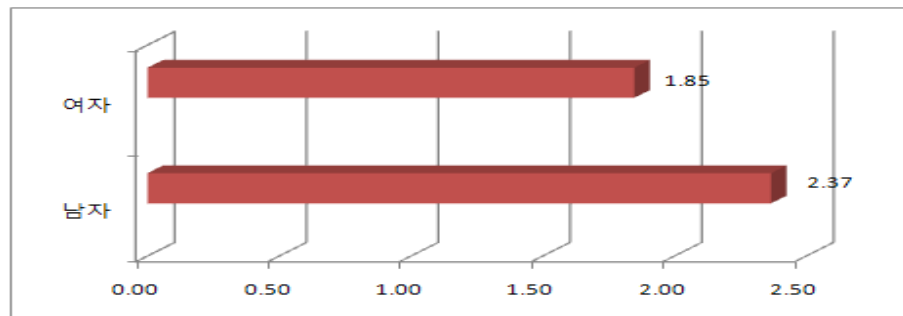
(단위: 년)



[그림 IV-11] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력

자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 일자리 이동당시의 일자리에서의 근속기간을 살펴보면, 남성은 2.4년, 여성은 1.9년 정도로서 비교적 근속기간은 짧은 것으로 분석되었다. 즉, 노동시장 경력이 각각 9.5년, 7년에 비해 한 일자리에서의 근속기간 3년이 채 못 된다는 점은 자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기가 비교적 짧은 기간 동안 한 일자리에 머무르는 경향이 있다는 것으로 이해된다.

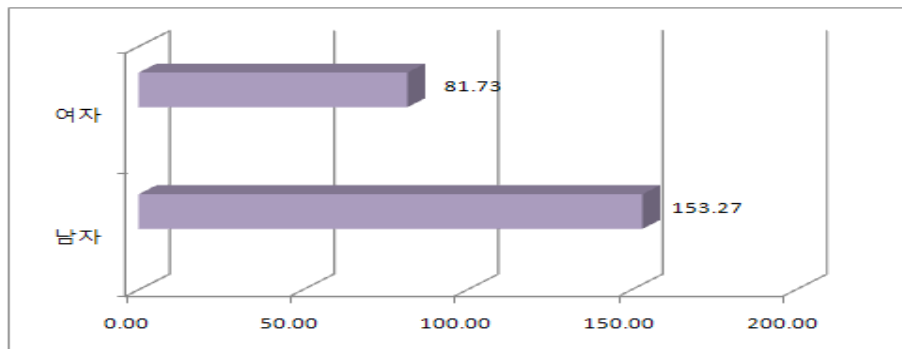
(단위: 년)



[그림 IV-12] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 현 일자리 근속기간

자발적 일자리 이동을 경험한 남성과 여성주기의 월평균 임금수준을 살펴보면 [그림 IV-13], 남성주기는 평균 153만 원 정도인 반면, 여성은 81만 7천원으로 남성 임금의 절반수준을 조금 넘는 것으로 분석되었다. 이 같은 성별 임금격차는 앞 절에서 살펴본 비자발적 일자리 이탈을 경험한 여성임금이 남성임금의 절반 수준이었던 결과와 같은 추이를 보이는 것이다.

(단위: 만원)



[그림 IV-13] 자발적 일자리 이동을 경험한 남녀의 월평균 임금

나. 자발적 일자리 이동에 관한 사건사 분석

1) 기술적 통계분석

자발적 일자리 이동에 대한 사건사 분석모델에 포함된 변수들의 기술적 통계분석결과를 살펴보면 다음의 <표 IV-9>와 같다. 우선 자발적 일자리 이동을 경험한 비율을 살펴보면, 전체 분석대상 주기 중 6.2%가 자발적 일자리 이동을 경험하였으며, 남성주기 중에서는 5.4%, 여성주기 중에서는 7.4%가 자발적 일자리 이동을 경험하였다. 전체 분석주기에 포함된 남성주기 비율은 59.6%이며 여성주기는 40.4%로 분석되었다.

전체분석 대상 평균 연령은 34.5세이며, 남성주기는 34.9세이며 여성주기는 33.9세로 나타났다. 결혼상태별 분포를 살펴보면, 남성의 경우 미혼은 27%이며, 기혼 또는 재혼비율은 70%, 이혼 및 사별비율은 3.1%로 나타났다. 여성주기의 경우는 남성과 마찬가지로 기혼 또는 재혼상태인 비율이

60.6%로 가장 높았으며, 미혼은 30.7%, 이혼 및 사별은 8.7%로 나타났다. 남성주기에 비해 여성주기는 미혼과 이혼 또는 사별주기가 더 높은 것이 특징이다.

모성단계를 살펴보면, 미취학아동을 한명이상 둔 남성주기는 23.3%인 반면 여성은 11%로서 남성주기의 비율이 더 높게 나타나고 있다. 전체자녀수는 남성이 1.3명인 반면, 여성은 1명으로서 남성주기가 더 많은 자녀를 두고 있는 것으로 분석되었다. 이 같은 분석결과는 여성의 경우, 어린 자녀가 있거나 자녀수가 많다면 노동시장을 이탈하는 경향이 있기 때문에 남성주기에 비해 어린자녀를 둔 비율이나 평균 자녀수가 남성에 비해 낮을 수 있을 것으로 생각된다.

가구소득 수준을 살펴보면, 남성주기의 경우 2천 575만원인 반면, 여성은 2천 594만원으로 여성주기가 남성주기에 비해 평균 가구소득수준이 더 높은 것으로 나타났다.

직종분포를 살펴보면, 남성주기의 경우, 기술공 및 장치기술직에 취업해 있는 비중이 24.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 판매 및 서비스직에 취업한 비율이 23.4%로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보이는 직종은 단순노무직으로 7.8%로 나타났다. 여성주기의 경우, 판매 및 서비스직에 취업해 있는 비율이 32.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 사무직 비율이 19.5%로 나타났다. 반면, 남성주기와 마찬가지로 단순노무직에 취업해 있는 비율이 7.6%로 가장 낮게 나타났다.

노동시장경력관련 변인들의 분포를 살펴보면, 남성주기의 경우, 실제노동시장 경력이 평균 13.6년인 반면, 여성은 9.8년으로 나타났다. 자발적 일자리 이동시점에서의 일자리 근속기간은 남성의 경우 8년이며, 여성은 5.9년으로 남성이 여성에 비해 노동시장경력 및 근속기간 모두 더 길게 나타났다. 주당 평균근로시간도 남성이 52.6시간, 여성이 49.6시간으로서 남성주기가 여성주기보다 주당 평균 약 3시간정도 더 일하는 것으로 나타났다. 일자리 특성관련 마지막 변수로서 월평균 임금을 살펴보면, 남성주기는 평균 203만원 정도인 반면, 여성은 110만원으로 여성은 남성의 절반 수준의 월평균 임금을 받는 것으로 분석되었다. 이 같은 성별 임금격차는 노동시장경

력, 근속기간, 그리고 주당 평균근로시간의 성별 효과를 반영하는 측면이 있다는 점이 지적될 수 있다.

마지막으로 여성의 경력지속성 관련 변인인 첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적 노동시장에 참여한 여성의 비율은 19%로 분석되었다. 남성은 임신 및 출산의 경험에서 배제되어 있다는 점에서 분석에서 제외되었다.

〈표 IV-9〉 자발적 일자리 이동분석: 기술적 통계

(단위: %, 만원)

변수	전체 (85,624)	남성 (51,471)	여성 (34,153)
자발적 일자리 이동	6.19	5.40	7.36
남성	59.57	100.00	-
여성	40.43	-	100.00
연령	34.47	34.87	33.88
결혼상태			
미혼	28.52	27.05	30.72
기혼 또는 재혼	66.17	69.88	60.59
이혼 또는 사별	5.31	3.06	8.68
교육수준			
고졸미만	22.12	18.86	26.92
고졸	41.56	41.80	41.20
2년제	14.86	14.80	14.94
4년제 졸업이상	21.46	24.54	16.94
모성단계			
미취학아동유무	18.31	23.28	10.97
전체 자녀수	1.19	1.29	1.03
가구소득	2582.86	2575.43	2593.83
로그화된 가구소득	7.45	7.46	7.45
일자리 특성			
관리자 및 전문가	10.17	9.32	11.41
준전문직	19.56	21.82	16.23
사무직	14.34	10.84	19.50
판매 및 서비스직	23.37	16.97	32.81
기술공 및 장치기술자	24.77	33.12	12.46
단순노무직	7.79	7.93	7.58
실제노동시장경력	12.06	13.57	9.84
현일자리 근속기간	7.12	7.98	5.85
주당평균 근무시간	50.96	52.56	48.59
월평균 근무시간	165.487	203.06	110.08
로그화된 월평균임금	4.83	5.08	4.48
첫 번째 또는 두 번째 출산을 전 후로 지속적 노동시장 참여 여부	18.97	-	18.97

2) 자발적 일자리 이동에 관한 사건사 분석

<표 IV-10>은 자발적 일자리 이동에 대한 사건사 분석에 주요 인구학적 변인들만을 포함한 분석결과이다. 모델 I 은 남성과 여성 모두를 포함한 전체분석모형이며, 모델Ⅱ는 남성만을 대상으로 한 분석결과, 모델Ⅲ은 여성만을 대상으로 한 분석결과를 제시하고 있다. 우선 모델 I 에서 나타난 여성 효과를 살펴보면, 여성은 남성에 비해 자발적 일자리 이동을 할 확률이 보다 더 높은 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 자발적 일자리 이동의 확률은 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 연령제곱근의 효과를 포함하여 연령총효과를 살펴보면, 연령이 높아질수록 자발적 일자리 이동을 경험할 확률이 높아지나 40세를 기점으로 이후부터는 오히려 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 낮아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 이 같은 연령효과는 남성과 여성에게도 유의미하게 나타났으며, 남성의 경우에는 57세까지는 자발적 일자리 이동의 위험을 경험할 확률이 높아지다가 57세 이후에 그 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우에는 연령이 높아질수록 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 높아지나 31세 이후에는 그 확률이 낮아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

자발적 일자리간 이동에 미치는 결혼변수의 효과를 살펴보면, 남성의 경우 미혼에 비해 현재 결혼상태이거나 결혼경험이 있는 경우에 자발적 일자리간 이동의 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 여성에게도 마찬가지로 현재 결혼생활 중이거나 이전에 결혼경험이 있었던 여성들은 다른 일자리로 이동할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

교육수준 효과에서는 고등학교 졸업집단을 기준으로, 남성들은 고등학교 졸업 미만이거나 4년제 대학이상의 학력집단은 고졸집단에 비해 자발적 일자리간 이동의 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 그러나 2년제 대학졸업 집단은 오히려 일자리간 이동의 위험에 노출될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 여성의 경우에는, 고졸집단에 비해 모든 학력집단이 자발적으로 이직할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로 자녀관련 변수효과를 살펴보면, 미취학아동을 최소한 한명이 라도 두고 있는 남성은 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 그렇지 않은 남

성에 비해 낮은 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우 미취학 자녀는 일자리 간 이동에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 전체 자녀수가 많을수록 남성과 여성 모두 자발적으로 이직할 확률은 낮아지는 것으로 분석되었다. 남성의 경우, 자녀 한명이 증가할 때 마다 자발적으로 이직할 확률이 32.2% 낮아지며, 여성의 경우는 12.3% 정도 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 인구학적 변인중심

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.421** (0.029)	-	-
연령	0.160** (0.011)	0.114** (0.016)	0.186** (0.016)
연령 ²	-0.002** (0.000)	-0.001** (0.000)	-0.003** (0.000)
결혼상태			
기혼 또는 재혼	-0.623** (0.042)	-0.647** (0.055)	-0.592** (0.067)
이혼 또는 사별	-0.341** (0.070)	-0.427** (0.116)	-0.253** (0.094)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.178** (0.039)	-0.228** (0.057)	-0.128* (0.054)
2년제 대학	-0.069+ (0.040)	0.106* (0.054)	-0.245** (0.062)
4년제 대학 이상	-0.436** (0.040)	-0.303** (0.051)	-0.561** (0.064)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학아동 있음	0.310** (0.041)	0.506** (0.053)	0.125+ (0.070)
전체자녀수	-0.248** (0.017)	-0.388** (0.025)	-0.131** (0.024)
로그화된 가구소득	-0.042** (0.010)	-0.054** (0.013)	-0.026+ (0.015)
상수	-7.972** (0.205)	-7.136** (0.296)	-7.987** (0.287)
전체관찰수	85,624	51,471	34,153
사건수	5,302	2,787	2,515
-2Log-Likelihood	-51,381.202	-27,822.032	-23,404.030

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.
 ② () 표준오차

다음의 <표 IV-11>은 일자리 특성을 포함한 전체 모델에 대한 분석결과를 제시하고 있다. 앞서 <표 IV-10>에서 설명한 바와 같이 모델Ⅰ은 남성과 여성 모두를 대상으로 분석결과이며, 모델Ⅱ는 남성만을, 모델Ⅲ은 여성만을 대상으로 분석한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 우선 여성은 남성에 비해 자발적 일자리 이탈을 경험할 확률에서 유의미한 차이를 경험하지 않는 것으로 나타났다. 연령효과를 살펴보면, 연령이 높아질수록 자발적으로 일자리를 이동할 확률은 높아지나, 34.5세 이후 그 확률은 다시 낮아지는 것으로 결과는 보여주고 있다.

일자리 특성이 자발적 이직에 미치는 효과를 살펴보면, 우선 직종효과에서는 판매 및 서비스직에 비해 다른 직종은 유의미한 차이를 보이지 않고 있으나, 준전문직에의 취업은 자발적 일자리 이동의 확률을 유의미하게 낮추는 것으로 결과는 보여주고 있다. 또한 노동시장경력이 길수록, 직장에서의 근속기간이 길수록 자발적으로 다른 직장으로 이동할 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 아울러 일자리에서의 임금수준이 높을수록 다른 직장으로 옮길 확률은 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 다만, 일자리에서 주당 평균 근로시간이 길수록 자발적으로 다른 직장으로 이직할 확률은 높아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

〈표 IV-11〉 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 전체모델

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	-0.05 (0.039)		
연령	0.138** (0.015)	0.144** (0.021)	0.161** (0.022)
여성 ²	-0.002** (0.000)	-0.002** (0.000)	-0.002** (0.000)
결혼상태			
기혼 또는 재혼	0.003 (0.055)	0.128+ (0.071)	-0.160+ (0.087)
이혼 또는 사별	0.07 (0.082)	-0.097 (0.135)	0.053 (0.112)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.02 (0.048)	-0.085 (0.069)	0.079 (0.069)
2년제 대학	0.065 (0.048)	0.125* (0.062)	-0.054 (0.074)
4년제 대학 이상	0.03 (0.051)	-0.009 (0.065)	0.044 (0.082)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학아동 있음	0.111* (0.053)	0.221** (0.068)	-0.152+ (0.092)
전체자녀수	-0.018 (0.023)	-0.041 (0.033)	0.001 (0.033)
현재일자리 특성			
관리자 및 전문가	-0.045 (0.069)	0.16 (0.105)	-0.131 (0.094)
준전문직	-0.173** (0.058)	0.073 (0.084)	-0.355** (0.088)
사무직	-0.089 (0.058)	0.062 (0.094)	-0.162* (0.077)
기술공 및 장치기술자	0.079+ (0.048)	0.286** (0.072)	-0.104 (0.076)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
단순노무직	-0.056 (0.060)	0.021 (0.091)	0.013 (0.086)
실제노동시장경력	-0.034** (0.006)	-0.036** (0.007)	-0.020+ (0.010)
실제노동시장경력 ²	0.000+ (0.000)	0.000* (0.000)	0 (0.000)
현일자리 근속기간	-0.872** (0.013)	-0.800** (0.015)	-1.010** (0.023)
현일자리근속기간 ²	0.016** (0.000)	0.015** (0.000)	0.019** (-0.001)
주당평균근무시간	0.014** (0.004)	0.021** (0.005)	0.008 (0.005)
주당평균근무시간 ²	0 (0.000)	-0.000* (0.000)	0 (0.000)
로그화된 월평균임금	-0.269** (0.036)	-0.479** (0.048)	-0.087 (0.055)
상수	-5.123** (0.279)	-4.851** (0.389)	-5.749** (0.401)
전체관찰수	49,481	30,025	19,456
사건수	3,876	2,089	1,787
-2Log-Likelihood	-25,048.206	-13,757.393	-11,139.991

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

다음의 <표 IV-12>는 자발적 일자리 이동 분석에 여성관련 변수를 추가적으로 포함한 분석한 결과이다. 앞서 설명하였듯이, 일자리 이동당시 ‘임신 중이었는지’ 그리고 ‘첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여하였는지’가 관련 변수들이다. 분석결과를 살펴보면, 우선 연령이 높아질수록 자발적으로 이직할 확률은 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 39세를 기점으로 이후에는 오히려 자발적 이직의 확률은 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 결혼상태 변수는 여성들의 자발적 이직의 가능성에 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아울러 교육수준에 따른 자발적 이직의 확률도 차이를 나타내지 않는 것으로 분석결과는 보여주

고 있다.

일자리 특성의 효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직에 취업한 여성주기에 비해 준전문직이나 사무직에 취업한 여성주기는 자발적으로 이직할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 준전문직은 약 29%, 사무직은 14.4% 정도 판매 및 서비스직에 비해 확률이 낮은 것으로 분석되었다.

끝으로 임신전후 노동시장에 지속적으로 참여한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 즉, 출산 전후로 지속적으로 취업을 경험한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 21.1% 정도 자발적으로 이직할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅳ-12〉 자발적 일자리간 이동에 대한 사건사 분석: 여성

변수	여성
연령	0.156** (0.023)
연령 ²	-0.002** (0.000)
결혼상태	
기혼 또는 재혼	-0.147+ (0.088)
이혼 또는 사별	0.069 (0.113)
(준거집단: 결혼경험없음)	
교육수준	
고등학교졸업 미만	0.085 (0.069)
2년제 대학	-0.05 (0.074)
4년제 대학 이상	0.051 (0.082)
(준거집단: 고등학교졸업)	

변수	여성
모성단계	
임신중	-0.041 (0.205)
미취학아동있음	-0.102 (0.095)
전체자녀수	0.02 (0.034)
현재일자리 특성	
관리자 및 전문가	-0.113 (0.094)
준전문직	-0.342** (0.088)
사무직	-0.156* (0.077)
기술공 및 장치기술자	-0.111 (0.076)
단순노무직	0.015 (0.086)
(준거집단: 판매 및 서비스직)	
실제노동시장경력	-0.017+ (0.010)
실제노동시장경력 ²	0 (0.000)
현일자리 근속기간	-1.012** (0.023)
현일자리근속기간 ²	0.019** (0.001)
주당평균근무시간	0.008 (0.005)
주당평균근무시간 ²	0 (0.000)
로그화된 월평균임금	-0.078 (0.055)
첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적 노동시장 참여여부	-0.237* (0.111)

변수	여성
상수	-5.715** (0.402)
전체 관찰수	19,456
사건수	1,787
-2Log-Likelihood	-11,135.074

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

6. 자발적 노동시장 이탈의 특성 및 분석결과

가. 자발적 노동시장 이탈의 분포 및 특성

본 연구에서 자발적 노동시장 이탈은, 제 II장에서 정의한 바와 같이, 자발적으로 한 일자리로부터 이탈하여 4주 이상의 휴지기를 갖는 일자리 이동을 의미한다. 따라서 자발적 노동시장 이탈은 실업기간에 속하는 경우와 비경제활동에 속하는 경우 모두를 포함하는 것으로 이해될 수 있다. 일반적으로 자발적 노동시장 이탈은 여성들의 생애주기 사건과 밀접한 관련이 있다고 이해되고 있다. 결혼, 임신 및 출산의 시기를 전후하여 여성들은 가사 및 자녀양육의 책임수행을 위해 자발적으로 노동시장을 이탈한다는 것이다(예, Becker 1991, Polacheck 1979). 그러나 노동시장에서의 여성지위를 여성들의 자발적 경제활동단절에 대한 논의와 연결하여 설명하는 선행연구에 따르면, 여성들의 자발적 노동시장 이탈은 가사 및 자녀양육의 효과가 작용함에도 불구하고 보다 더 중요하게는 여성들의 노동시장에서 지위가 남성에게 비해 낮은 경향이 있고, 따라서 노동시장에서의 차별이 여성들이 지속적으로 노동시장에 참여하는데 장애요인이 된다는 점을 강조한다(예, Glass and Riley 1998).

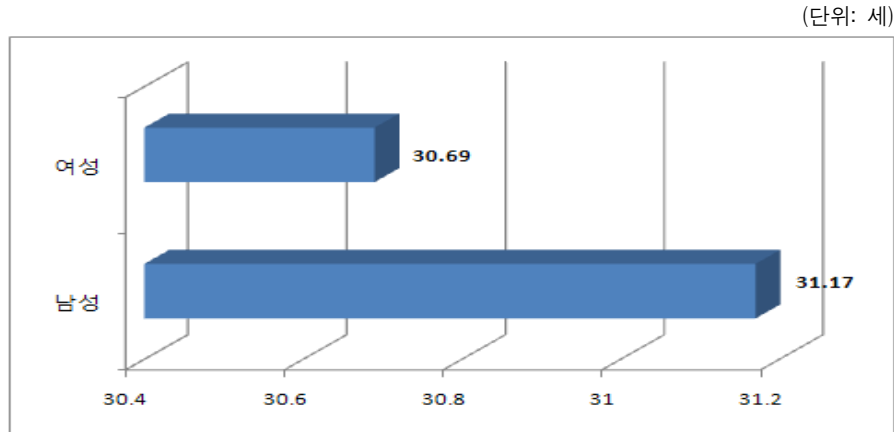
자발적 노동시장 이탈과 종사상 지위의 변화에 관련된 선행연구에서는 남성의 경우 자발적 노동시장 이탈을 경험한 이후에 자영업으로의 전환을

통해서 오히려 더 높은 소득을 경험하는 경향이 있다는 점을 지적한다 (Budig 2002). Budig(2002)은 임금근로자에서 자영업으로의 일자리 전환에 관한 연구에서, 임금근로자로부터 자영업자로의 종사상 지위변화에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 일자리 변화로 인한 임금효과의 성별 차이를 분석하였다. 분석결과에서 Budig은 여성에 비해 남성은 임금근로자로서의 일자리를 이탈하여 자영업으로 전환함으로써 소득상승의 효과를 누리는 반면, 여성은 남성만큼의 효과를 누리지 못하여 오히려 소득감소를 경험하는 경향이 있다는 점을 강조하고 있다.¹⁾ 특히 교육수준이 남성들이 임금근로자의 일자리를 이탈하여 자영업으로 전환하는 경향이 있으며, 결과적으로 소득상승의 효과를 누린다는 점을 강조한다.

본 절에서는 이러한 선행연구들의 논의를 배경으로 자발적 노동시장 이탈을 경험하는 남성과 여성의 사회·인구학적 배경을 살펴보고, 자발적 노동시장으로의 이탈과정에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

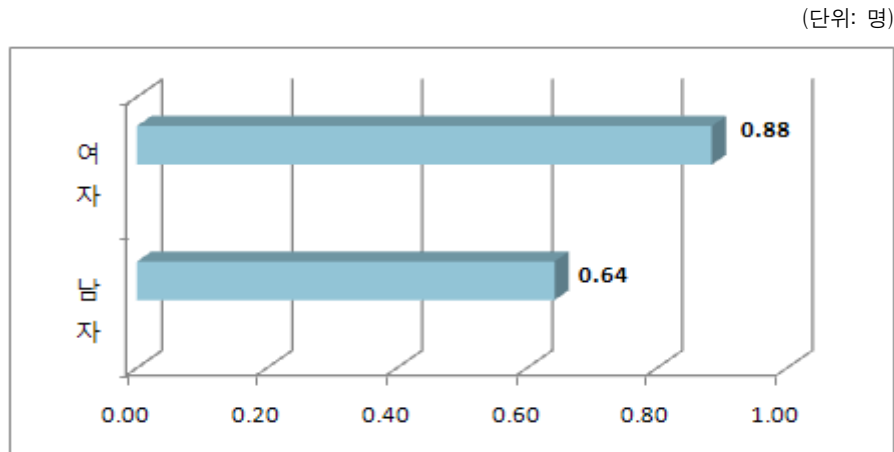
우선 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남성과 여성의 평균연령을 살펴보면 [그림 IV-14], 여성은 약 30.7세이며, 남성은 여성보다 약간 더 높은 31.2세로 분석되었다. 자발적 노동시장을 이탈하는 여성들의 평균 연령이 약 31세 정도라는 결과는 우리나라 여성들의 결혼 및 첫 자녀 임신 및 출산시기와 대체적으로 일치하는 시기로서, 여성들이 가족형성을 위해 자발적으로 노동시장을 이탈한다는 논의를 뒷받침하는 것으로 이해될 수 있다.

1) Budig(2002)은 이 연구에서 자영업으로 전환을 위해 임금근로일자리를 이탈하는 것이 근로자의 '자발성'에 기인한 것인가에 대한 구분은 하지 않았다.



[그림 Ⅳ-14] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 평균연령

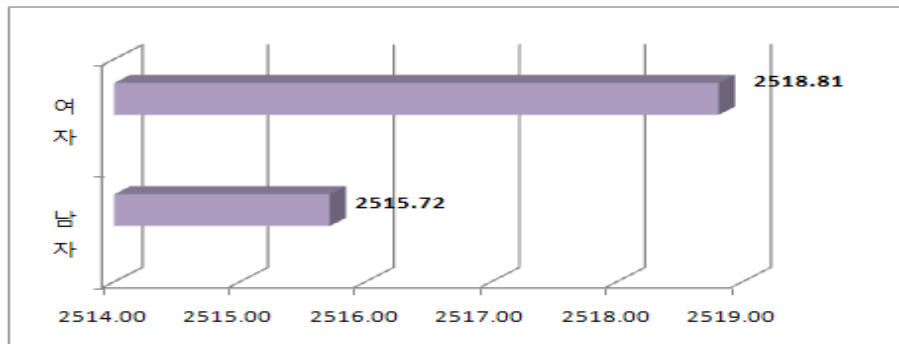
자발적으로 노동시장을 이탈한 남성과 여성의 평균 자녀수를 살펴보면 [그림 Ⅳ-15], 여성은 평균 0.9명인 반면, 남성은 0.6명으로서 여성에 비해 남성의 평균자녀수가 더 적은 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 비자발적 실직이나 자발적 일자리 이동에서 나타난 결과와는 달리, 자발적 노동시장 이탈을 경험하는 남성들은 평균 자녀수가 여성에 비해 적은 것이 특징이다.



[그림 Ⅳ-15] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 평균자녀수

자발적으로 노동시장을 퇴장한 남성과 여성의 연평균 가구소득수준을 살펴보면, 여성은 2천 518만원이며 남성은 2천 515만원으로 가구소득수준에서의 차이를 거의 나타나지 않는 것으로 분석되었다. 앞서 살펴본 자발적 일자리 이동에서 남성에 비해 여성의 가구소득 수준이 높았던 것과 비교하면, 자발적 노동시장 이탈집단의 가구소득 수준은 성별에 의해 차이가 거의 없다고 이해될 수 있다.

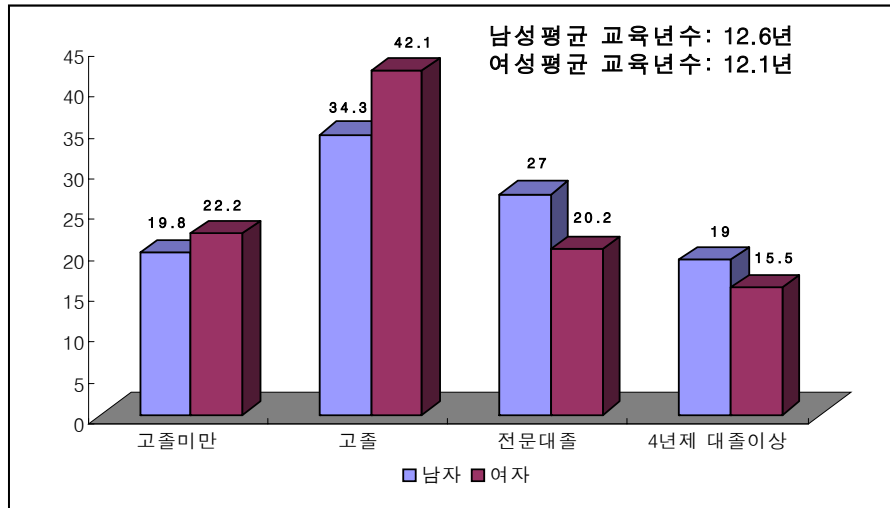
(단위: 만원)



[그림 IV-16] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 가구소득

자발적 노동시장 이탈을 경험한 여성과 남성의 교육수준을 살펴보면, 여성은 평균 12.1년이며 남성은 평균 12.6년으로서 두드러진 차이를 보이지 않는 것으로 분석되었다[그림 IV-17]. 남성의 경우, 자발적 노동시장 이탈을 경험한 주기 중에서 고졸 학력집단의 비율이 가장 높았으며(34.3%), 그 다음으로는 전문대졸(27%)로 나타났다. 여성의 경우에도 남성과 비슷하게 고졸집단의 비율이 가장 높게 나타났으며(42.1%), 그 다음으로는 고졸미만 집단으로서 22.2%를 보이고 있다.

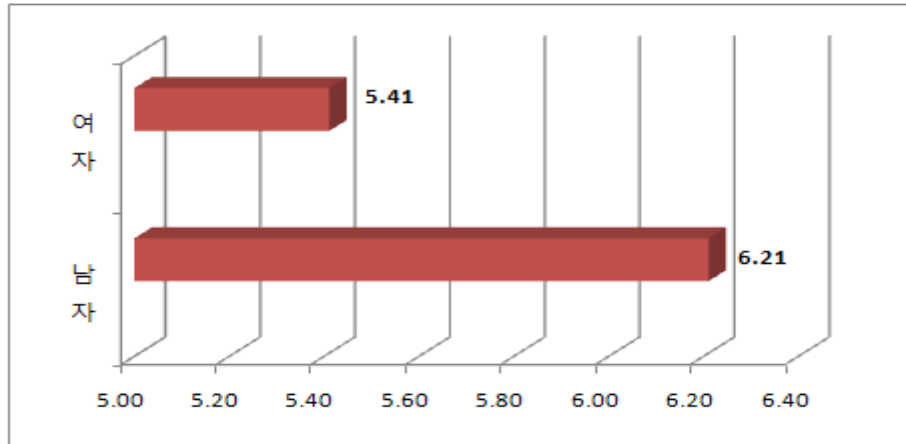
(단위: %)



[그림 Ⅳ-17] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 교육수준

자발적 노동시장 이탈을 경험한 근로자들의 노동시장에서의 경험을 관해 살펴보면, 우선 실제 노동시장 경력에서는 여성이 평균 5.4년 정도의 경력을 가지고 있으며 남성은 이보다 조금 더 긴 6.2년 정도의 경력을 가지는 것으로 분석되었다[그림 Ⅳ-18]. 남성과 여성의 노동시장 경력차이가 1년 미만으로 나타나서 앞서 살펴본 자발적 일자리간 이동이나 실업을 경험한 집단에 비해 성별 차이가 비교적 미미하다고 할 수 있다.

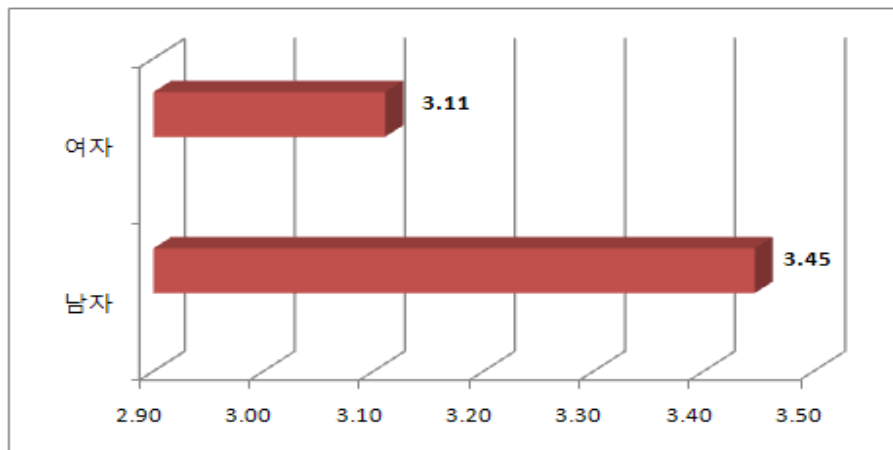
(단위: 년)



[그림 IV-18] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 실제노동시장 경력

자발적 노동시장 이탈의 사건이 발생한 일자리에서의 근속기간을 살펴보면[그림 IV-19], 여성은 평균 3.1년 정도이며 남성은 3.5년으로서 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

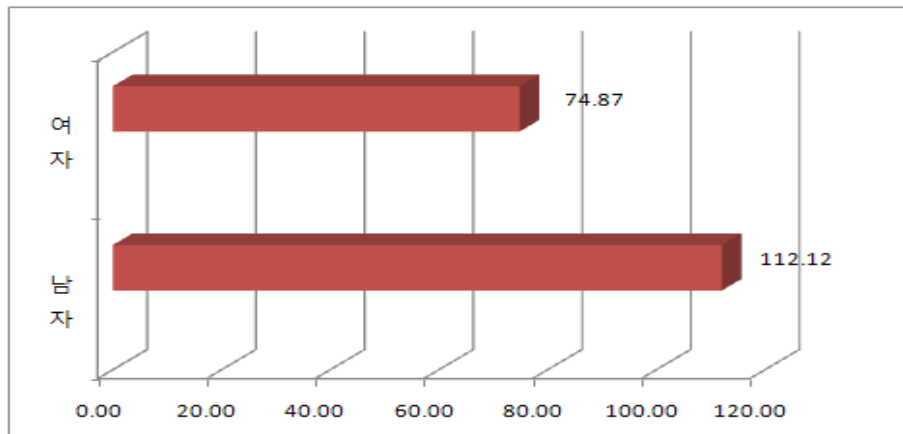
(단위: 년)



[그림 IV-19] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 현일자리 근속기간

그러나 자발적 노동시장 퇴장의 사건이 발생한 일자리에서의 월평균 임금수준을 살펴보면[그림 IV-20], 여성은 약 75만원인데 반해 남성은 약 112만원으로서 여성은 남성의 약 67%의 임금을 받는 것으로 분석되었다. 자발적으로 노동시장이탈을 경험한 남성과 여성이 실제노동시장 경력과 일자리에서의 근속년수에서 차이가 거의 없음에도 불구하고 남성과 여성의 임금 차이가 32%에 이른다는 점은 주목할 만한 추이이다.

(단위: 만원)



[그림 IV-20] 자발적 노동시장 이탈을 경험한 남녀의 월평균 임금

나. 자발적 노동시장 이탈위험에 관한 사건사 분석

1) 기술적 통계분석

다음의 <표 IV-13>은 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석모델에 포함된 변수들에 대한 기술적 통계분석 결과이다. 분석에 포함된 총 주기는 85,624주기이며, 이중에서 남성은 51,471주기로 59.6%이며 여성은 34,153주기로 전체 대비 40.4%를 보이고 있다. 전체 주기 중에서 4주 이상동안 노동시장으로부터 자발적으로 이탈한 주기는 5.4%이며, 남성주기 중에서는 3.4%, 여성주기 중에서는 8.3%로 여성주기가 남성주기에 비해 자발적으로 노동시장으로 이탈하는 경향이 더 높은 것으로 나타났다.

분석대상 주기의 사회인구학적 특성을 살펴보면, 우선 평균연령은 남성 주기는 34.9세이며 여성은 33.9세로서 남성주기가 여성주기에 비해 1세 정도 더 많은 것으로 나타났다. 결혼상태를 살펴보면, 남성주기 중에서 미혼인 비율은 27.1%이며 여성주기는 30.7%로서 여성주기의 미혼비율이 더 높게 나타났다. 기혼 또는 재혼인 비율은 남성주기가 69.9%이며 여성주기는 60.6%로 분석되었다. 이혼 또는 사별비율은 남성주기가 3.1%, 여성주기는 8.7%로서 여성주기가 남성주기에 비해 이전 결혼경험 비율이 더 높게 나타나고 있다.

교육수준관련 분포를 살펴보면, 남성주기의 경우, 고졸학력집단의 비율이 가장 높아서 41.8%이며, 그 다음으로는 4년제 대학 이상의 학력집단이 24.5%로 나타났다. 2년제 대학졸업 집단은 14.8%로서 가장 낮은 비율을 보이고 있다. 여성주기의 경우, 남성과 마찬가지로 고졸학력의 비율이 41.2%로서 가장 높았으며, 그 다음으로는 고졸미만 학력이 26.9%로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보이는 학력층은 남성과 마찬가지로 2년제 대학졸업집단이다(14.9%).

자녀성장단계 및 가구소득 수준을 살펴보면, 우선 남성주기는 경우, 미취학 아동을 최소한 한명이라도 두고 있는 비율은 23.3%인 반면, 여성주기는 11%로서 남성주기에서 어린 자녀를 두고 있는 비율이 더 높게 나타났다. 전체자녀수를 살펴보면, 남성주기는 평균 1.3명 정도의 자녀를 두고 있으며, 여성주기는 평균 1명 정도로서 전체자녀수에서도 남성주기가 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 연평균 가구소득수준에서는 남성주기가 2천 380만 원 정도인 반면, 여성주기는 2천 593만원으로서 여성주기가 남성주기에 비해 약 2백만 원 정도 더 높은 것으로 분석되었다.

일자리 특성관련 변수들의 분포를 살펴보면, 남성주기의 경우, 기술공 및 장치기술직에 종사하는 남성주기의 비율이 33.1%로서 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 준전문직으로 약 21.8%이며, 사무직이 10.8%로 그 뒤를 따르고 있다. 가장 낮은 분포를 보이는 직종은 단순노무직으로 약 7.8%로 나타났다. 여성주기의 경우, 판매 및 서비스직 종사비율이 가장 높아서 32.8%이며, 그 다음으로는 사무직이 19.5%, 준전문직이 16.2%로 분석되었다. 여

성주기도 남성과 마찬가지로 단순노무직의 비율이 가장 낮아서 약 7.6%로 분석되었다.

실제노동시장경력은 남성주기는 약 13.6년인데 비해 여성주기는 9.8년으로서 남성주기가 여성주기에 비해 3년 이상 더 긴 노동시장경력을 가진 것으로 분석되었다. 일자리 근속기간에서도 남성주기는 평균 8년 정도인 반면, 여성주기는 5.9년으로서 남성의 근속기간이 약 2년 정도 더 긴 것으로 나타났다. 주당평균근무시간을 살펴보면, 남성주기는 약 52.6시간 정도인 반면, 여성주기는 약 48.6시간으로 분석되었다. 이와 같은 노동시장경력과 투자에서의 성별차이가 반영된 것으로 추정되어지는 월평균 임금에서의 남성과 여성의 차이를 살펴보면, 남성주기는 월평균 2백 3만 원 정도의 임금을 받는 반면, 여성주기는 월평균 1백 10만 원 정도의 임금을 받아서 여성 임금은 남성임금의 약 50%정도인 것으로 분석되었다.

마지막으로 여성관련 변수인 ‘첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 한 지속적 노동시장 참여’ 비율을 살펴보면, 분석에 포함된 전체 여성주기 중에서 약 19%만이 첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 취업한 것으로 나타났다.

〈표 IV-13〉 자발적 노동시장 이탈에 대한 기술적 통계

(단위: 주기(spells), %, 만원)

변수	전체 (85,624)	남성 (51,471)	여성 (34,153)
자발적노동시장 이탈	5.35	3.35	8.29
남성	59.57	100.00	-
여성	40.43	-	100.00
연령	34.47	34.87	33.88
결혼상태			
미혼	28.52	27.05	30.72
기혼 또는 재혼	66.17	69.88	60.59
이혼 또는 사별	5.31	3.06	8.68
교육수준			
고졸미만	22.12	18.86	26.92
고졸	41.56	41.80	41.20
2년제	14.86	14.80	14.94
4년제 졸업이상	21.46	24.54	16.93
모성단계			
미취학아동유무	18.31	23.28	10.97
전체자녀수	1.19	1.29	1.03
가구소득	2582.86	2380.81	2593.83
로그화된 가구소득	7.46	7.46	7.45
일자리 특성			
관리자 및 전문가	10.17	9.32	11.41
준전문직	19.56	21.81	16.23
사무직	14.34	10.83	19.50
판매 및 서비스직	23.37	16.97	32.80
기술공 및 장치기술자	24.77	33.12	12.46
단순노무직	7.79	7.93	7.58
실제노동시장경력	12.06	13.57	9.84
현일자리 근속기간	7.12	7.98	5.85
주당평균 근무시간	50.96	52.56	48.59
월평균 근무시간	165.49	203.06	110.08
로그화된 월평균임금	4.84	5.08	4.48
첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적 노동시장 참여여부	18.97	-	18.97

2) 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석

자발적 노동시장 이탈에 대한 사건사 분석결과는 다음의 <표 IV-14>에 제시되어 있다. <표 IV-14>는 연령, 결혼상태, 교육수준, 자녀수 등 사회인구학적 변인들만을 포함한 분석결과이다. 모델 I 은 남성과 여성 모두를 포함한 분석결과이며, 모델 II는 남성만을 대상으로 하였으며 모델 III는 여성만을 분석대상으로 한 결과이다. 우선 모델 I 의 결과에서 여성은 남성에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성이 자발적으로 노동시장을 이탈하여 4주 이상 일자리를 갖지 않을 확률이 남성의 약 2.3배 이상 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

또한 연령이 높을수록 더 빨리 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 그러나 연령의 정적 효과는 44.8세를 기점으로 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률은 높아지는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 남성만을 대상으로 하는 모델 II의 결과에서도 연령이 높을수록 자발적으로 노동시장을 떠날 확률은 낮아지나, 35.9세를 정점으로 이후부터는 자발적 노동시장 이탈위험이 오히려 높아지는 것으로 나타났다. 모델 III의 결과에서도 여성들의 연령이 높을수록 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험은 감소하나, 37세를 정점으로 37세 이후부터는 오히려 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 증가하는 것으로 분석되었다.

모델 I 의 결혼상태의 효과를 살펴보면, 미혼에 비해 현재 결혼상태이거나 이전에 결혼경험이 있는 집단의 자발적 노동시장 이탈확률은 더 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결혼상태 효과는 남성모델과 여성모델 모두에서 비슷한 추이를 보이고 있다. 미혼남성들에 비해 기혼이거나 이혼 또는 사별한 남성이 노동시장을 자발적으로 이탈할 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 여성들 중에서 기혼 또는 이혼 및 사별인 경우에 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률은 미혼에 비해 낮아지는 것으로 분석되었다. 특히 여성의 결혼상태 효과는 기존의 논의와는 상반되는 것이다. 선행연구에 따르면, 기혼여성들이 가사일과 자녀양육으로 인해 자발적으로 노동시장을 떠나는 경향이 있다는 점을 지적한다. 그러나 일자리 특성을 배제한 본 연구의 모델에서는 기혼여성이 오히려 미혼여성에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈

하는 시기가 늦어지는 것으로 분석되었다.

교육수준의 효과를 살펴보면, 고졸집단을 준거로 했을 때, 2년제 대학졸업 집단은 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높아지는 반면, 4년제 대학 이상의 학력집단은 그 확률이 낮은 것으로 분석되었다. 이와 같은 교육 효과는 여성모델(모델Ⅲ)에서도 같은 추이를 보이고 있다. 그러나 남성모델(모델Ⅱ)에서는 4년제 대학졸업 이상인 경우 오히려 고졸에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 더 높은 것으로 나타났다.

자발적 노동시장 이탈에 미치는 자녀의 효과를 살펴보면, 미취학 아동은 통계적으로 유의미한 효과를 나타내지 못하나, 총 자녀수가 많을수록 남성과 여성 모두 자발적으로 노동시장을 떠나는 시기는 늦어지는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 자녀 1명이 증가할 때마다 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 약 50% 정도 감소하는 반면, 여성의 경우에는 약 10.7% 정도 그 위험률이 감소하는 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅳ-14〉 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석: 인구학적 변인중심

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.834** (0.032)		
연령	-0.179** (0.010)	-0.287** (0.015)	-0.148** (0.013)
연령 ²	0.002** (0.000)	0.004** (0.000)	0.002** (0.000)
결혼상태			
기혼 또는 재혼	-0.513** (0.046)	-0.838** (0.072)	-0.293** (0.060)
이혼 또는 사별	-0.428** (0.085)	-0.491** (0.157)	-0.323** (0.102)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.061 (0.043)	-0.008 (0.070)	-0.184** (0.054)
2년제 대학	0.314** (0.040)	0.736** (0.064)	0.130* (0.053)
4년제 대학 이상	-0.124** (0.044)	0.179* (0.070)	-0.191** (0.057)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학 아동있음	0.042 (0.055)	0.462** (0.089)	-0.033 (0.070)
전체 자녀수	-0.301** (0.018)	-0.697** (0.034)	-0.113** (0.022)
로그화된 가구소득	-0.029** (0.010)	-0.012 (0.017)	-0.036** (0.013)
상수	-2.891** (0.181)	-0.970** (0.285)	-2.666** (0.223)
전체관찰수	85,624	51,471	34,153
사건수	4,562	1,710	2,852
-2Log-Likelihood	-43,570.932	-17,673.153	-25,254.948

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

다음의 <표 IV-15>는 사회·인구학적 변수들만을 포함한 <표 IV-14>의 모델에 일자리 특성관련 변수들을 함께 포함한 전체 분석결과이다. 앞서의 분석모델과 같이 모델Ⅰ은 남성과 여성이 모두 포함된 모델이며, 모델Ⅱ는 남성주기만, 모델Ⅲ은 여성주기만을 대상으로 분석한 결과이다. 우선 여성의 효과를 살펴보면(모델Ⅰ), 일자리 특성이 통제되었을 때 여성은 남성보다 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 더 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다(여성이 남성에 비해 약 11.5% 더 높음). 또한 연령이 높을수록 남성과 여성 모두 자발적으로 노동시장을 떠날 확률은 낮아지는 것으로 나타났다.

그러나 일자리 특성이 통제되었을 때, 기혼은 미혼에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다. 특히 여성의 경우, 미혼여성에 비해 기혼여성들이 자발적으로 노동시장을 떠날 위험은 약 1.8배 이상 높아지는 것으로 나타났다.

교육수준 효과를 살펴보면, 고졸학력 집단에 비해 2년제 대학과 4년제 대학졸업 이상의 학력집단이 노동시장을 자발적으로 떠날 확률이 더 높은 것으로 분석결과 나타났다. 특히 여성의 경우, 고졸여성에 비해 2년제 대학졸업 여성이 자발적으로 경력단절을 경험할 확률은 약 36.5% 더 높으며, 4년제 대학이상의 학력집단은 약 18.4%정도 더 높은 것으로 나타났다.

자녀가 남성과 여성의 자발적 노동시장이탈에 미치는 효과를 살펴보면, 최소한 한명의 미취학 자녀를 두고 있는 것은 자발적 노동시장 이탈에 유의미한 효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 자녀수가 많을수록 자발적으로 노동시장을 떠날 위험은 유의미하게 감소하는 것으로 분석되었다. 남성모델에서는 자녀가 한명 더 늘어날 경우 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 약 12.5% 감소하였으며, 여성모델에서는 약 8.9%가 감소하였다.

일자리 특성의 효과를 살펴보면, 우선 남성모델에서는 판매 및 서비스직에 비해 준전문직, 사무직, 그리고 기술 및 장치기술직에 종사하는 경우 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험은 낮아지는 것으로 분석되었다. 그러나 여성들의 경우, 관리 및 전문직에 종사하는 경우 판매 및 서비스직에 비해 자발적으로 노동시장을 떠나는 시기가 늦춰지는 것으로 나타났다.

또한 노동시장경력이 길수록, 직장에서의 근속기간이 길수록 여성과 남

성 모두 자발적으로 노동시장을 떠날 위험은 감소하는 것으로 분석되었다. 아울러 월평균 임금수준이 높을수록 자발적으로 노동시장을 떠나는 시기는 늦춰지는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 노동시장에서의 보상수준이 높을수록 노동시장을 이탈하는 위험은 감소하는 것으로 이해될 수 있다.

〈표 Ⅳ-15〉 자발적 노동시장이탈에 관한 사건사 분석: 전체모델

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.109* (0.045)	-	-
연령	-0.108** (0.016)	-0.164** (0.024)	-0.097** (0.023)
연령 ²	0.001** (0.000)	0.002** (0.000)	0.001** (0.000)
결혼상태			
기혼 또는 재혼	0.290** (0.072)	-0.134 (0.112)	0.590** (0.098)
이혼 또는 사별	0.001 (0.121)	-0.169 (0.216)	0.263+ (0.151)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	0.110+ (0.059)	0.103 (0.097)	0.103 (0.077)
2년제 대학	0.298** (0.053)	0.297** (0.080)	0.311** (0.072)
4년제 대학 이상	0.133* (0.063)	0.179+ (0.097)	0.169* (0.085)
(준거집단: 고등학교졸업)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	0.110+ (0.059)	0.103 (0.097)	0.103 (0.077)
2년제 대학	0.298** (0.053)	0.297** (0.080)	0.311** (0.072)
4년제 대학 이상	0.133* (0.063)	0.179+ (0.097)	0.169* (0.085)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학 아동있음	0.039 (0.077)	0.275* (0.120)	0.019 (0.104)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
전체 자녀수	-0.092** (0.030)	-0.086+ (0.050)	-0.117** (0.040)
로그화된 가구소득	0.112** (0.020)	0.118** (0.029)	0.085** (0.027)
일자리 특성			
관리자 및 전문가	-0.224** (0.078)	-0.228+ (0.134)	-0.218* (0.099)
준전문직	-0.188** (0.066)	-0.218* (0.102)	-0.141 (0.089)
사무직	-0.163** (0.063)	-0.179 (0.112)	-0.127 (0.079)
기술공 및 장치기술자	-0.211** (0.063)	-0.263** (0.093)	-0.126 (0.092)
단순노무직	-0.016 (0.072)	0.041 (0.107)	-0.154 (0.105)
(준거집단: 판매 및 서비스직)			
실제노동시장경력	-0.229** (0.008)	-0.224** (0.012)	-0.246** (0.012)
실제노동시장경력2	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.003** (0.000)
현일자리 근속기간	-0.623** (0.012)	-0.579** (0.017)	-0.643** (0.019)
현일자리근속기간2	0.010** (0.000)	0.009** (0.000)	0.010** (-0.001)
주당평균근무시간	0.003 (0.004)	0.013+ (0.007)	-0.005 (0.005)
주당평균근무시간2	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)
로그화된 월평균임금	-0.510** (0.040)	-0.605** (0.057)	-0.346** (0.057)
상수	-0.426 (0.308)	0.457 (0.474)	-0.728+ (0.415)
전체관찰수	47,826	29,079	18,747
사건수	2,656	1,125	1,531
-2Log-Likelihood	-17,825.715	-7,997.528	-9,732.311

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

다음의 <표 IV-16>은 여성의 임신 및 출산의 사건이 자발적 노동시장 이탈의 위험에 미치는 효과에 초점을 두고 분석한 결과이다. 따라서 앞서 <표 IV-15>에 포함된 변수들과 함께 ‘임신상태’와 ‘첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 취업해 있었던 경험’의 변수들을 추가하였다. 선행연구에 따르면, 여성들이 자발적으로 직장을 그만두고 노동시장을 떠나는 시기가 바로 결혼, 임신 및 출산을 전후라는 점을 강조한다. 이를 설명하는 논의는 크게 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째는 경제적 합리성에 근거를 둔 설명으로서 여성이 가사 및 자녀양육에 전념하고 남성은 노동시장 참여에 전념했을 때 가구단위의 경제적 효과가 극대화된다는 점이다. 두 번째 설명은 여성과 남성은 유아기 때부터 사회화를 통해서 여성은 여성성을, 남성은 남성성에 대한 성역할화 사회화를 거쳤다는 점을 설명한다. 따라서 여성은 가사와 자녀양육에 전념하기 위하여 노동시장에서 퇴장하는 것이 바로 여성성을 실천하는 것으로 인식한다는 점이다. 세 번째 설명은 노동시장에서의 여성에 대한 차별적 대우에 초점을 둔다. 여성은 노동시장에서 남성에 비해 불리한 지위에 놓여있기 때문에 남성보다 저임금을 경험하며, 여성이 일과 가정을 병행하기 위한 지원이 부족한 일자리에 진입하는 경향이 있다는 것이다. 결과적으로 여성은 임신, 출산 및 자녀양육 기간 동안에는 자발적 또는 비자발적으로 직장을 그만둘 수밖에 없다는 것이다.

이러한 논의를 바탕으로 모성관련 변수들이 여성들의 자발적 노동시장 이탈에 미치는 효과를 살펴보면, 임신 중인 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 매우 높은 것으로 나타났다. 임신한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 자발적으로 노동시장을 떠나 실업 또는 비경제활동 상태로 진입할 위험은 무려 3배 이상이나 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 그러나 첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 취업을 한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 임신 및 출산에도 불구하고 지속적으로 취업을 한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률은 약 47.7% 정도 감소하는 것으로 나타났다.

모성단계와 경력연속성 관련 변수들 이외의 다른 변수들의 효과를 살펴

보면, 우선 연령이 높아질수록 여성들은 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 45.5세를 정점으로 그 이후에는 오히려 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 높아지는 것으로 분석되었다. 또한 기혼여성들이 미혼여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 높아지는 것으로 분석되었다.

학력수준 효과 관련해서, 2년제 대학졸업 집단은 임신과 경력지속성 관련 변인들이 통제된 후에도 고졸집단에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 두 모델에서도 논의하였듯이, 2년제 대학을 졸업한 여성들이 고졸여성들이나 4년제 대학이상의 여성들과는 차별화되는 노동이동을 보이는 것으로 이해된다.

직종효과에서는 직종내 여성의 비율이 높은 판매 및 서비스직을 준거집단으로 했을 때, 관리자 및 전문가직종에 종사하는 여성들만 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 다른 직종은 판매 및 서비스직종과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

〈표 IV-16〉 자발적 노동시장 이탈에 관한 사건사 분석: 여성

변수	여성
연령	-0.091** (0.023)
연령 ²	0.001** (0.000)
결혼상태	
기혼 또는 재혼	0.490** (0.100)
이혼 또는 사별	0.178 (0.152)
(준거집단: 결혼경험없음)	
교육수준	
고등학교졸업 미만	0.11 (0.077)
2년제 대학	0.301** (0.072)

변수	여성
4년제 대학 이상	0.135 (0.086)
(준거집단: 고등학교졸업)	
모성단계	
임신중	1.184** (0.141)
미취학 아동있음	0.135 (0.105)
전체 자녀수	-0.121** (0.041)
로그화된 가구소득	0.093** (0.028)
일자리 특성	
관리자 및 전문가	-0.225* (0.099)
준전문직	-0.149+ (0.089)
사무직	-0.147+ (0.079)
기술공 및 장치기술자	-0.142 (0.092)
단순노무직	-0.152 (0.105)
(준거집단: 판매 및 서비스직)	
실제노동시장경력	-0.243** (0.012)
실제노동시장경력 ²	0.003** (0.000)
현일자리 근속기간	-0.650** (0.018)
현일자리근속기간 ²	0.009** (0.001)
주당평균근무시간	-0.005 (0.005)
주당평균근무시간 ²	0 (0.000)

변수	여성
로그화된 월평균임금	-0.332** (0.057)
임신중 노동시장참여	-0.649** (0.148)
상수	-0.954* (0.419)
전체관찰수	18,747
사건수	1,531
-2Log-Likelihood	-9,668.059

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

7. 소결

본 장은 한국노동패널(KLIPS) 1998-2007년도 자료를 이용하여 근로주기에 있는 여성과 남성들의 비자발적 일자리 이탈, 자발적 일자리 이동, 그리고 자발적 노동시장 이탈의 과정을 사건사 분석방법론을 이용하여 분석하였다. 특히 본 연구는 기존의 사건사 분석방법론을 적용한 연구들과는 달리, 세 가지 유형의 일자리 이동이 서로 독립된 사건이라는 가정 하에 사건사 방법론 중에서 독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)을 사용한다.

비자발적 일자리 이동에 대한 분석결과에서는 남성보다는 여성이 비자발적으로 일자리를 손실할 위험이 더 낮으며, 연령이 높을수록 비자발적 실업을 경험할 위험이 더 높아지는 것으로 나타났다. 학력효과에서는 4년제 대학졸업 이상의 근로주기가 고등학교 졸업의 근로주기에 비해 일자리를 비자발적으로 떠날 위험이 낮은 것으로 분석되었다. 주목할 만한 분석결과는, 여성주기 중에서 미취학 아동을 둔 여성주기는 비자발적으로 일자리를 떠날 위험이 더 높은 반면, 자녀수가 한 명 증가할수록 비자발적 일자리 이동의 위험은 낮아지는 것으로 나타났다. 선행연구에 따르면, 여성들은 어린자녀를 돌보거나 자녀수가 많을수록 자녀양육에 대한 부담으로 인해 노동시

장에 대한 투자수준이 낮아질 수밖에 없다. 또한 선행연구는 어린 자녀를 돌보거나 자녀가 많은 여성들은 장기적으로 직장에 헌신하지 못할 것이라는 가정을 하기 때문에 경제상황이 악화되거나 인력을 조정할 필요가 있을 경우, 이들 여성종사자들이 비자발적으로 일자리를 잃을 위험이 가장 높은 집단으로 강조하고 있다. 본 분석에서 나타난 결과를 통해서 어린 자녀를 둔 여성들이 그러한 위험에 더 노출될 가능성이 높다는 점은 선행연구결과와 일치하는 것을 알 수 있다. 그러나 자녀수가 많을수록 여성주기가 비자발적 실직의 위험이 낮아진다는 분석결과는 이들 여성들이 비자발적으로 실직하기 이전에 다른 일자리를 이동하거나 노동시장을 이탈하는 경향이 있을 수 있다는 점을 강조한다고 하겠다.

또한 비자발적 일자리 이탈에 대한 분석결과에 따르면, 관리직과 전문직에 종사하는 여성들은 판매 및 서비스직에 종사하는 여성주기들에 비해 자발적으로 일자리를 떠날 위험이 낮은 것으로 분석되었다. 남성주기의 경우, 유의미한 직종효과가 없는 것으로 나타난 반면, 여성의 경우, 관리직 및 전문직과 사무직 등이 판매 및 서비스직에 비해 비자발적으로 실직할 위험이 더 높게 나타났다. 선행연구에 따르면, 판매 및 서비스직은 직무 특성상 고용불안정성이 다른 직종에 비해 높은 편이며, 특히 일용직을 포함한 여성 비정규직의 비율이 높은 것을 특징으로 한다. 반면, 전문직 및 관리직은 비교적 고학력 및 훈련수준이 높은 근로자들이 입직하는 직종으로 비교적 고용안정성이 높으며, 근로조건이 다른 직종에 비해 높은 것을 특징으로 한다. 그러나 남성주기는 이러한 직종효과가 나타나지 않은 반면, 여성주기에 대한 분석결과에서는 전문직 및 관리직에 종사하는 여성근로자들이 비자발적으로 일자리를 이탈할 위험이 높다는 점은 여성들이 이러한 “좋은 일자리”에서 지속적으로 고용을 유지하는데 직·간접적으로 어려움을 경험하는 것으로 이해될 수 있다. 다만, 직종에 따른 인적자원의 수준이 유사하다는 가정을 바탕으로 관리직 및 전문직에 종사하는 여성근로자들이 인적자원과 생산성 이외의 조직내 문제들에 의해 고용안정성이 낮아질 수 있는 가능성을 강조될 수 있다.

자발적 일자리 이동에 관한 분석결과를 정리하면, 우선 남성과 여성주기

는 자발적으로 일자리를 이동하는데 유의미한 차이를 경험하지 않는 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성주기 모두, 연령이 높을수록 자발적 일자리 이동을 경험할 위험이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 학력수준은 자발적 일자리 이동에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 분석되었다. 선행연구에 따르면, 자발적으로 한 일자리를 떠나서 다른 일자리로 이동시 일반적으로 보다 나은 보상조건 또는 근로조건을 바탕으로 이동하며, 따라서 인적자원수준이 높은 근로자들이 그렇지 않은 근로자들보다 자발적으로 다른 일자리로 이동할 확률이 더 높다는 점이 강조되고 있다. 그러나 본 분석결과에 따르면, 학력수준은 자발적으로 일자리를 이동할 위험에 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났으며, 동시에 노동시장경력도 자발적 일자리 이동에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

또한 현 일자리에서의 임금수준이 높을수록 자발적으로 다른 일자리로 이동할 확률이 남성의 경우는 낮은 반면, 여성의 경우에는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과를 통해서도 남성의 경우 선행연구의 논의와 일치하는 반면, 여성의 경우 선행연구의 결과와 상반되는 결과라 할 수 있다.

다만, 여성들의 경우는 첫 번째와 두 번째 출산을 전후로 노동시장에 지속적으로 참여한 경우에는 자발적으로 일자리를 이동할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 임신과 출산을 전후로 지속적으로 고용을 유지한 여성들은 일반적으로 높은 경력추구성향을 가지므로 보다 적극적으로 노동시장에 투자할 것으로 기대되나 이들 자녀를 둔 여성들이 자발적으로 보다 더 나은 일자리로 이동하기 위한 기회는 제한되는 것이 아닌가라고 해석될 수 있다.

마지막으로 자발적 노동시장 이탈에 관한 분석결과에서는, 선행연구에서의 논의와 마찬가지로, 여성이 남성에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 미혼여성들보다 기혼여성들이 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 학력효과에서는 2년제 대학졸업자와 4년제 대학졸업 이상의 여성들이 고등학교 졸업의 여성들에 비해 노동시장을 자발적으로 떠날 위험이 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 우리나라 여성노동시장에서 고학력 여성들의 비경제활동 인구화의 추이를 뒷받침하는 결과로 이해될 수 있다.

일자리 특성의 효과에서는 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들은 전문직 및 관리직에 종사하는 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 판매 및 서비스직종이 고용불안정성이 높고, 계약에 의한 고용이 다른 직종에 비해 높다는 점에서 자발적이든 비자발적이든 일자리 이탈의 위험이 높다는 점이 주목할 만하다. 아울러, 임금수준이 높을수록 남성과 여성주기 모두 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 낮아지는 것으로 분석되었다. 여성들의 경우, 첫 번째 또는 두 번째 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 낮은 것으로 나타났다.

이상과 같은 분석결과가 갖는 함의는 다음과 같다. 첫째, 인적자원의 효과 중 교육수준의 효과는 선행연구에서 논의한 바와 같이, 고학력 여성들이 자발적으로 노동시장을 이탈할 위험이 높다는 점을 강조하고 있다. 그러나 인적자원수준과 자발적 일자리 이동에 관한 분석결과에서 나타난 바와 같이, 본 연구결과에서는 교육수준이 높은 여성들이 더 나은 일자리 이동의 기회를 경험하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 남성의 경우도 마찬가지로, 선행연구결과와는 달리 고학력의 효과가 나타나지 않았다. 둘째, 일자리 특성 효과에서 나타난 바와 같이, 여성의 경우, 관리직이나 전문직에 종사하고 있는 여성들이 비자발적으로 일자리를 잃을 위험을 더 높게 경험하고 있으며, 반면, 자발적으로 다른 일자리로 이동할 기회를 더 많이 가지지는 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성 교육효과에서 나타난 바와 같이, 고학력 여성들은 노동시장에서 학력에 대한 프리미엄 효과를 경험하지 못하는 것으로 이해될 수 있다. 마지막으로, 본 연구결과를 통해서 경력지향성이 높은 여성들(즉, 출산을 전후로 지속적으로 경제활동에 참여한 여성들)은 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률이 낮다는 점이다. 선행연구에서 나타난 바와 같이, 출산 전 일자리에 대한 만족도가 높거나 노동시장에 지속적으로 참여를 계획하는 여성들은 임신과 출산기간에도 꾸준히 노동시장에 참여한다는 점이 본 연구결과를 통해서도 알 수 있다. 아울러, 이러한

결과는 경력지향성이 강한 여성들이 지속적으로 일할 수 있는 사회환경 조성 및 기업 내 환경조성에 보다 큰 관심이 기울여 질 필요가 있다는 점을 강조한다.

V

비정규직 일자리 이동 및 임금변화

1. 문제제기	115
2. 자료 및 분석방법	117
3. 비정규직에서 정규직으로의 이동	119
4. 임시직에서 상용직으로의 이동	137
5. 정규직으로의 이동에 따른 임금변화	146
6. 소결	155

1. 문제제기

비정규고용이 확산되면서 비정규직 일자리의 특성 및 비정규직으로 진입한 근로자가 정규직으로 자유로이 이동할 수 있는가에 대한 문제가 제기되고 있다. 비정규고용은 불확실한 경영환경에 대한 기업의 대응능력을 제고할 수 있다. 동시에 실업률이 높아 정규직으로 취업하기 곤란한 경우, 비정규고용형태는 정규직 취업의 사전단계로서 구직자들에 실업(취업대기)보다는 근로의 기회를 제공할 수 있다(Houseman et al., 2003; Weins-Tures & Hill, 2002). 반면, 비정규직은 고용불안정, 임금 및 근로조건상 차별, 사회보장수혜 배제 등을 특징으로 하고 있어 근로계층의 빈곤화를 초래하며, 기업의 적극적인 인적자원개발 투자를 감소시키는 등 문제점도 내포하고 있다(Bolle 1997). 비정규고용의 증가는 경쟁심화와 불확실성 가중 등 경영환경 변화로 인해 불가피한 측면도 존재한다(신은중, 2004). 그러나 보다 큰 문제는 정규직과 비정규직 간 구조적 단절이다. 비정규고용 증가의 불가피성을 어느 정도 인정한다 하더라도 비정규근로자가 이후 직장탐색을 통해 정규직 일자리로 재진입 하는 것이 구조적으로 불가능하다면, 근로계층의 빈곤화는 더욱 심화될 것이며, 동시에 비정규근로자의 낮은 직무몰입, 직장만족도 저하 등으로 인해 기업의 경쟁력도 침식될 우려가 있다.

본 장은 우리나라 비정규근로자의 정규직으로의 이동까지에 걸리는 시간에 대한 사건사 분석을 실시한다. 비정규고용이 증가하면서 80년대 중반 이후 비정규직에 대한 연구가 다양하게 진행되어 왔다. 그러나 비정규고용의 속성을 이해함에 있어 중요한 요소인 비정규근로자의 정규직으로의 이동에 대한 경험적 연구는 다소 부족하다. 다만, Alba-Ramirez (1998)의 연구가 스페인 비정규근로자의 정규직 진입 비율이 1987년 이후 크게 감소하고 있다는 점을 제시하고 있으며, 우리나라의 경우에는 남재량·김태기(2000)의 연구가 비정규직의 성격을 정규직으로 진입하기 위한 가교(Bridge)이기보다는 함정(Trap)임을 제시하였다. 두 연구는 비정규근로자가 정규부문으로 진입하는 정도를 거시적 차원에서 분석함으로써 비정규고용의 성격에 대한 체계적 이해의 기반을 마련하였다고 평가할 수 있다. 다만, 정규직으로의 입

직 과정에 대한 체계적 분석이 미흡하고, 거시적 접근에 초점을 둠으로 인해 부문 간 이동에 영향을 미치는 요인에 대한 분석적 설명이 다소 결여되어 있다. 그러나 최근 남재량(2008)은 한국노동패널자료를 이용하여 분석한 결과에서 우리나라 노동시장에서 비정규직과 정규직간의 노동이동이 경험되고 있으며, 초기 연구결과들과는 달리, 비정규직으로의 입직이 정규직으로 이동하는 가교역할을 어느 정도 수행한다는 점을 지적하고 있다.

본 연구는 이러한 선행 연구를 보완하여 우리나라 비정규직의 본질에 대한 보다 체계적인 이해를 제공하고자 한다. 주된 문제 제기는 “비정규근로자는 일정한 노동시장 경험을 통해 자유로이 정규직으로 재 진입할 수 있는가?”이다. 실제로 외환위기 이후 비정규고용이 확산되기 시작하면서, 과거에는 정규직으로 진입할 수 있었던 신규노동력이 정규직 일자리 감소 등 구조적 요인으로 인해 불가피하게 비정규부문으로 진입하고 있다. 만약, 이들이 비정규직에서 일정한 기능과 경력을 축적한 후 정규직으로 진입하지 못한다면, 비정규직에 진입한 근로자는 빈곤의 덫에 포획될 위험이 클 뿐만 아니라 정규/비정규직간 양극화로 인해 건전한 노동시장의 발전도 기대할 수 없다.

이를 분석하기 위해 본 연구는 비정규직에 진입 후 일자리 이동을 통해서 정규직으로의 진입까지 걸리는 기간에 대한 사건사 분석방법론을 적용하여 인구학적 특성, 일자리 특성, 그리고 가족적 특성의 효과를 분석한다. 이와 같은 비정규직에서 정규직으로 이동기간에 대한 분석은 크게 두 가지 유형으로 분류된다. 첫째는 자기선언적 정규 및 비정규 개념을 사용한 분석이다. 한국노동패널자료는 고용형태를 분류할 수 있는 다양한 문항을 포함하고 있다. 그 중에서 첫 번째 비정규직-정규직간 기간분석에는 조사응답자들이 스스로 규정한 정규 및 비정규 개념을 채용하여 자기선언적 비정규직에 입직한 시점부터 자기선언적 정규직에 입직한 시기까지의 기간을 분석한다. 두 번째 유형은 임시 및 상용직의 개념을 이용한 기간분석이다. 이는 첫 번째 유형을 분석을 보완하는 방식으로, 임시직에 입직한 시점부터 일자리 이동을 통해 상용직으로 진입한 시점까지의 기간을 분석한다. 이와 같이 정규 및 비정규직에 대한 두 가지 개념을 이용하여 분석하는 목적은, 선행

연구들을 통해서 비정규직에 대한 다양한 이론적, 경험적 연구가 진행되었음에도 불구하고 여전히 비정규직에 대한 개념을 둘러싼 논쟁들이 존재한다는 점이다. 따라서 본 연구에서는 비정규직에 대한 일반적인 개념을 담고 있는 자기선언적 비정규직 개념과 임시-상용간의 구분을 통한 비정규직 개념을 함께 포괄하고자 한다.

2. 자료 및 분석방법

본 장은 한국노동패널 1차년도 부터 10차년도의 자료를 이용하여 비정규직 일자리에서 정규직 일자리로의 이동에 대한 사건사 분석결과를 논의한다.²⁾ 사건의 시작 시점은 비정규직 일자리에 진입한 시기이며, 사건이 발생하여 종료되는 시점은 정규직으로 진입한 시기이다. 따라서 비정규직에서 정규직 이동에 대한 사건의 분석기간은 비정규직 진입부터 이탈을 거쳐서 정규직 진입시점까지이다.

본 연구가 규정한 분석기간을 이해하는데 주의해야할 점은 비정규직 진입 후 일자리 이동을 통해서 정규직에 진입할 시점사이에 실업 또는 비경제 활동상태 등의 상태변화를 고려하지 않았다는 점이다. 예를 들면, 한 사건은 비정규직에 진입하여 일정기간의 근속이후에 4주미만의 휴식기간을 거쳐 바로 정규직으로 진입하는 경우가 있을 수 있다. 또는 비정규직에서 종사한 후 4주 이상의 실업기간 또는 비경제활동상태를 경험한 후 정규직으로 이동하는 사건의 유형이 있을 수 있다. 이와 같은 비정규직에서 정규직으로의 이동사이의 다양한 경제활동상태변화를 고려한 분석은 후속 과제로 남겨두고 본 연구는 이러한 모든 상태변화를 포함한 비정규직 진입 후 정규직으로의 이동까지의 기간을 분석한다.

또한 본 장은 정규직 및 비정규직 논의의 한 축을 이루고 있는 임시직과 상용직 간 이동을 사건사 분석방법론을 적용하여 분석한다. 비정규직과 정규직 간 이동에 적용한 분석기간과 마찬가지로, 사건의 시작은 임시직을 이

2) 사건사 분석방법론에 대한 논의는 제IV장 제2절에서 자세하게 논의한 바와 같다.

탈한 시점이며 사건의 종료시점은 상용직으로 입직한 시점이다. 따라서 임시직 이탈부터 상용직 입직까지의 기간을 분석한다.

본 연구의 분석에 포함된 변수들은 크게 연령, 결혼상태를 포함하는 인구학적 특성, 자녀연령, 총 자녀수, 가구소득 등 가족배경, 교육수준, 노동시장경력 등 인적자원수준, 그리고 직종, 업종, 근속기간 등 일자리 특성을 포함한다. 본 연구의 분석에 포함된 변수들 중에서 일자리 관련 특성과 노동시장경력, 근속기간 등 인적자원수준들은 정규직 또는 상용직으로의 진입당시 일자리 특성이 아닌 비정규직 또는 임시직 당시의 일자리 특성을 나타내고 있다. 이는 비정규직과 임시직의 특성 및 비정규직과 임시직에서의 인적자원이 다음 일자리, 즉 정규직과 상용직진입에 미치는 효과를 분석하기 위함이다.

비정규직에서 정규직으로의 이동과 임시직에서 상용직으로의 이동에 대한 사건사 분석은 비정규직(또는 임시직)에서 비정규직(또는 임시직)으로 지속적으로 머무르거나, 비정규직(또는 임시직)에서 노동시장을 이탈하거나, 비정규직(또는 임시직)에서 정규직(또는 상용직)으로 이동하는 사건이 서로 독립적인 사건이라는 방법론적 가정을 가지고 앞서 제 IV장에서 사용한 독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)을 적용하여 분석한다.³⁾

아울러 본 장은 비정규직에서 정규직으로 이동을 경험한 근로주기를 분석대상으로 하여 임금변화의 수준에 영향을 미치는 요인들을 분석한다. 비정규직에서의 이탈 당시 임금수준과 정규직으로의 입직 당시 임금수준간의 격차를 로그화한 값에 대해 로버스트 회귀분석모델(robust regression model)을 이용하여 임금변화수준의 결정요인을 분석한다.

분석에 포함된 변수들에 대한 설명 및 기술적 통계분석에 대한 자세한 결과는 다음의 절에 나타나있다.

3) 독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)의 모델식과 자세한 논의는 제 IV을 참고할 수 있다.

3. 비정규직에서 정규직으로의 이동

가. 정규직으로의 이동의 특성

남성과 여성의 정규직-비정규직간 일자리 이동분포를 살펴보면<표 V-1>, 남성주기의 경우, 이전 일자리에서 비정규직으로 종사했다가 새로운 일자리에서도 지속적으로 비정규직인 비율이 44.6%인 반면, 정규직으로 이동한 비율은 53.4%로 나타났다. 그러나 여성주기의 경우, 일자리 이동에도 불구하고 지속적으로 비정규직으로 취업해 있는 비율이 53.3%인 반면, 정규직으로 이동한 여성주기의 비율은 46.7%로 나타났다. 남성은 일자리 이동을 통해서 비정규직에서 정규직으로 이동한 비율이 더 높은 반면, 여성은 일자리를 이동을 통해서도 지속적으로 비정규직에 머물러 있는 비율이 더 높은 것으로 분석되었다.

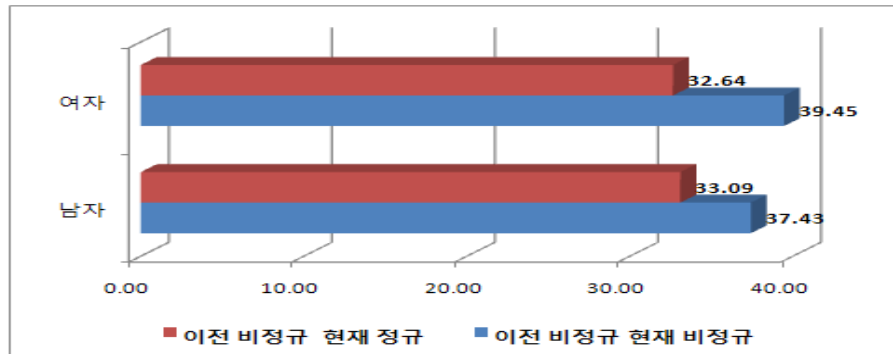
〈표 V-1〉 성별에 따른 정규·비정규간 일자리 이동

(단위: 주기(spells), %)

변수	성별	
	남성	여성
이전직장 비정규 현재직장 비정규	1,672 (44.63)	2,071 (53.34)
이전직장 비정규 현재직장 정규	2,074 (53.37)	1,812 (46.66)
전체	3,749 (100.00)	3,883 (100.00)

비정규직에서 정규직 또는 비정규직으로 이동한 남성과 여성주기의 인구학적 및 일자리 특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 평균연령을 살펴보면 [그림 V-1], 비정규직에서 일자리를 이동하여 정규직으로 진입한 여성주기의 평균연령 32.6세인 반면 남성은 33.1세로서 여성의 연령이 조금 더 높게 나타나고 있다. 비정규직에서 일자리를 바꿔 새로운 일자리로 이동하였으나 여전히 비정규직의 고용형태를 유지하고 있는 여성주기의 평균연령은 39.5세이며, 남성주기의 경우에는 37.4세로서 남성이 여성에 비해 오히려 평균 2세 정도 더 낮은 것으로 분석되었다.

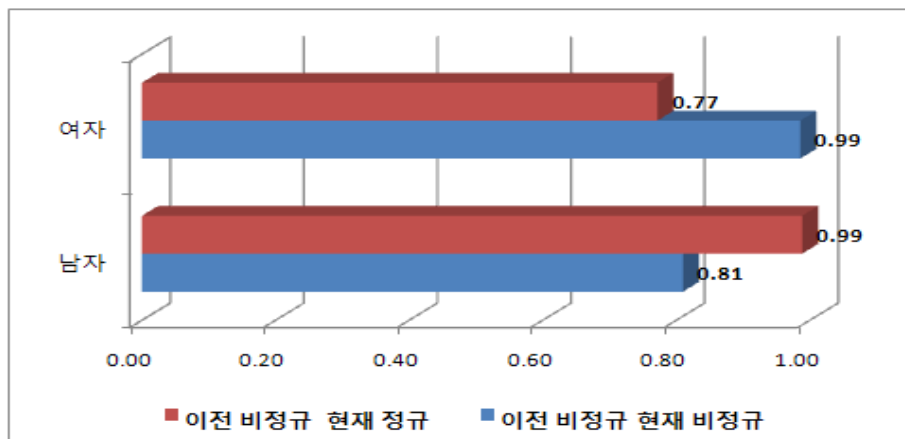
(단위: 세)



[그림 V-1] 비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 평균연령

비정규에서 정규직으로의 이동시기의 성별 자녀수를 살펴보면, 비정규직에서 정규직으로 이동한 여성의 평균자녀수는 0.77명이며, 남성은 약 1명으로서 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 비정규직에서 다시 비정규직으로 일자리를 이동한 경우에는 여성은 약 1명인 반면, 남성은 0.8명으로서 남성에 비해 여성이 약간 더 높게 분석되었다. 남성과 여성 모두 비정규직에서 정규직으로 이동한 경우에 자녀수가 약간 더 많은 것으로 나타났다.

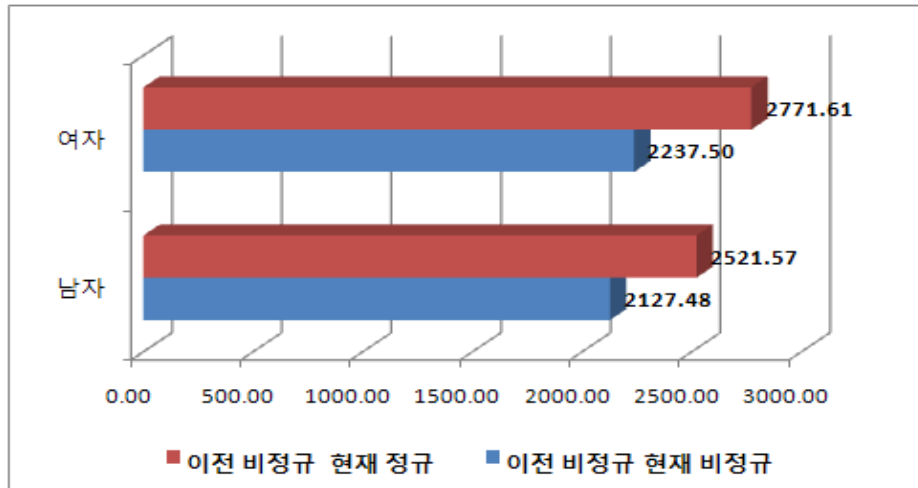
(단위: 명)



[그림 V-2] 비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 평균자녀수

고용형태간 이동시기의 연평균 가구소득을 살펴보면, 이전 직장에서 비정규직이었다가 일자리 이동을 통해서 정규직으로 진입한 남성주기는 연평균 2천 238만 원 정도의 가구소득을 보이는 반면, 여성들은 이보다 높은 2천 772만 원 정도의 가구소득 수준을 나타내고 있다. 이전 직장이 비정규직 이었고 현재 일자리도 비정규직인 경우의 남성주기는 연평균 가구소득 2천 237만 원인 반면, 여성주기는 연평균 2천 237만 원으로 나타났다. 남성과 여성 모두 비정규직에서 정규직으로 이동을 경험한 경우가 그렇지 못한 경우에 비해 가구소득 수준이 모두 높은 것으로 분석되었다.

(단위: 만원)

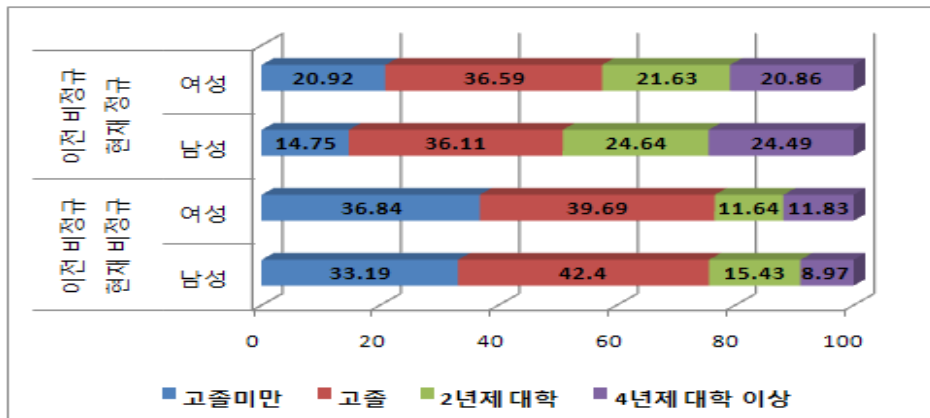


[그림 V-3] 비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 가구소득수준

일자리 이동에 따른 성별 교육수준을 살펴보면, 우선 비정규직에서 일자리 이동을 통해서 정규직으로 이동한 남성들 중에서는 고졸의 비율이 가장 높아서 36.1%이며, 그 다음으로는 2년제 대학이 24.6%, 4년제 대학 이상이 24.5%로 나타났다. 여성들 중에서도 고졸비율이 가장 높아서 36.6%이며, 그 다음으로는 2년제 대학이 21.6%로 나타났으며 고졸 미만도 20.9%로 나타났다. 비정규직에서 일자리 이동을 통해서도 지속적으로 비정규직으로 근로한 남성의 경우, 고졸비율이 가장 높아서 42.4%이며, 그 다음으로는 고졸미

만이 33.2%로 나타났다. 4년제 대학이상이 가장 낮은 약 9%로 분석되었다. 여성의 경우를 살펴보면, 고졸의 비율이 가장 높아서 39.7%이며, 그 다음으로는 36.8%로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보이는 학력집단은 2년제 대학 집단으로서 11.6%로 나타났다.

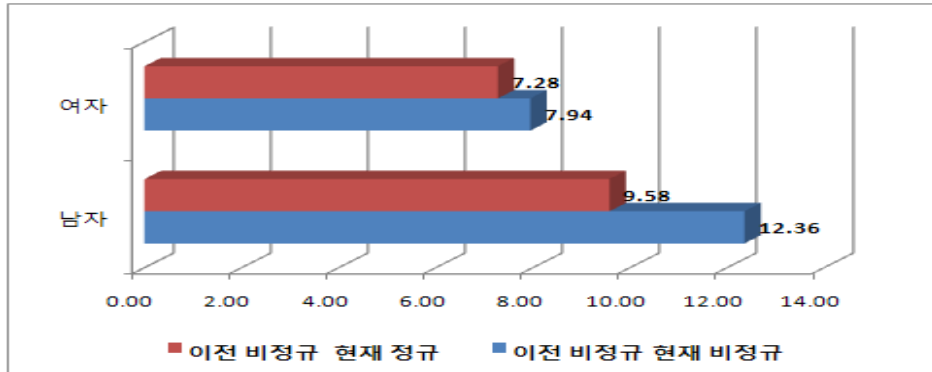
(단위: %)



[그림 V-4] 비정규·정규간 일자리 이동시기의 성별 교육수준

비정규직에서 정규직으로 이동한 남성과 여성의 실제 노동시장경력을 살펴보면, 여성은 약 7.3년이며 남성은 약 9.6년으로 분석되었다. 일자리 이동에도 불구하고 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있는 여성의 실제노동시장경력은 약 8년이며, 남성은 약 12.4년으로 나타났다. 즉, 비정규직 고용상태에서 정규직으로 이동하는 근로자들은 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있는 근로자들에 비해 보다 짧은 노동시장 경력을 가지는 것으로 특징으로 하고 있다.

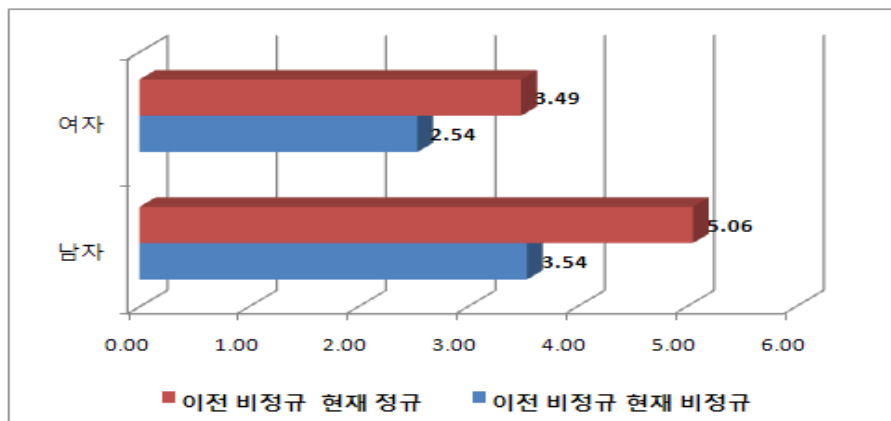
(단위: 년)



[그림 V-5] 비정규·정규간 일자리 이동과 성별 실제노동시장 경력

비정규직에서 정규직 이동한 여성주기의 평균 근속기간을 살펴보면 비정규직에서 평균 3.5년 정도 근속을 하고 정규직으로 이동한 것으로 나타났으며, 남성의 경우에는 평균 5년 정도 근속이후에 정규직으로 이동한 것으로 결과는 보여주고 있다. 그러나 비정규직에서 일자리 이동을 한 후에도 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있는 경우에는 여성은 평균 2.5년, 남성은 평균 3.5년으로서 한 직장에서의 비교적 짧게 머무르고 다른 일자리로 이동하는 것으로 나타났다.

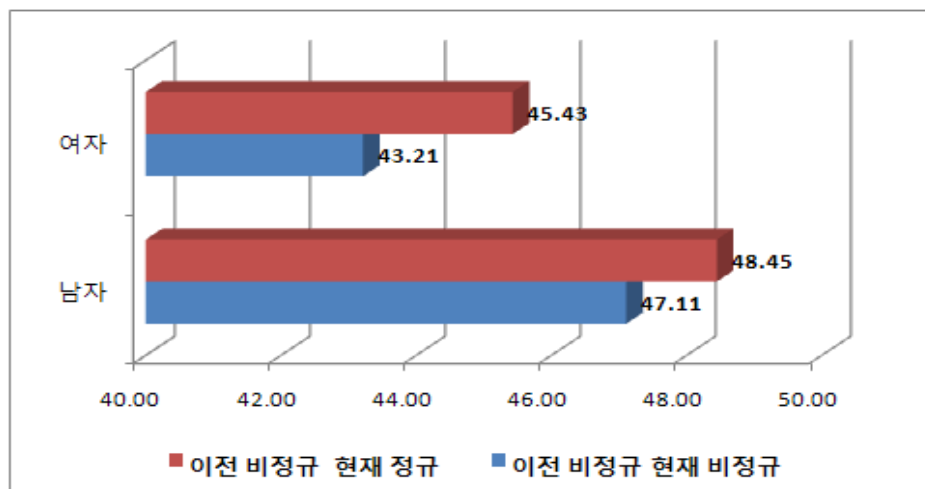
(단위: 년)



[그림 V-6] 비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 근속기간

비정규직에서 정규직으로 이동한 여성주기의 이전 일자리에서의 주당 평균근로시간을 살펴보면, 평균 45.4시간 정도 근로한 것으로 나타났다. 남성의 경우에는 여성보다 약 3시간 정도 더 긴 48.5시간으로 분석되었다. 비정규직으로 근로하다가 일자리를 이동한 후에도 지속적으로 비정규직 고용형태를 유지하는 여성주기의 경우에는 주당 평균 43.2시간 정도를 근로한 것으로 나타났으며, 남성은 47.1시간으로 분석되었다. 즉, 비정규직에서 정규직으로 이동을 경험한 남성과 여성은 지속적으로 비정규직에 머물러 있는 근로자들에 비해 비정규직에 고용되어 있을 당시의 주당평균 근로시간이 더 긴 것으로 분석되었다.

(단위: 시간)

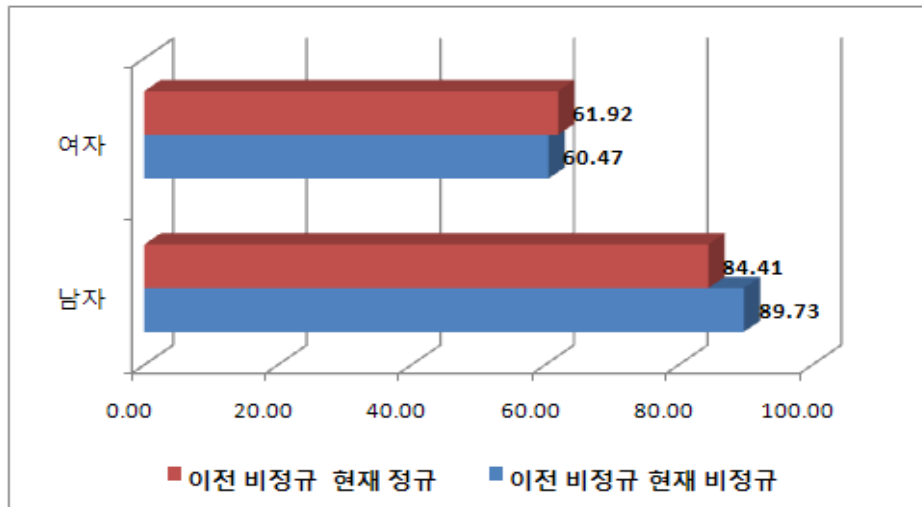


[그림 V-7] 비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 주당평균시간

이전일자리에서의 월평균 임금수준을 고용형태 이동유형별로 살펴보면, 비정규직에서 정규직으로 이동한 남성은 이전 비정규직 일자리에서 월평균 84만 원 정도 받은 반면, 여성은 62만 원 정도 받은 것으로 나타났다. 반면, 비정규직에 지속적으로 머무르고 있는 남성은 이전 비정규직에서의 임금이 90만원이며, 여성은 월평균 61만 원 정도로 분석되었다. 즉, 비정규직 일자리에서 임금수준이 낮은 남성의 경우에는 비정규직에서의 임금수준이 이동

한 남성의 임금수준에 비해서 오히려 낮았던 것으로 분석되었다. 반면, 여성의 경우에는 비정규직에서 정규직으로 이동한 여성들이 이전 일자리에서 임금수준이 약간 더 높았던 것으로 나타났다.

(단위: 만원)



[그림 V-8] 비정규·정규간 일자리 이동과 성별 이전일자리 월평균임금

정규직-비정규직간 이동유형에 따른 이전 일자리의 직종분포를 살펴보면 다음의 <표 V-2>와 같다. 일자리 이동에도 불구하고 지속적으로 비정규직에 종사하고 있는 경우, 가장 높은 비율을 보이는 직종은 기술공 및 장치기술자로서 25.6%로 나타났다. 그 다음으로는 판매 및 서비스직으로 25.6%, 단순노무직이 24.2%로 뒤를 따르고 있다. 반면, 비정규직에 정규직으로 이동한 경우, 직종분포에서는 판매 및 서비스직이 가장 높아서 26.6%이며, 그 다음으로는 기술공 및 장치기술자가 23.7%, 단순노무직이 14.8%로 나타났다.

〈표 V-2〉 이전일자리 직종에 따른 정규·비정규간 일자리 이동

(단위: 주기(spells), %)

변수	정규-비정규직 이동유형			
	전직장	비정규	현직장	비정규
관리자 및 전문가		123 (3.29)		287 (7.39)
준전문직		359 (9.59)		551 (14.18)
사무직		287 (7.67)		520 (13.38)
판매 및 서비스직		959 (25.62)		1,033 (26.58)
기술공 및 장치기술자		1,109 (29.63)		920 (23.67)
단순노무직		906 (24.21)		575 (14.80)
전체		3,743 (100.00)		3,886 (100.00)

나. 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석

다음의 <표 V-3>은 비정규직에서 정규직의 이동에 관한 사건사 분석에 포함된 변수들의 기술적 통계분석 결과이다. 분석에 포함된 전체 사건수는 41,508주기이며, 이중 남성은 60%인 25,165주기이며, 여성은 40.4%인 16,343주기이다. 이전 일자리에서 비정규직으로 취업해 있다가 일자리를 이동하면서 정규직으로 고용상태가 변화한 주기는 전체적으로 50.9%이며, 남성주기 중에서는 55.4%가, 여성주기 중에서는 46.7%가 비정규직에서 정규직으로의 이동을 경험한 것으로 나타났다. 비정규에서 정규직으로의 이동비율은 여성보다는 남성들 중에서 보다 더 높게 나타났다.

결혼상태의 분포를 살펴보면, 결혼경험이 없는 미혼상태는 전체적으로 28.5%이며, 남성주기 중에서는 27.1%, 여성주기 중에서는 30.7%로 나타났다. 기혼 또는 재혼상태는 남성주기 중에서는 69.9%이며, 여성주기 중에서는 60.6%로 남성집단에서 그 비율이 좀 더 높게 나타났다. 이혼 또는 사별상태인 경우는 남성주기 중에서는 3.1%이며, 여성은 8.7%로서 여성들 중에

서 더 높게 나타나고 있다.

교육수준을 살펴보면, 남성주기들 중에서는 고졸미만이 18.9%, 고등학교 졸업이 41.8%, 2년제 대학졸업이 14.8%로 분석되었다. 4년제 대학졸업 이상도 25.5%로 나타났다. 여성주기의 학력분포를 살펴보면, 남성과 비슷하게, 고졸학력이 41.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 고졸미만으로 26.9%로 분석되었다. 4년제 대학이상은 16.9%이며, 2년제 대학졸업은 14.9%로 나타났다.

모성단계의 분포를 살펴보면 여성들만을 대상으로 변수인 임신 중 변인의 비율은 분석대상 여성주기 중에서 4.9%가 임신 중인 것으로 나타났다. 미취학아동을 최소한 한명이라도 두고 있는 남성은 23.3%인데 반해 여성들 중에서는 11%로 분석되었다. 그리고 전체 자녀수를 살펴보면, 남성들 중에서는 약 1.3명인데 비해 여성은 이보다 약간 더 적은 1명으로 분석되었다. 남성주기들에서 미취학아동을 돌보는 비율이 여성에 비해 더 높고, 전체 자녀수는 여성에 비해 더 많은 이유는 아마도 어린 자녀가 있는 경우에는 여성들은 노동시장을 이탈하는 비율이 남성에 비해서 더 높은데서 기인한 것일 수 있다. 연평균 가구소득을 살펴보면, 남성주기는 약 2천 575만원으로 나타났으며 여성주기는 약 2천 594만원으로 남성에 비해 약간 더 높게 나타나고 있다.

일자리 관련 특성 중에서 우선 직종분포를 살펴보면, 남성주기들 중에서는 준전문직의 비율이 가장 높아서 51.3%이며, 그 다음으로는 기술자 및 장치기술직의 비율이 높아서 22.1%, 판매 및 서비스직이 11.3%로 나타났다. 관리직 및 전문직 비율이 가장 낮게 분석되었다(3.7%). 여성주기들의 직종분포를 살펴보면, 준전문직이 48.4%로서 가장 높으며, 그 다음으로는 판매 및 서비스직이 21.8%, 사무직이 11.6%로 분석되었다. 가장 낮은 비율을 보이는 직종은 관리직 및 전문직으로 5.3%로 나타났다.

정규직으로 또는 비정규직으로 새로운 일자리로 이동하기 직전까지의 실제 노동시장경력을 살펴보면, 남성주기는 13.5년인 반면 여성은 10년으로서 남성이 약 3.5년 정도 더 긴 것으로 분석되었다. 이전직장까지의 근속기간을 살펴보면, 남성은 약 8년인 반면 여성은 6년으로서 노동시장경력에 이어 근

속기간에서도 남성이 여성에 비해 약 2년 정도 더 긴 것으로 나타났다. 이전 직장에서의 주당평균 근로시간을 살펴보면, 남성주기는 약 54시간 정도로 나타났으며, 여성은 이보다 약 5시간 정도 적은 49시간으로 분석되었다. 마지막으로 이전직장에서의 월평균 임금수준을 살펴보면, 남성주기는 약 112만 4천원이었으며, 여성주기는 70만 천원 정도 받은 것으로 나타났다.

〈표 V-3〉 비정규직에서 정규직이동 결정요인분석에 대한 기술적 통계

(단위: 주기(spells), %, 만원)

변수	전체 (41,508)	남성 (25,165)	여성 (16,343)
비정규→정규	50.94	55.37	46.66
남성	59.57	100.00	-
여성	40.43	-	100.00
연령	34.47	34.87	33.88
결혼상태			
미혼	28.52	27.05	30.72
기혼/재혼	66.17	69.88	60.59
이혼/사별	5.31	3.06	8.68
교육수준			
고졸미만	22.12	18.86	26.92
고등학교 졸업	41.56	41.80	41.20
2년제 대학	14.86	14.80	14.94
4년제 대학이상	21.46	24.54	16.93
모성단계			
임신중	4.48	-	4.48
미취학아동 여부	18.31	23.28	10.97
전체 자녀수	1.19	1.29	1.03
연평균 가구소득	2582.86	2575.43	2593.83
로그화된 가구소득	7.45	7.46	7.45
일자리 특성			
관리직 및 전문직	4.33	3.68	5.30
준전문직	50.15	51.31	48.44
사무직	8.36	6.14	11.62
판매 및 서비스직	15.51	11.25	21.79
기술자 및 장치	16.43	22.06	8.13
단순노무직	5.22	5.56	4.71
이전직장까지의 노동시장경력	12.12	13.53	9.96
이전직장에서의 근속기간	7.32	8.15	6.05
이전직장에서의 주당평균근로시간	51.81	54.12	48.83
이전직장에서의 월평균 임금	94.73	112.37	70.08
로그화된 이전직장에서의 월평균 임금	4.33	4.49	4.09

비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석은 세 가지 유형의 모델로 분석한다. 첫 번째는 인구학적 변인들 중심모델이며, 두 번째는 인구학적 변인들과 일자리 이동 직전 일자리의 특성 및 인적자원변수들을 통제한 모델이다. 마지막으로 두 번째 모델에 포함된 변수들과 여성의 출산 및 경력단절 관련 변수들의 효과를 통제한 모델이다.

우선 인구학적 변인들을 통제한 분석결과를 살펴보면 다음의 <표 V-4>와 같다. 모델 I 은 남성과 여성 모두를 포함한 전체모델이며, 모델 II는 남성만을 모델 III은 여성만을 분석대상으로 모델이다. 비정규직에서 일자리 이동을 통해 정규직으로 진입할 확률이 여성은 남성에 비해 높은 것으로 나타났다. 연령효과에서는 연령이 높을수록 비정규직에서 정규직으로 진입할 확률은 높아지나, 약 52세를 기점으로 정규직으로의 이동가능은 낮아지는 것으로 결과는 보여주고 있다. 이 같은 연령효과는 남성(모델 II)과 여성(모델 III)모델에서도 비슷하게 나타나고 있다. 다만 남성과 여성 모두 연령이 높아질수록 정규직으로의 이동확률은 높아지나, 남성의 경우 56.5세 이후에 그 확률이 낮아지고 여성의 경우는 남성보다 훨씬 더 빠른 42.8세 즈음에 비정규직에서 정규직으로의 확률이 낮아지기 시작하는 것으로 분석되었다.

결혼상태의 효과를 살펴보면, 남성의 경우(모델 II), 2년제 대학졸업자들은 고졸학력자들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 여성모델(모델 III)에서의 결과와도 비슷해서 여성들도 고졸에 비해 2년제 대학졸업자들의 정규직 진입확률이 높게 나타나고 있다. 남성과 여성모델 모두에서 나란히 4년제 대학 이상의 학력자들은 고졸에 비해 정규직으로의 진입시기가 늦어지는 경향을 보이고 있다.

자녀들의 효과를 살펴보면, 남성과 여성모두 미취학자녀를 둔 것은 비정규직에서 정규직으로의 진입시기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 전체 자녀수는 남성과 여성의 정규직 진입시기를 늦추는 것으로 나타났는데, 남성의 경우, 자녀 한명이 증가할 때마다 비정규직에서 정규직으로 진입할 확률이 약 26.9%정도 감소하는 것으로 나타났다. 여성

의 경우에는 자녀 한명이 증가할 때마다 약 25.6% 정도 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 V-4〉 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 인구학적 변인 중심

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.522** (0.054)	-	-
연령	0.209** (0.019)	0.226** (0.028)	0.171** (0.027)
연령 ²	-0.002** (0.000)	-0.002** (0.000)	-0.002** (0.000)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-1.301** (0.077)	-1.551** (0.104)	-1.003** (0.119)
사별 또는 이혼	-1.315** (0.145)	-1.226** (0.24)	-1.200** (0.189)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.03 (0.07)	-0.112 (0.101)	0.011 (0.1)
2년제 대학	0.328** (0.074)	0.261* (0.106)	0.413** (0.106)
4년제 대학 이상	-0.239** (0.081)	-0.206+ (0.105)	-0.251+ (0.128)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학 아동있음	0.126 (0.094)	0.306** (0.117)	-0.146 (0.168)
전체 자녀수	-0.305** (0.032)	-0.314** (0.046)	-0.296** (0.045)
로그화된 가구소득	0.128** (0.024)	0.130** (0.034)	0.126** (0.035)
상수	-11.385** (0.377)	-11.719** (0.565)	-10.154** (0.507)
전체 관찰수	41508	25165	16343
사건수	1457	733	724
-2Log-Likelihood	1,4164.51	7391.79	6728.94

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

앞서 살펴보면 인구학적 변인 중심모델에 일자리 관련 특성들을 함께 포함한 분석결과를 살펴보면 다음의 <표 V-5>와 같다. 우선 모델 I의 여성효과를 살펴보면, 일자리 관련 특성이 통제되었을 때, 비정규직에서 정규직으로의 이동위험은 남성과 여성 간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령효과에서는 연령이 높아질수록 비정규직에서 정규직으로의 이동확률이 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 남성들 중에서 연령효과를 유의미하게 나타났다. 남성들은 38.5세까지는 비정규직에서 일자리 이동을 통해 정규직으로 진입할 확률이 높아지나, 38.5세 이후에는 정규직으로 이동할 확률이 오히려 낮아지는 것으로 나타났다.

결혼상태의 효과를 살펴보면, 결혼경험이 없는 미혼에 비해 기혼상태인 경우는 정규직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 이혼 또는 사별상태는 미혼과 유의미한 차이가 없는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 이와 같은 결혼상태 효과는 남성과 여성모델에서도 그 정도에 차이만 있을 뿐 방향성에서는 같게 나타나고 있다.

모성단계관련 변수에서 미취학아동의 효과를 살펴보면, 남성과 여성 모두에서 미취학아동변수는 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 또한 전체자녀수도 비정규직에서 정규직으로의 이동에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타났다.

일자리 특성 중에서 우선 직종효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직종에 비해 관리자 및 전문가직종에 종사하는 경우에 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 준전문가와 사무직도 정규직으로 이동하는데 판매 및 서비스직종에 비해 더 오랜 시간이 걸리는 것으로 나타났다. 남성모델의 결과를 살펴보면(모델 II), 판매 및 서비스직에 비해 준전문직종만이 정규직으로 이동할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 그 이외의 직종들은 판매 및 서비스직종과 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 여성모델에서는(모델 III) 관리자 및 전문직종과 준전문직종 모두 판매 및 서비스직종에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

또한 실제노동시장경력은 비정규직에서 정규직으로의 이동에 유의미한

효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 이전 일자리에서의 근속기간이 길수록 일자리 이동을 통해 정규직으로 진입할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 이전 직장에서의 월평균 임금효과를 살펴보면, 이전 직장에서의 월평균 임금수준이 높을수록 일자리를 이동을 통해 정규직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 임금효과는 남성모델(모델Ⅱ)에서도 같게 나타나고 있다. 이와 같이 월평균 임금수준이 높은 경우, 일자리 이동자체가 일어날 가능성이 낮을 수 있기 때문에 정규직이든 비정규직이든 이동할 확률 자체가 낮아질 수 있다는 점을 지적할 필요가 있다. 그러나 여성모델(모델Ⅲ)에서는 임금수준이 통계적으로 유의미한 효과가 없는 것으로 나타났다.

〈표 V-5〉 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 전체모델

변수	모델Ⅰ	모델Ⅱ	모델Ⅲ
	전체	남성	여성
여성	0.103 (0.09)		
연령	0.064* (0.032)	0.231** (0.052)	-0.069 (0.047)
연령 ²	-0.001* (0.000)	-0.003** (0.001)	0.001 (0.001)
결혼상태			
기혼(재혼포함)	-0.514** (0.125)	-0.651** (0.177)	-0.382* (0.191)
이별 또는 사별	-0.484* (0.203)	-0.243 (0.306)	-0.549+ (0.286)
(준거집단: 결혼경험없음)			
교육수준			
고졸미만	0.316** (0.102)	0.451** (0.151)	0.349* (0.145)
2년제 대학	0.185+ (0.106)	0.13 (0.152)	0.413** (0.151)
4년제 대학 이상	0.195 (0.126)	0.144 (0.171)	0.258 (0.194)
(준거집단: 고등학교 졸업)			

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
모성단계			
미취학 아동있음	-0.047 (0.133)	-0.126 (0.18)	-0.037 (0.212)
전체 자녀수	-0.033 (0.053)	0.065 (0.081)	-0.009 (0.075)
로그화된 가구소득	0.107* (0.042)	0.065 (0.055)	0.192** (0.067)
이전 일자리 특성			
관리자 및 전문가	-0.547** (0.201)	-0.302 (0.304)	-0.929** (0.286)
준전문가	-1.042** (0.19)	-1.242** (0.276)	-1.019** (0.274)
사무직	-0.358* (0.149)	-0.362 (0.229)	-0.027 (0.198)
기술공 및 장치기술자	0.03 (0.15)	-0.218 (0.205)	0.480+ (0.255)
단순노무직	-0.045 (0.14)	-0.205 (0.214)	-0.003 (0.2)
전직 실제 노동시장경력	0.004 (0.014)	-0.012 (0.02)	-0.001 (0.02)
전직실제노동시장경력 ²	0 (0.000)	0 (0.001)	0 (0.001)
전직 근속기간	-0.336** (0.031)	-0.340** (0.042)	-0.320** (0.062)
전직근속기간 ²	0.011** (0.002)	0.011** (0.002)	0.012+ (0.007)
전직 주당평균근로시간	-0.015+ (0.008)	-0.012 (0.012)	-0.013 (0.012)
전직주당평균근로시간 ²	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)
전직 로그화된 월평균 임금	-0.204* (0.081)	-0.545** (0.128)	0.062 (0.129)
상수	-5.987** (0.668)	-6.975** (1.006)	-5.699** (0.964)
전체 관찰수	7600	4229	3371
사건수	770	378	392
-2Log-Likelihood	4996.52	2498.67	2369.94

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

③ 산업변수가 통제되었으나 표에는 포함하지 않았음.

인구학적 특성과 일자리 특성을 포함한 모델에 여성만이 경험하는 출산 및 양육으로 인한 경력단절 경험을 추가적으로 포함한 모델의 분석결과를 살펴보면 다음의 <표 V-6>과 같다. 우선 연령이나 결혼상태와 같은 인구학적 변인들은 여성들이 일자리 이동을 통하여 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 교육수준효과에서는 고졸학력집단에 비해 고졸 미만이나 2년제 대학졸업집단은 일자리 이동을 통해 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 높아지는 것으로 분석되었다.

일자리 특성관련 효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직종에 비해 관리자 및 전문가 집단의 정규직 이동확률이 낮으며, 이는 준전문직종도 마찬가지인 것으로 분석되었다. 그러나 기술공 및 장치기술자는 판매 및 서비스직종에 비해 정규직으로 이동할 확률이 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여했던 여성들은 일자리 이동을 통해 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 낮은 것으로 분석결과 보여주고 있다. 이와 같은 결과는 경력단절 없이 지속적으로 노동시장에 참여한 경우에는 비정규직 보다는 정규직에 취업해 있을 확률이 높으며, 또한 잦은 일자리 이동을 하지 않을 가능성이 높기 때문에 일자리 이동을 통해서 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 상대적으로 낮게 나타날 수 있을 것으로 이해된다.

〈표 V-6〉 비정규직으로부터 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 여성

변수	여성
연령	-0.086+ (0.048)
연령 ²	0.001+ (0.001)
결혼상태	
기혼(재혼 포함)	-0.369+ (0.193)
사별 또는 이혼	-0.539+ (0.287)
(준거집단: 결혼경험없음)	
교육수준	
고등학교졸업 미만	0.386** (0.145)
2년제 대학	0.426** (0.151)
4년제 대학 이상	0.314 (0.195)
(준거집단: 고등학교졸업)	
모성단계	
임신중	-0.341 (0.519)
미취학 아동있음	0.04 (0.215)
전체 자녀수	0.054 (0.078)
로그화된 가구소득	0.183** (0.067)
이전 일자리 특성	
관리자 및 전문가	-0.869** (0.283)
준전문직	-1.033** (0.275)
사무직	-0.044 (0.197)
기술공 및 장치기술자	0.506* (0.255)
단순노무직	0.021 (0.201)

변수	여성
(준거집단: 판매 및 서비스직)	
전직 실제노동시장경력	0.015 (0.021)
전직 실제노동시장경력 ²	0 (0.001)
전직 근속기간	-0.334** (0.061)
전직 근속기간 ²	0.013+ (0.007)
전직 주당평균근로시간	-0.015 (0.012)
전직 주당평균근로시간 ²	0 (0.000)
로그화된 전직 월평균임금	0.064 (0.129)
임신중 노동시장참여	-0.651* (0.264)
상수	-5.366** (0.966)
전체 관찰수	3371
사건수	392
-2*(log-likelihood)	-2,362.098

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

③ 산업변수가 통제되었으나 표에는 포함하지 않았음.

4. 임시직에서 상용직으로의 이동

가. 기술적 통계분석

임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석결과를 다음과 같다. 우선 분석에 포함된 변수들의 기술적 통계 분석 결과를 살펴보면 <표 V-7>, 분석에 포함된 전체주기는 7,892주이며, 이중 남성주기는 3,955주로서 약 50.1%이며, 여성은 3,937주로서 약 49.9%인 것으로 나타났다. 임시직에서 상용직으로 이동한 경우는 전체 7,892주기 중에서 약 59.5%인 4,698주기이며, 남성주기는 63.3%이며, 여성은 55.8%로서 임시직에서 상용직으로 일자리 이동을 경험한 비율이 남성이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

연령분포를 살펴보면, 분석대상 전체주기의 평균연령은 32.9세로 나타났다. 이 중 남성주기의 평균연령은 31.8세, 여성주기의 평균연령은 34세로 여성주기가 남성주기에 비해 약 2세 정도 높은 것으로 나타났다. 결혼상태를 살펴보면, 남성주기의 경우, 미혼의 비율이 가장 높아서 49.3%이며, 기혼상태가 46.6%, 그리고 이혼 또는 사별의 비중이 4.1%로 나타났다. 여성주기의 경우, 기혼상태의 비율이 가장 높아서 50.3%이며, 그 다음이 미혼상태로서 약 38.5%로 나타났다. 이혼 또는 재혼상태도 11.2%로서 남성주기에 비해 높게 나타났다.

교육수준을 살펴보면, 남성주기의 경우, 고등학교 졸업비율이 가장 높아서 37.2%이며, 그 다음으로는 2년제 대학비율이 21.4%, 4년제 대학이상 학력비율이 21.1%로 나타났다. 고졸 미만 학력비율은 가장 낮은 20.3%이다. 여성주기의 경우, 고등학교 졸업비율이 가장 높아서 35.7%이며, 그 다음으로는 고졸 미만 학력비율이 25.9%, 4년제 대학이상 비율이 20.9%로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보이는 학력집단은 2년제 대학집단으로 약 17.6%로 분석되었다.

자녀관련 변수들을 살펴보면, 남성주기의 경우, 미취학아동을 1명이라도 두고 있는 비율이 16.9%이며, 평균 0.9명 정도의 자녀를 두고 있는 것으로 나타났다. 여성주기의 경우, 미취학아동을 한명이라도 두고 있는 비율이 8.4%로서 남성에 비해 절반 정도에 머무르는 것으로 나타났다. 전체 자녀수

도 약 0.8명으로서 남성에 비해 약간 낮은 것으로 분석되었다. 연평균 가구 소득수준을 살펴보면, 남성주기의 경우, 평균 2천 223만원인 반면, 여성주기는 2천 5백만 원 수준인 것으로 나타났다.

일자리 특성을 살펴보면, 남성주기의 경우, 기술공 및 장치기술직의 비중이 가장 높아서 31.9%이며, 그 다음으로는 단순노무직이 20.4%, 준전문직이 15.8%로 나타났다. 가장 낮은 비중을 보이는 직종은 관리직 및 전문직으로서 4.7% 정도인 것으로 분석되었다. 여성주기의 경우, 판매 및 서비스직종의 비중이 가장 높아서 36.6%이며, 그 다음으로는 사무직으로 15.2%, 단순노무직이 15.5%로 분석되었다. 가장 낮은 비중을 보이는 직종은 남성과 마찬가지로 관리직 및 전문직으로서 약 8.9%로 나타났다.

상용직으로 이직 이전 일자리에서의 경력까지를 포함하는 실제 노동시장 경력을 살펴보면, 남성주기는 약 9.2년이며 여성주기는 약 6.8년으로 나타났다. 지난 일자리에서의 근속기간을 살펴보면, 남성주기는 평균 4.5이며 여성주기는 평균 3년으로서 노동시장경력과 근속기간 모두 남성주기가 여성주기에 비해 긴 것으로 나타났다. 지난 일자리에서의 주당 평균 근로시간을 살펴보면, 남성주기는 주당 평균 50.3시간을 일하는 반면, 여성주기는 평균 44.6시간 동안 일하는 것으로 나타났다. 마지막으로 월평균 임금수준을 살펴보면, 남성주기의 경우, 우선 임시직의 일자리에서의 월평균 임금은 78만 7천원이며, 상용직으로의 이동 후 월평균 임금은 155만원인 것으로 나타났다. 여성주기의 경우, 임시직에서의 월평균 임금은 55만 8천원이었으며, 상용직으로 이동 후 월평균 임금은 97만 6천원으로 분석되었다.

〈표 V-7〉 기술적 통계

(단위: 주기(spells), %, 만원)

변수	전체 (7892)	남성 (3955)	여성 (3937)
임시직에서 상용직으로 이동	59.53 (0.49)	63.26 (0.48)	55.78 (0.50)
남성	50.11 (0.50)	100.00 (0.00)	-
여성	49.89 (0.50)	0.00 (0.00)	-
연령	32.93 (10.58)	31.84 (9.54)	34.04 (11.42)
결혼상태			
미혼	43.87 (0.50)	49.31 (0.50)	38.52 (0.49)
기혼 및 재혼	48.47 (0.50)	46.64 (0.50)	50.28 (0.50)
기혼 및 사별	7.65 (0.27)	4.05 (0.20)	11.21 (0.32)
교육수준			
고등학교 졸업 미만	23.07 (0.42)	20.30 (0.40)	25.86 (0.44)
고등학교 졸업	36.47 (0.48)	37.24 (0.48)	35.69 (0.48)
2년제 대학	19.50 (0.40)	21.39 (0.41)	17.60 (0.38)
4년제 대학 이상	20.96 (0.41)	21.06 (0.41)	20.85 (0.41)
모성단계			
미취학아동 여부	12.62 (0.33)	16.86 (0.37)	8.357 (0.28)
전체 자녀수	0.84 (0.95)	0.86 (0.95)	0.83 (0.96)
연평균 가구소득	2360.60 (2150.79)	2222.72 (1896.96)	2499.56 (2371.50)
일자리특성			
관리직 및 전문직	6.79 (0.25)	4.65 (0.21)	8.94 (0.29)

변수	전체 (7892)	남성 (3955)	여성 (3937)
준전문직	13.51 (0.34)	15.75 (0.36)	11.25 (0.32)
사무직	11.81 (0.32)	8.45 (0.28)	15.19 (0.36)
판매 및 서비스직	27.74 (0.45)	18.91 (0.39)	36.60 (0.48)
기술공 및 장치 기술자	22.24 (0.42)	31.88 (0.47)	12.55 (0.33)
단순노무직	17.92 (0.38)	20.35 (0.40)	15.47 (0.36)
지난 일자리 실제노동시장경력	8.01 (8.98)	9.22 (10.53)	6.810 (6.90)
지난 일자리 근속기간	3.74 (4.66)	4.53 (5.56)	2.96 (3.35)
지난 일자리 주당평균 근로시간	46.92 (18.64)	50.26 (19.64)	44.59 (17.53)
지난 일자리 월평균 임금	67.94 (40.59)	78.74 (43.79)	58.81 (35.18)
현재 일자리 월평균 임금	125.41 (88.08)	155.21 (100.44)	97.59 (62.99)

주: () 표준편차

나. 상용직 진입에 관한 사건사 분석

다음의 <표 V-8>은 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석 결과이다. 사회·인구학적 변인들을 중심으로 분석한 결과이며, 모델 I 은 남성과 여성주기 모두에 대한 전체모델이며, 모델 II는 남성주기만을 대상으로 모델 III은 여성주기만을 대상으로 분석한 결과이다. 우선 모델 I 의 여성 효과를 살펴보면, 여성이 남성에 비해 임시직에서 상용직으로의 더 빨리 이동할 확률이 높은 것으로 나타났다. 결혼상태, 교육수준, 그리고 자녀관련 변수들이 통제되었을 때, 여성이 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 약 29.4% 정도 더 높은 것으로 나타났다.

또한 연령이 높을수록 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 더 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 연령효과는 남성과 여성모텔 모두에서 유의미하게 나타났다. 그러나 전반적으로 33.3세까지는 임시직에서 상용직으로의 이동 시기를 앞당기지만, 33.3세 이후에는 오히려 상용직으로의 이동을 늦추는 것으로 나타났다. 결혼상태의 효과를 살펴보면, 미혼에 비해 기혼이나 사별 또는 이혼인 경우에는 상용직으로 이동시기가 늦어지는 것으로 나타났다(모델 I). 이와 같은 결과는 남성과 여성모텔 모두에서 비슷하게 나타나서, 남성과 여성 모두 미혼인 경우가 기혼이나 이혼 또는 사별보다 상용직으로 이동할 확률이 더 높은 것으로 분석되었다.

교육수준의 효과를 살펴보면, 남성모텔의 경우(모델 II), 고졸에 비해 고졸미만은 상용직으로 이동할 확률이 유의미하게 낮은 것으로 분석되었다. 또한 4년제 대학이상도 고졸에 비해 임시직에서 상용직으로의 진입이 더디게 일어나는 것으로 분석되었다. 여성모텔의 경우(모델 III), 남성과 마찬가지로 고졸미만은 고졸에 비해 상용직으로 이동할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 2년제 대학졸업자들은 고졸에 비해 상용직으로 이동할 확률이 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

임시직에서 상용직으로의 이동에 자녀관련 변수가 갖는 효과를 살펴보면, 남성모텔 결과에 따르면, 미취학 아동이 있는 남성이 그렇지 않은 남성에게 비해 임시직에서 상용직으로의 이동확률이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 전체 자녀수가 많을수록 상용직으로의 이동은 더디게 일어나는 것으로 분석되었다. 여성의 경우에는(모델 III), 남성에 대한 결과에서와 마찬가지로 자녀수가 많을수록 상용직으로의 입직이 더디게 발생하는 것으로 나타났다. 그러나 남성모텔의 결과와는 달리, 미취학아동이 있는 여성들은 그렇지 않은 여성에 비해 상용직으로 진입할 확률이 더 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 V-8〉 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 인구학적 변수 중심

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남자	여자
여성	0.258** (0.047)		
연령	0.133** (0.017)	0.109** (0.024)	0.119** (0.025)
연령 ²	-0.002** (0.000)	-0.002** (0.000)	-0.001** (0.000)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-1.051** (0.067)	-1.220** (0.085)	-0.774** (0.110)
사별 또는 이혼	-0.817** (0.132)	-0.790** (0.222)	-0.749** (0.175)
(준거집단: 결혼경험 없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.160* (0.062)	-0.243** (0.084)	-0.196* (0.095)
2년제 대학	0.140* (0.066)	0.02 (0.090)	0.329** (0.098)
4년제 대학 이상	-0.142* (0.067)	-0.204* (0.086)	0.028 (0.107)
(준거집단: 고등학교 졸업)			
모성단계			
미취학 아동있음	0.189* (0.076)	0.486** (0.093)	-0.302* (0.147)
전체 자녀수	-0.284** (0.027)	-0.351** (0.038)	-0.191** (0.040)
로그화된 가구소득	0.029+ (0.016)	0.002 (0.019)	0.079** (0.028)
상수	-8.638** (0.310)	-7.834** (0.421)	-8.683** (0.455)
전체 관찰수	41,508	25,165	16,343
사건수	1940	1090	850
-2*Log-Likelihood	17,916.661	9,991.535	7,776.600

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

③ 산업변수가 통제되었으나 표에는 생략되었음

다음의 <표 V-9>는 인구학적 변수들과 일자리 특성관련 변수들을 함께 통제한 사건사 분석결과이다. 앞서 설명한 바와 같이, 모델 I은 남성과 여성 주기 모두를 대상으로 한 전체 모델이며, 모델 II는 남성주기만을, 모델 III은 여성주기만을 분석대상으로 하였다. 우선 모델 I의 여성효과를 살펴보면, 일자리 특성을 통제했을 때, 임시직에서 상용직으로 이동하는데 남성과 여성 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령효과를 살펴보면, 앞서 <표 V-8>에서의 결과와는 달리, 상용직으로 진입하는데 연령은 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같은 연령효과는 남성과 여성모델 모두에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 결혼상태의 효과를 살펴보면, 남성의 경우, 미혼에 비해 기혼인 경우에 임시직에서 상용직으로의 이동확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 여성모델에서도 기혼여성은 미혼여성에 비해 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 더 낮은 것으로 분석되었다.

교육수준의 효과를 살펴보면, 남성의 경우, 교육수준은 상용직 진입에 유의미한 차이를 낳지 않는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우, 4년제 대학이상이 고졸에 비해 임시직에서 상용직으로 더 빨리 진입하는 것으로 나타났다.

남성의 경우, 자녀의 연령이나 전체 자녀수와 상용직 입직은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다. 반면, 여성의 경우, 미취학 어린 자녀가 있는 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 상용직 입직 시기가 늦어지는 것으로 나타났다. 또한 자녀수가 많을수록 상용직으로 진입할 확률이 더 높아지는 것으로 나타났다.

직종효과를 살펴보면, 남성의 경우, 판매 및 서비스직에 비해 준전문직에 종사한 경우에 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 반면, 이외의 직종에서의 경험은 상용직 이동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여성의 경우, 판매 및 서비스직에 비해 관리 및 전문직이 상용직으로 진입할 확률은 유의미하게 낮은 것으로 분석되었다. 관리직 및 전문직에서 임시직으로 종사했던 여성들은 판매 및 서비스직에서 임시직으로 종사했던 여성들이 비해 상용직으로 진입할 확률이 약

52.9%정도 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 준전문직과 사무직에서 임시직으로 종사했던 여성들도 판매 및 서비스직에 종사했던 여성들에 비해 상용직에 진입할 확률이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다.

인적자원의 효과를 살펴보면, 실제 노동시장 경력은 남성과 여성 모두에 게 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않는 반면, 임시직에서의 근속기간은 상용직으로 이동할 확률을 낮추는 것으로 나타났다. 즉, 남성과 여성 모두 임시직에서 오래 종사할수록 상용직으로 이동할 가능성은 낮아지는 것으로 분석되었다.

〈표 V-9〉 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석: 전체모델

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.003 (0.087)		
연령	0.022 (0.032)	0.063 (0.054)	0.014 (0.048)
연령 ²	0 (0.000)	-0.001 (0.001)	0 (0.001)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-0.561** (0.129)	-0.534** (0.191)	-0.567** (0.188)
사별 또는 이혼	-0.378+ (0.206)	-0.635 (0.411)	-0.39 (0.264)
(준거집단: 결혼경험 없음)			
교육수준			
고등학교졸업 미만	-0.156 (0.110)	-0.225 (0.178)	-0.106 (0.145)
2년제 대학	-0.187+ (0.103)	-0.250+ (0.145)	-0.073 (0.152)
4년제 대학 이상	0.13 (0.119)	0.001 (0.169)	0.402* (0.173)
(준거집단: 고등학교졸업)			
모성단계			
미취학 아동있음	-0.053 (0.129)	0.239 (0.186)	-0.425* (0.216)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
전체 자녀수	0.146** (0.054)	0.077 (0.086)	0.191** (0.073)
로그화된 가구소득	0.069+ (0.040)	0.033 (0.050)	0.125+ (0.067)
일자리 특성			
관리자 및 전문가	-0.682** (0.192)	-0.583+ (0.311)	-0.753** (0.258)
준전문직	-0.879** (0.174)	-0.887** (0.256)	-0.900** (0.255)
사무직	-0.496** (0.144)	-0.36 (0.220)	-0.509+ (0.203)
기술공 및 장치기술자	-0.270+ (0.148)	-0.373+ (0.206)	-0.063 (0.268)
단순노무직 (준거집단: 판매 및 서비스직)	0.038 (0.135)	-0.097 (0.208)	0.234 (0.188)
전직 실제노동시장경력	-0.007 (0.017)	-0.032 (0.026)	-0.002 (0.022)
전직 실제노동시장경력 ²	-0.001 (0.001)	0 (0.001)	0 (0.001)
전직 근속기간	-0.393** (0.035)	-0.360** (0.050)	-0.447** (0.060)
전직 근속기간 ²	0.012** (0.003)	0.012** (0.003)	0.018** (0.007)
전직 주당평균근로시간	0.016+ (0.009)	0.028* (0.014)	0.018 (0.013)
전직 주당평균근로시간 ²	0 (0.000)	0 (0.000)	0 (0.000)
상수	-4.315** (0.661)	-3.765** (0.993)	-5.281** (0.965)
전체 관찰수	7,600	4,229	3,371
사건수	777	375	402
-2*Log-Likelihood	4,776.316	2,321.158	2,374.689

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () 표준오차

③ 산업변수가 통제되었으나 표에는 생략되었음

5. 정규직으로의 이동에 따른 임금변화

비정규직 일자리를 떠나서 정규직으로 진입하는 주된 이유는 고용안정성을 확보하고 임금수준을 높이기 위한 것으로 요약될 수 있다. 그러나 정규직과 비정규직의 근로조건에 관한 선행연구는 한 개인이 비정규-정규직간의 고용형태 변화를 통해서 경험하는 임금의 변화보다는 정규직과 비정규직간의 임금격차 또는 근로조건에 대한 분석에 초점을 두고 있다(예, 김유선 2004, 남재량·김태기 2000, 신은중·민현주 2004, Kalleberg 2000). 그러나 이미 다양한 선행연구에서 논의되었듯이, 정규직은 비정규직에 비해 임금수준이 더 높으며, 규칙적인 근로시간, 다양한 복리후생제도, 체계적인 승진체계, 그리고 안정적 고용 등 비정규직에 비해 보다 나은 근로조건을 특징으로 한다.

그러나 비정규직의 형태가 다양해지고, 특히 업종에 따라 비정규직의 고용조건이 차별화되면서 비정규직의 임금수준이 정규직에 비해 항상 낮은 것은 아니라는 점이 지적되고 있다. 또한 정규직도 예전의 평생고용 개념의 정규직이라기보다는 무기 반복되는 계약직 형태의 정규직 형태가 점차 보편화되면서, 정규직의 임금수준이나 근로조건이 반드시 비정규직의 임금수준과 근로조건에 비해 더 나은 것은 아닐 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

특히, 여성들 중 일·가족양립의 필요성에 의해 일자리를 이동하는 경우의 선택에 주목할 필요가 있다. 지속적으로 일과 가정을 양립하면서 경력개발을 하려는 여성근로자들 중에서는 고용안정성이 확보되면서 동시에 가족친화적 조직문화나 제도를 우선적으로 고려한다는 점이다. 그리고 대부분의 이러한 일자리들은 임금수준이 다른 일자리에 비해 낮은 수준을 보이는 경향이 있기 때문에 이러한 여성들은 임금수준을 일정부분 희생하면서 안정적이고 여성친화적인 일자리로 이동하는 경향이 있다는 점이 지적되고 있다. 이러한 경우, 비정규직에서 정규직으로의 일자리 이동은 고용안정성은 확보될 수 있으나 임금수준은 하락하는 결과를 낳을 수 있다.

본 절에서는 최근 비정규직에서 정규직 이동으로 인한 노동시장의 성과를 분석한다. 이를 위해서 본 연구는 비정규직에서 정규직으로 이동을 경험

한 남성과 여성의 임금수준의 변화를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인들을 분석한다. 분석대상은 비정규직일자리에서의 임금수준과 정규직으로 이동 후 임금수준간의 격차이며, 인구학적 특성, 일자리 특성, 그리고 모성경험 등의 효과를 살펴본다.

분석에 사용된 종속변수는 비정규직에서의 마지막 임금과 정규직 이동 후 임금간의 격차를 로그화된 값이며, 분석방법은 로버스트 회귀분석모델(robust regression model)을 사용하였다.

다음의 <표 V-10>은 분석대상 변수들에 대한 기술통계결과를 제시하고 있다. 전체 분석대상 주기는 3,013주기이며, 남성주기는 1,549, 여성은 1,464 주기이다. 우선 개인주기들의 비정규직에서의 임금과 정규직에서의 임금차이를 살펴보면, 전체적으로는 평균 75만 8천정도로 나타났다. 남성주기는 평균 80만 9천원이며, 여성주기는 70만 3천원으로 분석되었다. 즉, 비정규직에서 정규직으로 이동하면서 평균적으로 임금상승을 경험하는 것으로 나타났다으며, 여성에 비해 남성이 약 10만 원 정도의 임금을 더 많이 받는 것으로 나타났다.

분석 당시 정규직에서의 임금수준을 살펴보면, 전반적으로 약 153만 5천 원 정도로 나타났으며, 남성주기는 약 183만 2천 원이며 여성은 121만 3천 원으로서 남성에 비해 약 60만 이상 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 정규직 이전에 취업했던 비정규직에서의 임금수준 살펴보면, 전체평균 약 74만원이며 남성주기는 월평균 84만 7천 원 정도이며 여성주기는 월평균 62만 2천으로서 여성비정규직이 남성비정규직에 비해 월평균 12만 원 정도 낮은 것으로 분석되었다.

분석에 포함된 남성주기는 전체대비 약 52%이며 여성은 약 48%이다. 연령은 평균 32.7세인 가운데 남성주기의 평균연령은 32.8세, 여성주기의 평균연령은 32.6세로 나타났다. 결혼상태를 살펴보면, 남성주기 중에서 미혼은 44.8%, 기혼은 50.9%, 이혼 및 사별은 4.4%로 나타났다. 여성주기 중에서 미혼은 41.9%, 기혼은 51.7%, 그리고 이혼 및 사별은 6.8%로 분석되었다.

교육수준을 살펴보면, 남성주기 중에서는 고졸비중이 가장 높아서 약 35%이며, 그 다음으로는 4년제 대학졸업 이상이 25.4%, 2년제 대학졸업이

24.6%로 나타났다. 여성주기 중에서는 고졸이 역시 가장 비중이 높아서 약 34.5%이며, 그 다음으로는 2년제 대학이 23%, 4년제 대학졸업 이상은 22.7%를 차지하고 있다.

미취학아동을 둔 남성과 여성주기의 비율을 살펴보면, 남성은 약 18%이며 여성주기 중에서는 약 7.9%로 나타났다. 전체 자녀수를 살펴보면, 남성은 약 0.9명이며 여성은 이보다 조금 적은 0.8명으로 분석되었다.

비정규직으로 취업해 있던 일자리의 특성을 살펴보면, 남성주기들의 직종분포에서 가장 높은 비율을 보이는 직종은 기술공 및 장치기술직으로서 약 32.3%이며, 그 다음으로는 판매 및 서비스직종이 16.3%, 준전문직이 15.3%로 나타났다. 여성주기 중에서는 판매 및 서비스직종의 비중이 가장 높아서 약 37.2%이며, 그 다음으로는 사무직이 18.7%, 기술공 및 장치기술직이 12.4%로 나타났다. 비정규직에서의 노동시장경력을 살펴보면, 남성주기의 평균은 약 9.2년인 반면 여성은 약 7년으로 나타났다. 근속기간은 남성주기가 약 4.9년인 반면, 여성주기는 약 3.5년으로 나타났다. 마지막으로 이전 일자리에서의 주당 평균근무시간은 남성주기가 약 48.8시간이며 여성주기는 약 45.5시간으로 나타났다.

〈표 V-10〉 비정규직에서 정규직이동에 따른 임금변화 분석: 기술적 통계

(단위: 주기(spells), %, 만원)

변수	전체	남자	여자
로그화된 현직 정규 임금- 로그화된 전직 비정규 임금	75.84 (0.790)	80.92 (0.802)	70.32 (0.773)
현재 정규직에서의 월평균 임금	153.54 (91.69)	183.22 (100.53)	121.33 (67.65)
이전 비정규직에서의 월평균 임금	73.90 (47.25)	84.66 (52.89)	62.22 (36.88)
남성	52.04 (0.499)	100.00 (0.000)	-
여성	47.96 (0.491)	-	100.00 (0.000)
연령	32.74 (9.19)	32.82 (8.30)	32.63 (10.06)
결혼상태			
미혼	44.76 (0.497)	47.85 (0.500)	41.48 (0.493)
기혼 또는 재혼	50.86 (0.500)	50.06 (0.500)	51.71 (0.489)
이혼 또는 사별	4.37 (0.205)	2.09 (0.143)	6.80 (0.252)
교육수준			
고졸미만	17.35 (0.379)	15.08 (0.357)	19.81 (0.399)
고졸	34.75 (0.476)	34.98 (0.477)	34.51 (0.476)
2년제	23.81 (0.426)	24.56 (0.431)	23.00 (0.421)
4년제 졸업이상	24.09 (0.428)	25.38 (0.435)	22.68 (0.419)
모성단계			
미취학아동유무	13.15 (0.338)	17.96 (0.384)	7.92 (0.755)

변수	전체	남자	여자
전체자녀수	0.84 (0.962)	0.93 (0.987)	0.76 (0.927)
이전 일자리 특성			
관리자 및 전문가	8.31 (0.276)	6.95 (0.254)	9.78 (0.297)
준전문직	13.18 (0.338)	15.25 (0.360)	10.93 (0.312)
사무직	14.53 (0.352)	10.72 (0.309)	18.66 (0.390)
판매 및 서비스직	26.30 (0.440)	16.25 (0.369)	37.19 (0.483)
기술공 및 장치기술자	22.77 (0.419)	32.33 (0.468)	12.40 (0.330)
단순노무직	14.93 (0.356)	18.49 (0.388)	11.05 (0.314)
이전일자리까지의 실제노동시장경력	8.18 (7.17)	9.22 (8.05)	7.05 (5.89)
이전일자리에서의 근속기간	4.27 (4.87)	4.94 (5.69)	3.54 (3.64)
이전일자리에서의 주당평균근무시간	47.08 (18.15)	48.75 (17.92)	45.49 (18.22)

주: () 표준편차

비정규직에서의 로그화된 임금수준과 일자리 이동을 통해 진입한 정규직에서의 로그화된 임금수준간의 차이를 분석대상으로 인구학적 변인, 인적 자원수준, 일자리 특성, 그리고 모성경험 등의 변인들을 분석한 결과를 살펴보면 다음의 <표 V-11>과 같다. 우선 한 개인의 비정규직에서와 정규직에서의 임금차이에서 성별효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다(모델 I의 여성효과). 반면, 비정규직에서 정규직으로 진입할 때의 연령은 높을수록 그 임금상승효과는 적어지는 것으로 나타났다. 특히 여성모델(모델Ⅲ)에서의 임금효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 결혼상태의 효과를 살펴보면, 여성의 경우(모델Ⅲ), 미혼에 비해서 현재 결혼상태인 여성들은 정

규직 이동으로 인한 임금상승폭이 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 결혼상태에서 비정규직에서 정규직으로 이동을 한 여성들은 미혼상태에서 정규직으로 이동한 여성에 비해 임금상승률이 약 14.6% 정도 낮은 것으로 나타났다. 또한 사별 또는 이혼상태인 여성들도 미혼여성들에 비해 낮은 임금상승을 경험하는 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 즉, 사별이나 이혼한 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동했을 때, 미혼여성이 정규직으로 이동했을 때보다 임금상승률이 약 29% 정도 낮은 것으로 나타났다.

인적자원관련 변인들 중 학력효과를 먼저 살펴보면 다음과 같다. 고졸집단을 기준으로, 남성의 경우, 4년제 대학졸업 이상의 학력자들이 고졸에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동시 임금상승률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 4년제 대학졸업 이상의 학력을 가진 남성들이 비정규직에서 일자리 이동을 통해 정규직으로 이동했을 때, 고졸에 비해 약 25% 정도의 임금이 더 상승하는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우에는 학력이 정규직 이동시 임금수준에 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

정규직으로의 입직 당시 실제 노동시장경력의 효과를 살펴보면, 남성의 경우에는 실제 노동시장경력이 오래될수록 임금수준은 오히려 낮아지는 것으로 분석되었다. 이와 같은 실제노동시장경력 효과는 여성모델에서도 마찬가지로여서, 오랜 노동시장경력을 가지고 비정규직에서 정규직으로 입직할 경우에는 오히려 임금상승효과를 갖지 못하는 것으로 분석되었다.

그러나 이전 비정규직 일자리에서의 근속기간은 이후 정규직으로의 이동시 임금상승에 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다. 남성의 경우(모델 II), 근속기간이 길수록 정규직이동으로 인해 임금이 상승하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 여성에게도 마찬가지로 나타났다. 앞서 비정규직에서 정규직으로의 이동에 대한 사건사 분석에서는 비정규직에 머무르는 시간이 길수록 정규직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 나타났으나(참고 <표 V-5>), 임금효과분석에서는 비정규직에서의 일자리 경험이 이후 정규직에서의 임금에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉, 비정규직에서 오래 머무를수록 정규직으로 이동할 확률은 낮아지나, 일단 비정규직

을 탈출하여 정규직으로 진입하는 경우에는 비정규직에서의 경력이 정규직에서의 임금수준에 반영되는 것으로 이해될 수 있다.

직종효과를 살펴보면, 남성의 경우, 관리 및 전문직종은 판매 및 서비스직종에 비해 정규직으로 이동함으로써 임금상승폭이 적은 것으로 나타났다. 이는 기술 및 장치기술직종도 마찬가지여서, 기술 및 장치직종에 종사했던 남성종사자들이 정규직으로 이동했을 경우, 판매 및 서비스직에서 이동한 사람들에 비해 임금상승폭이 적은 것으로 분석되었다. 여성의 경우에는 분석대상 모든 직종들이 판매 및 서비스직종에 비해 비정규직에서 정규직이동을 통한 임금상승효과를 적게 경험하는 것으로 나타났다. 관리 및 전문직종의 경우는 판매 및 서비스직에 비해 임금상승폭이 약 26.3%정도 낮았으며, 준전문직은 약 25.1%정도 낮은 임금상승효과를 보이고 있다. 또한 사무직도 판매 및 서비스직종에 비해 약 18.5%정도 낮은 임금상승폭을 보이는 것으로 예측되었으며, 기술공 및 장치기술직도 약 23.3%정도 낮은 수준의 임금상승을 경험하는 것으로 분석되었다.

마지막으로 자녀관련 변수들의 효과를 살펴보면, 미취학아동은 비정규직에서 정규직으로 이동시 임금수준에 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 분석되었다. 그러나 전체자녀수는 많을수록 정규직 이동으로 인한 임금상승효과가 커지는 것으로 분석되었다. 특히, 여성의 경우 비정규직에서 정규직으로 입직 시 자녀수가 1명 증가할수록 약 10.6%정도의 임금상승효과가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과는 자녀수가 여성의 임금수준에 부정적인 효과를 미친다는 선행연구결과와 상반되는 결과로서(예, Buding & England 2001)이다. 그러나 본 분석모델은 비정규직임금수준을 바탕으로 정규직으로 이동시 임금상승에 미치는 효과를 분석하였다는 점에서 그 차별성을 둘 수 있으며, 비정규직에서 정규직으로의 이동시 추가적인 자녀효과에서는 여성을 분석대상으로 한 경우에만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

〈표 V-11〉 비정규직에서 정규직 이동에 따른 임금변화결정요인 분석

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
여성	0.006 (0.025)	-	-
연령	-0.024* (0.010)	-0.012 (0.016)	-0.049** (0.015)
연령 ²	0 (0.000)	0 (0.000)	0.000* (0.000)
결혼상태			
기혼(재혼 포함)	-0.094** (0.035)	-0.021 (0.049)	-0.158** (0.049)
사별 또는 이혼	-0.250** (0.056)	-0.173* (0.080)	-0.343** (0.077)
(준거집단: 결혼경험없음)			
인적자원수준			
고등학교졸업 미만	-0.021 (0.037)	-0.076 (0.050)	0.019 (0.056)
2년제 대학	0.045 (0.030)	0.078+ (0.040)	-0.036 (0.049)
4년제 대학 이상	0.224** (0.035)	0.293** (0.045)	0.092 (0.057)
(준거집단: 고등학교졸업)			
전직 실제노동시장경력	-0.040** (0.005)	-0.035** (0.006)	-0.039** (0.008)
전직 실제노동시장경력 ²	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)
전직 근속기간	0.095** (0.008)	0.089** (0.009)	0.095** (0.012)
전직 근속기간 ²	0.001 (0.000)	0 (0.000)	0.001* (0.001)
이전 일자리 특성			
관리자 및 전문가	-0.295** (0.065)	-0.211** (0.080)	-0.305** (0.099)
준전문직	-0.114+ (0.061)	0.081 (0.070)	-0.289** (0.099)

변수	모델 I	모델 II	모델 III
	전체	남성	여성
사무직	-0.164** (0.049)	-0.02 (0.061)	-0.205** (0.070)
기술공 및 장치기술자	-0.253** (0.058)	-0.188** (0.060)	-0.265* (0.106)
단순노무직 (준거집단: 판매 및 서비스직)	-0.157** (0.048)	-0.104+ (0.059)	-0.152* (0.069)
모성단계			
미취학 아동있음	0.018 (0.037)	-0.025 (0.046)	0.125+ (0.064)
전체 자녀수	0.072** (0.016)	0.034 (0.021)	0.101** (0.025)
상수	1.330** (0.187)	0.925** (0.283)	1.896** (0.268)
전체 관찰수	3,013	1,549	1,464
R ²	0.45	0.551	0.376

주: ① +p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

② () Robust 표준오차

③ 산업변수가 통제되었으나 표에는 포함하지 않았음.

6. 소결

본 장은 우리나라 비정규직의 본질에 대한 보다 체계적인 이해를 제공하고자 한다. 주된 문제 제기는 "비정규근로자는 일정한 노동시장 경험을 통해 자유로이 정규직으로 재 진입할 수 있는가?"이다. 실제로 외환위기 이후 비정규고용이 확산되기 시작하면서, 과거에는 정규직으로 진입할 수 있었던 신규노동력이 정규직 일자리 감소 등 구조적 요인으로 인해 불가피하게 비정규부문으로 진입하고 있다. 만약, 이들이 비정규직에서 일정한 기능과 경력을 축적한 후 정규직으로 진입하지 못한다면, 비정규직에 진입한 근로자는 빈곤의 덫에 포획될 위험이 클 뿐만 아니라 정규/비정규직간 양극화로 인해 건전한 노동시장의 발전도 기대할 수 없다.

본 장의 분석은 크게 세 가지로 정리된다. 첫째, 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석과, 둘째, 임시직에서 상용직으로의 이동에 관한 사건사 분석, 그리고 마지막으로 비정규직에서 정규직으로 이동을 통해 경험한 임금변화수준에 관한 로버스트 회귀분석(robust regression model)이 진행되었다.

우선 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 남성이 여성에 비해 더 빠르게 비정규직에서 정규직으로 이동하는 것은 아니라는 분석결과를 통해서 나타났다. 선행연구에서는 남성이 여성보다 상대적으로 유리한 노동시장 조건을 경험하기 때문에 정규직으로의 입직가능성이 더 높다고 논의되고 있다. 그러나 본 연구의 정규직으로의 입직 자체에 대한 가능성이 아닌 비정규직에서 정규직으로의 입직 가능성에 대한 분석결과에서 성별 차이는 없는 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성 모두에게서 기혼상태는 미혼상태에 비해 비정규직에서 정규직으로 진입하는데 더 오랜 시간이 걸리는 것으로 나타났다.

둘째, 인적자원 효과에서는 남성과 여성 모두에게서 고졸미만의 학력집단이 고졸학력자들에 비해 비정규직에서 정규직으로 입직할 가능성이 더 높은 것으로 분석되었다. 여성들 중에서는, 남성들과는 달리, 2년제 대학졸업 여성들이 고졸여성들에 비해 더 빨리 정규직으로 이동하는 것으로 분

석되었다. 최근 우리나라 경제가 고학력 집단을 위한 일자리 부족이 심각한 상황에서 고학력 인력이 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 더 오랜 시간이 걸리는 것으로 이해될 수 있다. 또한 비정규직에서의 근속기간이 길수록 정규직으로 이동하는데 더 오래 걸리는 것으로 분석되었다. 이는 남성과 여성 모두에게서 나타났다. 이와 같은 결과는 비정규직에서의 근로경험이 정규직으로 이동하는데 긍정적인 평가를 받지 못하는 것으로 이해될 수 있다.

셋째, 일자리 특성의 효과에서 주목할 만한 결과는 여성들의 경우, 판매 및 서비스직종 보다 전문직 및 관리직에 종사하는 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성 모두 준전문직 종사자들이 판매 및 서비스 직종 종사자들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률이 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 앞서 교육효과에서 논의하였듯이, 고학력 인력이 진입할 수 있는 정규직 일자리의 부족현상과 특히, 여성고학력 집단을 위한 정규직 일자리 부족의 현상을 지적한다고 할 수 있다.

마지막으로, 모성관련 변인들의 효과를 정리하면, 기존의 논의들과는 달리, 미취학 아동이나 전체 자녀수는 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동하는데 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 특히 주목할 만한 결과는 임신 및 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 다른 여성들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동할 가능성이 오히려 더 낮은 것으로 분석되었다. 앞서 제 IV장의 분석결과에서 나타났듯이, 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 다른 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 확률이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 이러한 여성들이 경력지향성이 높은 것으로 이해되었다. 그러나 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 경력지향성이 높으며, 따라서 노동시장에 다른 여성들에 비해 더 유리한 환경을 경험할 것이라는 점은 본 장의 분석결과를 통해서 확인되지 못하였다. 오히려, 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 경력지향성이라기 보다는 경제적 필요에 의한 근로지속성의 측면에서 이해될 필요가 있다는 점을 지적할 수 있다.

본 장의 두 번째 분석모델인 임시직에서 상용직으로의 이동에 관해 분석 결과를 정리하며 다음과 같다. 첫째, 인구학적 변인들의 효과에서, 정규직 이동모델에서와 마찬가지로, 임시직에서 상용직 이동에서도 여성과 남성 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 정규직에서의 결과에서와 같이, 기혼상태인 경우 미혼에 비해 상용직으로 이동할 가능성이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다.

둘째, 인적자원 효과 중 교육수준의 효과를 살펴보면, 남성의 경우 교육수준에 따라 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 더 높지 않은 것으로 나타났다. 반면, 여성의 경우, 4년제 대학이상의 여성들은 고등학교 졸업 여성들이 비해 임시직에서 상용직으로의 이동이 더 빠른 것으로 분석되었다. 또한 정규직이동에서와 마찬가지로, 임시직에서 오래 근무할수록 상용직으로의 이동가능성은 유의미하게 낮아지는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 비정규직과 정규직간 이동에서와 마찬가지로, 임시직에서의 경력이 상용직이동에 긍정적인 효과를 갖지 못하는 것으로 이해될 수 있다. 즉, 비정규직 및 임시직에서의 근로경험은 이후 더 나은 일자리로의 이동을 위한 훈련의 효과를 갖지 못한다는 점을 지적할 수 있다.

셋째, 일자리 특성의 효과를 살펴보면, 관리직 및 전문직종과 준전문직종에 종사하는 여성들은 판매 및 서비스직종에 종사하는 여성들에 비해 임시직에서 상용직으로 이동할 확률이 더 낮은 것으로 분석되었다. 앞서 정규직 이동분석결과에서와 마찬가지로, 최근 우리나라 노동시장에서 ‘괜찮은 직종’이 예전처럼 고용안정성을 보장하는 것은 아니며, 특히 고학력 집단을 위한 일자리의 양적, 질적 문제를 지적하는 것으로 이해될 수 있다.

마지막으로 본 장에서 비정규직에서 정규직으로 이동한 근로주기의 임금변화를 분석하였다. 비정규직에서의 임금과 정규직으로의 이동 후 임금간의 격차를 로그화한 값에 대한 로버스트 회귀분석모델(robust regression model)을 적용한 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인구학적 변인들의 결과를 살펴보면, 임금변화에서 성별차이는 없는 것으로 분석되었다. 그러나 여성들 중에서 연령이 높을수록 비정규직에서 정규직으로의 이동 후 임금상승폭은 적어지는 것으로 나타났다. 또한 여성기혼자와 사별 또는 이

혼한 여성들은 여성미혼자들에 비해 임금상승이 적은 것으로 분석되었다. 반면, 남성들은 연령효과나 결혼상태가 임금변화에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 인적자원 효과 중 교육수준의 효과를 살펴보면, 남성의 경우, 4년제 대학졸업 이상의 학력집단이 고등학교 졸업 남성들에 비해 비정규직에서 정규직으로 이동하면서 더 높은 임금상승율을 경험할 가능성이 있는 것으로 분석되었다. 그러나 여성들은 이러한 4년제 대학졸업의 학력 프리미엄을 경험하지 못하는 것으로 분석되었다. 또한 노동시장 경력이 많은 근로자들일수록 정규직 이동으로 인한 임금상승폭이 크지 않은 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 남성과 여성 모두에게서 나타나고 있다. 반면, 비정규직에서의 근로기간이 길수록 정규직 입직 후 임금상승폭은 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞서 정규직으로 이동 확률이 비정규직에 오래 머물수록 낮아지는 결과와 함께, 비정규직에서의 경험은 정규직 이동에 부정적 효과를 갖는 반면, 일단 정규직으로의 이동 후에는 임금에 긍정적 효과를 갖는 것으로 이해될 수 있다.

셋째, 일자리 특성의 효과를 살펴보면, 판매 및 서비스직종에 비해 대부분의 직종이 임금상승의 효과가 낮은 것으로 분석되었다. 특히 여성의 경우, 모든 직종이 판매 및 서비스직에 비해 낮은 임금상승율을 경험하는 것으로 분석되었으며, 특히 관리직 및 전문직종의 효과가 두드러지게 낮게 나타났다.

마지막으로 모성관련 효과를 살펴보면, 어린 자녀를 둔 여성들은 비정규직에서 정규직으로 이동 후 낮은 임금상승효과를 누리는 반면, 전체 자녀수가 많을수록 임금상승폭은 커지는 것으로 분석되었다. 반면, 남성의 경우, 자녀관련 변인들은 임금변화에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 어린 자녀를 둔 여성들은 노동시장에의 투자수준이 낮을 수밖에 없기 때문에 생산성이 낮은 경향이 있고, 결과적으로 임금수준이 낮다는 기존의 논의와 일치하는 것으로 이해될 수 있다. 그러나 전체 자녀수가 증가할수록 임금상승을 유도한다는 결과는 선행연구와는 일치하지 않는 논의로서 후속연구에서 보다 면밀하게 분석할 필요성이 있다.

VI

조직내 경력이동 기간 및 결정요인 분석

1. 문제제기	161
2. 자료 및 방법론	163
3. 결과분석	166
4. 소결	194

1. 문제제기

조직 내 이동은 조직내부의 수요와 공급, 그리고 인력활용전략에 의해 결정되는 경향이 강하다는 측면에서 노동시장에서의 일자리 이동과는 다른 영역인 기업 및 조직경영의 측면에서 경력개발 및 경력이동의 영역으로 분류되고 있다.

경력에 대한 정의는 연구자에 따라 매우 다양한데, Super(1957)는 ‘개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련된 순서’라고 정의하였으며 Hall(1976)은 ‘개인이 일생을 사는 동안 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위’라고 정의하였다.

이러한 경력개념을 기초로 Rosenbaum(1979)은 경력이동을 ‘일련의 직무에 따른 개인의 흐름’으로 정의하고 경력이동을 조직과 연계시켜 특정 조직 내·외간에 일어나는 현상으로 간주한다. 따라서 근로자들이 조직에 입사해서 일을 따라서 이동하는 것을 경력이동(career movement)이라고 한다.

이러한 경력이동과 관련한 연구는 그다지 많이 진행되지 못했으며 대부분 Schein(1971)의 초기연구를 원용하고 있다(오인수, 서용원, 신강현, 2004, 재인용). Schein(1971)에 의하면 경력이동은 수평이동, 수직이동, 방사형이동의 세 가지 형태를 갖는다. 수평이동은 조직의 동일한 계층(직위)에서 업무분야가 바뀌는 것을 의미하며 수직이동은 동일한 업무분야에 있으면서 직위가 상승되는 것으로 내부 승진이라고 볼 수 있다. 그리고 방사형이동은 조직의 외각에서 내부핵심으로 이동하는 것으로 동일한 업무분야에서 보다 핵심적인 임무나 과업을 맡게 되는 것을 말한다.

본 연구에서는 수평이동이나 방사형이동 보다는 직급상승을 통한 수직이동을 일자리 이동과 관련된 조직내 경력이동으로 개념화하여 사용하고자 한다. 고용주의 변화가 없이 일자리 이동이 이루어지기 때문에 이러한 일자리 이동은 주로 개인의 경력이동의 차원에서 연구의 대상이 되고 있다. 근로자의 경력이동은 조직에서의 수직적 상승을 의미하는 것으로, 현재 조직에서의 직위, 임금수준, 입사 이후 몇 번의 승진을 통해 판단할 수 있다.

경영학 분야의 연구자들은 경력이동과 관련한 연구에서 주로 경력개발에

서의 영향 요인에 관한 연구를 주로 하였는데, 성공적인 경력개발에 영향을 미치는 요인들을 명확히 밝히는 것은 쉽지 않았다. 왜냐하면 다양한 차원의 요소들이 다양한 상황들과 상호작용하여 경력개발에 영향을 미치기 때문이다. Gutek & Larwood(1980)에 의하면 경력성공을 가져오는 세 가지 원천으로 개인이 가진 인구학적 특성인 교육수준·능력, 성격특성과 조직차원의 요인인 조직규모, 업종 등의 조직특성, 인사관리관행, 조직문화나 풍토, 그리고 자녀, 남편, 부양가족과 관계된 가족상황 변수를 사용하였다. Ferris & Judge(1991)는 경력성공에 영향을 미치는 변수들을 크게 개인적인 요인과 조직요인으로 구분하였다. 개인차원 변수로는 인적자본, 성격특성, 정치적 행동 등으로 분류하고 조직차원 변수로는 사회화, 멘토링, 경력시스템, 상사지원 등을 들었다.

최근 들어, 이러한 경력개발이나 경력성공의 과정이 남녀간에 차이가 있는지, 남녀의 경력이동과정에 영향을 미치는 원천들에 관한 연구가 수행되고 있다. Ragins & Sundstrom(1989)은 여성의 관리직 승진에 영향을 주는 요인을 크게 세 가지로 나누어 조직차원 요인(선발, 훈련 등), 대인관계 요인(네트워크, 멘토 등), 그리고 개인차원 요인(성격, 교육수준 등)으로 제시하였다. Fagenson(1990)은 여성이 관리직으로 승진하는 과정에는 내부적 특성인 성별, 기회구조로 작용하는 조직, 조직운영과정에 영향을 미치는 사회제도의 세 요소가 상호작용한다고 설명하고 있다. 그리고 Melamed(1995)는 경력성공의 결정요인을 인적자본특성, 경력에 관한 의사결정, 조직의 기회구조 측면으로 구분하면서, 여성이 경력개발과정에서 직면하는 장애요소는 남성과는 근본적으로 다르다는 것을 주장하였다. 또한, Tharenou(2001)의 연구에서는 남성중심으로 계층화되어 있는 조직구조, 여성의 성장배경, 배우자와 자녀 등이 여성관리자의 경력개발에 영향을 미치며 이 세 요소가 상호작용을 통해 영향을 미친다고 밝히고 있다.

경력이동에 있어서 여성과 남성은 다른 양상을 보이고 있다. 남성의 경력개발 과정은 비교적 순차적으로 진행되고 예측 가능하기 때문에 상대적으로 명확하며 개인차가 두드러지지 않는 반면, 여성의 경력개발 과정은 예측 불가능하고 다양한 요인들과 상호작용하기 때문에 매우 복잡한 패턴을 보

일 뿐 아니라 여성들이 직면하는 상황은 개인에 따라 매우 다양하게 전개되고 있었다. 특히 출산 및 육아에 의해 노동시장에서의 근로활동이 제한되는 경향이 있는 여성의 경우는 여성의 장기적인 경력개발에 부정적 영향을 미치는 것으로 논의되고 있다.

이런 점에서 여성 본인은 물론 기업 인사담당자들도 여성의 경력관리에 큰 관심을 가지고 조직경험에서 열세인 여성의 성공적 경력개발의 필요성과 중요성을 깨닫기 시작했다. 여성들은 자신의 경력을 스스로 관리해야 하고, 조직 또한 잠재력있고 동기부여 된 인재를 선발하고 유지하기 위해 여성들의 경력을 성공적으로 관리하는 인적자원관리가 필요한 시점이다.

그러나 지금까지 조직내 경력이동과 관련한 국내연구는 매우 미흡할 뿐만 아니라 경력이동에 관한 남녀 비교 연구를 수행한 경우도 거의 없는 편이다. 따라서 본 연구에서는 조직내 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지, 있다면 여성이 남성보다 열세한 이유는 무엇인지, 실제로 남녀 근로자의 경력이동에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴보고자 한다.

2. 자료 및 방법론

조직내 경력이동과 관련한 국내연구는 그 결과를 일반화하기에는 매우 미흡한 편이며 조직내 근로자의 직급이동을 통한 경력이동을 보여주는 데이터 역시 부족한 편이다.

가용가능한 데이터로는 직업능력개발원의 「인적자본기업패널조사」와 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」가 있는데 각각의 데이터마다 다른 특성을 갖고 있다. 「인적자본기업패널조사」는 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 모집단으로 하여 전국 약 450개 기업과 소속 근로자 14,000명을 대상으로 2005년부터 경영일반, 인사관리, 인력현황, 인적자원개발 등에 관해 조사하였고 현재 2007년 2차 조사를 수행하여 패널자료를 구축하고 있다. 「여성관리자패널조사」는 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업을 모집단으로 하여 315개 기업과 소속 여성관리자 약 2,000명을 대상으로 여성

관리자의 지위를 설명하는 주요변인(기업일반현황, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 등)을 조사하였다. 2007년 1차 조사를 시작으로 2008년 2차 자료를 구축한 상태이다.

이러한 데이터 중 남녀간 조직내 경력이동을 분석할 수 있는 자료로 「인적자본기업패널조사」가 더 적합하여, 본 연구에서는 「인적자본기업패널조사」의 1차, 2차 패널자료를 사용하였다. 본 연구의 목적이 조직내 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지 분석하는 것이므로, 분석단위는 근로자 개인으로 하였다.

분석에 사용될 자료의 특성은 다음 <표 V II-1>과 같다. 분석에 사용될 근로자의 총수는 10,273명이고, 그 중 남성은 8,455명(82.3%), 여성은 1,818명(17.7%)이었다. 평균 연령을 보면 남성은 37.72세, 여성은 31.63세였으며 평균 근속월의 경우 남성은 115.94개월, 여성은 90.67개월로 남성이 평균 25개월 더 많이 근속하고 있음을 알 수 있다. 월평균 소득은 남성은 205.07만원, 여성은 151.89만원이었다.

근로자가 근무하는 산업별 분포를 보면 제조업이 가장 많은 71.5%를 차지하고 있는 가운데, 비금융서비스업 20.1%, 금융업 8.4%이었다. 성별 분포를 보면 제조업에서는 남성이 84.6%, 금융업 79.0%, 비금융서비스업 78.9%를 여성이 제조업 15.4%, 금융업 21.0%, 비금융서비스업 21.1%를 차지하였다.

기업규모에서는 299인 미만 규모의 중소기업의 비중이 70.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 300-999인 17.9%, 2000인 이상 7.0%, 1000인-1999인 4.7% 순으로 나타났다. 성별 분포를 보면 모든 기업규모에서 남성의 비중이 높았다.

직급별 분포를 살펴보면 사원급의 비중이 33.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 과장급 14.8%, 대리급 11.8%, 차장급 11.7%, 부장급 9.6%, 주임/계장 6.7%, 임원급 1.2% 순으로 나타났다. 성별 분포를 보면 대리급 이상부터는 남성의 비중이 여성에 비해 압도적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅶ-1〉 자료의 특성

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	전체
합계		8,455 (82.3)	1,818 (17.7)	10,273 (100.0)
평균 연령(세)		37.72	31.63	36.69
평균 근속월		115.94	90.67	111.64
월평균 소득(만원)		205.07	151.89	190.64
산업	제조업	6,943(84.6)	1,260(15.4)	8,203(71.5)
	금융업	764(79.0)	203(21.0)	967(8.4)
	비금융서비스업	1,816(78.9)	487(21.1)	2,303(20.1)
기업규모	299인미만	6,524(80.8)	1,546(19.2)	8,070(70.3)
	300-999인	1,813(88.1)	245(11.9)	2,058(17.9)
	1000인-1999인	485(89.6)	56(10.4)	541(4.7)
	2000인이상	701(87.2)	103(12.8)	804(7.0)
직급	사원급	2,708(70.0)	1,162(30.0)	3,870(33.7)
	주임/계장	523(68.5)	241(31.5)	764(6.7)
	대리급	1,120(82.8)	232(17.2)	1,352(11.8)
	과장급	1,586(93.2)	116(6.8)	1,702(14.8)
	차장급	1,302(96.7)	44(3.3)	1,346(11.7)
	부장급	1,083(98.0)	22(2.0)	1,105(9.6)
	임원급	133(99.3)	1(0.7)	134(1.2)
혼인상태	미혼	2,216(67.6)	1,063(32.4)	3,279(28.6)
	기혼	7,238(89.5)	851(10.5)	8,089(70.5)
	이혼또는사별	68(67.3)	33(32.7)	101(0.9)
학력수준	중졸	229(70.2)	97(29.8)	326(2.9)
	고졸	2,717(79.2)	714(20.8)	3,431(30.3)
	전문대졸	1,282(73.8)	455(26.2)	1,737(15.3)
	대졸	4,238(87.5)	604(12.5)	4,842(42.7)
	대학원졸	926(92.9)	71(7.1)	997(8.8)
정규직	예	9,316(83.5)	1,844(16.5)	11,160(97.3)
	아니오	207(66.1)	106(33.9)	313(2.7)

혼인상태별 분포를 살펴보면 기혼이 가장 많은 70.5%를 차지하고 있는 가운데, 미혼 28.6%, 이혼 또는 사별 0.9%이었다. 성별 분포를 보면, 남성의 경우 기혼의 비율이 89.5%로 가장 높은 반면에 여성은 남성과 비교했을 때, 기혼에 비해 미혼과 이혼 또는 사별 비중이 높은 것으로 나타났다.

학력수준별 분포에서는 대졸의 비중이 42.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 고졸 30.3%, 전문대졸 15.3%, 대학원졸 8.8%, 중졸 2.9% 순으로 나타났다. 성별분포를 보면 남성은 대졸 이상의 비중이 높은 반면에 여성은 고졸 비중이 가장 높았다.

근로자의 정규직 여부를 살펴보면, 근로자의 대부분이 정규직이었으며, 비정규직의 비중은 2.7%에 불과하였다.

3. 결과분석

가. 직급별 성별분포

1) 기업특성별 직급분포

조직내 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지 파악하기 위해 우선, 직급별 분포를 살펴보았다. 산업별로 직급 분포를 보면(<표 VI-2> 참조), 사원급의 경우 남녀 모두 제조업의 비중이 높았고, 주임/계장급 역시 남녀 모두 제조업의 비중이 가장 높고 그 다음으로 남성은 비금융서비스업, 여성은 비금융서비스업과 금융업의 비중이 약 20%대로 나타났다. 대리급의 경우 남성은 제조업 비중이 높은 반면 여성은 비금융서비스업의 비중이 50.0%를 차지하였다.

과장급의 경우에도 남성은 제조업 비중이 높은 반면 여성은 비금융서비스업의 비중이 55.2%를 차지하였으며 차장급도 제조업 남성비중이 높은 반면 여성은 비금융서비스업의 비중이 54.5%를 점유하였다. 차장급의 여성들이 많이 근무하는 비금융서비스업을 보면, 통신업, SW/SI/온라인DB, 전문직 서비스업, 오락문화업, 인력대행/교육서비스업 등이었다.

부장급의 경우 남녀 모두 제조업 비중이 높았고, 임원급의 경우 남성이 제조업과 비금융서비스업 비중이 약 40%대인 반면 여성은 단 1명으로 비금융서비스업에서 나타났다.

〈표 VI-2〉 산업별 직급별 분포

(단위: 명, %)

구분	남성			여성		
	제조업	금융업	비금융 서비스업	제조업	금융업	비금융 서비스업
사원	2,314 (85.5)	36 (1.3)	358 (13.2)	873 (75.1)	80 (6.9)	200 (18.0)
주임/계장	350 (66.9)	58 (11.1)	115 (22.0)	116 (48.1)	59 (24.5)	66 (27.4)
대리급	710 (63.4)	106 (9.5)	304 (27.1)	86 (37.1)	30 (12.9)	116 (50.0)
과장급	1,027 (64.8)	190 (12.0)	369 (23.3)	29 (25.0)	23 (19.8)	64 (55.2)
차장급	787 (60.4)	188 (14.4)	327 (25.1)	13 (29.5)	7 (15.9)	24 (54.5)
부장급	626 (57.8)	170 (15.7)	287 (26.5)	11 (50.0)	4 (18.2)	7 (31.8)
임원급	61 (45.9)	16 (12.0)	56 (42.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
생산직반장급	1,068 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	132 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
계	5,875 (69.5)	764 (9.0)	1,816 (21.5)	1,128 (62.0)	203 (11.2)	487 (26.8)

기업규모별로 직급 분포를 살펴보면 다음 <표 VI-3>과 같다. 남녀 근로자 모두 사원급부터 임원급까지 299인 이하의 중소기업에 종사하는 비중이 가장 높았다. 차장급부터 남녀 근로자가 300-999인 규모의 기업과 2000인 이상의 규모의 기업에서 근무하는 비중이 늘어났으며, 부장급의 경우 남성은 299인 이하 비중이 45.8%, 여성은 45.5%였으며 300인-999인 이하 비중은 남성은 28.5%, 여성은 36.4%를 차지하였다. 임원급의 경우 남성은 75명으로 299인 이하의 기업규모에서 가장 높았으며 여성은 단 1명으로 2,000인 이상

의 대기업에서 나타났다.

〈표 VI-3〉 기업규모별 직급 분포

(단위: 명, %)

구분	남성				여성			
	299인 이하	300인 -999인	1000인- 1999인	2000인 이상	299인 이하	300인 -999인	1000인- 1999인	2000인 이상
사원	2,051 (75.7)	403 (14.9)	110 (4.1)	144 (5.3)	939 (80.8)	149 (12.8)	31 (2.7)	43 (3.7)
주임/계장	373 (71.3)	103 (19.7)	14 (2.7)	33 (6.3)	189 (78.4)	23 (9.5)	3 (1.2)	26 (10.8)
대리급	836 (74.6)	176 (15.7)	36 (3.2)	72 (6.4)	187 (80.6)	31 (13.4)	5 (2.2)	9 (3.9)
과장급	1,076 (67.8)	311 (19.6)	85 (5.4)	114 (7.2)	88 (75.9)	14 (12.1)	5 (4.3)	9 (7.8)
차장급	761 (58.4)	342 (26.3)	83 (6.4)	116 (8.9)	28 (63.6)	9 (20.5)	2 (4.5)	5 (11.4)
부장급	496 (45.8)	309 (28.5)	83 (6.4)	161 (14.9)	10 (45.5)	8 (36.4)	1 (4.5)	3 (13.6)
임원급	75 (56.4)	30 (22.6)	14 (10.5)	14 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
계	5,668 (67.0)	1,674 (19.8)	459 (5.4)	654 (7.7)	1,441 (79.3)	234 (12.9)	47 (2.6)	96 (5.3)

직급단계를 사원, 주임/계장, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원급으로 분류할 때 (사원=1, 주임/계장=2, 대리=3, 과장=4, 차장=5, 부장=6, 임원=7), 산업별과 기업규모별로 평균 직급단계에서 성별차이가 있는지 분석하였다(<표 VI-4> 참조).

우선, 산업별로 살펴보면 제조업에서는 남성은 2.96단계, 여성은 1.59단계였다. 금융업에서는 남성이 4.32단계, 여성은 2.16단계였으며 비금융서비스업에서는 남성은 3.70단계, 여성은 2.29단계로 나타났다. 이러한 결과를 통해 남성의 평균 직급단계가 모든 산업에서 여성보다 높은 것을 알 수 있으며, 여성의 경우 제조업에 비해 금융업과 비금융서비스업에서 평균 직급단

계가 높은 것을 알 수 있다. 이러한 결과를 통해 여성들이 제조업보다는 금융업과 비금융업서비스업에서 관리직으로의 승진이 수월함을 보여준다. 또한 남녀간 직급단계 차이가 가장 적은 산업은 제조업인 반면에, 남녀간 직급단계 차이가 가장 높은 산업은 금융업이었다.

기업규모별로는 299인 미만에서는 남성이 2.99단계, 여성은 1.78단계였으며, 300-999인 미만에서는 남성이 3.62단계, 여성은 1.92단계였으며 1000-1999인 미만에서는 남성은 3.87단계, 여성은 2.05단계, 2000인 이상에서는 남성 3.80단계, 여성이 2.22단계로 나타나 남성의 평균 직급단계가 모든 기업규모에서 여성보다 높은 것을 알 수 있다. 여성의 경우 기업규모가 적은 기업보다는 1000-1999인 미만과 2000인 이상의 기업규모에서 평균 직급단계가 높았으나, 남녀간 직급단계 차이가 가장 적은 기업규모는 299인 미만 이었고 남녀간 직급단계 차이가 가장 높은 기업규모는 1000인-199인 미만 이었다.

〈표 Ⅶ-4〉 산업별 기업규모별 평균 직급단계

(단위: 단계)

구분		남성	여성	남녀차이	전 체
산업	제조업	2.96	1.59	1.37	2.75
	금융업	4.32	2.16	2.16	3.87
	비금융서비스업	3.70	2.29	1.41	3.40
기업규모	299인 미만	2.99	1.78	1.21	2.75
	300-999인 미만	3.62	1.92	1.70	3.42
	1000-1999인 미만	3.87	2.05	1.82	3.69
	2000 인 이상	3.80	2.22	1.58	3.60
계		3.21	1.83	1.38	2.98

2) 인구학 특성별 직급분포

남녀근로자의 직급별 평균 연령은 다음 <표 Ⅶ-5>과 같다. 사원의 경우 남성은 34.31세, 여성은 30.50세였으며 주임/계장급의 경우 남성은 31.93세, 여성은 29.20세로 사원급보다 낮았는데, 이는 사원급의 경우 남녀 모두 고

줄이하의 학력이 많은 것으로 해석할 수 있다. 대리급의 경우 남성은 33.30세, 여성은 31.21세, 과장급은 남성이 37.95세, 여성이 34.62세이고 차장급의 경우 남성은 41.06세, 여성은 37.44세로 대리, 과장, 차장급의 경우에는 남성의 평균연령이 여성보다 높게 나타났다. 부장급의 경우 남녀 모두 약 44세로 연령차이가 거의 없었으며, 임원급은 남성이 47.09세, 여성이 52.00세로 여성의 연령이 높은 것으로 나타났다.

〈표 VI-5〉 직급별 평균연령

(단위: 세)

구분	남성	여성	전체
사원	34.31	30.50	33.17
주임/계장	31.93	29.20	31.07
대리급	33.30	31.21	32.94
과장급	37.95	34.62	37.72
차장급	41.06	37.44	40.97
부장급	44.84	44.20	44.83
임원급	47.09	52.00	47.12
계	37.72	31.63	36.69

남녀근로자들이 기업에 근속하는데 차이가 있는지 직급별로 분석하였다(<표 VI-6> 참조). 전체 근로자의 평균 근속월수는 111.64개월이었고, 남성은 115.94개월, 여성은 90.67개월로 남성이 여성보다 2년 정도 더 오래 기업에 근속하는 것으로 나타났다.

사원의 경우 남성은 91.79개월, 여성은 92.16개월로 차이가 없었으며, 주임/계장은 남성 47.03개월, 여성 63.09개월, 대리급은 남성 66.30개월, 여성 77.40개월로 남성보다 여성의 근속월수가 더 길게 나타났다. 과장급의 경우에는 남성 115.95개월, 여성 109.19개월이었고, 차장급은 남성 142.44개월, 여성 114.61개월, 부장급은 남성 163.61개월, 여성 112.86개월, 임원급은 남성 146.56개월, 여성 138.00개월로 차장급부터는 여성보다 남성의 근속월수가 더 긴 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 여성이 남성에 비해 중간관리직으로 진입함에 따라 조직을 이탈하고 있음을 간접적으로 설명해주고 있다.

〈표 VI-6〉 직급별 평균 근속월

(단위: 개월)

구분	남성	여성	전체
사원	91.79	92.16	91.90
주임/계장	47.03	63.09	52.09
대리급	66.30	77.40	68.21
과장급	115.95	109.19	115.49
차장급	142.44	114.61	141.53
부장급	163.61	112.86	162.60
임원급	146.56	138.00	146.50
계	115.94	90.67	111.64

혼인상태별로 성별로 차이가 있는지 살펴보면(<표 VI-7> 참조), 사원급의 경우 남성은 기혼 비중이, 여성은 미혼 비중이 높았으며, 주임/계장급에서는 남녀 모두 미혼의 비중이 많았다. 대리급 이상부터는 남녀 모두 기혼의 비중이 높지만, 여성이 남성에 비해 기혼의 비중이 낮은 것으로 나타났다. 특히, 과장, 차장, 부장급에서는 남녀간 기혼 비중의 격차가 20%가량인 것으로 나타나, 여성이 직급이 올라갈수록 남성에 비해 결혼을 하는 비중이 떨어지는 것으로 해석할 수 있다.

교육수준별로 직급 분포를 보면 다음 <표 VI-8>과 같다. 사원급에서는 남녀 모두 고졸이하의 비중이 가장 높았으며 주임/계장급부터 임원급까지 남녀 모두 대졸의 비중이 높았다. 다만, 차이가 있다면 차장급에서는 여성이 남성보다 대졸비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 VI-7〉 혼인상태별 직급 분포

(단위: 명, %)

구분	남성			여성		
	미혼	기혼	이혼 또는 사별	미혼	기혼	이혼 또는 사별
사원	1,224 (45.2)	1,454 (53.7)	29 (1.1)	716 (61.6)	424 (36.5)	21 (1.8)
주임/계장	269 (51.4)	249 (47.6)	5 (1.0)	150 (62.2)	89 (36.9)	1 (0.4)
대리급	337 (30.1)	781 (69.7)	2 (0.2)	110 (47.4)	121 (52.2)	1 (0.4)
과장급	160 (10.1)	1,420 (89.5)	6 (0.4)	43 (37.1)	72 (62.1)	1 (0.9)
차장급	55 (4.2)	1,239 (95.2)	8 (0.6)	10 (22.7)	32 (72.7)	2 (4.5)
부장급	17 (1.6)	1,060 (97.9)	6 (0.6)	4 (18.2)	17 (77.3)	1 (4.5)
임원급	0 (0.0)	132 (99.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
계	2,062 (24.4)	6,335 (74.9)	57 (0.7)	1,033 (56.8)	756 (41.6)	27 (1.5)

〈표 VI-8〉 교육수준별 직급 분포

(단위: 명, %)

구분	남성				여성			
	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상
사원	1,510 (57.7)	444 (17.0)	574 (21.9)	89 (3.4)	573 (49.6)	299 (25.9)	268 (23.2)	16 (1.4)
주임/계장	53 (10.1)	81 (15.5)	337 (64.4)	52 (9.9)	49 (20.4)	70 (29.2)	110 (45.8)	11 (4.6)
대리급	69 (6.2)	152 (13.6)	749 (66.9)	150 (13.4)	32 (13.8)	63 (27.2)	119 (51.3)	18 (7.8)
과장급	245 (15.5)	217 (13.8)	909 (57.7)	205 (13.0)	23 (19.8)	15 (12.9)	65 (56.0)	13 (11.2)
차장급	140 (10.8)	122 (9.4)	834 (64.1)	205 (15.8)	4 (9.1)	2 (4.5)	32 (72.7)	6 (13.6)
부장급	82 (7.6)	72 (6.7)	740 (68.5)	187 (17.3)	4 (18.2)	3 (13.6)	8 (36.4)	7 (31.8)
임원급	11 (8.3)	11 (8.3)	74 (56.1)	36 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
계	2,110 (25.3)	1,099 (13.2)	4,217 (50.5)	924 (11.1)	685 (37.8)	452 (25.0)	603 (33.3)	71 (3.9)

나. 조직내 경력이동에서의 성별차이

본 연구에서는 조직내 경력이동을 근로자가 입사해서 현재 직급까지 승진한 직급이동의 횟수로 측정하고 남녀간에 차이가 있는지 분석하였다.

조직내 경력이동 회수를 살펴보면(<표 VI-9> 참조), 전체 근로자 10,243명 중 입사해서 경력이동을 0회도 하지 않은 근로자는 4,875명이었으며 2회가 1,404명(13.7%), 3회가 1,283명(12.5%), 1회가 1,256명(12.3%) 순으로 나타났다. 경력이동 0회를 제외하고는 남성의 경우 3회가 가장 많은 1,208명이었고, 여성은 2회가 가장 많은 301명이었다. 조직내 경력이동의 평균 횟수는 전체 근로자는 1.44회였으며 남성은 1.60회, 여성은 0.64회인 것으로 분석되어 남성이 여성에 비해 상위직으로의 직급이동이 많은 것으로 나타났다. 이상의 경험적 자료를 통해 여성근로자들이 남성관리자들에 비해 경력사다리를 통한 조직내 수직이동에 있어 열악한 것을 알 수 있다.

〈표 VI-9〉 조직내 경력이동의 횟수

(단위: 명, %)

구분	남성	여성	전체
0회	3,599(73.8)	1,276(26.2)	4,875(47.6)
1회	1,021(81.3)	235(18.7)	1,256(12.3)
2회	1,203(85.7)	301(14.3)	1,404(13.7)
3회	1,208(94.2)	75(5.8)	1,283(12.5)
4회	801(97.1)	24(2.9)	825(8.1)
5회	554(98.9)	6(1.1)	560(5.5)
6회	39(97.5)	1(2.5)	40(0.4)
계	8,425(82.3)	1,818(17.7)	10,243(100.0)
평균	1.60회	.64회	1.44회

아울러, 동일한 직급으로 입사한 이후 남녀근로자간에 경력이동의 변화에 차이가 있는지 살펴보았다(<표 VI-10> 참조). 입사직급이 올라갈수록, 경력 이동의 횟수가 줄어드는 가운데, 사원급으로 입사한 경우 남성은 1.78회로 이동하였고 여성은 .64회 이동하였으며, 주임/계장으로 입사한 경우에도 남성은 1.71회 이동하였으며 여성은 .69회 이동하였다.

대리급의 경우 그 차이가 조금 더 벌어져, 남성은 1.21회, 여성은 .44회 경력이동 하는 것으로 나타났다. 과장, 차장, 부장급의 경우에도 남성이 여성에 비해 동일한 직급으로 입사한 이후에도 경력이동을 더 하는 것으로 나타났다. 남녀간 차이가 매우 적은 것으로 분석되었다. 임원급으로 입사한 경우에는 이동할 직급이 없으므로 경력이동의 횟수가 0인 것으로 나타났다.

〈표 VI-10〉 입사직급별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분	남성	여성	전체
사원	1.78	.64	1.56
주임/계장	1.71	.69	1.59
대리	1.21	.44	1.14
과장	.88	.73	.87
차장	.53	.27	.52
부장	.08	.00	.08
임원	.00	.00	.00

1) 기업특성별 경력이동에서의 성별차이

산업별로 평균 경력이동의 횟수를 보면(<표 VI-11> 참조), 제조업의 경우 1.40회, 금융업은 2.03회, 비금융서비스업은 1.35회로 금융업에 종사하는 근로자의 경력이동의 횟수가 타 산업에 비해 많은 것을 알 수 있다.

성별로 비교해보면, 남성은 금융업에서 가장 경력이동의 횟수가 많은 2.34회였으며 여성은 비금융서비스업이 금융업보다 조금 더 많은 .89회로 나타나 비금융서비스업에서 여성의 직급이동이 조금 더 활발한 것을 알 수 있다. 그러나 모든 산업에서 남성이 여성에 비해 상위직으로의 직급이동이 많은 것으로 나타났다.

경력이동 회수를 살펴보면 모든 산업에서 0회가 가장 많은 비중을 차지한 가운데, 제조업과 금융업의 경우에는 3회가 가장 많았고 비금융서비스업에서는 2회가 가장 많았다.

〈표 VI-11〉 산업별 경력이동의 횟수

(단위: 명, %, 회)

구분	제조업	금융업	비금융서비스업
전체	1.40회	2.03회	1.35회
남성	1.56회	2.34회	1.47회
여성	.50회	.83회	.89회
0회	3,651(74.9)	244(5.0)	980(20.1)
1회	698(55.6)	161(12.8)	397(31.6)
2회	814(58.0)	174(12.4)	416(29.6)
3회	833(64.9)	186(14.5)	264(20.6)
4회	556(67.4)	120(14.5)	149(18.1)
5회	399(71.3)	75(13.4)	86(15.4)
6회	22(55.0)	7(17.5)	11(27.5)
계	6,973(68.1)	967(9.4)	2,303(22.5)

경력이동의 횟수를 기업규모별로 분석하면 다음 <표 VI-12>과 같다. 전체적으로 살펴볼 때, 기업규모가 커질수록 경력이동의 횟수가 많아졌으며 2,000인 이상에서 가장 많은 2.05회였다.

299인 이하의 중소기업에서는 2회의 경력이동이 가장 많았고, 300-999인 기업에서는 2회와 1회가 거의 비슷했으며, 1,000인-1999인에서는 2회가 많은 가운데, 2,000인 이상에서는 5회가 가장 많은 것으로 나타났다.

성별로는 모든 기업규모에서 남성이 여성에 비해 상위직으로의 직급이동이 많은 것으로 나타났으며, 남녀 모두 기업규모가 커질수록 경력이동의 횟수가 많았고, 남녀간에 경력이동의 격차가 커진 기업규모도 1,000인 이상의 기업이었다.

〈표 VI-12〉 기업규모별 경력이동의 횟수

(단위: 명, %, 회)

구분	299인이하	300인-999인	1000인-1999인	2000인이상
전체	1.28회	1.69회	1.92회	2.05회
남성	1.44회	1.82회	2.04회	2.21회
여성	.59회	.70회	.87회	.92회
1회	876(69.7)	248(19.7)	49(3.9)	83(6.6)
2회	959(68.4)	258(18.4)	187(6.2)	100(7.1)
3회	847(66.0)	254(19.8)	81(6.3)	101(7.9)
4회	462(56.0)	227(27.5)	50(6.1)	86(10.4)
5회	247(44.1)	147(26.3)	55(9.8)	111(19.8)
6회	20(50.0)	5(12.5)	5(12.5)	10(25.0)
계	7,081(69.1)	1,906(18.6)	506(4.9)	750(7.3)

2) 인구학적성별 경력이동에서의 성별차이

혼인상태별로 경력이동에 차이가 있는지 살펴보면(<표 VI-13> 참조), 기혼이 1.80회, 이혼/사별 .86회, 미혼이 .57회로 조사되었다. 성별로 비교하면 남성은 기혼이 1.90회, 이혼/사별 .97회, 미혼이 .65회 순으로 나타났으며 여성은 기혼이 .90회, 이혼/사별 .63회, 미혼이 .42회 순으로 나타나, 남녀 모두 경력이동의 횟수가 기혼인 경우 이혼/사별, 미혼보다 많았다. 그러나 기혼의 경우 남녀간 경력이동의 횟수가 가장 큰 1.00로 나타났는데, 이는 기혼 여성의 경우 출산 및 육아로 인해 경력단절을 겪게 되거나 일·가정 양립의 어려움으로 관리직으로 진출하기가 쉽지 않음을 보여준다.

연령대별로는 40대가 가장 많은 2.21회였으며, 그 뒤를 이어 50대 1.93회, 30대 1.15회 순으로 조사되어 연령이 많아질수록 경력이동의 횟수가 증가하는 것을 알 수 있다. 성별로 비교하면 경력이동의 횟수가 남성은 40대와 50대가 가장 많은 2.32회, 2.05회인 반면에, 여성은 30대와 40대가 가장 많은 .96회, .92회로 나타나 40대에서 남녀간 격차가 가장 많은 1.4회였다. 이러한 결과를 통해 연령이 40-50대로 갈수록 경력이동에 있어서 여성이 남성에 비해 불리한 것을 알 수 있다.

근속년수별로 비교해보면 당연히 근속이 길어질수록 경력이동의 횟수가

증가하였다(20년 이상이 2.57회, 10년-20년 미만이 2.47회, 5년-10년 미만은 1.45회). 성별로 비교하면 남녀 모두 근속년수가 길어질수록 경력이동의 횟수가 증가하는 가운데, 20년 이상의 동일한 근속에서는 남녀간 경력이동의 횟수가 차이가 없는 가운데, 10년-20년 미만의 근속에서는 남녀간 경력이동의 횟수 차이가 가장 크게 나타났다.

〈표 Ⅶ-13〉 혼인상태, 연령대, 근속년수, 교육수준별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분		남성	여성	전체
혼인상태	미혼	.65	.42	.57
	기혼	1.90	.90	1.80
	이혼또는사별	.97	.63	.86
연령대	20대	.09	.17	.13
	30대	1.18	.96	1.15
	40대	2.32	.92	2.21
	50대	2.05	.78	1.93
	60대이상	.89	.75	.86
근속년수	1년미만	.04	.03	.04
	1년-2년미만	.18	.16	.17
	2년-5년미만	.77	.42	.69
	5년-10년미만	1.58	.93	1.45
	10년-20년미만	2.59	1.35	2.47
	20년이상	2.59	2.08	2.57
교육수준	중졸	.97	.57	.85
	고졸	1.04	.50	.93
	전문대졸	1.37	.49	1.14
	대졸	2.01	.82	1.86
	대학원졸	2.00	1.32	1.95

교육수준별로는 학력이 높아질수록 경력이동의 횟수가 증가하여 대학원 졸이 가장 많은 1.95회, 대졸이 1.86회, 전문대졸 1.14회, 고졸은 .93회, 중졸 .85회 순으로 조사되었다. 성별로 비교하면 남성의 경우 대졸 2.01회, 대학

원줄 2.00회, 여성은 대학원줄 1.32회, 대줄 .82회로 나타났으며, 남녀간 경력이동 횟수의 격차는 고줄 이하보다는 대줄 이상의 학력수준에서 차이가 가장 컸다.

3) 인적자본특성별 경력이동에서의 성별차이

일반적으로 기업에서 제공하는 교육훈련이 근로자의 경력개발에 도움이 되는 것으로 알려져 있다. 본 연구에서는 기업에서 실시하는 교육훈련이 경력이동과 관련이 있는지 분석하였다(<표 VI-14> 참조). 기업에서 제공하는 교육훈련은 매우 다양한데, 크게 집체식사내교육, 집체식사외교육, 국내연수, 국외연수로 구분된다.

〈표 V-14〉 교육훈련 참여별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분		남성	여성	전체
집체식사내교육	참여	1.79	.77	1.65
	미참여	1.61	.65	1.42
집체식사외교육	참여	1.88	.83	1.76
	미참여	1.59	.67	1.41
국내연수	참여	2.37	1.06	2.24
	미참여	1.65	.70	1.49
국외연수	참여	2.32	1.22	2.21
	미참여	1.66	.69	1.49

교육훈련에 참여한 남녀 근로자 모두 미참여 근로자에 비해 경력이동의 횟수가 많았다. 특히, 국내연수, 국외연수에 참여한 남녀근로자의 경력이동 횟수가 다른 교육훈련에 비해 많은 것으로 나타나 국내외 연수가 집체식사내외교육보다 근로자의 경력개발에 효과적인 것을 알 수 있다.

아울러, 기업의 인적자원개발제도와 경력이동간에 관련이 있는지 살펴보았다(<표 VI-15> 참조). 기업에서 시행하고 있는 인적자원개발제도로는 경

경력개발제도, 교육훈련휴가제, 멘토링/코칭, 학습조직, OJT프로그램, 직무순환 등이 있다. 인적자원개발제도에 참여한 남녀 근로자 모두 미참여 근로자에 비해 경력이동의 횟수가 많았으며 특히 경력개발제도에 참여한 남녀 근로자들의 경력이동 횟수가 가장 많았다. 그 다음으로 남성의 경우 멘토링/코칭과 학습조직이, 여성의 경우 교육휴가제와 학습조직이 경력개발에 효과적인 것으로 나타났다.

〈표 VI-15〉 인적자원개발제도별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분		남성	여성	전체
경력개발제도	참여	2.23	1.36	2.12
	미참여	1.68	.68	1.52
교육훈련휴가제	참여	1.93	1.03	1.82
	미참여	1.71	.71	1.55
멘토링, 코칭	참여	2.07	.97	1.92
	미참여	1.65	.68	1.49
학습조직	참여	2.00	.99	1.85
	미참여	1.69	.69	1.53
OJT프로그램	참여	1.92	.84	1.81
	미참여	1.59	.67	1.41
직무순환	참여	2.06	.90	1.92
	미참여	1.64	.69	1.48

4) 평가제도 및 조직분위기별 경력이동에서의 성별차이

기업에서 실시하는 평가제도가 경력이동과 관련이 있는지 분석하면, 다음 <표 VI-16>과 같다. 평가제도는 크게 균형평가표, 목표관리, 역량평가, 리더십평가, 다면평가로 구분된다.

평가제도를 실시하고 있는 기업에서 근무하고 있는 남녀 근로자 모두 미 실시 기업의 근로자에 비해 경력이동의 횟수가 많은 것으로 나타났다. 평가제도별로 큰 차이가 없는 가운데, 남성의 경우 목표관리와 역량평가를 실시하고 있는 기업에서 경력이동의 횟수가 많았고 여성의 경우 균형평가표와

리더십평가를 실시하고 있는 기업에서 경력이동의 횟수가 많은 것으로 나타났다.

〈표 VI-16〉 평가제도별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분		남성	여성	전체
균형평가표	실시	1.70	.79	1.53
	미실시	1.58	.59	1.42
목표관리	실시	1.87	.72	1.68
	미실시	1.42	.58	1.28
역량평가	실시	1.84	.73	1.65
	미실시	1.42	.55	1.27
리더십평가	실시	1.81	.75	1.63
	미실시	1.50	.57	1.35
다면평가	실시	1.79	.74	1.61
	미실시	1.53	.59	1.38

기업의 조직문화나 분위기가 근로자의 경력이동과 관련이 있는지 살펴보았다(<표 VI-17> 참조). 본 연구에서는 기업의 조직분위기를 우수한 인재를 우대하고 있는지, 성과주의 문화를 가졌는지, 평가 및 보상이 공정한지, 그리고 자발적으로 열심히 일하게 하는 문화인지를 측정하였다.

분석결과, 우수한 인재를 우대하고 있는 기업일수록, 공정한 평가 및 보상이 이루어지는 기업일수록, 근로자를 자발적으로 열심히 일하게 만드는 기업일수록, 그리고 성과주의 문화를 가진 기업일수록 남녀 모두 경력이동의 횟수가 많아지는 것으로 나타났다. 특히, 우수한 인재를 우대하는 기업에서 남녀근로자의 경력이동의 횟수가 가장 많았다.

〈표 Ⅶ-17〉 조직분위기별 경력이동의 횟수

(단위: 회)

구분		남성	여성	전체
우수한 인재우대	저	1.25	.46	1.09
	중	1.48	.62	1.32
	고	1.78	.71	1.62
공정한 평가 및 보상	저	1.27	.52	1.12
	중	1.61	.63	1.44
	고	1.71	.69	1.55
자발적인 동기부여	저	1.33	.61	1.18
	중	1.61	.63	1.44
	고	1.75	.66	1.60
성과주의 문화	저	1.50	.60	1.34
	중	1.60	.61	1.43
	고	1.77	.74	1.61
계		1.61	.64	1.44

5) 남녀 경력이동의 결정요인분석

그렇다면 이러한 직급이동을 통한 경력이동에 영향을 미치는 결정요인은 무엇인지 살펴보고, 이러한 결정요인에 있어 남녀간 차이가 있는지 분석할 필요가 있다.

기업특성 변수의 경우 산업별로 살펴보면, 남성들은 제조업보다 금융업에 종사하거나 비금융서비스업보다는 제조업에 종사할수록 경력이동의 횟수가 많았으며 여성들은 제조업보다는 비금융서비스업에 종사할수록 경력이동의 기회가 많은 것으로 분석되었다. 기업규모별로는 남성들은 299인 미만의 중소기업에 비해 300인-999인과 2,000인 이상의 규모의 기업에 종사할수록 경력이동의 기회가 많았으며 여성은 299인 이하의 기업규모보다는 1,000-1,999인 기업규모에서 경력이동의 횟수가 많았다.

인구학적 변수가 경력이동에 미치는 효과를 분석하면, 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동의 횟수가 많았으며 근속월이 길수록, 그리고 고졸이하의 학력보다 전문대/대졸, 대학원졸 이상의 학력을 가질수록 경력이동을 많이 하는 것으로 분석되었다. 연령이 경력이동에 미치는 효과는 남성

에게만 나타났다.

인적자본 변수를 살펴보면 기업에서 실시하는 집체식 사내교육, 사외교육은 남녀 모두의 경력이동에 영향을 주지 못했으며, 국내연수와 국외연수가 경력이동에 미치는 효과는 남성에게만 나타났다. 아울러 인적자원개발제도의 경우 교육훈련휴가제, OJT 프로그램, 직무순환이 남성의 경력이동에 영향을 미쳤으며 여성은 경력개발제도만이 유일하게 경력이동에 영향을 주었다.

조직분위기가 경력이동에 미치는 효과를 분석해보면, 우수한 인재를 우대하는 기업에 근무할수록 남녀근로자의 경력이동에 긍정적 영향을 미쳤으며 평가 및 보상이 공정하고 성과주의 문화를 지향하는 기업에서는 오히려 남성의 경력이동에 영향을 주는 것으로 나타났다.

마지막으로 평가제도 변수를 살펴보면 균형평가와 목표관리제를 시행하고 있는 기업에서 남성의 경력이동이 활발했으며, 역량평가제도를 시행하고 있는 기업에서는 여성의 경력이동이 활발한 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅵ-18〉 경력이동 결정요인 분석

	남성		여성		전체	
	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t
(상수)		29.657**		10.192**		34.042**
기업특성변수						
금융업	.033	3.594**	.016	.816	.029	3.509**
비금융서비스업	-.070	-7.702**	.165	8.085**	-.049	-5.970**
규모300-999인	.031	3.493**	.040	2.122	.037	4.689**
규모1000-1999인	.014	1.566	.010	.530*	.021	2.634*
규모2000인이상	.034	3.690**	.014	.724	.033	3.947**
인구학적 변수						
혼인상태	.110	10.608**	.100	4.169**	.119	12.246**
연령	.300	27.978**	.018	.661	.309	30.734**
근속월	.110	12.547**	.512	22.310**	.117	14.781**
전문대/대졸	.331	31.235**	.184	7.820**	.320	33.876**
대학원졸이상	.206	20.414**	.162	8.207**	.198	22.240**
인적자본 변수						
집체식사내교육	.007	.200	.021	.171	.002	.074
집체식사외교육	.073	1.800	.116	.875	.095	2.424*
국내연수	.158	2.174*	.277	.877	.136	1.842
국외연수	.171	2.322**	.194	.624	.177	2.380*
경력개발제도	.88	.947	.623	2.110*	.046	.516
교육훈련 휴가제	.599	5.607**	.507	1.787	.689	6.630**
멘토링/코칭	.065	.983	.348	1.611	.047	.724
학습조직	.147	1.821	.186	.759	.174	2.232*
OJT프로그램	.137	2.915**	.076	.456	.156	3.366**
직무순환	.132	2.309*	.189	.931	.135	2.405*
조직분위기 변수						
우수한인재우대	.071	6.551**	.065	2.992**	.072	7.481**
공정한평가및보상	.033	2.890*	.028	1.245	.019	1.909
자발적인 동기부여	.015	1.384	.012	.566	.007	.741
성과주의문화	.027	3.049**	.016	.389	.029	3.551**
평가제도 변수						
균형평가	.048	4.288**	.022	.925	.046	4.589**
목표관리	.051	3.735**	.033	1.146	.041	3.366**
역량평가	.016	1.027	.095	2.828*	.025	1.774
리더십평가	.008	.596	.037	1.215	.011	.906
다면평가	.013	1.104	.011	.400	.013	1.239
R2	.326		.373		.340	
F	155.686		38.842		200.025	

주: *p<.05, **p<.01

다. 경력이동 기간에서의 성별차이

경력이동 기간에서의 성별 차이를 직급별로 살펴보면 다음 <표 VI-19>와 같다. 주임/계장의 경우 남성은 26.88개월이 소요되었으며 여성은 39.93개월이 소요되었다.

대리급은 경력이동 기간에 있어서 여성이 남성에 비해 55.52개월로 약 12개월이 더 걸렸다. 그에 반해 과장급의 경우 남녀간 경력이동의 기간 차이가 2개월에 불과하였으며 차장급은 오히려 여성이 더 경력이동의 소요기간이 더 짧았고 부장급의 경우 남녀간에 경력이동의 기간 차이가 거의 나타나지 않았다. 그러나 임원급의 경우에는 남성은 118.37개월, 여성은 138개월로 여성이 남성에 임원급으로 진입하는데 20개월이 더 걸리는 것으로 나타났다.

〈표 VI-19〉 직급별 경력이동의 소요기간

(단위: 개월)

구분	남성	여성	전체
주임/계장	26.88	39.93	31.00
대리	43.62	55.52	45.66
과장	85.59	87.98	85.75
차장	93.14	85.25	92.88
부장	107.88	107.00	107.44
임원	118.37	138.00	118.52

1) 기업특성별 경력이동 기간에서의 성별차이

기업특성별로 경력이동 기간에서의 성별차이가 있는지 분석하였다. 산업별로 경력이동기간을 살펴보면 다음 <표 VI-20>과 같다. 주임/계장의 경우 남성은 금융업에서 가장 짧은 12.10개월이었으며 여성은 비금융서비스업에서 가장 짧은 27.68개월이었다. 대리급 이상부터는 남녀 모두 비금융서비스업에서 경력이동기간이 가장 짧은 것으로 나타나 비금융서비스업이 제조업과 금융업에 비해 승진속도가 빠른 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅵ-20〉 산업별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분	남성			여성		
	제조업	금융업	비금융 서비스업	제조업	금융업	비금융 서비스업
주임/계장	29.17	12.10	27.35	48.17	37.45	27.68
대리급	46.85	42.99	36.30	69.62	70.90	41.09
과장급	96.73	88.91	52.87	104.03	121.21	68.76
차장급	123.66	138.72	67.16	94.23	83.42	80.91
부장급	145.62	152.58	83.26	112.81	119.75	96.28
임원급	136.55	132.31	94.58	-	-	138

기업규모별로 경력이동기간을 살펴보면(<표 Ⅵ-21> 참조), 주임/계장급의 경우 남성은 1,000인-1,999인 기업규모에서, 여성은 2,000인 이상 기업규모에서 경력이동기간이 가장 짧았다. 대리급에서는 남녀 모두 299인 이하에서, 과장급에서는 남성은 299인 이하에서, 여성은 300인-999인 이하에서 경력이동기간이 가장 짧게 나타났다. 차장, 부장, 임원급의 경우 남성은 299인 이하의 중소기업에서 경력이동 기간이 가장 짧은 반면에 여성은 차장급에서는 1,000인-1,999인 이하의 기업에서 경력이동 기간이 가장 짧았다.

〈표 Ⅵ-21〉 기업규모별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분	남성				여성			
	299인 이하	300인 -999인	1000인- 1999인	2000인 이상	299인 이하	300인 -999인	1000인- 1999인	2000인이 상
주임/계장	25.50	32.20	20.00	28.75	42.46	35.73	37.66	25.57
대리급	42.56	44.61	47.36	51.59	54.99	56.22	64.00	59.44
과장급	84.46	85.31	91.37	92.62	84.97	73.00	111.80	127.44
차장급	107.80	110.54	126.31	129.68	93.54	126.33	86.00	101.40
부장급	121.97	124.28	127.69	168.51	102.50	107.25	105.00	108.66
임원급	92.57	131.43	139.42	207.57	-	-	-	138.00

남성들은 대부분의 직급에서 299인 이하의 중소기업에서 경력이동 기간이 가장 짧았으며, 여성들은 오히려 기업규모가 커질수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 나타나 대기업으로 갈수록 여성의 승진속도가 빨라지는 것을 알 수 있다.

2) 인구학특성별 경력이동 기간에서의 성별차이

혼인상태가 경력이동 소요기간에 영향을 주는지 살펴보면 <표 VI-22> 여성의 경우 주임/계장급에서는 미혼자가 기혼자에 비해 경력이동기간이 길었으나, 대리급부터는 기혼자와 이혼/사별자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 길었으며 부장급에서는 그 차이가 76개월이었다. 다시 말해, 승진사다리를 통한 직급이동에 있어서 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 출산 및 육아, 일·가정 양립의 어려움을 많이 겪고 있음을 보여주고 있다.

남성 역시 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 길게 나타나, 남성도 여성과 마찬가지로 결혼이 승진속도를 늦추는 것으로 보이나, 흥미로운 것은 이혼/사별한 경우 여성은 경력이동기간이 길어진 반면에 남성은 경력이동기간이 짧아졌다는 점이다. 또한 임원급의 경우 남성은 오히려 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 짧았다.

〈표 VI-22〉 혼인상태별 경력이동기간

(단위: 명, %)

구분	남성			여성		
	미혼	기혼	이혼/사별	미혼	기혼	이혼/사별
주임/계장	18.40	35.84	36.60	62.00	31.14	54.86
대리급	34.13	47.49	131.00	48.51	62.35	.00
과장급	56.90	89.08	23.50	77.90	92.70	181.00
차장급	77.58	113.29	90.12	98.40	116.71	.00
부장급	97.52	130.99	78.33	71.58	148.25	104.00
임원급	118.52	99.00	118.37	-	-	138.00

교육수준이 경력이동 소요기간에 영향을 주는지 분석한 결과는 다음 <표 VI-23>과 같다. 남녀 모두 학력수준이 높아질수록 경력이동기간이 짧은 가운데, 주임/계장, 대리급, 과장급에서는 동일한 학력수준이더라도 남성이 여성에 비해 경력이동기간이 짧아 승진속도가 빨랐다. 그러나 차, 부장급의 경우 오히려 여성이 동일한 학력수준인 경우 남성에 비해 경력이동기간이 짧은 것으로 나타났다.

<표 VI-23> 교육수준별 경력이동기간

(단위: 명, %)

구분	남성				여성			
	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상
주임/계장	39.26	39.19	23.85	14.71	57.67	51.78	26.55	12.09
대리급	95.42	57.02	38.64	31.05	97.31	66.52	42.45	29.16
과장급	137.99	89.29	75.75	62.20	126.21	77.00	80.29	71.46
차장급	143.05	120.78	107.22	102.48	138.00	126.00	75.96	86.00
부장급	156.69	143.98	130.03	112.16	116.50	136.33	65.00	74.14
임원급	99.63	94.81	127.75	115.30	-	-	138	-

3) 인적자본특성별 경력이동기간에서의 성별차이

교육훈련에 참여한 근로자들과 교육훈련에 미참여한 근로자들간에 경력이동기간에 차이가 있는지 분석하였다(<표 VI-24> 참조). 기업에서 실시하는 집체식사내교육, 집체식사외교육, 국내연수, 그리고 국외연수에 참여한 근로자가 미참여한 근로자에 비해 경력이동기간이 짧은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 남녀근로자 모두 유사한 현상을 보였으며 집체식사내외교육, 국내외연수에 참여한 남성이 여성에 비해 경력이동기간이 짧았다. 특히 여성의 경우 차부장급으로 갈수록 국내연수와 국외연수에 참여한 여성들이 남성들보다 경력이동기간이 짧은 것으로 나타나 국내외 연수가 집체식사내외교육보다 여성의 승진속도를 줄이는 것을 알 수 있다.

〈표 VI-24〉 교육훈련 참여별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분		집체식 사내교육		집체식 사외교육		국내연수		국외연수	
		참여	미참여	참여	미참여	참여	미참여	참여	미참여
남성	주임/계장	25.82	33.90	25.42	32.25	16.60	30.30	25.76	34.51
	대리	44.08	48.79	47.42	46.44	46.78	48.13	48.87	49.00
	과장	82.32	93.12	87.77	89.75	85.59	87.15	87.20	89.75
	차장	109.77	118.23	110.60	120.24	112.25	130.83	112.03	128.78
	부장	123.34	139.24	126.52	141.32	127.70	166.76	127.02	165.02
	임원	102.81	144.21	118.11	133.42	125.19	130.76	125.21	130.46
여성	주임/계장	43.11	44.14	43.02	43.86	40.21	43.83	42.05	63.66
	대리	56.85	61.16	56.25	63.79	52.05	59.66	54.49	54.89
	과장	83.06	97.22	91.25	91.92	87.92	110.08	90.18	103.20
	차장	82.87	110.22	109.96	96.96	57.40	104.96	59.50	103.32
	부장	100.22	118.87	109.66	101.14	106.56	111.33	99.66	116.56
	임원	-	138.00	-	138.00	-	138.00	-	138.00

아울러, 기업의 인적자원개발제도와 경력이동기간에 관련이 있는지 살펴 보았다(<표 VI-25> 참조). 일반적으로 기업에서 실시하는 경력개발제도, 교육훈련휴가제, 멘토링/코칭, 학습조직, OJT 프로그램, 그리고 직무순환에 참여한 근로자들이 미참여 근로자들보다 경력이동기간이 짧았다.

남성 중 주임/계장, 대리, 과장급의 경우 다른 인적자원개발제도에 참여한 것보다 멘토링/코칭에 참여할수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 나타났다. 여성은 모든 직급에서 멘토링/코칭, 학습조직에 참여한 경우 다른 인적자원개발제도와 비교해서 경력이동기간이 짧았다.

〈표 Ⅶ-25〉 인적자원개발제도별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분		경력개발제도		교육훈련휴가제		멘토링, 코칭	
		참여	미참여	참여	미참여	참여	미참여
남성	주임/계장	24.78	29.58	20.50	29.56	21.29	30.94
	대리	46.09	46.92	45.85	46.89	42.52	47.83
	과장	88.54	90.74	88.36	104.32	81.25	90.33
	차장	113.16	129.27	108.00	115.04	113.72	119.15
	부장	133.19	139.11	132.91	165.00	133.01	136.43
	임원	121.55	160.78	125.90	137.90	126.50	129.13
여성	주임/계장	40.20	43.85	32.40	44.04	32.97	46.44
	대리	58.92	61.40	54.28	59.25	53.04	60.57
	과장	91.51	94.50	84.33	92.15	84.05	93.89
	차장	106.46	107.12	102.71	107.98	72.77	106.75
	부장	109.56	127.66	105.66	125.00	102.75	112.35
	임원	-	138.00	-	138.00	-	138.00

구분		학습조직		OJT프로그램		직무순환	
		참여	미참여	참여	미참여	참여	미참여
남성	주임/계장	22.66	30.15	26.68	31.04	24.83	30.25
	대리	46.26	51.76	46.64	47.00	45.61	52.40
	과장	86.47	88.94	88.47	89.04	85.74	100.55
	차장	112.46	134.73	109.52	112.03	110.54	130.89
	부장	131.95	147.19	126.09	142.02	128.03	127.44
	임원	126.14	127.01	120.09	130.75	126.93	127.14
여성	주임/계장	28.13	45.84	42.09	44.34	41.40	53.10
	대리	45.50	60.77	58.43	60.86	58.75	61.27
	과장	72.00	94.82	88.87	97.84	86.00	110.00
	차장	97.11	99.20	76.30	110.36	77.00	102.78
	부장	104.00	115.66	103.33	111.15	100.50	114.11
	임원	-	138.00	-	138.00	-	138.00

4) 평가제도 및 조직분위기별 경력이동기간에서의 성별차이

기업에서 실시하는 평가제도가 경력이동기간과 관련이 있는지 분석하면, 다음 <표 VI-26>과 같다. 일반적으로 균형평가표, 목표관리, 역량평가, 리더십 평가, 그리고 다면평가제도를 실시하고 있는 기업에서 근무하는 근로자들이 미실시 기업의 근로자들보다 근소한 차이지만 경력이동기간이 짧은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 남녀근로자 모두 유사하게 조사되었다.

특히 여성의 경우 차부장급으로 갈수록 목표관리, 역량평가, 리더십평가, 그리고 다면평가를 실시하고 있는 기업에 근무하는 여성들이 남성들보다 경력이동기간이 짧은 것으로 나타났다.

<표 VI-26> 평가제도별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분		균형평가표		목표관리		역량평가		리더십평가		다면평가	
		실시	미 실시	실시	미 실시	실시	미 실시	실시	미 실시	실시	미 실시
남성	주임/계장	26.41	26.95	25.77	28.11	25.44	28.57	26.04	28.47	23.36	28.40
	대리	43.30	45.10	43.23	44.09	43.17	44.34	43.44	43.84	43.00	43.45
	과장	85.22	87.03	82.88	88.01	81.63	89.86	85.71	85.39	85.54	85.60
	차장	110.18	117.83	109.63	113.69	109.33	114.46	108.84	112.71	109.58	114.86
	부장	129.92	131.05	123.78	135.46	128.82	131.12	127.93	133.26	127.02	136.11
	임원	118.01	121.69	109.11	135.89	112.33	125.50	115.20	126.91	114.79	138.60
여성	주임/계장	39.28	42.32	35.67	43.76	39.04	41.05	39.25	41.00	36.09	42.48
	대리	53.68	59.88	54.69	56.13	55.15	56.13	52.49	58.16	47.67	60.87
	과장	86.09	88.73	80.43	95.53	83.30	95.35	85.60	90.13	87.91	88.09
	차장	82.03	90.35	85.03	88.90	77.40	84.96	49.12	105.89	68.17	118.26
	부장	108.21	122.66	105.09	118.90	104.66	110.85	100.81	114.18	108.72	117.28
	임원	-	138.00	-	138.00	-	138.00	-	138.00	-	138.00

근로자가 근무하는 기업의 조직분위기와 경력이동기간과 관련이 있는지 분석하면, 다음 <표 VI-27>과 같다. 우수한 인재를 우대하는 기업일수록, 남

성의 경우 대리급 이상부터는 경력이동기간이 짧아지는 것으로 나타났으며 여성의 경우 대리, 과장, 부장급은 우수한 인재를 우대하는 기업에서, 차장과 임원급은 오히려 우수한 인재에 대한 생각이 보통수준인 기업에서 경력이동기간이 짧았다. 평가 및 보상이 공정한 기업에 근무하는 남성일수록 대리, 과장, 임원급의 경우 경력이동기간이 짧아졌으며 여성은 차장, 부장급에서 평가 및 보상이 공정할수록 승진속도가 빨라지는 것으로 나타났다.

근로자를 자발적으로 열심히 일하도록 만드는 기업에 근무할수록 남성의 경우 과장, 부장, 임원급의 경우 승진속도가 빨랐으며 여성 역시 차부장급에서 경력이동기간이 짧았다. 성과주의 문화를 가진 기업에서는 남녀 모두 경력이동기간이 짧아지는 가운데, 특히 여성의 경우 그 현상이 남성에 비해 더 두드러졌다.

〈표 Ⅶ-27〉 조직분위기별 경력이동기간

(단위: 개월)

구분		우수한 인재우대			평가 및 보상			자발적 동기부여			성과주의문화		
		저	중	고	저	중	고	저	중	고	저	중	고
남성	주임/계장	26.03	26.94	27.17	28.59	23.52	28.83	29.30	27.15	25.47	24.67	27.51	28.10
	대리	43.18	44.88	41.91	42.70	46.79	39.70	43.00	43.75	44.02	43.08	46.07	40.08
	과장	88.53	87.36	81.68	85.33	87.31	84.24	88.93	85.79	78.79	88.13	85.34	81.68
	차장	114.14	109.59	102.80	101.61	114.79	111.76	119.41	95.46	110.60	116.67	106.95	111.48
	부장	135.54	123.47	107.89	126.27	133.11	128.27	140.44	127.44	101.51	134.18	129.82	125.31
	임원	108.22	124.38	100.18	132.73	133.28	96.72	140.05	129.50	98.71	119.18	118.11	117.78
여성	주임/계장	38.87	42.36	37.98	43.60	31.61	43.53	49.87	39.73	31.53	46.61	36.93	37.74
	대리	58.60	53.41	52.45	57.54	51.62	55.90	53.36	53.88	57.51	67.62	57.83	45.40
	과장	98.98	76.75	70.75	82.09	95.26	84.59	93.31	77.53	90.29	104.92	91.25	70.95
	차장	99.84	75.32	65.66	94.58	89.60	73.91	104.37	76.78	68.25	102.53	66.23	86.50
	부장	124.00	104.60	95.40	95.00	89.27	87.00	112.25	106.65	102.25	139.12	125.00	96.90
	임원	-	138.00	-	-	138.00	-	-	138.00	-	-	138.00	-

5) 남녀 경력이동기간의 결정요인분석

남녀근로자의 경력이동기간에 영향을 미치는 결정요인은 무엇인지 살펴보고, 이러한 결정요인에 있어 남녀간 차이가 있는지 분석할 필요가 있다.

기업특성 변수의 경우 산업별로 살펴보면, 남성들은 비금융서비스업보다는 제조업에 종사할수록 경력이동기간이 짧은 반면에 여성들은 제조업보다는 비금융서비스업에 종사할수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다. 기업규모별로는 남성들의 경우 299인 미만의 중소기업에 비해 2,000인 이상의 규모의 기업에 종사할수록 경력이동기간이 길어졌으며, 여성은 유의하지 않지만 299인 이하의 기업규모보다는 2,000인 기업규모에서 경력이동기간이 짧아지는 것으로 나타났다.

인구학적 변수가 경력이동에 미치는 효과를 분석하면, 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 길어졌으며 고졸이하의 학력보다는 전문대/대졸, 대학원졸 이상의 학력을 가질수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

인적자본 변수를 살펴보면 남성은 기업에서 실시하는 교육훈련 중 국내 연수에 참여한 경우에만 경력이동기간이 짧아졌고, 여성은 집체식 사외교육을 받은 경우에만 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다. 아울러 인적자원개발제도의 경우 교육훈련휴가제, 직무순환에 참여한 남성들의 경력이동기간이 단축되었으며, 멘토링, 학습조직, 그리고 직무순환에 참여한 여성들의 경력이동기간이 짧아졌다. 남녀 공통적으로 멘토링/코칭제도에 참여한 경우 미참여 근로자들에 비해 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다.

조직분위기가 경력이동기간에 미치는 효과를 분석해보면, 남성의 경우 공정한 평가 및 보상이 이루어지고, 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하고, 성과주의를 지향하는 문화를 가진 기업에서 경력이동기간이 짧아졌다. 반면에 여성은 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하는 기업문화하에서 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅶ-28〉 경력이동기간 결정요인 분석

변수	남성		여성		전체	
	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t
(상수)		-37.455**		-12.365**		-45.439**
기업특성변수						
금융업	.010	1.148	.026	1.318	.013	1.609
비금융서비스업	-.157	-17.762**	.080	3.899**	-.138	-17.455**
규모300-999인	.005	.572	-.015	-.849	.001	.173
규모1000-1999인	.011	1.278	.011	.641	.009	1.204
규모2000인이상	.073	8.126**	-.020	-1.052	.062	7.773**
인구학적 변수						
혼인상태	.045	4.653**	.043	2.168*	.038	4.411**
전문대/대졸	-.115	-10.106**	-.093	-4.175**	-.104	-10.467**
대학원졸이상	-.127	-11.832**	-.096	-4.796**	-.120	-12.891**
인적자본 변수						
집체식사내교육	-.024	-.685	.074	.618	-.019	-.566
집체식사외교육	-.035	-.866	-.292	-2.252*	.064	-.1.641
국내연수	-.150	-2.058*	-.041	-.133	-.152	-2.110**
국외연수	-.106	-1.433	-.096	-.318	.116	1.586
경력개발제도	-.023	-.277	-.561	-1.898	-.044	-.531
교육훈련휴가제	-.560	-5.514**	-.582	-1.709	-.574	-5.865**
멘토링/코칭	-.183	-2.770*	-.429	-2.045*	-.222	-3.496**
학습조직	-.054	-.677	-.520	-2.145*	-.017	-.277
OJT프로그램	-.013	-.271	-.057	-.345	-.021	-.457
직무순환	-.243	-4.221**	-.459	-2.281*	-.271	-4.837**
조직분위기 변수						
우수한인재우대	.007	.654	.017	.837	.007	.798
공정한평가및보상	-.023	-2.042*	.007	.354	-.015	-1.575
자발적인 동기부여	-.046	-4.221**	-.022	-.1070-	-.034	-3.575**
성과주의문화	-.021	-2.397*	-.032	-1.732	-.015	-1.904
평가제도 변수						
균형평가	-.003	-.243	-.036	-1.538	-.007	-.764
목표관리	-.013	-1.001	-.011	-.410	-.012	-1.078
역량평가	.057	-3.999**	-.014	-.439	.046	-3.627**
리더십평가	-.014	-1.068	.015	.515	-.010	-.869
다면평가	-.015	-1.347	-.025	-.997	-.012	-1.160
R2	.438		.449		.342	
F	196.152		43.945		201.349	

주: *p<.05, **p<.01

마지막으로 평가제도가 근로자의 경력이동기간에 미치는 효과를 살펴보면 평가제도 중 유일하게 역량평가를 실시하는 기업에서 근무하는 남녀근로자들의 경력이동기간이 감소하는 것으로 나타났다.

4. 소결

본 장은 조직내 경력이동의 횟수 및 기간을 분석한다. 앞서 제 IV장과 제 V 장에서는 노동시장에서 일반적으로 발생하는 일자리 이동을 일자리 이동 사유 및 고용형태별로 분석한 반면, 본 장은 일자리 이동을 기업 내부의 시각에서 분석한다. 일반적으로 일자리 이동은 직장간 이동 또는 고용형태간 이동을 의미하고 있다. 그러나 노동시장 성과측면에서 일자리 이동은 노동시장에서의 일자리간 이동 뿐 아니라 기업내에서 행해지는 경력이동도 주요한 분석대상이 될 수 있다. 따라서 이러한 문제의식 하에서 본 장은 기업내 경력이동을 분석하였다. 본 장은 조직 내에서 근로자들은 다양한 경력이동을 통해서 경력축적을 경험하고 이를 통해서 성과를 제고할 수 있다는 문제제기를 바탕으로 한다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 조직내 경력이동 결정요인에 대한 분석결과에서 남성과 여성은 인적자본 관련 변인들의 효과에서 두드러진 차이를 나타내는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 국내외 연수를 받은 경험이 있을수록, OJT나 직무순환을 경험할수록 보다 활발한 경력이동을 경험하는 것으로 분석되었다. 반면, 여성들의 경우, 경력개발제도를 활용이 경력이동을 보다 활발하게 하는 것으로 분석결과 나타났다. 이러한 분석결과는 여성과 남성의 경력이동을 보다 활발하게 하고 경력이동을 통한 성과제고를 꾀하기 위해서는 차별화된 교육훈련 제도가 마련되어야 한다는 점을 강조한다 하겠다.

조직문화 효과에서는 남성과 여성 모두에게서 인재를 우대하는 조직문화가 경력이동을 보다 활발하게 하는 것으로 나타났다. 남성의 경우, 인재우대 문화 뿐 아니라 성과주의 문화와 공정한 평가 및 보상이 주어지는 조직

문화에서 경력이동이 보다 활발하게 나타난 반면, 여성의 경우는 인재우대의 문화 외에는 다른 조직문화 요인들은 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

두 번째로 본 장은 경력이동의 기간을 분석하였다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 인구학적 변수가 경력이동에 미치는 효과를 분석하면, 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 경력이동기간이 길어졌으며 고졸이하의 학력보다는 전문대/대졸, 대학원졸 이상의 학력을 가질수록 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

인적자본 변수를 살펴보면 남성은 기업에서 실시하는 교육훈련 중 국내 연수에 참여한 경우에만 경력이동기간이 짧아졌고, 여성은 집체식 사외교육을 받은 경우에만 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다. 아울러 인적자원개발제도의 경우 교육훈련휴가제, 직무순환에 참여한 남성들의 경력이동기간이 단축되었으며, 멘토링, 학습조직, 그리고 직무순환에 참여한 여성들의 경력이동기간이 짧아졌다. 남녀 공통적으로 멘토링/코칭제도에 참여한 경우 미참여 근로자들에 비해 경력이동기간이 단축되는 것으로 나타났다.

조직분위기가 경력이동기간에 미치는 효과를 분석해보면, 남성의 경우 공정한 평가 및 보상이 이루어지고, 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하고, 성과주의를 지향하는 문화를 가진 기업에서 경력이동기간이 짧아졌다. 반면에 여성은 근로자들을 자발적으로 일하도록 동기부여하는 기업문화하에서 경력이동기간이 짧아지는 것으로 분석되었다.

마지막으로 평가제도가 근로자의 경력이동기간에 미치는 효과를 살펴보면 평가제도 중 유일하게 역량평가를 실시하는 기업에서 근무하는 남녀근로자들의 경력이동기간이 감소하는 것으로 나타났다.

VII

연구요약 및 정책과제

1. 연구요약	199
2. 정책과제	206

1. 연구요약

본 연구는 우리나라 노동시장에서 남성과 여성의 일자리 이동의 유형 및 특성을 파악하고, 특히 생애주기사건과 일자리 특성이 남성과 여성의 노동 이동 및 성과에 미치는 효과를 분석하는데 그 목적이 있다. 최근 우리나라 노동시장의 유연성 강화와 함께 자발적 또는 비자발적 일자리 이동 빈번하게 일어나고 있으며, 이러한 일자리 이동은 근로자들의 노동시장에서의 성과(예, 임금수준 등)에도 다양한 방향으로 영향을 미치는 것으로 논의되고 있다. 고용형태가 다양해지고 고용안정성에 대한 불안감이 증가하면서 근로자들은 한 일자리 또는 직장에 장기간 머무르기 보다는 다양한 일자리 이동을 통해서 노동시장에서의 보상을 극대화하는 전략을 선택하는 경향이 지적되고 있다. 이와 같은 노동시장의 제도적 변화는 일자리 이동의 형태를 보다 다양하게 하였으며, 그로 인한 성과도 남성과 여성 간에, 그리고 이동의 유형별로 다양한 결과를 낳고 있다.

여성이 남성과 구별되는 일자리 이동의 유형 및 성과를 경험하는 것에 대한 가장 일반적인 설명은 생애주기에 걸쳐서 경험되는 가족형성 사건들이 일자리 이동에 영향을 주는 점에 주목하고 있다. 여성들은 남성들과 달리 임신과 출산으로 인해 노동시장에의 참여가 제약받는 것이 현실이다. 신고전경제학과 시각에 따르면, 여성들은 임신, 출산 및 자녀양육의 과정에서 주된 책임을 담당하며 이로 인해 여성들이 노동시장에 투자하는 시간과 노력은 남성과 비교해서 낮을 수밖에 없다. 따라서 노동시장에서 여성들이 남성들에 비해 낮은 고용안정성, 낮은 임금 등으로 특징지어지는 일자리로 진입되는 경향이 있고, 이는 다시 여성들로 하여금 일자리 이동을 보다 빈번하게 하게끔 만드는 요인이 된다. 특히 신고전경제학과 이론은 일자리 이동에서 여성들의 ‘자발성’을 강조하는데, 여성들은 일련의 가정내 책임으로 인해 자발적으로 노동시장을 이탈하거나 일가족양립이 보다 원활하게 이뤄질 수 있는 일자리로 이동한다는 것이다.

그러나 차별로 인해 여성들이 경험하는 노동시장에서의 기회와 선택의 제약에 초점을 두는 노동시장계층론에 따르면, 여성들은 일자리 선택시점

에서부터 남성들과는 다른 기회구조에 놓이게 되며 일자리 이동의 원인과 그 성과도 남성과는 차별화되는 경향이 있다. 여성들은 주로 여성이 집중된 저임금, 불안정 고용을 특징으로 하는 직종에 진입하며, 일자리 이동의 기회도 남성에 비해 지극히 제한되어 있어서 비슷한 수준을 일자리 또는 낮은 수준의 일자리로 이동을 하는 경향이 있다는 점이 선행연구에서 지적되고 있다. 이러한 여성의 일자리 선택 및 이동에서의 차별기제는 가정 내에서의 가사 및 양육의 책임으로 여성들의 생산성이 남성에 비해 낮을 수밖에 없다는 가정 뿐 아니라, 여성노동력을 남성노동력의 대체제로 간주하는 전통적인 자본주의적 가정에 바탕을 두고 있다.

본 연구는 이러한 선행연구들을 바탕으로 여성의 일자리 이동에 영향을 미치는 다양한 요인들을 파악하고, 특히 생애주기 사건들—결혼, 출산, 자녀 양육 등—이 일자리 이동과 그 성과에서 성별차이를 만들어내는 주요한 요인인가에 초점을 두었다. 본 연구는 제 II장과 제 III장에서는 여성일자리 이동의 개념과 일자리 이동에 관한 선행연구를 검토하였다. 신고전경제학과, 노동시장계층론, 사회화, 그리고 경력개발에 관한 이론적·경험적 논의들을 검토하였으며, 특히 여성들의 일자리 이동의 유형과 그 결과에 대한 논의에 초점을 두었다.

일자리 이동에 관한 경험적 분석으로서 제 IV장은 이직사유별 일자리 이동에 관하여 사건사 분석을 수행하였다. 이직사유별 일자리 이동에 관한 분석은 이직의 ‘자발성’에 초점을 두고 일자리 이동의 유형을 분석하였다. 비자발적 일자리 이탈, 자발적 일자리 이동, 그리고 자발적 노동시장 이탈에 대한 사건사 분석을 수행하였다. 일반적으로 자발적 일자리 이직은 수평적 또는 상향이동으로 이해되고 있다. 보다 나은 근로조건이 주어졌을 때 현재의 일자리를 떠나서 새로운 일자리로 이동하는 경향이 있다는 점에 주목하여 자발적 일자리 이직은 긍정적인 노동시장 성과를 낳을 것이라 가정될 수 있다. 반면 비자발적 일자리 이탈은 다음의 경로에 상관없이 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치는 경향이 있다는 점이 지적되고 있다. 마지막으로 자발적 노동시장 이탈은 신고전주의 경제학에서 강조하는 여성들의 ‘자발적 경력단절’을 검증하고자 분석하였다. 과연 여성들이 자발적으로 노

동시장을 이탈하는데 중요한 요인이 자녀양육의 문제인지 아니면 일자리의 특성에 기인하는 것에 분석을 초점을 두었다. 이 세 유형의 일자리 이동은 서로 독립된 사건이라는 방법론적 가정을 가지고 독립적 경쟁적 위험 모델(independent competing risk model)을 적용하였다.

분석결과를 정리하면, 우선 비자발적으로 일자리를 이탈하는 사건에 관한 분석결과에서는 여성이 남성에 비해 비자발적으로 일자리를 이탈할 확률은 낮은 것으로 나타났다. 그러나 미취학 아동을 둔 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 비자발적으로 일자리를 떠날 위험이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 어린 자녀를 둔 여성의 고용안정성이 그렇지 않은 여성들에 비해 상대적으로 낮다는 점을 강조하는 것으로 이해될 수 있다.

또한 여성들 중에서 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들보다 전문직이나 관리직에 종사하는 여성들이 비자발적으로 일자리를 잃을 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 남성들 중에서는 전문직이나 관리직이 판매 및 서비스직에 비해 비자발적 실직을 할 위험이 유의미하게 차이가 나지 않는 것으로 나타난 결과와는 대조가 되는 결과이다. 노동시장에서 판매 및 서비스직은 낮은 고용안정성이 일반적인 특징으로 논의되고 있다. 또한 고용안정성이 경기변동에 의해 비교적 많이 영향 받으며, 비정규직의 비율이 다른 직종에 비해 높은 편이 특징이다. 특히 여성들의 비율이 점차 높아지고 있는 직종이라는 점에서 준거집단으로 분석한 결과, 여성들 중에서는 판매 및 서비스 직종보다 오히려 고학력 여성인력이 진입하는 전문직 또는 관리직에서의 비자발적 실직이 더 높을 것으로 예측되었다.

그러나 결혼상태는 남성과 여성 모두에게서 비자발적 실직에 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 일자리에서 해고나 파산 등의 이유로 근로자의 의지와 상관없이 일자리를 잃을 위험이 결혼한 근로자들과 미혼의 근로자들 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

두 번째 일자리 이탈 유형인 자발적 일자리 이탈의 분석결과를 정리하면, 4주 미만의 휴식을 가지고 자발적으로 한 일자리에서 다른 일자리로 이동할 위험은 남성과 여성 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 주당 근무시간이 길수록 남성과 여성 모두에게서 자발적으로 다른 일자

리로 이동할 위험은 높아지는 것으로 나타났다. 자녀관련 효과에서는 미취학아동이 있는 경우에 다른 일자리로 이직할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 자녀효과는 미취학아동이 있는 남성과 여성은 비교적 젊은 연령대일 확률이 높으며 따라서 더 나은 일자리나 개인적 취향에 의해 다른 일자리로 이동할 기회를 더 많이 가지는 것으로 이해될 수 있다. 여성들 중에서 첫 번째와 두 번째 자녀 임신 및 출산을 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 자발적으로 다른 일자리로 이직하는 확률이 낮은 것으로 분석되었다. 즉, 이들 여성들은 일자리를 이동하기보다는 한 일자리에 서 더 오래 머무르는 경향이 있는 것으로 나타났다.

이직사유별 일자리 이동의 마지막 유형인 자발적 노동시장이탈에 관한 사건사 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 자발적으로 노동시장을 이탈하여 실업이나 비경제활동상태로 이동할 위험은 남성에 비해 여성이 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 미혼여성에 비해서 현재 결혼상태인 여성이 자발적 실업이나 비경제활동상태로 이동할 위험이 더 높게 나타났다. 그러나 신고전경제학파에서 논의되는 것처럼 임신 중이거나 어린자녀를 둔 여성이 다른 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높지는 않은 것으로 본 연구결과에서는 나타났다.

다만 주목할 만한 결과는 2년제 대학이나 4년제 대학이상의 교육수준을 가진 여성들이 다른 여성들에 비해 자발적으로 노동시장을 떠날 위험이 더 높은 것으로 분석된 반면, 판매 및 서비스직에 비해 전문직 및 관리직에 종사하는 여성들이 자발적으로 노동시장을 이탈할 확률은 더 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 부분적으로는 상충되는 것으로 이해될 수 있다. 왜냐하면, 전문직이나 관리직에 종사하는 여성들의 대부분이 고학력이라는 점을 고려했을 때 고학력 여성들이 자발적으로 노동시장을 이탈하여 경력단절을 경험할 확률은 높으나, 동시에 고학력 여성들이 집중되어 있는 관리직이나 전문직 여성들의 자발적 이탈율은 낮기 때문이다. 이 같은 연구결과는 우리나라 여성들의 노동시장참여 형태는 학력과 직종에 의해 분리되는 경향에 초점을 둘 수 있다. 또한 임신 및 출산시기를 전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 자발적으로 노

동시장을 떠날 위험은 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 경력지향적인 여성들이거나 또는 가정 내에서 여성의 경제적 역할이 절실한 여성들 중에서 임신 및 출산을 전후로 지속적으로 취업하는 경향이 있다고 한다면, 이들 여성들은 자발적으로 노동시장을 떠나서 실업 및 비경제활동상태로 이동할 위험은 낮다고 이해될 수 있다.

제 V장에서는 고용형태간 이동을 분석하였다. 최근 노동시장에서 증가하고 있는 고용형태의 다양성에 주목하여, 비정규직에서 정규직으로의 일자리 이동과정을 분석한다. 우리나라 비정규직을 둘러싼 문제들 중에서 일자리 이동과 관련하여 주목받는 논의는 비정규직의 고용형태가 정규직으로의 이동을 위한 징검다리 역할을 하기 보다는 저임금, 불안정 고용의 근로자들을 고착화시키는 역할을 한다는 점이 지적하고 있다. 즉, 노동시장에서는 정규직과 비정규직은 분할된 노동시장에 놓이며, 이 둘 간의 이동의 가능성은 매우 희박하다는 것이다.

그러나 비정규직 보호법의 시행과 함께, 비정규직 근로자들의 고용계약 종료 이후의 이동과정에 대한 관심이 높아지고 있으며, 동시에 최근의 연구에서는 고용형태간 이동의 경향이 나타나고 있다는 점이 지적되었다. 따라서 본 연구에서는 비정규직에서 정규직으로의 이동기간에 대한 사건사 분석을 수행하였다. 비정규직 개념에 대한 다양한 논의들이 여전히 진행되고 있다는 점에 주목하여, 본 연구는 ‘자기 선언적’ 비정규직으로부터 ‘자기 선언적’ 정규직으로의 이동과 임시직으로부터 상용직으로의 이동을 비정규직에서 정규직 이동의 유형으로 정의하여 분석하였다. 이와 같은 비정규직에서 정규직으로의 이동도 비정규직에서 정규직으로 이동하는 사건과 비정규직에서 다시 비정규직 또는 노동시장을 이탈하는 사건은 서로 독립적인 사건이라는 방법론적 가정을 가지고 경쟁적 위험 사건사 분석방법론(competiting-risk event history models)을 적용하였다.

아울러 비정규직에서 정규직으로 이동을 경험한 근로자들의 임금변화를 분석하였다. 일반적으로 비정규직에서 정규직으로 이동은 보다 나은 일자리로의 이동으로 임금수준이 상승되는 경향이 있으나 근로자들의 인적자원 수준 및 이전 일자리의 특성, 그리고 개인적 요인들에 의해 임금변화의 수

준은 차이가 있을 것이라 가정된다. 따라서 고용형태간 이동으로 인한 임금 변화의 폭에 대한 분석을 실시하였다.

비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 사건사 분석결과를 살펴보면, 우선 남성과 여성 간에는 비정규직에서 정규직으로 이동할 위험에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두에게서 고졸에 비해 고졸미만이 정규직으로 이동할 위험이 더 높게 나타났다. 그러나 남성과 여성 모두 비정규직에서의 근속기간이 길수록 일자리 이동을 통해 정규직으로 진입할 확률은 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 비정규직에서 머무른 기간이 길수록 남성과 여성 모두 정규직으로 이동할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다.

여성들 중에서는 기혼여성이 미혼여성에 비해 정규직으로 이동할 확률이 낮아지며, 전문직이나 관리직에 종사하는 여성들이 판매 및 서비스직에 종사하는 여성들에 비해 정규직으로 진입하는데 시간이 더 오래 걸리는 것으로 분석되었다. 더욱이 임신 및 출산전후로 지속적으로 취업한 여성들이 비정규직에서 정규직으로 이동할 위험이 다른 여성들에 비해 오히려 낮은 것으로 분석결과는 보여주고 있다.

비정규직에서 정규직으로 이동을 경험한 사건들을 분석대상으로 임금변화에 대한 회귀분석을 수행한 결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 비정규직에서의 임금과 정규직으로의 이동 후 임금수준간의 격차에 대한 분석에서 남성이 여성에 비해 임금상승효과를 더 누리지는 않는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두에게서 정규직으로 이동한 연령이 높을수록 임금변화는 적은 것으로 나타났다. 또한 정규직으로 이동 직전까지의 실제 노동시장경력이 길수록 정규직 이동으로 인한 임금변화는 적은 것으로 나타났다. 아울러 판매 및 서비스직 보다는 전문직 및 관리직에서 정규직으로 이동한 경우에 임금변화가 적게 경험되는 것으로 분석되었다.

그러나 비정규직에서의 근속기간이 길수록 정규직으로 이동 후 임금변화의 폭이 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 비정규직에서의 훈련 및 경력이 정규직으로의 이동에 유의미한 효과를 갖지 못하고 비정규직과 정규직간의 제도적 단절이 존재한다는 선행연구결과와 배치되는 것으로 비

정규직에서의 경력이 정규직으로 이동 후 임금수준에 반영되는 것으로 이해될 수 있다.

마지막으로 제 V장에서 본 연구는 조직 내 경력이동 및 기간분석을 수행하였다. 일반적으로 일자리 이동은 직장이동과 일치하는 경향이 있으나, 일자리이동을 경력이동이라는 보다 넓은 시각에서 논의한다면 조직간 이동과 조직내 이동을 모두 포함하는 개념으로 이해할 수 있다. 또한 지난 40년간 우리나라 고학력 여성들은 경제활동참가의 양적 규모에서는 큰 변화를 보이지 않고 있으나 이전 세대들에 비해서 지속적으로 노동시장에 참여하는 형태를 보이고 있다. 즉, 결혼과 출산 및 자녀양육 시기 동안에도 지속적으로 노동시장에 참여하는 경향이 나타나고 있으며, 관리직으로의 경력이동을 경험하는 여성들의 비율도 더디지만 증가추이에 있다. 이러한 고학력 여성들의 경력이동을 살펴보고자 본 연구는 조직 내에서 교육훈련 경험 및 조직문화가 여성들의 경력이동에 미치는 효과를 분석하였다.

조직 내 경력이동에 관한 분석결과를 살펴보면, 남성의 경우 조직 내에서 교육훈련을 받은 경험이 있는 남성이 다른 남성들에 비해 승진 등의 경력이동을 경험할 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 그러나 여성의 경우, 조직 내에서 교육훈련 경험이 경력이동에 유의미한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 다만, 경력개발제도에 참여한 여성이 다른 여성들에 비해 경력이동을 할 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 주목할 만한 연구결과는 조직문화의 효과이다. 남성의 경우, 우수한 인재를 우대하거나 성과주의 문화가 퍼져있는 조직에 속한 남성들이 다른 남성들에 비해 경력이동을 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 여성들 경우도 마찬가지로 우수한 인재를 우대하는 문화가 강한 조직에 속한 여성들이 다른 여성들에 비해 경력이동을 경험할 가능성이 더 높은 것으로 분석되었다. 마지막으로 평가제도의 효과를 살펴보면, 남성의 경우 목표관리나 균형관리제도가 도입되어 있는 조직에 속한 남성들이 다른 남성들에 비해 경력이동을 경험할 확률이 더 높은 반면, 여성들은 역량평가제도가 도입되어 있는 조직에 속한 여성들이 다른 여성들에 비해 경력이동을 경험할 확률이 더 높은 것으로 분석되었다.

2. 정책과제

본 연구는 여성일자리 이동에 관한 연구로서 여성들의 일자리 이동이 노동주기 동안 여성들이 보다 나은 일자리로 이동하고 이를 통해서 노동시장 성과를 제고하기 위해서는 제도적 차원에서 정책적 뒷받침이 요청된다. 따라서 본 연구는 여성들이 양질의 일자리로 이동할 수 있고, 또한 이동을 통해 보다 나은 근로조건을 향유하도록 여성근로자들을 지원할 수 있는 정책적 과제를 제안하고자 한다.

아울러 노동시장 성과제고는 일자리 이동을 통해서만 달성될 수 있는 것은 아니다. 조직 내에서 수평적·수직적 경력이동을 통해서 경력을 개발하고 승진 및 임금상승 등의 노동시장 성과를 높일 수 있다. 2008년 현재 성별 직종분포의 변화를 살펴보면, 우리나라는 지난 20년간 여성의 전문직 진출은 두드러지게 증가한 것으로 나타나고 있다(여성비중 약 39.3%). 그러나 행정 및 고위관리직으로의 진출은 약 9.6%로서 여전히 10%를 넘지 못하는 것으로 나타나고 있다(통계청 2008). 이러한 환경에서 조직 내에서 여성의 경력이동을 통한 승진의 가능성을 높이기 위해서는 정책적 노력이 뒷받침될 필요가 있다.

따라서 본 절에서는 여성들이 지속적으로 고용을 유지하고, 보다 적극적으로 경력개발을 추구하고, 결과적으로 보다 나은 일자리로 이동할 수 있도록 지원하는 정책적 과제를 제안하고자 한다.

정책과제1. 일가족양립제도 정착 및 개선

앞서 분석결과에서 논의하였듯이, 우리나라 여성근로자들은 여전히 남성근로자들에 비해서 자발적으로 노동시장을 이탈하는 경향이 더 강하게 나타나고 있었으며, 특히 자녀 및 가사문제로 인해 노동시장을 떠나는 확률이 높은 것으로 지적되었다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 무엇보다도 여성들이 일과 가정의 삶을 양립할 수 있는 제도적, 문화적 뒷받침이 마련되어야 한다.

아울러 일가족 양립제도 도입 및 활용의 문제는 여성들의 근로지속성 뿐

아니라 경력개발 수준 및 경력성공에도 주요한 영향을 미치는 것으로 이해되고 있다. 자녀양육 및 가사일로 인해 노동시장 활동에 제약을 받는 여성들은 자신들의 경력개발을 위해 투자할 수 있는 여력이 다른 여성들에 비해 부족할 수밖에 없으며 결과적으로 경력개발의 질적, 양적 측면에서 뒤처질 수밖에 없는 문제를 낳고 있다.

물론 최근 기업수준에서 뿐 아니라 사회적 차원에서도 일가족 양립환경 조성을 위한 다양한 노력들이 진행되고 있다. 그럼에도 불구하고 제도의 실효성에 대해서는 많은 의문들이 제기되고 있으며, 여성들의 근로지속성이나 경력성공에 가시적인 효과를 낳지 못하고 있는 실정이다. 따라서 여성들의 지속적인 노동시장참여를 지원하고 동시에 승진, 임금수준제고 등 노동시장 성과를 높이기 위해서는 일과 가족의 삶을 조화롭게 병행하는 것을 가능케 할 노력이 절실하다. 이를 위해서 본 연구가 제안하는 세부정책과제는 다음과 같다.

정책과제1-1. 퍼플잡(Purple Job)등 근로형태의 다양성 강화

- 재택근무제, 육아기 근로시간단축제, 집중근로시간제, 단시간 근무제도 확산

정책과제1-2. 탄력근무시간제도의 기간을 현행 3개월에서 기간연장

- 탄력적 근무시간제도가 최장 3개월까지만 허용되고 있어 계절성, 주기성 사업의 특성에 맞게 제도보완이 필요함
- 외국의 경우 6개월에서 1년까지 허용되고 있음

정책과제1-3. 양질의 시간연장형 보육프로그램 개발

- 현행 보육기관 서비스 및 방과후 교실 마감이후 근로여성의 퇴근시간까지의 시간공백을 최소화하기 위한 노력으로서 보육서비스의 시간연장이 절실함

정책과제1-4. 미취학 아동에 대한 가정내 아이돌보미 서비스 지원

- 기존의 취약계층만을 대상으로 하는 보육바우처 지급에서 발전되어 보다 적극적으로 근로여성들의 자녀를 대상으로 하는 가정 내 아이돌보미 서비스 제공

정책과제1-5. 여성친화 조직문화 개선을 위한 CEO교육확대 및 캠페인 강화

두 번째로 본 연구는 여성들의 지속적인 노동시장 참여 및 성과제고를 위해서 보다 적극적으로 직업능력을 개발할 수 있는 프로그램 마련을 제안한다. 기존에 제공되고 있는 직업훈련 프로그램은 주로 경력단절을 경험한 여성들을 대상으로 하기 때문에 보다 나은 직업으로의 이동이나 현재 일자리에서의 경력개발을 위한 훈련으로의 기회를 제공하는 것을 목적으로 하지는 않고 있다. 그러나 앞서 논의하였듯이, 경력단절을 경험한 여성들이 다시 노동시장으로 복귀할 수 있는 기회를 제공하는 것의 중요성만큼이나 현재 노동시장에 참여하고 있는 여성들이 이탈하지 않도록 지원하는 정책이 중요하다고 지적할 수 있다. 경력단절의 기간이 길수록 승진기회가 적어지며, 임금수준이 낮아진다는 연구결과에서도 나타났듯이(예, 민현주, 2009), 여성들의 노동시장성과를 높이고 남성에 비견될 만한 수준으로 끌어올리기 위해서는 남성들보다 높은 경력단절의 위험을 낮추는데 정책적 노력이 더 주어져야할 필요가 있다. 이를 위해서 재직자를 대상으로 하는 일자리에서의 직업능력 제고를 위한 다양한 교육훈련 프로그램이 제공될 필요가 있다.

정책과제2. 직업능력개발을 위한 직업훈련 및 정보네트워크 구축

- 전문자격증 교육과정 개발
- 여성직업정보 공유를 위한 정보네트워크 구축
- 직종별, 업종별 여성근로자 네트워크 구축

마지막으로 본 연구는 여성들의 첫 일자리의 특성 및 질적 수준이 이후 노동시장에서의 성별 격차를 낳는 주요한 요인이라는 점에 주목하여, 여자

고등학생과 여대생들을 대상으로 하는 전공선택 및 진로교육 강화를 제안한다. 전통적인 성역할 사회화와 이에 따른 여성성 중심의 전공선택은 학교 졸업 후 취업시 “괜찮은 일자리”로 진입하는데 직·간접적인 장애요인으로 지적되고 있다. 아울러 일자리의 수요측면에서 인문사회계열에 집중되어 있는 잠재 여성인력층은 여성들간의 일자리 경쟁을 더욱 심화시켜서 여성들의 노동시장 진입 및 근로지속에 부정적인 결과를 낳을 수밖에 없다. 따라서 본 연구는 고등학교 단계에서부터 여학생들을 대상으로 전공선택에서의 전통적인 성역할 이미지를 극복하고 일자리 수요추이에 보다 적극적으로 대응하기 위해서 여학생 대상으로 하는 진로선택 및 일자리 연계 교육을 강화할 것을 제안한다.

정책과제3. 여대생 진로적성 교육강화 및 일자리 연계지원

- 여자고등학생 대상 전공선택을 포함한 진로적성교육 강화
- 여대생 중심 진로적성 교육 및 여성의 사회적 역할에 대한 교육 강화

참고문헌

(1) 국내 문헌

- 강혜련, 조미영 (2007), 「남녀관리자의 경력성공 모형비교」, 인사조직연구, 15(2).
- 권혜자·박선영 (1999), 『비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』 서울: 한국노총 중앙연구원.
- 김상옥, 서영준 (2003), 「기업내부노동시장(FILM)과 직업내부노동시장(OILM)의 직장이동과 직업이동 성향」, 한국사회학, 37(4), pp. 1~29.
- 김성환 (1992), 『비정규노동에 관한 연구』 서울: 한국노동연구원.
- 김유선 (2004), “비정규직 규모와 실태: 경제활동인구조사 부가조사(2004.8)결과” 『노동사회』, 제93권 제11호, 10-46.
- 김혜원, 김성훈, 최민식 (2007), 「직장이동과 노동시장효과성 분석」, 한국노동연구원.
- 남재량·김태기 (2000), “비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?” 『노동경제논집』, 제23권 제2호, 81-106.
- 노동부 (2004), “‘04년 경제활동인구조사 부가조사 결과분석” 보도참고자료. www.molab.go.kr.
- 민현주 (2007), “엄마의 취업과 자녀터울에 관한 동태적 분석.” 한국사회학 제41집3호:106-126.
- _____ (2008), “여성임금에 미치는 자녀효과분석.” 여성경제연구 제5집 1호: 75-91.
- _____ (2008), “여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위수준 일자리 진입결정요인을 중심으로.” 경제와 사회 제78집2호:222-254.
- 민현주, 김종숙, 임희정, 이택면, 김난주 (2008), 「여성인력패널조사」, 한국여성정책연구원.
- 민현주, 신은중 (2005), 「비정규 고용의 영속화에 관한 경험적 연구: 비정규근로자의 정규직 입직가능성 정도와 영향력 요인을 중심으로」, 인사관리연구, 29(2), pp. 153-75.
- 박진희 (2007), 「여성 직장이동의 특징」, 여성경제연구, 4(2), pp. 25-44.
- 신광영 (2004), 「계급, 성과 일자리이동」, 한국사회학, 38(1). pp. 25-50.
- 신은중 (2004), “비정규노동의 내적 분화와 임금격차에 관한 경험적 연구: 상용적

비정규부문을 중심으로” 『인사·조직연구』, 제12권 제1호, 69-91.

오은진·민현주·김지현 (2009), “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정요인.” 직업능력개발연구. 제12권 1호:141-162.

오인수, 서용원, 신강현 (2004), 「조직내/외 경력이동의 개념화와 그 변인의 규명 및 측정」, 한국심리학회지, 17(2). pp. 279-304.

윤윤규, 박성재 (2008), 「비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구」, 한국노동연구원.

이병희 (2005), 「노동이동과 경력변동」, 노동이동과 인력개발연구, pp. 6-21.

이병희, 정재호 (2005), 「노동이동과 인력개발연구」, 한국노동연구원.

임찬영 (2008), 「젊은 남녀의 직장이동 형태의 패널분석」, 여성경제연구, 5(2), pp. 63~80.

임희정, 문미경, 김효선 (2007), 「기업내 여성 경영참여 현황 및 향후 과제」, 한국여성정책연구원.

정희선 (2001), 「여성관리자의 커리어개발과 멘토링」, 중소기업연구, 23권 3호.

최경수(2001), “비정형근로자 규모의 국제비교-경제활동인구조사 부가조사에 의한 추계” 『비정형고용의 실태와 정책개선 방향』, 한국노동경제학회.

한국노동연구원(1999), 임시·일고 등 불완전한 근로형태의 확산과 우리의 정책방향 과천: 노동부.

(2) 국외 문헌

Abbott, Andrew. (1993), The Sociology of Work and Occupations. Annual Review of Sociology 19:187-209.

Adler, N. J. (1993), An International Perspective on the Barriers to the Advancement of Women Managers, Applied Psychology : An International Review, 42(4), pp. 289-300.

Alba-Ramirez, Alfonso (1998), “How Temporary Is Temporary Employment in Spain,” Journal of Labor Research, 19, 695-710.

Arrow, Kenneth J. (1973), The Theory of Discrimination. In Discrimination in Labor Markets, edited by Orley Ashenfelter and Albert Rees. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Arum, Richard, Michelle Budig, and Don Sherman Grant, II.(2000), Labor Market

- Regulation and the Growth of Self-Employment. *International Journal of Sociology* 30 (4):3-27.
- Becker, Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago.
- _____. (1991), Division of Labor in Households and Families. In *A Treatise on the Family*, edited by Gary S. Becker. Cambridge: Harvard University Press.
- _____. (1991), Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In *A Treatise on the Family*, edited by Gary S. Becker. Cambridge: Harvard University Press.
- Bem, Sandra L. (1981), Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review* 88:354-64.
- Bernhardt, Eva M. (1993), Fertility and Employment. *European Sociological Review* 9 (1):25-42.
- Bhrolchain, Maire Ni. (1986), Women's Paid Work and The Timing of Births. *European Journal of Population* 2:43-70.
- _____. (1987), Period Parity Progression Ratios and Birth Intervals in England and Wales, 1941-1971: A Synthetic Life Table Analysis. *Population Studies* 41:103-25.
- Bielby, Denise D. and William T. Bielby. (1984), Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment. *American Sociological Review* 49 (2):234-47.
- Bielby, William T., and James N. Baron. (1986), Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology* 91 (4):759-99.
- Bielby, William T. (1991), The Structure and Process of Sex Segregation. In *New Approaches to Economic and Social Analyses of Discrimination*, edited by Richard R. Cornwall and Phanindra V. Wunnava: Greenwood Publishing Group, Inc.
- Blau, Francine D. (1984), Occupational Segregation and Labor Market Discrimination. In *Sex Segregation in the Workplace*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Blau, Francine D., and Andrea H. Bellar. (1992), Black-White Earnings over the 1970's and 1980's: Gender Differences in Trends.

- Blau, Francine D., and Ronald G. Ehrenberg. (1997), *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation.
- Blau, David M., and Philip K. Robins. (1998), A Dynamic Analysis of Turnover in Employment and Child Care. *Demography* 35 (1): 83-96.
- Blau, Francine D., Marianne A. Farber, and Anne E. Winkler. (1998), *The Economics of Women, Men, and Work*. Third ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Blossfeld, Hans-Peter, and Gotz Rohwer. (1995), *Techniques of Event History Modeling*: Lawrence Erlbaum Associates.
- Booth, A. L. (1993), "Private sector training and graduate earnings", *The Review of Economics and Statistics*, 75(1), pp. 164-170.
- Brass, D. (1985), Men's and women's networks: A study of interactions patterns and in-fluence in an Organization, *Academy of Management Journal*, 28, pp. 327-343.
- Brewster, Karin L., and Ronald L. Rindfuss. (2000), Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology* 26:271-96.
- Brinton, Mary C. (1988), The Social-Institutional Bases of Gender Stratification: Japan as an Illustrative Case. *American Journal of Sociology* 94 (2):300-34.
- Brinton, Mary C. (2001), Married Women's Labor in East Asian Economics. In *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Brinton, Mary. C. (2001), *Women's Working Lives in East Asia*. Stanford: Stanford University Press.
- Brinton, Mary C., Yean-Ju Lee, and William L. Parish. (1995), Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia. *American Journal of Sociology* 100 (5):1099-130.
- Bronstein, A. S (1991), "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?", *International Labour Review*, 130, 291-310.
- Budig, Michelle, and Paula England. (2001), The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66 (April):204-25.
- Budig, Michelle. J. (2002), Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems* 49 (2):258-77.

- Budig, M. J. (2002), Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems*, 49(2):pp. 258-77.
- Burke, R. J. & KcKeen, C. A. (1992), Women in Management, in C. I. Cooper & I. T. Robertson(eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7, Wiley.
- Burke, R. J. & Nelson, D. L. (2002), *Advancing Women's Careers*, Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Burt, R. S. (1998), The gender of Social Capital. *Rationality and Society*, 10, pp. 5-46.
- Carre, Francoise. M. A. Ferber, & L. Golden (2000), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign: IRRA Series.
- Cassell, C. & Walsh, S. (1993), Being Seen But Not Heard : Barriers to Women's Equality in the Workplace, *The Psychologist*, pp. 110-114.
- Chang, Mariko Lin. (2000), The Evolution of Sex Segregation Regimes. *American Journal of Sociology* 105 (6):1658-701.
- Chao, G. T., Walz, P. M. & Gardner, P. D. (1992), Formal and informal mentorship; A Comparison on mentorship functions and contrast with nonmentored counterparts, *Personnel Psychology*, 45, pp. 619-636.
- Cheng, M. M., & Kalleberg. A. L.(1996). Labor Market Structures in Japan: An analysis of Organizational and Occupational Mobility Patterns. *Social Forces*, 74(4), pp 1235-1260.
- Chodorow, Nancy J. (2000), Reflections on The Reproduction of Mothering-Twenty Years Later. *Studies in Gender and Sexuality* 1 (4):337-48.
- Clarkberg, Marin E. (2001), A Dynamic Model of Maternal Employment and the Timing of Second Births. Paper read at American Sociological Association, at Los Angeles, CA.
- Collins, N. (1983), *Professional women and their mentor*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Corcoran, Mary E., and Paul N. Courant. (1985), Sex Role Socialization and Labor Market Outcomes. *The American Economic Review* 75 (2):275-78.
- _____. (1987), Sex-role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation. *Journal of Post Keynesian Economics* 9 (3):330-46.

- Cramer, James C. (1980), Fertility and Female Employment: Problems of Causal Direction. *American Sociological Review* 8:495-512.
- Daniel, Kermit. (1995), The Marriage Premium. In *The New Economics of Human Behavior*, edited by Mariano Tommasi and Kathryn Ierulli. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Desai, Sonalde, and Linda J. Waite. (1991), Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review* 56 (4):551-66.
- Drobnic, Sonja, Hans-Peter Blossfeld, and Gotz Rohwer. (1999), Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family* 61:133-46.
- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith. (2000), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Ehrenbeg, R. G., & SMith, R. S. (2006), *Modern Labor Economics; Theory and Public Policy*. Boston: Pearson Addison Wesley.
- England, Paula, and George Farkas. (1986), *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Aldine De Gruyter.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne, and Thomas Dou. (1988), Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings From a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review* 53 (August):544-58.
- England, Paula. (1982), The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources* 17 (3):358-70.
- Fallic, Bruce C. (1999), "Part-time Work and Industry Growth," *Monthly Labor Review*, 122, 22-29.
- Farber, H. (1994), The Analysis of Interfirm Worker Mobility, *Journal of Labor Economics*, 12(4), pp. 554-593.
- Felmlee, Diane H. (1984), A Dynamic Analysis of Women's Employment Exits. *Demography* 21 (2):171-83.
- _____. (1995), Causes and Consequences of Women's Employment Discontinuity. *Work and Occupations* 22 (2):167-87.
- Ferber, Marianne A. & Jane Walfoegel (2000), "The Effects of Part-time and Self-employment on Wages and Benefits: Differences by Race, Ethnicity and

- Gender,” in Carre, Ferber & Golden (2000), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Champaign: IRRA Series.
- Ferris, G. R. & Judge, T. M. (1991), *Personnel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective*, *Journal of Management*, 17(2), pp. 447-488.
- Floge, Liliane, and Deborah M. Merrill. (1986), *Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting*. *Social Forces* 64 (4):925-47.
- Gerson, Kathleen. (1985), *Hard Choices : How Women Decide about Work, Career, and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.
- Glass, Jennifer L. (1988), *Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors*. *Gender and Society* 2 (2):228-40.
- _____. (1990), *The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions*. *Social Forces* 68 (3):779-96.
- Glass, Jennifer L., and Sarah Beth Estes. (1997), *The Family Responsive Workplace*. *Annual Review of Sociology* 23:289-313.
- Glass, Jennifer L., and Valerie Camarigg. (1992), *Gender, Parenthood, and Job-Family Comparability*. *American Journal of Sociology* 98:131-51.
- Glass, Jennifer L., and Lisa Riley. (1998), *Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth*. *Social Forces* 76 (4):401-35.
- Goldin, Claudia. (1990), *Understanding Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- Gutek, B. A. & Larwood, L. (1980), *Introduction; women's career are im-portant and different, in women's career development*, Gutek & Larwood (Eds.), *Working toward a theory of women's career development*.
- Hachen, David S. Jr. (1988), *The Competing Risks Model: A Method for Analyzing Processes with Multiple Types of Events*. *Sociological Methods and Research* 17 (1):21-54.
- _____. (1988), *Gender Differences in Job Mobility Rates in the United-States*. *Social Science Research* 17 (2):93-116.
- _____. (1990), *Three Models for Mobility in Labor Markets*. *Work and Occupations* 17 (3):320-54.
- _____. (1992), *Industrial Characteristics and Job Mobility Rates*. *American Sociological Review* 57 (2):39-55.

- Hall, D. T. (1976), *Career in Organizations*, Goodyear Publishing, Pacific Palisades, California.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996), The new protean career; psychological success and the path with a heart., In Hall, D. (Eds.), *The Career is dead; Long live the career*, San Francisco, CA; Jossey-Bass Publisher.
- Harlan, Sharon L. (1982), After the Pioneers: Prospects for Women in Nontraditional Blue-Collar Jobs. *Work and Occupations* 9 (3):363-86.
- Hipple, Steven (2001), "Contingent work in the late 1990s," *Monthly Labor Review*, March, Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, 3-27.
- Hipple, Steven & Jay Stewart (1996), "Earnings and benefits of Contingent and Noncontingent workers," *Monthly Labor Review*, Oct, Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, 22-29
- Houseman, Susan N. (1995), "Part-Time Employment in Europe and Japan," *Journal of Labor Research*, 14, 249-265
- Houseman, Susan, N., A. L. Kalleberg, and G. A. Erickeck (2003), "The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, 57, 105-127
- Ibarra, H. (1992), Homophily and Differential Returns: Sex Difference in Network structure and Access in an Advertising Firm, *Administrative Science Quarterly*, 37, pp. 422-427.
- Ibarra, H. (1997), Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks, *Social Psychology Quarterly*, 60, pp. 91-102.
- Jacobs, Jerry A. (1989), *Revolving Doors*. Stanford: Stanford University Press.
- Kalleberg, Arne L.(2000). "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology*, 26, 341-65.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Keith, Kristen, and Abigail McWilliams. (1999), The Returns to Mobility and Job Search by Gender. *Industrial and Labor Relations Review* 52 (3):460-77.
- Klerman, Jacob Alex , and Arleen Leibowitz. (1999), Job Continuity among New Mothers. *Demography* 36 (2):145-55.
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1990), "Male-Female Wage differentials in job ladders," *Journal of Labor Economics*, 8(1), pp. S106-123.

- Lee, Mijeong. (1998), *Women's Education, Work, and Marriage in Korea : Women's Lives under Institutional Conflicts*. Seoul, Korea: Seoul National University Press.
- Lee, Sunhwa, and Mary C. Brinton. (1996), Elite Education and Social Capital: The Case of South Korea. *Sociology of Education* 69 (3):177-92.
- _____. (2001), *Women's Education, Work, and Marriage in South Korea*. In *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lee, Yean-Ju, and Shuichi Hirata. (2001), *Women, Work, and Marriage in Three East Asian Labor Markets: The Cases of Taiwan, Japan, and South Korea*. In *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. Stanford, CA: Stanford University.
- Leibowitz, Arleen, and Jacob Alex Klerman. (1995), Explaining Changes in Married Mothers' Employment over Time. *Demography* 32 (3):365-78.
- Lichter, Daniel T., and David J. Landry. (1991), Labor Force Transitions and Underemployment: The Stratification of Male and Female Workers. *Research in Social Stratification and Mobility* 10:63-87.
- Light, A., & Ureta, M. (1992), Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behavior: Can Female Nonquitters be Identified?, *Journal of Labor Economics*, 10(2), pp. 156-181.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1992), *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lincoln, James R., and Arne L. Kalleberg. (1996), Commitment, Quits, and Work Organization in Japanese and US Plants. *Industrial and Labor Relations Review* 50 (1):39-59.
- Marini, Margaret Mooney, and Mary C. Brinton. (1984) Sex Typing in Occupational Socialization. In *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara Reskin. Washington, DC: National Academy Press.
- Marini, Margaret Mooney, and Pi-Ling Fan. (1997), The Gender Gap in Earnings at Career Entry. *American Sociological Review* 62 (August):588-604.
- Marini, Margaret Mooney, Pi-Ling Fan, Erica Finley, and Ann M. Beutel. (1996), Gender and Job Values. *Sociology of Education* 69 (1):49-65.

- Marsden, Peter V., Arne L. Kalleberg, and Cynthia R. Cook. (1993), Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles. *Work and Occupations* 20 (3):368-90.
- Maume, David J. (1999), Occupational Segregation and the Career Mobility of White Men and Women. *Social Forces* 77 (4):1433-59.
- Maume, David J., Jr. (1991), Child-Care Expenditures and Women's Employment Turnover. *Social Forces* 70 (2):495-508.
- Melamed, T. (1995), Career Success: The moderation effect of gender, *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp. 35-60.
- Melamed, T. (1996), Career Success: An Assessment of a Gender-Specific Model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), pp. 217-242.
- Mincer, Jacob, and Solomon Polachek. (1974), Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *The Journal of Political Economy* 82 (2):S76-S108.
- Mincer, Jacob. (1962), Labor Force Participation of Married Women. In *Aspects of Labor Economics*, edited by H.G. Lewis. Princeton: Princeton University Press.
- Moen, Phyllis E. (1991), Transitions in Mid-Life: Women's Work and Family Roles in the 1970's. *Journal of Marriage and the Family* 53:135-50.
- Moen, Phyllis E., and Ken R. Smith. (1986), Women at Work: Commitment and Behavior over the Life Course. *Sociological Forum* 1:24-38.
- Morisson, A. M. (1992b), *Breaking the Glass Ceiling*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Morrison, E. W. (2002), Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization, *Academy of Management Journal*, 45(6), pp. 1149-1160.
- Neal, D. (1995), Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers, *Journal of Labor Economics*, 13(4), pp. 653-677.
- Nelson, Robert L., and William P. Bridges. (1999), *Legalizing Gender Inequality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nieva, V. F. & Gutek, B. A. (1981), *View of Women's achievement, in women and work; A psychological perspective*, New York: Praeger.
- Noe, R. A. (1988), Women and Mentoring; A Review and Research Agenda, *Academy of Management*, 13(1), pp. 65-78.
- O'Farrell, Brigid, and Sharon L. Harlan. (1982), *Craftworkers and Clerks: The Effect*

- of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non-Traditional Jobs. *Social Problems* 29 (3):252-65.
- Okamoto, Dina, and Paula England. (1999), Is there a supply side to occupational sex segregation? *Sociological Perspectives* 42 (4):557.
- Oppenheimer, Valerie K. (1997), Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model. *Annual Review of Sociology* 23:431-53.
- Orpen, C. (1994), The effects of organizational and individual career management on career success, *International Journal of Manpower*, 15(1), pp. 27-37.
- Park, Young-Bum. (1991), Analysis on Gender Wage Structure in Korea. *Korea Labor Research* 2:27-40.
- Petersen, Trond, and Laurie A. Morgan. (1995), Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology* 101 (2):329-65.
- Piore, Micheal & Charles Sable (1984), *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Book
- Polachek, Solomon W. (1976), Occupational Segregation: An Alternative Hypothesis. *Journal of Contemporary Business* 5:1-12.
- _____. (1987), Occupational Segregation and the Gender Wage Gap. *Population Research and Policy Review* 6:47-67.
- _____. (1979), Occupational Sex Segregation Among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis. In *Women in the Labor Market*, edited by Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews and Curtis L. Gilroy. New York: Columbia University Press.
- _____. (1981), Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics* 63 (1):60-69.
- _____. (1984), Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation. *Social Forces* 62 (3):726-49.
- _____. (1985), Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions. *Journal of Human Resources* 20 (1):437-40.
- _____. (1986), Sex Segregation Within Occupations. *The American Economic Review*

76 (2):43-47.

Polivka, Anne E. (1996a), "Contingent and alternative work arrangements, defined," Labor Review, Oct, Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, pp. 3-5

_____. (1996b), "A profile of Contingent workers," Labor Review, Oct., Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, 10-21

_____. (1996c), "Into contingent and alternative employment: by choice," Labor Review Oct., Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, 55-74

Polivka, Anne E. & Thomas Nardone (1989), "On the definition of "Contingent work", Monthly Labor Review, Dec., Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics, 9-16

Powell, G. N. & Mainiero, L. A. (1992), Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers, Journal of Management, 18(2), pp. 215-237.

Reid, Lori L. (2002), Occupational Segregation, Human Capital, and Motherhood: Black Women's Higher Exit Rates from Full-Time Employment. Gender & Society 16 (5):728-47.

Reskin, Barbara F. (1991), Labor Markets as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition. In Micro-macro Linkages in Sociology, edited by Joan Huber: Sage Publications.

Reskin, Barbara, and Heidi I. Hartmann. (1986), Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job. Washington, D.C.: National Academy Press.

Reskin, Barbara. (1993), Sex Segregation in the Workplace. Annual Review of Sociology 19:241-70.

Reskin, Barbaran F., and Catherine E. Ross. (1995), Jobs, Authority, and Earnings Among Managers: The Continuing Significance of Sex. In Gender Inequality at Work, edited by Jerry A. Jacobs. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Rosenfeld, Rachel A. (1983), Sex Segregation and Sectors: An Analysis of Gender Differences in Returns from Employer Changes. American Sociological Review 48:637-55.

_____. (1992), Job Mobility and Career Process. Annual Review of Sociology 18:39-61.

_____. (1996), Women's Work Histories. Population and Development Review 22:199-222.

- Rosenfeld, Rachel A., and Kenneth I. Spenner. (1992), Occupational Sex Segregation and Women's Early Career Job Shifts. *Work and Occupations* 19 (4):424-49.
- Royalty, Anne Beeson. (1998), Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level. *Journal of Labor Economics* 16 (2):392-443.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001), The Five-Factor model of personality and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 1-21.
- Sicherman, Nachum. (1996), Gender Differences in Departures From a Large Firm. *Industrial and Labor Relations Review* 49 (3):484-505.
- Sorensen, Aage B., and Arne L. Kalleberg. (1981), An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg: Academic Press.
- Sorensen, Aage B., and Nancy Tuma. (1981), Labor Market Structures and Job Mobility. In *Social Stratification and Mobility*, edited by Donald J. Treiman and Robert V. Robinson. Greenwich, Conn.: JAI Press Inc.
- Stratton, Leslie S. (1994), "Reexamining Involuntary Part-Time Employment." *Journal of Economics and Social Measurement*, 20, 95-116.
- _____. (1996), "Are Involuntary Part-Time Workers Indeed Involuntary?" *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 523-536.
- Tharenou, P., Latimer, S. & Conroy, D. (1994), How do you make it to the top: An examination of influences on women's and men's managerial advancement, *Academy of Management Journal*, 37(4), pp. 899-931.
- Tolbert, Pamela S., and Phyllis Moen. (1998), Men's and Women's Definitions of "Good" Jobs. *Work and Occupations* 25 (2):168-94.
- Treiman, Donald J., and Heidi I. Hartmann. (1981), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Tuma, Nancy. (1976), Rewardism, Resources, and the Rate of Mobility. *American Sociological Review* 41:338-60.
- U.S. Census Bureau. Statistical Abstract of the United States (2002), <cited. Available from <http://www.census.gov/prod/www/statistical-abstract-02.html>.
- Vinnicombe, S. (1998), The Issues facing Women in Management in U. K. and around, *Vocational Guidance Journal*, 3, pp. 192-197.
- Waite, Linda J., and Sue E. Berryman. (1986), Job Stability Among Young Women:

- A Comparison of Traditional and Nontraditional Occupations. *American Journal of Sociology* 92:568-95.
- Waite, Linda J., Gus W. Haggstrom, and David E. Kanouse. (1985), Changes in the Employment Activities on New Parents. *American Sociological Review* 50 (April):263-72.
- Weeden, Kim A. (1998), Revisiting occupational sex segregation in the United States, 1910-1990: Results from a log-linear approach. *Demography* 35 (4):475-87.
- Wenk, DeeAnn, and Rachel A. Rosenfeld. (1992), Women's Employment Exit and Reentry: Job-Leaving Reasons and Their Consequences. *Research in Social Stratification and Mobility* (11):127-50.
- West, Candace, and Don H. Zimmerman. (1987), Doing Gender. *Gender & Society* 1 (2):125-51.
- Wiens-Tuers, Barbara & Elizabeth T. Hill (2002), "How did we get here from there? Movement into temporary employment," *Journal of Economic Issues*, 36, 303-311.
- Williams, Christine L. (1989), *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.

Abstract

Gendered Job Mobility and the Policy Implications to Improve the Labor Market Outcomes for Women in Korea

Hyun-joo Min
Hee-jung Lim

Traditionally, female workers are assumed to exhibit lower and more sporadic attachment to the labor force than their male counterparts. This is in part because of sex differences in responses to family transitions such as childbearing and childrearing, but it may also reflect differences in the types of jobs that men and women hold. This study has analyzed the types of job transitions among men and women using Korea Labor and Income Panel Study(KLIPS) 1998–2007. First, this study has investigated three types of job turnover; voluntary exits from jobs and from the labor force and involuntary job separation among men and women in the U.S. and Korea. Second, This study has examined the transition from nonstandard employment to standard employment and the changes in wages of whom experienced the job transition between

nonstandard and standard employment.

Using event history analysis, the results highlight that women are more likely to leave the labor market than men, but no more likely to voluntarily change jobs and involuntarily lose jobs. Further, women are no more likely to move to standard employment than their male counterparts. Further, women in managerial and professional jobs are more likely to lose jobs, but less likely to leave the labor market voluntarily than other women. Regarding educational effects, while education does not make significant differences in the timing of various job transitions, women with 4-year university or higher degree are more likely to leave the labor market voluntarily than women with highschool degree. Finally, the results emphasize that any preschool child(ren) at home lead women to make job transitions: women with young children are more likely to leave the labor market, make voluntary transition to another job. However, women with young children make slower transitions from nonstandard to standard employment than other women.

Altogether, this research implies that highly educated women are less motivated in participating in the labor market and tend to face a barrier in making advance than other women. Further, young children play a role of shaping interrupted employment patterns as well as making frequent job changes among mothers.

2009 연구보고서- 13

여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제

2009년 12월 14일 인쇄

2009년 12월 16일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-295-3 93330

<정가 11,500원>

KWDI



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

122-707 서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)
TEL 02. 3156. 7000 FAX 02. 3156. 7007 <http://www.kwdi.re.kr>



ISBN 978-89-8491-295-3