

IMF 경제위기 이후 여성의 보편적 노동과 분화된 노동이력: 1998-2002년 졸업 코호트 사례

김 이 선* · 이 상 직** · 권 현 지***

요약문

이 연구는 1998년에서 2002년에 교육기관을 졸업한 여성 코호트가 이후 15년 동안 경제활동을 어떻게 전개해왔는가를 분석함으로써, 여성의 경력단절 이력이 일자리 형태와 밀접하게 관련됨을 보인다. 여성의 출산력 감소, 교육수준 상승, 여성노동 수요의 증가로 인해 98-02년 졸업코호트의 노동시장 참가는 보편적으로 확대되었지만, 참여의 양상은 1997년의 경제위기라는 국면을 배경으로 서로 다르게 전개되었다. 그 전개 양상을 분석 단위로 포착하기 위해, 이 연구는 98-02년 졸업코호트의 취업-비취업 이력과 고용지위 이력을 배열분석을 사용해 각각 4개의 유형으로 재구성하였다. 분석 결과 이들의 취업 이력은 지속형과 단절형, 단속형, 그리고 비취업형으로 나눌 수 있었으며, 고용지위 이력은 대기업-정규형과 중소기업-정규형, 중소기업-비정규형, 그리고 혼합형으로 나눌 수 있었다. 두 차원의 이력을 교차 분석하면, 정규적인 고용지위를 가진 경우 여성은 대기업이든 중소기업이든 노동이력을 지속할 가능성이 높다는 것이 드러난다. 이는 여성의 경력단절이 단순히 성별화된 생애규범에만 의한 것이 아니라, 일자리의 질과 매우 밀접하게 연결되어 있음을 시사한다.

주요용어: 98-02년 졸업 여성코호트, 노동이력, 배열분석, 경력단절

1. 서론

이 연구는 1998년에서 2002년에 교육기관을 졸업한 여성 코호트가 이후 15년 동안 경제활동을 어떻게 전개해왔는가를 분석함으로써, 이들 노동이력의 지속과 단속, 그리고 단절의 구조를 드러내 고자 한다. 이 시기 여성의 노동은 이전부터 진행되어 오던 고용률 증가세의 연장선에 있는 동시에, 1997년 외환위기의 충격과 함께 심화되어 가는 노동 유연화의 와중에 이뤄졌다. 1998년에서 2002년 사이에 졸업한 여성들은 이와 같은 변화의 국면에서 노동이력을 시작하는 코호트라는 점에서 의미 있다. 1998년에서 2002년은 1990년대에 이미 진행되고 있던 산업구조조정이 경제위기 충격

* 제1저자. 서울대학교 박사과정, 사회학, eesun23@gmail.com

** 공동연구. 서울대학교 박사수료, 사회학, er091012@naver.com

*** 교신저자. 서울대학교 부교수, 사회학, hkwon248@snu.ac.kr

으로 가시화되었다가 경제 지표 상으로는 회복되는 시기다. 이 시기는 여성 노동시장의 구조적 변동을 짧은 기간에 압축하여 보여준다는 의미가 있다(장하진 2000). 따라서 1998년에서 2002년 여성 졸업코호트의 노동이력은 1997년 위기 이후에 노동시장에 진입하는 청년 여성의 노동이력 패턴을 보여주는 전조로 볼 수 있는 것이다.

여러 차원의 노동이력 패턴 중에서도 이 연구는 취업-비취업 상태의 배열로 이뤄진 노동이력과 고용지위 변화의 배열로 이뤄진 노동이력에 주목한다. 98-02년 졸업코호트뿐 아니라, 그 이후 코호트에서도 여성 노동이력의 가장 주요한 특징 중 하나는 여전히 경력단절이다. 98-02년 졸업 코호트는 15년간 어느 시점에서 경력을 시작하고 어느 시점에서 경력단절을 겪었으며, 노동시장 재진입은 어떻게 이뤄졌는가? 그 패턴을 찾는 것은 여성노동을 이해할 때, 가장 먼저 해야 하는 작업입니다. 여성의 노동은 지속적으로 유지될 수도 있고, 단절되어버릴 수도 있으며, 취업과 비취업을 반복하는 단속적인 모습으로 나타날 수도 있다. 노동시장으로 들어가도록 추동하는 힘과 노동시장에서 이탈하도록 배제하는 구조 속에서 98-02년 졸업 코호트는 어떤 노동이력을 전개해왔는가? 주된 노동이력의 모습은 무엇인가?

또한 여성의 지속, 단속, 단절되는 일자리는 어떤 일자리인가? 외환위기 이후 늘어난 비정규직 일자리인가, 아니면 여성이 획득하는 데 성공한 정규직 일자리인가? 일자리의 내용은 일정하게 유지되는가 아니면 단속적으로 전환되는가? 이 연구는 이러한 질문들에 대한 답하고자 한다.

II. 기존연구 검토

98-02년 졸업코호트의 배경이 되는 1990년대 여성의 노동공급은 출산력의 지속적인 감소와 교육수준의 상승, 그리고 성평등 가치의 확산 속에서 증가해왔다. 특히 외환위기 충격 이후에는 남성 1인 부양자 모델의 와해가 가시화되면서 여성들도 경제활동을 해야 한다는 일종의 규범이 형성되기 시작했다(박경숙 외 2005). 이러한 노동 공급의 증가와 함께 노동 수요 역시 늘어나면서 여성의 고용률은 꾸준히 상승했다. 1998년 외환위기의 충격으로 고용률이 4%p 가까이 하락하기는 하였으나, 1999년부터 다시 지속세를 이어갔다(통계청 e나라지표 여성고용동향 자료). 1980년대 이후 서비스 산업의 급격한 성장과 노동 유연화가 맞물려 양산된 비정규직 일자리를 고비용의 남성 노동자 대신 채울 여성 노동자에 대한 수요가 증가했기 때문이다(강이수 2001; 장지연 1998).

그러나 대부분의 연구자들은 이렇게 증가한 여성의 경제활동 참가를 긍정적으로만 평가하지는 않는다. 첫 번째 이유는 신규 일자리가 서비스 산업의 저임금 비정규직을 중심으로 생성됐고, 성별 직종·직무 분리현상이 지속됐기 때문이다(허은 2013; 금재호 2011; 김영옥 2007; 강이수 2007; 김미숙 2006). 두 번째 이유는 여성의 경력단절 문제가 해소되지 않은 채 여성의 경제활동 참가가 늘어났기 때문이다(박경숙, 김영혜 2003; 강이수 2007; 장지연 1998).

두 가지 이유는 서로 밀접하게 관련된다. 한국 노동시장은 구조적으로 이미 성별화되어 있기 때문에 여성 노동을 차별하는데, 이에 더해 여성의 경력단절이 보편적 현상으로 인식되면 노동의 수

요측이 경력단절을 예정된 사실로 상정하게 되면서 여성을 장기적 훈련이나 승진체계에서 배제하는 기제가 정당화된다(정이환 외 2012). 이는 성별 직무 분리현상을 고착화시킨다. 또한 노동의 공급측은 성별화된 노동시장을 전망하기 때문에 경력 발전에 소극적이 되거나 경력단절의 계기에서 노동시장 이탈을 선택할 가능성이 높아진다. 노동시장에 대한 부정적인 전망은 현실의 열악한 노동 여건과 저임금, 성차별로 실현되면서 여성의 노동시장 이탈에 실질적 영향을 미친다.

그러나 여성의 경력단절, 혹은 노동시장 이탈에 대한 주요 논의들은 여성 노동의 질과 관련되어서보다는 여성의 생애사건과 성별화된 가족규범에 초점을 맞추어 왔다. 그 대표적인 결과가 여성의 경력단절 관련 정책이다. 경력단절을 예방하기 위한 일-가정 양립정책은 여성이 가정에서의 역할을 일과 양립할 수 있도록 설계된 것으로, 경력단절의 원인을 결혼이나 출산이라는 생애사건에서 찾는다. 그렇기 때문에 여성이 어떤 일자리에서 일하고 있는가는 정책의 목표 대상이 아니며, 출산을 어떻게 지원할 것인가가 주된 내용이 된다. 시간제 일자리 역시 일하는 여성이 가정에 할당해야하는 시간을 확보하게 해주는 일자리라는 취지로 시행되고 있다. 여성이 노동시장을 이탈하는 원인을 가정에서 찾는 것이다. 이승윤 외(2016)와 같은 연구는 여성의 경력단절을 여성의 노동시장 '외부자화'와 관련지어 설명하고 있지만, 여성이 노동시장의 주변부에 머물러 있는 기제가 논의의 초점이기 때문에 경력단절의 구조적 원인으로서의 일자리를 충분히 조명하지는 않는다.

그러나 최근에는 기존의 논의들이 여성의 경력단절을 여성의 생애사건을 원인으로 일어나는 현상으로 규정함으로써 오히려 여성 노동의 질 개선을 위한 논의를 약화시킨다고 비판하며, 여성 일자리의 내용이 경력단절을 유발하는 원인임을 지적하는 연구들(국미애 2018; 문은미 2016; 신경아 2016)이 나오고 있다. 이들 연구는 문제제기의 성격을 갖는 시론이거나(신경아 2016), 특정 분야의 특정 연령대 여성들에 대한 사례연구(문은미 2016), 일자리를 그만둔 이유에 대한 서베이 분석 연구(국미애 2018)다. 전해진(2016)은 경력단절에 영향을 미치는 미시적 요인으로 여타의 생애사건과 가정 관련 변인과 함께 기업의 사내복지 수준을 다루기도 했다. 여기에 더해 이 연구는 하나의 코호트 전체를 대상으로 실제 일자리 경험을 분석하여 여성의 노동이력과 경력단절 간의 관계를 직접적으로 분석하고자 한다.

외환위기 이후 여성의 일자리 실태와 변화를 분석한 연구들은 불안정하고 열악한 일자리가 여성의 경력단절과 밀접히 연결된다는 논의를 간접적으로 혹은 부차적으로 포함해왔다. 하지만 일자리와 경력단절을 직접적으로 연결하여 상호관계를 밝히는 연구는 아직 많지 않은 것으로 보인다. 그 이유는 여성이 경력단절이 한 시점에서의 전체적 지표로 파악할 수 있는 현상이 아니라, 개개인이 삶의 시간 속에서 경험해나가는 시계열적 현상(이순미 2015)이기 때문일 것이다. 경력단절은 일련의 노동상태 변화 속에서 일어난 결과인 데 반해, 여성 일자리의 실태는 한 시점에서 포착된 개별 일자리에 대한 것으로 분석대상의 시간적 차원이 다르다. 그렇기 때문에 여성의 일자리와 경력단절을 연결해 분석하기 위해서는 특정 시점에서의 일자리, 예를 들어 첫 일자리 변수가 결과로서의 경력단절 사건에 미친 영향이라는 틀을 사용하게 된다.

그러나 경력단절을 시간에 따른 취업과 비취업의 상태 배열로 포착하고, 일자리 변수 역시 시점별 순서에 따라 배열하여 구성한다면 경력단절이라는 총체적 일자리 경험을 '노동이력'이라는 분석

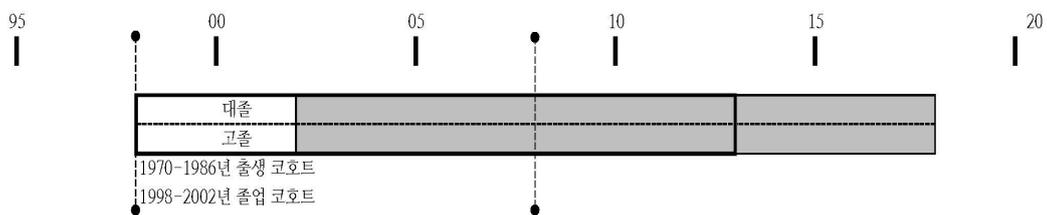
단위로 하여 그 관계를 규명할 수 있게 된다. 이 연구는 노동이력이라는 배열개념을 사용하여 여성의 경력단절을 취업-비취업 궤적의 한 유형으로 포착하고, 이 유형이 어떤 패턴의 일자리 궤적과 관련되는지를 분석하고자 한다.

III. 분석틀과 자료

1. 분석틀

앞에서 제시한 문제의식에 따라 분석할 연구대상은 [그림 1]과 같다. 1998-2002년에 최종 교육을 마친 여성들이 졸업 직후부터 15년간 밝은 노동이력이 분석 단위가 된다. 1998년에 졸업한 경우 2013년까지의 이력이 되고, 2002년에 졸업한 경우 2018년까지의 이력이 된다. 시점 측정 단위는 개월이다. 이후 분석결과를 해석할 때 유의해야 할 것은 코호트로 묶은 기준이 연령이 아니라 졸업 시점이라는 것이다. 따라서 고졸자는 대졸자보다 평균 4.5년이 어리다. 이들이 공유하는 것은 연령이 아니라 학교를 마치고 노동시장에 진입한 시점이다.

[그림 1] 분석 코호트



노동이력은 크게 두 수준에서 측정한다. 먼저 취업 여부만으로 이력을 구성해 주요 유형을 확인한다. 여성의 노동시장 참가는 생애 전반에 걸쳐 노동시장에 머무르는 남성과는 달리, 경력단절이라는 유형화된 패턴이 존재한다. 이 연구는 경력단절이 어떠한 노동시장 구조 속에서 일어나는가를 밝히려는 목적에 따라 1차적으로 여성의 취업-비취업 상태의 배열을 노동이력으로 구성하였다. 다음으로 여성의 취업 이력 형태가 노동시장 구조의 어떠한 측면과 맞물려 형성되는가를 보기 위해, 고용형태와 기업규모를 결합한 고용지위 범주의 변화 배열을 노동이력으로 구성했다. 우리나라의 노동시장은 성별 분절화 위에 고용형태에 따른 불평등과 기업 규모에 따른 불평등이 중첩된 구조를 가지고 있다(이병훈 2006; 정이환 2007). 이러한 구조가 노동이력에 드러날 수 있도록, 중소기업-대기업의 차원과 정규직-비정규직의 차원을 교차시켜 만든 범주와 자영업 범주를 배열하여 이력을 구성했다. 이 작업으로 이 코호트의 여성이 밝은 노동이력의 주요 유형을 확인할 수 있으며, 두 차원의 노동이력 유형이 상호연관되는 구조를 분석할 수 있다.

2. 자료

98-02년 졸업코호트의 노동이력을 구성하는 데 사용한 자료는 한국노동패널 제20차 직업력 자료이다. 개인용 및 가구용 자료로는 농촌 거주 가구를 포함하여 한국사회 전체 가구를 모집단으로 하는 통합표본을 사용했다.

20차 자료 응답자는 13,774명이고, 이 중 여성 응답자는 7,141명이다. 그 중 1998년-2002년에 마지막 교육 과정¹⁾을 졸업한 응답자는 580명이다. 이 중에서 일을 시작한 시점이나 종료한 시점이 불분명한 사람(8명)과 대졸 이하의 학력이면서 교육종료 시점이 30세 이상인 사람(15명)을 제외²⁾한 총 557명의 응답자를 분석 대상으로 삼았다.

응답자는 1970년-1986년생이며 2017년 기준 평균연령은 만 39.5세이다. 응답자의 교육수준은 초중졸이 3%, 고졸이 28%, 전문대졸이 31%, 대학 및 대학원 졸업자가 38%로, 이 정보로 이들이 대학진학률이 70%에 달하던 시기를 보낸 코호트임을 알 수 있다.

3. 분석 방법

98-02년 졸업코호트의 노동이력을 분석하기 위해서 먼저 각 시점의 노동 상태를 하나의 배열로 구성하고, 군집분석(clustering)을 통해 몇 가지 배열 유형을 도출하였다. 이 배열 유형이 바로 노동이력의 유형이 된다. 이후 각 노동이력 유형의 내용, 즉 취업과 비취업 간의 전환 이력, 고용지위의 변천 과정을 분석한다.

먼저 시점(개월)별 노동 상태를 하나의 배열로 구성하는 방법은 다음과 같다. 98-02년 졸업코호트가 최종 교육을 종료한 시점부터 2017년까지는 졸업년도에 따라 최소 15년에서 최대 19년의 기간이 구성된다. 이렇게 각기 다른 기간의 길이를 모든 코호트에 동일하게 맞추기 위해 분석에서는 노동이력을 15년 길이로 설정하였다. 15년이란 시간은 98-02년 코호트의 노동이력 길이를 통일하면서도, 여성의 전체적인 노동이력을 살펴보기에 충분한 시간이기 때문이다.

배열을 구성하는 단위인 노동 상태는 분석의 축에 따라 2개 종류로 구성하였다(<표 1>). 먼저 취업상태의 이력을 구성하는 경우 취업 상태와 비취업 상태의 2개 범주로 구성하였다. 고용지위 변화의 이력을 구성하는 경우에는 종사상의 지위와 사업체 규모 및 일자리의 특성에 따라 비취업, 자영업, 대기업 정규직, 대기업 비정규직, 중소기업 정규직, 중소기업 비정규직의 6개 범주로 구성하였다.

-
- 1) 마지막 교육 과정이라 함은 교육 단계 중 응답자가 답한 가장 상위 단계의 교육과정을 말한다. 마지막 교육 과정을 중퇴한 경우에는 중퇴의 시점을 '졸업 시점'으로 삼되, 교육 수준 변수는 중퇴한 교육단계의 이전 교육단계를 변수 값으로 사용하였다.
 - 2) 이들은 전체 교육기간 중간에 교육을 1차로 종료한 뒤, 뒤늦게 다시 다음 교육단계를 밟은 사람들이거나, 신뢰도가 떨어지는 응답일 것으로 추측된다. 전자의 경우 최종 교육 종료 시점의 의미가 다른 응답자와 의미가 크게 다르기 때문에, 후자의 경우 신뢰도가 떨어지기 때문에 분석에서 제외하였다.

<표 1> 배열 구성 방법

분석의 축	구성 범주	범주 내용
취업상태 이력 (2개 범주)	취업	일자리를 가지고 있는 상태
	비취업	일자리가 없는 상태. 자발적 비취업과 실업을 모두 포함하며, 무급가족종사자도 포함
고용지위 이력 (6개 범주)	비취업	일자리가 없는 상태. 자발적 비취업과 실업을 모두 포함하며, 무급가족종사자도 포함
	자영업	고용원이 있는 경우와 없는 경우를 모두 포함하여, 종사상 지위에 '자영업'이라고 답한 경우
	대기업 정규직 ³⁾	500인 이상 사업체에 종사하면서, 전일제 무기계약 상용직으로 전일제로 규칙적으로 일하는 경우
	대기업 비정규직	500인 이상 사업체에 종사하면서, 위의 정규직 요건에 해당하지 않는 경우
	중소기업 정규직	500인 미만 사업체에 종사하면서, 전일제 무기계약 상용직으로 전일제로 규칙적으로 일하는 경우
중소기업 비정규직	500인 미만 사업체에 종사하면서, 위의 정규직 요건에 해당하지 않는 경우	

각 응답자가 15년 동안 각 개월별 시점에 어떤 범주에 속하는가에 따라 구성된 노동이력은 아래 <표 2>, <표 3>와 같이 구성되었다. 각 표를 읽는 방법은 다음과 같다. 먼저 취업 이력을 나타내는 <표 2>에서 '응답자 1'은 졸업 후 1개월, 2개월에 취업상태에 있다. 12개월 차에는 비취업 상태로 전환되었다가, 다시 13개월 차에 취업하여 24개월까지 취업상태에 있다. 15년 기간의 마지막인 180개월 차에는 비취업 상태에 있다. '응답자 547'은 모든 구간에서 비취업 상태에 있는 사람이다.

<표 2> 180개월(15년)간 취업 이력

졸업 후 n년	1년 차				2년 차			...	15년 차
	1	2	...	12	13	...	24		
졸업 후 n개월	1	2	...	12	13	...	24	...	180
응답자 1	취업	취업	...	비취업	취업	...	취업	...	비취업
응답자 2	비취업	비취업	...	비취업	취업	...	취업	...	취업
...									
응답자 547	비취업	비취업	...	비취업	비취업	...	비취업	...	비취업

다음으로 각 응답자의 고용지위 변화 이력은 <표 3>과 같이 나타난다. '응답자 1'이 졸업 후 1, 2개월에 취직한 일자리는 중소기업 비정규직이다. 이 응답자는 12개월 차에 비취업 상태를 거치고

3) 노동패널 20차 직업력 자료에서 사업체 규모가 결측값이 경우는 전체 일자리의 약 38%에 이른다. 이 중 일자리 기업 형태가 공기업 및 공공기관이나 정부기관인 사례가 14%를 차지하는데, 이들 일자리는 대기업 규모에 해당한다고 볼 수 있으므로 대기업으로 분류하였다. 결측값의 나머지 86%(전체의 33%)는 2000년~2017년 중소기업으로 분류하였다. 통계청 사업체조사 2000년, 2005년, 2010년, 2016년 시점별 500인 이상 사업체의 전체 산업체 수에 대한 비중은 0.03~0.05%에 불과해 결측값이 500인 미만 사업체에 해당할 가능성이 훨씬 높기 때문이다.

13개월부터는 중소기업 정규직으로 일하게 된다. 마지막 180개월 차에는 비취업 상태가 되어 있다.

<표 3> 180개월(15년)간 취업 이력

졸업 후 n년	1년 차				2년 차			...	15년 차
졸업 후 n개월	1	2	...	12	13	...	24	...	180
응답자 1	중소기업 비정규	중소기업 비정규	...	비취업	중소기업 정규	...	중소기업 정규	...	비취업
응답자 2	비취업	비취업	...	비취업	대기업 정규	...	대기업 정규	...	자영업
...									
응답자 547	비취업	비취업	...	비취업	비취업	...	비취업	...	비취업

각 노동이력을 유형화하기 위해 필요한 배열 간 유사성과 상이성을 측정하는 방법으로는 최적일치법을 사용하였다. 최적일치법은 개별 배열을 서로 비교하여 똑같이 만들기 위해 구성요소를 교체하는 비용을 최소화하는 방법으로, 비용 계산법으로는 다이나믹 해밍(dynamic hamming) 방법을 사용하였다. 다이나믹 해밍 방법은 배열의 한 구성요소에서 다른 구성요소로 전환될 확률을 각 시점에 따라 달리 계산하여 최적일치에 소요되는 비용을 보다 정교하게 측정하기 때문에, 시간이 지날수록 특정 노동 지위를 점할 가능성이 변하는 노동이력의 특성에 적합한 방법이라고 할 수 있다 (이상직 외 2018).

군집분석은 배열분석을 통해 도출된 각 배열 간의 거리를 워드 방식(Wards)으로 사용하여 이뤄졌으며, 군집의 수는 각 군집에 나타난 의미의 명료성과 각 군집에 속한 사례 수의 적정성을 기준으로 선정하였다.

IV. 분석결과

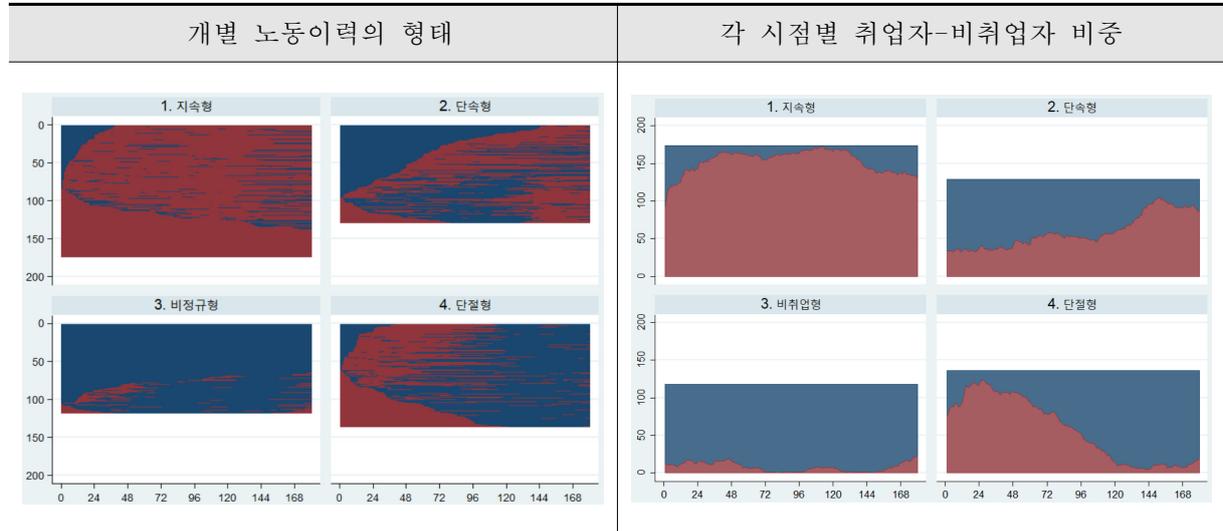
1. 취업상태 이력과 고용지위 이력

가. 취업 여부로 본 이력

경제 위기 시기에 나온 여성들은 어떤 노동이력을 밟았는가? 98-02년 졸업 코호트의 이력을 취업 여부로 구성하면 여러 이력들은 대략 아래 <표 4>와 같이 4개 유형으로 묶을 수 있다. 푸른색을 비취업 상태, 붉은색을 취업상태로 표현했을 때, 180개월 동안의 취업-비취업 상태의 변화 이력은 아래 <표 4> 왼쪽의 '개별 노동이력 형태' 항목과 같이 그려진다. 가로축은 시간의 흐름을 나타내고, 세로축은 사람의 수를 나타낸다. 예를 들어 1번 유형의 세로축은 1번 유형에 속하는 229명의

노동이력을 나타내는 선 299개로 이뤄져있다. 가로축은 사람들이 살아온 180개월을 나타낸다. <표 4>의 오른쪽 그래프는 각 시점별 취업자-비취업자 비중이다.

<표 4> 취업상태에 따른 4가지 노동이력 유형



※ 파란색: 비취업, 빨간색: 취업

1번 유형은 4개의 유형 중에 차지하는 비중이 가장 크다(32%). 비교적 빠른 시일 내에 일자리에 진입한 후, 대부분의 기간을 취업 상태로 보낸 이력으로서, ‘지속형’이라고 부를 수 있다. 반대로 3번 유형에는 15년 동안 한 번도 취업한 적이 없거나, 사실상 거의 비취업 상태로 보낸 노동이력이 속해있다. 이 비취업 유형은 코호트 내에서 가장 작은 비중(20%)을 차지한다.

2번 유형은 첫 일자리를 얻기까지의 기간이 다른 유형에 비해 상당히 길고, 이력의 초반에 일자리가 머문 시간도 짧다. 이력의 중반에는 긴 비취업상태가 존재한다는 점이 특징이다. 그러나 4번 유형과는 달리, 노동이력의 후반에 다시 취업상태로 전환된다. 또한 결혼 이후 첫 일자리를 갖는 사람들의 비중이 18%로, 다른 유형에 비해 매우 높다. 이 유형에는 이력 초반에 노동시장을 이탈하여 장기간 비취업 상태에 있다가, 후반에 노동시장에 들어온 사람들과 내내 비취업 상태에 있다가 이력의 후반부에 취업상태로 전환되는 사람들이 함께 속해있다. 이들의 취업이 늘어나기 시작하는 것은 졸업 후 97개월 경(8년)이며, 128개월 경(11년)에는 취업자 비중이 비취업자 비중을 넘어선다. 이 즈음이 2008년 경제위기라는 것을 감안하면 이들의 노동시장 진입이 경제적 필요에 의한 것일 수 있음을 시사한다. 이 유형은 취업-비취업 상태가 일관되게 나타나지 않는다는 점에서 ‘단속(斷續)형’이라고 할 수 있다.

4번 유형의 사람들은 대체로 비교적 빠른 시간 내에 취업을 한 후, 이력의 초중반 무렵에 비취업 상태로 전환되는 이력을 보여준다는 점에서 ‘퇴장형’이라고 볼 수 있다. 퇴장형 노동이력은 전형적인 경력단절 유형이다. 26개월 경(2년)에 고용률이 90%에 이르렀다가, 이후 비취업 비중이 꾸준히 증가하여 83개월 차(7년)에는 취업자 비중보다 비취업자 비중이 더 많아진다. 비취업자 비중은

그 후로 95%대까지 증가한다. 이러한 경향은 98-02년 졸업코호트의 성별화된 경력단절과 2008년 금융위기가 복합적으로 작용한 결과일 수 있다.

<표 5> 각 유형의 특성

유형	비중 % (가중치)	첫 일자리 구직기간 ⁴⁾ (개월)	일자리 수
1. 지속형	32	6.2	3.1
2. 단속형	24	37.0	3.5
3. 비취업형	20	-	-
4. 퇴장형	23	5.6	3.3
전체	100	14.3	3.3

요약하면, 98-02년 졸업코호트의 취업 이력은 크게 지속형(32%), 단속형(24%), 퇴장형(23%)으로 삼분할 수 있다. 비취업형은 20%에 그친다. 취업 이력이 어떠한, 취업 이력을 가진 사람이 80%라는 것은 이 코호트의 노동시장 참가가 그만큼 보편적이었음을 보여준다. 이러한 배경에는 경제 위기로 인한 경제활동의 필요성과 당시 여성의 경력을 통한 자아실현의 증가가 자리 잡고 있을 것이다. 그러나 23%는 중도에 노동 경력을 중단했다는 점에서 이들의 노동에 부정적 성별 효과가 강하게 작용했을 것이라고 짐작할 수 있다. M형을 포함한 단속형 역시 24%에 이른다. 이들이 자발적으로 취업상태를 지속했든 아니면 경제적 필요에 의해 취업상태를 유지했든 간에, 그리고 자발적으로 노동시장에서 나왔든 아니면 성별화된 노동시장에 의해 이탈하게 되었든 간에, 98-02년 코호트는 성별화 효과로 인한 경력단절형과 탈성별화 효과로 인한 취업지속형이 혼합되어 나타나고 있다. 또한 단속형 이력의 후반기 취업이 2008년 금융위기 시점과 겹친다는 점에서, 이들이 육아를 어느 정도 마치고 자발적으로 일자리로 나왔을 가능성과 금융위기로 인한 경제적 필요성에 의해 일자리로 나왔을 가능성이 함께 존재한다.

나. 고용지위로 본 이력

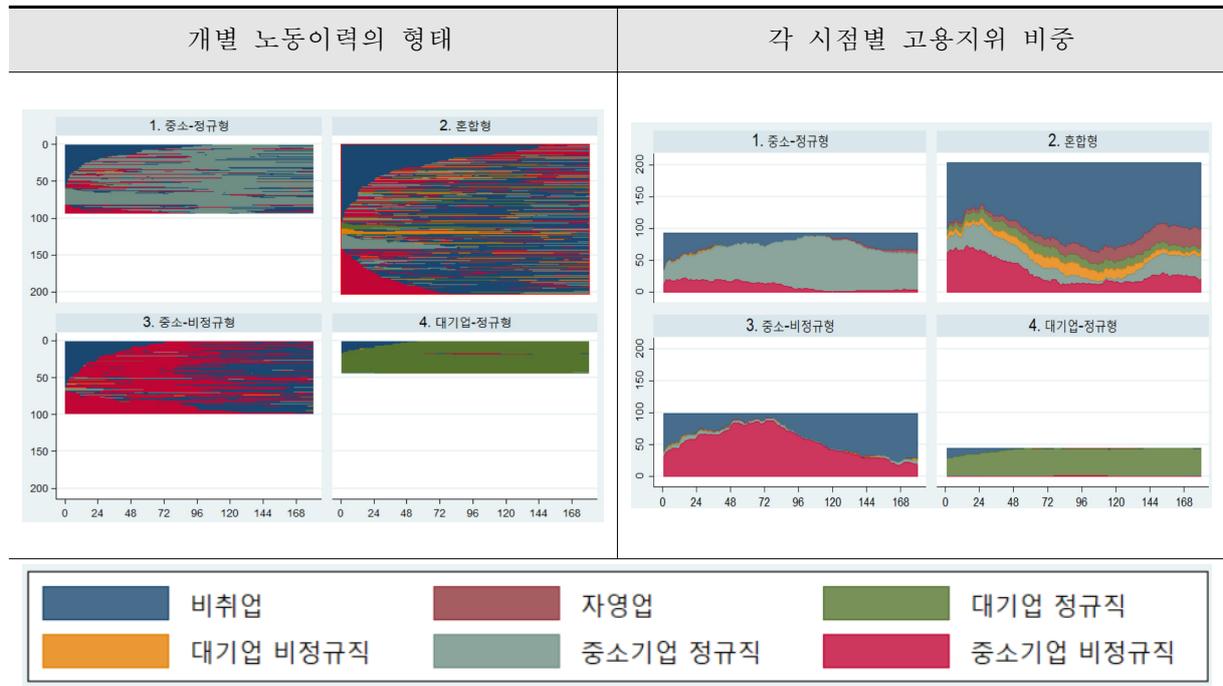
일 자리를 가졌던 98-02년 코호트의 고용지위는 어떻게 변해왔는가? 취업-비취업 이력에서 비취업형을 제외하고 난 세 가지 취업 이력을 고용지위의 변화에 따라 다시 유형화하면, 아래 <표 6>과 같이 4개 유형으로 나눌 수 있다⁵⁾.

4) <표 5>와 <표 7>에서 '졸업 후 첫 일자리 취업까지 걸린 기간'은 결혼 이전에 첫 일자리를 가진 경우만을 대상으로 계산한 것이다. 혼인 이후 취직한 경우는 졸업 후 상당한 기간이 지난 시점에 첫 일자리를 가지게 되기 때문에 결혼 이전에 취직한 경우와 단순 비교하기 어려운 질적 차이를 가지기 때문이다. 또한 대부분의 응답자가 결혼 이전에 첫 일자리를 가지고 있기 때문에 결혼 이후 취업자를 기간 계산에서 제외하는 것은 일종의 아웃라이어를 제거하는 효과를 가진다.

5) 취업상태에 따른 노동이력 중 비취업형을 제외한 상태에서 군집분석을 시행했으며, 마찬가지로

1번 유형은 중소기업 정규직이 이력의 대부분을 차지하고 있어 ‘중소-정규형’이라고 부를 수 있다. 2번 유형에는 6개의 고용지위 범주가 모두 나타나고 있다. ‘혼합형’이라고 볼 수 있다. 3번 유형은 중소기업 비정규직이, 4번 유형은 대기업 정규직이 주를 이루고 있기 때문에, 각각을 ‘중소-비정규형’과 ‘대기업-정규형’이라고 명명할 것이다.

<표 6> 고용지위에 따른 4가지 이력 유형



가장 큰 비중을 차지하는 것은 2번 유형, 즉 혼합형이다(43.5%). 거의 절반에 이르는 혼합형은 여러 고용지위를 거치는 경우가 많으며, 평균 일자리 수 역시 4개로 모든 유형 중에서 가장 많다. 고용지위의 변화뿐 아니라, 이 유형은 비취업 상태로의 전환도 빈번하게 나타난다. 분석 기간인 15년 동안 불안정한 고용지위를 경험한 유형인 것이다. 고용 안정성이 일자리의 질을 구성하는 주요 요건 중의 하나라는 것을 고려했을 때, 이 유형에 속하는 일자리의 질이 좋지 않을 가능성이 크다.

반대로 대기업-정규형은 전체에서 가장 작은 비중(12%)을 차지한다. 이 유형은 평균 일자리가 1.5개로 고용지위뿐만 아니라, 일자리 자체도 안정적으로 유지한 이력임을 알 수 있다. 첫 일자리까지 걸린 시간은 약 1년으로 혼합형이나 중소-비정규형에 비해 짧다. 이 유형은 단기일에 좋은 일자리에 취직하여 그 일자리에 오랫동안 머무른 이력이라고 요약할 수 있다. 대기업-정규형과 비교적 유사한 패턴을 보이는 것은 중소-정규형이다. 중소-정규형 역시 첫 일자리까지 걸린 기간이 1년이 채 되지 않는다. 그러나 <표 6>의 그래프에서도 가시적으로 확인할 수 있듯, 중소-정규형이 거쳐간 일자리 수는 3.1개로 대기업-정규형에 비해 고용지위가 다소 불안정하며 비취업 상태로의

군집계수와 군집에 나타나는 의미의 명료성, 그리고 사례 수의 적정성을 고려하여 4개 유형으로 분류하였다.

단속도 눈에 띈다.

중소-비정규형은 많은 경우 노동이력 중반부터 비취업으로 전환된다는 점에서 퇴장형과 유사한 형태를 보여준다. 중소-비정규는 첫 일자리를 구하기까지 걸린 시간이 4개 유형 중에서 가장 길다. 그러나 졸업 후 약 78개월 경(6.5년)부터 비취업으로의 전환이 급격하게 이뤄져 114개월이면 비취업자의 비중이 절반을 넘어서고, 그 후 대부분 중소기업 비정규직인 취업자는 20%대까지 떨어진다. 이들은 중소-정규직과 비슷하게 평균 3.1개의 일자리를 경험하지만, 중소-정규직에 비해 노동시장에 머문 기간이 짧다는 점을 고려했을 때, 노동시장 퇴장 전까지 잦은 일자리 이동을 경험했을 것으로 보인다.

<표 7> 각 유형의 특성

유형	비중 % (가중치)	첫 일자리 구직기간(개월)	일자리 수
1. 중소-정규형	22.5	10.9	3.1
2. 혼합형	43.5	14.7	4.0
3. 중소-비정규형	22.0	18.4	3.1
4. 대기업-정규형	12.0	12.2	1.5
전체	100	14.3	3.3

한편 대기업과 중소기업 모두 정규직이 비정규직에 비해 빨리 취직하는 경향이 보인다. 98-02년 졸업코호트는 졸업 이후 초기에 정규직으로 진입하는 경우와 늦게 불안정한 일자리로 진입하는 경우로 나뉘었다고 할 수 있다. 이는 좋은 일자리를 얻기 위해서는 더 오랜 준비 시간을 소요해야 하는 최근 코호트와는 다른 상황이다. 98-02년 코호트는 ‘여성도 취직해야한다’는 보편적 규범에 힘입어 노동시장에 나왔으나, 여전히 ‘적정 혼인연령’이라는 성별화된 연령규범 역시 공고한 이중적 상황에서 대부분이 빠르게 취업 상태로 이행했을 것으로 보인다. 노동시장에 나온 여성들의 66%는 졸업하고 1년 내에 취직을 하는데, 정규직으로 취직하는 경우는 대부분이 이 시기에 취업에 성공한 경우다. 취업하지 못한 상태로 이 시기를 넘긴 경우에는 장기간 실업상태로 잔류하기보다는, 고용지위가 불안정하더라도 일단 일자리로 진입하고 이후 일자리를 아예 그만두거나 취업과 비취업을 오가는 이력을 전개해 나간다. 그렇기 때문에 비정규형, 특히 혼합형에 속하는 사람들은 좋지 못한 여건의 일자리를 반복해서 구하는 이력을 살아왔을 것으로 추론할 수 있다.

다. 취업-비취업 이력과 고용지위 이력의 교차

이상으로 살펴본 취업-비취업 이력과 고용지위 이력은 상호연관되어 98-02년 졸업코호트가 경험한 노동생애의 모습을 입체적으로 조망할 수 있게 한다. 취업-비취업 이력은 노동시장 참여 자체가 불안정한 여성 노동의 특징을 포착할 수 있도록 해주며, 고용지위 이력은 여성이 어떤 일자

리에서 일을 시작하여 이후 어떤 일자리로 연결되어 이동하는가를 보여줌으로서 여성 노동시장의 구조를 파악할 수 있게 한다. 이 때 고용지위 이력은 비취업 상태를 하나의 고용지위 범주로 포함하고 있기 때문에, 취업-비취업 이력과 일정한 상호연관성을 가진다. 뿐만 아니라 각 고용지위는 다른 고용지위와 차별되는 고용안정성을 담지하고 있기 때문에 고용지위 이력은 취업-비취업 이력과 상관관계를 가지게 된다. 그러나 취업-비취업 이력은 98-02년 코호트의 이력 전체를 취업/비취업 상태 변화에 따라 분류한 것이고, 고용지위 이력은 비취업형 이력을 제외하고 난 뒤 일자리의 내용 변화에 따라 분류한 것이기 때문에 서로 다른 차원을 갖는다. 이 두 차원을 교차시키면, 98-02년 코호트가 경험한 일자리가 이들의 노동생애에 함의하는 바가 다음 절의 내용과 같이 드러난다.

2. 고용지위 이력에 따른 노동생애의 전개

98-02년 코호트의 고용지위 이력을 취업-비취업 이력으로 분해하면, <표 8>과 같이 나타난다. 고용지위 이력 유형을 한 사람의 노동이력을 대표하는 고용지위라고 보고, 취업-비취업 이력을 그 사람의 노동이력이 전개된 양상이라고 본다면, 특정 고용지위에 따라 노동이력이 어떻게 전개되어 왔는가를 해석할 수 있게 된다.

<표 8> 취업 노동이력 유형과 고용지위 노동이력 교차표(행 비중%)

		취업-비취업 노동이력 유형			
		지속형	단속형	퇴장형	합계
고용지위 노동이력 유형	대기업-정규형	83.7	16.3	0.0	100
	중소-정규형	75.7	15.5	8.8	100
	중소-비정규형	26.4	27.3	46.3	100
	혼합형	17.4	44.2	38.5	100
	합계	40.5	30.7	28.9	100

가장 뚜렷이 드러나는 것은 ‘-정규형’의 지속형 비율이다. 기업규모와 상관없이 정규직 이력에서는 지속형의 비중이 가장 크다. 대기업-정규형에서는 84%가, 중소-정규형에서는 76%가 지속형 취업이력에 해당한다. 대기업-정규형이나 중소-정규형에 속한 사람은 대부분이 취업상태를 지속한하는 것이다. 대기업-정규형은 경험하는 일자리 수가 평균 1.5개이기 때문에, 대기업 정규직으로 입사하면 대부분이 그 일자리를 15년 동안 지속했다는 것을 알 수 있다. 대기업에 비해 일자리 여건이 좋지 않다고 논의되는 중소기업 역시, 정규직으로 일자리에 머무는 경우에는 일자리를 지속할 가능성이 76%에 이른다고 할 수 있는 것이다.

대기업-정규형 노동이력은 93%가 첫일자리가 대기업 정규직으로 시작되고, 39%가 관리·전문·기술직종에, 58%가 사무직종에 포함되어 있다. 주목할 점은 대기업-정규형의 첫 일자리 조직이 정부기관이나 공공기관인 경우가 절반을 넘는다는 것이다(53%). 관리·전문·기술직종의 66%가, 사무직

종의 36%가 정부기관이나 공공기관 일자리이고, 사무직의 경우 51%는 사기업에 종사한다. 이들은 대체로 일자리의 질이 비교적 높을 가능성이 큰 위치에서 노동이력을 지속적으로 전개해나갔을 것이다.

중소기업-정규형의 노동이력은 62%가 중소기업 정규직으로 시작된다. 첫 일자리 직종은 66%가 사무직종으로 가장 많고, 관리자/전문직종이 26%이다. 대기업-정규형과 차이가 나는 것은 사기업 직종이 66%라는 점이다. 사기업 형태의 중소기업에서도 75%가 지속형 노동이력에 속한다는 것이 시기 정규직 여부가 이후 취업 지속성에 얼마나 주요한 요인이었는가를 보여준다.

반면 중소-비정규형에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 퇴장형이다(46%). 혼합형에서도 퇴장형이 39%를 차지하며, 단속형(44%)도 큰 비중을 차지한다⁶⁾. 단속형 역시 노동이력 내 경력단절을 내포하고 있다는 점에서 비정규형이나 혼합형은 노동이력을 지속적으로 유지하기 어려운 경우임을 알 수 있다. 이들은 절반 이상이 중소기업 비정규직으로 노동이력을 시작한다(비정규-퇴장형: 92%, 혼합-단속형: 53%).

정리하면, 첫 일자리를 정규직으로 시작하는가 비정규직으로 시작하는가에 따라 이후 노동이력이 크게 갈린다는 점에서 98-02년 코호트 역시 이중노동시장에서 노동이력을 전개하였음을 알 수 있다. 그리고 이중노동시장에서 비정규형에 속하게 되면 높은 확률로 노동시장을 이탈하게 된다. 이러한 상황은 여성의 경력단절에 결혼이라는 생애사건 외에도 주요하게 작용하는 요인이 있으며, 그 요인은 일자리의 고용지위라는 것을 보여준다.

<표 9> 취업 이력에 속할 가능성에 대한 다항로지스틱 분석 결과

	취업-비취업 이력 유형 (기준: 퇴장형)	
	지속형	단속형
교육수준 (1: 대졸이상)	0.09	-0.07
배우자 유무	-1.52 (**)	-1.90 (***)
1998년 당시 균등화 가구소득	-0.00	-0.00
정규형 여부 (대기업-정규형, 중소-정규형: 1, 혼합형, 중소-비정규형: 0)	3.37 (***)	1.11 (**)
N		338

위 <표 9>⁷⁾는 여성의 인적자본 변수(교육수준), 결혼 요인(배우자 유무), 경제적 요인(1998년

6) 한편 이들의 직종은 다른 유형들과 대체로 유사하게 사무직과 관리/전문직, 서비스직에 주로 분포하고 있다. 직종 분류체계에 따르면 여성 일자리가 주로 분포하고 있는 간호사, 학교 교사, 정규교육기관 외 교육 준전문가 등의 직종이 전문직으로 분류되지만, 이들 직종은 직종내 고용지위 및 일자리 여건의 편차가 큰 직종으로, 여성 일자리의 직종분포는 해석에 주의를 요한다.
7) 독립변수 중 '정규형 여부'가 포함되지 않은 모형1과 포함되어 있는 모형2(<표 9>)을 우도비검정(Likelihood-ratio test)하여 모형2의 적합성을 검증하였다. (모형 1의 AIC: 729, 모형 2의

당시 균등화 가구소득)과 노동이력의 정규형 여부가 취업-비취업 이력 3개 유형(지속형, 단속형, 퇴장형)에 미치는 영향력을 다항로지스틱 분석으로 검증한 결과이다. 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타난 변수는 배우자 유무 변수와 정규형 여부 변수이다. 배우자가 있는 경우에는 퇴장형이 아닌 지속형이나 단속형에 속할 확률이 낮아진다. 배우자는 지속형에 속할 가능성과 단속형에 속할 가능성을 모두 낮춘다. 혼인은 경력단절의 유발요인인 동시에, 경력단절 후 노동시장에 복귀하지 않도록 하는 유인으로 나타난다. 동시에 98-02년 코호트가 노동이력을 지속할 가능성을 높이는 것은 일자리의 정규형 여부이다. 노동이력이 정규형일 경우, 취업상태를 지속했을 가능성은 크게 증가한다. 지속형의 경우 정규형 여부의 승산비가 배우자 유무 승산비에 비해 훨씬 크기 때문에, 정규형 고용지위를 가지는 것이 노동이력 지속에 훨씬 중요한 요인이 될 수 있음을 추론할 수 있다. 단속형에 속할 가능성도 정규형인 경우 높아지는데, 이는 정규형에 속하는 것이 비정규형에 속하는 것보다 재취업으로의 이행 성공 가능성을 높이는 것이라고 볼 수 있다. 안정적인 지속형이든, 불안정한 노동의 단속형이든, 고용지위 이력유형은 여성이 노동시장에 머물도록 하는 유인으로 작용한다.

이러한 분석 결과가 함의하는 바는 흥미롭다. 앞서 검토한 바와 같이 여성의 경력단절을 다루는 많은 논의들이 경력단절의 근본 원인으로 성별화된 생애, 즉 결혼과 출산을 조명해왔지만, 여성이 접하는 일자리 자체의 효과가 상당히 주요할 가능성이 확인되는 것이다.

<표 10> 취업 노동이력 유형과 고용지위 노동이력 교차표(전체 비중%)

		취업-비취업 노동이력 유형			
		지속형	단속형	퇴장형	합계
고용지위 노동이력 유형	대기업-정규형	10.0	2.0	0.0	12.0
	중소-정규형	17.1	3.5	2.0	22.5
	중소-비정규형	5.8	6.0	10.2	22.0
	혼합형	7.6	19.2	16.8	43.5
	합계	40.5	30.7	28.9	100

이러한 가능성을 고려했을 때 98-02년 졸업코호트의 취업자 노동이력에서 가장 큰 비중을 차지하는 유형이 단속형-혼합형 이력이라는 것(<표 10>)은 이들 여성코호트가 노동이력을 안정적이고 지속적으로 전개해나가는 것이 녹록치 않았음을 단적으로 보여준다. 그럼에도 이들 코호트는 지속형 노동이력을 살아온 여성이 40%에 이르렀다. 이는 일-가정 양립정책이나 성평등화 정책 이전에, 여성이 일해 온 일자리가 '제대로 된' 직장이었다면 98-02년 졸업코호트의 노동이력이 상당히 다른 방향, 즉 보다 탈성별화된 방향으로 전개되었을 것임을 시사하는 것이다. 취업-비취업 이력의 지속형은 그러한 가능성을 보여주었고, 퇴장형은 그러한 가능성을 제한한 노동시장의 한계를 보여준다.

V. 결론

여성의 출산력 감소, 교육수준 상승, 여성노동 수요의 증가로 인해 98-02년 졸업코호트의 노동 시장 참가는 보편적으로 일어났지만, 노동 참여 이력의 양상은 1997년의 경제위기라는 국면을 배경으로 서로 다르게 전개되었다. 전개 양상에 따른 이들의 취업 이력은 지속형과 단절형, 단속형, 그리고 비취업형으로 나눌 수 있다. 이 시기 여성 노동은 경력단절의 모습으로 대표되지만, 취업 이력 유형화 결과 지속형이 약 40%로 가장 많은 비중을 차지한다. 지속형은 고용지위 이력으로 포착한 대기업-정규형과 중소기업-정규형의 대부분을 차지한다. 정규적인 고용지위를 가진 경우 여성은 대기업이든 중소기업이든 노동이력을 지속할 가능성이 높다. 이는 여성의 경력단절이 단순히 성별화된 생애규범에만 의한 것이 아니라, 일자리의 질과 매우 밀접하게 연결되어 있음을 시사한다.

참고문헌

- 강이수. 2001. 「변화하는 노동시장과 여성노동자」. 『경제와사회』 51:10-37.
- 강이수. 2007. 「산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계」. 『페미니즘연구』 7(2):1-35.
- 국미애. 2018. 「경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가」. 『여성학연구』 28(1): 251-282.
- 금재호. 2011. 「외환위기 이후 여성 노동시장의 변화」. 『노동리뷰』 47-69.
- 김영옥. 2007. 「여성노동시장의 변화」. 『젠더리뷰』 14-23.
- 김미숙. 2006. 「한국 여성노동력의 성격변화와 노동정책: 1960-2000」. 『한국인구학』 29(1):133-156.
- 문은미. 2016. 「여성의 경력단절과 고용불안: 30대 여성노동자의 경력단절 경험을 중심으로」. 『여성이론』 35: 95-118.
- 민현주. 2008. 「여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위 수준 일자리 진입 결정 요인을 중심으로」. 『경제와사회』 78:223-255.
- 박경숙·김영혜. 2003. 「한국 여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의」. 『한국인구학』 28(2): 33-62.
- 박경숙·김영혜·김현숙. 2005. 「남녀 결혼시기 연장의 주요 원인: 계층혼, 성역할분리규범, 경제조정
의 우발적 결합」. 『한국인구학』 28(2): 33~62.
- 신경아. 2016. 「여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문」. 『페미니즘연구』 16(1): 321-359.
- 이병훈. 2006. 「노동양극화와 운동의 연대성 위기」. 최장집 편. 『위기의 노동』. 후마니타스.
- 이상직·김이선·권현지. 2018. 「변한 것과 변하지 않은 것: 남녀 대졸자 노동이력으로 본 위기 전후
한국 청년 노동시장의 구조 변화」. 『경제와사회』 118:139-181.
- 이순미. 2015. 「외환위기 이후 노동시장의 성불평등」. 『한국여성학』 31(2): 91-129.
- 이승윤·안주영·김유휘. 2016. 「여성은 왜 외부자로 남아있는가?: 한국과 일본의 여성노동시장 비교
연구」. 『한국사회정책』 23(2): 201-237.
- 장지연. 1998. 「여성인구변동과 노동시장」. 『한국인구학』 21(2): 5-36.
- 장하진. 2000. 「산업구조조정과 여성노동시장의 변화」. 『한국여성학』 16(2): 35-74.
- 정이환. 2007. 「기업규모인가 고용형태인가」. 『경제와사회』 73: 332-355.
- 정이환·김영미·권현지. 2012. 「동아시아 신흥 선진국의 여성고용」. 『한국여성학』 28(1): 147-181.
- 허은. 2013. 「노동시장 계층별 성별직업분리에 관한 연구」. 『한국사회학』 47(2):241-266.