

베이비부머 여성의 경력유형 연구*

곽미선**.안주리***

초 록

이 연구는 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 인구통계학적, 가정배경, 진입 및 결과특성을 비교·분석하였으며, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 한국여성정책연구원에서 격년 조사하는 여성가족패널(KLoWF) 자료를 활용하였다. 경력 유형 분석에는 직업력 데이터를 활용하였으며, 최적일치법과 군집분석을 통해 유형을 구분하였다. 또한 유형별 특성 중 인구통계학적, 가정배경, 진입특성 변인은 응답자가 패널에 최초 진입했던 차수의 응답값(1-4차), 결과변인은 응답자가 마지막으로 응답한 차수의 응답값(4-7차)을 활용하였고, 교차분석과 ANOVA 검증을 실시하였다. 그 결과 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력 유형은 크게 안정적정규직종사자 유형, 비정규직전환종사자 유형, 무임금가족사업종사자 유형, 특수고용종사자 유형, 자영업종사자 유형의 5가지 유형으로 나타났다. 각 유형별로 인구통계학적 특성, 가족배경 특성, 진입특성, 결과특성은 상이하게 확인되었다. 따라서 본 연구의 결과는 베이비부머 여성의 경력이 노년생활까지 이어지는 중간과정을 이해할 수 있는 중요한 기초 자료가 될 수 있을 것이다.

주제어 : 베이비부머, 여성, 경력유형, 여성가족패널(KLoWF), 최적일치법, 군집분석

* 본 연구는 한국여성정책연구원 2020년 제1호 워킹페이퍼에 실린 내용임.

** 제1저자 : 경기대학교 진성애교양대학 조교수(misun.kwak@kyonggi.ac.kr)

*** 교신저자 : 서울대학교 농산업교육과 박사수료(juriahn@gmail.com)

I. 서론

일반적으로 경력은 한 사람이 일생동안 경험한 일의 총합으로 정의된다(Hall, 2002). 경력을 이뤄나가는 과정은 개인이 가진 역량, 연령에 따라 전문성을 축적하는 방향으로 나아가는 것이 일반적이나, 여성의 경우 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건으로 인해 남성과 다른 경력패턴이 나타난다(최수정·정철영, 2010; 정혜주·민윤경·변보경, 2019).

여성의 경력 연구는 경력단절 또는 경력단절예방의 요인이나 노동시장 재진입 요소를 구명하는 데 초점이 맞춰져 있다. 다수의 선행연구는 여성의 경력단절이 출산과 육아에 따른 것이라는 점에는 동의하지만(최수정·정철영, 2010; 민현주, 2011; 백인화, 2016) 여성의 경력단절은 개인의 선택에 의한 것이 아니라 취약한 여성의 노동구조에 따른 결과로 해석되고 있다. 이러한 배경으로 2008년 제정된 『경력단절여성 등의 경제활동촉진법』이 10년을 넘어서면서 전문가들은 한 목소리로 상기 법은 여성의 경력단절을 개인의 선택이 아닌 사회적 문제로 확장하였다는 데에는 큰 의의가 있으나, 여성의 노동생애를 결혼, 임신, 출산, 양육으로 인한 이탈과 재취업으로 정형화하고 있다는 한계에서 벗어나시각을 넓혀야한다고 지적했다(박선영 외, 2019).

이러한 변화는 여성의 경력을 다양한 연령대로, 다양한 사회적 이슈와 연결해서 추가적인 연구가 진행되어야 한다는 시사점으로 연결되었다. 최근 여성 경력연구들은 30-40대의 초기 경력자, 중고령자 베이비부머, 고학력 전문직 여성 등 다양한 대상으로 연구되고 있으며, 주제 역시 경력단절 이유나 노동시장 재진입 결정요인에서 벗어나 경력단절예방(장서영, 2008; 이명희·김현주, 2018), 중고령자 여성이 인식한 경력의 의미(심우정·김은석·하지영 2016; 이호숙, 2019), 대졸 여성의 경력패턴(정혜주·민윤경·변보경, 2019) 등으로 확대되고 있다.

특히 최근 베이비부머들이 대거 퇴직하면서 이들을 대상으로 한 경력연구가 경제활동인구를 중심으로 한 노동시장의 성과에 그치지 않고 퇴직 후 노년생활까지 제2의 직업, 건강한 노동으로 이어지는 다양한 이슈와 연결되어 연구되고 있다(이수정·곽미선, 2019). 하지만 베이비부머들의 경력 연구는 아직 그 수가 많지 않고 이전 주된 일자리가 퇴직 이후의 경력 또는 노후생활과의 연관성 정도를 보는데 그치고 있어(이수정·곽미선, 2019; 임정연·이영민, 2015; 박영란 외, 2011) 첫 직장부터 퇴직까지 이어지는 종단의 경력패턴과 퇴직 전후의 경력, 노후생활의 연계성을 설명하기에는 아직 미흡한 부분이 많

이 있다. 더욱이 여성 경력의 경우 생애사건과 연결되고 배우자의 영향을 많이 받아 보다 다양한 관점에서 연구가 필요한 상황이다.

이 연구는 우리나라 여성의 경력패턴을 연구하면서 기혼여성, 경력단절이라는 한계에 국한하지 않고 퇴직 전후까지 이어지는 경력이 노년준비와 어떻게 연계되는지 살펴보고자 한다. 따라서 이 연구는 출산과 육아가 완료된 경력 중기 이후부터 퇴직 전후 시기까지 도달한 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 인구통계학적, 가정배경, 진입 및 결과의 특성, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 이 연구결과는 여성이 경력과 함께 건강한 노년을 준비할 수 있도록 다양한 제도를 마련하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 이에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 베이비부머 여성의 경력은 어떻게 유형화되며, 유형별 특성은 무엇인가?
- 둘째, 베이비부머 여성 경력유형의 특성에 따라 미래 노후생활의 인식이 달라지는가?

II. 이론적 배경

1. 베이비부머 여성의 특성

베이비부머 여성의 경력을 살펴보는 것은 베이비부머의 코호트적 특성과 젠더 이슈를 통합할 수 있는 대상이라는데 의미가 있다.

첫째, 베이비부머의 코호트적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 베이비부머는 전쟁 이후 출산율이 급격하게 증가하는 시기에 태어난 사람들을 의미하며(백인화, 2016), 국가마다 이들을 지칭하는 시기는 조금씩 상이하다. 미국, 유럽, 일본의 경우 베이비부머는 제2차 세계대전 이후 태어난 세대를 일컫는 반면, 우리나라에서는 한국 전쟁 이후 1955년부터 1963년에 태어난 세대를 지칭한다(방하남 외, 2010). 우리나라 베이비부머는 대한민국의 급변하는 정치적, 사회적 변화에 영향을 받았기 때문에 다른 나라 베이비부머들과는 또 다른 특성이 나타난다. 이들은 전쟁 이후 끼니를 걱정해야 할 정도의 극빈한 상태에서 급진적인 경제성장의 고도화에 의해 고등교육의 기회, 윤택한 경제적 혜택의 수혜자가 되었으며, 이후 민주화라는 정치적 격동의 시기, IMF라는 경제적 위기로 인한 대량실직 등을 경험하면서 그 어느 세대보다 개인에 의해서가 아니

라 사회정치적 요인에 의해 개인의 경력이 전환되는 경험을 한 특수한 집단이다(김은석, 2015). 동시에 기존의 유교문화, 남아선호사상, 여성의 교육기회 및 사회 진출의 제한 등의 정서적 배경에서 성장한 세대이기도 하다. 따라서 베이비부머 중 여성의 높아진 교육수준과 성역할 인식 등을 경력과 연계하여 볼 필요가 있다.

둘째, 여성이라는 젠더 내에서의 경력 특성을 살펴보면 다음과 같다. 여성의 생애주기는 연령 및 발달과업의 속성에 따라 청년기, 성인기, 성숙기(Erikson, 1950), 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기(Super, 1957), 성인초기전환기, 성인초기, 중년기(Levinson, 1978) 등으로 구분된다. 특히 여성은 출산과 육아의 주된 역할을 담당하기 때문에 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건이 경력에 많은 영향을 미친다. 나영선과 이수경(2000)은 20-24세를 취업준비와 첫 직장에 진입하는 1단계, 25-34세를 출산과 육아로 인한 2단계 경력단절 단계, 35세 이후를 육아가 완료되어 노동시장에 재진입하는 3단계 재취업단계로 보았다. 김가울(2007) 역시 결혼과 양육, 연령을 기준으로 30대 미만을 미혼 및 기혼 청년기, 30-44세를 자녀양육기, 45-64세를 중고령기로 구분하였다. 이러한 배경으로 여성의 경력연구는 주로 경력이탈, 노동시장의 재진입에 관심을 두고 많은 연구가 진행되었다. 여성의 경력은 가정과 사회에서 여성이 수행해야 하는 역할의 중요도에 따라 전환되는 과정으로, '일에서 가정으로', '가정에서 일로' 역할이 바뀌는 전환점들에 대한 연구가 많았다(Fouad & Bynner, 2008; Bobek & Robbins, 2005).

2. 여성 경력 관련 변인

이처럼 여성의 경력을 이해하기 위해서는 남성보다 더 개인을 둘러싼 환경적 요소를 고려해야 한다. Bronfenbrenner(1979)는 생태학(ecology)이라는 개념을 제시하면서 생태란 개인과 직간접적으로 연결되어 있는 환경을 의미하며, 단일한 구조가 아닌 계층적 구조이며, 개인과 환경, 환경의 단계별 상호작용이 중요하다고 설명했다(백인화, 2016; 오명란, 2015). 이러한 생태학적인 관점은 베이비부머 여성들의 경력을 이해하는데 종합적인 관점을 제시한다.

많은 선행연구에서 성별에 구분없이 개인의 교육수준은 경력에 가장 큰 영향을 미친다고 보고하고 있다(Super, 1957; Walsh & Osipow, 1983; Sorensen, 1983). 특히 여성의 경우 교육수준이 높을수록 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건 속에서도 직업적 성취를 이루고자 하기 때문에 임금, 사회적

지위 등이 높은 전문직 일자리에 안착한다고 보고되고 있다. 또한 Walsh & Osipow(1983)는 학력이 높은 여성일수록 결혼에 영향을 덜 받으며 여성의 전통적인 성역할에서 벗어나 진로지향적인 성향을 보인다고 밝혔다. 또한 여성의 교육수준은 배우자 선택 및 가정형성에도 영향을 미친다. 유유상종의 짝짓기 관행에 따라 여성의 교육수준이 높을수록 직업적, 경제적 수준이 높은 배우자를 선택하게 되며(최수정, 2009), 첫 결혼과 첫 출산 시기를 늦춰 출산과 육아, 가사에 대한 부담없이 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있다(Blau & Duncan, 1967).

여성의 경력은 결혼 전후 가정배경에 영향을 받는다. 앞서 논의한 여성의 교육수준은 결혼 전 부모의 사회경제적 지위에 영향을 많이 받는다(Korupp, Sanders, & Ganzeboom, 2002). 어머니의 경제활동 유무, 는 일하는 여성에 대한 긍정적인 롤모델로 작용한다고 보고되고 있다(최수정, 2009; Betz & Fitzgerald, 1987). 또한 결혼 후 여성의 경제활동은 배우자의 정서적 지지, 배우자의 근로소득 수준에 영향을 받는다. 베이비부머의 코호트 특성에서도 논의하였듯이 이 세대는 배우자의 지지, 다시 말해 남편이 여성의 경제활동에 대해 긍정적으로 인식하는 정도가 여성의 경력발달에 영향을 미친다는 것이다. 더욱이 유교사상이 남아있는 베이비부머 여성의 경우 본인이 고정화된 성역할을 가지고 있는 경우 여성의 경제활동은 이루어지기 어려워진다. 이와 같이 여성의 경력은 개인의 인구통계학적인 특성만으로 해석하기에는 한계가 있으므로 다양한 요인들을 함께 검토해야 한다.

3. 노후준비 관련 변인

평균수명이 길어지면서 초고령사회의 사회적인 문제를 예방하기 위해 노후준비 관련 주제가 중요하게 연구되고 있으며, 다수의 연구목표는 은퇴 이후 삶의 질을 향상하는데 방점을 두고 있다. 삶의 질은 객관적 차원과 주관적 차원 두 가지로 구분되는데 객관적 차원의 삶의 질이란 건강과 수명, 경제적인 생활수준, 교육의 기회와 문화 향유의 기회 등을 포함하는 객관적인 지표들을 활용한다. 그리고 주관적 차원에서의 삶의 질은 심리적 안녕감, 주관적 안녕감, 생활만족도, 행복감, 긍정적 정서, 부정적 정서와 같은 삶의 조건에 대한 주관적인 만족 상태를 개념화한 지표들을 활용한다. 다시 말해, 개인의 주관적이고 심리적 건강상태로 한 개인이 느끼는 인생 전체에 대한 행복이나 만족도를 측정하는 것이다.

이처럼 노후에 맞이하게 되는 삶의 질은 경제적 준비도 중요하지만, 개인이 행복과 만족감을 느낄 수 있도록 여가활동을 즐기는 것도 중요한 요인으로 연구되고 있다. 한국보건사회연구원(2015)은 84.7%의 중고령자가 여가활동이 중요하다고 인식하고 있다고 보고하였으며, 생활의 활력, 건강유지, 마음의 안정과 휴식, 관계증진 등의 이유로 노후생활 삶의 질 향상에 영향을 미치는 중요한 활동으로 보았다. 특히 여가활동을 즐기는 것은 은퇴하여 시간이 많아지고, 경제적으로 여유가 있다 하여 즐길 수 있는 것이 아니라 생활의 패턴과 습관으로 몸에 배는 것이기 때문에 장기적인 준비가 필요하다고 보고 있다.

지금까지의 논의를 종합하면, 베이비부머 세대가 축적한 개인의 경력은 이후 노후생활까지 연계된다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 또한, 베이비부머 중에서도 여성의 경력은 남성에 비해 개인적인 특성 외 여러 계층의 환경적 요소까지 영향을 받기 때문에 경력유형과 유형별 퇴직 전후인 현재 노동시장의 결과, 노후생활 준비도를 살펴보는 것은 중요한 시사점을 가질 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

이 연구의 목적은 베이비부머 여성의 경력 유형 및 특성을 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 설계는 <표 1>과 같다. 베이비부머 여성의 경력을 유형화하기 위하여 개인의 직업력 정보를 이용하여 직업의 배열을 구성하고, 배열의 특성을 최적 일치법을 통해 분석하였다. 최적일치법은 통상적으로 DNA 혹은 단백질의 배열을 연구하는 분야에서 활용되던 기법이다. 1980년대 사회과학 연구에 도입된 이후 최적일치법은 개인의 생애과정 혹은 경력이동에 대한 연구에 본격적으로 활용되고 있다(한준, 2001). 예를 들어 은행에서의 승진과정의 변화(Stovel, Savage, & Bearman, 1996), 은퇴과정의 시기적 유형, 시간적 유형(Han & Moen, 1999)과 관련된 연구들이 있다.

최적일치법은 전체 사건 혹은 상태의 배열 형태를 지닌 자료를 분석하여 개인의 장기간에 걸친 경력을 총체적으로 살펴볼 수 있다는 장점이 있다. 기준 시점부터 절단 시점까지 일련의 연속된 상태들을 짝지어 비교하여 유사한 것들을 유형으로 묶음으로써 시간의 경과에 따른 사회 현상의 변화에 대한 묘사

적이고 체계적인 관점을 제공할 수 있다(최지원, 2015). 이 연구에서는 TraMineR R패키지를 활용하여 최적일치법 및 군집분석을 실시하였으며 SPSS 24를 활용하여 유형별 특성을 교차 및 차이 분석을 실시하였다.

〈표 1〉 연구설계

연구 절차		분석 방법
1. 경력 유형화 단계	경력 코딩	-
	경력 배열별 유사성 분석	최적일치법
	경력 유형화	군집분석
2. 경력 유형의 특성 구명 단계	경력 유형의 인구통계학적 특성	ANOVA
	경력 유형의 가정 배경 특성	ANOVA
	경력 유형의 진입 특성	교차 분석
	경력 유형의 결과 특성	교차 분석, ANOVA

2. 연구 대상

이 연구의 목적은 우리나라 베이비부머 세대 여성의 경력 유형을 구명하고, 경력 유형과 관련 특성을 구명하는 데 목적이 있다. 따라서 원론적으로 이 연구의 모집단은 우리나라 베이비부머 여성 전체라고 할 수 있으나 연구의 목적을 명확하게 달성하기 위해 연구의 목표 모집단을 설정하였다.

첫째, 베이비부머 여성의 출생시기를 1955~1963년으로 한정하였다. 베이비부머 세대를 정의하는 기준은 연구자마다 다양한 견해가 있으나 1955~1974년의 인구구조 변화추이를 살펴보면 인구가 급증한 두 개의 시점이 있는데 1955~1963년과 1968~1974년생이 출생한 시점과 일치한다. 한국보건사회연구원(2015)은 두 시기를 1차 베이비붐, 2차 베이비붐이라 정의하는데 이 연구에서는 1차 베이비붐 시기에 태어난 이들로 한정하였다.

둘째, 베이비부머의 경우 출산 및 육아로 인한 경력 단절 비율이 높고 출산 및 육아로 인해 경력이 단절된 이후 노동시장으로 복귀하는 시점으로 예측되는 36~44세를 시작으로 20년 경력을 가진 개인으로 한정하였다. 나영선·이수경(2000)의 연구에 따르면 20~24세를 취업준비와 첫 직장엔 진입하는 1단계, 25~34세를 출산과 육아로 인한 2단계 경력단절 단계, 35세 이후를 육아가 완료되어 노동시장에 재진입하는 3단계 재취업단계로 보았다. 김가을(2007) 역시 결혼과 양육, 연령을 기준으로 30대 미만을 미혼 및 기혼 청년기, 30~44세를 자녀양육기, 45~64세를 중고령기로 구분하였다.

셋째, 1955년부터 1963년까지 9년에 걸쳐 태어난 베이비부머 여성 표본을 추출하기 위해 여성가족패널(KLoWF)의 1~7차 중 연속 4차 이상 응답한 개인을 대상으로 데이터를 추출하였다. 베이비부머 여성의 경력을 유형화하는데 있어 경력단절 기간을 포함한 20년 이상의 경력 정보를 입력한 개인을 추출하였으며, 총 276명을 분석에 활용하였다.

3. 측정 변인

1) 경력 측정 변인

경력에는 1999년부터 2019년까지 일자리 시작(JOBSTARTY, JOBSTARTM) 및 종료 기간(JOBENDY, JOBENDM)을 활용하여 일자리별 기간을 개월로 환산하여 계산하였다. 또한 일자리의 구분 변수를 활용하여 TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음의 9개 코드를 마련하였다(〈표 2〉 참조).

〈표 2〉 경력 측정변인

변인	변수명	설명	값
경력	JOBSTARTY	일자리 시작_연도	일자리 유지 기간(개월)
	JOBSTARTM	일자리 시작_월	
	JOBENDY	일자리 종료_연도	
	JOBENDM	일자리 종료_월	
	JOBTYPE	일자리구분(임금/비임금/특고)	TF: 정규전일제임금근로자 TP: 정규시간제임금근로자 NTF: 비정규전일제임금근로자 NTP: 비정규시간제임금근로자 BUS: 사업자 FR: 특수고용종사자 NMF: 가족종사자 NA: 정보 없음
	WCSEL01	일자리 구분(정규/비정규)	
	WCSEL03	일자리 구분(전일제/시간제)	
	WCSEL06	일자리 구분(상용/임시/일용)	

2) 경력 유형별 특성 측정 변인

경력 유형별 특성은 인구통계학적 특성, 가정 배경 특성, 진입 특성, 결과 특성을 분석하였다(〈표 3〉 참조). 인구통계학적 특성, 가정배경 특성, 진입특

성은 응답자가 패널에 최초 진입했던 차수의 응답값을 활용하였으며, 결과특성은 응답자가 마지막으로 응답한 차수의 응답값을 활용하였다. 또한 좋은 일 자리의 임금, 일만족도, 사회적직업위세를 분석함 있어 임금은 직업력의 한달 평균급여(JOBSAL), 일만족도(개인력 W02ST06A~W02ST06J) 활용하였고, 사회적직업위세는 직업력(JOB_OCC)을 간즈봄 직업위세 점수와 연계하여 분석하였다.

〈표 3〉 경력 유형별 특성 측정 변인

구분	특성	활용 변수명
인구 통계학적 특성	연령	P99AG 응답자 연령
	혼인 연령	P06ML04 처음결혼한 시기_년
	첫 출산 연령	P15CB01A 출산시기_년
	출산 횟수	P15PG02 임신또는출산횟수
	교육년수	PP99ED15 응답자 교육년수
가정 배경 특성	아버지 최종학력	P011510 [응답자의 성장과정] 15세무렵동거아버지최종학력
	15세 가정형편	PP011518 [응답자의 성장과정] 15세무렵경제적형편
	남편의 교육년수	PP99ED15F 남편교육년수
	남편의 월평균 소득 ¹⁾	P09IN02F(임금근로자: 급여액) P09IN02L(비임금근로자: 월평균소득), P09IN02(남편월평균소득)
	남편의 경제활동 인식	W05AW 일하는 것에 대한 남편의 인식
	성역할인식	P27GC01~07 성역할인식
진입 특성	첫 일자리 진입 연령	P03SJ01 [첫 직장경험] 입직시점_년
	첫 일자리 직업	P03CJ [첫 직장경험] 일자리종류
	첫 일자리 고용형태	P03ES01 [첫 직장경험] 일자리구분(정규/비정규)
결과 특성	현 직업	JOB_OCC 직업코드 대분류
	좋은 일자리 ²⁾	JOBSAL 한달평균급여, W02ST06A~W02ST06J 일만족도 JOB_OCC 직업코드 대분류
	일과 교육 및 능력 수준 일치 정도	W02ST05 현재하고 있는 일과 교육수준과 맞는 정도, W02ST07 현재하고 있는 일과 업무능력수준과 맞는 정도
	건강·여가·생활만족도	P28HE03 건강상태 P28QL01~P28QL05 여가활동충분정도 P28ST13 전반적여가활동만족도 P28ST14 행복도
	노후생활 계획	P129OE01 노후생활을 위한 경제적 준비 여부 P129AG01 일 그만둘 계획인 나이
	노후 염려 사항	P29OA01 노후에 염려되는 점

주1) 차수별 변수명이 상이하여 남편 소득과 관련된 모든 변수를 활용하여 분석함(1~2차: PP09IN02F, P09IN02L, 3~7차: P09IN02)

주2) 좋은 일자리 정도를 확인하기 위하여 개인이 응답한 임금, 일만족도, 사회적직업위세를 분석함. 사회적직업위세는 직업력의 직업코드를 활용하여 간즈봄의 직업위세 자료를 연계하여 분석하였음.

IV. 연구결과

1. 베이비부머 여성의 경력 유형

베이비부머 경력 상태 유지 기간과 같이 각 상태에서의 시간 비중만을 확인할 경우 경력 상태의 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 파악하기 어렵다는 단점을 가진다(최지원, 2015). 따라서 각 경력 상태의 변화과정을 확인하기 위해 경력 상태의 배열을 확인할 필요가 있다. 경력 배열 상위 10개 패턴을 도출한 결과는 다음 <표 4>와 같다. 베이비부머 여성의 경력 상위 10개 패턴 중 NMF: 가족종사자 상태가 240개월 동안 지속되는 패턴이 104개(37.68%)로 가장 빈번한 것으로 나타났다.

<표 4> 베이비부머 여성의 경력 상위 10개 패턴

상태 배열(상태/기간)		빈도(명)	백분율(%)	상태 배열(상태/기간)		빈도(명)	백분율(%)
1		104	37.68	6	NMF/216-NTF/24	4	1.45
2	BUS/240	46	16.67	7	BUS/168-na/72	3	1.09
3	TF/240	13	4.71	8	BUS/192-na/48	3	1.09
4	BUS/168-NMF/72	6	2.17	9	na/240	3	1.09
5	FR/240	4	1.45	10	BUS/120-na/120	2	0.72

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음

베이비부머 여성의 경력 유형의 수를 결정하기 위해 군집 수의 질을 결정하는 군집 내 최소 케이스 수, 군집 간 거리(average.between), Sihouette 계수(avg.silwidth), entropy 지표의 결과 값을 확인하였다. 군집 내 최소 케이스 수는 5, 6개 유형이 12개, 7개 유형이 7개, 8, 9개 유형이 6개, 10개 유형이 4개로 나타났다. 군집 간 거리(average.between)와 군집 내 거리(average.within)는 5개 유형에서 급격히 감소하였으며 6개 유형부터 크게 증가하였다. 실루엣계수는 -1에서 1까지의 값을 보이며, 1에 가까울수록 군집 내 응집성이 높고, 군집 간 분리성이 높아 군집이 잘 나누어진 것으로 판단할 수 있다. 일반적으로 0.5보다 크면, 클러스터링이 잘 된 것이라 평가하는 데 모든 유형의 실루엣 계수는 0.5보다 크게 나타났으며, 5개 유형의 값이 가장 크게 나타났다. entropy는 군집 수가 증가할수록 값이 커지고 있어 군집의 수가 작을수록 적절한 군집의 수로 평가한다. 따라서 이 연구에서는 군집 수의 질을 결정하는 지표의 결과를 토대로 평가할 때 5개 유형이 가장 적절한 것으로 판단된다

(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 베이비부머 여성의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 케이스 수	149	51	17	12	12	7	6	6	4
average.between	460.073	460.770	459.410	159.276	433.208	433.153	433.062	420.728	420.614
average.within	186.536	133.287	116.926	108.276	93.690	88.390	83.972	73.700	71.071
avg.silwidth	0.591	0.698	0.709	0.723	0.694	0.701	0.711	0.681	0.684
entropy	0.690	0.999	1.118	1.197	1.430	1.480	1.516	1.690	1.718

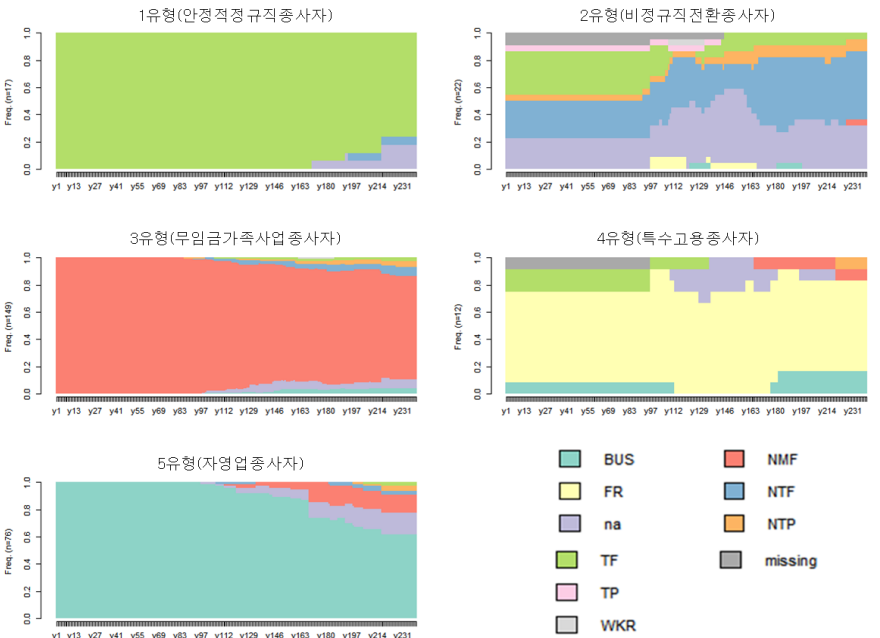
베이비부머 여성의 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 고려하여 유형 1의 경력패턴을 분석한 결과 TF: 정규전일제임금종사자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴으로 분석된다. 비정규전일제 임금근로자로 전환된 기간은 2.7개월에 불과하였다. 따라서 유형 1은 안정적정규직종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 2의 경력 패턴을 분석한 결과 8년 되는 시점까지는 경력패턴이 유지되다 8년 이후부터 변동이 심해지는 모습을 보인다. 기존 비정규전일제임금근로자 중 일부는 노동시장에서 이탈 후 다시 재진입하는 모습을 보이고, 기존 정규직전일제임금근로자는 대체로 비정규전일제임금근로자로 전환되거나 일부는 비정규시간제임금근로자로 전환되는 것이 주요한 패턴으로 분석된다. 유형 2는 비정규전일제임금근로자 상태로 유지된 기간이 82.41개월(34.34%), 정보없음이 73.91개월(30.80%), 정규전일제임금근로자 43.68개월(18.20%), 비정규시간제임금근로자 15.68개월(6.53%)의 순으로 나타났다. 따라서 유형 2는 비정규직전환종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 3의 경력 패턴을 분석한 결과 NMF: 가족종사자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 3은 가족종사자 상태로 유지된 기간이 218.58개월(91.08%)로 가장 길다. 따라서 유형 3은 무임금가족사업종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 4의 경력패턴을 분석한 결과 FR: 특수고용상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 4는 특수고용상태로 유지된 기간이 169.2%(70.50%)로 가장 길다. 따라서 유형 4는 프리랜서 유형으로 명명할 수 있다. 유형 5의 경력패턴을 분석한 결과 BUS: 사업자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 5는 사업자 상태로 유지된 기간이 211.28개월(88.03%)로 가장 길다. 따라서 유형 5는 자영업종사자 유형으로 명명할 수 있다(〈표 6〉, [그림 1] 참조).

〈표 6〉 베이비부머 여성의 경력 유형별 상태 유지 기간

(단위: 개월, %)

구분	유형1 안정적정규직종 사자 (17개)		유형2 비정규직전환종 사자 (22개)		유형3 무임금가족사업 종사자 (149개)		유형4 프리랜서 (12개)		유형5 자영업 종사자 (76개)	
	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율
BUS	0	0.00	1.41	0.59	3.72	1.55	19.6	8.17	211.28	88.03
FR	0	0.00	3.73	1.55	0	0.00	169.2	70.50	0	0.00
NA	7.1	2.96	73.91	30.80	6.77	2.82	16	6.67	12.95	5.40
NMF	0	0.00	0.64	0.27	218.58	91.08	6.2	2.58	11.74	4.89
NTF	2.7	1.13	82.41	34.34	5.49	2.29	0	0.00	2.05	0.85
NTP	0	0.00	15.68	6.53	3.09	1.29	1.8	0.75	1.2	0.50
TF	230.2	95.92	43.68	18.20	2.19	0.91	19.2	8.00	0.79	0.33
TP	0	0.00	6.5	2.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음



[그림 1] 베이비부머 여성의 경력 유형 패턴

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음

2. 베이비부머 여성의 경력유형별 특성

1) 인구통계학적 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 교차 분석 및 F검정을 실시하였다. 그 결과는 <표 7>과 같다. 베이비부머 여성의 혼인 연령은 평균 24.01세, 출산 연령의 평균은 25.12세, 출산 횟수는 평균 2.28명, 교육년수의 평균은 10.11년이었다. 베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성의 차이를 확인한 결과 혼인 연령, 출산 연령, 교육년수에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 7> 베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성

구분	유형	N	M	SD	F	구분	유형	N	M	SD	F
혼인 연령	1	17	25.59	1.698	2.940** 1)3	출산 횟수	1	16	2.19	0.544	1.974
	2	22	24.75	2.712			2	17	1.88	0.600	
	3	149	23.56	3.426			3	145	2.37	0.744	
	4	12	25.50	2.153			4	12	2.17	0.835	
	5	76	24.12	2.725			5	76	2.25	0.714	
	전체	276	24.01	3.108			전체	266	2.28	0.726	
출산 연령	1	16	26.88	1.708	3.511** 1)3	교육 년수	1	17	15.12	2.781	27.925*** 1)2,3,5 4)3, 5)3
	2	17	26.06	2.633			2	20	10.50	2.685	
	3	145	24.56	3.399			3	149	8.93	2.631	
	4	12	26.75	2.598			4	12	12.17	1.528	
	5	76	25.36	3.309			5	76	10.89	2.480	
	전체	266	25.12	3.285			전체	276	10.11	3.031	

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .000$

2) 가정 배경 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 가정 배경의 차이를 확인한 결과 아버지의 학력, 남편의 교육년수는 유형 간 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 특히 아버지의 학력은 유형 1이 유형 2, 3, 5와 비교했을 때 유의미한 차이가 있었고, 남편의 교육년수는 유형 1이 유형 2, 3, 5보다 유의미하게 높게 나타났고, 유형 4는 유형 3보다 유의미하게 높게 나타났다. 남편의 소득과 경제활동 인식은 유형 간 유의미한 차이가 없었다. 성역할인식은 유형 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나 사후 검정(Scheffe) 결과 집단 간 차이는 없었다(<표 8> 참조).

〈표 8〉 베이비부머 여성의 경력유형별 가정 배경 특성

구분		유형1	유형2	유형3	유형4	유형5	평균	F
결혼 전	아버지학력 ¹⁾	3.13	1.35	1.96	2.70	2.04	2.24	6.201*** 1)2,3,5
	가정형편 ²⁾	3.06	3.40	3.46	3.17	3.29	3.28	1.312
결혼 후	남편교육년수	15.41	11.65	10.05	14.17	11.54	12.56	27.925*** 1)2,3,5 / 4)3
	남편소득	302.6	223.3	247.7	203.8	182.5	229.6	1.991
	여성경제활동에 대한 남편의 인식 ³⁾	4.35	3.68	4.01	4.00	4.08	4.02	1.816
	성역할에 대한 본인의 인식 ⁴⁾	2.90	2.60	2.51	2.91	2.74	2.62	4.125**

주1) 아버지 학력의 응답값은 1. 무학, 2. 초등학교 3. 중학교, 4. 고등학교, 5. 전문대학, 6. 4년제 대학, 7. 대학원 석사, 8. 대학원 박사.

주2) 15세 때의 가정형편 응답 값은 '1: 아주 잘 사는 편이었다 ~ 5: 아주 어려운 편이었다'로 5에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주3) 남편의 경제활동 인식 '1: 매우 반대 ~5: 매우 찬성'으로 5에 가까울수록 긍정으로 해석됨

주4) 성역할인식 4점에 가까울수록 성별에 따른 역할의 차이가 없는 것으로 인식한다고 해석됨

주5) * p<.05, ** p<.01, *** p<.000

3) 진입 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 진입 특성을 분석하기 위해 첫 일자리 진입 연령, 첫 일자리 직업, 첫 일자리 고용형태를 분석하였다(〈표 9〉 참조). 첫 일자리 진입 연령은 유형 1과 유형 5(각 19.6세)가 가장 빨랐다. 첫 일자리 직업을 살펴본 결과 유형 1은 전문가 및 관련 종사자(58.8%), 유형 2는 사무종사자(36.8%), 유형 3은 기능원 및 관련 기능 종사자(41.2%), 유형 4는 사무 종사자(63.6%), 유형 5는 기능원 및 관련 기능 종사자 비율이 높게 나타났다. 첫 일자리 고용 형태를 분석한 결과 유형 1은 100% 정규직이었고, 다른 유형의 정규직 비율도 높은 편이었다. 다만 유형 4의 경우 비정규직의 비율이 37.5%로 다른 유형과 비교할 때 높은 수준이었다.

〈표 9〉 베이비부머 여성의 경력유형별 가정 배경 특성

구분			유형1	유형2	유형3	유형4	유형5	계
첫 일자리 진입 연령			빈도 19.6	빈도 20.1	빈도 19.9	빈도 20.9	빈도 19.6	빈도 19.9
첫 일자리 직업	전문가 및 관련 종사자	빈도	10	1	2	1	3	17
		비율	58.8%	5.3%	1.7%	9.1%	4.8%	7.4%
	사무 종사자	빈도	4	7	17	7	17	52
		비율	23.5%	36.8%	14.3%	63.6%	27.0%	22.7%
	서비스 종사자	빈도	1	2	10	2	5	20
		비율	5.9%	10.5%	8.4%	18.2%	7.9%	8.7%
	판매 종사자	빈도	1	2	6	1	6	16
		비율	5.9%	10.5%	5.0%	9.1%	9.5%	7.0%
	농림어업 숙련 종사자	빈도	0	1	19	0	3	23
		비율	0.0%	5.3%	16.0%	0.0%	4.8%	10.0%
첫 일자리 고용 형태	기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	1	2	49	0	21	73
		비율	5.9%	10.5%	41.2%	0.0%	33.3%	31.9%
	장치/기계 조작 및 조립 종사자	빈도	0	0	7	0	3	10
		비율	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	4.8%	4.4%
	단순노무 종사자	빈도	0	4	9	0	5	18
		비율	0.0%	21.1%	7.6%	0.0%	7.9%	7.9%
	계	빈도	17	19	119	11	63	229
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	정규직	빈도	17	14	86	5	44	166
		비율	100.0%	82.4%	90.5%	62.5%	84.6%	87.8%
첫 일자리 고용 형태	비정규직	빈도	0	3	9	3	8	23
		비율	0.0%	17.6%	9.5%	37.5%	15.4%	12.2%
	계	빈도	17	17	95	8	52	189
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4) 결과특성

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 결과 특성을 확인하기 위하여 직업 및 일자리에 관련된 현 직업, 좋은 일자리(임금, 일만족도, 직업위세지수), 건강·여가·생활만족도, 노후생활 계획에 대하여 분석하였다(〈표 10〉 참조). 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 현재 종사하는 직업의 직업분류를 살펴보면, 유형 1은 전문가 및 관련 종사자(41.2%), 유형 2는 서비스 종사자(22.7%), 유형 3은 농림어업 숙련 종사자(53.7%), 유형 4는 판매종사자(66.7%), 유형 5는 서비스 종사자(26.3%)의 비율이 높게 나타났다.

〈표 10〉 베이비부머 여성의 경력유형별 현재 종사하는 일의 직업분류(KSCO) 결과

구분		계	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
관리자	빈도	2	1	-	1	-	-
	비율	0.9%	5.9%	-	0.7%	-	-
전문가 및 관련 종사자	빈도	14	7	-	2	2	3
	비율	6.0%	41.2%	-	1.3%	16.7%	3.9%
사무 종사자	빈도	6	-	1	4	-	1
	비율	2.6%	-	4.5%	2.7%	-	1.3%
서비스 종사자	빈도	39	2	5	11	1	20
	비율	16.7%	11.8%	22.7%	7.4%	8.3%	26.3%
판매 종사자	빈도	38	-	3	14	8	13
	비율	16.3%	-	13.6%	9.4%	66.7%	17.1%
농림어업 숙련 종사자	빈도	94	-	1	80	-	13
	비율	40.3%	-	4.5%	53.7%	-	17.1%
기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	12	-	1	7	-	4
	비율	5.2%	-	4.5%	4.7%	-	5.3%
장치/기계 조작 및 조립 종사자	빈도	3	-	-	2	-	1
	비율	1.3%	-	-	1.3%	-	1.3%
단순노무 종사자	빈도	25	1	3	14	-	7
	비율	10.7%	5.9%	13.6%	9.4%	-	9.2%
무응답	빈도	-	6	8	14	1	14
	비율	-	35.3%	36.4%	9.4%	8.3%	18.4%
계		233	17	22	149	12	76
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

좋은 일자리를 평가할 수 있는 임금, 만족도, 직업위세지수를 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별로 살펴보면 다음과 같다(〈표 11〉 참조). 경력유형별 임금은 평균 5.01이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 5, 유형 2, 유형 3의 순으로 높았다. 유형 1의 임금은 다른 4개 유형과 비교했을 때 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다($F=9.093$, $p=.000$). 경력유형별 일만족도는 평균 2.87이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 3, 유형 5, 유형 2의 순으로 만족도가 높게 나타났다. 더욱이 유형 1의 만족도 수준은 유형 2, 3, 5와 비교해 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다($F=5.610$, $p=.000$). 경력유형별 직업위세지수는 점수가 커질수록 일자리의 직업위세가 높은 것을 의미한다. 이들 일자리 직업위세의 평균은 27.01이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 2와 5, 유형 3의 순으로 높게 나타났다. 더욱이 유형 1의 직업위세지수는 유형 2, 3, 5와 비교해 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다($F=29.861$, $p=.000$).

〈표 11〉 베이비부머 여성의 경력유형별 좋은 일자리 분석 결과

구분	유형	N	M	SD	F
임금 ¹⁾	1	11	5.95	0.669	9.093*** 1)2,3,4,5
	2	13	4.90	0.226	
	3	54	4.89	0.615	
	4	11	5.17	0.395	
	5	56	4.94	0.550	
	전체	145	5.01	0.616	
일만족도 ²⁾	1	14	2.21	0.579	5.610*** 2,3,5)1
	2	15	3.00	0.535	
	3	139	2.93	0.573	
	4	12	2.50	0.905	
	5	64	2.94	0.687	
	전체	244	2.87	0.645	
직업위세지수 (ISEI)	1	11	50.57	17.190	29.861*** 1)2,3,5
	2	14	28.35	6.712	
	3	135	23.10	8.952	
	4	11	42.18	10.255	
	5	62	28.35	9.373	
	전체	233	27.01	11.658	

주1) 임금은 ln으로 변환하여 활용함

주2) 일만족도의 응답 값은 1: 매우 만족함~5: 매우 불만족함으로 5에 가까울수록 부적으로 해석됨

주3) 직업위세지수는 한국표준직업분류(7차)와 국제표준직업분류(ISCO-08)이 매칭된 최근 버전을 기준으로 연결하였음 (통계분류포털, https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/kssc/ccc/forwardPage.do?gubun=002_1#)

주4) * p<.05, ** p<.01, *** p<.000

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 현재 종사하는 직업과 본인의 교육, 능력 수준과의 일치도를 살펴보면 다음과 같다. 일과 교육의 일치 수준은 평균 2.90로 수준에 적합한 보통 수준이었으며, 유형 2, 유형 5, 유형 3, 유형 4, 유형 1의 순으로 본인의 교육수준보다 낮은 수준의 일을 한다고 인식하였으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 일과 능력의 일치 수준은 평균 2.92로 수준에 적합한 보통 수준이었으며, 유형 2, 유형 4 & 5, 유형 3, 유형 1의 순으로 본인의 능력 수준보다 낮은 수준의 일을 한다고 인식하였으며, 유형 2는 통계적으로 유의미한 수준에서 유형 3에 비교해 낮은 능력 수준의 일을 한다고 인식하는 것으로 확인되었다($F=3.285$, $p=0.012$).

〈표 12〉 경력유형별 현재 종사하는 일과 교육, 능력수준의 일치 정도 차이

구분	유형	N	M	SD	F
일 교육 수준 일치	1	14	3.00	0.000	2.155
	2	15	2.67	0.488	
	3	139	2.91	0.329	
	4	12	2.92	0.289	
	5	64	2.89	0.362	
	전체	244	2.90	0.342	
일 능력 수준 일치	1	14	3.00	0.000	3.285* (p=0.012)
	2	15	2.67	0.488	
	3	139	2.94	0.263	
	4	12	2.92	0.289	
	5	64	2.92	0.324	
	전체	244	2.92	0.298	

주) 응답값은 '1:수준이 매우 낮다, 2:수준이 약간 낮은 편이다, 3:수준이 맞는다, 4:수준이 약간 높은 편이다, 5:수준이 매우 높다'임

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 현재 건강상태에 대한 인식 수준을 살펴보면 다음과 같다(〈표 13〉 참조). 현재 인식한 건강상태는 평균 2.28로 보통인 2점보다 다소 높게 나타났다. 유형 2의 건강상태가 가장 양호하고, 유형 3의 건강상태가 가장 좋지 않은 것으로 나타났으나 통계적으로 집단 간 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 여가활동충분도는 평균 4.31로 평균 4점 보다 다소 높게 나타났다. 유형 4가 가장 긍정적으로 응답하였고, 유형 5가 가장 부정적으로 응답하였으며, 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여가활동만족도는 평균 4.39로 평균 4점보다 다소 높게 나타났다. 유형 4의 만족도가 가장 높게 나타났고, 유형 5가 가장 낮게 나타났다. 행복도는 평균 6.47점였으며, 유형 4가 가장 높았고, 유형 5가 가장 낮았다.

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 노후준비에 대한 계획을 살펴보면 다음과 같다. 노후생활을 위한 경제적 준비 여부로 보면 평균 1.38로 1.50이 보통인 것과 비교해 어느 정도 준비를 하는 것으로 나타났다. 노후의 경제적 준비를 하는 순으로는 유형 1, 유형 2, 유형 3, 유형 5, 유형 4 순이었으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 일을 그만둘 계획인 나이에 대해서는 평균 64.94세까지 일하고자 하였으며, 유형 3, 유형 5, 유형 4, 유형 1, 유형 2 순으로 길게 일하고자 하는 것으로 확인되었다. 더욱이 유형 3(68.32세)과 유형 2(55.33세) 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 13〉 베이비부머 여성의 경력유형별 현재 건강/여가/노후준비에 대한 인식 수준 차이

구분	유형	N	M	SD	F
현재 건강 상태 ¹⁾	1	17	2.29	0.849	0.297
	2	20	2.15	0.745	
	3	149	2.32	0.887	
	4	12	2.17	0.577	
	5	76	2.24	0.907	
	전체	274	2.28	0.866	
여가 활동 충분도 ²⁾	1	14	4.79	0.381	2.657*
	2	20	4.55	0.303	
	3	145	4.33	0.120	
	4	11	5.18	0.325	
	5	72	3.96	0.170	
	전체	262	4.31	0.089	
여가 활동 만족도 ²⁾	1	14	4.71	0.286	1.215
	2	20	4.50	0.256	
	3	145	4.39	0.103	
	4	11	4.91	0.343	
	5	72	4.19	0.151	
	전체	262	4.39	0.076	
행복도 ³⁾	1	14	6.86	0.345	1.464
	2	20	6.90	0.307	
	3	145	6.41	0.111	
	4	11	7.09	0.392	
	5	72	6.29	0.214	
	전체	262	6.47	0.092	
노후 경제 준비 여부 ⁴⁾	1	17	1.24	0.437	0.480
	2	20	1.35	0.489	
	3	149	1.39	0.489	
	4	12	1.42	0.515	
	5	76	1.41	0.495	
	전체	274	1.38	0.487	
일 그만둘 나이	1	17	58.00	4.243	6.303*** 3)2
	2	18	55.33	16.259	
	3	145	68.32	15.374	
	4	11	58.91	5.839	
	5	73	63.12	11.721	
	전체	264	64.94	14.306	

주1) 현재건강상태의 응답 값은 '1: 불편감이 없다/지장이 없다 ~ 3: 매우 심한 불편감이 없다'로 3에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주2) 여가활동 충분도 및 만족도 1: 매우 부족/불만족, 7: 매우 충분/만족으로 1에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주3) 행복도는 1(최저)~10(최고)까지 점수로 응답

주4) 노후생활을 위한 경제적 준비 여부의 응답 값은 '1:경제적 준비를 하고 있다, 2: 경제적 준비를 하고 있지 않다'로 2에 가까울수록 부정적으로 해석함

주5) * p<.05 ** p<.01 *** p<.000

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 노후에 염려되는 점을 살펴본 결과 모든 유형이 건강이 염려된다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 다만 유형 2(27.3%)와 유형 5(26.3%)의 경우 경제적 문제가 염려된다고 응답한 비율이 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났다.

〈표 14〉 베이비부머 여성의 경력유형별 노후에 염려되는 점

구분		계	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
건강	빈도	213	12	16	123	9	53
	비율	77.2%	70.6%	72.7%	82.6%	75.0%	69.7%
경제적 문제	빈도	53	3	6	23	1	20
	비율	19.2%	17.6%	27.3%	15.4%	8.3%	26.3%
기타	빈도	10	2	0	3	2	3
	비율	11.8%	11.8%	0.0%	2.0%	16.7%	3.6%
계		276	17	22	149	12	76
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

기타: 마땅히 할 일이 없는 것, 자녀의 분가, 결혼 등 자녀문제, 외로움, 남편과의 관계 등

V. 결론 및 제언

이 연구는 경력 중기 이후부터 퇴직 전후 시기까지 도달한 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 특성, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 베이비부머 여성의 경력유형은 크게 안정적정규직종사자, 비정규직전환종사자, 무임금가족사업종사자, 프리랜서, 자영업종사자의 5가지 유형으로 구분되었으며, 유형별 특성을 종합하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 안정적정규직종사자 유형은 결혼 전 학력 및 경제력이 높은 부모 밑에서 자랐으며, 이러한 좋은 환경은 높은 학력, 늦은 결혼과 출산, 학력과 소득이 높은 남편을 만나 정규직의 전문직종에 종사하는 여성 유형이라고 볼 수 있다. 따라서 이들 유형은 고임금, 높은 사회적 지위, 일에 대한 높은 만족도가 나타나며, 미래 노후생활에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있었다.

둘째, 비정규직전환종사자 유형은 비교적 어려운 가정환경에서 자랐으나 평균 수준의 교육을 받았으며 결혼, 출산, 남편의 학력과 소득 모두 평균 수준으로 크게 상이한 특징은 없었다. 다만 배우자의 경제활동에 대해 남편이 배우

부정적으로 인식하는 편이었고, 여성 또한 성역할에 대한 고정관념을 가지고 있어 경력단절 기간이 매우 길었다. 그러므로 다른 유형과 비교해 자신이 가진 교육수준과 능력 수준에 비해 다소 낮은 수준의 일을 하고 있다고 인식하고 있었으며, 만족도도 낮았다. 하지만 미래 노후생활에 대해 긍정적으로 인식할 확률이 높고 노후에 대한 경제적인 준비도 평균 이상으로 하고 있었다. 이 유형의 여성들은 개인이 가진 능력을 발휘할 기회를 얻지 못했으므로 배우자의 인식을 변화시켜 여성들이 가지고 있는 역량을 발휘할 수 있도록 봉사활동, 재능기부, 시간제근로 등의 기회를 제공해야 할 것이다.

셋째, 무임금가족사업종사자 유형 또한 비교적 어려운 가정환경에서 자랐으나 비정규직전환종사자에 비해 교육수준이 높지 않고 이른 혼인과 출산을 경험했다. 남편은 여성의 경제활동에 대해 부정적으로 인식하는 수준은 아니었으나 오히려 여성이 고정관념에 가까운 고정된 성역할을 가지고 있었다. 이들 남편의 교육수준은 가장 낮았으나 소득수준은 높아 남편이 하는 일을 무임금으로 도와주는 형태로 일하고 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 이 유형의 여성들은 노후에 대해 경제적인 준비는 하고 있으나 건강상태, 여가활동, 행복도에 대해서 부정적으로 인식하고 있었다. 이들은 자신의 삶보다 남편, 가족의 삶을 중시할 확률이 높다. 본인의 건강, 여가, 행복에 관한 관심을 높이고 긍정적인 노후생활을 보내기 위해서는 삶의 중심이 가족보다 자신에게 이동될 수 있도록 상담, 교육 등의 지원이 필요하다. 또한, 배우자의 건강악화, 죽음 등으로 가족 생계를 담당하게 될 수 있으므로 노동시장에 진입할 수 있는 준비를 하도록 관련 제도가 요구된다.

넷째, 프리랜서 유형은 비교적 좋은 가정환경에서 자라 교육수준이 높고 남편의 학력도 높으나 남편의 경제력, 즉 소득수준이 평균 이하로 낮았다. 경제적인 이유로 노동시장에 남아있었을 것으로 예상하며 다른 유형에 비해 하나의 일자리를 유지하는 것이 아니라 정규직 근로, 자영업 등 다양한 이력이 이러한 가정을 뒷받침해준다. 따라서 미래 노후에 대해 경제적인 준비를 하지 않고 있으나 질적인 측면인 건강, 여가, 행복에서 안정적정규직일자리 유형보다 높은 수준으로 나타났다. 이들이 긍정적인 노후생활을 하기 위해서는 소득이 있으며 지속적으로 일할 수 있는 기회가 제공되어 다른 유형에 비해 경제력이 유지된다면 현재 보여지는 긍정적인 인식이 노후에도 유지될 것으로 예상된다.

다섯째, 자영업종사자 유형은 비교적 평균 수준의 가정에서 평균 수준의 교육을 받고 결혼, 출산 모두 평균 수준이었으나 남편의 학력과 소득수준이 다른 유형에 비해 낮아 가족의 생계를 담당하고 있을 것으로 예상된다. 이 유형의

여성들은 미래 노후생활에 대해 모든 부분에서 부정적으로 인식하고 있었다. 노후에 대한 경제적인 준비도 되어 있지 않았으며, 여가생활, 행복도 모두 매우 낮았고 다른 유형에 비해서도 월등히 오래 일하게 될 것으로 예상하고 있었다. 이 유형은 본인의 건강이 악화되거나 가족 중 다른 구성원의 사고가 생기는 경우 노후에 빈곤층으로 떨어질 수 있어 제도적인 안전장치가 필요할 것으로 보인다.

이 연구 결과는 다음과 같은 면에서 중요한 의의를 지닌다.

첫째, 다수의 여성 경력연구가 경제활동인구, 임금 종사자에 국한되어 있다는 한계를 넘어 무임금가족사업종사자, 프리랜서, 자영업종사자까지 범위를 넓혀 보았다는 것이다. 특히 베이비부머 여성의 경력유형 중 무임금가족사업종사자의 비율이 54%로 가장 높았다. 이 결과는 여성의 경력패턴을 상용직 지속형, 비상용직 전환형, 임시직 주도형, 자영업주도형으로 분류한 선행연구 결과(정혜주·민윤경·변보경, 2019)를 지지했다. 청년패널(YP) 자료를 활용하여 대졸 여성의 경력유형을 분류한 정혜주·민윤경·변보경(2019) 연구는 고용형태 특성에 따라 상용직, 비상용직, 임시직, 자영업 4가지 유형으로 경력이 군집됨을 확인하였다. 하지만 정혜주·민윤경·변보경(2019)의 연구는 전문대학 이상을 졸업한 1990년 전후에 출생한 대졸 여성의 경력을 보았기 때문에 베이비부머를 대상으로 한 본 연구의 주요 결과인 ‘무임금가족종사자’ 유형이 나타나지 않은 차이가 있었다. 이러한 차이는 앞서 논의했던 베이비부머의 코호트적 특성에 따른 것으로 해석할 수 있다. 이호숙(2019)은 베이비부머(50, 60대) 여성을 중간계급과 노동계급 직종에 종사했던 두 그룹으로 구분한 후 이들의 일가족 및 은퇴 의미에 대한 인식의 차이를 연구했다. 대부분이 대졸자인 중간계급 직종그룹의 여성은 노동자로서의 자기정체성을 매우 중요시한 반면 고등학교 이하 졸업자가 많은 노동계급 직종그룹은 자신의 경제활동을 생계부양자인 남편을 돕는 보조적인 것으로 인식한다는 것을 확인하였다. 이는 여성의 경력은 남성에 비해 성역할 인식에 더 많은 영향을 받는다는 선행연구를 지지하는 결과이다(최수정·정철영, 2010; 김선희, 2006). 특히 베이비부머 세대는 전쟁 전후 세대로 고정된 성역할을 중요시하였기 때문에 무임금가족종사자 유형이 두드러지게 나타난 것으로 해석될 수도 있다.

둘째, 베이비부머 여성의 경력은 다양한 요인에 영향을 받았다. 특히 교육수준은 여성의 경력유형을 결정짓는 가장 중요한 요소로 확인되어 기존 선행연구를 지지하는 결과였다(Super, 1957; Walsh & Osipow, 1983; Sorensen, 1983). 특히 고등교육 참여율이 현재와 같이 높지 않았던 베이비부머 세대의 경우 교육수준에 따른 경력유형의 차이는 더 크게 나타났다. 교육수준이 높을

수록 혼인과 출산연령이 늦어지고 자녀수도 적었으며, 성역할에 대해 수평적으로 인식하고 있었다. 또한, 유유상종의 짝짓기(positive assertive mating) 법칙에 따라 남편의 학력, 소득 또한 높았으며, 그들은 여성의 경제활동을 긍정적으로 지지해주었다. 이와 같은 환경은 노동시장의 첫 일자리가 안정적이며 전문직종에 종사할 기회로 연결되었고, 높은 임금, 사회적 지위 등의 여건은 이후 미래 노후생활을 긍정적으로 인식하게 하는 계기가 되었다. 또한 배우자의 특성도 베이비부머 여성의 경력유형에 영향을 주었다. 배우자의 여성 경제활동에 대한 인식, 배우자의 소득 등은 경력유형을 구분 짓는 주요한 특성으로 도출되었다.

지금까지 논의하였듯이 경력 중기 이후 여성의 경력유형은 개인의 가정배경에서부터 첫 직장 경력, 결혼과 출산, 육아 등에서 서로 상이한 특성을 보였으며, 현재 일자리임금, 만족감, 여가생활에 대한 만족감과 함께 건강상태, 노후준비, 퇴직 등의 특성까지 서로 다른 양상을 보였다. 따라서 하나의 일관된 제도를 마련하는 것이 아니라 유형별 속성을 세밀하게 분석하여 이들이 노후에 겪을 수 있는 어려움을 미리 예측하고, 이를 예방할 수 있는 다양한 제도를 통해 베이비부머 여성의 노후생활이 보호될 수 있도록 세심한 관심을 기울여야 할 것이다. 위 결과는 여성의 경력연구가 경력단절예방과 노동시장 재진입이라는 범위를 넘어 경력 중기 이후 노후까지 이어지는 중고령자의 경력과정을 이해하는 초석이 되었다는데 큰 의의를 갖고 있다. 하지만 패널조사라는 한계 때문에 연속으로 응답하지 않은 경우 표본에서 제거되어 많은 데이터가 분석에 활용되지 못했으며, 20년 이상의 직업력을 분석하고, 로지스틱 회귀분석을 실시하지 못하였다. 본 연구는 베이비부머라는 특수한 세대층을 대상으로 하였기 때문에 베이비부머들이 겪은 시대적 특수성이 반영된 결과로 대상을 달리할 경우 해석에 유의해야 한다. 따라서 후속연구에서는 세대별 여성의 경력유형 양상이 어떠한지 비교해보는 것도 의미있을 것이다.

참고문헌

- 강은나·김재호·황남희·김현정·손동기·배혜원(2015). 은퇴전환기 중고령자의 일·여가 현황과 여가증진방안연구. 한국보건사회연구원.
- 김가을(2007). 비취업 여성의 고용상태 변화와 결정요인에 관한 연구 : 생애주기별 분석. 이화여자대학교. 박사학위 논문.
- 김선희(2006). 역할지향성과 타협상황에 따른 여성의 진로선택: 타협요인 선호도 비교. 아주대학교 박사학위 논문.
- 김은석(2015). “베이비부머의 일의 의미에 대한 고찰”. 고용이슈. 제8권 3호. 34-57.
- 나영선·이수경(2000). 여성생애주기별 특성에 따른 교육체제구축방안에 관한 연구. 한국직업능력개발원.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 1호. 53-72.
- 박선영·김난주·고현승·이윤진(2019). 경력단절여성등 경제활동촉진법에 대한 입법평가. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박영란·홍백의·심우정·부가청(2011). 베이비부머 은퇴 후 생활지원을 위한 신복지모형 개발 연구. 보건복지부.
- 방하남·신동균·이성균·한준·김지경·신인철(2010). 한국 베이비붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구. 한국노동연구원.
- 백인화(2016). 경력단절 여성베이비부머의 구직결정 요인분석. 숙명여자대학교. 박사학위논문.
- 심우정·김은석·하지영(2016). “여성 베이비부머 은퇴자 유형화 연구”. 평생교육·HRD연구. 제12권 3호. 1-29.
- 오명란(2015). 여성장애인의 심리적 복지에 영향을 미치는 생태학적 변인 연구. 전남대학교. 박사학위 논문.
- 이명희·김현주(2018). “고학력 경력단절 여성의 역할전환 과정에 관한 연구”. 한국사회복지질적연구. 제12권 3호. 141-68.
- 이수정·곽미선(2019). “한국 중·고령자의 퇴직 후 삶과 일 인식 유형에 따른 희망일자리 특성 분석”. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 제9권 6호. 185-194.
- 이호숙(2019). 은퇴기 여성의 일-가족 생애이야기와 ‘은퇴’의 의미. 서울대학교. 박사학위논문.

- 임정연·이영민(2015). “순차분석을 활용한 베이비붐 세대의 직업이동 분석”. 한국 콘텐츠학회논문지. 제15권 3호. 146-159.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. 여성연구. 제74호 1권. 79-104.
- 정혜주·민윤경·변보경(2019). “대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구”. 여성연구. 제100권 1호. 69-96.
- 최수정(2009). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 서울대학교. 박사학위논문.
- 최수정·정철영(2010). “기혼여성의 경력패턴 유형 연구”. 농업교육과 인적자원개발. 제42권 2호. 193-223.
- 최지원(2015). 청년층의 경력 유형 연구 : 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교. 서울대학교. 박사학위논문.
- 한준(2001). “최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석”. 노동경제논집. 제 24호 1권. 149-176.
- Betz, N. E., and Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. San Diego, California: Academic Press.
- Blau, P. M., and Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York : Wiley.
- Bobek, B., and Robbins, S. (2005). Counseling for career transition: Career pathing, job loss, and reentry. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 625-650). Hoboken, NJ: John Wiley
- Bronfenbrenner. (1979). *The Ecology of Human Development*. Havard University Press.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4):241-251.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE.
- Han, S., and Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of Retirement. *American Journal of Sociology*, 105 (1), 191-236.
- Korupp, S. E., Sanders, K., & Ganzeboom, H. B. G. (2002). The intergenerational transmission of occupational status and sex typing at children’s labour market entry. *European Journal of Women’s Studies*, 9(1), 7-29.
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of a Mans’s Life*. Ballantine Books.

- Sorensen, A. (1983). Women's Employment patterns after marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 45(2), 311-321.
- Stovel, K., Savage, M and Bearman. P. (1996). Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970. *American Journal of Sociology*, 102(2), 358-399.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Walsh, W. B., and Osipow, S. H. (1983). *Handbook of vocational psychology*. Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates.

Abstract

A Study on the Career Types of Baby Boomer Women

Misun, Kwak*·Juri Ahn**

The study aims to identify the type of career of baby boomers women who have reached the period from the mid-career to the post-retirement period. It also compared and analyzed demographic, family background, entry and outcome characteristics by type, and further aimed at comparing perceptions of old age by type of career. To accomplish the research purpose, Korean Longitudinal Survey of Women and Families data administrated by the Korea Women's Development Institute was used and multichannel sequence analysis and cluster analysis were applied using R packages.

As a result of the study, the types of career after the mid-term career of baby boomers were largely divided into five types: Stable full-time employee(type 1), Non-regular worker conversion employee(type 2), No-wage family business worker(type 3), Special employment worker(type 4), a self-employed worker(type 5). Demographic characteristics, family background characteristics, entry characteristics, and outcome characteristics were identified differently for each type. Therefore, the results of this study will be an important basis for understanding the mid-term career of baby boomer women and the mid-term career that extends to their old age.

Keywords : Baby Boomer, Women, KLoWF, multichannel sequence analysis, cluster analysis

* First Author: Assistant Professor, Kyonggi University

** Corresponding Author : Doctoral Student, Seoul National University