

청년기 여성의 일자리 안정성에 대한 코호트 비교분석*

장 지 연**

요약

본 연구는 과거 코호트에 비해 최근 청년층으로 올수록 일자리 안정성의 성별격차가 줄어들었는지 질문하고, 이직위험률의 코호트 비교분석을 통해 질문에 답하였다. 지난 30여년간 일자리 안정성의 성별격차는 감소하였다. 여성 고용안정성의 증가가 획기적인 수준이었다고 평가하기는 어렵다. 하지만 같은 기간 동안 남성 청년의 고용불안정이 심화되어 온 것을 감안하면, 정부 정책은 청년 여성의 고용불안 심화를 억제하는 정도로는 가능한 것으로 보인다. 일자리 안정성의 성별격차는 경쟁시장인 2차시장보다 내부노동시장인 1차시장에서 더 컸으나, 성별격차의 감소는 1차시장과 2차시장에서 모두 진행되고 있는 것으로 나타났다. 청년기 여성의 일자리 불안정성은 여성이 집중되어 있는 소위 '여성일자리'에서 더 심각하며, 이는 최근 30여년동안 개선되는 조짐이 보이지 않는다. 이는 성별직종분리가 여성들이 자신의 편익을 최대화하기 위해 자발적으로 선택한 결과라는 신고전주의 경제학의 함의와는 배치되는 것이다. 노동시장의 성별분절을 해소하기 위한 정책적 노력이 더욱 진지하게 시도되어야 할 것이다.

주요어: 청년기 여성, 고용안정성, 이직위험률

* 본 논문은 한국연구재단의 연구비(과제번호: 2018S1A5A2A03039022, 과제명: '세계화와 세대 간 불평등의 구조') 지원을 받아 수행되었음.

** 한국노동연구원 선임연구위원(jchang@kli.re.kr)

1. 문제 제기

우리나라에서 여성고용율은 여전히 낮은 수준이다. 15-64세 여성고용율은 2000년 50%에서 2019년에는 57.8%로 증가 추세에 있으나, 남성과의 차이가 크고 다른 나라 여성과의 차이도 여전히 크다. 성별임금격차도 매우 커서 여성의 임금이 남성임금의 60% 수준에 머물고 있다. 고용율과 임금격차가 표면에 드러나는 사실이라면, 이런 현상을 초래하는 원인으로 지목되는 것은 여성의 근속기간이 짧다는 사실이다. 여성의 근속기간이 짧다보니 남성보다 고용율도 낮고 임금격차도 크게 나타날 수밖에 없다.

물론, 짧은 근속기간이 아니라도 여성은 차별적인 노동시장에 직면한다. 조수철·김영미(2020)는 노동시장 경력을 통제하고 보더라도 여성비율이 높은 일자리에서 성별임금격차가 크다는 사실을 보여주면서, 이런 현상을 여성이 다수를 차지하는 일자리에 대한 가치절하로 설명하였다. 김창환·오병돈(2019)은 노동시장 경력이 문제되지 않는 대졸 초임에 있어서도 여성은 남성에 비해 임금이 낮은 수준에서 출발한다는 사실을 증명함으로써 여성에게 불리한 차별적인 노동시장임을 시사하였다. 그러나 이 두 논문은 경력단절 이외에 다른 차별적 요인이 있다는 주장을 하는 것이지, 경력단절이나 근속기간이 문제가 아니라는 주장을 하는 것은 아니다. 성별 임금격차나 M자형의 연령별 고용율 패턴이 유지되는 현상을 설명하려면, 근속기간이나 노동시장 경력의 영향을 빼놓을 수는 없다. 요컨대, 여성의 일자리 안정성이 낮다는 점은 여전히 커다란 문제이다.

여성의 근속기간이 남성보다 짧다는 사실은 다음과 같은 몇 가지 기제들이 복합적으로 작용한 결과이다. 첫째, 서비스업 비중이 높아지는 산업구조의 변화이다. 서비스업종은 제조업에 비해 기업의 설립과 폐업의 사이클이 빠르고 고용에 있어서도 비정규직을 활용하는 경향이 있다. 여성은 이러한 서비스업종에 취업하는 비율이 높다. 둘째, 출산과 양육을 계기로 이직하는 경력단절이 여전히 많다. 우리나라에서 0-18세 자녀를 둔 여성의 고용율은 55.2%인데, 이는 70%대인 유럽의 주요국들에 비해 현저히 낮은 수준이다(전운정, 2019). 셋째, 여성들이 취업하고 있는 일자리의 질이 낮다. 비정규직 비율이 높고 저임금 일자리이다. 성별 임금격차의 원인이 여성의 근속기간이나 노동시장 경력이 짧은 탓이라고 하면서, 근속기간이 짧은 것은 저임금 일자리 비중이 높아서라고 말하는 것은 순환논법처럼 들린다. 하지만 빼놓고 지나갈 수 없는 중요한 사실이다. 산업구조의 변화나 여성의 출산은 선진국 여성들도 모두 겪는 일이지만 우리만 유독 경력단절이나 근속기간의 문제가 두드러지는 것은 분명하다.

여성고용의 불안정성을 드러내기 위해서는 여성이 비정규직이나 영세사업장 종사자로 일하는 비율이 높다는 사실을 보여주거나 연령별 고용율 그래프가 중간이 움푹 들어간 M자형임을

확인하는 방법이 있다. 그러나 이런 방법은 모두 고용불안정성을 간접적으로만 보여준다. 여성 일자리의 유지기간이 남성에 비해 짧은지 살펴볼 필요가 있다.

여성의 경력단절에 대응하는 정책적 개입은 꾸준히 시행되었다. 보육서비스 확대와 육아휴직제도, 그리고 적극적 고용개선조치(AA) 등이 그것이다. 이러한 정책개입에 힘입어 여성의 일자리 안정성은 향상되었을까? 본 연구의 일차적인 목적은 여성의 일자리 안정성이 과거보다 향상되고 있는지, 남성과의 격차를 줄여가고 있는지 살펴보는 것이다.

이 질문에 답하기 위해서는 모든 연령대 여성 일자리를 한꺼번에 분석하는 것보다는 청년기 여성에 집중하는 것이 바람직할 것으로 판단하였다. 경력단절을 예방하기 위해 시행된 여러 가지 정책들은 40대를 넘어선 여성들의 일자리와는 거의 관련성이 없다. ‘경력단절’이라는 용어는 젊어서 시작한 일자리가 출산과 양육의 책임이 집중되는 생애주기에도 얼마나 유지 가능할 것인가의 의미를 담고 있다. 따라서 본 연구는 20대와 30대 초반에 시작하는 청년기 일자리의 안정성을 다루고자 한다.

일자리 안정성은 분석적으로 다루기 쉽지 않은 주제이다. 특히, 일자리 안정성이 과거보다 나아졌는지 여부를 판단하는 것은 더욱 어렵다. 예컨대, 특정한 두 시점에서 측정한 평균 근속년수의 차이로는 이 질문에 대답할 수 없다. 구성효과와 우측절단 문제 때문에 그러하다. 본 연구는 이 문제를 해결하기 위해서 헤저드분석과 코호트 비교라는 전략을 선택하였다.

첫째, 구성효과 문제를 살펴보자. 베이비붐세대에 해당하는 1960년대생들이 대거 노동시장에 진입하던 시기에 우리나라 노동인구의 평균연령은 젊고 근속년수는 짧았다. 이들이 50대 인구를 차지하고 있고 청년세대의 인구 수가 이들에 비해 적은 오늘날에는 평균 근속년수는 당연히 길게 나타나겠지만, 이것이 고용 안정성의 향상을 의미하는 것이라고 해석할 수는 없다. 따라서 본 연구에서는 몇 년 전과 현재를 비교하는 방식이 아니라 출생년도에 따른 코호트 비교를 선택하였다. 60년대생의 청년기와 80년대생의 청년기를 비교하는 식이다.

둘째, 일자리 안정성 수준은 근속년수가 아니라 이직위험률(job separation hazard)로 측정하였다. 근속기간은 관찰 기간이 길면 따라서 길어지고, 현재 지속되고 있는 일자리는 종료된 일자리에 비해서 짧은 것처럼 왜곡된다(우측절단 right censoring). 위험률(hazard)은 특정시점에 위험에 노출되어 있는 사례 중에서 다음 시점에 실제로 사건이 일어날 확률을 측정한 것이므로 이런 문제를 피할 수 있는 방법이다. 본 논문은 일자리 안정성을 ‘이직위험률’로 측정하여 코호트별 차이를 비교 분석함으로써 청년기 여성의 일자리 안정성에 향상이 있는지 답하고자 한다.

2. 기존 연구 검토와 본 연구의 가설

1) 여성의 경력단절과 일자리 안정성

인적자본이론(human capital theory)에 따르면 전통적인 가계생산의 성별 분업구조 속에서 여성은 가사노동에 특화되어 있기 때문에 남성에 비해 노동시장에 짧게 머무르는 경향이 있다고 한다(Becker, 1991). 이 이론은 여성이 출산을 전후하여 이직할 가능성이 높아질 것이라는 함의를 던진다. 같은 이론적 전통 내에서 Polachek(1981)은 여성은 출산으로 인한 경력단절을 예상하기 때문에 미리부터 인적자본의 마모가 적은 일자리를 스스로 선택한다고 하는데, 그 결과 여성의 이직률이 남성에 비해 높게 나타나게 된다. 출산 이전부터 여성은 이직율이 높은 일자리를 선택할 수 있다는 뜻이다.

우리나라 여성의 일자리 안정성에 대한 실증연구로 민현주·임희정(2009)의 연구가 있다. 한국노동패널자료를 이용하여 자발적 이직(voluntary job separation)행위를 비례위험율모델(proportional hazard Model)에 기초하여 성별로 비교 분석하였는데, 여성이 노동시장을 떠날 확률이 남성에 비해 2.3배 더 높은 것으로 분석하였다. 좀 더 최근 연구로, 은기수(2018)는 여성들의 경력단절이 광범위하게 전개되고 있는 현실을 지적하였는데, 최근 출생코호트로 올수록 결혼을 기점으로 노동시장에서 퇴장하는 확률은 낮아졌지만, 출산으로 인한 퇴장은 여전히 높음을 보였다.

청년기 여성의 일자리 안정성에 초점을 맞춘 연구들로는 다음과 같은 것들이 있다. 강순희(2016)에 따르면, 청년의 경우 마코프 전환확률모형으로 살펴본 취업유지확률은 남성이 여성에 비해 높았다. 그러나 지민웅·박진(2017)은 노동패널자료를 이용하여 생애 첫 전일제 일자리에 서 입사 2년 이내에 자발적으로 이직하는 비율을 살펴보았으나 성별 격차를 발견하지 못하였다. 한편, 이상직외(2018)는 노동패널자료를 이용하여 사건계열분석(Event Sequence Analysis)으로 청년층의 노동이력을 분석하였다. 지속적인 비취업이력을 갖는 여성이 줄어들면서 ‘안정 이력군’과 ‘유동 이력군’이 모두 증가하는 양상을 보였다. 요컨대 기존 실증연구들은 청년층 일자리 안정성의 성별 격차에 대해서 일관성있는 결론을 제시하지 못하고 있다. 전체적으로 보자면, 출산의 영향을 적게 받는 청년기에는 일자리 안정성에 성별 차이가 뚜렷하지 않은데 비해 생애시기를 특정하지 않은 분석에서는 출산으로 인한 노동시장 퇴장 현상이 여전하다는 의미로 읽힌다.

일자리 안정성의 성별 격차는 측정 방법에 따라서도 다른 결과를 얻는다. 예컨대, 금재호(2013)는 청년층 첫 일자리의 근속기간을 소개하였는데, 2005년부터 2012년까지 일관되게 여

성의 근속기간이 남성의 근속기간에 비해 길었다. 이는 측정 시점까지 유지되고 있는 일자리를 제외하고 이직으로 종료된 일자리만 가지고 계산한 데 기인한 것이다. 강순희(2016)나 이시균·이주현(2008)처럼 전환확률을 비교하는 방식의 연구에서는 남성의 일자리 유지율이 여성보다 높다. 근속기간을 단순 비교하는 분석은 한계가 명확하다.

일자리 안정성의 성별 차이를 분석한 연구는 종종 눈에 띄지만, 이런 성별격차가 과거에 비해서 최근에 와서는 완화되었는지를 분석한 연구는 찾아볼 수 없었다. 돌봄서비스와 육아휴직 제도를 확대하고 과거에 비해 많은 예산을 투입하였음에도 불구하고 여성의 일자리 안정성은 향상되지 않은 것인가? 본 연구는 이 질문에 직접적으로 대답해 보고자 한다.

2) 정책적 개입 양상

여성의 경력단절이나 일자리의 질 문제를 개선하기 위한 정책은 꾸준히 시행되었다. 보육서비스와 육아휴직제도의 확대, 적극적 고용개선조치 시행이 주목할만한 정책이다. 이러한 정책들에 대한 평가연구들도 있는데, 평가 결과는 긍정과 부정 어느 한쪽으로 수렴하지는 않는 경향이다.

첫째, 보육서비스가 확대되었다. 돌봄서비스는 1991년 영유아보육법 제정 이래 국가의 책임을 강화해 왔다. 처음에는 저소득층을 지원대상으로 한정하였으나, 2000년대 중반 이후부터는 중산층까지 대상을 확대하기 시작하였다. 2007년에는 평균임금 수준의 가족도 보육료의 일부를 지원받을 수 있게 되었고, 2009년부터는 소득하위 70% 가족이 모두 지원대상이 되었다. 2012년부터는 0~2세 영유아 보육과 5세 아동에 대한 교육 비용을 전액 국고부담하게 되었고, 2013년부터는 0~5세 아동 전체에 대한 무상보육이 실시되기에 이르렀다. 이러한 보육료 지원 정책은 민간 보육서비스의 양적 확대를 불러왔고 아동의 보육시설 이용율은 급격히 증가하였다. 1995년에는 0~5세 영유아 중에서 5.7%만이 보육시설을 이용하였는데, 2019년에 이 수치는 62%로 상승하였다(김은지 외, 2017).

보육서비스 확대가 여성의 고용안정성에 미친 영향에 대한 직접적 분석은 찾아보기 어려우나 여성고용율에 미친 영향에 대한 연구는 다수가 있다. 윤자영 외(2013)는 돌봄서비스 이용이 여성고용율을 약 17% 증가시켰다고 분석한 바 있으나, 그 외 연구들에서는 보육료 지원서비스와 보육서비스에 대한 국가의 투자가 여성고용의 확대로 이어졌다는 증거는 찾지 못하였다(김정호·홍석철, 2020; 조운영, 2007; 최성은, 2011; 홍석철 외, 2012).

둘째, 육아휴직제도의 도입과 확대도 여성 일자리 안정성에 영향을 미치는 정책이다. 육아휴직제도는 1988년에 생후 1년 미만의 자녀를 둔 여성만 무급으로 사용할 수 있는 휴직제도로 도

입되었으나, 이후 빠르게 제도의 발전이 이루어지고 있다. 대상 아동의 연령은 8세까지 확대되었으며, 한 자녀에 대해서 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있다. 즉, 휴가급여의 수급권이 가족단위가 아니라 개인에게 있고, 부모가 각각 사용할 수 있어서 성평등하게 설계되어 있다. 휴직 허용기간 1년은 다른 나라와 비교해볼 때 중간 정도 수준이라고 볼 수 있지만, 전 기간이 유급으로 허용되기 때문에 유급휴가기간으로 비교하면 긴 편이다. 휴가기간 소득상실을 보상하는 급여를 지급하기 시작한 것은 2001년부터이다. 월20만원 정액으로 출발하였으나 2011년부터는 정률제가 도입되었다. 현재는 첫 3개월은 통상임금의 80%에 월150만원의 상한액이 적용된다. 나머지 9개월은 통상임금의 50%에 월120만원의 상한액이 적용된다. 2019년 시점에서 육아휴직 수급자 수는 10만명을 넘어섰다(강민정, 2020).

육아휴직제도가 여성고용에 미친 영향에 대해서도 기존 연구들의 발견은 뚜렷한 일관성을 보이지는 않는다. 김진옥(2008)과 이수영(2009)은 2000년대 초반까지는 육아휴직 사용이 고용유지에 부정적임을 밝혔다. 김정호(2012)는 육아휴직 급여의 인상이 단기적으로 일자리 복귀를 늦춘다는 발견을 한 바 있으나, 이러한 부정적인 효과는 장기적으로는 줄어든다고 보고하였다. 긍정적인 효과를 보고한 연구로는 김정호·홍석철(2020)이 있다.

셋째, 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)는 2006년에 도입되었다. 공기업과 상시근로자 500인 이상의 민간대기업을 대상으로 여성근로자 비중과 여성관리자 비중을 보고하게 한 후, 이 비중이 동종업종 평균의 70%에 미달하는 경우 향후 어떻게 고용개선조치를 취할 것인지 시행계획서를 제출하게 하며 이 시행계획에 따른 이행실적을 다시 점검하는 프로세스로 진행된다. 현행 제도의 문제점은 보고 절차가 번거로운데 비하여, 실제 과정은 형식적인 구색 갖추기에 치중하는 점, 그리고 기업의 행위양식 변화를 유도할 인센티브 구조가 부재한 점이 지적되지만, 성별직종분리나 유리천정 해소를 위한 정책으로 시행되고 있다. 그러나 이 제도가 기업의 여성고용에 미치는 영향에 대한 연구는 긍정적인 효과를 발견하지 못하였다(정진화 외, 2013).

본 연구는 개별적인 정책의 효과를 검증하고자 하는 것은 아니다. 다만, 여성의 고용유지에 도움을 주고자하는 정책들이 시행되었으므로 여성의 일자리 안정성은 향상되었을 것이라는 시사점을 얻을 수 있다. 그러나 개별 정책에 대한 평가연구들은 정책이 목표하는 소기의 성과를 달성하지 못했을 가능성도 시사한다.

3) 여성 일자리 안정성에 영향을 미치는 구조적 요인들

(1) 성별직종분리

국내외를 막론하고 많은 연구들이 성별 직종분리가 강고하며, 여성비율이 높은 직종에서 임금이 낮다는 사실을 발견하였다(Bergmann, 1974; Frederiksen, 2008; Levanon & Grusky, 2016; Polachek, 1979; 강주연·김기승, 2014; 조수철·김영미, 2020; 김영옥, 2010; 민현주, 2008; 사명철 2015; 안태현, 2012). 일자리의 여성비율이 높다는 것이 왜 저임금으로 연결되는지에 대해서는 크게 두 가지 설명이 있다. 하나는 특정 일자리에 여성들이 집중되면서 과잉공급된 결과로 저임금화가 진행된다는 과밀가설(overcrowding hypothesis)이고(Bergmann, 1974), 다른 하나는 여성이 하는 일은 흔히 인지적 편향으로 인해 저평가된다는 가치절하가설(devaluation hypothesis)이다(England et. al., 1988).

여성비율이 높은 일자리에서 보상 수준이 낮고 이것이 생산성을 반영하지 않는다면 이런 현상은 오래 지속될 수 없다. 그런데 현실에서 성별직종분리는 왜 사라지지 않고 지속되는 것일까? 신고전주의 노동경제학의 전통에서는 보상적 임금차이를 주장한다. 여성은 출산과 육아를 고려하여 근로시간이 짧고 규칙적이며, 노동환경이 덜 위험한 일을 선택하는데, 이때 상대적으로 낮은 임금을 감수하는 선택을 한다는 것이다(Becker, 1985; Polachek, 1981; 조수철·김영미, 2020 재인용). 반면, Bergmann(1974)은 고용주의 차별로 인하여 좋은 일자리는 먼저 남성으로 채워지기 때문에 여성은 그 나머지 일자리에서 과잉 경쟁을 하게 되는 것이라고 한다.

성별직종분리를 설명하는 두 가지 가설인 보상임금가설과 과밀가설은 여성 일자리의 안정성에 대하여 상반된 함의를 내놓는다. 만약 보상임금가설이 설명하는 바대로 여성이 자녀돌봄 책임을 염두에 두고 그 일자리를 적극적으로 선택한 것이라면 여성비율이 높은 일자리는 그렇지 않은 일자리보다 여성의 이직확률이 낮을 것이며, 특히 자녀돌봄 책임이 있는 여성들의 이직확률은 다른 일자리보다 분명하게 낮을 것이다. 한편, 과밀가설의 설명이 맞다면, 즉 더 좋은 일자리에 가지 못해서 특정 일자리에 여성이 과잉공급되는 것이라면 이런 일자리는 고용의 안정성도 낮을 것으로 예상할 수 있다.

본 연구에서는 성별직종분리가 일자리 안정성에 미치는 영향을 살펴본다. 여성비율이 높은 일자리에서 여성의 고용안정성이 상대적으로 더 높다면 이는 보상임금가설을 지지하는 결과로 해석될 수 있다. 반대로 여성비율이 높은 일자리에서 여성의 고용안정성이 더 낮다면 여성은 여성에게 허용된 일자리에서 과잉경쟁을 하고 있는 것이라는 가설이 힘을 얻게된다.

(2) 노동시장 이중구조와 여성 일자리의 질

여성은 단순히 여성 집중 직종에 몰려있는 것이 아니라 노동시장 이중구조에서 2차 노동시장에 집중적으로 분포한다. 노동시장 이중구조론에 따르면, 노동시장은 안정적인 고용과 좋은 근로조건을 제공하는 1차 노동시장과 불안정하고 근로조건이 열악한 2차 노동시장으로 구분되어 있고 이들 사이에 이동이 매우 어렵다고 한다(dual labor Market theory; Gordon, 1972; Reich, Gordon, & Edwards, 1973; Doeringer and Piore, 1971). 1차 노동시장은 기업 내부에 승진사다리가 존재하고 입직구만 외부에 개방되어 있는 내부노동시장이다.

우리나라 노동시장에서도 이러한 모습이 확인된다는 연구가 다수 존재한다(정이환, 1992; 정이환·전병유, 2001; 전병유·정이환, 2001; 김영미·한준, 2008; 정이환, 2013). 다만 최근 연구들은 우리나라 노동시장이 이중구조화가 아니라 삼중구조화 되어 있다는 사실을 보이기도 한다. 이철승(2017)은 기업규모와 고용형태, 노조유무 세 변수를 기준으로 노동시장이 삼분된다고 보았고, 전병유(2018)는 사업체규모와 고용형태 및 종사상 지위, 노조 유무, 임금 수준, 고용보험 적용 여부 그리고 성별 변수 등을 고려하여 한국의 임금 노동시장이 삼분되어 있음을 실증하였다. 이상의 연구들이 일관되게 보여주는 바, 우리나라 노동시장 분절의 핵심 변수는 고용형태(정규직 여부)와 기업규모이다. 본 연구에서도 이러한 기준을 적용하여 노동시장 이중구조와 일자리 안정성의 관계를 살펴볼 것이다.

2차 노동시장에 속하는 여성이 1차 시장에 속한 여성에 비해 고용안정성이 낮다는 사실은 논란의 여지가 없다. 여성이 남성에 비해 2차 시장에 속하는 비율이 높기 때문에 평균적인 고용안정성이 남성에 비해 낮아지게 된다는 점도 합리적으로 추론 가능하다. 분절노동시장이 고용안정성에 미치는 영향을 연구한 김이선외(2019)는 노동시장에 처음 진입한 청년층 여성들의 노동이력패턴을 분석하였는데, 대기업 정규직에서는 여성도 상당히 안정적인 이력을 보인다는 사실을 확인하였다.

그런데, 1차와 2차 노동시장 내에서 각각 고용안정성의 성별 차이가 있는지는 확인해 볼 문제이다. 김영미(2015)는 젠더불평등이 1차와 2차 노동시장 중 어디에서 더 큰지 질문하였다. 기존 이론들이 주는 시사점은 1차시장에서 젠더불평등이 더 클 것이라는 것이다. 1차시장은 사실상 내부노동시장이므로 불합리한 차별을 일소할 수 있는 경쟁 기제가 약하다. 톨리(Tilly, 1999)가 말한 사회적 폐쇄(social closure) 메커니즘도 작동하기 쉽다. 톨리(Tilly, 1999)에 따르면 불평등은 개인들을 사회적 자리에 위치시키는 과정에서 발생하는데, 이때 남성 관리자와 근로자들이 일종의 담합을 통해 조직 내에서 여성을 배제할 가능성이 있다. 사회적 폐쇄는 더 큰 이해가 걸려있는 좋은 일자리에서 발생하는 경향이 있다는 사실을 보인 연구도 있다(Huffman, 2004:325). 반대로 2차시장은 치열한 경쟁시장이다. 여기서는 남성에 대한 프리미엄이 작동할

여지가 적다는 것이 기존 이론들이 주는 시사점이다.¹⁾

이러한 논의는 고용안정성에 대해서도 똑같이 적용할 수 있다. 경쟁노동시장보다 내부노동시장에서 여성이 겪는 차별은 더 클 수 있으므로 이직율의 성별차이는 1차시장에서 더 크게 나타날 것이라는 가설을 세워봄직하다. 한편, 지난 20여년간 우리나라에 도입되고 확대된 육아휴직제도나 적극적 고용개선조치 같은 제도들은 사실상 1차노동시장에만 적용되었다고 해도 과언이 아니다. 이러한 사실을 고려한다면, 1차시장에서 성별격차를 더 빠르게 좁혀왔을 것으로 짐작해 볼 수 있다.

4) 연구가설

청년기 여성 일자리의 안정성은 성별 임금격차와 맞물리는 주제이며, 노동시장 성평등의 주요 의제로 다루어져야 할 주제이다. 청년기 일자리의 근속기간을 비교하면 남성 일자리보다 여성 일자리가 오히려 더 안정적인 것처럼 보일 수 있으나, 우측절단(right censoring) 사례의 영향을 반영하는 방식의 분석모형을 활용한 연구들에서는 남성에 비해 여성 일자리의 불안정성이 높다는 사실이 확인되고 있다.

본 연구는 여기서 한발 더 나아가 청년기 일자리 불안정성의 성별 격차에 변화가 있는지 살펴보고자 한다. 지난 20~30여년 동안 여성 고용에 영향을 미칠만한 다양한 정책들이 시행되었으므로 그 효과가 종합적으로 나타난다면 일자리 안정성의 성별 격차는 좁혀졌을 것이다. 다만, 성별격차의 축소가 반드시 여성 일자리 안정성의 향상을 의미하는 것은 아니다. 남성 일자리의 불안정성이 증가하더라도 성별격차는 줄어들 수 있기 때문이다. 이런 점들을 고려하면서 청년기 일자리 안정성의 코호트 비교를 수행하고자 한다.

가설 1. 청년기 일자리 안정성의 성별 격차는 최근 코호트로 올수록 감소한다.

일자리 안정성 자체가 변화해 왔는지 살펴봄과 동시에 이에 영향을 미치는 요인에도 주목하지 않을 수 없다. 청년기 여성 일자리의 불안정성이 높은 이유로 일차적으로 지목되는 것은 자녀양육책임이다. 보육서비스와 육아휴직제도는 자녀양육지원과 여성 일자리 안정성을 제고하고자 하는 정책이다. 이런 정책의 확대로 자녀양육 책임이 여성의 일자리 안정성에 미치는 부정적인 영향이 줄어들었을까? 이것이 본 연구가 다루고자 하는 두 번째 질문이다.

1) 김영미(2015)는 정규직 노동시장에서는 성별임금격차가 크지만 대체로 구성적 차이로 설명되며, 비정규직 노동시장에서는 성별임금격차가 상대적으로 더 작지만 차별의 결과로 해석된다는 분석을 제시하였다. 이는 기존 이론이 주는 시사점에 부합하지는 않는 것으로 볼 수 있다.

가설 2. 자녀양육 부담이 여성의 일자리 안정성에 미치는 부정적인 영향은 최근 코호트로 올수록 감소한다.

여성 일자리의 안정성은 성별직종분리나 노동시장 이중구조와 같은 구조적 요인의 영향도 받는다. 여성비율이 높은 일자리에 있는 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 일자리 안정성이 높은지 질문해 볼 수 있다. 일과 가정 양립을 위해 자신들이 선호하는 일자리를 선택한 결과가 성별직종분리로 나타나는 것이라면, 여성 비율이 높은 일자리는 여성에게 편의를 제공하는 일자리일 것이고 결과적으로 경력단절은 적게 나타나게 될 것이다. 만약, 특정 직종에 여성이 몰리는 것이 다른 일자리에 진입이 어려워져서 발생한 결과라면 이런 일자리에서 경력단절은 더 자주 일어나게 될 것이다.

가설3. 청년기 여성의 일자리 안정성은 여성비율이 높은 일자리가 그렇지 않은 일자리보다 높다.
가설3-1. 성별직종분리(일자리 여성비율)의 부정적 효과는 최근 코호트로 올수록 감소한다.

노동시장 이중구조 이론도 일자리 안정성의 성별 격차에 주는 함의가 있다. 관련 이론과 기존연구가 주는 함의는 일반적으로 내부노동시장보다는 단기 경쟁시장인 2차 노동시장에서 성별 격차는 적을 수 있다는 것이다. 그러나 그동안 시행해 온 육아휴직제나 적극적 고용개선 조치 등은 2차 시장보다는 1차 시장에 속한 근로자가 수혜자가 되기 쉬운 제도들이다. 따라서 일자리 안정성의 성별 격차가 감소해 왔다면, 그것은 2차 시장보다는 1차 시장에서 그 성과가 더욱 분명할 가능성이 크다. 이러한 아이디어들을 검토하기 위하여 다음 가설을 검증한다.

가설4. 고용안정성의 젠더격차는 2차시장보다 1차시장에서 더 크다.
가설4-1. 코호트에 따른 고용안정성의 젠더격차 감소는 1차시장에서 더 크다.

3. 배경 분석

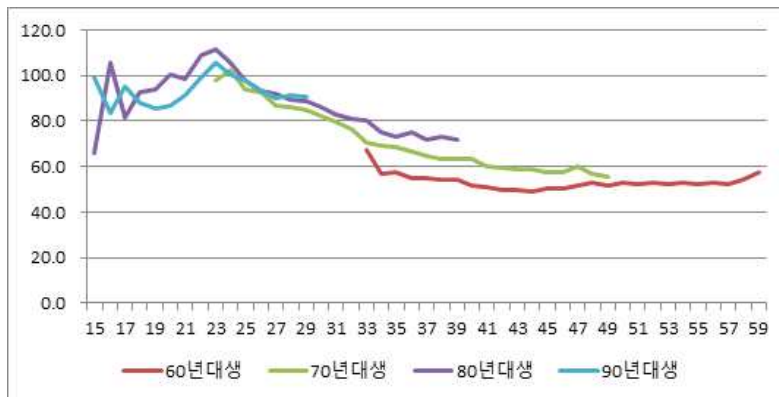
본 연구는 이직위험률로 측정된 일자리 안정성을 성별로 비교하는 연구이다. 특히, 코호트 비교를 통해 여성의 일자리 안정성이 향상되었는지 살펴보는 것을 주요 연구목적으로 삼고 있다. 본격적으로 패널자료를 이용한 회귀분석에 들어가기 전에 관련 지표들을 시계열 자료로 검토하는 것은 회귀분석 결과의 해석을 위해서 도움이 되리라고 본다.

[그림 1]은 남성이 받는 임금 대비 여성의 임금을 비율로 표시한 것이다. 임금 변수가 포함된 경제활동인구조사(통계청) 8월 부가조사를 2003년부터 2019년까지 모두 합쳐서 계산하였다.

이 그림에 따르면 최근 코호트로 올수록 성별 임금격차는 조금이나마 개선되고 있다. 30대 후반 시점을 비교해보면, 60년대생보다는 70년대생이, 70년대생보다는 80년대생이 성별임금격차를 좁혀가고 있다. 모든 코호트에서 20대 시절에는 비교적 성별임금격차가 적다가 이후 점차 커지는 양상이 보인다. 다만, 20대 후반 시점의 성별임금격차는 코호트 간 개선이 거의 없고, 특히 1990년대생은 20대 초반 시점에서 볼 때 1980년대생보다도 임금격차가 벌어진 것으로 나타났다. 성별임금격차의 개선은 30대 이후 시기에 주로 나타난다.

[그림 1] 코호트별 연령별 성별임금격차

(단위: %)

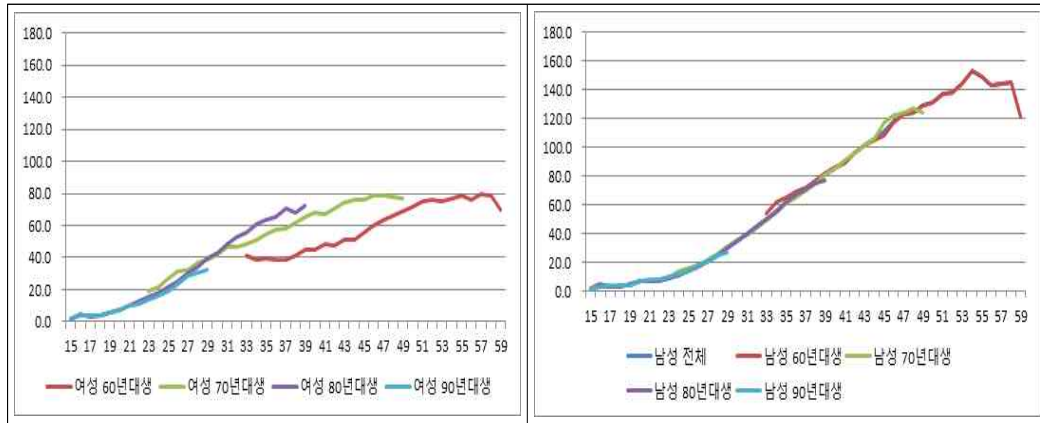


자료: 경제활동인구조사 8월부가조사 자료. 2003~2019년

[그림 2]는 일자리의 근속기간을 코호트별로 비교한 것이다. 남성이 50대 중반까지 평균 근속기간이 꾸준히 증가하는데 비해서 여성은 그보다 일찍 정점에 달한다. 그러나 여성 내부에서 코호트별 비교를 해 보면, 피크 시점은 점차 늦춰지고 있는 것으로 보인다. 남성의 경우 모든 코호트가 하나의 라인을 형성하고 있는 것을 볼 때, 평균근속기간의 추이는 코호트 간에 차이가 거의 없는 것으로 해석할 수 있겠다. 반면, 여성의 경우, 최근 코호트로 올수록 더 젊은 연령대에 긴 근속기간을 보이고 있다.

[그림 2] 일자리의 근속기간

단위: 원



자료: 경제활동인구조사 8월부가조사 자료, 2003~2019년

4. 분석모형과 자료

본연구는 청년기 일자리의 안정성을 이직위험률(job separation hazard rate)로 정의하고 사건분석(Event History Analysis) 기법을 이용하여 분석한다. 위험률(Hazard rate)은 사건이 일어날 수 있는 매 시점에서의 순간전환율(Instantaneous Transition Rate)이다. 물론 여기서 사건(event)은 이직(job separation)이다. 여기서 $P_{jk}(t, t+\Delta t)$ 는 t 시점 j (취업) 상태에서 Δt 시점에 k (비취업) 상태로 전환할 확률이다. 일자리 유지기간을 월 단위로 측정하였으므로, 일자리가 시작된 이후 매 월 시점에서 이직할 가능성이 얼마나 되는지가 회귀분석의 종속변수가 되는 것이다.

$$r_{jk} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P_{jk}(t, t + \Delta t)}{\Delta t}$$

종속변수, 즉 취업 상태에서 비취업 상태로의 순간전환율은 설명변수 벡터 $x(t)$ 에 따라 영향을 받는 것으로 설정된다. 분석에 사용한 설명변수는 성별, 코호트, 자녀 여부, 학력, 일자리의 여성비율, 1차 노동시장 소속 여부이다. 모든 설명변수와 통제변수는 일자리의 시작 시점을 기준으로 측정하였다. 어떤 특성을 가진 일자리가 시작되었는데, 그 일자리가 얼마나 오랫동안 지속되는지를 살펴보는 것이라고 볼 수 있다. 중간에 그 특징이 바뀌게 되더라도 그 변화는 고려하지 않겠다는 의미이다.)

$$r_{jk}[t_{jk}(t)] = q_{jk}(t) \exp[b_{jk}x(t)]$$

분석에 사용한 데이터는 한국노동패널 1~20차(1999~2018년) 자료이다. 1960년생부터 1989년생까지의 데이터만 사용하였으며, 청년기 일자리는 20세에서 34세 사이에 시작한 일자리로 정의하였다. 비임금 일자리는 분석에서 제외하였다.

분석단위는 개인이 아니라 일자리이다. 특정 일자리를 가진 개인을 분석하는 것과 특정 개인이 점유한 일자리를 분석하는 것은 사실상 같은 의미이다. 다만, 여기서 분석단위가 일자리라고 강조하는 것은 한 사람이 관찰기간 동안 두 개 이상의 일자리를 가졌을 때 이 두 일자리를 모두 분석에 포함시킨다는 의미이다.

추가적인 설명이 필요한 변수는 1·2차 노동시장과 일자리의 여성비율이다. 1·2차 노동시장의 구분은 기존 연구를 따라 고용형태와 기업규모를 기준으로 삼았다. 종사자 수 100인 이상 기업의 정규직이거나 공공부문 종사자이면 1차 노동시장에 속하는 것으로 정의하였다. 성별직종분리는 영어로 직역하면 ‘occupational sex segregation’이지만 실제 본 분석에서 사용한 조작적 정의는 ‘일자리 여성비율’이다. 일자리는 직종소분류(3digit)와 업종소분류(3digit)을 교차하여 매우 세밀한 단위가 되도록 정의하였다. 성별직종분리의 효과를 검증하기 위해서는 일자리를 세밀한 단위로 정의하는 것이 필수적이다. 이렇게 정의한 일자리의 여성비율은 표본의 수가 충분히 커서 세밀하게 나눈 일자리의 특성도 보여줄 수 있다고 판단되는 ‘지역별 고용조사’ 원자료에서 계산하였다. 즉, 지역별고용조사 자료를 가지고 각 일자리의 여성비율을 계산하여 노동패널의 일자리에 매칭시켰다. 매칭에는 두 가지 어려움이 있었다. 첫째는 지역별 고용조사자료가 2008년부터 시작되어 그 이전 정보가 없는데, 노동패널 조사는 회고적 자료까지 포함하여 그 이전의 정보가 필요하다. 2008년 이전의 일자리 여성비율은 2008년 시점의 정보를 사용하였다. 둘째, 산업 및 직업분류체계가 각각 몇 차례 바뀌었는데, 변경 이전과 이후 범주가 일대일로 대응하지 않는 경우가 있다. 이 때는 여성비율을 계산하는데 크게 왜곡이 발생하지 않는 범위 내에서 두 시점의 직·산업 범주를 대응시켜 사용하였다.³⁾

실제 분석에 사용된 데이터의 기술통계량은 [표 1]과 같다. 모두 9,720명이 수행한 21,299건의 일자리가 분석대상 사례에 포함되었다. 여성이 수행한 일자리 9,571건과 남성이 수행한

2) 일자리가 지속되는 중간에 특정 변수의 값이 바뀔 수 있다. 이것을 모두 포착하여 반영하는 경우 ‘time-varying covariate’이라고 한다. 이렇게 변수를 구성하면 더욱 바람직하겠으나, 이 방법은 매우 복잡하여 실제로 사용되는 예는 흔치 않다.

3) 예를 들어, 일자리의 여성비율은 A 일자리에 대해서 계산할 수 있는데, 이것이 다른 분류체계에서 A1, A2, A3로 나뉘는 경우는 A1, A2, A3 모두에 A 일자리의 여성비율 값을 부여하였다. 반대로 B1, B2, B3 일자리의 여성비율을 계산할 수 있는데, 다른 분류체계에서는 B 일자리 하나로 뭉쳐지는 경우는 B1, B2, B3 세 값 중 하나를 랜덤으로 대응시켜서 사용하였다.

11,728건이다. 여성 일자리의 경우, 평균 근속기간은 38개월이다. 관찰된 일자리 중에서 이직으로 종료된 일자리는 85%이고 나머지는 마지막 인터뷰 시점까지 재직 중인 일자리(우측절단, right censoring)이다. 60년대생이 수행한 일자리는 23%, 70년대생이 수행한 일자리는 46.3%, 80년대생의 일자리는 30.7%로 나타났다. 유자녀 여성의 일자리는 전체의 39.5%이다. 일자리의 여성비율은 평균 65.7%이다. 대졸자가 가진 일자리는 49%이다.

[표 1] 기초통계

Variable	전체	여성	남성
기간(개월)	47.367	38.032	54.986
근속종료(%)	0.809	0.850	0.775
60년대생	0.273	0.230	0.307
70년대생	0.449	0.463	0.437
80년대생	0.279	0.307	0.256
유자녀	0.378	0.395	0.365
1차시장	0.183	0.150	0.211
여성비율	44.598	65.687	27.440
대졸	0.474	0.490	0.460
시작연령_2024	0.399	0.518	0.302
시작연령_2529	0.372	0.285	0.443
시작연령_3034	0.229	0.197	0.256
N	21,299	9,571	11,728

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

[표 2] 코호트별 일자리 유지기간

(단위: 개월)

	전체		여성		남성	
	우측절단	이직	우측절단	이직	우측절단	이직
60년대생	199	48	177	38	204	54
70년대생	112	31	97	28	120	34
80년대생	56	26	54	27	58	25
Total	101	35	81	30	111	39
	4070	17229	1432	8139	2638	9090

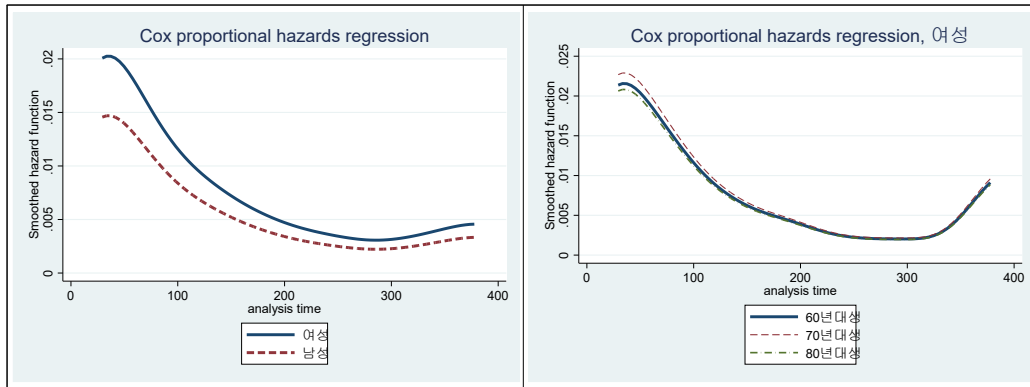
자료: 한국노동패널 1~21차 자료

출생코호트별 일자리의 근속기간(유지기간)과 일자리 시작시점 연령별 근속기간은 [표2]와 같다. 60년대생 여성이 수행한 일자리의 경우, 이직으로 완료된 경우는 평균 유지기간이 38개월이며, 마지막 관찰시점까지 유지된 우측절단 사례의 평균 유지기간은 177개월이다. 70년대

생의 경우 이직으로 완료된 일자리의 지속기간은 평균 28개월, 80년대생의 경우는 27개월로 나타났다.

[그림 3]은 데이터의 모양을 대략적으로 파악할 수 있도록 기초적인 변수들의 범주별 이직위험률 차이를 그래프로 그린 것이다. 콕스비례위험 회귀모형(Cox proportional hazards regression)은 회귀모형의 상수항에 해당하는 baseline hazard는 계산하지 않으면서 모형에 포함된 변수의 범주들 간 위험도의 차이만 보여준다. 여성은 남성에 비해서 거의 모든 시점에서 이직 위험도가 높다. 여성의 코호트별 차이는 거의 드러나지 않는다. 코호트별 차이를 좀 더 세밀하게 들여다보기 위한 그림을 [부도]로 제시하였다. 20대 초반 일자리의 경우는 60년대생에 비해 70년대와 80년대생이 높은 이직위험도를 보인다. 20대 후반 일자리는 60년대생과 70년대생의 위험도가 비슷하고, 80년대생은 좀 더 높은 안정성을 나타내고 있다. 30대 초반 일자리는 60년대생에 비해 70년대와 80년대생이 더 안정성이 높은 것으로 나타났다.

[그림 3] 성별 및 코호트별 이직위험률



자료: 한국노동패널 1~21차 자료

5. 분석결과

1) 청년기 일자리 안정성의 성별 차이와 코호트별 차이

기초분석에서 살펴본 바와 마찬가지로 모형분석에서도 여성은 남성에 비해 이직위험도가 높다. 달리 말하자면 여성의 일자리 안정성이 남성보다 낮다(M1_1). 여기까지는 기존연구들에서 나타난 사실을 다시 한번 확인한 것이다. 우리의 질문은 젊은 코호트로 갈수록 이직위험률의 성별 격차가 줄어드는가 여부이다. [표 3]에서 제시한 모형의 분석결과와는 ‘그렇다’고 답한다.

60년대생에 비해 70년대생이나 80년대생은 그 격차가 줄어드는 경향이 관찰된다(M1_2). 단, 일자리 시작연령과 학력을 통제하면 70년대생은 60년대생과 차이가 없다고 볼 수 있다(M1-3).

[표 3] 이직위험들의 성별 차이와 코호트별 차이: 콕스비례위험모델 분석결과

	M1_1		M1_2		M1-3	
	coef	se	coef	se	coef	se
여성	0.318***	0.0155	0.411***	0.0285	0.347***	0.0288
70년대생	0.135***	0.0180	0.169***	0.0240	0.227***	0.0241
80년대생	0.0395	0.0212	0.143***	0.0292	0.242***	0.0295
70년대_여성			-0.0862*	0.0362	-0.0425	0.0362
70년대_여성			-0.215***	0.0422	-0.154***	0.0423
시작연령 25-29					-0.139***	0.0181
시작연령 30-34					-0.124***	0.0207
coll					-0.387***	0.0162
N	21299		21299		21299	

* p[0.05 ** p[0.01 *** p[0.001”

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

[표 3]의 모형이 주는 통계적 의미를 해석해 보자. 하위집단간 차이를 살펴보고자 할 때 상호작용항을 포함시킨 모형이 매우 유용한데, 이때 회귀계수의 해석은 주의를 요한다. 이 모형에는 코호트와 성별의 상호작용항이 포함되어 있기 때문에 <여성> 변수의 회귀계수는 60년대생 여성의 일자리가 60년대생 남성의 일자리에 비해 이직위험도가 얼마나 더 높은가를 보여준다. [모형M1_2]에 따르면, 60년대생 여성은 남성에 비해 이직위험도가 1.5배($e^{.411}$) 높다. 70년대생 여성 일자리의 이직위험도는 60년대생 여성 일자리 이직위험도의 92%($e^{-.0862}$)이다. 70년대생 여성 일자리의 안정성은 60년대생 여성에 비해서 조금 높아졌다는 의미가 되겠다. 70년대생 남성과의 격차는 1.38배($e^{.411-.0862}$)이다. 60년대생 여성이 동세대 남성에 비해 1.5배 높은 이직위험도를 보이는데 비해, 70년대 여성은 동세대 남성에 비해 이직위험도가 1.38배만큼 높으므로 이직위험도의 성별격차가 조금 줄었다고 해석할 수 있는 것이다. 그런데, 이러한 차이는 일자리 시작 시점의 연령과 학력 변수를 통제하면 사라진다. [모형M1_3]에 따르면, 70년대 여성과 60년대 여성의 이직위험도 차이는 통계적으로 유의미하지 않다. 그러나 80년대생 여성은 60년대생 여성에 비해 낮은 이직위험도를 보인다고 해석해도 무리가 없다. 이 모형은 80년대생 여성은 60년대생 여성에 비해 86%($e^{-.154}$) 정도의 이직위험도를 갖는다는 통계치를 제시한다. 60년대생 여성이 동세대 남성에 비해 1.4배($e^{.347}$) 높은 이직위험도를 보이는데 비해, 80년대생 여성은 동세대 남성에 비해 1.2배($e^{.347-.154}$) 높은 이직위험도를 보인다. 이러한 통계 수치

에 근거하여 우리는 여성과 남성의 일자리 안정성 격차가 최근 코호트로 올수록 감소한다는 해석을 할 수 있다. 지금도 모든 코호트에서 여성은 남성보다 일자리 안정성이 낮은 것이 분명하지만, 이러한 성별 격차는 조금씩 줄어들고 있다.

[표 3]의 모형분석이 주는 함의는 일자리 안정성의 성별 격차의 변화에 대한 이야기로 한정된다. 여성과 남성의 차이가 줄어들었지만 이러한 결과는 여성 일자리의 안정성이 향상되어 나타난 결과일 수도 있지만, 남성 일자리의 불안정성이 심화되는 경우에도 같은 결과에 도달한다. [표 4]는 성별격차 감소에 대한 설명을 준다. 여성은 일자리 안정성이라는 측면에서 코호트 별로 커다란 변화는 없다. 60년대생에 비해 70년대생은 이직위험도가 조금 높아졌고 80년대생은 조금 낮아졌다. 한편, 남성은 60년대생에 비해 70-80년대생 일자리의 이직위험도는 오히려 높아졌다. 결과적으로 일자리 안정성의 성별 격차는 조금 줄어들게 된다. 요컨대, 남성은 청년기 일자리의 불안정성이 최근 코호트에서 증가하는 추세인데, 여성은 그렇지 않기 때문에 성별 격차가 줄어든 것이다.

[표 4] 성별, 코호트별 이직위험도: 콕스비례위험모델 분석결과

	전체		여성		남성	
	coef	se	coef	se	coef	se
70년대생	0.166***	0.018	0.0859**	0.0273	0.176***	0.024
80년대생	0.0889***	0.0211	-0.0693*	0.031	0.147***	0.0294
시작연령 25-29	-0.302***	0.0172	-0.0533*	0.0262	-0.382***	0.0241
시작연령 30-34	-0.231***	0.0204	-0.0248	0.0302	-0.324***	0.0283
N	21299		9571		11728	

=* p[0.05 ** p[0.01 *** p[0.001”

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

청년기 일자리의 안정성은 초기 청년기인지 후기 청년기인지에 따라 다를 수 있다. 20대 초반에 시작한 일자리라면 불안정성이 높을 가능성이 크다. 이 시기는 청년 후기에 비해 일자리 탐색기의 성격이 더 강하다. 아르바이트 성격의 일자리도 많이 섞여있을 수 있다. [표 5]는 성·코호트별 이직위험도를 일자리 시작 시점 연령으로 세분하여 살펴본 것이다. 이 모형에도 상호작용항이 포함되어 있다. [표 5]에서 <시작연령25-29>와 <시작연령30-34> 변수의 회귀계수 0.127과 0.298은 60년대생 여성이 20-24세에 시작한 일자리에 비해서 이후 연령대에 시작한 일자리의 상대적 위험도를 나타내는 것이다. 이에 따르면, 60년대생 여성은 20대 초반에 시작한 일자리에 비해 20대 후반이나 30대 초반에 시작한 일자리의 불안정성이 오히려 더 높다. 60년대생 남성에게서는 이런 현상을 볼 수 없다. 70-80년대생 여성의 경우는 60년대생 여성에 비

해서 20대 초반 일자리는 불안정성이 높다(<70년대생>과 <80년대생> 변수의 회귀계수 각각 0.214, 0.143). 그러나 70년대생의 경우는 30대에 시작한 일자리가 20대에 시작한 일자리에 비해 안정성이 높고, 80년대생의 경우는 20대 후반이나 30대에 시작한 일자리가 모두 그 이전에 시작한 일자리보다 안정성이 높다(코호트와 일자리 시작연령의 상호작용항의 회귀계수). 요약하자면, 여성의 일자리 안정성의 코호트별 변화를 청년기 시기를 세분하여 살펴보면, 20대 초반 일자리는 오히려 과거보다 불안정해졌지만, 20대 후반과 30대 초반 일자리의 안정성은 높아졌다.

[표 5] 성별, 코호트별, 일자리 시작연령별 이직위험도: 콕스비례위험모델 분석결과

	전체		여성		남성	
	coef	se	coef	se	coef	se
70년대생	0.306***	0.0282	0.214***	0.0378	0.388***	0.0426
80년대생	0.315***	0.0314	0.143***	0.0416	0.522***	0.048
시작연령 25-29	-0.184***	0.0331	0.127*	0.0563	-0.182***	0.0434
시작연령 30-34	0.0931**	0.0343	0.298***	0.0518	0.0542	0.0467
70년대_2529	-0.0907*	0.0416	-0.125	0.0676	-0.202***	0.0564
70년대_3034	-0.445***	0.0458	-0.454***	0.0683	-0.498***	0.0633
80년대_2529	-0.289***	0.0472	-0.403***	0.0738	-0.472***	0.0654
80년대_3034	-0.605***	0.0604	-0.504***	0.0881	-0.820***	0.0844
N	21299		9571		11728	

* p[0.05 ** p[0.01 *** p[0.001”

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

청년기 일자리의 안정성을 성과 코호트별로 살펴본 결과를 정리하자면 다음과 같다. 여성과 남성의 일자리 안정성 격차는 감소하는 경향이 확인된다. 이러한 결과는 여성이 최근 코호트로 올수록 안정성이 조금 높아진 것에 일부 기인하지만, 그보다 더 큰 요인은 남성 청년의 불안정성이 높아진 데 있다. 청년기를 좀 더 세분하여 살펴보면, 여성의 경우 20대 초반 일자리의 불안정성은 뚜렷이 증가하였으며, 20대 후반과 30대 초반에 시작한 일자리의 안정성은 향상된 것으로 볼 수 있다.

2) 일자리 안정성에 영향을 미친 요인들

(1) 자녀

자녀의 존재는 여성의 일자리 유지에 대체로 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

만약 그렇다면, 이러한 경향은 과거 세대에 비해 최근 세대에서 약화되고 있을까? [표 6]에 제시한 간단한 모형인 [M2-1]를 살펴보면, 여성의 일자리 안정성은 자녀가 있는 경우와 그렇지 않은 경우 사이에 뚜렷한 차이가 없다. 그런데 이러한 현실은 코호트간에 차이가 있다(M2-2). 60년대생 여성의 경우, 자녀가 있는 상태에서 시작한 일자리가 그렇지 않은 일자리에 비해서 이직위험도가 높다(<유자녀>변수의 회귀계수 0.186). 그러나 이러한 차이는 70년대생에게서는 사라지고(회귀계수 0.186-0.169), 80년대생으로 가면 오히려 역전되어 자녀가 있는 상태에서 시작한 일자리의 안정성이 더 높아지게 된다(회귀계수 0.186-0.373). 이러한 경향은 몇 가지 주요 변수를 통제한 상태에서도 마찬가지로 유지된다(M2-3).

이러한 분석을 토대로, 최근 코호트로 올수록 이전 코호트에 비해서 자녀가 일자리 안정성에 미치는 부정적 영향이 줄어들었다고 볼 수 있다. 80년대생이 25세가 되는 시점은 2005년이다. 우리나라는 2000년대 중반 이후 보육서비스에 적극적으로 투자하기 시작했고 각종 저출산 대책을 내놓으며 여성의 일과 가정의 양립을 지원하겠다는 정책 방향을 선포한 바 있다. 본 연구는 이러한 정책적 시도가 결실을 맺은 것인지 여부를 직접적으로 확인하는 연구는 아니다. 다만, 80년대생이 그 이전 코호트와 구별되는 양상을 보이는 것은 의미있다.⁴⁾

[표 6] 자녀의 존재가 이직위험률에 미치는 영향: 콕스비례위험모델 분석결과(여성)

여성	M2_1		M2_2		M2_3	
	coef	se	coef	se	coef	se
유자녀	0.0133	0.0263	0.186**	0.0614	0.145*	0.0615
70년대생	0.0844**	0.0301	0.228***	0.06	0.313***	0.0603
80년대생	-0.0671	0.0355	0.105	0.061	0.235***	0.0616
c7_자녀			-0.169*	0.0702	-0.171*	0.0706
c8_자녀			-0.373***	0.0888	-0.352***	0.0893
시작연령_2529					-0.00706	0.0264
시작연령_3034					-0.0191	0.0314
대졸					-0.395***	0.0238
N	9515		9515		9515	

* p[0.05 ** p[0.01 *** p[0.001”

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

4) 본 분석에서는 일자리 시작하고 나서 출산으로 자녀의 존재 여부 상태가 변화하는 것을 포착하는 time-varying covariate을 사용하지는 못하였다. 결과적으로 자녀가 있는 여성과 그렇지 않은 여성을 비교한 것 정도로 해석하는 것이 안전하다.

(2) 일자리의 여성비율

성별직종분리는 국가와 시대를 막론하고 매우 강고하며 이것이 성별임금격차로 이어지게 되는 기제라는 인식은 널리 퍼져있다. 국내외 연구들은 여성비율이 높은 일자리는 임금이 낮다는 사실을 여러 차례 확인한 바 있다(Bergmann, 1974; 조수철·김영미, 2020). 여성비율이 높은 일자리가 저임금이 되는 이유가 여성들이 다른 좋은 일자리로부터 배제되면서 특정 일자리에 몰리기 때문에 여기서 과잉 경쟁이 벌어지기 때문이라는 설명도 있고(과밀가설, Bergmann, 1974), 여성이 주로 하는 일은 인지적 편향으로 인해 저평가된다는 설명(가치절하가설, England et. al., 1988)도 있다. 반면, 여성이 낮은 임금을 감수하고서라도 출산과 육아를 겸하기 좋은 일자리를 선택한다는 설명도 있다(보상임금가설, Becker, 1985; Polachek, 1981; 조수철·김영미, 2020 재인용). 과밀가설이나 가치절하가설은 여성비율이 높은 일자리는 좋지 않은 일자리이므로 낮은 이직을 동반할 것이라는 함의를 갖는다. 반대로 보상임금가설은 여성이 집중되어있는 일자리는 여성에게 편의를 제공하는 일자리이므로 일자리의 안정성은 높을 것이라는 함의를 갖는다.

[표 7]에서는 여성의 일자리 안정성이 여성비율 높은 일자리에서 더 높다고 볼 수 있는지 살펴보고, 이러한 경향이 있다면 코호트별로 차이가 있는지 검토하였다. 일반적으로 여성비율이 높은 일자리에 있는 여성은 그렇지 않은 일자리에 있는 여성에 비해서 이직위험률이 오히려 더 높다(M3-1). 몇 가지 변수를 통제하고 보더라도 결과는 비슷하다(M3-2). 여성들이 많이 몰려있는 일자리에서 여성들의 고용불안정성은 오히려 높다는 사실은 보상임금가설보다는 과밀가설이나 가치절하가설이 주는 함의와 더 친화적이다. 이런 경향성은 코호트별로 차이가 없다(M3-3). 여성들이 많이 몰려있는 일자리에서 여성의 일자리 안정성이 낮다는 사실은 세월이 흘러도 나아진 바가 없다는 해석이 가능하다.

[표 7] 일자리의 여성비율이 이직위험률에 미치는 영향: 콕스비례위험모델 분석결과(여성)

여성	M3_1		M3_2		M3_3	
	coef	se	coef	se	coef	se
여성비율	0.00340***	0.000465	0.00277***	0.000468	0.00273*	0.00117
70년대생	0.129***	0.0357	0.257***	0.0365	0.276**	0.0969
80년대생	0.0695	0.0377	0.257***	0.0396	0.222*	0.102
시작연령 25-29			-0.00956	0.0298	-0.00916	0.0298
시작연령 30-34			0.00801	0.0334	0.00829	0.0334
대졸			-0.455***	0.0266	-0.455***	0.0266
c7_여성비					-0.000292	0.00134
c8_여성비					0.000515	0.00141
N	7646		7646		7646	

* p[0.05 ** p[0.01 *** p[0.001”

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

(3) 노동시장 이중구조

여성은 단순히 여성비율이 높은 직종에 몰려있는 것이 아니라 이중구조화된 노동시장에서 2차시장에 집중적으로 분포한다. 여성이 주로 2차 노동시장에 있기 때문에 고용이 불안정하고 임금이 낮다는 점은 다시 확인할 필요도 없는 동어반복에 가깝다. 우리가 궁금한 것은 젠더격차가 1차시장에서 더 클 것인지 아니면 2차시장에서 더 클 것인지이다. 이론이 주는 시사점으로 보자면 1차시장에서의 젠더격차가 더 클 것으로 예상된다. 2차시장은 단순한 경쟁시장이므로 남성에 대한 프리미엄이 존재하기 어렵고, 1차시장은 조직 내부자들 간 담합을 통해 남성 프리미엄을 지키려는 시도가 발생할 여지가 있기 때문이다. 이 논의를 일자리 안정성에 적용해 보면, 일자리 안정성의 성별 차이는 2차시장보다 1차시장에서 더 클 것이라는 가설을 생각해 볼 수 있다.

한편, 우리나라는 지난 20여년간 노동시장에서 젠더불평등을 줄이고 여성의 고용안정성을 향상시키기 위해서 여러 가지 제도를 도입하였다. 대표적인 것이 적극적 고용개선조치나 육아 휴직제도 유급화와 대상 확대이다. 그런데 이런 제도들은 사실상 1차 노동시장에서만 작동한다. 그렇다면 일자리 안정성의 성별 격차는 1차시장에서 더 빠르게 감소했을 수 있다. [표 8]에 제시한 회귀분석은 이러한 질문들을 다룬다. 그리고 이런 가설들은 대체로 지지된다.

[모형M4]의 회귀계수가 주는 통계적 의미를 해석해 보자. 여성은 2차시장에서는 남성보다 이직위험률이 1.3배($e^{.245}$) 높은데, 1차 시장에서는 차이가 조금 더 커져서 1.44배($e^{(.245+.120)}$)가 된다. 고용안정성의 젠더격차는 2차시장보다 1차시장에서 오히려 더 크다는 가설이 지지된다.

그렇다면 일자리 안정성의 젠더격차는 1차시장에서 더 빠르게 해소되고 있을까? [모형 M4_1]과 [모형M4_2]는 그렇지는 않다고 답한다. 1차시장에서 60년대생 여성은 동세대 남성보다 1.8배($e^{.583}$) 높은 이직위험률을 보인다. 그런데 80년대생 여성은 60년대생에 비해 낮은 이직 위험률을 보이기 때문에 동세대 남성에 비해 1.26배($e^{(.583-.350)}$) 정도로만 이직율이 높다. 요컨대, 1차시장에서는 이직위험률의 성별격차가 줄어들었다. 2차시장에서도 이러한 추이가 나타난다. 2차시장에서 60년대생 여성은 남성에 비해 1.4배($e^{.339}$) 높은 이직위험률을 보인다. 80년대생 여성은 동세대 남성에 비해 1.12배($e^{(.339-.224)}$) 정도로만 이직율이 높다. 요약하자면, 일자리 안정성의 젠더격차는 1차시장과 2차시장에서 모두 줄어들고 있는 추세이다.

[표 6] 노동시장 이중구조가 이직위험률에 미치는 영향: 콕스비례위험모델 분석결과

	M4 전체 데이터		M4_1 1차시장		M4_2 2차시장	
	coef	se	coef	se	coef	se
여성	0.245***	0.0171	0.583***	0.0812	0.339***	0.0309
1차시장	-0.989***	0.0307				
여성_1차시장	0.120**	0.0460				
70년대생	0.128***	0.0199	0.0145	0.0696	0.183***	0.0270
80년대생	0.0609*	0.0244	0.128	0.0823	0.173***	0.0338
시작연령 25-29	-0.107***	0.0181	0.0132	0.0526	-0.115***	0.0193
시작연령 30-34	-0.130***	0.0211	0.281***	0.0626	-0.178***	0.0224
유자녀	-0.160***	0.0183	-0.333***	0.0525	-0.139***	0.0196
대졸	-0.257***	0.0165	-0.546***	0.0456	-0.210***	0.0176
c7_여성			-0.114	0.102	-0.103**	0.0390
c8_여성			-0.350**	0.116	-0.224***	0.0456
N	21232		3907		17325	

자료: 한국노동패널 1~21차 자료

6. 결론

성별 임금격차와 저출산, 그리고 여성의 경력단절은 서로 뒤섞여 엉겨있는 사회문제다. 출산이 경력단절의 원인이 되면서 성별 임금격차로 귀결되며, 이는 다시 저출산을 초래한다. 한편, 성별 임금격차로 대표되는 차별적 노동시장은 여성을 경력단절로 내몬다. 무엇이 원인이고 무엇이 결과인지를 딱 잘라 구분해내기는 어렵다. 이 논문은 경력단절을 중심에 놓고 사고하였으며, 경력단절을 일자리 안정성이라는 개념으로 치환해 놓고 논의를 전개하였다.

쉽게 떠오르는 질문은 이런 것이다. “여성의 일자리 안정성은 좀 나아지고 있는가?” 한편으로는 산업구조가 변화하면서 여성이 직면하게 되는 노동시장 기회구조가 달라졌다. 다른 한편으로는 적극적 고용개선조치를 도입하고 육아휴직시 급여를 인상하고 보육서비스를 확대하는 등 다양한 정책이 시도되고 있기 때문에 그 효과도 있으리라 짐작된다. 성역할에 대한 일반적인 인식도 크게 변화해 왔다. 요컨대 우리는 ‘변화’가 궁금하다.

변화를 추적하는 연구는 쉽지 않다. 더욱이 ‘안정성’이라는 개념은 그 자체로 시간이라는 축을 전제한 개념이기 때문에 더욱 어렵다. 특정 두 시점에서 근속년수를 단순비교하면 인구고령화로 인한 왜곡을 제거할 수 없다. 출생코호트별로 비교하더라도 근속년수를 비교하면 관찰기간이 달라서 결과는 반드시 편향된다. 따라서 본 연구는 일자리 안정성 정도를 이직위험률로

측정하였다. 사건(이직)이 일어날 수 있는 때 시점에서의 순간전환율(Instantaneous Transition Rate)을 분석하였고, '변화'는 출생코호트별 차이로 살펴보았다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 청년기 여성의 일자리 안정성은 남성에 비해 낮지만, 이러한 성별 차이는 최근 코호트로 올수록 감소한다. 이러한 결과는 여성이 최근 코호트로 올수록 안정성이 조금 높아진 것에 일부 기인하지만, 그보다 더 큰 요인은 남성 청년의 불안정성이 높아진 데 있다. 청년기를 좀 더 세분하여 살펴보면, 여성의 경우 20대 초반 일자리의 불안정성은 뚜렷이 증가하였으며, 20대 후반과 30대 초반에 시작한 일자리의 안정성은 향상된 것으로 볼 수 있다.

둘째, 자녀양육 부담이 여성의 일자리 안정성에 미치는 부정적인 영향은 최근 코호트로 올수록 줄어들고 있다. 80년대생이 그 이전 코호트와 구별되는 양상을 보인다. 80년대생이 25세가 되는 시점은 2005년이다. 우리나라는 2000년대 중반 이후 보육서비스에 적극적으로 투자하기 시작했고 각종 저출산대책을 내놓으며 여성의 일과 가정의 양립을 지원하겠다는 정책 방향을 선포한 바 있다. 본 연구는 이러한 정책적 시도가 결실을 맺은 것인지 여부를 직접적으로 확인하는 연구는 아니지만, 일정한 정도의 긍정적 평가를 할 수 있는 근거를 제시한다.

셋째, 청년기 여성의 일자리 안정성은 여성비율이 높은 일자리에서 오히려 낮다. 여성들이 많이 몰려있는 일자리에서 여성의 고용불안정성이 더 심하다는 사실은 과밀가설이나 가치절하가설이 주는 함의와 더 친화적이다. 여성비가 높은 일자리는 여성에게 편의를 제공하므로 일자리 안정성을 높일 것이라는 가설은 기각된다. 한편, 일자리의 여성비율이 고용안정성에 미치는 영향은 코호트 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

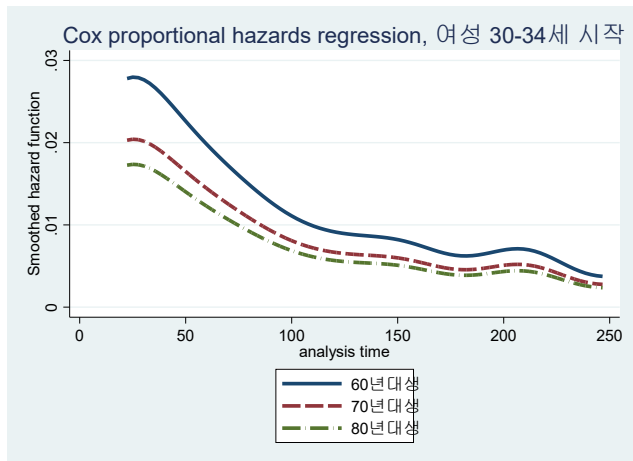
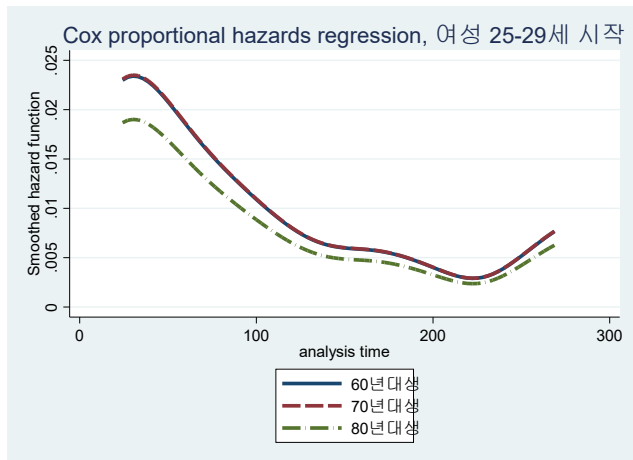
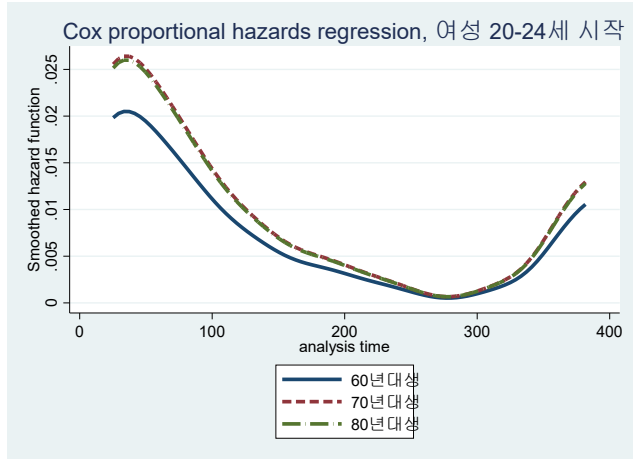
넷째, 일자리 안정성의 젠더격차는 2차노동시장보다 1차노동시장에서 더 크다. 안정성 측면에서 여성이 겪는 패널티가 단순한 경쟁시장보다 조직의 논리가 통용되는 내부노동시장에서 더 심하다고 볼 수 있다. 한편, 일자리 안정성의 젠더격차가 줄어드는 정도는 1차시장과 2차시장 간에 뚜렷한 차이는 없었다.

본 연구가 학술적 측면에서 기여하는 바는 일자리 안정성의 성별격차를 확인하였을 뿐 아니라 그 변화 정도를 분석한 데 있다. 여성 일자리가 남성에 비해 불안정하다는 사실은 알려져 있었으나, 여기에 추가하여 본 연구는 과거 코호트에 비해 최근 청년층으로 올수록 일자리 안정성의 성별격차가 줄어들고 있다고 볼 수 있는지 질문하였고, 이직위험률의 코호트 비교를 통해 질문에 답하였다. 또한 본 연구는 노동시장 성차별과 관련한 기존 이론들을 평가하는데 기여하였다. 여성비율이 높은 일자리에서 여성의 고용불안정이 더 심하다는 사실을 보여주었는데, 이는 성별직종분리가 여성들이 스스로의 편익을 최대화하기 위한 자발적 선택의 결과라는 신고전주의 경제학의 함의와는 배치되는 것이다. 성별격차가 경쟁시장인 2차시장보다 내부노동시

장인 1차시장에서 더 크다는 사실을 확인함으로써 이중노동시장론이 성차별과 관련해서도 시사하는 바가 있다는 것을 보였다.

본 연구의 분석결과는 정책적 측면에서 다음과 같은 시사점을 던진다. 첫째, 지난 30여년간 시행해 온 일생활균형정책과 보육지원정책은 청년기 여성의 고용안정성을 제고하는데 일정한 정도로 기여한 것으로 보인다. 여성 고용안정성의 증가가 획기적인 수준이었다고 평가하기는 어렵다. 하지만 같은 기간 동안 남성 청년의 고용불안정이 심화되어 온 것을 감안하여 평가하자면, 정부 정책은 청년 여성의 고용불안 심화를 억제하는 정도로는 기능하였다. 둘째, 청년기 여성의 일자리 불안정성은 여성이 집중되어 있는 소위 '여성일자리'에서 더 심각하며, 이는 최근 30여년동안 개선되는 조짐이 보이지 않는다. 노동시장의 성별분절을 해소하기 위한 정책적 노력이 더욱 진지하게 시도되어야 할 것이다.

[부도] 코호트별, 시작 연령별 여성 일자리의 이직위험도



■ 참고문헌 ■

- 강민정 (2020). '일하는 모든 부모를 위한 육아휴직제도 개편 방안' 저출산고령사회위원회 토론회 발제문.
- 강순희 (2016). 취업 청년의 초기 일자리 변동과 고용 안정성. *한국청소년연구*, 27(4), 5-29.
- 강주연, 김기승 (2014). 여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석. *한국노동경제학회*, 37(4).
- 곽선화 (2015). 적극적 고용개선조치의 여성고용 효과와 개선방안에 관한 연구-AA 적용 사업장을 중심으로. *인적자원관리연구*, 22(5), 73-92.
- 금재호 (2013). 청년의 고용불안과 재취업. *노동리뷰*, 66-82.
- 김영미 (2015). 분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복잡성: 중심부와 주변주에서 나타나는 여성차별의 차이. *경제와 사회*, 106, 205-237.
- 김영미, 한준 (2008). 내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982~ 2004. *한국사회학*, 42(7), 111-145.
- 김영옥 (2010). 남녀관리자의 임금격차 분석. *한국여성경제학회*, 7(2).
- 김은지, 김소영, 신보영, 서영, 양난주, 김수정, 김혜영 (2017). 지속가능한 돌봄정책 재정립방안 연구 (I). 여성정책연구원.
- 김이선, 이상직, 권현지 (2019). 위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성노동시장. *한국여성학*, 35(1), 1-37.
- 김정호 (2012). 육아휴직 지원과 여성의 노동공급. *한국개발연구*, 34(1), 169-197.
- 김주영 (2009). "성별 임금격차의 분석" 한국의 임금격차. 한국노동연구원.
- 김창환, 오병돈 (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?. *한국사회학*, 53(1), 167-204.
- 민현주 (2008). 엄마노릇하기와 성별 일자리 분화가 여성임금에 미치는 효과분석. *여성경제연구*, 5(1).
- 민현주, 임희정 (2009). "여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제," 『연구보고서』. 한국여성정책연구원.
- 사명철 (2015). 우리나라 노동시장 내 성별 직종분리의 변화. *노동정책연구*, 15(4), 1-24
- 송헌재, 우석진 (2015). "보육지원정책이 출산율과 여성 노동시장 참여율에 미친 거시적 성과 실증분석". 재정정책논집, 17(1), 3-36.
- 신경수, 이제홍 (2007). "글로벌 기업의 사업체규모별 혼잡효과에 관한 실증분석". *산업경제연구*, 20(3). 한국산업경제학회.
- 안태현 (2012). "임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석" *응용경제*, 14(1). 한국응용경제학회.
- 오은진, 김소연 (2016). 청년층 여성의 경력단절. *사회과학논집*, 47(2).
- 우석진 (2008). "출산 제고 정책이 한국 여성의 출산, 노동공급, 결혼에 미치는 효과". *한국경제의 분석*, 14(3), 55-105.
- 은기수 (2018). 한국 여성의 경제활동참여와 경력단절. *한국인구학*, 41(2), 117-150.
- 이근재 (2016). 적극적 고용개선조치 (Affirmative Action) 의 여성고용 효과 분석. *경제연구*, 34(2), 121-143.
- 이상직, 김이선, 권현지 (2018). 변한 것과 변하지 않은 것. *경제와사회*, 139-181.

- 이시균, 이주현 (2008). 고용안정성에 관한 특성 분석. *고용이슈*. 1(3). 112-127.
- 이철승 (2017). 결합노동시장지위와 임금불평등의 확대(2004~2015년). *경제와 사회*. 115. 103-144.
- 정진화, 성효용, 김현숙 (2013). 적극적 고용개선조치가 여성고용 및 성장에 미치는 영향. *여성경제연구*. 10(2). 75-103.
- 정이환 (1992). 제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계. 서울대 사회학과 박사학위 논문.
- 정이환 (2013). 「기업내부노동시장의 변화, 1982~2007: 직종별 차이를 중심으로」. *한국사회학*. 47(5). 209-240.
- 정이환, 전병유 (2001). 1990년대 한국 임금구조의 변화-내부노동시장은 약화되고 있는가. *경제와사회*, 52. 156-183.
- 전병유 (2018). “우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점”. *노동리뷰*. 21-35.
- 전병유, 정이환 (2001). 경제위기와 고용안정. *사회경제평론*. 51-93.
- 조수철, 김영미 (2020). “한국 노동시장 내 직종의 여성화와 성별임금격차: 가치절하 기제의 성별화된 임금 효과”. *산업노동연구*. 26(3).
- 조운영 (2007). “보육보조금의 효과 분석: 영아기본보조금을 중심으로” *한국개발연구*. 29(3). 29-73.
- 지민웅, 박진 (2017). 노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이. *여성연구논총*. 20. 5-46
- 최성은 (2011). “기혼여성의 노동공급에 관한 연구”. *사회보장연구*. 27(2). 85-105.
- 함선유 (2020). 『돌봄정책의 발전과 남녀 임금격차』 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문
- 홍석철, 이정민, 신나리, 김영일, 김정호, 조부경, 송유진 (2012). 결혼·출산·육아 지원사업군 심층평가. 한국개발연구원.
- Becker, Gary (1985). “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”. *Journal of Labor Economics*. 3(1). 33-58.
- Becker, Gary S (1991). “A Treatise on the Family,” Cambridge: Harvard University Press. 30-79.
- Bergmann, Barbara (1974). “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex”. *Eastern Economic Journal*. 1(2). Springer.
- Doeringer, P. B. and m. J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- England, P., G. Farkes, B. Kilbourne, and T. Dou(1988), “Explaining Occupational Sex Segregation and Wages”. *American Sociological Review*. 53(4). Sage Publications.
- Frederiksen, A. (2008). Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data. *Labour Economics*. 15(5). 915-937.
- Huffman, M. L. (2004). “Gender inequality across local wage hierarchies.” *Work and Occupations*. 31(3). 323-344.
- Gordon, David M.(1972). “Theories of Poverty and Underemployment,” Lexington, Mass.: D.C. Heath.
- Levanon, A., & Grusky, D. B. (2016). The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century. *American Journal of Sociology*. 122(2). 573-619.
- Polachek, S. (1979), “Occupational Sex Segregation Among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis”. *Women in the Labor Market*. Columbia University Press
- Polachek, S. (1981). “Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in

Occupational Structure,” *The Review of Economics and Statistics*. 63(1). 60–69.

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*. 63(2). 359–365.

Tilly, C. (1999). *Durable inequality*. Univ of California Press.

◀ Abstract ▶

A Study of Cohort Comparison on Job Stability of Young Women

Jiyeun Chang*

This study asked whether the gender gap in job stability is narrowing in the younger cohort compared to the old cohort. The gender gap in job stability has decreased over the past 30 years. It is difficult to say that the increase in women's job stability was at a breakthrough. However, considering that employment instability among young men has been intensifying during the same period, the government policy seems to have functioned to the extent that it suppresses the intensification of employment insecurity among young women. The gender gap in job security was larger in the primary market, which is the internal labor market, than in the secondary market, which is a competitive market, but the decline in the gender gap was found to be occurring in both the primary and secondary markets.

The employment instability of young women is more severe in the so-called "female occupations" where women are concentrated, and there was no signs of improvement over the past 30 years. This finding contradicts the implications of Neoclassical economics that gender occupational segregation is the result of women's voluntary choices to maximize their own benefits. Policy efforts to resolve the gender segregation in the labor market should be attempted more seriously.

Keywords: young women, job stability, job separation hazard rate

◆ 2020. 10. 17. 접수 / 2020. 12. 10. 수정 / 2020. 12. 17. 게재 확정

* Korea Labor Institute(jchang@kli.re.kr)