

여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석*

민현주**

본 연구는 경력단절여성의 경력단절기간을 생애주기사건과 노동시장조건의 효과를 중심으로 분석하였다. 2009년 여성부의 의뢰를 받아서 한국여성정책연구원이 수집한 「경력단절여성 재취업실태조사」 자료와 다항로짓 방법을 이용하여, 경력단절여성들의 단절기간을 단기, 중기, 중장기, 그리고 장기로 분류하여 인구학적 변인, 인적자원수준, 생애주기사건, 그리고 노동시장조건이 경력단절기간에 미치는 효과를 분석하였다. 분석결과에 따르면, 재취업의 조건으로 여성들은 자신의 적성과 육아병행에 적합한 일자리 확보를 지적하였다. 또한 여성의 연령이 낮을수록, 인적자원수준이 높을수록, 그리고 노동시장에서의 임금수준이 높을수록 여성들은 장기간 경력단절(60개월 이상)보다는 단기(12개월 미만)의 경력단절을 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 아울러 자녀수가 많을수록, 그리고 자녀양육으로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 차별로 인해 단절을 경험한 여성들에 비해 재취업시기가 더 빠른 것으로 나타났다. 그러나 유아기나 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들은 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 여성근로자들의 지속적인 노동시장 참여를 위해서 일가족양립의 제도와 문화조성이 시급하다는 점을 강조한다. 동시에, 자녀양육 이외의 차별적 경험이 장기간의 경력단절을 이끄는 요인으로 나타난 바, 이에 대한 개선정책이 마련될 필요가 있다.

핵심단어: 경력단절 여성, 기혼여성의 경제활동, 생애사건과 여성의 재취업, 다항로짓분석

I. 서론

여성들의 노동시장참여율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고, 여전히 여성근로자들은 남성근로자들보다 빨리 노동시장을 이탈하며 잦은 진입과 이탈을 반복하는 것으로 이해되고 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 이탈하고 있다.

* 본 논문에 대해서 유익한 논평을 주신 익명의 심사자분들께 감사의 말씀을 드립니다.

** 경기대학교 대학원(수원) 직업학과 조교수 | newrules@kyonggi.ac.kr

지난 10년간 우리나라 여성들의 경제활동참가율의 변화추이를 연령대별로 살펴보면, 청년층(25-29세)여성들의 노동시장 진출이 두드러지게 증가하고 있으나 30세 초반부터 중반 여성들의 노동시장 참가는 여전히 큰 진전을 보이지 못하고 있다. 통계청의 경제활동인구조사 원자료 분석결과에 따르면, 1998년에 25-29세 여성인구층의 경제활동참가율은 51.5%였으나, 이들 인구층의 5년 후 경제활동참가율(2003년 30-34세)은 47.5%로 약 4%정도 낮아지는 추이를 보이고 있다. 그러나 이후 5년간 이들 연령층의 경제활동참가율은 다시 회복세를 보이면서, 2007년 현재(35-39세), 약 58.7%로 오히려 25-29세 연령층일 때보다 약 7.2% 더 높은 노동시장 참여율을 보이는 것으로 분석되었다(오은진 외, 2009).

비록 외환위기 이전과 비교해서 혼인연령의 지체와 청년층 여성의 노동시장 부착률이 높아지면서 25-29세에서 과거 발생했던 경력단절현상이 완화되기는 했지만 그 연령대가 30대 초반으로 이동하면서 노동시장에서 기혼여성의 퇴장은 지속적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다(권혜자, 2007). 이러한 추이는 우리나라 여성들의 노동시장 이탈시기가 여성들의 평균 초혼 및 첫 자녀 출산시기와 비슷하게 나타면서, 결혼 및 출산을 즈음으로 하여 여성들이 30대 초반에 노동시장을 이탈하는 경향이 두드러진다는 점을 시사한다.

이와 같은 여성의 경력단절과 관련하여 가장 광범위하게 합의되고 있는 설명은 여성의 노동시장참여 결정을 결혼, 임신 및 출산 등 생애사건과의 관련 속에서 이해하는 것이다(박경숙·김영혜, 2003; Becker, 1991; Klerman and Leibowitz, 1999; 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 노동시장 활동에 지대한 영향을 미친다는 것이다. 즉, 현재의 혹은 기대되는 결혼과 자녀양육의 책임 때문에 여성들은 인적 자원에 적게 투자하며 비연속적인 경제활동을 계획한다. 결과적으로 가족형성주기에 초점을 두는 여성의 경제활동은 비연속적이며 간헐적인 노동시장 참여라는 형태로 나타나고 있는 것이다.

하지만 노동시장 계층론자들은 보상에서의 성별격차가 성별화된(gendered) 노동시장 참여형태를 생산한다는 점을 강조한다(England and Budig, 1998; Glass and 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 참여하고자 하는 동기부여를 하지 못하는

것이다. 동시에 이들 여성들이 경력단절 후 재취업을 희망하는 경우에도 기술수준의 저하 및 적합 일자리 부재로 하향 취업하는 경향이 두드러진다는 점이 지적되고 있다.

본 연구는 경력단절을 경험한 여성의 노동시장이탈 당시의 일자리 특성, 인적 자원 수준과 생애사건이 노동시장 이탈 이후부터 재취업까지의 기간에 미치는 효과를 분석한다. 본 연구는 우리나라 여성들의 경력단절이 일반적인 현상이지만, 특히 학력수준별로 재취업여부 및 재취업까지의 기간이 차이를 보이고 있다는 점에 주목하여, 생애사건과 직업특성, 그리고 교육수준이 경력단절 기간에 미치는 효과를 분석하는데 초점을 둔다.

경력단절이 근로자들의 생애임을 포함하여 노동시장 성과에 미치는 영향이 매우 크다는 논의에도 불구하고, 우리나라에서 경력단절 기간을 직접 분석한 연구는 아직 활발하게 진행되고 있지 못하다. 본 연구는 생애주기에 걸친 여성들의 경력단절 경험 및 그 기간에 미치는 개인적 수준 및 노동시장 수준 요인들의 효과를 파악하고, 여성들의 경력단절을 예방하는 것과 아울러 경력단절을 극복하고 재취업을 촉진할 수 있는 정책적 함의를 제안하는데 목적이 있다.

II. 선행연구 논의

우리나라 여성의 노동시장참여에 관한 선행연구들은 결혼, 출산, 그리고 자녀 양육이 여성의 낮은 수준 일자리에의 취업과 이로부터 결과된 성별화된 노동시장참여 형태를 결정하는 주요한 변수들임을 강조하고 있다(민현주, 2008; Brinton, Lee, and Parish 1995; Lee 1996a; Lee 1996b; Lee and Hirata 2001). 서구산업사회의 여성경제활동에 관한 연구와 마찬가지로, 우리나라 여성들 중에서 특히 미취학자녀를 둔 여성들은 결혼 전이나 첫아이 출산 전에 취업을 경험했을지라도, 자녀 출산 후 노동시장을 이탈하는 것으로 나타났으며(이현송, 1996), 특히 고학력 여성들의 경우에는 한번 노동시장을 이탈한 후에는 다시 돌아오지 않는 현상이 두드러지고 있다(오은진 외, 2009).

결혼이나 자녀양육시기 동안의 여성취업단절은 남편의 경제적 지위 등 경제적 요인들에 의해서도 영향을 받는 것으로 선행연구는 강조하고 있다(예, 조혜선, 2002; Brinton, 2001). 서구사회에서도 여성노동의 공급은 가구소득 또는 배우자의 소득수준에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다(Felmlee, 1995). 또한 조혜선(2002)은 우리나라 여성들의 노동공급은 남편의 소득에 의해 크게 영향을

받으며, 남편의 소득이 높을수록 기혼여성들은 노동시장에 참여할 확률이 현저하게 낮아진다는 점을 강조하고 있다. 다만, 서구산업사회의 경우, 여성의 교육 수준 증가와 함께 남편의 노동시장참여 및 소득이 여성의 경제활동에 미치는 영향이 점차 줄어들고 있는 반면, 우리나라 기혼 여성의 경우 배우자의 수입의 증가는 꾸준히 여성의 경제활동을 압박하는 것으로 나타나고 있다(조혜선, 2002; Felmeé, 1995; Glass, 1988).

그러나 선행연구들은 여성들의 노동공급에 미치는 결혼이나 자녀의 효과는 여성들이 경험하고 있는 노동시장의 제도적 특성에 의해서 차별적으로 나타난다는 점을 강조하고 있다(예, Brinton, 2001). 브린튼 외(2001)는 대만과 우리나라 여성의 노동시장참여율에 관한 비교연구에서, 우리나라에서 유독 두드러지게 나타나는 여성경제활동에 대한 가족주기의 영향은 우리나라와 대만의 노동시장구조의 차이로부터 기인한다는 점을 강조한다. 대만은 우리나라와 같이 유교문화를 공유하고 있으며, 어머니로서의 역할이 가정 내에서 여전히 강조되고 있는 사회임에도 불구하고, 공기업과 중소기업 중심의 노동시장 구조가 결혼한 또는 자녀를 둔 여성의 노동력이 지속적으로 노동시장에 참여할 수 있는 보다 많은 기회를 제공하고 있다. 다시 말해서, 브린튼 외(2001)는 가정 내에서 어머니의 역할보다는 노동시장의 수요의 측면, 즉 여성 진입의 기회가 보다 많이 주어지는 노동시장 구조의 차이가 대만보다 우리나라에서 결혼과 자녀양육이 여성의 경제활동에 미치는 영향을 증가시키며, 더 많은 우리나라 여성들이 경력단절을 경험하게 하는 기제가 되고 있다고 주장한다. 아울러, 이러한 노동시장 제도는 경력단절 여성들의 재취업 과정에도 부정적인 효과를 가지면서 재취업의 기회가 적어지면서 동시에 하향취업하는 경향을 낳는다는 점이 강조되고 있다.

우리나라 여성의 노동시장 재진입에 관한 선행연구들은 일단 여성들이 노동시장을 이탈한 후 재진입하는 경우, 여성들은 현재 자신의 가정 내 역할과의 마찰이 최소화되는 일자리를 선택하려는 경향을 강하며, 따라서 결혼과 자녀양육이 여성의 취업결정에 결정적인 역할을 하는 것으로 이해되고 있다(예, 박수미, 2003). 그러나 서구학자들에 따르면, 기혼여성들의 경력단절과 재취업과정은 첫 노동시장 진입과정과는 차별화된 변수들이 영향을 미칠 수는 있으나, 여전히 가족관련 변인들보다는 노동시장 특성에 의해 영향을 받고 있다는 점이 강조되고 있다. 특히 글래스와 라일리(Glass and Riley, 1998)는 미국연구에서, 어머니로서의 여성의 역할은 여성의 생애 취업력에 결정적인 분기점이 됨에도 불구하고, 경력단절 당시의 노동조건(예를 들면, 임금, 근로시간, 그리고 상사와 동료들과의 관계 등)이 재취업의 시기에 유의미한 영향을 미친다는 점을 강조한다.

가족관련 요인이나 노동시장 조건과 아울러서 여성들의 경력단절 및 재취업 결정에 주요한 변인으로 지적되는 요인은 학력수준이다. 높은 수준은 노동시장과 가정내 역할 간 기회비용의 차이를 발생시키며 따라서 여성들은 가정에 머무르며 가사와 자녀양육에 전념하기 보다는 노동시장에 진입할 확률이 높다는 것이다(예, Becker, 1991). 또한 고학력 여성들일수록 전통적인 성역할사회화를 극복하고 남성과 비견될 만한 사회적 활동을 중시하는 경향이 강하기 때문에 고학력여성들은 노동시장을 이탈하는 경향도 다른 여성들에 비해 낮으며, 이탈한 경우에도 보다 더 빨리 재진입하는 경향이 있다는 점이 지적되고 있다. 그러나 우리나라 여성들의 경우에는 재취업 시기는 학력에 상관없거나 오히려 고학력 여성들이 저학력 여성들보다 더 늦게 진입하는 경향이 있는 것으로 지적되고 있다(박수미, 2003). 이러한 연구결과는 고학력 여성들이 저학력 여성들보다 노동시장 복귀가 보다 빠르게 나타난다는 미국연구결과(Klerman and Leibowitz, 1999)와 정반대의 논의를 이끄는 것이다. 이러한 연구결과와의 차이는 크게 두 가지 관점에서 해석될 수 있다. 첫 번째는 우리나라 여성노동시장의 경우, 경력단절을 경험한 고학력 여성들에게 접근 가능한 일자리가 제한적이어서, 남편의 소득 또는 가구소득이 보장되는 경우에 고학력 여성들이 굳이 노동시장 진입을 하지 않는 것일 수 있다는 점이다. 두 번째는 최근 한국사회는 자녀양육에서의 여성의 역할이 점점 더 강조되고 있다는 점이다. 특히 고학력 여성들은 자녀의 수보다는 자녀양육의 질적 측면에 더 많은 관심을 갖는 것으로 이해되고 있으며, 따라서 노동시장 재진입을 지연하면서 자녀양육에 보다 많은 시간을 투입하는 것으로 이해될 수 있다.

그러나 경력단절 여성들의 단절기간은 재진입 후 '일자리 질'에 큰 영향을 미치며, 더 나은 일자리 또는 경력단절 이전 시기와 비슷한 수준의 일자리를 찾기 위한 재진입의 지연은 오히려 더 낮은 수준의 일자리로의 진입가능성을 증가시킬 수도 있다. 즉, 경력단절 기간이 길어질수록 이전에 취업했던 일자리의 수준과 유사한 일자리로의 진입가능성이 낮아질 수밖에 없는 것이다. 실태조사 결과에 따르면, 재취업한 여성의 약 31.7%는 전문직 및 준 전문직에 취업하는 반면, 단순노무직에는 약 9.8%정도의 여성만이 재취업한 것으로 나타났으며, 특히 주목할 점은 경력단절 여성들이 노동시장에 재진입할 때에는 여성집중직종으로 분류되는 일자리(여성근로자의 비율이 70%이상인 일자리)에 주로 취업하는 것으로 나타났다(구명숙 외, 2005). 또한 경력단절 여성들의 대부분이 전일제보다는 시간제 근무에 취업되는 경향이 있으며, 또한 시간제를 희망한다는 점도 이들 경력단절 여성 재취업의 한 특성으로 볼 수 있다. 이와 같은 현상은 경력단

절로 인한 인적자원 손실이 전일제 취업의 장애가 되고 있다는 점을 보여주는 결과이면서 동시에, 여전히 자녀양육과 가사일을 병행해야하는 이들 경력단절 여성들은 가족의 조건을 우선적으로 고려하면서 단시간 근로를 선호하는 경향이 있다는 점이 강조될 수 있다(구명숙 외, 2005; 황수경, 2004).

이와 같은 여성들의 노동시장 이탈 및 재진입에 관한 선행연구들은 이탈시점이나 재진입 시점에서 이탈과 재진입의 결정에 미치는 생애사건들의 효과를 분석하는데 일차적인 관심을 두고 있다. 그러나 경력단절 여성들의 노동시장 재진입 시기 및 결정과정은 가족형성 관련 생애사건 뿐 아니라 여성들의 노동시장 경험과 노동시장 제도의 효과도 중요한 변인으로서 강조된다는 점이다. 따라서 생애주기에 따른 여성들의 노동시장 성과를 이해하기 위해서는 경력단절 당시의 경험과 재취업과정에 영향을 미치는 다양한 요인들을 밝히고, 그 효과를 이해할 필요가 있다. 특히 중장기적인 경력단절과 불안정 소득원은 중고령기 이후 여성들의 빈곤화와도 밀접한 관련이 있기 때문에 여성들의 경제활동의 역동적 특성을 파악하는 것이 중요하다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 경력단절을 경험한 여성들의 재취업까지의 기간을 ① 단기(12월 미만) ② 중기(12-36개월) ③ 중장기(36-60개월) 그리고 ④ 장기(60개월 이상)로 분류하여 각 경력단절 기간에 미치는 다양한 요인들의 효과를 밝혀내고자 한다. 가족형성 단계를 포함하는 인구학적 특성, 인적자원 변인, 그리고 노동시장경험 관련 변인들을 통제하여 각 변인들이 여성들의 재취업 시기에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

Ⅲ. 자료 및 방법론

1. 자료의 특성 및 변수

본 연구는 여성가족부가 2009년에 수집한 「경력단절여성 재취업실태조사」 자료를 활용하였으며, 본 자료는 크게 두 집단의 경력단절을 경험한 여성들을 대상으로 한 실태조사이다. 첫 번째 조사 집단은 만28세부터 44세 사이의 여성으로서, 결혼 또는 출산을 계기로 경력단절을 경험한 여성들 중에서 노동시장에 재진입한 후 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있는 여성들이다. 두 번째 조사 집단은 여성부에서 경력단절 여성의 재취업을 지원하기 위해 지원하고 있는 '새로 일하기 센터'를 통해서 직업훈련을 경험하고 취업을 한 여성들을 대상으로

하고 있다. 본 연구는 이들 두 조사대상들 중에서 첫 번째 집단인 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있는 여성들의 경력단절 당시 일자리 특성 및 퇴직 사유가 이후 재취업한 첫 번째 일자리까지의 기간에 미치는 영향을 분석한다).

본 연구가 현재 고용보험에 가입한 사업장에 취업하고 있는 여성들만을 분석 대상으로 제한한 가장 주된 이유는 첫 번째 집단과 두 번째 집단의 인구학적 특성, 경력단절 기간 및 경력단절 당시 노동시장 경험이 매우 이질적이라는 점이다. 예를 들면, '새로 일하기 센터'를 통하여 조사에 참여한 여성들은 지속적인 경력단절을 경험한 여성 집단이라기보다는 단기간의 취업과 비취업을 반복하는 중·고령층 여성들이 높은 비율을 보이고 있다. 따라서 이들 사례가 모두 분석에 포함될 경우에 경력단절이후 재진입까지의 기간을 지나치게 축소시킬 수 있다는 문제를 고려하여 이들 여성들은 본 분석에서는 제외하였다.

선행연구에 관한 검토에서도 이미 살펴보았듯이, 경력단절 후 재진입시기에 영향을 미치는 요인들은 인구학적 특성(예, 연령, 결혼상태, 자녀수 및 연령 등), 인적자원 수준(예, 교육수준 등) 뿐 아니라 경력단절 당시 일자리 수준이 주요한 변인으로 작용한다. 따라서 결혼이나 자녀양육으로 인해 어쩔 수 없이 노동시장을 이탈하였으나, 향후 노동시장 재진입을 계획하는 여성들 중에서 인적자원 수준이 높거나 경력단절로 인해 높은 임금손실을 경험하는 여성들은 재취업 시기를 앞당기며, 그렇지 않은 여성들은 집중적인 자녀양육의 시기를 마무리하고 재취업을 고려하는 것으로 선행연구는 지적하고 있다(예, Glass 1992). 결과적으로 경력단절기간이 짧을수록 여성들은 재취업시 보다 나은 일자리 또는 경력단절 이전과 연속성 있는 일자리를 경험할 가능성이 높은 반면, 경력단절 기간이 길수록 재취업 시 일자리의 질은 낮아지며, 또한 경력단절 이후 재취업시 일자리는 이전 일자리와의 연속성이 낮다는 점이다.

본 연구는 선행연구에서 논의되었듯이, 경력단절 기간이 이후 근로자들의 노동시장 성과에 주요한 영향을 미친다는 문제의식을 바탕으로 생애주기사건으로 인한 노동시장 이탈(예, 결혼, 출산, 자녀양육으로 인한 이탈), 인적자원 수준, 그리고 인구학적 변인들이 여성들의 경력단절 기간에 미치는 효과를 중심으로 살펴본다. 아울러 경력단절 이후 재진입한 첫 일자리에서의 임금수준의 효과를 분석한다. 이는 재취업을 희망함에도 불구하고 노동시장에서의 임금수준이 기대에

1) 규모와 관계없이 기업의 고용보험 가입은 선택이 아니라 의무사항이며, 고용보험 사업장의 존재는 기업의 도덕적 해이로 규정할 수 있다. 특히 최근에는 고용보험가입에 따른 정부차원의 혜택으로 인해 10인 미만의 영세규모 사업장들도 적극적으로 고용보험에 가입하고 있으며, 따라서 고용보험에 가입한 기업들에 취업한 근로자들을 대상으로 한 본 연구의 자료가 특성상 근로자의 생산성에 대한 선택적 편위의 한계를 가질 수 있다는 위험은 유의미하게 크지 않을 것이다.

미치지 못하는 경우 취업을 포기하거나 지연할 수 있다는 가정을 가지고 재진입 후 첫 일자리의 질적 수준이 경력단절 기간에 영향을 미칠 것으로 기대하기 때문이다.

본 연구는 우선 종속변수로서 경력단절 기간을 ① 단기(12월 미만) ② 중기(12-36개월) ③ 중장기(36-60개월) 그리고 ④ 장기(60개월 이상)로 분류하여 앞서 제시한 독립변인들이 각 집단에 미치는 효과를 분석한다. 첫째, 경력단절 기간이 12개월 미만인 경우는 일반적으로 경력단절로 인한 기술손실 및 임금손실의 효과가 매우 미미한 것으로 나타나고 있으며, 따라서 12개월 미만의 단절기간을 경험한 여성들은 비자발적 의지에 의해서 단절을 경험하거나 빠른 재취업을 기대하면서 노동시장을 이탈한 집단으로 분류될 수 있다. 둘째, 12-36개월의 경력단절 집단은 일반적으로 출산과 함께 자녀의 영유아기 동안 직접적인 양육을 기대하면서 노동시장을 이탈하는 집단으로 분류할 수 있다. 따라서 양육으로 인해 노동시장을 퇴장한 후 12개월 이상의 휴지기를 갖는 여성들은 36개월 이전에 노동시장으로 재진입할 가능성이 비교적 낮으며, 이는 인적자원 수준이나 가능한 일자리 수준에 크게 영향을 받지 않을 것으로 기대된다.

세 번째 집단인 36-60개월의 경력단절 집단은 집중적인 자녀양육기를 지난 여성들로서 재취업의 의사가 있다면 적극적으로 구직활동을 통해서 노동시장으로 재진입할 가능성이 높은 집단으로 분류할 수 있다. 특히 근로형태가 유연하거나 임금수준이 기대에 미치는 경우에는 적극적으로 경력단절을 극복하고 노동시장으로 재진입할 수 있는 집단으로 그 특성을 정의할 수 있다.

마지막 집단인 60개월 이상 경력단절 집단은 경력단절 기간이 비교적 긴 집단이며, 경력단절로 인한 기술수준 마모 및 임금손실이 실질적으로 발생할 가능성이 높은 집단으로 분류될 수 있다. 특히 결혼이나 자녀양육을 이유로 경력단절을 경험한 여성들이 60개월 이상의 장기적인 경력단절을 경험하였다면, 이들이 노동시장에 재진입하기 위해서는 단기간 경력단절 경험 여성들과는 다른 요인들이 작용할 것이다. 예를 들면, 자녀수나 자녀연령 등 가사나 자녀양육관련 변인들보다는 가정의 경제적 어려움이나 기대를 충족시킬 만한 일자리 수준 등의 요인들이 이들 여성들의 경력단절 극복에 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구는 경력단절 기간에 영향을 미치는 독립변인들로 첫째, 연령효과를 분석한다. 본 연구가 이용하는 자료가 만28세부터 44세 여성들이므로 결혼 및 임신·출산기인 28세부터 35세까지 연령집단과 36세부터 44세까지의 연령집단으로 구분하여 경력단절집단에 미치는 효과를 분석한다. 둘째, 인적자원 수준의 효과를 분석하기 위해서 교육수준을 살펴본다. 본 자료의 한계로 인하여 경력단절

당시나 경력단절 이후 첫 일자리 진입 당시의 교육수준에 대한 정확한 정보가 결여되어 있으나, 상위학위 취득은 대체적으로 4년제 대학 이후의 학력집단에서 이뤄지는 경향이 있다는 점을 고려하여 2009년 조사시점에서의 학력수준을 분석 변수로 포함하였다. 학력수준은 다음과 같이 범주화하였다: ① 고등학교 이하, ② 2년제 대학, ③ 4년제 대학 이상으로 분류하여 분석한다. 특히, 최근 2년제 대학경험 여성들과 4년제 대학 이상 여성들이 경제활동참여 형태와 노동시장에서의 성과 측면에서 점점 더 큰 차이를 보이고 있다는 점을 고려하여 본 연구는 2년제와 4년제 대학 이상 집단을 구분하였다.

본 연구는 또한 경력단절 이후 첫 일자리의 임금수준이 경력단절 기간에 미치는 효과를 분석한다. 앞서 논의하였듯이, 경력단절 여성들의 재취업시기에 미치는 요인들은 크게 개인적 의지와 노동시장 조건으로 구분할 수 있다. 인적자원 수준이 높고 노동시장에의 참여의지가 강한 여성들일수록 재취업 시기를 앞당긴다는 논의는 이미 선행연구에서 다양하게 검토되었다. 그러나 학력수준에 따라 경력단절 여성들의 노동시장 재진입 시기는 노동시장 조건, 특히 임금수준이나 근로시간 등에 의해 크게 영향을 받을 수 있다. 즉, 고학력 여성들의 경우, 자신들의 교육수준이나 경력단절 당시의 일자리에 상응하는 직종 및 근로조건이 주어졌을 때 적극적으로 재취업을 할 수 있지만, 그렇지 않을 경우에는 재취업을 포기하거나 늦출 수 있다는 점이 선행연구에서 논의되었다. 따라서 본 연구는 경력단절 여성들의 재취업 시기에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 요인으로서 노동시장 복귀 후 첫 일자리의 임금수준의 효과를 분석한다.

셋째, 본 연구는 경력단절 당시 결혼, 출산, 자녀양육 등의 이탈사유가 노동시장 재진입시기에 미치는 효과를 분석한다. 경력단절 당시 일자리를 그만 둔 사유는 크게 가사 및 자녀양육의 문제와 일자리의 질적 수준에 대한 문제로 구분되고 있다. 선행연구에서는 이 두 가지 요인들이 서로 배타적인 것이 아니라 상호 밀접하게 연관되고 있다는 점을 강조한다. 즉, 근로조건이 만족스럽지 못한 경우 가사 및 자녀양육의 문제가 더 크게 인식되고 근로자들의 이직 및 퇴사에 주요 원인이 된다는 점을 강조하고 있다. 그러나 서구선진국에 비해 여전히 가정 내 여성의 역할 및 책임이 강조되고 있고, 특히 고학력 여성들의 자녀양육 및 교육에 대한 관심이 높은 우리나라에서는 자녀양육으로 인한 노동시장 이탈은 빈번하게 경험되고 있는 것이 현실이다. 따라서 가장 주된 이유로 자녀양육으로 인해 노동시장을 이탈한 여성들의 경우, 자녀가 학령기가 되기 전에 노동시장으로 복귀할 가능성이 다른 여성들에 비해 낮을 것으로 기대된다.

마지막으로 본 연구는 경력단절이후 노동시장에 재진입시 자녀의 연령효과를

분석한다. 선행연구에 따르면 여성들이 경력단절을 경험하는 가장 주된 이유는 결혼, 출산 및 자녀양육 등의 가정 내 역할이 강조되고 있다. 동시에 경력단절을 극복하고 노동시장에의 재진입 및 그 시기결정에도 자녀양육 등의 여성역할이 가장 중요한 생애사건으로 지적되고 있다. 따라서 임신이나 출산을 전후로 노동시장을 이탈한 여성들의 경우, 경력단절 기간은 이들 여성을 대신하여 자녀를 돌볼 수 있는 도우미나 기관에의 접근가능성 및 그 질적 수준에 크게 영향을 받을 것으로 생각된다. 따라서 본 분석에서는 경력단절을 경험한 여성들의 노동시장 재진입시기에 가장 어린자녀의 연령효과를 분석한다. 노동시장 재진입 당시 돌보고 있는 자녀들 중에서 가장 어린 자녀의 연령대를 다음과 같이 4집단으로 구분하였다: ① 만3세 미만, ② 만3세-만8세 미만, ③ 만8세-만14세 미만, ④ 만14세 이상.

2. 방법론

본 연구는 다항로짓(multinomial logit) 분석방법론을 이용하여 인구학적, 인적 자원수준, 그리고 노동시장 조건이 기간별로 구분된 경력단절 기간에 미치는 효과를 분석한다. 본 연구가 경력단절시점부터 사건발생, 즉 노동시장 재진입까지의 기간을 시간 연속적 사건사 방법론이 아닌 기간을 범주화하여 다항로짓분석 방법이 적용된 이유는 자료의 한계에 기인한다. 본 연구문제를 사건사 방법론을 적용하여 분석하기 위해서는 관련된 변수들이 관찰시작 시점에서부터 사건발생 시점까지의 지속적으로 관찰되어야 하며, 각 변인들의 상태변화를 측정할 수 있는 정확한 시간이 기록되어 있어야 한다.

그러나 본 연구가 활용하고 있는 경력단절여성의 재취업 실태자료는 시간을 중심으로 한 것이 아니라 사건을 중심으로 자료가 수집되었다. 예를 들면, 경력단절 당시 일자리 특성과 개인특성에 관한 정보가 수집되었으며, 이후 재취업 당시 일자리 특성과 개인 특성에 관한 정보가 수집되었다. 따라서 시간의 흐름에 따른 각 변인들의 상태변화를 측정하기 위한 정확한 시간에 대한 기록이 결여되어 있기 때문에 본 연구는 사건사 방법론을 적용하기에 부적합하다고 판단되었다²⁾.

2) 다시 말해서, 사건사 분석을 적용하기 위해서는 관찰기간 동안 모델에 포함되는 모든 독립변인들이 시간의 흐름에 따른 변화를 기록할 수 있어야 한다. 예를 들면, 자녀출산이나 자녀연령대 변화, 교육수준 변화 등의 변화여부 및 변화발생시점에 대한 정확한 기록이 있어야 한다. 그러나 본 연구의 자료는 특정 두 시점 - 경력단절 시점과 재취업시점 - 에서만 독립변인의 상태가 측정되었기 때문에 본 연구에 사건사 분석방법론을 적용하는 것은 적합한 방법론이 아니라고 판단된다.

그러나 본 자료는 경력단절을 경험한 시간에 대한 정확한 정보와 단절 후 첫 번째 재취업시점에 대한 정확한 시간정보를 담고 있기 때문에 경력단절 기간을 시간연속적 방법론을 적용하기 보다는 단절기간을 범주화하여 단절시점에서의 변인들의 효과와 재취업당시의 변인들의 효과를 분석하였다. 연속적 시간방법론이 아닌 단절기간을 범주화함으로써 정보를 손실할 수 있는 위험이 있을 수 있으나, 경력단절에 대한 많은 선행연구들은 단기 단절과 중장기 단절의 효과를 비교하여 논의하고 있다. 따라서 단기 단절집단의 특성과 장기 단절집단의 특성을 비교하고, 집단결정요인을 분석하는 연구가 필요한 시점이다. 따라서 본 연구는 경력단절기간을 단기, 중기, 중장기, 그리고 장기로 분류하여 경력단절 기간별 특성을 분석하고자 한다.

경력단절 기간별 집단 중에서 가장 짧은 단절 기간인 12개월 미만 경력단절 경험집단을 준거집단으로 하여 각 독립변인들이 준거집단에 비해 나머지 3집단에 속할 상대적 확률을 분석적으로 검토한다. 다항로짓모델은 종속변수의 각 응답범주의 로그승산(log-odds)이 선형모델(linear model)을 따른다는 것을 가정한다.

IV. 분석결과

분석에 포함된 변수들에 대한 기술적 통계분석결과를 살펴보면 <표 1>과 같다. 앞서 분석방법론에서 설명하였듯이, 본 연구는 경력단절 기간을 자녀양육 및 발달시기와 노동시장에서의 인적자원 가치에 평가를 고려하여 크게 네 집단으로 구분하였다. 전체 분석대상 2909명 중에서 12개월 미만의 경력단절 기간을 경험한 여성은 117명(약 4.0%)이며, 12개월 이상 36개월 이하는 1039명(35.7%), 36개월 이상 60개월 미만은 664명(22.8%), 60개월 이상은 1089명(37.4%)로 나타났다. 60개월 이상 경력단절 집단이 가장 비중이 높으며, 그 다음으로는 12-36개월 집단의 비율이 높게 나타났다.

연령분포를 살펴보면, 만28세부터 35세 연령집단의 비율은 37.2%이며, 만36세 이상 연령집단은 62.8%로 나타났다. 경력단절 기간별로 살펴보면, 대체적으로 만36세 이상의 집단이 더 높은 비중을 보이는 가운데, 60개월 이상의 경력단절 집단은 특히 만36세 이상 연령층이 약 79.8%를 차지하는 것으로 나타났다. 교육수준은 고졸 이하의 학력자는 46.9%로서 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 2년제 대학졸업자는 전체 대비 27.7%, 4년제 대학 이상의 여성들은 25.4%로 나타났다. 경력단절 기간별로 살펴보면, 12개월 미만의 집단에서는 4년제 대학

<표 1> 경력단절 여성 재취업까지의 기간 분석에 대한 기술적 통계

변수	전체	경력단절기간			
		12개월 미만	12-36개월 미만	36-60개월 미만	60개월 이상
	2909명	117명	1039명	664명	1089명
경력단절기간					
12개월 미만(%)	4.2 (19.7)	-	-	-	-
12-36개월(%)	35.69 (47.9)	-	-	-	-
36-60개월(%)	22.76 (42.0)	-	-	-	-
60개월 이상(%)	37.43 (48.4)	-	-	-	-
연령					
만28-35세(%)	37.2 (48.3)	45.3 (50.0)	49.3 (50.0)	44.6 (49.7)	20.2 (40.2)
만36세 이상(%)	62.8 (48.3)	54.7 (50.0)	50.7 (50.0)	55.4 (49.7)	79.8 (40.2)
교육수준					
고졸이하(%)	46.9 (49.9)	32.5 (47.0)	34.8 (47.7)	43.1 (49.6)	62.3 (48.5)
전문대졸(%)	27.7 (44.8)	25.6 (43.9)	30.7 (46.1)	31.9 (46.7)	22.5 (41.8)
4년제 대학 이상(%)	25.4 (43.5)	41.9 (49.6)	34.5 (47.6)	25.0 (43.3)	15.2 (36.0)
임금(재취업 후), 만원	141.8 (199.5)	162.6 (74.4)	159.5 (90.2)	155.4 (392.9)	114.5 (56.3)
로그화된 임금	4.8 (0.5)	5.0 (0.5)	5.0 (0.5)	4.9 (0.4)	4.7 (0.2)
가사 및 자녀로 인한 단절(%)	23.1 (42.2)	23.9 (42.9)	25.7 (43.7)	26.2 (44.0)	18.6 (39.0)
재취업시 막내자녀연령					
자녀없음(%)	8.5 (37.9)	14.5 (35.4)	14.8 (35.5)	7.0 (25.6)	3.3 (18.0)
만3세 미만(%)	42.1 (49.4)	44.5 (49.9)	59.2 (49.2)	53.1 (49.9)	20.1 (40.1)
만3-8세 미만(%)	35.9 (47.9)	28.2 (45.2)	16.8 (37.4)	34.0 (47.4)	54.5 (49.8)
만8-14세 미만(%)	12.4 (32.9)	10.0 (30.1)	8.1 (27.3)	5.5 (22.7)	20.6 (40.4)
만14세 이상(%)	1.1 (10.7)	2.7 (16.4)	1.1 (10.2)	0.5 (6.8)	1.5 (12.1)

주: ()안은 표준편차를 나타내고 있음

이상의 비율이 가장 높게 나타났다(41.9%). 그러나 60개월 이상의 경력단절 집단에서는 고졸이하의 학력집단 비율이 가장 높게 나타났다(62.3%).

경력단절 이후 재취업한 첫 일자리에서의 월평균 임금을 살펴보면, 약 141만 8천원을 받는 것으로 나타났다. 경력단절 기간별로 살펴보면, 재취업시 임금수준은 경력단절 기간과 반비례하는 것으로 분석되었다. 12개월 미만의 경우는 재취업시 임금이 약 162만 6천원이며, 12-36개월 집단은 159만 5천원, 36-60개월 집단은 155만 4천원으로 나타났다. 60개월 이상의 경력단절 집단의 재취업시 임금은 114만 5천원으로서 경력단절 기간이 길어질수록 재취업시 첫 임금수준은 낮아지는 것으로 분석되었다.

생애주기 관련 변수들의 분포를 살펴보면, 우선 경력단절 당시 자녀양육 및 가사를 이유로 노동시장을 이탈한 여성들의 비율은 23.1%로서 근로조건이나 사회적 편견 등의 이유로 노동시장을 이탈한 여성들에 비해 그 비율이 낮은 것으로 나타났다. 경력단절 기간별로 살펴보면, 12개월 미만의 경력단절을 경험한 여

성들의 경우, 가사 및 자녀양육을 이유로 직장을 그만둔 비율이 약 23.9%인 반면, 경력단절 기간이 길어질수록 '가사 및 자녀양육을 이유로 노동시장이탈'을 경험한 여성을 비율은 낮아지는 추이를 보이고 있다. 60개월 이상 장기간 경력단절을 경험한 여성들 중에서는 가사나 자녀양육이 노동이탈의 주된 이유는 경우는 약 18.6%로 나타났다.

재취업 결정과정에서 자녀효과를 분석하기 위해서 포함한 재취업시 막내자녀 연령대 변수를 살펴보면 분석대상 여성들 중에서 만3세 미만의 자녀를 둔 여성의 비율은 전체적으로 약 42.1%이며, 경력단절 기간별로는 12개월 미만은 약 44.5%, 12-36개월 미만은 59.2%로서 가장 높게 나타났다. 반면, 60개월 이상 장기 단절경험 여성들은 유아기 자녀를 둔 여성의 비율은 약 20.1%에 그치는 것으로 분석되었다. 막내자녀의 연령이 만3세에서 만8세 미만인 여성의 비율은 전체적으로 약 35.9%로 분석되었다. 단절기간별로는 60개월 이상의 장기간 단절경험 여성의 비율이 가장 높아서 약 54.5%로 나타난 반면, 12-36개월 미만 단절경험 여성들의 비중은 약 16.8%에 그치는 것으로 나타났다. 만8세 이상 만14세 미만, 즉 초등학교에 다니는 막내자녀를 둔 여성들의 비율은 전체적으로 약 12.4%이며, 경력단절 기간별로는 60개월 이상이 가장 높아서 약 20.6%로 분석되었다. 반면, 36-60개월 미만 단절기간을 경험한 여성의 비율이 가장 낮아서 약 5.5%로 분석되었다. 마지막으로 만14세 이상, 즉 중학교 이상에 재학 중인 막내자녀를 둔 여성들의 비율은 전체적으로 1.1%로 매우 낮게 나타나고 있는 가운데, 12개월 미만의 단절집단이 가장 높은 2.7%로 나타났다. 그러나 분석대상 여성들 중에서 자녀를 한명도 두고 있지 않은 여성들의 비율도 전체적으로 약 8.5%로 나타났다. 경력단절 기간별로는 12개월 미만과 12-36개월 미만의 단절집단에서 비슷하게 나타나서 각각 14.5%와 14.8%로 나타났다. 반면, 60개월 이상 단절집단에서는 가장 낮은 3.3%를 나타냈다.

경력단절 기간별 집단결정요인에 대한 다항로지 분석결과는 다음의 <표 2>에 나타나있다. 분석결과는 종속변수의 12개월 미만 경력단절경험 집단을 준거 집단으로 하여 '12-36개월 미만,' '36-60개월 집단,' '60개월 이상' 집단에 속할 상대적 비율에 영향을 미치는 독립변인들의 효과를 나타내고 있다. 다항로지 분석 모델에서 독립변인들의 효과는 각 집단별 소속확률에 대한 효과를 나타내는 것이 아니라 가장 짧은 경력단절 기간인 '12개월 미만' 경력단절 집단을 준거집단으로 하여 이 집단에 소속될 확률대비 각각의 집단에 속할 확률을 나타낸다.

독립변수들의 효과를 중심으로 각 집단소속에 미치는 효과의 차이를 살펴보면, 우선 만28-35세사이의 여성들보다 만36-48세 사이의 여성들은 일단 노동시장을

<표 2> 경력단절 기간에 대한 다항로짓분석 결과(N=2909)

	경력단절기간					
	12개월-36개월 미만		36개월-60개월 미만		60개월 이상	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
연령 36-48세(준거: 연령28-35세)	-0.091	0.214	-0.043	0.222	0.752 ***	0.221
학력						
고졸이하	0.102	0.281	0.103	0.280	-0.123	0.282
전문대졸(준거: 대졸이상)	-0.491	0.261	-0.732 ***	0.274	-0.951 ***	0.262
로그화린 월평균 임금 (재취업후 첫 일자리)	-0.110	0.220	-0.443 **	0.231	-1.164 ***	0.230
가사 및 자녀양육으로 인한 단절 재취업시 막내자녀 연령	0.321	0.252	0.051	0.254	-0.584 **	0.251
만3세 미만	0.141	0.320	0.883 ***	0.340	0.633 *	0.361
만3-8세 미만	-0.762 **	0.351	0.694 **	0.371	1.763 ***	0.380
만8-14세 미만	-0.420	0.461	-0.101	0.490	1.538 ***	0.481
만14세 이상	-1.262 **	0.730	-1.410	0.891	0.101	0.734
상수	3.001 ***	1.110	3.592 ***	1.161	6.622 ***	1.160
X^2	928.242					
-2Log-Likelihood	5617.371					

주: 1) 종속변수 준거집단: 경력단절 12개월 미만 집단

2) * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

이탈한 후에는 12개월 미만의 경력단절을 경험하기보다는 60개월 이상의 장기적인 경력단절을 경험한 후에 재진입할 확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 단기(12개월 미만)에 비해 중기(12-36개월 미만)나 중장기(36-60개월 미만) 경력단절을 경험하는데 연령은 주요한 효과를 갖지 않는 것으로 나타났다.

학력효과를 살펴보면, 4년제 대학이상의 학력집단을 기준으로 단기(12개월 미만) 경력단절을 경험하는데 학력수준은 유의미한 차이를 갖지 않는 것으로 분석되었다. 반면, 2년제 대학교육을 받은 여성들은 4년제 대졸이상의 학력을 가진 여성들에 비해 경력단절 후 재취업하는데 36-60개월 미만의 기간이나 60개월 이상의 중장기적인 시간을 보내기 보다는 12개월 미만의 단기간 휴식기 후에 재취업을 할 확률이 높은 것으로 나타났다. 선행연구에 따르면 학력수준이 높을수록 노동시장에 지속적으로 참여하는 경향이 강하게 나타나며, 동시에 경력단절 이후 재취업까지의 시간도 학력수준이 높은 여성들이 보다 짧은 시간 안에 노동시장에 재취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다(예, Desai and Waite, 1991; Glass, 1988). 그러나 본 분석결과에 따르면, 우리나라 여성들의 경우 노동시장을 이탈한 이후에 노동시장에 재진입하는 기간은 4년제 대학졸업이상의 여성들 보다는 2년제 대학교육을 받은 여성들이 더 짧은 것으로 나타났다. 비교적 짧은 기간의 이탈기간(36개월 미만)에서는 학력별 차이가 나타나지 않았으나 중장기

간 경력단절을 경험할 확률은 4년제 대학 졸업 이상의 여성들이 2년제 대학 여성들에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

경력단절 당시 노동시장을 이탈하는 주된 이유가 '가사 및 자녀양육으로 인한 단절'인 경우의 재취업시기에 대한 효과를 분석한 결과를 살펴보면, 이들 여성들은 단기간의 단절기간을 경험하기 보다는 60개월 이상의 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 성역할 사회화이론에 따르면, 여성들은 결혼과 자녀양육에 1차적인 가치를 부여하며 따라서 노동시장참여가 가정 내 역할과 충돌을 경험할 때는 경제활동의 시간을 줄이거나 완전히 노동시장을 이탈함으로써 여성의 역할에 몰입하는 경향을 보인다. 본 분석결과는 이러한 성역할 사회화논의에 부합하는 결과를 보이면서, 가사나 육아문제로 노동시장을 이탈한 여성들은 단기나 중기의 경력단절을 경험하기 보다는 5년 이상의 장기간의 경력단절을 경험할 가능성이 높다는 점을 보여주고 있다. 예를 들어, 출산을 기점으로 경력단절을 경험하는 경우, 자녀들이 취학연령이 되는 만 5-6세까지는 자녀양육에 전념을 하고 이후에 여성들이 경제활동을 고려하거나 노동시장에 재진입하는 경향을 보이는 것이다.

아울러 자녀효과 관련 재취업시 막내자녀의 연령효과를 살펴보면, 자녀가 없는 여성들에 비해서 만3세 미만의 자녀를 둔 여성들은 단기(12개월 미만)보다는 중장기(36-60개월 미만)또는 장기(60개월 이상)의 경력단절을 경험할 확률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 또 만3세부터 만8세 미만의 막내자녀를 둔 여성들도 단기보다는 중장기 또는 장기간의 경력단절을 경험할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 그러나 비교적 일찍 재진입하는 여성들의 경우에는 미취학 아동을 둔 여성들은 12-36개월 미만의 중기보다는 12개월 미만의 단기간 동안의 경력단절 후 재취업하는 것으로 분석되었다. 즉, 유아기의 미취학 아동을 둔 여성들의 경력단절 기간은 양분화되어 1년 미만의 짧은 휴지기를 갖거나 3년 이상의 기간동안 노동시장에 복귀하지 않는 것으로 분석되었다.

막내자녀가 초등학교 취학생인 여성들의 경우를 살펴보면, 12개월 미만의 단기간의 단절보다는 60개월 이상의 장기 단절기간을 경험할 확률이 높은 반면, 단기 단절에 비해 중기 또는 중장기 단절간에는 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 중학교 이상의 자녀를 둔 여성들은 중기(12-36개월 미만)보다는 단기간의 노동시장 밖 휴지기를 경험할 확률이 높은 반면, 단기에 비해 중장기나 장기간의 단절을 경험하는 확률에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 노동시장의 조건이 여성들의 재취업시기에 미치는 효과를 분석하

기 위하여 재진입 시 첫 일자리에서의 월평균 임금수준을 분석하였다. 그 결과를 살펴보면, 로그화된 재취업시 월평균 임금수준이 높을수록 36-60개월 미만의 단절기간이나 60개월 이상의 장기적인 단절기간을 경험하기 보다는 12개월의 미만의 단기간의 경력단절을 경험할 확률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 기존연구의 결과에서와 같이, 학력 및 자녀관련 변수들이 통제된 후에도, 괜찮은 일자리로의 진입기회가 여성들의 경력단절 기간을 단축시킨다는 점을 강조한다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 결혼과 출산을 즈음하여 경력단절을 경험한 여성들의 노동시장 이탈시기와 노동시장으로의 재진입시기의 경험의 특성 및 결정요인을 생애주기사건의 시각에서 살펴보았다. 여성의 경력단절은 우리나라 뿐 아니라 70%이상의 여성경제활동참가율을 보이는 서구선진국에서도 여성노동 분야의 주요한 연구주제이며, 경력단절시기와 기간, 그리고 단절 후 재취업시 근로조건에 연구의 주된 관심이 주어지고 있다. 우리나라 여성들의 경우, 여전히 결혼을 전후로 경력단절을 경험하는 경향이 있으며, 출산과 집중적인 자녀양육기를 지나서 노동시장 재진입에 대한 관심을 가지는 경향이 있는 것으로 이해되고 있다. 이러한 중장기적인 경력단절 기간은 생애주기에 걸쳐서 여성들이 경력개발을 통하여 임금수준 등 노동시장의 성과를 높이는데 남성에 비해 부정적인 결과를 낳는 가장 주요한 요인들 중 하나로 지적되고 있으며, 동시에 노동시장의 성별 계층화를 완화하기 위한 체계적인 정책적 지원이 요구되는 지점으로 이해되고 있다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 경력단절 기간 - 단기(12개월 미만), 중기(12-36개월 미만), 중장기(36-60개월 미만), 장기(60개월 이상) - 에 미치는 인구학적 요인, 인적자원 요인, 노동시장 조건, 그리고 생애주기 사건 등의 효과를 분석하는 것을 목적으로 하였다. 분석결과에 따르면, 우선, 인적자원 수준과 재진입 당시 월평균 임금수준은 중장기 또는 장기적인 경력단절로 이끌기 보다는 12개월 미만의 단기간의 노동시장 이탈을 경험할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 고학력일수록, 그리고 재취업시 첫 일자리에서의 임금수준이 높을수록 여성들은 장기적인 경력단절보다는 단기경력단절만을 경험할 확률이 높아지는 것을 알 수 있었다.

반면, 연령과 자녀양육의 책임은 여성들의 경력단절기간을 중장기 또는 장기

간으로 이끄는 경향이 높은 것으로 분석결과에서 나타났다. 아울러, 자녀양육이나 가사로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 사회적 차별이나 불만족스런 근로조건으로 인해 경력단절을 경험한 여성들에 비해 재취업의 시기가 빠른 것으로 나타났다. 이는 자녀양육으로 인해 노동시장을 단절하는 여성들은 전통적인 성역할에 대한 사회화의 효과로서 경력추구에 대한 욕구가 낮으며 따라서 노동시장참여의 의지가 낮고 결과적으로 낮은 성과를 낼 수 밖에 없다는 기존의 신고전경제학이론 등의 이론적 논의와 상충되는 것으로 이해될 수 있다.

이와 같은 연구결과는 우리나라 여성근로자들의 경력단절을 방지하고, 동시에 경력단절 여성들의 재취업시기를 앞당기기 위한 정책적 뒷받침의 필요성을 강조한다. 특히 고학력 여성들은 자녀양육으로 인해 경력단절을 경험했을지라도 육아를 병행할 수 있는 일자리에선 단기간의 단절이후 재취업하는 경향이 있는 것으로 나타났으며, 이는 임금수준에 의해 더욱 탄력 받는 것으로 나타났다. 따라서 무엇보다도 일가족양립을 실천할 수 있는 사회환경조성과 기업문화에 대한 강조 및 근로제도의 개선이 시급하다고 할 수 있다. 아울러 여성들이 인적자원수준에 상응하는 일자리로 진입할 수 있도록 다양한 일자리 개발도 경력단절 여성들의 재취업을 촉진하기 위한 정책과제로 지적할 수 있다.

본 연구를 통해서 강조될 수 있는 또 다른 문제는 사회적 편견이나 근로조건에 대한 불만족으로 경력단절을 경험한 여성들에 대한 정책적 뒷받침이다. 분석결과에서 논의하였듯이, 자녀양육이나 가사문제로 경력단절을 경험한 여성들에 비해 사회적 차별이나 불만족스런 근로조건으로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 오히려 더 장기적인 경력단절을 경험할 가능성이 높은 것으로 지적되었다. 차별에 대한 경험은 여성들이 개인적 수준에서 극복할 수 없는 문제로 인식되어 여성들이 노동시장으로 복귀하는 것을 저해하는 주요한 장애물로 이해될 수 있다. 따라서 이러한 여성근로자들에 대한 차별적 관행과 제도에 대한 개선이 여성근로자들의 경력단절을 예방하는데 시급한 문제로 강조할 수 있다.

〈참고문헌〉

- 김지경 (2004) “젊은 기혼여성의 출산 후 경력연속성 결정요인” 《대한가정학회지》 42(3): 91-104.
- 민현주 (2007) “엄마의 취업과 자녀터울에 관한 동태적 분석” 《한국사회학》 41(3): 106-126.
- _____ (2008) “여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위수준 일자리 진입결정요인을

- 중심으로” 《경제와 사회》 78(2): 222-254.
- 박경숙·김영혜 (2003) “한국여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의” 《한국인구학》 26(2): 63-90.
- 박수미 (2003) “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구” 《한국여성학》 19(1): 43-80.
- 오은진·민현주·임희정 (2009) 《경력단절여성 재취업 실태조사》 여성부.
- 오은진·민현주·김지현 (2009) “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정요인” 《직업능력개발연구》 12(1): 141-162.
- 조혜선 (2002) “기혼여성의 고용형태 결정요인” 《한국사회학》 36(1): 145-169.
- Becker, G. S. (1991a) “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor” in *A Treatise on the Family*, edited by Gary S. Becker, Cambridge: Harvard University Press.
- _____ (1991b) *A Treatise on the Family* Cambridge: Harvard University Press.
- Bielby, W. T. and Baron, J. (1986) “Sex Segregation Within Occupations” *The American Economic Review* 76(2): 43-47.
- Brewster, K. L. and Rindfuss, R. (2000) “Fertility and Women’s Employment in Industrialized Nations” *Annual Review of Sociology* 26: 271-96.
- Brinton, M. C. (2001) “Married Women’s Labor in East Asian Economics” pp. 1-37 in *Women’s Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Desai, S. and Waite, L. (1991) “Women’s Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment” *American Sociological Review* 56(4): 551-566.
- Felmlee, D. H. (1995) “Causes and Consequences of Women’s Employment Discontinuity” *Work and Occupations* 22(2): 167-87.
- Floge, L. and Merrill, D. M. (1986) “Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting” *Social Forces* 64(4): 925-947.
- Glass, J. L. (1988) “Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women’s Work Conditions and Family Factors” *Gender and Society* 2(2): 228-240.
- Glass, J. L. and Camarigg, V. (1992) “Gender, Parenthood, and Job-Family Comparability” *American Journal of Sociology* 98(1): 131-151.
- Glass, J. L. and Riley, L. (1998) “Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth” *Social Forces* 76(4): 401-35.

- Klerman, Jacob Alex, and Arleen Leibowitz. (1999.) "Job Continuity among New Mothers" *Demography* 36(2): 145-155.
- Lee, Y. J. and Hirata, S. (2001) "Women, Work, and Marriage in Three East Asian Labor Markets: The Cases of Taiwan, Japan, and South Korea" pp. 96-124 in *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton, Stanford, CA: Stanford.
- Lee, Y, Parish, W. and Brinton, M. C. (1995) "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia" *American Journal of Sociology* 100(5): 1099-1130.
- Lee, S. H. (2001) "Women's Education, Work, and Marriage in South Korea" pp. 204-232 in *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton, Stanford, CA: Stanford University.
- Oppenheimer, V. K. (1997) "Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model" *Annual Review of Sociology* 23: 431-453.
- Polachek, S. W. (1981) "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure" *The Review of Economics and Statistics* 63(1): 60-69.
- _____ (1985) "Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions" *Journal of Human Resources* 20(3): 437-40.
- Reskin, B. F. (1991) "Labor Markets as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition" pp. 170-192 in *Micro-macro Linkages in Sociology*, edited by Joan Huber: Sage Publications.
- Rosenfeld, R. A. (1996) "Women's Work Histories" *Population and Development Review* 22(1): 199-222.

[2011. 2. 28 접수 | 2011. 3. 28 심사(수정) | 2011. 4. 19 채택]

The Life Course Events and the Career Interruption among Korean Women

Hyunjoo Min

This study analyzes the effects of life course events and labor market conditions on the duration of career interruption among Korean women. The data were drawn from 'A Survey on the Women's Employment Interruption in Korea' conducted by the Korean Ministry of Gender Equality in 2009 (currently the Korean Ministry of Gender Equality and Family). This study categorizes the duration of career interruption into three categories: (1) short term interruption (less than 12 months), (2) short-medium term interruption (12-35 months), (3) intermediate term interruption (36-59 months), (4) long term interruption (longer than 36 months), and then analyzes how demographic factors, labor market condition, and life events shape the timing of re-entry into the labor market among women. According to the findings, the jobs that are conducive to combining market work and mother's role expedite women's return to the labor market. Further, the younger, higher the level of human capital, and higher monthly wages that women earned before leaving the labor market, women are likely to experience short-term interruption (less than 12 months) rather than long-term interruption (longer than 60 months). Women who left from the labor market to care for kids are also likely to return to the labor market. However, women who have preschoolers are likely to experience long-term career interruption. These findings highlight the role of family supportive culture at the workplace in order for women to continue their employment while intensive family formation period. Furthermore, the finding that the discriminatory practices against women, in particular mother workers at the workplace lead women to exit from the market work calls for attention to establish family friendly workplace.

Key Words: Women's career interruption, Married women's employment, Life course events and women's employment, Multinomial logit analysis