

勞 動 經 濟 論 集
 第39卷 第4號, 2016. 12. pp.79~98
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계

조 동 훈*

본 연구에서는 기혼여성 가운데 임금근로자를 대상으로 노동시장에서의 경력단절 결정요인을 실증 분석하였다. 여성 임금근로자가 노동시장에서 최초 경력단절을 경험했는지에 대한 여부를 개인의 특성과 일자리 특성 등을 고려하여 최초 경력단절을 결정하는 요인들을 분석하고자 하였다. 실증 분석 결과에 따르면, 여성 근로자의 노동시장 이탈결정에 중요한 요인은 근로자가 속한 사업체가 여성의 출산과 육아로 인한 부담을 실제로 얼마나 고려하는지가 중요한 것으로 나타났다. 사업체 내 출산휴가 혹은 육아휴직이 있는 경우 여성 근로자의 경력단절은 현저히 감소하는 것으로 나타났다.

주제어: 경력단절, 노동시장 이탈, 출산휴가 및 육아휴직 제도

I. 서론

사회가 산업화되는 속도에 맞추어 여성의 경제활동참가 증가는 대부분의 국가에서 발견되는 현상이다(Mincer, 1985). 그러나 한국 여성의 경제활동참가율 혹은 고용률은 지난 수십 년간에 걸쳐 매우 정체되어 있는 것이 현실이다. OECD 회원국 가운데 25~64세 여성을 기준으로 살펴본 한국의 여성 고용률은 2014년도 현재 60.4%로서 34개국 가운데 7번째로 낮은 수준이다(부표 1 참조). 다만, 지난 2000년도의 여성 고용률 54%

논문 접수일: 2016년 12월 14일, 논문 수정일: 2016년 12월 23일, 논문 게재확정일: 2016년 12월 26일
 * 한림대학교 경영대학 경제학과 부교수 (hooncho@hallym.ac.kr)

에서 매년 증가하여 2014년도와 비교해서 약 6% 포인트 증가하는 점은 다소 고무적이라 해석할 수 있다.

김영옥 외(2014) 연구를 살펴보면, 2000년대 이후 국내 여성의 경제활동참가율 분포는 전형적인 'M자 곡선'을 보여주고 있으며, 이 패턴은 서로 다른 시점(2003년, 2008년 그리고 2013년)에서도 크게 바뀌고 있지 않다. 국내 여성의 노동시장 이탈 시점은 20대 후반에서 30대 중반 사이에 발생하고 있으며, 외환위기 이후 최근 시점에서는 30대 후반에서 노동시장 이탈 현상의 정점을 보여주고 있다. 시대별로 여성 인력의 노동시장 이탈 시점은 약간의 변화는 있으나 결혼과 육아 문제가 국내 여성 근로자의 노동시장 이탈의 중요한 요인임을 쉽게 알 수 있다.

이런 상황에서 정부는 2008년도부터 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 시행하여 경력단절여성의 경제활동 촉진을 통해 국가경제성장을 이루려는 노력을 시도하고 있다. 여기서 '경력단절여성'의 의미는 임신·출산·육아와 가족구성원 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 가운데 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있다. 가족 구성과 관련된 이유로 여성의 경제활동참가 중단이나 혹은 최초 노동시장 진입을 저해하는 요인들을 없애기 위한 다양한 제도개선을 정부가 추진하고 있는 중이다.

최근 통계청에서 결혼, 임신, 출산, 육아 그리고 자녀교육 등으로 노동시장을 이탈한 '경력단절여성'의 규모는 2013년도 현재 거의 200만 명에 육박하는 것으로 보도하고 있다. 현 정부의 고용정책의 최대 목표는 고용률 70% 달성에 있는데 이를 이루기 위해서는 여성의 고용률 진작은 필수불가결해 보인다. 또한, 최근 들어 한국에서 급속히 진행되는 저출산·고령화 추세에서 잠재적 경제성장을 유도하는 방법은 여성의 노동시장 진입을 증가시키는 데 그 중점을 둘 수밖에 없는 상황이다.

국내 노동시장의 경우, 최근 고학력 젊은 여성들을 중심으로 여성의 고용률이 차츰 증가하는 추세를 보여주고 있으나, 여전히 다른 OECD 국가에 비해서는 현저히 낮은 경제활동참가율을 보여주고 있다. 여기에는 결혼과 임신 그리고 출산 및 육아로 인한 경력단절이 주된 요인으로 작용하고 있다. 통계청의 2015년도 지역별 고용조사 결과분석에 의하면 15~54세 여성의 약 46%가 결혼과 육아로 인해 경력단절을 경험하였다고 보고하고 있다. 따라서 한국 노동시장의 경우, 여성의 경력단절은 결혼과 이로 인한 출산 및 육아의 부담이 노동시장에서 이탈하게 되는 중요한 요인으로 작용하고 있으며, 이 문제를 해결하는 방법이 한국 노동시장 고용률 증가를 이루기 위한 핵심 과제라 할

수 있다.

여성의 경력단절은 여러 측면에서 여성 근로자에게 부정적 영향을 미친다고 할 수 있다. 우선 경력단절로 인한 경제적 손실이다.¹⁾ 연령이 30대 여성인 경우, 연속적인 노동시장 유지를 보여주는 남성 근로자와는 다르게 결혼 및 육아로 인한 비취업의 단계를 거치는 이른바 ‘취업-비취업-취업’의 불연속적인 노동시장 패턴을 보여주고 있다. 이 경우 경력단절을 거치고 다시 재취업 하는 경우 임금과 고용의 질적 측면에서 여성은 상당한 손실을 경험한다고 할 수 있다. 이전 직장의 실직기간에 따라 다소 상이하겠지만 김중숙·이택면(2011)의 연구 추정치에 의하면, 여성이 경력단절 이후 재취업하는 경우 약 10% 내외의 임금손실을 경험하는 것으로 보고하고 있다. 특히 실직기간이 길고 고학력 여성의 경우 임금손실 폭은 상당히 증가하는 것으로 나타났다. 이는 최근 여성의 대학진학 증가로 인한 인적자본 축적의 손실로 사회적으로 큰 비효율성을 초래하는 문제로 제기되고 있다.

본 연구에서는 여성 임금근로자를 대상으로 그들의 ‘최초’ 경력단절 요인을 여러 각도에서 심도 있게 분석하고자 한다. 여성이 노동시장 진입 이후 최초의 경력단절을 경험하고 이후 노동시장에 재진입하는 요인을 분석하는 것도 중요한 연구이지만 재취업에 관한 사회적 손실과 비용을 고려하면 여성의 최초 경력단절 현상에 대한 연구 또한 매우 중요하리라 판단된다. 이런 관점에서 본 연구는 기존의 연구가 다소 간과해온 여성의 ‘최초’ 경력단절 요인을 특히 직장 내 출산 및 육아휴직 제도의 역할을 중심으로 분석하고자 한다. 여성의 경력단절을 결정하는 요소는 다양하며 이에 개인과 가족의 특성 그리고 자신이 속한 기업체 특성 등 그 요인이 다양한 경로를 통해서 여성의 경력단절 결정에 영향을 줄 수 있다. 이번 연구에서는 여성의 경력단절 요인과 관련해서 여성근로자가 속한 기업체 특성, 특히 기존의 연구가 간과해온 기업체에서 운영하고 있는 출산/육아 제도의 존재가 여성의 경력단절에 미치는 효과를 집중분석하고자 한다.

본 연구의 순서는 다음과 같이 진행된다. 먼저 제II장에서는 여성의 노동시장과 관련된 의사결정과 경력단절에 관한 기존 문헌을 종합적으로 정리하고 본 연구가 가지는 기여도를 부각시키고자 한다. 이는 앞에서 간략히 기술한 것처럼 기존의 연구가 다소 간과해 왔던 여성의 최초 경력단절 요인을 기업체 특성, 특히 기업체 내 출산 및 육아 제도의 존재 유무가 여성의 경력단절에 미치는 효과에 그 초점을 맞추고자 한다. 다음으로 제III장에서는 여성의 경력단절 요인분석에 대한 계량방법에 대해 간략히 기술하

1) 김중숙·이택면 (2011)의 연구를 재정리하였다.

고자 한다. 그리고 제IV장에서는 본 연구에서 사용한 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』에 대해 기술하고 설문조사로부터 분석 자료가 어떻게 구축되었는지에 대해 자세히 설명하였다. 제V장에서는 여성의 경력단절에 미친 요인들의 크기를 Probit 모델로 추정하여 그 결과를 보고하였다. 마지막으로 제VI장에서는 실증분석에서 도출된 결과를 요약하고 정책적 함의를 다소나마 제시하고자 하였다. 경력단절에 미치는 다양한 원인들을 분석하여 결혼과 출산으로 인해 여성이 노동시장에서 떠나지 않을 수 있는 제도적 보완장치에 대한 정책적 함의를 조금이나마 도출하고자 하는 것이 본 연구의 목적이라 할 수 있다.

II. 기존 문헌 연구

여성의 노동시장참여와 이탈과 연관된 분석은 크게 세 가지 관점에서 진행되었다고 할 수 있다. 첫 번째는 여성의 경제활동참가 요인 분석이다. 여성의 경제활동참가 특히 기혼자에 대한 경제활동참가 요인분석에 대한 실증분석 연구는 국내외에서 활발히 진행되었다. 예를 들어 Lee(2004)의 연구는 국내 기혼자를 대상으로 가구 내 가사 역할에 초점을 맞춘 경제활동참가 결정요인들을 심도 있게 분석하였다. Brington (2011)의 연구에서는 대만과 우리나라의 고용률 비교 분석을 통해서 비슷한 유교문화라는 환경 속에서 노동시장의 구조적 차이가 여성의 노동시장참여에 대해 미치는 효과에 초점을 맞추었다. 상대적으로 높은 대만에서의 노동시장참여 행태는 가구 내 부인 혹은 어머니로서의 역할보다는 노동시장에서의 높은 수요가 그 원인이 되었을 것으로 주장하고 있다. 그리고 Brington and Lee (2011)의 연구에서는 일본 자료를 사용하여 결혼한 여성의 경우 학력이 높을수록 경제활동참가가 증가함을 보여주고 있다. 여기서 한 가지 흥미로운 사실은 대부분의 OECD 국가들과는 상이하게 한국 노동시장의 경우 고학력 여성의 경제활동참가가 두드러지게 증가하지 않는다는 것이다. 이런 측면에서 여성의 학력과 경제활동참가와 관련된 연구가 다양하게 진행되어 왔다. 최근 Cho and Cho (2015)의 연구에서는 고학력 기혼여성의 경우 연령이 30대 후반에서 40대 초반에 걸친 시점에서 자녀들의 대학진학 준비와 관련된 관심과 시간 투자로 인해 저학력 여성에 비해 경제활동참가가 다소 낮을 수 있다는 흥미로운 결과를 제시해주고 있다.

두 번째는 여성의 노동시장참여와 관련된 연구는 소위 ‘경력단절(career interruption)’과 관련된 주제이다. 최근 김난주(2016)의 연구에서는 기혼여성이 최초 경력단절 이후 노동시장 재진입과 그 유지에 대한 실증분석을 시도하고 있다. 김난주의 연구는 2013년에 실시한 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」를 사용하여 경력단절여성의 재취업 결정요인과 재취업 유지요인을 종합적으로 분석하였다. 이 결과에 의하면 학력이 높을수록 그리고 임금이 높은 직종에 근무했던 여성의 재취업 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한, 재취업 유지결정에는 8세 미만 자녀 유무와 본인의 경제상황이 중요한 요인으로 분석되었다. 이 주제와 관련해서 민현주(2011)도 여성의 경력단절에 대한 기간별 분석을 시도하고 있다. 2009년도에 실시한 「경력단절 재취업 실태조사」를 통해서 경력단절 여성들의 단절 기간을 단기, 중기, 중장기 그리고 장기로 분류하여 이를 인구학적 요인, 인적자원 수준, 생애주기 사건 그리고 노동시장 조건이라는 측면에서 이에 미치는 효과를 분석하였다. 이 연구 결과에 의하면 유아기나 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들이 단기보다는 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 높은 것으로 보고하고 있다. 이 논문에서는 여성의 최초 경력단절 요인분석보다는 여성의 경력단절 기간과 그 이후 재취업 결정요인에 그 초점을 맞추고 있다. 여성의 연령이 높고 고학력 여성의 경우 장기적 경력단절보다는 단기적 경력단절을 경험할 확률이 높다고 분석하였다. 그리고 자녀로 인한 경력단절과 자녀수가 많을수록 경력단절 기간은 증가하는 것으로 나타났다.

여성의 경력단절과 관련해서 세 번째 연구 주제는 여성의 ‘최초’ 경력단절 요인분석이며 본 연구의 핵심 주제이기도 하다. 장지연(1997)의 연구에서는 첫 자녀 출산을 전후한 기혼여성의 노동시장 이탈의 동학적 분석을 시도하고 있다. 이 연구에서는 미국의 NLSY 종단면 자료를 통해서 응답자의 가족형성사를 생애사건이라는 틀 안에서 분석하여 기존의 인적자본 형성의 틀에서 접근하던 연구를 보다 폭 넓게 확장하였다. 이 연구에 의하면 과거 세대에 비해 젊은 세대의 경우 첫 아이 출산이라는 생애 한 사건에 대해 일률적으로 노동시장의 이탈결정을 하는 것이 아니라 개인의 성향과 자신이 처한 미시적 그리고 거시적 환경과 같은 구조적 요인에서 개인별로 다양한 의사결정을 한다는 것이다. 김중숙·이택면(2011)의 연구에서는 한국노동패널(KLIPS) 1~11차 종단면 자료를 통해서 국내 여성의 경력단절 규모와 경제적 비용 그리고 경력단절의 결정요인을 종합적으로 분석하였다. 이 연구에 의하면 매년 약 50만 명 정도의 경력단절 여성이 존재하며, 이 규모는 전체 여성 취업자 가운데 약 13%를 차지하는 것으로 나타

났다. 김영옥 외(2014) 연구에서는 경력단절 규모와 실태에 대한 내용을 보고하고 있다. 이에 따르면 2013년 기준 공식적인 경력단절 여성의 규모는 196만 명이나 여성들의 생애사 측면에서 다양한 가능성과 노동시장의 차별로 인한 경력단절을 강요당하는 요인까지 고려한다면 경력단절 여성의 규모는 356만 명까지 증가할 수 있다고 경고하고 있다. 주로 30대에서 발생하는 여성의 경력단절은 해당 일자리에 근무기간이 3년 미만인 경우가 많기 때문에 경력단절 이후 새로운 일자리를 구하는 것도 쉽지 않다는 점을 이 연구는 강조하고 있다. 박수범 외(2014)의 연구에서도 국내 경력단절 실태에 대한 조사를 하고 있으며, 사회 전체적인 비용규모도 추정하고 있다. 그러나 앞의 두 연구는 여성의 최초 경력단절 요인을 다루고는 있으나 그 주된 초점은 정책과 제도에 치중하고 있다. 실제로 여성이 경력단절 이후 노동시장 복귀에 걸리는 시간 분석이나 경력단절 이후 재취업에 관련된 연구는 상당히 존재하나 실제 노동시장에서 여성이 최초로 경험 혹은 결정하게 되는 경력단절에 대한 계량분석은 매우 미미한 실정이다.

국내에서 연구된 여성의 경력단절에 미치는 중요한 요인들 가운데 하나는 여성의 육아 부담이다(김종숙·이택면, 2011). 여성의 경력단절을 결정하는 요인은 크게 경제학적 요인과 사회학적 요인으로 분류할 수 있다. 먼저, 경제학적 요인의 입장에서는 여성의 의중임금(reservation wage)과 실제임금(market wage)과의 관계를 중점으로 여성의 노동시장 결정을 분석하는 것이다. 또한, 이런 분석은 노동시장에서의 완전경쟁과 자유로운 진입과 탈퇴를 전제를 하고 있는데, 이를 국내 노동시장에 그대로 적용하기에는 다소의 괴리가 존재할 수 있다. 다음으로 사회학적 접근은 여성이 사회나 기업체에서 직면할 수 있는 여러 유무형의 차별 혹은 제도의 미비점에 초점을 맞추고 있다(장지연, 1997). 본 연구에서는 여성의 경력단절에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 경제학적 그리고 사회학적 관점에서 종합적으로 분석하였다. 그리고 본 연구는 여성의 육아 부담과 관련하여 근로자가 속한 사업체의 다양한 특성, 특히 여성이 직장에서 활용할 수 있는 육아 및 휴직 제도가 경력단절에 미치는 영향에 그 초점을 맞추고자 하였다.

Ⅲ. 계량분석 방법

여성의 경력단절 결정요인 분석을 위해 사용된 계량모형은 종속변수가 이변수인 판

계로 선형확률모형(Linear Probability Model)을 사용하였다. 종속변수의 경우 여성 근로자가 현재 시점까지 노동시장에서 이탈/단절을 경험했으면 '1'을 부여받고, 경력단절을 경험하지 않은 경우는 '0'을 부여받게 된다. 선형확률모형의 경우 잔차항의 이분산 문제가 제기되므로 선형확률모형의 이분산 문제를 개선한 프로빗모형(Probit Model)을 사용하였다. 프로빗모형을 사용한 경우 설명변수의 평균값을 이용한 한계효과(marginal effect)를 실증분석표에서 보고하도록 하였다.

본 연구에서 사용한 기본적 회귀모형은 아래 식 (1)과 같다. 식 (1)에서 Y_i 는 여성 임금근로자가 노동시장에서 경력단절을 경험했는지 여부를 나타내는 이산변수(binary variable)이다. 설명변수 X_i 는 개별근로자의 경력단절을 결정하는 개인 및 직장의 속성과 개인이 속한 사업체에서 출산휴가 혹은 육아휴직을 제공하는지를 나타내는 더미변수를 포함하고 있으며 ε_i 는 에러항(error term)이다.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

여기서 개별근로자의 경력단절을 결정하는 X_i 변수에는 개인의 나이와 학력 등 개인에 속한 특성변수와 가구 내 8세 이하 자녀수 존재 여부 그리고 일자리와 관련된 변수들이 포함된다. 일자리 특성과 관련된 변수들에는 사업체 규모와 민간부문인지 혹은 공공부문인지의 여부 그리고 근로자가 속한 직장의 직종과 산업 더미변수들이 포함된다. 이때 우리가 추정하고자 하는 추정계수 β_1 가 불편추정값(unbiased estimates)이 되기 위한 중요한 요건 중의 하나는 에러항과 경력단절 결정과의 상관관계가 없어야 된다는 것이다. 즉 통계학적으로 $Cov(Z_i, \varepsilon_i) = 0$ 이 되어야 한다. 그러나 개인의 관측되지 않는 속성에 따라 근로자의 경력단절 선택 여부가 체계적으로 결정된다면 횡단면 분석에서 OLS 방법으로 추정된 계수값은 편의(bias)를 가질 수밖에 없다.

본 연구에서 여성 임금근로자의 경력단절 요인을 분석함에 있어서 특별히 사업체 복리후생 제도의 존재 유무의 역할에 관심을 가지고 있다. 사업체 내 출산휴가나 육아휴직이 존재 여부는 사업체 규모나 산업 그리고 민간부문인지 공공부문인지의 여부가 상관성이 매우 높는데 실증분석에서 이에 대한 변수를 통제함으로써 사업체 내 여성에 대한 다양한 복리후생 제도의 순수효과를 어느 정도 추려냈다고 예측할 수 있다.

IV. 자료 분석

본 연구에서는 여성가족부에서 주관하여 2013년도에 최초 시행한 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 원자료를 사용하였다. 본 조사의 목적은 결혼, 임신·출산, 육아, 가족돌봄의 이유로 경력이 단절된 여성의 경제활동 실태를 파악하여 경력단절 여성의 일자리 확대를 위한 정책 자료로 활용하고자 한 것이다. 이 실태조사는 만 25~59세 결혼 또는 출산 경험이 있는 여성을 대상으로 하고 있으며, 조사 내용은 경제활동상태, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 가진 첫 번째 일자리, 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 위한 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취업의사, 기본사항 등 총 7개 영역으로 구성되어 있다. 조사대상 25~59세 기혼여성으로 통계청의 2010년 인구주택총조사를 모집단으로 추출하여 총 5,854명의 표본을 구성하였다.²⁾

〈표 1〉 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 응답 여성 분류

취업 유무	경력단절 유무	응답 인원	설명	응답자 유형	
비취업	(결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로) 경력단절 경험없는 비취업자	361 (6.2)	한 번도 취업한 적이 없는 비취업여성	가	
		588 (10.0)	취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만 둔 경험이 없는 비취업여성		
	경력단절 경험있는 비취업자	재취업 경험 없음	1,073 (18.3)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 재취업 한 적 없는 비취업여성	나
		재취업 경험 있음	564 (9.6)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 재취업 한 적은 있으나 조사시점 비취업여성	다
취업	경력단절 경험있는 취업자	재취업 일자리 지속	875 (14.9)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 가진 첫 번째 일자리를 조사시점까지 유지하고 있는 취업여성	라
		재취업 일자리 비지속	673 (11.5)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 있고 그 후 가진 첫 번째 일자리에서 이직하여 일하고 있는 취업여성	마
	경력단절 경험없는 취업자	1,720 (29.4)	결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 경험이 없는 취업여성	바	
전체 응답자		5,854 (100.0)			

자료 : 김난주 외(2013), 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석」, 여성가족부.

2) 실증분석에 사용된 경력단절 실태조사 표본추출과 관련된 자세한 내용은 김난주(2016)를 참고하기 바란다.

전체 표본 5,854명을 현재 취업 유무와 경력단절 이후 재취업 여부 혹은 유지에 따라 <표 1>에서 ‘가’부터 ‘바’ 유형까지 총 6개 그룹으로 분류하였다. 이 6가지 분류 가운데 ‘나’부터 ‘마’ 유형의 총 4개 그룹에 속한 여성들은 노동시장에서 최소 한 번 이상 경력단절을 경험한 경우라고 할 수 있다. 본 연구에서는 현재 취업한 상태로 한 번도 생애 경력단절을 경험하지 못한 ‘바’ 유형을 기준그룹(control group)으로 설정하고 나머지 ‘나’부터 ‘마’ 유형을 비교그룹(treatment group)으로 분류하여 실증분석하였다. 따라서 실증분석에서 여성의 생애 경력단절이라는 종속변수를 설정함에 있어서 비교그룹에 속한 표본은 1, 그리고 기준그룹에 속한 표본은 0 을 부여받고 이를 결정하는 프로빗모형(Probit Model) 분석을 시도한 것이다.

먼저, 경력단절 경험이 있는 그룹(나-마)에 속한 여성들의 경우 실태조사에서 경력단절 당시의 일자리에 대한 다양한 특성을 물어보고 있다. 예를 들어 설문에서 응답자에게 사업체 형태와 관련해서 경력단절 당시 일자리가 민간회사인지 혹은 국가 및 지방단체 그리고 공공기관인지에 대한 정보를 물어보고 있다. 그리고 설문조사는 일자리(사업체) 종사자 규모와 일자리에 대한 직종과 산업에 대한 정보를 수집하고 있다. 경력단절 조사에서는 직장을 그만들 당시 일자리에서 제공하는 다양한 복리후생 제도의 존재 유무와 그 제도의 경험 유무도 물어보고 있다. 여기에는 산전휴가, 육아휴직, 생리휴직, 가족간호 휴가, 병가, 시차출퇴근제, 재택근무제, 연수휴가와 휴직, 육아로 인한 근로시간단축제 그리고 직장보육시설 등 열 가지 항목이 포함되어 있다. 본 연구에서는 산전휴가와 육아휴직 제도 유무가 임금근로 여성의 경력단절에 미치는 효과에 초점을 맞추고자 한다.

본 연구에서는 전체 표본 가운데 경력단절의 동태적 분석을 위한 동질적 그룹을 설정하기 위해서 35세 이하 표본 736명만을 분석대상에 포함하였다. 이는 시계열 자료를 횡단면 분석으로 접근하는 단점을 최대한 보완하고자 한 것이다. 먼저 <표 2>에서 응답자의 일자리 특성에 관한 분포를 경력단절 경험 유무에 따라 보여주고 있다.

사업체 형태를 민간기업과 정부공무원 및 공공기관으로 분류한 통계에 의하면 예상대로 경력단절을 경험하지 못한 근로자의 경우 공공부문(정부공무원과 공공기관)에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 여성의 결혼과 육아로 인한 경력단절과의 관계분석이 초점에 있기에 실태조사에서 물어보고 있는 근로자가 속한 사업체가 제공하는 다양한 복리후생 제도의 존재 가운데 출산휴가와 육아휴직 제도 존재 유무에 관심을 집중하였다. 경력단절을 경험하지 못한 여성 근로자가 속한 사업체의 경

〈표 2〉 일자리특성 분포: 35세 이하 표본

(단위: 원, %)

	경력단절 무경험	경력단절 경험
정부공무원 및 공공기관	29.9	5.8
사업체 복리후생 제도		
출산휴가	83.9	46.9
육아휴직	78.4	40.2
중사상지위		
상용직	91.2	85.4
임시·일용직	8.8	14.6
사업체규모		
1~29인	44.5	62.3
30~299인	34.7	24.6
300인 이상	20.8	13.1
산업		
금융 및 전문서비스업	23.3	16.6
기타 산업	76.7	82.4
직종		
관리직 및 사무직	47.4	35.7
기타 직종	52.6	64.3
전 체	274	462

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

우 출산휴가 혹은 육아휴직 제도가 존재한 경우는 거의 80% 수준에 육박하였으나 경력단절을 경험했을 당시 종사했던 사업체의 50% 미만만이 출산휴가나 육아휴직을 제공했던 것으로 나타났다. 결국 직장 내 출산휴가나 육아휴직과 같은 제도적 요인이 결혼 적령기 혹은 결혼 이후 육아의 부담이 있는 여성에게는 경력단절을 결정하게 되는 중요한 요인으로 작용한 것으로 보인다. 종사상 지위 분포를 살펴보면, 경력단절을 경험한 여성 임금근로자의 경우 상용직 비중이 약간 낮게 나타났다. 사업체 규모 분포에 있어서는 경력단절을 경험했던 그룹의 경우 30인 미만 소기업 종사자 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 산업과 직종 분포의 경우 분석 표본을 35세 이하로 한정하였기 때문에 세부적 분류는 힘들었고, 산업의 경우 금융 및 전문 서비스업과 기타 산업으로, 직종의 경우는 관리사무직과 기타 직종으로 구분하였다. 경력단절을 경험하지 않는 사람들의 경우 금융 및 전문 서비스업 근로 분포가 상대적으로 높게 나타났으며, 직종에 있어서는 경력단절을 경험했던 여성 근로자에 비해 경력단절을 경험하지 않은 여성의 경우 관리직 및 사무종사자 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3〉 개인특성 분포

(단위: 년, %)

	경력단절 무경험	경력단절 경험
8세 이하 자녀수	62.8	87.7
학력수준		
고졸 미만	1.4	1.2
고졸	14.9	30.0
초대졸	23.3	34.0
4년제 대졸 이상	60.4	34.8
전 체	274	462

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

〈표 3〉에서는 개인특성과 관련된 변수 분포를 보여주고 있다. 먼저 가구 내 8세 이하 자녀 분포를 살펴보면, 경력단절 유무에 따라 상이한 패턴을 보여주고 있다. 경력단절을 경험했던 여성의 경우 미취학 자녀가 있는 경우가 90% 수준에 육박한 반면에 경력단절을 경험하지 않는 그룹의 경우 가구 내 미취학 자녀가 존재한 경우는 60% 수준에 머무르는 것으로 나타났다. 따라서 미취학 자녀의 양육부담이 여성의 경력단절 결정에 매우 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 시사하고 있다.

다음으로 응답자의 학력수준 분포를 경력단절 경험 유무에 따라 기초통계량 분포를 보여주고 있다. 학력수준의 경우 고졸 미만, 고졸, 초대졸(2년제 전문대졸) 그리고 4년제 대졸 이상의 4그룹으로 나누어서 살펴보았다. 경력단절을 경험하지 못한 여성 그룹의 경우 4년제 대졸자의 비중이 60% 수준에 육박한 반면, 경력단절을 경험한 여성의 경우 4년제 대졸자의 비중은 34% 수준에 머무르고 있다. 특히 고졸 이하의 비중이 경력단절을 경험한 여성의 경우 상대적으로 높게 나타났다.

V. 실증분석 결과

본 장에서는 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 원자료를 통해 여성 임금근로자의 경력단절에 영향을 미치는 요인들을 실증분석한 결과를 보여주고자 한다. 사용된 설명 변수로는 개인특성과 관련되어 가구 내 미취학 자녀 유무와 교육수준을 통제하였고,

〈표 4〉 경력단절 결정요인 분석결과: 출산 및 육아 제도 유무

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
8세 이하 자녀 유무	0.384**	(0.048)	0.374**	(0.047)
교육수준				
고졸 미만	-0.339*	(0.151)	-0.292	(0.159)
고졸	0.104*	(0.048)	0.118**	(0.048)
초대졸	0.118**	(0.044)	0.113**	(0.044)
공공부문	-0.357**	(0.061)	-0.338**	(0.061)
상용직	-0.020	(0.071)	-0.038	(0.068)
사업체규모				
30-299인	0.043	(0.046)	0.034	(0.047)
300인 이상	0.061	(0.056)	0.061	(0.057)
산업				
금융·전문서비스업	-0.034	(0.052)	-0.040	(0.041)
직종				
관리직 및 사무직	-0.058	(0.041)	-0.049	(0.041)
복리후생제도				
출산휴가	-0.321**	(0.039)	No	
육아휴직	No		-0.291**	(0.042)
R-sqs	0.238		0.228	
표본	736		736	

주: 추정된 계수값들은 Marginal Effects 로 환산한 값임.

괄호안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

일자리와 관련된 변수로는 사업체 규모와 공공부문 여부 그리고 근로자가 속한 산업과 직종을 고려하였다. 그리고 사업체 내 출산휴가와 육아휴직과 관련된 복리후생 제도 유무도 임금 여성근로자의 경력단절에 대한 요인으로 고려하였다.

〈표 4〉에서 여성 임금근로자의 경력단절 요인분석 결과를 제시하고 있는데 사업체 복리후생 제도의 통제 여부에 따라 두 가지 결과(출산휴가와 육아휴직 변수)를 기술하였다. 본 연구 결과에서 추정된 계수값들은 Probit 모델에서 도출된 한계효과임을 밝혀두는 바이다. 먼저, 응답자 개인과 관련된 변수 가운데 가구 내 8세 이하 자녀 유무는 경력단절에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구 내 미취학 자녀가 없는 경우와 비교해서 8세 이하가 존재하는 경우 여성이 경력단절을 경험할 확률이 38% 높은 것으로 나타났다. 이는 기존의 여성의 경제활동참가에 미취학 자녀가 미치는 연구 결과와 일치하는 것이다. 응답자의 학력변수의 경우, 4년 대졸자를 기준으로 했을 경우, 고졸 미만의 여성 근로자의 경력단절이 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 고졸자와 전문대졸 근로자가 경력 단절할 확률이 대졸자에 비해 높게 나타났다.

다음으로 근로자가 속한 사업체 특성과 관련된 요인들이 여성의 경력단절에 미친 결과를 보고자 한다. 민간사업체 종사자에 비해 공공기관 혹은 정부기관에 속한 응답자의 경우 현저히 경력단절이 줄어든 것으로 나타났다. <부표 2>에서 공공부분과 민간부분에서의 출산 및 육아휴직 제도의 존재 유무 분포를 보여주고 있는데 공공부분의 이 두 제도의 존재가 민간부분보다는 압도적으로 매우 높게 나타났다. 회귀분석에서 출산휴가 및 육아휴직 제도의 존재 유무를 통제하고 난 후에도 공공부분에서의 경력단절 현상이 적은 것으로 보아 공공부분에서의 이러한 복리후생 제도의 활성화뿐만 아니라 제도적으로 공공부분 기업들이 근로자(특히 여성 근로자)에게 직장에 대한 ‘보편적인 안정성’을 제공하는 것으로 판단된다. 그리고 근로자의 종사상 지위의 추정계수는 임시·일용직보다는 상용직에서의 경력단절이 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 여성 근로자가 속한 사업체 규모는 경력단절 결정에 유의한 결과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 직종이나 산업의 경우도 통계적으로 유의한 결과가 보이지 않았다.

사업체 내 복리후생 제도가 미친 효과를 분석해본 결과 근로자가 속한 사업체에 출산휴가나 육아휴직 제도가 있는 경우 여성의 경력단절을 현저히 감소시키는 것으로 나타났다. 특히 육아휴직의 경우 그 감소효과가 큰 것으로 나타났다. 예를 들어 직장 내 출산휴가 제도가 존재한 경우 여성 근로자의 경력단절 감소폭은 약 32% 이르고 있고, 육아휴직의 경우는 그 감소폭도 30% 수준에 이르고 있는 것으로 보인다. 실증분석 결과를 통해서 여성 근로자의 노동시장 이탈 감소에 중요한 요인은 근로자가 속한 사업체가 여성의 출산과 육아로 인한 부담을 실제로 얼마나 고려하는지가 중요한 것으로 나타났다.

최근 들어 일-가정 양립제도를 강조하는 정부 정책에 따라서 출산 및 육아휴직은 법적으로 현재 모든 사업장에서 시행해야 되는 제도이다. 따라서 이 두 제도의 존재 유무를 다루는 것뿐만 아니라 실제로 사업장에서 제도를 근로자가 얼마나 ‘용이하게’ 사용할 수 있는 질적 측면을 분석하였다. 경력단절 설문에서 응답자에게 출산 및 육아 제도를 사용하기가 얼마나 용이했는가를 물어보고 있다. 이 변수를 이용해서 경력단절 결정요인 분석을 시도한 결과가 아래 <표 5>에 제시되어 있다. 실증분석 결과에 의하면, 육아 및 출산 제도의 존재 여부와 더불어 이 제도들의 사용의 용이성 여부도 여성 근로자의 경력단절을 결정하는 중요한 요인임을 보여주고 있다.

〈표 5〉 경력단절 결정요인 분석결과: 출산 및 육아제도 이용

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
8세 이하 자녀 유무	0.255**	(0.059)	0.239**	(0.059)
교육수준				
고졸	0.191**	(0.073)	0.254**	(0.073)
초대졸	0.117	(0.062)	0.188**	(0.064)
공공부문	-0.273**	(0.066)	-0.231**	(0.071)
상용직	-0.125	(0.142)	-0.284*	(0.120)
사업체규모				
30~299인	0.000	(0.060)	-0.040	(0.062)
300인 이상	0.049	(0.071)	0.029	(0.073)
산업				
금융·전문서비스업	-0.023	(0.064)	0.001	(0.066)
직종				
관리직 및 사무직	-0.081	(0.041)	-0.122*	(0.056)
복리후생제도				
출산휴가 이용	-0.321**	(0.054)	No	
육아휴직 이용	No		-0.269**	(0.055)
R-sqs	0.203		0.198	
표본	444		404	

주: 추정된 계수값들은 Marginal Effects 로 환산한 값임.

괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며, 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함.

실증분석에 사용된 전체 표본의 경우 35세 이하 여성 근로자로 제약하였으나, 상이한 세대가 서로 공존하며 실제 경력단절을 결정할 수 있다는 우려가 제기된다. 서로 상이한 연령대를 보다 동질적인 그룹으로 나누어 실증분석을 시도하였다. <부표 3>에서는 연령을 30세 이하 표본으로 따로 구분하여 실증분석한 결과를 보여주고 있다. 여성의 경력단절을 결정하는 요인 가운데 앞에서 추정한 결과와 마찬가지로 근무자가 속한 회사가 공공부문인지 그리고 직장 내 출산휴가와 육아휴직 제도가 존재하는지가 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 예를 들어 민간부문 대비 공공부문에 종사하는 여성 근로자가 경력을 단절할 확률은 적게는 32% 그리고 많게는 36% 정도 감소하는 것으로 나타났다. 직장 내 출산휴가 제도나 육아휴직 제도가 있는 곳에서 근무한 여성 근로자의 경력단절 감소폭은 약 30~40% 수준에 이르고 있다.

출산 및 육아 제도 여부가 여성의 경력단절에 미치는 중요한 요인을 고려하여 이 두 제도 존재 유무에 따른 여성의 경력단절 차이를 관측되는 특성의 차이와 제도 차이 그 자체로 인한 기여도를 분석한 결과가 <부표 4>에 제시되어 있다. 여기서는 종속변수가

경력단절 여부가 이산변수인 관계로 Fairlie (1999)의 Non-linear Oaxaca Decomposition 방법을 사용하였다. 이를 통해서 출산 및 육아 제도도 있는 그룹과 그렇지 않는 그룹 간 내생적인 이질성 문제를 통제하고자 하였다. 출산 및 육아 제도로 인한 경력단절의 이유는 관측되는 두 그룹의 특성 차이라기보다는 제도로 인한 차이로 결과가 나타났다.

VI. 요약 및 결론

본 연구에서는 최근 노동시장에서 관심의 초점이 되는 여성의 경력단절 요인에 대한 실증분석을 시도하였다. 출산과 육아가 발생하는 시점인 35세 이하 여성 임금근로자를 대상으로 한 실태조사를 토대로 경력단절을 경험한 그룹과 노동시장에서 경력단절을 경험하지 못한 그룹의 결정요인을 다양하게 고려하였다. 여성 임금근로자가 노동시장에서 최초 경력단절을 경험했는지에 대한 여부를 개인의 특성과 일자리 특성 등을 고려하여 최초 경력단절을 결정하는 요인들을 분석하고자 하였다. 실증분석 결과에 따르면, 개인특성 변수인 경우 미취학 자녀와 학력은 여성의 경력단절에 미치는 효과가 존재하는 것으로 나타났다. 이와 더불어 사업체 특성변수의 역할이 중요한 것으로 나타났다.

사업체 특성변수 가운데 다른 조건이 같다면 공공부문에 근로한 경우 여성 근로자의 노동시장 이탈확률은 현저히 감소하였다. 그리고 무엇보다도 여성 근로자의 노동시장 이탈결정에 중요한 요인은 근로자가 속한 사업체가 여성의 출산과 육아로 인한 부담을 실제로 얼마나 고려하는지가 중요한 것으로 나타났다. 즉, 사업체 내 출산휴가 혹은 육아휴직이 있는 경우 여성 근로자의 경력단절은 현저히 감소하는 것으로 나타났다.

여성의 경력단절을 예방하기 위한 다양한 정책적 방향에 대한 연구가 현재 진행되고 있다. 김영옥 외(2014)의 연구에서는 경력단절 예방과 취업촉진을 위한 제도적 개선방향을 구체적으로 제시하고 있다. 예를 들어 유연근무제를 도입하여 특히 경력단절을 경험한 여성들이 산전후휴가 사용을 확대하고, 육아휴직 확대 및 공공 보육시설 확대 등을 요구하는 개정법을 제시하고 있다. 이런 제도를 지원하는 통합적인 지원체계(중앙 및 지방 지원센터)의 구축을 요구하고 있다. 이런 관점에서 본 연구는 기혼여성의 출산

및 육아를 지원해 주는 필요성에 대한 실증적 이유를 제시하는 데 큰 의의를 가지며, 실제 이런 제도들이 직장 내에서 효율적으로 운영되는지를 감시·감독하는 정부의 기능이 좀 더 강화되는 방향으로 정책적 운영이 되어야 함을 제시하고자 한다.

참고문헌

- 김난주. 「경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 취업유지 분석」. 한국고용노사관계학회 학술대회, 2016.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희. 『경력단절 여성 등의 경제활동실태조사 연구보고』. 한국여성정책연구원, 2013.
- 김영옥·오은지·한지영. 『여성 경력단절 예방강화를 위한 법·제도 개선방향 연구』. 한국여성정책연구원, 2014.
- 김종숙·이택면. 『경력단절의 임금손실 추정』. 한국여성정책연구원, 2011.
- 민현주. 「여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석」. 『한국인구학』 34권 1호 (2011.4): 53-72.
- 박수범·김난주·권희정. 『여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석』. 한국여성정책연구원, 2014.
- 장지연. 「출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈과 진입」. 『한국인구학』 20권 2호 (1997.12): 5-42.
- Brington, M. “Married Women’s Labor in East Asian Countries. Women’s working lives in East Asia.” Stanford University Press (2011): 1-37.
- Brington, M. and S. Lee. “Women’s Education and the Labor Market. Women’s Working Lives in East Asia.” Stanford University Press (2011): 125-150.
- Cho, D. and Cho, J. “Over-heated Education and Lower Labor Market Participation of Korean Female in other OECD countries.” Women’s Studies International Forum 48 (January 2015): 1-8.
- Farilie, R.W. “The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the

Dynamics of Self-Employment.” *Journal of Labor Economics* 17 (1) (January 1999): 80-108.

Lee, S. “Married Women’s Employment and Housework in South Korea. Old Changes, New Strategies.” Brill. (2004): 61 - 86

Mincer, J. “Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An overview.” *Journal of Labor Economics* 3(1) (August 1985): S1-32.

〈부표 1〉 OECD 국가들의 여성 고용률

(단위: %)

	2000	2014
Turkey	26.8	31.7
Greece	46.5	46.6
Mexico	42.2	50.0
Italy	43.2	52.7
Spain	45.1	57.1
Chile	40.4	59.7
Korea	54.8	60.4
Poland	56.7	61.9
Slovak Republic	58.9	62.2
Ireland	56.5	62.4
Hungary	58.7	62.8
Belgium	55.0	65.9
Slovenia	57.3	66.3
Portugal	65.8	66.6
United States	66.9	66.6
Japan	70.2	67.8
Czech Republic	59.8	67.8
Australia	63.2	68.1
France	61.4	68.5
Luxembourg	61.7	68.7
Netherlands	54.5	70.2
Austria	62.2	70.5
Israel	61.8	70.9
United Kingdom	59.4	71.3
Canada	66.8	72.2
Estonia	68.0	72.6
Denmark	64.5	73.4
Finland	73.3	73.5
Germany	70.2	74.1
New Zealand	60.7	74.2
Switzerland	65.9	78.0
Norway	70.5	78.5
Sweden	77.8	80.2
Iceland	77.5	81.7

자료: OECD Labor Force Statistics <http://stats.oecd.org/>

〈부표 2〉 복리후생제도 분포

(단위: %)

	민간부문	공공부문
출산휴가	54.4	97.2
육아휴직	46.8	98.1
출산휴가 혹은 육아휴직 존재	55.0	98.1

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

〈부표 3〉 경력단절 결정요인 분석결과: 연령 30세 이하

	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
8세 이하 자녀 유무	0.274**	(0.083)	0.263**	(0.084)
교육수준				
고졸 미만	-0.642**	(0.117)	-0.554**	(0.181)
고졸	0.166	(0.088)	0.166	(0.093)
초대졸	-0.042	(0.088)	-0.025	(0.088)
공공부문	-0.362**	(0.122)	-0.324**	(0.125)
상용직	-0.219	(0.109)	-0.205	(0.126)
사업체규모				
30~299인	0.129	(0.075)	0.109	(0.078)
300인 이상	0.151	(0.093)	0.139	(0.099)
산업				
금융·전문서비스업	0.045	(0.097)	0.021	(0.101)
직종				
관리직 및 사무직	-0.017	(0.089)	-0.017	(0.085)
복리후생제도				
출산휴가	-0.407**	(0.062)	No	
육아휴직	No		-0.291**	(0.042)
R-sqs	0.251		0.233	
표본	203		203	

주: 추정된 계수값들은 Marginal Effects 로 환산한 값임.

괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며, 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.

* 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

〈부표 4〉 출산 및 육아제도 존재유무와 경력단절 비선형 요인분석

	출산제도 유무	육아제도 유무
관측된 특성차이	0.8%	0.2%
관측되지 않은 특성 차이	35.2%	36.0%
경력단절 차이	36.0%	36.2%

자료: 여성가족부, 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사』, 2013.

abstract

Determinants of Female-salaried Workers' Career Interruption

Donghun Cho

This study empirically estimates the determinants of career interruption by married women. Using the survey of economic activities related to women's decision for career interruption, we consider the effect of maternity leave in workplace as well as individual characteristics on determining women's decision out of labor force. We found out that both existence and use of maternity leave in workplace seems to play an very important role in reducing women's career interruption.

Keywords: career interruption, maternity leave and married women