

반복적 경력단절에 관한 연구*

최미향**·于萌***

초 록

이 연구의 목적은 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 인적자본요소와 이중노동시장 요인, 생애과정 요인으로 분류하여 살펴보는 것이다. “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사” 미시자료를 이용하였으며, 이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수가 평균보다 분산이 작은 과소산포인 것으로 나타나 일반화된 포아송 회귀모형을 사용하여 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인적 자본론에 근거하여 여성 노동시장의 불연속성을 설명하는 변수들 즉, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 경험은 여성의 반복적 노동시장 진입과 퇴장에 의미있는 영향을 미치지 않았다. 둘째, 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장 속성들은 반복 경력단절에 영향을 주는 것으로 나타났다. 결혼 이후 재취업한 일자리가 임시·일용직일수록 상용직에 비해 경력단절 횟수가 증가하였고, 월평균 수입이 낮을수록 반복 경력단절 가능성이 증가하였다. 셋째, 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 가능성을 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 밀접한 관련이 있음을 암시하였다. 결론에서는 이러한 결과에 비추어 정책적 함의를 제시하고 이 연구의 한계점 및 후속 연구과제를 제안하였다.

주제어 : 경력단절여성, 반복적 경력단절, 재취업, 일반화된 포아송 회귀모형

*이 논문은 2019년 한국사회복지정책학회 춘계학술대회에 발표한 논문을 수정한 것입니다. 유익한 토론을 해주신 용인대학교 김유나 교수님께 감사드립니다. 아울러 날카로운 통찰력으로 심사를 해주신 익명의 심사자분들께도 감사의 말씀 전합니다.

** 제1저자: 바른미래연구원 연구원 (myang.choi@gmail.com)

*** 교신저자: 南京大学 政府管理学院 副教授 (yumeng@nju.edu.cn)

I. 서론

우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율이 M자형 곡선을 그린다는 것은 이미 널리 알려진 사실이다. 최근 가운데 저(低)점이 조금씩 완만해지고는 있으나 여성의 경력단절 현상은 지속적으로 나타나고 있다. 2018년 상반기 지역별고용조사에 따르면, 2018년 4월 기준 15-54세 경력단절여성의 규모는 184만 7천명으로 동(同)연령대 기혼여성의 20.5%를 차지한다(통계청, 2018. 11. 29). 통계청에서 정의하는 경력단절여성이란 조사 당시 비취업여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성이기 때문에, 경력단절을 경험하고 이후 재취업한 여성까지 경력단절여성에 포함한다면 그 규모는 더욱 커질 것이다.

여성의 경력단절은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 영국에서는 1980년에 시행된 조사에서 이미 여성의 경력단절이 증가하고 있음이 발견된다. 영국의 기혼여성을 대상으로 한 직업력 조사결과는 1940년 이후부터 “계속 취업(continuous employment)”과 “전업주부(homemaker career)” 비중은 줄어드는 반면 “간헐적 취업(discontinuous employment)” 비중은 커지고 있음을 보여준다(Hakim, 2004: 133-134). 일본에서도 비슷한 조사결과가 보고되며, 교육수준과 관계없이 경력단절을 경험한 여성의 비율이 가장 높았다(Zhou, 2015). 중국은 동아시아국가 중에서 여성 취업률이 가장 높고 결혼이나 출산 등의 이유로 일을 그만두는 여성이 많지 않은 편이다. 그러나 최근 두 자녀 정책을 시행한 이후 중국 여성의 연령별 취업률을 살펴보면 25-49세 여성의 취업률이 전체적으로 하락세를 보이고 있다. 그 중에서 25-39세 여성의 취업률이 더욱 낮아져 여성의 연령별 취업 패턴이 앞으로 역 U자에서 M자형으로 변형될 가능성이 높아지고 있다(陈瑛·江鸿泽, 2018). 또 다른 연구로 2014년 중국 12개 도시에서 진행된 유치원부터 중학교에 재학 중인 자녀가 있는 여성을 대상으로 한 설문조사에서, 54%의 여성이 경력단절을 경험한 적이 있다고 하였다. 경력단절 경험 여성 중에서도 어린 자녀를 양육하는 시기에 일을 그만둔 여성이 가장 많았다(55%)(李芬, 2018).

여성의 경력단절은 개인적 및 국가적 손실을 초래한다. 개인적 차원에서 여성은 경력단절로 인하여 재취업 시 임금손실이 발생하는 것으로 보고되며(김종숙·이지은, 2012; 김혜원, 2011; 주무현·강민정, 2008), 저조한 여성의 경제활동참여는 국가경쟁력에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다(박수범·김난주·권희정, 2014: 81; 서영주·장서영·이보민, 2009: 13; Matsui et al.,

2010). 이러한 문제의식에서 학계에서는 경력단절여성과 관련된 다양한 연구들을 진행해왔다. 이 연구는 경력단절여성의 재취업에 관심을 가지고 아래와 같은 이유에서 선행연구의 한계점을 지적하고자 한다.

경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구의 대부분이 조사 당시 취업 여부로만 종속변수를 측정함으로써 재취업 실태의 단편만을 제시하고 있다(김주영, 2010; 민현주, 2011; 오은진, 2009; 이유진·김의준, 2014; 정성미, 2006; 진선미·강은나·장용석, 2011). 경력단절 이후 재취업 여부도 중요하지만, 더 중요한 것은 재취업 이후 그 일자리를 계속 유지하는가이다. 여성은 남성에 비해 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하는 경향이 높고, 이러한 경향은 자녀가 있는 기혼여성에서 더욱 두드러진다(Hakim, 2004: 139). 경력단절여성이 재취업에 성공하였다고 하더라도 일·가정 양립에 갈등이 생기거나 불안정한 일자리인 경우가 대다수이고 따라서 취업과 실업을 반복하고 있다는 점을 고려한다면, 조사 당시 취업 여부는 경력단절여성의 재취업 실태를 보여주기에 불충분하다. 박수미(2003)와 김난주(2016), 오은진·김소연(2017)만이 기혼여성이 경력단절을 경험한 이후 다시 얻은 일자리를 유지하는데 영향을 미치는 요인을 분석한 바 있다. 그러나 재취업한 이후의 상황에 대해서는 여전히 미지의 영역으로 남아있다.

경력단절 경험이 이후 여성 재취업 시 임금손실에 영향을 미친다는 사실은 앞서 제시한 연구에 의해 여러 번 밝혀진 바 있다. 주목할 점은 임금손실은 최초 실직보다는 이후 반복실직에 의해 더 큰 영향을 받는다는 것이다. 스티븐스(Stevens, A. H.)는 최초 실직 이후 임금손실이 장기간 지속되고 있으며 이 지속성 뒤에는 반복실직이 중요한 요인으로 작용하고 있다는 점을 발견하였다(Stevens, 1997). 특히 반복실직으로 인한 임금손실은 남성보다는 여성에게서 더 큰 것으로 나타났다(박용현, 2010). 한 조사결과에 따르면, 경력단절 이후에도 1회 이상 실직한 여성의 비율이 전체 경력단절여성 중에서 27.6%에 다다른다(김난주 외, 2016: 52). 이렇게 취업과 실업을 반복하는 현상이 여성에게서 빈번하게 관찰되고 있고 더 큰 손실을 가져올 수 있음에도 불구하고 선행연구는 이 점을 간과해왔다.

이러한 문제의식을 바탕으로 이 연구는 “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사” 미시자료를 이용하여 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 이 연구의 분석대상인 경력단절여성이란 결혼을 이유로 일을 그만둔 여성을 말하며, 반복적 경력단절은 결혼으로 인하여 경력단절 경험이 있는 여성이 재취업한 뒤 다시 일을 그만두는 경우로 정의한다.¹⁾ 다음 장에서 반복실직과 경력단절여성의 재취업에 관한 문헌을 검토하여

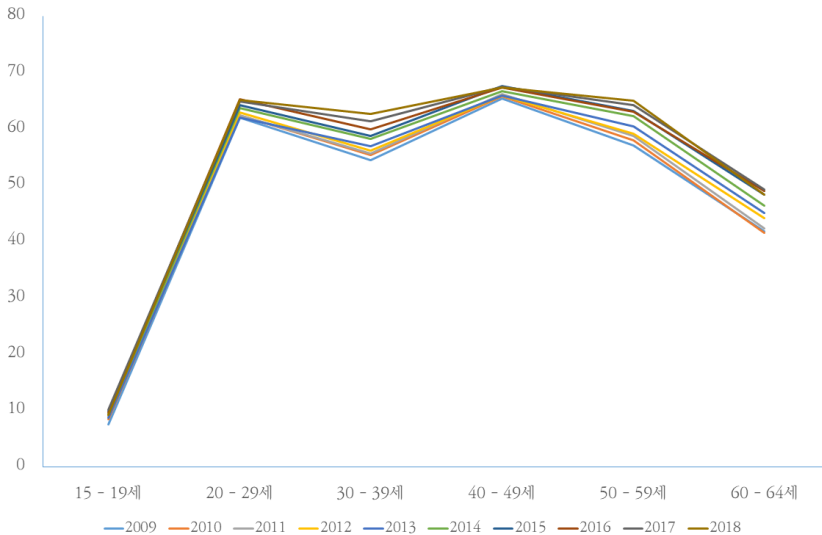
이 연구에서 사용할 변수를 추출하고, 3장에서는 사용자료와 분석방법을 설명한다. 종속변수가 일을 그만 둔 횟수라는 0을 최솟값으로 하는 가산자료이므로 가산 모형을 사용할 것이다. 가산 모형의 기본은 포아송(Poisson) 회귀모형이다. 포아송 회귀모형은 평균과 분산의 등산포(equidispersion)를 가정하기 때문에 이 부분에 대한 검증이 필요하다. 등산포 가정이 충족되지 않는다면 다른 대안을 고려해야 한다. 4장에서 기술통계 분석 결과를 제시한 뒤, 등산포 가정 충족 여부에 따라 적합한 모형을 선택하고 변수들의 영향력을 논한다. 마지막으로 5장에서는 연구결과 요약 및 정책적 함의, 후속연구를 위한 제언으로 마무리한다. 이전에는 시도된 적 없었던 여성의 반복적 경력단절에 관한 분석을 통해 경력단절여성 지원 정책이 더 정교해질 수 있을 것이다.

II. 문헌 검토

1. 경력단절여성 현황

우리나라 여성의 경제활동참가율은 결혼과 출산, 육아가 집중되는 30대에서 20대와 40대 여성의 경제활동참가율보다 낮다. 아래 [그림 1]에서 확인할 수 있는 것처럼 우리나라 여성 경제활동참가율은 30-39세에서 전후 연령대에 비해 낮은 양상을 보인다. 최근 10년 동안 기울기가 조금씩 완만해지고 있는데, 2009년 30대 여성 경제활동참가율은 54.5%였으나, 2018년에는 62.7%까지 올랐다. 그러나 20대(65.2%)와 40대(67.4%)에 비하면 여전히 낮은 수치이다.

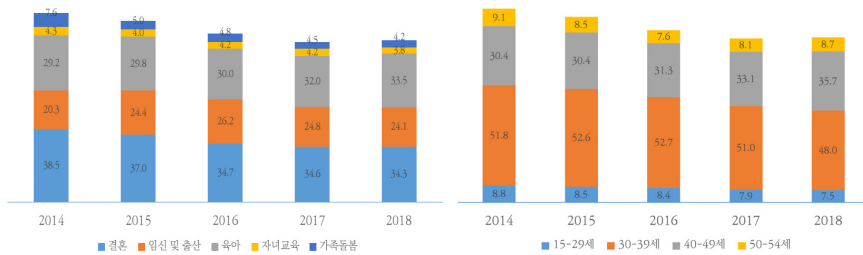
1) “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사”에서는 결혼, 임신, 출산, 양육, 가족구성원 돌봄까지 경력단절 사유에 해당한다. 본 연구는 이 중에서 결혼으로 인한 경력단절여성만을 분석대상에 포함시켰다. 최근으로 올수록 그 비중이 줄어들고는 있으나 여전히 결혼이 가장 큰 경력단절 사유이며, 특히 본 연구의 분석대상이 결혼한 지 20년이 지난 여성이라는 점을 감안한다면 결혼으로 인한 경력단절이 가장 큰 비중을 차지하고 있을 것임을 예상할 수 있다. 종속변수인 반복적 경력단절을 측정할 때에는 결혼 이후 일을 그만 둔 것은 사유 무관하게 카운트하였다.



자료: 통계청, 각 년도. <http://kosis.kr/index/index.do> 에서 2019. 4. 15 인출

[그림 1] 최근 10년 여성 연령별 경제활동참가율(%)

통계청은 2011년부터 매년 경력단절여성 현황을 조사, 발표하고 있다. 통계청에서 정의하는 경력단절여성이란 비취업여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성으로, 가족돌봄 사유는 2014년부터 추가되었다. 2014년 이후 전체 경력단절여성의 규모는 점차 줄어드는 추세를 보였으나, 2018년에는 전년도보다 증가하여 184만 7천명이다. 아래 [그림 2]에서처럼 사유별 비율을 살펴보면, 결혼으로 인한 경력단절 여성 비율은 계속 작아지는 반면 육아 비율이 계속 커지고 있는 것이 눈에 띈다. [그림 3]은 경력단절여성 연령별 비율을 보여주는데, 연령별 비율에서는 30-39세가 가장 큰 비중을 차지하지만 최근으로 올수록 계속 작아지는 반면 40-49세 비율이 커지고 있다. 사유별 비율과 연관시켜 해석하면 결혼과 초산 연령이 높아지면서 40대에 육아를 담당하는 여성에서 경력단절 가능성이 커지고 있는 것으로 볼 수 있다(통계청, 2018. 11. 29).



자료: 통계청, 각 년도. <http://kosis.kr/index/index.do> 에서 2019. 4. 15 인출

[그림 2] 경력단절여성 사유별 비율(%) [그림 3] 경력단절여성 연령별 비율(%)

은기수(2018)는 2015년 인구센서스 자료 분석에서 통계청 보고서와 비슷한 경향을 발견하였는데, 최근 결혼 코호트로 올수록 결혼 때문에 노동시장에서 퇴장하는 경우가 많이 줄어들었다. 과거의 결혼 코호트에서는 결혼만 해도 일을 그만두고 노동시장에서 퇴장해야 했다면, 최근 결혼 코호트로 올수록 결혼 때문에 일을 그만두는 경우는 줄어들고, 결혼 후 출산을 하는 경우, 자녀를 양육하기 위해서 혹은 자녀를 양육하면서 일을 지속하는 것이 힘들어서 결국 일을 그만두는 여성이 늘고 있다는 것이다.

2. 반복실직에 관한 연구

실직자들은 최초 실직 이후에 반복실직을 겪을 가능성이 크다. 그 이유에 대해서 홀(Hall, R. E.)은 실직자들은 새로 취업한 직장의 기존 노동자들에 비해 근속기간이 짧음에 따라 고용불안에 빠질 위험이 발생할 수 있다는 점을 원인으로 지적하였다. 일반적으로 근속기간은 그 일자리에서 노동자가 지니고 있는 특수한 숙련의 정도를 나타내는 척도로 여겨진다. 경제적인 충격이 발생해 감원을 해야 할 경우 기업은 임금에 비해서 생산성이 떨어지는 이들을 우선적으로 해고하려 할 것이다. 실직자들은 기존 노동자들에 비해 일자리 특수한 인적자본이 적을 것이므로 우선적인 해고 대상으로 고려될 수 있는 것이다. 그리고 실직자들이 재취업하는 일자리 자체가 불안정할 가능성도 크다. 실직자들의 경우 자신에게 잘 맞는 안정적인 새 직장을 찾기 전까지 임시직에 머무르는 것이 합리적인 선택이 될 수 있기 때문이다(Hall, 1995).

반복실직을 경험적으로 설명한 국외연구를 먼저 살펴보면, 독일 남성의 반복실직을 가산 모형을 사용하여 설명한 연구(Andress, 1989)에서는 이전 실

직횟수, 이전 일자리 종사상 지위, 근속기간, 소득, 직업훈련이 반복적 경력단절에 유의하게 영향을 미쳤다. 니앙(Niang, M. M.) 역시 가산 모형을 이용하여 프랑스 청년층의 반복적 경력단절을 설명하였다. 10년 동안의 실직횟수를 측정하였는데, 가산자료에서 나타나는 영과잉(zero-inflation)의 문제를 교정하고서도 여성의 실직 횟수는 남성보다 40% 더 많았다. 또한 고학력일수록, 인턴십과 같은 노동시장 진입 준비 경험이 있을수록 반복실직이 유의하게 줄었다. 반면 육아휴직을 사용했거나 출산으로 일을 그만 둔 경우에는 반복실직이 더 많이 관찰되었다(Niang, 2014).

우리나라 고용보험DB 원자료를 이용하여 이직자들의 일자리 경로를 분석한 연구(윤윤규·박성재, 2008)에서는 비자발적 이직을 경험한 노동자들이 이후에 또다시 비자발적 이직을 할 가능성이 자발적 이직자들보다 크고, 새로운 일자리에서의 근속기간은 짧은 것으로 나타났다. 비자발적 이직과 짧은 근속기간으로 인해 노동자들이 제대로 숙련을 쌓을 수 있는 기회를 잃게 되고 이는 이후 재취업 시 약점으로 작용하는 악순환에 빠지는 것이다(윤윤규·박성재, 2008: 194).²⁾

반복실직은 실직의 부담이 큰 남성에서 더 많이 나타나는 반면(이병희, 2000), 반복실직으로 인한 손실은 여성에서 더 크고 오래 지속된다(박용현, 2010). 1997년 말 경제위기 직후 반복실업 규모를 분석한 이병희(2000)의 연구에서 18개월의 관찰기간 동안 실업을 2회 이상 반복한 자의 인적특성을 살펴보면 남성, 40대 이상, 중졸 이하의 저학력층, 가구주의 비중이 높았다. 이들은 실업 부담이 커서 지속적인 실업의 지속을 감당하기 어려운 집단으로 불안정한 일자리나마 신속하게 재취업에 나서고, 실업을 빈번하게 경험하고 있음을 알 수 있다. 또한 반복실업 경험자는 지속적인 임금 근로관계를 유지하면서 고용이 극히 불안정한 임시·일용직의 비중이 높은 것으로 나타났다.

박용현(2010)은 실직을 경험한 남성과 여성의 실직 이후 경과 기간에 따른 시간당 평균 임금을 분석했는데, 남성은 실직 발생 2년 후에는 실직 이전의 임금수준을 회복하는 반면 여성은 실직이 발생한 4년 후에도 실직 이전 수준에 다다르지 못하고 있는 것을 발견하였다. 그 이유에 대해 연구자는 여성들이

2) 경력단절을 비자발적이라고 볼 수 있는가라는 의문이 생길 수 있다. 그러나 우리나라 많은 기혼여성이 일·가정 양립이 어려워 비자발적으로 일을 그만 둘 수 밖에 없는 환경에 처해 있다. 실제로 2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사(김난주 외, 2016: 242)에 따르면, 경력단절 사유가 “미취학자녀 양육”, “취학자녀 교육”인 여성들에게 자녀양육 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 계속 할 수 있었는지에 대한 질문을 했을 때 응답자의 82.0%가 그만두지 않았을 것이라고 하였다. 대부분의 경력단절이 비자발적 선택의 결과임을 보여 준다.

전일제 일자리에서 실직한 경우 다시 자신에게 잘 맞는 일자리를 찾는 데 어려움을 겪기 때문이라고 보았다. 또 다른 이유로 남성과 여성 사이에 노동시장 접합도에 차이가 있고 이로 인해 표본에서 고임금 여성이 적다는 점을 지적하였다. 남편이 일자리를 지닌 고임금 여성들의 경우, 자신의 기대수준에 부합하는 일자리를 발견하기 전에는 노동시장에 복귀하려 하지 않을 것이므로 표본에서 고임금 여성들의 비율이 낮아짐에 따라 평균적 임금수준이 회복되지 못한다는 것이다. 즉, 실직 당시 일자리가 전일제이거나 남편이 일을 하고 있다면 실직 이후 재취업하기가 어렵거나 아예 포기하기 때문에 오히려 실직 횟수가 줄어들 수 있음을 시사한다.

이상의 반복실직에 관한 연구를 정리하면, 성별, 나이, 교육수준, 가구주 여부, 근속기간, 종사상 지위, 배우자 요인, 전일제 여부, 직업훈련 등이 반복실직과 밀접한 관련을 가지는 것으로 보인다. 남성은 이 연구의 분석대상이 아니므로 성별 변수는 제외하고, 나머지 변수들은 분석모형에 투입하는 것을 고려할 수 있다.

3. 경력단절여성 재취업에 관한 연구

여성은 남성에 비해 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하는 경향이 높다(Hakim, 2004: 139). 여성의 노동시장 참여가 불연속적임을 설명하는 이론으로 인적 자본론으로 대표되는 개인적 접근과 이중 노동시장론으로 대표되는 구조적 접근이 있다. 인적 자본론은 개인의 학력이나 훈련 경험과 같은 인적 자본이 노동공급 행위를 결정한다는 이론이다. 여성은 가사 노동과 임신 및 출산, 자녀양육 등으로 인하여 노동시장 참여가 어렵다는 것을 알고 인적 자본 투자에 소극적이게 된다. 인적 자본이 적은 여성은 교육이나 훈련을 필요로 하지 않는 직업을 선택하고, 그 결과 여성의 노동시장 참여가 불연속적이라는 것이다(Polachek, 1981). 그러나 인적 자본론이 우리나라 여성의 노동공급을 설명하기에는 부족하다는 지적이 있다. 교육, 직업훈련, 취업 경력 등이 인적 자본으로 전환되지 않고 경력단절 이후 재취업에 영향을 미치지 않는다는 것이다(박수미, 2002, 2003). 이중 노동시장론은 노동시장이 연속적이지 않고 이질적인 두 개의 구조로 나누어져 있다고 주장한다. 더 나은 근로조건이 보장되는 1차 노동시장과 달리 2차 노동시장은 불안정한 고용과 저임금, 열악한 근무 조건 등으로 특징 지워진다. 여성은 2차 노동시장에서 일할 가능성이 높기 때문에 여성 노동시장 참여가 불연속적이라는 것이다(Reich, Gordon

and Edwards, 1973). 이중 노동시장론은 인적 자본론에서 가정하는 완전 경쟁 노동시장 모델이 현실적으로 성립할 수 없다는 점을 지적하고 노동시장의 불완전성과 불평등성을 인정했다는 점에서 높은 평가를 받을 만하다. 그러나 이 이론 역시 왜 여성이 2차 노동시장에서 일하게 되는지는 설명하지 못한다는 비판이 있다(강이수·신경아, 2004: 141). 한편, 여성의 생애과정에 기반하여 노동시장 참여를 설명하려는 시도들도 있다. 결혼과 출산, 자녀양육이라는 여성의 생애사건이 노동시장 참여에 영향을 미친다는 것인데(민현주, 2009; 박수미, 2003; Moen, 1985), 어떤 사건이 더 여성의 경력단절에 결정적인지 그리고 첫 취업과 두 번째 취업 등 취업 순서에 따라 영향력이 달라지는지에 대한 문제는 아직 논쟁적이다. 이상의 세 가지 접근법이 지닌 한계점에도 불구하고 우리나라 기혼여성의 노동공급을 설명하는 경험적 연구의 대부분이 이 이론들에 기반한 설명변수를 사용하고 있다.

정성미(2006)는 외환위기 이후 여성의 재취업 여부를 프로빗 모형으로 분석하였는데 연령이 증가할수록, 영유아기 자녀가 없을수록, 기혼일수록, 저학력층일수록, 이전직장 임금이 낮을수록 통계적으로 유의하게 재취업률을 증가시켰다. 김주영(2010)은 결혼 전후로 일자리를 그만둔 여성에 대하여 재취업 여부를 로짓모형으로 분석하였는데 배우자 월소득이 낮을수록, 나이가 많을수록, 미취학 자녀의 수가 적을수록, 대도시에 거주할수록 재취업할 가능성이 높았다. 민현주(2011)는 경력단절 이후 재취업한 여성의 경력단절기간을 단기, 중기, 중장기, 장기로 분류하고 다항로짓분석을 실시하였다. 고학력일수록, 어린 자녀가 있을수록 경력단절기간이 길었으며 재취업 시 임금수준이 높을수록 단기경력단절을 경험하였다. 이유진·김의준(2014)은 고학력 기혼여성의 재취업 이행을 결정요인을 생존분석기법을 활용하여 분석하였으며, 가구 경제적 수준이 높을수록, 미취학 자녀의 수가 많을수록, 노동시장 진입과 퇴출이 반복될수록 재취업 이행률이 낮았다. 이처럼 경력단절여성의 재취업을 분석한 연구 다수가 조사 당시 재취업 여부나 이미 재취업한 경우 재취업까지 걸린 기간을 종속변수로 두고 있어 재취업 이후의 상황에 대해서는 알기 어렵다.

이와는 달리 재취업한 일자리 유지를 분석한 연구는 박수미(2003)와 김난주(2016), 오은진·김소연(2017)이 있다. 박수미(2003)의 연구에서 재취업 일자리 유지에 영향을 미치는 것으로 판별된 요인은 재취업한 일자리의 종사상 지위로 가족종사자인 경우 상용직, 임시·일용·시간제에 비해 현저하게 높은 취업 연속성을 보였다. 그리고 첫째 출산을 이미 마치고 미취학 자녀가 없을 때 두 번째 취업 상태를 유지하는 것으로 나타났다. 반면 여성의 학력과 첫 번째 일자리와 관련된 변수들 가령, 첫 취업 직종과 첫 취업의 근속기간은 재

취업 일자리 유지와는 관계가 없었다. 김난주(2016)는 경력단절 이후 재취업에 성공하여 그 일자리를 계속 유지하는가를 종속변수로 두고 영향변수를 분석하였다. 그 결과 나이가 적을수록, 무배우 여성일수록, 미취학 자녀가 없을수록, 재취업까지 걸린 기간이 길수록, 직업훈련을 받은 집단일수록 취업을 유지할 가능성이 높았다. 또한 재취업한 일자리가 근로시간이 짧고, 사업체 규모가 클수록, 임금근로자일수록 취업을 유지할 가능성이 높았다. 높은 교육수준은 재취업 이행률에는 긍정적 영향을 미쳤지만 재취업 일자리 유지에는 효과가 없었다. 대졸 이상 고학력 여성이 재취업을 빨리 했다고 하더라도 경력단절 이전 일자리에 비해 만족스럽지 않아 빨리 그만둘 수 있음을 암시한다. 오은진·김소연(2017)은 취업지원서비스에 포커스를 맞추어 여성 고용유지 효과를 분석하였는데, “여성새로일하기센터”에서 직업 알선 외에 추가적 고용서비스의 수혜가 고용유지에 긍정적 효과를 미친 것으로 나타났다.

최근에는 경력단절여성을 하나의 동질적인 집단으로 보지 않고 경력단절여성 중에서도 특정 속성을 공유한 하위집단의 재취업을 분석한 연구도 발표되고 있다. 최민정(2017)은 거대 인구집단인 베이비붐 세대를 보다 세밀하게 분류하고 분석해야 이들의 고령사회 진입에 대비하는 정교한 정책 대안 마련이 가능하다고 보았다. 여성 베이비부머의 노동시장 복귀 유형은 상용직 경력유지형, 지속적 경력단절 후 불안정 노동유형, 자영업 이후 미취업유형, 지속적 무급가족종사자형, 장기 미취업유형으로 분류되었다. 가장 큰 비중을 차지한 유형은 지속적 경력단절 후 불안정 노동유형으로 경력단절여성이 재취업을 하더라도 지속성은 낮다는 점을 알 수 있다. 이 유형은 또 교육수준과 배우자의 소득수준이 다른 네 개 유형에 비해 낮은 것으로 나타나 김난주(2016)의 연구와는 달리 중년층 여성에게서는 교육수준이 노동시장 복귀와 관련이 있음을 보여 준다.

이상의 연구결과를 정리하면, 경력단절 이후 재취업 및 재취업 일자리 유지와는 나이, 교육수준, 배우자 요인, 미취학 자녀 여부, 종사상 지위, 직업훈련 등이 관계가 있는 것으로 보인다. 앞서 살펴본 반복실직 영향요인과 크게 다른 점이 없고, 여성 노동시장 참여를 설명하는 세 가지 이론에서 내세우는 변수 모두가 포함되어 있다. 즉, 나이, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 등은 인적 자본론에서 주로 사용하는 변수이다. 인적 자본론에 의하면 교육수준이 높을수록, 이전 일자리 근속기간이 길수록, 정규직 취업경력이 있을수록, 직업훈련을 받았을수록 반복실직은 줄어들 것으로 예상할 수 있다. 반대로 재취업 일자리 속성은 이중 노동시장론으로 설명할 수 있다. 재취업 일자리가 임금이 낮고 고용이 불안정하다면 1차 노동시장으로 진입하지 못하고 2차 노동시장

에서 머물며 실직을 반복할 것으로 예상할 수 있다. 미취학 자녀 요인은 생애 과정적 접근에서 중요하게 여겨진다. 돌봄이 필요한 자녀가 있을 경우 일·가정 양립이 어려워짐에 따라 실직을 반복할 수 있다. 이 연구는 경력단절을 경험한 여성의 이후 반복실직에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 세 가지 접근의 변수를 모두 활용하여 영향력을 비교해보도록 한다.

III. 연구방법

1. 사용자료 및 분석대상

이 연구에서 사용하는 자료는 한국여성정책연구원이 2016년에 조사하고 2017년에 공개한 “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사”(이하 실태조사) 미시자료이다. 실태조사는 경력단절의 원인을 파악하고 경력단절여성의 재취업, 일하는 여성의 경력 유지 및 경력단절 예방을 위한 정부 정책을 수립하는데 가장 적합하게 설계된 조사이며, 2013년에 최초로 실시된 후 이번이 두 번째 조사이다(김난주 외, 2016: 5). 실태조사는 만 25-54세 여성 4,835명의 최초 노동시장 진입부터 조사 시점까지의 일자리 이력과 경력단절 당시 상황, 재취업 당시 상황 등의 자료를 포함하고 있다.

이 연구는 여성이 최초 경력단절 이후에도 일을 그만두는 것을 반복하는 것에 관심을 가지고 있기 때문에 종속변수는 반복적 경력단절³⁾의 횟수, 즉 가산자료이다. 가산 모형을 추정함에 있어 중요한 점은 종속변수는 반드시 일정 기간 내에 발생한 사건의 횟수여야 한다(민인식·최필선, 2012: 136). 따라서 관찰기간을 정해야 하는데 실직경험을 충분히 관찰할 수 있으면서 동시에 사례 수를 확보할 수 있어야 한다. 여성의 나이로 관찰기간(가령, 25세부터 44세까지의 기간)을 정하는 것보다 여성의 경제활동 참여가 생애사와 매우 밀접한 관련이 있다는 점을 고려하여 이 연구에서는 관찰기간을 결혼 후 20년 동안으로 설정한다. 즉 분석대상은 결혼한 지 20년이 넘은 기혼 유배우여성 중에서 결혼으로 인하여 경력이 단절된 이후 재취업을 한 경험이 있는 여성으로 최종 사례 수는 190명이다.⁴⁾

3) 결혼을 이유로 경력이 단절된 여성이 결혼 이후 다시 일을 시작했다가 그만 두는 경우를 반복적 경력단절이라고 정의하였다. 다만 재취업한 일자리를 그만 두는 것은 사유 무관하게 경력단절로 측정하였다는 점을 밝힌다.

2. 사용변수 및 분석방법

이 연구의 주요 관심사는 여성의 반복적 경력단절이다. 따라서 결혼하면서 경력이 단절된 이후 20년 동안 일을 그만 둔 횟수를 측정하여 종속변수로 활용한다. 결혼 당시 경력단절은 횟수에 포함되지 않으며, 결혼 이후에 일을 그만 둔 경우는 사유 무관하게 카운트하였다.

교육수준과 취업경력으로써 경력단절 당시 일자리의 경험(종사상 지위와 근속기간), 직업훈련 경험은 인적 자본론에서 주로 사용하는 설명변수로 이 연구에서도 사용한다. 다음으로 재취업 당시의 일자리가 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장의 특징을 가지고 있다면 취업과 실업을 반복할 것이다. 관련 변수로 재취업 일자리의 월평균 수입과 종사상 지위 변수를 사용한다.⁵⁾ 마지막으로 여성의 생애사적 관점에서 노동시장 진입과 밀접한 관련이 있는 것으로 여겨지는 미취학 자녀 변수를 사용한다. 문제는 분석자료가 횡단면 자료이기 때문에 독립변수 중 일부는 모든 일자리에 대해 관찰을 할 수가 없다는 점이다. 이 연구의 한계로 남는 부분이다.

일을 그만 둔 횟수를 측정함에 있어 가장 중요한 고려사항은 시간이다. 관찰기간인 20년 동안 재취업을 늦게 했다면 그만큼 남은 기간 내에 일을 그만 둔 횟수는 줄어들 것이기 때문이다. 따라서 결혼 후부터 재취업까지 걸린 기간 즉, 경력단절기간을 통제한다. 이상의 사용변수를 정리하면 <표 1>과 같다.

-
- 4) 관찰기간이 결혼 후 20년 동안이므로 재취업 역시 결혼 후 20년 이내에 해야 관찰 가능하다. 만약 한 여성이 결혼하면서 경력이 단절되고 20년이 지난 후에 재취업을 했다면 이 연구의 분석대상에서 제외된다. 기혼 유배우여성으로 대상을 한정한 것은 사용자료에서 사별·이혼·별거의 시점을 알 수 없기 때문에 배우자 유무를 변수로 활용할 수 없기 때문이다. 대신 유배우 여성만 포함하는 방법으로 사례 간 이질성을 통제하고자 하였다.
- 5) 각 이론이 주장하는 바에 따라 결혼 전에 가졌던 일자리 경험은 인적자본으로 축적되어 결혼 이후 얻은 일자리 유지에 긍정적 작용을 할 것으로 예상된다. 그리고 결혼 이후 최초 재취업 일자리가 1차 노동시장에 속하는지 2차에 속하는지에 따라 결혼 이후 일자리(불)연속성에 영향을 줄 것으로 예상되므로 종사상 지위 변수가 시점에 따라 다른 이론의 변수로 쓰였다.

〈표 1〉 사용변수

변수 구분	변수명		측정 방법
종속 변수	경력단절 횟수		결혼 후 20년 동안 일 그만둔 횟수
독립 변수	인적 자본 요소	교육수준 경력단절 일자리 종사상 지위 경력단절 일자리 근속기간 직업훈련 경험	조사 시점 최종학력 중졸 이하/고졸/전문대졸/대졸 이상 경력단절 시점 상용직/임시·일용직/자영업/무급가족종사자 경력단절 일자리 근속기간 (개월) 재취업 전 직업훈련 경험 여부
	이중 노동 시장	재취업 일자리 종사상 지위 재취업 일자리 월평균 수입	재취업 시점 상용직/임시·일용직/자영업/무급가족종사자 재취업 일자리 월평균 수입 (만원)
	생애 과정	재취업 시 미취학 자녀	재취업 시점 만 7세 미만 자녀 유무
통제 변수	경력단절기간		결혼 후부터 재취업까지 걸린 기간 (개월)

이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수는 0 또는 양의 정숫값을 가지는 가산 자료이기 때문에 선형 회귀모형의 기본 가정을 충족하지 못한다. 종속변수가 가산자료인 경우 기본적으로 사용할 수 있는 대안은 포아송(Poisson) 회귀모형이며, 종속변수 y 의 확률질량함수는 다음 식 1과 같다(민인식·최필선, 2012: 136).

$$f(y) = \frac{e^{-\mu} \mu^y}{y!}, y = 0, 1, 2, \dots, \mu > 0 \quad (\text{식 1})$$

식 1에서 μ 는 확률변수 Y 의 평균이다. 포아송 분포는 다음과 같이 평균과 분산이 같다는 등산포를 가정한다.

$$E(Y) = \text{var}(Y) = \mu \quad (\text{식 2})$$

만약 분산이 더 크거나(과대산포, overdispersion) 혹은 더 작은 경우(과소산포, underdispersion)에 포아송 회귀모형을 사용하면 추정치가 편의를 갖게 된다(김현숙, 2007). 등산포 가정은 포아송 회귀모형으로 추정한 종속변수의 평균($\hat{\mu}$)을 이용하여 다음과 같은 새로운 선형 회귀모형을 추정함으로써 검증할 수 있다(Cameron and Trivedi, 2005: 671).

$$\frac{(y - \hat{\mu})^2 - y}{\hat{\mu}} = \alpha \hat{\mu} + \epsilon \quad (\text{식 } 3)$$

식 3을 추정한 결과 $\hat{\mu}$ 변수의 계수 α 가 유의하게 0이 아니라고 나타난다면 등산포 가정을 충족하지 않는 것이다. α 의 부호가 양(+)이라면 과대산포, 음(-)이라면 과소산포가 존재한다고 말할 수 있다.

대부분 가산자료는 과대산포인 경우가 많고 이 때 포아송 회귀모형의 대안으로써 활용되는 음이항(negative binomial) 회귀모형에 대한 논의는 쉽게 찾아볼 수 있다. 그러나 과소산포인 경우에 대한 논의는 많지 않다. 후술하겠지만 이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수는 평균보다 분산이 작은 것으로 나타나 포아송 회귀모형으로 추정할 경우 표준오차를 과대추정하는 오류를 범할 수 있다. 따라서 이 연구는 종속변수가 과소산포되어있을 때 활용할 수 있는 방법으로써 일반화된 포아송(generalized Poisson) 회귀모형(Harris, Yang and Hardin, 2012)으로 경력단절 횟수에 영향을 미치는 요인을 분석한다.⁶⁾ 분석은 Stata14를 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계

이 절에서는 결혼을 하면서 경력이 단절된 여성의 이후 반복적 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들의 기술통계 결과를 살펴본다. 먼저 결혼 후 20년 동안의 경력단절 횟수를 보면, 190명 중에서 절반 가까이인 93명이 0회 일을 그만 둔 것으로 나타났다. 분석대상이 재취업을 한 경험이 있는 여성이기 때문에 이들은 재취업한 일자리를 유지하고 있는 것이다. 1회는 66명, 2회는 28명으로 재취업 일자리를 유지하는 여성보다는 적었다. 3회 이상은 3명으로 소수였다. 평균은 .69회, 분산은 .64회로 분산이 더 작기 때문에 과소산포일 가능성이 있다.

다음으로 교육수준을 살펴보면 고등학교 졸업 여성이 121명이 가장 많았고 그 다음이 전문대 졸업이었다. 분석대상이 결혼한 지 20년 이상인 중장년층

6) 일반화된 포아송 회귀모형과 Stata command 설치에 대한 보다 자세한 설명은 해리스 외(2012)를 참고하라.

여성이기 때문에⁷⁾ 전반적으로 젊은 층 여성보다는 교육수준이 낮다는 것을 알 수 있다.

경력단절 당시 일자리의 종사상 지위는 상용직이 179명으로 압도적으로 많다. 실태조사에서 상용근로자의 정의를 “고용계약 기간이 1년 이상이거나 정해진 채용 절차에 따라 입사하여 회사의 인사관리 규정을 적용받는 사람 또는 퇴직금과 상여금 등 각종 수당 수혜자”로 하고 있기에 분석대상의 대부분이 결혼 전에 안정적인 일자리를 갖고 있었음을 알 수 있다. 임시·일용직은 9명, 자영업은 2명으로 적었고 무급가족종사자는 없었다. 결혼 전 일자리에서 얼마나 오랫동안 근무했는지를 보면 평균적으로 약 50개월을 근무하였고 최대 130개월이었다.

재취업 준비작업으로써 직업훈련 경험이 있는지를 물어본 결과 없다는 응답자가 182명으로 훨씬 많았다. 경험이 없다고 한 이유는 직업훈련 과정에 대한 정보가 부족했기 때문이라는 응답이 46%였다. 재취업 당시 만 7세 미만의 자녀가 있는지에 대해서는 105명이 없음, 85명이 있음으로 나타나 미취학 자녀가 없을 때 여성이 재취업에 나선다는 것을 알 수 있지만 큰 차이는 없다.

경력단절 이후에 얻은 일자리의 종사상 지위는 상용직이 94명으로 결혼 전에 비해 절반 가까이가 줄어들었다. 대신 임시·일용직과 자영업, 무급가족종사자가 결혼 전에 비해 크게 늘어 각각 47명, 36명, 13명이었다. 국내외 선행연구(Hakim, 2004: 127; 민현주, 2009; Osawa, 1998; Zhou, 2015에서재인용)에서 지적한 것과 같이 결혼 전에 안정적 일자리를 갖고 있던 여성조차도 한 번의 경력단절 이후에는 이전의 일자리 지위를 회복하기 어렵다는 것을 보여준다. 재취업 일자리의 월평균 수입의 평균값은 약 121만원이었고 최소와 최대 간 격차가 컸다. 최대가 800만원이지만 평균값이 많이 낮은 이유는 무급가족종사자 때문인 것으로 풀이된다.

결혼하면서 경력이 단절된 이후 재취업하기까지의 기간 즉, 경력단절기간은 평균 132개월이었다. 최소는 0이었는데 결혼과 거의 동시에 새로운 일자리를 얻은 것을 의미한다. 반면 최대가 239개월이라는 것은 결혼 후 20년 가까이가 지나서야 처음으로 재취업을 했다는 것을 말한다. 재취업 시 평균나이는 약 35세였다.

7) 분석대상의 조사시점에서의 평균나이는 48.81세였다.

<표 2> 기술통계 결과 (n=190)

변수명	구분	빈도	변수명	구분	빈도
결혼 후 20년 동안 실직횟수 (평균=.69, 분산=.64)	0	93	직업훈련 경험	없음	182
	1	66			
	2	28		있음	8
	3	2			
	4	1			
교육수준	중졸 이하	11	재취업 시 미취학 자녀	없음	105
	고졸	121			
	전문대졸	34		있음	85
	대졸 이상	24			
경력단절 일자리 종사상 지위	상용직	179	재취업 일자리 종사상 지위	상용직	94
	임시·일용직	9		임시·일용직	47
	자영업	2		자영업	36
	무급가족종사자	0		무급가족종사자	13
변수명		평균	표준편차	최소	최대
경력단절 일자리 근속기간 (개월)		49.80	24.75	1	130
재취업 일자리 월평균 수입 (만원)		120.74	107.26	0	800
경력단절기간 (개월)		132.46	64.80	0	239
재취업 시 나이*		34.83	5.83	21	49

* 경력단절기간과의 상관계수가 0.91로 다중공선성 문제가 발생할 수 있어 회귀모형에는 투입하지 않음

2. 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인

이 연구는 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 가산 모형을 활용하고자 하며, 종속변수인 경력단절 횟수가 가산 모형의 기본인 포아송 회귀모형의 전제를 충족하고 있는지를 우선 살펴봐야 한다. 포아송 회귀모형은 평균과 분산이 같다는 것을 전제로 한다. 등산포 가정을 검증하기 위해 먼저 포아송 회귀모형을 추정한 후 종속변수의 평균값을 이용하여 식 3의 α 값을 추정하였다. α 의 유의도 검정결과 t값이 -4.00으로 .001 수준에서 α 는 0이 아닌 것으로 나왔으며 음(-)의 값을 가졌다. 이러한 결과는 기술통계에서 잠깐 살펴보았듯이 분산이 평균보다 유의하게 작다는 것을 의미하며, 포아송 회귀모형보다 일반화된 포아송 회귀모형을 해석하는 것이 더 적

절한 것으로 판단된다.

〈표 3〉은 두 회귀모형의 결과를 보여준다. 두 모형 모두 .001 수준에서 표본 내 적합하였고 일반화된 포아송 회귀모형이 대체로 표준오차가 작은 것으로 나타났다. 가산 모형은 비선형 확률 모형이기 때문에 추정계수 자체가 한계 효과로 해석되지 않으며, 추정계수 대신 발생률비(incident rate ratio, IRR)를 얻을 수 있다. 발생률은 종속변수의 평균(기댓값)을 의미하며, 발생률비는 독립변수가 한 단위 증가했을 때 발생률, 즉 종속변수의 평균이 기존에 비해 몇 배 변화하는지를 말한다(민인식·최필선, 2012: 141). 따라서 발생률비가 1보다 크면 정(+)적 효과를, 1보다 작으면 부(-)적 효과를 의미한다.

등산포 가정 검정 결과에 따라 일반화된 포아송 회귀모형 중심으로 결과를 설명하면, 우선 교육수준은 인적 자본론의 대표적 변수임에도 불구하고 선행 연구에서 그 효과가 엇갈렸다. 이 연구에서는 중졸 이하 집단 대비 모든 비교 집단에서 반복적 경력단절을 덜 경험하는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위가 상용직일 때보다 자영업인 경우 결혼 이후 반복적 경력단절 가능성이 크게 증가하는 것으로 나타났다. 자영업의 발생률비는 2.61로 이는 결혼 전 일자리가 자영업인 경우 상용직에 비해 경력단절 횟수가 2.61배 증가함을 의미한다. 그러나 기술통계에서 살펴보았듯이 경력단절 시 일자리가 자영업인 여성이 2명에 불과했기 때문에 해석에 유의해야 한다. 임시·일용직은 상용직에 비해 반복적 경력단절 가능성이 증가하는 것으로 나왔으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 인적 자본론에서는 이전 일자리에서 근속기간이 길수록 그리고 직업훈련을 받았을수록 이것이 인적 자본요소로 전환되기 때문에 이후 일자리 유지에 정적 영향을 미칠 것으로 설명한다. 여기서는 두 변수 모두 인적 자본론의 주장과 반대 방향의 결과가 나왔으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 이처럼 교육수준, 이전 일자리 종사상 지위와 근속기간, 직업훈련이 모두 반복적 경력단절에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과는 서구의 기존연구 결과(Andress, 1989; Niang, 2014)와는 정확히 반대이다. 기존연구에서는 분석대상이 남성이거나 남녀가 모두 포함되어 있기 때문에 직접적 비교는 어렵지만 우리나라에서 인적 자본론의 설명력은 서구에 비해서는 크지 않은 것처럼 보이며 그 이유에 대해서는 추가 분석이 필요하다.

다음으로 이중 노동시장론에 기반한 변수를 살펴보면 결혼 후 재취업 일자리의 종사상 지위는 반복적 경력단절에 영향을 미치고 있다. 준거집단인 상용직에 비해 임시·일용직은 경력단절 횟수가 약 1.35배 증가하는 것으로 나타났고 .10 수준에서 유의하였다. 2차 노동시장에서 일하는 여성이 1차 노동시장

으로 진입하지 못하고 계속 불안정한 노동상태를 유지한다는 이중 노동시장론의 주장을 뒷받침하는 결과이다. 무급가족종사자는 상용직 대비 경력단절 횟수가 약 0.46배로 낮아지는 결과를 보였다($p < .01$). 이는 두 번째 일자리의 종사상 지위가 가족종사자일 때 상용직 종사자에 비해 높은 취업연속성을 보인 박수미(2003)의 결과와도 일치한다. 여성의 노동시장 참여가 가족관련 활동과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 암시한다. 자영업인 경우에는 반복적 경력단절 가능성이 커질 것으로 예측되었으나 유의한 수준은 아니었다. 재취업 일자리의 월평균 수입 역시 이중 노동시장론의 주장대로 나타났는데, 수입이 1만원 낮아질수록 일을 그만 둔 횟수는 0.998배 감소하였다($p < .05$). 저임금, 불안정 고용 등의 특징을 지닌 2차 노동시장에서 반복적 경력단절이 더 많이 관찰된다는 것을 보여준다.

마지막으로 재취업 시 미취학 자녀가 있으면 없는 경우보다 일을 그만 둔 횟수가 1.255배 증가하고 이는 .10 수준에서 유의하였다. 미취학 자녀 변수는 경력단절여성의 재취업 여부, 재취업 일자리 유지 여부에서도 일관되게 영향을 미치는 것으로 나타났던 변수이다. 이 연구에서 재취업 일자리를 시작할 때 미취학 자녀가 있는지를 측정하였기 때문에, 지금의 분석 결과는 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 횟수를 유의하게 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 매우 밀접한 관련이 있음을 보여준다.

통제변수로 투입한 경력단절기간은 1개월 길어질수록 경력단절 횟수가 .991배 낮아지고 통계적으로도 유의하였다($p < .001$). 관찰기간이 20년으로 정해져있어 당연한 결과로 보이기도 하지만, 여성에게 주어진 똑같은 시간동안 노동시장에 빨리 진입할수록 한 일자리를 계속 유지하지 못하고 취업과 실직을 반복하는 것으로 해석할 수도 있다. 더 정확하게는 전체 관찰기간 중에서 총 취업 기간이 얼마인지를 함께 보아야 할 것이다.

〈표 3〉 경력단절여성 반복적 경력단절 영향요인

변수		포아송 회귀모형		일반화된 포아송 회귀모형	
		IRR	Robust S.E.	IRR	Robust S.E.
인적 자본 요소	교육수준 (ref=중졸 이하)				
	고졸	.676†	.151	.722	.153
	전문대졸	.693	.167	.739	.167
	대졸 이상	.663	.189	.701	.177
	경력단절 일자리 종사상 지위 (ref=상용직)				
	임시·일용직	1.141	.267	1.045	.256
	자영업	5.71***	4.28	2.61***	1.98
	무급가족종사자	-	-	-	-
	경력단절 일자리 근속기간	1.003	.003	1.003	.003
	직업훈련 경험 (ref=없음)				
	있음	1.432	.486	1.406	.423
이중 노동 시장	재취업 일자리 종사상 지위 (ref=상용직)				
	임시·일용직	1.227	.212	1.348†	.213
	자영업	1.142	.195	1.176	.198
	무급가족종사자	.372*	.162	.456**	.135
	재취업 일자리 월평균 수입	.999†	.001	.998*	.001
생애 과정	재취업 시 미취학 자녀 (ref=없음)				
	있음	1.254	.185	1.255†	.173
경력단절기간		.991***	.001	.991***	.001
상수		2.431**	.630	2.151**	.517
Log pseudo-likelihood		-306,228.63		-286,363.01	
n		190		190	
Wald χ^2		920.15***		981.72***	

* † p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

** 표본가중치 부여

V. 결론

여성의 경력단절은 개인적 및 국가적 손실을 초래하는 중대한 문제이며 현황 파악을 시작한 2014년 이후 작년 그 규모가 처음으로 증가세를 보였다. 여성의 경력단절은 한 번으로 끝나는 것이 아니라 반복적으로 일어날 수 있고 이러한 반복적 경력단절이 더 큰 손실을 가져올 수 있다는 점에서 반복적 경력단절에 대한 연구가 필요하다. 그럼에도 불구하고 기존의 경력단절여성을 대상으로 한 다수의 연구가 재취업 여부에만 관심을 가지고 있고 다시 일을 그만두는 것에 대한 연구는 찾기 어렵다. 이에 이 연구는 경력단절을 경험한 여성의 반복적 취업과 실업에 영향을 미치는 요인은 무엇일지를 인적자본론과 이중 노동시장론, 생애과정적 접근의 변수를 사용하여 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인적 자본론에 근거하여 여성 노동시장의 불연속성을 설명하는 변수들 즉, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 경험은 여성의 반복적 노동시장 진입과 퇴장에 의미있는 영향을 미치지 않았다. 둘째, 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장 속성들은 반복적 경력단절에 영향을 주는 것으로 나타났다. 결혼 이후 재취업한 일자리가 임시·일용직일수록 상용직에 비해 일을 그만 둔 횟수가 증가하였고, 월평균 수입이 낮을수록 반복적 경력단절 가능성이 증가하였다. 셋째, 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 횟수를 유의하게 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 밀접한 관련이 있음을 보여주었다.

이상의 연구결과가 함의하는 바는 무엇인가? 우선 첫 번째 연구결과와 관련하여 우리나라 여성의 인적 자본은 반복적 경력단절과는 관계가 없다고 결론 내리기보다는 교육과 이전 취업경력, 직업훈련 경험 등의 인적 자본이 경력이 단절되면서 일부분 사라져버린다고 봐야 할 것이다. 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위를 살펴볼 때 분석대상 중 거의 대부분이 상용직이었던 것을 알 수 있었다. 결혼을 하면서 상용직 일자리를 그만둔 것은 다른 유형의 종사상 지위에 있었던 여성보다 더 실질적으로 경력이 단절되었다고 볼 수 있다. 이들 중 절반은 재취업 일자리에서도 상용직을 유지하였지만 나머지 절반은 하향 취업을 하면서 기존의 취업경험을 활용하지 못하는 것으로 나타났다. 이전의 취업경험을 통해 얻은 인적 자본이 마모되지 않도록 일자리 미스매칭을 줄일 수 있는 맞춤형 고용지원서비스를 강화할 필요가 있다. 두 번째로 경력단절 이후의 첫 일자리(=재취업 일자리)가 중요하다는 점을 강조할 필요가 있다. 경

경력단절 이후 처음 가진 일자리의 속성만으로 이후 반복적 경력단절을 예측한 것은 이 연구의 한계이기도 하지만, 그럼에도 불구하고 유의한 결과가 나온 것은 첫 일자리가 이후 여성의 노동시장 참여 행태를 결정짓는 중요한 변수임을 의미한다. 경력단절 이후 첫 일자리가 결혼 전과는 달리 임시·일용직 등이 늘어났고 이후 반복적 경력단절에 영향을 미쳤던 결과에 비추어 경력단절여성 재취업 정책은 경력단절기간을 줄이는 것만을 목표로 하지 않고 고용과 수입이 안정적인 질 높은 일자리를 가질 수 있도록 지원해야 할 것이다.

이 연구는 경력단절여성의 반복적 경력단절 영향요인을 분석한 첫 시도라는 점에서 의미가 있지만 다음과 같은 한계를 갖는다. 우선 앞서 언급했듯이 횡단면 자료를 사용함으로써 일부 독립변수가 새로운 일자리 시점마다 측정되지 못한 점은 이 연구의 가장 큰 한계이다. 시점의 문제와 더불어 독립변수를 구성함에 있어 각 이론 또는 접근에서 강조하는 또다른 변수들 가령, 일자리의 업종과 사업체 규모, 자녀 수와 연령 등과 같은 변수들을 포함시키지 못한 점 또한 한계로 남는다. 그리고 최초 경력단절 이후의 일을 그만 둔 경우는 사유 무관하게 카운트하였기 때문에 사례 간 이질성이 통제되지 않는다는 한계가 있다. 일을 그만 둔 이유가 경력단절 사유에 해당되지 않는 경우도 다수 포함되어 있을 것이기 때문이다. 마지막으로 여성의 취업을 연장시키는 효과가 있는 것으로 보고되는 모성보호제도와 보육서비스 수혜와 같은 정책 변수를 활용하지 못하였다. 이들 변수를 활용함으로써 출산과 자녀양육 등의 생애사건을 중요하게 여기는 생애과정적 접근의 영향력을 좀 더 정치하게 분석할 수 있을 것이다. 네 가지 한계점은 모두 종단자료와 패널 가산모형을 활용함으로써 보완될 수 있을 것이며 이는 후속 연구과제로 남겨둔다.

참고문헌

- 강이수·신경아(2004). **여성과 일**. 서울: 동녘.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. **산업관계연구**, 제26권 2호, 1-27.
- 김난주·김영숙·강민정·박진표·박미연(2016). **2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김종숙·이지은(2012). “PSM 방식을 이용한 경력단절 여성의 임금 손실 추정”. **여성연구**, 제82권 1호, 75-101.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”. **노동리뷰**, 제8호, 36-50.
- 김현숙(2007). “우리나라 가구의 자녀수 결정요인에 관한 Count 모형 분석 및 경제제 함의”. **한국인구학**, 제30권 제3호, 107-135.
- 김혜원(2011). “여성의 경력단절과 임금 손실”. **경제발전연구**, 제17권 제2호, 171-199.
- 민인식·최필선(2012). **고급 패널데이터 분석**. 서울: 지필미디어.
- 민현주(2009). “여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업”. **여성부·한국여성정책연구원 정책세미나 자료집**(서울, 2009. 11. 26). **여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단**. 27-43.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. **한국인구학**, 제34권 제1호, 53-72.
- 박수미(2002). “한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구”. **한국인구학**, 제25권 제1호, 113-143.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. **한국여성학**, 제19권 제1호, 43-80.
- 박수범·김난주·권희정(2014). **여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박용현(2010). “실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구”. **노동경제논집**, 제33권 제1호, 53-84.
- 서영주·장서영·이보민(2009). **서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구**. 서울: 서울시여성가족재단.
- 오은진(2009). “경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석”. **여성부·한국여성정책연구원 정책세미나 자료집**(서울, 2009. 11. 26). **여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단**. 3-17.

- 오은진·김소연(2017). “취업지원서비스의 여성 고용유지 효과”. 직업능력개발연구, 제20권 제3호, 149-178.
- 윤윤규·박성재(2008). *비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구*. 서울: 한국노동연구원.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. 한국인구학, 제41권 제2호, 117-150.
- 이병희(2000). “반복실업과 실업의 장기화”. 노동경제논집, 제23권 제1호, 1-25.
- 이유진·김의준(2014). “기혼여성 재취업의 동태적 분석: 고학력 집단을 중심으로”. 경제연구, 제32권 제4호, 87-114.
- 정성미(2006). “여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석”. 노동리뷰, 제3호, 39-50.
- 주무현·강민정(2008). “기혼여성, 경력단절의 경제적 효과와 직업선택”. 고용이슈, 제1권 제2호, 52-75.
- 진선미·강은나·장용석(2011). “사회서비스 지속성이 기혼여성의 경제활동참여 및 참여형태에 미치는 영향에 관한 종단연구: 혼합다항로지스틱 회귀모형의 활용”. 보건사회연구, 제31권 제3호, 38-69.
- 최민정(2017). “경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석”. 사회복지정책, 제44권 제1호, 105-133.
- 통계청(2018. 11. 29). “2018년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황”. <http://kostat.go.kr> 에서 2019. 4. 15 인출.
- 陈瑛·江鸿泽(2018). “子女数量对我国流动女性劳动参与的影响—基于M型与倒U型劳动参与曲线的分析”. 南方人口, 第33卷 第2号, 47-60.
- 李芬(2018). “二孩政策下生育对女性职业发展的瘢痕效应——基于全国十二城市的实证研究”. 河北学刊, 第38卷 第6号, 193-199.
- Andress, H-J.(1989). Recurrent Unemployment—The West German Experience: An Exploratory Analysis Using Count Data Models with Panel Data. *European Sociological Review*, 5(3), 275-297.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K.(2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Hakim, C.(2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. London: The GlassHouse Press.
- Hall, R. E.(1995). Lost Jobs. *Brookings Papers On Economic Activity*, January, 221-273.

- Harris, T., Yang, Z., & Hardin, J. W.(2012). Modeling Underdispersed Count Data with Generalized Poisson Regression. *The Stata Journal*, 12(4), 736-747.
- Matsui, K., Suzuki, H., Eoyang, C., Akiba, T., & Tatebe, K.(2010). Womenomics 3.0: The Time Is Now. *The Goldman Sachs Group, Inc.* October 1.
- Moen, P.(1985). Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity. G. H. Elder, & Jr. Ithaca(Eds.), *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*(pp. 113-155). New York: Cornell University Press.
- Niang, M. M.(2014). *Differences in Unemployment between Males and Females in France*. Ph. D. Dissertation, Aix-Marseille School of Economics(Unpublished).
- Polachek, S. W.(1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *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.
- Stevens, A. H.(1997). Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses. *Journal of Labor Economics*, 15(1), 165-188.
- Zhou, Y.(2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare? *Japan Labor Review*, 12(2), 106-123.

Abstract

A Study on Recurrent Career Interruptions

Mihyang Choi*·Meng Yu**

The purpose of this study is to examine factors affecting women's recurrent career interruptions by applying the theory of human capital, the theory of dual labor market, and the life cycle approach. The microdata of "the Survey on Actual Status of Economic Activities of Career-Interrupted Women in 2016" was used and the generalized Poisson regression analysis was conducted. The research findings are as follows. First, on the basis of the theory of human capital, variables explaining the women's career interruptions, that is, the level of education, previous work experience, and vocational training experience, did not have a significant effect on women's recurrent entries and exits from the labor market. Second, the secondary labor market attributes that were insisted on in the theory of dual labor market were found to affect recurrent career interruptions. Put differently, the number of spells of career interruptions was more likely to increase compared to regular jobs if the women's first job after their marriage was temporary one and the lower the monthly average income, the greater the likelihood of recurrent career interruptions. Third, the presence of preschool children at the time of reemployment increased the possibility of future career interruptions, which suggests that the women's life cycle of raising their children is closely related to women's participation in the labor market. The policy implications were presented in light of these findings, and the limitations of this study and subsequent research tasks were suggested in the conclusion.

Keywords : career-interrupted women, recurrent career interruptions, reemployment, generalized Poisson regression model

* Researcher, The Bareunmirae Institute

** Assistant Professor, School of Government, Nanjing University