

신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인: 일자리 특성을 중심으로

배호중*·김정옥**

초 록

본 연구에서는 '혼인'이라는 생애사건에 초점을 두고 '혼인 당시 임금근로자였던 여성'을 대상으로 혼인 이후 노동시장에서의 이탈 양상을 살펴보았다. 경력단절을 살펴본 대규모의 조사나 연구에서는 '혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등'의 사유를 한데 묶어서 경력단절을 살펴본 경우가 다수이며, 여성들이 혼인, 임신, 출산 등과 같은 특정한 생애사건을 경험한 이후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴본 연구는 부족한 실정이다. 이러한 문제의식 속에서 본 연구는 한국노동연구원의 『한국노동패널』 4차~21차(2001년~2018년) 자료를 이용해 해당 기간 중 초혼을 경험한 여성근로자를 대상으로 혼인 이후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴본 후, 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다.

혼인 당시 임금근로자였던 여성을 대상으로 혼인 이후 '3개월 이상 비경제활동 상태가 이어진 경우'를 노동시장 이탈이 발생한 것으로 간주하고 분석한 본 연구의 결과는 다음과 같다. 비정규직의 경우 혼인 이후 2년 내의 기간에 대부분이 노동시장을 빠져나가고 있음이 확인되었고, 정규직 등 상대적으로 양호한 일자리를 가지고 있던 이들은 노동시장 이탈을 상대적으로 덜 경험하기는 하지만 유사한 종사상 지위를 가진 남성과 비교했을 때 노동시장에서의 경력유지 비율이 현저히 낮은 것으로 나타났다. 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 다양한 요인들에 대한 분석에서는 혼인에 따른 여성의 노동시장 이탈이 배우자의 특성이나 가구의 경제적 상황 등을 고려한 자발적 선택보다는 노동시장에서의 기혼여성에 대한 차별과 같은 구조적 특성에 의해서 일어날 가능성을 엿볼 수 있었다.

이와 같은 실증분석 결과를 통해 혼인 이후 노동시장에서의 이탈을 경험한 근로자에 대한 사후적 지원보다는 이들의 경력단절을 예방하기 위한 정책의 중요성을 강조하였고, 보다 실효성 높은 경력단절 예방 대책 수립을 위해 결혼, 임신, 출산 등 보다 구체적인 생애사건의 영향에 대한 보다 면밀한 연구자료 축적 및 적극적인 노동시장의 구조적 차별 해소 노력의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 노동시장 이탈, 혼인, 일·가정 양립, 한국노동패널

* 제1저자 : 한국여성정책연구원 부연구위원(baseball@kwdimail.re.kr)

** 교신저자 : 시민건강연구소 영펠로우(classicus323@naver.com)

I. 서론

한국사회에서 여성의 경력단절 문제는 좀처럼 나아지지 않고 있는 고질적 사회문제 중 하나로 꼽을 수 있다. 이전에 비해 여성과 남성 간 교육수준의 차이가 현저히 줄어들었으며, 기계화·자동화의 진전으로 신체적 강인함에 의존하는 일 또한 상당히 줄어들어 적어도 이와 같은 측면에서는 여성이 노동시장에서 과소평가될 여지가 많이 사라졌음에도 불구하고 경력단절 문제는 해소(또는 완화)의 조짐을 발견하기가 쉽지 않다.

한국 여성의 연령별 고용률은 흔히 ‘M자형’ 구조로 요약할 수 있는데 이는 여성의 임신, 출산, 육아 등 경력단절 사유가 발생하는 연령대에 고용률이 저점이 되는 것을 의미한다(김난주 외, 2016: 3). 여성의 연령대별 고용률을 과거와 비교해보면 혼인 및 출산연령의 전반적 상승에 따라 M자의 골짜기가 뒤로 미루어졌을 뿐 이것이 혼인·출산·육아를 경험하는 여성들의 경력단절 문제는 여전하다고 할 수 있다.

혼인·출산이 집중적으로 일어나는 연령대를 중심으로 살펴보았을 때 한국의 여성고용률은 OECD 국가 중에서도 가장 낮은 수준에 속하며, 비슷한 연령대의 남성고용률과 비교했을 때 그 차이 또한 상당한 폭을 나타내고 있다. 이는 혼인·임신·출산·육아 등을 이유로 상당수의 여성들이 노동시장에서 이탈하고 있음을 보여주는 결과이며, 국가 전체적으로 보았을 때 인적자본의 활용 측면에서 상당히 아쉬운 결과임이 분명하다. 특히 한국의 경우 높은 대학진학률과 스펙쌓기를 위한 휴학 등으로 선진국에 비해 청년층의 노동시장 진입이 지연되는 경우가 많음(재정경제부 외, 2007)을 감안할 때 비교적 이른 연령대에서 상대적으로 활발히 일어날 가능성이 높은 혼인·임신·출산 무렵의 경력단절은 인적자본의 활용측면에서 더욱더 크나큰 국가적 손실이 아닐 수 없다.

여성의 경력단절문제에 대한 심각성을 인식하고 정부에서도 2008년 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』을 제정하였으며, 이를 기반으로 매5년마다 「경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획」을 수립하여 경력단절을 예방하고 경력단절여성의 경제활동을 촉진하고자 노력하고 있다(국가법령정보센터, 2020). 해당 법에서는 “경력단절여성등”을 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의하고 있는데 이들에 대한 정확한 실태를 파악하고자 2013년부터 3년 주기로 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’ 또한 국가승인통계로 시행되고 있다.

‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 통해서 이전에 비해 경력단절 여성의 규모나 특성 등에 대해서 보다 구체적인 수치를 통해 알 수 있게 되었으며, 조사시점 간의 전체적인 변화 양상에 대한 비교도 가능하게 되었다. 또한 경력단절여성을 둘러싼 정책발굴에 있어서도 이전에 비해 보다 구체적이고 객관적인 조사자료의 분석을 기반으로 추진할 수 있게 된 것도 분명한 사실이라 할 수 있다. 그렇지만 ‘혼인’, ‘출산’, ‘육아’, ‘가족돌봄’ 등과 같이 보다 세부적인 생애사건에 따라서 노동시장 이탈 양상 등을 살펴보고자 한 시도는 아직까지 매우 부족하다고 볼 수 있다. ‘경력단절’을 이야기하는 대다수의 조사나 연구들은 혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 등의 사유를 한데 묶어서 ‘경력단절’에 대해서 응답자 본인이 사후적으로 응답한 결과(주로 ‘혼인, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄을 이유로 일자리를 그만둔 적이 있었습니까?’ 형태의 질문에 대한 대답)를 통해 경력단절 경험을 확인하는 방식으로 진행될 뿐 ‘혼인’, ‘출산’ 등과 같은 구체적인 생애사건 이후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

대부분의 사람들에게 혼인은 가슴 벅차게 기쁜 일이며, 모든 이에게 축복을 받고 싶은 중요한 사건이라 할 수 있다. 그렇지만 만약 혼인을 이유로 본인이 원치 않는 상황에 빠지게 된다면 이는 혼인을 악몽과도 같은 일로 만드는 요인이 될 수 있다. 한국의 여성들에게 혼인은 이로 인한 (비자발적) 노동시장 이탈을 가져올 가능성이 상당한 사건이 될 수 있으며, 이는 혼인을 미루거나 꺼리게 만드는 중요한 요인으로 작용할 수도 있을 것이다. 실제로 경력단절에 대한 사유에 대해서 분석한 결과에 따르면 2019년을 제외하고는 ‘혼인’을 이유로 한 경력단절 여성의 수가 가장 많은 것으로 나타나기도 한다(통계청, 2020a).

이러한 문제의식에서 본 연구는 ‘혼인’이라는 사건에 초점을 두고 신혼여성의 다양한 조건들에 따라 혼인 이후 노동시장 이탈 양상에 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 보다 구체적으로는 혼인당시에 임금근로자인 여성을 대상으로 혼인 이후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴보고 여성 근로자의 특성뿐만 아니라 그를 둘러싼 가구와 일자리 특성 중 어떠한 요인이 그들의 노동시장 이탈에 큰 영향을 미치는지를 확인해보고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 이론적 배경: 가계 생산가능곡선으로 본 혼인의 이점¹⁾

경제학적 관점에서는 어떤 행동을 했을 때의 편익이 그 행동에 따른 비용에 비해 클 것으로 예상될 경우에 해당 행동을 할 것이라 간주한다. 이러한 기본 가정을 바탕으로 이전까지는 지극히 사적이고 주관적인 영역으로 판단해오던 혼인에 대해서도 게리 베커(Gary Becker)를 필두로 보다 체계적인 분석방법을 통해 보편적인 설명방식을 찾아내고자 하는 시도가 이어져오고 있다.

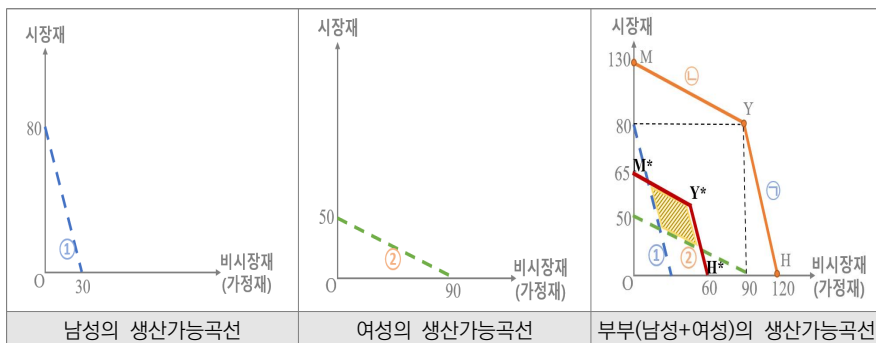
물론 혼인을 둘러싼 의사결정에 있어 신뢰와 사랑, 상대방의 성격 등과 같은 심리적 요인이 가장 중요한 판단기준이 되겠지만(이삼식 외, 2015) ‘부부 간 비교우위에 의한 특화(intra-household specialization)’나 공동재화의 활용도 제고 등과 같은 ‘규모의 경제’로 인한 편익 등에 대한 기대도 혼인에 대한 의사결정에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다. 이는 부부의 경제 활동참여나 노동시장 이탈과 관련하여 시장재와 비시장재(가정재) 간의 가계 생산가능곡선을 통해서 설명될 수 있다(김상대·장유미, 2009, 72-76; Blau, Ferber & Winkler, 2002).

이는 아래의 [그림 1]를 통해 설명될 수 있는데 이를 간략히 살펴보면 다음과 같다. 남성과 여성 두 개인이 각각 시간을 투입해서 시장재와 가정재를 생산할 수 있으며, 이를 통해 효용을 얻게 된다. 혼인 전의 상황을 살펴보면 남성은 시장재 80단위, 비시장재 30단위를, 여성은 시장재 50단위와 비시장재 90단위를 생산할 수 있었다(=남성과 여성 각각 ①번과 ②번 생산가능곡선). 이러한 상황에서 남성과 여성이 혼인을 하여 공동으로 생산한다고 하면 새롭게 도출할 수 있는 부부의 생산가능곡선은 MYH가 된다. 여기서 M점은 부부가 모두 시장재 생산에 투입했을 때 80단위와 50단위를 합쳐서 130단위를 생산함을 나타내며, H점의 경우 부부가 비시장재 생산에만 투입한다고 할 때의 30단위와 90단위의 합인 120단위의 비시장재 생산가능 정도를 나타내고 있다. Y점의 경우는 여성은 가정재만 생산하고, 남성은 시장재만 생산하는 경우로서 남성은 시장재만 80단위, 여성은 비시장재만 90단위를 생산하는 조합이다.

혼인을 통한 이점은 둘의 비교우위를 통해 설명되는데 남성의 경우 비시장재 한 단위를 얻기 위해 시장재 2.76단위($=80 \div 30$)를 포기해야 하며, 여성의 경우 비시장재 한 단위를 얻기 위해 시장재 0.56단위($=50 \div 90$)를 포기해야

1) 이에 대해서는 김상대·장유미(2009) pp.72~84에 보다 자세히 설명되어 있다.

하는 상황이라고 할 수 있다. 결국 여성의 경우 남성에 비해서 비시장재를 얻기 위해 포기해야하는 시장재의 가치가 훨씬 더 적어 비시장재 생산에 비교우위가 있고, 남성은 시장재 생산에 비교우위가 있는 상황이라 각각에 특화를 한 후 배분을 할 경우 둘의 효용이 모두 증가할 수 있게 된다. 이는 부부의 생산가능 곡선을 나타내는 [그림 1]의 세 번째 그림에서 그래프의 기울기를 통해서도 살펴볼 수 있는데 남성의 생산가능곡선(=①)의 기울기는 ⑦과, 여성의 생산가능곡선(=②)의 기울기는 ①과 같으며 부부가 시장재를 최대 생산하는 경우인 M점과 부부가 비시장재를 최대 생산하는 경우인 H점으로부터 ⑦과 ①의 기울기를 통해 연결하면 Y점이 도출되며, 이를 부부가 절반씩 나누어 가진다고 하면 $M^* Y^* H^*$ 의 영역에서 효용을 누릴 수 있다. 결국 $M^* Y^* H^*$ 를 남성과 여성이 각각의 생산가능곡선과 비교해보면 빗금친 부분만큼 이점을 누릴 수 있는데 이는 혼인을 통해 각자 전문화된 영역에 특화한다면 더 높은 효용을 누릴 수 있는 가능성을 보이는 것이다²⁾.



[그림 1] 가계 생산가능곡선을 통해 살펴본 혼인 전후 생산가능 조합의 변화

만약 이와 같은 이론적 분석들과 같다면 상대적으로 임금수준이 낮을 가능성이 높은³⁾ 여성의 경우 남편(남성)이나 비시장재(가정재)의 가치를 동시에 염두에 두고 노동시장에서의 이탈을 결정하게 될 것이며, 이 경우 노동시장에서의 자발적 이탈로 볼 수 있을 것이다. 이와는 반대로 실제 한국의 노동시장에서 신혼여성에게 이러한 이론적 틀과 달리 노동시장이 작동되고 있다면 여성의 노동시장이탈(경력단절)에 남편의 노동시장 특성 등이 여성의 노동시장 이

2) 보다 자세한 설명은 김상대·장유미(2009) pp.72-76에 제시되어 있다.

3) 이것이 여성의 생산성이 낮음을 전제로 이를 이야기하는 것은 아니다. 다만 한국의 경우 남성이 연상인 경우가 많으므로 맞벌이 상태에서 혼인을 한다고 하더라도 남성의 임금이 높을 가능성이 높을 것이라 가정하였다.

탈을 둘러싼 의사결정과 관련을 가질 가능성이 상대적으로 낮으며, 혼인으로 인한 여성의 경력단절에 대해 혼인에 따른 차별이나 낙인효과 등으로 여성이 노동시장에서 이탈할 경우가 많은 것이며, 이는 비자발적 이탈의 가능성이 높은 것으로 유추해볼 수 있다.

특히 여성의 학력신장이 남성에 비해 가파르게 진행되었음에도 불구하고 대졸자 집단에서 성별 경제활동 격차(19.2%p)가 가장 큰 점과 여성의 비경제활동 사유로 가사(53.8%), 육아(11.1%)가 상당 부분을 차지하고 있음을 보여주는 결과(통계청, 2019)는 혼인 이후 여성의 노동시장 비자발적 이탈의 가능성을 보여주는 수치라 할 수 있다. 이와 함께 사회 전반적으로 가정 내 성역할 규범이 약화되었다고는 하지만 여전히 실제 가사분담에 있어 아내에게 편중된 점과 육아휴직을 이용하는 여성근로자의 수가 절대적으로 많은 점은 결혼 후 여성의 노동시장 이탈을 예견할 수 있는 요인이라 할 수 있다.

2. 선행연구 고찰

우리사회에서 경력단절 문제는 비단 어제오늘의 문제가 아니다. 여성의 경력단절은 개인적으로 경제적 어려움이나 심리적 박탈감에 처할 수 있으며 국가적으로 인적자본 활용의 비효율성을 의미한다. 또한 경력단절에 대한 우려는 혼인·출산의 기피로 이어질 수 있는 가능성을 시사한다. 이러한 문제의식 하에 경력단절을 예방하고 경력단절을 경험한 이들을 지원하기 위한 각종 정부정책과 지원프로그램이 시행되고 있으나 우리사회에서 좀처럼 이 문제가 사라지지 않고 있다.

이처럼 경력단절 문제가 결코 가볍지 않은 문제인 만큼 이를 둘러싼 연구 또한 적어도 양적으로는 비교적 풍부하게 진행되고 있으나 여성이 경력단절이 되는 주요한 요인들을 파악하거나, 경력단절을 경험한 이들이 노동시장으로 복귀하는데 영향을 미치는 요인들을 파악하는데 초점을 맞춘 연구들이 대다수를 차지하고 있다. 경력단절 문제의 해결을 위한 정책이 보다 실효성을 갖기 위해서는 이에 관한 구체적인 측면에서의 연구성과를 바탕으로 한 정책설계가 필요한데 이러한 정책효과 반감의 주된 원인 중에는 경력단절에 관한 구체적인 연구성과의 부족도 한 원인으로 지목되고 있다(한운옥·이영민, 2019).

실제로 경력단절을 다룬 연구들은 크게 몇 가지 방향으로 연구가 진행되고 있음을 알 수 있는데 여성의 경력단절의 규모나 이에 따른 사회적 비용을 다룬

연구(김영옥 외, 2014; 박수범 외, 2014; 조선주 외, 2014; 김난주 외, 2016; 오은진 외, 2019)나 경력단절의 이유 및 요인을 살펴보고자 한 시도(김지경·조유현, 2003; 박수미, 2003; 장서영, 2008; 권희경, 2010; 김주영, 2010; 박성미, 2010; 장지현 외, 2010; 민현주, 2011; 김난주 외, 2013; 강민지, 2014; 권태희, 2014; 오은진 외, 2015; 국미애, 2018), 그리고 경력단절을 경험한 이들의 재취업 욕구(김선화, 2010; 박재규, 2010; 하애란, 2010) 및 재취업 영향요인(장지현 외, 2010; 김종숙, 2015; 김난주, 2016)을 다룬 연구가 다수를 차지하고 있다.

여성 경력단절 규모는 통계청의 「지역별 고용구조조사」 자료를 이용해 집계⁴⁾되고 있으며, 고용과 노동분야 국정모니터링 지표 중 하나로 매년 발표되고 있다. 2019년 4월 기준 15~54세 기혼여성 884.4만명 중 경력단절여성은 169.9만명으로 19.2%를 차지하고 있으며, 경력단절여성 규모의 추이를 살펴보면 2012년 201.1만명, 2015년 207.3만명, 2017년과 2018년 각각 183.1만명, 184.7만명(통계청, 2020a)으로 최근으로 올수록 조금씩 줄어들고는 있지만 여전히 그 규모가 상당함을 알 수 있다. 이와 함께 통계청 기준의 경력단절여성 규모는 과소추정된 것이며, 여성들이 겪게 되는 다양한 생애사건을 중심으로 재범주화하여 추정할 경우 경력단절여성의 규모는 309만명에 이르며, 노동시장의 차별적 관행까지도 포함하여 경력단절여성을 추정하면 356만명에 달할 것이라는 연구결과도 존재한다(김영옥 외, 2014).

경력단절 여성에 대한 규모추정을 넘어 2010년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 개정⁵⁾에 따라 법에 의해 경력단절 여성의 규모나 특성을 파악할 수 있는 실태조사가 가능해지면서 이들에 대한 보다 정확한 현실 진단을 통해 경력단절 문제 해결을 위한 보다 다양한 정책마련을 기대할 수 있게 되었다(김난주 외, 2016). 2013년 첫 조사를 시작으로 3년 주기로 세 차례의 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」가 이루어졌는데 만 25~54세 기혼·미혼여성 6,020명을 대상으로 실시한 2019년 조사에서는 혼인, 임신·출산, 양육, 가족돌봄 등으로 경력단절을 경험한 여성의 비율이 35.0%였고, 경력단절을 처음 경험하는 나이는 평균 28.4세, 경험한 시점은 첫 출산 이전이 56.9%, 출산 첫 해가 23.2%를 차지하는 것으로 나타났다(여성가족부, 2020).

이처럼 많은 여성들이 경력단절을 경험하고 있는만큼 이에 따른 사회적 손실 또한 상당할 것이 분명한데 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사(2013

4) 15~54세의 기혼여성 중 현재 취업 중이 아닌 여성으로 '혼인, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄'으로 인해 직장을 그만둔 여성을 경력단절 여성으로 간주한 후 이를 집계한 수치를 발표하고 있다.

년)」 원자료 및 「지역별고용조사」, 통계청의 공교육비 자료 등을 이용해 경력 단절에 대한 사회적 편익을 추정한 연구(박수범 외, 2014)에서는 2000~2013년까지 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용은 약 180조원이며, 역으로 말해 여성의 경력단절을 예방할 경우 얻었을 사회적 편익은 180조원에 달할 것이라 추정하였다. 이를 연단위로 환산하면 여성의 경력단절로 인한 연간 사회적 비용은 13조원에 달하며, 이와 같은 금액은 여성의 경력단절 예방을 위해 투입되는 예산에 비해 상당히 큰 금액이기에 경력단절 예방을 위해 정부가 시행하는 정책이 성공을 거둘 경우 지출에 비해 더 큰 사회적 편익을 얻을 수 있으며, 여성의 경력단절 예방을 위해 현재보다 더 많은 예산을 투입하더라도 그 경제적 타당성이 담보됨을 제시하였다.

여성의 경력단절로 인한 사회적 비용을 직접적 비용과 간접적 비용 모두 포함하여 추계한 또 다른 연구(조선주 외, 2014)에서는 경력단절에 따른 비용에 대해서 우선 ‘개인 및 기업측면’에서는 경력단절 이후 임금손실액, 경력단절 이후 재취업까지의 임금손실액+재취업이후 감소한 임금손실액(이전 직장과의 현 직장에서의 임금 차이) 등, 경력단절 여성이 경력단절 여성이 본인의 교육연수보다 평균 교육연수가 낮은 직종으로 재취업을 한 경우 교육연수 차이만큼 소요된 교육비용 등, 재취업을 하기 위해 소요되는 교육훈련비용, 시간비용, 기타 소요비용 등을 고려하였고, ‘정부 측면’의 사회적 비용은 각 부처의 경력단절예방사업 정책 예산액, 새일센터, 직업훈련기관 등 경력단절예방 관련 교육기관의 세출예산액 등을 연두에 두고 추계를 실시하였다. 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사(2013)」 원자료 분석을 통해 경력단절의 경험에 있는 인구의 비율을 통해 경력단절 여성의 규모를 추정한 값(I)과 「지역별 고용구조조사」를 통해 통계청에서 발표하는 경력단절 여성의 규모(II)를 바탕으로 각각 경력단절에 따른 사회적 비용을 추계한 결과 개인 및 기업 측면의 비용은 연간 (I)은 14조 9천억원, (II)는 6조 9천억원, 정부 측면의 비용을 연간 6천 1백억원으로 나타났다. 즉, 여성 경력단절로 인한 연간 사회적 비용은 많게는 15조 5천억원 적게는 7조 5천억원으로 추산하였다.

이어서 경력단절의 이유나 요인에 대해 분석한 연구를 살펴보면 이들 연구에서는 주로 기혼여성의 생애사건과 학력 등의 인적자본이 미치는 영향에 주목한다. 이들 논의는 생애사건이 여성의 경제활동 참여에 더 큰 영향을 미치고 성별에 따라 기대되는 성역할이 다르다는 전제에서 출발하여 (미취학) 자녀수나 어린이집 이용 정도, 양육 보조자의 도움 정도 등 육아 환경 및 자녀양육 형태가 미치는 영향을 분석한다. 또한 배우자의 소득이 많을 때 여성이 직장을 그만둘 가능성은 높아지고 재취업을 할 가능성은 낮아진다고 보고하고 있다

(김지경·조유현, 2003; 박수미, 2003; 장서영, 2008; 권희경, 2010; 김주영, 2010; 박성미, 2010; 장지현 외, 2010; 민현주, 2011; 김난주 외, 2013; 강민지, 2014; 권태희, 2014; 오은진 외, 2015; 국미애, 2018: 258에서 재인용).

다만 이러한 논의를 전개한 조사나 연구의 대다수는 이미 혼인, 출산 등을 경험하고 어느 정도의 기간이 경과한 이들을 대상으로 그들의 경력단절 경험에 대해 묻고, 사후적으로 그러한 경력단절이 발생했을 당시의 상황에 대한 회고적 응답을 기반으로 경력단절과 관련이 있었던 요인을 이야기하고 있다는 한계가 존재한다. 뿐만 아니라 경력단절의 원인을 이야기한 대다수의 연구에서는 ‘혼인’, ‘임신’, ‘출산’, ‘육아’, ‘가족구성원의 돌봄’을 한데 묶어 그 중 어느 한 사유라도 해당하는 경우라면 경력단절로 간주하고 이를 이야기하고 있다는 아쉬움이 따른다.

물론 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서는 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 ‘경력단절여성등’으로 칭하고 있으나(국가법령정보센터, 2020) 혼인, 임신, 출산, 육아가 동시에 일어나는 사건이 아닌 만큼 혼인, 출산 등 각 생애사건을 기준으로 경력단절을 경험하는지에 대해서 살펴보는 시도도 필요하다고 할 수 있다.

이러한 논의의 연장선상에서 보면 경력단절이 발생한 시점이나 경력단절의 원인이 되는 생애사건을 보다 세밀하게 살펴보는 것 또한 경력단절에 대해 기존의 접근과는 조금 다른 방향으로 짚어보는 방안이 될 수 있을 것이다. 특히 여성의 ‘최초’ 경력단절 요인을 분석하는 것은 매우 중요할 것으로 판단된다. 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」에 따르면 경력단절로 꼽은 생애사건 중 혼인이 40.3%로 가장 많았고, 이어 임신·출산(38.2%), 가족구성원 돌봄(13.1%), 미취학자녀 양육(6.9%) 순으로 나타났으며(김난주 외, 2016), 「2010년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」에서도 첫 출산 이전에 경력단절이 가장 많이 일어나고 있으며, 경력단절을 처음 경험하는 나이가 평균 28.4세임(여성가족부, 2020)을 염두에 둔다면 한국사회에서 여성에게 있어 ‘혼인’은 노동시장 이탈의 상당한 원인으로 작용할 수 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다.

앞선 이론적 배경 부분에서 살펴본 바와 같이 혼인에 따른 여성의 노동시장 이탈이 부부간의 비교우위의 원리에 따라 여성이 가사노동에 남성에게 비해 비교우위를 가지고 있고 그것이 부부 모두의 후생을 증가시키는 것이라면 자발적이고 합리적으로 여성(=아내)이 노동시장 이탈을 선택한 것으로 기대할 수 있다. 만약 이러한 경우라면 배우자의 소득수준이나 가구의 자산형성 정도 등

이 여성의 ‘자발적 노동시장 이탈’이라는 선택에 영향을 미칠 가능성이 상당하며, 그것과 관련된 변수들이 통계적으로도 유의미한 결과를 나타낼 가능성이 높다. 반대로 ‘혼인’이라는 생애사건이 여성에게는 낙인효과와 같이 노동시장에서 발생할 수 있는 일종의 차별적 요소가 되고 이에 따라 여성이 비자발적으로 경력단절을 강요받을 수밖에 없는 상황이라면 신혼여성의 혼인에 따른 노동시장 이탈에 있어서 배우자의 기대소득이나 가구의 특성이 영향을 미칠 여지가 상대적으로 적을 것이며, 이 경우 혼인으로 인한 ‘비자발적 노동시장 이탈’일 가능성이 높다.

여성의 경력단절을 살핀 다수의 연구주제 중 경력단절을 경험한 이들의 재취업 욕구나 재취업 영향요인을 살핀 연구들을 살펴보면 경기도에 거주하는 경력단절여성 1,443명에 대해 분석한 연구에서는 경력단절여성은 20대 후반 일자리를 그만 둔 후 약 7년이 지난 시점에 다시 취업을 하고자 하는 경우가 많은데 취업을 원하는 이유로는 생계 및 자아발전, 생계의 보조수단이나 자녀 사교육, 노후 준비 등으로 나타났다. 취업희망 욕구분석에 의하면 비정규직 취업을 희망하는 여성은 많았지만 전일제를 선호하였고, 고임금을 선호하는 여성이 상대적으로 많았으며, 전반적으로 사무직과 관리전문직, 서비스직을 선호하고 있음을 제시하였다(박재규, 2010).

기혼여성의 최초 경력단절 이후 노동시장 재진입과 그 유지에 대해 각각 콕스비례위험모형과 이항로짓모형으로 살펴본 연구(김난주, 2016)에서는 경력단절여성의 재취업은 학력이나 경력단절 당시 임금수준이 높은 이들의 재취업 가능성이 높았으며, 비임금근로자에 비해서 임금근로자들의 재취업이 빠른 것으로 나타났다. 재취업한 경력단절 여성들의 고용유지는 재취업 목적이 생계 책임인 경우, 경력단절 이후 직업훈련을 받은 경우에 고용유지 확률이 높았다. 또한, 재취업한 일자리가 임금(소득)이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 100인 이상보다는 30인 미만에서 일한 경우 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났다. 경력단절 여성의 직업훈련 경험의 성과를 살펴본 연구(김종숙, 2015)에서는 경력단절 여성들에게 있어 직업훈련 경험은 취업에 긍정적 영향을 미치는 것은 하지만 임금수준에는 직업훈련의 효과가 나타나지 않음을 보이기도 했다.

이처럼 여성의 경력단절을 둘러싸고 최근 들어 비교적 활발히 연구가 축적되고 있지만 여전히 많은 연구는 큰 틀에서 위에서 소개한 주제를 중심으로 진행되고 있으며, 상당수의 연구나 조사는 경력단절을 경험한 여성들의 회고적(retrospective) 응답을 통해 그러한 생애사건을 통해 경력단절이 일어났음을 이야기하는 경우가 많다. 이로 인해 여성의 경력단절이 지나치게 포괄적으로 다뤄지고 있을 가능성이 존재하며, 그에 대응하는 정책 또한 보다 세밀한

논의가 요구될 가능성이 있다.

그럼에도 불구하고 여성의 노동시장을 불러오는 ‘최초’의 사건을 살펴거나 ‘혼인’, ‘임신’, ‘출산’, ‘육아’, ‘가족돌봄’ 중 특정한 생애사건에 초점을 두고 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈을 살핀 연구는 드문 실정이다. 혼인, 임신, 출산 등의 생애사건이 여성의 노동시장 이탈에 상당한 영향을 미치는 요인이라는 점에는 전적으로 동의하지만 개인이나 가구의 특성에 따라서 각 생애사건별로 노동시장 이탈의 발생 여부에 차이가 있을 수 있으며, 같은 생애사건이라 할지라도 경력단절이 발생하는 시점에도 큰 차이가 존재할 수 있다.

서구사회에 비해 ‘혼인→출산’의 순서규범이 상대적으로 강하게 작동하고 있어 해당 사건들이 비교적 짧은 기간 사이에 압축적으로 일어나고 있을 가능성도 존재하며, 공적아동돌봄 체계가 상대적으로 미흡한 한국사회에서는 이미 ‘혼인’의 계획 단계에서 ‘출산’은 물론 ‘육아’까지도 종합적으로 염두에 두고 노동시장 이탈을 둘러싼 의사결정을 내릴 가능성도 상당하다고 할지라도⁵⁾ ‘혼인’, ‘출산’, ‘육아’ 등 각각의 사건에 초점을 두고 이후의 노동시장 이탈 양상을 살펴보는 것은 어느 정도 의미있는 연구라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 여성에게 있어 ‘최초’로 경력단절을 가져올 가능성이 상당히 높은 ‘혼인’에 초점을 두고 혼인 당시 임금근로자였던 여성들의 노동시장 이탈에 대해서 살펴보고자 한다. 대표성 있는 자료이자 시간의 변화에 따른 개인 및 가구의 변화양상을 확인할 수 있는 패널자료를 이용해 혼인 이후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴보고 이러한 양상이 개인 및 가구의 특성에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석해보고자 한다.

5) 이러한 이유로 ‘혼인’이라는 사건을 기준으로 혼인 이후의 노동시장 이탈 양상을 살폈다고 할지라도 오롯이 혼인 때문에 노동시장을 이탈한 것이라고 단정하기는 어렵다는 한계를 지닌다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 변수구성

1) 분석자료

본 연구는 미혼상태에 있던 여성 임금근로자를 대상으로 ‘혼인’이라는 생애 사건을 경험한 후 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈 양상을 살피는 것을 목적으로 하고 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위해 일자리를 둘러싼 다양한 조사항목이 포함된 국내유일의 노동관련 가구패널조사인 한국노동연구원의 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)’ 자료를 이용하여 혼인시점을 기준으로 임금근로자였던 여성의 인적특성 및 일자리 특성뿐만 아니라 배우자와 가구의 특성들까지 함께 고려하여 각각의 요인들이 혼인 이후 여성근로자의 노동시장 이탈가능성과 어떠한 연관성을 가지고 있는지를 다각적으로 살펴보았다.

KLIPS는 국내유일의 노동관련 가구패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있는 자료이다. 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 하여 1998년부터 매년 1회씩 조사를 실시하고 있다(한국노동연구원, 2020). 패널자료의 가장 큰 장점은 일회성 조사들과는 달리 가구 및 그 가구에 속한 개인을 지속적으로 추적조사한다는 데 있다. 시간의 경과에 따른 연령의 증가는 물론 졸업, 혼인, 출산 등의 다양한 생애사건들이 데이터 속에 담겨질 수 있으며, 취업이나 이직(移職), 퇴직 등 직업경로에 대해서도 회고에 의한 일회성 조사자료에 비해 보다 정확하고 자세하게 알 수 있다는 장점이 있다.

이러한 장점을 살려 본 연구에서는 회고자료를 통해서는 아니라 KLIPS가 시작된 이후 초혼을 경험한 여성근로자(‘신혼 여성근로자’)를 대상으로 그들의 혼인 이후 노동시장 이탈 양상에 대해 살펴보고자 하였다. 보다 구체적으로는 여성의 일자리의 질을 나타내는 중요한 특징이자 일·가정 양립을 위한 중요한 제도 중 하나인 육아휴직을 둘러싼 질문이 KLIPS 4차년도부터 포함되기 시작하였음을 감안하여 KLIPS 4차~21차(2001년~2018년) 사이에 초혼을 경험하였고, 혼인 당시 임금근로자⁶⁾였던 여성을 대상으로 분석을 실시하였다.

6) 물론 혼인을 앞두고 혼인을 이유로 일자리를 그만두게 되어도 경력단절이라 할 수 있다.

2) 변수구성

(1) 종속변수: 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈확률

본 연구의 종속변수는 취업상태에 있던 임금근로자의 노동시장 이탈확률(hazard ratio)이다. 노동시장 이탈확률은 퇴직이라는 ‘사건(event)의 발생여부’와 ‘혼인 이후 퇴직까지의 기간(이행기간)’의 두 가지 측면을 동시에 고려하여 분석이 이루어지게 된다. ‘사건의 발생여부’는 퇴직이 일어나면 ‘1’, 계속 노동시장에 있을 경우에는 ‘0’으로 처리하였다. 이와 관련해 유의할 점이 있는데 노동시장에서 적성이나 근로조건 등에 따라서 이직(移職, change jobs)을 선택할 수도 있다. 이 경우에는 노동시장을 이탈한 것으로 볼 수 없으며, 3개월 이내에 노동시장 경력을 이어가는 경우에는 계속해서 노동시장에 진입해 있는 것으로 간주하였다⁷⁾. 이를 위해 본 연구에서는 KLIPS의 「직업력 자료」를 이용해 혼인당시부터 경험한 일자리의 이력을 모두 연결하되, ‘3개월 이상 비경제활동 상태가 이어진 경우’를 노동시장 이탈이 발생한 것으로 간주하였다.

종속변수로 삼은 ‘혼인 후 노동시장 이탈까지의 기간’의 경우 퇴직이 일어난 이들의 경우 일자리를 그만둔 날짜에서 혼인날짜를 뺀 값을 월(月) 단위로 계산한 기간을 생성하였으며, 퇴직이 일어나지 않은 이들의 경우 우측절단된(right-censored) 자료임을 나타내는 가변수(dummy variable)를 생성한 후 ‘조사가 이루어진 최종시점’에서 혼인날짜 사이의 기간을 월(月)단위로 계산한 후 분석에 이용하였다.

(2) 독립변수

신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에는 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있다. 그 중에서도 특히 본 연구에서는 일자리의 특성을 독립변수로 삼아 다각적으로 분석을 실시하고자 했다. 4가지의 측면에서 일자리의 특성을 살폈는데 이에 따라 통제변수는 동일하되 일자리의 특성을 나타내는 독립변수를 달리한

그렇지만 그러한 부분까지는 KLIPS의 문항을 통해 파악할 수 없다는 한계가 있으며, 경력단절의 사유 중 상당수를 차지하는 요인으로 꼽히는 ‘혼인’이라는 난관을 넘어서 이들이 ‘혼인 이후 언제쯤 일을 그만두는지’를 살피고자 한 연구의 주된 목적에 맞추어 본 연구에서는 혼인 당시 임금근로자였던 신혼여성만을 대상으로 분석을 실시하였다.

- 7) 동일한 직장에서 3개월 이상의 휴직을 경험할 수도 있고 이직(移職)의 과정에서 3개월 이상 휴직을 경험할 수도 있을 것이다. 그렇지만 혼인이 비교적 활발하게 일어나는 연령대의 여성 임금근로자의 경우 혼인을 경험한 직후 상대적으로 짧은 기간 동안에는 노동시장 이탈을 제외하고는 비교적 장기간의 휴직(3개월 이상)을 선택한 경우가 많지 않을 것으로 판단하여 혼인 당시 임금근로자였던 이들 중 근로가 3개월 이상 지속되지 않은 이들을 ‘노동시장을 이탈’한 것으로 간주하였다.

4가지 모형을 설계하여 분석을 실시하였다.

혼인당시 일자리의 특성을 나타내는 변수로 크게 임금수준 두 가지와 종사상 지위를 나타내는 두 가지 변수를 고려하였다. 임금근로자를 대상으로 한 만큼 높은 수준의 임금은 일반적으로 양질의 일자리를 대변하는 경우가 많으며, 이는 상당한 정도의 인적자본을 축적한 근로자임을 간접적으로 보여주는 기능을 하는 경우도 많을 것이다. 이러한 가정 하에 첫 번째로 신희 여성근로자의 '절대적 임금수준'을 고려하였으며, 두 번째 독립변수로는 혼인당시를 기준으로 한 부부간 '상대소득(%)'을 설정하였는데 남편(남성)과 아내(여성)의 소득을 합하여 해당 여성근로자의 소득이 차지하는 비중을 나타내는 상대소득(%)을 계산하여 분석에 활용하였다. 앞선 논의에서와 같이 혼인을 통해 새롭게 가정을 꾸릴 경우 배우자의 소득 등을 염두에 두고 노동시장 유지, 이탈 등의 의사결정을 내릴 가능성도 상당할 것으로 판단되어 소득과 관련한 변수로 절대적·상대적 임금수준을 활용하여 각각의 모형으로 설정하였다.

종사상 지위를 나타내는 변수 또한 두 가지로 구성하였는데 '정규직 여부'와 '괜찮은일자리 여부'의 변수를 설정하여 각각의 모형으로 분석하였다. 정규직과 비정규직을 구분하는 가변수를 통해 분석을 실시하였으며, 황여정·백병부(2008), 이필남·김경년(2012) 등의 연구에서와 같이 300인 이상의 사업체나 공공부문의 정규직일 경우 괜찮은일 자리를 가지고 있는 것으로 판단하고 그 외의 일자리와 구분짓는 가변수를 생성하여 분석에 이용하였다.

(3) 통제변수

통제변수는 혼인 당시를 기준으로 당사자(=여성근로자)의 특성뿐만 아니라 배우자 및 가구의 특성을 함께 고려하였다. 독립변수로 활용한 여성근로자의 일자리 특성과 관련한 변수를 제외한 혼인 당시 여성근로자 본인의 특성을 나타내는 변수로는 앞선 여성의 경력단절을 둘러싼 연구나 고용관련 연구에서 개인의 인적특성을 나타내는 변수로 자주 쓰이는 변수들을 염두에 두고 모형을 설계하였다. 구체적으로는 연령, 교육수준과 함께 일자리의 특성을 나타내는 근속기간, 일자리만족도, 육아휴직의 이용가능성을 여성근로자 본인의 특성을 나타내는 통제변수로 삼았다.

이어 혼인 당시 배우자의 특성을 나타내는 변수로 연령, 교육수준과 함께 임금수준을 설정하였으며, 가구의 특성을 나타내는 통제변수로는 가구의 소재지 및 자산액과 부채액 그리고 주택의 점유형태를 포함시켰다. 통제변수는 물론 독립변수의 경우에도 금액과 관련한 변수들의 경우 2015년을 기준(2015년=100)으로 한 소비자물가지수(CPI)로 실질화하여 분석에 이용하였다. 이와

함께 실질화시킨 소득에 대해 모형을 통한 분석에서는 정규성의 가정을 보다 충실히 충족시키기 위해 자연로그(natural logarithm)를 취하여 이용하였으며, 이 과정에서 금액이 0인 경우에는 1원으로 환산 후 자연로그를 취하여 분석에 포함시켰다.

2. 분석방법

혼인 당시 노동시장에 있던 근로자라 할지라도 시간이 경과함에 따라 노동시장을 이탈할 수 있다. 개인이 속한 가구의 특성이나 일자리의 특성 그리고 배우자의 특성에 따라 노동시장 이탈 가능성에 차이가 있을 것이며, 노동시장 이탈의 시기 또한 서로 달리 나타날 수 있다. 혼인 이후 여성근로자의 노동시장 이탈의 양상이나 이탈시기에 대한 분석 또한 여성이 경력단절 문제 완화를 위한 의미있는 정책발굴에 도움이 될 수 있을 것이다.

이를 염두에 두고 앞선 종속변수에 대한 소개에서 언급한 바와 같이 노동시장 이탈(퇴직)이라는 ‘사건(event)의 발생여부’와 ‘혼인 이후 퇴직까지의 기간(이행기간)’의 두 가지 측면을 동시에 고려하여 노동시장 이탈확률에 대해 기간에 대한 분석에 널리 이용되는 통계방법인 생존분석(survival analysis)을 활용해 분석을 실시하였다. 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 신혼 여성근로자들의 노동시장 이탈에 대한 생존자 함수(survivor function)를 확인하기 위해 Kaplan-Meier 방법을 이용하여 혼인 후 경과기간에 따른 퇴직의 발생양상 차이를 살펴보았다. 이 방법은 특정상태의 변화 발생(=사건의 발생)에 따라 계산이 이루어지는데, 여기에는 승법극한(product-limit) 추정 방식이 사용된다. 이는 상태의 변화가 해당 시점(t)을 지나 일어날 확률을 의미하는 것으로 생존자 함수는 아래와 같이 계산된다(한준, 2005; 오지혜·임정재, 2016에서 재인용).

$$G(t) = \prod_{l: \tau_l < t} \left(1 - \frac{E_l}{R_l}\right)$$

(단, E_l : 시점 τ_l 에 사건을 경험하는 경우의 수, R_l : 시점 τ_l 에 위험집합에 속한 경우의 수)

본 연구에서는 노동시장 이탈(퇴직)이 발생한 경우 사건(event)이 발생한 것으로 간주되며, ‘혼인~퇴직까지의 기간’이 생존기간이 된다. 이와 같은 Kaplan-Meier 추정방법에서의 생존자 함수는 몇 개의 계층(strata)이나 집

단별로 사건 발생 양상의 차이를 한 눈에 직관적으로 살펴볼 수 있다는 장점이 있다. 그렇지만 Kaplan-Meier 방법을 이용한 사건발생에 대한 위험률 차이 분석은 하나의 기준으로 나눈 계층별로 사건 이행 가능성의 차이를 직관적으로 살펴볼 수 있을 뿐 연구자가 초점을 두고 구분해서 살피고자 했던 하나의 요인 외의 요인들은 통제하지 않은 상태에서 해당 요인에 따른 몇 가지 계층들의 차이만을 탐색적(exploratory) 용도 정도로만 살펴볼 수밖에 없다는 한계를 지닌다. 이러한 한계를 극복하기 위한 분석방법으로 콕스 비례위험 모형(Cox proportional hazard model)을 선택할 수 있는데 이러한 분석방법은 기간에 대한 분석에 있어 중도절단된 표본이 있을 때에도 이를 함께 포함시켜 통계적 통제(statistical control)를 통해 일치성 있는 추정을 할 수 있다는 장점이 있다(박재빈, 2006; 김양진, 2013).

생존분석에서 자주 언급되는 위험함수(hazard function)는 임의의 시점(t)에서 사건이 발생할 확률을 의미한다. 해저드 함수 $h(t)$ 는 사건(T)이 관찰시점(t)까지 발생하지 않았다는 조건하에서, 관찰하고자하는 사건이 해당 시점 t 에서 발생할 조건부 순간탈출확률이 된다(김양진, 2013). 비례위험모형에서는 사건발생확률에 대한 특정의 분포를 가정하지 않고도 사건의 발생위험(hazard)에 미치는 영향을 추정할 수 있다는 장점이 있는데 비례위험모형에서는 시점(t)에 따른 위험 분포상태에 대해 아무런 가정을 하지 않으며 그 분포가 어떤 형태를 하건 개의치 않는다(박재빈, 2006).

비례위험모형에서 각각의 계수값들이 나타내는 위험비($=\exp(\beta)$)는 시간이 변하더라도 불변으로 시점에 의존하지 않는다고 가정되는데 일반적으로 각 변수(x_i)의 생존회귀계수(β_i)는 다중회귀분석의 회귀계수와 유사한 것으로 x_i 가 사건발생 위험도(hazard)에 미치는 효과의 정도를 나타낸다. 즉 각 변수(x_i)의 생존회귀계수(β_i)가 (+)의 값을 가지면 해당 변수의 값이 증가함에 따라 사건의 발생 가능성이 증가함을 의미하고, 반대로 (-)의 수치를 가지면 해당 변수 값의 증가에 따라 사건의 발생확률이 감소함을 뜻하게 된다(박재빈, 2006).

IV. 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈

1. 기초통계분석

신혼 여성근로자의 혼인 이후 노동시장 이탈에 대한 분석에 이용한 변수의 기초통계를 살펴본 결과는 <표 1>에 제시되어 있다. KLIPS 4차~21차('01년~'18년) 자료의 기간 중 초혼을 경험한 여성임금근로자는 535명이었으며, 이들의 신규 가구번호를 통해 배우자 및 가구정보를 결합하였다.

<표 1> 분석에 이용한 변수 설명 및 기초통계(혼인 당시 여성 임금근로자)

변수특성	변수설명		평균	표준편차
			(범주형 자료의 경우 %, 빈도)	
종속변수	노동시장 이탈 여부		54.0%	289
	혼인~노동시장 이탈까지의 기간(개월)		34.145	33.256
혼인 당시 가구특성	신혼가구 소재지	①서울	25.6%	137
		②광역시	29.5%	158
		③시지역	43.0%	230
		④군지역	1.9%	10
	자산액(만원)		2,788.40	6,848.65
	로그 자산액		5.577	3.253
	부채액(만원)		2,444.94	4,835.78
	로그 부채액		3.383	4.115
	주택점유 형태	①자가	32.1%	172
②전세		54.4%	291	
③월세 및 기타		13.5%	72	
혼인 당시 배우자특성	개인특성	연령	30.523	3.268
		교육수준(년)	15.135	1.931
	일자리특성	소득수준(월/만원)	270.531	124.706
		로그_소득수준	5.326	1.208
혼인 당시 여성근로자 본인특성	개인특성	연령	28.428	3.120
		교육수준(년)	14.719	1.697
		근속기간(년)	3.847	3.194
	일자리특성	일자리만족도(5점 척도)	3.524	0.579
		육아휴직 이용 가능성 ⁸⁾ (1=이용가능, 0=불가능)	50.8%	272
		임금수준(월/만원)	205.082	83.141
		로그_임금수준	5.181	0.778
		상대소득(%)	44.655	16.322
		정규직 여부	90.7%	485
		관찰은일자리 여부	39.6%	212
N		535		

주: '혼인~노동시장 이탈까지의 기간(개월)'의 경우 N=289

8) 엄밀히 나누자면 '육아휴직'의 이용가능성은 본 연구에서 분석하고자 한 '혼인'보다는 '임신', '출산'이나 '육아'에 따른 노동시장 이탈과 더 밀접한 관련이 있는 변수라고도 할 수 있다. 그렇지만 '혼인'을 결정함에 있어서 임신·출산까지도 염두에 둘뿐만 아니라 '육아휴직 이용가능성'을 포함한 일자리 특성도 감안할 것으로 판단하여 해당 변수도 일자의 특성을 나타내는 변수 중 하나로 분석모형에 포함시켰다.

분석대상 535명 중 절반이 조금 넘는 54.0%는 혼인 이후 노동시장에서 이탈한 것으로 나타났으며, 노동시장에서 이탈한 이들의 ‘혼인~노동시장 이탈까지의 기간’은 평균 34.1개월로 이들은 혼인 후 2.84년 정도가 지났을 때 일을 그만둔 것으로 나타났다.

혼인 당시 가구특성을 살펴보면 1/4정도(25.6%)는 서울에 주거를 마련하였고, 39.5%는 광역시에, 43.0%는 시(市)지역에 자리잡은 것으로 분석되었다. 평균 2,788만의 자산과 2,445만원의 부채를 보유한 것으로 나타났으며, 신혼 당시 주거형태의 경우 절반 이상은 전세(54.4%)로, 32.1%는 자가를 보유한 것으로 분석되었다. 혼인 당시 배우자(남편)의 평균 연령은 30.5세였으며, 연단위로 환산한 평균 교육수준은 15.1년으로 나타났다. 남편의 월평균소득은 270.5만원으로 후술할 여성근로자의 평균 임금에 비해 65만원 정도 많았다.

이어서 혼인 당시 여성근로자 본인의 특성을 살펴보면 평균 28.4세에 결혼을 하였으며, 14.7년의 교육수준으로 가지고 있어 배우자에 비해 약간 낮은 것으로 나타났다. 혼인 당시 해당 일자리에서의 근속기간은 3.85년이었고, 일자리만족도는 5점을 기준으로 3.52점으로 ‘보통과 만족하는 편이다’ 사이에 위치하고 있었다. 육아휴직은 절반 정도(50.8%)만 이를 이용할 수 있다고 응답하였다.

통제변수로 활용한 변수들의 기초통계를 살펴보면 월평균임금은 205만원 수준이었으며, 남편의 소득과 합했을 때 평균적으로 절반에 못 미치는 44.7%의 상대소득을 차지하고 있었다. 혼인 당시를 기준으로 한 여성근로자의 대다수(90.7%)는 정규직⁹⁾이었으며, 300인 이상의 대기업이나 공공부문의 정규직이라고 응답한 비율은 39.6%였다.

2. 일자리 특성에 따른 노동시장 이탈에 대한 생존자 함수

1) 일자리 특성에 따른 혼인 후 노동시장 이탈: K-M Curve

신혼 여성근로자의 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈에 대한 생존자 함수(survivor function)를 확인하기 위해 혼인 당시 일자리의 특성에 따라서 노동시장 이탈 양상에 차이가 있는지를 살펴보았다. [그림 2]에는 그 결과가 제시되어 있는데 ‘정규직 여부’에 따른 노동시장 이탈 양상과 ‘괜찮은일자리 여

9) 이는 일반적인 조사에서의 여성의 정규직 비율에 비해 상당히 높은 수치임을 알 수 있는데 비정규직 등 상대적으로 양호하지 않은 일자리에서 일했었던 이들의 경우 혼인(직)전에 이미 상당수가 노동시장에서 이탈했기 때문인 것으로 판단된다.

부'에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴본 결과이다. 가로축은 혼인 후 시간의 경과를 나타내며, 세로축은 노동시장 활동을 유지하고 있는 이들의 비율을 나타낸다. 보다 상세히 설명하면 만일 노동시장에서 이탈한 이들이 전혀 없다면(=모든 이들이 경력을 유지하게 된다면) 그래프는 혼인당시(=0개월)의 수준(='1.00' 수준)을 유지하게 되며, 반대로 모든 이들이 노동시장에서 이탈한다면(=모든 이들이 경력단절을 경험한다면) 그래프는 X축에 맞닿게 되는 것(='0.00' 수준)이다.

우선 정규직 여부에 따른 신혼여성 근로자의 노동시장 이탈 양상을 살펴보면 시간의 경과에 따라 정규직(=파란실선)과 비정규직(=빨간점선) 모두 노동시장에서 이탈하는 이들이 생겨나고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 노동시장에 남아 있는 이들의 비율이 점점 줄어드는 우하향 형태의 그래프 양상을 확인할 수 있다.

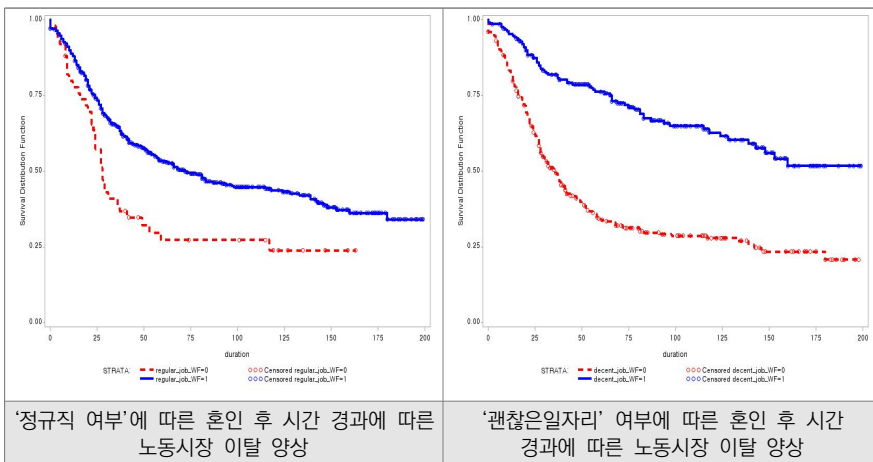
노동시장 이탈의 양상은 차이를 보이는데 혼인 당시 정규직이었던 여성근로자에 비해 비정규직 여성근로자의 이탈정도가 더욱 심해 점선그래프가 아래쪽에 위치한 가운데 비정규직 근로자의 경우 주로 25개월 무렵에 많은 이들이 노동시장 이탈을 경험하는 것으로 나타나고 있다. 혼인 후 50개월이 경과했을 무렵에는 1/4가량만 노동시장에 있는 것으로 분석되었으며, 이후에는 노동시장 이탈 속도가 상대적으로 느림을 알 수 있다. 정규직의 경우에는 비정규직에 비해 노동시장 이탈의 속도가 느리며, 특정 시점에 몰리는 경향도 발견하기 어렵다. 혼인 당시 정규직 여성근로자의 경우 25개월이 지난 시점에는 3/4정도가, 50개월이 지난 지점에도 절반 이상이 노동시장에 남아 있는 것으로 나타나며, 이후에도 혼인 후 10년 정도가 지난 125개월까지는 노동시장 이탈정도가 이전에 비해 많지 않아 상대적으로 완만한 기울기를 가진다. 비정규직에 비해서 그 정도가 양호해보이기는 하지만 정규직임에도 불구하고 혼인 이후 비교적 짧은 기간인 5년(60개월)을 전후해서 여성근로자의 절반가량이 노동시장을 이탈하고 있음을 보여주는 결과는 다시 한 번 우리사회의 경력단절 문제가 심각함을 보여주는 결과라 할 수 있다¹⁰⁾. Kaplan-Meier Curve의 차이가 통계적으로 유의미한 차이인지를 살피기 위한 방법 중 하나인 Wilcoxon test를 실시한 결과에서는 이러한 시각적 차이가 통계적으로도 유의미한 차이인 것으로 나타났다($\chi^2=10.73$, $p<0.01$).

[그림 2]에서 우측에 제시된 그림은 300인 이상의 대기업 또는 공공부문에 정규직으로 일하고 있을 경우 '괜찮은일자리'에 취업해 있는 것으로 간주하고

10) 이에 반해 남성(배우자)의 경우 비록 그 결과를 제시하지는 않았으나 혼인 이후 몇 년간 노동시장 이탈이 거의 없는 형태의 그래프가 확인된다.

괜찮은일자리 여부에 따라 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈 양상을 살펴본 것이다. 여기서도 괜찮은일자리(=파란실선)를 가진 이들의 경우 그렇지 않은 이들(=빨간점선)에 비해 노동시장 이탈 양상이 덜해 완만한 기울기와 함께 위쪽에 그래프가 위치함을 알 수 있다. 혼인 당시 괜찮은일 자리를 가지고 있었던 이들의 경우 혼인 후 25개월은 물론 50개월이 지난 시점에서도 3/4이상이 일 자리를 유지하고 있었으며, 10년이 지난 무렵에도 절반이상은 노동시장을 이탈하지 않고 남아 있는 것으로 나타났다.

이에 반해 ‘괜찮은일자리’ 이외의 일 자리를 가지고 있었던 이들의 경우 혼인 후 시간의 흐름에 따라 급속히 노동시장을 이탈하는 경향이 보였으며, 혼인 후 3년이 경과할 무렵 절반이상은 노동시장을 빠져나간 것으로 나타났다. 혼인 후 75개월이 지났을 무렵에는 10명 중 3명 정도만 노동시장 이탈을 경험하지 않은 것으로 분석되었다. 해당 Kaplan-Meier Curve에서의 시각적 차이 또한 Wilcoxon test 결과 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 ($\chi^2=70.20$, $p<0.01$).



[그림 2] 일자리 특성에 따른 혼인 후 노동시장 이탈에 대한 생존자 함수

3. 신혼 여성근로자의 일자리 특성이 노동시장 이탈에 미치는 영향: 콕스 비례위험 모형

노동시장 이탈 및 퇴직을 실제로 행하기까지의 기간에는 다양한 요인들이 복합적으로 영향을 미칠 수 있다. 앞에서 살펴본 생존자 함수를 통한 분석한

단지 하나의 기준에 따라 집단을 나누어 집단 간 비교 정도만 할 수 있다는 한계를 가진다. 이러한 한계를 보완하고자 여기서는 콕스 비례위험 모형을 활용하여 다양한 요인들을 동시에 고려하여 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 대해서 분석해보고자 한다.

이론적 논의에서 살펴본 바와 같이 여성근로자의 퇴직을 둘러싼 의사결정은 단지 당사자의 특성이나 의사만으로 결정되지는 않을 것이다. 이에 여성근로자 본인뿐만 아니라 배우자의 특성 및 그가 속한 가구의 특성을 나타내는 요인들을 함께 모형에 포함시켜 분석을 실시하였다.

우선 임금수준을 독립변수로 삼아 다른 조건들을 통제한 상태에서 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 요인들의 영향을 살펴본 결과는 <표 2>에 제시되어 있다. [모형 I]에서는 여성근로자의 임금수준을, [모형 II]에서는 다른 통제변수들은 동일하게 한 채 부부소득 중 여성근로자의 임금이 차지하는 비중인 상대소득(%)을 포함한 모형으로 분석을 실시하였다.

우선 [모형 I]을 통해 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 영향을 살펴보면 주거지나 가계의 재무상태를 나타내는 자산이나 부채 등은 여성근로자의 노동시장 이탈에 통계적으로 유의미한 계수값을 나타내지는 않았다. 주택의 점유형태 또한 자가, 전세 등 상대적으로 나은 형편의 거주형태를 나타내는 변수의 경우에도 계수값의 부호나 크기를 통해 살펴보았을 때 보다 나은 형편의 점유형태일수록 노동시장 이탈의 가능성이 높음을 보이고는 있으나 통계적으로 유의미한 결과값은 아니었다. 배우자의 특성과 관련해서도 여성근로자의 노동시장 이탈확률에 통계적으로 유의미한 관련성을 나타내는 변수는 나타나지 않았는데 연령과 교육수준 모두 (+)의 계수값을 나타내었으나 통계적으로 유의미한 것은 아니었다.

여성근로자 본인특성의 영향력을 살펴보면 혼인 당시 교육수준이 높을수록 노동시장 이탈 확률은 낮았는데 구체적으로는 다른 조건이 동일하다면 교육수준이 1년 증가할수록 노동시장 이탈 확률은 $13.2\%(=1 - e^{-0.141} \text{ 배})$ 가량 낮았다. 이와 함께 혼인 당시 근속기간이 길수록 노동시장 이탈 가능성이 낮았는데 구체적으로는 근속기간이 1년 증가할수록 노동시장 이탈 확률은 $9.1\%(=1 - e^{-0.095} \text{ 배})$ 낮았다. 육아휴직의 활용가능성 또한 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈 가능성에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데 이를 활용할 수 있는 근로자의 경우 그렇지 않은 이들에 비해 노동시장의 이탈확률이 절반 이상 (50.1%) 낮았다.

〈표 2〉 임금수준이 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 영향

혼인 당시 특성	변수명		[모형 I : 임금수준]			[모형 II : 상대적 소득수준]		
			추정치 (β)	표준오차	Hazard Ratio	추정치 (β)	표준오차	Hazard Ratio
가구 특성	신혼 가구 소재지	(ref=군지역)	-	-	-	-	-	-
		서울	0.726	0.519	2.068	0.780	0.521	2.182
		광역시	0.477	0.520	1.611	0.470	0.519	1.601
		시	0.785	0.513	2.192	0.832*	0.514	2.298
	로그_자산액		-0.014	0.019	0.987	-0.014	0.018	0.987
	로그_부채액		-0.013	0.015	0.987	-0.009	0.015	0.991
	주택 점유 형태	(ref=월세 및 기타)	-	-	-	-	-	-
		자가	0.037	0.199	1.038	0.089	0.200	1.093
		전세	0.111	0.184	1.118	0.129	0.185	1.138
배우자 특성	연령		0.034	0.024	1.035	0.022	0.023	1.022
	교육수준(년)		0.018	0.039	1.018	-0.017	0.040	0.983
	로그_소득수준		-0.003	0.050	0.997	-0.581***	0.095	0.559
본인 특성	연령		0.005	0.027	1.005	0.011	0.027	1.012
	교육수준(년)		-0.141***	0.045	0.869	-0.131***	0.046	0.878
	근속기간(년)		-0.095***	0.024	0.910	-0.093***	0.024	0.912
	일자리만족도(5점 척도)		-0.108	0.111	0.898	-0.045	0.115	0.956
	육아휴직(이용가능=1)		-0.696***	0.138	0.499	-0.763***	0.136	0.466
	로그_임금수준		-0.760***	0.091	0.468	-	-	-
	상대소득(%)		-	-	-	-0.051***	0.007	0.950
모형검정 통계량	-2Log L		3,141.17			3,151.22		
	AIC		3,173.17			3,183.22		
	SBC		3,231.84			3,241.88		
귀무가설 검정 통계량	Likelihood Ratio		193.878***			183.836***		
	Score		250.554***			185.716***		
	Wald		197.221***			171.864***		
N			535					

주: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

본 연구의 설명변수 중 하나인 임금수준과 관련해서는 혼인 당시 일자리에서
의 임금수준이 높을수록 이후 시간의 경과에 따른 퇴직의 가능성 또한 낮은
것으로 나타났는데 다른 조건을 같은 상태라면 혼인 당시 임금수준이 1로그포
인트 증가할 때마다 이후의 노동시장 이탈 가능성은 확률은 53.1%
($1 - e^{-0.760}$ 배)가량 낮아짐을 알 수 있다.

다른 통제변수들은 [모형 I]과 동일하지만 임금수준 대신 아내의 임금이 차지하는 비중인 상대소득(%)을 넣어 분석한 [모형 II]에서도 전반적으로 유사한 결과가 제시되었다. 가구 및 배우자 특성과 관련한 변수의 경우 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 유의미한 영향을 미치는 변수는 존재하지 않았으며, 여성근로자 본인의 인적특성이나 일자리 특성만 이들의 노동시장이탈에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서도 마찬가지로 높은 정도의 교육수준, 장기간의 근속기간이나 육아휴직의 이용가능성은 시간의 경과에 따른 여성근로자의 노동시장 이탈 가능성을 낮추는 요인으로 분석되었다. [모형 II]에서 주된 관심사로 삼은 상대소득 변수의 경우 통계적으로 유의미한 수준에서 (-)의 계수값을 나타내어 가구소득에서 여성근로자 본인이 차지하는 비중이 높을수록 혼인 이후 퇴직의 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로는 가구소득에서 본인의 임금이 차지하는 비율이 1% 증가할수록 혼인 이후 시간의 경과에 따른 노동시장에서의 이탈 확률은 4.9%씩 낮았다.

이어서 <표 3>에는 신혼 여성근로자의 일자리 특성과 관련해 <표 2>에서 살펴본 절대적·상대적 임금수준 대신 정규직 여부 및 쉼없는 일자리 여부를 포함시켜 분석한 결과가 제시되어 있다.

정규직 여부를 포함시켜 살펴본 [모형 III]의 분석결과에서도 신혼 여성근로자의 퇴직에 가구특성이나 배우자특성을 나타내는 변수들의 통계적 유의미성은 찾아볼 수 없었으며, 여기서도 또한 여성근로자 본인의 특성을 나타내는 변수들만 이들의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인들로 분석되었다. 높은 정도의 교육수준 및 근속기간, 육아휴직 이용가능성은 혼인 이후 노동시장 이탈확률을 낮추는 요인으로 나타난 가운데 혼인 당시 정규직이었던 이들의 경우 비정규직이었던 여성근로자에 비해 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈의 가능성이 상대적으로 낮았다. 구체적인 수치를 통해 살펴보면 다른 조건을 통제했을 때 혼인 당시 정규직이었던 여성 임금근로자는 비정규직이었던 이들에 비해서 시간의 경과에 따른 퇴직의 가능성이 $36\%(=1 - e^{-0.448})$ 이상 낮았다.

이와 함께 다른 변수는 동일하되 쉼없는일자리 여부를 설명변수를 삼은 [모형 IV]의 분석결과에서도 전반적으로 앞의 분석들과 유사한 계수값의 방향이나 유의성이 나타났다. [모형 IV]의 분석을 통해서도 혼인 당시 300인 이상의 대기업 또는 공공부문에 정규직에 재직 중이었던 이들의 경우 그렇지 않은 일자리에 있던 근로자에 비해 혼인 이후 노동시장 이탈의 가능성이 40% 이상 낮음을 알 수 있다.

〈표 3〉 일자리 특성이 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 영향

혼인 당시 특성	변수명		[모형 III : 정규직 여부]			[모형 IV : 관촬은일자리 여부]		
			추정치 (β)	표준오차	Hazard Ratio	추정치 (β)	표준오차	Hazard Ratio
가구 특성	신혼 가구 소재지	(ref=군지역)	-	-	-	-	-	-
		서울	0.570	0.524	1.768	0.261	0.521	1.299
		광역시	0.371	0.523	1.450	0.090	0.521	1.094
		시	0.649	0.516	1.913	0.314	0.515	1.368
	로그_자산액		-0.023	0.018	0.977	-0.022	0.018	0.979
	로그_부채액		-0.021	0.015	0.979	-0.015	0.015	0.985
	주택 점유 형태	(ref=월세 및 기타)	-	-	-	-	-	-
		자가	0.010	0.200	1.010	-0.003	0.200	0.997
		전세	0.095	0.184	1.100	0.074	0.184	1.077
배우자 특성	연령		0.044*	0.024	1.045	0.034	0.024	1.035
	교육수준(년)		-0.016	0.040	0.984	0.002	0.040	1.002
	로그_소득수준		0.006	0.049	1.006	-0.009	0.049	0.991
본인 특성	연령		-0.001	0.027	0.999	0.001	0.027	1.001
	교육수준(년)		-0.165***	0.046	0.848	-0.146***	0.046	0.864
	근속기간(년)		-0.113***	0.024	0.893	-0.107***	0.024	0.899
	일자리만족도(5점 척도)		-0.192*	0.112	0.825	-0.126	0.114	0.882
	육아휴직(이용가능=1)		-0.761***	0.137	0.467	-0.617***	0.143	0.540
	정규직 여부		-0.448**	0.188	0.639	-	-	-
	관촬은일자리 여부		-	-	-	-0.553***	0.157	0.575
모형검정 통계량		-2Log L	3,193.65			3,185.91		
		AIC	3,225.65			3,217.91		
		SBC	3,284.31			3,276.57		
귀무가설 검정 통계량		Likelihood Ratio	141.402***			149.143***		
		Score	142.900***			147.844***		
		Wald	131.097***			134.443***		
N			535					

주: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

제IV장에서 실시한 통계적 분석 결과들을 종합하면 비정규직의 경우 혼인 이후 2년 내의 기간에 상당수가 노동시장을 빠져나가고 있는데 이는 노동시장에서 비정규직의 계약단위가 주로 2년 이내인 현실을 반영하는 결과로 볼 수 있을 것이다. 정규직 또는 편잡은일 자리를 가지고 있었던 이들의 경우에는 비정규직이었던 이들에 비해 상대적으로 노동시장 이탈이 덜 일어나고 있음이 시각적으로 확인되었으며, 이들의 경우 특정 시점에 퇴직이 집중적으로 일어

나는 경향을 찾아볼 수는 없었다. 다만 혼인 당시를 기준으로 정규직 또는 편찮은일자리를 가지고 있던 이들의 경력유지를 남성과 비교했을 때(=동일한 종사상 지위를 가진 남성의 경우 혼인을 경험해도 노동시장 이탈이 거의 일어나지 않음에 비한다면) 이들 또한 노동시장에서의 경력유지가 쉽지만은 않으며, 결코 만족할만한 상황은 아닐 것으로 추론해볼 수 있다.

신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 다양한 요인들을 분석해보고자 한 시도에서는 가구특성이나 배우자의 특성보다는 본인 또는 본인의 일자리와 관련한 특성이 밀접한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 여성근로자 본인의 높은 정도의 교육수준 및 근속기간, 육아휴직 이용가능성은 혼인 이후 노동시장 이탈확률을 낮추는 요인으로 나타난 가운데 임금수준이 높을수록, 가계소득에서 해당 여성근로자의 임금이 차지하는 비중이 높을수록 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈의 가능성이 낮았다. 비정규직에 비해서는 정규직이었던 이들의 노동시장 이탈 확률이 낮았고, 편찮은일자리를 가지고 있던 이들의 경우 상대적으로 오랜 기간 노동시장에서 경력유지를 하는 것으로 분석되었다.

직관적으로 보았을 때 신혼부부의 경우 아직은 무자녀 상태일 가능성이 높으며, 이에 따라 자녀양육의 부담이 없고, 가사노동의 양이 비교적 적은 상태일 수 있다. 그러한 상황에서 비시장재(가정재)의 생산을 위해 일자리의 포기를 선택할 가능성은 상대적으로 적다고 할 수 있다. 다만 임금수준이 낮은 상대적으로 열악한 일자리를 가지고 있는 이들의 경우 비교우위의 관점에서 노동시장을 이탈하여 비시장재(가정재) 생산에 집중하는 선택을 할 수 있으며, 이러한 가능성은 실증분석의 결과를 통해서도 일정부분 설명될 수 있다.

반면, 배우자의 소득수준이나 가계의 재정상황 등은 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었는데 신혼초기인만큼 배우자의 일자리 경력 또한 상대적으로 불확실성이 상당할 것이며, 아직은 자산형성의 정도나 소득수준이 낮은 탓에 이러한 요인들이 여성의 노동시장 이탈을 자발적으로 선택하도록 유인하지 못하는 결과로 볼 수도 있다. 이와 함께 그러한 분석결과와는 앞에서 살펴본 이론적 논의에서의 분석의 틀과는 달리 혼인에 따른 여성의 노동시장 이탈은 배우자의 특성이나 가구의 경제적 상황 등을 염두에 둔 선택과는 무관하게 노동시장 구조적 특성에 의해서 좌우될 가능성이 높음을 보여주는 결과로도 풀이할 수 있을 것이다.

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 여성의 경력단절 문제는 좀처럼 개선의 기미를 보이지 않고 있는 가운데 기혼여성이 경력단절의 가장 빈번한 원인으로 꼽은 ‘혼인’에 초점을 두고 한국노동패널 4차~21차(2001년~2018년) 자료를 이용하여 혼인 당시 임금근로자였던 여성을 대상으로 혼인 이후 노동시장 이탈에 미치는 영향요인을 분석하였다.

혼인·출산이 집중적으로 일어나는 연령대를 중심으로 살펴보았을 때 한국의 여성고용률은 OECD 국가 중에서도 가장 낮은 수준에 속하며, 비슷한 연령대의 남성고용률과 비교했을 때 그 격차 또한 상당함은 잘 알려진 사실이다. 이는 인적자본의 효율적 활용 측면에서 상당히 아쉬운 상황이라 할 수 있다. 특히 한국의 경우 고등교육을 받은 여성의 비중이 OECD 국가 평균을 넘어섰음에도 불구하고 경제활동 참가율은 낮은 상황(OECD, 2019)에서 혼인을 전후한 시기 여성들의 노동시장 이탈 문제는 우리사회의 건강한 지속성을 가로막는 요인이다.

국가적으로도 여성의 경력단절문제에 대한 심각성을 인식하고 『경력단절여성 등의 경제활동 촉진법』을 제정과 함께 다양한 정책들을 수립·시행하고 있으며, 이들에 대한 보다 정확한 실태를 파악하고자 국가승인통계인 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’도 주기적으로 시행하고 있다. 이러한 정책적 노력에 힘입어 경력단절 문제 해소를 위한 노력에 사회적 관심도 높아지고 있으며, 경력단절 상황을 구체적인 수치를 통해 알 수 있게 된 점은 주목할 만한 정책적 성과라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 대부분의 조사자료에서는 ‘혼인, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 등’을 한데 묶어 경력단절을 경험을 확인하고 있으며, 경력단절을 경험한 이들의 경험에 대해 사후적으로 확인해보는 형태로 진행된 경우가 많다는 아쉬움은 여전하다. 이러한 조사를 통해서 경력단절 여성의 규모 추정 등은 이전에 비해 보다 정확하게 해낼 수 있게 되었으나 ‘혼인’, ‘임신’, ‘출산’ 등과 같은 생애사건 경험 이후 시간의 경과에 따른 개인들의 노동시장 이탈 양상을 살펴본 시도는 거의 없었다.

이에 본 연구에서는 혼인일을 기준으로 임금근로자였던 여성들이 시간의 경과에 따라 언제, 어떤 양상으로 노동시장을 빠져나가는지에 대해 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국노동연구원에서 매년 생산하고 있는 ‘한국노동패널(KLIPS)’의 4차(2001년)~21차(2018년) 자료를 이용하여 ‘혼인~퇴직까지의

기간(이행기간)'에 대해 분석을 실시하였다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다.

비정규직의 경우 노동시장에서 비정규직의 계약단위가 주로 2년인 현실을 반영하듯 혼인 이후 2년 내의 기간에 상당수가 노동시장을 빠져나가고 있음이 실증적으로도 확인되었다. 정규직 또는 께쌔은일자리를 가지고 있었던 이들은 상대적으로 노동시장 이탈을 덜 경험하고 있었으며, 특정 시기에 퇴직이 집중되는 경향도 찾아볼 수 없었다. 정규직 여성근로자의 경우 비정규직 일자리를 가진 이들에 비해서는 나은 경력유지 양상을 보였지만 이들 또한 유사한 종사상 지위를 가진 비슷한 연령대의 남성과 비교했을 때 노동시장에서의 이탈 가능성이 높음을 보여주는 결과가 제시되었다. 이러한 결과는 기혼 여성은 미혼 여성에 비해 정규직 비율이 낮은 반면 남성은 기혼자가 미혼에 비해 정규직 비율이 높은 현상은 노동시장이 여성에게 혼인 상태에 따라 불리하게 작동하는 것을 보여주는 결과이기도 하다(통계청, 2019).

신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 미치는 다양한 요인들을 통계적 모형을 통해 분석해보고자 한 시도에서는 가구특성이나 배우자의 특성은 별다른 영향을 미치지 않으며, 여성 본인 또는 그의 일자리와 관련한 특성만이 밀접한 관련성을 가지고 있음을 알 수 있었다. 여성근로자 본인의 높은 정도의 교육수준 및 근속기간, 육아휴직 이용가능성은 혼인 이후 노동시장 이탈확률을 낮추는 요인으로 나타난 가운데 임금수준이 높을수록, 가계소득에서 해당 여성근로자의 임금이 차지하는 비중이 높을수록 시간의 경과에 따른 노동시장 이탈의 가능성이 낮았다. 비정규직에 비해서는 정규직이었던 여성들의 노동시장 이탈 확률이 낮았고, 께쌔은일자리를 가지고 있던 이들의 경우 상대적으로 오랜 기간 노동시장에서 경력유지를 하는 것으로 분석되었다.

신혼부부의 경우 아직은 무자녀 상태일 가능성이 높으며, 이에 따라 자녀양육의 부담이 없고, 가사노동의 양이 비교적 적은 상태일 확률도 높다. 그와 같은 상황에서는 남성(=신랑)은 물론 여성(=신부) 또한 비시장재(가정재)의 생산을 위해 자발적으로 시장노동(일자리)의 포기를 선택할 가능성은 상대적으로 적다고 할 수 있다. 상대적으로 열악한 일자리를 가지고 있는 이들의 경우 비교우위의 관점에서 노동시장을 이탈하여 비시장재(가정재) 생산에 집중하는 선택을 할 가능성은 실증분석의 결과를 통해서도 확인되었지만 이론적 논의에서와는 달리 가계의 경제적 상황이나 배우자의 인적자본 등이 여성근로자의 노동시장 이탈 가능성에 영향을 미칠 가능성을 엿볼 수는 없었다. 결국 본 연구의 분석 결과는 혼인에 따른 신혼 여성근로자의 노동시장 이탈이 배우자의 특성이나 가구의 경제적 상황 등을 고려한 자발적 선택보다는 노동시장내 기

혼여성에 대한 차별과 같은 구조적 특성에 의해 좌우될 가능성이 존재함을 암시하는 것으로도 볼 수 있다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 육아휴직의 이용가능성과 같은 일·가정 양립 제도는 여성근로자의 노동시장 이탈을 막는 상당한 기제가 될 수 있음이 확인되었다. 가족친화인증기업이 확대되어가고 있는 등 이전에 비해 많은 기업들이 일·가정 양립을 위한 다양한 제도들을 시행하고 있지만 여전히 사각지대의 범위는 좁지 않으며, 특히 모성보호와 관련한 제도들의 경우 자유롭게 활용할 수 있다는 응답률 또한 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다(강민정 외, 2019). 아울러 또한 출산전후휴가, 육아휴직 등 일·가정양립제도의 이용 경험이 당시 직종, 종사상지위, 직장 유형별로 격차가 큰 것으로 확인되기도 한다(이소영 외, 2018). 여성인재의 확보 및 여성인적자본의 지속적인 활용을 위해서는 일·가정 양립을 위한 제도의 사각지대와 여성근로자 내 불평등 해소를 위한 적극적 관심과 정책적 지원이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 혼인 이후 여성의 노동시장 이탈이 자발적인 선택의 결과라기보다는 차별과 같은 노동시장에서의 구조적인 요인에 기인하고 있을 가능성이 엿보였는데 이는 혼인 등을 이유로 노동시장 이탈을 경험한 이들에 대한 재취업 지원과 같은 사후적인 지원책보다는 여성의 비자발적 노동시장 이탈을 사전적으로 막기 위한 정책이 보다 적극적으로 펼쳐져야 함을 보여주는 것이라 할 수 있다. 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용이 상당하며, 여성의 경력단절 예방을 위해 현재보다 더 많은 예산을 투입하더라도 그 경제적 타당성이 담보됨을 제시한 연구결과(박수범 외, 2014; 조선주 외, 2014)에 비추어보면 여성의 경력단절 예방을 위한 정책이 오히려 국가적으로도 ‘남는 장사’가 될 수 있다. 그럼에도 불구하고 아직까지는 여성의 경력단절에 대해 성역할 구분에 따른 지극히 개인적인 선택 또는 해당 가구 내에서의 협상의 결과임을 전제로 한 경우가 많으며, 이로 인해 혼인, 출산 등 생애사건으로 인한 경력단절이 일종의 정상적인 경로처럼 굳어지고 정책적 관심은 경력단절여성의 재취업 지원에 초점이 맞추어진 경향이 강하다고 볼 수 있다(국미애, 2018: 258). ‘혼인’, ‘임신’, ‘출산’ 등에 따른 여성의 노동시장 이탈이 근로자의 자발적인 선택보다는 보이지 않는 차별과 같은 구조적 요인에 기인하고 있을 가능성도 있는 만큼 경력단절을 경험한 이들을 위한 사후적 지원정책보다는 사전적으로 이들의 노동시장 이탈이 발생하지 않도록, 보다 적극적인 예방 정책이 필요하다고 할 수 있다.

셋째, 경력단절에 대해 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』에 제시된 것과 같이 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로’와 같이 다양한

생애사건을 한데 묶어 광범위하게만 살펴보는 것은 오히려 현실을 제대로 파악하지 못하고 정책의 실효성 또한 낮추는 결과를 가져오는 것은 아닌지 다시 한 번 고민해볼 필요가 있다. 아동양육기 등을 어느 정도 지난 이들을 대상으로 ‘혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄을 이유로 한 ‘경력단절’에 대해서 본인의 회고를 통해 응답하는 방식의 설문조사를 통한 실태분석은 여성의 노동시장 이탈의 이유에 대해 지나치게 결혼, 임신·출산, 육아 등의 생애사건을 중심으로 수렴시켜 버리고 이것이 오히려 여성에 대한 노동시장에서의 구조적 차별 문제를 개선하려는 동력을 약화시키는 것은 아닌지 점검해볼 필요가 있다(국미애, 2018). 여성의 경력단절을 둘러싼 보다 정확한 실태 및 양상 파악을 위해 ‘혼인’, ‘임신’, ‘출산’, ‘가족돌봄’ 등 각각의 생애사건 및 개인의 다양한 인적자본 특성이나 일자리 특성 등을 놓고 다각적으로 살펴보는 연구가 보다 활발히 축적될 필요가 있다.

본 연구는 여성의 경력단절이라는 좀처럼 풀리지 않는 사회문제를 바라봄에 있어서 ‘혼인’이라는 사건에 초점을 두고 시간의 흐름에 따른 노동시장 이탈 양상을 살핀 후 정책적 함의를 도출하고자 하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 그렇지만 여전히 많은 한계점을 지니고 있는데 이를 다시 짚어보고 후속 연구를 위한 제언을 하자면 다음과 같다.

우선 본 연구는 많은 여성들이 비임금노동을 하고 있음에도 불구하고 혼인 당시 임금근로자였던 여성만을 대상으로 이들의 혼인 이후 노동시장 이탈 양상을 살펴보았다. 경력단절 문제를 둘러싼 정책적 측면에서도 비임금근로 여성은 상대적으로 관심을 받지 못하는 상황에 놓여 있을 수도 있다. 이들의 경력단절 문제 또한 결코 작지 않은 것으로 판단되지만 본 연구에서는 이들을 제외한 채 임금근로자만을 대상으로 혼인 이후 노동시장 이탈 양상을 살펴보았다는 한계를 지닌다.

이와 함께 혼인 이전에, 혼인을 이유로 경력단절을 경험한 여성들을 고려하지 못했다는 한계도 동시에 지닌다. 한국사회에서 혼인준비는 서구에 비해서 간소한 편이 아니라고 할 수 있다. 이 때문에 상대적으로 많은 이들이 혼인을 앞두고, 혼인의 준비과정에서 노동시장 이탈을 경험할 가능성도 있다. 이처럼 혼인을 앞두고 혼인을 이유로 일자리를 그만두게 되어도 혼인에 따른 경력단절이라 할 수 있을 것임에도 불구하고 본 연구에서는 이들까지는 고려하지 못하였다는 아쉬움이 남는다.

이 외에도 혼인 후 시간이 지남에 따라 임신, 출산 등을 경험할 가능성이 있는데 이에 대해서 명시적으로 고려하지 못했다는 단점을 가진다. 만약 임신, 출산 등이 혼인 이후 일어나게 되었고 혼인이 아닌 임신, 출산 등이 이유가

되어 경력단절을 경험한 이들도 존재할 가능성이 충분하다. 그와 같은 생애사건의 발생가능성이 충분하고 실제로 KLIPS를 통해서 출산시기 등을 확인할 수 있음에도 불구하고 오직 ‘혼인’이라는 사건에만 초점을 두고 이후의 노동시장 이탈 양상만을 살펴보았다는 한계를 가진다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 노동시장 이탈에 있어서 순수하게 ‘혼인’이라는 생애사건의 효과만을 정확하게 분석해내지 못했다는 한계 및 개인의 이질성을 제대로 통제하지 못하였다는 한계를 지니고 있다. 이러한 한계는 해당 시점 이후의 다양한 시변(time varying)변수를 보다 용이하게 분석할 수 있는 방식인 ‘개인-기간’ 형태의 자료를 구축하여 각 시점에서 상황들을 함께 포함시켜 분석을 한다거나(김현식, 2017) 개인의 이질성을 통제하기 위해서 집단별로 구분하여 보다 세부적인 비교·분석을 실시한다면 어느 정도 보완할 수 있을 것이라 판단된다.

이러한 한계점들을 염두에 두고 혼인뿐만 아니라 임신, 출산 등 다양한 생애사건을 기준으로 여성의 노동시장 이탈 양상을 살펴보는 연구가 축적된다면 경력단절 예방을 위한 보다 체감도 높은 정책마련에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다. 이와 함께 사업장의 문화나 가사노동분담 등과 같은 요인들까지 동시에 고려한 후속 연구가 진행된다면 보다 흥미로운 정책적 시사점이 도출될 것이라 기대해 본다.

참고문헌

- 강민정·김종숙·김난주·이선행·권소영(2019). 2018년 기준 일·가정 양립 실태조사. 세종 : 고용노동부.
- 강민지(2014). 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석. 서울대학교 석사학위 논문.
- 국가법령정보센터(2020). “경력단절여성등의 경제활동 촉진법”. <http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18§ion=&eventGubun=060101&query=%EA%B2%BD%EB%A0%A5%EB%8B%A8%EC%A0%88#undefined>에서 2020.3.1 인출.
- 국미애(2018). “경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가”. 여성학연구. 제28권 제1호. 251-282.
- 권태희(2014). “대졸이상 경력단절여성 실태와 시간선택제 일자리 인식”. 고용이슈. 제7권 제1호. 40-68.
- 권희경(2010). “경력단절 기혼여성의 재취업 욕구 관련 요인”. 한국가정관리학회지. 제28권 제1호. 87-98.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희(2013). 2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사-조사분석. 서울 : 여성가족부.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. 산업관계연구. 제26권 제2호. 1-27.
- 김난주·김영숙·강민정·박진표·박미연(2016). 2016년 경력단절 여성 등의 경제활동실태조사-조사분석. 서울 : 여성가족부.
- 김상대·장유미(2009). 가족 및 여성경제학. 진주 : 경상대학교출판부.
- 김선화(2010). “부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구”. 여성연구논집. 제21호. 95-131.
- 김양진(2016). 생존분석. 파주 : 자유아카데미.
- 김영옥·오은진·한지영(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 김종숙(2015). “경력단절 여성의 직업훈련 성과”. 사회과학연구. 제22권 제4호. 179-208.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”. 노동리뷰. 제65호. 36-50.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 제3호. 181-207.

- 김현식(2017). “자산과 소득에 따른 차별출산력 연구”. 한국인구학. 제40권 제3호. 51-78.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 제1호. 53-72.
- 박성미(2010). “경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석”. 수산해양교육연구. 제22권 제2호. 165-179.
- 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.
- 박재규(2010). “경기도 경력단절여성의 취업욕구 분석 및 지원방안 연구”. GRI 연구논총. 제12권 제2호. 225-252.
- 박재빈(2006). 생존분석 이론과 실제. 서울 : 신광출판사.
- 여성가족부(2020). “2019년 경력단절여성등의 경제활동실태조사 결과 발표(2.20. 보도자료)” http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706863에서 2020.4.15 인출.
- 오은진·박성정·이택면·장희영·송창용·조서연(2015). 경력단절여성 직업교육 훈련 성과분석 및 개편방안 연구. 서울 : 여성가족부.
- 오은진·강민정·정성미·이서현·노우리·손창균(2019). 2019년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사. 서울 : 여성가족부.
- 오지혜·임정재(2016). “한국 미혼 남녀의 결혼 시기와 결혼 가능성에 관한 연구”. 한국사회학. 제50권 제5호. 203-245.
- 이삼식·박종서·이소영·오미애·최효진·송민영(2015). 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사. 세종 : 한국보건사회연구원.
- 이소영·김은정·박종서·변수정·오미애·이상림·이지혜(2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종 : 한국보건사회연구원.
- 이필남·김경년(2012). “대학생 학자금 대출이 초기 노동시장 성과에 미치는 영향”. 교육재정경제연구. 제21권 제2호. 87-115.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. 여성연구. 제74권 제1호. 79-104.
- 장지현·김민영·장원섭(2010). “경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향”. 여성연구. 제78권 제1호. 31-76.
- 재정경제부·교육인적자원부·국방부·보건복지부·노동부·기획예산처(2007). “비전 2030 인적자원 활용 『2+5』 전략(2.5. 보도자료)”. <http://www.moef.go.kr/>

- nw/nes/detailNesDtaView.do;jsessionid=Cenci1ZIYyCmAbrDWzRaphmy.node30?searchBbsId1=MOSFBBS_000000000028&searchNttId1=OLD_78749&menuNo=4010100에서 2020.4.15 인출.
- 조선주·박수범·장운선(2014). *여성 경력단절의 사회적 비용 조사*. 서울 : 국회예산정책처.
- 통계청(2019). “2019년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 및 비경제활동인구 부가조사 결과(11.5. 보도자료)” http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board?bmode=read&aSeq=378474에서 2020.4.15 인출.
- 통계청(2020a). 「지역별고용조사(사유별 경력단절여성)」, http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4H07S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B19_EQ3_1&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE에서 2020.4.15. 인출.
- 하애란(2010). “여성고용지원을 위한 노동법적 과제: 여성의 경력단절요인과 재취업욕구를 중심으로”. *노동법논총*, 제19권, 471-508.
- 한국노동연구원(2020). *한국노동패널 1~21차년도 조사자료 User's Guide*. 세종 : 한국노동연구원.
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. *사회과학연구*. 제30권 제1호. 27-43.
- 한준(2005). “사건사분석”. 이재열(편). *사회과학의 고급계량분석: 원리와 실제*. 서울 : 서울대학교출판문화원. 219-268.
- 황여정·백병부(2008). “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인”. *직업능력개발연구*. 제11권 제2호. 1-23.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E.(2002). *The Economics of women, men and work*. NJ: Pearson.
- OECD(2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing.

Abstract

The Effects of the Job Characteristics on Labor Market Withdrawal in Newly-Married Female Workers

Ho-Joong Bae*·Jung-Wook Kim**

This study used the data from the 4th to 21st Korean Labor and Income Panel Studies(2001-2018) to investigate labor market withdrawal over the course of time after marriage in female workers getting first married during the period concerned and analyze the factors affecting the exit.

The analysis confirmed that most of the temporary workers left the labor market within two years after getting married and that those with relatively better jobs, including regular ones, were relatively less likely to leave the labor market but significantly less likely to maintain their career in the labor market, compared with men at similar occupational positions. As for various factors for labor market withdrawal in newly-married female workers, women's leaving the labor market after getting married is more likely to be caused by the structural characteristics, such as discrimination against married women in the labor market, rather than by spontaneous choice, giving consideration to the spouse's characteristics or the financial situation of the household.

On the basis of the results of the empirical analysis, emphasis was placed on the importance of career discontinuity prevention policies, not on the support of workers experiencing labor force withdrawal and the need for the efforts to accumulate more accurate data regarding the effects of the details of the life events, such as marriage, pregnancy, and childbirth, and resolve the structural discrimination in the labor market more positively was suggested with the objective of making more effective measures to prevent career discontinuity.

Keywords : Labor force withdrawal, Marriage, Work and life balance, Korean Labor and Income Panel Study

* First Author : Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

** Corresponding Author : Young Fellow, People's Health Institute