

## 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구\*

박찬웅\*\*·김노을\*\*\*·이율리\*\*\*\*·김기성\*\*\*\*\*

### 초 록

이 연구는 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 규명하는 데 목적이 있다. 한국 여성의 생애주기에서 나타나는 M자형 경제활동 곡선과 선행연구는 여성의 경력단절이 출산과 자녀 돌봄으로 인한 것이라는 것을 보여준다. 그러나 직장을 그만두는 것에 초점을 둔 경력단절 연구가 많은 것에 비해, 재취업과 그 요인에 대한 연구는 상대적으로 적은 편이다. 이 연구는 경력단절이 여성이 결혼, 출산으로 취업을 중단하는 것 이외에 돌봄 등으로 인한 재취업의 어려움에 기인한다는 문제의식에서 출발한다. 돌봄이 여성의 재취업에 미치는 요인을 파악하기 위해, 이 연구는 한국노동패널(KLIPS) 1~23차 자료를 분석했다. 여성과 남성 표본을 분리해서 분석한 결과에 따르면, 미취학 자녀와 취학 자녀 수의 효과는 여성의 재취업에만 유의미한 영향을 보여주었다. 이는 돌봄의 부담이 여성에게 주로 부과됨에 따라 여성의 재취업을 제약하고 있다는 것을 보여준다. 미취학 자녀와 취학 자녀 수를 비교할 경우, 미취학 자녀 수는 여성의 재취업 가능성을 줄이지만, 취학 자녀 수는 여성의 재취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 가구소득은 취업 자녀 수가 재취업 가능성에 미치는 영향을 줄이는 것으로 나타났다. 결론에서는 연구 결과를 바탕으로 한 정책 방향을 제시한다.

주제어 : 재취업 성별 비교, 경력단절, 노동패널, 자녀 수, 가구소득, 사건사 분석

\* 이 논문 또는 저서는 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2018S1A3A2075114)

\*\* 제1저자: 연세대학교 사회학과 교수(chanugi@gmail.com)

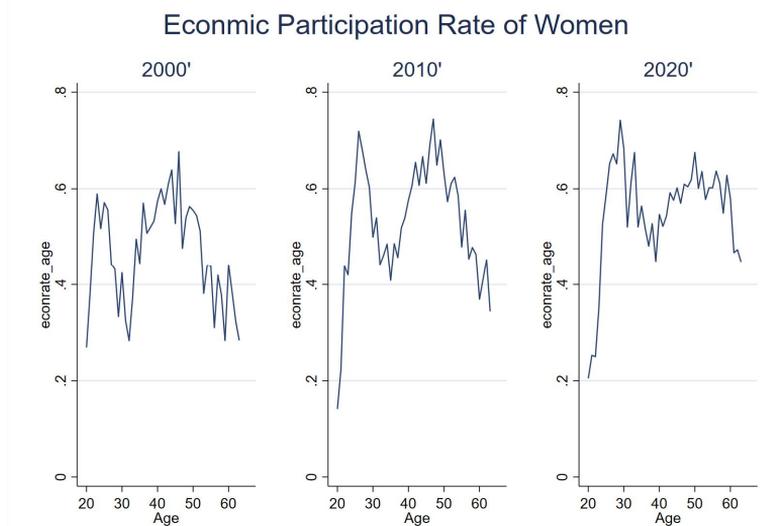
\*\*\* 교신저자: 연세대학교 사회학과 박사수료(sunrise1516@yonsei.ac.kr)

\*\*\*\* 공동저자: 연세대학교 사회학과 석사과정(youly@yonsei.ac.kr)

\*\*\*\*\* 공동저자: 연세대학교 사회학과 석사과정(qeq0822@yonsei.ac.kr)

## I. 서론

1963년에 약 37%에 불과하던 한국 여성 경제활동 참가율은 2020년 52.8%로 증가하여 남성 경제활동 참가율과의 격차가 급격히 줄어들었고 여성의 사회·경제적 지위는 상승하였다(통계청, 2022). 하지만 2021년 현재 한국의 여성고용률은 56.6%로 OECD 국가들의 평균인 59.4%에 못 미치며 여전히 하위에 머무르고 있다(OECD Stats, 2022). 한국 여성의 경제활동 참여율이 낮은 주된 이유는 20대 후반에서 40대 초반의 여성이 결혼, 출산의 시기에 노동시장을 이탈하는 경력단절 현상이 나타나기 때문이다. 이는 사회·경제적으로 비슷한 배경을 가진 동아시아 국가 중 한국에서 가장 뚜렷이 나타난다. 여성들의 M자형 경제활동 참여는 한국 노동시장의 문제점으로 꾸준히 지적되어왔고(계봉오·김영미, 2014; 은기수, 2018) 많은 연구들에서 논의되었다(김난주, 2016; 민현주, 2011; 박경숙·김영혜, 2003; 박기남, 2011). 연령에 따른 여성 경제활동 참여의 변화는 한국노동패널 자료를 통해서도 확인할 수 있다.



[그림 1] 한국 여성의 연령별 경제활동 참가율(2000-2020)

자료 : 한국노동패널 1~23차 조사자료.

[그림 1]은 이 연구에서 분석 자료로 활용하는 한국노동패널 1~23차 자료(1998~2020년)에서 확인한 여성의 연령별 경제활동 참여율이다. 2000년에서 2020년 사이 경제활동 진입과 이탈의 시기상 차이는 있으나, M자형 곡선

을 보이는 경향은 20년이 지난 지금까지 유지되고 있다. 여성의 생애주기에 따라 나타나는 M자형 곡선은 가정과 직장을 교차하는 성역할 규범으로 인해 여성이 경력을 지속하기 어렵기 때문이다. 이는 경력의 일시적인 단절뿐 아니라 노동시장 이탈로 이어질 수 있다는 점에서, 경력이 단절되는 요인 및 노동시장으로 복귀하게 되는 요인에 주목할 필요가 있다. 또한, 우리나라의 경우 초저출산과 빠른 고령화로 인해 생산 가능 인구의 비율이 줄어들고 있기에 여성 인적 자원의 활용은 국가 경쟁력 제고에도 중요한 요소로 지적되기도 한다(김정원, 2021).

여성 노동시장 참여에 대한 각국의 지표를 비교해 보았을 때, 주요 선진국의 경우 여성 경제활동 참여율이 30, 40대에 크게 변하지 않았다(Takenoshita, 2020). 이는 타 선진국에서는 경제활동 참여와 출산 등이 상호 대체 관계에 놓여있지 않다는 것이다. 오히려 경제활동 참여율과 출산율이 동시에 높게 나타나는데, 이는 일과 가정의 양립이 가능한 방향의 정책을 지속적으로 이행하고 있기 때문이다(장지연, 2005). 우리나라에서도 여성 노동력의 손실을 줄이기 위해 육아휴직, 보육료 지원 및 보육 시설의 양적·질적 확대 등 각종 정책의 도입과 제도적 개선이 꾸준히 이루어져 왔고 그 결과 30대 여성의 경제활동 참여율은 소폭 증가하였다(김정호·홍석철, 2020). 하지만 이러한 변화에도 불구하고 노동시장으로의 재진입은 여전히 한계로 자리 잡고 있다. 미취업상태에 있는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성의 비율이 상당히 높음에도 여성의 경제활동 참여율이 여전히 낮다는 것은 노동시장 재진입에 여전히 여러 가지 장벽이 존재하고, 일-가정 양립을 위한 지원이 미비함을 보여준다. 하지만 경력단절 현상에 대한 연구가 상대적으로 많은 것에 비해 경력단절을 경험한 이후의 여성들이 노동시장으로 복귀하는 재취업에 대한 연구는 여전히 많지 않은 편이다. 더 보완이 필요한 부분은 어떤 요인이 경력단절을 야기하는지가 아니라, 무엇이 여성의 재취업을 막느냐로 볼 수 있다. 실제로 여성의 재취업이 원활하게 이루어진다면, 경력단절이 문제가 되지 않는다는 점을 주목할 필요가 있다.

따라서 이 연구에서는 임금노동자로 일한 경험이 있는 여성들이 취업 상태를 중단하였다가 다시 노동시장으로 복귀하는 재취업에 영향을 주는 요인들에 대해 분석해보려고 한다. 재취업을 가능케 하는 요인을 찾는 것은 여성 경제활동 참여율을 높일 수 있는 하나의 방향으로, 국가 차원에서 지원이 필요한 부분이 무엇인지를 확인할 수 있게 한다. 처음부터 경력이 단절되지 않고 유지될 수 있도록 하는 것이 중요하겠지만, 어떠한 이유들로 인해 경력이 단절되었다 할지라도 여성 개인이 원하는 시점에 노동시장으로 다시 돌아올 수 있도록 정

책적으로 지원해 주어야 한다. 이러한 관점에서 이 연구의 핵심 질문은 경력단절을 경험한 여성의 재취업에 영향을 주는 요인들은 무엇인가이다.

## II. 여성 재취업 요인

재취업은 생애 중 어느 시점에 노동을 하던 중 자의 혹은 타의에 의해 일자리를 그만두었다가, 일정 시간이 지난 후 다시 노동시장으로 진입해 직업을 얻는 행위를 말한다. 한 사람의 생애에서 재취업이라는 사건은 여러 차례 발생할 수 있으며, 서로 다른 여건에서 다양한 동기에 의해 일어난다. 기존에 재직 하던 직장을 그만두는 사건은 해고나 회사의 파산 등으로 인한 실직이나, 더 나은 직장을 찾기 위한 자발적인 이직, 결혼과 출산 등의 개인 생애주기 사건이나 가족 돌봄의 상황 등 다양한 이유로 인해 생길 수 있다. 재취업의 요인들을 다른 기존 연구 내용을 정리하면 다음과 같다.

### 1. 사회·경제·인구학적 특성

여성의 재취업을 다룬 연구들에서 재취업의 주요한 요인으로 언급된 것은 연령이다. 여성의 연령이 높아질수록 경력단절 이후의 재취업 이행률이 높아지는 것으로 나타났으며(김난주, 2016; 이시균, 2017), 그중 40대에서 재취업이 발생할 확률이 가장 높았다(김주영, 2010; 민현주, 2011; 박수미, 2003). 통계청 가계동향조사와 가구소비실태조사자료를 활용하여 맞벌이 가정 내 여성의 재취업을 관찰한 연구에서도 다른 연령대에 비해 40~50세에 맞벌이 가구 비율이 높은 것으로 나타났다(김수정, 2015). 해당 연구는 1996년부터 2014년까지 약 20년간의 맞벌이 경향을 분석하였다. 한국의 맞벌이화 추동은 젊은 코호트가 아닌 40대 여성들을 중심으로 하며, 이는 여성이 독자적인 노동경력을 형성하지는 못하였다는 결론으로 이어진다. 위 연구들을 종합하면 한국 여성의 재취업과 연령의 상관성은 코호트를 막론하고 유의미하게 존재하는 것으로 보인다. 또한 박수미(2003), 김주영(2010)의 연구에 비해 김수정(2015), 이시균(2017)의 연구에서 재취업이나 맞벌이에 미치는 여성의 연령이 더 높은 지점에서 정점을 기록하는 것을 보았을 때, 은기수(2018)가 지적한 것처럼 M자형 생애 곡선이 최근 들어 점점 높은 연령대로 옮겨가는 것을 확인할 수 있다.

교육 수준과 여성의 재취업에 대한 연구들은 학력과 재취업률, 경력단절 기간, 재취업 후 고용유지, 재취업 양극화 현상을 연관 지어 분석하였다. 대체로 대졸 이상의 학력을 가진 사람에게서 재취업확률이 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다(김난주, 2016; 김수정, 2015). 학력 수준에 따라 양극화 현상이 나타나기도 하였는데 김지경·조유현(2003)의 연구에서는 재취업한 여성 중 약 10%는 고등학교 졸업 이하, 약 30%는 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었다. 저학력 여성의 경우 접근할 수 있는 일자리가 적어 비자발적으로 비경제활동에 머물게 되며, 높은 학력 수준을 가진 여성일수록 노동시장에 복귀하는 기간이 짧아진다는 것이다. 해당 연구에서 출산 이후 경력단절 기간은 평균 12.1개월이었고, 대학 졸업 이상 집단의 경력단절 기간은 평균 5.5개월로, 2배가량의 차이를 보였다.

한편 다른 연구들에서는 높은 학력 수준이 재취업에 유의미한 영향을 미치지 않거나 학력이 높은 것이 오히려 재취업에 부정적인 것으로 나타나기도 하였다(박수미, 2003). 외국과 비교할 때 한국 고학력 여성들의 취업률은 낮은데, 이는 여성의 높은 인적 자본과 재취업 여성의 일자리 간에 미스매치(mismatch)가 일어나기 때문일 수 있다. 고학력 여성을 좀 더 나누어 구분한 경우 4년제 대학 졸업자의 장기 경력단절이 확인되지만, 전문대 졸업자의 경우 더 높은 재취업률을 보이기도 하였다(민현주, 2011). 재고용 유지에는 학력이 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나, 대체로 중졸 이하의 교육을 경험한 경우를 제외하면 고졸이나 전문대졸의 학력을 가진 여성이 대졸자 여성에 비해 재취업률이 높은 것으로 나타났다(이시균, 2017).

선행연구들의 이러한 결과는 재취업에 대한 여성 학력효과의 복잡성을 내포한다. 여성의 학력은 하나의 인적자본으로 재취업 결정과 유지에 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다. 에스핑 앤더슨이 지적한 것처럼 맞벌이를 통해 성별 분업의 해체를 주도한 것은 고학력 중간계급 여성일 수 있다(Esping-Andersen, 2009). 그러나 동시에 한국 사회에서 고학력 여성은 동질혼 경향 속에서 고학력 남성과 혼인할 수 있고, 상대적으로 높은 가구소득으로 인해 노동시장에 진출하지 않고 가정 내에 남아 있을 수 있다(김영미·신광영, 2010). 이 점에서 여성의 재취업을 분석함에 있어, 가구소득으로 대표되는 가구 내 경제적 필요가 함께 다뤄질 필요가 있다.

이런 이유로 다수의 연구에서 여성이 노동시장으로 재진입하게 되는 주요 요인에 가구소득을 포함하고 있다. 가구소득 수준이 높은 경우, 자녀 양육 비용 등의 경제적 부담이 적어 경제적 필요에 따른 여성의 재취업 가능성이 줄어든다는 것이다(권희경, 2010). 즉 남편의 소득이나 가구소득이 낮을수록, 이에

따른 경제적 압박이 여성의 재취업으로 이어질 수 있다(Jeon, 2008). 이렇게 발생한 여성의 근로 소득은 생계 비용과 자녀 양육비로 사용되는 경향이 강하다(구명숙·홍상옥, 2005). 생계 비용과 자녀 양육비를 목적으로 재취업을 한 여성의 경우 기타 사유로 재취업을 한 집단보다 취업 상태를 지속할 확률도 높았다(김난주, 2016; 장지연·김지경, 2001).

## 2. 돌봄 관련 요인

돌봄에 대한 여성의 부담은 유급노동 참여에 있어 부정적인 요소로 작용하는 경우가 많다. 상대적으로 여성이 무급 노동의 일차적 책임을 갖게 되는 경향이 있기에, 일과 가족 돌봄 두 가지 부담을 가지는 상황에 놓이게 된다(손문금, 2005). 특히, 가정 내 미취학 아동이 있는 경우 무급 노동시간과 유급 노동시간이 함께 증가하며 근로 여성에게 이중부담이 가중된다(김진옥, 2005). 여성들은 이러한 이중부담 문제를 해결하기 위해 야간, 휴일 유급노동 참여를 줄이고 단시간 노동 혹은 재택이 가능한 업무를 선택해 가족과의 시간을 늘리고자 하는 경향을 보인다. 하지만 돌봄 노동시간의 영향은 남성에게도 나타나는 공통적인 현상은 아니며, 여성에게만 해당하는 현상으로 지적되었다(손문금, 2005). 2010년~2014년 30대 고학력 여성 관리자의 직접적 퇴사 사유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것도 ‘자녀를 돌보기 위해서’였다(이승현·박영일, 2017). 이러한 상황을 배경으로 김지경·조유현(2003)은 자녀 보육을 대신 수행할 수 있는 대행자가 있을 경우 출산 이후 재취업을 하게 될 확률이 2배 이상 높다고 분석하였다.

### 1) 자녀 수

자녀 수와 관련하여 기혼여성의 미취학 자녀 수가 늘어나면 재취업률이 유의하게 낮아지고, 전일제 일자리 진입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주영·우석진, 2010). 돌봄 부담이 큰 상태에서 일과 가정의 양립을 위해서는 외부 노동에 많은 시간을 할애하기 어렵기 때문이다. 더불어 자녀가 없는 기혼 여성의 경우 재취업을 위한 구직의사와 구직활동을 하는 비율이 높은 것으로 나타났는데, 자녀 수가 늘어나 2명이 되었을 경우 구직활동을 하는 비율은 유의미하게 낮아졌다(신연하·이동명, 2017). 한편으로 총 자녀 수가 늘어날수록 여성이 노동시장에 잔류하는 경향이 높아지기도 하였는데, 가구소득 유지를 위해 노동을 이어가는 경향이 크기에 발생하는 현상으로 해석되고

있다(박수미, 2003).

## 2) 자녀 나이

선행연구에서 자녀 수가 여성 재취업에 미치는 영향이 상반되게 나타난 것은 자녀 연령 혹은 자녀 취학 여부에 따른 것일 수 있다. 자녀의 나이와 여성 재취업 간의 관계를 다룬 연구에서는 자녀가 미취학 상태일 때 노동시장에서 이탈하게 되며, 이로 인해 경력이 단절되는 문제가 발생할 수 있다고 보았다(민현주, 2011; 박세은·고선, 2018). 막내 자녀의 연령이 높아지면 재취업의 욕구 또한 상승하는 것으로 나타났는데, 이는 자녀 돌봄의 부담이 감소함과 동시에 자녀 양육비 부담이 상승하기 때문이라고 파악할 수 있다(권희경, 2010). 돌봄이 상대적으로 덜 필요한 시기로 자녀가 성장할 경우 여성이 재취업할 가능성이 높아지는 것이다(민현주, 2011; 박세은·고선, 2018). 이는 전일제 일자리의 취업에도 동일한 영향을 미쳤는데, 취학 자녀를 둔 경우에는 전일제 근로에 진입할 가능성이 큰 것으로 나타났다(김주영, 2010). 이러한 현상들은 자녀 수의 효과가 자녀 연령, 혹은 취학 여부에 따라 달라지는 것을 보여준다(김난주, 2016).

미취학 자녀의 경우와 비교해서 자녀의 취학은 교육과 양육비 부담의 증가로 이어질 수 있다(민현주, 2011). 미취학 자녀의 경우 돌봄이 더 필요한 시기이기에 재취업이 어려울 수 있지만, 취학 자녀의 경우 교육 시설 등의 이용으로 가정에서의 돌봄 시간이 상대적으로 줄어든다. 동시에 교육비에 대한 부담은 증가하여 추가적인 수입의 필요가 늘어나고, 이는 재취업 필요성을 높일 수 있다.

이와 같이 자녀가 미취학 연령인지, 아니면 취학 연령인지가 따라 여성의 고용에 미치는 영향이 다르다는 선행연구에 따라서, 이 연구에서는 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수를 구분해서 각 유형의 자녀 수가 재취업에 미치는 영향을 살펴보려 한다.

가설 1. 다른 조건이 일정할 때 미취학 자녀 수가 많을수록, 여성의 재취업 가능성이 낮을 것이다.

가설 2. 다른 조건이 일정할 때 취학 자녀 수가 많을수록, 여성의 재취업 가능성이 높을 것이다.

다음으로 이 연구는 돌봄에 대한 부담이 여성에게 집중되고 있다는 선행 연구들을 고려할 때, 돌봄 관련 요인이 재취업에 미치는 요인은 남성의 재취업에서 나타나지 않고, 여성의 재취업에서 관찰될 것이라고 기대한다. 이를 위해 이 연구는 남성과 여성 집단을 구분해서 위 요인들의 효과를 비교할 것이다.

가설 3. 미취학과 취학 자녀 수는 여성의 경우에만 재취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타날 것이다.

끝으로 취학 연령 자녀들이 많을수록, 교육을 위한 경제적 부담이 늘어나고, 이에 따라 재취업 가능성이 늘어난다는 논의를 확인하기 위해 여성 재취업에 대한 가구소득과 취학 연령 자녀 수의 상호작용 효과를 추가로 분석하려 한다.

### Ⅲ. 자료 및 분석모형

#### 1. 분석 자료

이 연구는 분석 자료로 한국노동패널조사(Korea Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS)를 활용하였다. KLIPS는 한국의 가장 오래된 종단면(longitudinal) 조사로, 1998년 1차 조사를 시행하여 2020년 23차 조사에 이르고 있다. 1998년에 최초로 5,000가구, 13,321명의 개인을 패널로 구축한 뒤, 분가한 가구를 추적하여 조사해오고 있으며, 2009년(12차)과 2018년(21차)에 가구를 추가하였다. 1차 조사에서 제주도를 제외한 전국 도시지역을 대표하는 5,000가구를 표본으로 추출하였으며 이후 두 차례 표본 추가 과정에서 초기 표집 과정과 패널 이탈로 인해 생긴 대표성을 보완하였다.

KLIPS는 크게 가구 단위의 가구용 설문과 개인 단위의 가구원용 설문이 병행되고 있으며, 이외에 개인 단위의 부가조사와 직업력 자료가 구축되어 있다. 가구 대표자로부터 가구용 설문의 응답을 조사하며, 이후 만 15세 이상의 가구원들에게 일자리 유형을 판별하는 예비조사를 실시한 뒤 각 유형에 따라 조사하는 설문의 내용이 분기되어 개인자료로 취합된다. 이 연구에서는 개인 단위의 자료를 기본으로 활용하며, 여기에 가구 설문의 정보를 병합하여 분석하였다. 연도의 경우 1차 조사(1998)부터 가장 최근 조사인 23차 조사(2020)까지를 모두 활용한다. 즉, 분석에 활용된 자료는 KLIPS 1~23차 조사자료 중

개인 자료와 가구 자료이다).

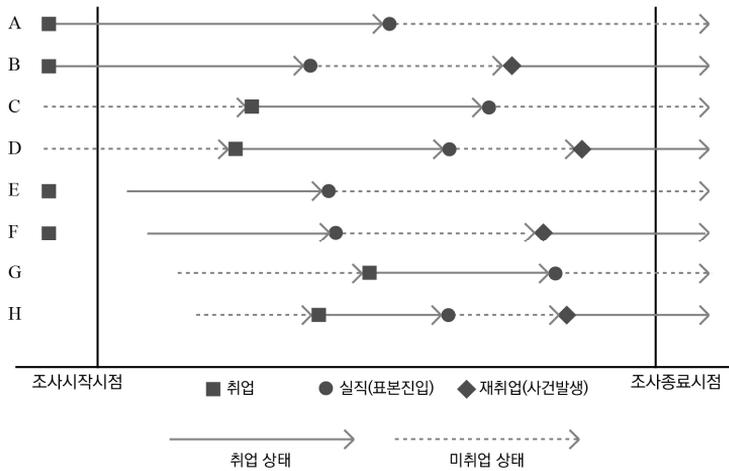
### 1) 경력단절과 재취업을 위한 자료 구조화

이 연구에서 분석대상이 되는 사람들은 전체 표본에서 몇 차례의 과정을 거쳐 추출된다. 우선 25~60세의 사람들을 분석대상으로 삼았다<sup>2)</sup>. KLIPS에서 최초 패널에 진입하는 나이는 15세이며, 최고 나이는 90세 이상까지 폭넓게 발견된다. 그러나 이 연구에서 다루고자 하는 경력단절의 의미를 살리기 위해 25세 이후에 노동을 그만두는 경우를 사례로 하였다. 즉, 25세 이전에 특정 직장에서 노동하다가 일을 그만두는 경우는 이 연구의 분석에 포함되지 않았다.

이 연구에서는 경력단절과 재취업에 있어서 ‘취업’이나 ‘노동’, ‘경력’의 의미를 임금노동 여부를 기준으로 판단한다. 또한, KLIPS의 연도별 조사 시점의 임금노동 종사 여부를 경력단절과 재취업의 기준으로 삼았다. 즉, 1년 단위의 임금노동 종사 여부를 사건 발생의 기준으로 삼으며, 그보다 짧은 기간 내에 경력단절이나 재취업이 발생한 것은 분석대상에서 제외하였다. 만약 이전 연도 조사에서 임금노동을 하고 있다가 다음 연도 조사에서 임금노동을 하지 않고 있다면 실직(quit = 1)을 경험한 것으로 측정되어 분석의 대상이 되었다. 즉, 한 번도 임금노동을 시작하지 않았거나, 임금노동을 시작하고 나서 일자리를 유지하는 경우, 혹은 실직 여부를 확인하지 못하고 추적이 중단된 경우는 분석에서 제외되었다. 사건사분석 모형에 포함된 재취업 사례는 관측 기간 내 첫 번째 재취업 사례만을 기준으로 하며, 첫 번째 재취업 이후에는 위험률 추정에서 우측절단(right-censoring)되는 것으로 설정하였다<sup>3)</sup>.

- 1) 한국노동패널 조사자료에는 개인의 노동 상태 변동 사항에 대한 회고적 자료로서 직업력 자료가 존재한다. 여기에서는 개인의 노동 상태 변동에 대해 월, 일 단위의 더 구체적인 시점을 확인할 수 있게 되어 있다. 이것이 경력단절 및 재취업의 시점과 관련한 사건발생의 위험률을 비모수적으로 추정하는 데에는 더 유용할 수 있으나, 직업력 자료는 노동 상태 변동에 관한 자료만을 제공하므로, 가구 및 개인 조사에서 수집된 설명변수와 결합해 활용하는 데에 한계가 있다. 이러한 이유로 본 연구에서는 연도별 개인 및 가구조사 자료를 활용하였다. 직업력 자료의 노동 변동 시점과 개인, 가구 자료의 시점을 적절히 조합하여 활용할 여지는 남아 있으며, 이같은 더 정밀한 연구는 후후 과제로 남겨둔다.
- 2) 한국 여성의 경력단절 및 재취업에 결혼, 출산, 임신, 양육 등이 주요한 요인이라는 점을 감안할 때, 25~60세의 연령대를 분석대상으로 삼은 것은 다소 길다고 생각할 수 있다. 그러나 2000년대 이후 초혼 및 초산연령이 늦어지고 있다는 점을 고려할 때, 취학 자녀의 양육까지 모형에 포함한 본 연구의 분석의 경우 재취업 사건이 발생하는 연령대를 좀 더 넓게 설정할 필요가 있다고 판단하였다. 분석 대상자의 연령대를 25~45세로 좁혀서 분석을 수행하였을 경우, 추정된 위험률이나 회귀계수 값에 약간의 차이는 있었으나 대체로 분석 결과는 크게 다르지 않았다.

KLIPS 1~23차 조사에 걸쳐 관찰된 총 사례 수는 325,112건, 한 번이라도 관측된 개인의 수는 35,210명이며, 이 중 25~60세에 속하는 사례 수는 204,542건, 개인의 숫자는 24,241명이다. 이 24,241명 중에서 관측 시기에 한 번이라도 임금노동을 하였다가 그만둔 사건, 곧 경력단절이 관찰되는 개인은 6,101명이다. 이 가운데 이 연구에서 활용한 설명변수에 결측치가 있는 경우는 결측 사례 제거방법(listwise deletion)을 통해 제거하였으며 이를 통해 확보된 개인의 숫자는 총 5,523명이다. 이 중 여성은 2,990명 남성은 2,533명이며, 여성 중 1,776명 남성 중 1,525명이 재취업하였다.



[그림 2] 분석대상 자료의 표본 진입 및 사건발생 유형

[그림 2]는 본 연구의 분석에서 표본에 진입하는 경우, 그리고 진입한 표본 중 재취업 사건이 발생하는 경우를 나타낸 것이다. 25~60세의 임금근로자 중 패널조사가 시작되는 시점 이후에 실직이 발생한 경우를 소위 '경력단절'로 이해하며, 이후 다시 취업이 발생한 경우를 '재취업'으로 이해한다. [그림 2]의 A~H까지의 사례들은 모두 본 연구의 사건사분석표본인 '경력단절'에 해당하며, 이 가운데 B, D, F, H의 사례가 재취업 사건이 발생한 경우이다.

3) 경력단절-재취업만이 아니라 재경력단절이 반복되는 반복사건의 경우도 적지 않다. 그러나 반복적으로 일어나는 재취업 사건은 초재취업과 성격이 다를 수 있다는 점을 감안하여, 본 연구의 분석에서는 첫 번째 단절과 재취업을 표본으로 삼았다. 사건사분석 모형에서 반복사건의 발생을 허용한 모형(즉, 첫 번째 사건 발생을 우측 절단으로 간주하지 않는 모형)의 경우, 위험 사례(risk set)와 사건 발생 사례에 다소 차이가 존재하긴 하나, 회귀모형에서의 독립변수의 효과에는 거의 차이가 나지 않았다.

## 2. 분석전략과 분석변수

### 1) 비모수적 추정: 생존함수의 도식화

이 연구에서는 경력단절 이후 재취업에 이르는 과정을 패널 자료를 이용한 생존 분석(survival analysis) 모형을 통해 분석하였다. 생존 분석 혹은 사건사 분석(event history analysis)은 개인이나 집단에게 특정 사건이 일어나기 까지 걸리는 시간과 해당 사건이 발생할 확률 혹은 위험률(hazard ratio)을 추정하는 것을 목적으로 한다. 생존 분석에서 사건의 발생은 주로 failure로 표현되는데, 이 연구에서는 경력단절 이후에 재취업을 겪는 것을 사건의 발생(reemploy = failure)으로 보았다.

생존 분석의 중요한 요소는 시간의 흐름에 따른 생존함수(survival function)와 위험함수(hazard function)를 추정하는 것이다. 이는 크게 비모수적 방법(nonparametric estimation)과 모수적 방법(parametric estimation)으로 나뉜다. 비모수적 방법의 대표적 사례인 카플란-메이어 추정법(Kaplan-Meier Estimation)의 경우 추정하려는 생존함수의 모수에 대한 가정을 취하지 않고, 관측된 이산시간으로 사건의 발생에 맞추어 생존함수를 있는 그대로 도식화할 수 있다(Kaplan & Meier, 1958). 이 경우, 추정된 생존함수  $S(t) > P(T > t)$ 는 아래와 같이 나타낼 수 있다.

$$\hat{S}(t) = \prod_{t_j \leq t} (1 - \hat{h}_j) = \prod_{t_j \leq t} \left(1 - \frac{d_j}{n_j}\right)$$

위 추정생존함수  $\hat{S}(t)$ 는 t 시점까지의 생존함수를 나타낸다. 이 식에서  $n_j$ 는  $t_j$ 시점에 재취업이라는 사건에 노출된 사람의 수이며,  $d_j$ 는  $t_j$ 시점에 재취업에 성공한 사람의 수이다. 위 추정 방법을 이용해 성별에 따른 생존함수의 비모수적 형태를 추정하여 도식화하였다.

### 2) 재취업률 분석

비모수적 추정 방식의 도식화로는 위험률이 이산시간으로 나타나며, 연속형 변수의 위험률에 미치는 효과를 추정할 수 없다. 이에 이 연구에서는 콕스비례 위험회귀모형(Cox proportional hazards regression model, 이하 콕스비례모형)을 활용하여 재취업 사건에 영향을 미치는 개별 변수들의 영향을 분석하였다. 사건사 분석에 사용되는 모형들 가운데 사건 발생에 대한 모수적 가정

을 하는 모형들과 달리, 준모수적 모형(semiparametric model)인 콕스비레 모형은 기저위험률과 이행률에 대한 모수적 가정을 부여하지 않으면서도 설명 변수들의 효과를 분석할 수 있다(Cleves, Coull, & Gutierrez, 2004). 콕스비레모형에서  $j$ 번째 분석대상에 대한 위험률은 아래와 같이 나타낼 수 있다.

$$h(t|X_j) = h_0(t) \exp(X_j \beta_x)$$

$h_0(t)$ 는 모수적 가정이 들어있지 않은 기준위험률함수(baseline hazard function)이다. 여기에 각 변인들( $x$ )에 대한 회귀계수 집합  $\beta_x$ 의 추정치는 각각의 사건 발생 시간에 사건 발생 위험에 노출된 대상들의 집합(risk pool)을 구성하고, 사건 발생의 조건부 확률을 최대화함으로써 이루어진다. 이 경우  $j$ 명의 관측 개체와  $k$ 개의 개체별 관측된 사건 발생 시점과 변인  $x$ 를 활용한 콕스 편우도함수(partial likelihood function)는 아래와 같이 나타낼 수 있다. 다른 최대우도추정법과 마찬가지로, 콕스비레모형의 추정 역시 우도값의 자연 로그값을 최대화함으로써 추정된다.

$$L(\beta_x) = \prod_{j=1}^k \left( \frac{\exp(x_j \beta_x)}{\sum_{i \in R_j} \exp(x_i \beta_x)} \right)$$

이 연구에서는 콕스비레모형에 있어 두 가지 분석전략을 시도한다. 첫 번째는 개인의 재취업에 설명변수들이 미치는 효과를 성별을 나누어 확인하는 것이다. 이 가운데, 특히 돌봄 부담의 효과는 남성에게서 나타날 수 있다. 남성과 여성 각각에게서 재취업에 미치는 변수들의 효과를 비교함으로써 돌봄 노동의 부담이 여성에게만 주어진다는 점을 확인한다. 앞서 세운 가설에 따르면, 자녀 수로 대표되는 돌봄의 부담은 남성에게는 유의미한 효과를 나타내지 않을 것이나 여성에게는 재취업에 부정적인 요인으로 작용할 것이다.

두 번째 분석전략은 여성 내부에서 어떤 여성이 재취업을 하는가에 초점을 둔다. 다시 말해, 여성만을 표본으로 하여 재취업에 영향을 주는 변수들의 효과를 포착할 것이다. 여성의 재취업은 선행연구에서 살펴본 바와 같이 개인 수준의 변수, 가구 수준의 변수들에서 영향을 받을 것으로 생각할 수 있다. 이를 위해 KLIPS의 개인자료와 가구자료를 병합한 자료를 활용하였다. 두 분석모두에서 사건 발생은 단일 발생을 기준으로 하며, 반복발생의 경우는 첫 번째 재취업만 분석에 포함하고 나머지는 분석에서 제외하였다.

### 3) 변수

#### (1) 종속변수

재취업이라는 종속변수는 앞에서 언급한 바와 같이 임금노동을 하다가 그만둔 뒤 1년 이상의 공백기를 가지고 다시 취업한 경우를 의미한다. 이는 임금노동에서 비경제활동인구로 진입한 뒤 다시 임금노동에 진입하거나, 임금노동에서 비임금노동으로 진입한 뒤 다시 임금노동으로 진입하는 경우 혹은 임금노동과 임금노동 사이에 비경제활동과 비임금노동을 모두 경험한 경우를 포함한다.

KLIPS에서는 당해 연도 조사 시점의 경제활동 여부를 조사한 뒤, 경제활동 여부에 따라 취업자와 미취업자로 설문을 나누어 진행한다. 이후 취업자로 나뉜 사람들에게 ‘1) 임금노동, 2) 자영업, 3) 가족(친척)의 일을 도움’의 세 가지 선택지로 경제활동을 세부적으로 조사한다. 본 연구에서는 이 가운데 임금노동, 곧 “타인, 또는 회사에 고용되어 보수(돈)를 받고 일한다(직장, 아르바이트 등 포함)”를 경력단절과 재취업의 기준으로 삼았다.

개인사업이나 프리랜서, 자영업, 친지의 일을 돕는 것 등은 중요한 경제활동이며, 노동패널에 관측되는 취업 사례 가운데, 임금노동은 69%, 자영업, 프리랜서 등을 포함한 비임금 경제활동은 31%로 약 7:3의 비율을 보인다. 비임금노동자, 특히 자영업자의 경우 임금근로 경력을 경유하기도 하고 상당한 정도의 근속기간을 보인다고 알려져 있다(성재민, 2019). 또한, 비임금근로자 중 일부는 자영업으로 분류되지만 실질적으로는 고용 관계에 가까운 경제활동을 하는 인구도 분명 존재한다(서정희·박경하, 2015). 그러나 경력단절과 재취업을 파악함에 있어서 비임금근로를 임금근로와 같은 층위로 다루기에는 한계를 지닌다. 임금노동 여부는 상대적으로 고정된 근로시간을 가진 직장에 근무한다는 점에서 경력단절과 재취업이라는 이 연구의 대상에 더 부합한다. 특히, 이 연구의 주요 관심 대상인 여성 재취업의 경우 임금노동자로서 직장에 취직해 근로하였다가 이를 그만두고 다시 직장에 취직하는 것을 일컫는 경우에 가깝다.

#### (2) 설명변수

두 분석 모두에서, 재취업률에 영향을 주는 변수로 자녀 수와 자녀 나이, 가구소득, 그리고 그 외의 개인의 인구학적 특성과 이전 일자리 특성을 고려하였다. 자녀 수와 자녀 나이는 이 연구에서 주목하는 중요한 설명변수이다. 자녀 나이는 연속형 변수로 따로 사용하지 않고 자녀 수와 교차하여 ‘미취학 자녀 수’, ‘취학 자녀 수’로 조작하여 사용하였다. 즉, 가구에 속하는 만 6세 미만 자

녀 수를 '미취학 자녀수'로, 만 6세 이상 만 20세 이하 자녀 수를 '취학 자녀 수'로 나누어 분석하였다<sup>4)</sup>. 만 6세 미만은 한국에서 미취학 자녀를 구분하는 연령 기준이다. 출생 월과 가족 내 상황에 따라서 학교에 진학하는 시기에 차이를 보일 수 있어 엄밀한 의미에서 미취학 자녀는 아닐 수 있으나, 본 분석에서는 해당 부분이 일으킬 차이는 작을 것으로 간주하고 6세 미만 자녀 수를 미취학 자녀 수로 파악하였다. 자녀 수를 연령에 따라 나누어 본 이유는 자녀의 나이에 따라 부모에게 미치는 돌봄 부담과 경제적 부담의 수준이 다를 수 있음을 고려하기 위함이다. 미취학/취학 자녀 수는 연속형 변수로 활용되었다.

두 번째로 중요한 설명변수는 가구소득이다. 노동패널에서는 지난 1년간의 가구소득을 근로소득/금융소득/부동산소득/사회보험소득/이전소득/기타소득으로 나누어 조사한다. 이 연구에서는 위 소득을 모두 합하여 가구 총소득을 계산한 뒤, 여기에 해당연도(지난해)의 소비자물가지수를 반영하여 산정한 값에 로그를 취해 활용하였다. 이전 연구들에서는 배우자의 소득을 설명변수로 활용한 경우도 많았으나, 이 연구에서는 그보다 가구소득을 설명변수로 활용함으로써 여성이 가구 내에서 느끼는 경제적 부담 혹은 필요를 파악하는 것에 초점을 두었다. 자녀 수와 가구소득은 모두 노동패널의 가구용 데이터를 활용해 산출하였다.

여성 표본 내의 재취업 요인 분석에서는 자녀 수 변수와 가구소득 변수의 상호작용 항을 삽입하였다. 이는 자녀 수가 재취업에 미치는 효과가 계층에 따라 조절될 수 있다는 이 연구의 가설을 확인하기 위함이다.

이외에 개인의 인구학적 특성으로 활용된 변수는 연령과 교육수준, 혼인특성이다. 연령의 경우 25세에서 60세까지의 연령 값을 연속형 변수로 활용하

4) 이 변수는 KLIPS의 가구조사 자료에서 가져와 활용한 것이다. KLIPS의 가구용 데이터에는 해당 가구의 0세~고등학생(재수생) 이하 자녀 수와 해당 자녀의 나이를 변수로 제공하고 있다. 그러나 해당 변수는 두 가지 문제점을 지니고 있는데, 하나는 가구용 데이터에서 확인된 변수이다 보니 해당 가구의 가구주에게 자녀가 있다면 해당 가구에 속하는 모든 개인에게 자녀가 있는 것으로 고려될 수 있다. 0세~고등학생(재수생) 이하의 자녀 수를 조사한 것임에도 불구하고 포착된 자녀의 나이가 25세를 넘어 48세까지도 나타난다. 이를 감안해, 이 연구에서는 가구용 데이터 내에 존재하는 가구원 번호와 자녀 번호를 결합하여 자녀의 나이를 확인한 뒤, 자녀와 조사된 개인의 나이 차이가 19 미만, 60 초과로 나타나는 경우는 산입하지 않았다. 이 경우는 일촌 직계존비속으로 보기 어려우며, 형제자매나 조손관계일 것으로 파악했다. 또한, 자녀의 나이가 21세 이상인 경우는 자녀 수에 산정하지 않았다. 또한 KLIPS는 16차 조사년도(2014)부터 0세~미취학 자녀 수를 변수로 관측하고 있는데, 더 넓은 시기의 미취학 자녀 수를 고려하기 위해 위에서 자녀의 나이를 파악한 것과 같은 방식으로 자녀의 나이를 산정한 뒤, 6세 미만의 자녀를 미취학 자녀로 파악하였다.

였으며, 제곱 항을 넣어 반영하였다. 교육수준의 경우, 중졸 이하/고졸/2년제 대졸/4년제대졸 이상의 4개 값을 갖는 범주형 변수로 설정하였다. 혼인특성의 경우, 미혼인 경우와 기혼인 경우, 그리고 이혼/사별인 경우를 3개 값을 갖는 범주형 변수로 설정하였으며, 원자료에서 소수 발견되는 별거의 경우에는 이혼/사별에 포함했다. 경력단절 이전 직장의 특성은 이전 직장에서의 정규직 여부와 월평균 임금의 로그 값을 활용하였다. 선행연구의 분석에서는 위 특성이외에도 종사상 지위(상용직/임시직/일용직), 직장의 규모, 직업 특성 등을 더 상세히 고려하기도 하였으나 이 연구에서는 이전 직장 변수들의 효과에는 상대적으로 덜 주목하고 있으며, 이전 직장의 특성들을 다수 변수에 포함하는 것은 공선성의 문제를 일으킬 것으로 보았다. 또한, 직장의 규모를 조사한 변수는 KLIPS 내에 결측 사례가 많고, 분포가 심히 불안정하여 분석에 포함하기 어려운 현실적인 한계도 존재한다. 이에 이 연구에서는 이전 직장의 특성 가운데 중요하게 영향을 미칠 수 있는 것으로서 정규직 여부와 임금 수준을 고려해 반영하였다. 또한, 재취업이 발생할 시점의 경기와 해당 시점에 거주하는 지역에 따라 결과가 다르게 나타날 수 있어 연도와 거주지역 변수를 개별 더미변수로 포함하였으며, 해당 변수는 보고의 편이를 위해 이하 분석 결과표에는 보고하지 않았다.

## IV. 분석 결과

### 1. 응답자 특성

〈표 1〉은 분석대상이 되는 개인들의 특성을 기술한 통계량이다. 이는 이 연구에서 활용한 사건사 분석의 대상에 들어오는 표본으로서 앞서 언급한 바와 같이, 직장을 다니다가 그만두었을 경우를 대상으로 한다. 자료 구조화 과정에서 정리된 표본의 수를 성별로 구분하였으며, 콕스비례모형에 활용될 설명변수들 역시 분석의 모형에 맞추어 성별로 나누어 표로 나타내었다.

기술통계량은 노동패널 내 1년 이상의 임금노동 단절을 경험한 사람들이 재취업을 하기까지의 기술통계량을 나타내는 것으로도 이해할 수 있다. 이것은 경력단절 현상을 이해하는 데에도 도움이 될 수 있다. 표의 상단은 조사 기간 내 재취업을 경험한 사람의 숫자와 재취업까지 걸린 시간의 성별 통계량을 보여준다. 관찰 기간 내에 재취업을 경험하는 비율은 성별로 유사했으며, 재취업

까지 걸린 시간은 평균적으로는 여성이 더 길었다.

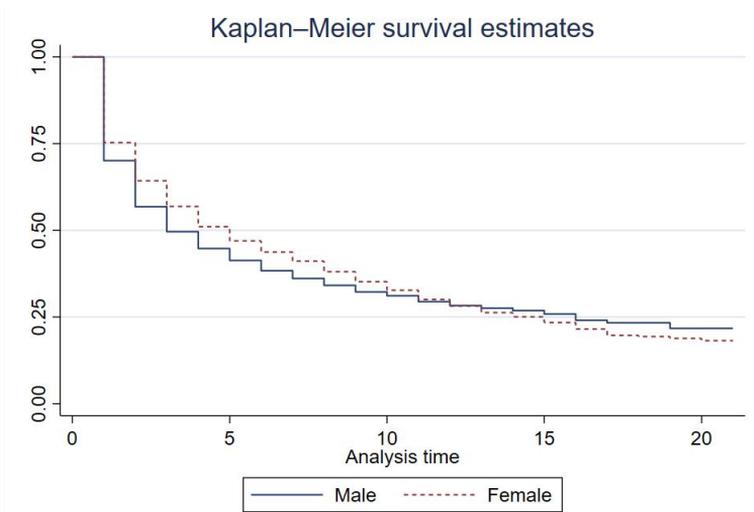
표의 하단 기술통계는 사건사 분석에 활용되는 표본, 즉 위험군(risk set)에 들어온 이후 사건 발생 혹은 우측 절단되는 시점에 해당하는 사례들의 기술통계량이다. 즉 경력단절을 경험한 이후 재취업하는 시점까지 표본이다. 이들의 미취학 자녀 수를 보면 자녀 수는 남성에게서 더 적었으며, 취학 자녀 수는 남성이 조금 더 많았지만 여성과 큰 차이는 없었다. 가구소득은 남녀 간 큰 차이를 보이지 않았으며, 남녀 모두 가구소득 평균값은  $\exp(8.28)=3,944$ (만원/년) 수준이었다. 나이의 경우 남성이 여성에 비해 조금 더 많았지만 큰 차이로 보기는 어려웠다. 교육 수준의 경우 4년제 대졸자의 비율이 남성에게서 조금 더 높게 나타나지만, 분석대상 가운데에는 아직 남녀 간 대학진학률에 차이를 보이는 출생 코호트도 존재한다는 점을 주지할 필요가 있다. 혼인상태의 경우 남녀 모두 약 80%가 혼인한 상태였으며, 여성의 기혼 비율이 조금 더 높았다. 이전 직장 변수의 경우, 남성의 정규직 비율이 더 높았고 월급도 더 높았다.

〈표 1〉 기술통계량

	여성 (n= 2,990)		남성 (n= 2,533)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
재취업자(Failure)	1,776(59.4%)		1,525(60.2%)	
재취업까지 걸린 시간 (연, 평균&표준편차)	3.40 (3.39)		2.69 (2.78)	
미취학 자녀 수	0.34	0.62	0.18	0.48
취학 자녀 수	0.60	0.86	0.66	0.89
가구소득(연, 로그)	8.28	0.76	8.24	0.86
연령	43.04	9.33	44.97	9.00
교육수준				
중졸 이하	21.12%	.	14.00%	.
고졸	37.00%	.	40.49%	.
2년제 대학 졸	17.79%	.	14.92%	.
4년제 대학 졸	24.10%	.	30.59%	.
혼인상태(%)				
미혼	7.22%	.	17.65%	.
기혼	84.86%	.	76.13%	.
	평균	표준편차	평균	표준편차
이혼/사별	7.92%	.	6.22%	.
이전 직장 정규직 여부 (%)	57.59%	.	74.73%	.
이전 직장 월급(로그값)	4.76	0.62	5.36	0.52

## 2. 재취업률에 대한 비모수적 추정 결과

[그림 3]은 이 연구에서 활용한 표본의 재취업에 대한 생존함수를 비모수적으로 추정하여 그래프로 나타낸 것이다. 성별에 따른 재취업의 가능성 차이를 확인할 수 있다. 직장을 그만둔 후 10년이 지난 시점까지 여성의 재취업률이 더 낮다가 이후에는 여성의 재취업률이 더 높은 경향이 관찰된다. 이는 여성이 남성에 비해 재취업 가능성이 낮은 것이 직장을 그만둔 후 약 8~9년까지 집중되어 있다는 것을 보여준다. 남성에 비해 여성의 재취업률이 직장을 그만둔 이후에 집중되어 있는 것은 선행연구들이 제시했던 한국 사회 여성의 경제 활동에서 나타나는 ‘M자형 곡선’ 즉, 취업 이후 혼인이나 출산, 육아로 인해 경력단절이 일어난다는 논의와 연결해서 생각해볼 수 있다. 다음에서는 구체적으로 여성의 재취업에 미치는 요인을 변수 유형별로 살펴보고, 이를 남성의 재취업에 미치는 요인과 비교해서 제시한다.



[그림 3] 재취업에 대한 카플란-메이ер 생존함수 추정 결과(성별)

### 3. 재취업률에 미치는 요인: 콕스비례모형 분석 결과

#### 1) 미취학, 취학 자녀 수 효과

〈표 2〉는 사건사분석의 대상이 되는 표본을 남성과 여성으로 나누어 각각 분석한 것이다. 모형 1과 모형3은 미취학 자녀를 설명변수로, 모형 2와 모형 4는 취학 자녀를 설명변수로 삼았다.

먼저 여성의 재취업 요인에 대한 분석 결과를 보면, 모형 1의 경우 미취학 자녀 수가 많을수록, 재취업 가능성이 적은 것으로 나타났고, 이 결과는 가설 1을 지지한다. 이는 미취학 자녀로 인한 돌봄 부담이 여성의 재취업 가능성을 낮추는 요소로 작동함을 보여준다.

모형 2에서 주목할 점은 가설 2가 제시한 것처럼, 취학 자녀 수가 많은 것이 여성의 재취업 사건에 긍정적인 영향을 보인다는 것이다. 앞서 논의한 것처럼 미취학 자녀 수와 상반되는 취학 자녀 수의 영향은 가정 내 돌봄 시간이 줄어들고, 교육 비용으로 인한 경제적 부담이 늘어남에 따라 재취업 필요성 또한 커진 것으로 해석할 수 있다. 자녀가 성장하기 전까지 재취업을 미뤄두다가, 자녀가 취학 연령에 들어가 학교를 포함한 기관들로부터 도움을 얻고 자립적으로 시간을 쓸 수 있을 때가 되면 재취업하여 임금노동에 참여한다는 것이다. 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수의 상반된 효과는 이런 논의를 지지한다.

〈표 2〉 자녀 특성이 재취업률에 미치는 영향 (콕스비례모형/성별)

	여성		남성	
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
미취학 자녀 수	-0.410 *** (0.055)		-0.012 (0.050)	
취학 자녀 수		0.219 *** (0.029)		-0.047 (0.035)
가구소득(로그값)	-0.217 *** (0.026)	-0.213 *** (0.026)	-0.290 *** (0.024)	-0.288 *** (0.023)
연령	0.048 (0.026)	0.022 (0.027)	-0.098 *** (0.025)	-0.082 ** (0.027)
연령 제곱	-0.001 ** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.001 ** (0.000)	0.001 * (0.000)
교육 수준(Ref. 고졸)				
중졸 이하	0.069	0.120	0.070	0.063

	여성		남성	
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	(0.071)	(0.071)	(0.083)	(0.083)
2년제 대학 졸업	-0.120 (0.066)	-0.157 * (0.065)	0.027 (0.067)	0.025 (0.067)
4년제 대학 졸업 이상	-0.168 ** (0.063)	-0.206 *** (0.063)	0.020 (0.056)	0.014 (0.056)
혼인 상태(Ref. 기혼)				
미혼 <sup>5)</sup>	0.218 ** (0.079)	0.636 *** (0.072)	0.095 (0.075)	0.075 (0.066)
이혼/사별	0.174 * (0.082)	0.244 ** (0.084)	0.113 (0.095)	0.104 (0.094)
이전 직장 정규직 여부	0.064 (0.049)	0.067 (0.049)	0.008 (0.053)	0.004 (0.053)
이전 직장 월급 (로그값)	0.007 (0.044)	0.017 (0.042)	-0.049 (0.053)	-0.046 (0.053)
거주지역(시·도) <sup>6)</sup>	0	0	0	0
연도	0	0	0	0
AIC	26170.64	26179.33	22159.32	22157.94
BIC	26522.03	26530.72	22496.91	22495.53
로그-우도	-13038.32	-13042.66	-11032.66	-11031.97
개체 수	2990	2990	2533	2533
사건 발생 개체 수	1776	1776	1525	1525

주 : \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001. 괄호 안은 가구 군집 표준오차(household clustered standard error)

5) 미혼자의 경우 유자녀인 비율이 높지 않기 때문에 재취업을 두고 기혼 및 이혼/사별자와 비교하는 데에 한계가 있을 수 있다. 그럼에도 미혼 여성 역시 자녀가 있을 가능성이 있고, 실제로 분석표본에서도 발견된다는 점에서 미혼자를 제외하지 않고 혼인상태를 변수로 포함하였다. 결과의 강건성(robustness)을 확인하기 위해 계속 미혼인 표본을 제외하거나, 재취업 시점에 미혼인 표본을 제외하고 분석해 보았을 때에도 <표 2>와 <표 3>의 분석 결과는 크게 다르지 않았다.

6) 거주지역의 경우 대전에서 남성, 광주에서 여성의 재취업률이 높았다. 연도의 경우, 2002년에 남성이, 2010년에는 여성의 남성 모두의 재취업 사건발생률이 높았다. 연도 추세의 경우, 경력단절과 재취업까지의 경로를 고려할 때, 1997~98년과 2008년의 경제위기의 여파가 있었을 것으로 보인다. 이외에는 2015년에 여성과 남성 모두, 2020년에는 여성의 재취업 사건발생률이 유의미하게 높았다. 그러나 재취업 사건 자체가 경력단절 이후에 발생한다는 점과 본 분석에서 반복발생을 허용하지 않아 초기에 재취업한 표본이 우측절단된다는 점을 감안해 조심스럽게 해석할 필요가 있다.

취학/미취학 자녀 수 이외 요인에서 주목할 것은 가구소득인데, 모형 1과 모형 2 모두에서 가구소득이 높을수록 여성의 재취업 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 선행 연구들이 제시하는 것처럼, 경제적 필요성이 여성 재취업의 요인으로 작동하고 있다는 것을 보여준다.

교육 수준의 경우, 모형 1과 모형 2 모두 대학 졸업 이상의 고학력 여성의 경우 고등학교 학력의 여성에 비해 재취업 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

혼인상태의 경우는 기혼 여성에 비해 미혼이나 이혼/사별한 여성이 재취업 가능성이 큰 것으로 나타났다.

모형 3과 모형 4는 남성의 재취업에 대한 분석 결과를 보여준다. 주목할 것은 가설 3이 제시하는 것처럼, 미취학/취학 자녀 수 모두 남성의 재취업에는 유의미한 결과를 보이지 않는다는 것이다. 이는 돌봄의 성별 분업에 따라 돌봄과 양육 부담이 남성에게 영향을 주지 않는다는 것을 보여준다. 가구소득의 경우, 여성과 마찬가지로 소득이 높을수록 재취업 가능성이 줄어드는 것으로 나타났다.

혼인 상태 변수의 경우는 자녀 수 변수와 마찬가지로 남성의 재취업에는 유의미한 영향을 보이지 않았다.

요약하면, 자녀 수는 여성의 재취업 가능성에 영향을 주는 것으로 나타났고, 미취학 자녀 수는 재취업 가능성을 낮추고 취학 자녀 수는 재취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 가구소득의 경우 남녀 모두의 재취업 가능성을 낮추었다. 그렇다면 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수는 가구소득과 어떤 상호작용을 보일 것인가? 취학 자녀 수가 교육과 양육을 통한 경제적 부담의 증가를 통해 여성의 재취업 가능성을 보인다면, 취학 자녀 수와 가구소득은 부정적인 상호작용을 보일 것이다. 이를 확인하기 위해, 다음의 추가 분석에서는 가구소득과 취학 자녀 수의 상호작용을 분석한 결과를 제시한다.

## 2) 가구소득과 유형별 자녀 수

〈표 3〉은 여성 표본만을 대상으로 한 분석 결과를 표로 나타낸 것이다. 모형 2는 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용 효과, 모형 4는 취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용 효과를 보여준다.

모형 2에 따르면, 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용은 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않는다. 이런 결과는 소득수준을 막론하고, 미취학 자녀의 수가 많을 경우 가정에서 돌봄의 필요에 따라 여성의 재취업률을 낮추는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3〉 여성의 재취업 가능성에 대한 자녀 특성과 가구소득의 상호작용 효과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
가구소득(로그값)	-0.217 *** (0.026)	-0.210 *** (0.027)	-0.213 *** (0.026)	-0.165 *** (0.030)
미취학 자녀 수	-0.410 *** (0.055)	0.319 (0.654)		
미취학 자녀 수 × 가구소득		-0.088 (0.079)		
취학 자녀 수			0.219 *** (0.029)	0.943 *** (0.232)
취학 자녀 수 × 가구소득				-0.089 ** (0.028)
연령	0.048 (0.026)	0.049 (0.026)	0.022 (0.027)	0.025 (0.027)
연령제곱	-0.001 ** (0.000)	-0.001 ** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
교육수준(Ref. 고졸)				
중졸 이하	0.069 (0.071)	0.072 (0.071)	0.120 (0.071)	0.127 (0.071)
2년제 대학 졸업	-0.120 (0.066)	-0.119 (0.065)	-0.157 * (0.065)	-0.146 * (0.065)
4년제 대학 졸업	-0.168 ** (0.063)	-0.163 ** (0.063)	-0.206 *** (0.063)	-0.201 ** (0.063)
혼인 상태(Ref. 기혼)				
미혼	0.218 ** (0.079)	0.223 ** (0.079)	0.636 *** (0.072)	0.663 *** (0.072)
이혼/사별	0.174 * (0.082)	0.179 * (0.083)	0.244 ** (0.084)	0.239 ** (0.085)
이전 직장 정규직 여부	0.064 (0.049)	0.064 (0.049)	0.067 (0.049)	0.063 (0.049)
이전 직장 월급(로그값)	0.007 (0.044)	0.008 (0.043)	0.017 (0.042)	0.024 (0.042)
거주지역(시·도)	0	0	0	0
연도	0	0	0	0
AIC	26170.64	26171.55	26179.33	26171.85
BIC	26522.03	26530.41	26530.72	26530.71
로그 우도	-13038.32	-13037.77	-13042.66	-13037.92
개체 수	2990	2990	2990	2990
사건 발생 개체 수	1776	1776	1776	1776

주) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001. 괄호 안은 가구군집 표준오차(household clustered standard error)

한편 모형 4의 결과에 의하면, 가구소득이 높을수록 취학 자녀 수가 여성의 재취업 가능성에 미치는 긍정적인 효과는 줄어드는 것으로 나타났다.

가구소득과 관련해서 미취학 자녀와 취학 자녀 수 변수 간에서 관찰된 차이는 일반적으로 가구소득이 재취업 가능성을 낮출 수 있으나, 미취학 자녀에 대한 양육 부담은 가구의 경제적 자원과 상관없이 여성의 재취업을 어렵게 만든다는 것을 제시한다. 취학 자녀의 경우, 취학 자녀로 인한 경제적 부담의 증가는 재취업 가능성을 높일 수 있지만, 이런 효과는 가구소득이 높을 경우 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 반면에 가구소득이 낮은 경우, 취학 자녀 수가 많은 여성일수록 재취업 필요성이 늘어나는 것으로 해석할 수 있다<sup>7)</sup>.

## VI. 결론

이 연구에서는 사건사 분석모형을 활용하여 한국 여성의 재취업 양상과 그것에 미치는 영향요인을 파악하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 카플란-메이어 그래프에 따르면 직장을 그만둔 후 10년 이내 여성의 재취업 가능성은 남성의 재취업 가능성에 비해 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 다른 조건이 일정할 때, 미취학 자녀가 많을수록 여성의 재취업 가능성이 줄어들고, 반대로 취학 자녀가 많을수록 여성의 재취업 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 미취학 자녀 수가 많을수록 자녀 돌봄이 더 필요하며, 취학 자녀의 경우 직접적인 가정 내 돌봄 시간이 줄어들고, 동시에 교육과 양육 비용으로 인한 경제적 부담이 상승하여 여성의 재취업으로 이어질 가능성을 보여준다. 남성의 재취업에 대한 분석 결과는 미취학과 취학 자녀 수 모두 남성의 재취업 가능성에 유의미한 결과를 보이지 않았다. 이는 돌봄과 유급 노동에 대한 성별 분업이 작동함에 따라 자녀 돌봄이 여전히 여성의 책임으로 남아있다는 것을 제시한다.

셋째, 여성의 재취업에 대한 자녀 수와 가구소득의 상호작용 분석 결과에 따르면, 가구소득은 미취학 자녀가 재취업에 미치는 영향에 대한 조절 효과를 보여주지 않지만, 취학 자녀 수가 재취업에 미치는 영향을 조절하는 것으로

7) 동일 분석을 남성 표본 대상으로 확인한 결과, 남성은 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 한편 남성의 재취업에 취학 자녀의 영향은 '취학 자녀 수' 변수에 상호작용항을 함께 넣었을 경우 유의미한 결과를 보였다. 이는 여성과 마찬가지로 가구소득이 낮은 남성은 취학 자녀가 있을 시 재취업 필요성이 늘어나는 것으로 볼 수 있다.

나타났다. 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수 간의 이런 차이는 각 연령대의 자녀가 가정에서의 돌봄 필요성과 교육 및 양육 비용이라는 면에서 여성의 재취업에 다른 영향을 주고 있을 가능성을 제시한다. 즉, 미취학 자녀가 많을 경우 돌봄 필요성의 증가는 소득과 상관없이 여성의 재취업을 어렵게 한다. 취학 자녀의 증가는 교육비와 양육비로 인한 소득의 증가를 필요로 하고, 이는 여성의 재취업 가능성을 증가시키는데, 이런 취학 자녀 수의 효과는 가구소득이 높아질수록 해당 가구의 여성 재취업에 주는 영향이 줄어든다는 것이다. 즉, 취학 자녀 수와 가구소득간 상호작용 효과는 취학 자녀 수가 여성 재취업에 미치는 영향이 경제적 차원이라는 점을 제시한다.

여성의 재취업에 대한 이 연구의 분석 결과는 세 가지 정책 방향을 제시한다. 첫째, 여성의 경력단절은 단지 취업에 대한 성별 격차뿐 아니라, 재취업에 대한 성별 격차로 인해서도 나타나며, 따라서 여성의 경제적 참여를 위한 정책은 여성의 취업뿐만 아니라, 재취업을 위한 정책 역시 필요하다는 것이다.

둘째, 여성과 남성의 재취업 요인에 대한 분석 결과, 자녀 수가 재취업에 영향을 주는 것은 여성의 재취업에만 해당하는 것으로 나타났다. 취업 이외에 재취업 역시 돌봄과 관련된 책임이 여성에게만 집중되고 있을 가능성을 보여준다. 이는 미취학 자녀를 둔 여성, 즉 우리 사회에서 경력단절을 경험하는 기혼 여성이 원하는 시점에 직장에 복귀할 수 있도록, 돌봄의 부담을 줄여주는 공공 서비스와 돌봄 비용에 대한 경제적 지원이 필요하다는 것을 보여준다.

셋째, 여성의 재취업과 관련해서 미취학 자녀 수의 증가는 소득과 상관없이 여성의 재취업 가능성을 줄였지만, 취학 자녀 수의 증가는 여성의 재취업 가능성을 늘렸고, 취학 자녀 수의 이런 효과는 가구소득이 높을수록 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 자녀의 연령에 따라 자녀 수가 여성의 재취업에 미치는 영향이 다를 수 있다는 것을 보여준다. 취학 자녀 수와 가구소득의 이런 상호작용 효과는 기존의 여성 취업에 대한 정책이 취학 연령의 차이를 고려하지 않고 주로 돌봄에 대한 경제적 비용이나 돌봄 시설을 제공하는 것에 집중됨으로써, 취학 아동을 두고 상대적으로 가구소득이 높은 여성의 재취업에는 직접적인 도움이 되지 않을 가능성을 제시한다. 따라서 경력단절 이후 여성의 재취업을 위한 정책이 취학 연령을 두고 상대적으로 가구소득이 높은 여성에게 확대되기 위해서는 경제적 지원이나 돌봄 서비스 제공 이외에 일-가족 양립 정책의 강화가 필요하다. 취학 아동의 경우 상대적으로 직접적인 돌봄 필요성은 미취학 아동의 경우보다 줄어들지만, 노동시간의 유연성이나 장기적인 노동시간을 줄이는 정책의 강화는 취학 아동을 둔 여성의 재취업을 늘리고, 여성의 경력단절을 줄이는데 기여할 수 있다.

끝으로, 여성의 재취업에 대한 이 연구 결과는 여성의 경력단절을 줄이기 위해 재취업 이전에 취업한 여성이 경력을 중단하지 않도록 하는 정책이 여전히 중요하다는 것을 제시한다. 구체적으로 이 연구 결과는 기존의 공공, 민간 돌봄 서비스를 확대하고, 육아휴직을 사용하는 데 있어 성 격차를 줄이는 것이 재취업을 위한 정책과 병행될 때 고용과 관련한 성 격차를 장기적으로 개선할 수 있다는 것을 제시한다.

여성의 재취업 요인에 대한 이 연구는 앞으로 여성 재취업과 관련해서 다음 몇 가지 방향을 제시한다. 첫째, 이 연구는 여성의 경력단절 이후 관찰기간 동안 재취업 여부를 분석하고 있지만, 경우에 따라 재취업 이후 다시 일을 그만 두고, 이후 다시 재취업하는 사례가 존재할 수 있다. 이 경우 경력단절이 반복적으로 나타나는 것인데, 앞으로 연구는 경력단절 이후 최초의 재취업 사례뿐 아니라, 장기적으로 단절과 재취업이 반복되는 사례의 경우에 영향을 주는 요인을 분석하는 연구가 필요하다.

둘째, 아동의 연령과 가구소득의 상호작용 효과를 보다 잘 이해하기 위해서는 재취업 동기에 대한 분석을 하는 것이 중요하다. 이를 위해서 다음 연구에서는 경력단절의 원인 이외에 재취업을 하는 동기와 요인에 대한 자료를 수집하고, 이를 분석하는 것이 필요하다.

## 참고문헌

- 계봉오·김영미(2014). “한국여성의 결혼, 출산 및 경제활동 참가 형태에 대한 연구”. 사회연구. 2014년 제1호. 79-113.
- 구명숙·홍상욱(2005). “기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구”. 한국가정관리학회지. 제23권 제3호. 153-167.
- 권희경(2010). “경력단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인”. 가정과삶의질연구. 제28권 제1호. 87-98.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. 산업관계연구. 제26권 제2호. 1-27.
- 김수정(2015). “누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석”. 한국여성학. 제31권 제4호. 147-180.
- 김영미·신광영(2010). “기혼여성 노동시장의 양극화와 가구소득 불평등의 변화”. 경제와사회. 2008년 봄호(통권 제77호). 79-106.
- 김정원(2021). “경력단절여성의 재취업 영향 요인에 관한 메타 분석”. 인적자원개발연구. 제24권 제1호. 55-84.
- 김정호·홍석철(2020). “보육서비스와 육아휴직 지원의 효과 비교: 출산 및 모의 노동공급을 중심으로”. 한국인구학. 제43권 제1호. 1-29.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”. 노동리뷰. 2010년 8월호. 36-50.
- 김주영·우석진(2010). 노동시장 재진입에 관한 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 제3호. 181-207.
- 김진욱(2005). “근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구 : 가사노동분담에 관한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증”. 한국사회복지학. 제57권 제3호. 51-72.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 제1호. 53-72.
- 박경숙·김영혜(2003). “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의”. 한국인구학. 제26권 제2호. 63-90.
- 박기남(2011). “20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택”. 한국여성학. 제27권 제1호. 1-39.
- 박세은·고선(2018). “자녀 연령이 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향”. 산경

- 연구논집. 제9권 제7호. 43-52.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. *한국여성학*. 제19권 제1호. 43-80.
- 서정희·박경희(2015). “비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동: 불안정 노동 지표 구성과 고용형태별 추이”. *한국사회정책*. 제22권 제4호. 7-42.
- 성재민(2019). “청년의 이직과 성과”. *노동리뷰*. 2019년 9월호. 19-31.
- 손문금(2005). “여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이 부부를 중심으로”. *한국인구학*. 제28권 제1호. 277-311.
- 신연하·이동명(2017). “경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업욕구 차이 분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제17권 제9호. 310-323.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동 참여와 경력단절”. *한국인구학*. 제41권 제2호. 117-150.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. *유라시아연구*. 제14권 제3호. 45-68.
- 이시균(2017). “경력단절 여성의 고용구조 및 고용안정성 분석”. *여성연구논총*. 제20집. 75-100.
- 장지연(2005). “여성의 경제활동과 저출산”. *보건복지포럼*. 2005년 제4호. 45-56.
- 장지연·김지경(2001). “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업 단절에 미치는 영향”. *제3회 한국노동패널 학술대회 논문집*. 365-388.
- 통계청(2022.01.30.). “경제활동인구조사”  
[https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH\\_1DA7014S\\_02&conn\\_path=I2](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1DA7014S_02&conn_path=I2)에서 2022.01.30. 인출.
- Cleves. M. A., Gould. W. W., & Gutierrez. R. G.(2004). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. Stata Corporation.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Polity.
- Jeon, S. H.(2008). The impact of lifecycle events on women's labour force transitions: A panel analysis, *Economic Record* 84, S83-S98.
- Kaplan, E. L., & Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American statistical association*, 53(282), 457-481.
- OECD Stats(2022). Employment: Labor force participation rate, by sex and age group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741>에서 2022.01.20. 인출.

Takenoshita, H.(2020). The gender wage gap in four Asian countries: Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. In Matsuda. S. (Eds.). *Low fertility in advanced Asian economies*(pp.41-59), Singapore: Springer.

Abstract

## A study on the determinants of women's reemployment

Chanung Park\*·Noeul Kim\*\*·Youly Yi\*\*\*·Giseong Kim\*\*\*\*

This research analyzed the factors on women's reemployment by the event history analysis on longitudinal data. The M-shaped curve in the employment rate of Korean women across ages shows that women's career interruptions are due to childbirth and child care. However, existing studies focus on women's exit from the labor market without examining difficulties of returning to employment. We argue that it is important to examine why women are less likely to return to an employment to understand their career interruption. We examined the factors affecting women's reemployment by the event history analysis of the Korea Labor & Income Panel Study (KLIPS) data. The results show that, comparing men and women, the effects of the number of preschool children and of school-aged children were significant only for women's reemployment. This implies that the responsibility of child care constrains women's reemployment. We also found that the number of preschool children decreases women's chances of reemployment, whereas the number of school-aged children increased it. Furthermore, the positive effect of the number of school-aged children on women's reemployment is moderated as their household income increases.

**Keywords :** reemployment, career interruption, KLIPS, number of children, household income, event history analysis

---

\* First Author: Professor, Department of Sociology, Yonsei University (chanugi@gmail.com)

\*\* Corresponding Author: Ph.D. student, Department of Sociology, Yonsei University (sunrise1516@yonsei.ac.kr)

\*\*\* Co-Author: Master student. Department of Sociology, Yonsei University (youly@yonsei.ac.kr)

\*\*\*\* Co-Author: Master student. Department of Sociology, Yonsei University (qeq0822@yonsei.ac.kr)