

## 여성근로자의 근로조건이 임신 이후 퇴직에 미치는 영향

배호중\*

### 초 록

본 연구는 '출산'이라는 생애사건에 초점을 두고 '출산을 경험한 여성 임금근로자'를 대상으로 임신 이후 노동시장에서의 이탈 양상을 살펴보았다. 임신과 출산은 경력단절의 상당한 요인으로 꼽히고 있지만 혼인이나 임신·출산과 같은 특정한 생애사건을 경험한 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상을 살펴본 연구는 그 수가 많지 않다. 이에 한국여성정책연구원의 『여성가족패널』 1차~8차(2007년~2021년) 자료를 이용해 해당 기간 중 첫 출산을 경험한 여성 임금근로자를 대상으로 출산 이후 퇴직에 대해 살펴보았다.

'첫 출산 이전 8개월'을 임신의 기준시점으로 삼아 그 당시 임금근로자였던 이들을 대상으로 임신한 여성근로자의 퇴직에 미치는 다양한 요인들을 분석해본 결과 이들의 퇴직이 가구 및 배우자의 특성이나 본인(근로자)의 특성보다는 일자리의 특성과 밀접한 관련을 맺고 있음을 알 수 있었다. 이러한 분석 결과를 통해 출산 이후 퇴직(경력단절)을 경험한 근로자에 대한 사후적 대책보다는 이를 사전적으로 막기 위한 정책의 필요성을 강조하였으며, 장시간 풀타임 고용 위주로 되어 있어 임신·출산기 여성의 선택지가 좁을 수밖에 없는 한국의 노동시장 특성과 돌봄 여건 등을 종합적으로 염두에 둔 (여성) 고용 확대를 위한 정책방향 설계의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 퇴직, 임신, 경력단절, 일·가정 양립, 여성가족패널

\* 한국여성정책연구원 부연구위원(baseball@kwidimail.re.kr)

## I. 서론

지난 2000년 이후 성/연령별 경제활동참가율의 변화추이를 살펴보면 여성의 경제활동참가율은 2000년 48.8%에서 2021년 53.3%로 4.5%p 높아진 반면 남성의 경우 같은 기간 74.4%에서 72.6%로 1.8%p 하락하였다. 여성의 경제활동참가율 증가 가운데 특히 25~29세(55.9%→75.5%, 19.6%p ↑)와 30~34세(48.9%→68.6%, 19.7%p ↑) 여성의 경제활동참가율 증가가 두드러진다(통계청, 2022a). 그럼에도 불구하고 한국 여성들이 경험하는 경력단절 문제는 좀처럼 해소되지 않은 것으로 이야기되고 있는데, 흔히 ‘M자형’ 구조로 요약할 수 있는 여성의 고용률 저점이 혼인·출산·육아 연령의 전반적 상승에 따라 조금 더 높은 연령대로 옮겨져 갔을 뿐<sup>1)</sup> 경력단절 예방, 완화를 위한 여러 가지 정책들에도 불구하고 경력단절 문제는 좀처럼 해소되지 않고 있다.

남성에 비해 여성은 생애과정에서 경제활동인구와 비경제활동인구를 오가며 지위 변동을 경험하는 경우가 많다. 특히 특정 연령대에서 여성의 경제활동참가가 현저히 낮아지는 양상은 “경력단절”로 통칭되며, 주로 결혼이나 임신·출산 등의 생애사건과 육아책임 등 성역할로 인해 노동시장을 이탈하는 현상으로 설명된다(국미애, 2018).

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(배호중·김정욱, 2020: 94).

경력단절문제에 대한 심각성을 인식하고 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』 제정(2008년<sup>2)</sup>), 「경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획」 수립(5년 주기) 등 경력단절 문제를 완화·해결하기 위한 전방위적 노력들이 구체화되고 있다. 그러한 노력의 일환으로 경력단절 여성의 규모나 특징을 보다 정확히 파악하기 위해 2013년부터 ‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’가 매3년마

1) 실제로 2012년까지는 연령대별 여성고용률을 살펴보았을 때 ‘30~34세(35~39세)’의 양상을 보였으나 이후에는 ‘30~34세>35~39세’의 양상을 보이며, 그 차이도 점차 커지고 있다.

2) 해당법은 2021년 12월 전부개정을 통해 『여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법』으로 명칭이 바뀌었고, 정책 범위 또한 기존의 ‘경력단절 여성 등의 경제활동 촉진’에서 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방’으로 대폭 확대되었다.

다 진행되고 있기도 하다.

‘경력단절여성 등의 경제활동실태조사’를 통해 경력단절과 관련해 이전과는 비교할 수 없을 정도로 풍부한 정보를 얻게 되었으며, 해당 조사자료를 바탕으로 한 연구도 활발히 진행되고 있다. 경력단절에 대한 대규모의 통계조사를 통해 보다 정확하고 구체적인 실태를 파악하고 시간의 흐름에 따른 변화까지도 함께 살핀다는 것은 정책발굴의 실효성을 높이는데 상당한 도움이 될 것이라는 데 이견이 없을 것이다. 다만 『여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법』 제2조를 통해 정의된 “경력단절여성등”이 ‘가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’ 또는 ‘나. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의(국가법령정보센터, 2022)되어 있는 만큼 경력단절이 보다 세부적으로 어떠한 생애사건과 관련을 갖고 어떠한 양상을 보이면서 노동시장에서 이탈하고 있는지에 대해서 살펴보는 시도는 많지 않다.

혼인·임신·출산·육아·돌봄 등으로 인한 전체적인 경력단절 경험을 살피는 것도 충분한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 이러한 시도와 함께 혼인, 임신, 출산 등 각각의 생애사건에 따른 퇴직 양상을 살피는 것도 정책수립 과정에서 참고자료로 활용할 수 있을 것으로 기대된다. 특히 ‘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 진행되는 경우가 많은데(배호중·김정옥, 2020) 각종 경험여부는 누적적으로 쌓이는 만큼 연령이 높을수록 경력단절 경험의 가능성이 높아질 수 있으며, 경력단절을 막기 위한 다양한 제도들이 발전·시행되고 있는 만큼 자료분석 활용에서 연령대 등에 따라서 의도치 않은 구조적 차이가 담겨질 수 있다.

혼인·임신·출산·육아·돌봄 등이 우리가 살아가면서 흔히 경험할 수 있는 일들인 만큼 어떠한 사유에서든 그와 같은 생애사건들로 인해 원치 않게 일자리를 그만두게 되는 원인이 되어서는 안된다. 혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄 중 그 어떤 사유로 인한 경력단절도 결코 가벼운 문제인 것은 아니지만 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)고 지적된 만큼 경력단절에 대해 보다 세밀한 접근도 의미를 가질 수 있을 것으로 판단된다. 이에 본 연구에서는 ‘임신과 출산’에 주목하여 출산을 전후한 시기 여성근로자의 퇴직에 대해 살펴보고자 한다<sup>3)</sup>.

임신과 출산은 생애초기 단계에서 일어나는 만큼 이로 인해 경력단절이 생겨나게 된다면 해당 개인의 생애전반에 걸쳐 상당히 부정적인 영향이 일어나는 것일 가능성이 크다. 임신·출산으로 인한 부정적 영향(경력단절)의 가능성은 임신과 출산을 기피하게 만드는 상당한 요인이 될 수 있으며, 현재 우리사회가 직면하고 있는 저출생 현상 또한 임신·출산에 따른 불이익이 상당한 몫을 차지할 것임을 어렵지 않게 짐작할 수 있다. 「2021년 지역별고용조사」에 따르면 145만명에 달하는 경력단절여성 중 임신·출산을 경력단절 사유로 꼽은 비율은 22.1%(32만명)에 달하고 있는데(통계청, 2021a) 이는 결코 간과할 수 없는 수치일 것이다.

이를 염두에 두고 본 연구에서는 ‘임신·출산’에 초점을 두고 출산을 전후한 시기 근로자들의 조건에 따라 노동시장 이탈 양상에 어떠한 차이가 있는지를 분석해보고자 한다. 구체적으로는 「여성가족패널」 자료를 이용해 ‘첫 자녀의 출생일 이전 8개월(=첫째아 생일-8개월)’ 시점에서 임금근로자였던 여성을 대상으로 이후 시간의 흐름에 따라 노동시장 이탈 양상을 분석해보고자 한다. 기준시점을 삼은 첫 자녀의 출생일 이전 8개월 시점에서의 본인의 특성을 비롯해 배우자 및 가구의 특성 그리고 일자리 특성을 함께 고려한 통계적 분석방법을 통해 어떤 특성을 지닌 이들이 언제 노동시장에서 이탈하게 되는지와 함께 출산 이전에 노동시장에서 이탈하는지에 대해 살펴보고 분석결과를 바탕으로 함의를 도출하게 될 것이다.

3) 물론 혼인·임신·출산 등을 이유로 하는 해고는 법적으로 금지되어 있고, 본 연구에서 이용한 「여성가족패널」 조사를 비롯한 대규모의 통계조사에서 임신·출산 때문에 노동시장에서 이탈하게 되었음을 살펴볼 수는 없어 임신 또는 출산으로 인한 경력단절의 완전한 인과성을 이야기할 수는 없다. 다만 후술할 몇 가지 조건들을 통해 (첫)자녀 출산 전후로 한 퇴직 양상에 대해 살펴보고 이를 바탕으로 임신 이후 여성근로자의 노동시장 이탈에 대해 논의해보고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 1. 이론적 배경: 여성 노동공급의 생애주기별 특징<sup>4)</sup>

사람들의 일반적인 경향은 어떤 특정 시점, 즉 X라는 삶에 대한 선택은 그것으로부터 얻는 편익이 그 삶으로 인한 비용이나 대가보다도 커야한다는 점이다(김상대·장유미, 2009: 63). 만일 비자발적 퇴직 등의 경우가 아니라면 노동시장 진입이나 이탈, 유지 등도 이와 같은 원리를 통해 설명해볼 수 있는데 노동시장에 있던 여성은 임신 이후 예상되는 비용이 노동시장을 유지했을 때 편익에 비해 클 것이라고 판단할 경우 노동시장에서의 이탈을 선택하게 될 것이다.

마찬가지로 임신·출산을 계획하고 있거나 임박한 여성의 경우 출산 이후 자녀의 양육에 이르기까지 예상되는 상황들을 다각적으로 검토하여 예상되는 수익과 비용을 따져본 후 노동시장 유지, 이탈 등을 결정할 가능성이 높다. 이와 같은 기본원리에 비추어보면 임신·출산에 따른 비용을 낮추거나 편익을 높이는 정책이나 여건들은 여성의 노동시장 이탈을 막는데 기여할 것이며, 반대로 임신·출산에 따른 비용이 크거나 편익을 낮추는 요인들은 노동시장 이탈을 이끄는 방향으로 작용하게 될 것이다.

아울러 임신·출산에 따른 비용이나 편익과 관련이 있는 요인들은 노동시장 유지/이탈 그 자체의 결정에만 영향을 미칠 뿐만 아니라 해당 결정의 시기를 촉진 또는 연기시키는데 영향을 미칠 것이 분명하다. 따라서 (비자발적인 퇴직이 없다고 가정하면) 임신·출산을 경험한 여성들은 예상되는 여러 가지 대안들을 고려하여 효용이 극대화(또는 비용이 최소화)되는 시점에 퇴직을 결정하게 될 것이고 이러한 측면에서 본다면 퇴직 시점이나 양상을 살피는 것도 의미 있는 시도가 될 수 있을 것이다.

이와 같은 개인적 측면 외에 한국의 (여성) 노동공급의 특징과 결부시켜 임신·출산 시기를 살펴보면 이미 널리 알려진 바와 같이 여성의 연령대에 따른 'M자형 패턴'이 확연하게 나타난다. 여성의 경제활동은 남성과 달리 가족 혹은 가구에 의해 직접적으로 영향을 받게 되는데 출산, 자녀양육, 가사노동 등이 그러한 경우에 해당한다. 따라서 이러한 필요가 집중되는 시기에는 경제활동과 병행하기 곤란한 경우도 발생할 수 있으며, 이 때문에 결혼 초기 자녀를 출산하고 부모의 직접적인 돌봄이 요구되는 연령대에서 여성의 참가율이 급격

4) 이에 대해서는 한국여성경제학회(2012) pp.101~111에 보다 상세히 설명되어 있다.

하게 낮아지는 현상이 나타나고 있다(한국여성경제학회, 2012: 91).

자녀양육의 부담이 집중되는 시기에 주로 여성들이 시장노동을 줄이거나 이탈하고 가사나 돌봄활동에 더 많은 시간을 할애하게 되는 것은 전세계적으로 보편적인 현상이다. 그렇지만 한국의 경우 생애단계 또는 연령대별로 나누어 성별 고용률 등을 살펴보았을 때 그 어떤 국가보다 가족의 필요(돌봄이나 가사 등)에 민감하게 영향을 받는 것으로 나타나는데 이런 현상의 원인을 노동시장의 구조적 특성에서 찾기도 한다(황수경, 2010).

‘미혼’, ‘자녀가 없는 젊은 부부’, ‘미취학 자녀를 둔 부부’, ‘청소년 자녀를 둔 부부’, ‘중년부부’, ‘고령 부부’ 등과 같이 가구를 생애주기별로 유형화하여 각 단계별로 부부의 시장노동시간, 고용률, 취업근로자의 근로시간 등을 살펴보면 몇 가지 국가유형으로 구분해볼 수 있다(EU, 2006; Anxo et al., 2007; 황수경, 2010; 한국여성경제학회, 2012). 그러한 분석틀에 따라 ①보편화된 2인소득자형(스웨덴), 여성 파트타임형(네덜란드, 영국, 독일), ③약한 남성부양자형(프랑스), ④플타임-이탈 양자택일형(스페인, 이탈리아), ⑤시장주의적 2인 소득자형(미국, 캐나다)과 같은 다섯 가지 유형으로 구분하기도 한다. 한국의 경우 장시간 플타임 고용 위주도 되어 있고, 이로 인해 돌봄이나 가사 부담이 집중되는 시기에 노동시장에서 이탈을 강요받는다는 점에서 ‘플타임-이탈 양자택일형’에 가까우면서도 자녀양육기가 지나면서 여성의 고용률이 부분적으로 회복되고 있다는 점에서는 ‘약한 남성부양자형’과도 상당히 유사하다고 볼 수 있다(한국여성경제학회, 2012: 108).

이러한 논의는 한국의 실정에 맞는 구체적인 정책 대안을 제시하는데 유용한 참고자료가 될 수 있을 것이며, 생애단계별로 보다 촘촘히 여성의 노동시장진/출입을 살펴보는 것도 상당히 의미있는 연구가 될 수 있음을 다시 한 번 확인시켜주는 논의라 할 수 있다. 임신·출산에 따른 퇴직 결정은 향후 예상되는 비용이나 효용 등까지도 동시에 염두에 두고 그러한 결정의 시점에 대한 고민까지도 함께 이루어지는 동태적인 결정이라는 점을 고려할 때 임신·출산 시기 여성의 퇴직 시점이나 양상을 살펴보는 것은 임신·출산으로 인한 불확실성을 줄여 주고 자녀양육에 대한 기회비용과 시간비용을 낮추는 정책적 지원을 통해 여성의 노동시장 참여와 출산율 제고라는 정책 목표를 동시에 달성할 수 있는 가능성을 제시하는 방안을 찾는 데도 도움이 될 것이다.

## 2. 선행연구 검토

앞서 언급한 바와 같이 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』을 제정한지도 10년 이상이 지났을 만큼 우리사회가 경력단절을 중요한 사회문제로 인식하고 이를 줄여나가기 위한 다양한 정책들을 이어오고 있는 만큼 경력단절을 둘러싼 연구 또한 비교적 풍부하게 진행되어 왔다. 혼인·임신·출산·육아와 가족돌봄 등을 사유로 한 노동시장 이탈인 ‘경력단절’의 원인들에 연구들에 따르면 크게 인구사회학적 요인, 가족관련 요인, 노동시장 요인을 이야기한 경우가 많다.

먼저 경력단절에 영향을 주는 인구사회학적 요인으로는 연령과 교육수준이 대부분의 연구에서 포함되고 있는데 연령의 경우 연령이 높을수록 경력단절의 가능성이 높다는 연구 결과(이유진, 2014; 은기수, 2018)와 반대로 연령이 높을수록 노동시장 이탈의 가능성이 낮다는 결과(박찬웅·조선미·김노을, 2018), 그리고 연령의 유의한 영향이 없다는 결과(김지경, 2003; 김진옥, 2008; 이진경·옥선화, 2009) 등 이용자료나 분석방법, 시기 등에 따라 다른 결과들이 존재한다. 교육수준의 경우에도 고학력일수록 경력단절의 가능성이 높다는 결과(김영옥, 2002; 박수미, 2002; Cha, 2010)와 교육수준이 높을수록 경력유지 가능성이 높다는 연구(Gerber & Perelli-Harris, 2012; Hofferth & Curtin, 2006)도 있다.

가족과 관련한 요인으로는 배우자 특성이나 가구의 소득 등이 이야기되는 경우가 많다. 그 중 가구소득의 영향 역시 일관되지 않은 결과들이 나타나고 있는데, 가구소득이 높을수록 여성의 노동시장 이탈이 높아진다는 결과(곽현주·최은영, 2015)와 가구소득 및 배우자 소득의 유의미한 영향이 없다는 결과(장지연·김지경, 2001; 김지경, 2003; 이진경·옥선화, 2009)가 있다(허수연, 2020: 201에서 재인용).

노동시장 특성과 관련해서는 임금이 높을수록 경력단절의 가능성이 낮다고 제시된 경우가 많다(장지연·김지경, 2001; 이진경·옥선화, 2009; 박찬웅·조선미·김노을, 2018). 또한 정규직 또는 규모가 큰 사업체에서 근무할수록 경력단절의 가능성이 낮게 나타나(국미애, 2018; 박찬웅·조선미·김노을, 2018) 양호한 일자리에 있던 이들의 경우 경력단절의 가능성이 상대적으로 낮을 것임을 짐작할 수 있다.

여성의 경력단절 요인을 둘러싼 다수의 연구에서 주목하는 것이 모성보호제도(출산전후휴가제도와 육아휴직제도 등)인데 이 또한 여성의 경력단절에 대해 일관되지 않은 결과를 보여주고 있다(박찬웅·조선미·김노을, 2018). 강효

진(2006)은 출산 및 육아휴직 보장의 확대가 여성의 경력지속에 기여하지 못했거나 오히려 부정적인 영향을 미쳤음을 밝혔고 김진옥(2008)과 이수영(2009)은 출산전후휴가를 사용한 여성근로자를 대상으로 분석한 결과 육아휴직을 사용할 경우 오히려 고용이 지속되지 못한다는 결과를 제시하였다. 반면 이진경·옥선화(2009)는 직장 내 이용가능한 가족친화제도가 많을수록 기혼여성이 취업을 중단할 확률이 낮아졌음을, 조동훈(2016)과 박찬웅·조선미·김노을(2018)은 사업체에 출산전후휴가나 육아휴직제도가 있거나 휴가의 사용이 용이한 경우 여성의 경력단절이 낮아진다는 긍정적 효과를 보고하였다(허수연, 2020: 202에서 재인용).

이와 같은 상이한 결과들은 연구시기의 차이나 분석자료의 구조적 특성에서 발생했을 가능성도 존재한다. 휴가제도의 효과성의 예를 들면, 한국의 휴가제도는 빠르게 확대되어 왔고 휴가 사용자 역시 최근 눈에 띄게 증가한 만큼 연구의 시기나 분석대상자의 연령대에 따라 서로 다른 결과가 나타날 수 있다(허수연, 2020). 이와 함께 경력단절이 여러 가지 생애사건으로 인해 한 번이라도 노동시장 이탈을 경험한 경우를 이야기하는 만큼 연령이 높을수록 경력단절 경험의 가능성도 동시에 높아진다는 구조적인 가능성을 내포하고 있어 연령이나 모성보호제도 등의 효과성에 대한 정확한 분석에 한계가 따를 수 있다.

혼인, 임신, 출산, 육아 등 각각의 경력단절 사유들은 생애과정의 연속선상에서 서로 밀접하게 연결된 경우가 많고 각 사유의 기준시점이나 기간 등을 엄밀하게 구분하기 어려운 경우도 많다. 그렇지만 각각의 생애사건들에 따라 이용할 수 있는 휴가제도 등이 달리 설계되어 있고 시기에 따라 사용기간이나 적용범위 등이 비교적 크게 변화되어 왔다. 또한 각 사건에 대해 경력유지를 둘러싼 결정과정에서의 체감도도 충분히 다르게 다가올 수 있다. 이에 각각의 생애사건들에 따른 노동시장 이탈 양상을 살펴보는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다. 경력단절 문제의 해결을 위한 정책이 보다 실효성을 갖기 위해서는 이에 관한 구체적이고 다각적인 측면에서의 연구성과를 바탕으로 한 정책설계가 필요한데 이러한 정책효과 반감의 주된 원인 중에는 경력단절에 관한 구체적인 연구성과의 부족도 한 원인으로 지목(한운옥·이영민, 2019)되기도 한다.

이에 본 연구에서는 여성의 퇴직을 야기하는 요인들 중 중요한 축으로 꼽히는 임신·출산에 주목하여 임신 당시 임금근로자였던 이들의 임신 이후 퇴직에 대해서 살피고자 한다. 시간의 변화에 따른 변화양상을 추적하고자 설계된 패널자료를 이용해 임신 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상을 분석해보고 그 양상이 개인 및 가구의 특성에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하게 될 것이다.



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 분석자료

본 연구는 무자녀 상태에 있던 여성 임금근로자를 대상으로 ‘임신(출산)’이라는 생애사건을 경험한 후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상을 살피는 것을 목적으로 하고 있다. 이를 위해 한국여성정책연구원<sup>5)</sup>에서 제공하는 ‘여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families: KLoWF)’ 자료를 이용하여 임신 당시 임금근로자였던 여성의 인적특성 및 일자리 특성 뿐만 아니라 배우자와 가구의 특성들까지 함께 고려하여 각각의 요인들이 첫 자녀 출산 무렵의 여성근로자의 퇴직가능성과 어떠한 연관성을 가지고 있는지를 다각적으로 살펴보았다.

KLoWF는 2007년을 기준으로 대표성을 갖춘 전국 9,068가구를 추출하여 가구 내 만 19세부터 64세 여성 9,997명의 표본에 대해 이들의 가족, 일, 일상생활의 3가지 주요영역을 바탕으로 여성의 경제활동, 가족실태, 가족가치관, 건강 등에 관해 추적 조사한 자료이다. 1차년도(2007년)와 2차년도(2008년) 조사는 1년 주기, 이후부터는 격년마다 본조사를 실시하고 있으며 2022년 7월을 기준으로 8차년도까지의 자료가 공표되었다(한국여성정책연구원, 2022).

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 자연스럽게 녹아들어 있으며, 취업이나 이직(移職), 퇴직 등 직업경로에 대해서도 회고에 의한 일회성 조사자료에 비해서 정확하고 자세하게 알 수 있다는 장점이 있다(배호중·김정옥, 2020). 이러한 장점을 살려 본 연구에서는 회고자료를 통해서가 아니라 KLoWF가 시작된 이후 첫 출산을 경험한 표본<sup>5)</sup>을 대상으로 분석을 위한 임신기준일을 설정하고 해당 시점 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상에 대해 분석해보고자 하였다.

5) 패널자료가 시작된 이후에 출산한 이들만 대상으로 분석을 실시할 경우 분석대상 표본의 수가 적다는 단점을 가진다. 대신 회고에 의한 응답에 비해 자료의 정확성이 높으며, 상대적으로 비슷한 시기에 출산을 경험한 이들인 만큼 분석대상 표본의 연령 등에 따른 경기변동이나 사회문화의 변화 등의 영향을 덜 받는다는 장점을 가진다. 또한 한국의 경우 모성보호제도가 빠르게 변화(확대)되어 왔는데 그에 대한 차이의 영향도 상대적으로 덜하다는 장점을 지닌다. 이에 본 연구에서는 회고자료가 아니라 KLoWF 시작 이후 첫 출산을 경험한 표본을 대상으로 연구를 진행하였다.

## 2. 변수구성

### 1) 종속변수: 임신한 여성근로자의 퇴직확률, 출산 전 퇴직 여부

본 연구의 첫 번째 종속변수는 취업상태에 있던 임금근로자의 퇴직확률이 다. 퇴직확률은 퇴직이라는 ‘사건(event)의 발생여부’와 ‘본 연구에서의 임신 기준시점 이후 퇴직까지의 기간(이행기간)’의 두 가지 측면을 동시에 고려하여 분석이 이루어지게 된다.

기간을 이야기하기 위해서는 분명한 시작시점과 종료시점이 존재해야 하는데 ‘퇴직’의 경우 퇴직일이라는 명확한 종료시점(=사건의 발생시점)이 존재하지만 임신의 경우 분석을 위한 기준일 설정에 추가적인 고민이 이루어질 필요가 있다. ‘첫출산’을 기준으로 살펴볼 경우에는 KLoWF에서 가구원의 생일에 대해서도 조사가 이루어지는 만큼 첫째아의 생년월일을 기준으로 삼아 분석을 실시하면 되지만 임신 이후 출산이 일어나기 전의 기간 동안에도 임신·출산을 이유로 한 퇴직이 어느 정도는 일어나고 있을 것이다. 따라서 출산일을 기준으로 출산 이후의 퇴직양상을 살펴볼 경우 출산 이전에 퇴직한 근로자들을 제외한 채 분석이 이루어지게 된다는 문제점을 안게 된다.

이를 염두에 두고 본 연구는 ‘임신’ 이후의 퇴직 양상을 살피고자 하는데 앞서 언급한 바와 같이 개인별로 임신사실을 인지하는 시점이나 임신기간 등이 다르므로 패널자료를 통해서는 개인별로 정확한 ‘임신의 기준 시점’을 식별해 내기는 불가능한 일이라 할 수 있다. 따라서 개인별로 비교가능성이 높은 합당한 시점을 임신 시점으로 정하는 것이 분석의 타당성을 높이는 길이라 할 수 있는데 본 연구에서는 ‘첫 자녀 출생일 이전 8개월(=첫 출산일-8개월)’<sup>6)</sup>을 임신의 기준시점으로 삼아 해당시점에서 근로를 하고 있던 여성을 대상으로 분

6) ‘첫 자녀의 출생일 이전 8개월 시점’이 임신의 기준시점으로 삼은 것은 과학적으로 엄밀한 기준을 따른 것은 아니다. 개인별로 임신사실을 인지하는 시점이나 임신기간 등이 다르므로 본 연구와 같은 2차자료를 활용한 통계적 분석 과정에서 특정 시점을 꼬집어 임신의 기준시점이라고 단정 지을 수는 없을 것이다. 다만 출산 전 지나치게 이른 시점을 임신 기준 시점으로 삼을 경우 임신·출산에 따른 경력단절이라고 추론하기에는 거리가 있을 것이며, 출산에 임박한 시점을 기준 시점으로 삼을 경우 임신 초기에 노동시장을 이탈한 이들을 제외하고 분석한 결과를 얻을 수 있을 것이다. 임신기간은 266일(차별된 임신 정보, 2022)이므로 임신사실에 대한 인지기간 등을 염두에 두고 ‘첫 자녀의 출생일 이전 8개월 시점’을 임신의 기준시점으로 삼았다. 이러한 기준이 아닌 ‘첫 자녀의 출생일 이전 7개월’ 또는 ‘첫 자녀의 출생일 이전 6개월’ 등의 기준으로 분석을 해도 분석결과는 후술할 결과들과 대동소이하였다. 다만 이 경우, 출산 전 7~8개월 무렵에 그만둔 이들이 분석대상에서 제외되어 분석대상 표본의 수가 약간 줄어들게 된다.

석을 분석을 진행)하였다.

‘퇴직이라는 사건의 발생여부’는 이직(移職)과 구분하기 위해 직업력 자료에서 근로 시작일과 종료일 자료를 통해 3개월 이상 비취업 상태에 있게 된 경우에 퇴직이 발생한 것으로 간주하였으며, 퇴직이 발생하면 ‘1’, 계속 노동 시장에 있을 경우에는 ‘0’으로 처리하였다. ‘임신 기준 시점 이후 퇴직까지의 기간’은 퇴직이 일어난 이들의 경우 퇴직일에서 임신 기준시점을 뺀 기간을 월(月) 단위로 계상하였고, 최종 조사시점까지 근로를 계속하고 있는 이들에 대해서는 우측절단된(right-censored) 자료임을 나타내는 더미변수를 생성한 후 최종조사일에서 임신 기준시점을 뺀 기간을 계상하여 분석에 활용하였다.

이와 함께 본 연구에서는 출산 전 퇴직 여부에 대해서도 살펴보고자 하였는데 첫째아의 출산일(=첫째아의 생일) 이후까지 조사가 이루어진 이들을 대상으로 출산 전에 일자리를 그만 둔 경우를 ‘1’, 그렇지 않은 경우를 ‘0’으로 설정하여 이에 대해 분석을 실시하기도 하였다.

## 2) 설명변수

임신한 여성근로자의 퇴직은 여러 요인들과 관련이 있을 것이다. 임신당사자(본인)의 특성은 물론 일자리 특성도 관련을 가질 것이며, 배우자나 가구의 특성 또한 영향을 미칠 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 크게 임신 기준시점에서의 가구 및 배우자 특성, 본인특성 그리고 일자리 특성으로 나누어 각각 여러 가지 세부요인들을 설정하여 분석을 진행하였다.

가구 및 배우자 특성을 나타내는 변수로는 지역이나 주거 점유형태, 소득수준 등에 따라 에 따라 자녀 출산 양상에 차이가 있음을 이야기하는 논의들(예컨대 통계청(2021b) 등)을 염두에 두고 임신·출산에 따른 노동시장 이탈 또한 그와 같은 경제사회적 요인들에 따라 상당한 차이가 있을 것으로 판단하여 가구소재지, 자가보유 여부를 고려하였고, 배우자의 소득수준과 교육수준도 함께 모형에 포함시켰다. 본인의 특성과 관련해서는 혼인후 경과기간과 연령, 교육수준을 고려하였다. 이와 함께 5점척도로 측정한 주관적 건강상태도 염두에 두고 분석이 이루어졌다.

임신 당시의 일자리 특성 또한 향후 퇴직에 대한 결정에 영향을 미칠 것임이 분명한데 일자리와 관련한 특성으로는 근속기간과 통근시간, 근로시간을 모형에 포함하였다. 그밖에 자녀출산 이후에 육아휴직이 제공된다면 임신·출

7) 이 경우 임신을 하였으나 출산이 이루어지지 않은 이들(사산 등)의 경우 분석에서 제외된다는 한계를 가진다.

산에 대한 부담이 줄어들고 근속에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높는데 이와 같은 가능성을 확인해보고자 육아휴직 제공여부에 대해서도 함께 고려<sup>8)</sup>하였고, 사업체의 규모나 임금수준도 동시에 포함하는 모형을 설정하였다.

소득의 경우 KLoWF 각각의 코호트에서 수집된 응답값에 대해 소비자물가지수로 실질화(2020=100)한 금액을 활용하였으며, 실질화 한 임금액이나 통근시간 등은 정규분포의 형태에 가깝게 하여 분석하고자 자연로그를 취한 값을 분석에 이용하였다. 일자리 특성 중 임금수준의 경우 (연속형의) 로그를 취한 값을 통해 분석(=모형 I)하였으며, 임금을 4가지 범주로 나누어 각각을 구분짓는 더미변수를 통한 분석(=모형 II)을 통해 살펴보기도 하였다.

### 3. 분석방법

임신 당시 취업상태이던 여성근로자들은 시간이 지남에 따라 퇴직하는 이들도 생겨나게 될 것이 있다. 개인의 특성은 물론 그가 속한 가구의 특성이나 일자리의 특성 그리고 배우자의 특성에 따라 퇴직가능성에 차이가 있을 것이며, 퇴직의 시점 또한 달리 나타날 가능성이 높다. 본 연구에서 설정한 임신 기준시점 이후 여성근로자의 퇴직 양상이나 퇴직시점에 대한 분석이 이루어진다면 임신·출산에 따른 여성의 경력단절 문제 완화를 위한 정책발굴에 참고자료로 활용할 수 있을 것이다.

이를 염두에 두고 앞선 종속변수에 대한 설명에서 제시한 바와 퇴직이라는 ‘사건의 발생여부’와 ‘임신 기준시점 이후 퇴직까지의 기간(이행기간)’의 두 측면을 동시에 고려한 퇴직확률에 대해 살펴보려고 하였다. 이를 위해 기간에 대한 분석에 자주 이용되는 분석방법인 생존분석(survival analysis)을 실시하였다.

우선 임신한 여성근로자들의 퇴직에 대한 생존자 함수(survivor function)를 살펴보기 위해 Kaplan-Meier 방법으로 임신 기준시점 이후 시간의 흐름에 따른 퇴직의 발생양상을 살펴보았다. 이 방법은 ‘사건의 발생’에 대해서 계산을 실행하게 되는데, 그러한 계산에는 승법극한(product-limit) 추정 방식을 사용한다. 이는 상태의 변화가 해당 측정 시점( $t$ )을 지나 일어날 확률을 의미하는 것으로 생존자 함수는 아래와 같이 계산되는데(한준, 2005; 오지혜·임

8) 일자리의 특성을 나타낼 때 매우 중요한 변수가 정규직 여부라 할 수 있다. 이처럼 중요한 정규직 여부 변수는 ‘육아휴직 제공여부’ 변수와도 상당히 밀접한 관련(유사한 양상)이 있는 것으로 판단된다. 출산과 관련한 분석인 만큼 본 연구에서는 ‘육아휴직 제공여부’ 변수를 더욱 중요하게 생각해 정규직 여부 대신 해당 변수를 포함하여 분석을 진행하였다.

정재, 2016에서 재인용) 본 연구에서는 퇴직이 발생한 경우 사건이 발생한 것으로 간주되며, ‘임신 기준시점으로부터 퇴직까지의 기간(개월)’이 생존기간이 된다.

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

(단,  $E_l$ : 시점  $\tau_l$ 에 사건을 경험하는 경우의 수,  $R_l$ : 시점  $\tau_l$ 에 위험집합에 속해있던 경우의 수)

이와 같은 K-M 추정방법은 몇 개의 계층(strata)별로 사건 발생의 양상 차이를 직관적으로 살펴볼 수 있다는 장점은 있으나 다른 요인들을 통제하여 살펴지는 못한다는 분명한 한계가 있다. 이와 같은 한계를 극복하기 위한 방법으로 콕스 비례위험 모형(Cox proportional hazard model)을 사용할 수 있는데 이는 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 분석의 대상이 되는 위험함수(hazard function)는 특정한 관찰시점( $t$ )에서 분석하고자 하는 사건이 발생할 확률을 의미한다. 위험함수( $h(t)$ )는 분석하고자 하는 사건( $T$ )이 관찰시점( $t$ )까지 일어나지 않았다는 조건하에서, 분석의 대상이 되는 사건이 해당 시점( $t$ )에서 발생할 조건부 순간탈출확률이 된다(김양진, 2013). 콕스 비례위험 모형에서는 사건발생확률에 대한 특정의 분포를 가정하지 않고도 사건의 발생위험(hazard)에 미치는 영향을 추정할 수 있다는 장점이 있다(박재빈, 2006).

콕스 비례위험 모형에서  $h_0(t)$ 는 기본위험(baseline hazard)을 나타내며, 이는 독립변수의 값이 0일 때( $X=0$ ), 시점  $t$ 에 사건이 일어날 조건부확률을 의미하는데 일반적으로 개별변수들( $x_i$ )의 생존회귀계수( $\beta_i$ )는 다중회귀분석의 회귀계수와 유사하게 해석이 가능한 형태가 된다. 즉 개별변수( $x_i$ )의 생존회귀계수( $\beta_i$ )가 (+)의 값을 가지면 해당 변수의 값이 증가함에 따라 사건의 발생 가능성이 증가함을 의미하고, (-)의 값을 가질 경우 해당 변수의 증가에 따라 사건의 발생확률은 감소함을 뜻하게 된다(박재빈, 2006).

위와 같은 방법을 통해 임신 이후 시간의 흐름에 따른 퇴직확률에 대한 분석하였다<sup>9)</sup>. 이와 함께 본 연구에서는 출산 전 퇴직 여부에 대해서도 살펴보았

9) 노동시장에서의 이탈은 개인의 생애사건에서 상당히 중요한 사건이라 할 수 있으며, 특히 여성의 경력단절 문제가 상당한 것으로 알려진 한국에서 노동시장 이탈이 아닌 지속(노동

는데 이는 이항변수( $=1/0$ )를 분석하는데 널리 쓰이는 분석방법인 로짓분석(Logistic Regression)을 통해 분석을 진행하였다.

## IV. 여성근로자의 임신 이후 퇴직 양상 분석

### 1. 기술통계분석

여성근로자의 임신의 기준시점으로 간주한 시점 이후 퇴직까지의 기간에 대한 분석에 이용한 변수에 대한 간략한 설명과 함께 각각의 변수에 대한 기술통계 값은 <표 1>에 제시하였다. KLoWF 1차~8차년도 자료에서 (첫)출산을 경험한 여성임금근로자는 245명<sup>10)</sup>이었는데, 이들의 직업력자료 및 가구번호를 함께 이용해 퇴직 정보와 함께 배우자 및 가구정보를 결합해 분석을 진행하였다. 설명변수들은 임신으로 간주한 시점을 기준으로 도출하였으며, 금액과 관련한 변수의 경우 해당시점의 소비자 물가지수(2020년=100)로 실질화하여 사용하였다.

분석대상 245명 중 3/4에 달하는 75.1%는 임신 이후 퇴직을 경험한 것으로 나타났으며, 노동시장에서 이탈한 이들의 ‘임신기준시점~퇴직까지의 기간’은 평균 25.8개월(약 2.15년)로, 이들은 출산을 기준으로 했을 때는 17.8개월(약 1.57년)이 지난 시점에서 일을 그만둔 것으로 나타났다. 이와 함께 분석대상자 10명 중 4명 가까이(38.9%)는 출산 전에 노동시장을 이탈한 것으로 분석되었다.

---

시장 잔류)을 살펴보는 것 또한 중요한 접근방식이 될 수 있다. 다만, 잔류에 비해 이탈이 자료를 통한 측정이 분명하고 그에 따른 충격이나 사회적 문제도 노동시장 이탈이 더욱 분명한 것 같아 본 연구에서는 임신·출산 시기의 노동시장 잔류가 아닌 이탈을 중심으로 분석을 실시하였다.

- 10) 「여성가족패널」은 전국 9,608가구(1차년도 기준)에 속해 있는 만 19~64세 여성을 대상으로 조사가 진행되고 있다. 해당자료를 불구하고 본 연구는 단지 245명을 분석 대상으로 삼고 있어 해당 자료를 선택하여 분석을 실시한 이유에 대한 의구심이 생길 수 있다. 그렇지만 회고를 통해서가 아니라 연속된 조사를 통해 임신·출산을 경험한 이들을 살필 수 있는 자료가 많지 않음을 감안한다면 선택의 폭은 몇 가지 패널자료(예컨대 「한국노동패널」, 「한국복지패널」 등)로 줄어 들 수 있다. 그중 KLoWF는 여성을 대상으로 한 조사인 만큼 가장 많은 수의 임신·출산을 경험한 이들을 통계자료로 살필 수 있으며, 그러한 경험과 함께 일자리와 관련한 비교적 상세한 정보도 함께 확인할 수 있어 KLoWF를 선택하여 분석을 진행하였다.

임신 당시 가구 및 배우자의 특성을 살펴보면 13.9%는 서울에 살고 있었고, 광역시에 거주 중이라는 비율은 37.6%였다. 절반을 웃도는 55.9%는 자가를 보유하고 있었으며, 배우자의 월평균 소득액은 302만원 수준이었다. 배우자의 교육수준은 대졸이 62.5%로 가장 많았고, 전문대졸(18.0%), 고졸 이하(13.9%)가 뒤를 이었다

임신 기준시점에서의 본인 특성을 살펴보면 16.4개월 전에 혼인을 하였으며, 연령은 평균 33.3세였다. 이들의 교육수준 또한 대졸이 43.7%로 가장 많았으나 배우자에 비해 그 비중이 낮았으며, 전문대졸과 고졸 이하가 각각 31.4%와 14.7%를 차지하였다. 5점척도로 측정한 주관적 건강상태는 평균 3.9점으로 좋다(=4점)에 근접한 수준이었다.

임신 당시의 일자리 특성을 살펴보면 평균 4.6년간 근무하고 있었으며, 통근시간은 평균 51분가량 소요되는 것으로 나타났다. 주당 근로시간은 평균 41.5시간이었고, 육아휴직이 제공된다고 응답한 비율은 36.3%였다. 재직 중인 사업체 규모를 살펴보면 5~10인 미만(25.3%)과 10~30인 미만(24.1%)이 절반 가까이를 차지하였고, 12.7%는 30~100인 미만 규모의 사업장에 재직 중이라고 응답하였다. 300인 이상 대기업에 다니고 있다고 응답한 비율은 11.0%였다. 이들의 임금수준은 평균 213만원이었으며, 이를 몇 가지의 범주로 나누어 살펴보면 38.8%는 180만원에 미치지 못하였고, 34.3%는 180~250만원 범주에 속하였다. 250~300만원 범주 속한다고 응답한 이들과 300만원이 넘는다고 응답한 비율은 각각 11.8%와 15.1%였다.

〈표 1〉 분석에 이용한 변수 설명 및 기술통계

변수특성	변수설명		평균	표준편차
			(범주형 자료: %, 빈도)	
종속변수	생존분석을 위한 종속변수	퇴직 여부	75.1%	184
		임신 기준시점~퇴직까지 기간(개월)	25.864	32.432
	로짓분석을 위한 종속변수	출산 전 퇴직 여부 (출산 전 퇴직=1, 그 외=0)	38.9%	95
(임신 당시) 가구 및 배우자 특성	가구 소재지	서울=1, 그 외=0	13.9%	34
		광역시=1, 그 외=0	37.6%	92
		기타=1, 그 외=0	48.6%	119
	자가보유 여부(주택보유=1, 그 외=0)		55.9%	137
	로그_배우자 월소득액		5.170	1.764
	배우자 월소득액(만원)		301.601	158.818
	배우자 교육수준	고졸 이하=1, 그 외=0	13.9%	34
		전문대졸=1, 그 외=0	18.0%	44
		대졸=1, 그 외=0	62.5%	153
		대학원졸=1, 그 외=0	5.7%	14
(임신 당시) 본인특성	혼인후 경과기간(개월)		16.392	21.327
	연령(세)		33.306	4.333
	교육수준	고졸 이하=1, 그 외=0	14.7%	36
		전문대졸=1, 그 외=0	31.4%	77
		대졸=1, 그 외=0	43.7%	107
		대학원졸=1, 그 외=0	10.2%	25
	주관적 건강	①매우 나쁨~⑤매우 좋음	3.947	0.622
(임신 당시) 일자리 특성	근속기간(년)		4.599	3.381
	로그_통근시간		3.693	0.760
	통근시간(분)		50.690	35.145
	주당 근로시간(시간)		41.543	12.041
	육아휴직 제공여부(제공된다=1, 그 외=0)		36.3%	89
	재직 중 사업체 규모	5인 미만=1, 그 외=0	18.0%	44
		5~10인 미만=1, 그 외=0	25.3%	62
		10~30인 미만=1, 그 외=0	24.1%	59
		30~100인 미만=1, 그 외=0	12.7%	31
		100~300인 미만=1	9.0%	22
		300인 이상=1, 그 외=0	11.0%	27
	로그_임금액		5.271	0.431
	임금액(월, 만원)		212.851	92.578
	임금 수준 범주	180만원 이하=1, 그 외=0	38.8%	95
		180~250만원 이하=1	34.3%	84
		250~300만원 이하=1	11.8%	29
		300만원 이상=1, 그 외=0	15.1%	37
N			245	

주: '임신 기준시점~퇴직까지의 기간(개월)'의 경우 N=184, '출산 전 퇴직 여부'의 N=244



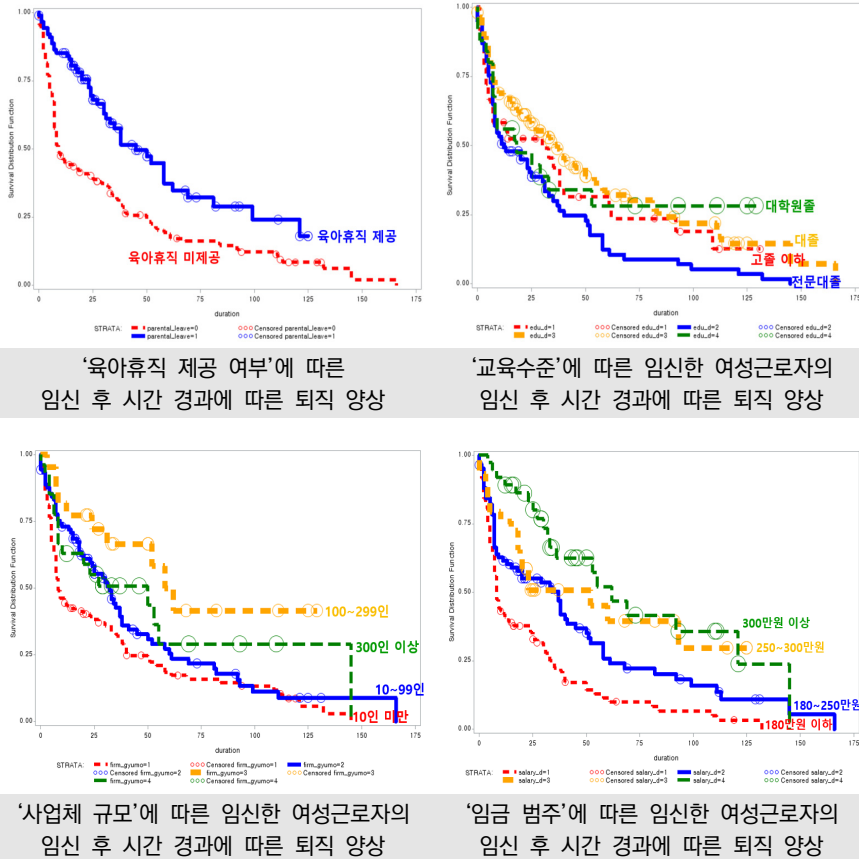
## 2. 임신한 여성근로자의 특성별 퇴직에 대한 생존자 함수

### 1) 특성별 퇴직 양상: Kaplan-Meier Curve

본 연구에서 설정한 임신 기준시점 이후 시간의 경과에 따른 퇴직에 대한 생존자 함수(survivor function)를 확인하기 위해 임신 당시 일자리의 특성 또는 개인의 특성에 따라서 퇴직 양상에 차이가 있는지를 [그림 1]과 같이 살펴해보았다. 보다 구체적으로는 ‘육아휴직 제공 여부’, ‘교육수준’, ‘사업체 규모’, ‘임금 범주’에 따라 퇴직 양상에 차이가 존재하는지를 살펴보았는데 각각의 그림에서 가로축은 임신 이후 시간의 경과(개월)를 나타내며, 세로축은 노동시장에서 경력을 유지하고 있는 이들의 비율을 나타낸다. 만약 노동시장에서 이탈한 이들이 아무도 없다면(=모두 경력을 유지하게 된다면) 그래프는 임신 당시(=0개월)의 수준(=‘1.00’ 수준)을 유지하게 되며, 모든 이들이 퇴직한다면 그래프는 X축(=‘0.00’ 수준)에 맞는 형태를 보이게 된다.

우선 임신 당시 임금근로자였던 이들의 ‘육아휴직 제공 여부’에 따른 퇴직 양상을 살펴보면 육아휴직이 제공되는 일자리를 가지고 있었던 이들(=파란실선)과 육아휴직이 제공되지 않는 일자리를 가지고 있었던 이들(=빨간점선) 모두 시간의 경과에 따라 노동시장에서 이탈하는 이들이 발생해 두 집단의 그래프 모두 우하향하는 양상을 보임을 알 수 있다. 다만 퇴직의 양상은 언뜻 보기에도 상당한 격차를 보이는데 임신 당시 ‘육아휴직이 제공되는 일자리’를 가지고 있었던 이들에 육아휴직을 활용할 수 없는 일자리를 가진 여성근로자의 이탈정도가 더욱 심해 그 그래프가 아래쪽에 위치함을 알 수 있다. 육아휴직이 제공되지 않은 이들의 퇴직은 특히 임신초기에 상당히 빈번히 일어나 급격한 기울기를 나타내게 되며, 절반 이상은 임신 기준시점(=0개월)에서 1년이 경과되지 않은 시점에서 노동시장에서 이탈하는 것으로 분석되었다. 이와 함께 Kaplan-Meier Curve의 차이가 통계적으로 유의미한 차이인지를 살피기 위한 방법 중 하나인 Wilcoxon test를 실시한 결과에서도 이러한 시각적 차이가 통계적으로도 유의미한 차이였다( $\chi^2=25.56$ ,  $p < 0.001$ ).

이어 ‘교육수준’별로 임신 이후 퇴직 양상을 살폈을 때는 집단별로 서로 교차하는 부분도 존재하며 이탈의 전반적인 크기 또한 ‘전문대졸>고졸 이하>대졸>대학원졸’ 등으로 일정한 순서가 확인되지 않는 등 본 연구에서 구분한 집단별로 엄밀한 차이나 경향성은 보이지 않았다. 아울러 이는 통계적으로도 유의미하지 않은 차이였다( $\chi^2=6.82$ ,  $p < 0.1$ ).



[그림 1] 특성별 임신 이후 퇴직에 대한 생존자 함수(K-M Curve)

사업체 규모별로는 임신 이후 1년 정도의 기간을 기준으로 퇴직 정도를 살펴봤을 때 10인 미만의 소규모 사업장에 재직 중인 이들의 퇴직이 가장 활발하게 나타남을 알 수 있으며, 10~99인 규모 및 300인 이상 규모에서도 비슷한 정도로 퇴직이 발생하고 있었다. 2년(24개월) 정도가 지난 이후에는 10~99인 규모에 재직 중이었던 이들의 퇴직이 300인 이상 규모에 비해 활발한 편이며, 100~299인 규모에 재직 중이었던 근로자의 경우 임신 이후 퇴직 정도가 상대적으로 덜한 편이었다. 이러한 집단별 차이 또한 통계적으로 유의미한 것이었다( $\chi^2=17.65$ ,  $p < 0.001$ ).

끝으로 '임금 범주'에 따라서는 임금수준이 낮은 정도의 범주에 속한 근로자들일수록 임신 이후 노동시장의 이탈 정도가 비교적 선명하게 높은 정도로 나타남이 확인되었다. 임신 기준시점 이후 25개월 시점을 기준으로 했을 때 180

만원 이하의 범주에 속했던 이들의 경우 25% 정도만 노동시장에 남아있음에 반해 300만원 이상이었던 이들은 노동시장에 남아 있을 가능성이 75%에 달했다. 한편, 임금 범주에 따른 임신 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상 차이 또한 통계적으로 유의미한 차이임을 알 수 있다( $\chi^2=30.73$ ,  $p < 0.001$ ).

## 2) 임신한 여성근로자의 퇴직에 미치는 영향: 콕스 비례위험 모형

퇴직은 여러 가지 요인들과 복잡하게 관련을 가질 수 있으며, 각 요인들이 퇴직가능성(퇴직 여부 및 퇴직까지의 기간)에 어떠한 영향력을 가지는지 살펴보는 것도 의미 있는 시도라 할 수 있다. 앞서 살핀 바와 같이 생존자 함수를 통한 분석은 하나의 기준에 따라 몇 가지로 집단을 나누어 집단별로 퇴직에 어떠한 차이를 보이는지 탐색적으로 살피는 정도만 볼 수 있다는 한계가 있다. 이와 같은 한계를 보완하고자 여기서는 다양한 요인들을 통제하여 분석을 할 수 있는 방법인 콕스 비례위험 모형을 통한 분석을 가지고 임신한 여성근로자의 퇴직에 대해서 통계적으로 살펴보려고 한다.

(여성)근로자의 퇴직을 둘러싼 의사결정은 단지 본인만의 특성이나 선호만으로 결정되지는 않을 것이다. 이에 여성근로자 본인뿐만 아니라 배우자의 특성을 나타내는 사회경제적 요인들을 동시에 투입하였으며, 가구의 특성도 함께 모형에 포함시켜 분석을 실시하였다.

퇴직여부와 퇴직시점(=임신 이후 퇴직까지의 기간)을 함께 고려한 퇴직가능성에 대해 살펴본 결과는 <표 2>에 제시하였다. 여러 요인들 중 임금수준은 일자리의 특질을 나타내는 대표적인 변인인 만큼 다른 변인들은 동일하게 하되 임금이 대해서는 몇 가지의 범주로 나누어 살핀 모형(=[모형 I])과 물가지수를 통해 실질화한 임금수준에 대해 자연로그를 취한 연속형의 값을 그대로 쓴 모형(=[모형 II])을 설정하였다.

우선 [모형 I]을 기준으로 임신한 여성근로자의 퇴직가능성에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 살펴보면 배우자의 소득수준은 통계적으로 유의미한(-)의 계수값을 나타내어 임신 당시 배우자의 소득이 높을수록 퇴직의 가능성은 낮은 것으로 분석되었다. 배우자의 교육수준에 따른 일정한 경향성은 나타나지 않은 가운데 기준변수로 삼은 대졸에 비해 배우자가 대학원 이상의 학력을 가진 이들은 퇴직 가능성이 약 1.96배 더 높았다.

본인의 특성으로 삼은 변수와 관련해서는 혼인 후 경과기간이 길수록 임신 이후 퇴직의 가능성이 높았다. 이와 함께 다른 조건이 동일하다면 대학원 이상의 교육수준을 가진 이들의 임신 이후 퇴직가능성이 상대적으로 높은 것으로

분석되었다<sup>11)</sup>.

임신 기준시점에서의 일자리 특성과 관련해서는 근속기간이 길수록 노동시장에서의 이탈 가능성이 높았는데 보다 구체적으로는 임신 당시 근속기간이 1년 길수록 이후 퇴직가능성은 5.7% 높았다. 통근시간이나 근로시간과 관련해서는 통근시간과 근로시간이 길수록 이후 퇴직가능성이 높은 것으로 분석되었다. 임신은 그 자체로도 개인 및 가구의 생활전반에 큰 변화를 가져오지만 자녀 출생 이후 육아와 관련해서도 육아비용이나 시간부족감, 체력적 어려움 등을 경험할 가능성이 높고 이러한 부담은 육아휴직과 같은 제도를 통해 부담을 상당히 줄일 수 있을 것이다. 육아휴직의 사용가능성은 육아에 대한 부담을 줄임은 물론 노동시장 이탈을 방지하는 상당한 요인으로 작용할 것으로 기대할 수 있는데 본 연구결과에서도 육아휴직이 제공되는 회사에 다니고 있는 여성의 경우 임신 이후 퇴직의 가능성이 그렇지 않은 이들에 비해 54.0% 수준으로 감소하는 것으로 나타났다. 사업체 규모에 따라서는 (기준변수로 삼은 10~29인 규모에 비해) 상대적으로 큰 규모에 속할 경우 (-)의 계수값, 작은 규모의 경우 (+)의 계수값을 나타내어 규모가 작을 경우 임신 이후 노동시장에서의 이탈 가능성이 높을 가능성도 엿보이기는 하였으나 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다. 임금수준과 관련해서는 모든 범주의 범주에서 (+)의 계수값을 나타내었으며, 상대적으로 낮은 정도의 임금수준 범주에 속할수록 계수값의 크기도 크게 나타나 임신 당시 임금수준이 낮을수록 이후 퇴직의 가능성이 더욱 높음을 확인할 수 있다.

11) 출산과 관련한 퇴직은 일자리의 질과도 밀접한 관련을 갖고 있지만 출산 이후 생애 계획(자녀 양육에 초점을 둔 퇴직 선택 등)이나 재취업 기대감, 가계 자산이나 배우자의 직업 전망 등을 종합적으로 결정하여 의사결정이 이루어질 가능성이 크다. 교육수준이 높은 이들이 가진 일자리가 상대적으로 양호한 일자리일 가능성이 크지만(물론 그렇지 않을 가능성도 존재) 출산 전후의 퇴직은 위와 같은 다양한 요인들을 동시에 고려하여 이루어질 가능성이 상당한 만큼 대학원 이상과 같은 상대적으로 긴 교육수준을 가진 이들이라고 해서 무조건적으로 퇴사를 덜 선택하지 않을 가능성도 있다. 다만 본 연구에서 활용한 KLoWF를 통해서만 보다 직접적인 퇴사사유나 향후 전망과 같은 부분들까지는 확인할 수 없어 이러한 결과에 대한 명확한 이유를 판단내리기에는 한계가 있다.

〈표 2〉 임신한 여성근로자의 퇴직에 미치는 영향

임신 당시 특성	변수명		[모형 I: 임금수준 범주별]				[모형 II: 로그 임금액]			
			추정치( $\beta$ )	<i>S.E.</i>	$\chi^2$	Hazard Ratio	추정치( $\beta$ )	<i>S.E.</i>	$\chi^2$	Hazard Ratio
가구 및 배우자 특성	가구 소재지	서울	0.053	0.263	0.041	1.055	0.049	0.264	0.034	1.050
		광역시	0.119	0.180	0.436	1.127	0.135	0.178	0.575	1.144
		기타(=ref)	-	-	-	-	-	-	-	-
	자가보유 여부		-0.125	0.167	0.563	0.882	-0.156	0.167	0.875	0.856
	로그_소득액		-0.125**	0.046	7.335	0.882	-0.123**	0.046	7.216	0.884
	교육 수준	고졸 이하	0.025	0.243	0.010	1.025	-0.034	0.241	0.020	0.967
		전문대졸	-0.290	0.237	1.497	0.748	-0.266	0.235	1.281	0.767
		대졸(=ref)	-	-	-	-	-	-	-	-
		대학원졸	0.672*	0.337	3.975	1.959	0.656*	0.333	3.891	1.927
본인특성	혼인후 경과기간(개월)		0.010*	0.004	6.137	1.010	0.010*	0.004	6.262	1.010
	연령		-0.149***	0.023	40.404	0.862	-0.150	0.023	42.637	0.861
	교육 수준	고졸 이하	-0.004	0.282	0.000	0.996	0.039	0.281	0.020	1.040
		전문대졸	0.075	0.218	0.117	1.077	0.105	0.220	0.229	1.111
		대졸(=ref)	-	-	-	-	-	-	-	-
		대학원졸	0.734*	0.305	5.790	2.082	0.740*	0.299	6.118	2.095
	주관적 건강상태		-0.251 <sup>†</sup>	0.141	3.178	0.778	-0.227 <sup>†</sup>	0.139	2.682	0.797
일자리 특성	근속기간(년)		0.055*	0.027	4.329	1.057	0.053*	0.026	4.073	1.055
	로그_통근시간(분)		0.249*	0.120	4.314	1.282	0.246*	0.118	4.335	1.279
	주당 근로시간(시간)		0.025***	0.007	14.760	1.025	0.028	0.007	16.220	1.028
	육아휴직 제공여부		-0.616**	0.202	9.320	0.540	-0.690***	0.197	12.215	0.502

임신 당시 특성	변수명		[모형 I : 임금수준 범주별]				[모형 II : 로그 임금액]			
			추정치( $\beta$ )	<i>S.E.</i>	$\chi^2$	Hazard Ratio	추정치( $\beta$ )	<i>S.E.</i>	$\chi^2$	Hazard Ratio
	재직 중 사업체 규모	5인 미만	-0.494 <sup>†</sup>	0.258	3.676	0.610	-0.505 <sup>*</sup>	0.260	3.781	0.604
		5~9인	0.140	0.220	0.407	1.151	0.177	0.221	0.641	1.193
		10~29인(=ref)	-	-	-	-	-	-	-	-
		30~99인	-0.428	0.302	2.008	0.652	-0.458	0.302	2.302	0.633
		100~299인	-0.637 <sup>†</sup>	0.361	3.115	0.529	-0.598 <sup>†</sup>	0.362	2.735	0.550
		300인 이상	-0.041	0.308	0.018	0.960	-0.128	0.304	0.178	0.880
	로그_임금액						-0.667 <sup>**</sup>	0.243	7.558	0.513
	임금 수준 범주	180만원 이하	1.061 <sup>**</sup>	0.339	9.827	2.890				
		180~250만원	0.647 <sup>*</sup>	0.303	4.539	1.909				
		250~300만원	0.387	0.373	1.077	1.473				
		300만원 ↑(=ref)	-	-	-	-				
모형검정 통계량	-2Log L		1596.45				1600.55			
	AIC		1646.45				1646.55			
	SBC		1726.82				1720.49			
귀무가설 검정 통계량	Likelihood Ratio		128.32 <sup>***</sup>				124.22 <sup>***</sup>			
	Score		124.44 <sup>**</sup>				120.91 <sup>***</sup>			
	Wald		110.59 <sup>**</sup>				109.86 <sup>***</sup>			
N			245							

주: †  $p < 0.1$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

범주형의 임금수준대신 연속형의 임금액을 사용한 [모형 II]의 결과에서도 계수값의 크기나 방향이 [모형 I]과 전반적으로 유사하게 나타났으며, 로그 임금액 변수의 경우 통계적으로 유의미한 (-)의 계수값을 나타내어 임신 당시 임금수준이 높을수록 향후 퇴직가능성은 낮은 것으로 분석되었다. 보다 구체적으로는 다른 조건이 동일하다면 임금수준이 1로그포인트 높을수록 이후 퇴직의 가능성은 절반수준(51.3%)으로 낮아지는 것으로 나타났다.

### 3. 임신한 여성근로자의 출산 전 퇴직 여부에 대한 분석

임신 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상이나 이탈의 가능성에 대해 살펴본 데 이어 여기서는 출산 이전 퇴직 여부에 대해 분석해보고자 한다. 출산을 전후한 다양한 시기에서 퇴직이 발생할 수 있지만 출산 전에는 출산으로 인한 긴장감이나 육체적 피로도도 상당할 수 있으며, 출산을 위한 준비로 많은 시간을 할애해 시간부족감을 경험할 가능성이 높아 퇴직의 가능성이 상당할 것으로 예상할 수 있다. 이러한 이유와 함께 출산 이전에 노동시장을 이탈하였다고 하는 것은 육아휴직은 물론 출산휴가에 이르기까지 자녀출산을 둘러싼 여러 가지 지원 정책들을 경험하지 못하고 노동시장에서 이탈한 것일 가능성도 높아 임신을 경험한 근로자의 출산 이전의 퇴직에 대해 <표 3>을 통해 추가적으로 살펴보았다.

분석결과 배우자의 소득이 높을수록 출산 전 퇴직의 가능성은 낮았으며<sup>12)</sup> 배우자가 대학원 졸업 이상의 교육수준을 가진 경우 출산 전 퇴직가능성이 상대적으로 높게 나타났다. 본인특성과 관련해서는 혼인 후 오랜 기간이 경과기간이 했을수록, 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 이들이 출산 전 퇴직의 가능성이 높았고, 임신 당시 연령이 높을수록 출산 전 퇴직확률은 낮았다.

12) 이에 대해 몇 가지 가능성을 살펴보면 배우자(남편)의 소득이 높은 이들은 본인 또한 양질의 일자리를 가지고 있을 가능성이 높아 일자리를 계속 유지하고자 하는 경향이 강할 수 있으며, 배우자(남편)의 높은 소득은 비교적 규칙적인 시간활용의 가능성이나 직업에서의 체력적 소비가 덜한 경우를 담고 있을 가능성도 있어 이에 따른 배우자의 가사노동 분담이나 가사관련 서비스의 활용과 같은 여성의 일자리 유지를 보다 가능케하는 방향으로 작동할 가능성도 존재할 것이다. 다만 이러한 가능성은 본 연구의 분석결과를 통해서 뒷받침될 수는 없으며, 그와 관련한 연구 또한 의미있는 시도가 될 수 있을 것이다.

〈표 3〉 임신한 여성근로자의 ‘출산 전 퇴직 여부’에 대한 로짓분석 결과

변수특성	변수명		[모형 I: 임금수준 범주별]			[모형 II: 로그 임금액]		
			추정치( $\beta$ )	S.E.	Wald $\chi^2$	추정치( $\beta$ )	S.E.	Wald $\chi^2$
상수항			12.178***	3.398	12.844	20.175***	4.118	24.001
가구 및 배우자 특성	가구 소재지	서울	0.980	0.657	2.227	0.852	0.635	1.799
		광역시	0.240	0.412	0.338	0.314	0.408	0.590
		기타(=ref)	-	-	-	-	-	-
	자가보유 여부		-0.011	0.381	0.001	-0.087	0.377	0.054
	로그_소득액		-0.362**	0.115	9.868	-0.373**	0.115	10.501
	교육 수준	고졸 이하	0.375	0.544	0.476	0.393	0.549	0.511
		전문대졸	-0.624	0.560	1.244	-0.689	0.553	1.549
		대졸(=ref)	-	-	-	-	-	-
		대학원졸	2.066*	0.918	5.061	1.863*	0.807	5.326
본인 특성	혼인후 경과기간(개월)		0.030**	0.012	6.812	0.030**	0.012	6.654
	연령		-0.333***	0.064	26.749	-0.344***	0.064	28.754
	교육 수준	고졸 이하	0.253	0.655	0.149	0.250	0.660	0.144
		전문대졸	0.327	0.494	0.438	0.366	0.486	0.565
		대졸(=ref)	-	-	-	-	-	-
		대학원졸	2.041**	0.752	7.374	1.974**	0.712	7.691
	주관적 건강상태		-1.098**	0.345	10.131	-1.136***	0.342	11.024
일자리 특성	근속기간(년)		0.072	0.060	1.451	0.074	0.059	1.567
	로그_통근시간(분)		-0.003	0.250	0.000	0.030	0.248	0.014
	주당 근로시간(시간)		0.035*	0.018	3.945	0.040*	0.018	4.879
	육아휴직 제공여부		-2.303***	0.533	18.633	-2.447***	0.514	22.694



변수특성	변수명		[모형 I : 임금수준 범주별]			[모형 II: 로그 임금액]		
			추정치( $\beta$ )	$S.E.$	$Wald\ \chi^2$	추정치( $\beta$ )	$S.E.$	$Wald\ \chi^2$
	재직 중 사업체 규모	5인 미만	0.031	0.584	0.003	0.033	0.579	0.003
		5~9인	0.795	0.511	2.423	0.877†	0.511	2.941
		10~29인(=ref)	-	-	-	-	-	-
		30~99인	-0.962	0.789	1.486	-1.026	0.767	1.790
		100~299인	-0.261	0.971	0.072	-0.225	0.952	0.056
		300인 이상	2.045*	0.817	6.262	1.750†	0.740	5.592
	로그_임금액					-1.104†	0.659	2.808
	임금 수준 범주	180만원 이하	2.368*	1.033	5.256			
		180~250만원	2.018*	0.961	4.412			
		250~300만원	1.422	1.039	1.875			
		300만원 ↑(=ref)	-	-	-			
모형검정 통계량	AIC		243.86			243.63		
	SC		334.79			327.56		
	-2Log L		191.86			195.63		
귀무가설 검정 통계량	Likelihood Ratio		134.34***			130.57***		
	Score		100.34***			98.37***		
	Wald		57.91***			57.26***		
N			244					

주: †  $p < 0.1$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

일자리의 특성과 관련해서는 주당 근로시간이 길수록 출산 전 퇴직가능성이 높았고, 재직 중인 사업체의 규모와 관련해서는 일정한 경향성은 확인되지 않은 가운데 300인 이상의 규모에서 기준변수로 삼은 10~29인 규모 사업체 종사자에 비해 출산 전 퇴직의 가능성이 높았다.

임금수준과 관련해서는 계수값의 크기나 부호로 미루어봤을 때 낮은 정도의 임금수준 범주에 속해있을수록 출산 전 퇴직의 가능성이 높았다. 보다 구체적으로는 (기준변수로 삼은 300만원을 넘는 이들에 비해) 180만원 이하의 범주에 속할 경우 출산 전 퇴직의 가능성이 10.7배( $=e^{2.368}$ )만큼 높았으며, 180~250만원 범주에 속하면 약 7.5배( $=e^{2.018}$ ) 더 높았다. 다만, 연속형의 로그 임금액을 사용한 [모형 II]에서는 로그 임금액에 대한 계수값이 (-)의 값을 나타내어 임금수준이 높을수록 출산 전 퇴직의 가능성을 엿볼 수 있었으나 높은 정도의 통계적 유의수준은 나타내지 않았다( $p < 0.1$ ).

## V. 결론 및 함의

‘경력단절’로 대변되는 여성인력의 효과적 활용 문제가 좀처럼 해결될 기미를 보이지 않고 있는 가운데 본 연구에서는 ‘임신·출산’에 초점을 두고 임신 당시 임금근로자였던 여성을 대상으로 이후 시간의 경과에 따른 퇴직 양상에 대해 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성가족패널 1차~8차(2007년~2021년) 자료를 이용해 기간 분석에 널리 사용되는 생존분석을 이용해 ‘취업→비취업’ 상태로의 변화에 대해 통계적 분석을 실시하였다.

임신·출산은 개인에게 있어 시간활용이나 체력, 건강 등에 큰 변화를 가져오기도 하며, 근로와 관련한 상황 또한 크게 변화시킬 수 있는 매우 중요한 생애사건이라 할 수 있다. 임신·출산에 따른 여성의 노동시장 이탈을 줄이기 위해 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』 제정(2008년), 「경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획」 수립(2009년 이후 5년 주기) 등 국가적 노력을 기울이고 있지만 아직까지는 임신·출산이 여성의 경제활동에 상당한 제약을 가져오는 것으로 인식되고 있는 실정이다. 실제로 「경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」에서 경력단절을 경험했다고 응답한 이들 세 명 중 한 명가량(32.3%)은 임신, 출산 때문에 일자리를 그만두었다고 하였으며(통계청, 2019), 결혼이나 출산을 기피하는 상당한 요인이 되기도 한다.

임신·출산으로 인한 노동시장에서의 어려움이 크다는 점은 분명하지만 문

제의 심각성에 비해 이를 둘러싼 보다 구체적인 분석·연구는 부족한 실정이라 할 수 있다. 국가승인통계인 「경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」의 실시로 이전에 비해 경력단절여성의 규모나 경력단절 사유 등에 대해 이전에 비해 구체적인 수치를 통해 알 수 있게 된 점은 주목할 만한 정책적 성과임이 분명하다. 그렇지만 해당 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(배호중·김정옥, 2020). 특히 임신·출산을 경험한 이들을 대상으로 출산 직후와 같은 시점에서의 일자리 변화에 대해 분석을 한 경우는 많지 않으며 주로 회고적 질문을 통해 ‘혼인, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 등’을 경험한 이후(때로는 수십 년이 지난 응답자를 대상으로) 그들의 기억에 의존해 퇴직 등 노동시장에서의 경험을 살핀 경우가 대다수라 할 수 있다. 혼인, 임신, 출산, 육아는 생애전반과 비교했을 때 비교적 짧은 기간 동안 집중적으로 일어나게 되는데 회고에 의한 응답이니만큼 시점에 대한 착오의 가능성이 존재할 수 있다. 임신, 출산 등의 생애사건과 관련해 각각의 사건(시기)별로 노동시장 이탈의 가능성을 보다 세밀하게 살펴보는 것도 여성의 노동시장 이탈 방지 대책 마련을 위한 참고자료로 기능할 수 있을 것이다.

실제로 「육아휴직통계」를 이용해 ‘출산 전·후 母의 취업비중’을 살펴보았을 때 출산을 전후한 시점에 따라 취업비중이 달리 나타나고 있는데 조사결과가 제공되는 2011년 이후 ‘출산 전 180일’, ‘출산일’, ‘출산 후 180일’ 등 대부분의 기준시점에서 최근으로 올수록 취업비중이 높아지고는 있으나 여전히 50% 미만에 머무르고 있으며, 30일 단위로 이전 시점과 비로 했을 때 ‘출산 240일 전→210일 전’, ‘출산 210일 전→출산 180일 전’, ‘출산 180일 전→출산 150일 전’에서 母의 취업비중 감소폭(-1.5%p 안팎)이 상대적으로 크게 나타나고 있다(통계청, 2022b). 이러한 점에 비추어봤을 때 임신 초기 단계에서 임신 이후에 이르기까지 노동시장의 이탈양상을 살펴보는 것도 의미있는 시도가 될 것이다.

이에 본 연구에서는 ‘첫 출산 이전 8개월’을 기준으로 임금근로자였던 여성을 대상으로 시간의 경과에 따라 어떠한 양상으로 노동시장을 이탈하고 있는지에 대해 분석해보고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 ‘여성가족패널(KLoWF)’의 1차~8차년도 자료를 이용해 해당 기간 동안 ‘임신~퇴직까지의 기간(이행기간)’에 대해 분석을 실시하였다.

분석결과 임금수준이 높고, 육아휴직이 제공되는 등 비교적 양질의 일자리에 있던 이들의 경우 퇴직이 덜함이 확인되었다. 이와 함께 임신한 여성근로자

의 퇴직에 미치는 다양한 요인들을 분석해보고자 한 시도에서는 가구 및 배우자의 특성이나 본인(근로자)의 특성보다는 일자리와 관련한 특성이 밀접한 관련을 맺고 있음을 알 수 있었다.

이러한 분석결과를 바탕으로 한 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 임신 이후 여성의 퇴직이 상당함을 알 수 있는데 임신이나 출산을 이유로 노동시장 이탈을 경험한 이들을 위한 재취업 지원 등의 사후적인 지원책 보다는 노동시장 이탈을 방지하기 위한 정책이 보다 적극적으로 이루어질 필요가 있다. 여성의 경력단절로 인한 사회적 비용이 상당하며, 여성의 경력단절 예방을 위해 현재보다 더 많은 예산을 투입하더라도 그 경제적 타당성이 담보됨을 제시한 연구결과(박수범·김난주·권희정, 2014; 조선주·박수범·장윤선, 2014)에 비추어보면 여성의 경력단절 예방을 위한 정책의 필요성은 재삼 강조할 필요가 없을 것이다.

둘째, 육아휴직 제공여부는 임신·출산을 경험한 여성근로자의 퇴직을 막는 상당한 기제가 되는 것으로 나타났는데 이전에 비해 많은 사업장에서 일·가정 양립을 위한 다양한 제도들을 마련하고 있지만 그러한 제도들이 1차노동시장을 중심으로 시행되고 있는 등 사각지대는 여전하다. 상시근로자 5인 이상 사업체를 대상으로 한 조사에서 출산전후휴가제도(49.4%), 육아휴직제도(47.3%) 등 임신 및 출산지원제도에 대해 ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’고 응답한 비율이 아직까지 절반에 미치지 못함(전기택 외, 2021)에 비추어보면 임신 및 출산지원제도의 사각지대 해소 등 임신·출산과 관련한 여성 근로자의 노동시장 이탈의 구조적 문제 해결을 위한 노력도 지속적으로 필요하다.

셋째, 기존의 연구(국미애, 2018)에서 제시된 바와 같이 경력단절에 대해 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』의 정의를 바탕으로 ‘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 재삼 고민해볼 필요가 있다. 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(배호중·김정옥, 2020: 121).

끝으로 주당 근로시간과 관련해서는 근로시간이 길수록 퇴직의 가능성이 높게 나타났는데 이는 근로시간이 긴 경우 시간부족이나 육체적 피로감 등에 시달릴 가능성이 높기 때문일 가능성도 있지만 한국의 노동시장 특성에 기인한 것일 수도 있다. 한국은 노동시장이 장시간 풀타임 고용 위주로 되어 있고(한

국여성경제학회, 2012: 108) 이로 인해 임신·출산기 여성의 선택지가 좁을 수밖에 없는 것이다. 적극적인 근로시간 유연화를 통해 일·가정 양립을 꾀하고 있는 나라들과는 달리 한국은 단시간근로와 같은 유형의 근로가 덜 좋은 고용형태로만 존재한다는 인식이 강하게 자리잡혀 있다. 이에 따라 임신·육아기 등의 시기에 근로시간 조정과 같은 형태로 경력을 이어갈 수 있는 가능성은 높지 않으며, 근로시간이 길었던 이들은 노동시장을 떠나거나 무리를 해서 경력을 이어갈지 양극단의 선택을 강요받는 상황에 놓일 수 있다. 이러한 점을 염두에 두고 향후 (여성) 고용 확대를 위한 정책 수립과정에서 한국의 노동시장 특성과 사회적 돌봄 여건 등을 종합적으로 염두에 둔 방향 설계가 필요할 것이다.

본 연구는 임신과 출산을 즈음한 무렵의 여성의 퇴직 양상을 살핀 후 정책적 함의를 도출하고자 하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 이와 같은 의의에도 불구하고 여전히 많은 한계점을 지니고 있는데 무엇보다 임신 이후 퇴직 양상을 살펴보고자 한 연구임에도 불구하고 ‘임신을 알게 된 시점’에 대해서 엄밀한 기준을 설정하지 못하였다는 점을 꼽을 수 있다. 임신 계획 등을 바탕으로 퇴직을 결정하는 경우도 있지만 임신 사실을 알게 된 후 보다 구체적인 의사결정을 하게 될 것인데 2차자료를 이용한 분석이다 보니 임신일자 등에 대한 정확한 기준을 사용할 수는 없었고 출산일로부터 역산한 값을 바탕으로 임신의 기준일을 설정한 후 분석을 실시하였다는 제약이 존재한다. 이와 함께 첫출산(첫임신)에 대해서만 분석을 실시하였는데 멀지 않은 미래에 추가출산이 이루어지는 경우도 분명히 존재한다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 그와 같은 부분은 고려하지 못하였다는 한계도 있다.

또한 임신 이후 퇴직을 하였다고 하더라도 출산 직후 짧은 시간 안에 새롭게 일자리를 구할 수도 있는 등 노동시장 진·출입과 관련해 다양한 양상을 보일 수 있지만 임신시점으로 간주한 시점 이후의 첫 퇴직 이후에는 관심을 전혀 기울이지 않았다는 단점을 가진다. KLoWF가 패널자료인만큼 이와 같은 가능성들도 충분히 분석할 수 있으나 분석은 임신 이후 첫 퇴직에만 초점을 두었다. 임신·출산기 여성에 대해 보다 많은 수, 보다 오랜 기간의 표본이 축적되는 등 향후에 집단중심추세분석 등 이용한 출산을 전후한 여성의 노동시장 진·출입 양상의 유형화 분석 등을 시도해보는 것도 의미있는 연구가 될 것으로 기대한다.

본 연구를 비롯한 다수의 연구에서 육아휴직 등 일·가정 양립을 위한 제도들이 여성의 경력단절을 줄인다고 이야기(박찬웅·조선미·김노을, 2018; 배호중·김정옥, 2020)하고 있는데 육아휴직 사용 가능성뿐만 아니라 실제 육아휴

직 사용여부나 사용시점 등에 따라서도 임신·출산 이후의 노동시장 이탈양상에 상당한 차이가 존재할 것이 분명하다. 이와 같은 가능성에도 불구하고 본 연구에서는 단순히 육아휴직 제공여부만을 두고 살펴보아 제도의 효과성을 보다 분명히 논의하기에는 아쉬움이 따른다. 그밖에 자녀출산 이후의 돌봄을 함께 하는 이들(예컨대 조부모 등)의 존재나 육아휴직 이외의 제도, 근로조건이나 업종·직종, 사업체의 여성근로자 구성비율이나 경영진의 인식 등도 큰 영향을 미치는 요인이자 육아를 둘러싼 비용이나 심리적 부담감을 변화시키는 등 노동시장 이탈 가능성과 밀접한 관련을 가질 것으로 판단되지만 그러한 측면까지는 고려하지 못하였다.

이러한 한계점들을 염두에 두고 여성의 노동시장 이탈 양상(이나 경력유지 가능성 등)을 보다 세밀하게 살핌과 동시에 보다 길게는 재취업 등도 포괄하는 분석이 이루어질 필요가 있다. 또한 자녀출생과 육아휴직 등 임신 및 출산지원 제도의 사용여부 및 사용시기는 제도의 효과성이나 자녀출산을 둘러싼 가구의 의사결정 과정 등을 보다 분명히 이야기할 수 있는 자료가 될 수 있는데 향후 이러한 통계자료가 생산되고 적극적으로 분석된다면 효과적인 여성 인적자본 활용과 저출생 문제 완화를 위한 정책마련에 상당한 참고자료가 될 수 있을 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- 강효진(2006). “가족친화정책과 여성의 취업연속성-출산휴가 및 육아휴직 관련 법제도를 중심으로”. 한국정책학회 춘계학술발표논문집. 1-19.
- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. 여성연구. 제88권 제1호. 429-456.
- 국가법령정보센터(2022). “여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법”, <https://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%EC%97%AC%EC%84%B1%EC%9D%98+%EA%B2%BD%EC%A0%9C%ED%99%9C%EB%8F%99+%EC%B4%89%EC%A7%84%EA%B3%BC+%EA%B2%BD%EB%A0%A5%EB%8B%A8%EC%A0%88+%EC%98%88%EB%B0%A9%EB%B2%95#undefined>에서 2022.8.15. 인출.
- 국미애(2018). “경력단절 여성, 왜 직장을 그만두는가”. 여성학연구. 제28권 제1호. 251-282.
- 김상대·장유미(2009). 가족 및 여성경제학. 진주 : 경상대학교출판부.
- 김양진(2013). 생존분석. 파주 : 자유아카데미.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급-취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. 한국인구학. 제25권 제2호. 5-40.
- 김지경(2003). 기혼 여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김진욱(2008). “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”. 사회복지정책. 제33권 제6호. 239-260.
- 박수미(2002). “한국 여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”, 한국사회학. 제36권 제2호. 145-174.
- 박수범·김난주·권희정(2014). 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 박재빈(2006). 생존분석 이론과 실제. 서울 : 신광출판사.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018). “출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향”. 사회보장연구. 제34권 제4호. 121-147.
- 배호중·김정욱(2020). “신혼 여성근로자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인: 일자리 특성을 중심으로”. 여성연구. 제106권 제3호. 93-126.

- 오지혜·임정재(2016). “한국 미혼 남녀의 결혼 시기와 결혼 가능성에 관한 연구”. 한국사회학. 제50권 제5호. 203-245.
- 은기수(2018). “한국 기혼여성의 일의 연쇄와 출산력”. 한국인구학. 제41권 제1호. 79-108.
- 이수영(2009). “한국 육아휴직제도의 고용연장효과분석”. 한국사회와 행정연구. 제201권 제1호. 229-255.
- 이유진(2014). “기혼여성의 재취업 결정요인에 관한 중단적 연구-숙련노동시장을 중심으로”. 한국복지패널 학술대회 논문집. 7. 453-471.
- 이진경·옥선화(2009). “첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구”. 조사연구. 제10권 제3호. 59-83.
- 장지연·김지경(2001). “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향”. 한국노동연구원 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집. 1-21.
- 전기택, 김종숙, 김난주, 신우리, 이선행, 노우리(2021). 2020년 일·가정 양립 실태조사. 세종 : 고용노동부.
- 조동훈(2016). “여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계”. 노동경제논집. 제39권 제4호. 81-100.
- 조선주·박수범·장운선(2014). 여성 경력단절의 사회적 비용 조사. 서울 : 국회예산정책처.
- 차병원 임신정보(2022). “임신 기간, 정확히는 266일”. <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=2098895&cid=51027&categoryId=51027>에서 2022.8.15. 인출.
- 통계청(2019). “경력단절 당시의 일자리를 그만 둔 이유(「경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」)”. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT\\_MOG\\_3036200332&conn\\_path=I2](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOG_3036200332&conn_path=I2)에서 2022.8.15. 인출.
- \_\_\_\_\_(2021a). “연령대별/사유별 경력단절여성(「지역별 고용조사」)”. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1ES4H07S&conn\\_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4H07S&conn_path=I3)에서 2022.8.15. 인출.
- \_\_\_\_\_(2021b). “신혼부부통계”. [https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/6/6/index.board](https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/6/index.board)에서 2022.8.15. 인출.
- \_\_\_\_\_(2022a). “성/연령별 경제활동인구(「경제활동인구조사」)”. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7012S&conn\\_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3)에서 2022.8.15. 인출.
- \_\_\_\_\_(2022b). “출산 전·후母的 취업비중(「육아휴직통계」)”. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_CC2020F001&conn\\_](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020F001&conn_)



- path=I3에서 2022.8.15. 인출.
- 한국여성경제학회(2012). *젠더와 경제학*. 서울 : PEARSON.
- 한국여성정책연구원(2022). “여성가족패널 소개”, <https://klowf.kwdi.re.kr/portal/introSummaryPage.do?>에서 2022.8.15. 인출.
- 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.
- 허수연(2020). “휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향-사업체 규모를 중심으로”. *사회복지정책*. 제47권 제1호. 197-222.
- 황수경(2010). “일-생활 양립형 고용형태로서의 상용단시간근로 확대”. *젠더리뷰*. 17(2010년 여름호). 41-50.
- Anxo, D., Fagan, C., Cebrian, I., & Moreno, G.(2007). Patterns of labour market integration in Europe—a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review*, 5(2), 233-260.
- EU(2006). *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cha, Y.(2010). Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on men’s and women’s employment in dual-earner households. *American Sociological Review*, 75(2), 303-329.
- Gerber, T. P., & Perelli-Harris, B.(2012). Maternity leave in turbulent times: Effects on labor market transitions and fertility in Russia, 1985-2000. *Social Forces*, 90(4), 1297-1322.
- Hofferth, S. L., & Curtin, S. C. 2006). Parental leave statutes and maternal return to work after childbirth in the United States. *Work and occupations*, 33(1), 73-105.

## Abstract

## Retirement in Female Workers after pregnancy

Ho-Joong Bae\*

This study examines the pattern of leaving the labor market in female workers after their pregnancy. This study focuses on the life event of 'birth' and aim to examine female workers who have experienced childbirth. Although it is clear that pregnancy and childbirth are one of the main factors of career interruption for female labors, there are not enough studies examining the pattern of labor market withdrawal over time after workers experienced certain life events such as marriage, pregnancy, and childbirth. Therefore, this study used the data from the Korean Longitudinal Survey of Women and Families (KLoWF) 1st to 8th (2007~2021) to investigate labor market withdrawal in female workers after pregnancy.

This study analyzes the labor market withdrawal of pregnant female workers for those who were wage workers at the time of pregnancy, using 'the eight months before the first childbirth' as the reference point for pregnancy. As a result of the analysis, the characteristics of jobs rather than the characteristics of households and spouses or the characteristics of workers closely affects the labor market withdrawal in female workers after their pregnancy. The analysis results of this study are meaningful in that it emphasizes the need for policies to prevent career breaks rather than post-supports for workers who have experienced labor market withdrawal after their marriage and childbirth. In addition, since the Korean labor market is mainly composed of long-term and full-time job, this study emphasizes that female workers do not have alternative options for establishing their family plans such as pregnancy and childbirth. Therefore, it is necessary to design a policy direction to expand realistic female employment in consideration of the characteristics of the Korean labor market.

**Keywords :** Career Disruption, KLoWF, Retirement, Pregnancy, Work-Life Balance

---

\* Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute