

정 | 책 | 세 | 미 | 나

# 여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

일시 | 2009년 11월 26일(목) 14:00-17:00

장소 | 한국여성정책연구원 2층 국제회의장

## 프로그램

개회사 : 김태현 | 한국여성정책연구원장

축사 : 정봉협 | 여성부 여성정책국장

좌장 : 김태홍 | 한국여성정책연구원 일·가족 연구실장

### Program

#### 경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석

주제  
01

발제자 오은진 (한국여성정책연구원 연구위원)

토론자 유혜림 (고양여성인력개발센터장)

조신숙 (여성부 인력개발기획과장)

13:40~14:00 등록

14:00~14:10 개회사

14:10~14:20 축사

14:20~14:40 주제발표 1

#### 여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업

주제  
02

발제자 민현주 (한국여성정책연구원 연구위원)

토론자 민무숙 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

김경운 (노동부 여성고용과장)

14:40~14:55 토론

14:55~15:10 휴식

15:10~15:30 주제발표 2

15:30~15:45 토론

#### 경력단절 여성의 재취업과 기업의 인사관리에 관한 탐색적 연구

주제  
03

발제자 임희정 (한국여성정책연구원 연구위원)

토론자 손훈정 (전국경제인연합회 경제본부 노사정책팀 과장)

장국찬 (대한상공회의소 인력개발사업단 능력개발실장)

15:45~16:05 주제발표 3

16:05~16:20 토론

16:20~17:00 종합토론 및 폐회



## 목 차

### 주제 1

#### 경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석

발제자	오은진 (한국여성정책연구원 연구위원)	1
토론자	유혜림 (고양여성인력개발센터장)	21
	조신숙 (여성부 인력개발기획과장)	23

### 주제 2

#### 여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업

발제자	민현주 (한국여성정책연구원 연구위원)	25
토론자	민무숙 (한국여성정책연구원 선임연구위원)	47
	김경윤 (노동부 여성고용과장)	51

### 주제 3

#### 경력단절 여성의 재취업과 기업의 인사관리에 관한 탐색적 연구

발제자	임희정 (한국여성정책연구원 연구위원)	53
토론자	손훈정 (전국경제인연합회 경제본부 노사정책팀 과장)	75
	장국찬 (대한상공회의소 인력개발사업단 능력개발실장)	77



◆ 주제 1 ◆

여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

## 경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석

오은진 (한국여성정책연구원 연구위원)

# 경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석

오 은 진 (한국여성정책연구원 연구위원)

## 1. 연구의 필요성 및 목적

글로벌 경제위기 여파로 전반적 고용사정이 악화된 가운데 남성보다 여성이 훨씬 더 큰 타격을 받은 것으로 나타났다. “정부의 희망근로사업”이 시작되기 직전인 지난 5월 취업자는 21만9000명 감소했고 이중 여성이 21만1000명으로 전체의 96.3%를 차지하고 있다. 2008년 하반기 금융위기 이후 경제한파에 가장 큰 피해를 입은 계층은 여성 비정규 취업자로 볼 수 있다. 특히 남성은 직업을 잃을 경우 실업자로 전환하는 비율(2.4%)과 비경제활동인구로 전환하는 비율(4.4%) 간 2.0%포인트 차가 났으나 여성은 비경제활동인구 전환비율(11.8%)이 실업자 전환비율(1.9%)보다 월등히 높았다. 이는 여성들이 실직 후 아예 취업할 의사를 접고 고용시장에서 퇴장해 버렸다는 뜻이어서 심각성을 더한다고 볼 수 있다.(김희삼, 2009). 여성들 대부분의 비경활사유는 육아·가사에 기인하는데, 따라서 이들은 육아가 끝날 때 까지 상당기간 비경활 상태에 머무르게 되며 육아기 이후에 노동시장에 재취업하기 위해서는 기술 숙련도의 마모 및 제한된 구직정보에 의해 어려움을 겪게되고 대부분 하위직종의 직업으로 재취업을 하는 것으로 기존 연구는 분석하고 있다(장서영 외, 2007) 이는 경력단절이라는 경력의 불연속성이 노동시장에 재진입할 경우 자신의 인적자본(Human Capital)이 시장에서 저평가되고 고용상태 및 직종, 업종, 임금 등 모든 면에서 불리한 상황에 처하게 되는 것을 의미한다(김혜원, 2007). 이러한 이유로 우리나라 여성들의 경제활동참여의 패턴은 결혼시점을 중심으로 노동시장에서 이탈되어 30대 후반에 다시 재진입하는 M자형 모형을 이루게 된다. 특히 M자로 떨어지는 지점인 30-35세 구간의 여성경제활동참여율은 과거 10년간 거의 변화가 없는 것으로 나타난다(오은진외, 2008).

주목해야 할 우리나라 여성노동시장의 문제는 저학력 여성들이 30대 후반 40대 초반에 오히려 청년시기 보다 적극적으로 노동시장에 참여하는 반면 고학력 여성들은 30대 초반에 이탈한 후에 노동시장에 재진입하지 못하는 L자형 패턴을 보여주고 있어 저출산·고령화 시대에 고급인력 유희화의 문제가 심각하다는 점이다.

여성 경력단절과 재취업에 대한 선행연구들은 주로 경력단절을 경험한 여성들의 재취업

에 있어서 이들의 학력과 이전 경력들은 재취업에 영향을 주지 못한다고 보는 견해와 이전 직업경험이 이들 재취업에 영향을 미치고 있다고 주장하는 상반된 논의들을 하고 있다. 기존 연구를 통해 재취업에 영향을 주고 있다고 보는 주요 변인들은 학력, 경력단절 기간, 출산, 가계의 경제수준, 자녀 보육의 형태, 자녀 수 등이다. 학력과 관련해서는 학력이 경력단절에 부(-)적인 영향을 주고 있다고 보는 견해가 있는 반면, 고학력 여성일수록 기대 임금이 높아서 출산 후 노동시장 복귀가 빠른 경향이 있다고 주장하는 견해가 맞서고 있다(박수미, 2003; Klerman & Leibowits, 1990). 또한 취업경력(근속연수), 경력단절 이전의 직종 등이 재취업에 영향력이 없거나 그 효과가 미미하다고 주장하는 연구(박수미, 2003; 김영옥, 2002)와 취업경력이 많은 여성일 수록 경력이 단절될 확률이 낮아지고, 첫 자녀 출산 이전에 일했던 여성들의 3/4이 1년 이내에 노동시장에 복귀한다는 연구도 있다(Barrow, 1999; Chang, 1997). 가계소득과 관련해서는 남편의 소득이 낮을수록 여성이 출산 이후 바로 노동시장에 복귀하고, 남편 등 기타 가족원의 수입과 자산이 많을수록 여성의 취업확률이 낮다는 연구도 있다(장지연·김지경, 2001). 자녀보육 형태와 관련해서 보육시설이나 탁아모의 경우보다, 인척들이 자녀를 돌보는 경우 경력단절의 가능성이 낮고, 보다 빠르게 노동시장으로 복귀한다고 한다(장지연·김지경, 2001; Klerman & Leibowits, 1990).

이와 같이 재취업의 성공요인 중 개인의 인구학적배경 및 이전 직업경력, 가족 내 보육 등에서 재취업 성공요인을 분석하고자 하는 연구는 많이 있었으나, 재취업에 성공한 여성들의 재취업 과정 및 경로에 대한 연구는 매우 미흡하다. 경력단절여성의 재취업 경로를 분석하기 위해서는 우선 재취업 과정에 대해 자세히 설명하고 있는 계량화된 자료가 필요한데, 지금까지 진행되어 왔던 조사들은 경력단절 이후 미취업 여성들에 대해 초점을 맞추고 있거나, 현재 미취업 상태에서 구직활동을 하고 있는 여성들을 대상으로 조사·분석한 연구들이 주류를 이루고 있다. 노동패널(KLIPS) 정도가 여성 재취업에 대한 완결된 자료를 가지고 있다고 볼 수 있는데, 연령 별 표본 수 및 설명 변수의 제한으로 심도있는 내용의 분석이 어려웠다. 따라서 본 연구는 경력단절여성들의 노동시장 복귀를 위해 재취업에 성공한 여성들의 취업경로 및 재취업 성공요인 및 취업경로를 분석하여 이들의 노동시장 복귀를 위해 필요한 정책적 지원방안을 도출하고자 한다.

## 2. 연구의 방법 및 내용

### 1) 자료

연구의 목적을 달성하기 위해서 본 연구는 다음의 두 자료를 결합하여 사용하였다. 재취업 여성의 취업경로 분석을 위해 사용한 주자료는 2009년 7월부터 수행한 “경력단절여성

재취업 실태조사”결과로 인해 얻은 데이터이다. 이 데이터는 두 종류의 다른 경로를 통해 재취업한 여성 근로자 집단으로 첫 번째 집단은 현재 고용보험사업장에 근무하고 있으나 과거 1년 이상의 경력단절을 겪은 이후 재취업한 여성으로 과거 경력이 단절된 직장도 고용보험사업장이었던 여성이어서 고용보험사업장에서 고용보험사업장으로 이동한 여성(총 2,000명)의 재취업 경로에 대해 분석함을 목적으로 자료를 취합하였다. 두 번째 집단은 여성직업훈련기관을 통해 취업에 성공한 여성을 대상으로 조사한 자료로 여성직업훈련기관을 통해 취업에 성공한 과거 경력단절 경험이 있는 여성근로자 700명을 대상으로 자료를 수합하였다. 이 두 집단과의 차이를 분석하기 위한 비교집단으로는 2008년에 “경력단절여성의 취업욕구조사연구”에서 수합한 미취업 경력단절여성 3,000명을 비교집단으로 결합하여 분석하였다.

## 2) 연구내용

주요 연구내용은 첫째, 경력단절여성이 미취업 상태에서 벗어나 취업으로 이행할 때 이들이 취업에 성공할 수 있는 주요요인이 무엇인가를 규명하는 것이다. 이 연구내용에서 주요변인으로 고려한 것은 학력, 연령, 자녀수, 가구소득 직업훈련 경험, 구직활동, 경력단절 시점의 임금 및 고용형태(정규/비정규), 기업규모 등이다. 둘째, 취업에 성공했다 하더라도 어떠한 고용형태(정규/비정규)로 이동했는가를 확인하고자 한다. 예컨대 재취업 여성들이 취업할 경우, 어떤 정도의 고용상태를 유지하면서 재취업을 할 수 있는가를 분석하는 것은 경력단절 여성에게 주어진 일자리의 질과 관련하여 매우 중요한 이슈이다. 셋째, 재취업을 위해 구직활동 및 직업훈련이 이들에게 실질적 도움을 주고 있는가를 규명하고자 한다. 또한 도움을 주지 못했다면 그 이유에 대해 알아보하고자 한다. 이를 통해 이들의 재취업에 필요한 가장 핵심요건이 무엇인가를 밝히며 취업을 원하는 경력단절 여성들에게 어떠한 방식으로 직업훈련의 기회와 구직활동에 대한 접근성을 높일 것인가에 대한 구체적 정책제안을 제시하고자 한다.

## 3) 연구방법

주요 연구방법은 기술통계와 로짓분석이다.

로짓 모형 중 첫 번째 모형은 취업과 미취업의 결정요인에 대한 확률 분석이며 두 번째 모형은 정규직 취업과 비정규직 취업의 결정요인에 대한 확률분석이다. 기본 통계 모형식은 다음과 같다.

$$L_i = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = B_1 + B_2 X_i + u_i$$

다음에서 제시하는 <표 1>은 다항로짓모형에서 종속변수와 독립변수에 대해 설명하고 있다.

〈표 1〉 로짓모형의 모형 별 변수 설명

모형	$L_i$ (종속 변수)	$X_i$ (독립변수)
Model 1 (취업/미취업 경력단절 여성 3,842명 대상)	취업여부 (취업=1, 미취업=0)	연령
		자녀수
		학력(고졸이하=0, 전문대졸=1, 4년제 대졸 이상=2)
		log 가구소득(취업자의 경우 자신의 임금 제외)
		경력단절 시 기업규모 (10人 미만 소기업=0, 10~999人 중소기업=1, 1000人 이상 대기업=2)
		경력단절시 월급(단위 : 만원)
		구직활동(무=0, 유=1)
		직업훈련(무=0, 유=1)
		경력단절시 일자리 종사상 지위(비정규=0, 정규=1)
Model 2 (고용보험사업장 내에서 이직한 근로자 1,564명 대상)	종사상지위 (정규=1, 비정규=0)	연령
		자녀수
		학력(고졸이하=0, 전문대졸=1, 4년제 대졸 이상=2)
		log 가구소득(취업자의 경우 자신의 임금 제외)
		자격증(자격증 없음=0, 자격증 있음=1)
		경력단절기간(경력단절 당시 직업의 퇴사시기에서 재취업 첫 일자리 입사일까지의 기간)
		직업훈련(무=0, 유=1)
		경력단절 시 기업규모 (10人 미만 소기업=0, 10~999人 중소기업=1, 1000人 이상 대기업=2)
		경단시 일자리 종사상 지위(비정규=0, 정규=1)
		Model 3 (여성직업훈련기관 통해 취업한 근로자 548명 대상)

### 3. 주요 연구 결과

#### ○ 모형 1에 대한 분석결과: 경력단절여성의 재취업의 결정요인

<표 3>은 경력단절을 경험한 취업여성(2,000명)과 경력단절 이후 계속적으로 미취업 상태에 있는 여성(3,028명)의 인구사회학적 배경인 학력과 연령 그리고 이전 직업경험으로 기업의 규모와 경력단절 당시 월급, 그리고 취업을 위해 노력한 구직활동과 직업훈련의 경험 등이 여성의 재취업에 얼마나 영향을 미치고 있는가를 분석한 결과이다. <표 2>는 모형 1에 사용한 변수에 해당 관찰대상자 수와 최대, 최소값 그리고 평균값을 제시하고 있다.



〈표 2〉 모형 1의 기술통계

	명	최소값	최대값	평균
연령	5028	20	54	37.19
자녀수	5028	.00	5.00	1.56
학력	5028	1.00	3.00	1.80
log 가구소득	4960	3.91	8.01	5.72
경력단절 시 기업 규모	3971	1.00	3.00	2.15
경력단절 시 월급	1870	6.00	625.00	125.53
구직활동	5028	.00	1.00	.35
직업훈련	5028	.00	1.00	.08
경력단절 시 고용형태(정규/비정규)	4192	.00	1.00	.85
취업여부(종속변수)	5028	.00	1.00	.40

주1: 변수에 대한 설명은 <표 1>에 자세히 기술하고 있음

결과에 따르면 경력단절 여성들에게 확률적으로 가장 많은 영향을 미치고 있는 요인은 구직활동 경험 여부로 나타났다. 결과에 따르면 구직활동과 직업훈련 경험에 따라 미취업에서 취업으로 이동할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다. 구직활동을 한 경우 그렇지 않은 경우보다 4배이상 높은 것으로 나타났으며, 직업훈련을 받은 경우는 그렇지 않은 경우보다 38% 정도 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 과거 직장 규모와 임금이 경력단절이후 재취업하는데 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 대기업에 근무했던 경험이 있는 여성은 10인 미만의 소기업에 종사했던 경험이 있는 여성보다 1.6배 높은 것으로 나타났으며, 10인 이상 999인 미만의 중소기업에 종사했던 여성은 10인 미만의 소기업에 종사했던 여성보다 2.7배 높은 것으로 나타났다. 경력단절 당시 높은 임금을 받은 여성일수록 재취업할 확률이 높았다. 학력은 전문대졸의 경우 고졸보다는 80% 정도 높은 취업할 확률을 보이지만 4년제 대졸자와는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령은 높아질수록 취업확률이 유의미하게 낮았으며, 가구소득이 높을수록 여성이 취업할 확률은 67% 정도 낮은 것으로 나타났다. 가구소득이 높은 경력단절 여성일수록 미취업에 남아있을 확률이 높다고 해석할 수 있다. 이 결과에서 주목할 것은 일정기간 경력단절이후 재취업을 하더라도 이전 직장경험이 취업에 높은 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다는 점이다. 따라서 여성의 첫 직장의 중요성은 이 결과에서도 매우 유의미함을 보여주고 있다.

〈표 3〉 경력단절여성의 취업결정요인

종속 (취업/ 미취업)	모형 1	
	B (표준편차)	Exp(B)
연령	-0.028*** (0.007)	0.973
자녀 수	0.701*** (0.061)	2.15
학력 (고졸이하)		
초 대졸	0.590*** (0.096)	1.804
4년제 대학교 이상	0.192 (0.101)	
로그 가구소득	-1.114*** (0.099)	0.328
경력단절월급	0.006*** (0.001)	1.006
구직활동	1.618*** (0.085)	5.045
직업훈련	0.322* (0.142)	1.379
경단 시 기업규모 (10인 이하 소규모)		
대기업	0.957*** (0.120)	2.605
중소기업	1.308*** (0.094)	3.700
경력단절 일자리 종사상 지위	-0.113 (0.116)	
명	3842	
-2 Log Likelihood	3896.255	

\*종속변수는 취업/미취업으로 구분하였음.

\*경력단절 일자리 종사상 지위는 정규(상용직) =1 과 비정규 (임시직, 일용직) =0 으로 구분하였음.

\*P<.05

\*모형은 전체 5000명 중 결측을 제외한 3842명을 분석 대상으로 함.

여성에게 있어서 향후 직업이동과 관련하여 경력단절 이후에도 그 중요성이 인정된 결과이나 여전히 여성의 첫 일자리는 불안정한 상태로 학교에서 직업이동하고 있는 것으로 연구결과는 나타나고 있는데 최근의 연구결과에 따르면 여성이 비임금근로자로 취업할 확률은 남성보다 3.2% 높고 임금근로자인 경우에도 계약기간 1년 이상인 상용직에 취업할 확률은 4.6% 낮았고, 첫 일자리가 정규직일 확률은 여성이 9.1%나 낮은 것으로 분석됐다(김희삼, 2009). 여성의 노동시장 진출과 일자리 질에 대한 문제는 첫 번째 노동시장 진입단계에서부터 그 맥락을 짚어서 해결방안을 제시해야 할 사항이라 보여진다.

### ○ 모형 2· 3에 대한 분석결과 : 경력단절여성의 재취업 시 정규직과 비정규직 취업의 결정요인

다음에서 제시하는 <표 4>는 고용보험사업장으로 재취업한 여성들 중 경력단절 이후 재취업과정에서의 여성 고용상태의 변화를 분석한 자료이다. 이 자료에 따르면 경력단절 당시 상용직이었던 여성이 경력단절 이후 첫 직업 진입 시 상용직을 유지할 확률은 70.3%이며 임시직으로 이동할 확률은 21.8%, 일용직은 4.1%로 나타났다. 그러나 임시·일용직의 경

우 상용직으로 이동할 확률을 더 낮으며 과거 임시직이었던 여성은 임시직으로의 이동이 55.5%, 일용직이었던 여성은 일용직으로의 이동이 40.9%인 것으로 나타났다. 결국 경력단절 당시의 고용형태가 경력단절 이후 재취업에도 지속적으로 영향을 미칠 수 있음을 나타내는 결과이다.

〈표 4〉 고용보험사업장 여성 종사자 경단 시 일자리와 첫 일자리 고용상태 비교

(단위 : 명, %)

경력단절일자리			경단이후 첫 일자리			일자리 이행율		
종사상 지위	명	%	종사상 지위	명	%	종사상 지위	명	%
상용직	1,676	85.7	상용직	1,275	67.6	상용직	1,178	70.3
						임시직	366	21.8
						일용직	68	4.1
임시직	236	12.1	임시직	512	27.1	상용직	88	37.3
						임시직	131	55.5
						일용직	14	5.9
일용직	44	2.2	일용직	100	5.3	상용직	9	20.5
						임시직	15	34.1
						일용직	18	40.9
합계	1,956	100.0	합계	1,887	100.0	합계	1,887	—

주1 : 일자리 변화율은 경력단절일자리의 종사상 지위를 기준으로 경단이후 첫 일자리 종사상 지위의 변화를 계산한 수치임.

그러나 여성직업훈련기관을 통해 재취업을 한 경우 과거 상용직에서 상용직으로의 이행률은 44.1%로 고용보험사업장 종사자들의 이행률과 비교해서 상당히 낮은 비율을 보여주고 있다. 과거 상용직이었던 여성들이 임시직으로 이행하는 비율도 43.2%나 돼서 고용보험사업장에서 근무하는 재취업 종사자들과의 차이를 보여주고 있다(<표 5>). 이는 여성직업훈련기관을 찾는 여성들이 가지고 있는 취업욕구와 연계해서 이들의 정규직 선호도와 현실적으로 정규직 취업의 연계비율에 대해 좀 더 심도있는 접근이 향후 필요한 과제라 판단된다.

〈표 5〉 경력단절 일자리 및 직업훈련 이후 첫 일자리의 종사상 지위 비교

(단위 : 명, %)

경력단절일자리			직업훈련 이후 첫 일자리			일자리 이행율		
종사상 지위	명	%	종사상 지위	명	%	종사상 지위	명	%
상용직	544	83.6	상용직	267	42.0	상용직	240	44.1
						임시직	235	43.2
						일용직	53	9.7
임시직	92	14.1	임시직	302	47.6	상용직	22	23.9
						임시직	62	67.4
						일용직	8	8.7
일용직	15	2.3	일용직	66	10.4	상용직	5	33.3
						임시직	5	33.3
						일용직	5	33.3
합계	651	100.0	합계	635	100.0	합계	635	—

주1 : 일자리 변화율은 경력단절일자리의 종사상 지위를 기준으로 직업훈련 이후 첫 일자리 종사상 지위의 변화를 계산한 수치임.

<표 6>는 경력단절 당시 임금과 경력단절 이후 첫 직장, 그리고 현재 직장까지의 임금변화의 학력 간 차이를 보여주고 있다. 우선 전 학력에서 재취업 이후에 임금은 상승한 것을 알 수 있다. 그러나 고졸이하의 학력자들보다는 전문대졸 학력자들에게서 임금상승효과는 더 큰 것으로 나타났다. 중위값을 보면 고졸여성은 경력단절이후 첫 직장에 진입했을 때 중위값에서 3만5천원 정도 상승했다면, 전문대졸은 25만원, 4년제 졸업자는 10만원정도 상승한 것으로 나타났다\*.

〈표 6〉 고용보험사업장 여성 종사자의 경력단절 이후 첫 일자리 임금 변화

(단위: 명, 만원)

	고졸이하				전문대졸				4년 제 대졸			
	명	평균	표준 편차	중위값	명	평균	표준 편차	중위값	명	평균	표준 편차	중위값
경력단절 일자리 월급	804	101.6	50.5	96.5	571	129.9	57.2	120	495	159.3	73.9	150
경력단절 이후 첫 일자리 급	751	115.3	46.3	100	564	143.4	57.3	145.4	495	176.8	83.3	160

\* 전체 2000명 중 월급 결측 제외하였음.

여성직업훈련기관의 직업훈련을 통해 일자리에 진입한 여성들의 임금변화는 고용보험사업장 종사자들의 임금과 비교할 때 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. <표 7>에 따르면 이

\* 장서영외(2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램 개발 연구. 한국고용정보원 44쪽의 설명에 따르면 워크넷 구인구직 데이터에 입력한 여성들의 경력단절 시 임금은 평균 596만원, 재취업시 임금은 733만원으로 나타남.

들은 경력단절 당시에도 학력 별로 고용보험사업장 근로자들의 임금보다 상당히 낮다. 주목할 점은 고용보험사업장으로 재취업한 여성의 임금이 재취업 이후에 상승했다면 이들은 고졸이하 학력자들을 제외하고는 모두 이전보다 낮은 임금으로 재취업한 것을 확인할 수 있다. 이는 여성직업훈련기관을 통해 훈련을 받고 취업한 여성들의 일자리가 고학력 여성들에게는 그들의 인적자본이 과소평가되는 일자리로 이동하게 될 수 있는 확률이 높은 것인가?에 좀 더 주목해서 분석할 필요가 있다.

〈표 7〉 여성직업훈련기관을 통한 재취업 여성 근로자의 경력단절 이후 첫 일자리 임금변화

(단위: 명, 만원)

	고졸이하				전문대졸				4년 제 대졸			
	명	평균	표준 편차	중간값	명	평균	표준 편차	중간값	명	평균	표준 편차	중간값
경력단절 시 일자리월급	368	78.1	60.1	70	133	104.7	63.6	100	183	113.8	65.7	100
경력단절 이후 첫 일자리 월급	339	86.4	32.6	83	118	93.1	33.1	90	168	101.9	47.1	90

\* 전체 700명 중 월급 결측 제외하였음.

이러한 기술통계분석을 좀 더 밀도 있게 분석하기 위해 모형 2·3은 경력단절 이후 재취업에 성공한 여성들 중 정규직과 비정규직의 이동이 개인의 인구사회학적 변인, 이전 직업 경험, 구직과정에서의 자격증, 직업훈련이 확률적으로 유의미한 영향을 받는 것인가에 초점을 맞추어 분석하였다. 모형 2·3은 고용보험사업장에서 경력단절을 경험하고 다시 고용보험사업장으로 재취업한 여성 집단과 여성직업훈련기관을 통해 재취업에 성공한 여성 두 집단을 대상으로 각 각 분리하여 분석하였다.

모형 2는 고용보험사업장에 재취업한 여성 근로자 2,000명을 대상으로 분석한 것이며 주요변수는 <표 8>에서 제시한 바와 같다.

〈표 8〉 모형 2의 기술통계

	N	최소값	최대값	평균
연령	2000	28	44	36.66
자녀수	2000	.00	5.00	1.67
학력	2000	1.00	3.00	1.83
log 가구소득	1944	4.09	8.01	5.90
자격증	2000	.00	1.00	.62
경력단절기간	2000	.08	20.92	4.50
직업훈련	2000	.00	1.00	.11
경력단절 시 기업 규모	1788	1.00	3.00	2.00
경력단절 시 고용형태	1956	.00	1.00	.86

모형 3는 여성직업훈련기관을 통해 재취업한 여성 근로자 700명을 대상으로 분석한 것이며 주요변수는 <표 9>에서 제시한 바와 같다. 두 기술통계표를 비교하면 서로의 인적자원이 상당히 다른 양상을 보이고 있음을 확인할 수 있다. 특히 경력단절기간을 비교할 때 고용보험사업장으로 재취업 여성들의 평균 경력단절기간이 4.5년인 반면 여성직업훈련기관에서 훈련을 통해 취업한 여성의 평균 기간은 12.6년로 나타나 상당한 차이가 있음을 확인할 수 있다.

〈표 9〉 모형 3의 기술통계

	N	최소값	최대값	평균
연령	700	27	54	41.31
자녀수	700	.00	4.00	1.93
학력	700	1.00	3.00	1.72
log 가구소득	641	10.82	15.76	14.55
자격증	700	.00	1.00	.84
경력단절기간(년)	697	1.00	33.83	12.58
직업훈련	700	.00	1.00	.94
경력단절 시 기업규모	700	1.00	9.00	2.73
경력단절 시 고용형태	651	.00	1.00	.84

분석결과인 <표 10>에 따르면 고용보험사업장에 종사하는 여성의 경우 정규직 취업에 결정적인 영향을 미치는 요인은 과거 경력단절 기간과 경력단절 당시 고용형태로 경력단절 기간이 짧은 여성 근로자일수록 정규직에 취업할 확률이 9% 이상 높았으며, 경력단절 당시 일자리가 정규직 일수록 정규직으로 재진입할 확률이 그렇지 않은 경우 보다 3.7배 높았다. 결론적으로 고용보험사업장인 비교적 괜찮은 일자리의 정규직 취업은 직업훈련이나 자격증 효과, 또는 학력이나 연령이 유의미한 영향을 주지 못하는 반면 경력단절의 기간이 짧을수록, 과거 정규직 취업 종사자일수록 경력단절 이후에도 정규직 취업이 될 확률이 높다고 분석할 수 있다.

여성직업훈련기관을 통해 취업을 한 여성의 경우는 고용보험사업장에 근무하는 여성들과 다소 차이를 보이고 있다. 유사한 결과는 과거 고용형태로 과거 정규직 취업자였던 여성들의 경우 경력단절 이후 정규직으로 재취업할 확률이 그렇지 않은 경우보다 약 99% 높게 나타났다. 재취업 시 기업규모가 대기업인 경우 비정규직으로 취업할 확률이 그렇지 않은 경우보다 약 46% 정도 높았고 4년제 대졸자의 경우 고졸학력자들보다 비정규로 취업할 확률이 45% 정도 높았다. 또한 가구소득이 높을수록 정규직 취업 가능성이 그렇지 않은 경우보다 약 33% 정도 높게 나타났다. 결과적으로 여성직업훈련기관을 통해 취업한 여성들의 경우 4년제 대졸자들의 정규직 취업이 상대적으로 어렵고, 대기업의 정규직 취업이 어렵다는 것

을 확인할 수 있었다.

두 번째 모형을 통해 분석한 결과, 경력단절 이후 괜찮은 일자리에 취업하기 위해서는 가능한 빠른 시간에 노동시장에 재진입해야 하며, 경력단절을 하더라도 첫 일자리가 괜찮은 일자리여야 한다는 시사점을 주고 있으며 세 번째 모형 결과는 여성직업훈련기관을 통해 일자리를 찾을 경우 대기업의 정규직, 4년제 대졸자들을 정규직으로 취업시켜 줄 수 있는 역량은 상대적으로 미흡하다는 점을 보여주는 결과라 판단된다.

〈표 10〉 경력단절여성의 정규직 취업 결정 요인

종속 (정규직/ 비정규직)	모형 2 (고요보험사업장 대상)		모형 3 (여성직업훈련기관 대상)	
	B (표준편차)	Exp(B)	B (표준편차)	Exp(B)
연령	-.015 (.020)	.986	-.032 (.021)	.968
자녀 수	-.116(.092)	.890	-.085 (.167)	.918
학력(고졸이하)				
초 대졸	.016 (.146)	1.112	.095 (.240)	1.100
4년제 대학교 이상	.025 (.157)	1.025	-.593 (.232)*	.553
log 가구소득	.038 (.093)	1.039	.282 (.141)*	1.326
자격증	-.237 (.131)	.789	.243 (.246)	1.275
경력단절기간	-.090 (.019)*	.914	.004 (.017)	1.004
직업훈련	-.159 (.177)	.853	-.529 (.343)	.589
기업규모(10인 이하 소규모)				
대기업	.001 (.189)	1.001	-.624 (.281)*	.536
중소기업	.031 (.154)	1.031	-.116 (.203)	.847
경력단절 시 고용형태	1.553 (.162)*	4.725	.690 (.278)*	1.994
명	1564		548	
-2 Log Likelihood	1771.004		716.367	

\*종속변수인 종사상 지위는 현재 일자리의 종사상 지위로 정규(상용직) =1 과 비정규 (임시직, 일용직) =0 으로 구분하였음.

\*소득은 가계소득에서 현재 받고 있는 임금을 제외한 소득임.

\*경력단절기간은 경력단절일자리 은퇴시기에서 경력단절 이후 첫 일자리 혹은 현재일자리 입사시기까지 걸리는 시간을 개월로 계산한 뒤 다시 연도로 바꾸어 변수화 하였음.

\*경력단절 일자리 종사상 지위는 정규(상용직) =1 과 비정규 (임시직, 일용직) =0 으로 구분하였음.

\*P<.05

\*모형 2은 전체 2000명 중 결측을 제외한 1564명을 분석 대상으로 함.

\*모형 3는 전체 700명 중 결측을 제외한 548명을 분석대상으로 함.

결과적으로 앞서 설명한 <표 3>과 <표 10>에 의하면 학력, 연령, 가구소득, 구직활동, 직업훈련, 과거 종사했던 사업장 규모 등이 재취업에 성공하도록 유도하는 중요변인이 될 수 있으나, 이들이 취업의 질을 담보하지는 못하는 것으로 해석할 수 있다. 괜찮은 일자리로의 취업을 담보하는 변인은 경력단절 시 정규직에 근무했던 경험, 그리고 짧은 단절기간을 의미하며 훈련기관을 통해 취업을 하는 여성들 중 4년제 대졸의 고학력 여성은 오히려 비정규직으로 취업과 이 여성들의 경우 가구소득이 높은 여성일수록 정규직으로 취업할 가능성이 높다는 것을 결론지을 수 있다.

### 3. 요약 및 정책제언

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연령은 낮을수록 취업할 확률이 높지만 자녀의 수는 오히려 많을수록 여성이 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한 경력단절 이후에도 취업에 결정적인 역할을 하는 학력계층은 전문대졸 학력자들이며, 4년제 대졸자들은 고졸학력자들과 비교해서 취업에 성공할 유의미한 확률을 가지고 있지 못하다고 결론지을 수 있다.

둘째, 가구소득이 낮을수록 여성들은 취업할 확률이 유의미하게 높으며 경력단절 시 상대적으로 높은 임금을 받았던 경우 재취업할 확률이 높다고 볼 수 있다. 또한 경력단절 시 중소기업이나 대기업에 근무했을 경우 10인 미만의 중소기업에 근무한 경우보다 재취업을 할 확률이 유의미하게 높다. 이는 여성들에게 첫 직장의 중요성을 재차 강조하는 결과라 볼 수 있다.

셋째, 구직활동과 직업훈련은 재취업에 성공하는 결정적인 요인으로 구직활동을 한 경력단절여성과 그렇지 않은 여성보다 취업할 확률이 4배 이상 높은 것으로 나타났다. 연구결과에 따르면 재취업에 성공하기 위해서 구직활동과 직업훈련은 매우 필수적 사항이라 볼 수 있다. 그러나 아래의 <표 11>는 재취업에 성공한 여성들의 구직활동과 직업훈련 참여 여부가 상당히 저조함을 보여주고 있다. 고용보험사업장에 취업한 여성들 중 구직활동을 통해 취업에 성공한 여성들은 56%에 지나지 않으며, 44%는 비경활상태에서 바로 취업을 했다고 볼 수 있다. 또한 취업자들 중 직업훈련을 받고 취업한 경우는 11.4%에 지나지 않는 것으로 나타났다. 구직활동을 시작하는데 장애요인으로서는 정보부족을 가장 큰 이유로 꼽고 있다. 그 다음은 정부의 보육서비스 미흡 순이다. 이 부분에서 어떻게 구직활동을 재취업 여성들이 할 수 있도록 정부가 지원하는가에 정책적 우선순위가 있다고 하겠다. 그러나 학력이 높을수록 직업훈련과 구직활동을 하고 취업을 하는 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 이는 고용보험사업장으로 취업하는 경우 저학력자들에게 접근성이 용이한 직업훈련과 구직활동이 상대적으로 많지 않음을 추론할 수 있는 결과라 해석하며 따라서 여성직업훈련의 정체성과 역할에서 이들을 적극적으로 훈련기관에 유입할 수 있는 대안이 필요함을 시사한다. 한편 낮은 학력의 여성일수록 실업상태를 거치지 않고 취업과 비경활상태를 이동하며 불안정한 일자리를 유지할 확률이 높을 가능성이 있음을 보여준다. 따라서 이 여성들을 대상으로 하는 직업훈련의 접근성 제고를 확보하는 방안과 이들이 적극적으로 구직활동을 통해 일자리 이동을 할 수 있도록 하는 정책이 요구된다.



〈표 11〉 학력별 구직활동 및 직업훈련 여부

단위 : %

학력	명	구직활동여부		직업훈련여부	
		유	무	유	무
고졸이하	869	54.3	45.7	9.0	91.0
전문대졸	604	54.1	45.9	11.9	88.1
4년제 졸업 이상	527	60.7	39.3	11.4	85.4

〈표 12〉 구직활동 외적장애요인: 고용보험사업장

(단위 : %)

		직업정보 제공 부족	정부의 보육서비스 미비	장애요인 없음	가족의 가사노동 분담 부족	기타	전체 (n=2000)
연령 구간	30대 이하	26.3	24.4	19.5	11.4	18.4	100
	40대	33.8	14.7	20.5	13.6	17.5	100
	전체	28.0	22.3	19.7	11.9	18.2	100

주 : 기타에는 직업교육 기회부족, 취업처 알선미흡, 현장 경험, 경력을 쌓기 위한 인턴제 참여기회 부족, 가족의 정서적 지원 부족, 다른 자격증 필요, 출퇴근 시간, 나이제한 무응답 등을 포함함.

〈표 13〉 구직활동 외적장애요인: 여성직업훈련기관

(단위 : %)

		직업정보 제공 부족	정부의 보육서비스 미비	가족의 가사노동 분담 부족	취업처 알선 미흡	현장경험, 경력 쌓기 위한 인턴제 참여기회 부족	기타	전체 (n=700)
연령 구간	30대 이하	32.8	18.8	12.3	7.5	10.1	18.5	100
	40대	43.6	6.9	10.6	12.9	10.6	15.4	100
	50대 이상	52.8	3.4	9	11.2	4.5	19.1	100
전체		40.0	11.7	11.1	10.3	9.6	17.3	100

주 : 기타에는 직업교육 기회부족, 정부의 노인 돌봄 서비스 부족, 가족 정서지원서비스 부족, 다른 자격증 필요, 나이제한, 장애요인 없음 포함.

넷째, 재취업하는 일자리 일에 대한 결과로 고용보험사업장에서 퇴직하여 경력단절을 겪은 후 고용보험사업장으로 다시 재취업하는 경우 정규직과 비정규직의 이동에 결정적인 역할을 하는 변인은 경력단절기간과 경력단절 당시 종사했던 고용형태인 것으로 나타났다. 학력, 연령, 직업훈련, 가구소득 등은 이들이 정규직 취업을 하는데 유의미한 영향을 미치지 못했다. 결과적으로 괜찮은 일자리로 이동하기 위해서는 단절기간을 최소화한 상태에서 재취업을 해야 하며 이 경우 단절 이전의 고용형태가 유의미한 영향을 미치기 때문에 학교 졸업 이후 첫 일자리 선택의 중요성이 경력단절 여성들에게도 적용되는 것으로 분석할 수 있다. 경력단절 여성의 단절기간을 최소화하기 위해서는 무엇보다도 육아와 가사문제의 해결을 어떻게 최단시간에 해결하느냐에 달려 있다. 이는 24개월 미만 영·유아들의 보육을 국가가 어떻게 사회화할 것인가에 해결의 핵심이 있다고 판단된다. 현재 시설 중심 보육은 24

개월 영·유아를 가진 어머니들에게는 해결책으로 상당히 미흡하며 이를 대체할 보다 소프트한 정책이 요구된다.

다섯째, 여성직업훈련기관을 통해 취업하는 여성들 고용형태에 대한 문제이다. 여성직업훈련기관을 통해 취업할 경우 4년제 대졸 출신 여성들은 고졸여성들에 비해 오히려 비정규직으로 이동할 확률이 높게 나타난다. 또한 대기업으로 취업을 할 경우 고졸자들보다 비정규직으로 취업할 가능성이 46% 높게 나타난다. 그러나 가구소득이 상대적으로 높은 여성들은 정규직으로 취업할 가능성이 약 32.6% 정도 높으며 과거 경력단절 당시 고용상태가 정규직이었던 경우 정규직 취업 가능성은 그렇지 않은 경우보다 99% 높게 나타난다. 또한 여성직업훈련기관을 찾은 여성근로자의 경우 경력단절기간의 중요성은 나타나지 않는다. 결론적으로 여성직업훈련기관은 경력단절 여성 중 4년제 대졸 여성들에게는 정규직의 괜찮은 일자리로 이동시키는데 필요한 별도의 노하우와 체계적인 시스템이 미흡하며 대기업의 괜찮은 일자리로 진출시키는데는 사실상 한계를 가지고 있다고 판단된다. 그러나 오랜 시간 경력단절을 겪은 고학력 미취업 여성들에게 정규직이 괜찮은 일자리인가에 대해서는 취업욕구결과(오은진외, 2008)에서도 나타났듯이 다시한번 고심해 보아야할 과제이다. 대졸의 고학력 미취업 여성들의 취업욕구는 교육관련직에 대한 욕구가 상대적으로 높고 이 일자리의 대부분은 정규직이라기 보다는 비정규직 형태를 띠는 경우가 대부분이기 때문이다. 현실적으로 이들을 취업으로 유도하기 위해서는 현재의 단시간 일자리의 질 개선과 교육서비스 관련 일자리의 다양화가 하나의 방안이 될 수 있을 것으로 기대한다. 한편 직업훈련은 취업에 성공하는 데는 유의미한 변수였으나 좀 더 나은 직업이동을 위해서는 그다지 유의미한 변수로 나타나지 않았다. 그것은 현재 여성직업훈련기관 및 기타 직업훈련의 내용이 입직 단계에서 전문성을 보유하는데 한계가 있을 수 있으며 이를 극복하는 것이 훈련의 효과성을 높이는 과제가 될 수 있을 것이다.

연구결과를 토대로 여성직업훈련기관의 훈련의 목적과 대상을 재정립한다면 현재 여성직업훈련기관들이 집중해야 할 경력단절여성 대상층은 고졸·전문대졸 수준의 여성들로 판단되며 정규직 취업을 목적으로 하기 보다는 다양한 종류의 직종개발과 단기간의 준전문가 수준의 훈련개발을 통해 다양한 일자리로 취업할 수 있도록 취업지원방안을 다양화하는 것이 정책의 우선 목표가 되어야 한다고 판단된다.

## 참고문헌

- 김영옥(1999). 『여성취업력의 동태적인 변화 분석』, 한국여성개발원
- 김혜원외(2005). 『주요국의 여성 고용정책』, 한국노동연구원
- 김희삼(2009). 『2009 하반기 고용전망』, KDI
- 김지경(2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 한국노동연구원
- 박수미 2003. “한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향,” 한국사회학. 36(2):145-74.
- 이재열. 1996. “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구,” 한국인구학. 19(1):5-44.
- 장서영 외. 2007. 『경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구』, 한국고용정보원.
- Barrow, L(1999). An analysis of women's return to work decisiosns following first birth, Economy Inquiry, 37(3), 432-451.
- Chang, J.(1997). Labor force withdrawal and entry surrounding first childbirth of married women, Ph.D. Dissertation University of Wisconsin.
- Klerman, J. A. and A. Leibowitz. 1999. "Job Continuity among New Mothers," Demography. 36(2):145-55.

## 여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

### 토론

유혜림 (고양여성인력개발센터장)

조신숙 (여성부 인력개발기획과장)

## 토 론 문

유혜림 (고양여성인력개발센터장)

## 토 론 문

조신숙 (여성부 인력개발기획과장)

## ◆ 주제 2 ◆

여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

# 여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업

민현주 (한국여성정책연구원 연구위원)

## 여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업

민 현 주 (한국여성정책연구원 연구위원)

본 연구는 경력단절여성의 경력단절기간을 생애주기사건과 노동시장조건의 효과를 중심으로 분석하였다. 2009년 여성부의 의뢰를 받아서 한국여성정책연구원이 수집한 「경력단절여성 재취업실태조사」 자료와 다항로짓 방법론을 이용하여, 경력단절여성들의 단절기간을 단기, 중기, 중장기, 그리고 장기로 분류하여 인구학적 변인, 인적자원수준, 생애주기사건, 그리고 노동시장조건이 경력단절기간에 미치는 효과를 분석하였다. 분석결과에 따르면, 재취업의 조건으로 여성들은 자신의 적성과 육아병행에 적합한 일자리 확보를 지적하였다. 또한 여성의 연령이 낮을수록, 인적자원수준이 높을수록, 그리고 노동시장에서의 임금수준이 높을수록 여성들은 장기간 경력단절(60개월 이상)보다는 중기(12-36개월)의 경력단절을 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 아울러 자녀수가 많을수록, 그리고 자녀양육으로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 차별로 인해 단절을 경험한 여성들에 비해 재취업시기가 더 빠른 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 여성근로자들의 지속적인 노동시장 참여를 위해서 일가족양립의 제도와 문화조성이 시급하다는 점을 강조한다. 동시에, 자녀양육 이외의 차별적 경험이 장기간의 경력단절을 이끄는 요인으로 나타난 바, 이에 대한 개선정책이 마련될 필요가 있다.



## I. 서론

여성들의 노동시장참여율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고, 여전히 여성근로자들은 남성근로자들보다 빨리 노동시장을 이탈하며 잦은 진입과 이탈을 반복하는 것으로 이해되고 있다. 최근 서구의 여성들이, 특히 미취학 자녀를 둔 여성들이 보다 연속적인 노동시장 참여형태를 보이는 것과 달리, 우리나라 여성들은 여전히 결혼과 출산, 그리고 자녀양육 시기 동안에는 노동시장을 이탈하는 전통적인 M-형 노동시장 참여 형태를 보이고 있다. 예를 들면, 2001년 현재, 미국의 결혼한 여성 중 61.6%가 노동시장에 참여하고 있으며, 미취학 자녀를 둔 여성의 62.7%가 취업하고 있다 (U.S. Census Bureau 2002). 이에 반하여, 우리나라 여성들은, 학력수준에 크게 영향을 받지 않으면서, 많은 여성들이 결혼과 함께 노동시장을 이탈하는 것으로 나타나고 있다. 2006년 현재, 4년제 대학이나 그 이상의 교육을 마친 미혼 여성들의 65.6%가 취업하고 있으나, 같은 교육수준을 가지고 있는 기혼여성들 중 단지 46.3%만이 노동시장에 참여하고 있다 (통계청 2007).

여성의 경력단절에 관련하여 가장 광범위하게 합의되고 있는 설명은 여성은 남성에 비해 자녀양육을 포함하는 가사노동에 보다 민감하게 반응한다는 것이다 (Becker, 1991; Polachek, 1979, 1981). 폴라첵(1979, 1991)에 따르면, 여성은 여전히 가사노동과 자녀양육의 일차적 책임자로 역할을 수행하며, 이러한 가정 내 여성의 역할은 여성의 직업 선택과 이후의 노동시장 활동에 지대한 영향을 미친다는 것이다. 즉, 현재의 혹은 기대되는 결혼과 자녀양육의 책임 때문에 여성들은 인적자원에 적게 투자하며 비연속적인 경제활동을 계획한다. 결과적으로 가족형성주기에 초점을 두는 여성의 경제활동은 비연속적이며 간헐적인 노동시장 참여라는 형태로 나타나고 있는 것이다.

하지만 노동시장 계층론자들은 보상에서의 성별격차가 성별화된 (gendered) 노동시장 참여형태를 생산한다는 점을 강조한다 (England·Budig, 1998; Glass·Riley, 1998; Rosenfeld, 1996). 남녀간 임금격차, 승진기회의 차이, 그리고 직업훈련기회에서의 차이는 여성들을 노동시장 밖으로 유인하는 구조적 제약이라 볼 수 있다. 특히, 이러한 여성에 대한 차별은 가사노동의 부담이 큰 임신이나 어린자녀를 둔 시기 동안에 가정 안팎에서 노동의 이중부담을 감수하면서까지 여성들이 지속적으로 노동시장에 참여하는 하고자 하는 동기부여를 하지 못하는 것이다.

본 연구는 우리나라에서 경력단절을 경험한 여성의 경력단절당시의 경험과 재취업까지의 기간을 분석한다. 경력단절 당시 생애주기 사건과 인적자원 수준, 그리고 노동시장조건의 효과가 경력단절 기간에 미치는 효과를 다항로짓 방법론을 이용하여 분석한다. 본 연구는 이러한 분석을 통해서 여성근로자들의 경력단절의 경험과 이후 노동시장 재진입에서 여성들의 경험을 이해하고, 여성들의 경력단절을 극복하고 재취업을 촉진할 수 있는 정책적 과

제에 대한 함의를 도출해보고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 논의들

### 1. 여성의 노동시장참여유형에 관한 일반적 견해

우리나라 여성의 노동시장참여에 관한 선행연구들은 결혼, 출산, 그리고 자녀양육이 여성의 “나쁜 직종”에의 취업과 이로부터 결과된 성별화된 노동시장참여 형태를 결정하는 주요한 변수들임을 강조하고 있다 (Brinton, Lee, and Parish 1995; Choi 1994; Hwang 2002; Lee 1996a; Lee 1996b; Lee and Hirata 2001). 서구산업사회의 여성경제활동에 관한 연구에서와 마찬가지로, 우리나라 여성들, 특히 미취학자녀를 둔 여성들은 결혼 전, 또는 첫아이 출산 전에 취업을 경험했을지라도, 여성들은 자녀 출산 후 노동시장을 이탈하는 것으로 나타났다 (예를 들면, 이 현송 1996).

여성에게 부여된 아내와 어머니로서의 일차적 책임은 여성의 경제활동 지속여부가 남편의 경제활동에 따라 영향을 받는다는 경험적 연구결과로부터도 밝혀지고 있다. 서구사회와 다른 동아시아 여성들의 경제활동에 관한 연구에서도 나타나듯이, 기혼여성들의 경우 남편의 수입에 의해 크게 결정되는 것으로 나타났다 (김용학·김진혁 1990). 다만, 서구산업사회의 경우, 여성의 교육수준의 증가와 함께 남편의 노동시장참여와 그 수입의 고저가 여성의 경제활동에 미치는 영향이 점차 줄어들고 있는 반면, 우리나라 기혼 여성의 경우 배우자의 수입의 증가는 꾸준히 여성의 경제활동을 압박하는 것으로 나타나고 있다 (김용학·김진혁 1990; 조혜선 2002).

아내로서 그리고 어머니로서의 우리나라 여성역할에 대한 강조는 동아시아 여성들의 취업유형에 관한 비교연구에서도 두드러지게 나타나고 있다. 브린튼 외 (1995) 는 대만과 우리나라 여성의 노동시장참여율에 관한 비교연구에서, 우리나라에서 유독 두드러지게 나타나는 여성경제활동에 대한 가족주기의 영향은 우리나라와 대만의 노동시장구조의 차이로부터 기인한다는 점을 강조한다. 대만은 우리나라와 같이 유교문화를 공유하고 있으며, 어머니로서의 역할이 가정 내에서 여전히 강조되고 있는 사회임에도 불구하고, 공기업과 중소기업의 노동시장 구조가 결혼한 또는 자녀를 둔 여성의 노동력이 지속적으로 노동시장에 참여할 수 있는 보다 많은 기회를 제공하고 있다 (Brinton, Lee, and Parish 1995). 다시 말해서, 브린튼 외 (1995) 는 가정 내에서 어머니의 역할보다는 노동시장의 수요의 측면, 즉 여성진입의 기회가 보다 많이 주어지는 노동시장 구조의 차이가 대만에서 결혼과 자녀양육이 여성의 경제활동에 미치는 영향을 축소시키며, 대만여성들이 지속적으로 우리나라

라 여성들보다 높은 그리고 지속적인 경제활동을 나타내는 기제가 되고 있다고 주장한다.

우리나라 여성의 노동시장참여에 관한 선행연구들은 주로 기혼여성들의 노동시장진입과정에 초점을 두고 있다. 일단 여성들이 노동시장을 이탈한 후 재 진입하는 경우, 여성들은 아마 현재 자신의 가정 내 역할과의 마찰이 최소화되는 직종을 선택하려는 경향을 강하다는 점이 지적되고 있다. 따라서 이미 검토한 선행연구들에서 결혼과 자녀양육이 여성의 취업결정에 더욱 큰 역할을 하는 것으로 나타났을 가능성이 있다. 하지만, 여성의 노동시장 이탈과 재진입 과정은 진입과정과는 차별화된 변수들이 영향을 미칠 수 있다는 연구들이 서구사회에서의 연구에서 잘 나타나고 있다. Glass & Riley (1998) 는 미국연구에서, 어머니로서의 여성의 역할은 여성의 생애 취업력에 결정적인 분기점이 됨에도 불구하고, 현재 여성이 처한 노동조건 (예를 들면, 임금, 근로시간, 그리고 상사와 동료들과의 관계 등) 이 여성의 지속적인 노동시장 참여에 보다 큰 영향을 미친다는 점을 밝히고 있다.

## 2. 경력단절에 관한 이론적 논의들

이론적 논의들은 여성근로자들의 경제활동에 대한 태도가 경력단절 및 재취업시 일자리 수준을 설명하는데 중요하다는 점을 강조한다(예를 들면, Polachek 1981). 크게, 두 가지 이론적 논의들이 왜 여성이 남성에 비해 경력단절을 더 많이 경험하며, 결과적으로 노동시장 성과에서 차이를 경험하는지를 설명하고 있다: 첫째는 성역할 사회화논의이며, 두 번째는 전략적 선택론이다.

성역할 사회화 논의는 남성과 여성은 유년기 때 각각의 성에 적합한 역할을 내면화한다는 점을 강조한다. 이러한 시각에 따르면, 직업선호도 (occupational aspirations)는 사회화과정의 한 부분이며, 직업선택은 바로 성별화된 정체성을 반영한다는 것이다. 즉, 결혼과 출산을 계획하는 여성은 노동시장 진입과 이탈이 쉬운 직종을 선택하는 것은 그들의 여성성의 표현인 것이다(West and Zimmerman 1987). 여성이 여성직종을 선택하며, 남성과 그리고 남성직종의 다른 여성들과 차별화된 경제활동형태를 나타내는 것은 하나의 상징적 성역할의 표현(gender display)인 것이다. 아울러 여성이 결혼과 자녀출산 및 양육기 동안 노동시장을 이탈하여 가사일에 집중하거나 자녀 양육기를 벗어나 다시 노동시장으로 재진입하는 경제활동형태를 보이는 것도 여성들의 성역할 사회화의 표현이라고 이해된다.

성역할 사회화가 여성의 경제활동에 미치는 영향에 관한 이론적 논의는 다양하게 전개되어 왔으나 (Gerson 1985; Marini and Brinton 1984; Marini, Fan, Finley, and Beutel 1996; Okamoto and England 1999), 사회화정도에 대한 경험적 측정의 문제 등으로 인해 아직 실증연구에서 직접적으로 연구되어지지는 않았다. 다만, 선행연구에서는 노동시장의 시기나 이탈시 이탈이유, 또는 경력단절 기간등에 대한 분석을 통해서 성역할 사회화의 효과를 간접적으로 측정하는 방법을 적용하고 있다.

성역할 사회화 시각과는 대조적으로, 개인의 경제적 합리성에 초점을 두어 여성의 경제 활동을 분석한 학자들 중에서, 폴라첵(1979, 1991)은 특히 여성의 가정 내 역할이 여성의 노동시장참여방식을 결정하는 주요한 원인이라는 점에 주목한다. 폴라첵(1979, 1981)에 따르면, 한 개인의 노동시장에 투자하는 시간의 총량은 생애주기 동안 임금의 극대화라는 관점에서 이해되어 진다. 훈련과 기술에의 투자를 많이, 오래 할수록 그 투자를 회수하는 시간이 길어지므로, 불연속적인 노동시장 참여를 계획하는 근로자들은 전략적으로 낮은 수준의 훈련과 기술을 요구하는 직종을 선택한다는 것이다. 이러한 폴라첵의 논의에서 보면, 여성들은 가정 내 역할, 특히, 어머니로서의 역할 때문에 남성보다 짧은 시간동안, 간헐적으로 노동시장에 참여하며, 따라서 그들의 노동시장 이탈과 재진입에 따른 경제적 비용을 최소화할 수 있는 직종을 선택한다.

그러나 폴라첵의 이론적 설명에 대해서는 많이 비판이 있어왔다. 첫째는, 노동시장 이탈을 자발성에 초점을 두어 분석한다는 점이다. 인적자원 수준이 높은 여성들의 경우, 경제적 비용측면에서 집중적인 자녀양육기 동안에도 경력단절을 경험할 가능성은 매우 낮아진다. 그러나 우리나라 뿐 아니라 서구 선진국에서도 고학력 여성들이 양질의 자녀양육에 대한 관심을 바탕으로 경력단절을 경험하고 있다는 점이다. 또한 폴라첵에 따르면, 경력단절을 기대하지 않는 여성들은 임금수준과의 교화를 통해서 일가족양립제도의 혜택이 더 많이 주어지는 일자리로 진입하는 경향이 있다는 점을 강조한다. 그러나 미국여성에 대한 연구 결과에 따르면, 폴라첵의 논의와는 반대로, 가족 친화성(family friendliness) - 예를 들면, 근로시간 유연성 -에 대한 직접적인 측정 결과, 남성들이 많이 직종이 여성들이 많은 직종보다 가족관련 혜택을 더 많이 제공하는 것으로 나타났다 (Glass 1990; Glass and Estes 1997). 즉, 임금수준이 높은 일자리가 가족친화적인 프로그램도 더 높은 수준으로 제공한다는 점이다.

여성의 가정 내 역할에 대한 사회적 인식은 여성근로자들에 대한 고용주의 인식과 대우에도 영향을 미친다. 고용주들은 여성이 가정 밖 경제활동보다는 가정 내 역할에 보다 높은 가치를 부여하며, 여성들이 가정 내 역할을 수행하게 될 때, 노동시장보다는 가정에 심리적 육체적으로 더 많은 투자를 한다고 믿는 경향이 있다 (Bielby and Bielby 1984; Budig and England 2001; Moen and Smith 1986). 따라서 이러한 고용주들은 여성근로자들을 고용하는 것을 꺼리는 경향이 있으며, 특히 출산과 자녀양육기에 접해있는 여성근로자들을 차별적으로 대우한다는 점이 지적되었다. 차별적 경험에 따른 이직 및 노동시장 이탈에 관한 선행연구에 따르면, 여성근로자들 중에서 자녀양육을 이유로 노동시장을 이탈하거나 이직을 경험한 여성들도 그 저변에는 회사의 공식적 제도나 비공식적 관행이 여성근로자, 특히 자녀를 양육하는 여성근로자들에 대해 우호적이지 않다는 점이 강조되고 있다.

특히 일하는 엄마에 대한 차별적 관행이 노동시장에 만연한 경우, 경력단절을 경험한 여성들이 재취업을 희망할 때에도 이들 여성들에게 재취업의 기회는 매우 제한될 수밖에 없

다. 만약 재취업의 기회가 주어진다고 할지라도 일자리의 수준이 여성들의 인적자원수준에 비해 낮을 수밖에 없다는 것이다. 따라서 노동시장의 차별적 제도는 보다 많은 여성들을 경력단절로 이끄는 경향이 있고, 동시에 이들 여성들이 노동시장으로 재진입 하는데 더 오랜 시간과 희생을 요구하는 경향이 있다.

### Ⅲ. 자료 및 방법론

#### 1. 자료

본 연구는 2009년도에 여성부의 의뢰를 받아서 한국여성정책연구원이 수집한 「경력단절 여성 재취업실태조사」 자료를 이용한다. 「경력단절여성 재취업실태조사」 자료는 크게 두 집단의 경력단절을 경험한 여성들을 대상으로 한 실태조사이다. 첫 번째 조사 집단은 만28세부터 44세 사이의 여성으로서, 결혼 또는 출산을 계기로 경력단절을 경험한 여성들 중에서 노동시장에 재진입한 후 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있는 여성들이다. 두 번째 조사 집단은 여성부에서 경력단절 여성의 재취업을 지원하기 위해 지원하고 있는 ‘새로 일하기 센터’를 통해서 직업훈련을 경험하고 취업을 한 여성들을 대상으로 하고 있다. 본 연구는 이들 두 조사대상들 중에서 첫 번째 집단인 고용보험 가입 사업장에 취업하고 있는 여성들의 경력단절 당시 일자리 특성 및 퇴직 사유가 이후 재취업한 첫 번째 일자리까지의 기간에 미치는 영향을 분석한다.

선행연구에 관한 검토에서도 이미 살펴보았듯이, 경력단절 후 일자리 수준에 영향을 미치는 요인들은 인적자원 수준 뿐 아니라 경력단절 기간이 주요한 변인으로 작용한다. 노동시장 밖에서 머문 시간이 길어질수록 기술수준은 마모되며, 따라서 이후 노동시장에 재진입하는 단계에서 이들 경력단절을 경험한 근로자들이 진입할 수 있는 일자리의 수준은 이전에 비해 낮아질 수밖에 없다.

따라서 결혼이나 자녀양육으로 인해 어쩔 수 없이 노동시장을 이탈하였으나, 향후 노동시장 재진입을 계획하는 여성들 중에서 인적자원 수준이 높거나 경력단절로 인해 높은 임금손실을 경험하는 여성들은 재취업 시기를 앞당기며, 그렇지 않은 여성들은 집중적인 자녀양육의 시기를 마무리하고 재취업을 고려하는 것으로 선행연구는 지적하고 있다(예, Glass 1992). 결과적으로 경력단절기간이 짧을수록 여성들은 재취업시 보다 나은 일자리 또는 경력단절 이전과 연속성 있는 일자리를 경험할 가능성이 높은 반면, 경력단절 기간이 길수록 재취업 시 일자리의 질은 낮아지며, 또한 경력단절 이후 재취업시 일자리는 이전 일자리와의 연속성이 낮다는 점이다.

본 연구는 선행연구에서 논의되었듯이, 경력단절 기간이 이후 근로자들의 노동시장 성과에 주요한 영향을 미친다는 문제의식을 바탕으로 생애주기사건으로 인한 노동시장 이탈(결혼, 출산, 자녀양육), 인적자원 수준, 그리고 인구학적 변인들이 여성들의 경력단절 기간에 미치는 효과를 중심으로 살펴본다. 아울러 노동시장 재진입 후 첫 일자리에서의 임금수준의 효과를 분석한다. 이는 재취업을 희망함에도 불구하고 노동시장에서의 임금수준이 기대에 미치지 못하는 경우 취업을 포기하거나 지연할 수 있다는 가정을 가지고 재진입 후 첫 일자의 질적 수준이 경력단절 기간에 영향을 미칠 것으로 기대하기 때문이다.

본 연구는 우선 종속변수로서 경력단절 기간을 ①단기(12월 미만), ②중기(12-36개월), ③중장기(36-60개월), 그리고 ④장기(60개월 이상)으로 분류하여 독립변인들이 각 집단에 미치는 효과를 분석한다. 첫째, 경력단절 기간이 12개월 미만인 경우는 일반적으로 경력단절로 인한 기술손실 및 임금손실의 효과가 매우 미미한 것으로 나타나고 있으며, 따라서 12개월 미만의 단절기간을 경험한 여성들은 비자발적 의지에 의해서 단절을 경험하거나 빠른 재취업을 기대하면서 노동시장을 이탈한 집단으로 분류될 수 있다. 둘째, 12-36개월의 경력단절 집단은 일반적으로 출산과 함께 자녀의 영유아기 동안 직접적인 양육을 기대하면서 노동시장을 이탈하는 집단으로 분류할 수 있다. 따라서 양육으로 인해 노동시장을 퇴장한 후 12개월 이상의 휴지기를 갖는 여성들은 36개월 이전에 노동시장으로 재진입할 가능성이 비교적 낮으며, 이는 인적자원 수준이나 가능한 일자리 수준에 크게 영향을 받지 않을 것으로 기대된다.

세 번째 집단인 36-60개월의 경력단절 집단은 집중적인 자녀양육기를 지난 여성들로서 재취업의 의사가 있다면 적극적으로 구직활동을 통해서 노동시장으로 재진입할 가능성이 높은 집단으로 분류할 수 있다. 특히 근로형태가 유연하거나 임금수준이 기대에 미치는 경우에는 적극적으로 경력단절을 극복하고 노동시장으로 재진입할 수 있는 집단으로 그 특성을 정의할 수 있다. 마지막 집단인 60개월 이상 경력단절 집단은 경력단절 기간이 비교적 긴 집단이며, 경력단절로 인한 기술수준 마모 및 임금손실이 실질적으로 발생할 가능성이 높은 집단으로 분류될 수 있다. 특히 결혼이나 자녀양육을 이유로 경력단절을 경험한 여성들이 60개월 이상의 장기적인 경력단절을 경험하였다면, 이들 여성들이 노동시장에 재진입하기 위해서는 단기간 경력단절 경험 여성들과는 다른 요인들이 작용할 것이다. 예를 들면, 자녀수나 자녀연령 등 가사나 자녀양육관련 변인들보다는 가정의 경제적 어려움이나 기대를 충족시킬 만한 일자리 수준 등의 요인들이 이들 여성들의 경력단절 극복에 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구는 경력단절 기간에 영향을 미치는 요인들로 첫째, 연령효과를 분석한다. 본 연구가 이용하는 자료가 만 28세부터 44세 여성들이므로 결혼 및 임신·출산기인 28세부터 35세까지 연령집단과 36세부터 44세까지의 연령집단으로 구분하여 경력단절집단에 미치는 효

과를 분석한다. 둘째, 인적자원 수준의 효과를 분석하기 위해서 교육수준을 살펴본다. 본 자료의 한계로 인하여 경력단절 당시나 경력단절 이후 첫 일자리 진입 당시의 교육수준에 대한 정확한 정보가 결여되어 있으나, 상위학위 취득은 대체적으로 4년제 대학 이후의 학력집단에서 이뤄지는 경향이 있다는 점을 고려하여 2009년 조사시점에서의 학력수준을 분석변수로 포함하였다. 또한 본 자료가 대상으로 하고 있는 고용보험 가입사업장에 취업하고 있는 여성들은 대체적으로 고등학교 이상의 학력을 가진 집단이 조사대상의 90% 이상을 차지하는 것으로 나타나고 있다는 점을 고려하여, ①고등학교 이하, ② 2년제 대학, ③ 4년제 대학 이상으로 분류하여 분석한다. 특히, 최근 2년제 대학경험 여성들과 4년제 대학 이상 여성들이 경제활동참여 형태와 노동시장에서의 성과 측면에서 점점 더 큰 차이를 보이고 있다는 점을 고려하여 본 연구는 2년제와 4년제 대학 이상 집단을 구분하였다.

본 연구는 또한 경력단절 이후 첫 일자리의 임금수준이 경력단절 기간에 미치는 효과를 분석한다. 앞서 논의하였듯이, 경력단절 여성들의 재취업시기에 미치는 요인들은 크게 개인적 의지와 노동시장 조건으로 구분할 수 있다. 인적자원 수준이 높고 노동시장에의 참여의지가 강한 여성들일 수록 재취업 시기를 앞당긴다는 논의는 이미 선행연구에서 다양하게 검토되었다. 그러나 재취업의 의사는 있으나 경력추구에 대한 강한 욕구를 가지고 있지 않은 경력단절 여성들의 경우, 노동시장 조건에 의해 크게 영향을 받을 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 여성들은 재진입시 자신들이 원하는 일자리의 수준에 진입할 수 있는가에 따라서 재진입의 시기가 크게 영향을 받을 수 있다는 점이다. 특히, 고학력 여성들의 경우, 자신들의 교육수준에 상응하는 직종 및 근로조건이 주어졌을 때 보다 적극적으로 재취업을 하지만, 그렇지 않을 경우에는 재취업을 포기하거나 늦출 수 있다는 점이 선행연구에서 논의되었다. 따라서 본 연구는 경력단절 여성들의 재취업 시기에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 요인으로서 노동시장 복귀 후 첫 일자리의 임금수준의 효과를 분석한다.

마지막으로 본 연구는 경력단절 당시 결혼, 출산, 자녀양육 등의 이탈사유가 노동시장 재진입시기에 미치는 효과를 분석한다. 경력단절 당시 일자리를 그만 둔 사유는 크게 가사 및 자녀양육의 문제와 일자리의 질적 수준에 대한 문제로 구분되고 있다. 선행연구에서는 이 두 가지 요인들이 서로 배타적인 것이 아니라 상호 밀접하게 연관되고 있다는 점을 강조한다. 즉, 근로조건이 만족스럽지 못한 경우 가사 및 자녀양육의 문제가 더 크게 인식되고 근로자들의 이직 및 퇴사에 주요한 배경이 된다는 점을 지적하고 있다. 그러나 서구선진국에 비해 여전히 가정 내 여성의 역할 및 책임을 더 강조되고 있고, 특히 고학력 여성들의 자녀양육 및 교육에 대한 관심이 높은 우리나라에서는 자녀양육으로 인한 노동시장 이탈은 빈번하게 경험되고 있는 것이 현실이다. 따라서 가장 주된 이유로 자녀양육으로 인해 노동시장을 이탈한 여성들의 경우, 자녀가 학령기가 되기 전에 노동시장으로 복귀할 가능성이 다른 여성들에 비해 낮을 것으로 기대된다. 아울러, 본 연구는 전체 자녀수가 여성들의 노동

시장 재진입 시기에 미치는 효과를 분석한다.

## 2. 방법론

본 연구는 다항로짓(multinomial logit) 분석방법론을 이용하여 인구학적, 인적자원수준, 그리고 노동시장 조건이 기간별로 구분된 경력단절 기간에 미치는 효과를 분석한다. 가장 높은 비율을 나타내고 있는 12개월부터 36개월 사이의 경력단절 경험집단을 준거집단으로 하여 각 독립변인들이 준거집단에 비해 나머지 3집단에 속할 상대적 확률을 분석적으로 검토한다. 다항로짓모델은 종속변수의 각 응답범주의 로그승산(log-odds)가 선형모델(linear model)을 따른다는 것을 가정한다.

다항로짓 분석모델을 식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\eta_{ij} = \log \frac{\pi_{ij}}{\pi_{iJ}} = \alpha_j + x_i \beta_j,$$

$\alpha_j$  는 상수이고,  $\beta_j$  는 독립변수 X에 대한 회귀계수( $j = 1, 2, \dots, J-1$ )를 나타낸다.

## IV. 분석결과

경력단절 기간별 노동시장 재진입 후 첫 일자리 관련 특성 중 일자리 선택이유를 살펴보면 다음의 <표 I>과 같다. 우선 경력단절 집단의 분포를 살펴보면, 분석대상 1953명 중 12개월 미만의 경력단절 기간을 가지고 있는 여성은 97명으로 전체 대비 약 5%로 나타났다. 12개월부터 36개월의 경력단절 기간을 가지고 있는 여성들은 736명으로 전체 대비 37.7%이며, 36개월 이상 60개월 미만은 478명으로 24.5%로 분석되었다. 60개월 이상의 장기 단절기간을 경험한 여성은 642명으로 전체 대비 32.9%로 나타났다.

이들 여성들의 재취업시 일자리 선택이유를 살펴보면, 60개월 이상의 집단을 제외한 나머지 세 집단에서 가장 높게 지적된 선택이유는 ‘자신의 적성고려’로 나타났다(각각 35.1%, 35.1%, 31.2%). 그러나 60개월 이상의 비교적 장기간의 경력단절을 경험한 여성집단은 ‘육아병행이 가능해서’ 재취업을 결정한 것으로 나타났다(21.7%). 다음으로 많이 지적된 사유는 ‘육아병행가능’으로서, 12개월 미만집단에서는 17.5%, 12-36개월 집단은 13.5%, 36-60개월 집단은 19.7%로 나타났다. 60개월 이상 집단은 ‘자신의 적성고려’가 20.3%로 두 번째로 높은 이유로 지적되었다. 또한 ‘나이제한으로’인해 선택한 경우도 약 9% 정도로 나타났으며, 특히 60개월 이상 경력단절 집단은 13.2%가 ‘나이제한’으로 재취업 일자리를 선택할 수밖에



에 없었던 것으로 분석되었다. 이와 같은 분석결과를 통해서, 경력단절 여성들은 재취업시 자신의 적성과 일가정 양립의 문제를 가장 크게 고려한다는 점을 알 수 있다.

〈표 1〉 경력단절 기간과 재취업 후 첫 일자리 선택 이유

단위: 명, %

선택이유	경력단절 기간			
	12개월 미만	12-36개월	36-60개월	60개월 이상
자신의 적성고려	34 (35.1)	258 (35.1)	149 (31.2)	130 (20.3)
나이제한	9 (9.3)	67 (9.1)	45 (9.4)	85 (13.2)
훈련기관 교육과 유사	2 (2.1)	35 (4.8)	14 (2.9)	26 (4.1)
장래성	5 (5.2)	19 (2.6)	7 (1.5)	14 (2.2)
육아병행 가능	17 (17.5)	99 (13.5)	94 (19.7)	139 (21.7)
근로시간 탄력성	6 (6.2)	39 (5.3)	17 (3.6)	44 (6.9)
수입	2 (2.1)	20 (2.7)	22 (4.6)	24 (3.7)
출퇴근 용이	8 (8.3)	50 (6.8)	40 (8.4)	58 (9.0)
안정적 일자리	6 (6.2)	73 (9.9)	47 (9.8)	69 (10.8)
사회적 위신	0 (0.0)	2 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.2)
여자에 적합한 일자리	2 (2.1)	54 (7.3)	26 (5.4)	46 (7.2)
기타	6 (0.1)	18 (0.0)	16 (0.0)	6 (0.0)
전체	97 (5.0)	736 (37.7)	478 (24.5)	642 (32.9)

주: 전체 분석대상 1953명

경력단절 기간별 재취업 후 첫 일자의 기업유형을 살펴보면 다음의 <표 2>와 같다. 기업유형은 임금수준 뿐 아니라 고용안정성에 영향을 미치는 주요한 요인으로 지적되고 있으며, 특히 일과 가족생활을 병행하는 여성근로자들에게는 진입 뿐 아니라 지속적인 취업에 의 기회에서도 제약이 주어진다라는 점에서 주요한 요인으로 지적될 수 있다. 분석결과를 살펴보면, 모든 경력단절 기간 집단들에서 민간회사 또는 개인사업체로의 취업비율이 가장 높게 나타나고 있다. 12개월 미만에서는 58.1%, 12-36개월은 55.7%, 36-60개월은 49.6%, 그

리고 60개월 이상은 57.8%로서 각 집단별 50% 이상이 민간 및 개인사업체에 취업한 것으로 나타났다.

그 다음으로는 12개월 미만과 12-36개월 집단은 비영리법인에 취업한 비율이 높게 나타났다(각각 7.5%, 8.8%), 36-60개월은 정부투자, 출현기관, 공사합동 기업 등에 취업한 비율이 약 7.6%, 60개월 이상 집단은 정부기관에 취업한 비율이 14.0%로서 높게 나타나고 있다.

〈표 2〉 경력단절 기간과 재취업 후 첫 일자리 기업유형

단위: 명, %

기업유형	경력단절 기간			
	12개월 미만	12-36개월	36-60개월	60개월 이상
민간 회사 또는 개인사업체	54 (58.1)	400 (55.7)	228 (49.6)	356 (57.8)
외국인회사	3 (3.2)	22 (3.1)	8 (1.7)	7 (1.1)
정부투자, 출현기관, 공사합동기업	6 (6.5)	50 (7.0)	35 (7.6)	40 (6.5)
비영리법인	7 (7.5)	63 (8.8)	31 (6.7)	42 (6.8)
정부기관(공무원, 군인 등)	6 (6.5)	40 (5.6)	39 (8.5)	86 (14.0)
특정회사나 사업체에 소속되지 않음	0 (0.0)	2 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.2)
시민단체, 종교단체	0 (0.0)	4 (0.6)	0 (0.0)	5 (0.8)
기타	17 (18.3)	137 (19.1)	119 (25.9)	79 (12.8)
전체	93 (100.0)	718 (100.0)	460 (100.0)	616 (100.0)

주: 전체 분석대상 1953명

경력단절 기간별 재취업 시 첫 일자리에서의 월평균 임금을 살펴보면, 전반적으로 월평균 146만 2천원을 받는 것으로 나타났다. 12개월 미만은 164만 3천원, 12-36개월 집단은 161만 2천원, 36-60개월 집단은 158만 4천원을 받는 것으로 나타났다. 마지막으로 60개월 이상 경력단절 집단은 재취업시 첫 일자리에서 117만 4천원을 받아서 경력단절 기간이 길수록 재취업시 첫 일자리에서의 월평균 임금수준은 하락하는 것으로 분석되었다. 즉, 기존 연구에서 강조하는 바와 같이, 경력단절기간이 오래될수록 기술수준과 가치가 저하되며, 따라서 노동시장에서의 인적자본에 대한 가치평가는 저하되고 이는 임금수준에 반영된다는 점이 본 연구결과를 통해서도 나타나고 있다.

한 가지 주목할 만한 분석결과는 36-60개월 경력단절 집단의 경우, 재취업시 첫 일자리에

서 월평균 임금의 편차가 매우 크게 나타나고 있다는 점이다. 이는 36-60개월의 경력단절 집단의 이전 직종 및 재진입 직종에서 약사, 의사 등 전문직 근로자들의 분포가 비교적 높은 점으로부터 기인한 결과라 할 수 있다.

〈표 3〉 경력단절기간과 재취업 후 첫 일자리 월평균 임금

단위: 명, 만원

경력단절기간	사례수	월평균 임금	표준편차
12개월 미만	96	164.3	74.5
12-36개월	721	161.2	91.8
36-60개월	467	158.4	460.7
60개월 이상	631	117.4	54.1
전체	1915	146.2	237.7

다항로짓 분석을 위한 기술적 통계분석결과를 살펴보면 다음과 같다(<표 4>). 앞서 분석 방법론에서 설명하였듯이, 본 연구는 경력단절 기간을 자녀양육 및 발달시기와 노동시장에서의 인적자원 가치에 평가를 고려하여 크게 4집단으로 구분하였다. 전체 분석대상 1953명 중에서 12개월 미만의 경력단절 기간을 경험한 여성은 96명(약 5%)이며, 12개월 이상 36개월 이하는 721명(37.7%), 36개월 이상 60개월 미만은 467명(24.5%), 60개월 이상은 631명(32.9%)로 나타났다. 12개월에서 36개월 경력단절 집단이 가장 비중이 높으며, 그 다음으로 60개월의 비교적 장기적인 경력단절 집단의 비율이 높은 것으로 나타났다.

연령분포를 살펴보면, 28세부터 35세 연령집단의 비율은 36.9%이며, 36세부터 44세 연령 집단은 43.3%로 나타났다. 교육수준은 고졸 이하의 학력자는 43.3%로서 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 2년제 대학졸업자는 전체 대비 30.2%, 4년제 대학 이상의 여성들은 26.5%로 나타났다. 경력단절 이후 재취업한 첫 일자리에서의 월평균 임금을 살펴보면, 약 145만 4천원을 받는 것으로 나타났다(경력단절 기간별 월평균 임금은 앞서 논의한 내용 참고).

마지막으로 경력단절 당시 자녀양육 및 가사를 이유로 노동시장을 이탈한 여성들의 비율은 24.0%로서 근로조건이나 사회적 편견 등의 이유로 노동시장을 이탈한 여성들에 비해 그 비율이 낮은 것으로 나타났다

〈표 4〉 기술적 통계

단위: 명, %, 만원

변수	명(비율)	표준편차	최소값	최대값
경력단절기간(전체 1915명)				
12개월 미만	96(5.0)	2.2	0.0	1.0
12-36개월	721(37.7)	4.8	0.0	1.0
36-60개월	467(24.5)	43.0	0.0	1.0
60개월 이상	631(32.9)	47.0	0.0	1.0
연령집단: 28-35세	723(36.9)	48.3	0.0	1.0
연령집단: 36-44세	1232(63.1)	48.3	0.0	1.0
교육수준: 고졸이하	847(43.3)	49.6	0.0	1.0
교육수준: 2년제 대학졸업	589(30.2)	45.9	0.0	1.0
교육수준 4년제 대학이상	519(26.5)	44.1	0.0	1.0
월평균임금(단절 후 첫 일자리)	145.4	235.1	25.0	10001.0
로그화된 월평균임금(단절 후 첫 일자리)	4.9	45.6	3.3	9.2
경력단절 주된이유(가사 및 자녀양육)	168(24.0)	42.7	0.0	1.0
전체 자녀수	17.8	56.0	0.0	5.0

다항로짓 분석결과는 다음의 <표 5>에 나타나있다. 분석결과는 종속변수의 12개월에서 36개월 경력단절경험 집단을 준거집단으로 하여 ‘12개월 미만,’ ‘36-60개월 집단,’ ‘60개월 이상’ 집단에 속할 상대적 비율에 영향을 미치는 독립변인들의 효과를 나타내고 있다. 우선, ‘12개월 미만’ 집단에 대한 효과를 살펴보면, 포함된 독립변인들 모두 ‘12-36개월’ 집단과 ‘12개월 미만’ 집단 간에 유의미한 차이를 나타내는 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

반면, ‘36-60개월’ 집단에 대한 분석결과에서는 2년제 대학졸업자에 비해 4년제 대학 이상의 여성들이 ‘36-60개월’간 경력단절에 머무르기 보다는 ‘12-36개월’의 경력단절 기간만을 가질 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 재취업 후 첫 일자리에서의 임금수준이 높을수록 ‘36-60개월’의 경력단절을 경험하기보다 ‘12-36개월’이 경력단절에서 멈추는 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 교육수준이 높고 노동시장에서의 일자리 수준이 높을수록 여성들의 노동시장 복귀시기가 더 빨라질 것이라는 점을 강조하는 결과로 이해된다.

아울러 자녀수가 많을수록 여성들은 ‘36-60개월’간의 비교적 긴 노동시장 단절을 경험하기 보다는 ‘12-36개월’의 중간단계의 경력단절을 경험할 확률이 높은 것으로 분석결과는 보여주고 있다. 선행연구에 따르면, 여성들은 자녀양육에 대한 책임이 커질수록 경력단절을 경험하는 가능성이 높아지면, 동시에 노동시장으로 복귀하는 시기도 늦어진다는 점을 강조한다. 이와 같은 연구결과에 따르면, 자녀수가 많을수록 여성들에 대한 자녀양육의 책임은 더욱 커지며, 결과적으로 이들 여성들은 더 오랜 경력단절 기간을 경험한다는 점이 지적될 수 있다. 그러나 본 연구의 분석결과에 따르면, 자녀가 많을수록 경력단절 기간이 짧게 나타났다으며, 이는 자녀양육으로 인한 경제적 부담이 영향을 미쳤을 것으로 이해될 수 있다.

마지막으로, ‘60개월 이상’의 경력단절 집단에 대한 분석결과를 살펴보면, 앞서 ‘12개월 미만’과 ‘36-60개월’집단에 대한 분석과 비교해서 뚜렷하게 구별되는 결과가 나타났다 우선, 연령효과를 살펴보면, 36-44세 집단은 28-35세 집단에 비해 ‘12-36개월’보다는 ‘60개월 이상’의 장기적인 경력단절 집단에 속할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록 단절기간이 길어지는 것으로 나타났다. 교육수준의 효과를 살펴보면, 2년제 대학졸업자에 비해 고졸이하 여성들은 장기간의 경력단절을 경험할 확률이 높은 것으로 나타났으나, 4년제 대학 이상의 여성들은 2년제 대학 여성들에 비해 ‘60개월 이상’의 장기 경력단절보다는 ‘12-36개월’의 중기 경력단절을 경험할 확률이 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

노동시장 조건으로서 재취업 후 첫 일자리에서의 임금수준 효과를 살펴보면, 기대한 것과 일치하면서 첫 일자리에서의 임금수준이 높을수록 ‘60개월 이상’의 장기적인 경력단절보다는 ‘12-36개월’의 중간수준의 경력단절을 경험할 확률이 높은 것으로 나타났다.

생애주기 및 자녀관련 변인들의 효과를 살펴보면, 기대했던 것과는 달리, 경력단절 당시 자녀양육 및 가사를 이유로 노동시장을 이탈한 여성들이 ‘60개월 이상’의 장기적인 경력단절을 경험하기 보다는 ‘12-36개월’의 중기 경력단절을 경험할 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 자녀수가 증가할수록 ‘60개월 이상’의 경력단절보다는 ‘12-36개월’의 경력단절을 경험할 확률이 더 높은 것으로 분석되었다. 이와 같은 분석결과는 본 연구가 기대한 바와는 상치되는 것으로, 노동시장을 이탈하는 가장 주된 이유가 자녀양육이라면 자녀가 학령기 또는 그 이상의 연령이 될 때까지 여성들이 재취업에 대한 욕구를 가질 가능성이 낮을 것으로 이해되었다. 또한, ‘36-60개월’ 집단에 대한 분석결과에서 논의한 것처럼, 자녀수가 증가할수록 여성들의 가정 내에서의 노동에 대한 가치증가로 노동시장으로 재진입의 가능성이 낮아질 것으로 기대되었다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 비록 여성들이 경력단절 시기에 자녀양육에 대한 부담으로 노동시장을 이탈할 경우라도 ‘60개월 이상’의 장기간의 단절보다는 ‘12-36개월’의 중기간의 단절을 경험한 후 일자리의 조건에 따라 재취업시기가 결정되는 것으로 이해될 수 있다.

〈표 5〉 경력단절 기간에 대한 다항로지분식 결과: 고용보험가입자 대상

경력단절기간	독립변수	회귀계수	표준편차	Z값
12개월 미만	연령 36세-44세	0.23	0.22	1.03
	(준거집단: 연령28-35세)			
	교육수준(고졸이하)	-0.05	0.29	-0.16
	교육수준(4년제 대졸이상)	0.31	0.27	1.17
	(준거집단: 2년제 대학졸업)			
	로그화된 임금수준(단절 후 첫일자리)	0.06	0.24	0.26
	경력단절 주된 이유(자녀양육)	-0.05	0.25	-0.18
	전체 자녀수	-0.05	0.22	-0.22
	상수	-2.53**	1.23	-2.06
36-60개월	연령 36세-44세	0.21	0.12	1.69
	(준거집단: 연령28-35세)			
	교육수준(고졸이하)	-0.09	0.15	-0.60
	교육수준(4년제 대졸이상)	-0.43**	0.16	-2.75
	(준거집단: 2년제 대학졸업)			
	로그화된 임금수준(단절 후 첫일자리)	-0.54**	0.15	-3.60
	경력단절 주된 이유(자녀양육)	-0.12	0.13	-0.87
	전체 자녀수	-0.62**	0.17	-3.64
	상수	2.40**	0.75	3.21
60개월 이상	연령 36세-44세	1.14**	0.13	8.71
	(준거집단: 연령28-35세)			
	교육수준(고졸이하)	0.38**	0.14	2.63
	교육수준(4년제 대졸이상)	-0.44**	0.17	-2.64
	(준거집단: 2년제 대학졸업)			
	로그화된 임금수준(단절 후 첫일자리)	-1.13**	0.15	-7.55
	경력단절 주된 이유(자녀양육)	-0.45**	0.14	-3.34
	전체 자녀수	-1.61**	0.29	-5.62
	상수	4.77**	0.74	6.44
$\chi^2$		388.98		
N		1915		

주: 1) 경력단절기간 준거집단: 12-36개월

2) \*  $p<0.5$ ; \*\*  $p<0.1$

## V. 요약 및 결론

본 연구는 결혼과 출산을 즈음하여 경력단절을 경험한 여성들의 노동시장 이탈시기와 노동시장으로의 재진입시기의 경험의 특성 및 결정요인을 생애주기 사건의 시각에서 살펴보았다. 여성의 경력단절은 우리나라 뿐 아니라 70%이상의 여성경제활동참가율을 보이는 서구선진국에서도 여성노동 분야에서 주요한 연구대상이며, 경력단절시기와 기간, 그리고 단절 후 재취업시 근로조건에 주요한 연구의 관심이 주어지고 있다. 우리나라 여성들의 경우, 여전히 결혼을 전후로 경력단절을 경험하는 경향이 있으며, 출산과 집중적인 자녀양육기를 지나서 노동시장 재진입에 대한 관심을 가지는 경향이 있는 것으로 이해되고 있다. 이러한 중장기적인 경력단절 기간은 생애주기에 걸쳐서 여성들의 경력개발 및 노동시장성장에 남성에 비해 부정적인 결과를 낳는 가장 주요한 요인들 중 하나로 지적되고 있으며, 동시에 일가족양립을 위한 실질적인 뒷받침이 부재한 상황에서 체계적인 정책적 지원이 요구되는 지점으로 이해되고 있다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 경력단절 기간—단기(12개월 미만), 중기(12-36개월), 중장기(36-60개월), 장기(60개월 이상)—에 미치는 인구학적, 인적자원, 노동시장 조건, 생애주기 사건 등의 효과를 분석하는 것을 목적으로 하였다. 분석결과에 따르면, ‘단기경력단절(12개월 미만)’과 ‘중기경력단절(12-36개월)’집단 간에는 유의미한 차이가 나타나지 않는 반면, “중기경력단절(12-36개월)’집단과 ‘중장기경력단절(36-60개월)’과 ‘장기경력단절(60개월 이상)’집단 간에는 뚜렷한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 특히, ‘중기경력단절(12-36개월)’집단과 ‘장기경력단절(60개월 이상)’집단 간에는 인적자원 수준의 효과와 생애주기 사건, 그리고 임금수준이 비교적 큰 차별적 효과를 가지는 것으로 나타났다.

즉, 연령이 높은 집단은 장기적인 경력단절을 경험할 가능성이 높아지는 반면, 고학력일수록, 그리고 재취업시 첫 일자리에서의 임금수준이 높을수록 여성들은 장기적인 경력단절보다는 단기경력단절만을 경험할 확률이 높아지는 것을 알 수 있었다. 아울러, 자녀양육이나 가사로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 사회적 차별이나 불만족스런 근로조건으로 인해 경력단절을 경험한 여성들에 비해 재취업의 시기가 보다 빠른 것으로 나타났다. 이는 자녀양육으로 인해 노동시장을 단절하는 여성들은 전통적인 성역할에 대한 사회화의 효과로서 경력추구에 대한 욕구가 낮으며 따라서 노동시장참여가 의지가 낮고 결과적으로 낮은 성과를 낼 수밖에 없다는 기존의 신고전경제학이론 등의 이론적 논의와 상충되는 것으로 이해될 수 있다.

이와 같은 본 연구결과는 우리나라 여성근로자들의 경력단절을 방지하고, 동시에 경력단절 여성들의 재취업시기를 앞당기기 위한 정책적 뒷받침의 필요성을 강조한다. 특히 고학력 여성들은 자녀양육으로 인해 경력단절을 경험했을지라도 육아를 병행할 수 있는 일자리

에는 단기간의 단절이후 재취업하는 경향이 있는 것으로 나타났으며, 이는 임금수준에 의해 더욱 탄력 받는 것으로 나타났다. 따라서 무엇보다도 일가족양립을 실천할 수 있는 사회 환경조성과 기업문화에 대한 강조 및 근로제도의 개선이 시급하다고 할 수 있다. 아울러 고학력 여성들이 인적자원 수준에 상응하는 일자리로 진입할 수 있도록 다양한 일자리 개발도 경력단절 여성들의 재취업을 촉진하기 위한 정책과제로 지적할 수 있다.

마지막으로 본 연구를 통해서 강조될 수 있는 또 다른 문제는 사회적 편견이나 근로조건에 대한 불만족으로 경력단절을 경험한 여성들에 대한 정책적 뒷받침이다. 분석결과에서 논의하였듯이, 자녀양육이나 가사문제로 경력단절을 경험한 여성들에 비해 사회적 차별이나 불만족스런 근로조건으로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 오히려 더 장기적인 경력단절을 경험할 가능성이 높은 것으로 지적되었다. 차별에 대한 경험은 여성들이 개인적 수준에서 극복할 수 없는 문제로 인식되어 여성들이 노동시장으로 복귀하는 것을 저해하는 주요한 장애물로 이해될 수 있다. 따라서 이러한 여성근로자들에 대한 차별적 관행과 제도에 대한 개선이 여성근로자들의 경력단절을 예방하는데 시급한 문제로 강조할 수 있다.



## 여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

### 토론

민무숙 (한국여성정책연구원 선임연구위원)  
김경윤 (노동부 여성고용과장)

## 생애사건과 경력단절 및 재취업: 경력단절기간에 미치는 효과를 중심으로

민무숙 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

- 본 논문은 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구들이 많지 않은 상황에서 흥미롭고 매우 유익한 분석자료를 제공하고 있음.
  - 특히 고용보험DB를 활용, 분석함으로써 자료의 객관성을 유지한 점, 분석방법에 있어서 경력단절기간(역으로는 재취업시기)별로 여성의 특성과 그에 미치는 효과를 다항로지모델로 추정한 세밀한 분석은 돋보임.
    - 이러한 시도는 집단별로 행위유형이나 특성이 다르게 나타나고, 그것이 잘 규명된다면, 정책투입이나 가용자원 배분을 집단별로 달리하는 근거가 되는 유용한 자료가 될 것임.
- 본 논문의 주요 결과를 다음과 같이 요약하고 있음..
  - 재취업일자리 선택이유: 적성과 육아병행에 적합한 일자리
  - 연령이 낮을수록, 교육수준이 높을수록, 재진입 첫 일자의 임금수준이 높을수록, 자녀수가 많을 수록 장기보다 중기(1~3년)의 경력단절을 경험할 확률이 높아짐.
  - 자녀양육으로 인하여 경력이 단절된 여성들이 노동시장 차별로 인한 차별로 단절된 여성들에 비하여 재취업시기가 더 빠름
  - 따라서 고학력 여성들은 자녀양육문제 보완, 병행할 수 있는 근로여건을 보완해준다면, 임금유인을 좀 더 높인다면, 재취업시기를 앞당길 수 있을 것이다. (소위 퍼플잡?)
  - 또한 노동시장내 차별적 경험은 장기간의 경력단절을 이끄는 요인으로 정책투입이 강화될 필요가 있다.
- 논문을 좀 더 이해하기 위한 질문과 향후 보완을 위한 의견 제시로 나누어 토론하고자 함.

□ 조사 자료에 대한 보다 상세한 설명이 보완될 필요.

- 전체 분석 집단 1,915명에 대한 독자들의 정확한 이해를 위하여 기술통계가 제시될 필요가 있음. 이들의 인구학적 분포, 근로형태 분포, 임금분포 등의 설명이 부족하여 이해하기 어려운 점이 있음
  - 특히, 경력단절기간을 중요 축으로 설정하였다면, 네 집단별로 독립변수들의 분포가 어떻게 다르게 되어있는지를 보여주는 것이 이하 결과 해석에 도움이 됨.
  - 부분적인 표들로 보면 특정집단에 대한 편포도 있는 듯이 추론됨(노동시장 차별경험 보다 자녀양육사유로 인한 단절집단이, 또 선행연구들과는 달리 자녀양육수가 중장기보다 중기의 경력단절을 경험할 확률이 높은 점, 임금수준이 비교적 높은 점 등은 상호 연관관계가 있지는 않을지..).
- 경력단절기간 구분에 대한 일정한 근거 제시 필요
  - 단기, 중기, 중장기, 장기 집단으로 구분하여 여성들의 특성을 포착하고자 하였음. 또한 각 집단별로 재진입의지에 대한 특성도 사전적으로 규명하고 있음(예: 36~60개월 집단: 집중적인 자녀양육기를 지난 여성으로 간주하고, 적극적 구직활동을 토하여 재진입할 가능성이 높은 집단)
  - 그런데, 이렇게 구분하고 특성을 정의하는 데 대한 선행 연구 결과나 이론적 근거를 제시할 수 있어야 하지 않을까.
- 독립변수 측정에 제약이 있었는지?
  - 경력단절기간에 영향을 미치는 변수들로서 경력단절시 이탈 사유(자녀양육), 연령효과(두 집단), 인적자원수준(교육수준: 세 집단), 첫 일자리에서의 임금수준, 자녀수만을 설정하고 있음.(표 5 참조)
  - 그러나 기존 연구에서 지적하는 경력단절에 미치는 요인들은 이외에도 중요한 것이 많음. 특히, 단절당시 취업하였던 기업의 형태나, 직종, 근로형태 등은 추후 재취업시에도 상당한 정도로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있음. 이러한 주요 변수들은 다중로짓 분석시 포함시키지 않은 이유가 무엇인지? 조사시 애초에 질문항목에 없어서 분석하지 못한 것인가? 아니면, 다른 이유인지? 가 설명되었으면 함.

□ 본 연구에서 나타난 재취업 여성의 특징들이 눈에 띄임.

- 재취업한 여성들의 첫 일자리 임금수준(145만원)으로는 비교적 높은 것으로 보임(첫 일자리가 몇 년도인지는 안 나와 있음. 2008년 월 임금 168만원 수준-고용형태별 조사).
- 따라서 조사된 이들의 분포가 상당히 전일제 상용직, 괜찮은 일자리일 가능성이 있

고, 이에 대한 해석이 필요함. 고용보험 가입 사업장이라는 특성으로 어느 정도 설명가능한가? 아니면, 응답자 자체가 제한적이어서 발생하는 문제인가?

- 재취업시 일자리 선택이유: 자신의 적성을 고려하는 것이 1순위, 다음이 육아와 병행
  - 육아병행이 가장 큰 사유가 아닌 것인가? 아니면, 이미 재취업한 여성들은 육아문제를 어느정도 해결했기 때문에 노동시장에 재진입할 수 있다고 볼 수 있는가?
  - 연령집단별로 구분해 분석해 본다면?

- <표 2> 역시 보다 구체적 분석이 요망됨. 특히 60개월이상 단절기간 집단에서 정부기관(공무원, 군인)이 첫 일자리인 경우가 14%나 높게 나타나 이들이 누구인지에 대한 설명이 필요함(임시, 일용직인가? 60개월이상은 임금도 가장 낮게 나타나므로 개연성?). 36~60개월 집단은 이중 119명인 25.9%가 기타 일자리 취업으로 큰 비중으로 차지하고 있는데 이들이 대부분 의사, 약사 등 전문직종인가?

□ 향후 본 논문의 보완과 후속 자료 분석 실시에 대한 의견을 보충하고자 함.

- 독립변수 설정에 대한 의문
  - 현재 독립변수는 크게 ① 인적속성(연령, 교육수준)과 ② 단절이유(양육 vs 차별), ③ 첫 일자리 임금, ④ 자녀수 네가지 영역으로만 구분되어 있음.
  - 그러나 단절기간에 영향을 미치는 여러 주요 범주가 빠진 것은 아닌가? (여러요인 모두를 분석하는데 한계가 있음을 전제하더라도)
- 우선 경력단절시 일자리 특성(경력단절 시 직종, 근로형태, 임금 등)이 단절기간에 영향을 미칠 것이고, 따라서 경력단절기간을 늦추거나 최소화할 수 있는 중요범주로 생각될 수 있을 것임.
- 재진입을 유도하는 노동시장의 변수에 대한 문제
  - 본 고에서는 경력단절기간을 최소화할 수 있는 하나의 유인가로서 첫 일자리에서의 임금수준을 중요변수로 설정하고 있음. 그러나 임금만을 노동시장의 영향으로 보는 것은 너무 제한적인 것이 아닌가?
  - 경단 여성인 경우, 첫 일자의 근로형태가 단절기간(재취업유도)을 줄일수 있는 데 영향을 미친다는 보고도 많다. 즉, 상용직인지, 임시직인지/ 풀타임 전일제 근로인지, 시간제 근로인지 등 근로형태가 조사되어야 하며, 이를 통제한 상태에서 임금수준의 효과를 볼 수 있어야 함.

□ 다항로짓 모델에서 준거집단 설정 문제

- 현재 분석에서는 중기 단절기간 12~36개월을 준거집단으로 삼고 있음. 이 집단을 정책집단으로 삼고자 하는 의도가 있는 것인가?
- 통상적으로 볼 때, 가장 짧은 기간 또는 가장 긴 기간을 준거집단으로 삼고, 경향을 쉽게 볼 수 있음. 두 번째 집단을 준거로 삼음으로써 확률해석이 용이하지 않음.
- 특히, 단기와 중기 집단간에 큰 차이가 없다면(표 5) 단기를 준거로 했을 경우, 기간의 증가에 따른 일정한 경향을 발견하는데 용이하지 않을지..

## 토 론 문

김경윤 (노동부 여선고용과장)

### ◆ 주제 3 ◆

여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

## 경력단절 여성의 재취업과 기업의 인사관리에 관한 탐색적 연구

임희정 (한국여성정책연구원, 연구위원)

# 경력단절 여성의 재취업과 기업의 인사관리에 관한 탐색적 연구

임 희 정 (한국여성정책연구원, 연구위원)

## 1. 문제제기

오늘날 우리사회는 국민소득 2만 달러 달성을 기점으로 선진국의 안정된 진입과 저출산·고령화 사회를 대비하는 적극적 전략으로 여성인적자원 활용의 극대화가 중요한 국가적 과제로 제기되고 있다. 그러나 한국의 여성경제활동참여는 OECD 주요국과 비교하였을 때 매우 낮은 수준이다. 2008년 현재 우리나라 여성고용율은 53.5%, 고학력 여성고용율은 60.8%로 OECD 회원국 중에서 여성인력활용을 특히 고학력 여성인력활용율이 낮은 국가에 속한다(OECD 평균 여성고용율 57.4%, 고학력 여성고용률은 79.4%).

대졸이상 고용률이 OECD 중 최하위권을 기록하는 원인을 살펴보면, 고학력 여성들은 자신의 학력가치를 낮추어 하향취업을 현실적 취업전략으로 수용하게 되며, 평범한 직장으로 겨우 취업하지만 불안정한 고용현실로 인해 잦은 이직을 선택하게 된다(김현진, 2006). 이런 상황에서 여성들이 하향취업의 덫에서 빠져 나올 수 있는 방법은 노동시장을 이탈하는 것이며, 그것은 주로 여성의 결혼과 출산, 자녀양육을 계기로 실행되고 한번 퇴직한 고학력 여성들은 노동시장에 재진입하기가 매우 어려워진다는 것이다.

따라서 한국 여성들의 경력단절 현상은 심각하게 나타나고 있는데 OECD 주요국들의 경우 여성경제활동참가율이 종(Bell)형으로 나타나는 것에 반해 한국은 M자형 곡선과 L자형 곡선으로 나타나고 있다. 경력단절이란 여성이 생애주기에 따라 남성과 다르게 경험하게 되는 가족형성과 관련된 일련의 사건들(혼인, 임신, 출산, 육아 등)로 인해 경제활동을 중단하였다가 자녀가 어느 정도 성장한 이후 노동시장에 복귀함에 따라 기혼여성이 경력개발과정에서 겪게 되는 일정기간 동안의 단절상태를 말한다(김인선 외, 2006). 따라서, 여성의 경력단절은 주로 여성이 20대 후반 또는 30대 초반 연령에 주로 발생하고, 가족주기로는 만 2세 이하의 영유아기 자녀가 있는 2주기에 주로 발생한다(황수경, 2003).

이러한 경력의 단절은 결혼, 출산, 육아로 노동시장에서 이탈한 후 노동시장에 재진입하고 싶어도 경력단절 이전의 일자리와 유사한 일자리로의 복귀가 어렵거나 저임금, 단순직 위주의 재취업이 이루어져 여성의 노동시장의 지위에 치명적인 영향을 준다.



이제는 우리사회가 여성인적자원을 효과적으로 활용하여 여성의 경제활동 참가율을 향상시키기 위해서 경력단절 여성의 재취업에 노력을 기울여야 할 때이다. 이러한 시대적 흐름에 발맞춰 정부는 '08년 6월 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」을 제정하였고 경력단절 여성의 직업상담, 교육훈련, 취업알선, 취업 후 사후관리까지 ONE-STOP 취업지원 서비스를 종합적으로 제공하기 위해 기존의 직업훈련 및 취업지원, 여성새로일하기센터, 여성새로일하기본부 지원사업을 「경력단절여성 취업지원」으로 통합, 추진하고 있다.

그러한 맥락에서 경력단절 여성의 경제활동참여를 실질적으로 가능하게 하는 노동력의 수요처인 기업입장의 연구가 필요가 있다고 하겠다. 그러나 지금까지 경력단절여성에 대한 많은 선행연구들을 보면 경력단절 여성들의 재취업을 위해 받고자 하는 교육에의 요구, 재취업 과정, 구조적인 장애요인 등 주로 노동력을 공급하는 여성의 입장에서 이루어졌다.

본 연구에서는 경력단절여성에 대한 지금까지의 논의에서 조금 더 나아가 기업수준에서 경력단절 여성의 재취업에 관해서 논의하고자 한다. 경력단절 여성을 고용하는 기업의 특성은 무엇인지, 구체적으로 채용방식, 복리후생제도, 그리고 조직문화를 살펴보고 경력단절 여성의 재취업과의 관련성을 분석하고자 한다. 그런데 기업수준에서 경력단절 여성의 재취업을 살펴본 연구가 매우 미흡한 편이며, 그 관계를 살펴볼 수 있는 데이터도 부족한 편이다. 본 연구에서는 여성부의 의뢰로 실시한 한국여성정책연구원의 "경력단절여성의 재취업 실태조사(2008)" 데이터를 토대로 기업의 특성과 경력단절 여성의 재취업과의 관련성을 탐색적으로 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 논의

경력단절 여성에 대한 지금까지 진행된 선행연구에서는 주로 경력단절의 원인, 경력단절 재취업 장애요인, 경력단절 여성의 재취업 시기 및 직종 등에 관해서 논의하고 있다.

우선, 경력단절의 원인에 관한 선행연구를 살펴보면 여성의 취업지속과 단절은 출산과 육아라는 여성의 생애 사건에 의해 크게 영향을 받는다. 즉 ‘자녀 존재 여부’, ‘첫 출산 시기’, ‘자녀 수’, ‘6세 미만 자녀’ 등과 같은 요인이 여성의 경력 단절에 영향을 미친다(김영옥, 1998; 박수미, 2003). 또한 자녀 출산 이후의 취업은 자녀양육 비용 등으로 인한 여성의 순 시장임금을 감소시키기 때문에 여성의 취업 요구가 감소된다(김지경, 2004). 남편의 직업 지위와 안정된 소득이 여성의 결혼 및 출산 이후 경제활동 참가를 낮춘다. (Klerman, 1993). 이러한 물리적인 이유 외에도 한국 사회에 만연한 ‘모성’이라는 이름의 사회적 강요는 기혼 여성이 경제활동을 포기하고 양육을 담당할 것을 요구하여, 이들이 비자발적으로 노동시장을 이탈하도록 한다. 즉 고학력 기혼 여성일수록

둘째, 경력단절여성의 노동시장 재진입 장애요인을 분석해보면 무엇보다도 경력단절여성에 대한 제한된 고용 기회를 들 수 있다(구명숙 외, 2005). 일부 전문직 또는 관리직을 제외하면 경력단절여성들이 경력단절 이전에 종사하던 직종으로 되돌아가기는 어려우며, 대부분 수직적인 하향이동을 경험한다. 고용형태의 경직성 또한 경력단절여성의 재취업에 장애요인으로 작용한다. 경력단절여성의 상당수는, 특히 어린자녀를 둔 경우는 일과 가정생활을 병행하기 원하기 때문에 파트타임 근무를 선호한다. 그러나 한국사회에서는 전일제 근무가 대다수를 차지하고 있고 유연한 근무형태를 찾기 어렵다. 또한 시간제 근무의 경우 고용의 안정성과 지속성이 담보되지 않는 경우가 많아 경력단절여성들은 재취업을 포기한다. 경력단절여성의 의중의금(reservation wage)에 비해 낮은 실제 임금 수준 또한 경력단절여성의 노동시장 재진입에 장애요인으로 작용한다. 낮은 임금은 자녀 보육비를 상쇄할 수 없고, 특히 고학력 여성은 취업에 대한 기대는 높는데 비해 소득 효과는 그에 따르지 않기 때문에 취업을 포기하게 된다(황수경 외, 2006). 또한 우리나라 경력단절 여성들의 노동시장 재진입에 장애가 되는 요인으로 가장 많이 지적되는 것은 적합한 취업교육의 부재와 이들 경력단절여성들의 눈높이에 맞는 일자리의 다양성 부족이 지적되고 있다(장서영, 2007). 따라서 경력단절 기간이 짧은 여성들은 과거의 경력에 집착하지만 경력단절기간이 길어질수록 새로운 직종이나 창업에 무게를 두고 있다고 지적한다.

셋째, 경력단절여성의 재취업 직종을 살펴보면 결혼 3년차에서 재취업한 여성의 31.7%가 전문직 및 준전문직에 취업하고, 판매직(17.1%), 서비스직(14.6%), 사무직(14.6%), 생산직(12.2%), 단순노무직(9.8%) 순으로 취업하였다(구명숙 외, 2005). 이들의 경력단절 기간이 길어질수록 전문직 및 준전문직, 사무직으로 재취업하는 비율이 증가하는 경향을 보였다. 한편 경력단절여성은 여성근로자 비율이 70% 이상인 전통적인 여성지배직종(female dominant occupation), 즉 보건 및 간호 관련직, 개인 보호 및 특수교육 관련직, 초등 및 학령전 교육 관련직, 특수학교 교사 및 초등교육 준교사, 비서·회계 등의 단순사무직, 단순서비스직, 섬유봉제 관련 기능직, 미화원·청소원 등 가사 관련 단순직 등을 선호하였다.

경력단절여성의 재취업 시기를 살펴보면 결혼 이후 10년 이내에 재취업하는 여성 중에서 2~4년차 동안에 70.3%가 재취업 하였다(구명숙 외, 2005). 이것은 곧 경력단절 이후 장기간 미취업 상태에 놓인 여성은 재취업할 확률이 상당히 낮음을 보여준다. 기혼 여성의 경제활동참여가 생애주기와 밀접한 관련성을 가짐에 따라 경력단절여성의 재취업은 주로 가족주기 중 막내 자녀가 만 2세가 넘는 3주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 이 시기의 기혼여성의 경제활동참가율은 51.0%로, 경력단절 이전상태인 자녀가 없는 1주기 기혼여성의 경제활동참가율(46.4%)보다 더 높게 나타난다.

### 3. 자료의 특성

본 연구의 목적이 경력단절 여성을 고용하고 있는 기업의 특성을 파악하는 것이므로 한국고용정보원의 「고용보험DB」 자료를 토대로 경력단절 여성을 고용하고 있는 기업을 분석단위로 하였다. 분석에 사용된 자료의 특성은 다음 <표 1>과 같다. 분석에 사용된 기업의 총 수는 389개사로 경력단절 여성을 평균 13.62명 고용하고 있었다. 대표자 성별로는 남성이 압도적으로 높은 83.0%였으며 여성 사업주는 15.9%를 보였다.

업종별 분포를 보면 공공개인서비스업이 181개사(46.5%)로 가장 높은 비중을 차지하였고 그 다음으로 교육서비스업 83개사(21.3%), 제조·건설·운수업 75개사(18.5%), 출판영상·금융보험·부동산임대업 32개사(8.2%), 도소매·숙박음식점업 21개사(5.4%) 순으로 나타났다. 기업규모별로는 100-299인이 가장 높은 29.3%를 차지한 가운데, 50-99인 24.2%, 1인-49인 17.5%으로 나타나 300인 미만의 중소기업의 비중이 약 60%를 차지한 반면에 1000인 이상은 9.5%에 불과하였다. 또한 조사대상 기업에 근무하는 남성 평균 근속월은 83.56개월, 여성은 67.06개월로 남성이 여성에 비해 근속이 약 15개월 정도 긴 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 자료의 특성

(단위 : 개사, %)

구분		기업
전체		389(100.0)
평균 경단여성		13.62명
평균 매출액		86693.35백만원
산업	제조건설운수업	72(18.5)
	도소매숙박음식점업	21(5.4)
	출판영상금융보험부동산임대업	32(8.2)
	교육서비스업	83(21.3)
	공공개인서비스업	181(46.5)
기업규모	1인-49인	68(17.5)
	50-99인	94(24.2)
	100-299인	114(29.3)
	300-999인	76(19.5)
	1000인이상	37(9.5)
대표자성별	남성	323(83.0)
	여성	62(15.9)
	남녀공동대표	4(1.0)
평균 근속월	남성	83.56
	여성	67.06

## 4. 분석결과

### 가. 경력단절 여성의 재취업과 기업의 채용방식

경력단절 여성을 고용하고 있는 기업에서 인력채용은 어떻게 하는지 분석하였다. “지역신문 및 구직관련신문, 자체모집공고를 통해서”가 38.3%로 가장 높았으며, “워크넷 등 인터넷 사이트를 통해서”가 35.5%, “주변사람들의 소개를 통해서”가 17.7%를 보인 가운데, 민간직업알선기관, 노동부의 고용지원센터, 직업훈련기관의 연계를 통한 채용비중은 매우 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 업종별, 기업규모별로 차이가 없이 유사한 응답패턴을 보였다(<표 2>, <표 3> 참조).

〈표 2〉 업종별 인력채용방식

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박 음식점업	출판영상 금융부동산 임대업	교육 서비스업	공공개인 서비스업	전체
주변사람들의 소개를 통해서	25	6	6	7	25	69
	34.7%	28.6%	18.8%	8.4%	13.8%	17.7%
워크넷 등 인터넷사이트를 통해서	20	11	15	27	65	138
	27.8%	52.4%	46.9%	32.5%	35.9%	35.5%
민간직업알선기관 (직업소개소, 헤드헌터등)	3	0	1	0	4	8
	4.2%	.0%	3.1%	.0%	2.2%	2.1%
노동부의 고용지원센터 및 정부기관의 도움으로	3	1	0	2	2	8
	4.2%	4.8%	.0%	2.4%	1.1%	2.1%
직업훈련기관의 취업지원연계를 통해	0	0	0	2	0	2
	.0%	.0%	.0%	2.4%	.0%	.5%
지역신문 및 구직관련신문, 자체모집공고를 통해	21	3	10	34	81	149
	29.2%	14.3%	31.3%	41.0%	44.8%	38.3%
임용시험	0	0	0	10	2	12
	.0%	.0%	.0%	12.0%	1.1%	3.1%
학교추천	0	0	0	1	1	2
	.0%	.0%	.0%	1.2%	.6%	.5%
합계	72	21	32	83	181	389
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

〈표 3〉 기업규모별 인력채용방식

(단위 : 개사, %)

	1인-49인	50-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	전체
주변사람들의 소개를 통해서	16	16	21	10	6	69
	23.5%	17.0%	18.4%	13.2%	16.2%	17.7%
워크넷 등 인터넷사이트를 통해서	21	31	47	28	11	138
	30.9%	33.0%	41.2%	36.8%	29.7%	35.5%
민간직업알선기관 (직업소개소, 헤드헌터등)	0	2	3	3	0	8
	.0%	2.1%	2.6%	3.9%	.0%	2.1%
노동부의 고용지원센터 및 정부기관의 도움으로	4	3	1	0	0	8
	5.9%	3.2%	.9%	.0%	.0%	2.1%
직업훈련기관의 취업지원 연계를 통해	2	0	0	0	0	2
	2.9%	.0%	.0%	.0%	.0%	.5%
지역신문및 구직관련신문, 자체모집공고를 통해	24	36	37	33	19	149
	35.3%	38.3%	32.5%	43.4%	51.4%	38.3%
임용시험	1	6	4	0	1	12
	1.5%	6.4%	3.5%	.0%	2.7%	3.1%
학교추천	0	0	0	2	0	2
	.0%	.0%	.0%	2.6%	.0%	.5%
합계	68	94	114	76	37	389
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

본 연구에서 관심을 갖는 영역은 경력단절 여성의 재취업이므로, 기업에서 30-40대 기혼 여성인력을 주로 활용하고 있는 직종은 무엇인지 살펴보았다. 분석결과, “전문가”가 29.0%, “사무관리직”이 26.5%, “단순사무직”이 13.1% 순으로 나타났다. 업종별로는 제조건설운수업에서는 “단순노무직(40.3%)”의 비중이 높았고, 도소매숙박음식점업에서는 “서비스직(33.3%)”과 “판매관리직(38.1%)”의 비중이 높았으며 출판영상금융부동산임대업에서는 “사무관리직”의 비중이 71.9%로 압도적으로 높게 나타났고, 교육서비스업에서는 “전문가”의 비중이 51.8%를 보였고 공공개인서비스업에서는 “전문가(36.5%)”와 “사무관리직(20.4%)”의 비중이 높았다. 이러한 결과를 통해서, 기업에서 30-40대 기혼여성을 주로 활용하는 직종은 업종의 특성을 반영한 것임을 알 수 있다.

〈표 4〉 30-40대 기혼여성 주활동직종

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박 음식점업	출판영상금융 부동산임대업	교육서비스업	공공개인 서비스업	전체
사무관리직	18	2	23	23	37	103
	25.0%	9.5%	71.9%	27.7%	20.4%	26.5%
전문가	1	1	2	43	66	113
	1.4%	4.8%	6.3%	51.8%	36.5%	29.0%
기술직 및 준전문가	1	0	2	4	34	41
	1.4%	.0%	6.3%	4.8%	18.8%	10.5%
기능직	6	2	0	1	1	10
	8.3%	9.5%	.0%	1.2%	.6%	2.6%
단순노무직	29	1	0	8	13	51
	40.3%	4.8%	.0%	9.6%	7.2%	13.1%
서비스직	14	7	4	1	20	46
	19.4%	33.3%	12.5%	1.2%	11.0%	11.8%
판매관리직	3	8	1	0	7	19
	4.2%	38.1%	3.1%	.0%	3.9%	4.9%
기타	0	0	0	3	3	6
	.0%	.0%	.0%	3.6%	1.7%	1.5%
합계	72	21	32	83	181	389
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

그렇다면 기업에서 30-40대 기혼여성을 활용하는 이유는 구체적으로 무엇인지 분석하였다. 분석결과, “업종의 특성상 여성이 필요해서”라는 의견이 81.0%로 절대 다수의 비중을 차지한 가운데, “같은 임금수준에서 남성보다 여성의 업무능력이 더 우수해서”는 8.9%에 불과하였다. 업종별 차이가 있는지 살펴보면 모든 업종에서 “업종의 특성상 여성이 필요해서”가 가장 높은 응답을 보였으며 그 다음 순으로는 “같은 임금수준에서 남성보다 여성의 업무능력이 더 우수해서”로 조사되었다. 반면에, 제조건설운수업에서는 “같은 업무능력일 경우 남성보다 여성의 임금이 더 낮아서”가 13.0%, 출판영상금융부동산임대업에서는 “여성 할당제 때문에”가 6.9%, 교육서비스업에서는 “여성이 많이 지원해서”가 13.1%로 나타나 업종별 차이를 보였다.

〈표 5〉 30-40대 기혼여성 활용이유

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박 음식점업	출판영상 금융부동산 임대업	교육 서비스업	공공개인서 비스업	전체
업종의 특성상 여성이 필요해서	49	18	26	40	148	281
	71.0%	94.7%	89.7%	65.6%	87.6%	81.0%
같은 임금 수준에서 남성보다 여성의 업무능력이 더 우수해서	10	1	1	7	12	31
	14.5%	5.3%	3.4%	11.5%	7.1%	8.9%
같은 업무능력일 경우, 남성보다 여성의 임금이 더 낮아서	9	0	0	0	4	13
	13.0%	.0%	.0%	.0%	2.4%	3.7%
여성할당제 때문에	1	0	2	3	2	8
	1.4%	.0%	6.9%	4.9%	1.2%	2.3%
기회균등차원에서	0	0	0	3	0	3
	.0%	.0%	.0%	4.9%	.0%	.9%
여성이 많이 지원해서	0	0	0	8	3	11
	.0%	.0%	.0%	13.1%	1.8%	3.2%
합계	69	19	29	61	169	347
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

30-40대 기혼여성인력을 채용할 경우 가장 중요하게 평가하는 요소는 무엇인지 분석한 결과, “전문지식이나 기술여부”가 35.7%로 가장 높았으며 그 다음으로 “철저한 직업의식” 24.2%, “장기근속 가능여부” 19.5%, “학력 및 경력” 17.2% 순으로 나타났으며 “단정한 외모”, “임금수준”과 “태도”는 매우 비중이 낮았다. 이러한 결과를 통해, 기업에서는 30-40대 기혼여성을 채용할 때, 경력단절 여성이 단절기간의 공백을 상쇄할 수 있는 전문성과 경력을 가지고 있다면 경력단절 자체에는 크게 의미를 부여하지 않는 것을 알 수 있다.

업종별로 살펴보면 모든 업종에서 “철저한 직업의식”과 “전문지식이나 기술여부”가 공통적으로 높은 응답을 보인 가운데, 제조건설운수업에서는 “장기근속 가능여부”를 47.2%로 기혼여성 채용시 중요하게 평가하였고 도소매숙박음식점업에서는 “학력 및 경력”과 “장기근속 가능여부”를 14.3%로 동일하게 지적하였으며 출판영상금융부동산임대업과 교육서비스업에서는 “학력 및 경력”을 중요하게 평가하였으며 공공개인서비스업에서는 “학력 및 경력”과 “장기근속 가능여부”를 15.5%로 기혼여성 채용시 중요하게 평가하는 것으로 나타나 업종별로 차이를 보였다.

〈표 6〉 30-40대 기혼여성 채용시 중요 평가요소

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박음 식점업	출판영상 금융부동산 임대업	교육 서비스업	공공개인 서비스업	전체
학력 및 경력	8	3	9	19	28	67
	11.1%	14.3%	28.1%	22.9%	15.5%	17.2%
장기근속 가능여부	34	3	6	5	28	76
	47.2%	14.3%	18.8%	6.0%	15.5%	19.5%
철저한 직업의식	18	9	7	24	36	94
	25.0%	42.9%	21.9%	28.9%	19.9%	24.2%
전문지식이나 기술여부	8	5	10	31	85	139
	11.1%	23.8%	31.3%	37.3%	47.0%	35.7%
단정한 외모	3	1	0	1	1	6
	4.2%	4.8%	.0%	1.2%	.6%	1.5%
임금수준	0	0	0	0	2	2
	.0%	.0%	.0%	.0%	1.1%	.5%
태도	1	0	0	3	1	5
	1.4%	.0%	.0%	3.6%	.6%	1.3%
합계	72	21	32	83	181	389
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

향후 30-40대 기혼여성인력의 채용확대 의사가 있는지 분석하였다. “현재 수준을 유지하겠다”는 응답이 46.3%로 가장 높았으며 “특별한 원칙은 없다” 역시 37.3%로 높게 나타났다. “점차 늘리겠다”는 의견이 14.7%로 “점차 줄이겠다”는 의견 1.8%보다 높게 나타나 기업들이 30-40대 기혼여성인력의 채용에 대해 긍정적인 것을 알 수 있었다.

업종별로 살펴보면 모든 업종에서 “현재 수준을 유지하겠다”와 “특별한 원칙은 없다”라는 의견이 공통적으로 높게 나타났으며, 도소매숙박음식점업에서는 “특별한 원칙은 없다”는 의견이 높은 가운데 “점차 늘리겠다”는 응답 역시 28.6%로 높았다.



〈표 7〉 30-40대 기혼여성 채용확대 의사

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박음 식점업	출판영상 금융부동산 임대업	교육 서비스업	공공개인 서비스업	전체
점차 늘리겠다	11 15.3%	6 28.6%	1 3.1%	4 4.8%	35 19.3%	57 14.7%
현재수준을 유지하겠다	43 59.7%	4 19.0%	12 37.5%	45 54.2%	76 42.0%	180 46.3%
점차 줄이겠다	3 4.2%	0 .0%	1 3.1%	2 2.4%	1 .6%	7 1.8%
특별한 원칙은없다	15 20.8%	11 52.4%	18 56.3%	32 38.6%	69 38.1%	145 37.3%
합계	72 100.0%	21 100.0%	32 100.0%	83 100.0%	181 100.0%	389 100.0%

30-40대 기혼여성인력의 채용을 확대하겠다고 응답한 57개사를 대상으로 그 이유가 무엇인지 분석하였다. “여성들에게 맞는 사업분야를 더욱 확장할 예정이다”가 41.5%로 가장 높았고, “같은 임금수준에서 남성보다 여성의 업무능력이 더 우수하다”는 32.1%, “여성인력의 증가가 회사의 분위기와 대외 이미지를 향상시킨다”는 응답은 18.9%를 차지하였다.

〈표 8〉 30-40대 기혼여성 채용확대 이유

(단위 : 개사, %)

	제조건설운 수업	도소매숙박 음식점업	출판영상금 융부동산임 대업	교육서비스 업	공공개인서 비스업	전체
여성들에게 맞는 사업분야를 더욱 확장할 예정이다	3 33.3%	2 33.3%	1 100.0%	2 66.7%	14 41.2%	22 41.5%
같은 임금수준에서 남성보다 여성의 업무능력이 더 우수하다	3 33.3%	1 16.7%	0 .0%	1 33.3%	12 35.3%	17 32.1%
같은 업무능력일 경우, 남성보다 여성의 임금이 더 낮다	1 11.1%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 1.9%
여성인력의 증가가 회사의 분위기와 대외이미지를 향상시킨다	2 22.2%	2 33.3%	0 .0%	0 .0%	6 17.6%	10 18.9%
기타	0 .0%	1 16.7%	0 .0%	0 .0%	2 5.9%	3 5.7%
합계	9 100.0%	6 100.0%	1 100.0%	3 100.0%	34 100.0%	53 100.0%

## 나. 경력단절 여성의 재취업과 정부의 지원책

30-40대 기혼 여성인력 채용확대 및 유지를 위해 정부가 지원해야할 정책은 무엇인지 분석하였다. 분석결과 “여성고용확대기업에 대한 재정적 지원”을 56.8%로 가장 높게 지적하였으며 “직장보육시설규정의 완화” 12.1%, “여성채용할당제 도입및확대” 11.1%, “여성인력 고용확대를 위한 지속적인 캠페인 실시” 5.7%의 응답을 보였다. 이러한 결과는 업종별, 기업규모로 차이가 없이 유사한 패턴을 보였다.

〈표 9〉 30-40대 기혼여성 채용확대를 위한 정부의 지원책(업종별)

(단위 : 개사, %)

	제조건설 운수업	도소매숙박 음식점업	출판영상금 융부동산임 대업	교육 서비스업	공공개인서 비스업	전체
여성채용 할당제도입 및 확대	6 8.3%	4 19.0%	4 12.5%	12 14.5%	17 9.4%	43 11.1%
여성 고용확대 기업에 대한 재정적 지원 (법인세감면등)	47 65.3%	10 47.6%	20 62.5%	35 42.2%	109 60.2%	221 56.8%
여성고용확대 기업에 대한 우수상제정 및 홍보	0 .0%	1 4.8%	0 .0%	0 .0%	7 3.9%	8 2.1%
여성 고용확대기업에 대한 정부 및 공공기관 입찰시 가산점부여	3 4.2%	0 .0%	0 .0%	3 3.6%	6 3.3%	12 3.1%
여성인력 고용확대를 위한 지속적인 캠페인 실시	6 8.3%	1 4.8%	1 3.1%	7 8.4%	7 3.9%	22 5.7%
여성인력채용시 연령 및 외모차별금지	4 5.6%	0 .0%	0 .0%	5 6.0%	7 3.9%	16 4.1%
직장보육시설규정의 완화	2 2.8%	4 19.0%	4 12.5%	15 18.1%	22 12.2%	47 12.1%
CEO 및 인사담당자 인식개선을 위한 교육	3 4.2%	1 4.8%	3 9.4%	3 3.6%	4 2.2%	14 3.6%
직장내 복리후생 개선	1 1.4%	0 .0%	0 .0%	2 2.4%	2 1.1%	5 1.3%
합계	72 100.0%	21 100.0%	32 100.0%	83 100.0%	181 100.0%	389 100.0%

〈표 10〉 30-40대 기혼여성 채용확대를 위한 정부의 지원책(규모별)

(단위 : 개사, %)

	1인-49인	50-99인	100-299인	300-999인	1000인이상	전체
여성채용 할당제 도입 및 확대	8	15	11	3	6	43
	11.8%	16.0%	9.6%	3.9%	16.2%	11.1%
여성고용 확대기업에 대한 재정적 지원 (법인세감면등)	41	44	73	45	18	221
	60.3%	46.8%	64.0%	59.2%	48.6%	56.8%
여성 고용확대 기업에 대한 우수상제정 및 홍보	1	1	2	4	0	8
	1.5%	1.1%	1.8%	5.3%	.0%	2.1%
여성 고용확대기업에 대한 정부 및 공공기관 입찰시 가산점 부여	1	4	0	4	3	12
	1.5%	4.3%	.0%	5.3%	8.1%	3.1%
여성 인력고용확대를 위한 지속적인 캠페인 실시	3	8	6	3	2	22
	4.4%	8.5%	5.3%	3.9%	5.4%	5.7%
여성인력채용시 연령 및 외모차별금지	4	5	4	2	1	16
	5.9%	5.3%	3.5%	2.6%	2.7%	4.1%
직장보육시설규정의 완화	5	13	15	9	5	47
	7.4%	13.8%	13.2%	11.8%	13.5%	12.1%
CEO 및 인사담당자 인식개선을 위한 교육	2	4	2	4	2	14
	2.9%	4.3%	1.8%	5.3%	5.4%	3.6%
직장내 복리후생개선	2	0	1	2	0	5
	2.9%	.0%	.9%	2.6%	.0%	1.3%
합계	68	94	114	76	37	389
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## 다. 기업의 특성과 경력단절 여성의 고용

업종별로 경력단절 여성의 고용규모에 차이가 있는지 살펴보면, 출판영상금융부동산임대업에서 가장 높은 평균 26.09명의 경력단절 여성을 고용하고 있었고 그 다음으로는 도소매 숙박음식점업 18.38명, 공공개인서비스업 16.58명, 제조건설운수업 8.67명, 교육서비스업 5.49명이었다.

기업규모별로는 1000인 이상의 기업에서 평균 경력단절 여성 47.89명을 고용하고 있었으며 규모가 커질수록 경력단절 여성 고용규모가 커지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 업종과 경력단절 여성 고용규모

업종	평균	N	표준 편차	중위수	최소값	최대값	전체 수퍼센트
제조건설운수업	8.67	72	12.38	7.00	2.00	106.00	18.5%
도소매 숙박 음식점업	18.38	21	21.33	11.00	4.00	87.00	5.4%
출판영상금융 부동산임대업	26.09	32	59.71	9.00	4.00	328.00	8.2%
교육서비스업	5.49	83	1.67	5.00	4.00	12.00	21.3%
공공개인 서비스업	16.58	181	29.74	10.00	1.00	334.00	46.5%
합계	13.63	389	28.00	8.00	1.00	334.00	100.0%

〈표 12〉 기업규모와 경력단절 여성 고용규모

기업규모	평균	N	표준 편차	중위수	최소값	최대값	전체 수퍼센트
1인-49인	6.29	68	3.78	5.00	1.00	23.00	17.5%
50-99인	6.73	94	3.04	5.50	2.00	19.00	24.2%
100-299인	10.92	114	8.63	9.00	4.00	83.00	29.3%
300-999인	16.11	76	17.36	11.00	4.00	117.00	19.5%
1000인이상	47.89	37	77.91	12.00	4.00	334.00	9.5%
합계	13.63	389	28.00	8.00	1.00	334.00	100.0%

기업의 경력단절 여성고용 규모에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석하였다. 업종과 기업규모는 통제한 후, 기업의 특성인 대표자 성별과 매출액, 복리후생제도, 그리고 기업의 조직문화를 독립변수로 하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 복리후생제도는 제도의 유무(있음=1, 없음=2)로 측정하였고 조직문화는 5점척도(1=전혀그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

분석결과 규모가 300인 이상의 대기업으로 갈수록, 매출액이 높아질수록 경력단절 여성을 많이 고용하는 것으로 나타났다.

복리후생제도의 경우 학비보조, 교육비지원, 퇴직여사원재고용제도, 집중근로시간제를 시행하고 있는 기업에서 경력단절 여성 고용규모가 커지는 것으로 나타났다. 반면에 조직문화나 분위기는 기업의 경력단절 여성 고용규모에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다.

〈표 13〉 경력단절 여성고용 결정요인 분석

	표준화계수	t	유의확률
	베타		
(상수)		-2.361	.019
도소매숙박음식점업	.059	.974	.331
출판영상금융부동산	.072	1.141	.255
교육서비스업	-.034	-.531	.596
공공개인서비스업	.124	1.774	.077
규모5099인	-.032	-.432	.666
규모100299인	.005	.068	.946
규모300999인	.200	2.470	.014
규모1000인이상	.485	7.402	.000
대표자성별	.007	.129	.898
매출액	.136	2.262	.025
육아휴직	-.043	-.751	.454
학비보조	-.127	-2.096	.037
보육비지원	-.168	-2.761	.006
직장보육시설	-.004	-.071	.944
수유시설	-.054	-.942	.347
시차출퇴근제	-.059	-1.039	.300
퇴직여사원재고용제도	-.113	-1.987	.048
육아기근로시간단축제	-.055	-.935	.351
집중근로시간제	-.129	-2.292	.023
일가정양립중요성을강조한다	.046	.784	.434
개인사정으로휴가를낼수있다	.002	.032	.974
결혼, 임신, 출산, 육아로인해퇴사하는경우가있다	-.011	-.198	.843
초과근무를하는편이다.	.002	.033	.974

그렇다면 이러한 기업에서 근무하고 있는 경력단절 여성 1,228명을 대상으로 일자리 만족도는 어떠한지 분석하였다. 경력단절 여성의 평균 연령은 36.56세였고 평균 근속월은 31.43개월이었으며 월평균소득은 약 150만원이었다. 혼인상태는 95.0%가 기혼이었으며 학력수준은 고졸이하 40.7%, 전문대졸 34.9%, 대졸이상 24.4%이었다.

업종과 기업규모를 통제한 후, 경력단절 여성의 인구학적 특성(연령, 혼인상태, 자녀유무), 학력과 임금수준, 기업의 조직문화와 복리후생제도가 경력단절 여성들의 일자리 만족도에 영향을 주는지 계층적 회귀분석을 실시하였다.

분석결과 기업규모가 100인-999인 기업에 근무하는 경력단절 여성들의 일자리 만족도가 높게 나타났다. 반면에 경력단절 여성들의 인구학적 특성인 연령, 혼인상태, 자녀의 유무는 전혀 일자리 만족도에 영향을 미치지 못했으며 임금의 경우 고임금으로 갈수록 일자리 만족도는 높았다.

조직문화나 분위기의 경우 기업이 일가족 양립의 중요성을 강조하고 개인사정(자녀의 급식당번, 수업참관 등의 학부모활동) 휴가를 낼 수 있는 기업에 종사하는 여성들의 만족도가 높게 나타났다. 또한 기업에서 제공하는 복리후생제도 중에서는 유일하게 수유시설을 제공해주는 기업이 경력단절 여성의 일자리 만족도에 유의한 영향을 미쳤다.

〈표 14〉 경력단절 여성 일자리 만족도 분석

	표준화계수	t	유의확률
	베타		
(상수)		8.723	.000
도소매음식점업	.064	1.854	.064
출판영상금융부동산임대	.034	1.121	.262
교육서비스업	.026	.676	.499
공공개인서비스업	.021	.548	.584
규모5099인	.063	1.430	.153
규모100299인	.128	2.602	.009
규모300999인	.082	1.796	.073
규모1000인이상	.065	1.427	.154
연령	.030	.844	.399
혼인상태	.026	.884	.377
초등학생자녀	.005	.142	.887
만3세이상미취학자녀	-.017	-.484	.629
만3세미만자녀	-.018	-.515	.607
전문대졸	.053	1.553	.121
대졸이상	.029	.863	.388
임금	.120	3.777	.000
일가족양립중요성을강조한다	.074	2.407	.016
결혼,임신,육아로퇴사하는경우가있다	-.004	-.131	.895
개인사정(자녀,부모활동등)으로휴가를낼수있다	.079	2.572	.010
초과근무를하는편이다.	-.048	-1.568	.117
육아휴직	-.018	-.578	.564
학비보조	-.016	-.447	.655
보육비지원	-.039	-1.134	.257
직장보육시설	-.030	-.859	.391
수유시설	-.080	-2.371	.018
시차출퇴근제	-.034	-1.051	.293
퇴직여사원재고용	-.008	-.232	.817
육아기근로시간단축제	-.030	-.862	.389
집중근로시간제	-.042	-1.328	.185

## 5. 결론 및 함의

우리나라의 저출산·고령화사회로의 급격한 진입과 함께 발생하는 인력부족현상과 산업 활동 인구비율의 감소현상에 대처하기 위해서는 경력단절여성의 노동력을 활용하자는 최근의 이슈에 귀를 기울일 필요가 있다.

본 연구는 기존의 노동력 공급자인 여성 입장에서의 연구에서 탈피하여 경력단절여성을 고용하고 있는 기업수준에서 탐색적으로 분석을 하였다. 분석결과 근로자, 기업, 그리고 정부차원에서 논의할 점은 다음과 같다. 우선, 개인 차원에서 재취업시 전문성을 갖추도록 여성 스스로가 경력관리를 해야할 것이다. 이는 본 연구결과에서 기업들이 30-40대 기혼여성 인력을 채용할 경우 가장 중요하게 평가하는 요소로 “전문지식이나 기술여부”와 “철저한 직업의식”를 지정한 것과 맥을 같이한다. 따라서 경력단절여성들의 재취업을 가능하게 하는 보다 수준 높은 직업훈련 프로그램 등이 다양하게 마련되어야 할 것이다.

둘째, 기업차원에서 경력단절여성들의 경력단절의 근본원인이라 할 수 있는 일과 가정의 양립이 가능하도록 해야 할 것이다. 분석결과에서도 학비보조, 보육비지원, 퇴직여사원재고용제도, 집중근로시간제를 시행하고 있는 기업에서 경력단절 여성 고용규모가 커지는 것으로 나타났다. 가족친화적인 조직문화 형성을 위한 고용주의 의식전환, 다양한 탄력근무제도의 도입, 직장보육시설의 지원 등을 적극적으로 검토해야 할 것이다.

셋째, 정부차원에서 경력단절 여성의 고용 촉진을 위한 실효성 있는 정책을 추진해야 할 것이다. 대부분 정부에서 여성고용촉진과 관련하여 실행하는 정책들이 현실적인 혜택 보다는 전시적 행정에 그치고 있는게 현실이다. 연구결과에서도 경력단절 여성의 고용확대를 위해 필요한 정부지원책으로 여성고용확대기업에 대한 재정적 지원, 여성채용할당제 도입 및 확대, "여성인력 고용확대를 위한 지속적인 캠페인 실시 등을 지적하였다. 따라서, 경력단절 여성의 고용에 앞장선 기업에게 장려금 제도, 법인세 감면 등의 세제혜택, 우수기업 포창, 우수기업홍보를 통한 캠페인 실시, 여성친화적 기업문화 조성에 노력해야할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 구명숙 외(2005), 기혼여성의 재취업구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로, 한국가정관리학회지, 23권(3호), pp. 162-167.
- 김영옥 (1998), 「여성취업력의 동태적인 변화 분석」, 한국여성개발원.
- 김지경 (2004), 젊은 기혼여성의 출산후 취업연속성 결정요인, 대한가정학회지, 42권(3호), pp. 91-104.
- 박수미 (2003), 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 중단적 연구, 한국여성학, 19권(1호), pp. 43-80.
- 오은진 외 (2008), 「경력단절여성의 취업욕구 조사연구」, 한국여성정책연구원.
- 장서영 외 (2007), 「경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구」, 한국고용정보원.
- 장서영 외 (2008), 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구, 여성연구, 74(1), pp. 79-104.
- 황수경 (2003). 「여성의 직업선택과 고용구조」, 한국노동연구원.
- 황수경 (2006), 「「고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원연구」, 교육인적자원부.



## 여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단

### 토론

손훈정 (전국경제인연합회 경제본부 노사정책팀 과장)

장국찬 (대한상공회의소 인력개발기획단 능력개발실장)

## 토 론 문

손훈정 (전국경제인연합회 경제본부 노사정책팀 과장)

## 경력단절여성의 재취업을 위한 기업의 역할과 제도 및 문화 개선

장 국 찬 (대한상공회의소 인력개발사업단 능력개발실장)

[한국여성정책연구원 '08 여성부 수탁과제 “경력단절여성의 취업욕구조사” 7월~12월]

### ○ 전업주부의 1/3은 1년 이내에 취업 희망

- 취업을 희망하는 경력단절여성 중 1년 이내에 취업 또는 창업의향이 있는 경우 45.3%
- 20~50대 대상 1년 이내에 취업이 어려운 경우 가사부담(58.2%), 자녀교육, 육아 순
- 이전직장을 재취업으로 선택하는 비율 30.6%(보건, 의료가 높고, 기계관련 직종 낮음)
- 근무형태 선호도 : 정규직(47.4%), 자영업(22.2%), 시간제(8.3%) 순

### ○ 직장여성은 결혼과 첫아이 출산을 전후로 69.2%가 노동시장에서 퇴장.

- 결혼시점(45.6%), 첫아이 출산 전후(23.6%)
- 주요 퇴직사유 : 결혼, 임신, 출산(38.5%), 아이를 맡길데가 없어서(5.8%), 자녀교육

### ○ 경력단절여성은 직업교육훈련 등 종합취업지원서비스 요구

- 직업정보 제공(36.2%), 취업지원 서비스(33.6%)
- 제의받은 일자리에 가지 못한 가장 큰 이유 : 자신의 기대수준에 맞지 않아서(69.1%)
- 경력단절여성이 구직을 위해 직업교육훈련을 받은 경험은 매우 저조(5.2%)

### ○ 여성의 경제활동 참가율 제고는, 체계적인 커리어개발과 일·가정 양립 지원제도 활성화가 중요

- 경력단절여성이 노동시장에 진입할 수 있도록 전문취업상담 및 직업교육훈련 등 종합취업서비스 강화
- 출산, 육아 시기에 탄력근무제 등 근로유형 다양화, 산전 후 휴가 및 보육서비스 활성화
- 경력단절여성의 취업욕구 조사를 실시하여 수요자 중심 여성인력개발 및 활용정책에 반영

## □ 기업의 역할

### ○ 사용주는 근로시간, 승진경로, 근로형태 등의 신축적 운용 등 가족친화경영이 활성화 되도록 회사의 경영방침이나 경영전략에 반영하여야 함.

- 가족친화경영을 실천하는데 가장 영향력이 큰 주체는 최고경영자를 뽑은 기업이 66.4%로 가장 많았고, 실무부서장(14.6%), 노동조합 또는 근로자 대표(9.8%), 정책당국(7.2%)로 나타났다.

- 기업이 적용하고 있는 제도는 탄력적 근로시간제(15.4%), 0.5일 휴가제(14.6%), 집중 근무시간제(10.4%), 시차출퇴근제(6.6%), 재택근무제(4.2%), 순으로 도입한 것으로 나타났다.
- 모성보호 비용 부담과 함께, 기업내 인력의 근무시간, 직군, 승진경로, 근로형태 등에서 획일성을 벗어나지 못한다는 점이 여성 고용확대를 가로막고 있는 요인임. (2006. 11 대한상의 조사보고서 “가족친화경영 현황과 개선과제”)

#### ※ 대한상의 실태조사 보고서에 의하면

- 2005년 “서울 소재 500개 기업 참여, 여성인력에 대한 기업인식 및 활용촉진 과제” 전화 설문조사에 의하면 태아검진휴가, 조·사산 휴가 등 우리기업 현실에 비해 **‘너무 앞서간 모성보호 제도들은 여성의 취업기회를 위축시킬 수 있다’**는데 동의한 응답이 52.6%, 동의하지 않는다 36.8%로 나타났으나
- 2008년 “서울 소재 437개 기업 참여, 여성인력 활용 현황 및 애로조사” 전화 및 팩스 설문조사에서는 모성보호제도가 여성인력 채용에 미치는 영향에 대해서 매우 감소시킴(1.2%), 다소 감소시킴(17.2%), 영향없음(81.6%)로 응답하여 대부분 기업들이 모성보호제도로 인해 여성채용을 꺼리지 않는 것으로 나타났으며
- 2005년도 설문조사에서 36.8%에 비하여 2008년도 81.6%로 기업의 모성보호제도에 대한 인식이 개선된 것으로 나타났다.
- 또한 2008년도 조사에서는 가족친화경영이 기업성과를 올리는데 ‘도움이 된다’(61.2%), ‘도움이 되지 않는다’(38.8%)로 1.5배가 긍정적으로 응답하였으며, 도움이 된다는 이유는 종업원 만족도가 높아져 생산성이 올라간다(60.8%), 이직률이 낮아져 안정적인 인력운용이 가능하다(26.1%), 기업이미지가 개선되어 판매가 늘어난다(5.6%) 순으로 나타났다.

## □ 기업문화 개선

- 여성이 육아와 취업을 병행하기 위해서는 고용형태의 다양화와 탄력근로가 활성화 되어야 하며, 이를 통해서 단시간근로, 재택근로 제도를 도입하여 여성 일자리를 늘려가고 이와 같은 제도를 자연스럽게 활용할 수 있도록 근로문화를 정착화 하여야 함.

※ 대한상의 실태조사 보고서에 의하면(2005. 2 “여성인력에 대한 기업인식”)

- 우리나라 여성의 경제활동 참가율이 부진한 이유는 출산·육아문제로 직장을 그만두는 경우가 많아 안정적 인력운용이 어렵기 때문이라고 51.4%가 응답하였고, 남성위주의 조직문화로 여성의 직장생활 적응이 어려워져 40.6%, 여학생들이 취업에 도움이 안되는 전공에 몰려 있기 때문이라는 응답도 5.8%나 되었음.
- 그러나 우리 기업들의 가족친화경영 실천의지는 높은 것으로 나타나 응답기업 75.2%는 가족친화경영을 적극 실천하겠다고 응답했고, 실천할 필요성을 못 느낀다고 응답한 기업은 24.4%에 불과했음.

## □ 정부의 역할

- 탄력적 근로시간제도가 최장 3개월까지만 허용되어 있어 계절성, 주기성 사업의 특성에 맞게 활용하기에 어려움이 있으므로 제도보완이 필요함.  
※ 외국에서는 6개월에서 1년까지 허용
- 경력단절여성이나 임시직 또는 파트타임으로 근무하는 여성 등의 근로자가 직업능력 개발을 촉진하기 위하여 교육훈련의 목적과 과정에 대해 스스로 판단하고 선택할 수 있도록 당국에서 교육훈련관련 정보를 체계적으로 공급 등 서비스를 제공하여야 하고
- 특히, 재취업 당사자들의 인식전환 교육제공이 필요. ‘자신감 회복’, ‘좋은 직장에서 자신을 개발할 수 있는 좋은 직업으로... 등’
- 경력단절여성 활용에 관한 정기적인 실태조사를 통해 정책성과를 지속적으로 모니터링하고, 그 성과를 평가하는 시스템을 구축할 필요가 있음.
- 또한, 여성경제활동 참가율 증진을 위한 여성일자리 창출에 대해, 발전적으로 부응하기 위해서는 여성일자리 창출의 잠재력이 큰 사회서비스 부분의 양질의 일자리 확대에 초점을 맞추어야 할 것.

## □ 결론

- 저출산 고령화에 따른 산업인력 부족문제에 대처하기 위해서는 육아지원시설 확충, 임신 및 출산에 대한 지원의 강화만으로는 한계가 있다는 점에서 기업에서는 근로시간제도의 유연화 및 고용형태의 다양화를 통해 경력단절여성 등 유휴인력들이 노동시장에 참여할 수 있는 기회를 확대해 주고 정부에서도 인력활용을 유연하게 할 수 있도록 지원함으로써 이들 취약계층 근로자들의 일자리가 늘어나도록 하는 정책방안을

강구해야 함.

※ 가족친화경영 도입 및 실천과 관련하여 기업들이 지원을 희망하는 분야는 프로그램 도입관련 경비 지원(46.0%), 근로시간 유연화를 위한 법제 개선(16.4%), 금융·조세상 인센티브 제공(16.2%), 도입 및 실천관련 노하우 제공 등 상담지도(9.2%), 가족친화기업 인증 및 우수사례홍보(6.2%), 보육시설 및 방과후 시설의 확충(6.0%) 등의 순으로 조사되었음.