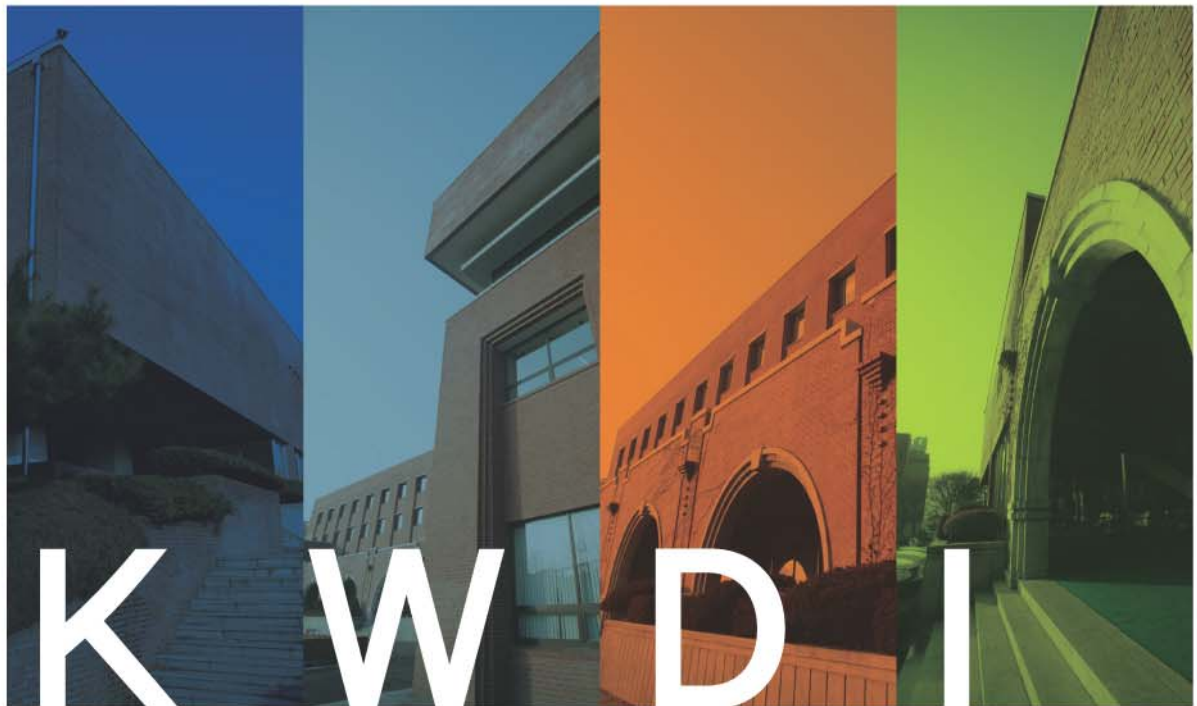


2011

연구보고서
2

경력단절의 임금손실 추정

김종숙 · 이택면



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

경력단절의 임금손실 추정

연구책임자 : 김 종 숙 (본원 연구위원)

공동연구자 : 이 택 면 (본원 연구위원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

여성이 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인하여 경력을 단절하는 것은 우리나라 여성인력 활용에 있어 가장 큰 문제로 지적되고 있습니다. 여성들의 고학력화에도 불구하고 이러한 경력단절 현상이 지속되는 것은 개인적으로뿐 아니라 국가의 인적자원 활용면에서 큰 손실을 가져오고 있습니다. 경력단절 현상을 완화하기 위한 정부의 정책적 노력은 관련법의 제정, 경력단절여성 재취업 지원 등을 통하여 추진되고 있으며 향후에도 더욱 적극적으로 추진될 필요가 있습니다.

본 연구는 경력단절 현상을 완화하고 경력이 단절된 여성들을 지원하기 위한 기초 연구로 추진되었습니다. 경력단절 여성의 규모를 추정하여 정부 정책의 근거를 마련하는데 활용할 수 있도록 하였으며, 여성들의 근로 생애사 유형을 분석함으로써 경력단절에 대한 현상을 이해하고 각 유형별 특성에 따른 지원정책을 발굴할 수 있도록 하였습니다. 경력단절로 인한 손실을 추정함으로써 경력단절이 가져오는 개인과 사회의 손실을 이해하고 이를 방지하기 위한 정책발굴의 근거가 될 수 있도록 하였습니다.

본 연구결과는 우리나라 경력단절 여성들에 대한 보다 상세한 이해를 가능하게 하였으며 향후 보다 구체적이고 실효성있는 정책을 마련하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것입니다. 본 연구결과가 많이 활용되고 정책에 기여할 수 있도록 많은 관심을 가져주시기 바랍니다.

마지막으로 본 연구를 수행한 연구진들과 연구과정에 많은 도움을 주신 전문가들께 감사드립니다.

2011년 12월

한국여성정책연구원

원 장 최 금 속

연구요약

1. 연구문제

- ① 얼마나 많은 여성들이 경력을 단절하고 있는가?
- ② 경력을 단절하는 여성들의 특성은 무엇인가? 타 여성들과 동질적인가?
- ③ 경력을 단절한 여성들의 임금손실은 얼마나 되는가?

2. 연구방법 및 자료

- ① 연구방법: 문헌연구, 자료분석, 연구 자문회의
- ② 자료분석 방법: 기초분석, 모수적 방법, 비모수적 방법
- ③ 활용한 자료: 한국노동패널 1~11차 자료

3. 주요 연구결과

가. 경력단절 여성의 규모

- ① 경력단절 여성의 정의: 취업을 했다가 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 노동시장을 떠난 여성
- ② 유량적 규모: 매년 경력단절로 노동시장을 떠나는 여성들의 규모를 추정하였음. 해마다 조금씩 변동이 있지만 지난 4~5년간 약 50만명 내외 규모
- ③ 저장적 규모: 자료의 최종 관측시점에서 경력단절 여성 전체 규모를 추정하였음. 경력단절 여성의 규모는 전체 여성 비취업자 중 13.45% 정도로 나타나고 있으며 이 규모는 약 1,276천명 수준임.

나. 경력단절 여성의 특성과 근로생애 유형

- ① 근로생애유형 분류: 연속취업, 연속비취업, 불연속취업으로 나뉘며 불연속취업은 보다 상세한 5가지 유형으로 나누었음. 생애 유형을 나누는 기

준은 취업과 비취업 경험의 횟수와 시퀀스임.

- ② 연령대별 근로생애유형: 남성들은 비교적 단절의 경험이 적게 근로생애를 이어오는 반면 여성들은 취업과 비취업의 반복이 두드러지게 많은 것으로 나타남. 특히 30대 여성을 보면 비취업-취업-비취업의 전형적인 경력단절 유형의 비중이 높게 나타나고 있음. 결과적으로 30대 이후 여성들의 근로유형은 남성에 비하여 매우 다양하고 복잡하게 나타나고 있어 이러한 다양한 근로생애 유형들이 여성들의 경력단절 현상과 깊은 관련을 가지고 있음
- ③ 유형별 특성: 여성들 중 취업을 지속하는 유형의 비중이 증가하고 있고 고학력 여성들은 취업을 지속하는 유형이 두드러지게 높은 비중을 차지하고 있음. 불연속취업을 반복하는 유형에서 제조업이나 도소매업, 교육서비스업 종사자들은 동일 업종, 동일 직종으로 재취업하는 경향이 강했지만 금융보험업 등과 같은 사무직 중심의 업종은 이후 재취업시 동일 업종으로 재취업이 어려웠음.
- ④ 경력단절 여성의 근로생애 유형: 전체 여성들 중 30대에는 취업을 지속하는 여성들이 상대적으로 많은 비중을 차지하는데 반하여 경력단절 여성들은 이미 취업과 비취업을 반복하는 불안정한 취업유형이 다수를 차지함. 40대에서는 이러한 경향이 매우 심화되어 경력단절 여성은 불안정한 취업유형과 한번 취업후 비취업을 지속하는 유형이 일반화되는 현상을 보임. 이러한 경향은 고학력 경력단절 여성에게도 동일하게 나타나 경력단절 현상은 학력과 무관하게 나타나고 있음

다. 경력단절 여성의 임금손실

1) 모수적 방법:

- 자료와 방법: 노동패널조사자료를 이용하여 1차웨이브에 임금근로자 일자리를 갖고 있다가 2차웨이브에서 10차웨이브 사이에 그 일자리를 그만 둔 경우를 모두 분석대상으로 삼아 그들의 재취업시 임금을 종속변수로 하고 퇴직시 임금을 포함한 여타 개인특성 및 재취업 일자리 특성들을 독립변수로 하는 회귀분석을 실시하였음. 추정방법은 표본선택 편의 문제가 있어 OLS 추정과 Heckman 2단계 추정을 병행하였음. 표본수의 문제가 있어 세가지 집단인 실직자 일반, 사실상 경력단절, 경력단절로 나누어 분석함.

○ 주요 결과:

- ① 실직자 일반을 대상으로 한 경우에 여성은 퇴직후 재취업시 약 7%의 임금손실(시간당 실질임금 기준)을 경험
- ② “사실상” 경력단절 여성(사유구분 없이 취업후 5년 이상 비취업 후 다시 재취업한 경우)의 경우에는 19%의 임금손실을, 실제 경력단절 여성을 대상으로 한 경우에는 4%의 임금손실
- ③ 실직기간이 길수록 임금손실 폭도 커지는 것으로 예측됨: 실직자 일반을 대상으로 한 분석에서는 실직기간 5년의 장기 실직 여성은 19%의 임금손실을, 경력단절 여성만을 분석대상으로 한 경우에는 5년 이상 장기 경력단절은 11%의 임금손실을 각각 초래
- ④ 고임금 그룹에 속하는 여성이 퇴직후 재취업할 경우 매우 큰 임금손실을 경험: 세 분석대상 모두에서 퇴직시 임금이 평균보다 1,000원 더 높으면 재취업시 적게는 15%(경력단절 여성)에서부터 많게는 27%(“사실상”경력단절)에 이르기까지 임금손실이 발생
- ⑤ 학력이 임금손실에 미치는 영향: 실직자 일반 및 “사실상” 경력단절 그룹에서는 저학력 층이 더 큰 임금손실을 경험. 경력단절 여성들 중에서는 고학력 그룹이 가장 큰 임금손실을 겪을 것으로 예측

2) 비모수적 방법(PSM(Propensity Score Matching))

- 자료와 방법: 노동패널 1~11차 년도 자료를 이용하였음. PSM 방식은 표본들의 선택편의를 유사한 특성을 가진 집단간 짝짓기 방식으로 통제하고 경력을 단절했던 집단과 연속적으로 취업했던 집단 간의 임금 및 소득의 차이를 비교.
- 대상: 하나는 비취업을 경험한 남녀를 모두 대상으로 하여 연속취업자와 매칭하여 결과를 도출, 다른 하나는 본고에서 규정하는 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절을 경험한 여성들을 대상으로 연속취업자와 매칭하여 손실분을 추정
- 주요 결과:
- ① 경력단절 사유와 무관하게 비취업한 경험이 있는 여성들은 40.3%의 임금 및 소득 손실이 발생. 혼인 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절된 여성들은 21.9%의 임금 및 소득손실이 발생

- ② 연령효과: 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절한 여성들은 30대에 서는 손실규모가 3.4%로 적게 나타났지만 40대에는 이 크기가 20.5%, 50 대에는 78.9%로 매우 높아지는 것으로 나타남
- ③ 학력효과: 고졸미만의 손실효과가 가장 적어서 저학력 집단의 손실이 적 다는 기존의 연구결과들과 유사
- ④ 기간효과: 5년 이상의 장기 경력단절을 거칠 경우 임금의 손실은 38.8% 로 평균 손실보다 약 1.8배나 높게 나타남. 반면 5년 미만의 경력단절을 거칠 경우 이 손실은 평균보다 낮은 18.7%의 손실 정도를 보여주고 있음

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	3
2. 연구의 목적과 방법	4
3. 선행연구	8
가. 경력단절 현상에 대한 선행연구	8
나. 직장상실자의 임금손실에 대한 선행연구	11
다. 추정방법에 대한 선행연구	13
II. 경력단절 여성의 규모와 특성	17
1. 여성 경력단절화의 규모	19
가. 분석에 활용한 자료	19
나. 비취업화의 규모	19
2. 경력단절 여성의 현재 규모	23
III. 경력단절 여성의 근로생애 유형	29
1. 여성의 근로생애유형의 분포	31
가. 근로생애유형 분류	31
나. 연령별 근로생애유형	35
다. 학력별 근로생애유형	38
2. 여성의 근로생애유형별 특성	40
가. 취업후 비취업지속자의 특성	40
나. 비취업 후 취업지속자의 특성	45

다. 취업과 비취업의 반복자 특성	49
라. 연속취업자의 특성	54
3. 경력단절 여성의 특성과 근로생애유형	58
가. 경력단절 여성의 특성	58
나. 근로생애 유형	62
IV. 경력단절 여성의 임금손실	67
1. 모수적 방법: OLS와 Heckman 2단계 모형을 이용한 경력단절의 임금손실 추정	69
가. 분석모형	69
나. 자료	71
다. 분석대상	72
라. 변수와 기초분석	77
마. 모형추정	82
2. 비모수적 방법: PSM 방식을 이용한 임금손실 추정	93
가. PSM 방법이란?	93
나. 분석에 사용된 자료	96
다. 분석1: 전체 사유가 포함된 비취업의 임금 및 소득손실	100
라. 분석2: 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등 사유로 인한 비취업의 임금 및 소득손실	108
마. 최소자승법을 이용한 결과와의 비교	114
V. 요약 및 결론	119
1. 연구결과 요약	121
가. 경력단절 여성의 규모	121
나. 경력단절 여성의 특성과 근로생애 유형	121

다. 경력단절 여성의 임금손실	122
2. 시사점과 정책방안	125
가. 시사점	125
나. 정책방안	127
■ 참고문헌	133
■ 부 록	137
■ Abstract	141

표 목 차

<표 I-1> 경력단절 여성의 범위	6
<표 II-1> 각 차수별 취업자의 비취업화 수준	20
<표 II-2> 평소활동에서 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 나타난 여성 경력단절자의 규모	21
<표 II-3> 11차년도에 비취업자 규모	23
<표 II-4> 비취업자들의 취업경험 분포	24
<표 II-5> 직업력 자료를 이용한 취업경험 분포	25
<표 II-6> 이전 직업 임금근로자의 구체적 퇴직사유	26
<표 II-7> 이전직업 비임금근로자의 구체적 퇴직사유	27
<표 III-1> 유형별 분포	32
<표 III-2> 불연속취업자의 유형별 분포	33
<표 III-3> 근로유형 분류	34
<표 III-4> 취업 후 비취업지속자의 현재(11차) 연령분포	41
<표 III-5> 취업 후 비취업지속자의 교육수준	42
<표 III-6> 취업 후 비취업지속자의 이전산업	43
<표 III-7> 취업 후 비취업지속자의 이전직업	44
<표 III-8> 비취업 후 취업지속자의 현재(11차) 연령분포	45
<표 III-9> 취업시 연령분포	46
<표 III-10> 비취업 후 취업지속자의 비취업기간 분포	46
<표 III-11> 비취업 후 취업지속자의 교육수준	47
<표 III-12> 취업시 산업	47
<표 III-13> 취업시 직업	48
<표 III-14> 취업과 비취업 반복자의 현재(11차) 연령분포	50

<표 III-15> 취업과 비취업 반복자의 교육수준	50
<표 III-16> 취업단절 전후의 업종 및 직종변화 여부	51
<표 III-17> 연속취업자의 현재(11차) 연령분포	55
<표 III-18> 연속취업자의 교육수준	55
<표 III-19> 연속취업자의 현재(11차) 산업	56
<표 III-20> 연속취업자의 현재(11차) 직업	57
<표 III-21> 현재 연령 분포	58
<표 III-22> 현재 학력 분포	58
<표 III-23> 이전 업종	59
<표 III-24> 이전 직종	59
<표 III-25> 이전 종사상 지위	60
<표 III-26> 비취업 전환시 혼인상태	60
<표 III-27> 현재 및 경력단절 시기 고등학생(재수생) 이하 자녀 유무	61
<표 III-28> 현재 및 경력단절 시기 고등학생(재수생) 이하 자녀수	61
<표 III-29> 경력단절 여성의 근로생애사 집단의 유형과 특징	62
<표 IV-1> 각 웨이브별 결혼, 출산, 육아로 인한 퇴직자 비중	73
<표 IV-2> 실직시점별 실직자 분포	75
<표 IV-3> 입직시점별 재취업자 분포	76
<표 IV-4> 변수와 기술통계(실직자 일반)	78
<표 IV-5> 집단별 퇴직임금 대비 재취업임금 비율(실직자 일반)	80
<표 IV-6> 변수와 기술통계(경력단절)	81
<표 IV-7> 집단별 퇴직임금 대비 재취업임금 비율(경력단절)	82
<표 IV-8> 재취업 임금 결정요인에 대한 OLS추정 결과(실직자 일반)	83
<표 IV-9> 집단별 임금손실 비율 예측값(OLS, 실직자 일반)	84
<표 IV-10> 재취업 임금 결정요인에 대한 Heckit 추정 결과(실직자 일반) ·	86
<표 IV-11> 집단별 임금손실 비율 예측값(Heckit, 실직자 일반)	87

<표 IV-12> “사실상” 경력단절 집단의 임금손실 비율 예측값 (Heckit, 실직자 일반)	89
<표 IV-13> 재취업 임금 결정요인에 대한 OLS추정 결과(경력단절)	90
<표 IV-14> 집단별 임금손실 비율 예측값(OLS, 경력단절)	91
<표 IV-15> 재취업 임금 결정요인에 대한 Heckit 추정 결과(경력단절)	91
<표 IV-16> 집단별 임금손실 비율 예측값(Heckit, 경력단절)	92
<표 IV-17> PSM 분석에 사용된 그룹 구분	96
<표 IV-18> PSM 분석에 사용된 그룹 구분	97
<표 IV-19> 분석대상자의 일반적 특성	98
<표 IV-20> 성향점수 추정	101
<표 IV-21> Balancing Property 검증을 위한 Block 구분	102
<표 IV-22> Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과	103
<표 IV-23> 평균처치효과 분석	105
<표 IV-24> 전체 사유로 비취업한 여성의 평균처치효과(ATT)	106
<표 IV-25> 비취업기간에 따른 성별 평균처치효과(ATT)	107
<표 IV-26> 성향점수 추정	108
<표 IV-27> Balancing Property 검증을 위한 Block 구분	109
<표 IV-28> Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과	110
<표 IV-29> 평균처치효과 분석	112
<표 IV-30> 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등 사유로 비취업한 여성의 평균처치효과(ATT)	112
<표 IV-31> 여성의 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인한 경력단절 기간에 따른 평균처치효과(ATT)	113
<표 IV-32> 비취업경험이 임금 및 소득에 미치는 영향 추정	115
<표 IV-33> 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등 사유가 있는 경우 비취업경험이 임금 및 소득에 미치는 영향 추정	116
<표 IV-34> 손실효과 비교	117

그 림 목 차

[그림 I-1]	OECD 주요국가의 여성경제활동참가율(15~64세)	4
[그림 I-2]	남성과 여성의 연령대별 경제활동참가율	9
[그림 II-1]	성별 비취업화 규모	21
[그림 II-2]	성별 육아 및 가사로 인한 비취업화 규모	22
[그림 III-1]	불연속취업자의 연령분포	33
[그림 III-2]	30대미만 남녀의 근로유형 분포	35
[그림 III-3]	30대 남녀의 근로유형 분포	36
[그림 III-4]	40대 남녀의 근로유형 분포	36
[그림 III-5]	50대 남녀의 근로유형 분포	37
[그림 III-6]	60대 이상 남녀의 근로유형 분포	37
[그림 III-7]	고졸미만 남녀의 근로유형 분포	38
[그림 III-8]	고졸학력 남녀의 근로유형 분포	39
[그림 III-9]	초대졸 이상 남녀의 근로유형 분포	39
[그림 III-10]	비취업으로 전환시 연령분포	41
[그림 III-11]	취업 후 비취업지속자의 취업기간 분포	42
[그림 III-12]	취업 → 비취업 전환의 Kaplan Meier 생존곡선	45
[그림 III-13]	비취업 → 취업 전환의 Kaplan Meier 생존곡선	49
[그림 III-14]	제조업 종사자의 이동 후 업종변화 분포	51
[그림 III-15]	도소매업 종사자의 재취업시 업종분포	52
[그림 III-16]	음식숙박업 종사자의 재취업시 업종분포	52
[그림 III-17]	금융 및 보험업 종사자의 재취업시 업종분포	53
[그림 III-18]	교육서비스업 종사자의 재취업시 업종분포	54
[그림 III-19]	30대 ~40대 경력단절 여성의 근로생애 유형	63

[그림 III-20] 50대와 60대 이상 경력단절 여성의 근로생애 유형	63
[그림 III-21] 고졸미만과 고졸학력 경력단절 여성의 근로생애 유형	64
[그림 III-22] 초대졸 이상 경력단절 여성의 근로생애 유형	64

부 표 목 차

<부표 1> 노동패널1차~11차의 취업자 수 분포	139
<부표 2> 노동패널1차~11차의 취업횟수 분포	139
<부표 3> 노동패널1차~11차의 취업횟수에 따른 비중 분포	139

I

서론

1. 연구의 필요성	3
2. 연구의 목적과 방법	4
3. 선행연구	8

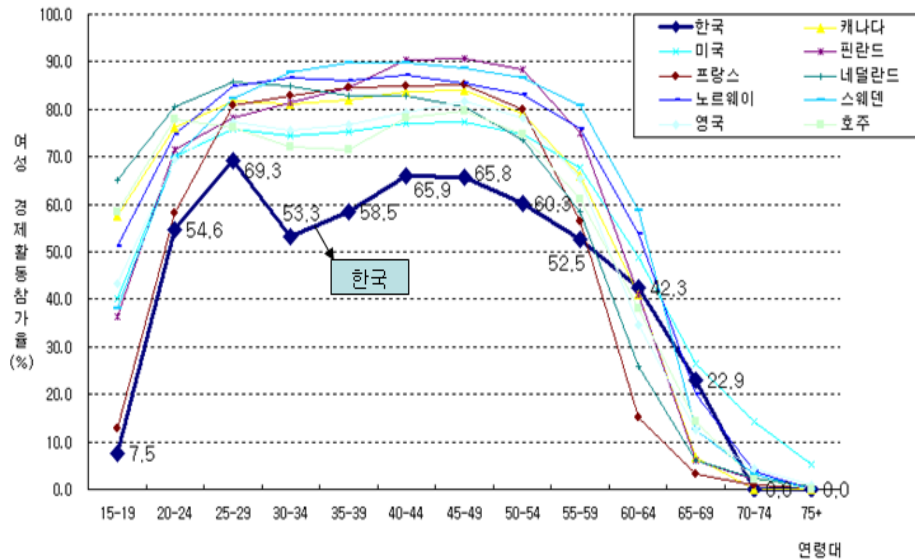
1. 연구의 필요성

여성의 경력단절은 여성노동시장의 가장 핵심적인 문제로 남아있다. 20대 후반 연령대에서의 남녀 경제활동참가율의 차이는 10%p미만이나 30대 초반 연령대에서 남성과 여성의 경제활동참가율 차이는 무려 40%p에 달하는 현상이 이를 반영한다. 지난 30여년간 여성의 경제활동참가는 15%p 정도 증가한 반면 경력단절은 약 4%p만이 줄어들어 여전히 경력단절의 문제점은 지속되고 있다. 30대 초반 연령대에서의 남녀 차이는 이후 여성의 경제활동참가율 전체 수준을 낮추는 주된 원인이라고 보아도 무방할 것이다.

여성의 경력단절은 개인적으로 여성의 교육투자에 대한 회수면에서 비용을 발생시키고 사회적으로는 숙련된 인력의 활용을 저해한다는 점에서 문제가 된다. 여성의 대학진학율은 남성보다 오히려 높은 것으로 나타나 경력단절현상은 교육의 과잉투자라는 문제를 낳고 있다. 또한 경력단절이후 재취업에 있어 직종의 하향이동, 저임금화 등으로 인한 소득의 손실을 야기하고 여성노동시장의 구조를 왜곡하는 현상을 초래한다. 동시에 고학력화할 수록 여성들은 경력단절이후 복귀하지 않기 때문에 인력활용 측면에서 저학력, 저숙련 중심의 인력활용이 지속되는 문제가 발생하고 있다.

따라서 여성들이 경력을 단절함으로써 발생하는 비용이 구체적으로 얼마나 되는가에 대한 질문은 매우 타당하며 이에 대한 답을 찾는 데 본 연구의 목적이 있다. 본 연구 결과는 다음과 같은 활용이 가능하다. 개인이 부담하게 되는 경력단절의 비용을 통하여 사회적으로 여성의 경력단절에 대한 주의를 환기시킬 수 있다. 경력단절을 극복하기 위한 정부의 정책적 노력을 지원하는 객관적인 근거자료로 활용할 수 있을 것이다.

4 ●●● 경력단절의 임금손실 추정



자료: 정부합동(2010). Dynamic Korea. 제2차 여성인력개발종합계획

[그림 I -1] OECD 주요국가의 여성경제활동참가율(15~64세)

본 연구의 목적은 이에 그치지 않는다. 주요 선진국들의 여성경제활동참가율에서 나타난 바와 같이 여성의 임신, 출산, 양육으로 인한 경력단절 경향은 우리나라의 경우에 매우 독특하다. 평균 단절기간이 선진국에 비하여 매우 길고 따라서 이후 노동시장 재진입시 고용형태나 근로조건 등에서 이전 직종 및 업종과 단절된 형태로 취업하는 경향이 강하게 나타나고 있다. 따라서 경력단절로 인한 임금손실을 추정한 외국의 연구결과들이 우리나라 여성들에게 적용되지 못하는 문제점을 가지고 있다. 이것이 본 연구가 기초 연구로서 수행되어야 할 근거가 된다.

2. 연구의 목적과 방법

위의 연구 필요성에 따라 본 연구는 다음의 연구목적을 가지고 있다. 첫째, 경력단절 여성의 규모를 추정하고 둘째, 경력단절 여성들의 생애근로 유형을 파악하며, 셋째, 경력단절여성의 임금 손실을 추정하는 것이다.

본 연구에서 연구하고자 하는 주요 연구문제는 크게 세 가지로 요약해볼 수 있을 것이다. 첫째, 얼마나 많은 여성들이 경력을 단절하고 있는가?(경력 단절여성의 규모), 둘째, 경력을 단절하는 여성들은 특성은 무엇인가? 타 여성들과 동질적인가?(여성 근로생애 유형), 셋째, 경력을 단절한 여성들의 임금손실은 얼마나 되는가?(경력단절의 임금효과)이다.

위의 연구문제를 풀어나가기 위하여 우선적으로 해결해야 할 것은 경력 단절 여성을 어떻게 규정할 것인가이다. ‘경력단절여성등의경제활동 촉진법[(타)일부개정 2010.6.4 법률 제10339호]’의 제2조에서 정의한 “경력단절여성등”이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다. 법에서 정의하고 있는 경력단절은 생애사건 중 여성들이 경험하는 특수한 사건, 즉 임신, 출산, 육아 등으로 인한 노동시장 이탈을 의미하기 때문에 일반적으로 알려져있는 취업상태에서 임신, 출산, 육아로 인하여 비취업상태로 전환한 여성들보다 더 광범위하게 대상을 규정하고 있다. 동시에 이 법의 목적은 위와 같은 여성들의 경제활동을 촉진하는 것이기 때문에 경제활동 참여를 지원하기 위한 대상 중 취업과 비취업을 반복하는 불연속취업자 뿐 아니라 임신, 출산, 육아로 인하여 취업을 한 경험이 없는 여성도 모두 포함하고 있다.

이렇듯 정부의 정책을 추진하기 위한 대상이 개념적으로 모호하기 때문에 실질적으로 이들의 규모가 얼마나 되며 이들의 특성은 어떠한가에 대한 통계자료 구축이 이루어져 있지 않다는 문제점이 있다. 최근 통계청에서는 ‘지역별 고용조사’의 몇 가지 주제 영역 중 하나로 매년 한 분기에는 경력 단절 여성의 모수를 추정하기 위한 문항들을 개발하여 조사를 시행한바 있고 이에 따라 2012년도부터는 신뢰할만한 경력단절 여성의 추정치를 확보할 수 있게 되었다. 정확한 정책대상에 대한 규정은 정책의 범위나 목표를 구체화하고 정책의 성과를 측정하는데 중요하기 때문에 향후에도 경력단절 여성에 대한 다양한 방식의 측정도구 개발이 필요하다.

과거 정부에서 조사하고 발표한 ‘경력단절여성 재취업 실태조사’에서는 모수의 추정이나 이들의 특성을 규명하는 대신 재취업자를 대상으로 하여

6 ●●● 경력단절의 임금손실 추정

다음의 내용을 중심으로 조사를 시행한 바 있다. 오은진 외(2009)에 의하면 노동시장 최종 이탈시기와 사유, 이탈 직전의 직업특성, 재진입시기와 사유, 재진입시 첫 직장의 특성, 현직장 취업을 위한 준비사항, 현재 직장의 업무 만족도와 향후 지속적 노동시장 참여에 대한 태도 등을 주요 설문 내용으로 하였다. 즉 경력단절이라는 사건을 중심으로 이전과 이후의 취업을 조사함으로써 단절의 전후에 대한 정보를 구축하고자 한 것이다.

본 연구에서는 현재까지 경력단절여성에 대한 명확한 규모 추정을 시도하지 않았던 점을 고려하여 법에서 규정하는 포괄적인 대상이 아니라 일반적으로 경력이 단절되었음을 의미하는, 취업자상태에 있다가 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인하여 비취업상태로 전환한 여성을 경력단절여성으로 규정하였다. 이를 위하여 전체 여성을 크게 세 집단으로 나눌 수 있다. 첫째, 연속취업자, 둘째, 불연속취업자, 셋째, 연속비취업자이다. 불연속취업자 중 결혼, 임신, 출산, 육아 등으로 인하여 비취업한 경험이 있는 집단과 그렇지 않은 집단으로 나눌 수 있다. 또한 직업력 자료를 이용하여 관측기간 동안 연속비취업자였다 하더라도 과거 취업한 경험이 있으며 이후 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 경력이 단절된 여성은 경력단절여성으로 보아 좌측절단의 문제를 해결하고자 한다.

〈표 I-1〉 경력단절 여성의 범위

전 체 응 답 자	연속취업자		
	불연속취업자	기타 사유	
		혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등	경력단절여성
	연속비취업자	직업력 자료 이용 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등	
		기타 사유	

다만 경력단절 여성이 보이는 주요 속성 중 하나인 노동시장 불연속성하에서 경력이 단절되는 현상 자체에 대한 개념의 정의와 측정이 매우 어려워서 경력단절의 규모를 추정함과 동시에 여성 전체의 근로생애를 보면서 경력단절 여성과의 공통점과 차이점에 대한 이해를 높이고자 하였다. 따라서 일면 연구의 주요 대상이 아닌 것처럼 보이는 각 유형 역시 큰 틀에서 여성의 경력단절 현상을 이해하기 위한 수단으로 파악할 필요가 있다.

본고는 위의 개념적 규정을 시작으로 크게 세 부분으로 이루어져 있다. 첫째는 경력단절 여성의 규모를 추정하고, 둘째, 여성근로생애사를 유형화하며 경력단절 여성 뿐 아니라 여성근로생애의 특성에 대한 분석을 수행하였다. 셋째, 경력단절로 인한 임금손실을 측정하기 위하여 전체 비취업화에 대한 손실과 이 중 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등의 전형적인 경력단절 사유를 가진 비취업화의 손실을 모수적, 비모수적 방법으로 추정하였다.

본 연구결과는 이러한 결과를 토대로 경력단절 현상에 대한 깊이있는 이해를 가능하게 할 것이다. 경력단절이 여성 근로생애사에서 가지는 의미를 통하여 경력단절을 방지하기 위한 정책적 필요성과 타당성을 부여하는 계기가 될 것이다. 정책의 주요 대상자 수를 명확하게 파악하는 것 역시 본 연구가 제공하는 주요 시사점이 될 것이다.

위의 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구는 다음의 연구방법을 사용하였다. 첫째, 선행연구 분석을 통하여 경력단절이 초래하는 임금 손실을 측정할 수 있는 이론적, 방법론적 이슈를 분석하였다. 둘째, 대규모 조사 자료를 분석하여 경력단절 여성의 규모를 추정하고 유형화하였다. 또한 모수적, 비모수적 방법을 활용하여 경력단절 여성들이 경험한 임금 및 소득의 손실을 측정하여 손실의 범위를 도출하였다. 셋째, 자문회의 등을 통하여 도출된 연구결과를 활용할 수 있는 정책적 시사점을 도출하였다.

3. 선행연구

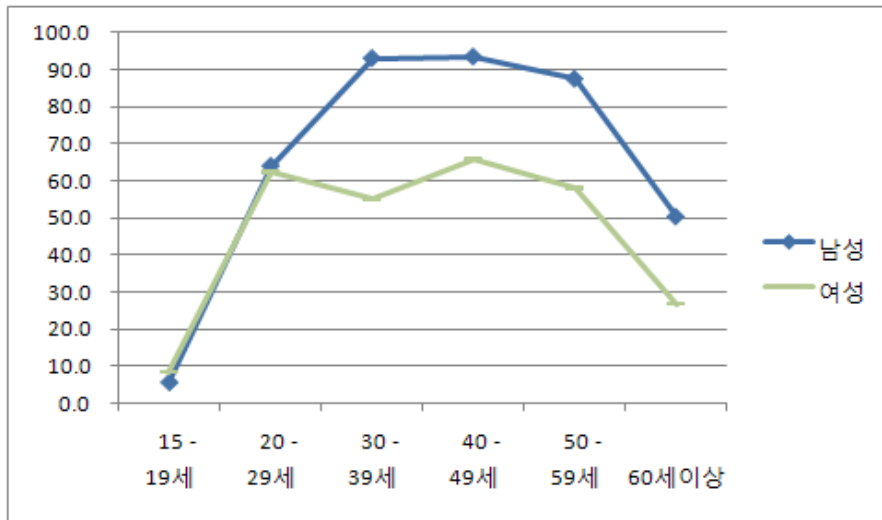
가. 경력단절 현상에 대한 선행연구

경력단절에 대한 선행연구는 여성을 중심으로 이루어져 왔다. 경력이 단절된다는 점은 좁게 해석하면 실직의 문제를 포괄할 수 있지만 일반적으로는 보다 장기간에 걸쳐 비경제활동상태에 머물러 있게 되는 현상을 의미한다. 2008년 제정된 ‘경력단절여성등경제활동촉진을 위한 법률’에 의거하면 경력단절여성을 임신, 출산, 육아, 돌봄노동 등의 사유로 경제활동을 중단한 여성을 의미하고 있다.

이러한 개념적 정의가 나타난 근거는 우리나라 여성들이 경제활동에서 보이는 특성에 기인한다. 우리나라 노동시장에서 나타나는 특정 연령대의 집중적인 비경제활동인구 증가 현상은 주로 M-curve라는 이름으로 불리운다. 구체적으로 20대 후반 연령대에서의 남녀 경제활동 참가율의 차이는 10%p미만이나 30대 초반 연령대에서 남성과 여성의 경제활동 참가율 차이는 무려 40%p에 달한다. 30대 초반 연령대에서의 남녀 차이는 이후 여성의 경제활동 참가율 전체 수준을 낮추는 주된 원인이라고 볼 수 있으며 이러한 현상은 지난 10년 이상 지속되어 왔다.

여성의 학력수준이 높아지면서 노동시장 진입연령대가 이동하여 경력단절 시기의 변화가 나타나고 있다. 경제활동참가율의 최고점을 이루는 시기인 20대에서의 경제활동참가율은 1980년 53.2%에서 2009년 68.8%로 약 15%p 이상 높아진 것으로 나타난다. 최고점과 최저점은 1980년도에 53.2%와 32.0%로 21.2%p 차이를 보였으나 2009년에는 68.8%와 51.8%로 약 17%p의 차이를 보이는 것으로 나타나는데 이는 혼인, 임신, 출산시기의 분포가 변화하면서 나타나는 현상이다.

(단위: %)



자료: 통계청(2010). 경제활동인구조사 원자료 분석

[그림 I-2] 남성과 여성의 연령대별 경제활동참가율

이렇듯 혼인, 임신, 출산기에 노동시장을 떠나는 여성들은 자녀 양육이 완료되어 가는 40대에 노동시장으로 복귀하는 경향이 있다. 1980년도에는 40~44세의 경제활동 참가율 56.7%, 45~49세의 경제활동 참가율은 57.3%로 20대의 53.2%보다 오히려 높았다. 그러나 최근 년도로 오면서 이러한 경향은 점차 변화되어 재진입시기의 경제활동 참가율은 40~44세 65.3%, 45~49세 65.2%로 20대 후반연령에 비하여 낮아졌다. 이러한 변화는 여성의 고학력화에 기인하는 현상으로 일반적으로 L자 곡선에서 나타나듯이 고학력 여성의 40대 복귀가 잘 이루어지지 않기 때문이다. 이 현상은 L-curve라고 불리운다.

경력단절이라는 노동시장 특성은 서구의 나라들 보다는 우리나라에서 두드러지는 현상이며 따라서 이에 대한 국내외 연구가 활발하게 이루어졌다. 자녀양육으로 인한 임금벌칙(motherhood wage penalty)에 대한 연구들은 기본적으로 자녀가 있는 여성과 자녀가 없는 여성간의 임금을 비교함으로써 격차가 발생하는 원인을 찾아내고자 하였다. 전체적으로 자녀로 인한 임금

의 격차는 NLSYW를 분석한 결과 10% 수준인 것으로 나타났다(Anderson et. al., 2003). 자녀의 수, 여성들의 교육수준, 인종 등이 주요한 결정요인으로 나타나고 있는데 한자녀일 경우에는 2%~10%의 임금격차를, 두자녀 이상일 경우에는 5%~13%의 임금격차를 보이는 것으로 나타났다(Budig & England, 2001; Weldfogel, 1995, 1997, 1998).

이러한 격차의 근본적인 원인은 자녀가 있는 여성들이 일에 투입하는 노력의 정도(effort)가 다른데서 나타난다고 알려져있으며, 동시에 다른 연구들에서는 관측되지 않은 이질성, 즉 보다 경력을 중시하는 여성들은 출산 이후 빠르게 노동시장에 복귀하며 많은 노력을 투입하고 그렇지 않은 여성들은 노동시장 복귀도 더디고 투입하는 노력수준도 낮은 두 이질적인 집단이 여성내부에서도 존재하기 때문에 이들을 함께 분석하는데서 나타나는 문제점을 해결할 필요가 있다고 주장하였다(Lundberg & Rose, 2000). 이러한 이질성에 대한 논의들과 맥을 같이하여 임금별칙의 수준은 생산성에 대한 요구가 높고 노력의 차이에 따라 생산성의 격차가 쉽게 발생하는 고학력 여성에게 더 크게 나타나는 현상이 있음을 설명하고 있다.

우리나라 여성을 대상으로 한 연구들은 장지연(1997), 김영옥(1998), 박수미(2002)의 연구들로 한국여성의 생애사건을 통한 노동시장 참여에 대한 연구들이다. 장지연(1997)의 연구는 여성의 첫 자녀 출산으로 인한 노동시장의 퇴출경향이 매우 크다는 점을 지적한 바 있으며 박수미(2002)는 인적자본이 아닌 혼인, 출산, 어린 자녀의 유무가 노동시장 진입과 퇴출에 영향을 미친다는 점을 보여주었다. 최근에는 이러한 경향이 둘째자녀 출산으로 이동하는 경향이 나타남이 밝혀졌으며 이 시기가 생애주기상 여성의 근로로 인한 기대비용을 상승시키는 시기임을 밝히고 있다(김종숙, 박수미, 2003).

이후 재취업으로 이행할 경우 원래 가지고 있던 직업지위에서 수평 혹은 하향이동하는 경향성을 보였다(김영옥, 1998). 이 사실은 경력단절 여성을 위한 다양한 정책을 제안하는 데 중요한 근거가 된다. 오은진외(2008a, 2008b, 2009)의 연구와 민무숙 외(2009, 2010)는 경력단절 여성을 대상으로 하는 본격적인 연구이다. 위의 연구들은 경력단절 여성들에 대한 집단별 실태를 조사하고 이에 대한 정책과제를 제안하는 연구들이다. 동 연구들을 통

하여 경력단절 여성의 재취업을 지원하는 시스템과 프로그램들이 마련되어 추진되고 있다.

선행연구들에 의하면 기혼여성들의 평균 초혼연령은 24.5세였으며 첫 번째 일자리의 평균 근속년수는 5.1년으로 나타났다. 이후 평균 10.2년의 단절 기간을 거쳐 두 번째 일자리로 이동하는 것으로 나타났고 이 일자리의 평균근속년수는 3.3년으로 장기간의 경력단절 이후 반복적으로 취업과 비취업을 오가는 것으로 나타났다(민무숙 외, 2009).

관련연구들은 여성의 경력단절 현상이 우리나라 여성노동시장에서 매우 중요한 구조적 문제임을 밝히고 있고 경력단절의 원인과 이후 재취업에 관한 연구를 진행해왔다. 그러나 경력단절로 인하여 발생하는 손실의 규모를 단절기간, 재취업시 임금의 감소, 반복실업과 같은 문제와 연결시켜 분석한 연구는 전무한 실정이다.

나. 직장상실자의 임금손실에 대한 선행연구

미취업자의 임금손실에 대한 연구는 주로 실업자를 대상으로 이루어졌다. 실업문제가 각국의 주요 경제문제로 대두되고 이를 해결하기 위한 정책이 각국 정부의 주요 과제가 되면서 실업자에 대한 연구는 많은 진전을 이루어 온 것으로 평가된다. 임금손실에 대한 보조금을 지급하기 위하여 임금손실 현상의 실재와 크기를 측정하는 연구들, 이에 영향을 미치는 결정요인에 대한 연구들이 수행되어 왔다(이석원, 2001).

Addition & Portugal(1989)은 미국의 DWS(Displaced Workers Survey)를 분석하여 재취업시의 임금수준, 실직 전의 근무기간, 실업 기간 간에는 유의한 상관관계가 있음을 밝힌바 있다. Carrington(1993)의 연구에서는 개인의 취업경험이나 이전 임금 뿐 아니라 지역 노동시장의 여건, 즉 업종이나 직종, 지역의 여건들이 실업자들의 임금손실 정도에 영향을 미치며 동시에 장기근속한 근로자의 실업 시 임금손실은 재직하던 기업특성에 더 크게 영향을 받는다는 점을 밝혔다. Carrington(1993)의 연구결과는 Kletzer(1991)의 연구결과와 맥을 같이 하는 것으로 직장고유의 기술은 그 직장을 상실할 경우 더 큰 기회비용을 가져오는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

중장기적으로도 손실이 지속되는 것으로 알려져 있으며 Ruhm(1991)의 연구에 의거하면 실직자들은 비실직자들에 비하여 실직 발생이후 4년이 경과한 후에도 10% 이상의 소득손실을 겪는 것으로 알려져 있으며 Jacobson et. al. (1993)은 실직 후 6년 후에도 약 25%의 소득손실을 겪는 것으로 나타나 장기적인 손실효과가 매우 크다는 점을 보여주고 있다.

이렇듯 장기적인 손실효과가 나타나는 원인은 다양한데 위에서 언급한 지역노동시장의 특성이나 거시경제적인 여건 등과 같이 개인이 재취업하고자 하는 시점의 외부 여건들 뿐 아니라 실직을 경험한 개인들이 향후 반복적으로 실직을 경험할 수 있다는데 주목할 필요가 있다. Stevens(1997)의 연구에서 나타나는 바와 같이 손실은 최초 실직보다는 이후의 반복실직에 더 큰 영향을 받는다. 우리나라 여성의 경력단절 현상 역시 단절을 경험한 후 최초 직업지위보다 낮은 직종으로 재취업하거나 임시, 일용직과 같은 불안정한 고용지위로 복귀하는 경향 등을 고려할 때 Stevens(1997)의 연구는 의미있는 시사점을 제공한다고 하겠다. 특히 반복실직의 횟수와 시기를 고려함에 따라 경력을 단절한 이후 고용지위가 불안정해지는 우리나라 여성고용의 특성을 반영할 수 있다.

우리나라에서도 유사한 연구들이 수행된 바 있는데 주로 외환위기 이후 대량실업이 발생하면서 나타나기 시작하였다. 연공급을 기반으로 한 우리나라 노동시장에서 퇴직으로 인한 직장상실의 비용은 재직기간에 비례하여 커지는 것으로 알려져있다. 금재호, 조준모(2002)의 연구에 의하면 성별로 직장상실로 인한 임금손실규모가 상이함을 보여주고 있다. 비자발적 실업이 발생한 경우 남성은 34.3%의 임금손실을, 여성은 18.8%의 임금손실을 겪은 것으로 나타나는데 이는 남성의 긴 근속기간과 성별 임금격차가 주로 기인하였음을 알 수 있다. 또한 외국의 연구들과 마찬가지로 대졸이상에게 손실이 크게 발생하며 업종이동 효과가 커서 동일업종 재취업의 경우는 21.3% 하락하지만 상이한 업종으로 취업할 경우 41.8%가 하락함을 알 수 있다.

따라서 경력을 단절한 여성에게 나타날 임금 손실의 정도는 매우 중층적임을 짐작할 수 있게 한다. 단절기간이 길고, 업종이동 및 직종하락을 경험

함과 동시에 고용지위의 변화가 동반되는 여성의 경력단절 효과는 매우 크게 나타날 것이며 비중 뿐 아니라 금액을 기준으로 하여도 성별 임금격차로 인한 효과가 클 것임을 알 수 있다.

다. 추정방법에 대한 선행연구

임금손실에 대한 추정은 일반적으로 경력단절 이전과 이후의 임금을 비교하여 측정하는 방법을 주로 사용한다. 그러나 이러한 정태적이고 단순한 방법은 몇 가지 한계를 동반하는 것으로 알려져 있다. 첫째, 위의 단순 비교 방법으로는 거시경제적인 요인들에 대한 고려가 불가능하다는 점이다. 근로자의 임금에는 개인요인 뿐 아니라 사업장 요인과 경제요인들이 많은 영향을 미친다. 특히 물가인상률이나 경기변동에 따른 근로자의 임금변화는 많은 연구들에서 나타난 바 있다. 둘째, 위의 방법은 경력을 단절한 기간 동안의 자연 임금상승분에 대한 고려를 어렵게 한다는 점이다. 셋째, 기업의 여건은 임금인상폭을 결정하는데 이에 대한 고려를 어렵게 한다는 점이다 (Jacobson et. al., 1993). 이러한 문제점을 개선하기 위하여 시도되는 모형은 소득손실이 실업기간, 개인특성, 경제여건의 함수로 표현된 것이다. 특히 경제여건을 기간별로 나누어 분석하였으며 실업기간을 터미변수로 활용하고 연령코호트와 업종 및 사업장 규모를 반영한 점이 기존의 연구에서 추가된 기여라고 볼 수 있을 것이다(박용현, 2010; 금재호 조준모, 2002; Kletzer & Fairlie, 2003; Fallick, 1996; Carrington, 1993)..

또 하나 기술적으로 제기되는 문제는 선택편의의 문제이다. 임금손실에 대한 추정을 위해서는 경력을 단절한 사람의 임금변화에 대한 정보와 경력을 단절하지 않은 사람의 임금정보를 동시에 알아야 한다. 그러나 경력을 단절한 사람은 임금을 받지 않기 때문에 관측치는 경력을 이동하지 않은 사람의 임금 뿐이다. 따라서 이들 두 집단간 특성의 차이를 완벽하게 통제할 수 없는 문제가 발생한다. 나아가 경력단절 후 재취업하지 못한 여성은 분석에서 제외되므로 이들을 제외한 하위표본으로 임금손실을 추정하는 것 역시 전형적인 선택편의 문제를 야기한다(금재호, 조준모, 2002). 이 문제를 고려하기 위해서는 Heckit 2단계 추정 등과 같은 방법을 활용해야 한다.

한편 경력을 단절하지 않은 여성과 경력단절 여성간의 임금 격차를 추정하는데 있어 발생하는 문제를 해결하기 위해서 일반적으로 사용하는 추정 방식은 Bartel & Borjas(1981)와 Mincer(1986)의 방식이다. 직장을 이동한 사람들의 직장이동에 따른 관측되지 않은 기회비용, 즉 동일 직장에서 임금의 자연증가를 측정할 필요가 있으며 이 경우는 해당개인과 유사한 개인 및 노동시장 상황에 처한 사람들의 임금을 대리변수로 사용한다(김혜원, 최민식, 2008). 이러한 방법을 사용할 경우 부가되는 가정은 노동시장에 결합된 정도가 느슨하지 않다는 점이다. 즉, 장기간 노동시장을 떠나 구직활동을 하지 않거나 하지 않고 실직직후부터 적극적인 구직활동을 통하여 새로운 직장으로 이동하려는 경향성이 강하다는 점이다. 만약 그렇지 않을 경우, 집단 내부의 이질성에 대한 통제가 다시 필요하게 되는데 이직이 잦은 근로자와 그렇지 않은 근로자, 이직 후 적극적인 구직활동을 하는 근로자와 그렇지 않은 근로자간 관찰되지 않은 이질성이 통제되지 않기 때문이다. 김혜원, 최민식(2008)의 연구에서는 이러한 점을 고려하여 남성근로자에 한정하여 실직으로 인한 손실을 추정하였고 본 연구의 대상인 경력단절 여성의 임금손실을 추정하는데 또 하나의 고려사항을 제공하고 있다고 볼 수 있다. 또한 패널자료를 이용한 고정효과 모형(fixed effects model) 추정을 통해 패널 사이의 관측되지 않은 이질성을 통제하기도 한다(박용현, 2010; Kletzer & Fairlie, 2003).

경력단절여성의 임금 불이익 추정과 관련하여 또 다른 방법론적 이슈는 경력단절 기간의 효과를 어떻게 추정할 것인가 하는 것과, 경력단절 여부 혹은 경력단절 기간 변수의 내생성을 어떻게 통제할 것인가 하는 점이다. 선행연구에 따르면 전형적 경력단절여성의 단절 기간은 10여년에 이르는 장기간이라고 알려져 있는바, 단기간의 실업이 초래하는 임금손실 효과를 추정하는 선행연구들과는 다른 추정 상의 문제점이 야기될 수 있다. 가장 큰 문제점은 경력단절 기간의 우절단(right censoring)문제를 어떻게 모형에 포함시킬 것인가 하는 것이다. 한편 경력단절 여부와 관련되어 있는 설명변수가 누락되어 오차항에 포함됨으로써 경력단절이라는 핵심 설명 변수의 내생성이 의심되고, 또한 그로 인해 종속변수인 임금과 경력단절 기간 사이

에 연립성(simultaneity)문제가 제기될 수 있다. 이 문제를 고려한 추정을 시도한 연구로는 금재호, 조준모(2002)을 들 수 있다. 이 연구는 실업기간의 우절단 문제와 더불어 실업기간 변수의 내생성(혹은 연립성) 문제를 동시에 해결하기 위해 Simulation Equation Model with Truncated Dependent Variables 모형을 활용하였다.

선행연구에서 나타난 방법론적 이슈는 본 연구에서도 가장 중요한 문제가 될 것으로 보인다. 선행연구들은 비교적 명확한 개념적 대상을 분석함에도 불구하고 자료의 문제와 이를 극복하는 이슈들이 제기되었지만, 본 연구에서는 경력단절 여성이라는 대상이 가지는 정의의 어려움과 이에 따른 자료구성의 문제, 자료의 문제를 극복하기 위한 방법론의 이슈가 다양하게 나타날 것으로 보인다. 선행연구 분석을 통하여 경력단절 여성의 개념에 대한 문제, 임금손실을 추정하기 위한 자료 구성의 문제, 추정방법에 대한 명확한 범위를 설정해야하는 과제를 가지고 본 연구를 수행하였다.

경력단절의 임금손실을 추정하기 위한 두가지 분석에서는 일면 다양한 대상 및 분석방법을 활용하였다. 모수적 방법에서는 임금근로자만을 대상으로 하여 경력단절의 조작적 정의를 이용하여 분석을 시도하였다. 비모수적 분석에서는 자료의 매칭을 통하여 선택편의를 줄이고 비임금근로자까지 포함하여 임금 및 소득의 손실을 분석하였다. 두가지 분석은 다양한 방법을 이용한 손실규모의 추정에 목적이 있기 때문에 직접적인 연구방법의 비교를 목적으로 하고 있지는 않다. 연구결과를 이해함에 있어 보다 폭넓은 선택치를 제공하고자 함이다.

II

경력단절 여성의 규모와 특성

- | | |
|-------------------|----|
| 1. 여성 경력단절화의 규모 | 19 |
| 2. 경력단절 여성의 현재 규모 | 23 |

1. 여성 경력단절화의 규모

경력단절 여성의 규모를 추정하는 방식의 한 가지는 유량적인 개념으로 특정 시점에 취업자였다가 다음해에 비취업자로 전환하면서 사유가 혼인, 임신, 출산, 육아 등이 나타난 경우를 연도별로 추정하여 매년 여성들의 경력단절이 얼마나 발생하고 있는지를 측정하였다. 또 다른 하나는 마지막 측정년도에 이제까지 경력을 단절한 채로 남아있는 여성들의 규모를 측정하였다. 각 년도에 경력단절이 발생할 수 있지만 이들은 이후 재취업하기도 하도 그대로 경력단절 여성으로 남아 있을 수 있다. 따라서 가장 최근 시점에서 경력단절 여성의 저량적 규모를 측정하고자 하였다.

가. 분석에 활용한 자료

경력단절 여성의 규모를 분석하기 위해서는 종단자료의 사용이 필요하다. 본 연구에서는 노동패널 자료를 이용하여 여성들의 경력과정을 유형화하고 규모를 추정하였다. 노동패널 11차년도는 2008년을 기준으로 조사되었다. 동 조사에 포함된 개인은 모두 11,734명이다. 그러나 이들의 응답불연속성으로 종단적 상태변화 관측이 어렵기 때문에 취업력을 상세하게 파악하기 위하여 본 연구에서는 노동패널 1차년도에서 11차년도를 모두 응답한 개인을 이용하였다. 실제로 노동패널 1차년도에서 11차년도에 응답한 적이 있는 개인은 총 5,289명이다.

본 장에서 유량적 규모 추정을 위해서는 각 년도별 자료를 활용하였다. 각 년도 자료에 각 년도의 횡단 가중치를 적용하여 분석하였다. 저량적 규모를 추정하기 위해서는 11차년도 응답자를 기준으로 역으로 이들의 취업경험을 추정하는 방식을 택하였다. 직업력 자료를 결합하여 현재 비취업자 중에서 이전에 취업경험이 있는 개인, 그리고 직전 취업에서 혼인이나, 임신, 출산, 육아 등의 사유로 취업을 중단한 여성을 측정하였다.

나. 비취업화의 규모

유량개념으로 볼 때 측정시기 이전에 취업을 했다가 이후 혼인, 임신, 출

산, 육아 등으로 비취업자로 전환한 경우를 매년 측정하면 매년 경력단절 여성 규모를 측정할 수 있다. 이를 위하여 각 년도별로 이전년도에 취업했다가 비취업으로 전환한 집단을 분석하였다. 성별로 규모는 다음과 같다. 1차에서 2차년도에 비취업으로 전환한 여성은 약 64만 명 규모이며 이 규모는 경제위기 시기인 2차에서 3차 사이에 79만으로 증가하였다가 이후 67만 명 수준으로 줄어들었다. 5차에서 6차로 전환할 때 다시 76만 명 수준으로 증가하였고 이후 다소간의 증감은 있었지만 규모가 줄어들지는 않는다. 10차에서 11차로 이동하면서 비취업한 여성들은 약 77만 8천명 규모로 경제위기 시기와 유사한 수준이다.

여성 뿐 아니라 남성도 취업에서 비취업으로 전환한 집단의 규모가 과거에 비하여 커지는 노동시장 변동성이 확대되는 모습을 보였다. 10차에서 11차로 전환시기에 비취업자로 전환한 집단은 남성도 약 59만명 규모로 과거 1차~3차 시기에 이 규모가 40만~50만명 수준이었던 것과 비교하면 매우 증가한 것으로 보인다. 남녀 모두 최근의 취업에서 비취업으로 전환한 집단의 규모가 커서 노동시장 변동성이 확대되는 현상을 볼 수 있다.

〈표 II-1〉 각 차수별 취업자의 비취업화 수준

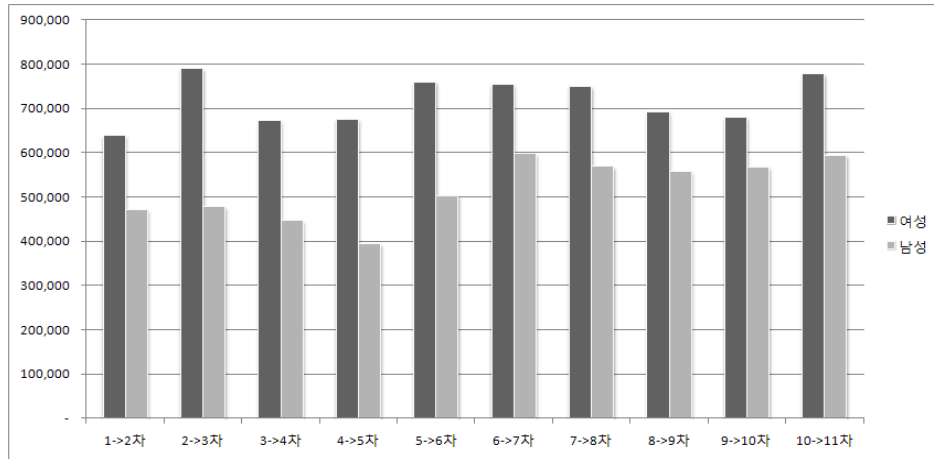
(단위: 명)

	1→2차	2→3차	3→4차	4→5차	5→6차	6→7차	7→8차	8→9차	9→10차	10→11차
여성	639,053	790,440	672,414	676,154	760,669	754,920	750,588	693,231	680,157	778,595
남성	470,970	477,987	446,460	394,716	503,894	598,118	568,989	557,618	567,576	594,273
계	1,110,023	1,268,427	1,118,874	1,070,871	1,264,562	1,353,038	1,319,577	1,250,849	1,247,733	1,372,868

주: 가중치는 각 조사년도 횡단가중치 적용

1차년도가 1998년에 실사를 하였으므로 1차~3차 기간은 경제위기의 기간이다. 이에 따라 남성과 여성간의 비취업화 차이가 상대적으로 크게 나타나고 있으며 이후 성별 격차는 줄어들지만 남성의 비취업화 수는 '90년대에 비하여 커지는 것을 알 수 있다.

(단위: 명)



[그림 Ⅱ-1] 성별 비취업화 규모

이들 중 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인하여 취업을 중단하는 경우가 본 연구에서 밝히고자 하는 경력단절이라고 볼 수 있다. 노동패널은 1차와 2차 설문지에 비취업사유를 묻는 문항을 가지고 있으며 이후에는 평소활동이라는 문항을 통하여 이들이 어떤 활동을 주로 하고 있는가를 파악하고 있다. 이후 9차 부터는 미취업사유를 따로 밝히지 않고 평소 활동과 취업여부를 통하여 미취업사유를 유추하도록 하였다. 본 연구에서는 이러한 사유 중 가사와 육아에 해당하는 응답들을 시계열로 점검하였다.

〈표 Ⅱ-2〉 평소활동에서 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 나타난 여성 경력단절자의 규모

(단위: 명)

	1→2차	2→3차	3→4차	4→5차	5→6차	6→7차	7→8차	8→9차	9→10차	10→11차
여성	201,213	515,833	441,019	384,766	466,205	521,944	519,258	503,101	454,615	457,047
남성	-	6,596	-	6,481	12,943	21,659	11,936	13,154	2,432	6,510
계	201,213	522,429	441,019	391,247	479,148	543,603	531,194	516,255	457,047	463,557

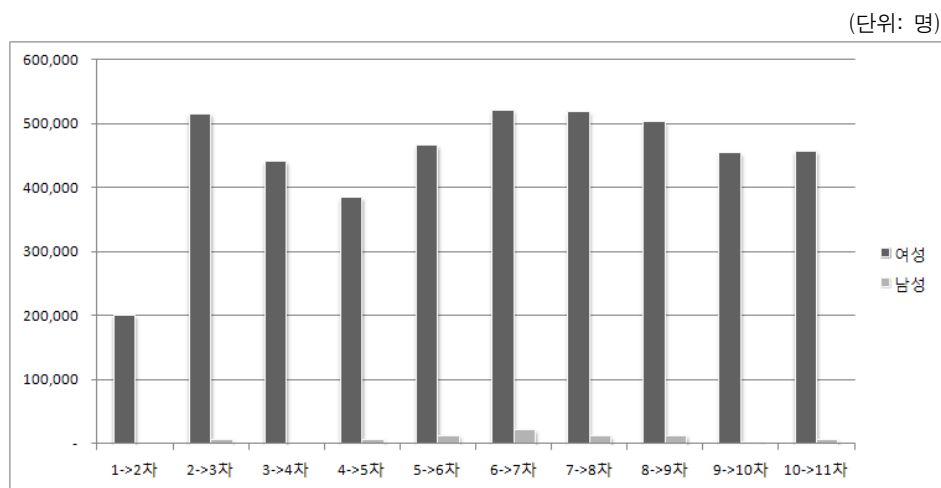
주: 가중치는 각 조사년도 횡단가중치 적용

표에서 나타난 바를 살펴보면 남성이 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인하여 취업을 중단하는 경우는 매우 제한적으로 나타난다. 그러나 여

22 ●●● 경력단절의 임금손실 추정

성의 등 사유로 인한 경력단절 수준은 1차~2차에 약 20만명 규모이며 이후 50만명, 44만명, 38만명, 46만명정도 수준을 보이다가 6차에서 7차로 넘어가면서 그 규모가 50만명을 넘어서는 것으로 나타났다. 이후 9차조사부터는 45만명 정도로 규모가 다소 줄어든 것으로 나타나는데 이 차이는 측정 시 ‘결혼, 육아, 가사 등 가사문제로’에서 이후 ‘결혼, 가족간병 등 가사문제로’와 ‘출산, 육아를 위해서’로 문항이 구분되면서 측정상의 연계가 다소 떨어지는 데서 나타난 문제가 포함되어 있기 때문인 것으로 보인다. 전체적으로 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등의 사유로 경력을 단절하는 집단 중 여성비중은 11차 기준으로 98.6%에 달한다.

위의 표와 아래의 그림에서 나타난 바와 같이 전년도에 취업하였다가 다음해에 육아 및 가사로 인한 비취업화의 규모는 약 20만에서 52만명 규모에 달한다. 이들 중 상당수가 다시 노동시장으로 복귀하기도 하고 혹은 비취업자로 머무르기도 하는 동태적인 변화를 겪겠지만 매년 관측시점에서 육아와 가사 등으로 인하여 퇴직하는 여성들의 규모가 매우 크다는 점을 보여주는 결과라 하겠다.



[그림 II-2] 성별 육아 및 가사로 인한 비취업화 규모

요약하면 관측기간내 매년 약 50만명 내외의 여성의 경력단절이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 여성의 고학력화와 전문직종 진출에도 불구하고 본고에서 정의한 혼인이나 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 경력단절 현상이 지속되고 있다는 점은 향후에도 이러한 현상이 상당기간 유지될 것임을 시사한다. 경기변동이나 기타 고용상황에 여성들의 취업탄력성이 높기 때문에 경력단절 현상은 고용상황에 따라 더 증가할 가능성도 상존한다.

이 중 상당수는 다시 노동시장으로 복귀하겠지만 선행연구들은 단절의 경험과 기간이 이후 고용에 미치는 영향은 매우 유의함을 보이고 있기 때문에 경력단절 현상 자체의 완화를 위한 정책적 노력이 필요함을 보여준다.

2. 경력단절 여성의 현재 규모

매년의 변화에서 더 나아가 지금 현재 경력단절 여성의 규모를 측정해보자. 측정시점마다 비취업으로 전환하는 여성들이 있지만 이들 중 상당수가 다시 노동시장으로 복귀하기도 하고 비취업상태에 머무르기도 한다. 11차 시점에서 여성경력단절자 규모를 파악하기 위하여 11차년도 관측시점에 비취업자를 분류하고 이들의 취업력을 파악하여 이들이 취업경험을 가지고 있었으며 혼인이나 임신, 출산 및 육아, 가사 등으로 인하여 비취업하여 현재에 이른 여성들을 파악하였다. 향후 전체 규모를 추정하기 위하여 11차년도 종단가중치를 적용한 규모를 산출하였다.

〈표 Ⅱ-3〉 11차년도의 비취업자 규모

(단위: 명, %)

11차	여성		남성	
	빈도	비중	빈도	비중
비취업	9,487,195	57.19	6,776,113	36.77
취업	7,100,523	42.81	11,652,449	65.23
계	16,587,717	100.00	18,423,723	100.00

주: 가중치는 이후 활용을 위하여 종단가중치 적용

경력단절 여성 규모를 파악하기 위해서는 경력단절을 경험한 여성들의 재취업 현황을 파악해야 한다. 거꾸로 비취업상태에서 취업으로 전환한 여성들을 찾아내야 하며 이들의 최초 비취업 사유가 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등임을 밝혀야 한다. 결과적으로 경력을 단절하고 비취업상태에 머무르는 여성의 규모를 일정 시점에서 총량적으로 측정할 수 있을 것이다.

이들 비취업자들의 취업력을 파악하였다. 11차년도 비취업자 전체 5,360명 중 여성은 3,561명이었으며 남성은 1,799명이었다. 이들 중 실제로 1차에서 11차년도에 응답한 적이 있는 개인은 2,138명이었으며 여성은 1,583명, 남성은 555명이었다. 또한 취업경험의 분포는 없음에서 10회까지 다양하였다. 이렇듯 모두 응답한 집단만으로 분석을 한 이유는 응답의 누락이 나타나게 될 경우 이들의 근로생애 특성을 볼 수 없는 한계가 있기 때문이다. 그러나 모두 응답자만을 대상으로 하였을 때 횡단 가중치를 부여하여 규모를 추정하는 것은 오류의 가능성이 있다는 점도 큰 한계라 할 수 있다. 이러한 문제를 다소나마 해결하기 위하여 취업자와 비취업자 규모를 산출하는데 중단가중치를 활용하였다.

〈표 II-4〉 비취업자들의 취업경험 분포

(단위: 명, %)

취업경험	전체		여성		남성	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
없음	962	45.00	777	49.08	185	33.33
1번	211	9.87	163	10.30	48	8.65
2번	151	7.06	120	7.58	31	5.59
3번	120	5.61	91	5.75	29	5.23
4번	130	6.08	93	5.87	37	6.67
5번	125	5.85	81	5.12	44	7.93
6번	123	5.75	84	5.31	39	7.03
7번	96	4.49	61	3.85	35	6.31
8번	78	3.65	41	2.59	37	6.67
9번	71	3.32	42	2.65	29	5.23
10번	71	3.32	30	1.90	41	7.39
계	2,138	100.00	1,583	100.00	555	100.00

이 중 취업경험이 없는 집단은 962명으로 전체의 약 45%였다. 10번을 경험한 집단은 3.32%, 9번은 3.32%, 8번은 3.65%, 7번은 4.49%이며 1번에서 6번까지는 5~10% 이내에 분포하고 있다. 이러한 취업회수 분포의 비중은 성별 차이가 다소 나타나는데 여성은 취업경험이 없는 경우가 49.08%를 넘는 것으로 나타났다. 취업경험 1회~4회까지의 비중은 남성들이 여성들에 비하여 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 이어서 취업경험이 없다고 응답했지만 직업력 자료로 거슬러 올라가 과거에 취업한 경험이 있다고 응답한 집단의 비중은 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅱ-5〉 직업력 자료를 이용한 취업경험 분포

(단위: 명, %)

취업경험	전체		여성		남성	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
관측기간 내 없음	962	45.00	777	49.08	185	33.33
취업력 있음	669	69.54	501	64.48	168	90.81

결과적으로 본 연구에서 활용한 자료들을 모두 합하면 취업한 경험이 있는 집단은 1,845명이며 이중 남성은 538명, 여성은 1,307명이었다. 이들의 퇴직사유를 분석하여 경력단절자를 골라내면 다음과 같다. 우선 이들 중 임금근로자로 취업했던 집단의 비중은 여성 중 70.68%였으며 비임금근로자는 29.32%였다. 남성 중 임금근로자는 66.67%였으며 비임금근로자는 33.33%였다. 임금과 비임금근로자 별로 퇴직사유를 분석하면 다음과 같다.

〈표 II-6〉 이전 직업 임금근로자의 구체적 퇴직사유

(단위: %)

	남성	여성
(1) 직장의파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	10.83	6.24
(2) 정리해고로인해	5.00	1.92
(3) 권고사직	0.83	0.72
(4) 명예퇴직	7.50	1.20
(5) 정년퇴직	20.83	1.20
(6) 계약기간 끝나서	0.83	2.40
(7) 소득 또는 보수가 적어서	5.00	1.92
(8) 일거리가 없거나 적어서	1.67	2.64
(9) 일이 임시적이거나 장래성이 없어서	6.67	3.12
(10) 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	2.50	2.64
(11) 근무시간 또는 근무환경이 나빠서	0.00	2.88
(12) 자기(가족) 사업을 하려고	10.00	1.20
(13) 결혼, 가족간병 등 가사문제로	1.67	49.40
(14) 건강, 고령 등의 이유로	12.50	9.59
(15) 회사내 인간관계 때문에	0.00	1.44
(16) 회사가 이사하여	1.67	1.92
(17) 우리집이 이사하여	2.50	0.72
(18) 학업 때문에	0.83	2.16
(19) 군입대 때문에	0.00	0.00
(20) 좀 더 좋은 일자리가 있어서	0.00	0.00
(21) 출산, 육아를 위해서(11차부터)	0.00	0.00
(22) 기타	9.17	6.71
계	100.00	100.00

취업했다가 비취업자로 전환하여 비취업 상태에 남아있는 남녀의 퇴직사유는 많은 차이를 보인다. 남성은 고령자, 일거리가 없거나 하는 사유로 비취업 상태를 지속하는 경향이 강했지만 여성들은 결혼이나 가사 등의 사유

가 가장 주된 사유로 나타나고 있다. 본 연구에서 정의하는 경력단절 사유는 13번과 21번의 사유로 남성 중에서는 1.67%가 여성 중에서는 49.40%를 차지하였다.

비임금근로자 중에서 경력단절 여성을 추출하기 위하여 퇴직사유를 질문한 결과는 다음의 표와 같다. 임금근로자와 마찬가지로 남성은 건강이나 고령 등의 사유로 비취업 상태에 있는 집단이 많고 이어서 영업부진이나 소득이 적거나, 일거리가 없어서 비취업 상태에 있는 집단의 비중이 높은 반면 여성들은 건강 및 고령비중이 높은 것을 제외하고 결혼이나 육아 및 가사 등 사유가 23.12%로 이어서 높은 특징을 보였다. 남성은 동 사유로 퇴직한 집단의 비중이 8.33%였다.

〈표 Ⅱ-7〉 이전직업 비임금근로자의 구체적 퇴직사유

(단위: %)

	남성	여성
(1) 파산, 도산 등으로 인해	5.00	2.89
(2) 일거리가 없거나 적어서	10.00	5.20
(3) 장사/영업이 잘되지 않아서	0.00	0.58
(4) 소득이 적어서	20.00	6.36
(5) 새로운 사업을 시작하려고	5.00	0.58
(6) 일이 임시적이거나 미래성이 없어서	3.33	1.16
(7) 적성, 지식, 기능 등이 맞지않아서	1.67	0.58
(8) 근무시간 또는 근무환경이 나빠서	0.00	1.16
(9) 결혼, 육아, 가사 등 가사문제로	8.33	23.12
(10) 건강, 고령 등의 이유로	23.33	39.88
(11) 학업 때문에	0.00	0.58
(12) 군입대 때문에	5.00	4.62
(13) 좀 더 좋은 일자리가 있어서	0.00	0.00
(14) 기타	18.33	13.29
계	100.00	100.00

전체적으로 여성은 약 13.45%가 경력단절 사유로 비취업화해서 비취업상태에 머무르는 것으로 나타났고 남성은 1.07% 정도가 경력단절 사유로 비취업화 하여 동 상태를 유지하는 것으로 나타났다.

이 분석결과는 매년 가중치가 달라 적용하기 어렵지만 11차년도 비취업자에 대비시켜 볼 때 경력단절 여성은 약 1,276천명 규모로 추정할 수 있다. 2009년 현재 육아 및 가사의 사유로 비경제활동상태를 유지하는 여성들의 규모는 7,433천명 수준으로 추정되고 있다는 점을 고려하면(김중숙 외, 2010), 이들 중 약 17.2%에 해당하는 여성들은 이전에 취업한 경험이 있다가 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등의 이유로 노동시장을 떠난 여성들임을 알 수 있다.

본 장에서 도출된 결과를 요약해보면 관측기간내 매년 약 50만명 내외의 여성의 경력단절이 이루어지고 있음을 알 수 있으며 매년 규모는 약간씩 상이하지만 전체적인 경향성은 꾸준히 유지되고 있음을 알 수 있다. 경기변동이나 기타 고용상황에 여성들의 취업탄력성이 높기 때문에 경력단절 현상은 고용상황에 따라 더 증가할 가능성도 상존한다.

최종 관측시점에서 경력단절 여성의 규모는 전체 여성 비취업자 중 13.45% 정도로 나타나고 있으며 관측시점 최종년도를 기준으로 볼 때 약 1,276천명 수준으로 나타난다. 이들은 일차적으로 경력단절여성 등의 경제활동참여를 지원하기 위한 정부정책의 일차적인 대상이 되어야 할 것이다.

Ⅲ

경력단절 여성의 근로생애 유형

1. 여성의 근로생애유형의 분포	31
2. 여성의 근로생애유형별 특성	40
3. 경력단절 여성의 특성과 근로생애유형	58

1. 여성의 근로생애유형의 분포

본 연구에서 가장 주된 연구대상은 경력단절 여성이다. 경력단절 여성들이 어떤 생애 근로이력을 가졌는지가 주요 관심이다. 본 장에서는 경력단절 여성의 근로생애 유형을 이해하기 위하여 사전적으로 수행되어야 하는 다양한 근로유형에 대한 분석을 실시하였다. 경력단절 여성은 근로생애 유형 중 일부분이기 때문에 경력단절 여성의 근로생애 유형을 이해하기 위하여 다양한 근로생애유형을 구분하고 각 유형별 특성을 분석하였다. 이어서 경력단절 여성들의 특성과 근로생애 유형을 분석함으로써 타 유형들과 공통점 및 차이점을 파악하고자 하였다.

여성들의 근로생애 유형을 상세하게 분석한 더 중요한 이유는 경력단절 여성을 구분하는 기준이 매우 주관적이고 자의적이라는데 기인한다. 경력단절 여성을 구분하는 실질적인 기준은 본인이 어떠한 사유로 일을 그만두게 되었는가에 대한 응답 한 가지뿐이다. 개인의 주관적인 응답에 의존한 좁은 의미의 경력단절 여성에 대한 이해 뿐 아니라 그와 유사한 불연속 취업에 대한 포괄적인 이해를 통하여 향후 경력단절 현상이 가져올 수 있는 다양한 결과에 대한 예측이 가능하기 때문이다.

본 장의 흐름은 다음과 같다. 먼저 근로생애를 유형화하고 연령별, 학력별로 유형별 분포를 살펴본다. 이어서 각 유형의 특징을 상세하게 분석하고 마지막으로 경력단절 여성의 특성과 유형별 분포를 타 유형과 비교하면서 분석하고자 한다.

가. 근로생애유형 분류

여성들의 근로생애를 유형화하는 방법은 기준에 따라 여러 가지가 가능하다. 근로생애에 대한 사건을 구분하여 사건연쇄를 최적일치법을 통하여 집단을 구성하는 방법이 가장 일반적이다(장지연 외, 2009). 본 연구에서는 경력단절 현상 즉 불연속 취업자들의 근로유형을 주요 연구내용으로 하고 있기 때문에 연속취업자나 연속비취업자의 경우 유형을 세분하지 않고 불연속취업자를 보다 상세하게 구분하였다.

11차년도를 모두 응답한 사람들 자료에 직업력 자료를 결합하여 이들의 생애취업을 확인하였다. 여성들의 근로생애를 상세히 파악하기 위하여 취업유형을 크게 세 가지로 구분하였다. 연속취업자, 연속비취업자, 불연속취업자가 그것이다. 전체적으로 연속취업자의 비중은 약 10.74%에 불과하였고 연속비취업자가 12.46%, 불연속취업자가 나머지 76.8%를 차지할 정도로 큰 비중을 보였다. 남성에게서는 연속취업자가 19.70%이며 연속비취업자는 3.67%로 연속취업자 비중이 높게 나타났지만 여성들에게는 연속취업자가 3.60%, 연속비취업자가 19.46%로 연속비취업자 비중이 크게 나타났다.

〈표 Ⅲ-1〉 유형별 분포

(단위: 명, %)

	연속 취업자	연속 비취업자	불연속 취업자	계
남성	462(19.70)	86(3.67)	1,797(76.63)	2,345(100)
여성	106(3.60)	573(19.46)	2,265(76.94)	2,944(100)
계	568(10.74)	659(12.46)	4,062(76.80)	5,289(100)

불연속취업자를 보다 상세하게 살펴보기 위하여 취업변화를 여섯가지로 구분하여 이들의 분포를 살펴보았다. 6가지의 취업변화는 첫째, 취업했다가 비취업으로 전환하여 그 상태에 머무르는 집단, 둘째, 비취업상태에서 취업으로 전환하여 그 상태에 머무르는 집단, 셋째, 취업-비취업-취업으로 이행한 집단, 넷째, 거꾸로 비취업-취업-비취업하여 그 상태에 머무르는 유형이다. 더 나아가 상태변화를 복수로 반복하는 유형이 있는데 비취업-취업-비취업-취업유형화 취업-비취업-취업-비취업한 유형이 그것이다. 반복적으로 취업과 비취업 상태를 오가는 집단의 비중은 상대적으로 적지 않은 편이다. 상태변화를 한번씩 경험한 집단이 각각 15.19%와 18.64%인데 반하여 두 번씩 경험한 집단은 12.63%에 이르며 여성들 중 이러한 유형의 비중이 높은 특징이 있다.

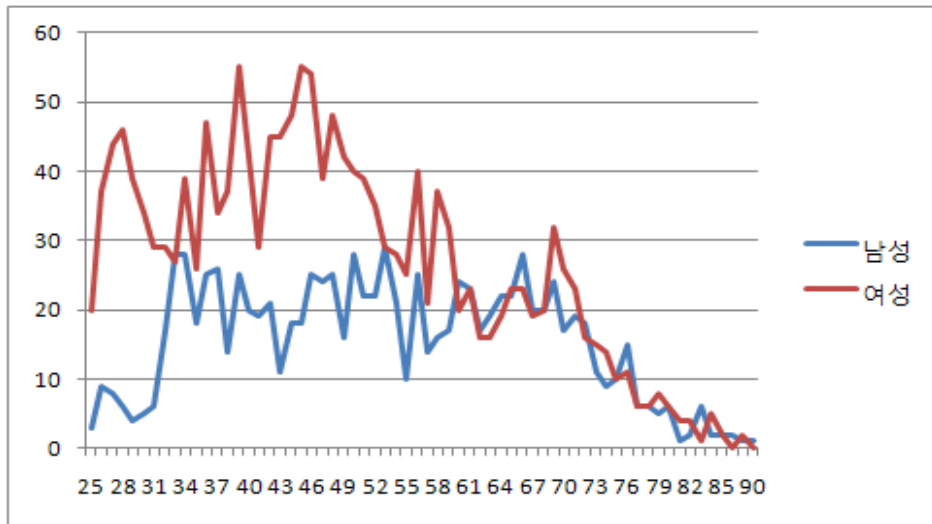
〈표 Ⅲ-2〉 불연속취업자의 유형별 분포

(단위: 명, %)

	취업-비취업	비취업-취업	취업-비취업-취업	비취업-취업-비취업	취업-비취업-반복	계
남성	229 (12.74)	864 (48.08)	319 (17.75)	180 (10.02)	205 (11.41)	1,797 (100.00)
여성	297 (13.11)	785 (34.66)	298 (13.16)	577 (25.47)	308 (13.56)	2,265 (100.00)
계	526 (12.95)	1,649 (40.60)	617 (15.19)	757 (18.64)	513 (12.63)	4,062 (100.00)

불연속취업자는 응답자 중 1회에서 10회에 걸쳐 직업경험을 가진 집단을 의미한다. 이들의 인구학적 특성을 분석하면 다음과 같다. 이들의 연령별 분포는 다음의 그림과 같다. 남성은 생애연령대에 걸쳐 분포되어 있고 여성은 주로 연령대 초반부에 분포되어 있다는 점이 상이하다. 여성들의 경우 젊은 세대에 취업지속률이 높다는 것을 암시하는 결과이다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1] 불연속취업자의 연령분포

반복적으로 취업과 비취업간 상태를 변화하는 유형들에서 경력단절로 인한 근로생애사 특성이 주로 나타나게 된다. 특히 불연속취업자들 중 혼인이거나 임신, 출산 등으로 인하여 불연속 취업을 거듭하는 여성들이 주로 부분집합의 특성을 갖는다. 1~11차 모두 응답자를 대상자를 직업력 자료 중 회고력 일자리 유무에 따라 근로생애사를 1~7번까지로 분류한다. 7개 집단의 유형은 다음과 같다.

〈표 III-3〉 근로유형 분류

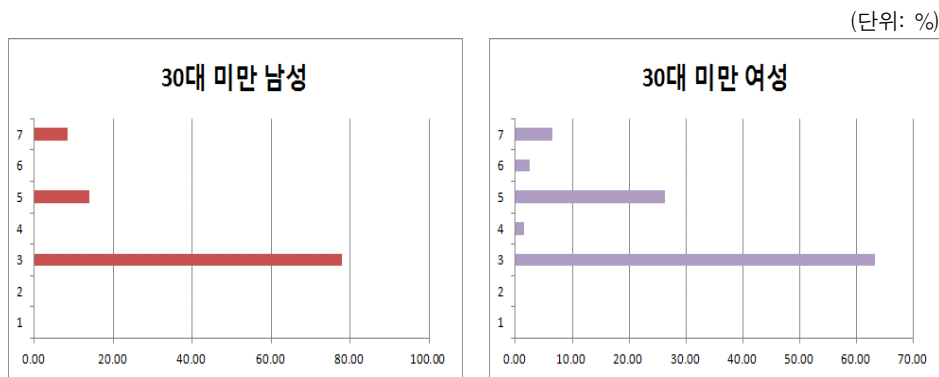
(단위: %)

	집단 유형	집단 특징	전체	남성	여성
1	연속 취업자	(1) 1~11차에서 모두 취업이며 직업력 자료에서 회고력 직업이 있는 유형	10.74	19.70	3.60
2	취업-비취업	(1) 1차년도에 취업이었던 사람 중 직업력 자료에서 회고력 일자리가 존재하며 11차년도 현재에는 비취업인 유형 (2) 1~11차 연속비취업자이나 직업력 자료에서 회고력 직업이 있는 유형	9.95	9.77	10.09
3	비취업-취업	(1) 1차년도와 직업력 자료에서 회고력 일자리가 존재하지 않아 비취업이었으나 11차년도 현재에는 취업인 유형 (2) 1~11차 연속취업자 중 직업력자료에서 회고력 일자리가 존재하지 않는 유형	31.18	36.84	26.66
4	취업-비취업-취업	(1) 1차년도와 11차년도 현재 취업이고 직업력 자료에서 회고력 일자리를 갖고 있으나 중간에 비취업한 경험이 1회 있는 유형 (2) 1~11차년도 자료로 분류하면 비취업-취업이나 직업력 자료에서 회고적 일자리를 갖고있는 유형	11.67	13.60	10.12
5	비취업-취업-비취업	(1) 1차년도와 11차년도 현재 비취업이고 직업력 자료에서 회고적 일자리를 갖고있지 않으나 1~11차 년도 사이에 취업한 경험이 1회 있는 유형 (2) 1~11차년도 자료로 분류하면 취업-비취업이나 직업력 자료에서 회고적 일자리를 갖고 있지 않는 유형	14.31	7.68	19.60
6	취업-비취업 반복자	(1) 비취업-취업-비취업-취업 (2) 취업-비취업-취업-비취업	9.70	8.74	10.46
7	연속 비취업자	(1) 1~11차에서 모두 비취업이며 회고적 일자리가 존재하지 않는 유형	12.46	3.67	19.46
전체			100.00	100.00	100.00

그렇다면 각 연령대와 성별, 학력별로는 7개의 집단이 어떻게 분포되어 있으며 어느 집단이 두드러지는지 살펴보면 다음과 같다.

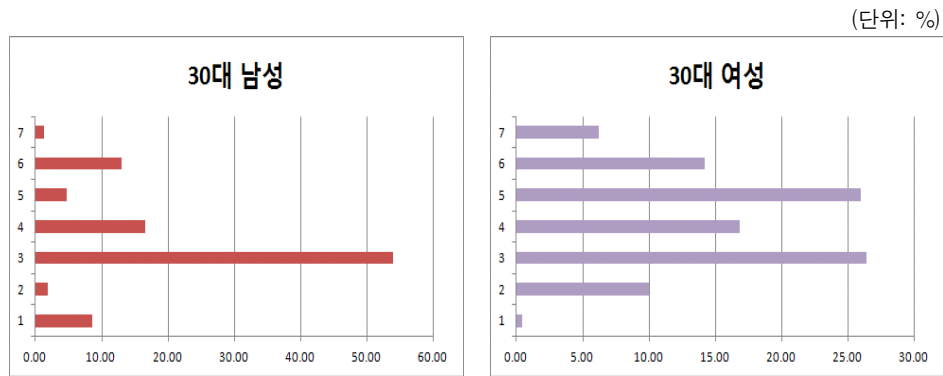
나. 연령별 근로생애유형

연령대별로 근로생애 유형을 성별로 나누어 그림으로 나타내었다. 남성의 근로생애유형은 비취업상태에 있다가 취업하여 지속적으로 취업하는 유형이 가장 일반적으로 청년기 이후의 취업유형패턴이다. 여성도 동 연령대에서는 남성과 마찬가지로 비취업상태에 있다가 취업하여 지속적으로 취업하는 유형이 가장 일반적이지만 취업 이후에 다시 비취업으로 전환하는 전형적인 경력단절 유형이 남성에 비하여 상대적으로 많은 특징을 보인다.



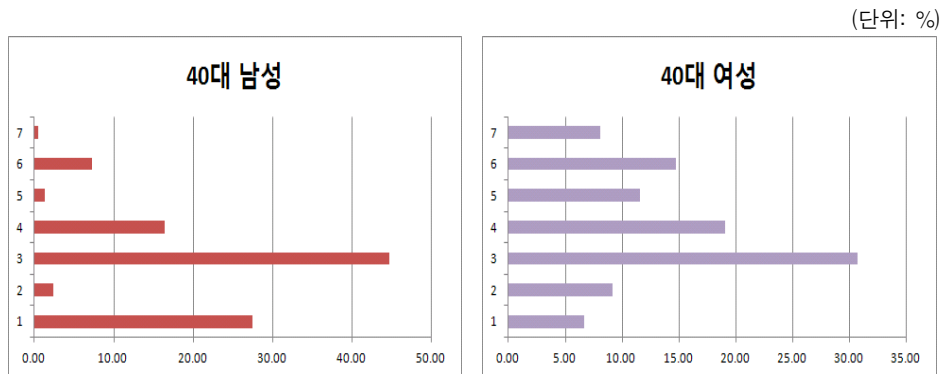
[그림 Ⅲ-2] 30대미만 남녀의 근로유형 분포

이어서 30대를 보면 남성의 근로생애유형은 여전히 비취업상태에 있다가 취업하여 지속적으로 취업하는 유형이 50% 이상으로 가장 일반적이지만 여성은 남성과 달리 비취업-취업-비취업 유형이 비취업상태에 있다가 취업하여 지속적으로 취업하는 유형과 유사한 수준의 약 25% 내외 비중을 차지하며 취업-비취업-취업과 취업과 비취업을 수차례 반복하는 불연속취업자의 비중이 매우 높아지는 경향이 있다.



[그림 Ⅲ-3] 30대 남녀의 근로유형 분포

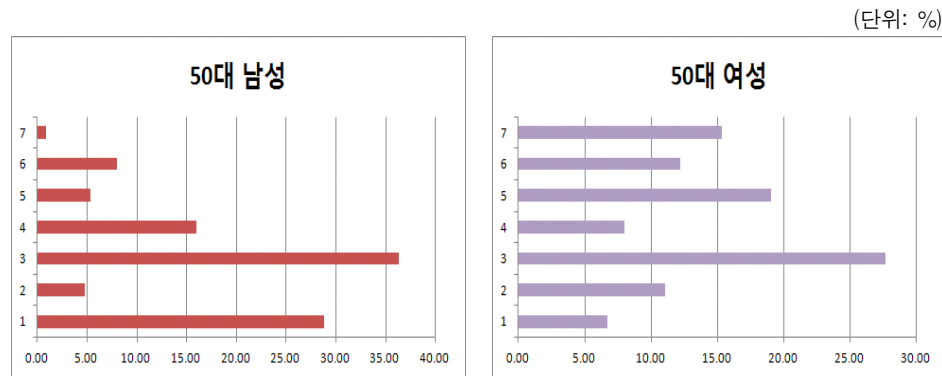
40대에는 남성의 근로생애유형도 30대와 마찬가지로 관측기간내 계속 취업한 집단의 비중도 크다. 그러나 30대에 비하여 취업-비취업-취업의 유형이 증가하고 있음을 보여준다. 반면 여성은 계속취업자의 비중이 매우 적고 비취업-취업-비취업 유형 뿐 아니라 각 유형이 다양하게 분포되어 있음을 알 수 있으며 경력단절 후 복귀연령대인 40대의 특성상 매우 다양한 생애 취업유형이 나타나고 있음을 알 수 있다.



[그림 Ⅲ-4] 40대 남녀의 근로유형 분포

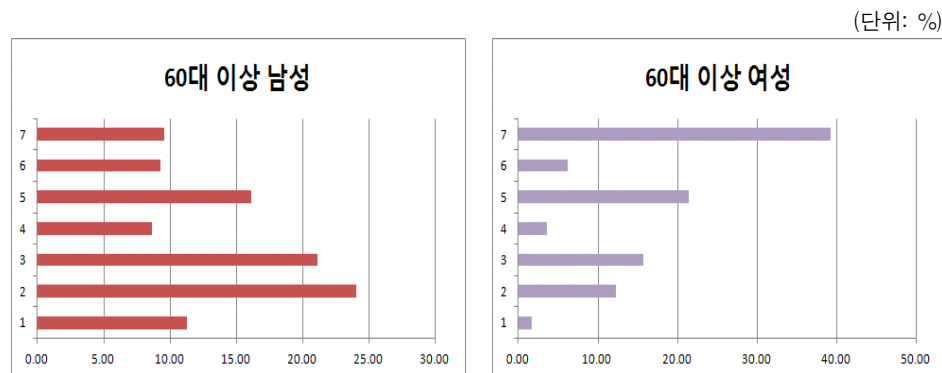
50대에는 남성의 근로생애유형에서 취업 후 비취업으로 전환한 집단의 비중이 증가하는 시기이다. 우리나라의 실질 은퇴 연령이 사무직 근로자의 경우 50대가 많기 때문에 나타나는 현상이며 동시에 취업과 비취업간의 반복

도 높은 비중을 보인다. 반면 계속취업이나 비취업 후 취업계속자의 비중은 상대적으로 줄어들고 있다. 50대 여성은 연속비취업자의 비중이 매우 높은 특징을 보인다. 이들은 생애과정에서 취업경험이 없는 채로 노년기를 맞이하고 있는 집단이다. 동시에 반복취업 및 비취업 집단도 높은 연령대이다.



[그림 Ⅲ-5] 50대 남녀의 근로유형 분포

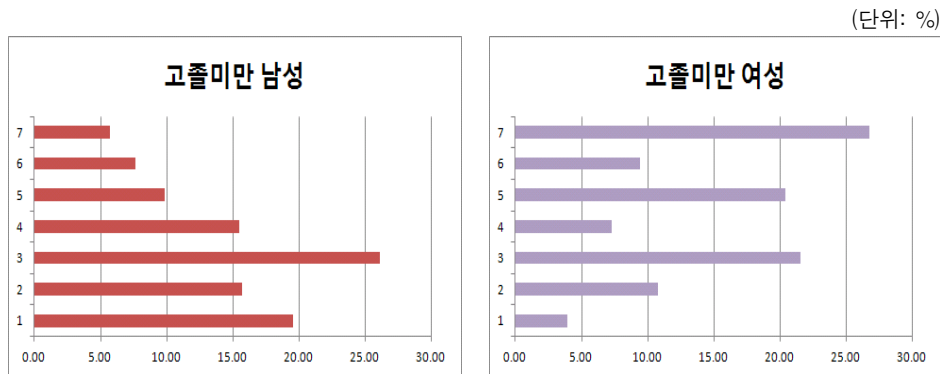
60대 이상 연령대에는 비취업화하여 이 상태를 지속하는 집단의 비중이 높아진다. 여전히 연속취업자의 비중도 높은 특성을 보이지만 여성들은 연속취업자의 비중이 급격히 낮아지고 연속비취업자의 비중이 전체의 40%를 상회할 정도로 많은 비중을 차지하고 있다.



[그림 Ⅲ-6] 60대 이상 남녀의 근로유형 분포

다. 학력별 근로생애유형

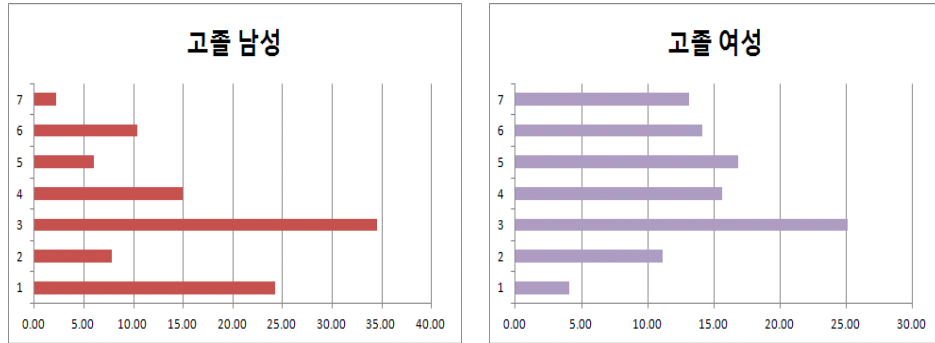
연령별 근로생애 유형과 마찬가지로 학력별로 보면 남성 고졸미만의 학력집단에서는 연속취업자와 비취업-취업자의 비중이 매우 높아 이들 두 집단의 비중이 약 45.67%로 다수를 차지하고 있다. 취업과 비취업을 오가는 4, 5, 6 유형도 높은 비중을 보인다. 반면 여성들은 연속비취업자가 26.76%로 가장 높은 비중을 차지하며 비취업에서 취업으로 이행하여 취업상태에 있는 여성들의 비중이 약 20% 내외, 경력을 단절하는 유형인 비취업-취업-비취업 유형이 역시 20% 내외로 다양한 유형들이 분포하고 있다.



[그림 Ⅲ-7] 고졸미만 남녀의 근로유형 분포

고졸학력 집단은 남녀 모두 비취업-취업 유형이 높게 나타나는 특징이 있다. 남녀간 차이가 크게 나타나고 있는데 남성은 지속적으로 취업상태에 있는 유형의 비중이 높은 반면 여성은 불연속 취업자 비중이 매우 높은 것을 알 수 있다.

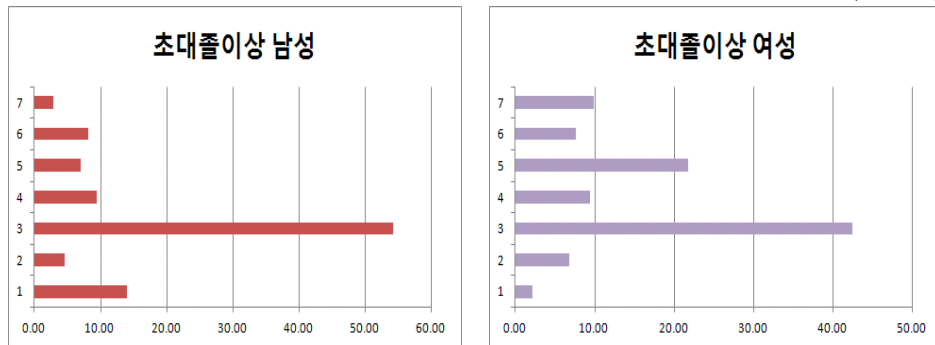
(단위: %)



[그림 Ⅲ-8] 고졸학력 남녀의 근로유형 분포

고학력 집단은 남녀 모두 비취업-취업 유형이 높게 나타나지만 남성에게서 약 10%p 이상 높다. 학력이 높은 남성은 불연속 취업 유형이 학력이 상대적으로 낮은 집단에 비하여 현저하게 적은 특징이 있다. 여성도 마찬가지로 나타나 불연속취업의 학력효과가 상당히 크다는 것을 보여주고 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-9] 초대졸 이상 남녀의 근로유형 분포

근로생애유형 분류를 통하여 알 수 있는 사실은 남성과 여성은 연속취업자 집단과 연속비취업자 집단이 서로 정반대의 비중으로 나타난다는 점이다. 현재 비취업한 남성은 근로생애에서 은퇴의 형태가 많은 반면 여성은 불연속 취업의 현재 상태로서 비취업한 경향이 강하다는 점을 알 수 있다. 이러한 사실은 연령별 근로생애유형에서도 잘 나타나 남성들은 비교적 단

절의 경험이 적게 근로생애를 이어오는 반면 여성들은 취업과 비취업의 반복이 두드러지게 많은 것으로 나타난다.

특히 30대 여성을 보면 비취업-취업-비취업의 전형적인 경력단절 유형의 비중이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 결과적으로 30대 이후 여성들의 근로유형은 남성에 비하여 매우 다양하고 복잡하게 나타나고 있어 이러한 다양한 유형들이 여성들의 경력단절 현상과 깊은 관련을 가지고 있음을 보여준다. 학력별로도 고학력 여성의 경력단절 현상은 남성과 비교할 때 상당히 두드러지게 나타나고 있으며 상대적으로 학력이 낮은 집단에 비하여 연속취업하는 유형도 많은 비중을 차지하고 있어 향후 이들의 연속취업이 지속될 경우 경력단절 현상이 다소간 완화될 수 있는 가능성이 있음을 보여주고 있다.

2. 여성의 근로생애유형별 특성

가. 취업후 비취업지속자의 특성

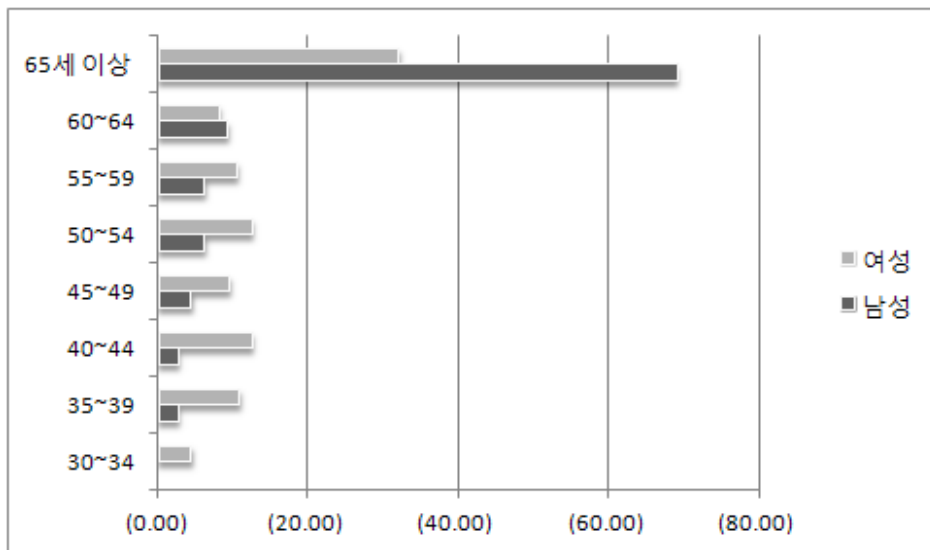
취업에서 비취업으로 이행하여 계속 비취업자에 머무르는 집단의 특성을 살펴보았다. 분석대상자는 총 526명이며 남성은 229명, 여성은 297명이 포함되어 있다. 이들의 연령이나 학력, 혼인상태 뿐 아니라 이전 직업의 특성 등을 비교해보고자 한다. 먼저 연령 분포는 다음의 표와 같다. 이들 중 가장 많은 연령대는 65세 이후의 고령자로 48.1%에 달한다. 특히 남성들은 이 집단이 전체의 69%를 차지할 정도로 일반적이었다. 반면 여성들은 65세 이상 고령자 집단의 비중이 31.99%로 남성에 비하여 훨씬 적었다. 대신 여성들은 35세 이후부터 매우 유사한 수준의 분포를 보여 취업후 비취업으로 이행한 여성들의 연령대별 분포가 매우 다양함을 보여주었다.

〈표 Ⅲ-4〉 취업 후 비취업지속자의 현재(11차) 연령분포

(단위: %)

	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~	계
남성	0.00	2.62	2.62	4.37	6.11	6.11	9.17	69.00	100.00
여성	4.38	10.77	12.46	9.43	12.46	10.44	8.08	31.99	100.00
계	2.47	7.22	8.17	7.22	9.70	8.56	8.56	48.10	100.00

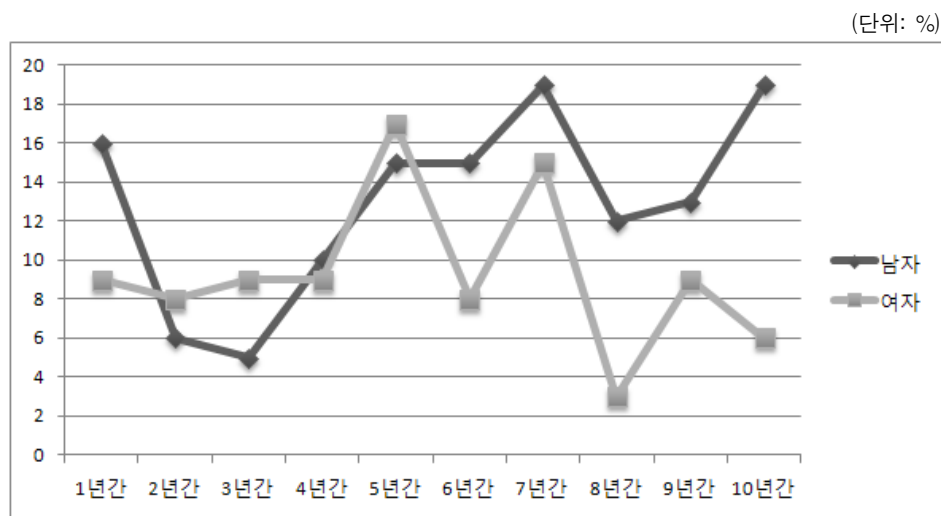
이들이 비취업으로 전환한 연령을 살펴보면 이들의 비취업기간을 짐작할 수 있다. 남녀모두 65세 이상의 비중이 높게 나타나지만 남성은 연령대가 높아질수록 단조적으로 증가하는 현상이 나타나는 것과 달리 여성은 30대부터 매우 유사한 수준으로 비취업화 현상이 나타나 은퇴가 아닌 경력중단 현상이 두드러진다.



[그림 Ⅲ-10] 비취업으로 전환시 연령분포

이들 비취업전환자의 취업지속기간은 다음의 그림과 같다. 남성은 1년간 인 집단의 비중이 많고 이어서 6년~7년 이상 등의 장기취업지속자 규모가 많은데 반하여 여성들은 취업기간 4년까지는 매우 유사한 분포를 보이며

이후 불규칙한 분포를 보인다. 회고자료를 통하여 이전에 취업한 경험이 있던 집단은 남성 99명, 여성 204명으로 전체의 57.6%에 달한다. 이들은 구체적인 취업기간 정보가 없는 한계가 있다.



[그림 Ⅲ-11] 취업 후 비취업지속자의 취업기간 분포

이들 비취업전환자의 교육수준분포를 살펴보았다. 취업 후 비취업을 지속한 집단 중 고졸미만 학력을 보유한 집단의 비중이 56.27%로 가장 많았고 이는 고령자집단의 비중이 높아 이들의 평균학력이 상대적으로 낮은 것에 기인하는 것으로 보인다. 이어서 고졸, 대졸 순으로 학력분포가 이루어져 있고 비취업을 지속하는 집단 중 초대졸 이상의 학력을 가진 남녀의 비중은 약 11%에 불과하다.

〈표 Ⅲ-5〉 취업 후 비취업지속자의 교육수준

(단위: %)

	고졸미만	고졸	대졸(초대졸포함)	대학원 이상	계
남성	58.52	30.13	10.92	0.44	100.00
여성	54.55	34.68	9.76	1.01	100.00
계	56.27	32.70	10.27	0.76	100.00

비취업전환후 계속비취업자의 정보는 회고자료에서는 확인할 수 없다는 단점이 있다¹⁾. 계속응답자를 중심으로 하여 이들의 이전 직업에 대한 정보를 확인해보면 남성은 제조업, 건설업, 도소매업, 운수업, 부동산 및 임대업 부문에 마지막으로 종사하였음을 알 수 있다. 남성은 은퇴 전 이러한 부문을 주요 업종으로 선택하는 경향이 있음을 알 수 있다. 반면 여성은 제조업, 도소매업과 숙박 및 음식점업에 약 60%가 집중되어 있어 이들 업종에 종사했던 경우가 많았던 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-6〉 취업 후 비취업지속자의 이전산업

(단위: %)

	남성	여성	계
농림어업	6.96	2.41	5.05
제조업	16.52	21.69	18.69
건설업	13.91	1.20	8.59
도소매업	12.17	21.69	16.16
숙박 및 음식점업	5.22	16.87	10.10
운수업	11.30	1.20	7.07
통신업	2.61	3.61	3.03
금융 및 보험업	6.09	2.41	4.55
부동산 및 임대업	10.43	9.64	10.10
공공행정, 국방 및 사회보장행정	4.35	3.61	4.04
교육 서비스업	4.35	4.82	4.55
보건 및 사회복지사업	0.00	2.41	1.01
오락, 문화 및 운동관련산업	2.61	1.20	2.02
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	2.61	3.61	3.03
가사 서비스업	0.87	3.61	2.02
계	100.00	100.00	100.00

1) 직업력자료를 결합한 526명 중 1~11차 모두응답자 중 회고적 일자리가 있는 223명과 연속 비취업자 중 회고적 일자리가 있는 303명으로 구성되어 있음. 따라서 기본적인 내용을 파악할 수 있는 응답자수는 223명임.

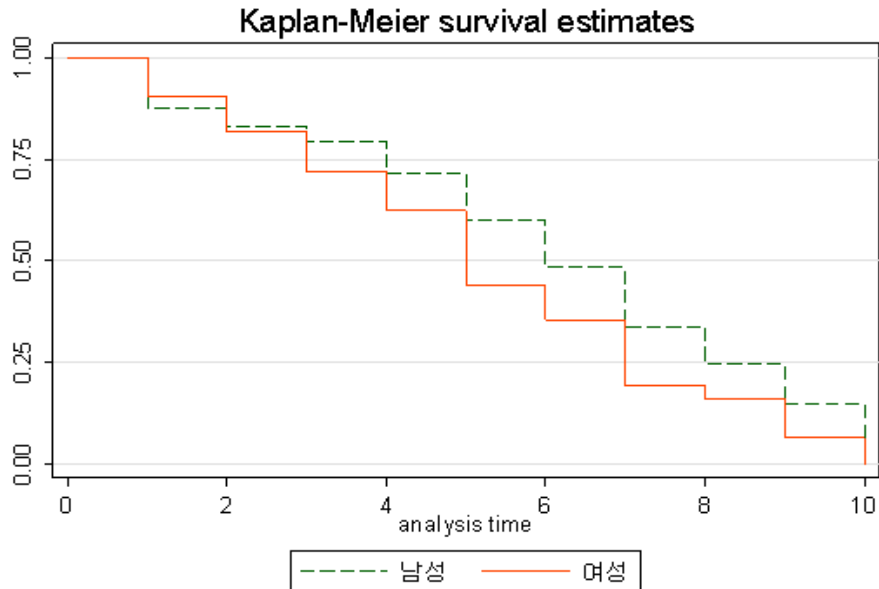
또한 이들의 직종분포를 보면 남녀 모두 단순노무종사자 상태에서 비취업으로 전환하여 계속비취업자로 남아 있는 집단의 비중이 높음을 알 수 있다. 남성은 기능원 및 관련종사자, 장치 및 기계조립종사자, 판매 종사자 등의 비중이 높게 나타났고 여성은 판매, 서비스 종사자의 비중이 매우 높았고 상대적으로 가장 고위직인 관리자 및 전문가 집단에서 비취업으로 전환한 경우는 거의 없었다. 그러나 사무종사자였다가 비취업으로 전환한 집단의 비중은 남성은 4.3%에 불과하지만 여성은 이 비중이 13.1%로 높아 고학력 경력단절 여성들이 상당수 포함되어 있을 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-7〉 취업 후 비취업지속자의 이전직업

(단위: %)

	남성	여성	계
의회의원, 고위임직원 및 관리자	7.76	0.00	4.50
전문가	4.31	3.57	4.00
기술공 및 준전문가	8.62	7.14	8.00
사무 종사자	4.31	13.10	8.00
서비스 종사자	6.90	16.67	11.00
판매 종사자	11.21	19.05	14.50
농림어업 숙련 종사자	6.90	2.38	5.00
기능원 및 관련기능 종사자	15.52	3.57	10.50
장치, 기계조작 및 조립종사자	10.34	9.52	10.00
단순노무 종사자	24.14	25.00	24.50
계	100.00	100.00	100.00

이들의 상태변화에 대한 생존곡선을 살펴보면 다음과 같다. Kaplan Meier 방식으로 현재 상태에 남아있는 생존곡선을 살펴보면 남성이 여성보다 취업에 남아있는 생존가능성이 높음을 알 수 있다. 그림에서 나타난 바와 같이 여성들은 남성들 보다 시간의 흐름에 따라 비취업으로 전환하는 경향이 강하게 나타나고 있다. 여성들이 상태변동성이 커서 이후 불연속 취업유형에 많이 분포될 수 있는 가능성을 높일 수 있음을 알 수 있다.



[그림 Ⅲ-12] 취업 → 비취업 전환의 Kaplan Meier 생존곡선

나. 비취업 후 취업지속자의 특성

비취업상태에 있다가 취업으로 전환하여 취업상태를 지속하는 집단은 전체 1,649명이 분석에 포함되어 있으며 이중 남성은 864명, 여성은 785명이다. 이 집단은 전 연령대가 고르게 분포되어 있는 특징을 보인다. 비경제활동인구에서 취업으로 이행한 집단이 주로 이에 속한다. 25~34세까지의 비중이 전체의 16.6%이며 35~44세 연령대 역시 31% 이상의 높은 비중을 보인다.

〈표 Ⅲ-8〉 비취업 후 취업지속자의 현재(11차) 연령분포

(단위: %)

	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상	계
남성	3.24	6.94	12.73	16.55	17.71	14.35	10.30	7.52	10.65	100.00
여성	16.18	7.52	7.64	11.97	15.67	12.48	9.17	7.13	12.23	100.00
계	9.40	7.22	10.31	14.37	16.74	13.46	9.76	7.34	11.40	100.00

이들이 취업할 당시의 연령분포는 29세 이하 청년층이 13.34%로 높은 비중을 차지하지만 40대 이후에 취업으로 이행한 집단의 비중이 상당히 높게 나타나는 특징이 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 취업시 연령분포

(단위: %)

	24세 이하	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상	계
남성	2.31	3.82	6.60	11.00	15.97	17.82	14.00	10.53	7.64	10.30	100.00
여성	12.87	8.41	8.28	8.92	11.46	12.48	10.32	9.30	7.77	10.19	100.00
계	7.34	6.00	7.40	10.01	13.83	15.28	12.25	9.95	7.70	10.25	100.00

이들이 취업할 당시의 연령분포는 29세 이하 청년층이 13.34%로 높은 비중을 차지하지만 40대 이후에 취업으로 이행한 집단의 비중이 상당히 높게 나타나는 특징이 있다. 비취업상태에서 취업으로 이행한 집단의 비취업기간은 1년간이 상대적으로 높은 비중을 차지하며 7년까지 상대적으로 고르게 분포되어 있지만 그 이상 비취업기간을 거쳐 취업으로 이행한 집단은 상대적으로 적었다. 성별로는 여성들이 상당히 긴 비취업 기간을 거친 후 취업으로 이행하여 취업을 지속하는 집단이 많았고 남성들은 회고자료에서 응답한 표본이 많아 이미 취업한 상태를 오래 지속하고 있는 집단의 비중이 높았다.

〈표 Ⅲ-10〉 비취업 후 취업지속자의 비취업기간 분포

(단위: %)

	회고	1년간	2년간	3년간	4년간	5년간	6년간	7년간	8년간	9년간	10년간	계
남성	82.99	3.94	4.05	2.78	1.62	0.93	1.62	1.50	0.46	0.12	0.00	100.00
여성	47.77	6.37	4.97	6.11	7.26	6.11	4.84	6.75	3.31	3.57	2.93	100.00
계	66.22	5.09	4.49	4.37	4.31	3.40	3.15	4.00	1.82	1.76	1.39	100.00

비취업 후 취업을 지속하는 집단의 교육수준은 교육수준별로 큰 차이가 나지 않았다. 그러나 성별 차이는 뚜렷이 나타나고 있는데 남성들은 고졸과 초대졸이상 학력자들의 비중이 높는데 반하여 여성들은 학력수준이 높을수

록 취업지속자 비중이 낮은 저학력 중심의 취업지속현상을 보여주고 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 비취업 후 취업지속자의 교육수준

(단위: %)

	고졸미만	고졸	초대졸	대학원이상	계
남성	25.81	36.46	32.52	5.21	100.00
여성	41.27	30.32	27.01	1.40	100.00
계	33.17	33.54	29.90	3.40	100.00

취업시 업종분포를 보면 남성은 제조업, 도소매업, 농림어업, 건설업 순으로 높게 나타나고 여성은 농림어업, 도소매업, 제조업, 교육서비스업, 숙박 및 음식점업 순으로 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-12〉 취업시 산업

(단위: %)

	남성	여성	계
농림어업	13.39	17.00	14.91
제조업	24.73	14.69	20.49
전기, 가스 및 수도사업	0.97	0.33	0.70
건설업	10.49	1.32	6.62
도소매업	13.51	15.35	14.29
숙박 및 음식점업	2.53	10.73	5.99
운수업	5.67	1.32	3.83
통신업	1.09	1.49	1.25
금융 및 보험업	3.62	4.79	4.11
부동산 및 임대업	2.05	1.32	1.74
사업서비스업	4.46	5.61	4.95
공공행정, 국방 및 사회보장행정	5.07	1.65	3.62
교육 서비스업	5.91	11.72	8.36
보건 및 사회복지사업	1.45	3.80	2.44
오락, 문화 및 운동관련산업	0.84	1.98	1.32
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	4.10	4.95	4.46
가사서비스업	0.00	1.98	0.84
국제 및 외국기관	0.12	0.00	0.07
계	100.00	100.00	100.00

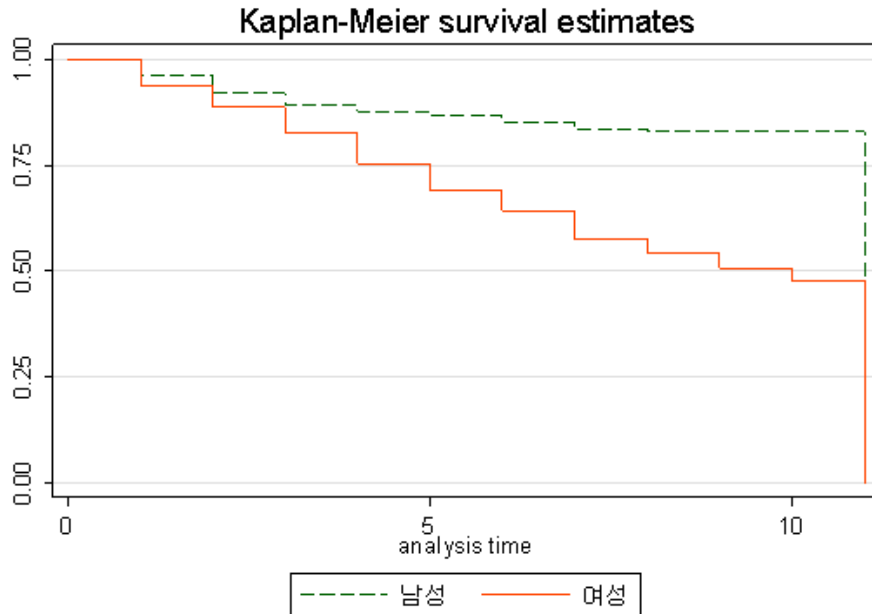
취업시 직종분포를 보면 남성은 기술공 및 준전문가, 농림어업숙련종사자, 장치 및 기계조작 조립종사자 비중이 가장 높았고 여성은 농림어업숙련종사자, 서비스, 판매종사자 순으로 높은 비중을 나타내었다.

〈표 Ⅲ-13〉 취업시 직업

(단위: %)

	남성	여성	계
의회의원, 고위임직원 및 관리자	4.46	0.50	2.79
전문가	7.60	8.75	8.08
기술공 및 준전문가	13.99	10.40	12.47
사무종사자	9.89	13.20	11.29
서비스종사자	4.95	15.35	9.34
판매종사자	9.65	14.19	11.57
농림어업 숙련종사자	13.27	16.34	14.56
기능원 및 관련기능 종사자	17.01	7.76	13.10
장치, 기계조작 및 조립종사자	13.27	5.28	9.90
단순노무 종사자	5.79	8.25	6.83
군인	0.12	0.00	0.07
계	100.00	100.00	100.00

비취업에서 취업으로 탈출하는 상태변화에 대한 생존곡선을 살펴보면 다음과 같다. Kaplan Meier 방식으로 현재 상태에 남아있는 생존곡선을 살펴보면 여성이 남성보다 취업상태로 탈출하는 가능성이 높음을 알 수 있다.



[그림 Ⅲ-13] 비취업 → 취업 전환의 Kaplan Meier 생존곡선

그림에서와 같이 비취업에서 취업상태로 탈출하는 것은 여성이 남성에 비하여 높게 나타난다. 일반적으로 비취업상태의 남성은 은퇴자들이 많아 더이상 취업상태로 이동하지 않는 반면 여성들은 보다 젊은 나이에 비취업 상태인 경우가 많아 취업으로 이행하는 경향이 높게 나타나고 있다. 여성들의 취업과 비취업 이행이 남성에 비하여 훨씬 빈번한데 따른 것이다. 앞서 분석한 취업에서 비취업으로의 변화와 마찬가지로 상태변동성이 여성에게 높음을 보여주는 결과이다.

다. 취업과 비취업의 반복자 특성

취업과 비취업의 유형은 (1) 취업-비취업-취업, (2) 비취업-취업-비취업, (3) 비취업-취업-비취업-취업, (4) 취업-비취업-취업-비취업으로 분류되며, (1)~(4)까지 분류하지 않고 취업과 비취업을 반복하는 사람들의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 전체 1,887명이 분석에 포함되었으며 이중 남성은 704명, 여성은 1,183명으로 여성들이 많이 분포하는 유형이다.

우선 취업과 비취업을 반복하는 집단의 여성비중이 높다는 점을 잘 알려진 사실이며 남성들은 65세 이상에서 이 비중이 높고 49세까지는 이 비중이 여성에 비하여 훨씬 낮은 편이다. 그러나 여성들은 이미 25~29세부터 지속적으로 취업-비취업 반복성향이 높게 나타나고 있음을 주목할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-14〉 취업과 비취업 반복자의 현재(11차) 연령분포

(단위: %)

	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상	계
남성	0.71	5.11	10.23	10.80	12.78	14.49	9.94	12.22	23.72	100.00
여성	5.16	9.30	12.43	12.51	14.62	10.23	10.14	6.00	19.61	100.00
계	3.50	7.74	11.61	11.87	13.94	11.82	10.07	8.32	21.14	100.00

취업과 비취업을 반복하는 집단 중 남성은 고졸학력과 고졸미만 학력의 비중이 유사하게 높은 특징이 있지만 여성들은 학력과 매우 단조적인 현상이 나타나고 있다. 즉 학력이 낮을수록 이 비중이 높는데 학력이 높을수록 지속취업, 혹은 지속비취업의 상태유지성이 높다는 의미로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅲ-15〉 취업과 비취업 반복자의 교육수준

(단위: %)

	고졸미만	고졸	초대졸	대학원이상	계
남성	39.91	39.63	18.75	1.70	100.00
여성	47.17	35.16	16.48	1.18	100.00
계	44.46	36.83	17.33	1.38	100.00

특히 취업-비취업-취업 유형에서 보이는 산업 및 직업 변동은 이들의 경력경로를 파악할 수 있다는 점에서 중요하다. 응답 내용이 없는 단위무응답 관측치를 제외하고 545명을 분석에 활용하였다. 이중 294명은 남성이며 251명은 여성이다. 남성은 취업했다가 비취업 이후 다시 취업한 집단의 60.14%가 이전 산업과 다른 산업으로 취업하였다. 여성도 유사하게 이 비

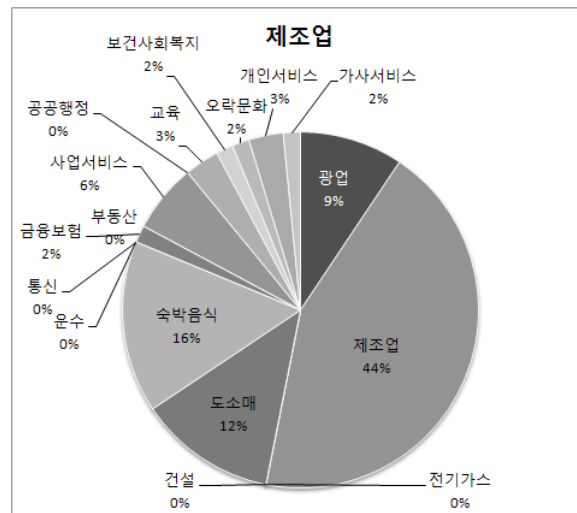
중이 58.46%로 나타나고 있다. 직종도 이와 마찬가지로 남성의 66.67%, 여성의 62.15%가 직종변화를 경험하여 비취업 이전과 이후에 상당히 다른 업종이나 직종에서 취업을 이어가는 집단의 비중이 높았다.

〈표 Ⅲ-16〉 취업단절 전후의 업종 및 직종변화 여부

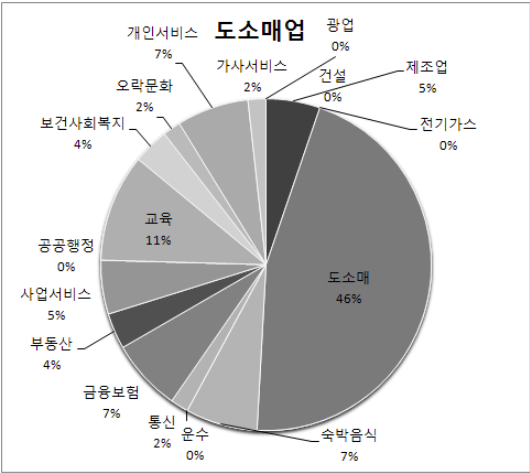
(단위: %)

	업종			직종		
	불일치	일치	계	불일치	일치	계
남성	60.14	39.86	100.00	66.67	33.33	100.00
여성	58.46	41.54	100.00	62.15	37.85	100.00
계	59.35	40.65	100.00	64.59	35.41	100.00

본 연구에서는 여성들의 경력단절이 주된 관심사이기 때문에 주요업종을 중심으로 여성들의 업종 및 직종변화를 살펴보고자 하였다. 첫째, 제조업에 종사했던 집단의 경우 상당수인 43.75%는 제조업으로 복귀하지만 나머지는 다음과 같이 다양한 업종으로 재취업하는 경향이 있음을 보여주었다.



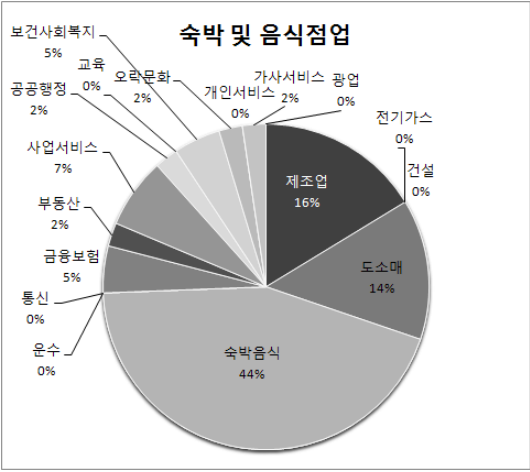
[그림 Ⅲ-14] 제조업 종사자의 이동 후 업종변화 분포



[그림 Ⅲ-15] 도소매업 종사자의 재취업시 업종분포

둘째, 위의 그림과 같이 도소매업에 종사했던 여성들의 상당수인 45.61%는 다시 도소매업으로 재취업하지만 교육서비스업으로 약 10%가 이행하며 이어서 금융보험, 개인서비스업 등으로 재취업하는 경향이 있다.

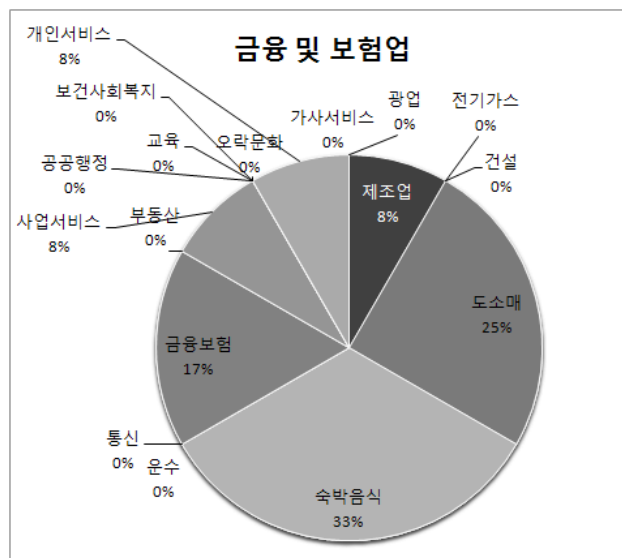
셋째, 숙박 및 음식점업 종사자들의 경우 44.2%가 다시 동일 업종으로 취업하는 경향이 있었으나 제조업으로 16.3%, 도소매업으로 14.0%가 재취업하여 두 업종으로의 재취업 비중이 상대적으로 높게 나타났다.



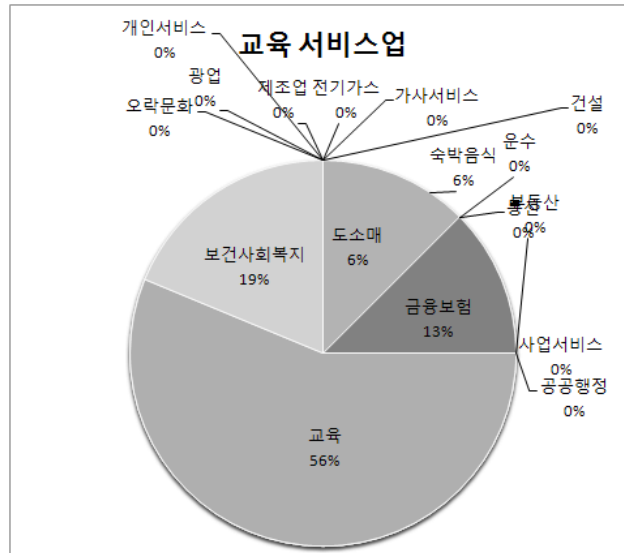
[그림 Ⅲ-16] 음식숙박업 종사자의 재취업시 업종분포

넷째, 고학력 여성들의 분포가 높은 금융 및 보험업 종사자의 경우 재취업시 동일 업종으로 취업하는 경우는 16.7%에 불과하였다. 사무직근로자 중심의 동 업종에서 재취업 기회가 적는데 기인하는 것으로 재취업시 숙박 및 음식점업으로 33.3%, 도소매업으로 25%가 재취업하는 것으로 나타나 원래 일하던 업종으로의 복귀가 어려운 것으로 나타났다.

다섯째, 역시 고학력 여성들의 분포가 높은 교육서비스업 종사자는 재취업시 56.3%가 다시 교육서비스업으로 취업하여 동일 업종으로 취업하는 경향이 뚜렷했다. 보건 및 사회복지분야로 18.8%, 금융보험업 분야로 12.5%가 취업하는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-17] 금융 및 보험업 종사자의 재취업시 업종분포



[그림 Ⅲ-18] 교육서비스업 종사자의 재취업시 업종분포

종합해보면 제조업이나 도소매업, 숙박음식점업에 종사했던 여성들은 비취업기간을 거친 후에도 동일 업종으로 취업하는 비중이 약 반수 정도 있었고 업종도 도소매업이나 음식숙박업으로의 전환이 많았다. 그러나 사무직 근로를 중심으로 하는 금융보험업 종사자들은 동일업종으로 복귀가 매우 적었고 재취업시 대표적인 여성다수 업종인 도소매업과 음식숙박업으로 이행하는 비중이 매우 높았다. 한편 고학력 여성이 다수인 교육서비스업 종사자는 다시 교육서비스업으로 돌아가는 경향이 매우 강하게 나타났다.

라. 연속취업자의 특성

연속적으로 관측기간내에 취업을 지속한 집단은 568명으로 남성들이 여성의 약 4배 정도인 462명, 여성은 전체의 약 20% 수준인 106명에 불과하다. 가장 큰 비중을 차지하는 연령대는 남녀 모두 45~54세로 나타나 동 연령대가 가장 안정적으로 취업을 유지해온 집단의 비중이 높음을 보여준다. 남성에 비하여 여성은 연령대가 상당히 집중되는 경향이 있으며 남성은 상대적으로 연령대 분포가 넓은 특성을 보인다.

〈표 Ⅲ-17〉 연속취업자의 현재(11차) 연령분포

(단위: %)

	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상	계
남성	0.43	5.41	17.10	22.29	22.29	14.29	9.52	8.66	100.00
여성	0.00	1.89	16.98	27.36	23.58	15.09	8.49	6.60	100.00
계	0.35	4.75	17.08	23.24	22.54	14.44	9.33	8.27	100.00

연속적으로 관측기간내에 취업을 지속한 집단의 학력수준은 남성들이 경우 고졸이 가장 많고 고졸미만이 36.15%로 그 뒤를 잇고 있다. 반면 여성은 고졸미만 학력자의 비중이 55.66%로 가장 다수를 차지하고 있어 학력분포의 차이가 크게 나타난다.

〈표 Ⅲ-18〉 연속취업자의 교육수준

(단위: %)

	고졸미만	고졸	초대졸	대학원이상	계
남성	36.15	47.62	14.50	1.73	100.00
여성	55.66	35.85	7.55	0.94	100.00
계	39.79	45.42	13.20	1.58	100.00

연속적으로 취업을 지속한 집단의 현재 업종은 남성들이 경우 제조업, 운수업, 건설업, 도소매업으로 나타나는데 이러한 업종 분포는 계속 한 업종에 종사하였다기 보다는 다양한 업종을 거치면서 취업을 유지하는 경향, 그리고 해당 업종이 연속적으로 취업하기에 용이한 업종임을 보여주는 결과이다. 여성은 제조업, 숙박 및 음식점업, 도소매업으로 나타나 남성과 마찬가지로 이들 업종에 지속적으로 종사해왔다기 보다는 해당 업종으로 유입하여 취업을 유지하기에 용이함을 보여주는 결과라 하겠다.

〈표 Ⅲ-19〉 연속취업자의 현재(11차) 산업

(단위: %)

	남성	여성	계
농림어업	7.58	9.43	7.92
광업	0.22	0.00	0.18
제조업	23.59	23.58	23.59
전기, 가스 및 수도사업	0.65	0.00	0.53
건설업	12.99	1.89	10.92
도매 및 소매업	11.69	14.15	12.15
숙박 및 음식점업	3.03	17.92	5.81
운수업	14.94	0.00	12.15)
통신업	0.22	0.94	0.35
금융 및 보험업	1.73	6.60	2.64
부동산 및 임대업	2.60	3.77	2.82
사업서비스업	6.06	2.83	5.46
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1.95	0.00	1.58
교육 서비스업	2.38	4.72	2.82
보건 및 사회복지사업	1.52	2.83	1.76
오락, 문화 및 운동관련산업	1.30	0.94	1.23
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	7.58	8.49	7.75
가사 서비스업	0.00	1.89	0.35
계	100.00	100.00	100.00

연속적으로 취업을 지속한 집단의 현재 직종은 남성들이 경우 제조업 부문 근로자가 많은 특성상 장치, 기계조작, 조립종사자와 기능원 및 관련기능종사자 비중이 높았다. 여성은 반면 서비스종사자가 27.36%로 가장 많았고 기능원 및 관련기능종사자나 판매종사자 비중이 높은 특성을 보여 업종과 마찬가지로 계속 한 직종에 종사하였다기 보다는 다양한 직종을 거치면서 취업을 유지하는 경향이 있음을 보여주고 있다.

〈표 Ⅲ-20〉 연속취업자의 현재(11차) 직업

(단위: %)

	남성	여성	계
의회의원, 고위임직원 및 관리자	2.17	2.83	2.29
전문가	4.99	4.72	4.94
기술공 및 준전문가	8.46	10.38	8.82
사무종사자	5.21	5.66	5.29
서비스종사자	5.42	27.36	9.52
판매종사자	7.81	13.21	8.82
농림어업 숙련종사자	7.16	9.43	7.58
기능원 및 관련기능 종사자	24.95	15.09	23.10
장치, 기계조작 및 조립종사자	26.25	6.60	22.57
단순노무 종사자	7.59	4.72	7.05
계	100.00	100.00	100.00

다양한 근로생애 유형별 특성을 분석한 결과를 살펴보면 몇 가지 공통점을 발견할 수 있다. 첫째, 여성들은 남성들에 비하여 상대적으로 근로생애 유형이 다양하고 근로상태 변화가 빈번하다. 둘째, 취업을 지속하는 집단은 한 직종이나 업종에서 동일한 직무를 계속한다기 보다는 다른 직장으로의 이동을 연속적으로 하는 경향이 강하다. 셋째, 비취업기간을 1년 이상 보낸 후 이동을 할 때 여성 근로자는 동일직종이나 업종으로의 복귀가 용이한 업종과 그렇지 않은 업종이 구분되어 있다.

여성들의 경력단절의 현상은 매우 다양한 근로생애유형에서 관찰되는데 취업했다가 비취업을 계속하거나, 비취업-취업-비취업 유형에서 많이 발견된다. 관측기간내에 나타난 이러한 유형은 장기간을 걸치며 취업과 비취업을 2회 이상 반복하는 불연속 취업유형화할 가능성이 매우 높다.

3. 경력단절 여성의 특성과 근로생애유형

가. 경력단절 여성의 특성

앞 장에서 경력단절 여성의 저량적 규모를 분석하였다. 현재 경력단절 상태에 있는 여성들은 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 취업을 했다가 그만두고 경력이 단절되어 비취업상태에 있는 여성들이다. 이들의 특성을 분석함으로써 전체 근로생애 유형과의 공통점과 차이점을 찾아보고자 하였다.

〈표 Ⅲ-21〉 현재 연령 분포

(단위: %)

	남성비중	여성비중	계
30~34	0.00	2.03	1.98
35~39	14.29	13.82	13.83
40~44	0.00	15.45	15.02
45~49	0.00	16.26	15.81
50~54	0.00	12.20	11.86
55~59	28.57	13.41	13.83
60세 이상	57.14	26.83	27.67
계	100.00	100.00	100.00

경력단절 여성의 연령별 비중을 보면 가장 대다수를 차지하는 여성은 60세 이상 여성으로 전체의 26.83%를 차지하고 있으며 이어서 45~49세 여성으로 16.26%였다. 40대 여성의 비중이 전체의 31.71%로 대다수를 차지하고 있으며 30대의 비중도 2.03%, 13.82%로 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-22〉 현재 학력 분포

(단위: %)

	남성	여성	계
고졸미만	71.43	37.80	38.74
고졸	28.57	47.97	47.43
초대졸	0.00	13.41	13.04
대학원 이상	0.00	0.81	0.79
계	100.00	100.00	100.00

경력단절 여성의 학력별 분포를 보면 고졸학력자의 비중이 47.97%로 가장 다수를 차지하고 있으며 이어서 고졸미만 학력집단의 비중이 37.80%, 초대졸의 비중이 13.41%, 대학원 이상자의 비중이 0.81%,로 나타나고 있다.

이들이 경력을 단절하기 직전 일했던 업종은 전체의 22.64%가 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업 등이었으며 이어서 광업 종사자가 21.70%로 많았다. 건설 및 운수업, 도소매 및 음식숙박업 종사자 비중도 각각 20.75%, 16.98%로 높았다.

〈표 Ⅲ-23〉 이전 업종

(단위: %)

	남성	여성	계
농림어업	0.00	7.55	7.14
광업	0.00	21.70	20.54
제조업	0.00	0.94	0.89
전기, 가스, 통신, 금융, 보험 등	50.00	9.43	11.61
건설, 운수업	16.67	20.75	20.54
도소매, 숙박음식업	33.33	16.98	17.86
사업, 공공행정, 교육, 오락 등	0.00	22.64	21.43
계	100.00	100.00	100.00

이들이 경력을 단절하기 직전 일했던 직종은 전체의 45.79%가 서비스 및 판매직이었고 준전문가 및 사무직 종사자가 11.21%, 기타 단순노무 등 저위직종 종사자가 38.32% 등으로 나타나 직종 분포가 다양하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-24〉 이전 직종

(단위: %)

	남성	여성	계
관리자/전문가	0.00	4.67	4.42
준전문가/사무	0.00	11.21	10.62
서비스/판매	16.67	45.79	44.25
기타	83.33	38.32	40.71
계	100.00	100.00	100.00

이들이 경력을 단절하기 직전의 종사상 지위로 여성의 30.19%는 상용근로자였으며 26.42%는 임시직 근로자, 20.75%는 고용주 및 자영자였던 것으로 나타났다. 무급가족종사자 및 일용근로자는 상대적으로 적은 비중을 차지하여 비교적 안정적인 종사상 지위를 갖고 있다가 경력단절 상태로 전환한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-25〉 이전 종사상 지위

(단위: %)

	남성	여성	전체
상용 근로자	66.67	30.19	32.14
임시 근로자	0.00	26.42	25.00
일용 근로자	33.33	6.60	8.04
고용주/자영업자	0.00	20.75	19.64
무급가족종사자	0.00	16.04	15.18
계	100.00	100.00	100.00

현재 90% 정도가 기혼 유배우자였으며 경력단절 시기에 기혼 유배우였던 여성들의 비중이 약 90%가 넘었다.

〈표 Ⅲ-26〉 비취업 전환시 혼인상태

(단위: %)

	남성	여성	전체
미혼이다	16.67	0.91	1.72
기혼이며 배우자가 있다	66.67	91.82	90.52
별거하였다	0.00	1.82	1.72
이혼하였다	0.00	0.91	0.86
배우자가 먼저 사망하였다	16.67	4.55	5.17
계	100.00	100.00	100.00

경력단절 이후 비취업 상태에 머무르는 데는 가구요인이 중요한 영향을 미친다. 여성들의 약 33.33%는 고등학생 이하의 자녀가 있었다. 또한 경력단절 시점에도 고등학생 이하의 자녀가 있던 경우가 전체의 60.19%로 나타나 미성년 자녀가 있는 경우 경력단절하고 그 상태를 유지하는 경향이 강하게 나타났다.

〈표 Ⅲ-27〉 현재 및 경력단절 시기 고등학생(재수생) 이하 자녀 유무

(단위: %)

	경력단절시점			현재		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
있다	0.00	60.19	56.88	0.00	33.33	33.33
없다	100.00	39.81	43.12	0.00	66.67	66.67
계	100.00	100.00	100.00	0.00	100	100

자녀수를 살펴본 결과 여성들의 자녀수는 일반적으로 1~2명이 가장 많았으며 남성은 자녀수가 있는 경우가 없었다.

〈표 Ⅲ-28〉 현재 및 경력단절 시기 고등학생(재수생) 이하 자녀수

(단위: %)

	경력단절시점			현재		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
1명	0.00	33.33	33.33	0.00	50.00	50.00
2명	0.00	57.14	57.14	0.00	50.00	50.00
3명	0.00	7.94	7.94	0.00	0.00	0.00
4명	0.00	1.59	1.59	0.00	0.00	0.00
계	0.00	100.00	100.00	0.00	100.00	100.00

이들은 비취업상태이기 때문에 현재 어떤 생활을 하고 있는지가 중요하다. 여성 경력단절자 중 직업훈련을 받은 경험이 있거나 현재 받고 있는 비중은 5.88%에 불과하였고 거의 대부분이 직업훈련 경험이 없었다. 향후 취

업을 위하여 보유한 자격증이 있는 집단의 비중도 1.04%에 불과하였다. 구직활동 상태에 대하여 질문한 결과 지난 1개월 간 구직활동을 경험한 여성들의 비중도 0.41%로 극히 적은 것으로 나타났다.

나. 근로생애 유형

앞 절에서 상세하게 근로생애유형을 구분한 것과 같이 현재 경력단절 여성들은 어떤 근로생애를 거쳐왔는지를 살펴보고자 하였다. 앞절에서 구분한 근로생애 유형은 모두 7가지로 구분할 수 있으나 경력단절 여성은 이들과 달리 특정 세가지의 유형이 가능하다. 첫째, 취업했다가 비취업해 그 상태를 지속하는 집단(2유형), 둘째, 비취업했다가 취업으로 이행후 다시 비취업한 여성(5유형), 취업과 비취업을 2회이상 반복하는 취업-비취업반복자 유형(6유형)이다. 이들 중 두 번째 5유형은 본 연구의 경력단절 여성에게서는 관측되지 않았다.

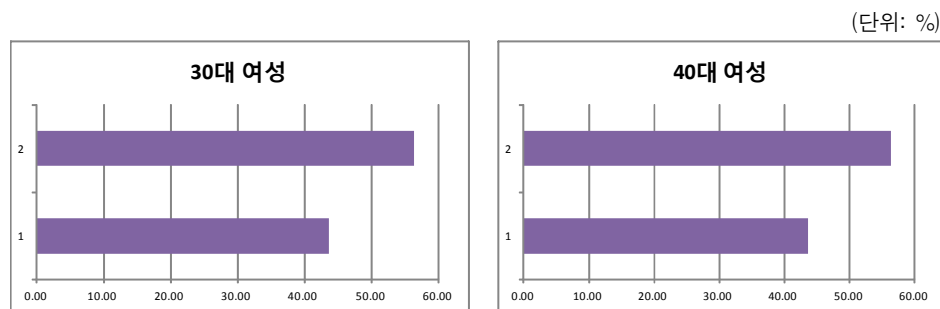
구체적으로 이들의 비중을 살펴보면 현재의 경력단절 여성은 취업-비취업 유형이 전체의 54.15%로 가장 많은 비중을 차지하고 이어서 비취업과 취업을 반복하는 유형은 45.85%이다. 이 비중을 전체 여성의 근로생애사 유형과 비교하면 전체 여성의 근로생애사에서 취업-비취업자가 차지하는 비중은 10.09%, 비취업-취업-비취업자의 비중은 19.60%, 반복유형의 비중은 10.46%이다. 따라서 경력단절 여성들과 전체 여성을 비교할 때 큰 차이는 나는 유형은 취업-비취업 유형의 비중일 것이다.

〈표 Ⅲ-29〉 경력단절 여성의 근로생애사 집단의 유형과 특징

(단위: %)

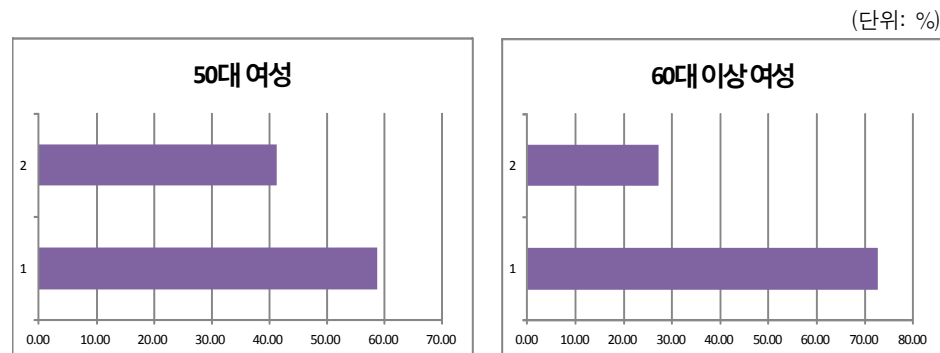
	집단 유형	집단 특징	비율
1	취업-비취업	(1) 11차년도 현재 비취업이고 취업경험이 있으며 직업력 자료에서 회고력 일자리가 존재하는 유형 (2) 11차년도 현재 비취업이고 취업경험이 존재하지 않으나 직업력 자료에서 회고력 직업이 있는 유형	54.15
2	취업-비취업 반복자	(1) 비취업-취업-비취업-취업	45.85
	전체		100.00

경력단절 여성의 연령대는 30대가 가장 일반적이며 40대의 비중도 높게 나타나고 있다. 가장 대다수를 차지하는 30대 여성의 유형은 취업과 비취업을 2회이상 반복하는 반복취업자 유형이 전체의 대다수를 차지하는 것으로 나타난다.



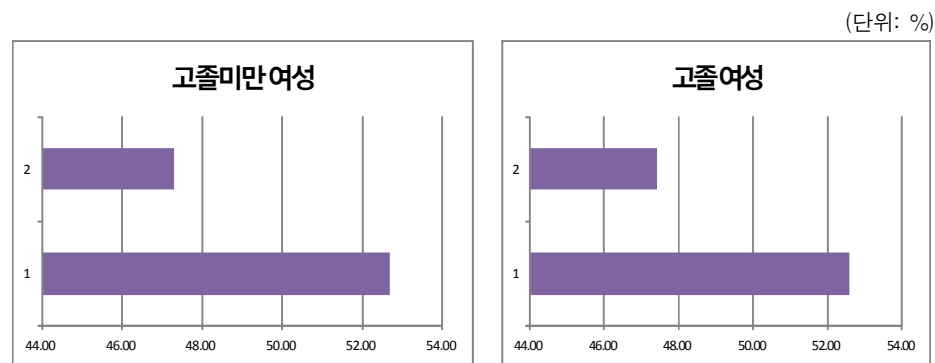
[그림 Ⅲ-19] 30대 ~40대 경력단절 여성의 근로생애 유형

이어서 50대와 60대 이상 여성의 근로생애 유형을 보면 한번 취업 후 계속 경력단절 상태를 유지하는 유형이 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.



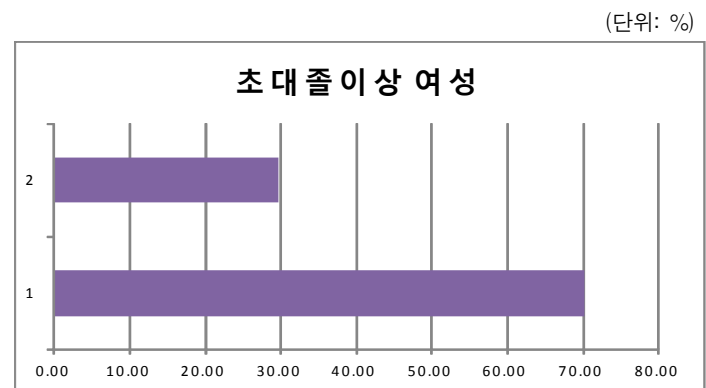
[그림 Ⅲ-20] 50대와 60대 이상 경력단절 여성의 근로생애 유형

학력별로 경력단절 여성의 근로생애 유형을 보면 다음의 그림과 같다. 고졸 미만의 여성들은 오히려 취업후 지속적으로 비취업한 여성들의 비중이 높게 나타나 저학력이 고연령대에 집중된 코호트 효과가 있음을 짐작하게 한다.



[그림 Ⅲ-21] 고졸미만과 고졸학력 경력단절 여성의 근로생애 유형

초급대졸 이상의 고학력 경력단절 여성들의 근로생애유형 역시 한번 취업한 후 비취업하는 유형의 비중이 타 유형의 비중보다 높다. 연령대별로 나타나는 근로생애 유형과 달리 우리나라 여성들은 학력수준과 무관한 근로생애 유형을 보이고 있다. 선행연구들에서 나타난 바와 같이, 우리 나라 여성들의 경력단절 현상은 학력과 무관하게 보편적으로 나타나는 현상임을 보여주는 결과라 하겠다.



[그림 Ⅲ-22] 초대졸 이상 경력단절 여성의 근로생애 유형

경력단절 여성의 근로생애 유형을 전체 여성의 근로생애 유형과 비교해 보면 전체 여성들은 30대에는 취업을 지속하는 여성들이 상대적으로 많은 비중을 차지하는데 반하여 경력단절 여성들은 이미 취업과 비취업을 반복

하는 불안정한 취업유형이 다수를 차지한다. 40대에서는 이러한 경향이 지속되어 경력단절 여성은 불안정한 취업유형이 다수를 차지하지만 전체 여성들은 취업을 지속하는 유형의 비중이 증가하고 있어 차이를 보인다.

학력별로 비교해 보면 경력단절 여성들은 학력과 무관한 생애근로경향을 보이는데 반하여 전체 여성들 중 고학력 여성들은 취업을 지속하는 유형이 두드러지게 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

IV

경력단절 여성의 임금손실

1. 모수적 방법: OLS와 Heckman
2단계 모형을 이용한 경력단절의
임금손실 추정 69
2. 비모수적 방법: PSM 방식을 이용한
임금손실 추정 93

1. 모수적 방법: OLS와 Heckman 2단계 모형을 이용한 경력단절의 임금손실 추정

가. 분석모형

경력단절이 초래하는 임금 하락의 크기를 추정하고자 할 때 여러 가지 분석 전략이 가능할 수 있겠으나, 여기서는 경력단절을 겪은 개인의 퇴직시 임금과 재취업시 입직 임금의 차이를 비교하는 전략을 취하고자 한다. 이는 경력단절을 겪은 그룹과 그렇지 않은 그룹 간의 비교에 초점을 맞추는 분석전략에 비해 동일한 개인의 두 일자리 임금을 비교하기 때문에 비실험 상황에서 경력단절 이외의 다른 조건들을 갖게 만드는데 다소 유리하다는 잇점을 갖는다. 또한 모수적인 분석에서는 가능하면 대상자들을 유사하게 통제하는 전략을 활용하기 위하여 임금근로자들만을 대상으로 하였다.

실직(job displacement)에 따른 임금 하락 효과를 분석한 수많은 선행 연구들은 이러한 분석 전략에 중요한 출발점을 제공해준다. 여성의 경력단절도 넓게 보면 결혼이나 출산·자녀양육이 원인이 된 장기적 실직으로 간주될 수 있기 때문에 이러한 선행연구들은 여성의 경력단절로 인한 임금하락 효과를 추정하는데 중요한 실마리를 제공해준다.

실직으로 인한 임금하락 효과 추정의 기본적 분석모형은 다음과 같다.

$$\ln W_{rem} = \beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k X_k + \beta_{k+1} \ln W_{prev} + \epsilon \quad (1)$$

W_{rem} 은 경력단절 후 재취업한 일자리의 입직시 임금을, W_{prev} 은 경력단절시 그만둔 일자리의 퇴직시 임금을 각각 나타낸다. X_k 는 여타 재취업 일자리 입직 임금에 영향을 미칠 수 있는 독립변수들이다. 따라서 β_{k+1} 은 재취업 입직 임금에 영향을 미칠 수 있는 모든 요인들을 통제한 상태에서 직전에 잃어버린 일자리에서 받던 임금 수준의 영향을 나타낸다.

그러나 우리의 관심은 경력단절시 퇴직임금이 그 이후 재취업 일자리의 입직 임금에 미치는 영향이 아니라 두 임금사이의 비(ratio), 즉 $\frac{W_{rem}}{W_{prev}}$ 이다. 다시 말해 전 일자리 퇴직임금을 100이라 했을 때 이후 일자리 입직 임금은

얼마 정도이며 이 비에 영향을 미치는 독립변수들은 어떤 것들이 있는지를 살펴보고자 하는 것이다. 이 문제는 위 회귀식을 간단히 변형하는 것으로 해결가능하다. 우선 양 변에 $\ln W_{prev}$ 를 빼면 위 (1)번 식은 아래와 같이 된다.

$$\ln W_{rem} - \ln W_{prev} = \beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k X_k + (\beta_{k+1} - 1) \ln W_{prev} + \epsilon \quad (2)$$

위 식의 좌항은 다시 아래와 같다.

$$\ln\left(\frac{W_{rem}}{W_{prev}}\right) = \beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k X_k + (\beta_{k+1} - 1) \ln W_{prev} + \epsilon \quad (3)$$

그러므로 우리가 추정하고자 하는 $\frac{W_{rem}}{W_{prev}}$ 는 다음과 같은 식에 의해 구해진다.

$$\frac{W_{rem}}{W_{prev}} = \alpha_0 \exp\left(\beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k X_k + (\beta_{k+1} - 1) \ln W_{prev}\right) \quad (4)$$

위 식에서 $\beta_0, \dots, \beta_{k+1}$ 은 위 (1)식의 OLS추정계수이다. 따라서 위 식은 (1) 회귀식에서 β_{k+1} 을 $\beta_{k+1} - 1$ 로 바꾸어 종속변수의 예측값을 구하고 그 예측값의 exponential에 α_0 를 곱하면 우리가 원하는 이전 일자리 퇴직임금과 재취업 일자리 입직 임금과의 비에 대한 추정치를 구할 수 있음을 보여준다. 여기서 각 독립변수의 값을 변화시켜 대입함으로써 우리는 특성을 달리 하는 분석개체간 임금손실 규모 차이를 추정할 수 있다.

한편 위 식에서 α_0 는 회귀식(1)의 오차항 ϵ 의 영향을 예측치 도출시 고려하기 위한 장치로서, $\exp(\epsilon)$ 의 기댓값에 대한 일치추정량이다. 이는 다음과 같은 절차로서 간단하게 구할 수 있다(Wooldridge, 2003: 219-220). 우선 각 개체마다 $\ln\left(\frac{W_{rem}}{W_{prev}}\right)_i$ 예측치를 구한다. 이를 $\ln y_i^\wedge$ 이라하면 W_{rem} 을 종속변수로 하고 $\exp(\ln y_i^\wedge)$ 를 독립변수로 하는 단순회귀분석(상수항 제외)을 실시한다. 그 결과 추정되는 $\exp(\ln y_i^\wedge)$ 의 회귀계수가 곧 α_0 이다.

그러나 회귀식 (1)에 대한 OLS 추정량은 다음과 같은 이유 때문에 일치추정량이 아닐 수 있다. 임금을 포함한 재취업 일자리와 관련된 독립변수는

재취업에 성공한 개체들에 대해서만 관측될 수 있다. 경력단절로 인해 일자리를 그만둔 후 노동시장으로 복귀하지 못한 개인은 분석대상에서 제외되는데, 회귀식 (1)에 의해 추정된 독립변수의 영향은 노동시장 복귀에 성공한 경우와 그렇지 못한 경우가 체계적으로 다를 수 있으므로 이는 전형적인 표본선택편의(sample selection bias) 문제를 야기할 수 있다.

새로운 일자리에 재취업하지 않은 사람은 그의 유보임금(reservation wage)이 새 일자리의 제시임금(offered wage)보다 높기 때문에 재취업하지 않은 것이며, 이 때 유보임금을 결정하는 비관측 요인이 여타의 독립변수나 오차항과 무관하다고 간주할 충분한 이유가 있으면 이 때의 표본선택은 외생적(exogenous) 선택이며 이 경우 관측된 개체들만을 대상으로 한 OLS 추정량은 일치추정량으로 간주될 수 있다.

그러나 우리의 경우 개인의 유보임금에 영향을 미치는 요인들은 관측된 제시임금에 영향을 미치는 다른 독립변수들(교육, 연령, 가구주 여부 등)과 상관관계를 갖고 있다고 믿을 이유가 충분하므로 재취업자 만을 대상으로 한 OLS추정량은 일치추정량이 아닐 가능성이 크다. 따라서 우리는 잘 알려진 Heckman 2단계 모형(Heckman, 1979; Wooldridge, 2003)을 이용하여 표본선택 문제를 고려한 추정량을 구하고 이를 OLS 추정량과 비교하고자 한다.

나. 자료

분석에 사용될 수 있는 자료는 동일 개인의 일자리 순서에 대한 정보와 한 일자리와 그 다음 일자리 사이에 경력단절이 발생했는지를 가늠할 수 있는 정보를 포함하고 있어야 하며, 개인의 인구학적 특성 뿐 아니라 임금을 포함한 일자리 관련 정보도 풍부하게 담고있는 자료이어야 한다. 이런 요건을 갖춘 자료는 패널자료가 가장 이상적이며 따라서 여성가족패널조사자료와 노동패널조사자료가 본 분석에 적합한 자료들이라고 할 수 있다.

그러나 여성가족패널조사자료는 회고적 일자리에 대한 임금 정보를 담고 있지 않기 때문에 본 분석을 위해서는 1차웨이브부터의 직업력 자료를 활용할 수 밖에 없는데, 현재 여성가족패널조사자료는 3차웨이브까지의 자료 밖에 가용하지 않은 상황이다. 따라서 여성만을 조사하여 국내 패널조사 중

에서 가장 많은 여성 표본을 구축하고 있다는 장점에도 불구하고 여성가족패널조사자료는 본 분석에 적합한 자료라고 볼 수 없다.

노동패널조사자료는 여성 표본이 여성가족패널조사에 비해 적고 여성의 경력단절(혼인, 출산, 육아 및 가사 등으로 인한 경력단절)을 파악하기에 한계가 있는 조사도구를 사용한다는 단점이 있다. 그러나 이 자료는 11차 웨이브에 달하는 장기적 직업력이 구축되어 있어 여성표본수가 상대적으로 소수라는 약점을 상쇄할 수 있으며, 후술할 바와 같이 경력단절을 보다 더 넓은 의미로 정의하고 남녀의 경력단절을 동시에 분석하여 비교함으로써 여성의 경력단절을 파악하기 적합하지 않다는 조사도구 상의 한계를 어느 정도 극복할 수 있다.

그러므로 본 분석에 사용된 자료는 노동패널조사자료 1차웨이브부터 11차웨이브까지의(1998년-2008년) 직업력 자료이며, 직업력 자료에 포함되지 않은 개인특성변수들은 개인자료에서 병합하여 충당했다.

다. 분석대상

분석대상은 자료의 성격과 경력단절의 의미 규정에 따라 결정된다. 노동패널 1차웨이브 조사 당시 (회고적 일자리를 제외하고) 임금근로자 일자리를 갖고 있었던 남녀 응답자 중에서 1차웨이브 이후에 일자리를 그만 둔 케이스들이 본 분석을 위한 대상이 된다.

여기에서 분석대상을 “결혼, 출산 혹은 육아를 이유로” 일자리를 그만둔 경우를 일컫는 통상적 경력단절로 국한하지 않고 “일자리를 그만 둔” 경우로 넓게 규정한 이유는 조사도구의 한계 때문이다²⁾. 이 모든 비일관적 선택

2) 노동패널조사의 직업력자료에서는 매 그만둔 일자리에 대해 일자리를 그만둔 이유를 22가지로 자세하게 나열하고 응답자가 그 중 가장 중요한 이유 하나를 선택하도록 하고 있다. 분석대상을 결혼이나 출산 혹은 육아로 인해 일자리를 그만둔 전형적 의미의 경력단절 경험자로 국한한다면 우리는 이 22가지 선택지 중 명시적으로 결혼, 출산, 육아, 가사 등을 선택한 경우만 분석대상으로 삼아야 한다. 그러나 노동패널조사에서는 5차웨이브 이전에는 “결혼, 출산, 육아 등 가사문제”라는 선택지를 두었다가 5차에서 10차웨이브까지는 “결혼, 가족간병 등 가사문제”로 선택지를 바꾸고 출산, 육아의 이유는 “기타”로 취급했다가 11차웨이브에서 “출산, 육아를 위해서”를 별도의 선택지로 독립시켰다.

지들이 모두 다 “경력단절”을 의미하는 것이라고 간주하더라도 그렇게 규정된 경력단절의 경우는 극소수에 지나지 않는다. 아래 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이, 2차웨이브에서 일자리를 그만둔 404명 중에서 위에 나열한 이유로 “경력단절”한 경우는 14케이스, 4차웨이브에서는 254명 중 8케이스, 10차웨이브에서는 309명 중 14케이스에 지나지 않으며, 본 분석의 일차적 대상인 1차웨이브에 임금근로자로 있던 사람이 그 일자리를 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 그만 둔 경우는 2차부터 10차웨이브까지를 통틀어 64명에 불과하다.

<표 IV-1> 각 웨이브별 결혼, 출산, 육아로 인한 퇴직자 비중

“경력단절” 해당 선택지	웨이브	총 퇴직자	결혼, 출산, 육아 이유 퇴직자
(13) 결혼, 출산, 육아 등 가사문제로	2	404	12
	3	272	15
	4	254	8
(13) 결혼, 가족간병 등 가사문제로 (22) 기타	5	380	32
	6	440	49
	7	427	23
	8	373	15
	9	412	14
	10	309	14

게다가 노동패널조사의 퇴직 이유 선택지들이 상호배타적이지 않을 뿐만 아니라 응답자의 성향에 따라 일자리를 그만 둔 궁극적 원인은 같으나 선택지를 고를 때는 서로 다른 선택지를 고를 가능성이 농후하다는 사실 또한 문제이다. 예컨대 기혼여성이라서 정리해고시 우선적으로 해고된 경우 응답자는 결혼 때문에 일자리를 그만두었다고 응답할 수도 있고 정리해고 때문에 그만두었다고 응답할 수도 있다.

위에서 언급한 문제점들은 경력단절 여부를 응답자가 제시하는 개인적

이유에 근거하여 규정하고자 하는 시도가 필연적으로 마주칠 수밖에 없는 한계이다. 이 한계를 극복하기 위해서는 응답자가 어떤 이유를 내세우든 간에 응답자가 객관적으로 일자리를 그만 두었는지 여부의 사실관계에 입각하여 경력단절을 정의하는 것이 필요하다. 그러나 일자리 그만두는 위와 같은 의미의 “경력단절”이 되려면 일자리를 그만 둔 시점이 결혼이나 출산 등의 시점과 인접해야 한다. 그러나 경력단절을 이렇게 결혼과 출산 육아 등과 연관하여 협의로 정의하려는 시도는 또 다른 난관에 봉착한다. 우선 방대한 자료를 정제하여 응답자의 결혼이나 출산의 시점과 퇴직 시점을 연동하는 문제가 현실적으로 매우 어렵고 시간이 많이 걸리는 작업이라는 난관을 들 수 있다. 막대한 시간과 자원을 쏟아 첫 번째 난관을 해결했다고 하더라도 또 다른 난관이 남는다. 양 시점이 얼마나 “인접”해야 결혼이나 출산이 퇴직의 이유로 간주될 수 있느냐에 대해 이번에는 응답자가 아닌 연구자의 주관에 개입될 수밖에 없다는 것이 그것이다.

본 분석이 퇴직의 이유를 구분하지 않고 어떤 이유에서건 첫 번째 일자리를 그만둔 임금근로자를 분석대상으로 규정한 이유가 여기에 있다. 그러나 분석대상을 이렇게 광의로 규정하는 것은 객관적이고 정확한 규정이라는 장점은 있지만 여성의 결혼 출산 육아로 인한 경력단절이 초래할 임금 감소 효과는 정확하게 파악할 수 없다는 한계를 갖는다. 게다가 더 나은 조건을 찾아 일자리를 옮긴 자발적 이직의 경우까지를 포함하므로 이렇게 추정된 임금손실은 지나치게 과소추정된 것일 수 있다(심지어 경우에 따라서는 손실이 아니라 상승으로 추정될 수도 있다). 그러므로 본 분석은 두가지 규정을 모두 적용하여 임금손실을 추정하고 그 결과를 비교·보완하고자 한다. 우선 일반적인 실적이 초래할 임금손실을 추정하고, 실적이 남녀별로, 그리고 실직 기간 별로 어떻게 다른 임금손실 효과를 초래하느냐를 살펴본다. 다음으로는 비록 사례수가 적어 유의미한 추정이 되기는 어려우나, 결혼, 출산, 육아의 이유로 1차년도 임금근로자 일자리를 그만둔 여성들을 대상으로 그들의 재취업 임금과 퇴직임금의 크기를 비교함으로써 통상적 의미의 경력단절이 초래하는 임금손실을 가늠해보고자 한다. 그러나 두 번째 시도는 사례수의 적음으로 인해 통계적으로 유의미한 추정치를 내놓기 어

럽다는 사실을 다시 한 번 지적하고자 한다.

그러므로 첫 번째 분석대상은 노동패널 1차웨이브 조사에서 임금근로자 일자리를 가지고 있던 사람들 중 1차웨이브 이후에 그 일자리를 그만둔 사람들이며, 11차 웨이브인 2008년도에 와서야 1차웨이브시 일자리를 그만둔 사람들은 제외시켰다. 또한 1차웨이브 시점의 일자리를 유지한 상태에서 두 번째 임금근로자 일자리를 가져 두 일자리가 일정 기간 공존한 경우도 분석에서 제외시켰다. 이 조건을 만족하는 케이스는 총 793명이다. 두 번째 분석대상은 첫 번째 분석대상에서 결혼, 출산, 육아가 아닌 다른 이유로 일자리를 그만둔 사람들을 제외한 나머지 퇴직자들이다. 앞서 언급했듯이 이 조건을 만족하는 케이스는 총 64명이다.

첫 번째 분석대상자들을 대상으로 향후 그 일자리를 그만 둔 시점별로 분포를 살펴보면 다음 <표 IV-2>와 같다. 19%는 1998년 당해에 일자리를 그만 두었고, 가장 높은 비중인 25%가 2차웨이브에 일자리를 그만두었으며 2007년까지 유지하다 그만둔 사람들은 2.5%에 달했다.

<표 IV-2> 실직시점별 실직자 분포

퇴직연도	빈도	%
1998	151	19.0
1999	199	25.1
2000	142	17.9
2001	90	11.3
2002	51	6.4
2003	45	5.7
2004	43	5.4
2005	25	3.2
2006	27	3.4
2007*	20	2.5
계	793	100

* 2008년 퇴직자는 분석에서 제외함.

다음 <표 IV-3>은 이들 중 몇 %가 2차웨이브 이후 어느 시점에 새 임금근로자 일자리에 재취업했는가를 보여준다.

〈표 IV-3〉 입직시점별 재취업자 분포

입직연도	빈도	%
1998	24	3.0
1999	140	17.7
2000	114	14.4
2001	77	9.7
2002	59	7.4
2003	29	3.7
2004	33	4.2
2005	32	4.0
2006	28	3.5
2007	17	2.1
2008	5	0.6
소계	558	70.4
재취업 못함	235	29.6
계	793	100

1차웨이브 일자리를 그만 둔 사람들 중 3%는 당해연도에 바로 임금근로자로 재취업하였으며 가장 많은 17.7%는 이듬해인 1999년에 임금근로자로 재취업했다. 11차웨이브인 2008년에 재취업한 경우는 0.6%에 불과했다. 한편 1차웨이브 이후에 일자리를 그만 둔 사람들 중 11차웨이브에 이르도록 재취업하지 못한 사람들은 29.6%에 달했다. 재취업시 입직임금을 종속변수로 하는 OLS 회귀분석 모형의 분석대상은 전체 분석대상 793명 중 재취업에 성공한 558명(70.4%)이며, 헤크먼 2단계 모형 추정에서는 재취업하지 못한 사람들을 모두 포함한 793명이 모두 분석대상이 된다.

한편 결혼, 출산, 육아의 이유로 일자리를 그만둔 통상적 의미의 경력단

절 근로자를 대상으로 한 분석에서는 앞서 언급한 바와 같이 1차웨이브에서 임금근로자 일자리를 갖고 있던 근로자들 중에서 총 64명이 경력단절자로 구분되며 이들 중 11차 웨이브까지 재취업에 성공한 25명(41.7%)이 OLS 회귀분석 대상이며, 헤크먼 2단계 추정에서는 재취업하지 못한 사람을 모두 포함한 64명이 분석대상이 된다.

라. 변수와 기초분석

1) 실직자 일반

먼저 경력단절 근로자가 아닌 일반적 실직자 대상 분석에서 사용되는 변수들의 정의와 그 기술통계량을 살펴보면 다음 <표 IV-4>와 같다. 우선 위의 회귀식 (1)에서 종속변수인 재취업시의 입직 임금은 시간당 임금으로서, 2005년 기준 실질임금으로 환산한 금액은 평균 7천692원이었다. 실제 추정에서는 이 액수의 자연로그값이 이용된다. 한편 독립변수들 중 1차웨이브 일자리 퇴직시의 시간당 임금은 2005년 실질임금으로 환산한 결과 8천455원이었다. 인구학적 특성을 살펴보면 48.9%가 여성, 31.7%가 4년제 대학 이상의 고학력층, 48.5%가 가계를 책임지고 있는 가구주였다. 재취업한 일자리의 특성을 살펴보면 67%가 정규직, 71.4%가 상용직, 33.3%가 관리직 전문직 혹은 준전문직 종사자였다. 업종은 24.3%가 제조업 종사자이며 절반이 넘는 54.2%가 30인 미만 소규모 업체 근로자였다. 업종의 경우 농림어업·광업, 전기가스수도사업 및 공공행정·국방, 국제및외국기관 부문 32개 케이스를 제외한 대분류 업종들 중에서 제조업, 건설운수부동산업(건설·운수·부동산및 임대업), 서비스업1(통신·금융및보험·사업서비스·교육서비스·보건및사회복지서비스), 서비스업2(도소매업·숙박및음식점업·오락문화서비스·기타공공수리및개인서비스·가사서비스)로 나누어 제조업을 기준으로 더미처리하였다.

또한 재취업 시기가 개인마다 각자 다름으로 인해 재취업 연도를 통제할 필요가 있어 재취업 연도 더미를 독립변수로 포함시켰다. 외환위기 시점인 1998년-1999년에 재취업한 경우가 29.4%에 달했으며 2000년-2004년 기간에

재취업한 경우와 2005년 이후에 재취업한 경우는 각각 55.9%와 14.7%에 달했다. 한편 1차웨이브 일자리 퇴직부터 재취업 시점까지 얼마나 오랜 시간이 지났느냐에 따라 재취업 일자리의 임직 임금이 달라질 수 있으므로 실직기간을 통제할 필요가 있다. 평균 실직 기간은 1.97년에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-4〉 변수와 기술통계(실직자 일반)

변수명	정의	기술통계: 평균(표준편차), %
재취업 일자리 임금(n=501)	입직년도의 시간당 임금(2005년 기준 실질임금)	7,672(8,494.5)
1차웨이브 일자리 임금 (n=792)	1차웨이브 일자리 퇴직시 시간당 임금(2005년 기준 실질임금)	8,455원(8,506.9)
연령(n=558)	재취업시 만나이	40.8세(11.58)
혼인여부(n=558)	미혼(=1)	33.8
	기혼	66.2
성(n=793)	남(=1)	51.1
	여	48.9
정규직여부(n=482)	정규직(=1)	67.0
	비정규직	33.0
상용직여부(n=503)	상용직(=1)	71.4
	임시일용직	28.6
학력(n=558)	중학교 이하(기준)	17.5
	고교및전문대	50.8
	4년제대학 이상	31.7
가구주와 관계(n=558)	가구주(기준)	48.5
	배우자	21.5
	자녀및 기타	30.1

3) 만1년 미만은 1년, 만1년이상 2년 미만은 2년, 등으로 처리함.

변수명	정의	기술통계: 평균(표준편차), %
직종(n=558)	관리, 전문, 준전문직	33.3
	사무직	14.9
	서비스, 판매직	16.5
	생산, 기능직	24.0
	단순노무직(기준)	11.3
업종(n=526)	제조업(기준)	24.3
	건설 운송 부동산업	16.0
	서비스업1	29.1
	서비스업2	30.6
기업규모(n=469)	30인미만(기준)	54.2
	30-100인미만	17.9
	100-500인미만	13.2
	500인이상	14.7
재취업시기(n=558)	1999년 이전(기준)	29.4
	2000-2004년	55.9
	2005년 이후	14.7
실직기간(n=558) ³⁾	첫 번째 일자리 퇴직후 두 번째 일자리 재취업 까지 걸린 시간	평균 1.97년(1.41)

본격적인 모형 추정에 들어가기 전에, 다른 변수를 통제하지 않은 상태에서 집단별 퇴직임금 대비 재취업임금 비율의 차이를 살펴보는 것이 필요하다. 다음 <표 IV-5>는 각 특성 집단별로 퇴직임금 대비 재취업 임금의 비율이 어떻게 다른지를 보여주고 있다. 여기서 염두에 두어야 할 것은, 앞서 언급한 바와 같이, 이후로 보고되는 일반적 실직자를 대상으로한 모든 임금손실 비율 추정은 과소추정된 것이라는 사실이다.

〈표 IV-5〉 집단별 퇴직임금 대비 재취업임금 비율(실직자 일반)

집단 구분		재취업임금/퇴직임금
성별	남	0.89
	여	0.94
실직기간	2년(중위수)미만	1.06
	2년이상	0.87
학력	중학교 이하	0.89
	고교및 전문대	0.95
	4년제대학 이상	1.02
전체 재취업자		0.97

다른 변수를 통제하지 않은 상태에서, 남성과 여성의 임금손실 비율을 비교해보면, 남성은 퇴직시 임금이 100이라면 재취업 임금수준은 89로서 11%의 임금손실을 경험하는 것으로, 여성은 6%의 임금손실을 경험하는 것으로 각각 나타났다. 다른 요인이 통제되지 않은 상태라 여성의 임금손실이 남성보다 덜하다고 말할 단계는 아직 아니다. 실직기간이 중위수인 2년 미만인 경우 6%의 임금인상을 경험하는 반면 2년 이상의 장기 실직인 경우에는 13%의 임금손실을 겪게 되는 것으로 나타났다. 재취업시 중학교 이하의 저학력자인 경우에는 11%의 임금손실을 경험하지만 4년제 대학 이상 고학력자의 경우에는 2%의 임금인상 효과를 경험한다. 전체 재취업자는 재취업시 평균적으로 3%의 임금하락을 경험하는 것으로 나타났다.

2) 경력단절 여성

한편 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 일자리를 그만둔 경력단절자를 대상으로 한 분석에서는 사례수 불충분으로 인해 전체 실직자 대상 분석에서와는 달리 제한된 변수들만 사용되었다. 다음 <표 IV-6>은 관련 변수의 목록과 기초통계량이다.

〈표 Ⅳ-6〉 변수와 기술통계(경력단절)

변수	계수	평균(SD), %
재취업 일자리 임금(n=22)	입직년도의 시간당 임금(2005년 기준 실질임금)	6,378원(3031.3)
1차웨이브 일자리 임금 (n=60)	1차웨이브 일자리 퇴직시 시간당 임금(2005년 기준 실질임금)	6,794원(2926)
연령(n=23)	재취업시 만나이	35.7세(8.75)
성(n=60)*	남(=1)	8.3
	여	91.7
직종(n=25)	관리전문직(=1)	36.0
	기타직종	64.0
재취업시기(n=25)	2005-2008년 재취업(=1)	24.0
	그 이전시기 재취업	76.0
경력단절기간(n=25)	퇴직이후 재취업까지 걸린 기간(년)	2.96(2.20)
학력(n=25)	4년제대학이상(=1)	40.0
	그 이하	60.0

주: *는 회귀분석에서는 제외

퇴직시 임금과 재취업 일자리의 입직임금은 각각 2005년 기준 실질임금으로 환산했을 때 6,794원과 6,378원으로서 실직자 일반의 경우에 비해 천 원 이상 낮은 수준을 보였다. 여성이 91.7%로서 회귀분석에서는 성 변수를 제외시켰다. 직종, 재취업시기, 학력 변수는 실직자 일반을 대상으로 한 경우와 달리 범주를 단순화시켜 이산변수로 처리했다. 평균 경력단절기간은 2.96년으로서 실직자 일반의 평균 실직기간보다 1년 이상 더 길었다.

〈표 IV-7〉 집단별 퇴직임금 대비 재취업임금 비율(경력단절)

집단 구분		재취업임금/퇴직임금
실직기간	2년(중위수)미만	0.78
	2년이상	1.11
학력	4년제대학 이상	0.82
	그 이하	1.06
경력단절자 전체		0.94

위의 <표 IV-7>은 다른 변수를 전혀 통제하지 않은 상태에서 경력단절 경험자를 하위 집단으로 구분하여 각 집단별로 경력단절 이후 임금손실 비율을 비교했다. 타 변수를 통제하기 이전이며 사례수도 극히 적기 때문에 의미있는 수치라고 보기는 어렵지만, 평균적으로 경력단절을 경험한 근로자는 약 6%의 임금손실을 보게되는 것으로 나타났으며, 특이하게도 4년제 대학 이상 그룹은 재취업시 18%의 임금손실을 겪는 반면 그 이하 학력 그룹은 6%의 임금인상 효과를 보게되는 것으로 나타났다. 비록 타 변수의 영향을 통제하지 않은 수치이지만, 이는 고학력 경력단절의 심각성을 시사하는 결과라고 할 수 있다.

마. 모형추정

1) 실직자 일반

우선 실직자 일반을 대상으로 OLS추정을 실시한 결과는 다음 <표 IV-8>와 같다.

〈표 Ⅳ-8〉 재취업 임금 결정요인에 대한 OLS추정 결과(실직자 일반)

변수	변수의 평균값	계수	표준오차(SE)
상수	-	5.80383***	0.459762
정규직	0.670124	0.057776	0.077517
상용직	0.452711	0.070214	0.079204
남성	0.510719	0.170428***	0.063593
연령	40.82932	-0.00707**	0.003273
ln퇴직임금	8.784744	0.303431***	0.052602
건설운송부동산업	0.159696	0.072902	0.083316
서비스업1	0.290875	0.097782	0.073689
서비스업2	0.306084	-0.05847	0.081439
관리전문직	0.333333	0.469215***	0.102017
사무직	0.148746	0.175442*	0.106705
서비스판매직	0.164875	0.014677	0.103848
생산기능직	0.240143	0.157934	0.098714
30인이상100인미만	0.179104	0.088845	0.063675
100인이상500인미만	0.132196	0.073102	0.071923
500인이상	0.147122	0.23925***	0.071847
2000-2004년	0.55914	0.110082*	0.060782
2005-2008년	0.146953	0.275837***	0.087566
실직기간	1.97491	-0.04589**	0.018497
배우자	0.214669	0.002468	0.077893
자녀맞기타	0.300537	-0.18741**	0.09393
고교및전문대	0.50805	-0.01485	0.08283
4년제대학 이상	0.316637	0.207847**	0.105454
미혼	0.338104	0.019441	0.096636
Adj. R-sq : 0.589			
F : 23.7 ***			

다른 조건이 동일할 경우, 남성의 재취업 임금은 여성에 비해 17% 더 높으며 연령이 1세 늘어나면 재취업 임금은 0.7% 줄어들고 실직 전 일자리의 퇴직임금이 1% 더 높으면 재취업 임금은 0.3% 증가하는 것으로 추정됐다. 관리·전문직으로 재취업하는 경우가 단순노무직 재취업 보다 입직임금이 46.9%더 높고 500인 이상 대기업에 재취업하는 경우의 입직임금은 30인 미

만 소규모 기업 입직임금보다 23.9% 더 높았다. 2005년-2008년 기간에 재취업한 경우의 입직임금은 외환위기 시점에 재취업한 경우의 입직임금 보다 27.6% 더 높고, 실직기간이 1년 더 늘어날 때 재취업 임금은 4.6% 줄어드는 것으로 추정됐다. 한편 가구주의 자녀 등은 가구주 본인보다 재취업 임금이 18.7% 더 낮고, 4년제 대졸자의 재취업 임금은 중학교 이하 저학력자의 그것보다 20.8% 더 높은 것으로 나타났다.

이 추정 결과를 토대로 각 집단별 재취업 임금의 손실 비율을 예측해보면 다음 <표 IV-9>와 같다. 이것은 앞서 아무런 변수도 통제하지 않은 상태에서 각 집단별 평균을 단순 비교했던 것과는 달리 해당 변수 이외의 모든 독립변수의 영향이 통제된 상태에서의 평균적 손실 비율을 보여준다.

<표 IV-9> 집단별 임금손실 비율 예측값(OLS, 실직자 일반)

집단구분	퇴직시 임금 대비 재취업 임금 비율
전체 재취업자	1.01
여성	0.93
남성	1.10
여성×실직기간 5년	0.81
여성×실직기간 1년	0.97
여성×평균연령(40.8세)보다 1세 많음	0.92
여성×평균연령보다 1세 적음	0.93
여성×평균퇴직임금(6533원)보다 1000원 많음	0.84
평균퇴직임금보다 1000원 적음	1.20
여성×중학교이하	0.88
여성×고교및전문대	0.86
여성×4년제대학이상	1.08
남성×실직기간 5년	0.96
남성×실직기간 1년	1.15
남성×평균연령(40.8세)보다 1세 많음	1.09
남성×평균연령보다 1세 적음	1.11
남성×평균퇴직임금(6533원)보다 1000원 많음	1.00
남성×평균퇴직임금보다 1000원 적음	1.24
남성×중학교이하	1.04
남성×고교및전문대	1.02
남성×4년제대학이상	1.28

앞서 지정한 대로 일자리 그만 둔 이유를 따지지 않고 모든 퇴직자를 분석대상으로 하였기 때문에 더 좋은 일자리로 가기 위한 자발적 이직의 효과까지 포함되어 임금손실효과가 지나치게 과소 추정되었다는 사실을 고려하더라도, 다음과 같은 발견들은 여성 집단의 특이성을 보여주고 있다는 점에서 주목할 만하다.

우선, 다른 변수들의 영향을 모두 통제한 상태에서도, 그리고 상향 직업 이동의 영향이 모두 포함되어 있음에도 불구하고, 여성이 남성보다 재취업 시 더 불리한 임금조건을 감수하고 있음이 확인된다. 여성은 재취업시에 평균 7%의 임금하락을 경험하지만 남성의 임금은 10% 상승하는 것으로 예측되었다.

둘째, 여성이면서 실직기간이 5년인 그룹은 가장 큰 19%의 임금하락을 겪는 것으로 예측되었으며, 반면 실직기간이 1년인 그룹은 4%의 임금하락만을 경험하는 것으로 예측되었다. 반면 남성 5년 장기실직자의 임금손실 효과는 4%에 불과했다. 여성이면서 5년 이상의 장기 실직자 그룹이 사실상의 경력단절 그룹일 것이라고 가정하면, 이 예측치는 경력단절 여성의 임금손실효과를 간접적으로 보여주는 것이라고 간주될 수 있다.

셋째, 임금이 상대적으로 높은 일자리를 그만둔 경우 재취업시 더 큰 임금손실을 경험할 것으로 예측되었다. 퇴직시 평균 시간당 임금인 6,533원보다 1,000원을 더 받던 여성은 재취업시 16%의 임금하락을 경험하는 반면, 퇴직시 시간당 임금이 5,533원이었던 여성은 오히려 20%의 임금인상효과를 보는 것으로 예측되었다. 반면 남성의 경우에는 평균 시간당 임금보다 1,000원을 더 받던 근로자는 재취업시 동일수준의 임금을 받고, 1,000원을 덜 받던 근로자는 24%의 임금상승효과를 보는 것으로 예측돼 여성의 경우보다 임금격차에 따른 손실폭의 차이가 크지 않았다.

그러나 앞서 지적한 바와 같이 표본선택편의 문제가 엄존하는 상황에서 OLS방법에 의해 구한 추정량은 일치추정량이 아닐 수 있으므로, OLS 추정계수에 입각해 산출한 위와 같은 예측치들은 정확성이 떨어질 수 있다. 따라서 Heckman 2단계 추정법을 이용하여 표본선택 문제를 고려한 추정량을 구할 필요가 있다. 선택모형에서의 독립변수로는 퇴직시 임금과 퇴직 시기

더미(1998-1999년 기준, 2000-2001년, 2002년 이후)를 활용했다. 다음은 Heckman 2단계 추정 결과이다.

〈표 IV-10〉 재취업 임금 결정요인에 대한 Heckit 추정 결과(실직자 일반)

변수	변수의 평균값	계수	표준오차(SE)
상수	-	5.809294***	0.455669
정규직	0.670124	0.057955	0.075009
상용직	0.452711	0.070097	0.076589
남성	0.510719	0.170326***	0.061498
연령	40.82932	-0.00708**	0.003165
ln퇴직임금	8.784744	0.30194***	0.058632
건설운송부동산업	0.159696	0.072829	0.080543
서비스업1	0.290875	0.097977	0.071329
서비스업2	0.306084	-0.0583	0.078786
관리전문직	0.333333	0.46912***	0.098624
사무직	0.148746	0.175393*	0.103142
서비스판매직	0.164875	0.014466	0.100465
생산기능직	0.240143	0.157986	0.095419
30인이상100인미만	0.179104	0.088869	0.061548
100인이상500인미만	0.132196	0.073074	0.06952
500인이상	0.147122	0.239135***	0.069479
2000-2004년	0.55914	0.110158*	0.058774
2005-2008년	0.146953	0.274874***	0.086668
실직기간	1.97491	-0.04576**	0.018051
배우자	0.214669	0.002525	0.075297
자녀및기타	0.300537	-0.18738	0.090791
고교및전문대	0.50805	-0.01486	0.080061
4년제대학 이상	0.316637	0.207747**	0.101947
미혼	0.338104	0.019487**	0.09341
Wald chi-sq	393.54***		
λ		0.0108616	0.2122603

Mill's ratio가 0.01로서 유의하지 않은 것으로 미루어 짐작할 수 있듯이, 헤크먼 2단계 추정 결과는 OLS 추정 결과와 거의 다르지 않았다. 모든 계수들의 부호와 유의도가 거의 변함이 없으며, 계수의 크기도 소숫점 셋째자리까지 거의 일치한다. 헤크먼 2단계 추정량을 이용한 임금손실 비율 예측치도 아래 <표 IV-11>에서 보듯이 OLS의 경우와 대동소이하다.

<표 IV-11> 집단별 임금손실 비율 예측값(Heckit, 실직자 일반)

집단구분	퇴직시 임금 대비 재취업 임금 비율
전체 재취업자	1.02
여성	0.93
남성	1.10
여성×실직기간 5년	0.81
여성×실직기간 1년	0.97
여성×평균연령(40.8세)보다 1세 많음	0.92
여성×평균연령보다 1세 적음	0.94
여성×평균퇴직임금(6533원)보다 1000원 많음	0.84
평균퇴직임금보다 1000원 적음	1.05
여성×중학교이하	0.88
여성×고교및전문대	0.87
여성×4년제대학이상	1.15
남성×실직기간 5년	0.96
남성×실직기간 1년	1.15
남성×평균연령(40.8세)보다 1세 많음	1.10
남성×평균연령보다 1세 적음	1.11
남성×평균퇴직임금(6533원)보다 1000원 많음	1.00
남성×평균퇴직임금보다 1000원 적음	1.24
남성×중학교이하	1.04
남성×고교및전문대	1.03
남성×4년제대학이상	1.28

2) "사실상" 경력단절 여성

지금까지 우리는 실직의 이유를 응답자에게 자가보고(self-report)하게 한 결과를 가지고 경력단절 집단을 규정하는 것이 갖는 한계 때문에, 임금손실을 과소추정할 수 밖에 없다는 위험을 무릅쓰고 실직자 일반에 대해서 임금손실을 추정해 보았다. 이 결과를 실제로 결혼, 출산, 육아를 이유로 일자리를 그만두었다고 응답한 케이스에 국한한 추정 결과와 비교하기 전에, 우리는 전체 실직자 일반을 대상으로 한 분석결과를 가지고 “사실상(virtual)” 경력단절 집단을 추출하여 그들의 임금손실 규모를 예측할 수 있음에 주목하고자 한다.

앞의 회귀분석 결과를 가지고 우리는 여성이면서, 실직기간이 5년 이상이면서, 기혼일 경우의 임금손실 규모를 예측해볼 수 있다. 우리는 기혼여성 중에서 5년 이상의 장기 실직을 경험했다면 그 집단을 “사실상의” 경력단절 집단이라고 가정할 수 있을 것이다. 그리고 성별변수와 실직기간변수와 혼인여부 변수 각각과 다른 독립변수들과의 상호작용효과가 없을 것이라는 다소 강한 가정(즉, 예컨대 퇴직시 임금이 재취업 임금에 미치는 영향이 기혼자 집단과 미혼자 집단에서 서로 다르지 않을 것이라는 강한 가정, 다시 말해 퇴직임금의 추정 회귀계수가 미혼자집단과 기혼자집단에서 동일할 것이라는 가정)을 도입한다면, 우리는 응답자의 신뢰도 낮은 자기보고에 의존하지 않고도 이들 “사실상 경력단절” 집단의 임금손실 예측치를 실제 경력단절 집단의 임금손실 정도를 보여주는 것으로 간주할 수 있을 것이다.

다음 <표 IV-12>는 이들 “사실상”경력단절 집단의 하위 집단별로 임금손실 비율을 예측한 결과이다. 추정계수는 헤크먼 2단계 추정 결과를 이용하였다.

〈표 Ⅳ-12〉 “사실상” 경력단절 집단의 임금손실 비율 예측값(Heckit, 실직자 일반)

집단구분	퇴직시 임금 대비 재취업 임금 비율
“사실상” 경력단절 집단* 전체	0.81
평균연령(40.8세)보다 1세 많음	0.80
평균연령보다 1세 적음	0.81
평균퇴직임금(6533원)보다 1000원 많음	0.73
평균퇴직임금보다 1000원 적음	0.90
중학교이하	0.76
고교및전문대	0.75
4년제대학이상	0.94

* 여성×실직기간5년×기혼

사실상 경력단절 그룹의 평균 임금손실 비율은 19%에 달할 것으로 예측되어 전체 실직자 여성 실직자 그룹의 평균 손실률 예측치보다 훨씬 더 낮은 것으로 드러났다. 게다가 이들 중 퇴직시 평균이상의 임금을 받던 사실상 경력단절 여성은 재취업시에 무려 27%의 임금손실을 겪게 될 것으로 예측되었다. 그리고 중학교 이하 및 고교·전문대 학력자 경력단절 여성들은 평균 24%~25%의 임금손실을 경험할 것으로 예측되었다. 이러한 임금손실 예측치는 앞서 지적한 두 가지 강한 가정이 충족되어야 신뢰할 만한 것이라고 간주될 수 있겠지만, 과소추정되었을 것이 명백한 일반 실직자 대상 예측치보다는 훨씬 더 현실성 있는 추정치로 간주될 수 있을 것으로 판단된다.

3) 경력단절 여성

마지막으로, 일자리 그만둔 이유를 묻는 노동패널조사 설문지에 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 일자리를 그만두었다고 응답한 케이스를 대상으로 재취업임금 결정 요인을 추정하고 그에 입각하여 임금손실 비율을 예측한 결과를 제시한다. 전술하였듯이, 분석대상이 되는 사례수가 60개로 제한되어

있어 분석결과를 일반화하기 매우 어렵다는 점을 재차 지적하고자 한다.

〈표 IV-13〉 재취업 임금 결정요인에 대한 OLS추정 결과(경력단절)

변수	변수의 평균값	계수	표준오차(SE)
상수	-	8.038***	2.669
퇴직시임금	8.7402	0.113	0.303
연령	35.7391	-0.015	0.010
관리전문직	0.3600	0.957**	0.340
2005-2008년 재취업	0.2400	0.520	0.336
경력단절기간	2.9600	-0.035	0.059
4년제대학 이상	0.4000	-0.481	0.311
Adj. R-sq : 0.463			
F : 3.729**			

케이스의 제약으로 인해 전 실직자를 대상으로 한 회귀분석에서 사용된 설명변수들 중에서 유의도가 높은 일부 변수만을 설명변수로 사용했다. 전체 독립변수의 설명력은 46.3%이며 F검증 결과 모든 회귀계수가 0이라는 귀무가설을 기각하기 충분했다. 따라서 모형적합도는 있다고 판단되나 개별 설명변수들 중에서 유의미한 계수를 갖는 설명변수가 관리·전문직 여부 변수 하나 뿐이다. 재취업시 관리·전문직에 재취업한 경우가 그 이하 직종에 취업한 경우보다 95.7%나 더 높은 임금을 받게 된다. 퇴직시 임금을 1% 더 많이 받은 그룹은 향후 재취업시 0.11% 더 높은 임금을 받고, 연령이 1세 더 높을수록 재취업 임금은 1.5% 더 감소하고, 2005년 이후에 재취업한 경우 그 이전에 재취업한 경우보다 재취업 임금이 52% 더 높고, 경력단절기간이 1년 더 길면 재취업 임금은 3.5% 낮아지며, 4년제 대학 이상 고학력자는 재취업시 48.1% 더 높은 임금을 받는 것으로 추정되었으나 각 추정계수는 통계적으로 유의하지 않았다.

이 추정계수를 이용하여 퇴직임금 대비 재취업임금 비율에 대한 예측치를 산출한 결과는 아래 <표 IV-14>와 같다.

〈표 Ⅳ-14〉 집단별 임금손실 비율 예측값(OLS, 경력단절)

집단구분	퇴직 임금 대비 재취업 임금 비율
전체	0.97
실직기간 5년	0.90
실직기간 1년	1.04
4년제대학이상	0.72
그 이하	1.17
평균연령(35.7)보다 1세 많음	0.96
평균연령보다 1세 적음	0.98
퇴직시임금이 평균(6249원)보다 1000원 더 많음	0.86
퇴직시임금이 평균보다 1000원 더 적음	1.02

우선 결혼, 출산, 육아를 이유로 1차웨이브 일자리를 그만둔 여성들의 평균 임금손실 비율은 3%로 예측되었다. 이는 전체 실직자 중 여성들에 대한 예측치 6%보다 더 낮은 것으로서, 사례수의 부족이 초래한 다소 의외의 결과라고 판단된다. 경력단절 여성을 대상으로 한 분석에서도 실직자 일반에 대한 분석에서와 유사한 패턴이 발견되는데, 5년의 장기 경력단절의 경우와 퇴직시 평균임금 이상의 고임금 퇴직자가 모두 임금손실의 폭이 컸다는 것이 그것이다. 경력단절 집단에서만 발견되는 특이한 점은 4년제 대학 이상 고학력 경력단절 여성의 임금손실이 무려 28%로 매우 크다는 점이다.

〈표 Ⅳ-15〉 재취업 임금 결정요인에 대한 Heckit 추정 결과(경력단절)

변수	변수의 평균값	계수	표준오차(SE)
상수	-	7.940985***	2.190843
퇴직시임금	8.7402	0.108625	0.248849
연령	35.7391	-0.01504*	0.008798
관리전문직	0.3600	0.955122***	0.274275
2005-2008년 재취업	0.2400	0.551293*	0.293297
경력단절기간	2.9600	-0.03987	0.050968
4년제대학 이상	0.4000	-0.49189**	0.250922
Wald chi-sq	31.51***		
λ		0.15629	0.41732

위의 <표 IV-15>는 동일한 분석대상에 대한 표본선택 문제를 고려한 헤크먼 2단계 추정 결과이다. 역시 Mill's ratio는 0.15로서 유의하지 않았으나 OLS추정과는 달리 유의미한 추정계수들이 발견된다. OLS때 유일하게 유의미한 추정치를 보여주었던 직종 변수를 제외하고도, 연령효과(1세 증가에 재취업 임금 1.5%감소), 재취업 시기 효과(2005년 이후 재취업한 경우 재취업 임금 55.1% 높음), 학력 효과(4년제 대학 이상 고학력 그룹인 경우 재취업 임금 49.1% 낮음) 등이 유의수준 10%, 혹은 5%에서 유의미했다.

다음은 이러한 추정계수를 토대로 경력단절 집단의 하위 집단별로 임금손실 비율을 예측한 결과이다(<표 IV-16>).

<표 IV-16> 집단별 임금손실 비율 예측값(Heckit, 경력단절)

집단구분	퇴직시 임금 대비 재취업 임금 비율
전체	0.96
실직기간 5년	0.89
실직기간 1년	1.05
4년제대학이상	0.72
그 이하	1.18
평균연령(35.7)보다 1세 많으면	0.95
평균연령보다 1세 적으면	0.98
퇴직시임금이 평균(6249원)보다 1000원 더 많으면	0.85
퇴직시임금이 평균보다 1000원 더 적으면	1.13

전반적으로 헤크먼 2단계 추정을 이용했을 때 일부 하위집단에서 1% 포인트 정도 임금손실이 더 클 것으로 예측되었다는 차이만 있을 뿐, OLS 추정치를 이용한 예측치와 헤크먼 2단계 추정치를 이용한 예측 결과는 크게 다르지 않았다. 전체 경력단절 여성의 평균 임금손실 비율은 4%에 이를 것으로 예측되었으며(OLS 결과는 3%), 퇴직시 임금이 평균보다 1,000원 더 많은 그룹의 임금손실이 15%에 달할 것으로 예측되었다(OLS 결과는 14%).

2. 비모수적 방법: PSM 방식을 이용한 임금손실 추정

가. PSM 방법이란?

두 번째 방법은 비모수적 방법을 이용한 PSM(Propensity Score Matching) 방식이다. PSM 방식은 경력이 단절된 여성과 그렇지 않은 여성들의 성향 점수를 비교함으로써 경력이 단절된 여성이 경험하는 손실의 정도를 측정하는 방법이다. PSM 방법은 적극적 노동시장정책에서 직업훈련제도의 성과 등을 측정하는데 빈번하게 사용되어 왔다(유경준, 강창희 외, 2010). PSM 방식의 유용성에 대한 논의는 상당부분 검증된 것으로 나타났는데 PSM 방식으로 직업훈련의 효과성을 추정한 결과가 실험을 통한 추정결과와 비슷하다는 점을 근거로 하고 있다(안서연, 2008). 우리나라 직업훈련의 성과 검증에서도 이석원(2003)의 연구는 비조정 평균차, OLS 회귀추정, Heckman의 2단계추정, Barnow Model, PSM 중 PSM이 가장 실험치와 유사함을 보였다. 실험치와 유사하다는 장점은 실험이 불가능한 상태에서 실험 값과 유사한 값을 제공함으로써 현실을 보다 근접하게 반영할 수 있다는 점이다.

PSM은 준실험적 방식을 부분적으로 보완한 것이다. 준실험적 방식(Quasi experiments)의 기본적인 방법은 다음과 같다. 실험참여자와 가능한 유사한 인적특성을 가진 집단을 비교집단으로 구성하여 실험 이후에 결과를 비교하는 방식이다. 가장 큰 약점은 선택편의가 발생한다는 점이다. 비교그룹의 선택자체가 편의를 발생시키는 것인데 이 편의로 인하여 관찰되지 못하는 특성들이 결과에 영향을 미친다(강순희 외, 2000). 실험집단과 비교집단을 어떻게 선택하는가에 따라 선택편의를 다소 감소시킬수 있는데 이 편의를 줄이기 위하여 짝짓기 방식을 준용한 성향점수매칭법을 활용하게 되었다.

성향점수매칭법의 방법은 다음과 같다. 경력단절의 손실은 지속적으로 취업을 유지한 집단과 경력을 단절한 경험이 있는 취업자 집단의 임금을 비교함으로써 가능하다.

$$\tau = E(Y_i^1 - Y_i^0 | Z_i = 1) = E(Y_i^1 | Z_i = 1) - E(Y_i^0 | Z_i = 1) \quad (1)$$

Z 는 개인 i 들이 경력을 단절한 경험이 있는지를 나타내는 더미변수이다. Y 는 두 집단간 발생하는 잠재적인 성과들(potential outcome)이다. 본 분석에서 쓰인 Y 는 임금이며 로그변수로 변환된 것이다. τ 는 경력이 단절된 집단의 평균 처치효과(ATT(Average Treatment Effect on the Treated))이며 본 연구에서는 $E(Y_i^1|Z_i=1)$ 는 경력단절자의 임금수준, $E(Y_i^0|Z_i=1)$ 는 지속 취업자의 임금수준을 의미하게 된다. 따라서 이 차이는 임금의 손실분을 의미하며 음의 값을 가질 것으로 예상할 수 있다.

일반적으로 이러한 매칭법은 정책의 효과성을 검증하는데 주로 사용되는데 처치후의 성과는 측정이 가능한데 반하여 처치를 경험하지 않은자의 성과는 측정이 어렵다. 본 연구에서도 경력을 단절한 경험이 있는 집단의 성과인 임금은 쉽게 얻어지는 반면 경력단절과 무관한 집단의 임금과 산술적으로 비교가 어렵게 된다. 따라서 경력단절자와 동일한 특성을 가지는 비참여자의 특성, 즉 경력단절을 경험하지 않은 집단의 특성과 대응시켜보게 되는 것이다. 따라서 매칭법은 다음과 같이 조건부 독립성의 가정을 필요로 한다.

개인의 특성이 주어져 있을 때 경력단절 여부는 잠재적 성과와 독립적이라는 것이다.

$$(Y^0, Y^1) \perp\!\!\!\perp Z | X \quad (2)$$

다시 말하여 X_i 라는 관측된 특성을 가진 경력단절 경험자가 경력단절을 하지 않았을 경우 받게 되는 평균 가상성과는 참여자와 동일한 특성을 가진 경력단절 미경험자의 관측된 성과에 의하여 대표된다는 것이다. 경력을 단절한 여성은 여러 가지 다양한 관측특성을 가질 수 있게 되므로 이들이 실제로 경력을 단절하지 않았을 경우 갖게 되는 평균적인 가상의 성과들은 이들의 다양한 특성에 대하여 가중평균한 값을 갖게 될 것이다. 따라서

$$E(Y_i^0|Z_i=1) = E_X\{E(Y_i^1|Z_i=0, X|Z_i=1)\} \quad (3)$$

(3)이 성립하게 되며 경력단절의 임금효과는 이들의 평균값으로 산출된다. 이때 X 가 여러개의 변수로서 모든 변수에 따라 동일한 조합을 갖는 것

은 현실적으로 어렵기 때문에 Rosenbaum & Rubib(1983)이 부과한 가정을 통하여 선택편의를 보정할 수 있다. 즉 $\Pr(D=1|X)=p(x)$ 에서 $0 < p(x) < 1$ 이며, (2)의 가정과 유사하게 $Z \perp X|p(x)$ 를 부과하게 되면 경력단절을 경험한 집단의 구성원과 성향점수가 동일한 비교집단의 구성원과 짝을 지어 성과를 차분하여 추정치를 산출하고 여기서 산출된 추정치는 무작위실험에서와 같이 선택편의를 발생시키지 않게 되는 것이다.

이렇듯 산출된 $p(x)$ 의 값은 연속변수가 되므로 정확히 일치하는 두 개의 관측치를 찾기는 거의 불가능하다. 따라서 구간을 분리하여 각 구간별로 ATT(Average Treatment Effect on the Treated)를 계산하고 이들의 가중평균을 통하여 최종적인 ATT를 구하게 된다. 이 방법은 SM(Stratification Matching)이라고 불리우며 이 밖에도 모든 경력단절 경험집단 내 개별 관측치를 비 단절 집단의 관측치와 짝지우는 Kernel Matching, 성향점수가 비슷한 비교집단의 관측치와 짝지우는 Nearest Neighbor Matching, 각 관측치별로 미리 정해놓은 성향점수 원의 범위에 있는 관측치만을 비교하는 Radius Matching 방법이 있다.

네가지 방법의 장단점은 Becker&Ichino(2002)를 참조하였으며 본 연구에서는 자료수가 충분치 않아 짝을 지을 수 없을 경우 가까운 이웃점수로 대체가 가능한 Nearest Neighbor Matching을 주로 사용하기로 한다. 경력단절여성의 충분한 표본수를 종단자료에서 구성하는 것에 한계가 있기 때문이다.

본 연구에서는 크게 두가지의 분석을 수행하였다. 하나는 전체적으로 취업을 중단했던 집단의 성별 임금손실을 측정하는 것이며, 다른 하나는 본 연구의 중요한 목적인 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등으로 취업을 중단했던 집단의 임금손실을 측정하는 것이다. 이러한 사유로 취업을 중단한 남성의 수가 매우 적어 충분한 수의 표본이 구성되지 않아 이 분석에는 여성만을 대상으로 하였다.

나. 분석에 사용된 자료

1) 분석에 사용된 표본

분석에 이용된 자료는 전장에서 이용한 노동패널이다. 노동패널은 현재까지 11차년도 자료가 구축되어 있다. 전장의 유형화 작업에서는 11차 응답자와 이들의 직업력 자료를 결합하여 분석하였으며 본 PSM 분석에서는 풍부한 변수 정보가 필요하기 때문에 직업력 자료를 활용하지 않고 1~11차 자료를 활용하여 분석하였다. 전술한 바와 같이 본 연구에서는 두가지의 분석을 실시한다. 하나는 특정 사유와 무관하게 전체적으로 비취업 경험이 임금손실에 미치는 영향이다. 이 분석을 위하여 11년을 모두 응답한 응답자 중 취업-비취업-취업의 상태를 보유한 표본이 이용되었다. 1~11차 모두 응답자 중 ① 경력단절이 없는 연속취업자(con), ② 경력단절이 있는 취업-비취업-취업자(non3)의 두 그룹으로 나누었다. 이들의 특성은 다음의 표와 같다.

〈표 IV-17〉 PSM 분석에 사용된 그룹 구분

(단위: 명, %)

	연속	취업-비취업-취업	전체
남성	1,179	302	1,481
	79.61	20.39	100.00
	71.02	53.64	66.62
여성	481	261	742
	64.82	35.18	100.00
	28.98	46.36	33.38
전체	1,660	563	2,223
	74.67	25.33	100.00
	100.00	100.00	100.00

전체 비취업의 임금손실 분석에 활용된 자료는 2,223명이다. 이중 여성은 전체의 33.38%이며 남성은 66.62%이다. 여성 중 연속취업자의 비중은 64.82%이며 남성은 이 비중이 79.61%이다. 본 연구의 주된 관심인 혼인, 임신, 출산,

육아, 가사 등의 사유로 비취업한 경험이 있는 여성들이다. <표 IV-18>은 이들을 보여주고 있다.

처치효과를 산출하는데 있어서는 남성의 표본수가 너무 적어 통계적으로 의미있는 결과를 도출하기 어려워 여성만을 대상으로 분석하였다.

〈표 IV-18〉 PSM 분석에 사용된 그룹 구분

(단위: 명, %)

	연속	취업-비취업-취업	계
남성	1,179	12	1,191
	98.990	1.010	100.000
	71.020	8.630	66.200
여성	481	127	608
	79.110	20.890	100.000
	28.980	91.370	33.800
계	1,660	139	1,799
	92.27	7.73	100.00
	100.00	100.00	100.00

2) 분석에 사용된 변수들

앞절의 모형에서 설명한 바와 같이 Propensity Score는 관찰된 공변량으로부터 도출된 성향점수를 의미한다. 본 연구에서 관찰된 공변량은 경력단절의 여부와 그 결과인 임금(소득)에 영향을 미치는 제 요인들을 의미한다. 성향점수를 도출하기 위해서는 위의 변수들에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인을 고려하는 것이 중요하다. 물론 경력단절 자체에 영향을 주는 요인도 있을 수 있으며 이 요인들이 실질적으로 성과에 영향을 미치는 요인이 되기도 하지만 본 연구에서는 경력단절에 미치는 요인은 고려하지 않고 결과변수인 임금(소득)에 미치는 요인을 고려하였다. 경력단절에 영향을 미치는 요인과 결과변수에 미치는 요인의 내생성은 후속연구에서 진행하기로 하겠다.

선행연구들을 통하여 임금 및 소득에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기로

하자. 임금 및 소득에 영향을 미치는 요인은 크게 개인의 인구학적 요인, 인적자본요인, 노동시장 요인 등이 있다. 첫째, 인구학적 요인들은 대표적으로 연령, 성별과 같은 요인들이 주로 고려된다. 경력단절이 주로 기혼여성에게 발생하기 때문에 혼인상태와 배우자 유무는 중요한 고려요인이 된다.

둘째, 종사업종, 종사직종과 같은 취업관련 노동시장 변인들이 중요하다. 이전과 현재의 종사업종이나 종사직종 등은 임금 및 소득수준에 중요한 영향을 미친다. 과거의 경력기간, 과거의 임금 및 소득수준도 현재의 임금 및 소득수준을 결정하는데 중요한 변인이다.

셋째, 인적자본요인도 중요한 영향을 미친다. 학력, 자격증의 유무, 직업훈련 유무 등이 인적자본축적에 영향을 미치고 이는 현재 소득이나 임금에 영향을 미친다.

3) 분석대상자의 일반적 특성

〈표 IV-19〉 분석대상자의 일반적 특성

매칭 전 기초통계량 (대상: 전체)	전체	취업-비취업-취업	연속취업
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)
종속변수			
log(현재 시간당 임금)	0.590 (1.220)	0.093 (1.145)	0.759 (0.759)
현재 시간당 임금	4.195 (9.509)	2.619 (6.109)	4.729 (10.361)
독립변수			
취업-비취업-취업 더미	0.253		
현재 연령	50.809 (10.257)	48.751 (10.530)	51.507 (10.071)
연령 제곱	2687 (1096)	2487 (1083)	2754 (1092)
여성 더미	0.334	0.464	0.290
혼인상태(기혼이며 배우자가 있으면=1)	0.854	0.776	0.880

매칭 전 기초통계량 (대상: 전체)	전체	취업-비취업-취업	연속취업
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)
학력			
고졸미만	0.384	0.366	0.390
고졸	0.387	0.437	0.370
2년제 졸	0.072	0.078	0.070
4년제 이상	0.157	0.119	0.170
현재 산업			
농림어업	0.128	0.069	0.148
광업	0.208	0.180	0.217
제조업	0.005	0.002	0.007
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산 등	0.198	0.253	0.180
건설 운수업	0.147	0.169	0.140
도소매, 숙박음식업	0.131	0.148	0.126
사업, 공공행정, 교육, 오락, 기타 공공 등	0.182	0.180	0.183
가사서비스업	-	-	-
현재 직업			
관리자/전문가	0.087	0.068	0.094
준전문가/사무	0.187	0.178	0.190
서비스/판매	0.209	0.260	0.192
기타	0.517	0.494	0.524
직업훈련 유무	0.356	0.295	0.376
자격증 유무	0.314	0.301	0.318
현재 종사상 지위	0.546	0.686	0.499
이전 종사상 지위		0.736	
비취업기간		3.767 (2.530)	
log(비취업 직전 시간당 임금)		-0.123 (1.017)	

매칭 전 기초통계량 (대상: 전체)	전체	취업-비취업-취업	연속취업
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)
이전 산업			
농림어업		0.047	
광업		0.264	
제조업		0.002	
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산		0.178	
건설 운수업		0.203	
도소매, 숙박음식업		0.139	
사업, 공공행정, 교육, 오락, 기타 공공		0.167	
가사서비스업			
이전직업			
관리자/전문가		0.057	
준전문가/사무		0.195	
서비스/판매		0.285	
기타		0.463	

주: 시간당임금=월평균임금/(주당근로시간*4.3)

다. 분석1: 전체 사유가 포함된 비취업의 임금 및 소득손실

1) 성향점수 추정

실험그룹과 비교그룹간 성향점수를 구하여 매칭을 하는 것이 PSM 방식에서 중요한 과제이다. 성향점수를 구하는 방법으로 주로 사용하는 방법이 로짓분석을 이용하는 것이다. 비교집단(계속취업자)을 0으로 하고 실험집단(취업-비취업-취업 이행자)을 1로 두어 어떤 성향을 가졌는지를 우선 판정해보고자 한다.

〈표 IV-20〉 성향점수 추정

	Coef.	Std. Err.	z	P>z
현재 연령	-0.141	0.043	-3.270	0.001***
연령 제곱	0.001	0.000	2.830	0.005***
여성 더미	0.834	0.120	6.920	0.000***
현재 혼인상태 (기혼/유배우)	-0.292	0.143	-2.040	0.041**
고졸	0.244	0.139	1.760	0.078*
2년제 졸	-0.007	0.240	-0.030	0.975
4년제 졸 이상	-0.042	0.220	-0.190	0.850
광업	0.082	0.257	0.320	0.750
제조업	-0.840	1.079	-0.780	0.436
전기가스수도, 통신, 금융보험, 부동산	0.814	0.250	3.250	0.001***
건설운수	0.593	0.278	2.130	0.033**
도소매, 숙박음식	0.590	0.273	2.160	0.031**
사업, 공공행정, 교육, 보건, 오락, 기타 공공	0.323	0.268	1.200	0.229
준전문가/사무	-0.006	0.236	-0.020	0.981
서비스/판매	0.522	0.257	2.030	0.042**
기타	0.412	0.241	1.710	0.088*
직업훈련 유무	-0.406	0.123	-3.290	0.001**
자격증 유무	0.019	0.125	0.150	0.882
현재 종사상 지위 (임금=1)	0.889	0.127	6.980	0.000***
_cons	1.621	1.107	1.46	0.143
log likelihood	-1135.502			
표본 수	2214			

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

성향점수에 영향을 주는 변수들은 위의 표에서 나타난 바와 같다. 여성이면 취업-비취업-취업이라는 상태변화를 경험할 확률이 유의하게 높다. 기혼

이며 배우자가 있으면 상태변화 경험확률이 유의하게 낮다. 고졸미만 학력자를 고졸의 상태변화 가능성이 유의하게 높게 나타났다.

업종별로는 농림어업을 기준으로 전기가스수도, 통신, 금융 및 보험업, 부동산업 종사자들의 취업상태변화 확률이 유의하게 높았고 건설이나 운수, 도소매음식숙박업도 이와 마찬가지로의 결과를 보였다. 직종별로는 관리자를 기준으로 서비스/판매직과 단순노무종사자를 포함한 기타 직종의 상태변화 확률이 통계적으로 유의하게 높았다. 가장 큰 크기의 효과를 보이는 업종은 전기가스수도, 통신, 금융 및 보험업, 부동산업이었고 직종으로는 서비스/판매종사자였다. 임금근로자가 상대적으로 취업상태변화확률이 높았고 직업훈련을 받은 집단은 상태변화를 겪을 가능성이 유의하게 낮게 나타났다.

2) 자료 매칭

이러한 성향점수 범위를 설정한 후 각 구간에서 공변량 분포가 같은지를 확인하는 과정이 필요하다. 우선 성향 점수를 도출하기 위하여 구간을 다음과 같이 8개 구간으로 나누었다. 성향점수의 범위는 0.1점 단위이다.

〈표 IV-21〉 Balancing Property 검증을 위한 Block 구분

Block 번호	Propensity Score 범위	D=0	D=1	합계
1	0	195	19	214
2	0.1	624	106	730
3	0.2	381	118	499
4	0.3	245	139	384
5	0.4	104	87	191
6	0.5	43	66	109
7	0.6	22	18	40
8	0.7	2	6	8
	계	1,616	559	2,175

Balancing Property 검증 과정에서 일부 매칭이 안된 표본들의 탈락이 발생한다. 2,214 표본 중 39개의 표본이 매칭하지 못하여 탈락되어 2,175 표본이 분석에 활용되었다. 성향점수를 가능하면 세분화하여 8단계의 블록으로 나누었고 각 구간에서 매칭을 시도할 경우 매치 전과 후에 편차가 얼마나 감소했는지를 t-test를 통하여 살펴보고자 한다. 우선 연령변수는 매칭 이후 편차가 68% 줄어든 것으로 나타났다.

〈표 IV-22〉 Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과

Variable	Sample	Mean		%bias	%reduct bias	t-test	
		Treated	Control			t	p>t
현재 연령	Unmatched	48.751	51.507	-26.7		-5.550	0.000
	Matched	48.751	49.633	-8.6	68	-1.270	0.206
연령 제공	Unmatched	2487	2754	-24.5		-5.020	0.000
	Matched	2487	2570	-7.6	69.2	-1.140	0.256
여성 더미	Unmatched	0.464	0.290	36.4		7.650	0.000
	Matched	0.464	0.407	11.9	67.3	1.710	0.087
현재 혼인상태 (기혼/유배우)	Unmatched	0.776	0.880	-27.8		-6.080	0.000
	Matched	0.776	0.811	-9.2	66.8	-1.270	0.205
고졸	Unmatched	0.437	0.370	13.7		2.830	0.005
	Matched	0.437	0.415	4.5	66.9	0.670	0.502
2년제 졸업	Unmatched	0.078	0.070	3.2		0.660	0.512
	Matched	0.078	0.079	-0.2	94.6	-0.030	0.980
4년제 이상	Unmatched	0.119	0.170	-14.5		-2.870	0.004
	Matched	0.119	0.133	-3.9	73.3	-0.620	0.538
농림어업	Unmatched	0.069	0.148	-25.4		-4.830	0.000
	Matched	0.069	0.084	-4.8	81	-0.840	0.399

Variable	Sample	Mean		%bias	%reduct bias	t-test	
		Treated	Control			t	p>t
광업	Unmatched	0.180	0.217	-9.4		-1.890	0.059
	Matched	0.180	0.197	-4.3	53.8	-0.660	0.506
제조업	Unmatched	0.002	0.007	-7.5		-1.360	0.175
	Matched	0.002	0.002	-0.9	87.9	-0.200	0.844
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산	Unmatched	0.253	0.180	17.8		3.760	0.000
	Matched	0.253	0.242	2.6	85.3	0.370	0.710
건설 운수업	Unmatched	0.169	0.140	8.1		1.680	0.092
	Matched	0.169	0.156	3.5	56	0.520	0.605
도소매, 숙박음식	Unmatched	0.148	0.125	6.5		1.350	0.177
	Matched	0.148	0.142	1.6	75.9	0.230	0.820
사업, 공공행정, 국방, 교육, 보건, 오락, 기타 공공	Unmatched	0.180	0.183	-0.9		-0.190	0.847
	Matched	0.180	0.176	1	-5.7	0.150	0.880
관리자/전문가	Unmatched	0.068	0.094	-9.5		-1.880	0.061
	Matched	0.068	0.070	-0.7	92.5	-0.120	0.908
준전문가/사무	Unmatched	0.178	0.190	-3.1		-0.620	0.534
	Matched	0.178	0.185	-1.8	39.8	-0.280	0.782
서비스/판매	Unmatched	0.260	0.192	16.4		3.450	0.001
	Matched	0.260	0.236	5.8	64.9	0.830	0.407
기타	Unmatched	0.494	0.524	-6.1		-1.260	0.209
	Matched	0.494	0.509	-3	51.4	-0.450	0.655
직업훈련 유무	Unmatched	0.295	0.376	-17.1		-3.450	0.001
	Matched	0.295	0.314	-4	76.5	-0.620	0.537
자격증 유무	Unmatched	0.301	0.318	-3.8		-0.770	0.439
	Matched	0.301	0.301	-0.1	96.2	-0.020	0.983
현재 종사상 지위 (임금=1)	Unmatched	0.686	0.499	38.7		7.790	0.000
	Matched	0.686	0.635	10.5	73	1.610	0.109

성별은 67.3%, 배우자 유무는 66.8%, 학력별로 고졸은 66.9%, 업종 농림 어업은 73.3%, 직종 중 관리자/전문가 직종은 92.5% 등 매치 이후 편의가 상당부분 개선되고 있음을 보여주었다. 전체 처치값은 매칭방법에 따라 다소간의 차이를 보이는 것으로 알려져 있다. 전절에서 기술한 바와 같이 본 연구에서는 nearest matching 방법을 주요하게 이용하는데 radius matching 방법 등 타 방법이 효과의 크기를 과대계상하는 경향이 있기 때문이다. nearest matching을 이용하여 평균처치효과(ATT)를 분석하였다. 종속변수는 로그시간당 임금값이며 분석결과 효과는 시간당 임금기준 전체 -0.666로 나타났다으며 여성들만을 따로 분석한 결과 -0.403로 나타났다. 즉 경력단절의 임금손실효과는 남녀 모두를 대상으로 할때 약 66.6%이며 여성만을 대상으로 하면 40.3%로 나타나는데 이 효과의 크기는 상당히 큰 것으로 볼 수 있을 것이다. 여성의 손실효과가 남성보다 상대적으로 작은 이유는 성별 임금 격차에 기인한 것이다.

〈표 IV-23〉 평균처치효과 분석

nearest	Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
전체	563	1660	-0.666	0.057	-11.789***
여성	261	481	-0.403	0.081	-4.947***
남성	302	1179	-0.673	0.076	-8.839***

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

3) 처치효과

〈표 IV-24〉 전체 사유로 비취업한 여성의 평균처치효과(ATT)

nearest		Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
연령	20~29세	5	2	1.221	0.687	1.776
	30~39세	55	38	-0.288	0.208	-1.386
	40~49세	98	156	-0.351	0.152	-2.313*
	50~59세	66	162	-0.659	0.143	-4.625***
	60세 이상	37	123	-0.455	0.158	-2.889***
학력	고졸미만	113	283	-0.544	0.103	-5.276***
	고졸	105	123	-0.403	0.149	-2.704***
	초대졸	20	28	0.033	0.309	0.108
	대졸이상	23	47	-0.431	0.292	-1.475
직훈	직업훈련 유	73	131	-0.462	0.176	-2.621***
	직업훈련 무	188	350	-0.385	0.087	-4.407***
자격증	자격증 유	58	88	-0.681	0.189	-3.596***
	자격증 무	202	393	-0.351	0.089	-3.942***
지위	임금근로자	169	193	-0.316	0.063	-5.055***
	비임금근로자	92	288	0.189	0.130	1.458

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

여성들의 비취업 사유가 혼인이나 임신, 출산 등만이 아닌 모든 사유를 포함하여 평균처치효과를 분석해 보았다. 30~39세는 28.8% 시간당 임금 및 소득의 손실이 발생했으며 손실 크기는 연령이 높아질수록 커진다. 40대에는 35.1%, 50대에는 65.9%의 손실이 발생하는 것으로 나타났다. 50대와 40대의 손실효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

학력효과는 고졸미만과 고졸학력에서 두드러지게 나타났다. 고졸미만은

54.4%의 손실효과를 경험했으며 고졸은 40.3%의 손실을 경험하는 것으로 나타났다. 초대졸은 오히려 소득이 증가하는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지 않았다. 직업훈련 경험이 있는 집단도 46.2%를 경험이 없는 사람은 38.5%의 손실이 발생하는 것으로 나타나 여성들의 직업훈련이 경력단절 후 임금에 긍정적인 요인이 되지 못했다. 자격증효과도 마찬가지로 자격증유무는 손실을 줄이지 못하는 것으로 나타났다. 현재 임금근로자는 31.6%의 손실을 경험했지만 비임금근로자는 18.9% 시간당 임금이나 소득이 증가한 것으로 나타나지만 통계적으로 유의하지는 않았다.

비취업기간에 따라 손실의 정도를 추가로 산출하여 본 결과 다음의 표로 결과를 살펴볼 수 있다. 비취업기간이 5년 이상 장기간이 되면 손실의 정도가 매우 커 여성의 경우 약 69.8%의 임금 및 소득 손실을 경험하게 되는 것으로 나타났다. 반면 5년 미만의 비취업기간을 가질 경우 손실은 34.6%에 그쳐 비취업기간에 따른 차이가 약 35.2%p나 되는 것으로 나타났다. 남성은 여성보다 손실이 훨씬 큰 것으로 나타나 비취업기간이 손실에 주는 영향이 매우 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-25〉 비취업기간에 따른 성별 평균처리효과(ATT)

기간		Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
5년이상	전체	60	1660	-1.217	0.112	-10.823
	여성	42	481	-0.698	0.138	-5.073
	남성	18	1179	-1.495	0.207	-7.207
5년미만	전체	503	1660	-0.601	0.059	-10.098
	여성	219	481	-0.346	0.088	-3.925
	남성	284	1179	-0.621	0.078	-7.965

라. 분석2: 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등 사유로 인한 비취업의 임금 및 소득손실

1) 성향점수 추정

분석1에서와 마찬가지로 비교집단(계속취업자)을 0으로 하고 실험집단(취업-비취업-취업 이행자)을 1로 두어 어떤 성향을 가졌는지를 우선 판정하였다.

〈표 IV-26〉 성향점수 추정

	Coef.	Std. Err.	z	P>z
현재 연령	-0.176	0.101	-1.75	0.080*
연령 제곱	0.001	0.001	1.06	0.291
여성 더미	3.563	0.341	10.44	0.000***
현재 혼인상태 (기혼/유배우)	0.842	0.330	2.55	0.011**
고졸	0.325	0.282	1.15	0.250
2년제 졸	-0.476	0.512	-0.93	0.352
4년제 졸	-0.740	0.511	-1.45	0.148
광업	0.126	0.543	0.23	0.817
전기가스수도, 통신, 금융보험, 부동산	0.792	0.586	1.35	0.176
건설운수	1.379	0.585	2.36	0.018**
도소매, 숙박음식	0.895	0.597	1.5	0.134
사업, 공공행정, 교육, 보건, 오락, 기타 공공	0.635	0.566	1.12	0.262
전문직/사무	-0.792	0.452	-1.75	0.079*
서비스/판매	-0.386	0.508	-0.76	0.447
기타	-0.188	0.524	-0.36	0.719
직업훈련 유무	-0.055	0.249	-0.22	0.827
자격증 유무	0.194	0.263	0.74	0.462
현재 종사상 지위 (임금=1)	0.680	0.241	2.82	0.005***
_cons	-0.351	2.455	-0.14	0.886
log likelihood	-325.714			
표본 수	1782			

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

분석결과 여성은 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인하여 경력을 단절할 가능성이 유의하게 높았고 기혼유배우자들의 가능성이 유의하게 높았다. 건설운수업 종사자, 현재 임금근로자는 경력단절 경험이 유의하게 높았다. 현재 준전문가 및 사무직 근로자는 관리자에 비하여 오히려 경력단절 가능성이 낮았다.

2) 자료 매칭

이러한 성향점수 범위를 설정한 후 각 구간에서 공변량 분포가 같은지를 확인하는 과정이 필요하다. 우선 성향 점수를 도출하기 위하여 구간을 다음과 같이 10개 구간으로 나누었다. 성향점수의 범위는 0.1점 단위이지만 0.1 미만에서는 성향분류가 세분화되어 0.025단위로 분류되었다.

〈표 Ⅳ-27〉 Balancing Property 검증을 위한 Block 구분

Block 번호	Propensity Score 범위	D=0	D=1	합계
1	0	819	8	827
2	0.025	144	8	152
3	0.05	102	7	109
4	0.1	151	19	170
5	0.2	70	33	103
6	0.3	54	20	74
7	0.4	19	18	37
8	0.5	10	11	21
9	0.6	4	7	11
10	0.7	1	7	8
	계	1,374	138	1,512

성향점수를 가능하면 세분화하여 10단계의 블록으로 나누었고 각 구간에서 매칭을 시도할 경우 매치 전과 후에 편차가 얼마나 감소했는지를 t-test

를 통하여 살펴보고자 한다. 우선 연령변수는 매칭 이후 편차가 37.9% 줄어든 것으로 나타났다. 마찬가지로 Balancing Property 검증과정에서 1,782표본 중 270표본이 매칭되지 않아 분석에서 탈락하여 1,512명이 활용되었다.

〈표 IV-28〉 Propensity Score 각 구간(Block)에 대한 T-test 결과

Variable	Sample	Mean		%bias	%reduct bias	t-test	
		Treated	Control			t	p>t
현재 연령	Unmatched	48.585	51.507	-28.4		-5.970	0.000
	Matched	48.585	46.771	17.6	37.9	1.590	0.112
연령 제곱	Unmatched	2471	2754	-26.1		-5.420	0.000
	Matched	2471	2269	18.6	28.8	1.730	0.083
여성 더미	Unmatched	0.482	0.290	40.3		8.580	0.000
	Matched	0.482	0.877	-82.7	-105.3	-7.450	0.000
현재 혼인상태 (기혼이며 배우자가 있으면=1)	Unmatched	0.781	0.880	-26.6		-5.870	0.000
	Matched	0.781	0.860	-21.1	20.8	-1.750	0.080
고졸	Unmatched	0.439	0.370	14.2		2.970	0.003
	Matched	0.439	0.449	-1.9	86.4	-0.170	0.863
2년제 졸업	Unmatched	0.077	0.070	2.7		0.570	0.570
	Matched	0.077	0.084	-2.6	5.1	-0.230	0.821
4년제 이상	Unmatched	0.123	0.170	-13.3		-2.670	0.008
	Matched	0.123	0.113	2.8	79	0.270	0.786
농림어업	Unmatched	0.068	0.148	-25.7		-4.970	0.000
	Matched	0.068	0.067	0.5	97.9	0.060	0.953
광업	Unmatched	0.176	0.217	-10.3		-2.090	0.036
	Matched	0.176	0.165	2.7	73.2	0.260	0.795
제조업	Unmatched	0.002	0.007	-7.6		-1.400	0.161
	Matched	0.002	0.000	2.7	65.2	0.400	0.686
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산	Unmatched	0.243	0.180	15.6		3.320	0.001
	Matched	0.243	0.137	26.2	-68	2.310	0.021

Variable	Sample	Mean		%bias	%reduct bias	t-test	
		Treated	Control			t	p>t
건설 운수업	Unmatched	0.178	0.140	10.4		2.220	0.026
	Matched	0.178	0.232	-14.7	-41.1	-1.250	0.210
도소매, 숙박음식	Unmatched	0.147	0.125	6.4		1.340	0.180
	Matched	0.147	0.153	-1.7	73.4	-0.150	0.883
사업, 공공행정, 국방, 교육, 보건, 오락, 기타 공공	Unmatched	0.185	0.183	0.4		0.080	0.933
	Matched	0.185	0.246	-15.8	-3774.4	-1.400	0.161
관리자/전문가	Unmatched	0.070	0.094	-8.5		-1.710	0.088
	Matched	0.070	0.098	-10.1	-19.1	-0.950	0.340
준전문가/사무	Unmatched	0.180	0.190	-2.6		-0.530	0.595
	Matched	0.180	0.226	-11.8	-358.8	-1.070	0.287
서비스/판매	Unmatched	0.266	0.192	17.7		3.770	0.000
	Matched	0.266	0.348	-19.7	-11.6	-1.670	0.095
기타	Unmatched	0.484	0.524	-8.1		-1.690	0.091
	Matched	0.484	0.328	31.2	-283.1	2.850	0.005
직업훈련 유무	Unmatched	0.301	0.376	-15.8		-3.240	0.001
	Matched	0.301	0.367	-13.8	12.6	-1.280	0.202
자격증 유무	Unmatched	0.303	0.318	-3.3		-0.680	0.497
	Matched	0.303	0.309	-1.4	58.2	-0.120	0.901
현재 종사상 지위 (임금=1)	Unmatched	0.685	0.499	38.7		7.900	0.000
	Matched	0.685	0.596	18.6	51.8	1.740	0.083

성별은 105.3%, 배우자 유무는 20.8%, 학력별로 고졸은 86.4%, 업종 농림 어업은 97.9%, 직종 중 관리자/전문가 직종은 19.1% 등 매치 이후 편의가 상당부분 개선되고 있음을 보여주었다.

전체 처치값은 nearest matching을 이용할 경우 전체 69.8%로 나타났지만 여성들의 처치효과는 21.9%로 나타났다. 모든 사유를 포함할 경우 여성의 손실분이 40.3%로 나타났던 것과 비교하면 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 경력단절한 여성의 임금손실효과는 전체 사유를 포함하여 비취업한 여성들보다 다소 적은 것으로 나타났다.

〈표 IV-29〉 평균처치효과 분석

nearest	Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
전체	139	1660	-0.698	0.107	-6.504
여성	127	481	-0.219	0.116	-1.877
남성	12	1179	-0.849	0.423	-2.008

3) 처치효과

경력단절 사유가 명확하게 혼인, 임신, 출산, 가사 등으로 인한 경우의 평균처치효과는 30대에서는 손실규모가 3.4%로 적게 나타났지만 40대에는 이 크기가 20.5%, 50대에는 78.9%로 매우 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 IV-30〉 혼인, 임신, 출산, 육아, 가사 등 사유로 비취업한 여성의 평균처치효과(ATT)

nearest		Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
연령	30~39세	35	38	-0.034	0.266	-0.126
	40~49세	62	156	-0.205	0.186	-1.105
	50~59세	20	162	-0.789	0.193	-4.083***
	60세 이상	9	123	-0.232	0.305	-0.762
학력	고졸미만	35	283	-0.190	0.191	-0.996
	고졸	66	123	-0.391	0.178	-2.196*
	초대졸	10	28	-0.241	0.368	-0.656
	대졸이상	16	47	-0.256	0.410	-0.625
직훈	직업훈련 유	47	131	-0.310	0.231	-1.342
	직업훈련 무	80	350	-0.246	0.123	-2.003*
자격	자격증 유	40	88	-0.426	0.255	-1.670
	자격증 무	86	393	-0.230	0.124	-1.853*
지위	임금근로자	77	193	-0.259	0.073	-3.541***
	비임금근로자	50	288	0.403	0.183	2.198*

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

학력별로 고졸미만은 19.0%, 고졸은 39.1%의 손실효과가 나타나고 초대졸은 24%, 대졸은 25.6%의 손실을 보였다. 고졸의 손실효과가 가장 컸으며 고졸미만의 손실효과가 가장 적어서 저학력 집단의 손실이 적다는 기존의 연구결과들과 유사하다.

직업훈련을 받지 않은 경우의 손실이 유의하게 더 컸다. 자격증은 보유하지 않은 사람의 손실이 유의하게 적었다. 현재 임금근로자는 매우 유의하게 손실이 나타났고 25.9% 수준이었으며 현재 비임금 근로자는 경력단절 경험이 있고 난 후 오히려 임금 및 소득이 상승하였다.

〈표 Ⅳ-31〉 여성의 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인한 경력단절 기간에 따른 평균처리효과(ATT)

	Treatment group	Control group	ATT	Std. Err.	t-value
5년 이상	20	481	-0.388	0.204	-1.9*
5년 미만	107	481	-0.187	0.13	-1.442

주: *는 90%, **는 95%, ***는 99% 유의수준에서 유의함

앞서 분석한 바와 같이 경력을 단절한 기간은 임금 및 소득손실에 중요한 영향을 미친다. 특히 여성들이 혼인이나 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 인한 경력단절은 10년 이상의 장기간 경력단절을 경험하는 경향이 매우 높게 나타나 기간을 중심으로 손실효과를 비교해보고자 하였다. 5년 이상의 장기 경력단절을 거칠 경우 임금의 손실은 38.8%로 평균 손실보다 약 1.8배나 높게 나타나고 있다. 반면 5년 미만의 경력단절을 거칠 경우 이 손실은 평균보다 낮은 18.7%의 손실 정도를 보여주고 있어 혼인이나, 임신, 출산 등으로 인한 경력단절에서도 단절기간이 미치는 효과는 매우 크다는 것을 알 수 있다.

마. 최소자승법을 이용한 결과와의 비교

매칭전후의 자료를 이용해 최소자승법으로 임금손실에 미치는 영향을 살펴보고 PSM방식을 이용하여 산출한 평균처치효과 결과와 비교분석해보고자 한다.

첫 번째 분석인 전체 비취업경험 여성들을 대상으로 매칭전과 매칭 후 시간당 임금 및 소득의 로그값을 종속변수로 다음의 최소자승법을 이용하여 추정한 결과 경력단절은 매칭전에는 11.1%의 손실을 가져오는 것으로 나타났지만 매칭 후에는 12.5%의 손실을 가져오는 것으로 나타났다. 그러나 표준오차가 커 통계적으로 유의한 결과는 아니었다.

임금이나 소득에 미치는 혼인효과는 자료 매칭전에 매우 유의하게 커서 기혼이며 배우자가 있으면 임금 및 소득이 유의하게 낮아졌지만 매칭 후에는 유의한 결과를 보이지 않았다. 학력별로 고졸 미만과 비교할 때 4년제 이상 졸업자의 경우 임금이 매칭전후 유의하게 높았다.

업종효과로는 농림어업을 기준으로 할 때 매칭 전 제조업을 제외하고 거의 전 업종의 임금이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났고 매칭 후에는 건설, 운수업과 제조업을 제외하고 모두 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직종별로는 관리자를 기준으로 할 때 조립공을 비롯한 단순노무직 등 기타 직종이 매칭 전 유의하게 임금 및 소득이 낮았다.

직업훈련은 임금 및 소득을 유의하게 높이는 효과가 있었으며 자격증은 매칭 전에 임금 및 소득을 유의하게 높이는 효과가 있었지만 매칭 후에는 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 비취업기간은 매우 유의하게 임금과 소득에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-32〉 비취업경험이 임금 및 소득에 미치는 영향 추정

	매칭전		매칭후	
	계수	표준오차	계수	표준오차
취업-비취업-취업 더미	-0.110*	0.057	-0.125	0.089
현재 연령	0.007	0.020	0.013	0.032
연령 제곱	-0.000	0.000	-0.000	0.000
혼인상태(기혼/유배우)	-0.135**	0.063	-0.126	0.100
고졸	-0.042	0.074	-0.009	0.120
2년제 졸	0.177	0.136	0.216	0.206
4년제 이상	0.606***	0.130	0.565***	0.211
광업	0.494***	0.105	0.471**	0.198
제조업	0.886	0.701	0.803	1.833
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산	0.725***	0.124	0.659***	0.209
건설 운수업	0.315**	0.124	0.340	0.217
도소매, 숙박음식	0.413***	0.129	0.449**	0.225
사업, 공공행정, 교육, 오락, 기타 공공	0.513***	0.117	0.507**	0.210
준전문가/사무	0.021	0.124	0.088	0.208
서비스/판매	-0.064	0.135	-0.112	0.225
기타	-0.396***	0.141	-0.353	0.238
직업훈련 유무	0.278***	0.066	0.262**	0.109
자격증 유무	0.172**	0.076	0.110	0.121
현재 종사상지위 (임금/비임금)	-1.617***	0.063	-1.640***	0.103

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료를 매칭한 후에 평균처리효과를 산출한 것과 매칭된 자료를 이용하여 최소자승법으로 추정한 결과를 비교해보면 여성의 경력단절은 모두 임금 및 소득에 부정적인 영향을 미친다. 부정적인 영향의 크기는 평균처리효과는 약 40.3%, 최소자승법 추정결과는 약 12.5%로 PSM 방식이 약 3.2배 크게 나타났다.

두번째 분석인 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 인하여 비취업 경험에 있는 경력단절 여성들을 대상으로 매칭전과 매칭 후 시간당 임금 및 소득의 로그값을 종속변수로 다음의 최소자승법을 이용하여 추정한 결과 경력단절은 매칭전에는 11.9%의 손실을, 매칭 후에는 16.3%의 손실을 가져오는 것으로 나타났다.

〈표 IV-33〉 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등 사유가 있는 경우 비취업경험이 임금 및 소득에 미치는 영향 추정

	매칭 전		매칭 후	
	coef	se	coef	se
취업-비취업-취업 더미	-0.119	0.078	-0.163	0.154
현재 연령	-0.012	0.025	0.016	0.065
연령 제곱	0.000	0.000	-0.000	0.001
혼인상태(기혼이며 배우자가 있으면=1)	-0.131*	0.077	-0.124	0.225
고졸	-0.064	0.087	-0.047	0.192
2년제 졸	0.078	0.166	0.041	0.345
4년제 이상	0.615***	0.158	0.517	0.348
광업	0.518***	0.122	0.555	0.379
제조업	0.974	0.739	-	-
전기, 가스, 수도, 통신, 금융, 보험, 부동산	0.764***	0.148	0.870**	0.420
건설 운수업	0.431***	0.148	0.509	0.408
도소매, 숙박음식	0.514***	0.152	0.624	0.427
사업, 공공행정, 교육, 오락, 기타 공공	0.579***	0.135	0.520	0.396
전문직/사무	0.099	0.142	0.016	0.298
서비스/판매	-0.053	0.161	-0.372	0.337
기타	-0.268	0.169	-0.503	0.368
직업훈련 유무	0.270***	0.078	0.245	0.163
자격증 유무	0.283***	0.088	0.206	0.173
현재 종사상지위(임금/비임금)	-1.641***	0.073	-1.649***	0.156

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료를 매칭한 후에 평균처리효과를 산출한 것과 매칭된 자료를 이용하여 최소자승법으로 추정한 결과를 비교해보면 여성의 경력단절은 모두 임금 및 소득에 부정적인 영향을 미친다. 부정적인 영향의 크기는 평균처리효과는 약 21.9%, 최소자승법 추정결과는 약 16.3%로 PSM 방식이 약 1.3배 크게 나타났다.

〈표 IV-34〉 손실효과 비교

	1차분석: 전체 사유	2차 분석: 경력단절사유
PSM	40.3%	21.9%
OLS	12.5%	16.3%

본 연구결과는 두가지 분석에서 PSM과 OLS간 1.3~3.2배의 격차를 보였다. 선행연구결과들과 비교해보면 이석원(2003)의 연구에서는 임금효과가 PSM방식은 7.9%, 최소자승법 방식은 2.9%로 PSM의 결과가 약 2.7배 큰 것으로 나타났다. 유경준, 강창희(2010)의 연구에서도 약 2배 정도 PSM의 결과가 큰 것으로 나타나고 있어 전반적으로 PSM 방식의 추정값이 최소자승법의 추정값보다는 큰 것으로 나타나고 있다. PSM 방식이 이석원(2003)의 연구에서 검증한 바와 같이 자료의 특성에 따른 표본편의 문제를 최소화할 수 있는 방법이라는 점에서 의미있는 결과라고 볼 수 있을 것이다. 따라서 큰 범주에서 다양한 방법을 이용할 경우 경력단절로 인한 임금의 손실은 평균적으로 16.3%~21.9% 정도라고 볼 수 있을 것이며, 단절 기간에 따라 이러한 손실의 정도는 더 크게 나타나 5년 이상일 경우 38.8%에 이를 수 있다고 볼 수 있을 것이다.

V

요약 및 결론

1. 연구결과 요약	121
2. 시사점과 정책방안	125

1. 연구결과 요약

본 연구에서의 주요 연구문제는 크게 세 가지로 요약해볼 수 있을 것이다. 첫째, 얼마나 많은 여성들이 경력을 단절하고 있는가? 둘째, 경력을 단절하는 여성들은 특성은 무엇인가? 타 여성들과 동질적인가? 셋째, 경력을 단절한 여성들의 임금손실은 얼마나 되는가?이다. 연구문제를 해결하기 위하여 다양한 자료 분석을 이용하였다.

가. 경력단절 여성의 규모

첫 번째 연구문제를 해결하기 위하여 두가지 접근방식을 이용하였다. 하나는 매년 경력단절로 노동시장을 떠나는 여성들의 규모를 추정하였고 다른 하나는 최종 관측시점, 즉 현재 경력을 단절한 채 노동시장에서 떠나있는 여성들의 규모를 추정하였다. 매년 경력단절로 노동시장을 떠나는 여성들의 규모는 해마다 조금씩 변동이 있지만 지난 4~5년간 약 50만명 내외 규모였던 것으로 나타났다. 각 년도의 경기상황이나 노동시장 여건 등에 따라 이 규모는 변동하는 것으로 나타났다.

자료의 최종 관측시점에서 경력단절 여성 전체 규모를 추정하기 위하여 비취업자를 역으로 추적하여 이들의 취업경험, 경력단절 경험을 파악하였다. 본 연구에서는 취업을 했다가 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 일을 그만 둔 여성들을 경력단절 여성으로 보아 이 조건을 가진 여성들의 규모를 추정하였다. 가중치를 적용해 본 결과 최종 관측시점에서 경력단절 여성의 규모는 전체 여성 비취업자 중 13.45% 정도로 나타나고 있으며 이 규모는 약 1,276천명 수준으로 나타난다.

나. 경력단절 여성의 특성과 근로생애 유형

근로생애유형은 크게 세가지인 연속취업, 연속비취업, 불연속취업으로 나뉘며 불연속취업은 보다 상세한 5가지 유형으로 나뉜다. 생애 유형을 나누는 기준은 취업과 비취업 경험의 횟수와 시퀀스이다. 여성들은 연속비취업

자 비중이 남성들은 연속취업자 비중이 상대적으로 유사하게 나타난다. 불연속 취업은 여성들에게서 특히 높게 나타나고 있으며 현재 비취업한 남성은 근로생애에서 은퇴의 형태가 많은 반면 여성은 불연속 취업의 현재 상태로서 비취업한 경향이 강하다는 점을 알 수 있다.

이러한 사실은 연령별 근로생애유형에서도 잘 나타나 남성들은 비교적 단절의 경험이 적게 근로생애를 이어오는 반면 여성들은 취업과 비취업의 반복이 두드러지게 많은 것으로 나타난다. 특히 30대 여성을 보면 비취업-취업-비취업의 전형적인 경력단절 유형의 비중이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 결과적으로 30대 이후 여성들의 근로유형은 남성에 비하여 매우 다양하고 복잡하게 나타나고 있어 이러한 다양한 근로생애 유형들이 여성들의 경력단절 현상과 깊은 관련을 가지고 있음을 보여준다.

전체적으로는 여성들 중 취업을 지속하는 유형의 비중이 증가하고 있고 고학력 여성들은 취업을 지속하는 유형이 두드러지게 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 불연속취업을 반복하는 여성들 중 제조업이나 도소매업, 교육서비스업 등은 동일 업종, 동일 직종으로 재취업하는 경향이 강했지만 금융보험업 등과 같은 사무직 중심의 업종은 이후 재취업시 동일 업종으로 재취업이 어렵게 나타났다.

경력단절 여성의 근로생애 유형을 전체 여성의 근로생애 유형과 비교해 보면 전체 여성들 중 30대에는 취업을 지속하는 여성들이 상대적으로 많은 비중을 차지하는데 반하여 경력단절 여성들은 이미 취업과 비취업을 반복하는 불안정한 취업유형이 다수를 차지한다. 40대에서는 이러한 경향이 매우 심화되어 경력단절 여성은 불안정한 취업유형과 한번 취업후 비취업을 지속하는 유형이 일반화되는 현상을 보인다. 이러한 경향은 고학력 경력단절 여성에게도 동일하게 나타나 경력단절 현상은 학력과 무관하게 나타나고 있음을 확인시켜 준다. 결과적으로 경력단절 현상이 여성들의 근로생애 유형을 다양하게 만들고 있음을 알 수 있다.

다. 경력단절 여성의 임금손실

경력단절이 가져오는 임금 및 소득의 손실을 측정하기 위하여 모수적 방

법과 비모수적 방법을 이용하였다. 여성의 경력단절로 인해 초래되는 임금 손실을 모수적 방법으로 추정하기 위해서 다음과 같은 분석전략을 취했다. 노동패널조사자료를 이용하여 1차웨이브에 임금근로자 일자리를 갖고 있다가 2차웨이브에서 10차웨이브 사이에 그 일자리를 그만 둔 경우를 모두 분석대상으로 삼아 그들의 재취업시 임금을 종속변수로 하고 퇴직시 임금을 포함한 여타 개인특성 및 재취업 일자리 특성들을 독립변수로 하는 회귀분석을 실시했다. 추정방법은 OLS로 추정할 시 재취업하지 못한 케이스들이 분석에서 제외되어 표본선택 편의가 발생할 우려가 있어 OLS 추정과 Heckman 2단계 추정을 병행하여 두 결과를 함께 제시했다. 이렇게 추정된 추정계수들을 활용하여 퇴직임금 대비 재취업임금의 비율에 대한 예측치를 구하여 그것을 임금손실의 규모로 해석하였다.

한편 분석대상을 1차웨이브 일자리를 그만둔 실직자 일반으로 할 경우, 충분한 관측치를 얻을 수 있고 따라서 효율성 높은 추정치를 얻을 수 있다는 장점이 있으나 더 나은 조건의 일자리로 이직하기 위해 자발적으로 일자리를 그만둔 경우까지 포함되므로 불가피하게 임금손실 규모를 과소추정하게 되는 문제가 발생한다. 그러나 명시적으로 결혼, 출산, 육아의 이유로 일자리를 그만두었다고 응답한 경우에 한해서만 임금손실 효과를 분석하는 것은 분석대상 사례수가 64개로 너무 적어 안정적인 추정치를 얻기 어렵다. 따라서 본 분석에서는 다음과 같은 세가지 분석대상 모두에 대해 임금손실 규모를 추정하고 그 결과를 병기했다. 우선 실직자 일반 전체를 대상으로 임금손실 효과를 추정하고 그 중 여성 실직자의 임금손실 효과를 하위그룹별로 살펴보았다. 둘째, 실직자 전체 중에서 여성이면서 기혼자이면서 실직기간이 5년 된 그룹이 있다면 이들을 “사실상” 경력단절 여성으로 정의하고 그들 그룹에서의 임금손실 비율을 예측하였다. 마지막으로 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 직장을 그만두었다고 명시적으로 응답한 그룹만을 대상으로 회귀분석하고 그 추정계수를 이용하여 그 그룹만의 임금손실 비율을 예측하였다.

Heckman 2단계 추정치를 이용한 분석 결과 실직자 일반을 대상으로 한 경우에 여성은 퇴직후 재취업시 약 7%의 임금손실(시간당 실질임금 기준)을 경험하게 될 것으로 예측되었으며, “사실상” 경력단절 여성의 경우에는 19%

의 임금손실을, 실제 경력단절 여성을 대상으로 한 경우에는 4%의 임금손실을 겪을 것으로 예측되었다. 이 중 7% 예측치는 자발적 이직의 효과까지 포함되어 과소 추정된 임금손실 효과라고 할 수 있고, 4% 예측치는 관측수의 불충분으로 인해 신뢰하기 어렵다고 판단되는 수치이다. 만약 “사실상” 경력단절 여성 그룹이 실제 경력단절 여성 그룹을 잘 대표하고, 본문에서 언급한 강한 가정이 충족된다면 19% 예측치가 여성이 경력단절로 감수하게 되는 임금손실효과를 가장 잘 반영하는 수치라고 할 수 있을 것이다.

또한 어떤 분석대상을 가지고 분석하더라도 공통적으로 나타난 사실은 실직기간이 길수록 임금손실 폭도 커지는 것으로 예측되었다는 것이다. 실직자 일반을 대상으로 한 분석에서는 실직기간 5년의 장기 실직 여성은 19%의 임금손실을, 경력단절 여성만을 분석대상으로 한 경우에는 5년 이상 장기 경력단절은 11%의 임금손실을 각각 초래하는 것으로 예측됐다. 또다른 공통적 발견은 고임금 그룹에 속하는 여성이 퇴직후 재취업할 경우 매우 큰 임금손실을 경험하게 된다는 것이다. 세 분석대상 모두에서 퇴직시 임금이 평균보다 1,000원 더 높으면 재취업시 적게는 15%(경력단절 여성)에서부터 많게는 27% (“사실상”경력단절)에 이르기까지 임금손실이 발생할 것으로 예측되었다.

마지막으로 학력이 임금손실에 미치는 영향은 실직자 일반 및 “사실상” 경력단절 여성을 대상으로 했을 경우와 경력단절 여성을 분석대상으로 했을 경우가 서로 달랐다. 실직자 일반 및 “사실상” 경력단절 그룹에서는 저학력 층이 더 큰 임금손실을 경험할 것으로 예측되었으나 경력단절 여성들 중에서는 고학력 그룹이 가장 큰 임금손실을 겪을 것으로 예측되었다. 실직자 일반이나 “사실상”경력단절 그룹에서는 고교 및 전문대 이하 학력 그룹이 각각 10%초반에서 20%중반에 이르는 큰 임금손실을 경험할 것으로 예측되었으나, 경력단절 여성 64케이스를 대상으로 한 분석에서는 4년제 대학 이상 고학력 경력단절 여성이 재취업시 무려 28%의 임금손실을 경험할 것으로 예측되었다.

비모수적 방법으로는 PSM(Propensity Score Matching) 방법을 사용하였다. PSM 방식은 표본들의 선택편의를 유사한 특성을 가진 집단간 짝짓기 방식

으로 통제하고 경력을 단절했던 집단과 연속적으로 취업했던 집단 간의 임금 및 소득의 차이를 비교하는 것이다.

크게 두가지 대상을 구분하여 분석을 하였다. 하나는 비취업을 경험한 남녀를 모두 대상으로 하여 연속취업자와 매칭하여 결과를 도출하였으며 다른 하나는 본 고에서 규정하는 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절을 경험한 여성들을 대상으로 연속취업자와 매칭하여 손실분을 추정하였다. 결론적으로 볼 때 사유와 무관하게 비취업한 경험이 있는 여성들은 40.3%의 임금 및 소득 손실이 발생하는 것으로 나타났으며 혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절한 여성들은 21.9%의 임금 및 소득손실이 발생하는 것으로 나타났다.

혼인, 임신, 출산, 육아 및 가사로 경력단절한 여성들은 30대에서는 손실 규모가 3.4%로 적게 나타났지만 40대에는 이 크기가 20.5%, 50대에는 78.9%로 매우 높아지는 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸미만의 손실효과가 가장 적어서 저학력 집단의 손실이 적다는 기존의 연구결과들과 유사하였다.

경력단절 기간에 따른 손실효과 차이도 크게 나타났다. 선행연구 결과, 여성들이 혼인이나 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 경력을 단절할 경우 10년 이상의 장기간 경력단절을 경험하는 경향이 매우 높게 나타난다. 본 연구에서도 5년 이상의 장기 경력단절을 거칠 경우 임금의 손실은 38.8%로 평균 손실보다 약 1.8배나 높게 나타나고 있다. 반면 5년 미만의 경력단절을 거칠 경우 이 손실은 평균보다 낮은 18.7%의 손실 정도를 보여주고 있어 혼인이나, 임신, 출산 등으로 인한 경력단절에서도 단절기간이 미치는 효과는 매우 크다는 것을 알 수 있다.

2. 시사점과 정책방안

가. 시사점

본 연구결과를 통하여 몇 가지 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 여성들의 경력단절은 상당기간 지속될 수 있다는 점이다. 본 연구의 결과를

통하여 알 수 있듯이 우리나라에서는 여전히 혼인이나 임신, 출산, 육아 및 가사 등으로 경력을 단절하는 여성이 매년 50만명 수준에 달할 정도로 경력단절 문제가 심각하다. 이들의 전체 규모는 1,276천명 규모로 전체 비취업자의 약 13%를 상회하고 있다. 비취업의 문제는 사유를 막론하고 해결해야 할 매우 심각한 국가적 과제이지만, 특정 성에게 집중적으로 나타나는 사유가 전체 비취업의 13%를 차지한다는 점은 매우 심각한 현상으로 이해할 필요가 있다.

여성의 경력단절 현상은 지난 20년간 상당한 변화를 보여왔다. 80년대 초 중반에는 여성들의 대학진학률이 낮았기 때문에 15세~24세까지의 여성경제활동참가율이 매우 높았다. 이후 20대 중반에 혼인, 출산으로 인한 경력단절 현상이 심하게 나타났고 40대 초반에 복귀하는 경향이 강하게 나타났다. 그러나 최근으로 오면서 여성들의 대학진학률이 높아지며 경제활동참가율이 높아지는 시기는 남성과 마찬가지로 20대 후반으로 이동하였고 이에 따라 혼인시기나 출산 시기도 변화하였다. 산전후휴가제도 및 육아휴직 등 출산과 영아기 자녀 양육을 지원하는 모성보호 제도에도 많은 변화가 있었고 사업장 특성에 따라 여성근로자들의 고용지위에 따라 경력을 단절하는 시점도 변화해 왔다.

그러나 여전히 많은 연구결과들에서 나타나는 현상들은 여성의 경력단절 현상은 여전히 지속되고 있으며 혼인시기 단절에서부터, 첫 자녀 출산시기, 둘째자녀 출산시기, 학령기 등으로 시기가 변화해오고 있음을 보여주고 있다. 본 연구에서도 나타난 바와 같이 지난 10년간 여성의 경력단절 현상은 크게 완화되지 않았다. 이러한 결과들은 경력단절의 주된 사유들이 해결되지 않은 채로 지속될 경우 여성들이 출산이나 자녀양육과 관련하여 경력을 단절하는 경향은 상당기간 지속될 수 있음을 시사한다.

둘째, 정부의 경력단절 여성을 대상으로 한 정책은 보다 확대되어야 할 필요가 있다는 점이다. 본 연구결과 경력단절 여성의 규모는 1,276천명을 상회하는 수준이다. 경력단절 여성을 직접적으로 지원하는 여성 새로일하기센터 사업 등의 실적을 살펴보면 2010년 현재 총 101,980명에게 일자리를 연계한 것으로 나타났다. 또한 전국적으로 16만 이상의 구직인원에게 상담,

훈련, 직업알선 등 고용지원서비스를 제공해왔음을 알 수 있다(오은진 외, 2011). 그러나 정책지원 규모는 전체 경력단절 여성의 수에 비하면 구직인원을 기준으로 하여도 약 12.5%만이 정책의 수혜를 받고 있다는 점에서 매우 부족한 것을 알 수 있다. 여성인력활용 측면에서 경력단절 여성들을 활용하는 것의 중요성과 시급성에 비하여 정책지원의 규모가 부족함을 알 수 있다. 현재 정부는 전국의 새로일하기 센터를 증가시키고 경력단절 여성들을 재취업시키기 위한 계획을 가지고 있어 향후 보다 확대된 정책지원이 필요함을 알 수 있다.

셋째, 경력단절을 방지하기 위한 다양한 정책의 추진은 보다 과감하게 이루어질 필요가 있다. 여성들의 근로생애 유형에서 나타났듯이 여성들은 경력단절을 계기로 불연속취업화하는 경향이 매우 강하다. 동시에 경력을 단절할 경우 재취업한다 하더라도 적게는 15%에서 많게는 21%를 상회하는 임금이나 소득의 손실을 겪게 된다. 특히 5년 이상의 장기간 경력단절을 겪을 경우 많게는 약 38.8%의 손실을 경험하는 것으로 나타났다. 특정한 사유로 나타나는 이러한 손실 규모는 매우 심각한 것으로 볼 수 있다.

자녀를 출산하고 양육하는 것이 특정 성에 집중적으로 손실을 가져오게 하는 구조적 문제점을 개선하지 않고서는 여성들의 경력단절 문제, 더 나아가 우리나라 국가의 인력활용 문제를 개선할 수 없다는 사실을 잘 보여주고 있다. 자녀양육을 위하여 일과 가정의 양립에 대한 요구는 더욱 커지게 될 것이며 일과 가정의 양립을 위한 사회적 인프라를 구축하는 것이 가장 시급한 과제이다.

나. 정책방안

1) 경력단절여성 대상 사업의 확대

현재 경력단절 여성들을 지원하는 ‘새로일하기센터’의 정책지원 규모는 전체 경력단절 여성의 수에 비하면 약 12.5%수준에 그친다. 새로일하기센터는 경력을 단절한 여성들에게 취업을 지원하는 효과적인 수단임을 선행연구결과에서 확인할 수 있다. 새로일하기센터는 각 지역단위에서 30~54세

여성비경제활동인구 중 취업을 희망하지 않는 집단의 규모를 유의하게 줄이는 기관이다. 동시에 새로일하기센터를 이용하여 취업한 여성들의 비중이 전체 여성 취업자 중에서 높을수록 지역단위에서는 비경제활동인구가 감소하는 긍정적인 영향을 미치고 있다(오은진 외, 2011).

따라서 새로일하기센터를 각 지역별로 확산시켜 경력을 단절한 여성들이 재취업하기 위한 일차적인 정책 전달체계로 마련할 필요가 있다. 현재 새로일하기센터의 사업규모는 고용지원센터나 지자체의 일자리센터에 비하여 매우 영세한 것으로 나타나고 있다. 위에서 나타난 바와 같이 고용지원센터나 지자체 일자리센터 등은 경력단절 여성들을 지원하는데 유의한 효과를 미치지 못하고 있다. 따라서 경력단절 여성들에게 특화된 전달체계로서 새로일하기센터의 사업규모를 중장기적으로 확대해나가야 할 것이다.

현재 전국에 새로일하기센터는 90개가 마련되어 있으며 지역별로는 44개 지역에 그치고 있다. 여전히 새로일하기센터가 없는 기초단위는 110여개에 달하는 것으로 나타나고 있다. 중장기적으로 모든 기초단위에 새로일하기센터가 마련되어 경력단절 여성들을 지원하기 위한 기초 인프라를 구축할 필요가 있다.

현재 새로일하기센터의 예산규모는 2011년 현재 사업별로 찾아가는 취업지원 서비스 40억원, 직업교육훈련 55억원, 새일여성인턴 79억원, 결혼이민여성인턴 14억원, 취업 후 사후관리 18억원 규모로 총 200억원 규모이며 고용노동부의 취업지원 사업 등과 비교할 때 매우 적은 규모이다. 앞서 기술한 바와 같이 정책대상 규모에 적합한 수준의 예산배정을 통하여 정책의 규모를 확대시켜야 할 것이다.

2) 경력단절 여성 유형별 재취업지원 정책 발굴

본 연구 결과에 의하면 경력단절 여성의 근로생애사는 남성 뿐 아니라 전체 여성과 상당히 다른 것으로 나타났다. 경력단절 여성의 특성은 경력단절 기간, 종사하던 업종 및 직종, 직업경력, 연령이나 학력 등에 따라 매우 다르게 나타난다. 이에 따라 여성들의 특성에 적합한 정책의 발굴이 필요하다.

대상자들의 특성에 부합하는 접근성이 뛰어난 전달체계와 다양한 프로그램

램의 제공이 필요하다. 연구결과 여성 경력단절자 중 직업훈련을 받은 경험 이 있거나 현재 받고 있는 비중은 5.88%에 불과하였고 거의 대부분이 직업 훈련 경험이 없었다. 향후 취업을 위하여 보유한 자격증이 있는 집단의 비중도 1.04%에 불과하였다. 구직활동 상태에 대하여 질문한 결과 지난 1개월 간 구직활동을 경험한 여성들의 비중도 0.41%로 극히 적은 것으로 나타났다. 정부가 ‘내일배움카드제’ 등과 같은 정책을 통하여 직업훈련 등을 실시하고 있지만 경력단절 여성은 취업을 위한 준비가 여전히 부족한 것으로 나타나고 있다. 따라서 정책의 발굴 뿐 아니라 경력단절 여성에게 효과적인 정책전달방식을 갖추어 나갈 필요가 있다.

경력단절 유형이 경력단절 기간, 원래 일하던 업종, 직종, 본인의 직업적 성이나 선호, 일자리의 유형 등에 따라 다양하기 때문에 재취업으로 이행하는데에도 다양한 유형과 경로가 개발될 필요가 있다. 일차적으로 경력단절 여성에게 적합한 직종의 발굴이 필요하다. 연구결과를 보면 여성들은 경력을 단절한 후 원래 본인이 있던 업종으로 회귀하는 집단과 그렇지 않은 집단으로 나뉜다. 제조업이나 도소매업 종사자는 이전 업종이나 직종으로 다시 복귀하는 경향이 강했지만 고학력 여성들이 다수인 금융업 종사자는 경력단절 이후 본인이 원래 했던 업종이나 직종으로 복귀하는데 어려움이 있었다. 고학력 업종인 교육서비스업은 일자리의 특성상 원래 업종으로 복귀하는 경향이 강하다. 고학력 여성들은 경력을 단절한 이후 매우 제한된 업종과 직종으로 복귀하는 것이 일반적이므로 다양한 직종 발굴을 통하여 새로운 일자리 창출을 확대할 필요가 있다.

동시에 한번 경력이 단절되면 불연속 취업의 가능성이 더욱 높아지는 것으로 나타나 재취업을 지원할 때에도 보다 지속가능성을 높이도록 할 필요가 있다. 지속가능성을 높이기 위해서는 다양한 각도의 접근이 필요하다. 가장 중요한 것은 일과가정의 양립 가능성을 높일 수 있는 재취업지원 정책이다. 경력단절 여성들은 일과 가정의 양립이 가능한 일자리에 대한 선호가 매우 높은 것으로 알려져 있다(김종숙 외, 2011). 일과 가정의 양립이 어려운 경우 다시 취업을 단절하는 불연속화의 가능성이 높아지게 된다.

3) 재직자 경력단절 예방정책 강화

경력단절로 인한 손실은 매우 큰 것으로 나타나고 있다. 재직자 경력유지 정책은 매우 중요한 최우선 과제이다. 고학력화, 평균자녀수의 감소 등으로 인하여 자녀양육에 대한 눈높이가 높아지고 있어 자녀 양육지원 정책에 대한 요구 수준이 높아지고 있다. 선행연구에 의하면 기업의 대리급 이상 여성들은 보육시설 의존도가 낮고 조부모에 의한 양육 의존도가 매우 높은 특징을 보였다(김종숙 외, 2010). 보육시설을 중심으로 하는 영유아기 자녀 양육 지원정책의 질적 수준 제고가 필요함을 시사하는 결과라 하겠다. 특히 초등학교 이후 자녀들에 대한 돌봄 기능이 미약하기 때문에 일시돌봄 기능을 담당하는 제도나 지역사회 기반의 돌봄 네트워크 구축에 대한 요구가 높아 이에 대한 사회적 인프라 구축이 시급하다.

조세제도나 사회보험 등이 여성들의 근로유인을 감소시키고 있다. 맞벌이 부부의 보육비 지원제도 등을 보면 맞벌이로 인하여 조세부담이 증가하거나 보육비 지원액이 실질적으로 매우 낮아 충분치 못한 문제점이 나타나고 있다. 또한 국민연금 제도 등에 의하면 유족연금의 수급권은 개별 수급권자에게 일부만 인정되기 때문에 기여분에 비하여 수급액이 적어지는 문제를 보인다. 이러한 각종 제도들이 맞벌이 중심, 개인 중심으로 재설계되어야 여성들의 근로유인을 제고할 수 있을 것이다.

경력단절이 발생하는 초기는 출산시기이므로 모성보호제도의 개선이 필요하다. 가장 중요한 것은 사각지대를 해소하는 것이다. 비정규직의 모성보호 제도 포괄범위를 넓혀나가 전 근로여성들이 모성보호의 안전망에 편입되도록 할 필요가 있다. 이후 육아휴직 급여나 대체인력 활용 등 제도의 개선을 통하여 육아휴직 활용도를 높이고 이후 복귀를 제고할 필요가 있다.

가장 중요한 것은 자녀양육을 지원할 수 있는 각종 제도가 정착되도록 해야 할 것이다. 일과 가정의 양립에서 가장 어려움을 겪는 것은 자녀양육과 관련된 문제이다. 사업장 단위에서의 일가정 양립지원제도가 적극적으로 활용되어야 할 것이다. 선진 기업들은 근로자 지원 프로그램(EAP) 등을 통하여 근로자의 어려움을 지원하고 있어 우리나라에서도 사업장 단위로 지역단위로 이러한 프로그램이 확산될 필요가 있다. 유연근로제도의 확대

등도 매우 중요한 과제이다.

더 나아가서는 사회적으로 일과 가정을 양립할 수 있도록 하는 교육 및 사회 제도적 시스템이 마련될 필요가 있다. 학교단위에서 부모의 참여를 제고할 수 있는 개선방안을 추진하고 자녀의 돌봄과 양육에서의 사회적 분담이 강화되어야 할 것이다.

4) 재취업을 제고 정책에서 재취업 일자리 질 제고 정책으로

본 연구 결과 다양한 요인들을 통제한 이후에도 경력단절 여성은 이후 노동시장에 복귀할 때 상당 정도의 임금손실을 겪게 되는 것으로 나타났다. 특히, 경력단절 이전 일자리에서의 임금수준이 높을수록 더 큰 임금손실을 경험하는 것으로 예측되었다. 이처럼 경력단절 여성의 재취업 임금이 이전 임금에 비해 낮은 것은 장기적으로 경력단절 여성의 노동시장 복귀 유인에도 영향을 미치지 않을 수 없다. 재취업 임금이 경력단절 이전 일자리 임금보다 더 낮으면 여성들의 노동시장 복귀 의지 자체를 약화시켜 경력단절 기간의 연장과 영속화를 초래할 수 있으며, 유보임금이 낮은 저학력 저숙련 고령층 여성들의 노동시장 복귀를 유인할 뿐 유보임금이 높은 고학력 경력단절 여성들은 계속해서 노동시장으로 진입하지 못하게 되는 원인이 된다. 따라서 경력단절의 임금손실 효과를 제거하거나 줄이지 못하면 경력단절 현상을 더 심화시키고 여성의 노동시장 주변화를 더욱 강화시키는 결과를 초래할 것이다.

현재 여성부나 고용노동부에서 추진하고 있는 경력단절 여성 관련 정책들은 경력단절 여성을 어떻게 하면 비경제활동상태에서 노동시장으로 나오게 할 것인가에 초점이 맞춰져 있다고 할 수 있다. 경제활동인구로 일차적으로 편입되어야 각종 정부의 정책대상에 포함될 수 있으며 취업경험은 더 나은 일자리로의 이동에 중요하기 때문이다. 따라서 다소 재취업 일자리의 질이 떨어지는 것을 감수하더라도 재취업을 자체를 높이는데 정책의 우선적 목표가 있다. 본 연구는 경력단절 정책을 추진함에 있어 인과관계의 다른 방향에도 주목해야 한다는 사실을 환기시킨다. 즉, 재취업 일자리의 질을 동시에 제고하지 않고 재취업 자체만을 유도하려는 정책은 경력단절로

인해 발생하는 임금손실이 피드백되어 경력단절 현상을 역으로 강화시킬 수 있음에 주목해야 한다.

경력단절 여성의 재취업을 제고를 위해 저임금 불안정 일자리라도 불사하고 취업을 지원하고자 하는 현 정책기조에 변화가 필요함을 본 연구는 시사한다. 재취업을 제고 위주의 정책은 단기적으로는 경력단절 여성의 노동시장 복귀를 촉진하는 것처럼 보이겠지만, 재취업 임금손실을 줄이지 못하는 한 장기적으로는 경력단절 여성들의 노동시장 복귀 유인을 전혀 높이지 못하고 특히 고학력 고임금 경력단절 여성의 노동시장 복귀 유인에는 아무런 변화도 주지 못해 경력단절을 전혀 완화하거나 예방하지 못하는 결과를 낳을 것이다.

그러므로 경력단절 여성 취업지원 사업의 핵심 목표를 재설정하여 취업을 제고 뿐만 아니라 양질의 고임금 일자리로의 재취업 지원도 중요한 정책목표로 확립할 필요가 있다. 그러기 위해서는 공공 취업지원 기관과 경력단절 여성 취업지원 사업을 평가함에 있어, 고학력 경력단절 여성들이 하향 취업하지 않도록 이들에 대한 인적자원 재투자 및 경력개발 프로그램을 강화하고, 사회서비스나 가사 간병, 요양보호사 등 즉각적인 취업을 제고 효과를 올릴 수 있는 일자리를 대상으로 한 취업지원 실적보다는 새로운 직종 개발을 통해 양질의 일자리를 발굴하고 지역특수적인 수요가 있는 업종을 선택하여 집중적이고 전략적인 직업능력개발 교육을 통해 소수지만 고임금의 괜찮은 일자리로의 취업을 성사시키려는 노력을 유도해 낼 수 있는 평가체계의 개편과 새로운 유인장치의 도입이 필요하다.

참고문헌

- 강순희, 노홍성(2000). 직업훈련의 취업 및 임금효과. 한국노동경제학회. 127-151.
- 김영옥(1998). 여성취업력의 동태적분석. 한국여성개발원.
- 김종숙, 박수미(2003). 한국여성의 노동이동. 한국여성개발원.
- 김종숙 외(2010). 여성인력패널조사. 여성가족부.
- 김종숙 외(2011). 경력단절 여성과학기술인의 현황과 복귀를 위한 정책과제. 한국여성과학기술인지원센터.
- 김혜원, 최민식(2008). 직장이동의 유형에 따른 단기임금변화. 한국노동경제학회. 노동경제논집. 31(1). 29-57.
- 금재호, 조준모 (2002). 실업자의 재취업과 직장상실비용. 한국경제학회. 209-241.
- 민무숙 외(2009). 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획수립을 위한 기초조사. 여성가족부.
- _____ (2010). 경력단절여성 재취업지원 서비스 발전방안. 한국여성정책연구원.
- 박수미(2002). 한국여성들의 첫 취업 진입 · 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. 한국인구학. 36(2). 145-174.
- 박용현(2010). 실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구. 한국노동경제학회. 노동경제논집. 33(1). 53-84.
- 안서연(2008). 자활직업훈련 사업의 임금 효과 분석 - Propensity Score matching 방법으로 - . 서울대학교 사회과학대학 사회복지연구소.
- 오은진 외(2008a). 경력단절 여성의 취업 욕구조사. 여성가족부.
- _____ (2008b). 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제. 한국여성정책연구원.
- _____ (2009). 경력단절여성의 재취업 실태조사. 여성가족부.
- _____ (2011). 경력단절여성 적합 녹색직종 및 교육과정 개발. 여성가족부.
- _____ (2011). 여성새로일하기센터의 효율적 운영 및 발전방안 연구. 여성가족부.
- 유경준, 강창희(2010). 직업훈련의 임금효과 분석: 경제활동인구조사를 중심으로. 한국개발연구. 32(2). 27-53.
- 이석원(2001). 적극적 노동시장 정책의 효과성 평가. 한국행정학회. 한국행정학보. 35(1). 91-107.

- _____(2003). Propensity Score Matching 방법에 의한 실업자 직업훈련 사업의 효과성 평가. 한국행정학회. 한국행정학보. 37(3). 181-199.
- 임정준(2010). 자녀가 여성근로자의 임금에 미치는 영향에 관한 실증분석. 한국여성학. 26(2). 71-98.
- 장지연(1997). 출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈과 진입. 한국인구학. 20(2). 5-42.
- 장지연, 이해정(2009). 패널연구: 고령자의 근로생애-산업노동 진입과 임금일자리 은퇴를 중심으로-. 한국노동연구원. 노동리뷰. 9(4). 81-92.
- Anderson, D. J.; Binder, M. and Krause, K.(2003). "The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility." Industrial and Labor Relations Review. 56(2). 273-294.
- Addison, J. T. and Portugal, P.(1989). "Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment." Journal of Labor Economics. 7(3). 281-302.
- Bartel, A. P. and Borjas, G. J.(1981). "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis.", in Rose S. (ed.) Studies in Labor Market.
- Becker, S O. and Ichino A.(2002). "Estimation of Average Treatment Effects based on Propensity Score." The Stata Journal. 2(4). 1-19.
- Budig, M. J. and England, P.(2001). "The Wage Penalty for Motherhood." American Sociological Review. 66(2). 204-25.
- Carrington, W.(1993). "Wage Losses for Displaced Workers: Is It Really the Firm That Matters?" Journal of Human Resources. 28(3). 483-496.
- Fallick, B. C.(1996). "A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers" Industrial and Labor Relations Review. 50(1). 5-16.
- Heckman, J. J.(1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error" Econometrica. 47(1). 153-162.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., and Sullivan, D. G.(1993). "Earnings Losses of Displaced Workers." American Economic Review. 83(4). 685-709.
- Kletzer, L.(1991). "Earnings after Job Displacement: Job Tenure, industry and Occupation." Wayne State University Press.
- Kletzer, L. G. and Fairlie, R. W.(2003). "The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers." Industrial and Labor Relations Review. 56(4).

682-698.

- Korenman, S. and Neumark, D. (1992). "Marriage, Motherhood, and Wages." *Journal of Human Resources*. 27(2). 233-255.
- Lundberg, S. and Elaina R.(2000). "Parenthood and the Earnings of Married Men and Women." *Labor Economics*. 7(6). 689-710.
- Mincer, J. (1986). "Wage Changes in Job Changes." NBER Working Papers 1907.
- Podgursky, M. and Swaim, P.(1987). "Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey." *Industrial and Labor Relations Review*. 41(1). 17-29.
- Rosenbaum, P. R. and Rubib, D. B. (1983). "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects" *Biometrika*. 70(1). 41-55.
- Ruhm, C. J.(1991). "Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?", *The American Economic Review*. 81(1). 319-324.
- Stevens, A. H.(1997). "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses." *Journal of Labor Economics*. 15(1). 165-188.
- Waldfogel, J.(1995). "The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort." *Oxford Economic Papers*. 47(4). 584-610.
- _____(1997). "The Effect of Children on Women's Wages." *American Sociological Review*. 62(2). 209-17.
- _____(1998). "The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?" *Journal of Labor Economics*. 16(3). 505-545.
- Wooldridge, J. M.(2003). "Cluster-Sample Methods in Applied Econometrics" *The American Economic Review*. 93(2). 133-138.
- Wooldridge, J. M.(2003), *Intoductory Econometrics: A Modern Approach*, 3rd. edition, Southwestern : Mason



부 록

개인정보에 11년간 모두 응답한 개인은 5,289명이었음. 이중 남성은 2,345명이며 여성은 2,944명.

〈부표 1〉 노동패널1차~11차의 취업자 수 분포

(단위: 명)

		1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	10차	11차
남성	취업자	1,756	1,850	1,859	1,897	1,909	1,887	1,857	1,823	1,805	1,786	1,790
	비취업자	589	495	486	448	436	458	488	522	540	559	555
여성	취업자	1,160	1,323	1,314	1,360	1,406	1,397	1,370	1,366	1,351	1,365	1,361
	비취업자	1,784	1,621	1,630	1,584	1,538	1,547	1,574	1,578	1,593	1,579	1,583

연속취업자를 보면 11년차수간 모두 응답한 응답자 5289명 중 1660명으로 31.4%의 비중. 이중 남성은 1,179명이며 여성은 481명. 연속비취업자는 전체 962명으로 18.2%. 이중 남성은 185명 여성은 777명으로 연속 비취업자 중 여성비중 80%. 나머지 2,667명이 불연속 취업자. 불연속 취업자 중에서 취업횟수가 적은 경우는 여성비중이 높고 취업횟수가 많은 경우는 남성의 비중이 높음.

〈부표 2〉 노동패널1차~11차의 취업횟수 분포

(단위: 명)

	0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	9회	10회	11회
남성	185	49	34	39	52	69	65	84	121	163	305	1,179
여성	777	189	162	133	173	151	159	178	154	179	208	481

〈부표 3〉 노동패널1차~11차의 취업횟수에 따른 비중 분포

(단위: %)

	0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	9회	10회	11회	계
남성	9.60	3.14	1.89	2.05	3.00	3.44	3.10	4.19	5.54	7.26	12.47	44.32	100.0
여성	25.20	7.01	6.39	4.99	7.03	5.38	5.92	6.65	5.47	5.84	6.53	13.59	100.0

Abstract

Korean Women's Income Loss of Career Disruption

Jong-Soog Kim
Taek-Meon Lee

Korean women still experience career disruption due to marriage, child-birthing and rearing, and other household work. Women's economic participation rate is about 70% at age of 25~29, but it drops to 53.3% at the age of 30~34. Women's life courses contributes to this dramatic change of economic participation rate.

Career disruption causes loss in wages and income, occupations and industries, and job status. The magnitude of loss in wages and income is not precisely investigated yet. The objective of this study is to estimate the size of loss in wages and income due to career disruption.

Research questions are: 1) how many women experience career disruption? 2) how are different women's work history and the characteristics? 3) How big are the sizes of wage and income losses? In

order to answer these three questions, we analyzed 1st through 11th wave of Korea Labor and Income Panel Study(KLIPS).

Career disrupted women are defined that women who had jobs quit the work due to marriage, child-birthing and rearing, and other household work. The number of career disrupted women is about 500,000 every year. As stock value career disrupted women are 1,276,000 in 2009.

Career disrupted women have discrete work histories compared to women who work continuously. Their career paths are complicated in terms of number of jobs and duration of each job. Women who worked at wholesale or restaurant industries are more likely to work back in the same industries. However women who worked at financial or other knowledge based industries cannot connect previous careers in same industries. These women usually find jobs in lower position of occupational hierarchy after career disruption.

We utilized two different estimation methods. First, we analyzed the size of income or wage loss with parametric approach. Heckman's sample selection model and least square results show that the loss is 11% to 19% of previous income or wages. Education, previous income, and duration of disruption significantly influence the amount of loss.

Second we utilized Propensity Score Matching(PSM) as non parametric method. It pairs samples by similar characteristics in order to resolve sample selection bias. The results show that the loss of career disruption is 22%. Age, education level, duration of disruption are also critical in the amount of loss.

2011 연구보고서-2

경력단절의 임금손실 추정

2011년 12월 28일 인쇄

2011년 12월 30일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-426-1 93330

<정가 10,500 원>