

경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로

장지현*, 김민영**, 장원섭***

초 록

본 연구는 경력단절 경험 여성의 성공적인 노동시장 재진입에 대한 구직 경로의 효과와 학력별로 나타나는 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 2007년 한국여성정책연구원에서 실시한 전국 규모의 패널 조사인 '여성 가족 패널 조사'의 1차년도 설문 조사 자료를 활용하였다. 먼저, 경력단절 여성의 노동시장 재진입 구직경로와 직종의 분포를 살펴본 결과 학력에 따라 구직 경로와 직종 분포의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 학력수준 일치도와 임금에 대한 학력 간 차이가 구직경로와 직종 간 차이로 인한 것인지를 분석하였다. 분석 결과, 학력수준 일치도에 대해 개인적 관계망은 경력단절 여성들에게 가장 부정적이었으며 이보다는 제도적 관계망이 긍정적이라는 것을 확인하였다. 그런데 좀 더 세부적으로 고졸 이하 집단과 2-3년제 대졸 이상 집단으로 학력을 나누어 분석한 결과, 제도적 관계망은 2-3년제 대졸 이상 집단에서 그 어떠한 구직경로보다 가장 효과적이었지만, 고졸 이하 집단에서는 효과적인 구직경로가 아니었다. 다만 개인적 관계망은 고졸 이하 집단에서도 비인격적 매체를 활용하는 것보다 부정적이었다. 그리고 구직 경로의 효과는 직종을 통해 간접적으로 학력수준 일치도에 영향을 주었다. 임금과 대해서는, 고졸 이하의 경우 비인격적 매체 활용이 개인적/제도적 관계망 구직경로에 비해 긍정적인 영향을, 2-3년제 대학 졸업 이상의 경우 구직경로 간 차이는 없었지만, 학력 간 차이가 직종을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어: 경력단절 여성, 노동시장 재진입, 구직 경로, 개인적 관계망, 제도적 관계망, 학력 차이

* 연세대학교 교육연구소 연구원 (jhchang@yonsei.ac.kr)

** 연세대학교 교육연구소 연구원 (mindy0383@hanmail.net)

*** 연세대학교 교육학과 교수 (wchang@yonsei.ac.kr)

I. 서론

여성은 남성에 비해 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하는 경향이 높다(Hakim, 2004). 여성의 경제활동 참여는 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 남성에 비해 낮고, 연령에 따라 경제활동 참여율에 변화가 있다(통계청, 2008). 즉, 여성들은 그들의 생애 주기에 따라 결혼과 출산, 육아 등의 이유로 20대 후반에서 30대에 노동시장에서 퇴출 후 다시 재진입 함으로써 경력단절을 경험한다(이숙현, 2004; 장서영 외, 2007; 황수경 외, 2005).

한국 사회에서는 특히 결혼으로 인한 가사 업무와, 출산 이후 모성 이데올로기, 자녀 양육비용으로 인한 순시장 임금 감소 등에 따른 비자발적 노동시장의 이탈이 빈번히 이루어진다(김지경, 2004; 이숙현, 2004; 장서영, 2008; Jang & Merriam, 2005). 최근 이러한 현상이 점차 둔화되고 있음에도 불구하고(구명숙·홍상욱, 2005), 일정 기간이 지난 후 노동시장에 재진입하는 여성의 연령대 또한 늦춰지고 있다. 더욱이 노동시장에 재진입을 하지 않으려는 추세가 나타나고 있다(장서영 외, 2007; 황수경 2003). 이는 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 여러 가지 제약 요인이 있기 때문이다.

국내 많은 연구들이 이러한 여성의 경력단절과 재취업 현상에 대해 살펴보고 있다(김지경, 2003; 박수미, 2003; 이숙현, 2004; 장서영 외, 2007; 장서영, 2008; 황수경, 2003; 황수경 외, 2005). 대부분의 연구들은 경력단절 여성의 재취업 요구, 재취업의 제약 요인과 결정 요인, 재취업을 위한 직업훈련의 효과 등에 초점을 맞추고 있다. 이들 중 상당수는 실태 조사, 요구 조사, 사례 분석, 또는 면접 조사 결과 등만으로 경력단절 여성의 재취업과 관련한 현상을 검토하고 있다. 몇몇 실증 연구들은 경력단절 여성의 귀속적 특성, 가정의 사회경제적 배경 특성과 성취적 요인으로서 학력, 경력단절 전의 취업 상태 등 이미 주어져 있는 개인 배경 조건들이 재취업과 어떤 관련성이 있는지를 살펴보는 정도이다(김지경, 2002; 오은진·민현주·김지현, 2009). 구직 과정에서 구인-구직 간 연결은 노동시장 진입을 위한 중요한 요소로, 경력단절 여성에 대한 연구와 보고서 등에서 이에 대한 정책적 지원과 프로그램 활성화의 필요성 등을 강조하고 있다

(김인선, 2005; 정철영 외, 2009). 그럼에도 실질적인 경력 단절 여성의 구인-구직 간 연결에 대한 탐색은 이루어지지 않고 있다.

구직자에게 구인을 하고 있는 직장에 대한 정보는 취업 결정에 중요한 요소이다. 고용자에게도 구직자에 대한 정보 획득 또한 중요하다. 구직자와 고용자간 연결은 상대방에 대한 정보 획득의 과정을 포함한다. 이러한 연결 과정은 직접적으로 이루어지기도 하나 가까운 지인, 혹은 관련 기관의 담당자를 통해 간접적으로 이루어지기도 한다. 또한 신문, TV, 인터넷 등의 비인격적 매체를 통해 공식적으로 정보 획득의 과정이 이루어지기도 하지만, 이 역시 원천적으로 사람에 의해 정보가 전달되고 수용되는 과정이라 할 수 있다. 따라서 이러한 구직자와 고용주와의 연결들은 관계망의 관점에서 설명할 수 있다(장원섭, 1997).

구인-구직 정보가 획득되는 과정이 어떻게 이루어지느냐에 따라 노동시장 결과는 달라질 수 있다(장원섭, 1997; 장지현, 2006; Granovetter, 1974; Steffy et al., 1989). Granovetter(1974, 1995)는 첫 일자리 획득을 위해 강한 연결의 가족, 지인보다는 상대적으로 약한 연결들을 통해 정보를 얻는 것이 일자리 획득에 더 성공적이라고 주장하였다. 청년들의 첫 일자리를 위해서는 개인적 관계망보다는 상대적으로 약한 연결의 제도적 관계망이 노동시장 결과에 더 긍정적일 수 있다는 경험적, 실증적 증거들이 이를 뒷받침한다(김기현, 2003; 장지현, 2006; Granovetter, 1995; Rosenbaum, 1996, 2001). 특히 제도적 관계망 중 하나인 학교를 통한 구직경로가 노동시장 결과에 유리하게 작용한다(장지현, 2006; Rosenbaum, 1996, 2001).

학교를 갓 졸업한 학생들이 그러하듯, 여성 또한 노동시장에서 구직-구인 연결을 도와줄 개인적 관계망에 취약성을 가지고 있다(Campbell, 1988; Moore, 1990). 노동시장에서 여성은 사회적 편견으로부터도 제한점을 갖지만 경력단절 여성은 경력단절로 인해 직장 또는 취업 관련 관계망이 더욱 취약할 수밖에 없다. 학교에서 직업 세계로의 이행에서 학교라는 제도와 고용주간의 연결, 즉 제도적 관계망이 효과적일 수 있는 것은 졸업자들의 노동시장 내 개인적 관계망의 취약성 때문이다(Granovetter, 1995; Rosenbaum, 1996, 2001). 그들은 직장 경험이 없기 때문에 직장 동료 혹은 관련자들과의 관계망의 폭과 크기가 제한적이다. 또한, 사회적 소외

계층에 해당하는 학생들의 경우에는 성공적인 사회경제적 지위 획득을 도와줄 가족 또는 지인들과의 개인적 관계망이 더더욱 취약하기 때문에 제도적 관계망은 특히 더 중요하다(Rosenbaum, 1996). 여성, 특히 경력단절 여성도 같은 이유로 개인적 관계망보다는 제도적 관계망이 노동시장 결과에 긍정적으로 작용할 수 있다. 학교라는 기관 외에 직업교육훈련기관과 같은 평생 교육 기관들은 성인학습자인 경력단절 여성에게 또 다른 제도적 관계망으로 작용할 수 있으며, 몇몇 질적 연구들이 이러한 가능성을 보여주고 있다(이숙현, 2004; 장서영 외, 2007; 장서영, 2008).

그런데, 사회적 관계망은 성별, 사회경제적 배경, 학력 등에 따라 그 구성과 결과로 나타나는 효과가 다를 수 있다. 특히 학력은 실력주의(meritocracy) 관점에서 보면 인적자본 수준을 의미하지만 학력주의(credentialism)의 관점에서는 특별한 계층을 걸러내고 서열화하는 도구로 작용할 수 있다. 이때의 학력은 실력의 의미가 아닌 지위의 의미를 내포하며, 사회적 관계망의 구성과 도구적 효율성에도 차별성을 만들어 대졸 구직자의 직업 지위 획득에 영향을 미칠 수 있다. 한국의 남자 대학졸업자들의 대학 서열이 높을수록 개인적 관계망보다는 학교라는 제도적 관계망에 더 의존하며, 명문대 졸업자의 제도적 관계망이 더 좋은 직업으로 연결시켰다는 Lee & Brinton(1996)의 연구와 여성 대졸자 역시 대학 서열에 따라 결정적인 구직경로 관계망이 달리 나타나며, 상위권 대학의 여성들이 주로 학교의 제도적 관계망을 통해 취업하고 있다는 안재희 · 오재림(2007)의 연구가 이를 뒷받침한다.

이러한 관점에서 본 연구에서는 기존의 연구들이 설명하지 못하고 간과했던 경력단절 여성의 성공적인 노동시장 재진입을 위한 구직경로와 그 효과를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 전국 단위의 실증적인 자료를 가지고 출산과 육아, 가사 등으로 경력단절을 경험한 여성들의 다양한 구직경로를 살피고 성공적인 노동시장 재진입과의 관계를 실증적으로 탐색하였다. 구체적으로 첫째, 경력단절 여성의 학력별로 세부적인 노동시장 재진입 구직경로, 직종 간 분포를 살펴보았다. 둘째, 경력단절 여성의 관계망 경로를 중심으로 구직경로가 학력에 따라 성공적인 재취업 결과에 어떠한 영향을 미치는지 비교 분석하였다.

II. 선행 연구 고찰

1. 여성의 경력단절과 노동시장 재진입 결정 요인

여성은 결혼 후 출산과 양육을 경험하면서 경력개발 과정에서 단절을 겪는다(장서영, 2008; 황수경 외, 2005). 경력단절은 경제활동에 참여하던 여성이 결혼, 출산, 육아 등의 사유로 인해 경제활동을 중단하였다가 자녀가 어느 정도 성장한 뒤 다시 노동시장에 진입함으로써 겪게 되는 경력개발 과정의 단절 상태를 의미한다(장서영 외, 2007). 이러한 경력단절 현상은 1980년대 이후 대부분의 국가에서 점차 사라지고 일본과 한국에서만 나타나고 있는 현상이다(황수경 외, 2005).

여성의 경력단절이 가장 많이 나타나는 시기는 20대 후반에서 30대 초반이다(통계청, 2008). 20대 후반에서 30대 초반에 가정일로 인해 경력단절을 겪은 여성들은 일정 기간이 지난 후에 다시 노동시장으로 재진입하는 현상이 나타나고 있다(황수경 외, 2005). 그러나 경력단절 이후 여성이 다시 노동시장에 진입하고자 하는 욕구가 있다 해도, 이전의 경력을 인정받기는 어렵고, 이들에게 주어지는 고용기회는 저숙련, 저임금의 단순직 일자리를 중심으로 제한되는 경우가 많다(김지경, 2003; 박성정, 2005; 장서영, 2008; 황수경 외, 2005). 실제로 경력단절 여성의 재취업 직종은 고졸자의 경우 하향 취업이 뚜렷하게 나타나고, 대졸 여성의 취업률은 고졸 여성 재취업률의 40%에 불과한 상황이다(장서영 외, 2007).

경력단절 여성에 대한 선행 연구들은 대체로 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인으로 크게 개인적 요인과 가족적 요인으로 구분하여 살펴보고 있다(구명숙 외, 2005; 박수미, 2003; 박경숙·김영혜, 2003; 장서영, 2008; 조혜선, 2005; 황수경 외, 2005; Barrow, 1999; Klerman & Leibowitz, 1990). 먼저, 개인적 요인에는 학력과 취업 경력, 경력단절 기간 등이 있다. 학력의 경우 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 일관적이지 못한 결과를 보이고 있다. 박수미(2003)의 연구에서는 학력이 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 영향이 없거나 부정적인 결과를 나타내었다.

이러한 결과는 학력이 경력단절 이후에 더 이상 인적 자본의 기능을 하지

못하는 것으로 설명된다. 반면, 학력이 경력단절 후 재취업에서도 여전히 긍정적으로 작용하는 것으로 밝혀진 연구도 있다(김지경, 2002; 오은진 외, 2009). 취업 경력과 여성의 재취업 관련성이 검토되기도 하였다. 경력단절 전 비임금 근로자가 임금 근로자보다(김지경, 2002; 오은진 외, 2009), 시간제보다는 전일제 근로자였던 근로자가 복귀율이 높았다(김지경, 2002). 경력단절 전 직종은 영향력이 없거나 미미한 영향력을 보이기도 하였고(박수미, 2003) 일부 직종에 대해서는 유의한 차이를 나타내기도 하였다(오은진 외, 2009). 경력단절 기간 또한 노동시장 재진입에 영향을 미칠 수 있는데, 구명숙 외(2005)의 연구에 따르면, 결혼 10년 내에 재취업하는 여성 중 70.3%가 2~4년차 동안에 재취업을 하였다고 한다. 이러한 연구결과는 경력단절 기간이 길어질수록 재취업에 불리한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

가족적 요인으로서는 가계 소득 수준, 가사 및 육아 대행자 존재 여부, 자녀의 수, 자녀 양육 형태, 자녀의 나이, 배우자의 태도 등이 영향을 미치는 요인으로 제시되었다. 가계의 소득 수준은 김지경(2003)의 연구에는 부정적 영향을 갖는 것으로, 오은진 외(2009)의 연구에서는 긍정적 영향을 갖는 것으로 나타나 일관적이지 않은 결과를 나타냈다. 자녀수와 미취학 자녀 여부는 재취업에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(오은진 외, 2009). 또한 가정의 일을 어느 정도 조절할 수 있는지가 경제 활동 참여 선택에 영향을 주기도 하는데, 특히 육아가 경제 활동 참여에 큰 걸림돌이 될 수 있기 때문에 자녀를 양육하는데 도움을 주는 사람이 있는 경우가 노동시장 재진입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김지경, 2002; Klerman & Leibowitz, 1990). 또한 황수경(2003)의 연구에 따르면, 막내 자녀가 만 2세를 넘는 시기에 기혼 여성의 51%가 경제활동에 참여하는 것으로 나타나, 자녀의 나이가 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 마지막으로 배우자의 태도도 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 제시되었다(박경숙 · 김영혜, 2003).

그러나 상기 연구들은 단순히 경력여성의 재취업 여부에 대해서만 다루고 있을 뿐 재취업의 질적인 측면은 다루고 있지 않다. 경력단절 여성이

노동시장 재진입에서의 문제점 중 하나는 노동시장 퇴장 전과는 다른 지위의 변화이다. 고졸 여성의 하향 취업과 대졸 여성의 비숙련 비경제활동 인구로의 전환은 인적 자본론의 관점에서 사회경제적으로 큰 손실이 아닐 수 없다. 그러므로 경력단절 여성의 노동시장 복귀에 대한 탐색은 재취업 여부를 넘어 성공적인 재진입 여부까지 다루어져야 한다. 따라서 본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 단순한 재취업 여부가 아니라 실질적으로 그 취업이 성공적인지를 다각도로 살펴보고자 한다.

2. 경력단절 여성의 구직경로와 성공적인 노동시장 재진입

성공적인 노동시장 진입은 양질의 정보획득과 관련되어 있다(박창남, 1999; 장원섭, 1997; 장지현, 2006; Granovetter, 1974; Steffy et al., 1989). 왜냐하면, 정보획득 행위는 노동시장에서의 불확실성을 감소시킴으로써 효과적인 거래 행위를 가능하게 하기 때문이다. 구직정보를 획득하는 방법은 다양하다. 구인 구직 관련 정보는 신문이나 TV, 인터넷 등 비인격적 매체를 통해 공식적으로 공개되기도 하지만, 특정 집단이나 개인에게만 제공되는 정보도 있다. 이러한 정보들은 주로 관계망을 통해 전달되고 획득된다. 가족 및 친지 또는 지인들과의 연결과 같이 개인적 관계망을 통해 구직자들은 정보를 얻는다. 개인적 관계망 뿐 아니라 조직 또는 기관을 통한 제도적 관계망도 구직경로 중 하나이다(김기현, 2003; 장지현, 2006; 안재희·오재림, 2007). 여기에서 말하는 제도적 관계망은 특정 기관에 소속되거나 참여함으로써 얻게 되는 것을 말한다(안재희·오재림, 2007; 장지현, 2006).

이 중 제도적 관계망은 개인적 관계망에 상대적으로 취약한 계층에게 효과적인 관계망일 수 있다. Granovetter(1974)는 첫 일자리 획득을 위해서는 중첩되고 유사한 정보를 공유하는 강한 연결들보다 다양한 구직정보 획득을 가능하게 하는 약한 연결들이 더 유리할 수 있다고 하였다. 제도적 관계망은 그가 설명하였듯이 강한 개인적 연결이 아니라 같은 집단 또는 조직을 벗어난 약한 연결들로 볼 수도 있지만, Burt(1997)의 설명대로 다른 집단 또는 조직을 연결하는 구조적 틈새 역할로도 설명될 수 있다.

제도적 관계망은 한정된 정보를 가지고 있는 구직자에게 다양한 집단 또는 조직으로부터의 다양한 정보에 대해 중개 역할을 하기 때문이다.

실증적으로 제도적 관계망은 대졸 청년층의 첫 일자리 획득에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김기현, 2003; 장지현, 2006). 그 중에서도 졸업하고 직업세계로 진입하는 대졸자들에게 학교가 더욱 가치 있는 제도적 관계망으로 밝혀졌다(장지현, 2006). 일본과 독일의 사례도 이를 입증했다(Rosenbaum, 1996, 2001). 제도적 관계망으로서의 학교가 첫 구직자에게 효과적일 수 있는 이유로는 아직 직장이나 직업과 관련된 개인들과의 관계망이 형성되지 않았기 때문에 구직을 위한 개인적 관계망이 제한적이라는 점이다(Granovetter, 1995; Rosenbaum, 1996, 2001). 사회경제적 배경이 낮은 수준이거나 인종 등에서 소외 계층의 학생들의 경우는 더욱 구직과 관련한 개인적 관계망에 있어서 취약하기 때문에 제도적 관계망이 특히 중요하다(Rosenbaum, 1996).

소외 계층 학생의 개인적 관계망이 빈약하므로 제도적 관계망을 통한 구직 원조가 더욱 도움이 될 수 있을 것이라는 주장은 여성의 경우에도 적용될 수 있다. 여성은 성별 그 자체만으로도 노동시장에서 불리한 위치에 놓여 있을 뿐만 아니라, 그들이 맺고 있는 개인적 관계망에 있어서도 취약점을 가지고 있다. 이러한 관계망의 취약점으로 인해 여성은 남성에 비해 좋은 자원을 획득하는데 어려움을 겪게 된다(Lin, 1999; 2000). 또한 여성의 관계망은 남성의 그것과 구성하는 방식과 기대효과가 다르게 나타난다(안재희 · 오재림, 2007; Burt, 1997). 여성은 가족 중심의 관계망을 보다 더 많이 형성하며, 이러한 관계망의 특성은 노동시장에서 도구적 효율성을 낮추어 취업 결과에 부정적 영향을 미치는 것으로 보인다(Campbell, 1988; Moore, 1990). 직업 세계에 있어서도 남성들이 동료들과 다양한 약한 연결을 형성하는 것과는 달리 여성은 소수의 동료들과 강한 유대 관계를 형성하는 경향이 있다. 그러므로 남성 중심의 직장 생활에서 성공적이기 위해서는 조직의 위계 구조에서 전략적으로 보다 영향력 있는 사람과의 관계망 확보가 도움이 될 수 있다(Burt, 1997).

그런데, 여성의 관계망 구성이 남성의 그것과 동일하다 할지라도 그 안에 내포된 권력과 성차별 주의가 결과적으로 나타나는 효과에 차이를 만들 수

있다(안재희, 2006; 안재희·오재림, 2007). 게다가 성차별주의와 더불어 우리나라에서 두드러지게 나타나는 학벌주의는 관계망의 구성과 효과에 차이를 만들 수 있다. 같은 대졸자라 하더라도 대학 서열에 따라 노동시장 진입에 대한 제도적 관계망의 효과에 차이가 있다고 증거들(안재희·오재림, 2007; Rosenbaum & Kariya, 1989; Lee & Brinton, 1996)이 이러한 가능성을 보여준다.

Lee & Brinton(1996)은 우리나라 남성 대졸자들이 학력수준이 높을수록 제도적 관계망 의존도가 높을 뿐만 아니라, 명문대 출신들의 경우 학교에서 형성된 차별적인 인적자원과 시스템 등이 결과적으로 좋은 직업을 얻도록 도와주고 있다는 것을 실증적으로 밝혔다. 나아가, 안재희·오재림(2007)은 대졸 여성이 대졸 남성보다 제도적 관계망에 대한 의존도가 낮을 뿐만 아니라 그것을 통한 취업의 결과가 남성에 비해 부정적으로 나타나고 있다는 것을 보여주었다. 제도적 관계망은 남녀 모두의 취업에 가장 긍정적이었지만, 여성은 학벌이 좋은 경우에서만 제도적 관계망이 유리하게 작용했다. 남녀 모두 다른 구직경로에 비해 개인적 관계망에서 취업에 도움을 얻지 못했으며, 여성의 경우 개인적 관계망을 통했을 경우 좋은 일자리를 얻지 못했다. 그러나 이 연구는 대졸자들의 첫 일자리 획득에 대한 것이며, 단순히 차이 검증만을 통한 분석 결과라는 한계점을 가지고 있다. 성별과 학력에 따른 취업에 대한 다양한 관계망의 역할에 대한 분석을 위해서는 다른 여타의 요인들을 고려한 추가적인 설명이 필요하다.

경력단절 여성은 노동시장에서 갖는 여성의 사회적 위치로부터 오는 한계뿐만 아니라 경력단절이라는 불리한 조건을 가지고 노동시장 재진입을 시도해야 한다. 또한 경력단절은 구직을 위한 개인적 관계망의 취약점을 더욱 심화시켰을 것이다. 따라서 경력단절 여성이 어떠한 구직경로를 통해 노동시장에 재진입하고 또 그것이 경력단절 여성에게 효과적인지를 살펴볼 필요가 있다. 경력단절 여성의 구직경로는 성별과 학벌 등에 의해 부정적인 노동시장 결과로 연결될 수 있다. 이러한 상황에서 경력단절 여성의 노동시장 재진입 성과는 단순한 재취업 여부가 아니라 성공적 취업인지를 함께 살펴보아야 한다.

구직경로의 효과에 대한 선행연구들은 직업지위(김기현, 2003)와 학력 및 능력 수준에 맞는 일자리 획득(김기현, 2003; 장원섭, 1997; 장지현, 2006), 임금(김기현, 2003; 장지현, 2006) 등으로 성공적인 노동시장 진입 여부를 설명하고 있다. 또한 개인의 배경 변수로는 사회경제적 지위(가구 총소득)와 개인의 능력과 학력 등의 변수가 이러한 성공적인 취업에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 고려하고 있다(김기현, 2003; 장원섭, 1997; 장지현, 2006). 그러나 이러한 연구들은 모두 대졸자들의 첫 일자리 획득과 관련된 구직경로의 효과를 설명한 것이므로, 경력단절 여성에 대한 구직경로의 효과는 별도로 설명할 필요가 있다.

최근 들어 몇몇 질적 연구들이 고학력 경력단절 여성의 재취업 과정에 대해 설명하고자 하였다(이숙현, 2004; 장서영 외, 2007; 장서영, 2008). 일부 고학력 경력단절 여성을 대상으로 한 연구이지만 이 연구들을 통해 나타난 경력단절 여성의 노동시장 재진입 구직경로에 대해 얻을 수 있는 시사점이 있다. 이들 연구 결과에 따르면, 다수의 경력단절 여성들이 활용하고 있는 비인격적 매체를 통한 구직 활동은 효과적이지 않았다. 또한 경력단절 여성들은 노동시장 재진입 제한점을 제도적 교육훈련 기관에서의 교육 활동과 자격증 획득으로 극복하고자 할 뿐만 아니라 그 곳에서 형성된 관계망을 통해 성공적인 노동시장 재진입을 기하고 있음을 알 수 있다. 즉 학교를 갓 졸업하고 첫 일자리를 찾는 구직자들이 학교라는 제도적 관계망을 통해 성공적인 취업을 했던 것과 마찬가지로 성인학습자로서의 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위해서는 직업교육훈련기관과 같은 제도적 관계망이 효과적일 수 있는 가능성을 보여준다. 그러나 상기 연구들은 일부 고학력 경력단절 여성을 대상으로 한 질적 연구이기에, 전반적으로 모든 경력단절 여성의 구직경로의 효과성을 설명하는 데에는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 경력단절 여성의 성공적인 노동시장 재진입에 있어 구직경로의 효과를 실증적으로 설명하고자 하였다.

III. 연구방법

1. 연구 대상과 조사 도구

이 연구는 2007년 한국여성정책연구원에서 실시한 전국 규모의 패널 조사인 ‘여성 가족 패널 조사’의 1차년도 설문 조사 자료를 분석하였다. ‘여성 가족 패널 조사’는 여성의 생활 세계와 가족의 구조 및 변화실태를 파악하기 위한 연구로, 2009년 현재까지 총 2차년도 조사가 진행되었다(이택면 외, 2009). 본 패널 데이터는 여성을 중심으로 여성의 경제활동 참여와 가족 생활 등을 파악할 수 있다는 장점이 있다. 설문조사 결과 총 9,997명의 여성이 응답하였으며, 이 중에서 경력단절을 경험한 기혼의 임금 근로자를 중심으로 분석을 실시하였다.

본 연구는 기혼 여성 중 경력단절을 경험한 임금근로자를 대상으로 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다¹⁾. 여성 가족 패널에서 기혼이면서 현재 임금근로자인 여성은 1,501명이었다. 그 중 경력단절 경험이 있고, 현 직장에서의 근무 기간이 5년이 넘지 않은 여성 479명을 분석 대상으로 하였다²⁾. 최종적으로 불성실한 응답자 17명을 제외한 462명의 자료를 분석하였다. 그런데 분석 자료의

-
- 1) 기혼의 경력단절 여성 중 임금 근로자만을 대상으로 한 이유는 구인-구직 간 매칭을 위한 정보획득의 과정이 임금 근로자에게서만 이루어지기 때문이다. 노동시장에 재진입하는 경우는 임금 근로자, 비임금 근로자, 특수고용직의 독립적인 개인사업자로 분류된다. 비임금 근로자는 개인 사업, 프리랜서, 식당 등의 자영업자와 임금을 받지 않고 가족이나 친족의 일을 돕는 경우가 포함되고, 특수고용직의 독립적 개인사업자는 보험 모집인, 화물 차량 기사, 학습지 교사 등 도급 계약을 통해 일정한 임금을 받지 않는 경우이다, 임금이 없거나 일정한 임금을 받지 않는 경우는 분석이 불가하고 자영업과 같은 비임금 근로자는 구인-구직 간 연결을 위한 정보획득이 아닌 자영업 기반 마련을 위한 정보획득의 과정을 취하므로 별도의 이론적 근거와 분석이 필요한 경우이다.
 - 2) 경력단절 경험이 있는 여성은 현 직장 이전에 직장이 있는 여성 중에서, 경력단절이 3개월을 초과하는 여성을 연구 대상으로 하였다. 이는 연구 대상에 대해 이전 직장 퇴직 사유를 중심으로 빈도분석을 실시한 결과, 결혼, 양육, 가사 등이 아닌 일반적인 개인적 혹은 회사의 사정에 따른 퇴직일 경우, 대략 50%의 여성이 3개월 안에 현 직장에 입사한 것으로 나타났다. 따라서 3개월 이내에 현 직장에 입사한 경우는 단순 이직으로 보아 경력단절 경험에 포함시키지 않았다. 또한 현 직장에서의 근무 기간이 5년이 넘지 않은 60대 미만의 여성을 분석 대상으로 하였는데, 이는 경력 단절 여성의 노동시장 재진입 성과를 파악함에 있어 근속년수를 1차적으로 통제하기 위함이었다.

특성을 파악하기 위한 기초 분석 과정에서 학력별로 구체적인 구직경로와 직군에 분명한 차이를 확인하였다. 이에 2-3년제 대학 졸업 이상의 고학력 집단과 고졸 이하 집단으로 나누어 두 집단에서 각각 구직경로 효과가 어떻게 나타나고 있는지를 검토하였다. 2-3년제 대학 졸업 이상 집단은 142명, 고졸 이하 집단은 320명이다. 연구대상 전체와 학력으로 나눈 두 집단의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 대상의 일반적 특성

구 분		응답대상 전체		고졸 이하 집단		2-3년제 대학 졸업 이상 집단	
		사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)
학력	중졸 이하	87	18.8	87	27.2	-	-
	고졸	233	50.4	233	72.8	-	-
	2-3년제 대학 졸	58	12.6	-	-	58	40.8
	4년제 대학 이상 졸	84	18.2	-	-	84	59.2
연령	20대	19	4.1	6	1.9	13	9.2
	30대	216	46.8	123	38.4	93	65.5
	40대	152	32.9	117	36.6	35	24.6
	50대	75	16.2	74	23.1	1	0.7
경력 단절 사유	출산, 육아, 가사	253	54.8	169	52.8	84	59.2
	개인 창업 및 건강 등의 개인 사유	113	24.5	83	25.9	30	21.1
	회사 구조조정, 파업, 근로조건 등 회사 사유	91	19.7	65	20.3	26	18.3
	기타 및 무응답	5	1.1	3	0.9	2	1.4
경력 단절 기간	1년 이하	82	17.7	61	19.1	21	14.8
	1년 초과~5년 이하	112	24.2	77	24.1	35	24.6
	5년 초과~10년 이하	104	22.5	54	16.9	50	35.2
	10년 초과	161	34.8	125	39.1	36	25.4
	무응답	3	0.6	3	0.9	0	0
합 계		462	100.0	320	100.0	142	100.0

연구 대상의 학력은 고졸이 전체 대상의 233명, 50.4%로 가장 높았으며, 그 다음이 중졸 이하가 87명, 4년제 대학 졸업 이상이 84명, 2-3년제 대학 졸업이 58명으로 나타났다. 본격적인 분석에서는 연구대상의 학력에 따라 고졸이하 집단과 2-3년제 대학 졸업 이상 집단으로 나누어 학력에 따른 차이를 살펴보았다. 연령대는 30대가 216명으로 가장 많았으며, 특히 2-3년제 대학 졸업 이상 집단에서는 65.5%가 30대로 나타났고, 고졸 이하 집단에서는 30대와 40대가 각각 38.4%, 36.6%로 유사했다. 경력단절 사유로는 전체 연구 대상의 절반 정도인 253명이 출산, 육아, 가사로 인해 직장을 그만둔 것으로 응답했고, 그 밖에 개인 창업이나 건강 등의 개인적인 사유로 퇴직한 경우가 113명, 회사 구조조정이나 파업 등의 이유로 퇴직한 경우가 91명이었다. 경력단절 기간의 경우에는 10년을 초과한 경우가 34.8%로 가장 높았고, 절반 이상이 5년 초과의 경력단절 기간을 가진 것으로 나타났다.

2. 주요 변수

분석에 사용한 변수의 구성 및 특성과 기술통계 결과는 <표 2>와 같다. 이 연구의 종속 변수는 단순히 노동시장 재진입 여부가 아니라 성공적으로 재진입을 했는지에 대한 것이다³⁾. 성공적인 노동시장 재진입에 대한 변수로는 선행 연구를 바탕으로 학력수준 일치도와 임금을 사용하였다⁴⁾.

3) 노동시장에 재진입하고자 하는 구직자로서의 경력단절 여성이 주로 어떠한 구직정보 획득경로를 통해 구직정보를 얻으며, 이것이 결과적으로 노동시장 재진입과 재진입 실패에 어떠한 영향을 미치는지도 살펴보아야 할 연구과제이다. 그러나 여성 가족 패널 조사 자료에서 미취업자 중 구직자의 주요 구직정보 획득경로에 대한 문항은 존재하나 취업자가 구직 당시 주로 사용한 구직정보 획득경로 문항은 존재하지 않아 분석을 할 수 없었다. 취업한 경력단절 여성의 취업에 결정적으로 도움이 된 구직경로 문항만이 존재하여 성공적인 노동시장 재진입에 대한 결정적 구직경로의 효과만을 분석할 수 있었다. 또한 여성 가족 패널 조사의 설문지에서 구직자의 주요 구직정보 획득경로와 결정적으로 취업에 도움이 된 구직경로 문항의 항목 또한 일치하지 않는다는 문제점도 후속 연구를 위해 개선되어야 할 사항이다.

4) 이 연구의 종속변수는 성공적인 노동시장 결과를 보기 위한 것이다. 노동시장 결과로는 취업 여부, 직업지위, 임금, 직무 일치도, 직무 만족, 직장 복리후생 등 다양한 것들을 포함할 수 있으나 본 연구에서는 장원섭(1997)의 연구와 장지현(2006)의 연구에 따라

〈표 2〉 변수의 구성 및 특성 및 기술통계⁵⁾

변수 ⁶⁾	세부사항	전체		고졸이하		2-3년제 대졸 이상	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
종속변수: 성공적인 노동시장 재진입							
학력 수준에 맞는 일자리 획득 여부	학력 수준에 맞거나 높은 일자리 획득 = 1, 학력 수준보다 낮은 일자리 획득 = 0	0.61	0.49	0.58	0.49	0.66	0.47
ln(현직장 임금)	현재 월 급여에 대한 자연로그(LN)값	4.42	0.55	4.34	0.51	4.60	0.61
독립변수							
학력	중졸 이하	0.19	0.40	0.27	0.45	-	-
	고졸	0.50	0.50	0.73	0.45	-	-
	2-3년제 대학 졸업	0.13	0.33	-	-	0.41	0.50
	4년제 대졸 이상	0.18	0.39	-	-	0.59	0.49
ln(경력단절 기간)	이전 직장 퇴직에서부터 현 직 장 입사까지의 개월 수를 12로 나누어 구한 값(연수 기준)에 자연로그를 취한 값	1.51	1.27	1.54	1.32	1.45	1.16
ln (가구소득)	2007년 상반기 가구 총 소득으 로 근로소득, 금융소득, 부동산 소득, 이전소득, 기타 소득을 모두 합한 값에 자연로그를 취 한 값	7.29	0.66	7.16	0.66	7.59	0.56

(계속)

‘학력수준에 맞는 일자리 획득’과 ‘월평균소득’으로 한정하였다. 김기현(2003)의 연구도 임금과 직무 일치도를 종속변수로 사용하였으며, 직무 일치도는 직무와 교육 수준과의 일치도에 대한 주관적인 인식을 측정한 것으로서 본 연구에서 사용하는 ‘학력수준에 맞는 일자리획득’과 상응하는 것이라고 할 수 있다. 다만, 장원섭(1997)의 연구와 장지현(2006)의 연구에서 사용한 학력수준 일치도 변수는 각각 미국과 한국의 표준 직종 분류표에 입각하여 연구 대상들의 학력수준 일치 여부를 확인한 객관적 지표를 사용한 데 반해, 김기현(2003)의 연구는 연구 대상들이 주관적으로 인식한 교육 수준 일치도를 사용하였다. 본 연구도 자료의 한계로 인해 김기현의 연구와 같이 주관적 지표를 사용하였다.

- 5) 이하 제시된 변수들은 상관 분석 결과를 검토하여 높은 상관을 나타낸 변수들을 회귀 모형을 분석하면서 표준오차와 모형의 계수 부호, 모형의 설명력 등을 검토해 본 후, 다중 공선성의 문제가 의심이 되는 변수들을 제외하고 최종 선정된 변수이다.

변수 ⁷⁾	세부사항	전체		고졸이하		2-3년제 대졸 이상	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
구직경로	개인관계망	0.67	0.47	0.72	0.45	0.55	0.50
	비인격적매체	0.23	0.42	0.21	0.41	0.30	0.46
	제도적관계망	0.10	0.30	0.08	0.26	0.15	0.36
직종 ⁸⁾	전문직	0.18	0.39	0.04	0.20	0.49	0.50
	사무직	0.16	0.37	0.11	0.31	0.27	0.45
	전문+사무직	0.34	0.47	0.15	0.36	0.77	0.42
	판매직	0.18	0.39	0.23	0.42	0.08	0.28
	서비스직	0.16	0.37	0.20	0.40	0.08	0.27
	기계기능직	0.07	0.26	0.10	0.30	0.07	0.26
	단순노무직	0.24	0.43	0.33	0.47	0.05	0.22
	기계기능+단순노무직	0.32	0.47	0.43	0.50	0.07	0.26
ln (근속기간)	현 직장 근무 경력을 개월 수 로 살펴본 후 12로 나눈 값(연 수 기준)에 자연로그 취한 값	0.83	0.44	0.87	0.44	0.76	0.44

독립변수로는 경력단절 여성의 재취업 전 이미 주어진 조건으로서 개인 특성 변수로 학력과 경력단절 기간, 가구총소득을 고려했다. 그리고 본 연구의 주요 관심사인 구직경로는 가족관계망, 친구동료관계망, 이웃관계망을 개인관계망으로, 학교, 직업훈련기관 및 직업소개소를 제도적 관계망으로,

- 6) 종속변수 중 현 직장에서의 임금 변수와, 독립변수 중 경력단절 기간, 가구소득, 근속기간의 변수는 변수의 정규성을 확보하기 위해 자연로그를 취한 값을 분석에 활용하였다.
- 7) 종속변수 중 현 직장에서의 임금 변수와, 독립변수 중 경력단절 기간, 가구소득, 근속기간의 변수는 변수의 정규성을 확보하기 위해 자연로그를 취한 값을 분석에 활용하였다.
- 8) 직종 변수의 경우 표본을 학력에 따라 고졸 이하와 2-3년제 대졸 이상의 집단으로 나누면서 직종 별 표본 수에 차이가 발생하여 변수를 일부 수정하여 사용하였다. 고졸 이하에서는 전문직의 사례수가 적어, 사무직과 합쳐 전문직+사무직 변수를 분석에 사용하였으며, 2-3년제 대졸 이상 집단에서는 기계기능직과 단순노무직의 사례수가 적어, 기계기능직과 합쳐 기계기능직+단순노무직 변수를 분석에 사용하였다.

TV나 신문, 인터넷 등을 통한 구직정보 획득 경로는 비인격적 매체로 나누어 살펴보았다⁹⁾. 개인적 관계망은 혈연, 지연 등을 중심으로 맺어지는 관계망을 말하며, 제도적 관계망은 개인이 특정 제도 기관에 속하거나 참여함으로써 획득하게 되는 관계망을 의미한다(안재희·오재림, 2007). 마지막으로 재취업을 하면서 결정된 직장 관련 변수(직종, 근속년수)를 추가적으로 고려하였다. 직종은 ‘한국표준직업분류’에 따른 분류를 사례수를 살펴 전문직과 사무직, 판매직, 서비스직, 기계기능직, 단순노무직으로 나누어 살펴보았다.

3. 분석 방법

이상의 변수들을 중심으로 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다음의 분석 과정을 거쳤다. 첫째, 경력단절 여성의 학력에 따른 구직경로와 재취업 직종 그리고 구직경로별 직종 분포 특성을 각각 살펴보았다. 둘째, 경력단절 여성의 구직경로가 학력수준 일치도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 임금에 구직경로가 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

로지스틱 회귀분석과 다중회귀분석은 각각 3가지 모형을 나누어 설명하였다. 첫 번째 모형은 노동시장 재진입 이전에 개인에게 이미 주어진 조건으로서의 개인 특성 변수(학력, 경력 단절 기간, 가구 총소득)만을 중심으로 분석하고, 두 번째 모형에서는 구직경로를 추가하여 개인 특성

9) 김기현(2003)과 안재희 외(2007)는 구직경로의 관계망 변수들을 개인적 관계망과 제도적 관계망으로 범주화하여 사용하였다. 이에 반해 장원섭(2007)과 장지현(2006)은 같은 범주 내에서도 구직 수단들 내에 이질성이 존재할 수 있음을 고려하여 최대한 세분화된 구분들을 그대로 사용하였다. 본 연구는 이에 따라 구직경로를 최대한 세분화하여 사용하고자 하였다. 그러나 개별적인 더미 변수로 사용하기에는 사례수가 너무 작은 구직경로들이 적지 않았고, 학력별, 직종별로 특정 구직경로에 몰려 있어 세분화된 구직경로 더미 변수들을 학력, 직종 변수들과 하나의 분석 모형에 넣은 것이 바람직하지 않은 것으로 판명되었다. 이에 개인적 관계망, 제도적 관계망, 비인격적 매체를 통한 구직경로로 범주화하여 사용하였다. 그 대신, 학력별, 직종별로 특징적으로 구분되고 있는 구직경로들을 회귀 분석 전에 검토하여 개인적 관계망, 제도적 관계망, 비인격적 매체 활용 변수들 간 효과 차이가 학력, 직종과 어떤 연관성을 가지고 있는지를 탐색하였다.

변수들과의 관계 속에서 구직경로의 효과가 어떻게 나타나는지를 살펴보았다. 마지막으로 재취업 후 직종과 근속년수를 추가하여 취업 후 구직경로 효과의 변화를 살펴보았다. 이상의 분석을 위해서는 SPSS/Win 12.0 프로그램을 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 학력별 구직경로와 직종, 구직경로별 직종 분포

본 분석에 들어가기에 앞서, 경력단절 여성의 학력에 따른 노동시장 재진입 구직경로와 직종의 분포에 대해 살펴보았다(<표 3> 참고). 본 분석에서는 경력단절 여성이 노동시장 재진입을 위해 활용하는 구직경로를 자료의 한계로 인해 개인적 관계망, 제도적 관계망, 비인격적 매체를 통한 경로로 범주화하여 분석하였지만, 분석 전에 학력, 구직경로, 직종 간 특성을 파악하기 위해서 구직경로를 가족관계망, 친구동료관계망, 이웃관계망, 학교, 직업훈련기관, 민간기관, 개인이 매체를 활용해서 직접 구직활동(비인격적 매체 활용)을 하는 7가지의 방법으로 세분화하여 살펴보았다¹⁰⁾. 경력단절 여성이 재취업한 직종은 ‘한국표준직업분류’에 의거하여 전문직과 사무직, 서비스직, 판매직, 기계기능직, 단순노무직의 6가지로 구분하였다¹¹⁾.

10) 구직경로와 관련한 설문은 부모, 형제, 친척의 소개와 가족이나 집안이 경영하는 일(이상 가족관계망), 친구나 동료의 소개인 경우(친구동료관계망), 이웃 등 주변 사람의 경우(이웃관계망), 학교를 통한 채용, 학교추천의 경우(학교), 공공직업훈련센터, 고용안정센터, 여성인력개발센터, 사회단체의 경우(직업훈련기관), 민간단체나 민간 직업소개소(민간기관), 신문 및 벽보 활용, 인터넷 활용, 직접 방문 등의 경우(개인직접, 비인격적 매체)로 살펴보았고, 각각을 개인적관계망(가족, 친구동료, 이웃관계망), 제도적 관계망(학교, 직업훈련기관, 민간기관)과, 비인격적 매체(개인이 직접 한 경우)로 분류하여 분석에 활용하였다.

11) 기능원이나 장치 기계 조작 및 조립 종사자의 경우 사례수가 많지 않아 기계 기능원에 포함하였다.

〈표 3〉 경력단절 여성의 학력별 노동시장 재진입 구직경로와 직종

구 분			학력 구분				전체
			중졸 이하	고졸	2-3년 제 대졸	4년제 대졸 이상	
현직장 구직경로	개인적관계망	빈도	66	164	42	36	308
		구성비	75.9%	70.4%	72.4%	42.9%	66.7%
	가족관계망	빈도	14	27	11	6	58
		구성비	16.1%	11.6%	19.0%	7.1%	12.6%
	친구동료관계망	빈도	22	84	21	22	149
		구성비	25.3%	36.1%	36.2%	26.2%	32.3%
	이웃관계망	빈도	30	53	10	8	101
		구성비	34.5%	22.7%	17.2%	9.5%	21.9%
	제도적관계망	빈도	10	14	3	19	46
		구성비	11.5%	6.0%	5.2%	22.6%	10.0%
	학교	빈도	0	3	1	10	14
		구성비	0.0%	1.3%	1.7%	11.9%	3.0%
	직업훈련기관	빈도	5	11	2	6	24
		구성비	5.7%	4.7%	3.4%	7.1%	5.2%
	민간기관	빈도	5	0	0	3	8
		구성비	5.7%	0.0%	0.0%	3.6%	1.7%
	비인격적매체	빈도	11	55	13	29	108
		구성비	12.6%	23.6%	22.4%	34.5%	23.4%
현직장 직종	전문직	빈도	0	14	18	52	84
		구성비	0.0%	6.0%	31.0%	61.9%	18.2%
	사무직	빈도	0	35	22	17	74
		구성비	0.0%	15.0%	37.9%	20.2%	16.0%
	서비스직	빈도	21	51	8	4	84
		구성비	24.1%	21.9%	13.8%	4.8%	18.2%
	판매직	빈도	10	53	4	7	74
		구성비	11.5%	22.7%	6.9%	8.3%	16.0%
	기능원 기계 종사자	빈도	6	25	1	2	34
		구성비	6.9%	10.7%	1.7%	2.4%	7.4%
	단순노무직	빈도	50	55	5	2	112
		구성비	57.5%	23.6%	8.6%	2.4%	24.2%
합 계			87	233	58	84	462

전반적으로 기혼 임금근로자 중 경력단절 경험이 있는 여성들의 결정적인 구직경로는 대부분 개인적 관계망(66.7%)이었다. 두 번째로는 비인격적 매체를 통한 공식적 경로(23.4%)였으며 제도적 관계망(10.0%)이 가장 낮은 비율을 나타냈다.

그런데, 학력별로 구직경로의 분포를 살펴보면, 몇 가지 두드러진 특징들을 발견할 수 있었다. 학력별로 세 가지 범주의 구직경로 비율이 다르게 나타나고 있을 뿐만 아니라, 세부적인 구직경로에 있어서도 분명한 차이가 나타났다. 개인적 관계망은 4년제 대학 이상의 고학력이 다른 학력에 비해 가장 낮은 비율(42.9%)을 차지하고 있었다. 나머지 학력에서는 모두 70%가 넘는 비율을 차지하고 있었으며, 중졸 이하의 학력에서 가장 높은 비율(75.9%)을 나타냈다. 그리고 개인적 관계망에서 다른 학력에서는 친구동료 관계망이 가장 많은 것에 비해 중졸 이하의 학력에서는 이웃 관계망이 가장 높은 비율을 차지하고 있었다.

제도적 관계망은 개인적 관계망에서 나타났던 것과는 반대로, 4년제 대졸 이상의 고학력자들의 비율이 가장 높았다. 평균적으로 제도적 관계망의 구직경로가 10.0%인데 비해 4년제 대졸 이상의 비율은 22.6%나 되었다. 중졸 이하에서도 평균을 상회하는 11.5%를 나타내고는 있지만 구체적으로 세부 구직경로를 비교하면 확연한 차이가 있었다. 4년제 대졸 이상의 학력에서는 제도적 관계망 중 학교가 가장 높은 비율(11.9%)이었고, 학교라는 구직경로 내 대부분의 사례수는 4년제 대졸 이상의 고학력자가 차지하고 있었다. 그러나 중졸 이하의 학력에서는 학교라는 제도적 관계망을 통한 경우가 단 한 사례도 없었다. 4년제 대졸 이상의 고학력자들은 학교가 아닌 직업교육훈련기관, 민간기관 등을 통해서도 취업을 하였다. 중졸 이하의 학력은 학교를 제외한 직업교육훈련기관과 민간 기관을 통해 취업을 한 것으로 나타났다. 고졸자들은 제도적 관계망을 통한 사례가 중졸이나 4년제 대졸에 비해 낮은 비율을 차지했고, 2-3년제 대졸자들도 소수(3명)에 불과했다.

비인격적 매체를 통한 공식적 경로로 취업을 한 비율에서도 중졸 이하와 4년제 대졸 이상간의 차이가 분명하게 나타났다. 고졸과 2-3년제 대졸 학력에서는 평균과 비슷한 비율(각각 23.6%, 22.4%)이었지만 4년제 대졸

이상의 고학력자는 34.5%가 비인격적 매체를 통한 공식적 경로로 취업한 데 비해, 중졸 이하의 학력은 12.6%만이 이 경로를 통해 취업한 것으로 나타났다.

학력별로 취업하는 직종도 다르게 나타나고 있었다. 전문직과 사무직은 주로 2-3년제 대졸 이상의 학력에 집중되어 있었다. 특히 4년제 대졸 이상의 고학력자들 중 61.9%가 전문직에 포진하고 있으며 사무직을 포함하여 82.1%가 이 직종들로 취업하였다. 2-3년제 대졸 학력자들은 전문직과 사무직에 각각 31.0%, 37.9%로 총 68.9%가 이 직종들에 속해 있었다. 이에 반해, 전문직에 중졸 이하 학력은 단 한명도 없었으며 고졸의 학력에서 21.0%만이 전문직과 사무직에 종사하고 있었다. 고졸 이하의 학력은 전문직과 사무직을 제외한 서비스직, 판매직, 기능원 기계 종사자 및 단순 노무직에 대부분 종사하고 있었다. 그 중에서도 저숙련, 저임금의 대표적인 직종인 단순노무직은 대부분 고졸 이하의 학력이 차지하고 있었고 특히 중졸 이하의 학력은 57.5%나 되었다.

상기 결과를 정리하면, 중졸 이하와 4년제 대졸 이상에서 구직경로에 특징적인 차이가 있고, 2-3년제 대졸 이상과 고졸 이하 학력에서 직종 간 구분이 있다는 것을 알 수 있다. 이에 따라 연구대상 전체를 분석한 후, 고졸 이하와 2-3년제 대졸 이상으로 나누어 학력, 구직경로, 직종 간 관계를 보다 더 심도 깊게 탐색하였다. 그 전에 먼저 구직경로와 직종 간의 관련성도 살펴보기 위해서 세부적인 구직경로와 직종 간 빈도 분포로 사전 검토를 하였다(표 4).

〈표 4〉 학력 집단에 따른 직종별 구직경로 분포

학력 구분	구직경로		직종 종류						전체
			전문직	사무직	서비스직	판매직	기계기능 종사자	단순 노무직	
고졸 이하	개인적 관계망	빈도	8	23	52	51	16	80	230
		구성비	57.1%	65.7%	72.2%	81.0%	51.6%	76.2%	71.9%
	가족 관계망	빈도	1	5	15	9	1	10	41
		구성비	7.1%	14.3%	20.8%	14.3%	3.2%	9.5%	12.8%
	친구동료 관계망	빈도	6	12	17	30	8	33	106
		구성비	42.9%	34.3%	23.6%	47.6%	25.8%	31.4%	33.1%
	이웃 관계망	빈도	1	6	20	12	7	37	83
		구성비	7.1%	17.1%	27.8%	19.0%	22.6%	35.2%	25.9%
	제도적 관계망	빈도	3	2	8	1	1	9	24
		구성비	21.4%	5.7%	11.1%	1.6%	3.2%	8.6%	7.5%
	학교	빈도	2	0	1	0	0	0	3
		구성비	14.3%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
	직업훈련 기관	빈도	1	2	6	1	0	6	16
		구성비	7.1%	5.7%	8.3%	1.6%	0.0%	5.7%	5.0%
	민간기관	빈도	0	0	1	0	1	3	5
		구성비	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.2%	2.9%	1.6%
	비인격적 매체	빈도	3	10	12	11	14	16	66
		구성비	21.4%	28.6%	16.7%	17.5%	45.2%	15.2%	20.6%
	합계		14	35	72	63	31	105	320
2-3 년제 대학 졸업 이상	개인적 관계망	빈도	30	23	8	9	3	5	78
		구성비	42.9%	59.0%	66.7%	81.8%	100.0%	71.4%	54.9%
	가족 관계망	빈도	4	8	0	1	1	3	17
		구성비	5.7%	20.5%	0.0%	9.1%	33.3%	42.9%	12.0%
	친구동료 관계망	빈도	18	11	6	6	2	0	43
		구성비	25.7%	28.2%	50.0%	54.5%	66.7%	0.0%	30.3%
	이웃 관계망	빈도	8	4	2	2	0	2	18
		구성비	11.4%	10.3%	16.7%	18.2%	0.0%	28.6%	12.7%
	제도적 관계망	빈도	17	5	0	0	0	0	22
		구성비	24.3%	12.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.5%
	학교	빈도	11	0	0	0	0	0	11
		구성비	15.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
	직업훈련 기관	빈도	4	4	0	0	0	0	8
		구성비	5.7%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
	민간기관	빈도	2	1	0	0	0	0	3
		구성비	2.9%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
	비인격적 매체	빈도	23	11	4	2	0	2	42
		구성비	32.9%	28.2%	33.3%	18.2%	0.0%	28.6%	29.6%
	합계		70	39	12	11	3	7	142

분석 결과, 구체적으로 중졸 이하의 집단과 2-3년제 대졸 이상의 집단에서 세 가지 구직경로 범주들에 대한 비율에서도 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 고졸 이하의 집단에서는 개인적 관계망이 압도적으로 높은 비율(71.9%)을 차지하였다. 비인격적 매체를 통한 공식적 경로가 20.6%로 두 번째로 높은 비율을 차지하고 있으며, 제도적 관계망은 7.5%의 낮은 비율을 나타내고 있었다. 2-3년제 대졸 이상의 집단에서도 세 범주의 구직경로 비율 순위가 같기는 하지만, 개인적 관계망과 제도적 관계망의 비율이 현저하게 차이가 나고 있었다. 이 집단에서 개인적 관계망은 54.9%이고 제도적 관계망은 고졸 이하 집단 비율의 두 배 정도인 15.5%였다.

2-3년제 대졸 이상의 집단에서는 개인적 관계망을 통해 취업한 경우에서 이 학력 수준에 해당하는 직종인 전문직과 사무직보다는 나머지 직종으로 취업한 경우가 상대적으로 높은 비율을 나타냈다. 세부적으로 친구동료 관계망을 통해 서비스직, 판매직, 기계기능 종사자로 취업한 경우가 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 단순노무직의 경우만 이웃 관계망을 통해 취업한 경우의 비율이 가장 높았다. 제도적 관계망을 통해 취업한 경우를 살펴보면 보다 특징적으로 나타나고 있는데, 이 경우 모두 전문직과 사무직으로 취업하였다. 그리고 전문직은 학교를 통해서, 사무직은 직업교육훈련기관을 통해 취업한 경우로 집중되어 있었다. 그런데, 여기서 재차 상기해야 할 것은 제도적 관계망을 통한 취업은 4년제 대졸 이상의 고학력자들이 대부분을 차지하고 있고, 2-3년제 대졸자의 사례는 이 집단에서 제도적 관계망을 통한 취업자 총 22명 중 3명에 불과하다는 것이다. 이 집단에서 비인격적인 매체를 통한 공식적 경로를 통해 취업한 경우에서 전문직과 사무직으로 취업한 경우도 상대적으로 적지 않지만 서비스직, 단순노무직으로 취업한 경우도 비슷한 비율을 보이고 있었다.

고졸 이하의 집단에서 개인적 관계망을 통해 전문직과 사무직에 취업한 경우는 평균보다 낮은 비율을 나타내고 있었다. 그러나 중졸 이하에서 이 직종들로 취업한 경우는 아예 없었고 고졸 이하의 학력에서 이 직종들로 취업한 비율 자체가 높지 않으므로 개인적 관계망을 통해 이 직종으로 취업한 비율이 낮다고 볼 수도 없다. 이 경우 대부분은 친구동료 관계망을 통해 취업하였고 나머지 직종으로 취업한 경우는 기계기능 종사자와

단순노무직을 제외하고 대체로 세부적인 개인 관계망에서 고루 분포하고 있었다. 기계기능 종사자와 단순노무직의 경우만 가족 관계망을 통해 취업한 사례가 적고 특히 단순노무직의 경우는 이웃 관계망을 통해 취업한 경우가 31.4%로 비교적 높은 비율을 나타냈다. 제도적 관계망을 통해 전문직으로 취업한 경우가 상대적으로 높기는 하지만 사례수 자체가 많지 않았다. 오히려 비인격적 매체를 통한 공식적 방법으로 전문직이나 사무직으로 취업한 경우가 평균적으로 다소 높게 나타났다.

이상의 결과를 종합해볼 때, 경력단절 여성의 학력에 따라 다른 구직경로와 직종이 결정될 수 있다는 가능성이 발견된다. 이는 사회적 관계망이 중립적이지 않고 학벌 등에 따라 그 구성이나 내용이 다를 수 있다는 주장(안재희 · 오재림, 2007)을 일부 뒷받침할만한 근거의 가능성을 보여주는 것이다. 그러나 단순히 교차 분석을 통한 빈도 분포만으로는 학력, 구직경로, 직종이 어떠한 관련성을 가지고 노동시장 결과에 영향을 주는지는 알 수 없다. 따라서 본 연구에서는 각각의 종속변수에 대해 이 세 변수들과 통제변수들을 동시에 고려하여 로지스틱 회귀분석과 선형 회귀분석을 실시하였다.

2. 학력수준 일치도에 대한 구직경로 효과

다음으로 구직경로가 경력단절 여성의 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 우선 학력수준 일치도에 구직경로가 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 종속 변수인 학력수준 일치도는 연속 변수가 아닌 더미 변수이다. 이렇게 종속 변수가 0과 1의 값을 갖는 이항 변수일 경우, 로지스틱 회귀분석을 실시한다(김영수, 2006).

먼저 전체를 대상으로 분석한 학력수준 일치도에 대한 로지스틱 회귀분석 결과는 다음<표 5>와 같다. 모형의 적합성을 확인하는 -2LL과 Chi-square (χ^2) 값은 모형 3에서 529.231과 90.290($p < 0.001$)로 통계적으로 유의한 모형으로 나타났다. 예측 값과 관측 값과의 결과를 예측하는 확률인 예측률은 70.1%로 나타났다. 설명력의 경우 Cox & Snell의 값은 17.8%,

Nagelkerke의 경우 24.0%로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 모형 1, 2에 비해 모두 증가한 값으로, 모형 3이 모형 1, 2에 비해 적합한 모형임을 알 수 있다.

〈표 5〉 학력수준 일치도에 대한 로지스틱 회귀분석 결과(전체)

변수		모형 1		모형 2		모형 3	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
상수		-1.542	0.214	-1.358 (-2.328 ⁺)	0.257 (0.097)	-0.207 (-0.885)	0.813 (0.413)
학력 (참조: 중졸이하)	고졸	-1.155 ^{***}	0.315	-1.196 ^{***}	0.302	-1.825 ^{***}	0.161
	2-3년제 대졸	-0.930 ^{**}	0.395	-0.964 ^{**}	0.382	-2.432 ^{***}	0.088
	4년제 대졸이상	-0.487	0.615	-0.725 ⁺	0.484	-2.559 ^{***}	0.077
ln(경력단절기간)		-0.127	0.881	-0.117	0.889	-0.077	0.926
ln(가구소득)		0.342 [*]	1.408	0.399 [*]	1.491	0.193	1.213
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)			-0.970 [*] (0.970 [*])	0.379 (2.638)	-0.678 (0.678)	0.508 (1.970)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)			-0.534 (0.436 ⁺)	0.586 (1.547)	-0.312 (0.366)	0.732 (1.442)
현직종 (참조: 사무직)	전문직					0.918 [*]	2.505
	서비스직					-1.460 ^{***}	0.232
	판매직					-0.736 ⁺	0.479
	기계기능직					-1.042 [*]	0.353
	단순노무직					-2.094 ^{***}	0.123
ln(근속년수)						-0.123	0.884
χ^2		26.125 ^{***}		34.635 ^{***}		90.290 ^{***}	
-2LL		583.396		584.886		529.231	
예측률(%)		62.1		65.2		70.1	
Cox & Snell R ²		0.055		0.072		0.178	
Nagelkerke R ²		0.074		0.098		0.240	

Note. +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

구체적으로 모형 1에서부터 모형3까지 학력, 구직경로, 직종 변수 계수들의 효과의 방향과 크기의 변화를 살펴보면, 중졸 이하를 참조 집단으로 분석한 결과, 4년제 대졸 이상을 제외하고 모든 모형에서 일관적으로 유의미한 음의 부호를 나타내고 있었다. 그리고 모형 2와 모형 3에서 구직경로, 직종이 순차적으로 통제됨에 따라 계수의 절대값이 증가하고 있었다. 이는 구직경로와 직종이 동일한 경우 학력 간에 차이가 더욱 분명해짐을 보여주는 것이다. 4년제 대졸 이상의 학력과 중졸 학력 간의 차이도 처음 모형 1에서는 유의하지 않다가 구직경로, 직종 변수 추가 후 점점 유의미한 차이가 분명해지고 있는 것을 볼 수 있었다. 이러한 결과는 중졸 이하의 학력을 가진 여성이 동일한 구직경로와 직종으로 취업했다면 다른 학력에 비해 더더욱 학력수준 일치도가 높아진다는 것을 의미한다. 그리고 학력이 높아질수록 절대값이 큰 것은 고학력일수록 학력수준 일치도가 낮아진다는 것을 보여준다.

모형 2에서 구직경로들 간 차이도 유의미한 것으로 나타났다. 개인적 관계망을 참조로 했을 때는 개인적 관계망이 제도적 관계망, 비인격적 매체를 통한 경로 모두보다 유의미하게 학력수준 일치도에 대해 부정적이었다. 제도적 관계망은 비인격적 매체를 통한 공식적 경로와는 유의미한 차이를 보이지 않았지만 개인적 관계망보다는 유의미하게 긍정적이었다. 결과적으로 그 어떠한 구직경로보다 개인적 관계망이 성공적인 노동시장 결과의 지표 중 하나인 학력수준 일치도에 대해 부정적일 수 있다는 것이다. 그리고 제도적 관계망이 개인적 관계망의 취약성을 보완해줄 수 있음을 보여준다. 그럼에도 불구하고 경력단절을 경험한 여성들은 앞서 분포에서 살펴본 바, 평균적으로 66.7%가 개인적 관계망을 통해 재취업을 하고 있고, 단 10%만이 제도적 관계망을 통해 재취업하고 있었다.

그리고 모형 3에서 직종과 근속년수 변수들을 추가하자, 구직경로 변수들은 더 이상 유의미한 효과를 나타내지 않았다. 직종 변수들을 추가하자 직종 변수들이 유의미해지고 구직경로 변수는 더 이상 유의미하지 않았다는 것은 직종이 구직경로를 완전하게 매개하여 학력수준 일치도에 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다. 다시 말해 구직경로는 직종을 통해 간접적으로만 학력수준 일치도에 영향을 미치는 것이다. 사무직을 참조로 한

분석에서 모든 직종들은 유의미한 차이를 드러냈다. 사무직은 전문직보다 유의미하게 낮은 학력수준 일치도를 나타내고 나머지 다른 직종들보다 유의미하게 높은 학력수준 일치도를 나타냈다.

그 외 통제 변수인 경력단절 기간은 재취업한 일자리에서의 학력수준 일치도에 대해 유의미한 효과를 나타내지 않았다. 근속년수 또한 유의미하지 않았다. 재취업 여성의 사회경제적 배경에 해당하는 가구소득은 모형 2까지는 정적으로 유의미하다가 직종과 근속년수 변수들을 추가하자 더 이상 유의미하지 않게 되었다. 이는 재취업한 여성의 사회경제적 배경이 높을수록 학력수준 일치도가 높을 수는 있지만 경력이 다시 시작되고 난 후에는 더 이상 이러한 배경이 유의미한 차이를 만들지 않는다는 것을 의미한다.

다음으로 저학력과 고학력 간에 구직경로와 재취업 직종이 특징적으로 분포상 차이가 있는 것으로 확인되어 학력을 두 집단으로 나눈 후 보다 더 세부적인 검토를 시도하였다. 고졸 이하의 저학력 집단을 분석한 결과는 다음의 <표 6>과 같다. 2-3년제 대졸 이상의 고학력 집단을 분석한 결과는 <표 7>에 제시하였다.

<표 6>에서 확인되는 바와 같이, 고졸 이하의 학력 집단에서 모형의 적합성을 확인하는 $-2LL$ 과 $\text{Chi-square}(X^2)$ 값, 예측률, 설명력들이 모형 1에서 모형 3으로 가면서 점점 더 좋아지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 즉, 구직경로와 직종 및 근속년수를 추가함에 따라 학력수준 일치도에 대한 모형이 보다 더 적합하고 설명력이 높음을 알 수 있다.

학력은 전체 분석에서와 마찬가지로 세 모형 모두에서 유의미한 차이를 보이고 있었다. 중졸의 학력이 고졸의 학력보다 학력수준에 맞는 일자리를 얻고 있다는 것을 알 수 있었다. 그리고 구직경로와 직종 및 근속년수 변수가 추가되자 이러한 차이가 보다 더 심화되고 있는 것으로 나타났다.

고졸 이하의 집단에서 제도적 관계망은 개인적 관계망이나 비인격적 매체를 통한 경로와 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 개인적 관계망이 비인격적 매체를 통한 경로와 미미한 수준에서 부정적 차이를 보였다. 그리고 직종 및 근속년수 변수를 추가한 모형에서도 계수 값은 다소 줄어들었지만 여전히 같은 수준에서 유의미했다. 직종 변수들은 비교적 고학력을 요구하는 직종인 전문직 또는 사무직에 비해 모든 직종들이 학력수준

일치도에서 부적 차이를 나타냈다. 그 중에서도 단순노무직과의 차이가 가장 큰 것을 확인할 수 있었다.

〈표 6〉 학력수준 일치도에 대한 로지스틱 회귀분석 결과(고졸 이하)

변수		모형 1		모형 2		모형 3	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
상수		-0.487	0.615	-0.354 (-0.834)	0.702 (0.434)	2.906 ⁺ (2.588 ⁺)	18.287 (13.299)
학력_고졸(참조:중졸이하)		-1.110 ^{***}	0.330	-1.167 ^{***}	0.311	-1.762 ^{***}	0.172
ln(경력단절기간)		-0.109	0.896	-0.101	0.903	-0.087	0.916
ln(가구소득)		0.254	1.289	0.287	1.332	0.091	1.096
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)			-0.480 (0.480)	0.619 (1.616)	-0.318 (0.318)	0.727 (1.375)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)			0.065 (0.545 ⁺)	1.067 (1.725)	0.222 (0.540 ⁺)	1.249 (1.717)
현직종 (참조: 전문직+ 사무직)	서비스직					-1.500 ^{**}	0.223
	판매직					-0.988 [*]	0.372
	기계기능직					-1.372 [*]	0.254
	단순노무직					-2.192 ^{***}	0.112
ln(근속기간)						-0.212	0.809
χ^2		17.329 ^{**}		21.364 ^{**}		51.417 ^{***}	
-2LL		417.798		413.763		383.709	
예측률		61.3		64.7		66.6	
Cox & Snell R ²		0.053		0.065		0.148	
Nagelkerke R ²		0.071		0.087		0.200	

Note. +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2-3년제 대졸 이상의 고학력 집단에 대한 분석(표 7)에서도 모형의 적합성을 확인하는 -2LL과 Chi-square(χ^2) 값, 예측률, 설명력들이 모형 1에서 모형 3으로 가면서 개선되고 있는 것을 확인할 수 있다. 즉, 구직경로와 직종 및 근속년수를 추가함에 따라 학력수준 일치도에 대한 모형이 보다 더 적합해지고 설명력도 높아지고 있다.

모형 1부터 3까지 학력, 구직경로, 직종을 중심으로 살펴보면, 먼저 이 집단에서 2-3년제를 졸업했느냐, 4년제 대학 이상을 졸업했느냐는 학력수준 일자리 획득에 영향을 미치지 않았다. 반면 어떠한 구직경로를 통해 취업했는지가 학력수준 일치도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직종 변수들을 함께 고려하면 일부 직종 변수들 간 차이가 유의미해지면서 구직경로의 효과는 사라졌다. 이는 구직경로 간 효과 차이가 직종을 통해 간접적으로 학력수준 일치도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

〈표 7〉 학력수준 일치도에 대한 로지스틱 회귀분석 결과(2-3년제 대졸 이상)

변수		모형 1		모형 2		모형 3	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
상수		-3.983	0.019	-2.165 (-3.971)	0.115 (0.019)	-1.981 (-3.233)	0.138 (0.039)
학력_4년제 대졸 (참조: 2-3년제 대졸)		0.357	1.429	0.113	1.120	-0.167	0.846
ln(경력단절기간)		-0.188	0.828	-0.192	0.826	-0.051	0.951
ln(가구소득)		0.626 ⁺	1.870	0.606 ⁺	1.834	0.554	1.740
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)			-1.806* (1.806*)	0.164 (6.083)	-1.252 (1.252)	0.286 (3.498)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)			-1.526 ⁺ (0.279)	0.217 (1.322)	-1.088 (0.164)	0.337 (1.178)
현직종 (참조: 사무직)	전문직					0.436	1.547
	서비스직					-2.390**	0.092
	판매직					-0.618	0.539
	기계기능직 + 단순노무직					-2.077*	0.125
ln(근속기간)						-0.096	0.909
χ^2		7.135 ⁺		14.316*		35.611***	
-2LL		174.545		167.364		146.069	
예측률		66.9		66.9		75.4	
Cox & Snell R ²		0.049		0.096		0.222	
Nagelkerke R ²		0.068		0.133		0.307	

Note. +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이 연구의 주관심사인 구직경로에 대한 결과를 보면, 고학력 집단에서 가장 긍정적으로 작용하는 구직경로는 제도적 관계망이다. 제도적 관계망은 개인관계망과 비인격적 매체를 통한 경로 둘 다보다 학력수준 일치도에 더 긍정적임을 알 수 있었다. 그리고 이러한 제도적 관계망의 효과는 비인격적 매체보다 개인관계망과 비교했을 때 보다 큰 것으로 나타났다.

그런데 앞서 분포를 확인한 바에 따르면, 2-3년제 대졸 이상 집단에서 제도적 관계망의 구성은 대부분 학교와 직업교육훈련기관과 같은 교육기관이었다. 민간 기관을 통해 구직을 하는 경우는 극히 소수에 불과했다. 그리고 2-3년제 대학을 졸업한 여성 중 제도적 관계망을 통해 재취업한 경우는 단 3사례뿐이고 나머지는 4년제 대학 이상을 졸업한 여성들이었다. 이들은 모두 전문직과 사무직으로만 재취업했다. 즉 경력단절 여성들의 재취업에서 제도적 관계망의 이득을 보는 경우는 4년제 대학 졸업 이상의 고학력자들과라고 할 수 있다. 이들이 직업교육훈련기관을 통해 재취업을 하기도 하지만, 학교를 통해 재취업을 한 경우의 대부분은 4년제 대졸 이상의 고학력자들이었고, 이들은 모두 전문직으로만 취업을 한 것으로 나타났다. 이는 고학력 경력 단절 여성의 경우 졸업한 학교에서 제공하는 프로그램 혹은 학교를 통해 연결된 관계망을 통해 보다 전문적인 직종으로의 취업이 가능함을 보여준다.

이상의 결과를 종합해 봤을 때, 학력수준 일치도에 대한 구직경로 효과는 저학력 집단과 고학력 집단에서 다르게 나타났다. 전체를 대상으로 분석했을 때는 개인적 관계망이 가장 부정적으로 나타났고, 제도적 관계망이 개인적 관계망보다 학력수준 일치도에 긍정적인 것으로 나타났다. 그러나 학력 집단을 분리하여 좀 더 세부적으로 분석한 결과, 직종 변수와 근속기간 변수를 투입하기 전(모형 2), 이러한 구직경로 효과 차이는 2-3년제 대졸 이상의 학력 집단에서 두드러졌다. 고졸 이하의 경우에는 미미하지만 개인적 관계망이 비인격적 매체를 활용하는 방법보다 부정적일 수 있다는 것을 확인했을 뿐이다. 제도적 관계망은 고졸 이하의 학력 집단에서 그 어떠한 구직경로와도 유의미한 차이를 만들지 못했다. 반면, 2-3년제 대학 졸업 이상에서는 제도적 관계망이 개인적 관계망을 포함해 학력수준 일치도에 가장 긍정적으로 작용하는 것으로 나타났다. 그리고

제도적 관계망의 긍정적 효과는 좋은 직종으로의 연결을 통해 학력수준에 맞는 일자리 획득을 돕고 있음을 알 수 있다. 그러나 직종 변수와 근속기간을 투입하고 나서는(모형 3) 고졸 이하 집단에서의 개인적 관계망에 비해 비인격적 매체가 갖는 긍정적 영향을 제외하고는 이러한 구직경로 변수는 더 이상 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 결국 구직경로의 효과는 이미 구직경로에 따라 다르게 선택된 직종을 통해 간접적으로만 영향을 미치고 있었다.

마지막으로 2-3년제 대졸 이상 집단에서 살펴본 제도적 관계망을 통한 재취업의 이득은 대부분 4년제 대졸 이상의 고학력자들이 얻고 있음을 알 수 있었다. 학력수준 일치도가 4년제 대졸 이상의 고학력자들에게서 가장 낮게 나타나고 있다는 점을 고려하면, 제도적 관계망이 경력단절 경험 고학력 여성들의 인적자본 손실을 어느 정도 막아줄 수 있다는 점에서 매우 고무적인 결과라고 할 수 있다. 그러나 다른 학력에 비해 이들의 제도적 관계망을 통한 재취업 비율(22.6%)이 높다고는 해도 개인적 관계망을 통한 경우(42.9%)에 비하면 상당히 낮은 편이었다. 또한 제도적 관계망에는 직업교육훈련기관과 같은 평생교육기관도 포함되어 있기는 하지만, 상당 부분 학교가 차지하고 있었다. 이는 경력단절 여성에게 제도적 관계망은 구직경로로서 충분히 활용되지 못하고 있음을 보여준다.

3. 임금에 대한 구직경로 효과

경력단절 여성의 임금에 대한 구직경로 효과를 살펴보기 위해서는 선형 회귀분석을 실시하였다. 먼저 연구 대상 전체에 대한 분석 결과는 <표 8>과 같다.

모형 1에서부터 모형 3까지 구직경로와 직종 및 근속년수가 추가됨에 따라 모형의 설명력이 점점 더 좋아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 모형 3에서의 설명력은 27.9%까지 증가하였다.

〈표 8〉 임금에 대한 다중회귀분석 결과(전체)

변수		모형 1	모형 2	모형 3
상수		3.400***	3.370*** (3.354***)	3.632*** (3.647***)
학력 (참조: 중졸이하)	고졸	0.034	0.025	-0.054
	2-3년제 대졸	0.024	0.016	-0.138
	4년제 대졸 이상	0.335***	0.315***	0.148
ln(경력단절기간)		-0.053**	-0.052**	-0.049**
ln(가구소득)		0.186***	0.188***	0.120**
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)		-0.016 (0.016)	0.016 (-0.016)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)		0.056 (0.071)	0.078 (0.062)
현직종 (참조: 사무직)	전문직			0.062
	서비스직			-0.131
	판매직			0.042
	기계기능직			-0.061
	단순노무직			-0.434***
ln(근속기간)				0.288***
R ²		0.143	0.146	0.279
Adjusted R ²		0.134	0.133	0.258
추정값의 표준오차		0.51578	0.51608	0.47749
F		15.238***	11.082***	13.304***
N		462	462	462

Note. +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

학력, 구직경로, 직종 변수들을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다. 학력은 중졸 이하와 4년제 대졸 이상 간에서만 유의미한 차이가 나타났다. 그리고 구직경로가 함께 고려되자 그 효과가 줄어들었다. 직종과 근속년수까지 포함된 후에는 학력 간 차이는 더 이상 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 구직경로 간 효과 차이가 학력 간 차이를 부분적으로 매개하다가, 직종이 결정되고 나서는 직종 간 차이를 통해서 간접적으로만 임금에 대해 영향을 미친다는 것을 알게 해준다. 즉, 다시

말해 구직경로가 임금에 미치는 영향은 학력이 임금에 미치는 영향을 부분적으로 연결해주는 효과를 가져온다. 그러나 직종이 결정되고 나면, 직종에 이미 학력 차이가 반영이 되었기에, 학력은 직종을 통해서 간접적으로 임금에 영향을 미치게 되어, 그 효과가 더 이상 통계적으로 유의미하지 않게 나타났던 것이다.

학력이 구직경로 변수 추가 후에 그 효과가 다소 줄어든 것은 구직경로가 학력을 부분적으로 매개하고 있다는 것을 의미한다. 다시 말해, 학력의 효과가 구직경로를 통해 일부분 흡수되어 그 효과가 줄어드는 것으로 나타난 것이다. 특히, 모형 3에서 고졸 변수와 2-3년제 대졸 변수의 경우에는 그 효과가 부정적인 것으로 나타났는데, 이는 학력 간 차이가 구직경로와 직종에 반영됨으로써 학력의 효과가 줄어들 뿐 아니라 오히려 임금에는 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 효과는 통계적으로는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 구직경로가 학력을 부분적으로 매개하고 있음에도 정작 구직경로 간 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 직종은 사무직 대비 단순노무직만이 유의미하게 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다.

이상의 대상 전체의 임금에 대한 결과를 정리하면, 학력 간 차이가 동일한 구직경로를 택할 경우 줄어들기는 하나, 임금에 대한 구직경로 간 차이보다는 구직 경로를 택하는 과정을 통해 결정된 직종이 학력 간 차이를 매개하여 임금 수준을 결정한다고 볼 수 있다. 특별히 임금 수준이 사무직을 중심으로 유의미하게 차이나는 직종은 단순노무직이었다. 즉 종졸 이하의 학력을 가진 여성이 4년제 대졸 이상의 여성보다 낮은 임금을 받게 되는 것은 구직경로 간 효과 차이보다는 저숙련 저임금의 직종에 종사하게 됨으로써 빚어진 결과이다.

경력단절 경험 여성의 경력단절 기간도 유의미한 변수였다. 경력단절 기간이 길수록 임금에 대해 부정적이었다. 가구소득은 임금에 대해 긍정적으로 유의미한 영향 관계를 나타냈는데, 이는 가구소득이 높을수록, 높은 임금을 받는 재취업이 가능함을 보여준다. 경력단절 여성의 배경 변수인 가구소득은 임금과 긍정적인 영향 관계를 나타냈다. 이 두 변수도 구직경로보다는 직종 변수들을 추가하자 다소 그 효과가 줄어들었다. 즉 이 두 요인들은 그 자체만으로도 직접적으로 임금에 대해 영향을 미치지만

직종이 결정되고 나서는 다소 그 효과가 줄어드는 것으로 볼 수 있다.

<표 9>는 고졸 이하 집단에 대해 분석한 결과이다. 이 경우 역시 모형 3으로 가면서 점점 더 설명력이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 모형 3에서의 설명력은 26.4%나 되었다.

고졸 이하 집단에서 중졸 이하의 학력과 고졸의 학력 간에 임금 차이는 없는 것으로 나타났다. 이보다는 경력단절 기간과 가구소득이 유의미했다. 경력단절 기간은 길수록 임금에 대해 부정적이었고 가구소득은 임금과 긍정적 영향 관계를 나타냈다. 이 집단에서 경력단절 기간은 구직경로나 직종에 관계없이 비교적 일관적인 효과를 나타내고 있었다. 가구소득은 구직경로와 직종이 순차적으로 고려되자 그 효과가 다소 줄어들었다.

<표 9> 임금에 대한 다중회귀분석 결과(고졸 이하)

변수		모형 1	모형 2	모형 3
상수		3.090***	3.051*** (3.115***)	3.523*** (3.528***)
학력_고졸(참조:중졸이하)		0.036	0.020	-0.038
ln(경력단절기간)		-0.056**	-0.056**	-0.055*
ln(가구소득)		0.183***	0.177***	0.105*
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)		0.065 (-0.065)	0.059 (-0.059)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)		0.200 ⁺ (0.136*)	0.166 (0.107 ⁺)
현직종 (참조: 전문직 + 사무직)	서비스직			-0.080
	판매직			0.005
	기계기능직			-0.040
	단순노무직			-0.420***
ln(근속기간)				0.298***
R ²		0.080	0.093	0.264
Adjusted R ²		0.071	0.079	0.240
추정값의 표준오차		0.48785	0.48575	0.44119
F		9.113***	6.462***	11.080***
N		320	320	320

Note. +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형 2에서 구직경로의 경우 비인격적 매체를 통한 경우가 제도적 관계망이나 개인적 관계망을 통한 경우보다 임금에 유의미하게 긍정적이었다. 이 집단에서 개인적 관계망과 제도적 관계망 간에는 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

직종 및 근속년수를 투입하자 사무직 및 전문직과 단순노무직간 유의한 차이를 나타내었다. 그러면서 그 계수 값이 다소 줄어들기는 했으나 여전히 비인격적 매체를 통한 구직이 개인적 관계망보다는 긍정적이었던 반면, 제도적 관계망과 비교했을 때 비인격적 매체는 더 이상 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 10>은 2-3년제 대졸 이상 집단에 대해 분석한 결과이다. 여기서도 모형 3으로 가면서 점점 더 설명력이 높아지고 있다. 모형 3의 설명력은 26.4%까지 증가하였다.

학력, 구직경로, 직종과 관련한 주요 결과는 다음과 같다. 학력은 4년제 대졸 이상 여성이 2-3년제 대졸 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구직경로, 직종이 함께 고려되어도 마찬가지였다. 다만, 구직경로와 직종 변수가 추가된 후 학력 변수의 계수 값은 다소 줄어들고 있었다. 즉, 이 집단에서 구직경로와 직종이 임금에 대한 학력 효과 차이를 매개하고 있는 것이다. 그러나 정작 구직경로 간 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 직종에서만 학력수준 일치도에서의 결과와 마찬가지로 사무직을 기준으로 서비스직과 기계기능 및 단순노무직에 종사하는 여성의 임금이 낮은 것으로 나타났다. 다시 말해, 이 집단에서 임금에 대해 학력 자체가 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 직종을 통해 학력 간 효과 차이가 간접적으로 영향을 미치기도 한다.

2-3년제 대졸 이상 집단에서 경력단절 기간은 임금에 대해 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 가구소득은 임금과 긍정적 관계를 나타내다가 직종이 고려되자 유의하지 않게 나타났다. 근속기간 또한 임금과 유의미하게 긍정적 관계를 나타냈다.

〈표 10〉 임금에 대한 다중회귀분석 결과(2-3년제 대졸 이상)

변수		모형 1	모형 2	모형 3
상수		3.018***	3.150*** (3.068***)	3.264*** (3.260***)
학력_4년제 대졸 (참조: 2-3년제 대졸)		0.311**	0.302**	0.251*
ln(경력단절기간)		-0.045	-0.047	-0.026
ln(가구소득)		0.193*	0.188*	0.141
구직경로 (참조: 제도적 관계망)	개인관계망 (제도관계망, 참조: 개인관계망)		-0.082 (0.082)	-0.004 (0.004)
	비인격적매체 (비인격적매체, 참조: 개인관계망)		-0.120 (-0.038)	-0.022 (-0.018)
현직종 (참조: 사무직)	전문직			0.101
	서비스직			-0.370*
	판매직			0.318
	기계기능직 + 단순노무직			-0.457*
ln(근속기간)				0.205 ⁺
R ²		0.127	0.131	0.255
Adjusted R ²		0.108	0.099	0.198
추정값의 표준오차		0.57785	0.58081	0.54791
F		6.684***	4.089**	4.480***
N		142	142	142

Note. ⁺p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이상의 임금에 대한 저학력 집단과 고학력 집단에서 각각 나타나는 특징적인 연구 결과를 종합하면, 임금에 대한 구직경로의 효과도 학력 집단에 따라 다르게 나타났다. 고졸 이하 학력의 경우 중졸 이하와 고졸이라는 학력 간에 임금 차이는 나타나지 않았으나, 비인격적 매체를 통한 구직이 비교적 다른 구직경로에 비해 임금 수준에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인적 관계망과 비교했을 때는 직종이 결정되고 난 후에도 여전히 그 자체로 임금에 대해 긍정적이었다. 2-3년제 대졸 이상의 집단에서는 임금에 대해 2-3년제 대졸의 학력과 4년제 대졸 이상의 학력 간에

차이가 있었다. 그리고 이러한 학력 간 차이는 직종을 통해 간접적으로 임금에 대해 영향을 미쳤다. 그러나 정작 구직경로 간 차이는 발견되지 않았다. 그리고 또 하나의 특징적 결과로 경력단절 기간은 고졸 이하의 집단에서는 여타의 요인들이 고려되든 되지 않던 간에 부정적인 효과를 나타냈지만, 2-3년제 대졸 이상의 집단에서는 유의미한 효과를 나타내지 않았다. 가구소득은 임금에 대해 대체로 정적 효과를 나타내고 있었는데 다만, 구직경로와 직종 변수가 추가됨에 따라 다소 효과가 줄어드는 것을 확인할 수 있었다.

V. 결론

본 연구는 경력단절 경험 여성의 성공적인 노동시장 재진입에 대한 구직경로의 효과와 학력별로 나타나는 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 2007년 한국여성정책연구원에서 실시한 전국 규모의 패널 조사인 ‘여성 가족 패널 조사’의 1차년도 설문 조사를 활용하였다. 본격적인 분석에 앞서 경력단절 여성의 노동시장 재진입 구직경로와 직종의 분포에 대해 살펴본 결과, 학력에 따라 그 분포의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 학력에 따라 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입으로서 학력 수준에 맞는 일자리 획득과 임금에 미치는 효과를 검토하였다.

주요 연구결과를 종합하여 결론을 내리면 다음과 같다. 먼저, 학력수준 일치도에 대해 구직경로로서 개인적 관계망이 경력단절 경험 여성들에게 가장 부정적 결과를 나타내었다. 이는 선행 연구들(Campbell, 1988; Moore, 1990)에서 여성의 일과 관련된 개인적 관계망이 노동시장에서 도구적 효율성을 낮추어 취업 결과에 부정적 영향을 미친다는 것이 특별히 경력단절 여성에게도 해당되는 문제라는 것을 실증적으로 보여준 것이다. 그럼에도 불구하고 경력단절 경험 여성들의 대다수(66.7%)는 개인적 관계망을 통해 재취업을 하였다. 이와 같은 결과는 학력수준보다 낮은 일자리로의 재취업이 경력단절 경험 여성들에게 문제가 되고 있는 점에 대해 대다수가 개인적 관계망을 통해 취업을 하기 때문이라고 주장할 만한

근거가 될 수 있다.

제도적 관계망은 개인적 관계망보다 학력수준 일치도에 긍정적 영향을 미치고 있다. 이는 학교에서 노동시장으로의 이행에서 첫 일자리를 얻는 학생 졸업자들에게 제도적 관계망이 효과적이라는 것이 경력단절 경험에 있는 여성들에게도 적용될 수 있다는 것을 보여준 것이다. 이러한 결과는 여성의 개인적 관계망의 취약성 때문에 제도적 관계망이 효과적일 수 있다는 주장(안재희 · 오재림, 2007)과 경력단절 여성들에게서 그러한 가능성을 보여준 질적 연구 결과들(이숙현, 2004; 장서영 외, 2007; 장서영, 2008)을 지지한다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 제도적 관계망을 통한 경우는 10.0%로 다른 구직경로에 비해 가장 적게 나타났다.

이러한 구직경로 간 효과 차이는 학력수준 일치도에 직접적으로 영향을 미치는 것이 아니라 직종들 간 효과 차이를 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학력 간 차이는 구직경로와 직종을 통해 더더욱 심화되었다.

연구 결과 중, 학력수준 일치도에 대한 구직경로 간 효과 차이가 고학력 집단에서 더더욱 뚜렷하게 나타났다는 점이 주목할 만하다. 고졸 이하의 집단과 2-3년제 대졸 이상의 고학력 집단으로 나누어 분석한 결과에서 고졸 이하의 집단에서는 학력수준 일치도에 대해 중졸 이하와 고졸 여성들 간의 학력 차이가 구직경로와 직종 간 효과 차이를 통해 심화되기는 했지만, 정작 구직경로 간 효과 차이는 뚜렷하게 나타나지 않았다. 비인격적 매체를 통한 경로가 개인적 관계망보다 미미한 수준에서 긍정적이었을 뿐이다. 고졸 이하의 여성들의 경우는 구직경로보다는 오히려 학력과 직종이 더 많이 학력수준 일치도를 결정하는 것으로 보인다.

반면, 2-3년제 대졸 이상에 대한 분석에서는 2-3년제 대졸의 학력과 4년제 대졸 이상의 학력 간 차이는 발견되지 않았다. 학력수준 일치도에 대해 비인격적 매체를 통한 경로와 개인적 관계망간의 효과 차이만 관찰되지 않았고, 제도적 관계망이 그 어떠한 관계망보다 효과적인 관계망이라는 것이 확인되었다. 개인적 관계망은 제도적 관계망에 비해 부정적 결과를 보여주었다. 여기서 다시 한 번 되새겨보아야 할 것은 고학력 여성의 제도적 관계망의 구성과 그것을 통해 얻게 되는 일자리의 직종이다. 2-3년제

대졸 이상의 여성들의 제도적 관계망에는 졸업한지 꽤 오랜 시간이 흘렀음에도 불구하고 학교가 절반 정도를 차지하고 있다는 것이다. 그리고 학교를 통해 취업을 한 여성들은 전문직으로만 취업을 했다. 그런데 학교를 통해 이러한 직종으로 취업하는 대부분은 4년제 대졸 이상의 여성들이다. 즉 4년제 대졸 이상의 고학력 경력단절 경험 여성들에게는 대졸자들이 학교에서 노동시장으로의 이행에서 의미 있었던 제도적 관계망으로서의 학교가 여전히 의미 있는 제도적 관계망이라는 것이다. 이는 학력이 제도적 관계망의 구성에 차이를 만들어 나타나는 효과에도 차이를 만들었다고 볼 수 있다.

경력단절 경험 여성의 학력이 높을수록 학력수준 일치도가 낮게 나타나고 있고, 그 중에서도 4년제 대졸 이상의 고학력자들의 학력수준 일치도가 가장 낮게 나타난 연구 결과를 고려하면, 4년제 대졸 이상의 경력단절 경험 여성에게 제도적 관계망이 효과적으로 작용하고 있다는 것은 고무적인 결과임에는 틀림이 없다. 인적자본론의 관점에서 고학력 인적자본을 제대로 활용하지 못 하는 것은 경력단절 경험 여성 개인적으로나 사회적으로 문제가 되는데 제도적 관계망이 이러한 문제를 어느 정도 해결해주고 있다는 증거이기 때문이다. 그러나 평균적으로 다른 학력에 비해 개인적 관계망을 통한 비율보다 제도적 관계망을 통한 재취업의 비율이 높기는 해도 여전히 이들에게도 개인적 관계망을 통한 재취업의 비율(42.9%)이 높았으며, 제도적 관계망을 통한 재취업의 비율(22.6%)은 낮았다. 이들의 제도적 관계망의 구성에서 직업교육훈련 기관과 같은 평생교육 기관이 포함되어 있기는 하지만, 학교가 상당수를 차지하고 있고, 학교를 통해서 전문직으로의 재취업이 이루어졌다는 점에서 제도적 관계망의 긍정적 효과가 일부 좋은 대학 출신자들에 의해 빚어진 결과일 수 있다. 대학 서열에 따른 학벌이 제도적 관계망의 구성과 도구적 효율성에 차이를 만들고 있다는 Lee & Brinton(1996)과 안재희·오재림(2007)의 연구 결과가 이러한 가능성을 추측할 수 있게 한다. 2-3년제 대졸 출신의 경력단절 경험 여성 중 제도적 관계망을 통한 성공적인 재취업 사례가 거의 발견되지 않고 있다는 점도 제도적 관계망에 대한 학벌의 의미를 생각해볼 수 있게 한다.

임금에 대해서는 학력 간 차이가 동일한 구직경로를 택할 경우 줄어들기는 하지만 그것이 구직경로 간 차이에 의해서라기보다는 구직경로를 통해 결정된 직종이 학력 간 차이를 매개하여 임금 수준을 결정하는 것으로 나타났다. 특히 중졸 이하의 여성들이 4년제 대졸 여성들보다 낮은 수준의 임금을 받는데 이는 구직경로 간 효과 차이에 의한 것이 아니라 중졸 이하의 여성들이 갖는 저숙련 저임금의 일자리에 의한 것이다.

고졸 이하와 2-3년제 대졸 이상으로 나누어 분석한 결과, 고졸 이하의 경우에서만 비인격적 매체를 통한 구직경로만이 개인적 관계망과 제도적 관계망보다 긍정적이었다. 이 집단에서 개인적 관계망이나 제도적 관계망 모두 임금 수준 결정에 비인격적 매체를 통한 경로보다 도움이 되지 못했다. 그리고 이 집단에서 이러한 구직경로 간 차이는 부분적으로 직종 간 차이를 통해 임금 수준을 결정하는 것으로 나타났다. 반면, 2-3년제 대졸 이상에 대한 분석에서는 구직경로 간 차이는 발견되지 않았다. 2-3년제 대졸의 학력과 4년제 대졸 이상의 학력 간 차이를 확인하였으며 이는 구직경로 간 차이보다는 직종 간 차이를 통해 임금 수준에 영향을 미쳤다.

또한, 임금에 대해서 경력단절 기간, 가구소득, 근속기간 등이 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 경력단절 기간이 2-3년제 대졸 이상의 고학력 여성들에게는 유의미한 변수가 아니었지만, 고졸 이하의 여성들에게는 유의미한 변수였다. 가구소득은 어느 경우에서도 유의미하게 임금에 영향을 미쳤으며 직종에 의해 매개되었다. 근속기간 또한 어떤 경우에서도 유의미하게 임금 수준에 영향을 미쳤다.

이상의 연구결과들을 종합하면, 대체로 경력단절 경험 여성에게 개인적 관계망을 통한 구직은 성공적인 재취업에 이득을 가져다주지 않는다는 것이다. 특히 학력수준 일치도에 있어서 그러하다. 그럼에도 불구하고 개인적 관계망의 취약성을 보완해줄 수 있는 제도적 관계망은 고학력 여성에게 특히 효과적인 구직경로로 작용하고 있을 뿐 학력수준 일치도가 가장 높은 중졸을 제외하더라도 고졸이나 2-3년제 대졸 여성들에게는 도움이 되지 못하고 있다. 즉, 제도적 관계망이 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 의미를 갖지만 이는 학력이 높은 경우에만 해당되는 것으로,

그것은 학력에 따른 불평등성을 내포하고 있다. 그러나 이 경우에도 여전히 상대적으로 적은 비율의 고학력 여성들이 이러한 이득을 취하고 있을 뿐이다.

따라서 다른 학력에 비해 고학력자들의 낮은 학력수준 일치도를 해결하기 위해서는 제도적 관계망의 확장과 보완이 필요하다. 또한 고졸자들과 2-3년제 대졸의 경력단절 경험 여성들은 개인적 관계망뿐만 아니라 학별로 형성되는 제도적 관계망에 취약하므로 이를 극복할 수 있는 보다 평등화된 제도적 관계망을 마련해주어야 한다. 성인학습자로서 경력단절 여성의 경우 출신 학교뿐만 아니라 평생교육기관으로서 직업훈련기관이 중요한 제도적 관계망의 원천이 될 수 있다. 따라서 이를 극복하기 위해서는 직업훈련기관과 같은 평생교육기관의 역할이 강화되어야 할 것이다.

그러나 실질적으로 본 연구에서 살펴본 경력 단절 여성들의 경우 학교 외의 제도적 관계망이라고 할 수 있는 직업 훈련 기관이나 민간 기관을 거친 경우는 각각 5.2%와 1.7%밖에 되지 않는 것으로 나타났다(<표 3> 참고). 이러한 낮은 수치가 보여주듯이 실제로 경력단절 여성이 직업훈련기관과 같은 평생교육기관을 활용하는 비율이 상당히 낮음을 알 수 있다. 그러나 본 연구 결과에서 나타났듯이, 개인적 관계망은 성공적인 재취업에 이득을 주지 않는다. 따라서 제도적 관계망을 통한 성공적인 재취업이 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 평생교육기관의 실질적인 재취업 관련 프로그램을 확장하고, 경력단절 여성의 참여를 이끌어내는 노력이 필요하다. 실질적인 재취업을 위한 프로그램이 확대되고 많은 참여를 끌어낼 수 있을 때, 경력단절 여성의 성공적인 재취업을 지원할 수 있을 뿐 아니라, 학교로부터 혜택을 받지 못하는 고졸 이하의 여성들에게도 실질적인 지원책으로 작용할 수 있을 것이다.

마지막으로 조금 더 극복할 필요가 제한점과 더불어 더 심도 깊은 후속 연구를 위한 제안은 다음과 같다. 본 연구에서 주요 독립변수였던 구직경로는 학력에 의해 영향을 받을 수 있다는 가정 하에 구직경로의 선택이 학력에 따라 다르게 나타나는지를 단계적 분석을 통해 확인해보았다. 그러나 구직경로가 학력 외에 다른 외생적 요인에 의해 영향을 받을 수 있는지에 대한 탐색도 필요하다. 따라서 보다 정밀한 연구를 위해 구직경로에

영향을 미치는 여타의 외생적 도구 변수를 고려한 연구가 추가적으로 필요할 것으로 보인다. 다음으로 성공적인 노동시장 재진입 변수로 활용된 학력수준 일치도가 응답자의 주관적 인식을 바탕으로 하였다. 보다 정밀한 구직경로의 효과를 파악하기 위해서는 객관적으로 성공적인 노동시장 재진입을 측정할 수 있어야 한다. 또한 학력수준 일치도와 임금에 대한 응답 시점이 재취업 직후가 아니라 데이터 수집 시점에서 이루어졌기 때문에, 정확한 구직경로에 대한 효과를 가려내기 어려웠다. 보다 정밀한 구직경로의 효과를 살피기 위해서는 재취업 직후의 일자리에 대한 응답과 측정이 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 구명숙·홍상욱 (2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례 연구 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(3), 163-167.
- 김기현 (2003). 학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로. 교육사회학 연구, 13(2), 65-93
- 김영석 (2006). 사회조사방법론:SPSS Win 통계분석. 서울: 나남출판.
- 김인선 (2005). 경력단절 여성 경력지원프로그램의 효과연구 - 서울지역 14개 여성인력개발센터를 중심으로. 산업과 경영, 12(1), 89-112.
- 김지경 (2002). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 박사학위 논문, 중앙대학교 .
- 김지경 (2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 한국노동연구원.
- 김지경 (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 대화가정학회지, 42(3), 91-104.
- 김태홍 (2000). 여성고용구조의 변화와 향후 정책방향. 한국여성개발원.
- 문유경 (1999). 여성 실업자와 취업희망자의 구직행위와 조건. 한국여성개발원.
- 박수미 (2003). 한국 여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 한국 여성학, 19(1), 43-80.
- 박경숙·김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. 한국인구학, 26(2), 63-90.
- 박성정 (2005). 전업주부 직업능력개발 및 취업제고 정책 방안, 젠더 리뷰, 여름호, 15-19쪽.
- 안재희 (2006). 대졸 여성의 취업에 대한 제도적 사회자본의 영향. 교육사회학 연구, 16(2), 85-110.
- 안재희·오재림 (2007). 대졸 여성의 사회적 관계망과 구직 간의 관계. 직업능력 개발연구, 10(3), 89-110.
- 안재희 (2008). 구직과 제도적 사회자본. 한국학술정보(주).
- 오은진, 민현주, 김지현 (2009). 교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인. 직업능력개발연구, 12(1), 141-162.

- 이숙현(2004). 고학력 여성의 취업 중단과 재진입. 일과 가족 사이: 고학력 여성의 선택과 한계 (김미경 외, 2004), 조은글터, 203-238.
- 이택면, 김승연, 우원규, 이주영(2009). 제 1차 여성가족패널자료 사용자 안내서. 한국여성정책연구원.
- 장서영(2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 74(1), 79-104.
- 장서영 · 오민홍 · 은혜경 · 최미정(2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램 개발 연구보고서. 한국고용정보원.
- 장원섭(1997). 교육과 일의 사회학. 서울: 학지사.
- 장지현(2006). 대졸자의 노동시장성공에 대한 구직정보 획득경로 비교 연구: 학교를 중심으로. 한국교육, 33(4), 141-165.
- 정철영, 김재호, 이성식, 한승완, & 조단비(2009). 경력단절여성 취업지원을 위한 취업설계사 운영 사례 분석 및 활성화 방안. 농업교육과 인적자원개발, 41(2), 101-126.
- 조혜선(2005). 여성 노동과 조직. 한국학술정보(주).
- 통계청(2008). 경제활동인구연보. 각년도. (<http://kosis.kr/>)
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원.
- 황수경, 권혜자, 김인선(2005). 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구. 교육인적자원부.
- Barrow, L. (1999). An Analysis of Women's Return-To-Work Decisions Following First Birth, *Economic Inquiry*, 37(3), 432-451.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes. The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press.
- Campbell, K. E.(1988). Gender Difference in Job-Related Networks. *Work and Occupations*, 15(2), 179~200.
- Connelly, R. (1992). The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation. *The Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90.

- Granovetter, M.(1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA; Harvard Univ. Press.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd Ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Hakim, C. (2004). 5. Labour mobility and women's employment profiles. *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Womens' Employment* (2nd Ed.). London: Glasshouse Press.
- Jang, S. Y., & Merriam, S.(2005). Korean culture and the reentry motivations of university women, *Adult Education Quarterly*, 23-51.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A. (1990). Child Care and Women's Return to Work After Childbirth. *The American Economics Review*, 80(2), 284-290.
- Lee, S., & Brinton, M. C. (1996). Elite education and social capital: the case of South Korea. *Sociology of Education*, 69(3), 177-192.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1),467-487.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6),785-795.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726-735.
- Rosenbaum, J. E., & Kariya, T. (1996). From high school to work: Market and institutional mechanism in Japan. *American Journal of Sociology*, 94(6), 1334-1365.
- Rosenbaum, J. E. (1996). Policy Uses of Research on the High School-to-Work Transition. *Sociology of Education*, 69(2), 102-122.

- Rosenbaum, J. E. (2001). *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half*. NewYork: Russell Sage Foundation.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1980). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254-269.
- Stevens, N. D. (1973). Job search behavior: A segment of vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 3(2), 209-219.

Effect of Job-searching Channels on Successful Reentry to Labor market among Career-interrupted Women: Focusing on Differences of Educational Background

Jihyun Chang*, Minyoung Kim**, Wonsup Chang***

This study intended to investigate the effect of job-searching channels on successful reentry to labor market among career-interrupted women, focusing on differences of their educational background. The first wave data of 'Korean Longitudinal Survey of Women & Family', the national data from Korea Women's Development Institute (KWDI), were analyzed for this study. The frequency analysis of job-searching channels and occupational categories among career-interrupted and reentry women showed noticeable differences based on their educational background. Therefore, effect of job-searching channel on successful reentry to labor market-educational fitness and wage- was explained by comparing two groups, which were divided into one with low level of education and another with high level of education, respectively. As a result, the group with low level of education showed negative effect of personal network on educational fitness with job, and positive effect of impersonal media channel on wage. On the other hand, in the case of another group with high level of education, institutional network had positive effect and indirect effect through occupational categories on educational fitness. Also, there was no significant effect of job-searching channels on wage. Based on these research results, conclusions, implications, and suggestions for further studies are discussed.

Key words: Career-interrupted women, reentry to labor market (reemployment), job-searching channel, personal network, institutional network, difference of educational background

* Researcher, Institute for Educational Research, Yonsei University

** Researcher, Institute for Educational Research, Yonsei University, Corresponding Author

*** Professor, Department of Education, Yonsei University