

대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구

정혜주*·민윤경**·변보경***

초 록

본 논문은 대졸 여성의 경력을 배열분석을 통해 유형화하고 여성의 경력단절 해소 및 경제활동 참여 활성화를 위한 정책이 여성의 경력 유형별로 차별화되어 수립·시행되어야 함을 주장한다. 이를 위해 청년패널조사(YP) 1차부터 9차까지 데이터를 활용하여 출산을 경험한 전문대졸 이상 여성 906명에 대해 경력 유형화를 위한 배열분석을 실시하였다. 그 결과 대졸 여성의 경력은 '비상용직 전환형', '상용직 지속형', '임시직 종착형', '자영업 주도형'의 네 가지로 유형화되는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 분석 결과는 정부가 여성의 경력단절 해소를 위해 획일화되고 천편일률적인 고용률 제고 정책을 시행하기보다는 여성들 각각의 경력 유형에 맞는 정책을 시행·수립해야 할 필요가 있음을 보여준다. 결론 부분에서는 여성들의 경력단절 해소를 위한 구체적인 방안을 제시하였다.

주제어: 대졸 여성, 경력 유형화, 여성의 경력단절, 경력단절 해소 방안, 배열분석

* 제1저자: 서울대학교 교육학과 교육행정전공 박사수료(nofluke@snu.ac.kr)

** 교신저자: 서울대학교 교육학과 교육행정전공 박사수료(ykmin21@snu.ac.kr)

*** 서울대학교 교육학과 교육행정전공 석사과정

I. 서론

우리나라의 교육수준은 1990년대와 2000년대를 지나면서 크게 향상되었으며 특히 이 시기를 기점으로 2000년생의 어머니 과반수가 대졸이상의 학력을 지니는 등 여성의 교육수준이 매우 높아졌다(조영태, 2016). 이는 과거와 달리 경제활동 진입 초기 여성이 갖는 인력자본으로서의 특수성을 의미하는 동시에 국가 발전을 위한 성장 동력으로서 고학력 여성의 경제활동에 주목해야 할 필요가 있음을 시사한다.

국가의 지속가능한 성장을 발전시키기 위해 여성 인적자본의 활용이 필수적임에도 불구하고 현실은 직장을 그만두지 않고 육아를 병행하기란 매우 어렵거나 직장과 경력을 계속 유지하려면 결국 출산과 육아를 포기해야 하는 등 여성에게 늘 양자택일의 상황이 도래한다. 이러한 이유로 만혼과 저출산이 가장 큰 사회의 문제로 떠올랐으나 이전과 크게 다르지 않은 정책과 지원으로 일관하고 있다.

우리나라 여성 인력의 경제활동 참여비율은 지속적으로 증가하여 왔으나 OECD 국가들과 비교하면 매우 낮은 수준이다. OECD 국가들의 전체 여성 인력 경제활동 참여 비율이 70% 이상인 것과 달리 우리나라의 경우 이를 매우 밑도는 수준이다. 이 중 특히 우리나라 25세 이상 대졸 여성인력의 경제활동 참여 비율은 2016년 기준 62.8%로 OECD 국가 중 최하위에 머물고 있으며 OECD 평균인 79.5%에 훨씬 못 미치는 수준이다(OECD, 2017a).

구체적으로 성별 및 학력을 기준으로 비교했을 때 전문대졸 이상으로 갈수록 남녀 경제활동참여비율의 차가 20%p 이상으로 나타나 대졸 여성 인력의 누수현상이 심화되고 있는 것을 알 수 있다(통계청, 2017a). 경제활동참여비율에 있어 여성이 남성에 비해 취약함에도 불구하고 일반적으로 경제활동 진입 초기에 해당하는 전체 인력의 전반적인 어려움은 부각되는 반면 상대적으로 여성 인력이 겪는 구조적인 문제는 간과되고 있다.

통계청(2017a)에 의하면 한국 여성의 경제활동은 25-29세에 75.0%로 최고점에 도달했다가 30대 이후 극단적으로 떨어져 다시 출산과 육아가 완료되는 40대에 경제활동에 복귀하여 상승곡선을 그리는 이른바 M자형 그래프로 요약할 수 있다(통계청, 2017a; 조영태, 2016). 반면 대졸 여성의 경우 출산과 육아를 기점으로 경력단절 이후 경제활동참여비율이 다시 높아지지 않는 L자 형태의 특성을 보이고 있어(서영주·장서영·이보민, 2009; 오은진·김소연, 2016), 대졸 여성이 경제활동을 중단하게 되면 다시 복귀하지 못하고 비

경제활동 인력으로 잔류하고 있음을 파악할 수 있다.

그러나 기존의 경력단절 여성 인력에 대한 연구는 연령, 경력, 교육정도와 무관하게 경력단절자체를 경험한 여성들을 일반적인 사례로 다루고 있어 과거와 달리 전반적으로 고학력화된 여성 인력자본의 특성을 고려하지 못하고 있다. 특히 전문대졸 이상 여성은 1990년 대비 2008년 기준 무려 20%p 가까이 증가하여(서영주 외, 2009) 이른바 사회 전반적으로 여성이 고학력화 되는 양상을 보이고 있지만 오히려 경제활동 이탈 인력 또한 급증하고 있어 대졸 여성의 경제활동참여는 여전히 낮은 수준임을 알 수 있다. 또한 20대 고학력 여성의 높은 경제활동참여비율과 대조적으로 결혼, 출산 그리고 육아의 시기를 겪는 30대 여성의 경우 경제활동참여비율이 급격히 떨어진다는 점에서(통계청, 2017a) 경력단절 여성 인력의 경제활동 재진입 여건이 크게 개선되지 않고 있음을 유추해볼 수 있다.

이러한 문제의식 하에 본 연구는 대졸 여성의 경력을 유형화하여 각 유형별 특성과 현황을 통해 여성의 경력단절 및 지원 정책 마련의 필요성을 밝히고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 대졸 여성의 경력은 어떻게 유형화될 수 있는가?

둘째, 각 유형별 특성 및 현황은 어떠하며, 유형별로 경력단절을 해소하기 위한 구체적인 방안은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 여성의 경력단절

현행 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절여성법) 제2조 1항은 “‘경력단절여성등’이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.”로 규정하고 있다. 이와 같이 여성의 경력단절은 결혼, 임신, 출산, 육아 등 여성이 겪는 생애사건으로 인해 경제활동을 중단했다가 다시 경제활동으로 복귀하기까지 겪게 되는 일정 시기를 의미한다(김영옥, 2002; 김우영, 2003; 김인선 외, 2006; 김지경, 2004; 김지경·조유현, 2003; 오은진·김소연, 2016; 장서영, 2008).

기존 관련 연구에서는 여성 인력 경력단절의 가장 큰 원인으로 자녀의 출산

및 육아가 지적되어 왔다(김지경, 2004; 류호상·장인봉·염영배, 2013; 박경숙·김영혜, 2003; 박수미, 2003; 오은진·김소연, 2016). 즉, 자녀의 수 혹은 취학 여부 등 자녀와 관련한 요인이 여성 인력의 경제활동 중단에 영향을 미치고 있으며, 이 중 미취학 자녀의 존재 여부가 가장 큰 영향을 미치고 있음을 주장하고 있다(Stier & Yaish, 2008). OECD ‘고용전망 2017’에 따르면 한국의 남녀 간 노동소득의 격차는 OECD 국가 중 가장 높으며 이를 가장 두드러진 취약점으로 드러내고 있다(OECD, 2017b). 특히 주목해야 할 부분은 핵심생산연령층에서 자녀가 있는 여성 근로자와 일반 남성 근로자와의 고용률 격차가 OECD 평균보다 높다는 점이다. 이와 같이 한국 사회에서 자녀 육아를 대체적으로 여성의 책임으로 인식하고 있는 사회적 분위기 자체가 경제활동으로부터 여성 인력의 이탈을 가져오는 주요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다(강미정, 2016; Jang & Merriam, 2004).

경력단절 여성은 출산, 육아 등으로 인한 경력단절 이후 다시 경제활동에 복귀를 하고자 하여도 이전 직업과 유사한 직무 및 조건으로의 복귀가 어려워 낮은 수준의 직무, 임금으로 취업하는 등 업무 관련 경력이 인적자본으로 축적되지 못하고 비효율적인 인력 순환을 형성하고 있다(강미정, 2016; 김인선 외, 2006). 또한, 일과 가정의 양립이 어려운 사회 문화적 환경에서 여성들은 직장을 그만두고 가정생활에 큰 지장을 주지 않는 직업을 찾거나 다른 진로로의 전환을 고민하는 것으로 드러났다(Lovejoy & Stone, 2006). 여성이 육아 등을 이유로 경제활동 중단 후 다시 일을 하려는 의지가 있어도 사회적으로 이를 적극적으로 수용하려는 분위기 조성이 부족한 상황에서 결국 경력단절 여성은 현재의 경제활동을 대체할 일자리를 찾거나 심각한 경우 비경제활동 인력으로 잔류하는 선택을 할 수밖에 없는 것으로 보인다.

특히 위와 같은 사례는 대졸 여성들에게서 두드러지는데 이들은 경력단절 이후 재취업에 대한 기대는 높으나 이에 반해 소득은 기대와 달리 매우 낮기 때문이다(황수경·권혜자·김인선, 2006). 따라서 대졸 여성들은 일단 경제활동을 중단하게 되면 다시 복귀하기까지의 경력단절 기간이 상대적으로 교육수준이 낮고 소득이 적은 집단보다 긴 것으로 나타났다(이재열, 1996). 이는 여성 인력에게 학력은 경제활동 진입 초기에는 비중 있는 인적자본으로 작용하지만 경력단절 이후 다시 복귀를 할 때에는 그만큼 비중 있는 인적자본으로 기능하지 않는다는 것을 의미한다(장서영, 2008). 전반적으로 경제활동 핵심세층이 이전보다 고학력화된 사회 현상과 달리 현실은 여전히 경력단절 대졸 여성들에게 불리한 인력 구조로 작용하고 있다는 것을 보여준다. 이는 한국이 노동시장의 이중 구조를 완화하고, 국가 발전을 위한 성장 동력으로서 대졸 여성의

경제활동에 주목하여 이들의 경제활동 참여를 높이기 위한 종합적인 대책 마련이 필요하다는 것을 시사한다.

2. 관련 정책 현황

국가 인적자원이 이전보다 고학력화 된 전반적인 사회 현상과 맞물려 우수한 여성 인적자원의 활용은 국가의 지속적인 성장과 발전을 가능하는 핵심 전략이 되었다(김태홍 외, 2009). 여성 인력활용은 출산율 증가, 사회 경제 발전 및 활성화, 기업의 성과 향상 등과 관련되어 지속가능한 발전에 기여하는 바가 크다. 이에 OECD 국가 대부분은 여성 인력 활용을 지속적으로 증가시켜 왔다(OECD, 2017b).

OECD 국가들 중 여성 인력 활용이 높은 국가의 특징은 출산율이 매우 높다는 것이다. 반면 2016년 기준 한국의 합계 출산율(여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수)은 1.07명으로 전년보다 0.7명 감소하였다(통계청, 2017b). 출산율과 여성의 경제활동 참여 정도를 나타낸 지표를 살펴보면 여성들이 일과 가정의 양립이 가능할 수 있도록 정책적으로 많은 지원을 하고 있는 국가일수록 출산율이 반등하고 있다는 것을 알 수 있다(조영태, 2016). 이와 같이 한국의 OECD 국가 최저 수준의 심각한 출산율 감소에는 육아와 가사분담이 평등하지 못한 가정 분위기, 여성 친화적이지 못한 기업 문화, 타 OECD 국가 대비 낮은 수준의 일·가정 양립에 대한 인식 조성 등이 원인이 되고 있으며, 여성이 직장을 그만두지 않고 육아를 병행하기란 매우 어렵거나 계속 직장과 경력을 유지하려면 결국 출산과 육아를 포기해야 하는 벼랑 끝의 상황에 놓여있기 때문이다(김태홍 외, 2009; 정미주·임상호, 2016).

OECD 국가 대부분의 여성 인력 경제활동 참여가 지속적으로 증가하는 추이를 보이는 것과 달리, 우리나라는 다양한 여성 인력 정책을 추진해 왔음에도 불구하고 실제 경제활동 참여는 2000년대를 기점으로 이른바 I자형 그래프를 그리며 정체상태를 보이고 있다(서영주·장서영·이보민, 2009; 오은진·김소연, 2016). 이는 주요 선진국에 비해 남녀 근로자의 높은 임금 격차와 이중적 노동 구조, 비정규직 비율 등이 존재하고 있기 때문인 것으로 보인다(OECD, 2017b). 뿐만 아니라 앞서 언급한 일·가정 양립에 대한 사회적 인식과 환경의 조성이 미흡한 상황에서 여성 인력 정책이 추진됨으로써 오히려 여성 고용 촉진은 출산과 육아를 꺼리는 등 부정적인 영향을 주고 있다(김태홍 외, 2009).

여성고용안정 및 촉진제도, 여성인력의 조세 및 사회보장정책, 모성보호와 같은 일·가정 양립정책 등 그동안 우리나라 여성 인력 정책이 일정 수준 여성 인적자원 활용에 기여했음에도 불구하고 정작 구조적인 문제를 해결하지 못하고 남겨둔 채 지속가능한 국가전략으로서 역할을 하지 못하고 있다.

여성 인력에 대한 지원 정책 마련은 '저출산·고령사회 기본법'에 법적 근거를 두고 있다. 최근에는 문재인 정부 하에 여성 고용노동을 위한 중·장기 정책 목표 및 기본방향을 정한 제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)이 발표된 바 있다(고용노동부 외, 2017). 대표적인 지원제도로는 일·가정 양립을 위한 출산 및 육아휴직의 기간과 인센티브 확대, 보육비 지원 인상, 경력단절여성의 재고용·고용유지 기업에 대한 인센티브 강화 등이 제시되었다. 또한 여성가족부에서는 경력 단절여성 취업지원을 위한 아이 돌봄 서비스, 가족친화 우수기업 인증제 등을 제공하고 있다.

최근 들어 특히 힘을 받고 있는 경력단절여성 지원 정책으로는 경력단절여성에게 직업교육훈련, 취업 연계, 사후 관리 등 종합적인 취업서비스를 지원하는 '여성새로일하기센터(이하 새일센터)'를 꼽을 수 있다. 하지만 박근혜 정부 이래로 새일센터의 신설 및 재정확대에 많은 예산이 투입된 것에 반해, 운영현황 및 문제점에 대한 연구는 매우 미비한 것이 현실이다.

기실 우리나라 여성인력 활용을 저해하는 주요 요인은 출산과 육아 등으로 인한 경력단절이다. 주요 선진국과 달리 여성은 낮은 고용률과 출산율을 보이고 있으며 여성의 출산 결정은 노동 중단에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김태홍 외, 2009). 우리나라의 저출산 문제는 여러 요인이 있지만 출산 연령대의 여성들이 출산 자체를 포기하거나 더 이상 추가적으로 아이를 갖지 않는 것이 주요한 원인을 유추할 수 있다. 이는 출산 연령대를 대상으로 하는 출산과 경제활동 지원 정책이 필요한 것을 의미한다. 이처럼 여성의 연령대, 교육 수준, 직종의 전문성 등 다양한 요인에 기인하여 출산율과 고용률이 나타나게 된다. 이는 기존의 획일적인 여성 인력 지원 정책에 대한 문제의 제기이자 여성 집단별로 경력을 유형화하여 그 특성에 따라 적절한 정책 설계가 필요함을 시사한다.

3. 선행연구 검토

그동안 여성의 경력단절과 관련한 연구들은 대체적으로 경력단절에 대한 대책 마련의 차원에서 보육 혹은 관련 지원 정책을 보완하는 방향으로 진행되어

왔으며(오은진·김소연, 2016), 전반적으로 고학력화 되고 있는 사회적 배경을 고려하여 대졸 경력단절 여성의 인적자본으로서의 경력 유지 및 개발의 필요성을 역설한 연구는 다소 부족한 측면이 있다.

김학실(2009)은 여성의 구직활동에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 여성들은 재취업 이전 다양한 구직활동과 교육경험 기회를 갖게 되지만 구직탐색활동을 제한하는 여러 가지 요인이 존재하고 개인에 따라 구직탐색활동에 영향을 미치는 요인이 다르기 때문에 일반화하기보다 인적자본의 특성에 따라 정책이 차별화되어야 함을 강조하였다.

오은진·김소연(2016)은 청년층 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구 결과 시간제 및 비정규직일수록, 소규모 사업장일수록, 결혼한 여성일수록 경력단절의 위험성이 높아지며 저출산, 고령화 사회에서 청년층 여성의 경력단절은 국가 저성장의 주요 요인이 될 수 있어 시급히 해결해야 할 문제임을 강조하였다.

조소연·임예운(2015)은 고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 질적 연구를 통해 여전히 일과 가정의 양립이 어려운 사회구조적 문제와 경력단절이란 사실 자체가 여성에게 주는 부정적 영향을 강조하면서 고학력 경력단절 여성이 새로운 직업에 도전하기 위해 정책적인 지원마련이 필요함을 도출하였다.

윤혜경(2008)과 강미정(2016)은 여성의 경제력이 더욱 중요해지고 있는 현실에서 여성의 생애구조와 발달적 측면을 고려하여 고학력 경력단절 중년 여성의 전문적인 경력개발을 위한 평생학습 프로그램 연구의 필요성을 제안하였다.

이러한 선행연구들은 주로 경력단절 여성의 재취업 시기, 재취업의 어려움 등 특정 시기와 주제를 중심으로 연구한 것이 대부분이며 경력단절 이전, 경력단절 시기, 그리고 노동시장 재진입에 이르기까지 여성의 총체적인 직업생애를 이해하는 데 한계를 가지고 있다. 따라서 본 연구는 국가발전을 위한 성장동력으로서 대졸 여성이 갖는 인력자본의 우수성에 초점을 맞추고 이들의 경력을 유형화하여 그 특성에 따라 적절한 정책적 함의를 제시하는 데 주력하고자 하였다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석대상

본 연구는 한국고용정보원에서 주관하는 「청년패널조사(YP)」의 1차부터 9차까지의 패널데이터를 활용하였다. 청년패널조사(Youth Panel)는 청년들의 학교에서 노동시장으로의 이행 및 이동과정에 대한 정보를 제공하기 위해 만 15~29세 청년을 표본으로 구성하여 2007년부터 현재까지 추적 조사를 진행하고 있다. 이중표본추출(Double Sampling)에 의한 층화·계통추출법을 적용하여 설계된 표본으로 이루어졌으며 1단계와 2단계를 거쳐 확보된 만15~29세 청년층 가구원 47,282명 중 12,000명을 청년패널 본 표본으로 구축하였다(신종각·황광훈·조민수, 2016).

이 중 본 연구의 연구 목적에 맞는 분석 대상 추출을 위해 전문대 이상 대학을 졸업하였으며 출산 경험이 있는 여성을 선별하였고 이를 통해 선정된 최종 분석 대상은 총 906명이었다. 주요 측정변인은 <표 1>과 같다. 개인배경 변수로 연령대, 자녀수, 최종학력, 최종졸업학교 소재지, 최종 졸업학교 전공계열을 사용하였고, 고용형태는 상용직, 임시직, 일용직, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 설정된 변수를 사용하였다. 상용직은 정규직과 비정규직 모두를 포함하는 것으로 계약서를 작성하여 취업한 근로자를 의미한다. 임시직은 특정 사업을 위해 고용된 단순 업무 근로자 또는 보조원으로 퇴직금이나 상여금의 혜택이 없다. 한편 일용직은 고용계약이 1개월 미만이거나 일당을 받는 노동자를 뜻한다. 고용주는 근로자를 고용하는 사람을 뜻하고, 자영업자는 근로자를 고용하지 않고 자기 혼자 또는 1인 이상 파트너와 함께 사업하는 사람을 뜻한다. 마지막으로 무급 가족종사자는 일을 하지 않고 집에서 육아 또는 가사에 전념하는 주부를 의미한다.

2. 연구 방법

본 연구는 출산을 경험한 전문대졸 이상 여성의 고용형태(상용직/임시직/일용직/고용주/자영업자/무급가족종사자)를 시계열적으로 관찰하여 비슷한 양상을 보이는 집단을 유형화하기 위해 배열 분석을 활용하였다. 배열분석은 개인의 시간의 경과를 의미하는 연령과 역사적 시간을 연계하여 표본이 가지는

상태의 변화를 총체적인 관점에서 해석할 수 있도록 도와준다(한준, 2001; Abbott & Tsay, 2000). 배열분석은 배열 간의 거리를 기초로 이루어지며 최적일치법이 주로 활용되고 있다. 최적일치법은 각각의 요소들을 여러 번 교체, 삽입, 삭제하여 짝을 이룬 배열들이 일치할 수 있도록 변환 비용을 적용하여 최소값을 계산한 후 이를 배열 간 거리 값으로 부여하는 방법이다(박지애·남춘호, 2015). 본 연구는 시간(연)의 경과에 따라 각각의 고용형태를 대응시키고자 하므로 상태의 발생 여부가 중요하다. 이에 삽입과 삭제 비용을 1로 두고 최적일치법에서 계산된 거리 값을 상이성(dissimilarity)값으로 간주하여 군집분석(cluster analysis)에 적용하였다. 군집분석을 활용하면 다양한 배열 중 유사한 유형의 배열들이 존재하는지, 각 유형의 전형적인 배열은 어떠한지 등을 알 수 있다(박지애 외, 2015; 한준, 2001). 본 연구는 출산을 경험한 대졸 여성들의 다양한 고용형태 경로를 유사한 배열끼리 묶어 각 유형의 전형적인 양상을 포착하고자 하였다. 군집화는 유사한 크기의 군집들을 산출해주는 Wards 링크지를 활용하였고, 적정 군집수를 결정하기 위해 평균 군집 내 거리/평균 군집 간 거리의 비를 비교하여 감소량이 많지 않은 지점을 선택하였다(Aisenbery & Fasang, 2010). 또한 R의 TraMineR 프로그램을 활용하여 시간 경과에 따른 상태별 분포를 보여주는 구성비플롯(distribution plot)을 통해 배열들을 최종 유형화하였다. 마지막으로 유형화 결과를 토대로 개인배경변인(연령대/자녀수/최종학력/최종졸업학교 소재지/최종 졸업학교 전공 계열)에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검정을 통해 이를 분석하였다.

〈표 1〉 측정변인

변수			측정변인
연령대	20대	(=1)	yob(직접기입) (2018-yob+1로 나이를 계산함)
	30대	(=2)	
	40대	(=3)	
자녀수	1명	(=1)	y**g501(직접기입)
	2명	(=2)	
	3명 이상	(=3)	
최종학력	전문대	(=1)	w**edu
	4년제	(=2)	
	석사 이상	(=3)	
최종졸업학교 소재지	서울	(=1)	y**a029, y**a328, y**a342, y**a357
	수도권	(=2)	
	그 외지역	(=3)	

변수		측정변인
최종졸업학교 전공계열	인문계열 (=1)	y**a034, y**a329, y**a343
	사회계열 (=2)	
	자연계열 (=3)	
	공학계열 (=4)	
	의/약학계열 (=5)	
	교육계열 (=6)	
	예체능계열 (=7)	
고용형태	상용직 (=1)	y**b161
	임시직 (=2)	
	일용직 (=3)	
	고용주 (=4)	
	자영업자 (=5)	
	무급가족종사자 (=6)	

** 해당 패널의 차수

IV. 분석결과

1. 기술 통계

분석에 앞서 분석 대상에 대한 기술 통계를 실시하였다. 총 표본은 906명이며 그 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 분석 대상

구분		빈도	퍼센트	누적퍼센트
연령대	20대	81	8.9	8.9
	30대	664	73.3	82.2
	40대	161	17.8	100.0
	합계	906	100.0	
자녀수	1명	581	64.1	64.1
	2명	281	31.0	95.1
	3명 이상	44	4.9	100.0
	합계	906	100.0	
최종학력	전문대	382	42.2	42.2
	4년제	466	51.4	93.6

구분		빈도	퍼센트	누적퍼센트
	석사 이상	58	6.4	100.0
	합계	906	100.0	
대학소재지	서울	160	17.7	17.7
	수도권	196	21.6	39.3
	그 외지역	550	60.7	100.0
	합계	906	100.0	
전공계열	인문계열	114	12.6	12.6
	사회계열	250	27.6	40.2
	자연계열	103	11.4	51.5
	공학계열	113	12.5	64.0
	의/약학계열	110	12.1	76.2
	교육계열	97	10.7	86.9
	예체능계열	119	13.1	100.0
	합계	906	100.0	

연령대의 경우 20대가 81명(8.9%), 30대가 664명(73.3%), 40대가 161명(17.8%)로 30대가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 최소 연령은 25세이고 최고연령은 41세로 분석 대상자들의 평균 나이는 33.4세이다.

자녀수의 경우 자녀수가 1명인 여성이 581명(64.1%)으로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 다음이 2명으로 281명(31.0%), 그리고 3명 이상인 여성이 44명(4.9%)을 차지하였다. 이는 작년 우리나라 출산율인 1.17보다 다소 높은 수치인데 그 이유는 이미 출산을 마친 30대 후반에서 40대 여성들이 표본에 다수 포함되어 있기 때문인 것으로 파악해볼 수 있다.

최종학력의 경우 4년제 대학 졸업이 466명(51.4%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 전문대 졸업이 382명(42.2%), 석사 이상 여성이 58명(6.4%)을 차지하였다.

졸업한 최종대학 소재지의 경우 서울소재 대학 졸업생은 160명(17.7%), 수도권소재 대학 졸업생은 196명(21.6%), 그 외 지역소재 대학 졸업생은 550명(60.7%)인 것으로 나타났다.

마지막으로 졸업한 최종대학 전공계열의 경우 사회계열(상경계열 포함)이 250명(27.6%)으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 그 다음으로는 예체능계열 119명(13.1%), 인문계열 114명(12.6%), 공학계열 113명(12.5%), 의/약학계열 110명(12.1%), 자연계열 103명(11.4%), 교육계열 97명(10.7%) 순으로 높은 비중을 차지하였다.

2. 배열분석

2007년부터 2015년까지 전문대 이상을 졸업하고 출산을 경험한 대졸 여성의 직업경력을 유형화하기 위해 분석 대상인 906명에 대해서 배열 분석을 실시하였다. 본 분석에서는 고용형태(상용직/임시직/일용직/고용주/자영업자/무급가족종사자)의 개개인 배열을 최적 일치법을 활용한 군집분석(cluster analysis)을 활용하여 총 4개의 경력 유형을 적정군집으로 포착하였다. <표 3>은 시간 경과에 따른 고용상태별 분포를 보여주는 구성비분포플롯(distribution plot)으로 대졸 여성의 경력유형이 네 가지로 분류되는 것을 확인할 수 있다. 각 군집에 속하는 대표적인 배열의 사례는 <표 4>에 제시하였다.

군집 1은 시간이 흐를수록 비상용직 고용형태를 보이는 ‘비상용직 전환형’이다. <표 4>의 대표적인 사례를 살펴보면 2007년 상용직, 2008년 임시직, 2009년부터 2010년까지 상용직을 거쳐, 2013년 무급가족종사자 후 2014년부터 임시직에 종사하는 것을 볼 수 있다. 본 연구의 상용직은 계약서를 작성하고 최소 1년 단위로 고용 계약을 연장하는 등의 비정규직과 종신 고용이 보장되어 있는 정규직 모두를 포함한다. 따라서 시간이 흐를수록 상용직에서 비상용직 성격의 다양한 고용형태로 변화한다는 점에서 상용직 대다수가 비정규직에 해당함을 유추해볼 수 있다.

군집 2는 상용직으로 시작하여 이를 유지하는 유형으로 ‘상용직 지속형’이다. 안정된 고용형태를 유지한다는 점에서 대다수 상용직이 정년이 보장된 정규직에 해당함을 판단해볼 수 있다.

군집 3은 때때로 고용형태의 변화가 있기는 하지만 경력 전반으로 보았을 때 주로 임시직에 종사하는 유형으로 ‘임시직 주도형’이다. 이 유형은 무급가족종사자와 일용직의 고용형태도 다수 관찰되고 있으며 퇴직금이나 상여금 혜택이 없는 단순 업무 근로자 또는 보조원 성격의 임시직 고용유형이 지배적이라는 점에서 군집 1과 같이 비정규직 성격의 상용직에서 고용유형이 변화했을 가능성을 추측해볼 수 있다.

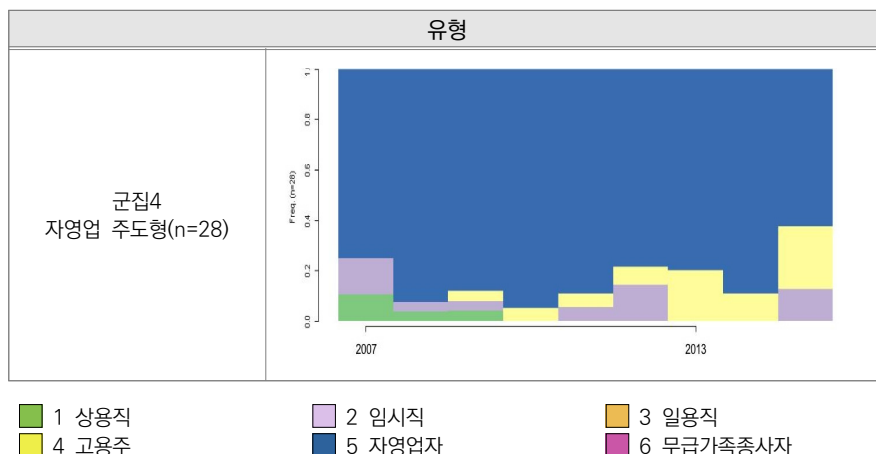
군집 4는 자영업의 고용형태를 유지하는 유형으로 ‘자영업 주도형’이다. <표 4>의 사례를 살펴보면 2007년부터 2013년까지 자영업에 종사하다가 2014년부터 고용주로 고용형태가 변화하였으나 대체적으로 자영업을 지속해 온 것을 알 수 있다. 자영업자는 혼자 혹은 1인 이상 파트너와 함께 사업을 하는 경우를 의미하며 분석대상이 모두 자녀를 가진 여성이라는 점과 퇴근 시간이 비교적 늦은 우리나라 근로환경을 비추어볼 때 자영업 형태는 출퇴근 시

간이 비교적 유연하며 육아를 병행할 수 있다는 점에서 장점을 가진다.

대졸 여성의 경력을 장기적으로 분석한 결과 ‘비상용직 전환형’, ‘상용직 지속형’, ‘임시직 주도형’으로 유형화할 수 있다. 이처럼 여성들의 경력 유형이 상이함에도 불구하고 현재 우리나라 여성 고용률 제고 정책은 이와 같이 다양한 여성들의 경력 및 직업에 대한 요구를 충족하지 못하고 획일적으로 추진되고 있는 상황이다.

〈표 3〉 배열분석 결과에 따른 직업경력 유형

유형	
<p>군집1 비상용직 전환형 (n=225)</p>	
<p>군집2 상용직 지속형 (n=356)</p>	
<p>군집3 임시직 주도형(n=297)</p>	



〈표 4〉 각 군집의 대표적 사례

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
군집1 비상용직 전환형	1	2	1	1			6	2	2
군집2 상용직 지속형	1	1	1	1	1	1	1	1	1
군집3 임시직 주도형	1	1	2	2		2	2	2	2
군집4 자영업 주도형	1	5	5	5	5	5	5	5	5

(1=상용직, 2=임시직, 3=일용직, 4=고용주, 5=자영업자, 6=무급가족종사자)

3. 대졸 여성의 직업경력 유형에 따른 차이검증

다음으로는 배열분석을 통해 발견한 대졸 여성의 경력의 유형별 특징을 보다 자세히 파악하기 위해 개인배경적 특성(연령대, 자녀수, 학력, 학교 소재지, 전공계열)에 대한 집단 간 차이를 확인하는 카이제곱 검증을 실시하였다.

1) 연령대에 따른 경력 유형 차이

먼저 연령대에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보고자 카이제곱 검증을 실시하였고 분석결과, χ^2 값은 60.491, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 연령대(20대/30대/40대)에 따라 경력유형(비상용직 전환형/상용직 지속형/임시직 주도형/자영업 주도형)에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 <표 5>를 살펴보면, 20대 대졸 여성은 임시직 주도형(59.3%)이 가장 많이 나타났고 비상용직 전환형(33.3%), 상용직 지속형(7.4%)의 순으로 나타났다. 반면 30대 여성의 경우 상용직 지속형(44%)이 가장 많이 나타났으며 임시직 주도형(27.9%), 비상용직 전환형(25.3%), 자영업 주도형(2.9%)의 순으로 나타났다. 40대 여성의 경우도 상용직 지속형(39.8%)이 가장 많이 나타났고, 임시직 주도형(32.8%), 비상용직 전환형(24.8%), 자영업 주도형(5.6%)의 순으로 나타났다.

<표 5> 카이제곱 검정 결과(연령대)

(단위: 명(%))

유형	연령 ($\chi^2=60.491^{***}$)			소계
	20대	30대	40대	
비상용직 전환형	27(33.3)	168(25.3)	30(18.6)	225(24.8)
상용직 지속형	6(7.4)	292(44.0)	58(36.0)	356(39.3)
임시직 주도형	48(59.3)	185(27.9)	64(39.8)	297(32.8)
자영업 주도형	0(0.0)	19(2.9)	9(5.6)	28(3.1)
합계	81(8.9)	664(73.3)	161(17.8)	906(100)

*** $p<.001$

주목할 만한 점은 20대 대졸 여성의 경우 상용직 지속형의 비중이 가장 적고(7.4%), 임시직 주도형의 비중이 전체의 절반 이상을 차지할 만큼 가장 많다(59.3%)는 것이다. 보다 구체적으로 이는 2018년 기준 20대인 여성의 2007년부터 2015년까지 9년간 경력을 추적하여 유형화한 것으로, 빈도분석 결과 본 연구에 포함된 연구대상 중 95%는 20대 후반인 것으로 나타나 사실상 20대 초반에서 후반까지의 고용유형을 의미한다. 결국 20대 후반 여성의 경우, 전반적으로 상용직의 비중이 낮고 임시직의 비중이 높아, 이는 20대 대졸 여성의 고용안정성이 매우 낮다는 해석이 가능하다.

한편 40대의 경우 임시직 주도형(39%)의 비중이 상대적으로 높다. 본 연구의 40대에 포함된 여성들은 빈도분석 결과 2018년 기준 모두 40-41세인 것으로 나타났는데, 이는 결국 배열분석이 약 31-40세 동안의 고용유형을 나타내고 있음을 의미한다. 2015년 기준 우리나라 평균출산연령이 32.2세이므로 31-40세는 여성들의 본격적인 출산 및 육아기에 해당하는 경우로 볼 수 있다. 이러한 점에서 30대 후반으로 갈수록 미취학 아동의 육아에 대한 부담 때문에 상용직으로 근무하다 임시직으로 귀결되는 임시직 주도형의 비중이 높게 나타났을 가능성을 시사한다.

2) 자녀수에 따른 경력 유형 차이

다음으로 자녀수에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보았다. 분석 결과, χ^2 값은 28.942, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 자녀수(1명/2명/3명 이상)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉을 살펴보면, 자녀가 한 명인 대졸 여성의 경우 상용직 지속형(43.4%)이 가장 많이 나타났고 임시직 주도형(28.1%), 비상용직 전환형(25.1%), 자영업 주도형(3.4%)의 순으로 나타났다. 자녀가 2명인 경우 임시직 주도형(38.8%), 상용직 지속형(33.5%), 비상용직 전환형(25.3%), 자영업 주도형(2.5%)의 순으로 나타났다. 반면 자녀가 3명 이상인 경우 임시직 주도형(56.8%)이 가장 많이 나타났고 상용직 지속형(22.7%), 비상용직 전환형(18.2%), 자영업 주도형(2.3%)의 순으로 나타났다.

이처럼 자녀수가 많아질수록 상용직 지속형의 분포 비율이 줄어들고, 임시직 주도형의 비중이 커진 것은 여성 스스로 개인적인 요인, 그리고 외부적인 노동시장 관련 요인이 복합적으로 작용하여 나타난 결과로 이해할 수 있다.

민무숙(2011)과 류호상·장인봉·염영배(2013)에 의하면 여전히 자녀 양육을 여성의 책임으로 보는 사회적 분위기 때문에 많은 여성들이 자녀양육을 위해 상용직보다는 간헐적이고 단속적인 근로형태를 선택하는 경향이 있는 것으로 밝히고 있다. 이에 비추어 많은 여성들이 자녀 양육에 대한 책임의식, 그리고 자녀에게 보다 많은 시간과 정성을 투자하고자 육아에 상대적으로 큰 부담이 가지 않는 일용직 또는 임시직을 자발적으로 선택할 가능성이 있음을 유추해 볼 수 있다.

〈표 6〉 카이제곱 검정 결과(자녀수)

(단위: 명(%))

유형	자녀수 ($\chi^2= 28.942^{***}$)			소계
	1명	2명	3명이상	
비상용직 전환형	146(25.1)	72(25.3)	8(18.2)	225(24.8)
상용직 지속형	252(43.4)	94(33.5)	10(22.7)	356(39.3)
임시직 주도형	163(28.1)	109(38.8)	25(56.8)	297(32.8)
자영업 주도형	20(3.4)	7(2.5)	1(2.3)	28(3.1)
합계	581(64.1)	281(31.0)	44(4.9)	906(100)

***p<.001

하지만 이처럼 개인적인 선택 관련 측면 외에, 여러 명의 자녀를 둔 여성에 대한 노동시장의 고용차별과 같은 외부적인 요인 역시 간과할 수 없다. Arrow(1973)의 통계적 차별이론(statistical discrimination)에 따르면 고용주가 노동자를 고용할 때, 후보자에 대한 정보의 불확실성을 겪는 상황에서 돈을 들이지 않는 효율적인 방법으로 위험을 최소화하기 위해 후보들에 대한 그 어떤 작은 정보라도 이용한다고 설명한다. 예를 들어 ‘여성’이라는 성별, 특히 ‘자녀가 여럿 있는 여성’은 근무가능시간, 생산성, 장기간 회사에서 일할 확률 등과 관련하여 여러 가지 부정적인 신호가 가능하다. 또한 이러한 신호가 사실이든 아니든, 자녀를 많이 둔 여성의 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 추측해볼 수 있다.

3) 최종학력에 따른 경력 유형 차이

이어서 최종학력에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보았다. 분석 결과, χ^2 값은 0.867, 유의확률 .990으로 최종학력(전문대/4년제/석사 이상)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이는 본 연구가 출산 경험이 있는 전문대졸 이상의 여성을 분석대상으로 선별하였기 때문에 학력 및 대학유형이 노동시장 성과에 큰 영향을 미친다고 설명한 기존의 연구들(양정승·류지영, 2014; 이병훈, 2002)과 다소 차이가 존재하는 것으로 파악해볼 수 있다.

〈표 7〉 카이제곱 검정 결과(최종학력)

(단위: 명(%))

유형	학력 ($\chi^2= 0.867$)			소계
	전문대	4년제	석사이상	
비상용직 전환형	97(25.4)	116(24.9)	12(20.7)	225(24.8)
상용직 지속형	148(38.7)	185(39.7)	23(39.7)	356(39.3)
임시직 주도형	126(33.0)	150(32.2)	21(36.2)	297(32.8)
자영업 주도형	11(2.9)	15(3.2)	2(3.4)	28(3.1)
합계	382(42.2)	456(51.4)	58(6.4)	906(100)

*** $p<.001$

4) 학교 소재지에 따른 경력 유형 차이

학교 소재지에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검증 분석 결과, χ^2 값은 8.235, 유의확률 .221으로 학교 소재지(서울/수도권/그외지역)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

최종학력과 함께 학교 소재지는 노동시장 이행 성과를 설명하는 중요한 요인으로 꼽힌다(양정승·류지영, 2014; 이상호, 2012). 우리나라의 맥락을 고려해 보았을 때, 4년제 대학의 경우 서울지역 소재 대학들을 중심으로 서열이 존재한다. 서울소재 대학 졸업장은 고용주들에게 긍정적인 신호로 작용하는 반면, 취업중심 교육을 실시하는 전문대학의 경우 각 지역의 수요에 맞는 직업 교육을 제공하는 경향이 있기 때문에 서울 소재 대학에 대한 프리미엄이 상이하게 나타날 가능성을 유추해 볼 수 있다. 하지만 본 연구는 학교 소재지에 따른 경력 유형의 차이를 분석함에 있어 학교 유형(4년제, 2년제, 대학원)을 반영하지 않아 유의한 차이가 존재하지 않는 것으로 나타났을 가능성이 있다.

〈표 8〉 카이제곱 검정 결과(학교 소재지)

(단위: 명(%))

유형	학교 소재지 ($\chi^2= 8.235$)			소계
	서울	수도권	그외지역	
비상용직 전환형	40(25.0)	49(25.0)	136(24.7)	225(24.8)
상용직 지속형	61(38.1)	89(45.4)	206(37.5)	356(39.3)
임시직 주도형	51(31.9)	52(26.5)	194(35.3)	297(32.8)
자영업 주도형	8(5.0)	6(3.1)	14(2.5)	28(3.1)
합계	160(17.7)	196(21.6)	550(60.7)	906(100)

***p<.001

5) 전공계열에 따른 경력 유형 차이

마지막으로 전공계열에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검증을 실시하였다. 분석 결과, χ^2 값은 72.160, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 전공계열에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 카이제곱 검정 결과(전공계열)

(단위: 명(%))

유형	전공계열 ($\chi^2=72.160^{***}$)							소계
	인문	사회상경	자연	공학	의약학	교육	예체능	
비상용직 전환형	32 (28.1)	59 (23.6)	20 (19.4)	30 (26.5)	29 (26.4)	25 (25.8)	30 (25.2)	225 (24.8)
상용직 지속형	40 (35.1)	108 (43.2)	40 (38.8)	47 (41.6)	55 (50.0)	42 (43.3)	24 (20.2)	356 (39.3)
임시직 주도형	42 (36.8)	75 (30.0)	42 (40.8)	34 (30.1)	25 (22.7)	29 (29.9)	50 (42.0)	297 (32.8)
자영업 주도형	0 (0.0)	8 (3.2)	1 (1.0)	2 (1.8)	1 (0.9)	1 (1.0)	15 (12.6)	28 (3.1)
합계	114 (12.6)	250 (27.6)	103 (11.4)	113 (12.5)	110 (12.1)	97 (10.7)	119 (13.1)	906 (100)

*** $p < .001$

구체적으로 〈표 9〉를 살펴보면, 인문계열 졸업자는 임시직 주도형(36.8%), 상용직 지속형(35.1%), 비상용직 전환형(28.1%), 자영업 주도형(0.0%)의 순으로 나타났다. 반면 같은 문과계열인 사회(상경)계열의 경우 상용직 지속형(43.2%), 임시직 주도형(30.0%), 비상용직 전환형(23.6%), 자영업 주도형(3.2%)의 순으로 나타났다.

자연계열은 임시직 주도형(30.0%), 상용직 지속형(38.8%), 비상용직 전환형(19.4%), 자영업 주도형(1.0%)의 순으로 나타났고, 공학계열은 상용직 지속형(41.6%), 임시직 주도형(30.1%), 비상용직 전환형(26.5%), 자영업 주도형(1.8%)의 순으로 나타났다. 한편 의·약학 계열은 모든 전공계열 중 상용직 지속형 비율이 가장 많이 나타났고(43.3%), 임시직 주도형(22.7%), 비상용직 전환형(26.4%), 자영업 주도형(0.9%)의 순으로 나타났다.

한편 교육계열은 상용직 지속형(43.3%), 임시직 주도형(29.9%), 비상용직 전환형(25.8%), 자영업 주도형(1.0%)의 순으로 나타났다. 마지막으로 예체능계는 임시직 주도형(42.0%), 비상용직 전환형(25.2%), 상용직 지속형(20.2%), 자영업 주도형(12.6%)의 순으로 나타났는데 특이한 점은 다른 계열에 비해 자영업 주도형의 비중이 가장 높다는 점이다.

인문계 졸업생의 상용직 지속형 비중은 예체능계 다음으로 가장 낮은 35.1%로 이들의 고용안정성이 전반적으로 낮다는 것을 알 수 있다. 반면 같은 문과계열 내에서도 사회(상경)계열은 고용안정성이 상대적으로 높아 상용직 지속형의 비율이 이공계만큼 높고, 임시직 및 일용직의 비율이 상대적으로 낮다는 것을 확인할 수 있다.

또한 예체능계열은 상용직 지속형의 비율이 상대적으로 가장 낮지만 이는 전공계열의 특성에서 기인했을 가능성을 고려해야 한다. 유동형·민현주(2012)에 따르면 예체능계열 전공자들의 경우 다른 계열 전공자들과 달리 종사상 지위와 임금수준이 큰 연관성이 없으며 전공계열 특성상 졸업생들이 취업하는 일자리는 보통 기업 내 일자리보다는 소규모 및 영세한 조직 내 일자리가 주를 이루고 있는 것으로 밝히고 있다.

V. 논의 및 결론

지금까지 대졸 여성의 경력을 유형화한 결과, ‘비상용직 전환형’, ‘상용직 지속형’, ‘임시직 주도형’, ‘자영업주도형’의 총 네 가지 유형으로 도출되었으며, 카이제곱 검증을 통해 유형별 특성 및 현황을 살펴보았다. 이를 바탕으로 여성의 경력단절 및 지원 정책 마련을 위한 각 유형별 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다.

1. 비상용직 전환형

배열분석 결과 대졸 여성의 약 1/4이 노동시장 진입 초기에는 상용직으로 근무했더라도 시간이 지날수록 고용형태가 보다 불안정한 비상용직으로 변화하는 것을 확인하였다. 이는 결국 여성이 초기 노동시장 진입에 성공했다고 하여 안정적인 고용상태가 계속 유지되는 것이 아니며, 시간에 따라 계속 변화함을 의미한다. 따라서 비상용직 전환형이 가지는 고용형태의 유동성을 고려하여 여성의 경력주기 전반에 걸친 고용지원 방안을 마련해야 할 것이다.

정부는 이러한 목적을 달성하기 위해 2009년부터 경력단절여성에게 직업 교육훈련, 취업 연계, 사후 관리 등 종합적인 취업서비스를 지원하는 새일센터를 운영해오고 있다. 그러나 새일센터들이 제공하는 교육프로그램 및 취업지원은 주로 ‘여성위주 직종’으로 인식되는 서비스직, 미용, 돌봄 분야에 편중되어 있다(여성새로일하기센터, n.d.; 임다희, 2017). 또한, 기관 수 자체는 매우 많아졌지만 제공되는 프로그램 중 중복되는 것들이 많고, 각 새일센터에서 제공하는 교육프로그램이 교육자 및 지역 고용시장의 요구보다는 센터 내부 상황에 근거하여 운영할 수 있는 프로그램 위주로 제공되고 있다는 비판도 있다(임다희, 2017).

하지만 새일센터의 성과 및 문제점을 파악하는 연구는 사실상 임다희(2017), 오은진(2016), 이곤수·이지인(2016), 문보라·김범식·김용은(2015), 민무숙·오은진·이시균(2010), 황윤주·이희수(2014) 외에 전무한 상태이며, 그마저도 한 센터만을 집중적으로 다루는 질적 사례연구가 주를 이루고 있어 전체적인 현황 파악에는 많은 문제점이 있다. 또한, 여성가족부는 고학력자를 위한 지원 프로그램이 적다는 지적에 따라 2016년부터 고학력 여성을 위한 직업교육 훈련 과정을 도입하여 실행하고 있지만, 교육의 질적 수준과 이수자들의 만족도에 대해서는 아무런 조사가 이루어지지 않은 상태이다. 따라서 현 정부가 새로운 새일센터의 개소 및 재정지원 확대에 힘쓰고 있는 것은 긍정적인 현상이나, 양적 확대와 함께 질적 개선 역시 필요할 것임을 알 수 있다. 즉, 현재 시행되고 있는 새일센터 프로그램의 다양성, 지역 고용시장과의 연계성 등 문제점을 보다 면밀히 파악해야 할 것이다.

2. 상용직 종착형 및 임시직 주도형

본 연구의 고용유형별 특성분석 결과 자녀수가 많아질수록 상용직 지속형을 유지하는 여성의 비중이 급격히 줄어들고, 임시직 주도형에 분포하는 여성의 비중이 높아지는 것을 확인하였다. 이는 결국 고학력 여성들의 경력단절을 해결하기 위해서는 일과 자녀양육의 병행이 가능한 근로환경 조성이 매우 중요함을 보여준다. 이러한 문제 의식 하에 역대 정부는 여러 일·가정 양립 정책 및 보육지원정책을 펼쳐왔는데, 정책별 투자 예산의 비중을 살펴보면 직장 어린이집 확충, 육아휴직 등의 ‘서비스 제공’보다는 양육비 지원 등의 단기적인 재정지원이 주를 차지해왔다는 것을 알 수 있다(김현정, 2018; 오은진, 2016). Lee와 Baek(2014)은 정부가 일·가정 양립 지원에 투자한 것이 지속적으로 증가해왔음에도 불구하고 여성고용 현황이 그에 비례하여 크게 개선되지 못하는 현재 상황을 경력단절 여성들에게 실질적으로 필요한 서비스보다는 행정적으로 편리한 재정지원에 주력하는 정책 부조화(policy mismatch)로 설명하고 있다. 즉, 일·가정 양립을 위해 실질적으로 필요한 정책지원이 무엇인지 정책당사자인 여성들에게 의견을 수렴하고, 정책에 우선순위를 두어 예산을 차등지원할 필요가 있을 것으로 보인다.

또한, 현행 일·가정 양립정책의 지원대상 역시 재고될 필요가 있다. 역대 정부가 출산 및 육아·고용을 병행할 수 있도록 내놓은 출산휴가와 육아휴직은 현행 고용보험법 상 고용보험에 가입되어 있지 않으면 유급으로 활용할 수 없

다는 치명적인 단점이 존재한다. 하지만 본 연구의 유형별 특성 분석 결과, 세 자녀 이상 가진 여성들은 현행 고용보험법 상 고용보험 가입이 어렵거나 가입률이 매우 낮은 임시직 및 일용직(고용보험법 제2조 제6호, 제 10조 2호; 고용노동부 외, 2017)에 많이 분포해 있다. 이는 결국 고용안정성이 낮고 자녀가 많은 여성, 즉 출산휴가와 육아휴직의 혜택이 가장 필요한 여성은 오히려 혜택에서 제외될 가능성이 크다는 것을 의미한다. 따라서 향후 보육정책지원 대상 확대에 대해 재고해볼 필요가 있다.

3. 자영업 주도형

앞서 제안한 대로 취업교육을 내실화하고, 일·가정 양립 정책을 내실화하여도 고학력 여성들이 일할 ‘고급’ 직장이 없다면 고학력 여성들의 경력단절 문제는 지속될 것이다. 결국 고학력 여성들의 경력단절 문제 해결을 위해서는 그들이 일할 수 있는 일자리 창출이 관건이라고 할 수 있는데, 그런 의미에서 여성창업은 여성고용창출 및 여성의 노동시장 재진입을 위해 긍정적인 기여를 할 수 있는 잠재력을 가지고 있다(원숙연, 2016).

실제로 우리나라에서는 여성 창업 촉진을 위한 여성 창업지원 센터 설립, 여성 창업박람회 시행, 여성 창업가를 위한 저금리대출 제공 등 다양한 방법의 지원이 이루어지고 있다(원숙연, 2016). 하지만 본 연구의 고용유형별 특성 분석 결과, 창업을 장벽은 모든 여성, 그 중에서도 특히 20대 여성에게 여전히 매우 높은 것으로 나타났고, 자녀수가 많을수록 자영업에 종사하는 여성들의 비중도 낮아지는 것으로 확인되었다. 이는 우리나라에서 여성창업에 대한 장애물로 일·가족 양립지원 정책의 부재를 꼽은 원숙연(2017)의 연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 역대 정부에서 시행해 온 일·가정 양립지원정책의 대다수는 노동시장의 피고용인 여성에게 집중되어 왔다. 다시 말해 자영업 주도형 여성의 경우 일·가정 양립 정책 지원대상에 포함되지 않기 때문에 혜택을 받을 수 없는 것이 현실이다(임혜경, 2017). 따라서 여태까지는 사각지대에 놓여있던 자영업 주도형 여성 역시 육아서비스나 육아휴직과 같은 일·가정 양립 정책의 혜택을 누릴 수 있도록 개선이 요구된다.

무엇보다도 자녀가 있는 여성의 전반적인 고용 증진을 위해서는 여러 정책 중에서도 특히 아이돌봄 서비스 체계의 확충에 대한 사회 전반적인 합의와 지원이 필요하다(Musumeci & Solera, 2013). 실제로 저렴하고, 이용 가능하며, 오랜 시간동안, 질적으로 우수한 아이 돌봄 서비스를 제공하는 것이 여성

의 고용 가능성과 기회를 높인다는 연구 결과들이 다수 있다(Gustafsson, 1994; Gornick & Meyers, 2003; Del Boca & Wetzels, 2007; OECD, 2017c, Zhou, 2015). 여성고용에 대한 아이 돌봄 서비스의 효과는 특히 25세에서 34세 사이의 중상위 학력 수준의 여성에게 더 높은 것으로 나타난다(OECD, 2017c).

그러나, 2015년 기준 우리나라의 아이돌봄서비스 이용 가구는 57,000여 가구인데 반해 아이돌보미는 17,553명에 불과하다(아이돌봄비스, 2015). 즉, 이용 가구에 비해 아이돌보미 숫자가 턱없이 부족한 것이다. 이에 여성들은 정부 지원을 통해 저렴한 가격에 아이를 안심하고 맡길 수 있는 아이돌봄서비스 이용이 제한되면서 사설 업체 서비스를 이용하거나 아니면 경력을 포기한 채 육아에 전념하게 되는 것이다. 이처럼 출산 여성의 경력단절 해소 문제는 단순히 '고용'의 문제가 아닌 '육아'와 '고용'이 얹힌 복합적인 문제임을 인식하고 육아와 고용 전반에 걸친 정책 개선이 필요하다.

참고문헌

- 강미정(2016). “고학력 경력단절 중년여성의 대학원 학습참여 경험 의미에 관한 연구”. 평생교육·H RD 연구, 12(2), 45-68.
- 고용노동부·여성가족부·보건복지부·기획재정부·중소벤처기업부·과학기술정보통신부·교육부(2017). 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022). 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부, 기획재정부, 중소벤처기업부, 과학기술정보통신부, 교육부.
- 국가법령정보센터. <http://www.law.go.kr/법령/경력단절여성등의경제활동촉진법에서> 2019. 1.21 인출.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. 한국인구학, 25(2), 5-40.
- 김우영(2003). “결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석”. 노동정책연구, 3 (1), 67-101.
- 김인선·김가을·이미경·구은경·김희연(2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구. (위탁연구 2006-3). 경기: 경기연구원.
- 김지경(2004). “젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인”. Family and Environment Research, 42(3), 91-104.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집, 26(3), 181-207.
- 김태홍·유희정·강민정·전용일(2009). 여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제. (연구보고서-16). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김학실(2009). “충청북도 경력단절여성의 구직활동 영향요인 분석”. 한국정책분석평가학회 학술대회 발표논문집, 2009, 89-111.
- 김현정(2018). “한국의 저출산 대응정책에 관한 인식 유형 분석: Q방법론의 적용”. 한국사회복지행정학, 20(1), 209-234.
- 류호상·장인봉·염영배(2013). “경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태 분석과 정책함의”. 한국정책연구, 13(1), 51-75.
- 문보라·김범식·김용은(2015). “경력단절여성을 위한 스포츠 직업교육프로그램의 사회적 함의”. 한국스포츠사회학회지, 28(1), 129-152.
- 민무숙·오은진·이시균(2010). 경력단절 여성 재취업지원 서비스 발전방안. 한국여성정책연구원 연구보고서, 1-136.
- 민무숙(2011). “여성커리어 개발과 대학 취업지원의 과제”. 한국취업진로학회 학

- 술대회 자료집, 77-107.
- 박경숙·김영혜(2003). “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M 자형 취업곡선에서의 함의”. 한국인구학, 26(2), 63-90.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. 한국여성학, 19(1), 43-80.
- 박지애·남춘호(2015). “학교-직장 이행과정의 직업경력 배열분석”. 지역사회학, 16(3), 149-189.
- 서영주·장서영·이보민(2009). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-258.
- 신종각·황광훈·조민수(2016). 청년패널2007 10(2016) 조사 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 아이돌봄서비스(2015). <http://cafe75.net/alba/dolbom/design/home/intro/statistics.jsp>에서 2019. 1. 25 인출.
- 양정승·류지영(2014). 지방 대학 졸업생의 취업 행태 분석. KRIVET Issue Brief. 한국직업능력개발원(미간행).
- 여성가족부(2015). 여성새로일하기센터 취업자 취업유지 기간 현황. 여성가족부 국정감사 제출자료(2015.10.12.).
- 여성새로일하기센터(n.d.). 직업교육훈련소개. <https://saeil.mogef.go.kr/home/edu/edulist.do>에서 인출.
- 오은진(2016). 여성새로일하기센터의 경력단절예방기능 강화 방안. 한국여성정책연구원 연구사업보고서, 1-8.
- 오은진·김소연(2016). 청년층 여성의 경력단절. 사회과학논집, 47(2), 141-166.
- 원숙연(2016). “여성창업을 둘러싼 생태계와 정책적 함의”. 한국행정학회 학술발표논문집, 1837-1857.
- _____(2017). “여성창업에 대한 사회적 인식의 국제비교: 젠더관점을 적용한 탐색적 접근”. 여성학 논집, 34(1), 131-172.
- 유동형·민현주(2012). “대학 전공계열과 졸업 후 첫 일자리의 성과분석”. 사회과학연구논총, 27. 149-182.
- 윤혜경(2008). “고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석”. 평생교육학연구, 14(1), 83-112.
- 이곤수·이지인(2016). “경상북도 경력단절여성 재취업지원정책의 실효성 제고방안”. 대구경북연구, 15(2), 1-23.
- 이병훈(2002). “구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구”. 한국노동경제학회, 25(1), 1-21.

- 이상호(2012). “공간적 요인이 청년 대졸자의 하향취업에 미치는 효과”. *공간과 사회*, 22(2), 38-77.
- 이재열(1996). “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구”. *한국인구학*, 19(1), 5-44.
- 임다희(2017). *경력단절여성 재취업 정책의 효과분석: 직업교육훈련과 집단유형의 차이분석을 중심으로*. 성균관대학교 박사학위 논문.
- 임혜경(2017). *여성커뮤니티센터 운영 관리 방안 연구*. 경기도: 경기도가족여성연구원.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*, 74, 79-104.
- 정미주·임상호(2016). “여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구”. *산업진흥연구*. 제1권 제2호. 41-47.
- 조소연·임예운(2015). “고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구”. *아시아여성연구*, 54(1), 141-169.
- 조영태(2016). *정해진 미래: 인구학이 말하는 10년 후 한국 그리고 생존전략*. 서울: 북스톤.
- 최창용(2018). “고령화 시대 정책과제와 정책 거버넌스 평가”. *한국거버넌스학회보*, 25(1), 92-122.
- 통계청(2015). 2015년 연령별출산율. 통계청.
- 통계청(2017a). *경제활동인구조사*. 통계청.
- 통계청(2017b). *보도자료*. 2016년 출생 통계(확정), (2017.8.30.). 통계청.
- 한준·장지연(2000). “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”. *노동경제논집*, 23, 33-53.
- 한준(2001). “한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석”. *노동경제논집*, 24(1), 149-176.
- 황수경·권혜자·김인선(2006). *고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원연구*. 서울: 교육인적자원부.
- Abbott, A. & A. Tsay(2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33.
- Arrow, K. J.(1973). *The Theory of Discrimination*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Del Boca, D. & Wetzels, C.(2007). *Social Policies, Labour Markets and*

- Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries.* Cambridge, Cambridge University Press.
- Gornick, J.C. & Meyers, M. K.(2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.
- Gustafsson, Björn(1994). The degree and pattern of income immobility in Sweden. *Review of Income and Wealth*, 40(1), 67-86.
- Jang, S. Y., & Merriam, S.(2004). Korean culture and the reentry motivations of university-graduated women. *Adult Education Quarterly*, 54(4), 273-290.
- Lee, S. & Baek, S.(2014). Why the social investment approach is not enough— The female labour market and family policy in the Republic of Korea. *Social Policy & Administration*, 48(6), 686-703.
- Lovejoy, M. & Stone, P.(2006). *Sidetracked: professional women's career interruption and redirection*. In Annual Meeting of the American Sociological Association, Montreal Convention Center. Montreal, Quebec, Canada.
- Musumeci, R. & Solera, C.(2013). Women's and men's career interruptions in Europe: the role of social policies, *Observatoire de la société britannique*, 14, 37-72.
- OECD(2017a). *Education at a glance: Educational attainment and labour-force status*. OECD Education Statistics.
- OECD(2017b). *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017c). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. OECD Publishing, Paris.
- Stier, H. & Yaish, M.(2008). The determinants of women's employment dynamics: The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363-377.
- Zhou, Y.(2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare?. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 12(2), 106-123.

Abstract

**Career Interruption of Female Tertiary
Graduates in Korea
: A cluster analytic approach and its policy
implications**

Hye Joo Jung*·Yun Kyung Min**·Bo Kyung Byun***

Career interruption of female tertiary graduates in Korea is a problem that many governments have attempted to tackle—but to little avail. To address this problem, this paper uses nine-wave data from the Korean Ministry of Employment and Labor's Youth Panel(YP) to identify employment patterns among female tertiary graduates in Korea through cluster analysis, and presents four distinct groupings of employment patterns. The paper then analyzes the characteristics of each of these identified clusters based on age, number of children, final degree type, region of final degree acquired, and major. Based on this two-step analysis, the paper points out flaws in current government solutions for career interruption of female tertiary-level graduates, and argues for the need to put in place policies that address each cluster's respective needs. Suggested policy implications highlight the need to consolidate Female Re-employment Support Centers, re-define majors that need special attention regarding employment support, improve pregnancy and child support policies, and render current entrepreneurship support policies more effective.

Keywords : career interruption, female tertiary graduates, cluster analysis

*First Author : Doctoral Candidate (Seoul National University, Educational Administration)

** Corresponding Author : Doctoral Candidate (Seoul National University, Educational Administration)

*** Master student (Seoul National University, Educational Administration)