

여성의 경력단절 원인과 재취업 결정요인 분석

고 영 우*1)

본 연구에서는 한국노동패널(KLIPS) 자료를 활용하여 경력단절여성의 특징 및 재취업 요인 등에 대한 기본적인 분석을 수행하였다. 분석결과, 노동시장으로 복귀한 경력단절여성들은 평균적으로 경력단절기간이 약 2.3년 정도 되는 것으로 확인되었으며, 5년 이상의 경력단절 기간을 경험한 비중도 약 16.6% 수준인 것으로 나타났다. 경력단절여성의 재취업 결정요인으로는 다른 요인들보다 경력단절기간이 핵심적인 역할을 하는 것으로 추정되었다. 마지막으로 코로나 영향을 받은 경력단절여성의 재취업 확률이 받지 않은 집단에 비해 절반 정도 낮은 것으로 추정되었다. 이로부터, 코로나19 위기에 상대적으로 많이 노출되었던 경력단절여성의 안정적인 노동시장 복귀를 위한 정책적 지원이 지속되어야 할 것으로 사료된다.

1. 서론

여성의 경력단절 현상은 여성 개인의 경제활동참가와 관련된 부정적인 효과 외에도 사회적인 편익관점에서 중요한 문제로 인식되고 있다. 여성의 경력이 문제가 되는 이유는 경력단절을 경험한 여성이 심리적, 경제적, 사회적 측면에서 삶을 영위하는데 다양한 어려움에 직면할 뿐만 아니라(전연숙·주영아, 2016), 더 나아가 사회 전체적 측면에서는 여성의 경제활동 참여율 저조가 국가경쟁력에 부정적인 영향을 미치기 때문이다(서영주 외, 2009). 경력단절이란 본인의 자발적인 의지와 무관하게 경제활동을 중단하게 되는 것을 의미하는데, 여성의 경우 혼인, 출산, 양육과 같은 생애사적 사건을 경험하면서 본인의 의지와 무관하게 경력단절을 경험하게 되는 경우가 많으며, 이러한 여성을 경력단절여성으로 간주하고 있다(오은진 외, 2008).

여성의 경력단절 현상은 비단 한국에서만 나타나는 현상은 아니다. 다만, OECD 국가의 여성 경제활동 참여율이나 한국 내에서 남성과 여성의 경제활동참여율을 비교해보았을 때 심각한 수준이다(통계청, 2018). 정부는 경력단절여성과 관련된 문제를 해결하기 위해 2000년대 중반부터 여성의 경제활동 참여 실태를 파악하고, 각종 여성지원센터를 활용하여 여성의 경력 발전 및 재취업을 지원하기 위한 교육 프로그램 등을 실시하고 있다(김종숙, 2015). 그러나 여성의 생애사적 사건의 특수성을 고려하지 않고 우리 사회에 만연한 불평등한 성역할에 대한 문제의식을 간과한 채 문제해결을 시도하여 정책의 효과성이 반감되었다는 주장도 나타나고 있다.

* 한국노동연구원 연구위원

특히, 최근 전세계에 다친 코로나19 위기로 인해 사회적 취약계층부터 영향을 받게 됨으로써, 코로나19로 인한 양극화 문제가 대두되고 있다. 뿐만 아니라, 보육 및 육아의 측면에서도 사회적 시스템의 한계로 인해 개별적으로 해결해야 하게 됨으로써, 경력단절에 있어서도 코로나19가 많은 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

이에 본 논문에서는 한국노동패널(KLIPS) 자료를 활용하여 결혼·임신·출산·육아 및 돌봄 등의 사유로 노동시장에서 이탈하는 경력단절여성의 특징을 살펴보고, 그들이 노동시장에 재진입한 경우 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 이에 덧붙여, 코로나19 위기로 인해 노동시장에서 이탈한 경력단절여성들의 특징을 비교함으로써, 향후 이들의 노동시장 복귀를 위한 정책적 시사점을 도출해보고자 한다. 본 논문의 구성은 다음과 같다. II장에서는 경력단절의 원인 및 재취업에 대한 이론적 배경 및 선행연구들을 살펴보고자 한다. III장에서는 한국노동패널(KLIPS) 자료를 활용하여 경력단절여성의 특징 및 재취업 결정요인 등을 실증분석하고, 코로나19 위기가 경력단절에 영향을 미치는지를 탐색하고자 한다. 마지막으로 IV장에서 본 연구의 결과를 정리하고 정책적 시사점 및 한계 등을 논의한다.

II. 이론적 배경

1. 경력단절 여성의 의미와 재취업

‘경력단절’이란 취업단절, 불연속 취업형 등과 함께 쓰이는 용어으로써, 여성에 있어서의 ‘경력단절’은 생애주기에 따라 남성과 다르게 여성들이 독특하게 경험하게 되는 가족형성과 관련된 일련의 사건들(혼인, 임신, 출산, 육아 등)로 인해 경제활동을 중단하였다가 집중적인 자녀 양육 책임으로부터 탈출하는 시기에 노동시장으로 복귀하기까지의 일정한 시기를 의미한다(김인선 외, 2006). 또한 본인의 자발적인 의지와 선택에 의해서 노동시장을 이탈하는 의미보다는 외부 환경적 요인에 의해서 불가피하게 노동시장 참여를 지속할 수 없음으로 인한 경제활동 참여의 중단을 의미한다(오은진 외 2008). 성지미(2002)에 따르면 취업상태에서 비취업 상태로 이동하여 노동시장에서 퇴장된 상태로서 취업의사가 있을 수도 있으나 여성에게 특수한 주변 환경 요인인 결혼 출산, 육아, 교육에 의해 취업 상태를 유지할 수 없는 상황으로 그 대상이 경제활동 경험이 있는 경우로 한정하고 있다. 이지연 외(2004)는 경력단절 여성이 본인의 자발인 의지로 이루어지기보다는 가사와 양육과 같은 외부 환경요인으로 인해 경력 장애(Career Barrier)를 경험한다는 의미를 부각시키기 위해 ‘경력차단’이라는 용어로 정의하기도 한다. 그러나 「경력단절여성 등 경제활동촉진법」 제2조 2에 의하면 ‘경력단절여성 등’이라 하여 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등의 이유로 경제활동을 중단한 여성뿐만 아니라 이 외에 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성까지 확장하고 있다(여성가족부 2013).

이러한 내용을 요약해 보면 경력단절 여성이란 생애사건(혼인, 임신, 출산, 육아 등)으로 경제활

동을 중단하였다가 자녀가 어느 정도 성장하면서 다시 노동시장으로 복귀를 재시도 하거나, 경제 활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 일컫는다. 따라서 기혼여성들의 일과 가족 내에서의 이중노동과 부담은 생애주기에 따라 설명된다. 예를 들어, 30~40대 여성들은 자녀 양육, 고령 부모에 한 부양의 책임을 갖게 되며, 경제활동에 참여하고 있는 여성들의 경우 일과 가족의 이 책임을 저야 하는 힘든 상황에 직면하게 된다(Grzywacz et al., 2002). 그 결과 연령별 취업곡선에 따라 살펴보면 경력단절 여성은 출산완료 및 양육기 단계를 넘어 가족과 자녀들로부터 독립되기 시작하는 40대 연령층에서 재취업에 대한 욕구가 높아진다.

이러한 경력단절 여성의 재취업에 대한 욕구는 다양한 원인으로 생겨난다. 권희경(2010)에 따르면 여성의 자아존중감, 성취동기, 양성평등 의식 등이 여성의 재취업 욕구 등에 영향을 미친다고 본다. 박성미(2010)는 여성들이 경제활동에 참가하고자 하는 이유가 경제인 이유뿐만 아니라 자신의 능력 개발 등 자아실현의 계기로 삼고자 하는 내적인 욕구가 반영된 것이라고 본다. 그리고 경력단절 여성의 재취업의 욕구는 경제활동을 지속하고자 하는 의지와 능력 그리고 건강이 중요한 영향을 미친다는 연구도 있다.

또한 일반적으로 유보 임금을 상회하는 임금이 시장에서 제안될 때 노동시장에 참여하게 되는데, 기혼여성에게 있어서 자녀관련 요인이 유보임금과 관련을 갖게 된다(Connelly, 1992). 즉, 자녀수가 많을수록, 자녀의 나이가 어릴수록 유보임금이 높게 형성된다(Nakamura and Nakamura, 1991).

무엇보다도 자녀의 양육을 대신해 줄 사람이 있는지가 여성의 노동시장 재진입에 중요한 요인이 되는데, 보육시설이나 탁아모보다는 친인척에 의존하는 경우 미취학 자녀를 둔 경력단절 여성들의 경우, 노동시장으로 재진입이 빠르게 이루어진다(Klerman and Leibowitz, 1990)는 연구들이 있다.

2. 선행연구

경력단절 여성과 생애단계간의 상관성에 대한 연구로 황수경(2003)은 기혼여성의 경제활동 참여와 밀접한 관련성이 있다고 본다. 즉, 여성의 경력단절은 주로 여성의 20대 후반 또는 30대 초반 연령에 주로 발생하고, 가족주기로는 만2세 이하의 영유아기 자녀가 있는 2주기에 주로 발생한다고 주장한다. 이옥분(2002)의 연구에 따르면 고학력 경력단절 여성 스스로 자녀양육에 책임감이 강하게 작용했고, 취업이나 자녀양육과 관련하여 남편과 가족의 반대가 경력단절의 원인이 된다고 보았다. 나윤경(2007)에 따르면 고학력 여성은 양육을 포기하고 얻는 기대수익보다 직접자녀를 돌봄으로써 얻는 이익을 더 높다고 판단하고 있었다. 또한 사회 구조적 요인으로는 고용형태의 경직성과 낮은 임금수준 그리고 육아시스템의 미비가 경력단절의 원인이라고 주장한다. 결국 경력단절의 원인은 성별분업에 대한 관념과 융통성이 없는 전일제 근무에 있다. 비정규직인 경우, 확일적으로 일정시간만 운영되는 보육시설, 임금수준에 비해 높은 보육비, 가부장적 성역할 구조 등이 여성들이 직장을 떠나는 중요한 요인이었다. 특히 여성이 경제적으로 남편에게 의존할 수밖에 없도록 만들어진 사회구조와 전통적 성역할 구조가 중요한 경력단절의 요인으로 분석되었다.

경력단절 여성의 재취업과 관련된 연구에서, 김지영(2014)에 따르면 경력단절 여성들은 교육을

통해 자신의 삶에 대한 성찰을 할 수 있으며, 자아를 실현하고 사회적 참여가 가능하기에 이러한 경험은 생애 전환을 이루는 중요한 요소라고 보고 있다. 따라서 평생교육 현장에서 여성들은 프로그램에 가장 많이 참여하고 있으며 이들이 대한 다양한 교육 프로그램의 필요성을 강조한다. 또한 여성의 학습 경험은 심리적인 측면뿐만 아니라 사회적 맥락으로 고려해야 한다고 주장한다(김승경·이나영, 2006; 이재경, 2000). 장서영(2008)은 일일 심층면접을 통해 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 과정을 연구하면서 연구 대상자들은 출산과 양육, 기혼여성을 기피하는 조직문화 등으로 인해 경력이 단절되었고, 자녀양육과 병행 가능한 직업을 갖기 위해 새로운 취업 분야를 탐색하고 취업을 시도하고 있음을 밝혀내었다. 오은진 외(2008)는 표본집단을 통하여 고학력 여성이 경력단절을 겪게되는 시기를 생애주기와 관련해 분석한 결과 경력단절의 원인은 대체로 사회적 원인, 가족요인 등이 중요하게 작용하고 있음을 밝혀냈다. 또한 재취업과 관련해 다양한 취업교육과 교육훈련 그리고 고학력 경력단절 여성들이 일자리로 재진입할 수 있도록 진출 가능한 다양한 일자리를 모색하고, 이들의 취업욕구를 맞는 정책과제를 개발해야 함을 강조한다. 김선화(2009)에 따르면 여성은 남성과 달리 자신이 속한 생애주기에 따라 직업과 관련하여 경력단절과 직업복귀 문제가 발생한다고 보았으며, 경력이 단절된 여성은 결혼, 출산, 양육, 나이에 대한 편견, 여성의 불안정한 고용 등의 장애요인으로 인해 노동시장의 재진입이 어렵다는 것을 확인하였다. 또한 이러한 경력단절의 문제는 기혼여성만이 아니라 미혼여성에게도 나타난다고 보았다. 김학실(2009)에 따르면 여성들의 구직탐색에 영향을 미치는 요인(인적자본, 소득, 생애적특성)의 관계를 살펴본 결과, 여성들의 재취업 이전 구직탐색활동에 영향을 미치는 요인 중, 인적자본 변수는 과거의 고용상태가 구직활동과 직업교육선택 시 유의미하며, 반면 학력, 자격증, 고용형태는 직업교육에, 고용형태와 경제활동경험은 구직활동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 소득변수는 모든 구직활동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 종속변수에 가장 강력한 영향력을 행사한다는 결과를 도출하였다. 권희경(2010)은 사회·인구학 특성, 가정·경제 특성, 사회·심리 특성, 자녀양육 특성, 가족 내·외부 지원의 변인들이 상호작용해 경력단절 여성의 재취업 욕구와 직접적으로 관련될 것이라는 가설을 세웠다. 그 결과 경력단절 여성의 재취업 욕구와 상관성이 높은 변인은 가족 월소득, 경제 압박 등의 가정·경제 특성이었다. 가족의 월소득이 낮을수록, 경제 압박을 많이 느낄수록 재취업에 한 욕구가 높게 나타났다. 사회·심리 요인에서는 성취동기가 경력단절여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 경력단절 여성의 재취업에 관한 욕구가 여성의 내적 동기와 관련되어 있음을 의미한다. 문란영(2013)도 경력단절 경험의 차이가 육아와 가사의 비중에서 비롯되며, 결혼과 임신, 출산, 자녀 양육이 여성의 경제활동에 영향을 미치고 있음을 알아내었다. 장미혜·김남희(2005)의 연구에서도 우리나라 여성은 출산과 육아를 기점으로 취업률이 격감하는 특성을 나타내고 있음을 밝혀내었다. 취업과 관련한 민현주(2009)의 연구에 따르면 경력단절을 경험한 여성들 중 특히 자녀양육이 원인이었던 경우, 그 저변에는 기업의 공식적 제도나 비공식적관행이 자녀를 양육하는 여성 근로자에게 우호적이지 않다는 점을 밝혀내었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 볼 때, 저출산·고령화 사회로의 진입에 따른 노동력 부족 문제를 해결하고 여성의 노동권 보장 및 삶의 질을 높이는 방안으로 여성인력활용에 대한 관심이 고조되어야 한다.

III. 경력단절여성의 특징과 재취업

본 연구에서는 경력단절여성의 특징과 재취업 요인에 대한 분석을 위해 한국노동연구원의 『한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)』 자료를 사용하고자 한다. KLIPS는, 개인의 노동시장 행위와 가구의 경제적 상황을 반복적으로 조사하여 그 변화과정을 추적하고 연구하기 위해, 한국노동연구원이 1998년부터 전국 5,000가구 및 그 구성원들을 표본으로 하여 매년 조사를 실시한 패널자료로서, 현재 23차년도(2020년) 자료까지 (학술대회용 버전) 구축되어 있다. 본 연구에서는 통합표본을 조사하기 시작한 12차년도(2009년)부터 23차년도 자료까지 총 12년동안의 직업력 자료를 활용하여 여성의 노동시장 이탈 및 복귀에 대한 자료를 구축하였다.

1. 경력단절여성의 특징

「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」 제2조(정의)는 경력단절여성을, “혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다”고 규정하고 있다. 본 논문에서 활용한 한국노동패널(KLIPS) 자료에서는 퇴사의 사유를 묻고 있는데, ‘(13)결혼, 가족간병 등 가사문제’와 ‘(21)출산, 육아를 위해서’의 답변이 이에 해당할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 경력단절여성을 퇴직사유로 위 2가지 항목에 응답한 여성으로 정의하고자 한다. 이러한 조작적 정의를 통해, 2009년부터 2020년까지 구축된 총 6,408개의 퇴직건수 중 경력단절 사유로 인한 퇴직은 842개인 것으로 나타났다.

본격적으로 경력단절여성의 특징을 살펴보기에 앞서, 퇴직사유별 특징을 전체적으로 살펴보고자 한다. <표 1>은 KLIPS에서 조사하는 퇴직사유별 비중을 보여주고 있다. 전체적으로 가장 높은 비중을 갖는 퇴직사유는 ‘건강, 고령 등의 이유로’(15.5%)인 것으로 나타났으며, 다음으로 ‘좀더 좋은 일자리가 있어서’(13.2%)인 것으로 나타났다. 경력단절에 해당하는 퇴직사유는 ‘결혼, 가족간병 등 가사문제’로(6.0%) 및 ‘출산, 육아를 위해서’(7.1%)인 것으로 나타난 바, 이 둘을 합하면 13.1% 수준으로 ‘좀더 좋은 일자리가 있어서’의 비중과 유사해짐을 발견할 수 있다. 즉, 여성의 퇴직사유 중 경력단절 요소는 상당히 크다고 할 수 있다.

<표 1> 퇴직사유별 비중

(단위: %, 건)

	전체	비자발적 퇴직	자발적 퇴직
직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	7.63	23.99	1.58
정리해고로 인해	2.62	8.73	0.36
권고사직	1.89	6.18	0.30
명예퇴직	0.19	0.23	0.17
정년퇴직	0.86	2.49	0.26

계약기간 끝나서	9.00	29.19	1.54
소득 또는 보수가 적어서	5.42	0.75	7.14
일거리가 없거나 적어서	6.41	12.83	4.04
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	4.51	0.69	5.92
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	3.07	0.29	4.10
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	4.54	0.92	5.88
자기(가족) 사업을 하려고	2.54	0.06	3.46
결혼, 가족간병 등 가사문제	6.02	1.50	7.70
건강, 고령 등의 이유로	15.45	6.42	18.79
회사 내 인간관계 때문에	2.79	1.04	3.44
회사가 이사하여	0.64	1.56	0.30
우리집이 이사하여	2.04	0.29	2.69
학업 때문에	3.03	0.12	4.10
좀 더 좋은 일자리가 있어서	13.17	0.98	17.68
출산, 육아를 위해서	7.12	0.98	9.38
기타	1.05	0.75	1.15
전체 관측치수	6,408	1,730	4,678

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

<표 2>는 퇴직사유별 재취업(노동시장 복귀) 비중 및 재취업 기간에 대한 정보를 보여주고 있다. ‘명예퇴직’(25.0%) 및 ‘정년퇴직’(45.5%) 사유를 제외하면 경력단절의 경우 재취업 비중이 가장 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로, ‘결혼, 가족간병 등 가사문제’로(58.8%) 및 ‘출산, 육아를 위해서’(54.6%)인 것으로 나타났다. 따라서 평균 재취업기간 역시 가장 긴 것(각 1.6년, 1.8년)으로 나타났다으며, 5년이상 노동시장으로 복귀하지 못하고 있는 비중도 각 9.6%와 12.3% 수준으로 다른 퇴직사유들에 비해 상당히 큰 것으로 확인되었다.

<표 2> 퇴직사유별 재취업 비중 및 기간

(단위: 건, %, 년)

	관측치수	재취업 비중	재취업 기간			
			평균 기간	1년이상 (비중)	3년이상 (비중)	5년이상 (비중)
직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	489	72.8	0.72	49.1	5.7	1.2
정리해고로 인해	168	69.0	0.79	54.2	4.8	2.4
권고사직	121	68.6	0.88	51.2	8.3	5.8
명예퇴직	12	25.0	0.42	33.3	0.0	0.0
정년퇴직	55	45.5	1.07	69.1	9.1	5.5
계약기간 끝나서	577	69.7	1.03	70.7	6.9	2.3
소득 또는 보수가 적어서	347	85.3	0.76	48.1	7.5	3.7
일거리가 없거나 적어서	411	70.1	0.93	56.0	9.2	3.4

일이 임시적이거나 장래성이 없어서	289	81.0	1.02	63.0	10.4	4.2
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	197	84.3	0.86	51.3	7.1	4.1
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	291	86.9	0.54	43.0	3.1	1.0
자기(가족) 사업을 하려고	163	89.6	0.44	36.2	6.7	6.7
결혼, 가족간병 등 가사문제로	386	58.8	1.62	72.5	19.4	9.6
건강, 고령 등의 이유로	990	59.9	1.22	68.9	12.9	4.5
회사 내 인간관계 때문에	179	87.7	0.80	44.7	5.0	3.4
회사가 이사하여	41	70.7	0.88	56.1	14.6	2.4
우리집이 이사하여	131	77.1	0.88	57.3	8.4	3.1
학업 때문에	194	80.9	1.62	82.5	21.6	4.6
좀 더 좋은 일자리가 있어서	844	97.9	0.33	28.4	2.0	1.2
출산, 육아를 위해서	456	54.6	1.77	71.5	22.6	12.3
기타	67	61.2	0.91	58.2	6.0	3.0
전체	6,408	74.1	0.96	56.4	9.6	4.1

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

퇴직사유를 경력단절 사유와 그 외 사유로 구분하여 비교하면, 그 특징이 명확해짐을 쉽게 확인할 수 있다. 앞서 살펴보았듯이, 경력단절 사유로 인해 노동시장에서 이탈한 경우에는 다시 노동시장에 복귀한 비중이 56.6% 수준으로 다른 사유들에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 재취업 기간도 평균 1.7년 수준으로 다른 사유(0.9년)에 비해 거의 2배 정도 긴 것으로 나타났다. 퇴직 당시의 연령은 경력단절 사유로 퇴직한 여성이 평균적으로 약 8.3세 정도 낮은 것으로 나타났으며, 실질임금(2005년 기준가격) 수준도 평균적으로 월 8.9만원 정도 낮은 것으로 나타났다.

<표 3> 경력단절여성의 특징

(단위: 건, 세, 만원, %, 년)

	경력단절 사유	기타 사유
관측치수	842	5,566
평균 연령	37.7	46.0
임금(월급)	153.9	162.8
재취업 비중	56.5	76.8
재취업 기간(평균)	1.70	0.85
1년이상(비중)	72.0	54.0
3년이상(비중)	21.1	7.8
5년이상(비중)	11.0	3.1

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

2. 경력단절여성의 재취업 특징

지금까지 KLIPS에서 제공하는 퇴직사유를 중심으로 경력단절 사유 및 그 외 사유별로 특징을 살펴보았다. 이제부터는 경력단절 사유로 노동시장에서 이탈한 여성 중 노동시장으로 복귀한 여성들과 그렇지 못한 여성들의 특징을 비교하고자 한다.

<표 4>에는 경력단절여성 중 재취업(노동시장 복귀)한 사례와 그렇지 않은 사례에 대한 특징을 보여주고 있다. 재취업한 경력단절여성들은 평균적으로 약 2.3년의 기간동안 노동시장에서 이탈해 있었던 것으로 확인되었으며, 3년 이상의 경력단절 기간을 경험하고 재취업한 비중이 약 33.0%, 그중 5년 이상의 경력단절 기간을 경험한 비중은 약 16.6% 수준인 것으로 나타났다. 아직 노동시장으로 복귀하지 않은 경력단절여성들의 특징을 살펴보면, 경력단절 기간이 평균 0.9년에 불과한 것으로 나타났으며, 3년 이상의 경력단절 기간을 경험하고 있는 비중 역시 불과 5.7% 수준인 것으로 나타났다. 이로부터, 재취업이 아직 이루어지지 않은 경력단절여성 중 대부분은 재취업을 포기했다기보다 노동시장으로의 일반적인 복귀시점에 아직 다다르지 못한 것으로 사료된다. 따라서 이들의 경력단절 기간을 줄일 수 있는, 그리고 보다 좋은 일자리로의 복귀를 유도할 수 있는 정책적 지원이 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

<표 4> 경력단절여성의 재취업 특징

(단위: 건, 세, 만원, 년, %)

	노동시장 복귀	노동시장 미복귀	전체
관측치수	476	366	842
평균 연령	37.6	37.8	37.7
임금(월급)	149.4	159.7	153.9
재취업 기간(평균)	2.3	0.9	1.7
1년이상(비중)	79.2	62.6	72.0
3년이상(비중)	33.0	5.7	21.1
5년이상(비중)	16.6	3.8	11.0

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

최근 코로나19 위기로 인해 사회적 취약계층부터 노동시장에서 이탈하는 사례가 빈번히 발생함으로써, 이후 코로나19 위기가 종료된 이후에 노동시장으로 복귀하는 과정에서도 격차가 발생할 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 경력단절여성 중 코로나19 위기로 인한 사유가 있었는지에 따른 특성을 비교하고 향후 이들의 노동시장 복귀를 위한 정책적 시사점을 도출해보고자 한다.

KLIPS에서는 23차년도(2020년)에 코로나19 위기에 대한 다양한 질문을 추가하였다. 이 중 퇴직사유를 질문하는 과정에서 “이 일자리를 그만두게 되는데 코로나19의 영향이 있었습니까?”라는 질문을 하여, 코로나19의 영향을 직접적으로 받은 노동시장 이탈인지에 여부를 판단할 수 있었다. <표 5>는 지난 조사시점에서 23차년도(2020년) 사이에 퇴직한 경력단절여성 중 코로나19 위기의

영향을 받았는지 여부별로 재취업 특징을 보여주고 있다. 아직 1개 차수에서만 조사가 이루어졌기 때문에, 관측치수도 적고 경력단절기간도 충분히 확보되지 않았으며, 이로 인해 재취업(노동시장 복귀) 비중도 현저히 낮게 나타나고 있음에도 불구하고, 코로나19 위기의 영향을 받았다고 보고한 집단과 그렇지 않은 집단 사이에는 다소 다른 특징을 보이는 것으로 나타났다. 퇴직 시점의 임금 수준이 월 3.6만원 정도 차이 나는 것으로 나타났으며, 표본수가 적기는 하지만 코로나19 위기의 영향을 받지 않은 경력단절여성 중 20% 정도는 재취업도 이루어진 것으로 나타났다. 하지만 코로나 19 영향을 받았다고 보고한 경력단절여성 중에는 아직 재취업이 이루어진 사례는 없는 것으로 나타났다.

<표 5> 코로나19 위기 영향에 따른 경력단절여성의 특징

(단위: 명, 세, 만원, %, 년)

	관측치수	평균 연령	임금(월급)	재취업 비중	경력단절기간
코로나19 영향 받지 않음	75	40.0	177.2	20.0	1.0
코로나19 영향 받음	10	39.4	173.6	0.0	0.0
전체	85	40.0	176.8	17.6	0.9

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

앞서 살펴본 바와 같이, 한국노동패널 자료에서 구축된 경력단절여성 중 노동시장으로 복귀하지 못한 여성들의 상당수는 출산 및 육아 등의 경력단절 사유가 아직 해소되지 않았기 때문이며, 이후 기간이 지남에 따라 재취업하는 경력단절여성의 비중은 증가할 것이다. 코로나19 위기의 영향을 받은 경력단절여성 역시 시간이 지남에 따라 노동시장으로 복귀하는 비중이 증가할 것이다. 그럼에도 불구하고, 코로나19 위기의 영향을 직접적으로 받은 경력단절여성의 재취업 가능성이 그렇지 않은 집단과 동일할 것인지에 대해서는 의구심이 생긴다. 이에 경력단절여성의 재취업 결정모형의 추정을 통해 집단별 재취업 확률을 추정해보았다. <표 6>은 경력단절여성을 대상으로 재취업 여부를 종속변수로 하는 프로빗(probit)모형 추정결과를 보여주고 있다. 노동시장에서의 이탈 당시의 연령 및 일자리 특성, 그리고 경력단절기간 등의 변수들을 설명변수로 분석한 기본모형의 결과에 따르면, 경력단절기간이 핵심적인 재취업 요인으로 작동하는 것으로 추정되었다.

<표 6> 경력단절여성의 재취업 결정요인 분석

종속변수: 재취업 여부(1=재취업)		추정계수	표준오차
연령(세)		0.003	0.006
임금(월 만원)		0.000	0.001
자발적 퇴직 여부(1=자발적 퇴직)		-0.269	0.211
경력단절기간(년)		0.244***	0.040
산업 (기준: 농림어업)	광공업	0.510	0.545
	전기가스수도및환경	0.955	0.934
	건설업	0.804	0.598
	유통서비스업	0.268	0.535

	생산자서비스업	0.495	0.535
	사회서비스업	0.844	0.528
	개인서비스업	0.674	0.520
직종 (기준: 관리전문가)	사무직	-0.107	0.166
	서비스판매직	0.387**	0.180
	생산직	0.305	0.266
	단순노무직	0.296	0.217
연도 (기준: 2009년)	2010년	-0.518*	0.310
	2011년	-0.549*	0.285
	2012년	-0.274	0.303
	2013년	-0.712**	0.281
	2014년	-0.413	0.315
	2015년	-0.574**	0.290
	2016년	-0.767**	0.305
	2017년	-0.546*	0.297
	2018년	-0.987***	0.291
	2019년	-1.214***	0.300
	2020년	-1.766***	0.306
상수항		-0.078	0.654
Pseudo 결정계수		0.1846	
표본수		825	

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 추정계수가 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

위 추정결과를 바탕으로 적합값(fitted value)을 추정하여, 코로나19 위기의 영향을 받았는지 여부에 따른 집단별 재취업(노동시장 복귀) 확률을 계산하였다. <표 7>은 집단별 평균 재취업 확률을 보여주고 있다. 코로나19 위기의 영향을 받았다고 보고한 경력단절여성의 재취업 확률은 평균적으로 9.6% 수준에 불과하지만, 코로나19 위기의 영향을 받지 않았다고 보고한 경력단절여성의 재취업 확률은 18.2% 수준으로 거의 2배 정도의 차이가 나는 것으로 추정되었다. 이로부터, 코로나19 위기의 영향을 받아서 노동시장에서 이탈한 경력단절여성의 경우에는 이후 코로나19 위기가 종료되더라도 노동시장의 복귀가 상대적으로 열악한 환경에 놓여질 가능성이 높음을 유추할 수 있다. 따라서 코로나19 위기 종료 시점에 즈음해 이들의 안정적인 노동시장 복귀를 위한 정책적 지원이 이루어질 필요가 있을 것으로 사료된다.

<표 7> 코로나19 위기 영향 여부별 재취업확률 추정치

	관측치수	재취업 확률
코로나19 영향 받지 않음	75	0.182
코로나19 영향 받음	10	0.096

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 12~23차 (학술대회용) 자료.

IV. 결 론

지금까지 본 연구에서는 한국노동패널(KLIPS) 자료를 활용하여 경력단절여성의 특징 및 재취업 요인 등에 대한 기본적인 분석을 수행하였다. 분석결과, 다른 퇴직사유들에 비해 결혼·출산·육아 등의 경력단절 사유로 노동시장에서 이탈하는 경우에 다시 노동시장으로 복귀하는데 상대적으로 긴 기간이 필요하며 재취업률도 상대적으로 낮은 것으로 확인되었다. 노동시장으로 복귀한 경력단절여성들은 평균적으로 경력단절기간이 약 2.3년 정도 되는 것으로 확인되었으며, 3년 이상의 경력단절 기간을 경험하고 재취업한 비중이 약 33.0%, 그중 5년 이상의 경력단절 기간을 경험한 비중은 약 16.6% 수준인 것으로 나타났다. 노동시장 이탈 당시 일자리 및 개인의 특성을 설명변수로 한 재취업 결정요인 분석결과에서는 다른 요인들보다 경력단절기간이 핵심적인 역할을 하는 것으로 추정되었다. 마지막으로 본 연구에서는 최근 발생한 코로나19 위기의 영향을 받아 노동시장에서 이탈한 경력단절여성이 상대적으로 열악한 환경에 놓여져 있는지에 탐색적으로 추정하였는데, 코로나19 위기의 영향을 받은 경력단절여성의 재취업 확률이 코로나19 위기의 영향을 받지 않았다고 보고한 집단에 비해 절반 정도 낮은 것으로 추정된 바, 위드 코로나 과정에서 코로나19 위기에 상대적으로 많이 노출되었던 경력단절여성의 안정적인 노동시장 복귀를 위한 정책적 지원이 지속되어야 할 것으로 사료된다.

본 연구에는 한계가 존재한다. 경력단절여성의 재취업 결정요인을 분석함에 있어서 노동시장 이탈 당시의 변인을 주로 활용하였으며, 해당 개인 및 가구정보를 충분히 활용하지 못하였다. 뿐만 아니라, 코로나19 위기의 영향 여부에 따른 차이를 분석함에 있어서도 아직 충분히 표본이 축적되지 못한 바, 본 연구에서의 결과는 탐색적 차원에서의 잠정적 가설을 제시하는 수준으로 이해되어야 할 것이다. 따라서 향후 경력단절여성 개인의 특성 및 가구특성 등이 고려된 종합적인 결정요인 분석과 더불어, 보다 많은 표본 및 기간이 축적된 코로나19 위기의 영향 분석이 뒤따라야 할 것으로 보인다. 또한, 재취업 확률과 더불어 재취업 기간에 대한 분석도 함께 이루어질 필요가 있을 것으로 판단된다.

참고문헌

- 권희경(2010), 「경력단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인」, 『한국가정관리학회지』 28, pp.87-98.
- 김선화(2009), 「부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구」, 『여성연구논집』 21, pp.95-131.
- 김인선·김가을·이미경·구은경·김희연(2006), 『고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구』, 경기개발연구원.
- 김종숙(2015), 「경력단절 여성의 직업훈련 성과」, 『사회과학연구』 22(4), pp.179-208.
- 김지영(2014), 『생애사를 통해 본 ‘여성주의’ 인식전환 경험 연구』, 아주대학교 박사학위논문.
- 김학실(2009), 「충청북도 경력단절여성의 구직활동 영향요인 분석: 충북교육기관 여성을 중심으로」, 『한국정책분석평가학회 동계학술대회 발표논문집』.
- 문란영(2013), 『경력단절 여성의 재취업 과정에 관한 근거 이론적 연구』, 동신대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.
- 민현주(2009), 「여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업」, 『한국여성정책연구원 정책세미나 여성의 경력단과 재취업: 원인과 진단 자료집』, 한국여성정책연구원.
- 박성미(2010), 「경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구 형태에 따른 진로행동 분석」, 『수산해양교육연구』 22(2), pp.165-179.
- 서영주·장서영·이보민(2009), 『서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구』, 서울시여성가족재단.
- 오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현(2008), 『경력단절여성의 취업욕구조사연구』, 한국여성정책연구원.
- 이지연·윤형한·은혜경(2004), 『경력차단여성의 취업지원 프로그램 개발』, 한국직업능력개발원.
- 장미혜·김남희(2005), 『서울시 여성고용 촉진 및 인적 자원개발 방향에 관한 조사-양친구의 사례를 중심으로』, 서울지방노동청.
- 장서영(2008), 「고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구」, 『여성 연구』 74(1), pp.79-104.
- 전연숙·주영아(2016), 「경력단절 여성의 도움추구 경험에 관한 합의적 질적 연구」, 『취업진로 연구』 6(4), pp.45-70.
- 황수경(2003), 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원.
- Connelly, R.(1992), “The Effect of Child Care Costs on Married Women’s Labor Force Participation,” *Review of Economics and Statistics* 74, pp.83-90.
- Grzywacz, J. G., D. M. Almeida and D. A. McDonald(2002), “Work-family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force,” *Family Relation* 51(1), pp.28-36.

- Klerman, J. A. and A. Leibowitz(1990), "Child Care and Women's Return to Work after Childbirth," *American Economics Review* 80(2), pp.284-290.
- Nakamura, A. and M. Nakamura(1991), "Children and Female Labor Supply : A Survey of Econometric Approaches," in J. Siegers et. al.(Eds.), *Female Labor Market Behavior and Fertility*, Springer-Verlog.

