

사회복지정책

Social Welfare Policy, Vol. 47, No. 1, 2020. 3. pp. 197-222

휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향* -사업체 규모를 중심으로-

허수연**

[요 약]

본 연구의 목적은 출산전후휴가와 육아휴직이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석하고 두 휴가 제도의 영향이 여성근로자가 속한 사업체 규모에 따라 다르게 나타나는지 분석하는 데 있다. 여성가족부가 조사한 '2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사' 원 자료를 활용하여 2010년 이후 결혼하였으며 결혼 이전 전일제 임노동자였던 여성 392명을 대상으로 콕스비례위험률모형(Cox Regression Hazard Model)을 활용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 출산전후휴가 제도 이용의 용이성은 여성의 경력단절 위험을 낮추었으며 이를 여성근로자가 속한 사업체 규모에 따라 분석한 결과 100인 미만 사업체에 근무하는 경우에만 출산전후휴가 제도 이용의 용이성이 경력단절에 유의미한 영향을 유지하고 있었다. 둘째, 출산전후휴가제도와 육아휴직제도의 실제 사용은 출산을 경험한 여성근로자의 경력단절 위험을 낮추었으며 휴가제도 사용의 영향은 여성이 속한 사업체 규모와 관계없이 일정하게 나타났다. 이와 같은 분석결과를 바탕으로 중소기업 사업체 여성이 휴가제도를 쉽게 이용할 수 있는 직장환경의 조성 and 사업체 규모와 관계없이 모든 여성이 실질적으로 휴가제도를 이용할 수 있는 제도적 지원 방안에 대해 논의하였다.

주제어: 경력단절, 출산전후휴가, 육아휴직, 사업체 규모

* 이 논문은 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF- 2018S1A5A8027628).

** 한양대학교 창의융합교육원 조교수, syeonh@hanyang.ac.kr

I. 서론

여성의 유급노동참가는 경제적 독립과 사회적 지위 획득을 위한 기반이며 나아가 불확실한 사회에서 발생하는 다양한 위험으로부터 삶을 보장받기 위한 복지수급권의 온전한 획득에 있어 필수 조건이다. 이 때 중요한 문제는 여성의 유급노동이 단발의 또는 특수한 상황에서 일시적으로 진행되는 활동이 아닌 생애 지속되는 경력으로 유지되어야 한다는 점이다.

그러나 많은 선행연구와 분석 보고서들이 제시하여 왔듯이 한국사회에서 대다수 기혼여성은 결혼과 출산을 기점으로 경력단절을 경험하게 된다. 강순희(2014)의 연구에 의하면 2005년 이후 청년 여성 고용률은 남성을 앞지르는 성별 역전 현상을 보이거나 여성이 30대가 되면서 이러한 양상이 다시 전환되어 여성의 노동시장 이탈이 뚜렷하게 나타난다. 여성 기혼자의 고용률 역시 꾸준히 증가하여 왔으나 이는 주로 50세 이상 중고령층 여성의 경제활동에 기인한 현상이며 30대 기혼 여성의 고용률은 계속해서 하락하고 있는데(김복순, 2012) 이들의 노동시장 이탈의 주요 원인은 여전히 출산과 자녀 양육으로 인한 부담으로 지목된다. 주로 미취학자녀 또는 취학자녀의 양육이나 교육으로 인해 경력을 단절한 여성들의 약 81.4%는 '자녀양육 또는 교육문제가 해결되었다면 일자리를 지속'하였을 것이라고 응답(김난주, 2014)하고 있어 출산과 양육으로 인한 경력단절은 해결되지 않은 장기적 사회과제로 남아있음을 확인할 수 있다.

이러한 문제에 대응하여 정부는 경력단절을 경험한 여성이 노동시장에 재진입하도록 지원하는 다양한 서비스와 프로그램을 제공하고 있지만 일단 경력단절을 경험한 이후 새로 가지는 일자리는 대체로 이전 일자리에 비해 낮은 수준이거나 본인의 적성 및 전공 적합성과 괴리를 보이며 급여 수준 뿐 아니라 전반적인 일자리 만족도 역시 낮은 경우가 많다(김난주, 2016; 김정호, 2013). 이에 경력단절 이후 재취업을 지원하는 서비스보다 경력단절 자체를 막을 수 있는 일-가족 양립 정책 등의 제도적 지원이 더욱 필요하다.

한국보다 앞서 노동시장에서의 성 불평등 문제를 경험한 유럽 복지국가들은 다양한 일-가족 양립정책을 중심으로 신사회적 위험(new social risks)에 대응하는 동시에 여성의 경제활동 및 경력의 유지를 지원하여 왔으며 한국 역시 2000년 이후 성 평등과 저출산 문제의 해결이라는 동시 과제에 대한 대안으로 일-가족양립정책에 대한 제도 지원과 예산 확대를 병행하여 왔다. 일-가족양립정책은 정책의 목적과 기능에 따라 세분되지만 이 가운데 자녀의 출산과 양육으로 인한 경력단절을 막기 위한 가장 대표적인 정책 중 하나는 유급 휴가정책(paid leave policy)이다. 유급 휴가정책은 출산과 육아시기에 여성 및 남성근로자가 유급휴가를 이용하여 자녀를 돌보다가 다시 원래의 자리로 복귀할 수 있는 권리를 제도적으로 보장함으로써 노동자의 경력단절을 막는 기능을 한다.

그러나 휴가제도의 확대가 여성의 경제활동 및 경력의 지속을 이끌었는가에 대해서는 서로 다른 해석이 제시되고 있다. 외국의 경우 대체로 유급휴가제도는 여성 경제활동 및 고용지속에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있으나(Waldfoegel et al.1999; Jaumotte, 2003) 한국에서의 결과는 연구자마다 상이하다. 유급휴가제도가 여성의 고용지속에 긍정적인 영향을 주었다는 연구(이진경·옥선화, 2009; 전해진, 2016; 조동훈, 2016; 박찬웅 외, 2018)와 반대로 육아 휴직 이용이 오히려 여성의 고용지속에 부정적인 영향을 주었다는 결과 역시 주장되고 있다(강효진, 2006; 김진욱, 2008; 이수영, 2009). 이와 같이 상반되게 나타나는 연구결과들은 국가마다 다른 휴가제도의 목표 및 세부 정책의 구성, 노동시장과 사회·문화적 특성의 차이 등에서 기인하며 동일한 한국 사회 내에서도 급변하는 휴가제도의 변화 가운데 어느 시기의 정책을 중심으로 어떤 대상에 한정하여 연구모형을 구성하는가에 따라 다르게 나타나는 결과에서 비롯된 것으로 보인다.

한편 최근 유급휴가제도에 있어 논쟁이 되는 또 다른 주제는 정책의 혜택과 영향이 여성이 속한 노동지위나 계층에 따라 다르게 나타날 수 있다는 주장이다. 실제로 일·가족 양립의 문제로 경력단절을 경험하는 절대 다수는 여성이지만 여성은 동질적인 하나의 집단으로 간주될 수 없는 다양한 계층으로 층화되어 있으며 노동시장 내 여성의 격차가 확대됨에 따라 복지국가의 일-가족 양립정책 혜택 역시 여성이 속한 지위에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 대표적으로 Ghysels & Van Lancker(2011)는 유럽 국가들을 대상으로 연구한 결과 휴가정책을 더 활발히 이용하는 계층은 고학력 여성이라는 실증분석 결과를 보고하였다. 이와 유사하게 Cantillon(2011)은 상대적으로 노동지위가 높은 대기업 노동자들은 유급부모휴가에 대한 접근성이 더 좋기 때문에 중소기업 노동자들에 비해 휴가 사용이 활발하며 그 결과 경력단절의 위험이 더 낮다는 점을 지적하였다. 이러한 연구결과들에 따라 일각에서는 가족정책이 오히려 여성 계층 간 불평등을 확대할 수 있다는 문제를 제기하고 있다(Herd, 2005; Shalev, 2009; Mandel & Shalev, 2009; Javornika and Kurowskab, 2017).

한국의 상황을 보면 한국은 노동시장 분절 양상이 뚜렷하고 노동지위에 따른 고용 안정성 및 소득의 격차가 매우 큰 특징을 지니며 여성의 경제활동과 고용 지속이 확대되면서 여성의 노동시장 지위에 따른 격차 역시 점차 커지는 양상이 보고되고 있다(김영미, 2015). 그렇다면 최근 급격히 확대된 유급휴가정책은 여성 계층에 따라 어떻게 활용되고 이들의 경력단절 또는 유지에 어떤 역할을 하였는가? 이에 대한 실증 분석결과는 아직 많지 않지만 휴가의 사용 및 급여수준이 여성의 노동시장 지위와 연동되는 과정에서 주로 고학력 또는 높은 직업지위에 있는 여성이 가장 큰 혜택을 경험하고 있으며 휴가급여의 낮은 소득대체율로 인해 저소득가구의 실질적인 이용이 어려운 현실(윤홍식, 2007)을 볼 때 한국의 휴가제도 이용과 그로 인한 영향은 여성의 노동시장 위

치에 따라 다르게 나타날 것을 예측할 수 있다.

이에 본 연구는 최근 확대되어 온 휴가정책이 여성의 경력단절에 어떠한 영향을 미쳤는지, 또한 휴가정책의 효과는 여성이 속한 노동시장 위치에 따라 어떻게 나타나는지 실증 분석을 통해 확인하고자 한다. 본 연구에서 여성의 노동시장 위치를 측정하는 변수는 여성이 속한 사업체 규모이다. 선행연구에서 제시하였듯이 이중노동시장 구조가 뚜렷하게 형성된 한국 사회에서 근로자가 속한 사업체의 규모는 그 자체로 고용의 질적 속성을 구별해주는 지표(김영미, 2015; 국미애, 2018; 이정아 외, 2018)가 될 뿐 아니라 실제 일부 연구에서 사업체 규모에 따라 휴가 사이나 경력단절 양상이 다르다는 결과(이수영, 2009; 윤명수·부가청, 2016)가 제시되고 있기 때문이다. 이와 같은 분석을 통해 본 연구는 성 평등과 계층 평등을 함께 도모할 수 있는 휴가정책의 방향에 대해 논의하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 여성 경력단절의 요인

여성 경제활동참가율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고 여성의 취업유형은 남성과 뚜렷한 차이를 나타내는데 이는 바로 취업의 연속성에서 기인하며(장지연·전병유, 2014; 박수미, 2002) 많은 선행연구들은 출산과 양육으로 인한 경력단절이 취업 중단 of 주요 원인을 지목하여 왔다. 경력단절은 일시적인 노동시장 이탈에서 끝나지 않고 여성의 장기적인 노동 지위를 심각하게 훼손시키기 때문에 중요한 노동문제인 동시에 성 평등 이슈가 된다(강효진, 2006; 이진경·옥선화, 2009; 김정호, 2013; 김난주, 2016; 윤미례·김태일, 2016; 조동훈, 2016; 김민길·조민효, 2017).

이에 선행연구들은 여성 경력단절 현상을 이해하고 정책 대안을 제시하기 위한 연구를 진행하여 왔는데 이들 연구에 의하면 여성 경력단절 요인은 크게 인구사회학적 요인, 가족관련 요인 및 노동지위 관련 요인으로 구분된다. 먼저 인구사회학적 요인으로 여성의 교육수준에 대해서는 고학력 여성일수록 경력단절이 발생한다는 결과(김영옥, 2002; 박수미, 2002)와 반대로 고학력일수록 오히려 고용이 지속된다는 결과(민현주, 2012; 은기수, 2018) 및 교육수준의 유의한 영향이 없다는 결과(장지연·김지경, 2001) 등의 서로 다른 결론이 보고되고 있으나 대체로 최근 연구일수록 고학력 여성의 경력지속 경향을 보고한다. 연령의 경우에도 여성이 연령이 높을수록 경력단절이 발생한다는 결과(은기수, 2018)와 연령이 높은 경우 고용이 지속된다는 결과(박찬웅 외,

2018), 연령이 무관하다는 결과(장지연·김지경, 2001; 김지경, 2003)가 혼재되어 있다.

가족관련 요인 가운데 가구소득의 영향 역시 일관되지 않은 결과들이 나타나고 있는데, 가구소득이 높을수록 여성의 노동시장 이탈이 높아진다는 결과(곽현주·최은영 2015)와 가구소득 및 배우자 소득의 유의미한 영향이 없다는 결과(장지연·김지경, 2001; 김지경, 2003; 이진경·옥선화, 2009)가 있다. 반면 모든 선행연구에서 미취학자녀가 있을 경우 여성의 경력단절 위험이 높아지는 결과가 일관되게 보고되고 있어(김영옥, 2002; 박수미, 2002; 강효진, 2006; 조동훈, 2016; 박찬웅 외, 2019) 다양한 일-가족 양립 지원정책에도 불구하고 어린 자녀의 돌봄 문제가 여전히 해결되지 않은 양상이 확인된다.

마지막으로 여성의 노동시장 지위에 따른 경력단절 발생위험을 분석한 결과에서는 대체로 임금이 높을수록(장지연·김지경, 2001; 이진경·옥선화, 2009; 박찬웅 외, 2018), 정규직일수록(장지연·김지경, 2001; 박찬웅 외, 2018), 전문직일수록(김영옥, 2002; 은기수, 2018), 공공 영역에서 근무할수록(조동훈, 2016), 규모가 큰 사업체에서 근무할수록(김난주 외, 2016; 국미애, 2018) 고용이 지속된다는 결과가 보고되어 '안정적이고 좋은 일자리'에 근무할수록 경력단절 위험이 낮아진다는 결과들이 보고되었다.

2. 휴가제도와 여성 고용의 지속

여성의 경력단절 문제에 대응하기 위해 정부는 다양한 일-가족 양립 정책을 확대하여 왔는데 그 가운데 출산과 육아 시기 경력 유지를 지원하기 위한 대표적인 제도는 출산전후휴가와 육아휴직이다. 2001년 근로기준법, 남녀고용평등법과 고용보험법 등 모성보호 관련법을 개정하고 이후 지속적인 법 개정 과정을 거치면서 출산 및 육아휴직 기간과 급여 수준은 대폭 확대되어 오늘날에 이르렀다.

먼저 출산전후휴가(당시 산전후휴가)는 1953년 근로기준법 제정 당시 도입되었으나 2001년 모성보호 관련법을 개정하면서 휴가기간이 60일에서 90일로 확대되었으며 휴가기간 60일 동안은 고용주가, 나머지 30일 동안은 고용보험에서 임금을 지불하도록 하였다. 2006년부터는 우선 지원대상기업에 대해 90일 전체 기간에 대한 출산전후휴가 급여를 고용보험에서 부담하여 고용주의 부담을 경감시키고 휴가를 적극 활용하도록 지원하였다.

육아휴직은 1987년 남녀고용평등법을 제정하면서 도입되었으나 무급 휴가로 유명무실한 제도였다가 2001년 육아휴직 대상을 남성과 여성 근로자 모두에게로 확대하고 육아휴직급여를 신설하였으며 휴가 기간 동안 해고의 금지와 휴가 종료 후 업무복귀를 보장함으로써 제도의 실효성을 강화하였다. 육아휴직급여 수준 역시 꾸준히 높아져 처음 월 20만원에서 2007년에는 월 50만

원의 정액급여로, 2011년부터는 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원)를 지급하는 정률급여로 변경되었으며 2017년에는 최초 3개월은 통상임금의 80%(상한 150만원/하한 70만원), 이후 4개월째부터 종료일까지는 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원)를 지급하는 수준으로 확대되었다. 이로서 출산전후휴가와 육아휴직은 고용주가 반드시 제공해야 하는 법정복지로서 정착하게 되었으며 급여 수준의 상향으로 제도의 실효성 또한 높아졌다.

그렇다면 이러한 휴가제도는 여성의 경력단절에 어떠한 영향을 미치는가? 이에 대한 선행연구 결과는 일관되지 않다. 먼저 외국 연구에서 Jaumotte(2003)는 17개 OECD 국가에 대해 1985년에서 1999년까지 패널자료를 활용하여 다층분석을 시도한 결과 유급휴가제도가 여성의 경제활동에 긍정적인 영향을 주었다고 보고하였으며, Ruhm(1998)은 유럽 9개국을 대상으로 분석한 결과 육아휴직이 여성 고용을 촉진시킨 결과를 보고하였다. Waldfoegel et al(1999)은 영국, 미국, 일본을 비교분석하였으며 Hofferth & Curtin(2003)은 미국을 대상으로 연구한 결과 출산휴가의 사용이 여성의 경력 유지에 긍정적인 효과를 가져왔음을 제시하였다.

한편 국내 연구는 연구자마다 상이한 결론을 도출하고 있다. 강효진(2006)은 출산 및 육아휴직 보장의 확대가 여성의 경력지속에 기여하지 못했거나 오히려 부정적인 영향을 미쳤음을 밝혔고 김진욱(2008)과 이수영(2009)은 출산전후휴가를 사용한 여성근로자를 대상으로 분석한 결과 육아휴직을 사용할 경우 오히려 고용이 지속되지 못한다는 결과를 제시하였다. 반면 이진경·옥선화(2009)는 직장 내 이용가능한 가족친화제도가 많을수록 기혼여성이 취업을 중단할 확률이 낮아졌음을, 조동훈(2016)과 박찬웅 외(2018)는 사업체에 출산전후휴가나 육아휴직제도가 있는 경우 또는 휴가의 사용이 용이한 경우 여성의 경력단절이 낮아진다는 긍정적인 효과를 보고하였다.

이러한 분석 결과의 상이함은 무엇보다 연구시기 및 분석대상과 측정변수의 차이에서 기인한 것으로 보인다. 앞에서 기술하였듯이 한국의 휴가제도는 빠르게 확대되어 왔고 휴가 사용자 역시 최근 눈에 띄게 증가한 만큼 연구의 시기에 따라 서로 다른 결과를 양산할 수 있다. 예를 들어 강효진(2006)의 연구는 1998년부터 2003년까지의 노동패널 자료를 활용하여 2001년 유급 휴가제도 도입으로 인한 취업연속성의 변화를 추정한 결과 유급 휴가제도가 유의미한 성과를 도출하지 못하였음을 제시하였다. 그러나 이러한 결과는 휴가제도 도입 초기 실질적으로 휴가를 사용한 여성 근로자 수가 매우 제한적이었던 한계로 인해 나타난 결과일 수 있다. 한편 분석 대상에 따라 연구 결과의 해석에 신중할 필요도 있다. 즉 일반적인 여성 근로자 대상인지 아니면 특정 대상에 대한 연구인지에 따라 연구결과 해석에 주의를 기울여야 하는데 대표적으로 김진욱(2008)과 이수영(2009)의 연구는 모두 출산전후휴가를 사용한 고용보험 가입 여성근로자로서 상대적으로 노동지위가 안정적인 경우의 결과임을 유의하여야 한다. 마지막으로 이진경·옥선화(2009)의 연구는 직접적인 휴가제도의 사용이 아닌 가족친화제도의 영향에 대한 연구이며 조동훈(2016)과

박찬웅 외(2018)의 연구는 휴가제도의 실제 사용이 아닌 휴가제도의 유무 또는 사용 용이성의 영향을 측정 한계가 있다. 선행 연구들이 제시하였듯이 여전히 우리나라에서는 휴가제도가 있음에도 불구하고 휴가를 사용하기 어려운 직장분위기가 조성되어 있는 만큼(서정미·김수영, 2016; 손서희, 2017; 조성혜, 2017; 박찬웅 외, 2018; 안선민·이수영, 2019) 제도의 존재 여부보다는 휴가사용의 용이성과 실제 사용의 영향력을 측정할 필요가 있다.

3. 여성의 노동시장 위치와 휴가제도

앞 절에서 출산과 양육은 여전히 한국 사회에서 여성의 경력단절을 야기하는 위험 요인이며 이로 인해 여성의 노동시장 성과가 하락하는 문제를 지적한 바 있다. 한편 여성의 경제활동참가와 노동 지속의 양상은 여성이 속한 계층에 따라 다르며(김영옥, 2002; 박수미, 2002; 여유진 외, 2013; 윤승희, 2013; 장지연·전병유, 2014) 복지국가의 일-가족 양립정책 혜택 역시 여성의 계층이나 노동시장 지위에 따라 다르다는 연구결과들이 등장하고 있다(윤승희, 2013; 김영미, 2014; Shalev, 2009; Esping-Andersen, 2009; Mandel and Shalev, 2009). 대표적으로 Javornik & Kurowskab(2017)는 휴가제도의 사용이 중산층 이상에게 집중되어 있음을, Ghysels & Van Lancker (2011)는 저학력 여성에 비해 고학력 여성이 유급휴가를 더 활발히 이용하고 있음을 밝혔다. 이와 같은 결과는 여성 내부의 차이를 고려하지 않은 정책 지원이 여성 간의 격차를 심화시키고 성 불평등과 계급 불평등이 교차된 문제를 양산할 수 있다는 경고를 준다.

한국에서 여성 계층에 따른 일-가족양립 정책의 효과에 대한 연구는 주로 여성의 학력보다 노동지위를 중심으로 진행되어 왔는데 대표적으로 김영옥·전기택(2007), 김영순(2010)과 윤홍식(2010, 2014)은 각각 비정규직 여성이 휴가제도의 혜택이나 사용에서 배제되는 문제를 지적한 바 있다. 이들 연구에 따르면 비정규직 여성은 많은 경우 고용보험 가입에서 배제되어 있을 뿐 아니라 고용보험에 가입되어 있다 하더라도 불안정한 고용지위로 인해 유급휴가제도를 권리로서 사용하기 어려운 환경에 노출되어 있다. 한편 정규직과 비정규직의 구분만큼 분명하게 관찰되는 여성근로자의 격차는 근로자가 속한 사업체의 규모에서 비롯된다(이수영·이근주, 2011). 한국은 노동시장 분절이 뚜렷하며 이 때 사업체의 규모는 이중화된 노동시장 양상을 보여주는 대표적인 지표이기 때문이다(김영미, 2015; 국미애, 2018; 이정아 외, 2018). 실제로 선행연구들은 대기업 종사자들을 중심으로 고용안정성과 임금이 높고 기업복지혜택이 우수한 중심부 노동시장이 형성되어 있는 반면 중소기업 종사자들은 고용불안정이 높고 임금수준이 낮으며 기업복지 혜택이 열악한 상대적으로 주변화된 노동시장에 귀속되어 있음을 보고하였다(이수영, 2009; 김영미, 2015).

사업체의 규모는 전반적인 고용의 질 뿐 아니라 휴가사용과 같은 기업복지 측면에서도 차이를 양산한다. 이수영(2009)과 윤명수·부가청(2016)은 규모가 큰 사업체의 종사자일수록 육아휴직을 사용하기 쉽고 휴가를 더 길게 사용하는 경향을 발견하였고 김태홍 외(2012)는 규모가 큰 사업체에 있는 여성근로자일수록 휴가 사용 후 고용유지 비율이 높다는 결과를 제시하였다. 한편 국미애(2018)는 소규모 사업장에서 일하는 여성의 경우 휴가 사용 자체가 어려운 현실을 보고한 바 있다. 이와 같이 휴가사용의 혜택이 노동지위나 계층 등의 요인과 결합된다면 일-가족양립 정책은 여성내부의 격차를 심화시킴으로서 젠더 이증구조를 강화시킬 위험이 있다(이정아 외, 2018). 이에 경력단절에 대한 휴가제도의 영향을 분석함에 있어 여성이 속한 노동시장 위치에 따라 휴가제도 영향의 차이가 있는지에 대한 실증 연구를 통해 일-가족 양립정책이 노동시장 이증구조 및 여성 내부의 차이에 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석 자료

본 연구에서 출산휴가와 육아휴직이 여성의 경력단절에 미치는 영향과 여성이 속한 사업체 규모에 따른 휴가 영향의 차이를 분석하기 위해 활용한 자료는 여성가족부의 '2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사' 원 자료이다. '2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사' 원자료는 만 25~54세 연령의 여성을 대상으로 과거의 직업이동 경험과 가족사항 및 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 경험에 대해 구체적으로 조사하고 있어 본 연구 모형의 분석에 적합하다. 해당 자료는 총 3,573명에 대한 자료수집 결과를 제공하고 있으나 본 연구에서는 2010년 이후 결혼하였으며 결혼 이전에 경제활동에 참가하고 있었던 전일제 임노동자 여성 392명을 분석대상으로 한정하였다. 2010년 이후 결혼한 여성을 대상으로 선정한 이유는 여성의 출산 후 경력지속을 지원하기 위한 가장 대표적인 일-가족 양립정책으로서 육아휴직 급여가 2011년부터 본격적으로 확대되었기 때문이다. 한편 원 자료 가운데 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 이외 다른 요인으로 경력이 단절된 여성은 분석대상에서 제외하였으며 휴가제도의 효과를 분석할 수 없는 자영업자 및 무급가족종사자 여성도 분석에서 제외하였다.

2. 분석 방법

취업 여성이 결혼 후 노동시장으로부터 이탈할 위험률에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 콕스비례위험모형(Cox Regression Hazard Model)을 활용하였다. 콕스비례위험모형은 조사 기간 동안 한 번도 경력단절이 발생하지 않고 취업을 지속한 여성들을 우측 절단 사례(right censored cases)로서 연구모형에 포함하여 표본선택편의(sample selection bias)의 문제를 줄이고 자료의 손실을 최소화하는 장점을 가지고 있다.

본 연구모형에서의 종속변수는 사건의 위험률(또는 재해률, hazard rate)로써 취업 상태에서 노동시장을 이탈할 사건(event)을 경험하게 될 순간적인 확률을 의미하며 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P_{jk}(t, t + \Delta t)}{\Delta t}$$

위 식에서 $P_{jk}(t, t + \Delta t)$ 는 t 시점에서 j 상태에 있다가 $t + \Delta t$ 시점에 k 상태로 변화하게 될 확률로 본 연구의 분석대상 여성이 취업 상태에서부터 경력단절이라는 사건이 일어날 순간 확률이다. 이와 같은 위험률을 종속변수로 한 분석모형은 다음과 같다.

$$h_i(t) = h_0(t) \exp(z_i' \beta)$$

위 식에서 $h_0(t)$ 는 임의의 특정화되지 않은 기준위험률함수(baseline hazard function) z_i 는 독립변수들의 벡터이며 β 는 독립변수들의 회귀계수의 모수(regression parameters)이다.

3. 분석 모형

연구의 분석모형은 연구 질문에 따라 네 가지로 구분된다.

첫 번째 연구모형은 '휴가 제도가 경력단절에 영향을 미치는가'라는 연구 질문으로 휴가 제도의 존재가 아닌 실제 이용 가능한 직장분위기의 영향력을 분석한다. 독립변수는 출산전후휴가와 육아휴직 이용의 용이성이며 통제변수는 첫 자녀 임신 여부, 경력단절이 발생한 연령, 학력, 직업 지위, 공공영역 근로여부, 상용직여부, 근로시간, 급여수준, 사업체 규모, 배우자의 소득수준이다.

두 번째 연구모형은 '휴가 제도가 경력단절에 미치는 영향이 여성이 속한 사업체 규모에 따라

다른가'라는 질문에 대한 모형으로 여성의 노동시장 위치에 따른 휴가제도 영향의 차이를 분석한다. 본 연구 모형에서 사업체 규모는 100인 이상 사업체와 100인 미만 사업체로 구분되었다.¹⁾ 독립변수는 출산전후휴가와 육아휴직 사용의 용이성이며 통제변수는 사업체규모를 제외하고 첫 번째 모형과 동일하다.

세 번째 모형은 '휴가 제도의 실제 이용이 경력단절에 영향을 미치는가'라는 연구 질문으로 분석대상 가운데 첫 아이를 출산한 여성만을 대상으로 한다. 독립변수는 출산전후휴가와 육아휴직의 실제 이용경험이며 통제변수는 첫 번째 연구모형과 동일하다.

마지막 네 번째 연구모형은 '휴가 제도의 실제 이용이 경력단절에 미치는 영향이 여성이 속한 사업체 규모에 따라 다른가'라는 질문에 대한 모형으로 위 세 번째 연구모형을 100인 이상 사업체와 100인 미만 사업체 중사 여성근로자에게 각각 분석하였다. 독립변수는 출산전후휴가와 육아휴직의 실제 이용경험이며 통제변수는 사업체 규모를 제외하고 세 번째 모형과 동일하다.

4. 변수의 측정

본 연구 모형에서 사용한 변수는 다음과 같이 측정되었다. 먼저 종속변수는 취업 여성이 결혼 시점부터 노동시장에서 이탈하기까지 기간의 위험률이다. 연구모형 1과 2의 독립변수는 일자리(사업체)에서 출산전후휴가와 육아휴직을 각각 직원들이 쉽게 이용할 수 있었는지의 여부이며 연구모형 3과 4의 독립변수는 일자리(사업체)에서 응답자가 실제 출산전후휴가와 육아휴직을 각각 이용하였는지의 여부이다.

통제변수로는 먼저 취업기간 동안 첫 자녀를 임신하였는지의 여부로 연구모형 1과 2에서만 사용되었다. 지금까지 대부분의 경력단절 선행연구는 여성의 출산경험을 독립변수로 구성하였지만 이 경우 출산을 앞두고 노동시장에서 이탈한 사례가 경력단절 분석 대상으로 포함되지 않는 한계를 지닌다.²⁾ 이에 본 연구는 각 응답자의 실제 첫 자녀 출산일을 기준으로 여성의 임신기간을 역

1) 선행연구에서 사업체 규모의 구분 기준은 연구자마다 다양하다. 본 연구에서는 김태홍 외(2012)와 김난주 외(2016)의 연구에서 상시근로자 100인 이상 사업체에서 여성근로자의 모성보호제도 사용비율이 크게 달라진다는 연구결과와 국미애(2018)의 연구에서 여성근로자가 속한 사업장 규모에 따른 노동시장 분절이 확인되며 특히 100인 미만 사업장과 100인 이상 사업장 중사 여성의 특성이 뚜렷하게 다르다는 결과에 기반하여 사업체 규모 기준을 100인으로 설정하였다.

2) 본 연구 대상에서도 경제활동기간 중 임신한 여성은 239명이며 이 가운데 취업을 지속하면서 출산한 여성은 155명이다. 이러한 사실은 84명의 여성이 출산을 앞두고 노동시장으로부터 이탈한 사실을 보여주며 이들의 이탈은 실질적으로 출산으로 인한 경력단절로 분석되는 것이 타당하다. 이에 본 연구에서는 출산이 아닌 임신여부를 경력단절의 요인으로 구성하였다. 이진경·옥선화(2009)의 연구에서도 취업 중인 기혼 여성이 노동시장으로부터 이탈하는 주요 시점은 출산을 2~3달 앞둔 시기로 나타난다.

추정하여 고용기간 동안 임신여부의 변수를 구성하였다.

모든 모형에서 공통 사용된 통제변수는 다음과 같다. 먼저 연령은 응답자의 경력단절이 발생한 시점의 연령으로 연속변수로 구성되었으며 학력은 4년제 대학 졸업 이상의 고학력자를 기준으로 전문대졸업과 고등학교 졸업 이하 학력을 각각 더미변수로 구성하였다. 경력단절 당시 직업지위는 사무직을 기준으로 관리자 및 전문가 집단과 서비스 및 판매업 집단으로 더미변수화하였다. 경력단절 당시 공공기관 근로여부는 더미변수로, 종사상의 지위는 상용직 여부로 더미변수화하였다. 주당 평균 근로시간은 연속변수로 사용하였으며 급여수준은 월평균임금 값에 로그값을 취하여 사용하였고 사업체 규모는 종사자 수 100인 이상을 기준으로 더미변수하였으며 배우자 소득수준은 원자료 값을 그대로 활용하였다.

〈표 1〉 변수의 측정

| 종속변수 | 결혼시점부터 노동시장에서 이탈하기까지 기간의 위험률 | |
|---------------------------|------------------------------|--|
| 독립변수 (모형1, 2) | 직원들의 출산전후휴가 사용 용이성 | 0=쉽지 않았음, 1=쉬웠음 |
| | 직원들의 육아휴직 사용 용이성 | 0=쉽지 않았음, 1=쉬웠음 |
| 독립변수 (모형3, 4) | 출산전후휴가 사용경험 | 0=사용하지 않았음, 1=사용했음 |
| | 육아휴직 사용경험 | 0=사용하지 않았음, 1=사용했음 |
| 통제변수 (모형1, 2) | 취업기간 중 첫 자녀 임신 | 0=임신하지 않았음, 1=임신하였음 |
| 통제변수 (모형1, 2, 3, 4 공통) | 연령 | 경력단절이 발생한 연령 (연속변수) |
| | 학력 | 1=4년제 대학 졸업 이상 2=전문대학 졸업 3=고등학교 졸업 이하(기준변수) |
| | 경력단절 당시 직업 | 1=관리자, 전문가 2=사무직 (기준변수) 3=서비스, 판매직 |
| | 경력단절 당시 사업체형태 | 0=민간회사 및 비영리 1=국가 및 지자체, 공공기관 |
| | 경력단절 당시 종사상 지위 | 0=임시 및 일용근로자 1=상용근로자 |
| | 경력단절 당시 근로시간 | 주당 평균 근로시간 |
| | 경력단절 당시 급여수준 | 월 평균임금의 로그값 |
| | 경력단절 당시 사업체규모 | 0=100명 미만 1=100명 이상 |
| | 경력단절 당시 남편의 소득수준 | 1=100만원 미만 2=100만원 이상 ~ 200만원 미만 3=200만원 이상 ~ 300만원 미만 4=300만원 이상 ~ 400만원 미만 5=400만원 이상 ~ 500만원 미만 6=500만원 이상 |

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 다음 <표 2>와 같다. 연구모형에 따라 연구대상자를 구분하여 연구모형 1과 2는 결혼한 취업여성, 연구모형 3과 4는 취업기간 중 첫 자녀를 임신한 여성의 일반적 특성을 정리하였다.

<표 2> 대상자의 일반적 특성

(별도의 표기가 없는 경우 단위는 '명'임)

| 구분 | | 결혼한 취업 여성 (N=392) 연구모형 1 & 2 | 결혼한 취업 여성 중 첫 자녀 임신 (N=239) 연구모형 3 & 4 |
|----------|--------------|---------------------------------|---|
| 출산휴가 용이성 | 쉬웠음 | 225(61.5%) | 151(65.9%) |
| | 쉽지 않았음 | 141(36.0%) | 78(34.1%) |
| 육아휴직 용이성 | 쉬웠음 | 186(51.0%) | 119(53.1%) |
| | 쉽지 않았음 | 179(49.0%) | 105(46.9%) |
| 출산휴가 사용 | 사용하였음 | - | 133(55.6%) |
| | 사용하지 않았음 | - | 106(44.4%) |
| 육아휴직 사용 | 사용하였음 | - | 97(59.4%) |
| | 사용하지 않았음 | - | 142(40.6%) |
| 첫 자녀 임신 | 임신하였음 | 239(66.0%) | - |
| | 임신하지 않았음 | 123(31.4%) | - |
| 학력 | 4년제 졸 이상 | 221(56.4%) | 129(54.0%) |
| | 전문대졸 | 116(29.6%) | 74(31.0%) |
| | 고졸 이하 | 55(14.0%) | 36(15.1%) |
| 직업지위 | 전문 관리직 | 157(40.2%) | 100(41.8%) |
| | 사무직 | 157(40.2%) | 96(40.2%) |
| | 서비스 판매 | 77(19.7%) | 43(18.0%) |
| 사업체형태 | 민간비영리 | 316(80.6%) | 190(79.5%) |
| | 공공 | 76(19.4%) | 49(20.5%) |
| 종사상지위 | 상용 | 370(94.4%) | 226(94.6%) |
| | 임시일용 | 22(5.6%) | 13(5.4%) |
| 사업체규모 | 100인 미만 | 228(58.2%) | 135(56.5%) |
| | 100인 이상 | 164(41.8%) | 104(43.5%) |
| 배우자 소득 | 100만원 미만 | 21(5.5%) | 11(4.7%) |
| | 100~200만원 미만 | 41(10.7%) | 25(10.7%) |
| | 200~300만원 미만 | 150(39.3%) | 85(36.5%) |
| | 300~400만원 미만 | 111(29.1%) | 70(30.0%) |

| 구분 | | 결혼한 취업 여성 (N=392) 연구모형 1 & 2 | 결혼한 취업 여성 중 첫 자녀 임신 (N=239) 연구모형 3 & 4 |
|--------------|--------------|---------------------------------|---|
| | 400~500만원 미만 | 32(8.4%) | 22(9.4%) |
| | 500만원 이상 | 27(7.1%) | 20(8.6%) |
| 평균 연령 (세) | | 31.1 | 31.18 |
| 평균 근로시간 (시간) | | 44.99 | 45.33 |
| 평균 월 급여 (만원) | | 234.81 | 234.36 |

〈표 2〉에 따르면 취업한 여성 가운데 출산전후휴가와 육아휴직의 사용이 쉽지 않았다고 응답하는 비율이 각각 36.0%와 49.0%로 나타나 여전히 출산전후휴가에 비해 육아휴직의 사용이 더 어려움을 알 수 있다. 또한 취업기간 중 임신한 여성 가운데 출산전후휴가를 실제 사용한 여성은 55.6%, 육아휴직을 사용한 여성은 40.6%에 불과하여 많은 여성이 출산과 육아시기에 휴가제도를 활용하지 못한 현실 역시 나타난다.³⁾

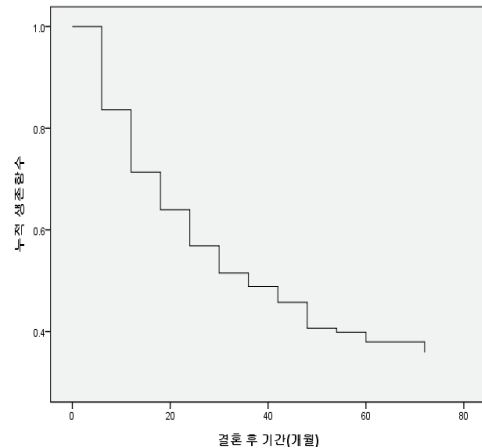
2. 취업여성의 결혼 후 경력단절 발생 경향

1) 생명표 분석결과

〈그림 1〉은 취업여성의 결혼 후 경력단절에 관한 생명표(life table) 분석 결과이다.⁴⁾

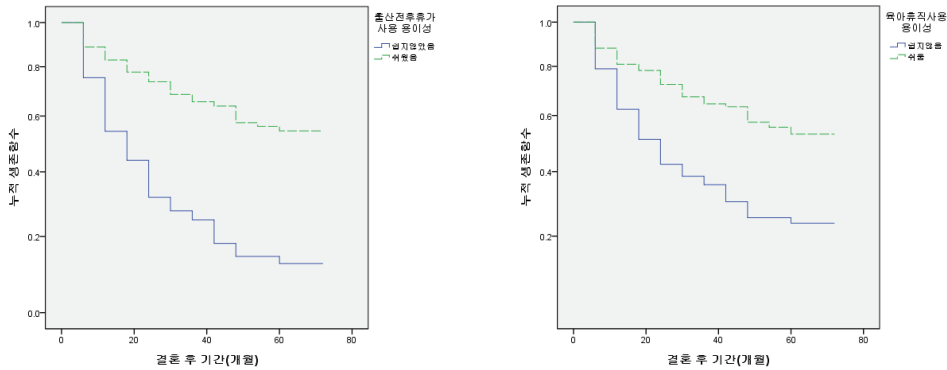
[그림 1]에 따르면 취업여성은 결혼 후 첫 12개월 내 경력단절이 발생할 위험이 매우 높다. 이러한 결과는 많은 선행연구에서 제시하였듯이 취업 여성이 결혼을 하면서 출산과 육아 및 가사에 대한 부담이 예상되어 결혼과 동시에 취업중단이 발생하는 사례로 해석된다.

다음으로 [그림 2]는 취업여성의 휴가 사용 용이성에 따른 경력단절 위험의 차이를 나타낸다.



〈그림 1〉 기혼 취업여성의 경력단절

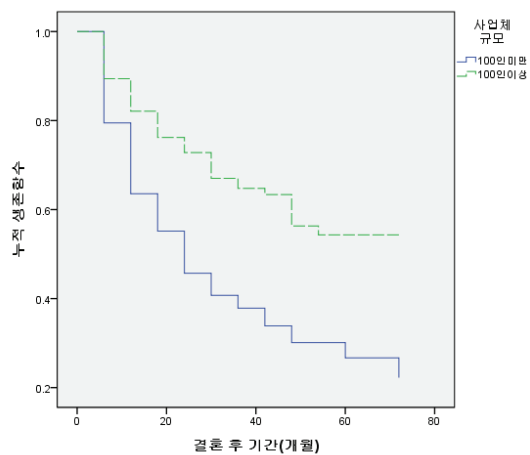
- 본 연구모형에서는 분석변수로 포함하지 않았으나 분석대상 여성의 직장 내 휴가제도 존재유무를 묻는 문항에서 응답여성의 79.5%와 72.0%는 각각 직장 내 출산전후휴가와 육아휴직제도가 존재하고 있었다고 응답한 것으로 보아 실제 휴가제도가 있음에도 불구하고 휴가제도를 이용하기 어려운 직장분위기 또는 실제 휴가를 사용할 수 없었던 개인적 사정이 여전히 휴가이용을 가로막고 있음을 볼 수 있다.
- 논문 지면의 제한으로 구체적인 위험발생 비율과 발생 수, 누적생존율 등의 자세한 표는 생략하였으며 저자에게 요청 시 제공할 수 있다. 이하 모든 생명표의 결과도 동일하다.



〈그림 2〉 기혼취업여성의 휴가 사용 용이성에 따른 경력단절

〈그림 2〉에 따르면 출산전후휴가 사용이 용이한 직장환경에서 취업여성의 경력단절 위험률이 더 낮은 양상을 확인할 수 있다(Wilcoxon 통계량=46.952, $p < .000$). 유사하게 육아휴직 사용이 용이한 직장환경에서 역시 취업여성의 경력단절 위험률이 더 낮다(Wilcoxon 통계량=24.860, $p < .000$).

다음으로 〈그림 3〉은 취업여성이 속한 사업체의 규모에 따른 경력단절 위험의 차이를 분석한 생명표 결과이다. 〈그림 3〉에 따르면 취업여성이 100인 이상인 사업체에서 근로할 때 100인 미만 사업체에 비해 경력단절 위험률이 유의미하게 낮은 결과가 나타난다(Wilcoxon 통계량 =23.828, $p < .000$).



〈그림 3〉 기혼취업여성의 사업체 규모에 따른 경력단절

2) 사업체 규모에 따른 휴가이용 용이성

여성의 노동시장 위치에 따라 휴가사용 용이성의 차이가 있는지 분석하기 위해 카이제곱 검증을 이용한 결과는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 사업체 규모에 따른 휴가사용 용이함 차이검증

(단위: 명)

| 사업체 규모 | 출산전후휴가 사용 | | 육아휴직 사용 | |
|---------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|
| | 쉬웠음 | 쉽지 않았음 | 쉬웠음 | 쉽지 않았음 |
| 100인 미만 | 96(46.8%) | 109(53.2%) | 76(36.7%) | 131(63.3%) |
| 100인 이상 | 129(80.1%) | 32(19.9%) | 110(69.6%) | 48(30.4%) |
| | $\chi^2=42.210^{***}$ | | $\chi^2=38.823^{***}$ | |

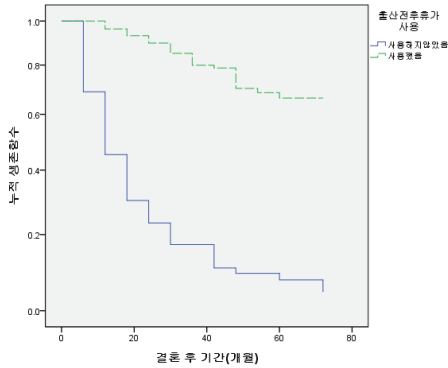
출산전후휴가의 경우 100인 이상 사업체에 근무하는 응답자의 약 80%가 사용이 용이하였다고 응답한 반면 100인 미만 사업체의 경우 약 47%에 머물러 사업체 규모에 따라 출산전후휴가 사용 용이성에 유의미한 차이가 나타나고 있었다($\chi^2=42.210$, $p<.000$). 육아휴직의 경우 대체적인 사용의 용이성은 출산전후휴가에 비해 낮으나 이 가운데에서도 사업체 규모에 따라 차이가 나타나 100인 이상 사업체의 경우 약 70%, 100인 미만의 경우 약 37%가 사용이 용이하였다고 응답하여 사업체 규모에 따른 차이가 나타났다($\chi^2=38.823$, $p<.000$).

결과를 종합하여 볼 때 취업여성이 결혼 후 경험하는 경력단절의 위험은 여성의 휴가제도 사용의 용이함에 따라, 그리고 여성이 속해있는 사업체의 규모에 따라 다르게 나타날 뿐 아니라 여성의 휴가제도 사용의 용이성 역시 사업체의 규모에 따라 다르게 나타나고 있다.

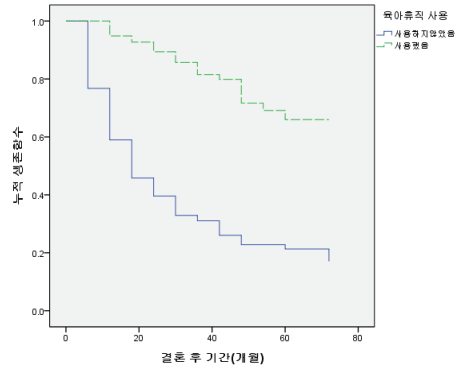
3. 첫 자녀 출산 여성의 취업중단 발생 경향

1) 생명표 분석결과

다음으로 취업여성의 첫 자녀 임신 및 출산으로 인한 경력단절 위험요인을 분석하기 위해 먼저 실질적인 휴가사용에 따른 경력단절 위험 차이를 분석한 생명표 결과는 다음 <그림 4> 및 <그림 5>와 같다.



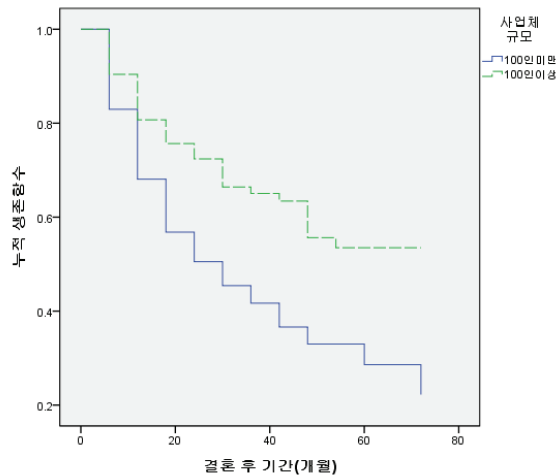
〈그림 4〉 출산전후휴가 사용에 따른 경력단절



〈그림 5〉 육아휴직 사용에 따른 경력단절

〈그림 4〉 및 〈그림 5〉에 따르면 여성이 출산전후휴가를 사용한 경우 경력단절 위험이 더 낮았으며(Wilcoxon 통계량=120.524, $p < .000$) 육아휴직을 사용한 경우에도 경력단절 위험이 더 낮게 나타났다(Wilcoxon 통계량=65.965, $p < .000$).

다음으로 〈그림 6〉은 첫 자녀를 출산한 취업여성의 사업체 규모에 따른 경력단절 발생위험을 분석한 생명표 결과이다. 분석결과에 의하면 100인 이상 사업체에 있는 여성의 경력단절 위험이 100인 미만에 비해 유의미하게 낮게 나타났다(Wilcoxon 통계량=12.216, $p < .000$)



〈그림 6〉 취업 중 출산한 여성의 사업체 규모에 따른 경력단절

2) 사업체 규모에 따른 휴가사용

여성 근로자의 사업체 규모에 따른 실질적인 휴가사용 차이를 분석한 결과 출산전후휴가의 경우 100인 이상 여성의 약 78%가 휴가를 사용한 반면 100인 미만 여성은 약 39%에 불과한 큰 격차가 나타났다($\chi^2=36.885$, $p<.000$). 육아휴직의 경우 사용률은 출산전후휴가보다 낮았으며 100인 이상 규모의 경우 약 57%가, 100인 미만의 경우 약 28%가 사용하여($\chi^2=19.903$, $p<.000$) 사업체 규모에 따른 휴가사용의 격차가 약 2배로 나타나고 있음을 볼 수 있다.

〈표 4〉 사업체 규모에 따른 휴가사용 차이검증

(단위: 명)

| 사업체 규모 | 출산전후휴가 사용 | | 육아휴직 사용 | |
|---------|-----------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | 사용하였음 | 사용하지 않았음 | 사용하였음 | 사용하지 않았음 |
| 100인 미만 | 52(38.5%) | 83(61.5%) | 38(28.1%) | 97(71.9%) |
| 100인 이상 | 81(77.9%) | 23(22.1%) | 59(56.7%) | 45(43.3%) |
| | $\chi^2=36.885$ | | $\chi^2=19.903^{***}$ | |

이상의 결과를 종합하여 보면 첫 자녀를 출산한 취업기혼여성에게 있어 경력단절은 여성이 속한 사업체 규모에 따라 그리고 실제 휴가사용에 따라 다르게 나타나며, 휴가사용은 사업체 규모에 따라서도 다르게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

4. Cox 회귀분석 결과

1) 취업 기혼 여성의 경력단절 요인

취업여성의 결혼 후 경력단절로의 이행을 결정하는 요인과 여성이 속한 사업체 규모에 따라 경력단절 이행 결정 요인에 차이가 나타나는지를 확인하기 위한 Cox 회귀분석 결과는 다음 〈표 5〉와 같다.

먼저 〈표 5〉의 모형1은 전체 취업여성의 경력단절 이행 결정요인에 대한 분석결과인데, 이에 따르면 취업여성은 경력단절 당시 연령이 낮았을수록, 공공영역에서 근무하고 있을 경우에 비해 민간 및 비영리조직에 근무하였을 경우, 상용직에 비해 임시·일용직에 종사하였을수록, 월 평균 급여가 낮을수록 경력단절 발생 위험이 높았으며 출산전후휴가를 사용하기 쉬웠을 때 경력단절 발생 위험이 낮아지는 결과가 나타났다. 한편 첫 자녀의 임신은 경력단절 발생 위험에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

다음으로 <표 5>의 모형2는 모형1과 동일한 모형을 여성이 속한 사업체 규모에 따라 구분하여 분석한 결과이다. 이에 따르면 100인 미만 사업체에 근무하는 경우 경력단절 당시 연령이 낮았을 수록, 민간 및 비영리조직에 근무하였을 경우, 임시·일용직에 종사하였을수록, 월 평균 급여가 낮을수록 경력단절 발생 위험이 높았으며 출산전후휴가를 사용하기 쉬웠을 때 경력단절 발생 위험이 낮아지는 결과가 나타났다. 그러나 100인 이상 사업체에 근무하는 경우에는 연령과 근로시간 이외 경력단절에 영향을 미치는 요인이 발견되지 않았으며 휴가사용의 용이성은 모두 유의미한 영향을 미치지 않았다.

이러한 사실은 일반적인 여성의 경우 ‘좋은 일자리(공공 일자리, 상용직, 높은 급여)’에 있을 때, 그리고 출산전후휴가 사용이 쉬웠을 때 경력을 유지할 수 있으며 여성이 100인 미만 사업체에서 근무하는 경우 이러한 효과가 유지됨을 보여준다. 반면 상대적으로 안정적인 100인 이상의 사업체에서 근무하는 경우 일자리나 휴가사용의 용이성이 경력단절 위험에 유의한 영향을 미치지 못한다는 사실이 확인된다.

<표 5> 취업 기혼여성의 경력단절 영향요인

| | 모형 1 | 모형 2 | |
|------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | 전체 | 100인 미만 | 100인 이상 |
| 첫 자녀 임신 | .127(.218) | .891(.019) | .460(.415) |
| 연령 | -.161(.028)*** | -.156(.037)*** | -.219(.051)*** |
| 4년제 대졸 이상 | .205(.248) | .345(.314) | .161(.438) |
| 전문대 졸 | -.388(.251) | -.273(.314) | -.515(.455) |
| 관리전문직 | -.045(.202) | -.238(.256) | .429(.366) |
| 서비스판매직 | -.049(.250) | -.118(.339) | .164(.423) |
| 공공 영역 | -1.031(.348)** | -1.228(.495)* | -.695(.516) |
| 상용직 | -.753(.323)* | -.702(.351)* | -.1997(1.140) |
| 근로 시간 | .020(.013) | .015(.016) | .045(.024)* |
| 급여 | -2.529(.721)*** | -2.867(.969)** | -.1899(1.094) |
| 사업체 규모 | -.007(.216) | - | - |
| 배우자 소득 | -.721(.258) | -.130(.112) | -.098(.141) |
| 출산휴가 용이성 | -.721(.258)** | -.996(.380)** | -.545(.433) |
| 육아휴직 용이성 | .007(.257) | .322(.383) | -.338(.373) |
| -2log likelihood | 1354.962 | 789.582 | 377.432 |
| χ^2 | 147.745*** | 99.017*** | 43.551*** |
| 사례수 | 317 | 176 | 141 |
| 사건 | 143 | 96 | 47 |
| 중도절단 | 174 | 80 | 94 |

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 출산을 경험한 취업기혼 여성의 경력단절 요인

다음으로 휴가사용의 '용이성'이 아닌 실제 휴가'사용'의 영향력 및 휴가사용의 영향이 여성이 속한 노동시장 위치에 따라 다르게 나타나는지 분석한 결과는 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 출산을 경험한 취업 기혼여성의 경력단절 영향요인

| | 모형 3 | | 모형 4 | | | |
|------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 전체 | | 100인 미만 | | 100인 이상 | |
| 연령 | -.14(.03)*** | -.16(.03)*** | -.15(.04)*** | -.15(.04)*** | -.16(.07)* | -.16(.06)** |
| 4년제 대졸 이상 | .41(.28) | .38(.28) | .27(.35) | .09(.35) | .73(.60) | .65(.51) |
| 전문대졸 이하 | -.04(.26) | -.00(.26) | -.08(.34) | -.10(.34) | .00(.55) | -.09(.52) |
| 관리전문직 | .13(.21) | .08(.21) | .18(.25) | .15(.26) | .08(.40) | .11(.38) |
| 서비스판매직 | .19(.27) | .43(.27) | .19(.36) | .41(.36) | .58(.51) | .52(.49) |
| 공공 영역 | -.93(.36)** | -.84(.35)* | -1.06(.46)* | -1.04(.45)* | -.82(.64) | -.11(.49) |
| 상용직 | -1.3(.34)*** | -.84(.33)** | -1.11(.37)** | -.73(.36)* | -2.21(1.51) | 10.42(83.62) |
| 근로 시간 | .021(.01) | .02(.01) | .01(.02) | .00(.02) | .06(.03) | .03(.03) |
| 급여 | -1.75(.81)* | -2.81(.79)** | -2.03(1.13)* | -3.25(.106)** | -2.16(1.31) | -1.31(1.26) |
| 사업체 규모 | .63(.24)** | .21(.23) | - | - | - | - |
| 배우자 소득 | -.04(.09) | -.04(.10) | -.05(.12) | -.05(.13) | -.07(.16) | -.01(.16) |
| 출산휴가 이용 | -1.9(.26)*** | - | -1.43(.35)*** | - | -2.65(.42)*** | - |
| 육아휴직 이용 | - | -1.32(.27)*** | - | -.93(.38)* | - | -1.21(.38)*** |
| -2log likelyhood | 1085.842 | 1116.624 | 658.990 | 671.744 | 262.149 | 309.663 |
| χ^2 | 183.05*** | 152.27*** | 102.44*** | 89.69*** | 75.19*** | 27.68*** |
| 사례수 | 233 | | 134 | | 99 | |
| 사건 | 127 | | 87 | | 40 | |
| 중도절단 | 106 | | 47 | | 59 | |

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

먼저 <표 6>의 모형3은 출산을 경험한 취업여성의 경력단절 이행 결정요인에 대한 분석결과로 경력단절 당시 연령이 낮았을수록, 공공영역에 비해 민간 또는 비영리영역에 종사하였을수록, 상용직에 비해 임시 또는 일용직이었을수록 경력단절이 발생할 위험이 높았으며 출산전후휴가 또는 육아휴직을 사용한 경우 경력단절 발생 위험이 유의미하게 낮았다.

다음으로 <표 6>의 모형4는 모형3과 동일한 모형을 여성이 속한 사업체 규모에 따라 분석한 결과로 100인 미만 사업체 여성의 경우 연령이 낮을수록, 민간 영역에 종사할수록, 임시·일용직일수록, 급여가 낮을수록 경력단절 발생 위험이 높았으며 출산전후휴가 또는 육아휴직을 사용한 경우 경력단절 위험이 낮았다. 100인 이상 사업체 여성의 경우 연령이 낮을수록 경력단절 발생 위험이 높았으며 출산전후휴가 또는 육아휴직을 사용한 경우 경력단절 위험이 낮았다.

종합하여 보면 출산을 경험한 여성은 ‘좋은 일자리(공공 일자리, 상용직, 높은 급여, 대규모 사업체)’에 있을 때, 그리고 출산전후휴가 또는 육아휴직을 사용하였을 때 경력단절 위험이 낮았다. 특별히 여성이 100인 미만 사업체에서 근무하는 경우 이러한 효과가 지속되었으며 100인 이상 사업체에서 근무하는 경우에는 이미 대규모 사업체가 가지는 상대적으로 높은 일자리 질로 인해 노동시장 특성의 영향력은 나타나지 않았으나 출산전후휴가 또는 육아휴직의 사용이 경력단절 위험을 낮추고 있음이 확인되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 출산전후휴가와 육아휴직이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석하고 휴가제도의 영향이 여성 근로자가 속한 사업체 규모에 따라 다르게 나타나는지 분석하는 데 있다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 여성의 결혼 후 경력단절에 영향을 미치는 주요 요인은 여성이 속한 일자리의 속성에서 발견되었다. 즉 여성이 민간영역에 비해 공공영역에서 일하였을수록, 상용직일수록, 월 급여 수준이 높을수록 결혼 후 경력이 단절될 위험이 유의하게 낮았다. 또한 첫 자녀를 출산한 여성의 경우에도 공공영역에서 일하였을수록, 상용직일수록, 월 급여 수준이 높을수록, 100인 이상 사업체에서 근무하였을수록 경력단절의 위험이 유의하게 낮았다. 흥미로운 사실은 이러한 일자리 속성의 영향이 여성 근로자가 속한 사업체 규모에 따라 다르게 나타난다는 사실이다. 100인 미만 사업체에서 근무하는 여성에 있어 일자리의 속성은 경력단절에 유의미한 영향을 주고 있었으나 100인 이상 사업체의 경우 대부분 그 영향이 상실된다. 이는 대규모 사업체의 경우 대부분 그 자체로 일자리의 질이 보장된 반면 상대적으로 작은 규모의 사업체에서 종사하는 여성의 경우 고용의 안정성이나 일자리 질의 차이가 근로지속을 결정하는 주요 요인임을 시사한다.

둘째, 휴가 제도 가운데 출산전후휴가 사용의 용이성은 여성의 경력단절 위험을 낮추었으며 이러한 영향은 여성이 100인 미만 사업체에 근무할 때에만 유지되었다. 본 연구의 분석결과에 따르면 사업체의 규모에 따라 휴가사용의 용이성 자체에 상당히 큰 차이가 발견되는데 100인 이상 사업체의 경우 이미 대부분의 여성(80%이상)이 출산휴가 사용이 쉬웠다고 응답한 만큼 이들에게 휴가사용의 용이성은 고용을 지속하는 결정적인 요인이 되지 않는 결과로 해석된다. 동시에 100인 미만 사업체의 경우 직장 내 휴가제도가 있는지 여부보다 휴가제도 사용이 얼마나 쉬운 직장 환경인가가 여전히 중요한 문제라는 사실 역시 확인할 수 있다.

셋째, 출산전후휴가와 육아휴직의 실제 사용은 첫 자녀를 출산한 여성의 경력단절 위험을 낮추

었으며 이는 여성이 속한 사업체 규모와 관계없이 일정하게 나타났다. 이러한 결과는 모든 여성 근로자를 대상으로 할 때 휴가제도의 사용이 출산 후 경력을 유지하는데 중요한 기여를 할 수 있음을 시사한다.

분석결과를 바탕으로 한 정책 제언은 다음과 같다.

먼저 경력단절은 일자리 질의 문제와 관련 깊다. 한국 사회에서 여성은 여전히 결혼 이후 일과 가정의 갈등을 경험하는 데 이 때 일자리의 질은 경력 유지를 결정하는 중요 요소가 된다. 특히 주 변화의 위험이 높은 소규모 사업체에 있어 그 영향은 더욱 뚜렷하다. 또한 현재 일자리의 속성은 미래의 노동지위와도 연동된다. 안정적이며 유보임금(reservation wage)보다 높은 수준의 급여를 제시하는 일자리는 ‘좋은 일자리’로서 유지되는 경향이 있으며 그 결과 경력이 누적된 ‘좋은 일자리’는 향후 ‘더 좋은 일자리’로 이어질 가능성을 높여준다. 반면 불안정하고 열악한 일자리에서 여성은 출산과 육아 시기 경력을 포기하기 쉬우며 이로 인해 노동시장 지위가 더 하락할 위험이 있다. 결국 낮은 일자리를 중심으로 발생하는 경력단절 문제는 여성의 문제인 동시에 여성 내부에서 심화되는 격차의 문제이기도 하다. 이에 전반적인 노동시장의 질적 개선은 계층 간의 평등 뿐 아니라 성 평등에 있어서도 중요한 과제가 된다(이수영, 2009).

다음으로 휴가제도의 제도적 확대만큼 실제로 휴가를 사용할 수 있는 여건과 환경의 조성은 여전히 중요하며 특히 100인 미만 사업체 여성의 경력단절과 밀접한 관계를 가지고 있음을 주목할 필요가 있다. 선행 연구가 지적하듯 휴가를 사용하기 쉬운 직장 환경이나 분위기는 여성의 고용 지속에 핵심적인 요소이지만(김진욱, 2008), 소규모 사업장에서 일하는 여성의 경우 대체인력 채용에 대한 기업의 부담이 높고(이수영, 2009; 김선미 외, 2014; 한영선, 2015), 육아휴직기간 동안 업무공백의 문제가 더 큰 만큼 휴가 사용에 더 욱 어려움을 겪게 된다. 앞 절에서 기술한 바와 같이 한국 노동시장 자체가 이미 사업체 규모에 따라 분절되어 있는 가운데 여성의 경력단절이 사업체 규모에 따라 계층화되고 휴가마저 차별적으로 사용된다면 젠더가 교차된 노동시장 이중구조는 더욱 강화될 수밖에 없다(이정아 외, 2018). 이에 정부는 소규모 사업체에서 현실적인 휴가 사용의 어려움을 해소하고 여성 근로자의 적극적인 휴가사용과 이로 인한 고용지속을 지원하기 위해 대체인력에 대한 추가지원과 사업체 특성에 따른 맞춤형 지원 등을 모색할 필요가 있다.

마지막으로 휴가제도의 실제 사용은 사업체 규모에 관계없이 모든 여성의 경력단절 위험을 낮춘다는 결과는 출산전후휴가와 육아휴직의 중요성을 환기하여 준다. 문제는 휴가의 실제 사용이 여전히 저조하다는 사실에 있다. 대규모 사업체의 경우 출산전후휴가제도의 사용률은 상대적으로 높지만 육아휴직 사용은 여전히 저조하며 중소기업의 경우 더욱 낮다. 휴가 사용의 저조함은 무엇보다 휴가를 사용했을 경우 예상되는 불이익 혹은 경제적 이유에서 원인을 찾을 수 있다. 이에 휴가를 사용한 근로자의 고용조건 변화에 대한 정부의 제재와 감독이 필요하며 남성

근로자의 휴가사용을 적극 유도하여 여성근로자에 대한 차별과 편견을 최소화할 필요가 있다. 이와 함께 휴가급여 수준의 지속적인 확대 역시 요구된다. 그 동안 휴가급여의 소득대체율은 꾸준히 증가하였지만 상한액 자체가 낮아 가구 소득이 낮은 경우 임금상실을 감당하면서 휴가를 사용하기 어려운 여건이 지적된 바 있다(윤승희, 2013; 김선미 외, 2014).

마지막으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 본 연구는 여성의 노동시장 위치를 측정하기 위한 대리변수로 여성이 속한 사업체 규모를 사용하였으나 100인을 중심으로 단순 이분변수로서 사업체 규모를 설정하여 비교한 한계를 가지고 있다. 이와 함께 자료의 불충분으로 인해 경력단절 설명 모형에 여성 및 배우자의 성역할태도를 포함하지 못하였다. 또한 여성의 육아휴직 못지않게 중요한 남성 배우자의 육아휴직 사용의 영향력을 포괄하지 못한 점도 주요 한계이다.

참고문헌

- 강순희. 2014. “청년여성의 초기 노동시장 이행실태와 결정요인”. 『여성연구』 87(2): 317-347.
- 강효진. 2006. “가족친화정책과 여성의 취업연속성-출산휴가 및 육아휴직 관련 법제도를 중심으로-”. 한국정책학회 2006년 춘계학술발표논문집. pp.1-19.
- 국미애. 2018. “경력단절 여성, 왜 직장을 그만두는가.” 『여성학연구』 28(1):251-282.
- 곽현주 · 최은영. 2015. “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로.” 『여성연구』 88(1):429-456.
- 김난주. 2014. “여성의 경력단절 발생과 대책”. 『젠더리뷰』 2014 봄호:13-27.
- 김난주. 2016. “경력단절여성의 재취업과 재취업이후 고용유지 분석”. 『산업관계연구』 26(2): 1-27.
- 김민길 · 조민효. 2017. “한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석: 여성의 경력단절로 인한 차별을 중심으로.” 『한국행정논집』 29(4):659-692.
- 김복순. 2012. “여성 노동시장의 고용구조”. 『노동리뷰』 6: 64-73.
- 김영미. 2014. “젠더와 계급의 교차성 관점에서 본 일-가족 양립정책.” 『사회과학연구』 31(2): 1-26.
- 김영미. 2015. “분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성-중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이.” 『경제와 사회』 106:205-237.
- 김영순. 2010. “비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체계.” 『사회보장연구』 26(1): 261-287.
- 김영옥. 2002. “여성의 동태적 노동공급-취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로.” 『한국인구학』 25(2): 5-40.
- 김영옥 · 전기택. 2007. “비정규직 여성근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태.” 『노동리뷰』 12: 48-63.
- 김정호. 2013. “여성 경력단절의 원인과 효과”. 『사회경제평론』 4: 97-127.
- 김지경. 2003. “기혼 여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석.” 중앙대학교 박사논문.
- 김진옥. 2008. “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”. 『사회복지정책』 33(6): 239-260.
- 김태홍 · 양인숙 · 배호중 · 금재호 · 이상준. 2012. 경제성장전략과 여성일자리(3): 여성고용구조와 정책과제. 한국여성정책연구원 2012 연구보고서-20.
- 민현주. 2012. “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화-집단중심추계모형의 적용-”. 『한국사회학』 46(4): 61-87.
- 박수미. 2002. “한국 여성들의 첫 취업 진입 · 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향.” 『한국사회학』 36(2): 145-174.
- 박찬용 · 조선미 · 김노을. 2018. “출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향.” 『사회보장연구』 34(4):121-147.
- 서정미 · 김수영. 2016. “육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일-가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로.” 『사회복지연구』 47(4): 5-42.
- 손서희. 2017. “영유아기 자녀를 둔 어머니의 출산전후휴가 및 육아휴직제도 이용 경험.” 『한국가족관계학회

- 지』 22(1): 87-109.
- 안선민 · 이수영. 2019. “육아휴직 활용 저해요인에 관한 연구: 직격 비참여에 관한 논의.” 『한국인사행정학회보』 17(4): 139-171.
- 여유진 · 김수정 · 김은지 · 최준영. 2013. 『여성고용 활성화 방안 연구』 한국보건사회연구원 연구보고서 2013-31-06.
- 윤명수 · 부가청. 2016. “육아휴직제도 사용실태와 결정요인-사업체패널을 이용하여.” 『여성연구논총』 18(2): 63-90.
- 윤미례 · 김태일. 2016. “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석.” 『정책분석평가학회보』 26(2): 153-185.
- 윤승희. 2013. “복지국가의 가족정책과 계층 간 출산수준의 관계에 대한 비교연구.” 『사회복지정책』 40(2): 1-34.
- 윤홍식. 2007. “노르딕 4개국 가족정책의 보편성과 상이성: 아동보육과 돌봄관련 휴가정책을 중심으로.” 『한국사회복지학』 36: 31-59.
- 이수영. 2009. “한국 육아휴직제도의 고용연장효과분석.” 『한국사회와 행정연구』 201(1): 229-255.
- 이수영 · 이근주. 2011. “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구: 고용보험 DB분석을 중심으로.” 『사회과학연구논총』 25:61-91.
- 이정아 · 이철 · 최정은. 2018. 『여성 노동시장 취약계층 분석』 한국고용정보원 기본연구 2017-12.
- 이진경 · 옥선화. 2009. “첫 자녀 출산여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼여성의 취업중단에 관한 연구.” 『조사연구』 10(3): 59-83.
- 은기수. 2018. “한국 기혼여성의 일의 연쇄와 출산력.” 『한국인구학』 41(1): 79-108.
- 장지연 · 김지경. 2001. “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향.” 한국노동연구원 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집. pp.1-21.
- 장지연 · 전병유. 2014. “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득수준을 중심으로.” 『산업노동연구』 20(2): 219-248.
- 전혜진. 2016. “경력단절의 미시적 요인분석-여성의 사직여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자효과에 대한 분석-.” 『한국인구학』 39(3):107-137.
- 조동훈. 2016. “여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계.” 『노동경제론집』 39(4): 81-100.
- 조성혜. 2017. “양성평등정책과 성평등한 노동시장을 위한 법제-일가정양립지원 제도를 중심으로.” 『사회법연구』 189-225.
- Cantillon, B., 2011. “The Paradox of the Social Investment State: Growth, Employment and Poverty in the Lisbon Era.” *Journal of European Social Policy* 21(5): 432-449.
- Esping-Andersen, G., 2009. *The incomplete revolution: Addapting to women’s new roles*. Polity Press.
- Ghysels, J. & Van Lancker, W., 2011. “The Unequal Benefits of Activation: an Analysis of the Social Distribution of Family Policy among Families with Young Children.” *Journal of European Social Policy* 21(5): 472-485.

- Herd, P., 2005. "Reforming a Breadwinner Welfare State: Gender, Race, Class and Social Security Reform." *Social Forces* 83(4): 1365-1394.
- Hofferth, S. L. and Curtin, S. C. The Impact of Parental Leave Statutes on Maternal Return to Work after Childbirth in the United States. OECD Social Employment and Migration Working Papers No.7.
- Jaumotte, F., 2003. "Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries." OECD Economic Studies No.37.
- Javornika, J. & Kurowska, A., 2017. "Work and Care Opportunities under Different Parental Leave Systems: Gender and Class Inequalities in Northern Europe." *Social Policy & Administration* 51(4): 617-637.
- Mandel, H. & Shalev, M., 2009. "Gender, Class, and Varieties of Capitalism." *Social Politics* Summer: 161-181.
- Rhum, C. 1998. The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics* 113(1):258-317.
- Shalev, M., 2009. "Class Divisions among Woman." In Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers (eds.). *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. Verso.
- Waldfogel, J., Higuchi, Y., & Abe, M., 1999. "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan." *Journal of Population Economics* 12: 523-545.

Abstract

Leave Policies and Women's Career Interruption in the Segmented Labor Market

Huh, Soo Yeon (Hanyang University)

This study aims to examine the effects of maternity leave and parental leave on women's career interruption and whether these effects are different according to women's status in the labor market. Using Ministry of Gender Equality and Family's Survey on Economic Activities of Career-break Women in 2016, 392 women who have married since 2010 and had been employed as full time workers before marriage were selected for the analysis.

Cox regression hazard analysis reveals that when women could use maternity leave easily, hazard rate of career interruption was significantly low. This effect, however, continued only when they were employed in small-medium sized companies. Also, when women actually used maternity leave or parental leave after their child birth, hazard rate of career interruption was significantly low. This effects continued regardless company sizes they belonged.

With these results, policies to support women's leave use were suggested.

Key words: career interruption, leave policy, segmented labor market, firm size

(투고일: 2020. 02. 02. / 심사일: 2020. 02. 14. / 게재확정일: 2020. 03. 23.)