

## 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인

구슬이\*·정익중\*\*

### 초 록

본 연구는 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기인 '자녀의 초등학교 입학 시기'에 경력단절을 경험하는 여성들과 취업을 유지하는 여성들 간의 특성적 차이를 알아보고, 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국아동패널 7차년도 조사 당시 취업상태인 여성 중 자녀가 8차년도에 초등학교로 진학한 여성 총 585명을 대상으로 분석하였다. 연구 결과, 자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절 결정에는 학력, 여성의 근로소득 및 일자리만족도가 유의미한 영향을 미쳤다. 여성의 학력, 근로소득 및 일자리만족도가 각각 낮을수록 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 경력단절을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 여성의 노동에 대한 적절한 임금 수준의 보장과 일자리 만족도의 제고를 통하여 여성 일자리의 질을 개선할 필요성을 제언하였다.

주제어 : 경력단절여성, 경력단절, 여성일자리, 초등학교 입학

\* 제1저자 : 이화여자대학교 대학원 사회복지학과 박사과정(sallyku99@gmail.com)

\*\* 교신저자 : 이화여자대학교 사회복지학과 교수(ichung@ewha.ac.kr)

## I. 서론

2019년 상반기 지역별고용조사(통계청, 2019a)에 따르면, 우리나라 경력 단절여성은 169만 9천명으로 15세~54세 기혼여성 대비 19.2%를 차지하였다. 경력단절 사유 중 가장 큰 원인은 '육아'로, 64만 9천명이 육아로 인하여 경력단절을 경험하는 것으로 조사되었다.

육아문제에 있어 자녀의 연령별 영향을 살펴본 김대일(2018)의 연구는 전통적으로 기혼 여성의 경제활동에 부정적이라고 인식되어온 6세 이하 미취학 자녀의 기혼 여성 고용억제 효과가 최근 다소 개선되는 양상을 보이지만, 초등학교 학생 자녀의 부정적 효과는 오히려 심화되는 양상이라는 것을 보여준다. 자녀 연령별 경력단절여성 현황(통계청, 2019a)에서도 2017년부터 3년 연속 경력 단절여성 중 6세 이하 자녀를 둔 여성의 비율은 지속적으로 하락(65.5%→63.3%)하였으나 7세부터 12세까지의 자녀를 둔 여성의 비율은 지속적으로 증가(22.0%→24.9%)하는 현상이 관찰되고 있다.

특히 자녀의 초등학교 입학 시기는 여성에게 자녀 출산 이후 소득활동을 포기하도록 하는 2번째 위기(교육부, 2018)로 지적된다. 초등학교 학생 자녀를 둔 워킹맘의 50.5%, 중고등학생 자녀를 둔 워킹맘의 39.8%는 자녀가 초등학교에 입학했을 때 일을 지속하기 어려웠다고 응답하였고, 퇴사나 이직을 가장 고민한 시기 또한 '자녀의 초등학교 입학 때'인 것으로 나타났다(오현정·황원경, 2019). 2018년 육아휴직자의 자녀 연령별 구성비에서도 절대적 다수인 64.5%가 만0세 자녀에 대하여 육아휴직을 사용하였으나 그 다음으로 높은 비중을 차지한 대상은 초등학교 입학 시기인 만7세 자녀로 7.4%가 해당되었다(통계청, 2019b).

자녀의 초등 입학 시기에 여성이 경력단절을 선택하는 배경에는 아직 혼자 시간을 보내기에는 어린 자녀의 방과 후 돌봄 문제와 함께 초등 입학 적응, 학교 생활 지원 및 교우관계의 형성 등에 대한 어머니 역할이 강조되는 제도적·사회적 문제가 지적된다(김경옥, 2018; 이수민, 2019 등). 먼저 초등학교 입학과 더불어 발생하는 돌봄 공백의 증가는 일하는 여성의 경력단절을 가져오는 가장 큰 이유로 지목된다. 최근 정부는 무상보육 실시, 육아휴직 제도의 확대 및 가족돌봄휴가 도입 등 여성의 경력단절 문제를 해결하기 위한 다양한 정책을 도입·실시하고 있으나 직접적으로 공적 돌봄서비스를 제공하는 대상은 영유아 등 미취학 아동에 집중되어 있고, 초등학교 대상으로는 초등돌봄교실이나 지역아동센터 등 신청자에게 선택적으로 돌봄서비스를 제공하는 정책

만이 시행되고 있다. 초등학생을 대상으로 하는 돌봄서비스는 수요에 비하여 공급이 절대적으로 부족한 것으로 평가되고 있는데, 교육부의 ‘돌봄서비스 연차별 확대계획(교육부, 2018)’에 따르면 무상보육을 실시중인 만 0~5세의 영유아 중 68.3%가 공적돌봄을 이용하고 있는 것에 비하여 초등학생은 12.5%만 공적돌봄을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 초등돌봄서비스 이용 가능 규모는 약 33만명에 그치고 있어 맞벌이 부모의 돌봄수요로 예상되는 46만~64만명에 한참 미치지 못하는 수준이다.

다음으로 초등학교 입학 시기 변화하는 부모의 역할, 특히 어머니에게 새롭게 요구되는 학교의 자녀교육지원활동 및 자녀학교교육정책과 노동시장 현실의 부조화는 여성의 노동시장 참여를 방해하는 요인으로 지적된다(김종숙 외, 2015). 자녀의 초등학교 입학 후 부모의 역할은 교육봉사 및 학부모 모임과 같은 행사 참여 및 교육 기여 등으로 점차 다양해지고, 자녀를 위한 교육 정보의 수집과 참여 기대 수준이 높아진다(홍예지·이강이, 2020). 자녀의 양육 및 교육은 일차적으로 어머니가 담당해야 한다는 우리 사회의 역할 기대에 더하여, 초등학교 저학년 자녀를 둔 어머니들 간의 정보 교환 및 자녀의 교우관계 형성을 돕는 ‘학부모 네트워크’의 중요성에 대한 인식(류은희, 2019)은 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 일을 그만두고 경력단절을 선택하는 데 영향을 미칠 것으로 예상된다.

자녀가 초등학교에 입학하는 시기는 이렇게 돌봄 공백과 아동의 초등학교 적응에 대한 지원이라는 이중고를 겪지만 상대적으로 영유아 시기에 비해 아동과 부모가 활용할 수 있는 사회적 자원과 지원이 부족한 시기(김종숙 외, 2015)로 정의된다. 이 시기에 여성은 돌봄의 양적 공백과 부모역할의 질적 변화를 동시에 겪기 때문에, 임신이나 출산 시기, 자녀의 영유아기에 발생하는 문제들과 다른 측면에서 여성의 경력단절 영향요인을 살펴볼 필요가 있다. 그러나 여성의 경력단절에 관한 기존의 선행연구들에서는 자녀의 연령이 어릴수록 경력단절 가능성이 높아지는지 여부와 관련해서만 분석되었고, 경력단절의 원인이나 특정한 시기를 기준으로 대상을 세분화하여 각 대상별 특성이나 경력단절에 영향을 미친 요인을 분석한 연구는 드물다. 고학력 여성(장서영, 2008; 이승현·박영일, 2017 등)이나 미취학 자녀를 둔 여성(박효진·은선경, 2012; 손서희·이재림, 2014 등)으로 경력단절 경험 여성을 세분화하여 접근한 연구들은 일부 발견되나, 자녀가 초등학교에 입학하는 시기에 초점을 맞춘 연구는 찾아볼 수 없다.

유아기나 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들은 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 매우 높다는 점(민현주, 2011)을 고려하면 자녀의 초등학교 입학 시기

에 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 살펴보는 것은 여성 경력단절의 발생 및 장기화를 예방하는 측면에서 중요하다.

따라서, 본 연구는 자녀의 초등학교 입학 시기에 특정하여 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴봄으로써 자녀의 초등학교 전이 시기에 발생하는 여성의 비자발적인 경력단절을 예방하는 한편, 취업을 유지하고 있는 어머니 또한 어려움 없이 초등학교 학부모로 전이될 수 있도록 지원하는 정책적 토대를 모색하여 보는 것에 목적이 있고, 이를 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

자녀의 초등학교 입학 시기에 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 자녀의 초등학교 입학과 취업모

자녀의 초등학교 입학은 출산과 더불어 가족의 생활패턴 및 구성원의 역할에 큰 변화를 가져오는 가족생활사건의 하나(신수희, 2018)이며, 어머니들에게도 의미 있는 생애사건(김창복·이신영, 2013; 김수지 외, 2015; 차영숙·유희정·강민정, 2017 등)이 된다.

어머니들은 자녀의 초등학교로의 전이를 경험하면서 부모역할 불안, 자녀발달 불안 및 양육불안 전체가 유의미한 수준으로 상승된다(신수희, 2018). 특히 자녀의 초등학교 입학 후에는 취업모인 경우 양육 불안이 높게 나타나며, 학령기전환 자녀의 어머니 역할을 수행하면서 자녀의 학교생활적응이나 학업성취 등의 객관적이고 공식적인 결과가 자녀뿐 아니라 부모 역할에 대한 평가가 된다는 점, 방과 후 양육부담이 늘어남과 동시에 학교에서의 봉사 등 새로운 역할을 요구받게 되는 점 등으로 인하여 어머니의 양육스트레스가 높아진다(신수희, 2018; 김수지 외, 2015). 자녀 연령에 따른 양육행복도를 알아보기 위하여 25-45세 부모 1,004명을 대상으로 실시한 설문조사에서도 ‘아이를 키우는 것이 매우 행복하다’고 응답한 비율은 자녀의 출산을 경험하는 20대 후반(53%) 및 자녀가 초등학교에 입학하는 30대 후반(57%)에 저점을 찍고, 30대 초반과 40대 초반에 다시 높아지는 이른바 ‘N자형’ 곡선을 그려 자녀의 초등학교 입학 시기 양육의 어려움을 추정해 볼 수 있다(이경은·김유정,

2018).

특히 취업모에게 자녀의 초등학교 입학은 크게 두 가지 측면의 어려움을 야기하는 것으로 보이는데, 첫째는 자녀돌봄과 관련된 시간적 공백 문제이고, 둘째는 자녀의 초등학교 적응을 직접 지원하지 못하는 상황에 대해 부담감을 느끼는 등의 심리정서적 문제이다.

먼저 초등 입학과 더불어 발생하는 돌봄 공백에 관해 살펴보면, 한국아동패널조사 결과 취학 전 아동이 유치원, 어린이집 등 기관에 머무는 시간은 평균 7.11시간이었으나 취학 후 초등학교에서는 5.57시간만을 보내는 것으로 나타난 바 있다. 공적 기관 이용시간만을 비교하였을 경우 약 1.54시간의 공백이 추가적으로 발생한 것으로 볼 수 있으며, 동시에 학교 이외의 기관에서 교육/돌봄을 받는 시간이 평균 1.70시간 증가한 것으로 조사(이정림 외, 2015; 김은설 외, 2016; 이재희·김근진·엄지원, 2017)되어 하교 후의 돌봄 공백을 사교육기관 등의 이용으로 보충하고 있는 것으로 추정할 수 있다.

또한 우리나라 의무교육과정 수업시간은 OECD 평균에 비하여 짧게 편제되어 있어 방과 후 돌봄 문제가 발생하기 쉬운 상황이다. 2019년 기준 초등학교 의무교육과정 수업시간은 3,928시간으로 OECD 평균 4,568시간에 비하여 현저히 적었으며(한효정, 2019), 특히 초등 고학년에 비해 상대적으로 초등 1-2학년의 교과 교육과정 시수가 캐나다, 프랑스, 일본 등의 주요 국가와 비교하였을 때 적게 편제되어 있다(김사훈 외, 2014). 장시간근로가 만연한 우리나라 노동시장의 특성을 고려할 때, 하교 후 부모의 퇴근 시간까지 발생하는 돌봄 공백은 상당한 수준일 것으로 예상된다.

초등 저학년 자녀를 둔 어머니 중 초등학교 입학 이전과 이후를 비교해 볼 때 일과 가정을 병행하는 어려움이 가중되었다는 응답자가 81.9%에 달했고, 40.1%의 응답자는 학교의 짧은 정규 수업시간이 원인이라고 응답한 바 있다(김종숙 외, 2015). 취업모의 자녀는 저녁 7시까지 학원을 이용하는 비중이 36.1%로 비취업모 자녀 16.2%의 두 배 이상이었고, 오후돌봄교실 이용률도 취업모일 경우 19%로 비취업모 7.7%보다 높았다. 학부모들이 가장 선호하는 방과후 돌봄형태는 ‘초등돌봄교실’로, ‘2021년도 범정부 온종일돌봄 수요조사’ 결과 72.4%의 학부모가 이를 선택한 반면(최원형, 2020) 2019년 기준 초등돌봄교실 이용자는 29만여 명으로 신청자 31만여 명 중 2만여 명이 이용하지 못하고 있어(교육부, 2020) 추첨을 통해 이용자를 선정하는 ‘돌봄 로또’라는 말까지 나오는 수준이다.

또한, 초등학생 자녀를 둔 경력단절모와 취업모의 근로시간량을 비교해 보았을 때 취업모에 비해 경력단절모의 마지막 일자리에서 장시간 근로 비중이

높고, 주 6일 이상 근로 비중이 높은 것으로 나타나 경력단절모의 근로시간 형태가 취업을 유지한 경우보다 자녀 양육 활동과 병행하기 어려웠을 것으로 분석되었다(김종숙 외, 2015). 즉, 일과 초등자녀 돌봄을 양립하기 어려운 경우 일을 그만둘 가능성이 높고, 일을 유지하더라도 돌봄교실 등의 서비스를 이용하거나 그조차도 여의치 않을 경우 사교육 등을 동원해야만 방과 후 돌봄의 공백을 메꿀 수 있는 우리 사회의 현실을 알 수 있다.

다음으로 자녀의 초등학교 적응 지원과 관련된 문제로는 취업모가 시간 제약으로 인해 자녀의 학교 적응에 도움을 주기 어렵다는 점과 학교의 교육활동에 참여하기 어렵다는 점이 지적된다. 취업모는 자녀의 초등학교 취학 후 학부모로서의 어려움으로 자녀의 숙제 지도 및 준비물 챙겨주기(22.0%), 학부모활동 참여에 대한 어려움(21.6%)에 대해 호소하였고(장명림·김선미, 2018) 취업모 대상 설문조사에서는 ‘엄마의 일’이 수행평가 등 자녀의 교육성과, 인성, 교우관계에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 응답이 더 많이 나타났다(김종숙 외, 2015).

또한, 우리 사회의 취업모들은 자녀 교육이 궁극적으로 어머니의 미덕이자 책임이라는 ‘모성담론’ 및 자녀의 교육과 교우관계를 위해 초등학교 입학 초기에 어머니들의 네트워크에 들어가야 한다는 ‘네트워크 담론’의 영향을 받고 있다(홍지연·조정주, 2018). 자녀와 일대일의 관계에서 시간을 들여 아이를 돌보는 수고는 미취학 시기보다 줄어들지만 자녀가 초등학교에 입학하면서 교육 지원활동에 대한 학부모의 참여, 학교 안팎에서 학부모가 투입하고 동원하는 시간 및 금전적 자원, 네트워크 구축이 자녀의 교육 성과를 촉진한다는 인식이 강화되는 것이다(윤자영, 2016). 이에 따라 여성들은 자녀의 초등 입학과 더불어 자녀교육지원활동 참여 및 이에 대한 자녀, 학교와 주변의 기대로 인하여 자녀 교육에 매진하기 위해 일을 그만두게 될 가능성이 있다(김종숙 외, 2015).

이러한 어려움들로 인하여 결국 자녀의 초등학교 입학 시기는 많은 취업모들이 이직이나 퇴사를 심각하게 고민하는 시기(류은희, 2019; 오현정·황원경, 2019)로 주목되고 있지만, 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 경력단절을 결정하는 데 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

## 2. 여성의 경력단절과 영향요인

여성의 경력단절을 바라보는 신고전경제학의 관점에 따르면 기혼여성은 취

업으로 얻게 되는 시장임금과 자녀 양육 등 가사노동에 대한 비용이 포함된 유보임금을 고려하여 경제활동 참가를 결정하게 되며(김지경, 2002), 인적자본론의 관점에 따르면 교육수준 등의 인적자본이 높을수록 시장임금이 높아지므로 여성들이 노동시장을 떠날 가능성이 낮아진다(Becker, 1991, 민현주, 2012에서 재인용).

여성의 경력단절에 관해 이루어진 국내 선행연구들은 여성의 경력단절 원인에 관한 연구(권순원·이영지, 2010; 국미애·이화용, 2017; 김정호, 2013 등), 경력단절 이후 재취업 여부나 재취업일자리의 질에 관한 연구(김난주, 2016; 김주영, 2010; 오은진·민현주·김지현, 2009; 김지경·조유현, 2003 등), 그리고 경력단절을 경험한 여성을 대상으로 하는 연구(김나경·이경화, 2020; 임은의, 2019 등) 등으로 대별된다.

이 중 여성의 경력단절 원인과 관련하여 선행연구들에서 제시된 요인들은 크게 개인 특성 요인, 가구 특성 요인, 일자리 특성 요인으로 구분할 수 있다.

먼저 개인 특성 요인으로는 여성의 연령, 학력, 그리고 성역할 가치나 양육 스트레스와 같은 여성의 개인적 성향에 관련된 요인이 있다. 연령의 경우에는 나이가 많을수록 여성이 경제활동에 참가할 가능성이 높아진다는 결과(장연주, 2014; 김수정, 2013; 차유경·원숙연, 2014)가 일반적으로 제시되고 있다.

학력의 경우에는 연구에 따라 영향력이 상이하게 나타난다. 먼저 노동시장에 참여하는 여성들 중 출산 및 양육시기 동안 지속적으로 취업상태를 유지한 집단이 다른 집단에 비하여 유의미하게 학력 수준이 높게 나타나(민현주, 2012) 고학력이 여성의 고용유지에 도움이 되는 요소로 추정된다는 연구가 있다. 그러나 고학력 기혼여성들이 자녀의 '질'을 높이는 데 있어 상대적으로 생산성이 높기 때문에 경제활동에 참여하는 대신 자녀교육에 집중하려고 하는 경향을 보인다는 지적(박효진·은선경, 2012)과, 학력이 경력단절에 특별히 영향을 미치지 않는다는 연구(이진경·옥선화, 2009; 전혜진, 2016 등)도 함께 발견되고 있다.

한편, 여성이 성별 역할에 대하여 가지고 있는 '성역할 가치'도 경력단절에 영향을 미친다. 민현주(2012)에 따르면 취업을 유지하는 여성들과 가사일에 전념하는 여성들 사이에는 '자기선택 효과(self-selection effect)'가 크다는 점이 강조되고 있다(Becker, 1991; Shaw, 1994 등). 여성들의 취업과 가사 전념사이의 선택은 취업에 대한 개인의 취향에 의해서도 영향을 받는다. 예컨대, 초기 사회화과정에서 학습된 전통적인 성역할 가치관은 이후 성인기에서 여성들의 취업과 자녀양육에 대한 태도에 반영된다는 것이다. 이는 어머니가 자녀양육을 하는 것이 바람직하다는 가치관을 가진 여성의 경우 자녀의 초등

입학 시기에 경력단절을 선택할 가능성이 높아질 수 있다는 것을 시사한다. 여성의 성역할 태도가 전통적이고 보수적일수록, 성역할에 대한 분리의식이 높을수록 경제활동참여가 미진한 것으로 나타났다(이미정, 2002; 전해진, 2016; 곽현주·최은영, 2015; 김수정, 2013), 여성의 성역할 태도와 노동공급 간에는 노동시장 참여 여부 및 노동시간 모두에서 유의한 관계가 관찰되었으며(Stam, Verbakel & Graaf, 2014; Uunk & Lersch, 2019) 성역할 태도가 보수적인 국가에서 여성 고용률이 낮은 것으로 나타났다는 연구(Fortin, 2005) 또한 이러한 관점을 뒷받침해준다.

또한 자녀 돌봄에서 발생하는 양육스트레스는 취업모의 근로지속의사를 감소시키는 주요 요인으로 지목되고 있으며, 유의미한 부(-)적 영향을 미친다(김리진·윤종희, 2000; 정은아·김은정, 2014). ‘자녀돌봄의 부담’은 퇴사의 직접적 원인으로 작용하고 있고, 이에 따라 여성의 반자발적 또는 비자발적 퇴사가 이루어지고 있다(이승현·박영일, 2017).

다음으로 가구 특성에 따른 요인으로 자녀 및 배우자의 특성이 고려된다. 먼저 자녀의 수와 관련하여 일반적으로 자녀가 많을수록 여성의 노동 참여 가능성이 낮아졌고(Baranowska-Rataj & Matysiak, 2016; Cools, Markussen & Strøm, 2017), 어린 자녀가 둘 이상 되는 여성의 노동시장 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다(장지연·김지경, 2001).

추가적으로 본 연구에서는 자녀의 성별이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 기존의 경력단절 관련 선행연구에서는 자녀의 수나 연령만이 고려되었으나, 초등학교 입학이라는 특정한 시기의 경우 자녀 연령의 영향이 약화되는 대신 초등학교 적응에 영향을 미치는 변수로 알려진 자녀의 성별(오새니·이상희, 2019; 김은실, 2018; 최지영·양현주, 2012)이 유의미하게 작용할 가능성이 있기 때문이다. 아동의 성별은 학업수행능력 등 학교준비도 뿐만 아니라 부모와의 관계, 양육스트레스 등에도 영향을 미치는 변수로 알려져 있다(유정아·정익중, 2014; 윤정순·이미현·이유미, 2017).

다음으로 배우자와 관련해서는 여성이 취업하는 것을 남편이 선호한다고 인식할수록 기혼여성의 경제활동 참여기간이 증가하며(곽현주·최은영, 2015), 배우자의 성역할 가치와 여성의 노동공급 사이에 강한 정(+)적 관계가 발견된 바 있어(Uunk & Lersch, 2019) 배우자의 성역할 가치가 여성의 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 즉, 배우자의 성역할 가치가 진보적일수록 여성이 취업을 유지할 가능성이 높아진다는 것이다. 또한, 가사·양육분담 등 배우자의 지원 역할이 여성의 퇴직 위험률을 낮추고 경력단절 이후 재취업에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구(전해진, 2016; Bröckel, 2018)에 비추



어 볼 때 배우자의 양육분담 정도는 여성의 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 본 연구의 경우, 초등학교 입학으로 인해 발생하는 돌봄 공백이나 학교의 교육활동 참여 등 학부모 역할을 배우자가 분담할 수 있다면 여성의 경력단절 위험을 낮출 수 있을 것으로 추정된다(김유진, 2019).

그 밖에, 가구소득이 높을수록 여성의 경제활동 참여 기간은 줄어들었고, 경력단절 여성의 재취업에도 가구소득은 부(-)적 영향을 미쳤다(곽현주·최은영, 2015; 이유진, 2014).

마지막으로 여성의 일자리 특성과 관련된 요인으로는 먼저 여성의 근로소득이 증가할수록, 근로시간이 감소할수록 각각 기혼 취업 여성이 취업상태를 지속하는 경향이 발견되었다(이진경·옥선화, 2009; 장지연·김지경, 2001). 또한 종사상 지위의 영향력으로는 어린 자녀를 둔 취업여성의 경우 일반 취업여성에 비하여 일자리의 안정성을 상대적으로 중요시하는 것으로 나타났고(Piasna & Plagnol, 2018), 정규직에 비하여 시간제 및 비정규직일수록, 소규모 사업장일수록 경력단절의 위험성이 높았다(오은진·김소연, 2016; 장지연·김지경, 2001).

다음으로, 일-가정 양립지원제도와 관련해서는 여성이 '직장 내 가족친화제도'를 더 많이 이용할수록 취업상태를 지속하는 경향을 보였으며(이진경·옥선화, 2009), 출산전후휴가와 육아휴직 제도의 사용 가능성은 각각 여성 근로자가 경력단절 없이 경제활동을 유지하는 데 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 나타났다(박찬웅·조선미·김노을, 2018).

그 밖에, 여성의 일자리에 대한 만족도도 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다. 일자리 만족도를 구성하는 하위 요인이라고 볼 수 있는 직무만족도, 직무몰입도에 관한 선행연구를 살펴본 결과 관리직 기혼여성의 일 지향에는 직무만족도가 큰 영향을 미치고 있었고(문지선·권현지, 2019), 미취학 자녀를 둔 취업모의 직무몰입도가 낮을수록 경제활동 중단을 고려해 볼 가능성이 높았으며(손서희·이재림, 2014), 일자리를 가진 다자녀 여성의 경우 일자리 자체의 만족요인을 중요시하는 것으로 나타났다(Piasna & Plagnol, 2018).

그러나 다양한 선행연구를 통해서 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인에 대한 검토가 이루어졌음에도 불구하고, 자녀의 발달단계를 기준으로 이를 세분화하여 분석한 연구는 많지 않다. 경력단절여성에 대한 대부분의 선행연구들은 기혼여성의 생애사건으로 인한 경력단절을 '성역할 구분에 따른 합리적인 선택'에 기반한 일종의 정상적인 경로처럼 인식하고 있어 경력단절 예방보다는 경력단절 이후 재취업 지원에 초점이 맞추어져 있기 때문이다(국미애·이

화용, 2017). 국미애(2018)는 이러한 경향을 지적하면서 여성의 경력단절 원인을 생애사건, 가족돌봄, 경영악화, 근로조건 등 7개 유형으로 구분하여 각 유형별 차이를 살펴본 바 있으나, 여성 경력단절의 가장 큰 원인으로 지목되는 ‘육아’를 시기별로 살펴본 연구는 부족하다. 자녀의 발달단계에 따라 부모에게 요구되는 역할이나 지원체계가 달라진다는 점을 감안할 때, 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기를 특정하여 그 영향요인을 살펴보는 것은 의의가 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 ‘한국아동패널’의 7차년도(2014년) 조사 당시 취업상태인 여성 중 자녀가 2015년에 초등학교로 진학하였고 8차년도(2015년) 조사에서 취업(휴직중 제외) 또는 비취업상태인 여성으로서, 총 585명이다. 이 중 2015년에도 취업상태를 유지하고 있는 여성은 472명으로 80.7%를 차지하였고, 2015년 비취업상태로 전환된 경력단절 여성은 113명으로 19.3%를 차지하였다.

연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 분석대상자 585명의 연령은 30대가 74.9%를 차지하였으며 다음으로 40대가 22.2%였다. 최종학력은 대학교 졸업 227명(38.8%), 전문대 졸업 159명(27.2%), 고등학교 졸업 이하 153명(26.2%) 순으로 분포되었다. 가구소득은 100만원에서 2,000만원까지 분포되어 있었으며, 400만원 이상 600만원 미만인 가구가 절반에 가까운 46.5%를 차지하였고, 다음으로 600만원 이상 가구가 31.0%, 400만원 미만 가구가 22.4%였다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

	구 분	대상자 수(N)	비율(%)
비취업상태 전환 여부	취업유지	472	80.7
	경력단절	113	19.3
연령대	20세~29세	15	2.6
	30세~39세	438	74.9
	40세~49세	130	22.2
	50세 이상	2	0.3
최종학력	고등학교 졸업 이하	153	26.2

	구 분	대상자 수(N)	비율(%)
	전문대 졸업	159	27.2
	대학교 졸업	227	38.8
	무응답	46	7.9
가구소득	300만원 미만	44	7.5
	300~400만원 미만	87	14.9
	400~500만원 미만	142	24.3
	500~600만원 미만	130	22.2
	600~700만원 미만	80	13.7
	700만원 이상	101	17.3
	무응답	1	0.2

## 2. 분석방법

본 연구는 SPSS 21 프로그램을 이용하여 한국아동패널의 7차년도(2014년)와 8차년도(2015년) 자료를 분석하였다. 먼저 자녀가 초등학교에 입학하는 시기인 2015년의 한국아동패널 8차년도 자료를 활용하여 2014년에 취업상태에 있었던 여성을 2015년에 비취업 상태로 전환된 집단과 취업상태를 유지하고 있는 집단으로 나누었다. 다음으로 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 7차년도 데이터에 대한 기술통계분석을 실시하고, 교차분석과 t검정을 통하여 두 집단 간의 차이를 살펴보았다. 마지막으로 자녀의 초등학교 입학 시기인 8차년도(2015년)에 여성이 비취업 상태로 전환되는지 여부에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여, 비취업 상태로의 전환 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석은 7차년도 데이터 중 여성 개인, 가구, 일자리 특성 요인에 해당하는 변수들을 동시에 투입하여 어떠한 요인이 종속변수인 경력단절에 영향을 미치는지를 살펴보았다.

## 3. 분석변수

본 연구모형의 종속변수는 여성의 비취업 상태로의 전환 여부로서, 전년도인 2014년에 취업상태였던 여성이 자녀의 초등학교 입학 시점인 2015년에 비취업 상태로 전환되는 경우, 즉 경력단절을 경험하는 경우를 1로, 취업상태를 유지하는 경우를 0으로 구분하였다.

‘취업상태를 유지하는 경우’에서는 실제로 일을 하고 있는지를 살펴보기 위하여 먼저 ‘휴직중’인 사례를 제외하였고, 학업과 취업을 병행하고 있는 경우는 포함하였으며, 학업만 수행하는 경우는 취업, 비취업 모두에서 제외하였다.

다음, 독립변수로서 경력단절에 영향을 미치는 결정요인은 크게 여성 개인 특성 요인, 가구 특성 요인 및 일자리 특성 요인으로 구분하여 선정하였다.

첫째, 개인 특성 요인 변수로는 여성의 연령, 학력, 양육스트레스 및 성역할 가치를 선정하였다. 연령은 연속변수로 사용하였고, 학력은 고등학교 졸업 이하부터 대학교 졸업까지를 서열변수로 간주하여 사용하였다. 양육스트레스의 경우 김기현·강희경(1997)의 한국형 양육스트레스 척도를 활용하였는데, 한국아동패널에서는 해당 척도 중 하나의 하위 요인인 ‘부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스’만을 발췌한 총 11문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스가 크다는 것을 의미한다. 본 연구에서는 요인분석을 통하여 요인 적재치가 .4 미만으로 나온 1개 문항을 제외하고 사용하였으며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.890이었다. 성역할가치를 측정하는 도구는 김은설·최혜선(2008)이 개발한 문항을 바탕으로 개발된 문항으로서, 본 도구를 사용한 선행연구(오민아·변길진·권정윤, 2018; 김혜성·그레이스정, 2019; 이주리·송지원, 2020)를 참고하여 4개 문항으로 분석하였다. 4점 Likert척도로 측정된 전체 점수가 높을수록 진보적인 성역할 가치를 가지고 있는 것으로 보았고, 신뢰도 분석 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .601로 나타났다.

둘째, 가구 특성 요인 변수로는 가구소득, 총 자녀의 수, 자녀의 성별, 배우자의 양육분담 및 성역할가치를 선정하였다. 배우자의 양육분담은 NICHD 홈페이지에 공개된 내용을 한국아동패널 연구진이 번역한 것으로서, Likert 5점 척도로 응답하는 16문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 응답자가 양육 활동에 더 많이 관여하고 있음을 의미하며, 점수가 낮을수록 배우자가 양육 활동에 더 많이 관여하고 있음을 의미한다. 본 연구에서는 여성이 응답한 점수를 사용하여 여성이 지각하고 있는 배우자의 양육분담 정도를 변수로 삼았다. 총 16개 문항에 대해 요인분석 및 내용 검토를 실시하여 총 9개 문항을 ‘등교 및 돌봄 관련 양육분담’과 ‘네트워킹 및 학습 관련 양육분담’ 2개 요인으로 묶어서 사용하였으며, 각 요인의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.633, .719였다. 요인 분석으로 제거된 문항의 내용은 ‘아이에게 옷을 사준다’, ‘아이를 돌보기 위해 밤에 일어난다’ 등 경제적 측면의 양육분담이나 영·유아기에 주로 적용되는 항목 등이었다.

배우자의 성역할가치는 여성의 성역할가치 측정도구와 동일한 도구(김은설·최혜선, 2008)를 사용하여 측정하였고, 마찬가지로 요인분석을 통하여 총 4개 문항의 점수를 사용하였으며 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.697이었다.

셋째, 일자리 특성 요인 변수로는 종사상 지위, 근로소득, 근로시간, 일자리

만족도 및 일-가정 양립지원제도의 유무를 선정하였다. 종사상 지위는 상용직, 임시직·일용직, 종업원을 둔 고용주, 종업원이 없는 자영업자, 무급 가족종사자로 각각 구분하였고, 근로소득은 연속변수로 사용하였으며, 근로시간은 실제 돌봄 공백시간 수준을 반영하기 위하여 주중 및 주말의 평균 근무시간과 평균 왕복 출퇴근 시간을 모두 합한 시간을 사용하였다. 일자리 만족도의 경우 1개 문항으로, ‘전혀 만족하지 않음(1점)’부터 ‘매우 만족함(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 응답한 점수를 사용하였다. 일-가정 양립지원제도의 유무는 학령기 자녀를 양육하는 데 도움이 되는 제도로서 육아휴직, 시차출근제, 육아기 단축근무의 세 가지 제도에 대하여 근무처에 각각 존재할 경우 각 1점, 존재하지 않을 경우 0점으로 점수화하여 0점부터 3점까지의 총 점수를 사용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절여성 집단과 취업유지여성 집단의 특성 비교

자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절을 결정한 집단과 취업을 유지한 집단 사이에 차이가 있는지 여부를 파악하기 위하여 교차분석 및 t검정을 실시한 결과, 여성의 학력, 종사상 지위, 가구소득, 여성의 근로소득, 일자리 만족도 및 일-가정 양립지원제도 존재에서 각각 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 2〉 취업유지와 경력단절 여성의 차이 분석

구 분		취업유지	경력단절	계	$\chi^2$ (p)
학력	고등학교졸업 이하	106(69.3%)	47(30.7%)	153(100%)	15.909** (.000)
	전문대졸업(3년제이하)	129(81.1%)	30(18.9%)	159(100%)	
	대학교졸업(4년제이상)	195(85.9%)	32(14.1%)	227(100%)	
종사상 지위	상용직	316(84.3%)	59(15.7%)	375(100%)	13.188* (.010)
	임시직·일용직	58(67.4%)	28(32.6%)	86(100%)	
	종업원을 둔 고용주	19(76.0%)	6(24.0%)	25(100%)	
	종업원이 없는 자영업자	58(79.5%)	15(20.5%)	73(100%)	
	무급가족 종사자	21(80.8%)	5(19.2%)	26(100%)	

\*p<.05, \*\*p<.001

〈표 3〉 취업유지와 경력단절 여성의 평균차이 검정

구 분	취업유지 M(SD)	경력단절 M(SD)	t
가구소득	515.10(197.43)	473.13(219.84)	1.977*
여성의 근로소득	202.57(115.13)	141.67(108.44)	5.007***
일자리 만족도	3.80(0.703)	3.47(0.825)	3.974***
일-가정 양립지원제도 존재	2.15(0.99)	2.42(0.85)	-2.652**

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

구체적으로 살펴보면, 경력단절여성 집단의 학력은 고등학교 졸업 이하(경력단절여성 중 43.1%)가 가장 큰 비중을 차지하였으나, 취업유지여성 집단의 경우 대학교 졸업(취업유지여성 중 45.3%)이 가장 많았다.

가구소득의 경우 경력단절 이전 맞벌이 상태의 가구소득을 비교하였을 때 경력단절여성 집단의 가구소득은 월 평균 473만원, 취업유지여성 집단의 가구소득은 월 평균 515만원으로 취업유지여성 집단의 가구소득이 더 높은 상태였던 것으로 분석되었다.

종사상 지위의 경우 두 집단 모두 상용직이 가장 높은 비중(경력단절여성 중 52.2%, 취업유지여성 중 66.9%)으로 나타난 것은 동일하였으나 두 집단 간 종사상 지위 분포에는 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력단절여성의 경우 취업유지여성에 비하여 임시직·일용직 비중이 높게 나타났다(경력단절여성 중 24.8%, 취업유지여성 중 12.3%).

여성의 근로소득은 경력단절여성 집단이 평균 141만원, 취업유지여성 집단이 202만원으로 취업유지 집단에서 높게 나타났고, 일자리 만족도 또한 경력단절여성 집단은 3.47점, 취업유지여성 집단은 3.80점으로 취업유지 집단이 높았다. 일-가정 양립지원제도 존재 여부를 점수화한 변수에서는 경력단절여성 집단의 점수가 평균 2.42점, 취업유지여성 집단의 점수가 평균 2.15점으로, 경력단절여성 집단이 속한 근무처의 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있던 것으로 나타났다.

## 2. 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인

자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 개인 특성, 가구 특성 및 일자리 특성이 여성의 경력단절 결정에 미치는 영향을 검증하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형의 분류정확도는 81.2%, Hosmer-Lemeshow 적합도 검정 결과는  $p=.956$ 으로 나타나 모형이 적합한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 경력단절 영향 요인

			b	S.E.	Wald	Exp(b)
개인 특성 요인	연령		-.029	.033	.735	.972
	학력		-.448	.168	7.123	.639*
	양육스트레스		-.035	.020	3.080	.966
	성역할가치		.002	.071	.001	1.002
가구 특성 요인	가구소득		.001	.001	1.632	1.001
	총 자녀수		-.288	.210	1.872	.750
	초등입학자녀 성별(ref=여아)		-.100	.254	.155	.905
	양육 분담	등교 및 돌봄 관련 양육분담	.015	.041	.140	1.015
		네트워킹 및 학습 관련 양육분담	.002	.031	.002	1.002
	배우자 성역할가치		-.020	.066	.097	.980
	종사상 지위(ref=상용직)		-	-	1.806	-
일자리 특성 요인		임시직·일용직	.328	.353	.866	1.389
		종업원을 둔 고용주	.562	.746	.568	1.755
		종업원이 없는 자영업자	.185	.394	.219	1.203
		무급가족종사자	-.247	.668	.137	.781
	여성의 근로소득		-.006	.002	7.315	.994*
	근로시간		-.052	.033	2.407	.950
	일자리 만족도		-.576	.176	10.730	.562*
	일-가정양립지원제도 존재		.050	.163	.095	1.052
상수항			4.055	2.001	4.105	57.696

\*p<.01

분석 결과 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절을 결정하는 데 영향을 미치는 요인으로는 여성의 학력, 근로소득 및 일자리 만족도가 각각 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면 여성의 학력이 낮을수록( $b=-.448$ ,  $p<.01$ ), 근로소득이 낮을수록( $b=-.006$ ,  $p<.01$ ), 일자리 만족도가 낮을수록( $b=-.576$ ,  $p<.01$ ) 각각 경력단절 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

## V. 결 론

본 연구는 여성의 생애주기 중 공적돌봄공백의 위기와 자녀 교육 책임에 대한 모성이데올로기가 동시에 작용하는 ‘자녀의 초등학교 입학 시기’에 경력단절을 결정하는 여성들의 특성을 같은 시기 취업을 유지하는 여성들과 비교하

고, 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 연구 방법으로는 한국아동패널의 7차년도(2014년) 및 8차년도(2015년) 자료를 활용하여 자녀의 초등학교 입학 시기에 비취업 상태로 전환된 여성, 즉 경력단절을 결정한 여성과 취업상태를 유지하고 있는 여성 집단을 구분한 후 이들의 특성을 비교하였고, 여성의 개인, 가구 및 일자리 특성과 관련된 요인 중 어떤 것이 경력단절 결정에 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 자녀가 초등학교에 입학한 시기에 경력단절을 선택한 여성 집단과 취업을 유지한 여성 집단을 비교한 결과, 두 집단 간 유의미한 차이가 발생한 변수는 학력, 종사상 지위, 가구소득, 여성의 근로소득, 일자리 만족도 및 일-가정 양립지원제도 존재인 것으로 나타났다. 경력단절여성 집단이 취업유지여성 집단에 비하여 학력, 가구소득, 근로소득 및 일자리 만족도가 낮게 분포되어 있는 것으로 나타났으며, 두 집단 간 종사상 지위 분포에도 유의미한 차이가 있었다. 일-가정 양립지원제도와 관련해서는 경력단절여성 집단이 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있는 직장에서 일했던 것으로 분석되었다.

이 중 선행연구와 다르게 나타난 결과는 가구소득 및 일-가정 양립지원제도와 관련된 부분으로서, 가구소득이 높을수록 여성의 경력단절이 쉽게 일어난다는 선행연구와 달리 본 연구에서는 경력단절여성 집단의 가구소득이 더 낮은 것으로 나타났다. 일-가정 양립지원제도 또한 경력단절여성 집단에서 더 잘 갖추어져 있었던 것으로 나타나 일반적으로 일-가정 양립지원제도가 경력단절 예방에 효과적이라는 선행연구의 결과와 일치하지 않았다.

학력의 경우에는 선행연구에서 일관적이지 않은 결과가 제시된 바 있으나, 본 연구 결과는 고학력 여성의 경우 노동시장에 남아있을 가능성이 높았다는 민현주(2012)의 연구 결과와 일치하는 현상이 관찰되었다. 근로소득 및 일자리 만족도는 취업유지여성 집단이 높게 나타나 선행연구들의 결과와 일치하였다. 종사상 지위 분포 또한 두 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 두 집단 모두 상용직 비중이 가장 높았으나 경력단절여성 집단에서 임시직·일용직의 비중이 상대적으로 높게 나타나 시간제 및 비정규직이 경력단절로 이행하기 쉽다는 선행연구와 일치하는 결과를 발견할 수 있었다.

둘째, 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인들을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴본 결과, 여성 개인 특성과 관련된 요인 중 학력, 일자리 특성 요인 중 근로소득 및 일자리 만족도만이 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 자녀의 초등학교 입학으로 인해 새롭게 발생하는 돌봄공



백의 문제와 자녀의 학교적응 및 교육지원 역할수행과는 직접적인 관계가 없는 요인들로서, 일반적으로 자녀의 초등학교 입학 시기 여성이 경력단절을 선택하는 데 영향을 미칠 것으로 여겨지는 변수들이 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다는 점에서 본 연구의 가정 및 사회적 통념과 반대되는 결과라고 할 수 있다.

학력이 낮을수록, 근로소득 및 일자리만족도가 낮을수록 경력단절을 선택할 가능성이 높아진다는 분석 결과는 일반적인 여성의 경력단절 원인 중 일자리의 여건을 나타낼 수 있는 요인들이라고 할 수 있다. 즉, 자녀의 초등학교 입학 시기에도 여성이 경력단절을 선택하는 데에는 일자리의 질이 가장 큰 영향을 미쳤다는 것이다. 구체적으로 본 연구에서 학력이 낮을수록 경력단절을 선택할 가능성이 높게 나타난 것은 민현주(2012) 및 박현주·최은영(2015)의 선행연구와 일치하는 결과로, 노동시장에서 주요한 인적자본으로 간주되는 ‘학력’이 높은 여성의 경우 괜찮은 일자리(decent job)를 가지고 있을 가능성이 높아 자녀의 초등학교 입학과 관계 없이 취업을 유지하고자 하는 경향이 있었을 것으로 추정된다.

근로소득이 낮을수록 경력단절이 일어나기 쉬웠다는 결과 또한 선행연구에서 제시된 결과들과 일치하였다(이진경·옥선화, 2009; 장지연·김지경, 2001; 박찬웅·조선미·김노을, 2018). 여성의 경우 노동시장 참여 여부를 결정할 때 자신의 임금과 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 지불해야 하는 비용을 비교하여 유보임금(의중임금, Reservation Wage)을 정한다는 신고전경제학의 일반적 관점(장지연·김지경, 2001)을 고려할 때 근로소득이 낮은 여성의 경우 자녀돌봄비용을 고려하여 경력단절을 선택하고 직접 자녀를 양육하려는 경향이 나타난 것으로 보인다. 본 연구에서는 집단 간 비교에서 경력단절여성 집단의 가구소득이 유의미하게 더 낮은 것으로 나타났는데, 자녀 돌봄을 위한 가정의 가용재원이 부족한 상황에서 낮은 근로소득을 유지하기보다는 직접 자녀를 돌보는 것이 여성에게 더 합리적인 선택으로 다가올 수 있을 것이다. 반대로, 높은 수준의 임금은 여성에게 가족 돌봄역할과 같은 개인적 배경을 상쇄하는 기회비용으로도 작용할 수 있다(안수영·유지연, 2017).

일자리 만족도가 낮을수록 일을 그만둘 가능성이 높아지는 것 또한 선행연구들에서 공통적으로 밝혀진 바와 동일한 결과(오인수 외, 2007; 문지선·권현지, 2019; 손서희·이재림, 2014)가 관찰되었다.

저학력, 저임금, 낮은 일자리 만족도로 인해 많은 여성이 이미 초반부에 노동시장에서 대거 탈락하고 장기적인 경력단절을 경험하는 현실에도 불구하고 경력단절의 위기를 극복하며 생존한 집단에서 고학력·고임금 일자리, 만족도

높은 일자리가 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 취업 유지에 유의미하였다는 결과는 일자리의 질이 얼마나 중요한지를 보여준다. 이는 일자리의 질이 담보된다면 여성들이 모성 역할, 가족 돌봄과 같은 생애주기 장벽이 존재하더라도 노동시장을 이탈하지 않고 고용을 유지할 가능성이 있다는 안수영·유지연(2017)의 연구와 일치하며, 여성경력단절 예방에 있어 무엇보다도 양질의 여성 일자리 마련이 중요하다는 것을 시사한다.

한편, 자녀의 초등학교 입학에 따른 돌봄공백을 보완하는 역할을 할 것으로 여겨졌던 여성의 근로시간 및 일-가정 양립지원제도 유무, 배우자의 양육분담은 유의미하지 않았다. 여성의 근로시간이 짧고, 단축근무 등 일-가정 양립지원제도가 갖추어져 있으며 배우자가 양육분담을 적극적으로 할 경우 자녀 돌봄이 용이하여 경력단절의 가능성이 낮아질 것으로 예상하였던 것과는 다른 결과가 도출되었다.

특히 종사상 지위와 일-가정 양립지원제도의 존재는 경력단절여성 집단과 취업유지여성 집단 간 유의미한 차이를 보였으나 선행연구 결과와는 달리 본 연구에서는 경력단절 결정에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 영향력이 발견된 요소와 연결지어 생각해볼 때 종사상 지위보다는 근로소득이나 일자리 만족도가 경력단절 선택에 더 큰 영향을 미치는 요소였던 것으로 추정된다. 우리나라의 높은 성별 임금격차 상황과 출산 등으로 인한 경력단절이 근속연수에 영향을 미쳐 성별 임금격차를 심화시키고 있다는 점(장광남, 2020)을 고려하면, 종사상 지위가 상용직이라고 할지라도 동일한 지위의 남성보다 근로소득이 적을 수 있고, 승진 등의 차별로 인하여 일자리 만족도도 낮을 가능성이 있어 종사상 지위의 영향력이 상쇄될 수 있을 것으로 보인다. 일-가정 양립지원제도 또한 이와 같은 관점에서 살펴보면 여성의 근속연수를 단축시키는 역할을 하기 때문에(금재호, 2011; 김종숙·김영미, 2014 등), 경력단절 결정에 있어 상반된 영향을 동시에 미침으로써 유의미한 영향력이 발견되지 않았을 가능성이 있을 것으로 보인다. 혹은 관련 제도가 회사에 존재한다는 것과, 실제 이용 여부는 다를 수 있는 점도 차후 연구에서 고려되어야 할 것으로 판단된다.

자녀의 초등학교 적응 지원과 교육활동 및 학부모 네트워크 참여 등 ‘어머니 역할’과 관련이 있는 변수로 여겨졌던 여성 및 배우자의 성역할 가치의 경우에도 경력단절 결정에는 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구들과 일치하지 않는 결과로서, 본인 또는 배우자가 보수적인 성역할 가치를 가졌다고 할지라도 자녀의 초등학교 입학 시기에는 여성이 경력단절을 선택하는 데 영향을 미치지 않는다는 것을 시사한다. 이는 아동이 전적

으로 돌봄을 필요로 하는 영·유아기와는 달리 초등학교 입학 시기의 자녀에 대한 돌봄은 경제활동과 양립하기가 상대적으로 용이한 것에도 기인할 수 있을 것으로 추정된다. 집중적인 돌봄이 가장 필요한 시기인 미취학 자녀를 둔 여성의 경우 경제활동 참가 결정에 성역할 가치가 유의미하게 작용하는 것으로 알려졌는데(김수정, 2013), 이러한 경향이 자녀의 취학 시기에는 더 이상 유효하지 않을 수 있다는 것이다.

또한, 이러한 결과는 여성이나 배우자가 보수적인 성역할 가치를 가지고 있을지라도 결국 여성의 취업에 대한 선택은 노동시장, 국가의 여성과 자녀양육 지원, 일터와 조직의 특성 등 복합적인 구조적 요인에 의해 구조화되는 것임(강이수, 2009)을 반영한 것일 수 있다. 여성들은 ‘가정내의 일’과 ‘시장에서의 일’ 사이에 있어 여전히 불완전한 선택권을 가지고 있으므로(Walters, 2005), 본인 및 배우자의 신념에도 불구하고 경력단절을 결정하는 데 있어서 그 외의 요인들이 더 큰 영향을 미쳤을 것으로 추정해 볼 수도 있을 것이다.

다른 한편으로는 본 연구가 자녀의 초등학교 입학 시기를 기준으로 하여 경력단절 여부를 단순히 분석하였기 때문에 나타나는 한계와도 관련이 있을 수 있다. 예컨대, 여성 및 배우자가 보수적인 성역할 가치를 지니고 있었을 경우 자녀의 영유아기에 이미 경력단절 상태로 진입하였을 선택편의(selection bias) 가능성이 높을 것으로 추정할 수 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 자녀의 초등학교 입학 시기 여성이 일을 그만두고 경력단절을 결정하는 데 있어 여성의 근로소득이 유의미한 영향을 미쳤다는 점에서 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 적절한 수준의 임금을 보장할 필요성이 제기된다. 이를 위해 성별에 따른 불합리한 임금차별의 해소와, 여성의 저임금 일자리 편중 문제 해결이 필요하다. 우리나라의 남녀 간 성별 임금격차(gender wage gap)는 2019년 기준 32.5%에 달하며, 2020년 기준 남녀 노동자 평균 연봉의 차이는 1,500만원 수준(고용노동부, 2020)으로 OECD 국가 평균 남녀 간 임금격차 12.9%에 비하여 압도적으로 높은 수준이다. 특히 혼인과 자녀의 존재는 성별 임금격차의 원인 중 하나로서 혼인여부, 자녀유무와 성별을 고려하였을 때 기혼·유자녀 여성이 가장 큰 임금격차를 경험(장진희, 2020; 함선유, 2020)하고 있다. 따라서 여성에 대한 불합리한 임금차별의 실태를 파악하고 이를 금지하는 등 제도적인 개선방안을 마련할 필요가 있다.

한편, 여성은 남성에 비하여 중소기업 종사, 비정규직, 단시간 근로 등 근로조건이 상대적으로 열악한 2차 노동시장에 소속된 비율이 더 높고(이은정, 2019), 우리나라 여성 저임금 근로자 비율은 2019년 기준 35.3%로 OECD

국가 중 가장 높았다(ILO, 2019). 이를 해소하기 위해서는 취업의 공정성을 강화하여 여성들이 성별로 인한 취업차별을 받지 않도록 하는 한편, 현실적으로 여성들이 주로 고용되어 있는 서비스직이나 돌봄노동 영역 등 여성 편중 일자리의 임금 수준을 제고해야 한다. 특히 본 연구 결과 학력이 낮을수록 경력단절 가능성은 높아졌으므로, 저학력·저임금 여성일자리의 질을 우선적으로 개선할 필요가 있을 것이다.

둘째, 일자리 만족도가 낮을수록 경력단절이 발생하기 쉬웠다는 점에서 여성의 일자리 만족도를 제고하기 위한 정책적 지원 또한 필요하다. 일반적으로 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 알려진 임금, 일자리의 안정성, 개인의 발전 가능성, 근무기간, 복지혜택 등(이인숙, 2010; 강영희, 2016 등)이 노동시장에서 보편적으로 보장될 수 있도록 노력하는 한편, 일자리 만족도에 대한 성별 차이를 고려하여 여성에 대한 맞춤형 지원을 하는 것이 효과적일 것이다. 광현주·최은영(2018)의 연구에 따르면 남성과 달리 여성의 경우 일자리의 시간적 특성, 그중에서도 표준근로 준수와 여가시간에 대한 만족도가 직무만족에 강력한 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있어 야간근로·휴일근로와 같은 비표준적 근로를 최소화하는 노동정책을 실시하고, 복지급여 지급 등 근로자의 여가를 지원할 수 있는 복지제도를 마련하는 정책을 통하여 여성의 일자리 만족도를 제고할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 최근 일-가정 양립 관점에서 정책적으로 강조되고 있는 육아휴직 확대, 시차출근제나 육아기단축근무 등 육아시간 지원 정책이 본 연구에서는 유의미하지 않은 변수로 나타난 가운데, 오히려 경력단절여성 집단에서 이러한 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있었다는 점은 제도가 구현하고자 하는 목적과 현실 간의 격차를 시사한다. 일-가정 양립제도가 여성의 경제활동에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구들에도 불구하고 직장내 일-가정 양립지원제도가 존재하는 것과 이를 필요로 하는 사람이 실제로 이용할 수 있는지의 가능성은 별개의 문제이고, 이러한 제도 사용에 대해 긍정적인 사회적, 조직적 분위기가 전제될 때 제도의 본래 목적이 실현될 수 있을 것이라는 점에서 제도의 확산 못지않게 이를 실질적으로 활용할 수 있도록 사업주에 대한 인센티브 제공, 대체인력 지원 등의 제도 설계와 일-가정 양립에 대한 사회적 공감대 형성이 필요할 것이다. 또한 자녀의 연령대에 따라 육아지원제도의 종류나 기간 등의 필요성이 달라질 수 있는데, 대기업에서 먼저 시행하여 고용노동부에서 벤치마킹한 ‘초등 입학기 자녀를 위한 근로시간 단축제도’와 같이 자녀의 초등 입학 시기 근로자를 위한 맞춤형 정책 마련 노력도 강화되어야 할 것이다.

본 연구는 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 부모와 아동의 생애 중 중요한 전환이 일어나는 시기이자 일하는 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기 중 하나인 ‘자녀의 초등학교 입학 시기’로 한정하여 경력단절을 선택한 집단과 취업을 유지하고 있는 집단을 비교함으로써 집단 간 차이를 확인하고, 경력단절에 영향을 주는 요인을 탐색적으로 분석해 보았다는 점에서 의의가 있다.

분석 결과 자녀의 초등학교 입학 시기에는 일반적으로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 여겨지는 가구소득이나 배우자의 특성 등 가구 관련 요인들이나, 자녀의 초등 입학으로 발생하는 돌봄 공백 및 학부모 역할에 대한 부담을 완화할 수 있는 요인들이 유의하지 않고 여성의 일자리 관련 요인들만이 영향을 미쳤다는 점을 제시하였다. 즉, 자녀의 초등 입학으로 돌봄 공백과 역할 변화의 부담이 발생할 때 질 낮은 일자리를 가진 여성은 상대적으로 쉽게 경력단절을 선택하고 직접 자녀를 돌봄으로써 돌봄 및 교육 비용을 상쇄하고자 하며, 적절한 경제적 보상과 만족을 제공하는 좋은 일자리를 가진 여성은 취업을 유지하고자 할 가능성이 높을 것이라는 점에서 이 시기의 여성 경력단절 예방을 위해서는 무엇보다도 여성 일자리의 질을 제고하려는 노력이 필요할 것으로 제언하였다.

그러나 본 연구는 여성의 경력단절이 전형적인 시간 의존적 위험사건으로서 상당 기간에 걸쳐 여러 번 발생할 수 있음에도 불구하고 자녀의 초등학교 입학년도 전후 한국아동패널 조사 당시를 기준으로만 경력단절 여부를 판단함으로써 조사 시점을 벗어나 발생한 경력단절을 배제하였다는 한계가 있고, 중장기적인 종단적 관점에서 경력단절의 동태적 측면을 고려하지는 못하였다. 특히 최근 감소 추세가 관찰되기는 하지만 경력단절여성 중 미취학 자녀를 둔 여성이 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있고 이들이 자녀의 초등학교 입학 시기까지 경력단절 상태에 머물 가능성도 높다는 점에서, 본 연구 결과의 적용에는 다소 한계가 있다. 또한, 경력단절이나 취업 유지의 자발성 여부 및 다양한 동기를 구분하지 않고 취업여성들을 하나의 집단으로 간주하여 분석하였다는 것도 아쉬운 점이다. 앞으로 본 연구에서 탐색된 영향요인들 간의 구조적 관계와, 다양한 시기별 및 대상 유형별 경력단절 영향요인에 대한 추가적인 연구를 통하여 자녀 출산 이후의 경력단절 위기를 극복하였거나 재취업에 성공한 여성들이 맞이하게 되는 두 번째 경력단절 위기 극복을 지원할 수 있는 토대가 마련되기를 기대한다.

## 참고문헌

- 강영희(2016). “고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정요인 탐색”. *젠더와 문화*. 제9권 1호. 101-129.
- 강이수(2009). “여성의 일-가족에 대한 태도와 “선택”의 문제”. *민주사회와 정책연구*. 제15권. 237-274.
- 고용노동부(2020). *사업체 특성별 임금분포 현황*. 고용노동부.
- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. *여성연구*. 제88권 제1호. 429-456.
- 곽현주·최은영(2018). “임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로”. *여성연구*. 제97권 2호. 103-140.
- 교육부(2018). *돌봄서비스 연차별 확대계획*. 교육부.
- 교육부(2020). *초등돌봄교실 운영 확대 등으로 신학기 돌봄 지원 강화*. <https://www.moe.go.kr> 에서 2021. 2. 24. 인출.
- 국미애(2018). “경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가”. *여성연구논집*. 제28권 1호. 251-283.
- 국미애·이화용(2017). *서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석*. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 권순원·이영지(2010). “여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입”. *숙명여자대학교 기업경제연구*. 제39권 1호. 45-57.
- 금재호(2011) “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”. *국제경제연구*. 제17권 3호. 161-184.
- 김경욱(2018.3.25.). “‘새 초등돌봄 대책도 역부족’ 사표 쓰는 직장맘들.” *한겨레*.
- 김기현·강희경(1997). “양육스트레스 척도의 개발”. *Family and Environment Research*. 제35권 5호. 141-150.
- 김나경·이경화(2020). “경력단절여성의 자아존중감, 자기결정성, 사회연결망 및 진로적응성의 관계와 비교”. *평생교육·HRD연구*. 제16권 3호. 1-29.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. *산업관계연구*. 제26권 2호. 1-27.
- 김대일(2018). “기혼 여성의 고용 변화와 자녀의 효과”. *경제학연구*. 제66권 3호. 123-167.
- 김리진·윤종희(2000). “직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한

- 생태학적 연구: 만 6 세 이하 자녀를 둔 전문직 , 사무직 및 생산직 여성을 중심으로”. Family and Environment Research. 제38권 12호. 47-58.
- 김사훈·이동엽·이영아·백경선(2014). “초등학교 교육과정 편제 국제비교 연구”. 비교교육연구. 제24권 4호. 157-179.
- 김수정(2013). “미취학자녀가 있는 여성의 자녀수 및 경제활동참가 결정요인”. 지역과 세계. 제37권 2호. 103-134.
- 김수지·송승민·도현심·신나나·김민정·김은혜(2015). “학령기 전환 자녀의 어머니 역할 경험에 대한 질적 연구”. Korean Journal of Child Studies. 제36권 2호. 111-130.
- 김유진(2019.02.25.). “등교지도·대청소·급식봉사…워킹맘은 새학기가 두렵다” 헤럴드경제.
- 김은설·배운진·조숙인·이예진·송신영·임준범·박은영·김신경·김은정(2016). 한국 아동 성장발달 종단연구 2016(한국아동패널 II). 육아정책연구소.
- 김은설·최혜선(2008). 한국인의 자녀 양육관 연구. 육아정책개발센터.
- 김은실(2018). “초등학교 1학년의 학교적응에 영향을 미치는 변인 탐색 연구”. 발달지원연구. 제7권 1호. 19-34.
- 김정호(2013). “여성 경력단절의 원인과 임금효과”. 사회경제평론. 제41권 41호. 97-127.
- 김종숙·김영미(2014). 여성 경력단절 예방을 위한 노사정의 협력방안. 경제사회 발전노사정위원회.
- 김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선과제. 한국여성정책연구원.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장”. 노동리뷰. 2010년 8월호. 36-50.
- 김지경(2002). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 3호. 181-207.
- 김창복·이신영(2013). “자녀의 초등학교 전이 및 적응에 대한 어머니들의 이야기”. 어린이미디어연구. 제12권 3호. 319-350.
- 김혜성·그레이스정(2019). “행복한 대한민국의 ‘김지영’을 위하여: 남편의 성역할 태도, 양육 분담이 여성의 결혼만족도에 미치는 영향을 중심으로”. 여성학연구. 제29권 1호. 35-64.
- 류은희(2019). 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 대처 경험 연구. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.

- 문지선·권현지(2019). “관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망: 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로”. 산업관계연구. 제29권 4호. 1-37.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 1호. 53-72.
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업유형화: 집단중심추세모형의 적용”. 한국사회학. 제46권 2호. 61-87.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018). “모성보호제도 사용 경험이 여성 근로자 경력단절에 미치는 영향”. 한국여성정책연구원 세미나자료. 2018년 9월. 76-98.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. 한국가족복지학. 제17권 1호. 5-29.
- 손서희·이재림(2014). “미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향”. 가정과 삶의질연구. 제32권 3호. 157-177.
- 신수희(2018). 자녀의 초등학교 입학 전후 어머니의 양육불안 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 안수영·유지연(2017). “충남 지역 경력단절여성 재취업 특성과 일자리 만족 영향 요인”. 한국지방자치학회보. 제29권 3호. 227-247.
- 오민아·변길진·권정윤(2018). “유아기 자녀를 둔 아버지의 성역할 가치와 양육분담이 어머니의 양육스트레스와 일-가정 양립 어려움에 미치는 영향”. 유아교육학논집. 제22권 5호. 429-448.
- 오새니·이상희(2019). “성별에 따른 유아기 발달이 초등학교 1학년 학교적응에 미치는 영향”. 아동교육. 제28권 3호. 135-149.
- 오은진·김소연(2016). “청년층 여성의 경력단절”. 사회과학논집. 제47권 2호. 141-166.
- 오은진·민현주·김지현(2009). “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인”. 직업능력개발연구. 제12권 1호. 141-162.
- 오인수·김광현·Todd C. Darnold·황종오·유태용·박영아·박량희(2007). “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석”. 인사조직연구. 제15권 4호. 43-86.
- 오현정·황원경(2019). 2019 한국 워킹맘 보고서. KB금융지주 경영연구소.
- 유정아·정익중(2014). “방임이 초등저학년 아동의 우울 및 공격성에 미치는 영향”. 한국아동복지학. 제47권. 157-183.
- 윤자영(2016). “초등학교 교육지원활동과 모의 취업”. 여성경제연구. 제13권 2호.



183-212.

- 윤정순·이미현·이유미(2017). “자녀 성별에 따른 어머니의 양육스트레스 및 학교 적응기대가 자녀의 학교준비도에 미치는 영향”. *어린이미디어연구*. 제16권 1호. 131-155.
- 이경은·김유정(2018.01.23.). “출산초에 한번, 초등입학때 또 한번… ‘행복한 육아’에도 2차례 위기 온다”. *조선일보*.
- 이미정(2002). “젊은 세대 고학력여성의 노동시장참여”. *한국인구학*. 제25권 2호. 139-161.
- 이수민(2019.04.05.). “전업맘은 수시로 만나 친분 쌓던데…우리 애만 소외될까 워킹맘은 불안해요” *서울경제*. 10면.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. *유라시아연구*. 제14권 3호. 45-68.
- 이유진(2014). “기혼여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구: 숙련노동시장을 중심으로”. *한국복지패널 학술대회 논문집*. 제7권. 453-471.
- 이은정(2019). “노동시장 이중구조에 따른 임금 격차: 성별 분석을 중심으로”. *젠더와 문화*. 제12권 1호. 81-110.
- 이인숙(2010). “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”. *사회복지정책*. 제37권 1호. 209-236.
- 이재희·김근진·엄지원(2017). *초등자녀 양육지원 방안*. 육아정책연구소.
- 이정림·김길숙·송신영·김진미·이예진·김소아·김신경(2015). *한국아동패널 2015*. 육아정책연구소.
- 이주리·송지원(2020). “아버지의 성역할가치감과 우울이 일-양육 갈등에 미치는 영향”. *아동학회지*. 제41권 3호. 1-12.
- 이진경·옥선화(2009). “첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구”. *조사연구*. 제10권 3호. 59-83.
- 임은의(2019). “경력단절여성의 자녀상호작용 및 사회적 지지가 양육스트레스에 미치는 영향: 부부갈등의 매개효과 검증”. *디지털융복합연구*. 제17권 12호. 13-22.
- 장광남(2020). “성별 임금격차의 장기 추세와 요인분해분석”. *한국노동경제논집*. 제43권 2호. 75-108.
- 장명림·김선미(2018). “자녀의 초등학교 취학에 대한 학부모의 인식과 실태 및 지원 방안”. *유아교육연구*. 제38권 3호. 263-287.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권 1호. 79-104.

- 장연주(2014). “지역별 기혼 여성의 노동시장참가 결정요인 분석: 서울, 부산, 대구지역을 중심으로”. *지역고용노동연구*. 제6권 2호. 55-76.
- 장지연·김지경(2001). “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향”. *제3회 한국노동패널 학술대회 자료집*. 1-21.
- 장진희(2020). “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”. *이화젠더법학*. 제12권 1호. 179-212.
- 전혜진(2016). “경력단절의 미시적 요인 분석: 여성의 사직 여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자 효과에 대한 분석”. *한국인구학*. 제39권 3호. 107-137.
- 정은아·김은정(2014). “아동 양육기 취업모의 양육스트레스가 근로지속의사와 가족기능에 미치는 영향: 일·가정양립지원정책의 조절효과를 중심으로”. *한국자치행정학보*. 제28권 2호. 239-265.
- 차영숙·유희정·강민정(2017). “첫째 자녀의 초등학교로의 전이과정에서 어머니 경험에 대한 탐색”. *학습자중심교과교육연구*. 제17권 18호. 1-27.
- 차유경·원숙연(2014). “기혼여성의 노동시장 참여에 작용하는 영향요인: 글로벌 금융위기 전,후를 중심으로 한 탐색적 접근”. *한국정책학회보*. 제23권 3호. 303-328.
- 최원형(2020. 12.29.). “학부모 72% 초등돌봄 선호…‘수업 전후에도 해줬으면’ 한겨레.
- 최지영·양현주(2012). “취학 전 교육기관 유형과 아동의 성별에 따른 초등학교 초기 적응 비교”. *미래유아교육학회지*. 제19권 2호. 265-286.
- 통계청(2019a). 2019년 상반기 지역별고용조사. 통계청.
- 통계청(2019b). 2019 일·가정 양립 지표. 통계청. <http://kostat.go.kr/portal> 에서 2021. 1. 26. 인출
- 한효정(2019). “OECD 주요국의 교과목별 수업시간 비교”. *교육정책포럼*. 제316호(2019년 10월호). 41-43.
- 함선유(2020). “부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층 차이”. *보건사회연구*. 제40권 2호. 387-415.
- 홍예지·이강이(2020). “학령초기 자녀를 둔 취업모의 일·가정 갈등의 변화 유형화 및 영향요인과 결과요인 검증”. *육아정책연구*. 제14권 1호. 97-120.
- 홍지연·조정주(2018). “만 5세 자녀를 둔 취업모의 초등학교 입학 준비에 대한 이해: ‘구상의 세계(a figured world)’를 중심으로”. *영유아교육: 이론과 실천*. 제3권 2호. 83-104.
- Baranowska-rataj, A., & Matysiak, A. (2016). The causal effects of the

- number of children on female employment: Do European institutional and gender conditions matter? *Journal of Labor Research*, 37(3), 343-367.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Bröckel Miriam. (2018). The role of partners' support for women's reentry into employment after a child-related career break in germany. *Journal of Family Issues*, 39(7), 1739-1769.
- Cools, S., Markussen, S., & Strøm, M. (2017). Children and careers: How family size affects parents' labor market outcomes in the long run. *Demography*, 54(5), 1773-1793.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- ILO (2019). A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all. ilo.org/global 에서 2021. 1. 27. 인출.
- Piasna, A., & Plagnol, A. (2018). Women's job quality across family life stages: An analysis of female employees across 27 European countries. *Social Indicators Research*, 139(3), 1065-1084.
- Shaw, K. (1994). The persistence of female labor supply: Empirical evidence and implications. *Journal of Human Resources*, 29(2), 348-378.
- Stam, K., Verbakel, E., & Graaf, P. M. (2014). Do values matter? The impact of work ethic and traditional gender role values on female labour market supply. *Social Indicators Research*, 116(2), 593-610.
- Walters, S. (2005). Making the best of a bad job? Female part-timers' orientations and attitudes to work. *Gender, Work and Organization*, 12(3), 193-216.
- Uunk, W., & Lersch, P. M. (2019). The effect of regional gender-role attitudes on female labour supply: A longitudinal test using the BHPS, 1991-2007. *European Sociological Review*, 35(5), 669-683.

Abstract

## Factors Affecting the Women's Career Interruption during Children's Elementary School Entrance Period

Ku, Sally\*·Chung, Ick-Joong\*\*

This study sought to examine the differences between women who experience career interruption and those who maintain employment, during their children's elementary school entrance period, a time when women's career interruption is more likely to occur and to find out the factors that affect their career interruption decisions. For this purpose, the data from the 7th-8th waves of the Korean Children's Panel were used.

The main findings were as follows: Women's educational background, earned income and job satisfaction had a significant impact on the decision of career interruption during the time of her child's elementary school entrance. In other words, if the educational background was low, if the earned income was low, or if the job satisfaction was low, the likelihood of choosing a career interruption increased.

Based on the research results, this study suggests necessity to improve women's job quality by ensuring an appropriate wage level for women's labor and enhancing job satisfaction.

**Keywords :** Career-Interrupted Women, Career Interruption, Women's Job, Elementary School Entrance.

---

\* First Author: Doctoral student, Ewha Womans University

\*\* Corresponding Author : Professor, Ewha Womans University