

雇傭職業能力開發研究
 第20卷(1), 2017, 4, pp. 143~165
 © 韓國職業能力開發院

경향점수매칭(PSM)을 활용한 경력 단절의 임금 손실 분석

이 윤 소* · 김 영 식** · 양 민 석***

본 연구는 경력 단절의 임금 손실을 추정하기 위해 인적자본기업패널의 5차 년도 자료에 대해 최소자승회귀모형과 경향점수매칭을 활용하여 분석을 실시하였다. 우선 최소자승회귀모형을 통한 분석 결과 경력 단절을 경험한 근로자의 임금이 그렇지 않은 근로자의 임금에 비해 약 12.2% 가량 낮은 것으로 나타났다. 그리고 경향점수매칭을 활용하여 경력단절 사유에 따른 임금 손실을 살펴본 결과 출산·육아로 인한 경력 단절 경험 노동자는 그렇지 않은 근로자에 비해 28.7% 가량 낮은 임금을 받는 것으로 나타난 반면, 자기 능력 개발을 위한 경력 단절 경험 노동자는 그렇지 않은 노동자에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 본 연구는 이상과 같은 분석 결과를 토대로 지금까지 제한적으로 이루어져 온 경력 단절의 임금 손실을 확인함과 동시에 근로자의 경력 단절과 관련된 유용한 정책 제언을 도출하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

- 주제어: 경력 단절, 임금 손실, 인적자본기업패널(HCCP), 경향점수매칭(PSM)

투고일: 2016년 10월 31일, 심사일: 2017년 2월 14일, 게재확정일: 3월 16일

* 제1저자, 한국직업능력개발원 연구원(yunso.lee@krivet.re.kr)

** 교신저자, 한국직업능력개발원 부연구위원(sandfom3@krivet.re.kr)

*** 제3저자, University of Wisconsin-Madison Ph.D. Student(myang269@wisc.edu)

I. 서론

경력(career)은 단순한 직업선택과 준비의 문제를 넘어 인생 전반에 걸쳐 개인의 자아개념을 형성해나가는 생애 과정이다(이재은·송영수, 2016; Gysbers & Moore, 1973; Super et al., 1957). 이러한 측면에서 경력 단절은 경력 개발(career development)의 과정으로 이해할 수 있다. 평생직장의 심리적 계약관계가 점차 약화되고 있는 시대적 상황 속에서 직장 경력은 단절 혹은 재형성을 수없이 반복하기 때문이다(이규형·이영민, 2015). 이러한 경력 단절은 개인적 차원을 넘어 조직, 사회적 차원에서 이해할 수 있다.

먼저, 개인적 차원에서는 Schein(1978)에 의하면, 개인의 경력개발에 영향을 주는 몇 가지 동기 또는 가치가 있다. 이를 '경력 닻'(career anchor)이라고 하였는데, 경력 닻은 경력 유지 혹은 단절 등 경력 선택을 좌우하는 결정 요인으로 정의된다. '경력 닻'은 관리능력 기술/기능적 능력, 안전/안정성, 도전 정신, 자율성과 독립성, 온전한 삶, 봉사 와 헌신, 기업가정신으로 구분된다. 만약 자기가 하고 있는 일이 자신의 '경력 닻'과 일치 하지 않을 경우 경력 단절 혹은 경력 이동을 선택하게 된다(Gilley et al, 2002, 장원섭(역), 2005).

조직 차원에서의 경력개발은 조직의 생산성을 높이고, 직원들의 일에 대한 태도를 증진시키며, 직무만족도를 제고하는 중요한 기제로 작용한다(Walton, 1999). 조직이 통제가능 한 요인으로는 보상, 승진, 경영 방침, 직무안정성, 외부에 대한 인식, 복리후생, 조직의 규모 등이 있는데(Porter & Steers, 1973), 일반적으로 높은 보상, 임금, 승진 기회는 장기근속으로 이어지지만 보상기대치가 실제보다 높으면 경력 단절 혹은 이직으로 이어진다(김성훈, 2008; 배성현·김미선, 2009).

그리고 사회적 차원의 경력 개발 논의는 특히 여성의 가족생애주기와 관련해 노동시장 전반에 나타나는 현상에 주목한다. 많은 선행연구들이 출산과 육아에 집중하는 35-39세 여성에게 두드러지는 경력 단절 특징인 M-Curve 현상을 문제로 제기하고 있다. 그러나 최근 국민연금공단의 최근 집계 자료에 의하면(한겨레, 2016), 무소속배우자가 대체로 여성일 것이라는 막연한 추정과는 다르게 남성 경력 단절자가 156만 명(35.6%)이나 되

는 것으로 나타나 여성뿐만 아니라 남성들 또한 경력 단절로 인한 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 가령, 군입대로 인한 고졸사원의 경력 단절(조선일보, 2016), 50대 초반 중장년층에게 찾아온 이른 은퇴로 인한 긴 공백기(한겨레, 2016) 등이 대표적인 사례이다. 즉, 경력 단절의 문제는 여성만의 문제를 넘어 보다 폭넓게 논의될 필요가 있다.

이렇듯 근로자의 경력 단절 문제는 개인, 조직, 사회의 어느 한 차원에 국한되어 논의될 수 있는 개념이 아니다. 개인적 차원의 문제가 조직과 사회학적 측면에도 영향을 미치고, 역으로 사회의 문제가 개인과 조직에도 영향을 미치기 때문이다. 때문에 본 연구에서는 근로자의 개인적, 조직적, 사회적 차원의 경력 단절 사유에 따른 경제적 손실 효과를 실증적으로 분석하는데 목적이 있다. 경력 단절에 따른 임금 손실 관련 연구는 김종숙·이지은(2012)과 같이 경력 단절 여성의 임금 손실을 추정한 실증적 연구들이 주로 수행된 바 있지만, 본 연구에서는 경력 단절 문제가 여성만의 문제가 아니라 근로자 전체의 문제임을 감안하여 남성과 여성을 모두 포괄하여 개인적, 조직적, 사회적 차원에서 경력 단절 경험 및 경력 단절 사유에 따른 임금 손실의 규모를 추정해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 경력 단절 개념의 조작적 정의

「경력 단절여성 등의 경제활동촉진법」 제2조에 의하면 경력 단절여성이란 ‘경제 활동을 하다가 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 중단하였으나 취업 의사가 있는 여성’을 의미한다. 그러나 본 연구에서는 경력 단절 여성뿐만 아니라 남성을 포함하고 있으므로 경력 단절을 인적자본패널연구의 설문 문항에서 조작적으로 정의한 ‘경력 근로자중 1년 이상 소득활동을 하지 않음’으로 개념화하고자 한다.

2. 경력 단절의 주요 요인

경력 단절의 주요 요인에 대한 연구는 주로 실태조사 형태로 이루어졌는데, 근로자의 자발성 유무와 연계하여 분석한 경우가 많다. 선행연구들을 종합하면 자발적 사유로는

이직 희망, 가족관련 이유, 능력 개발 등이 많았고, 비자발적 사유로는 직장의 휴폐업, 조기 명예퇴직과 정리해고, 계절적 노동수요의 완료, 직장의 경영악화 등으로 구분된다(이우정·최민식, 2012; 김성훈, 2008; 김혜원·김성훈·최민식, 2008; 박진희, 2007).

자발적 사유에서 가장 주목되는 것은 '이직 의도'이다. 이직 의도는 이직을 희망하여 준비하고 있거나 시도한 상태인데, 한 취업포털에서 남녀 직장인 350명을 대상으로 이직 현황을 조사한 결과, 설문에 참여한 직장인 중 80.6%가 이직경험이 있으며, 1년 차 미만 직장인들의 경우에도 54.0%가 이직경험이 있다고 응답한 바 있다. 성별로는 남성 직장인이 85.7%로 여성 직장인 77.7%에 비해 이직을 시도하는 경향이 더 높은 것으로 조사됐다(아시아경제 2016. 8. 19).

반면 비자발적인 사유는 권고사직, 근로계약 만료 등인데 주로 중장년에게 많이 나타난다. 서울특별시(2015)가 조사한 '서울시 50+세대 인생이모작 실태와 욕구 조사' 결과에 따르면, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 평균 나이는 남성 53세, 여성 48세였다. 퇴직 뒤 남성의 85.3%, 여성의 37.7%가 '제2의 일자리'로 재취업을 시도했으나 10개월 안에 재취업에 성공한 사람은 남성 56.1%, 여성 27.9%에 그쳤다. 재취업한 남성은 평균 13년, 여성은 평균 16년 더 일하고 싶어하는 것으로 드러난 만큼 한참 일할 수 있는 나이에서의 권고사직, 은퇴, 근로계약 만료는 악화되고 있는 사회적 이유이다.

조직차원에서도 기존에는 일하는 조직에 대한 충성심이 강조되었고 팀워크와 같은 조직몰입이 중요시되었지만, 이제는 다중몰입(자신의 경력, 일-가정균형)(이규형·이영면, 2015), 조직공정성(배성현·김미선, 2009) 등의 요인이 근로자의 조직이탈을 낮추는 것으로 밝혀졌다. 단, 기혼여성 근로자의 경력 단절의 경우에는 단순히 일-가정균형의 문제로만 국한 할 수 없는 복잡한 사유를 수반한다. 여성가족부(2013)가 여성 만 25~59세 총 5,854명을 대상으로 경제활동 실태조사를 실시한 결과 취업경험이 있는 여성 5,493명 중 58%(3,185명)이 경력 단절을 경험한 바 있으며 사유로는 결혼(63.4%), 임신·출산(24.7%), 미취학자녀 양육(5.9%), 가족돌봄(4.9%), 취학자녀 교육(1.1%) 순이었는데, 연령대별로 경력 단절 사유가 매우 다르게 나타났다. 단, 임신과 출산 사유의 경우에는 20~30대가 40%이상으로, 30~44세는 48.9%로 가장 높은 비율로 나타나 M-Curve현상을 나타냈다. 특히, 대졸 이상 고학력 여성은 한 번 노동시장에서 퇴장하면 그 이후 재진입이 어려워 아예 취업할 의사를 접고 고용시장에서 영구 퇴장하여 그 분포가 L-Curve현상으로 나타나기도 한다(김종숙·이지은, 2012; 김희삼, 2009).

여성의 경력 단절 현상이 계속되고 있는 원인은 크게 두 가지로 요약된다. 첫째, 결혼

이나 출산, 육아시기에 모성보호와 육아지원의 부족으로 인한 경력유지의 어려움이고, 둘째, 일할 자리가 있음에도 우리 사회에 만연되어 있는 성별 직종분리 현상, 기업의 채용·승진·교육·임금 등에서의 차별적 관행에 의한 재진입의 어려움이다(최수정·정철영, 2010). 그러나 이외에도 여성근로자와 남성근로자 간의 경력 단절 차이를 젠더이론으로 검토해볼 수 있다. 나영선(2013)에 의하면, 젠더이론은 기본적으로 사회 및 가족 내에서 차지하는 여성의 지위가 여성의 노동시장지위에 부정적인 영향을 준다고 가정한다. 즉 여성의 직업은 고착화된 성별역할 및 차별에 의해 결정되며 사회적 태도와 문화적 편견이 여성의 노동시장 행동을 결정하는데 결국에는 이런 가부장적 사회가 여성의 비활동성, 저활용을 수반한다고 보는 것이다(OECD, 2002). 이러한 인식은 아빠가 된 남성의 출산·양육과 관련한 권리도 제한한다. 엄마가 된 여성의 권리는 1953년 근로기준법에 산전후 휴가가 명시되면서 마련됐지만 아빠가 된 남성은 이로부터 54년 뒤인 2007년 배우자 출산휴가 및 남녀고용평등법이 남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률로 개정된 이후 남녀 모두의 권리를 확대하는 입법적 조치가 이뤄졌지만 육아를 여성의 몫으로 여기는 사회문화는 여전하다(세계일보, 2017). 남성 육아휴직 제도가 도입된 지 10년이 흘렀지만, 2016년 남성 육아휴직자는 7616명으로 전체 육아휴직자 중 남성 비율은 8.5%에 불과하다. 또한 2014년부터는 ‘아빠의 달¹⁾’이라는 남성 육아휴직자를 법적으로 보호하는 제도도 시행하고 있지만, 이 제도를 알고 있는 근로자도 많지 않을뿐더러 용감하게 육아휴직을 내더라도 승진이 밀리거나 인사발령이 나는 등 직·간접적인 불이익을 당하는 경우가 비일비재한 실정이다(서울신문, 2017). 이와 같은 사회경제적 인식과 조건은 출산·육아로 인한 비자발적 여성의 경력단절 문제를 초래할 뿐만 아니라 안성의 일·가정 양립을 위한 평등한 기회를 제한한다.

종합하면, 자발적 경력 단절 사유로는 경력 닦과의 불일치로 인한 경력 이동(더 나은 임금 또는 근로조건을 위해), 경력 개발을 위한 능력개발 또는 시험 준비, 가족 요인 등을 꼽을 수 있고, 비자발적 경력 단절의 사유로는 본인의 의지와는 무관한 경기불황, 구조조정 그리고 일·가정 양립을 위해 불가피한 출산·육아 등이 주요한 요인임을 확인할 수 있다.

1) 같은 자녀에 대해 아내가 육아휴직을 사용하다가 남편이 이어받아 사용할 경우 남편의 첫3개월 육아 휴직 급여를 통상임금의 100%(최대 150만원)까지 지원하는 제도

3. 경력 단절과 임금

전경련중소기업협력센터(2015)의 2015년 경력 단절여성 재취업 인식 실태조사에 의하면, 경력 단절 이유는 출산·육아 등으로 직장을 그만 둔 경우(47.4%)가 가장 높고, 결혼(15.7%), 직업 장래성 불투명(9.9%), 학업 등 자기개발(9.1%), 건강상의 문제(8.0%) 순으로 나타났다. 또한, 경력 단절여성의 재취업이 어려운 사유는 나이(43.9%), 가사와 자녀양육문제(20.4%), 경력 단절로 인한 채용기회(16.1%), 자격증 및 전문지식 부족(13.2%) 등이 걸림돌로 지목됐다.

여성근로자는 가족과 주변 환경에 의해 영향을 받으며 가족 생애주기에 따라 경제활동 형태가 달라진다(신경아, 2001; 장지연, 1997). 한준(2001)의 연구에서도 동일한 기준을 가지고 남성과 여성의 직업경력을 분류한 결과 남성에 비해 여성은 직업적 요인보다 개인적 요인(예: 가사노동과 육아의 부담 등)과 경력의 지속성 여부에 더 높은 영향을 받는다.

손서희·이재림(2014)의 기혼 취업 여성의 경제활동 참여 결정에 대한 연구를 보면, 일반적으로 의중임금(reservation wage)보다 시장임금(market wage)이 높을 때 경제활동에 참여하게 되고, 의중임금보다 시장임금이 낮을 때 경제활동을 중단하거나 참여하지 않게 된다. 시장임금이란 노동시장에서 받는 임금으로 개인의 교육수준, 경력, 건강 등의 인적자본의 영향을 받는 반면 의중임금은 경제활동 참가자가 희망하는 최소한의 임금 수준으로 자녀를 양육해야하는 여성들의 경우 자녀가 어리거나 돌봐야할 자녀수가 많은 경우 의중임금이 높아지기 때문이다(손서희·이재림, 2014). 의중임금과 실제임금간의 격차가 존재하는 현실에서 고학력 경력 단절 여성들은 장기적인 계획 하에 일시적으로 의중임금을 낮추는 전략을 사용함으로써 노동시장 진입에 성공하고, 재취업 이후 경력 쌓기, 전문성 함양 등을 통해 경력을 개발함으로써 궁극적으로 임금 수준 및 근무 여건의 수준을 높이는 데 성공하기도 한다(장서영, 2008).

이러한 의중임금효과를 설명해주는 하나의 사례로 시간제 일자리를 들 수 있다. 2013년 통계청 경제활동인구조사 시간제 근로자 실태 자료에 의하면, 비정규직 근로자 중 여성 시간제 근로자는 41.7%, 남자는 17.8%이며, 기혼여성이 차지하는 시간제 근로자는 10년 전인 2002년 42만4천명(전체 기혼여성의 11.4%)에서 지속적으로 증가하여 2012년 3월에는 94만3천명으로 전체 기혼여성의 18.0%를 차지하고 있다(통계청, 2013). 분석 결과 시간제 근로자의 44.0%가 자발적 시간제 근로에 종사하고 나머지

56.0%는 비자발적인 것으로 나타났고, 여성 시간제 근무의 경우에도 비자발적인 비율이 자발적 비율보다 높았다(김영옥, 2013). 여성 근로자 중에서 기혼여성의 비자발적인 비율이 58.9%인 것은 시간제 근무가 일과 가정의 양립을 위해 불가피한 선택이었음을 시사한다(김영옥, 2013).

김중숙·이지은(2012)의 조사에 의하면, 일반적으로 혼인이나 임신, 출산, 육아 등으로 경력을 단절한 여성들이 재취업 시 평균 21.9%의 임금 및 소득의 손실을 경험한다. 기간효과가 매우 커서 5년 이상 경력을 단절한 여성들은 평균보다 약 1.8배 높은 38.8%의 손실을 경험하는 것으로 나타났다. 또한, 박은하(2011)의 연구에 의하면, 성별에 따라 노동자의 노동시장 경험이 다를 것이라는 가정 하에 남녀의 '양질의 일자리(good quality work)'를 결정하는 요인을 실증적으로 분석 결과 여성 임금노동자의 경우 양질의 일자리를 더 적게 갖고 있었다.

이처럼 기혼여성 시간제 근로의 저임금 근로 비중은 꾸준히 증가해 오고 있다. 배우자가 경제활동을 하는 기혼 여성을 산업 예비군(Industrial reserve army of labor)으로 분류하는 인식도 적지 않다. 출산과 육아를 경험한 기혼 여성들이 정규직이든 비정규직이든 눈치 보지 않고 육아휴직제도를 활용해 경력을 이어갈 수 있어야 하며, 임금하락 없이 상향 이동의 기회에 소외되지 않도록 지원 정책이 필요하다(박혜란, 2014).

또한, 일·가정 양립의 문제는 여성만의 문제가 아니다. 최근 세계일보(2017)가 취업 포털 잡코리아에 의뢰해 직장인 1,496명을 대상으로 '부모·예비부모가 희망하는 영유아 양육형태에 대한 설문조사'를 실시한 결과 현실의 제약이 없을 경우 아이를 맡기고 싶은 주양육자에 대해 응답자 10명 중 7명(67.9%)이 '본인'이라고 답했다. 눈에 띄는 건 직접 아이를 돌보고 싶다는 기혼 남성의 비율(70.1%)이 여성(64.3%)보다 높은 점이었다.

일을 그만두지 않고 자녀를 직접 돌보기 위해서는 출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축 등 일·가정 양립제도의 혜택을 누릴 수 있어야 하지만 고용이 안정된 사람들도 '사내넉넉법'에 걸려 제대로 사용하지 못하고 있다(세계일보, 2017).

개인 뿐 아니라 조직과 사회의 경제적 성장을 위해서는 경력단절이 이루어지지 않고 일과 가정을 양립할 수 있는 질 높은 시간제 일자리가 확대되어야 하고, '육아휴직 의무화', '유연근무제 확대' 등의 일·가정 양립제도들이 성별이나 고용형태(정규직과 비정규직, 시간제 근로자 등)등에 따라 차별 받지 않도록 보호해 주는 장치와 대안이 요구된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석 자료

본 연구는 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이를 실증적으로 살펴보기 위해 실시되었다. 이를 위해 한국직업능력개발원에서 2005년부터 시행된 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP)의 5차년도 자료(2013년도)의 근로자 응답 자료를 활용하였다. 인적자본기업패널은 현재 6차년도까지 조사가 실시된 패널 구조의 자료지만, 본 연구의 관심변수인 '경력 단절'에 대한 설문은 5차년도에 한해 실시되었다. 따라서 본 논문은 인적자본기업패널의 5차년도 근로자 응답 자료만을 활용하였고 최종 분석 대상은 3,273명이다.

2. 변수 구성

경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이를 살펴보기 위해 본 연구는 종속변수로서 인적자본기업패널의 5차년도 자료상의 임금수준을 활용하였다. 근로자 월평균 임금과 주당 근무 시간 변수를 활용하여 시간당 임금을 산출하였고, 변수의 정규성(normal distribution) 확보를 위해 시간당 임금의 자연로그 값을 최종 분석모형에 활용하였다. 본 연구의 주요 관심변수는 경력 단절 여부와 사유이다. 경력 단절 여부의 경우 1과0으로 구분된 더미변수를 활용하였다(경력 단절 경험 있음: 1, 없음: 0). 경력 단절 사유의 경우 '경기 침체로 인한 구조조정, 더 나은 직장으로의 이직, 출산, 육아 등으로 인한 직장 가정 조화의 어려움, 능력 개발, 시험 준비'의 총 5개 사유에 대한 응답 값을 더미변수로 변환하여 분석에 활용하였다.²⁾

2) 인적자본기업패널 5차년도 조사의 경우 경력 단절 사유를 8가지 보기 ①경기 침체로 인한 구조조정, ②더 나은 직장(임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해, ③직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등), ④근로계약의 만료, ⑤창업 준비 또는 자기 사업 운영을 위해, ⑥능력개발(진학, 자격취득, 어학연수 등)을 위해, ⑦고시, 공무원 시험 등을 준비하기 위해, ⑧기타를

통제변수는 Mincer의 임금함수와 선행연구를 바탕으로 선정하였다(Mincer, 1974). 첫째, 근로자의 성별을 분석에 활용하였다. 성별의 경우 여러 선행연구에서 임금의 차이를 설명하는 주요변수로서 활용되었다. 둘째, 임금함수를 구성하는 주요변수인 연령과 경력을 활용하였다. 한편 본 연구는 이들 변수와 임금간의 관계가 2차함수의 형태를 보인다는 선행연구를 참고하여 연령과 경력의 제곱항을 각각 분석모델에 활용하였다(이호준 외, 2014). 셋째, 근로자의 교육연한을 활용하였다. 본 연구는 보다 분석결과에 대한 용이한 해석을 위해 최종학력에 따른 범주변수를 교육연한(예: 고등학교 졸업: 12, 4년제 대학 졸업: 16)으로 변환하여 분석에 활용하였다. 또한 근로자의 혼인 경험, 정규직 여부, 전공, 기업 규모 등이 분석모형에 포함되었다.

한편 본 연구는 분석집단의 동등성이 확보되지 않을 경우 임금의 차이가 각각의 경력 단절 사유로 인한 것인지, 다른 요인에 의한 것인지 명확하게 구분하기 어렵다고 판단하여 경향점수매칭방법(P propensity Score Matching)을 활용하였다. 경력 단절 사유를 제외한 비교 집단 간의 동질성을 활용하기 위해 본 연구는 성별, 연령, 혼인경험, 교육연한, 전공더미변수를 경력 단절의 이유를 결정하는 선결변수(predetermined variable)로 활용하였다.

<표 1> 변수명과 정의

구분	변수명	변수 처리
종속변수	시간당임금	근로자의 시간당 임금에 자연로그를 취한 값
관심변수	경력 단절 여부	경력 단절을 경험한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
	경력 단절 이유	경력 단절의 구체적 이유를 구분한 5개 문항을 각각 더미 변수로 활용. 1) 경기 침체로 인한 구조조정, 2) 더 나은 직장(임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해, 3) 직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등), 4) 능력개발(진학, 자격취득, 어학연수 등)을 위해, 5) 고시, 공무원 시험 등을 준비하기 위해
통제변수 및 선결변수	성별	남자=0, 여자=1
	연령	조사연도(2013년)를 기준으로 한 연령
	경력	과거와 현재 직장을 모두 포함한 근로연수
	교육연한	최종졸업 학제를 교육연한으로 변환(중학교졸업:9, 고등학교 졸업: 12)

통해 조사하였음. 본 연구에서는 8가지의 경력 단절 사유 중 개인, 조직, 사회적 차원의 경력 단절과 관련된 5가지 사유만을 분석 변수로 활용하였음.

구분	변수명	변수 처리
	혼인경험	혼인경험이 있는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
	채용형태	정규직의 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
	전공계열	인문, 사회, 공학, 자연, 의약, 교육, 예체능, 무전공으로 구분하여 더미변수로 변환
	기업규모	근로자가 속해있는 기업의 총 근로자 수

3. 분석 모형

가. 최소자승회귀모형(Ordinary Least Square, OLS)

본 연구는 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이를 분석하기 위해 Mincer의 임금함수를 기본모델로 하는 최소자승회귀모형을 적용하였다. 이를 나타낸 수식은 아래와 같다.

$$(1) \ln y_i = \beta_0 + \beta_1 g_i + \beta_2 f_i + \beta_3 a_i + \beta_4 a_i^2 + \beta_5 c_i + \beta_6 c_i^2 + \beta_7 e_i + X\beta_k + \epsilon_i$$

식(1)에서 y_i 는 근로자 i 의 시간당 임금, g_i 는 i 의 경력 단절 여부 및 사유, f_i 는 i 의 성별, a_i 는 i 의 연령, a_i^2 는 연령의 제곱항, c_i 는 i 의 경력, c_i^2 는 경력의 제곱항, e_i 는 교육 연한, X 는 그 외의 i 의 개인 및 기업 특성 변수의 집합이며 ϵ_i 는 관찰되지 않는 오차항을 의미한다. 여기서 분석의 주된 관심계수는 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이인 β_1 이다.

나. 경향점수매칭(P propensity Score Matching, PSM)

본 연구에서 보고자하는 경력 단절에 따른 임금의 차이를 보다 엄밀하게 추정하기 위해서는 경력 단절을 경험한 집단과 그렇지 않은 집단을 동등하게 구분해야 한다. 그러나 현실에서는 경력 단절과 임금간의 관계 추정에 있어 선택편의(Selection Bias)가 존재하게 되는데, 이는 관측 불가능한 개인의 특성이 경력 단절 여부 및 요인과 상관관계를 갖기 때문이다(이석원, 2003). 따라서 두 집단이 동등하게 구분되지 않을 경우 관찰되

는 임금의 차이가 경력 단절로 인한 차이인지 다른 요인으로 인한 차이인지 명확하게 구분하기 어려운 문제가 발생한다. 이러한 문제를 해결하기 위해 처치변수를 제외한 비교 집단의 특성을 동일하게 구성하는 방식인 경향점수매칭(Propensity Score Matching: PSM)이 활용된다(정혜경, 2012).

PSM에서 활용되는 경향점수(e_i)는 정책 처치 이전에 관찰된 공변인 $X_i = (X_1, \dots, X_k)$ 에 근거해 처치($T_i = 1$)를 받을 조건부 확률치(Conditional Probability of being treated)로 정의된다. 이를 바탕으로 경향점수가 동일한 집단을 처치집단과 통제집단으로 구분하여 정책의 효과를 엄밀하게 추정할 수 있다(김준엽, 2011). 또한 이러한 접근 방식은 집단 간의 동질성을 확보함으로써 표집 선택 편이(Sample Selection Bias)를 최소화 할 수 있다는 장점이 있다. 이를 수식으로 나타내면 다음과 같다.

$$(2) e_i = \Pr(T_i = 1 | X_i)$$

이와 같은 방법으로 본 연구는 인적자본기업패널의 5차년도 근로자를 분석대상으로 하여 경향점수를 산출하기 위해 경력 단절 여부 및 사유에 따라 집단을 구분하였다. 또한 경향점수를 산출하기 위해 경력 단절 이전에 결정되는 변수들, 즉 경력 단절의 선결변수³⁾(Predetermined variables)들을 분석에 활용하였다. 이를 통해 부여된 경향점수를 활용하여 두 집단 간에 가장 유사한 경향점수를 가진 관찰치를 추려 별도의 샘플을 구성한 다음 분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과 및 해석

1. 기술통계

본 연구는 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이를 살펴는데 그 목적이 있다. 분

3) 경향점수를 산출하기 위해 본 연구에서 활용한 변수는 성별, 연령, 혼인경험, 교육연한, 전 공더미변수 등이다.

석에 활용된 주요변수들은 <표 2>와 같다. 먼저 종속변수인 시간당 임금의 경우 약 1.81만원임을 알 수 있다. 관심변수인 경력 단절 여부의 경우 분석대상 3,273명 중 약 13%가 경력 단절을 경험한 것으로 나타났다. 경력 단절의 구체적 이유로는 구조조정이 약 1%, 이직준비가 약 3%, 출산 및 육아가 약 3%, 자기계발이 약 2%를 차지했다. 통제변수를 살펴보면 성별의 경우 분석대상의 약 20%가 여성이고, 분석대상의 평균나이는 약 37.2세로 나타났다. 또한 근무경력은 약 11.44년으로 나타났으며, 교육연한은 약 14.6년임을 알 수 있다. 조사대상의 약 67%가 결혼을 경험했으며, 98%는 정규직임을 알 수 있다. 한편 조사대상의 전공을 살펴보면 인문계열과 사회계열이 각각 약 16%, 공학계열이 약 31%, 자연계열이 약 5%, 예체능계열이 약 2%로 나타났고, 나머지 의약계열, 교육계열, 무전공의 경우 1%미만인 것으로 나타났다.

<표 2> 기술통계 분석 결과 (n= 3,273명)

변수		평균	표준편차	
시간당 임금 (만원)		1.81	0.91	
경력 단절여부		0.13	-	
경력 단절 사유	구조조정	0.01	-	
	이직준비	0.03	-	
	출산 및 육아	0.03	-	
	자기계발	0.02	-	
	시험 준비	0	-	
개인 변인	성별	성별	0.2	-
		연령	37.2	8.32
		경력	11.44	8.2
		교육연한	14.6	2.07
		혼인경험	0.67	-
		채용형태 (정규직)	0.98	-
	전공 분야	인문계열	0.16	-
		사회계열	0.16	-
		공학계열	0.31	-
		자연계열	0.05	-
		의약계열	0	-
		교육계열	0	-
		예술체육계열	0.02	-
무전공	0.29	-		
기업변인	기업규모	792.82	1747.96	

2. 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이 분석 결과

〈표 3〉은 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이를 분석한 결과이다. 분석결과 합동회귀모형을 적용한 경우 경력 단절을 경험했을 때 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 12.2% 낮은 것으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 이러한 결과를 통해 경력 단절을 경험한 경우 기대소득이 낮다는 사회적 통념을 실증적으로 확인할 수 있음을 알 수 있다. 경력 단절 사유를 처치변수로 하였을 때 분석결과를 살펴보면, 경기 침체로 인한 구조조정에 따른 경력 단절을 경험한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 13.5% 낮은 것으로 나타났다. 그리고 더 나은 직장(임금, 근로조건)으로의 이직을 위해 경력 단절을 경험한 경우에도 그렇지 않은 경우와 비교하여 임금이 약 6% 낮은 것을 알 수 있다. 특히 출산 및 육아 등의 사유로 경력이 단절될 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 22.4%⁴⁾ 낮은 것으로 나타나 가장 임금 손실이 큰 것으로 나타났다. 시험 준비로 인한 경력 단절의 경우에도 그렇지 않은 경우에 비해 약 17% 임금이 낮았다. 다만 자기 능력개발 관련 사유로 인한 경력 단절의 경우 통계적으로 유의한 임금의 차이가 나타나지 않았다. 이를 통해 경력 단절 경험이 근로자들의 임금과 부적인 관계를 맺고 있다는 사실은 물론, 그 사유가 비자발적인 경우(출산 및 육아) 경력 단절에 따른 임금 손실이 보다 크게 나타남을 알 수 있다.

〈표 3〉 경력 단절 여부 및 사유에 따른 임금의 차이 분석 결과

변수	ln(임금)	경력 단절 사유				
		구조조정	이직	출산·육아	능력 개발	시험 준비
경력 단절여부	-0.122*** (0.019)	-	-	-	-	-
경력 단절사유		-0.135* (0.072)	-0.060* (0.032)	-0.254*** (0.035)	0.023 (0.034)	-0.186*** (0.058)
여성	-0.222*** (0.017)	-0.248*** (0.016)	-0.246*** (0.016)	-0.201*** (0.018)	-0.248*** (0.016)	-0.248*** (0.016)
연령	0.009 (0.011)	0.004 (0.011)	0.005 (0.011)	0.013 (0.011)	0.005 (0.011)	0.005 (0.011)

4) 종속변수에 자연로그를 취할 경우 보통 $\pm 15\%$ 까지는 exp함수와 선형함수 간에 큰 차이가 없어 (회귀계수값 $\times 100$)% 값을 활용하지만, 이를 넘어설 경우 exp(β) 값을 제시함.

변수	ln(임금)	경력 단절 사유				
		구조조정	이직	출산·육아	능력 개발	시험 준비
연령제곱항	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
경력	0.047*** (0.004)	0.048*** (0.004)	0.048*** (0.004)	0.046*** (0.004)	0.048*** (0.004)	0.048*** (0.004)
경력제곱항	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
교육연한	0.078*** (0.005)	0.078*** (0.005)	0.078*** (0.005)	0.078*** (0.005)	0.078*** (0.005)	0.078*** (0.005)
결혼경험	0.053*** (0.016)	0.054*** (0.016)	0.054*** (0.016)	0.064*** (0.016)	0.055*** (0.016)	0.054*** (0.016)
정규직여부	0.100** (0.046)	0.097** (0.047)	0.101** (0.046)	0.103** (0.047)	0.100** (0.046)	0.102** (0.047)
기업규모	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)
전공(인문)	0.134*** (0.027)	0.142*** (0.027)	0.141*** (0.027)	0.123*** (0.027)	0.141*** (0.027)	0.140*** (0.027)
전공(사회)	0.165*** (0.028)	0.175*** (0.028)	0.172*** (0.028)	0.156*** (0.028)	0.174*** (0.028)	0.175*** (0.028)
전공(공학)	0.026 (0.023)	0.031 (0.023)	0.029 (0.023)	0.017 (0.023)	0.029 (0.023)	0.029 (0.023)
전공(자연)	0.033 (0.034)	0.042 (0.035)	0.037 (0.035)	0.019 (0.035)	0.037 (0.035)	0.036 (0.035)
전공(의약)	0.146* (0.080)	0.161* (0.082)	0.158* (0.082)	0.132 (0.084)	0.160* (0.083)	0.159* (0.082)
전공(교육)	0.162 (0.100)	0.184* (0.102)	0.180* (0.102)	0.162 (0.099)	0.183* (0.102)	0.180* (0.102)
전공(예체)	0.082* (0.050)	0.090* (0.050)	0.088* (0.050)	0.074 (0.050)	0.087* (0.051)	0.086* (0.051)
n	3,273	3,273	3,273	3,273	3,273	3,273
r ²	0.51	0.50	0.50	0.51	0.50	0.50

표 안의 괄호는 Robustness Standard Error를 의미함. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

한편, <표 4>는 경력 단절 사유에 따른 임금의 차이를 성별에 따라 분석한 결과이다. 이에 따르면 남성은 개인적 차원의 경력단절 사유인 이직, 능력개발의 경우 통계적으로 유의한 임금의 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 고시·공무원 시험 등의 준비를 위해 경력단절을 경험한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 17.1% 낮은 것으로 나타났다. 경력단절이 조직적 차원인 사유인 구조조정으로 인해 발생할 경우 그렇지 않은 경우에 비해 약 18%의 임금 손실이 나타남을 알 수 있다. 한편 사회적 차원인 출산 및 육아가 경력단절 사유인 경우 그렇지 않은 경우에 비해 약 28%의 임금 손실을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 4> 경력 단절 사유 및 성별에 따른 임금 차이 분석(OLS)

경력 단절 사유	개인적 차원			조직적 차원	사회적 차원
	더 나은 직장 (임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해	능력개발(진학, 자격취득, 어학연수 등)을 위해	고시, 공무원 시험 등을 준비하기 위해	경기 침체로 인한 구조조정	직장과 가정의 조화가 어려워져서 (출산 및 육아 등)
남성	0.006 (0.035)	-0.014 (0.041)	-0.187*** (0.072)	-0.199*** (0.072)	-0.328*** (0.098)
n	2,615	2,615	2,615	2,615	2,615
여성	-0.196*** (0.052)	0.087 (0.068)	0.190 (0.170)	0.204 (0.172)	-0.149*** (0.040)
n	658	658	658	658	658

표 안의 괄호는 Robustness Standard Error를 의미함. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

여성의 경우 이직을 위해 경력단절을 경험한 경우 그렇지 않은 경우와 비교하여 임금이 약 17.8% 낮은 것으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. 그러나 능력개발, 시험준비, 구조조정의 사유로 경력단절을 경험한 경우에는 그렇지 않은 경우와 비교하여 통계적으로 유의한 임금차이를 보이지 않았다. 다만, 경력단절의 사유가 출산 및 육아인 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 14.9% 낮은 것으로 나타났다.

3. PSM을 활용한 경력 단절 사유에 따른 임금 차이 분석

경력 단절의 경우 실험상황과 같이 임의로 할당(Randomly Assigned)되는 것이 아니라 개인이 지닌 고유한 특성에 따라 영향을 받을 수 있다. 이처럼 경력 단절의 선택 메커니즘이 존재할 경우, 표본을 선택하는 과정에서 특정한 성향을 가진 대상들이 다수 분석에 포함되는 선택편의(Selection Bias)의 문제가 발생한다. 따라서 본 연구는 실험 상황이 아닌 관측된 자료를 바탕으로 보다 엄밀한 관계를 분석하기 위해 경향점수매칭을 활용하여 경력 단절 사유에 따른 집단의 동질성을 확보하고자 하였다. 본 연구에서는 매칭을 위해 성별, 연령, 혼인경험, 교육연한, 경력, 기업규모, 전공 더미변수를 활용하였다.⁵⁾

<표 5> 경력 단절 사유 및 성별에 따른 임금 차이 분석(PSM)

경력 단절 사유	개인적 차원			조직적 차원	사회적 차원
	더 나은 직장 (임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해	능력개발(진학, 자격취득, 어학연수 등)을 위해	고시, 공무원 시험 등을 준비하기 위해	경기 침체로 인한 구조조정	직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등)
전체	-0.028 (0.049)	0.265*** (0.050)	0.148 (0.098)	-0.001 (0.079)	-0.338*** (0.041)
n	532	510	452	472	525
남성	-0.020 (0.050)	0.101* (0.601)	-0.052 (0.119)	-0.153* (0.082)	-0.280** (0.108)
n	307	290	254	270	251
여성	-0.196*** (0.082)	0.452*** (0.081)	0.418*** (0.044)	0.048 (0.214)	-0.124** (0.050)
n	225	220	198	202	274

표 안의 괄호는 Robustness Standard Error를 의미함. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

<표 5>는 경향점수에 따른 매칭 후 경력 단절 사유에 따른 임금의 차이를 분석한 결과이다. 결과에 대한 정책적 논의와 제언을 위해, 성별에 따른 임금의 차이 또한 함께 살펴

5) 지면관계상 balancing test 결과 및 경향점수매칭 전·후 기술통계치와 관련된 사항은 연구자에게 문의할 경우 제공될 것임.

보았다.

먼저 개인적 차원인 이직이 경력단절의 사유인 경우 매칭전과 달리 통계적으로 유의한 임금의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 여성의 경우 이직을 위해 경력 단절을 경험한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 17.8% 낮은 것으로 나타났다. 자격취득, 어학연수 등 자신의 능력개발을 위해 경력 단절을 경험한 경우 매칭 전에는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았지만, 집단의 동질성을 확보한 경우 비교집단에 비해 임금이 약 30.3% 높은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 성별에 따라 집단을 구분하여 분석을 진행한 경우에도 결과 값의 차이는 있지만 경향은 동일하게 나타났다(남성: 약 10.1%, 여성: 약 57.1%). 시험 준비를 위해 경력 단절을 경험한 경우 전체 집단과 남성 집단에서는 통계적으로 유의한 임금의 차이가 나타나지 않았지만, 여성 집단의 경우 비경험 집단에 비해 약 52% 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

한편 조직적 차원인 구조조정에 따른 임금의 차이를 보다 엄밀히 살펴본 결과 매칭전과 달리 구조조정에 따른 임금의 차이는 나타나지 않았다. 그러나 성별을 나누어 분석한 경우 남성 집단에서 구조조정에 의한 경력 단절을 경험한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금이 약 14.2% 낮은 것으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 사회적 차원인 출산 및 육아 등의 사유로 경력이 단절된 경우 매칭전과 마찬가지로 통계적으로 유의한 임금의 차이(약 28.7%)가 발생하였다. 이를 남녀별로 나누어 살펴본 결과 여성 집단의 경우 약 12.4%의 임금격차가 있고, 남성 집단의 경우 약 24.4%의 임금 격차를 보이는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이처럼 경력 단절의 사유가 비자발적인 경우 대부분 경력 단절을 경험한 경우가 그렇지 않은 경우보다 일정 수준 낮은 임금을 받는 것으로 나타났으며, 이러한 차이가 성별에 따라 차별적으로 나타남을 확인할 수 있다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 『인적자본기업패널』의 5차년도 자료를 활용하여 경력 단절이 근로자의 임금에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 이를 위하여 조사대상자의 경력 단절 경험 여부 및 사유를 처치변수로, 해당 근로자의 시간당 임금의 자연로그값을 종속변수로 설정한 후 최소자승회귀모형과 경향점수 매칭을 활용하여 분석을 실시하였다. 주요 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 경력 단절 경험이 근로자의 임금과 맺고 있는 관계를 최소자승회귀모형을 통하여 분석한 결과, 경력 단절을 경험한 근로자의 임금이 그렇지 않은 근로자의 임금에 비해 약 12.2% 가량 낮은 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 경력 단절로 인한 임금 손실이 실제로 존재할 가능성이 있음을 보여주는 것으로 이해할 수 있다. 한편, 근로자들의 경력 단절은 이러한 단절이 발생하는 사유에 따라 서로 다른 차원에서 이해될 수 있다. 즉, 개인의 이해관계에 따라 발생하는 경력 단절과 경기 침체로 인해 발생하게 되는 비자발적인 구조조정으로 인한 경력 단절, 출산과 육아 등의 어려움으로 인해 나타나는 경력 단절은 서로 다른 성격을 지니며, 근로자의 임금에도 차별적인 영향을 미칠 수 있음을 짐작할 수 있다. 이에 최소자승회귀모형을 활용하여 경력 단절 사유별 임금 손실 효과를 살펴본 결과 구조조정 및 이직, 출산·육아로 인한 경력 단절의 경우 임금손실이 나타나는 경향이 있음을 확인하였으며, 특히 비자발적인 경력 단절 사유인 구조조정 및 출산·육아로 인한 경력 단절을 경험한 근로자의 임금이 상대적으로 뚜렷하게 낮은 수준을 보이고 있음을 확인하였다.

둘째, 본 연구는 최소자승회귀모형에 따른 분석 결과가 선택편의에 따른 내생성 문제를 안고 있을 가능성을 고려하여 경향점수매칭을 활용하여 경력 단절 사유에 집단 간 동질성을 확보한 후 경력단절 사유에 따른 임금 손실 효과를 살펴보았다. 분석 결과에 따르면 최소자승회귀모형의 분석 결과와 달리 출산·육아로 인한 경력 단절을 경험한 노동자들의 임금은 그렇지 않은 근로자의 임금에 비해 28.7%가량 낮은 수준인 것으로 나타나 출산·육아로 인한 성인 근로자들의 임금 손실이 상당한 수준임을 확인할 수 있었다. 이

러한 분석 결과는 출산·육아로 인한 임금 손실이 현재의 저출산 현상을 초래하는 한 요인으로 작용할 수 있음을 보여주는 사례로서 사회적 이슈로 제기되고 있는 저출산 문제 극복을 위한 노동시장 차원에서의 제도적 보완이 시급한 과제를 알 수 있게 한다. 한편, 최소자승회귀모형에서는 통계적으로 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났던 자기 능력 개발을 위한 경력 단절의 경우 경향점수매칭을 활용한 분석 결과에 따르면 오히려 근로자의 임금을 높이는 기제로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이에 따르면 보다 나은 직장, 보다 많은 보수를 위한 자기개발 노력이 임금 상승으로 이어질 개연성이 있는 것으로 나타남을 알 수 있다. 이러한 분석 결과를 통해 경력단절자의 자기 개발을 위한 직업훈련 관련 정책을 보다 강화할 필요성이 있음을 알 수 있다.

이와 함께 경향점수 매칭을 활용한 분석 결과는 성별에 따라 경력 단절로 인한 임금 손실효과가 다르게 나타남을 알 수 있게 한다. 즉, 자기 능력 개발을 위한 경력 단절의 경우 남녀 근로자 모두에게서 통계적으로 유의한 정적 효과가 있는 것으로 나타났지만, 이러한 효과의 크기는 여성 근로자에게서 보다 크게 나타나 여성들의 자기 개발을 통한 임금 상승효과가 보다 큼을 알 수 있다. 이와 함께 더 나은 직장으로의 이직을 위한 경력 단절의 경우 여성 근로자에게서는 오히려 임금 손실 효과를 가져 오는 것으로 나타났으며, 경기 침체로 인한 구조조정 및 출산·육아로 인한 경력 단절의 임금 손실 효과는 남성 근로자에게서 보다 유의하게 나타남을 확인할 수 있다. 이러한 분석 결과를 통해 경력 단절로 인한 임금 손실 효과가 남녀에 따라 다르게 나타나며, 오히려 여성에 비해 남성들이 비자발적인 사유로 인한 경력 단절(구조조정, 출산·육아)로 인한 임금 손실로부터 자유롭지 못함을 알 수 있다. 이러한 분석 결과를 통해 지금까지의 통념과 달리 경력 단절이 여성만의 문제가 아니라, 남성들에게도 심각한 임금 손실을 가져오는 문제이며, 결국 이러한 손실이 남성들의 저조한 육아휴직 사용 및 구조조정으로 인한 피해로 이어지고 있음을 알 수 있다.

한편 본 연구는 이상과 같은 분석 결과에 대한 보다 심도 있는 이론적 논의에는 이르지 못한 한계점을 안고 있다. 이에 실질적으로 개인의 경력 단절 경험이 근로자의 임금에 미치는 영향을 보다 엄밀하게 추정함과 동시에 이러한 임금 손실을 가져오는 노동시장의 매커니즘에 대한 보다 깊이 있는 고민과 논의가 이루어질 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 지금까지 제한적인 수준에서 이루어져 온 경력 단절의 임금 손실 효과, 특히 경력 단절 사유에 따른 효과를 선형적으로 분석할 수 있으며 이에 기반 하여 근로자의 경력 단절과 관련된 유용한 정책 제언을 도출하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 김성훈(2008). 『경력직 직장이동에 대한 연구: 비생산직 외부노동시장의 확대를 중심으로』, 『산업노동연구』, 제14권 제1호, 53~89쪽, 한국산업노동학회.
- 김영옥(2013). 『양질의 시간제 일자리 확산을 위한 과제』, 한국여성정책연구원.
- 김종숙·이지은(2012). 『PSM 방식을 이용한 경력 단절 여성의 임금 손실 추정』, 『여성연구』, 제82권, 75~101쪽, 한국여성정책연구원.
- 김준엽(2011). 『경향점수를 활용한 인과효과의 추론. 교육정책 분석방법론 워크샵 자료』, 한국교육개발원.
- 김혜원·김성훈·최민식(2008). 『직장이동의 노동시장 효과 분석』, 한국노동연구원.
- 김희삼(2009). 『한국의 세대 간 경제적 이동성 분석』, 한국개발연구원.
- 나영선(2013). 『경력직 근로자 훈련과 이직성향의 성별 비교』, 『직업교육연구』, 제32권 제2호, 1~23쪽, 한국직업교육학회.
- 박은하(2011). 『성별에 따른 양질의 일자리 결정요인 연구』, 『한국여성학』, 제27권 제3호, 1~38쪽, 한국여성학회.
- 박진희(2007). 『여성직장이동의 특징』, 『여성경제연구』, 제4권 제2호, 25~44쪽, 한국여성경제학회.
- 박혜란(2014). 『양질의 여성 시간제 일자리 창출 방안 : 경기지역 여성과 해외 사례를 중심으로』, 석사학위논문. 고려대학교.
- 배성현·김미선(2009). 『조직공정성과 상사신뢰, 직무긴장, 이직의도간의 관계 및 조직정체 지각의매개효과』, 『인적자원관리연구』, 제16권 제3호, 123~148쪽, 한국인적자원관리학회.
- 서울특별시 보도자료(2015. 12. 17). 『50+세대 인생이모작 실태 및 욕구조사』, 서울특별시 복지본부.
- 서울신문(2017. 2. 3.). 『포스트: 슈퍼맨은 없다. 용감한 아빠만의 ‘밥 줄’ 건 도전』
<http://m.post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=6348891&memberNo=11808064&vType=VERTICAL>

- 세계일보(2017. 2. 19.). 「심층기획-육아휴직 실태 리포트 “아이도 우리도 행복할 수 없었어요.”」 <http://www.segye.com/content/html/2017/02/19/20170219001820.html>
- 손서희·이재림(2014). 「미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향」, 『한국가정관리학회지』, 제32권 제3호, 157~177쪽, 한국가정관리학회.
- 신경아(2001). 『여성과 일: 한국 여성 노동의 이해』, 서울: 동녘.
- 아시아경제(2016. 8. 19.). 「직장인 이직경험, 1년차 최고」
<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2016081911573929949>
- 여성가족부(2013). 「2013년 경력 단절여성등의 실태조사 조사표」. 여성가족부.
- 이규형·이영면(2015). 「경력개발 전략으로서 무경계 경력태도와 직장이동의 관계에 대한 탐색적 연구」, 『인적자원관리연구』, 제22권 제2호, 147~169쪽, 한국인적자원관리학회.
- 이석원(2003). 「Propensity Score Matching 방법에 의한 실업자 직업훈련 사업의 효과성 평가」, 『한국행정학보』, 제37권 제3호, 256~284쪽, 한국행정학회.
- 이우정·최민석(2012). 「한국노동시장의 남녀 직장이동 요인별 차이와 직장이동 유형별 임금변화」, 『노동경제논집』, 제35권 제2호, 117~146쪽, 한국노동경제학회.
- 이재은·송영수(2016). 「30대 전환기 우수역량 미혼여성의 경력전환 과정분석: 정체성 변화를 중심으로 = 정체성 변화를 중심으로」, 『Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education』, 제19권 제2호, 29~60쪽, 한국성인교육학회.
- 이호준·양민석·이현국·정지혜·유지은·정동욱(2014). 「국가 간 대학원 교육의 교육투자수익률 비교 분석」, 『교육재정경제연구』, 제23권 제4호, 161~183쪽, 한국교육재정경제학회.
- 장서영(2008). 「고학력 경력 단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구」, 『여성연구』, 제74권, 79~104쪽, 한국여성정책연구원.
- 장지연(1997). 「출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈과 진입」, 『한국과학기술정보연구원』, 제20권 제2호, 5~42쪽, 한국과학기술정보연구원.
- 전경련중소기업협력센터(2015). 「2015년 경력 단절여성 재취업 인식 실태조사 결과」, 전국경제인연합회.
- 정혜경(2012). 「비실험 연구에서 인과효과 추정을 위한 방법론적 고찰」, 『교육학연구』, 제

50권 제3호, 29~50쪽, 한국교육학회.

조선일보(2016. 7. 4). 「고졸 남성, 군대 가느라 경력 단절」

http://news.chosun.com/misaeng/site/data/html_dir/2016/07/04/2016070402238.html

최수정·정철영(2010). 「기혼여성의 경력패턴 유형 연구」, 『농업교육과 인적자원개발』, 제 42권 제2호, 193~223쪽, 한국농산업교육학회.

통계청·e나라지표(2013). 「2013 여성경제활동인구 및 참가율」 <http://www.index.go.kr>

한겨레신문(2016. 9. 2). 「경력단절남' 등 남성 156만명도 국민연금 추후납부 가능.

http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/759654.html.

한준(2001). 「한국노동패널 특집 : 최적일치법을 이용한 남녀 간 직업 배열의 분석」, 『노동경제논집』, 제24권 제1호, 149~176쪽, 한국노동경제학회.

Gysbers, N. C. & Moore, E. J.(1973). *Life career development: A model*, Columbia: University of Missouri.

Gilley, J. W., Egglund, S. A. & Gilley, A. M.(2002). *Principles of human Resource Development*, 장원섭 역(2005). 『인적자원개발론』, 서울: 학지사.

Mincer, J. A.(1974). *Schooling, Experience, and Earnings*, MA: National Bureau of Economic Research.

OECD(2002). *Employment Outlook*, Paris: OECD.

Porter, L. W. & Steers, R. M.(1973). "Organizational work, and personal factors in employee turnover and absenteeism," *Psychological Bulletin*, Vol.80, pp. 151 ~ 176.

Schein, E. H.(1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L. & Warnath, C. F.(1957). *Vocational development: a framework for research*.

Walton, J.(1999). *Strategic human resource development*, Prentice Hall.

Abstract

An Analysis on the Wage Loss of Career Interruption Using Propensity Score Matching

Yunso Lee

Young-Sik Kim

Minseok Yang

The focus of this study is to estimate the wage loss of career interruption. The main target of this research is 3,273 employees collected from the data of the 5th wave Human Capital Corporate Panel (HCCP) (2013) organized by KRIVET. To estimate the wage loss effect of career interruption, ordinary least squares (OLS) regression and propensity score matching (PSM) were employed.

The results of the study show that employees with career interruption have 12.2% lower wage than employees without career interruption. Also, after controlling observable characteristics between treatment and control groups using PSM, it was found that employees with career interruption due to childbirth and childcare have 28.7% lower wage than the employees without those kinds of career interruption. On the other hand, employees with career interruption for developing self-competency showed higher wages than those of employees without those reasons for career interruption. These findings provide useful policy implications for reducing wage loss of employees who experienced career interruption.

Key words: Career Interruption, Human Capital Corporate Panel (HCCP), Wage Loss, PSM (Propensity Score Matching)

