

職業能力開發研究  
 第20卷(3), 2017. 11. pp. 149~178  
 © 韓國職業能力開發院

## 취업지원서비스의 여성 고용유지 효과\*

오 은 진\*\*·김 소 연\*\*\*

본 연구는 여성가족부의 e-세일시스템 구직자 등록정보 및 직업훈련 정보와 고용보험 DB 취업자 정보를 활용하여, 경력단절 여성들의 고용 성과를 분석하였다. 콕스회귀분석 결과, 단순 직업 알선 서비스를 통해 취업한 여성에 비해, 추가적으로 인턴 서비스를 경험할 경우에는 실업 위험률이 40%까지 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 근로기간이 길어짐에 따라, 경력을 안정적으로 유지할 확률은 40대 여성층에서는 좋은 편으로 나타났으나, 50대는 오히려 불리한 것으로 확인되었다. 업종별로는 전통적으로 여성 취업비중이 가장 높은 제조업에 비해, 사회서비스업으로 취업할수록 실업 위험률이 약 25% 이상 낮아졌다. 이를 통해, 정부의 취업지원서비스가 직업 알선 기능만 수행하기 보다는 직업훈련이나 인턴 등의 부가 서비스 결합을 늘릴수록 고용유지 효과를 높이는 것으로 확인되어, 차후 보다 많은 구직여성들에게 다양한 서비스가 결합된 패키지형 취업지원서비스를 지원할 필요가 있음을 시사했다.

- 주제어: 여성 경력단절, 직업훈련, 인턴, 취업지원서비스, 콕스회귀분석

투고일: 2017년 5월 30일, 심사일: 2017년 7월 31일, 게재확정일: 2017년 7월 31일

\* 본 논문은 2017년도 교육부 BK21플러스 사업의 일환인 연세대학교 '사회적 연대와 공존' 사업단의 지원으로 연구되었다. 논문 작성에 귀중한 시간과 논평을 나누어주신 여러 선생님들과 익명의 심사위원께 진심으로 감사드립니다.

\*\* 한국여성정책연구원 여성인재일자리센터장(eunjin5@kwdimail.re.kr)

\*\*\* 교신저자, 연세대학교 사회학과 박사과정(kimssoy@yonsei.ac.kr)

## I. 서론

우리나라 여성 경제활동참여율은 20대 중후반에 최고점에 도달했다가, 30대 이후 노동시장에서 대거 이탈하고, 40대부터 다시 높아지는 M자 형태(M-curve)의 특성을 보인다. 경력단절여성 경제활동실태조사에 따르면(여성가족부, 2017), 여성들의 경력단절 기간은 평균 8년 정도로 추정되는데, 이러한 장기 경력단절의 경험은 노동시장에 재진입할 때, 임금이나 취업지종 등에서 제한된 선택을 할 수밖에 없음으로써, 불리한 조건을 감내할 수밖에 없는 요인으로 작용한다(오은진 외, 2014; 황수경, 2002). 특히 남녀 임금 격차에 의한 경제적 불평등은 여성의 경력단절에 의해 유발되는 비중이 매우 크기 때문에(한국여성정책연구원, 2016), 여성들이 노동시장에서 이탈하는 문제를 해결하지 않은 채, 성별 격차를 완화하는 것은 불가능하다고 할 수 있다.

여성의 경력단절 문제를 해소하기 위해서는 두 가지 차원에서의 사회적 접근이 가능하다. 첫 번째는 여성들의 경력이 단절되지 않도록, 사회와 직장, 가정 각 차원에서 발생하는 경력유지 방해요인을 선제적으로 예방하는 것이다. 두 번째로는 이미 경력단절을 겪은 여성들이 가능한 한 빨리 재취업하여, 지속적으로 경제활동을 하게끔 지원하는 것이다. 현재 우리나라 여성들의 경제활동참여율이 OECD 국가들 중, 경제규모에 비해 낮은 편임을 감안하면, 경력단절을 경험한 여성들이 재취업하여 안정적으로 경력을 유지하도록 하는 취업지원서비스 정책의 역할은 더욱 중요해질 것이라 볼 수 있다.

우리나라 여성의 경력단절 문제는 2008년, 경력단절여성 등 여성경제활동촉진법이 제정되면서 정부의 정책과제로 본격화되었다. 이 법을 중심으로 한 관련 정책은 주로 고용노동부와 여성가족부가 공동으로 수행해 왔으며, 이에 따라 여성 고용률을 높이기 위한 목적으로 2008년에 시작된 여성새로일하기센터(이하 새일센터) 사업이 현재까지 이어지고 있다. 새일센터는 2017년까지 전국 150개가 운영 중이며, 매년 약 20만명 정도의 경력단절 여성의 취업을 지원하고 있다(여성가족부, 2015). 따라서 새일센터는 경력단절 여성의 재취업을 위해 기획된 ‘여성특화 취업지원서비스 사

업'을 운영하고 있다고 할 수 있다.

새일센터 사업 이전에는 여성만을 위해 특화된 취업지원서비스가 별도로 존재했다고 보기 어렵다. 여성인력개발센터 등에서 여성의 취미·교양을 목적으로 직업훈련을 실시한 적은 있으나, 여성 취업에 특화된 직업훈련 또는 취업알선 사업은 미흡했다. 새일센터 사업은 성중립적 고용정책이 여성 경제활동참여율 향상에 기여하지 못한다는 것에 문제의식을 갖고, 우리나라 경제활동참여율을 낮출 수 있는 주요집단인 경력단절여성을 대상으로, 취업알선 뿐만 아니라, 직업훈련, 인턴 사업 등 다양한 역량강화 사업과 결합한 특화사업을 통해 여성의 경제활동참여를 제고할 것을 목적으로 한다.

현재, 이러한 취업지원서비스의 핵심은 마모된 직업 능력을 집중적으로 복원하는 “직업훈련” 사업에 있다고 할 수 있다. 일반 직업훈련은 재직자의 경우, 경력개발을 중심으로 진행되는 반면, 실업자의 경우에는 명백히 취업을 성공시키기 위한 목적에 표적화되어 있다. 실제로, 일반 실업자 대상 내일배움카드제를 이용하는 여성 비중이 전체 수혜자의 약 70%로, 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 그러나 해당 훈련은 장기간 경력이 단절되었던 여성들을 위한 훈련이라기보다, 해당 직무 중심의 단기 교육으로 구성되어, 노동시장에 안착시키는 역할을 수행하는데 있어서는 한계가 있다(오은진 외, 2016a).

직업훈련 외에도 정부는 “인턴 서비스 사업”을 운영하여 경력단절 여성 첫 채용 직후 6개월까지의 기간동안 인건비를 기업에 보조하고 있다. 그러나 여성에게 특화된 인턴 서비스 사업의 성과 분석은 현재로서는 상당히 부족한 편이다. 본 연구에서는 경력단절여성의 재취업을 위한 새일센터의 현행 취업지원서비스 사업 성과를 실증적으로 분석하고, 이 서비스의 중추라 할 수 있는 직업훈련이나 인턴 사업이 현장에서 보다 나은 고용유지 효과를 발휘하기 위해 어떠한 개선이 필요한지 정책적인 대안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직업훈련의 취업성공 및 고용유지 효과

정부의 직업훈련 성과를 분석한 선행연구 결과들은 분석 대상과 시기에 따라 결과가 매우 상이하다. 우리나라에서는 1990년대 말 외환위기 이후, 실업 사태를 해결하기 위한 방안으로, 직업훈련 체계 개편의 필요성이 증대되어 왔지만, 2000년대 초반 까지도 직업훈련 관련 연구는 매우 적은 편이었다. 해외에서는 학교 졸업 이후, 노동시장 진입 시기의 직업훈련 연구가 비교적 활발한데 비해, 국내에서는 중등 교육시기에 주로 분석 초점이 맞춰져, 성인기의 노동시장 진입 이후 직업훈련 효과에 대한 분석은 상대적으로 부족했다(김용성 외, 2015). 전통적으로 정부가 주도하는 직업훈련(Vocational Training, Job Training)은 직무수행에 필요한 능력을 유지, 혹은 향상시키는 교육의 일환으로 구성되어, 각 지역별 환경이나 사회적 맥락에 따라 훈련의 성격이나 성과에 차이를 나타낸다(Peck, 2001).

독일에서는 현재 4차 산업혁명 대비책과 실업자 해소를 위한 정책의 일환으로, 직업훈련에 대한 사회적 관심이 높아지고 있는 추세다. 공공 직업훈련의 운영체계가 민간·공공훈련기관의 통합 형태로 구성되어, 우리나라와 직업훈련 서비스를 제공하는 구조가 흡사한 독일에서도, 직업훈련에 대한 성과는 분석 대상이나 시기에 따라 결과가 매우 다르게 나타난다. 일례로, 90년대 동독 거주자들을 대상으로 한 사회경제패널조사 분석 결과에서는 직업훈련 완료 1년 후 시점까지도 취업 성공 효과가 실증적으로 확인되지 않았던 경우가 있다(Lechner, 1999).

한편, 직업훈련의 성과를 ‘취업한 일자리의 질’, 즉 재직자 상태에서 나타나는 효과로 접근할 수도 있다. 그러나 고용복지(workfare) 여건이 좋다고 평가받는 스웨덴에서도 여성은 남성만큼 직업훈련에 참여하여 능력과 기술을 연마하더라도, 임금 상승 수준이나 승진 기회에 있어서는 남성만큼의 긍정적인 효과가 나타나지 않아, 직업훈련에 의한 젠더 불평등이 확인된다는 분석 결과도 있다(Evertsson, 2004).

우리나라에서는 1998년 이후 실업자를 대상으로 한 직업훈련이 본격적으로 시행

되고, 2008년 실업자 훈련의 일환인 직업능력개발계좌제가 도입되기 이전까지 약 10년 동안, 직업훈련은 명칭 변경만 있었을 뿐 큰 변동 없이 이루어져왔으나(이상준 외, 2012), 노동의 공급과 수요 불일치 문제로 인해 직업훈련과 같은 고용서비스가 반드시 취업에 긍정적인 영향을 준다고 보기 어렵다고 주장한 연구들이 있다. 대표적으로, 최근에는 노동시장에 진입하는 단계에서부터 어려움을 겪는 청년층을 취업시 취약계층으로 간주하여, 청년층의 직업훈련 효과를 분석한 연구들이 늘어나고 있는데, 그 중 2012-13년 한국교육고용패널조사를 활용한 분석 결과에 따르면, 청년층의 직업훈련은 이용자 비중 자체가 매우 낮은 상태이며, 동시에 직업훈련 경험자들의 취업확률이 미경험자에 비해 오히려 낮아지는 결과가 나타나기도 하였다(김수원, 2014).

또한, 실업자 대상 직업훈련인 내일배움카드제의 여성 비중이 높다는 점도 전반적으로 여성의 경제활동참여가 불리한 노동시장의 현실이 반영된 결과라고도 볼 수 있다. 이와 관련하여 비교적 최신 경향을 파악한 연구로, 2012년 대졸자직업경로조사를 활용해 청년층을 분석한 결과를 참고할 수 있는데, 연구 결과에 따르면 직업훈련은 취업가능성이나 정규직취업에 대해서는 긍정적인 영향을 나타냈지만, 임금에 대해서는 오히려 부정적인 결과를 나타냈다(권혜영, 2016).

국내에서 여성을 대상으로 한 직업훈련의 효과를 분석할 경우에는 현재 일자리에서의 경력유지 상태나, 임금 수준, 지위 등의 일자리의 질, 배우자나 가족 관련 정보 등과 같은 다양한 변수를 동시에 반영할 수 있는 자료를 확보하는 단계에서부터 어려움이 있다. 그러나 노동시장에서 여성은 비경제활동인구비중이 높고, 경력단절의 위험이 높은 상태로, 실업 상태를 탈피하거나 방지하기 위한 방안으로서도, 여성들의 직업훈련 효과를 검토하고 관련 제도를 재정비해야할 필요성이 높아지고 있는 실정이다.

현재 여성의 직업훈련 경험은 첫째, 취업을 성공시키는데 효과적으로 기능하는지, 둘째, 취업 후 고용상태를 유지하는 요인으로서 긍정적으로 작용하는지를 중심으로 결과가 다양한 편이다. 일반적으로 국내 연구에서는 여성의 학력이 고용에 특별한 효과를 갖지 않거나, 특히 임금의 영향력이 일관성 없이 매우 다르게 나타난다는 특이점이 있는데(오은진 외, 2015), 이에 비해, 직업훈련이 성인기 학교 교육시기 이후의 취업을 성공, 유지시키는 요인으로서 어떤 양상을 나타내고 있는지에 대해서는 정밀한 분석이 부족한 편이기도 하다. 또한, 고용복지의 일환인 직업훈련 등의 다양한 취업지원서비스 효과가 각각 어떤 차이를 갖는지에 대한 분석과 논의도 부족한 상황이다.

## 2. 여성의 경력단절과 재취업 직업훈련

여성의 직업훈련과 재취업 문제는 지속적으로 경력을 유지하기 어려운 여성 노동시장의 특수성으로 인하여, 여성의 경력단절 현상과 함께 논의할 수밖에 없는 구조이다. 이때, 직업훈련은 경력단절로 경제활동 능력이 마모된 여성들이 가능한 한 빨리 재취업할 수 있도록 정부가 더 적극적으로 개입해야할 필요성이 증대되는 분야이다. 특히 기혼여성 뿐만 아니라 미혼여성, 혹은 여성가장으로 범위를 확장하더라도, 노동시장에서의 불안정한 고용 문제, 즉 지속적 노동가능성의 약화, 그리고 돌봄에 대한 책임으로부터 여성이 불리한 상황이 지속되는 한, 교육이나 훈련 기회가 제한될 경우에는 더 극심한 빈곤층으로 전락할 위험이 높아져, 숙련격차(skill mismatching)로 인한 빈곤 문제를 해소할 방안으로서도 여성에게 특화된 직업훈련을 개발하고 성과를 향상시켜야 한다는 당위성은 증대된다(김영란, 2006).

특히, 여성은 재취업 시에도 직업능력 마모로 인해 한정된 직업을 선택할 수 밖에 없는 경향이 있다. 이러한 맥락을 고려할 때, 경력단절 여성들에게 직업훈련을 공공재 차원에서 지원해야 하는 배경은 다음과 같다. 첫째, 경력단절이 여성들의 자발적인 선택에 의해 발생한 것으로 보기 힘들다는 측면이다. 장시간, 고강도의 근무조건이 개선되지 않은 상태에서, 가사와 육아에 대한 부담은 여성들에게 편중됨으로 인해 발생하는 여성의 경력단절은 일·가정 양립을 추구할 수 없는 구조적 장애의 결과이다(조혜선, 2002).

둘째, 경력단절의 원인들을 근본적으로 제거하기는 어렵기 때문에, 만약 경력단절을 경험했다라도 장기간 노동시장에서 이탈하는 것을 방지하기 위한 대책이 필요하다. 실제로 경력단절 여성들은 재취업시에도 자녀양육과 가사를 계속 병행해야 한다는 가족적 배경 때문에, 단시간 근로를 선호하는 것으로 나타나는데(구명숙 외, 2005; 오은진 외, 2014; 황수경, 2004; Hochschild, 1997), 이는 여성의 노동시장 참여를 고취시키고 시간제 근로와 같은 새로운 근로 모델을 개발하는 배경이 되기도 하지만, 남성중심적인 근무환경의 고착화로 인해, 일과 가정의 양립을 지원하는 사회적 배려가 아직은 턱없이 부족하다는 뜻으로, 여성의 재취업이 쉽지 않음을 의미하기도 한다. 경력을 지속적으로 유지하지 못하는 기간 동안에는 직업능력이나 기술이 손실될 확률이 높기 때문에, 노동시장으로의 빠른 진입을 유인하기 위한 방안으로서 직업훈련을 제공해야할 필요도 있다.

셋째, 앞서 논의한 두 가지의 이유로 경력단절 여성들이 노동시장으로 재진입하는 시점에는 이미 직업 선택의 폭이 좁아진다. 여성은 첫 일자리 입직시에도 남성에 비해 일자리 조건이 상대적으로 불리한 측면이 있다. 금재호(2013)의 연구에 따르면, 입직 초기 직장이동을 통한 재취업 시기에도 남성은 13.0%의 임금상승을 기대할 수 있으나, 여성은 임금 상승률이 9.3%로 약 4%p까지 차이가 발생했다. 이 연구에서는 청년층의 재취업 결과는 정규직에서 비정규직으로 이동하는 경우를 제외하고 대부분 임금이 상승한다는 점을 근거로, 재취업이 사회경제적 지위 향상을 위한 자발적인 선택이라고 분석하였지만, 여성의 입직 비중과 임신, 출산 이후 고용유지의 불리함을 간과한 측면이 있다. 실제로, 연령이 증가한 여성은 재취업시, 과거에 종사한 일자리 수준과 비교하여 일자리 질이 매우 하락되는 것을 피하기 어려운 실정이다.

실업 상태를 경험한 여성들의 2014년까지의 직업훈련 수료율은 남성에 비해 높은 데도 불구하고, 취업확률은 남성에 비해 불리한 것으로 나타나기도 한다(정선정, 2016). 한편, 김종숙(2015)은 2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 1,616건을 대상으로 성향점수매칭법과 회귀분석을 통해, 직업훈련을 받은 경력단절 여성들의 취업률은 그렇지 않은 여성에 비해 약 32%까지 긍정적인 영향이 있음을 검증했지만, 629건을 대상으로 한 임금효과 분석 모형에서는 유의미한 결과를 도출하지 못했다.

직업훈련의 여성 취업 성공 효과를 검토한 연구와 비교하여, 김난주(2016)는 직업훈련자들의 취업 후 고용유지 효과를 분석한 경우도 있다. 이 연구는 마찬가지로 2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 자료 전체 3,033건을 대상으로 콕스비례위험모형과 이항로지모형을 활용해, 직업훈련을 받은 경력단절 여성일수록 고용상태를 유지할 확률이 높아진다고 분석하였다. 특이점은 재취업한 일자리의 사업체 규모가 30인 미만으로 작을수록, 재취업 일자리에서의 임금은 낮을수록, 즉, 생계형 목적의 재취업일수록 고용유지 확률이 높은 것으로 나타났다는 것이다. 재취업 성공 요인으로서 대출 이상의 고학력일수록, 경력단절 당시 일자리 임금이 높을수록, 제조업에서 일했던 경우일수록, 임금근로자들일 경우에, 노동시장으로 빨리 진입하는데는 긍정적이었던데 비해, 고용유지 측면에서 학력의 효과는 나타나지 않았다.

그러나 여성의 직업훈련 효과를 검토한 최신 연구들이 활용한 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 자료는 가구단위를 표본대상으로 한 설문조사 형태로 인해, 실업상태를 탈피하기 위한 수단으로서의 직업훈련을 경험한 사례를 표집하는데 구조적인 한계점이 분명히 존재하고, 이로 인해 선택 편이가 발생할 가능성도 높다. 2013년 경

경력단절여성 등의 경제활동실태조사는 특히, 직업훈련 경험 여부를 조사한 문항에 응답한 사례수가 너무 적다는 문제를 명시하고 있고, 이 때문에 현재 운영중인 취업지원서비스의 직업훈련 성과 등을 검토하기는 더욱 어렵다(김난주 외, 2013).

현재, 재취업을 위한 다양한 정책이 개발되고 있는 가운데, 여성에게 특화된 직업훈련 효과를 심층적으로 분석하여, 관련 제도를 정비하고, 성과를 보다 향상시키기 위한 방안을 도출해야 할 필요성은 높아지고 있다. 여성 직업훈련 연구는 현실적으로 분석에 활용할 충분한 표본수를 확보하는데 어려움이 있고, 특히 경력단절 경험이 있는 여성들 중에서 직업훈련 경험이 있는 여성은 전체 경력단절 여성 중 8.4% 정도로 낮은 수준이라는 한계가 있다(김종숙 외, 2015).

그러나 여성의 경력단절과 재취업 문제는 고질적으로 발생하는 여성에 대한 사회적 차별의 결과라는 문제의식에 기반하여, 이를 해결하고자 하는 세부 방법을 다차원적으로 모색해야 한다. 이러한 맥락에서, 취업지원서비스를 경험한 여성 집단과 서비스비수혜 집단간에, 고용유지 양상은 어떠한 차이를 나타내는지, 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지를 검토하여, 본 연구를 통해 정책적 대안을 제시해 보고자 한다.

### Ⅲ. 연구 내용 및 방법

#### 1. 분석 자료

본 연구에 활용한 통계 원자료는 여성가족부에서 2014년 초에 추출한 구직자 대상 e-새일시스템 자료와 고용보험 DB를 연계한 것으로, 2012년 1월 이후 새일센터를 통해 취업한 여성들의 2013년 12월 31일(임의 관찰시점)까지 약 2년간의 경력유지 요인을 분석할 수 있다<sup>1)</sup>. 원자료는 이 기간 내 새일센터에 등록한 이용자, 총 122,610건의 정보를 포함하고 있으나, 그 중 고용보험에 가입한 사업장으로 취업한 51,880건을 분석 대상으로 선별하였다<sup>2)</sup>.

1) 새일센터는 2009년 설립 이후 총 이용자가 약 40만명에 달하는 것으로 공식 집계된 바 있으며(민무숙 외, 2013; 오은진 외, 2014), 현재 공적 영역에서 여성 재취업을 촉진하고, 실질적으로 관리하는 조직으로서는 최대 규모이다.

이를 통해, 취업에 성공한 이후 2년이 지난 시점에 확인할 수 있는 최종 취업 상태의 변화, 근로기간, 그리고 단순 직업 알선이나 직업훈련, 인턴과 같이 새일센터를 통해 수혜받은 취업지원서비스 내용과 지역, 임금이나 업종, 사업체 규모에 대한 정보를 분석에 활용할 수 있었다. 본 분석에서는 새일센터를 통해 고용보험을 제공하는 사업장으로 취업한 경우, 즉 고용보험에 가입하지 않은 사업장에 비해 비교적 안정적인 일자리로 재취업 안착에 일차적으로 성공한 경우에 한하여, 해당 일자리에서 경력을 지속적으로 유지한 집단과, 결과적으로 일자리를 이탈하여 실업상태가 된 집단간의 비교를 통해, 새일센터를 거쳐 취업한 일자리에서의 생존율을 확인하고자 했다.

이 자료의 최대 강점은 재취업에 성공한 여성 새일센터 이용자들이 경력을 유지하는데 영향을 미치는 제도적 요인을 확인할 수 있다는 점이다. 특히 여성 재취업 동태를 분석할 경우, 인턴, 직업훈련, 단순 직업 알선 등의 형태로 구별되어 제공중인 취업지원서비스의 성과를 파악할 수 있다는 가치가 크다.

인턴 서비스 수혜자의 경우, 인턴으로서 재직한 기간이 개별적으로 각기 다르지만, e-새일시스템 구조상 인턴 기간과 인턴 후 취업 기간을 따로 구분하여 관리하는 형태가 아니라, 전체 근로기간에 인턴으로서의 근로기간이 포함된 상태였다는 문제점도 있었다. 새일센터를 통해 인턴 서비스를 경험한 이용자들의 평균 인턴 기간을 산출할 수 있는 방법은 현재 없는 상태지만, 2012년 이후 여성가족부가 인턴 서비스 수혜자에 한하여, 3개월 간격으로 각 사업체에 운영비를 집행하였으며, 개인별로 인턴근로기간이 3개월보다 길거나 짧아지는 각 경우에는 사업비를 추가 집행하거나, 제하였다는 점을 참고하여, 전체 근로기간에서 평균 3개월(90일)을 제하였다.

또한 이용자의 최종학력과 같은 개인 정보나, 배우자 또는 가구 관련 환경적 정보와 같이 개인의 인적 자원을 면밀히 검토할 수 있는 정보에 대한 접근이 제한적이었던 한계가 있었다. 이는 행정데이터를 통해 개인정보가 유출될 가능성을 차단하기

- 
- 2) 이 단계에서 제거된 자료들은 고용보험에 가입하지 않은 사업장으로 취업한 경우로, 고용보험DB에는 이들에 대해 확보된 정보가 없기 때문에 분석이 불가능하여 제외하였다. 또한, 제공받은 통계 원자료로는 해당여성들의 새일센터를 통한 취업이 첫 취업인지, 재취업인지를 확인할 수 있는 정보가 없었다. 이는 새일센터에 가입하는 첫 단계에서 첫 취업 희망자와 재취업 희망자를 구분하지 않고 가입을 허용하는 점으로 인한 결과인데, 통상적으로 새일센터 이용자의 등록 목적이 노동시장으로의 진입을 희망하는 비중이 가장 높고, 40대 이상의 중장년층 연령대의 등록자 분포가 높다는 점(오은진 외, 2016b)을 참고할 필요가 있다.

위해 부처 외부로 정보를 제공할 시, 매우 엄격한 내부 규정을 적용함으로 인한 문제였다.

그러나 행정데이터의 특성상, 분석이 가능한 표본의 규모가 크고, 현재 공적 영역에서 정부가 시행하는 서비스 현황을 가장 정확하게 파악할 수 있는 시의성 있는 실증 자료라는 장점이 큰 편이었다. 또한 여성 취업률을 높이기 위해 운영하는 다양한 취업지원서비스의 실효성을 확인할 수 있는 희귀자료라는 강점을 최대한 활용하고자 했다.

마지막으로, 분석 대상인 새일센터 이용자 여성들과, 새일센터를 거치지 않은 일반 여성들을 유사한 수준에서 비교하기 위하여, 분석 연령대를 20~54세로 설정하였다. 그 외, 월평균 임금을 1만원 이하로 기입했거나, 퇴사일이 취업일보다 앞선 경우와 같이, 명확한 오류가 확인되는 경우를 제외하였으며, 모든 통계자료 분석은 STATA 14 버전을 활용하였다.

## 2. 연구 문제

본 연구에서는 정부가 새일센터를 통해 제공하는 취업지원서비스가 여성들이 재취업한 일자리에서 지속적으로 경력을 유지하는데 부족한 측면이 없는지, 즉 “경력 유지”에 미치는 효과를 중점적으로 검토하고자 했다. 현행 취업지원서비스의 가장 높은 이용비중을 차지하는 서비스는 취업을 위한 직업상담을 포함한 단순 직업 알선 서비스이다. 추가적으로, 보다 적극적인 고용서비스 차원으로 제공되는 서비스는 직업훈련, 또는 인턴 지원 서비스로 구분할 수 있으며, 이들 서비스는 직업 알선 서비스와 모두 중복하여 수혜받을 수 있다. 본 분석에서는 이러한 취업지원서비스들이 경력을 유지하는데 어떠한 영향을 주는지 점검하기 위해, 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 경력단절여성 대상 취업지원서비스 중, 이용자가 가장 많은 “직업 알선” 기능은 경력 유지에 효과적으로 작동하고 있는가?

둘째, 단순 직업 알선 기능 외에, “어떠한 고용서비스가 결합되어야, 지속적으로 경력을 유지하는데 더 유리”한가?

셋째, “어느 연령대”에서 현행 취업지원서비스가 효과적인가?

넷째, “어떤 일자리(산업, 기업, 지역)”가 경력유지에 유리한가?

### 3. 분석 방법

이를 바탕으로, 여성에게 종합적인 취업지원서비스를 제공하는 새일센터의 경력유지력(취업지속력)을 분석하기 위해 콕스회귀분석(Cox Regression)을 적용하였다. 또한, 생존분석(Survival Analysis)의 생명표 분석(Life Table) 및 카플란-마이어 생존곡선(Kaplan-Meier Curve), 비례위험 가정 검토(Log-rank test) 단계를 순차적으로 검토하여, 근로기간이 지속됨에 따른 각 변수의 변화를 살펴보았다.

첫째, 생명표 분석은 시간의 흐름에 따른 생존율 변화에 독립변수들의 각 범주별 차이를 구체적으로 확인하는데 도움을 준다(Blossfeld et al., 2007). 본 분석에서는 새일센터가 경력단절여성의 재취업 성공을 최중요 목표로 삼고, 주로 직업훈련 사업을 중점적으로 운영하고 있다는 점을 반영하여, 단순 직업 알선 서비스만 수혜 받은 집단에 비해, 제공되는 모든 서비스를 수혜받은 경우에 이르기까지, 각 경우가 경력을 지속적으로 유지할 확률에 어떤 차이를 나타내는지 비교하였다. 생명표 분석에서는 특정 시점별로 중도탈락자, 즉 실업자를 제외한 생존율 변화를 기간별로 확인할 수 있다는 장점이 있다.

이어 둘째, 각 독립변수 범주별로 노동시장에서의 생존율에 어떠한 차이를 나타내는지 확인하기 위하여, 카플란-마이어 생존함수(Kaplan-Meier Estimator) 그래프를 검토하였으며, 셋째, 최종 분석 단계에 적용된 콕스모형의 적합도를 판단하기 위한 검토 과정으로 Log-Rank Test를 실행하였다.

마지막으로 콕스회귀분석을 통해, 새일센터에서 고용보험을 제공하는 사업장으로 취업한 여성들의 경력 유지에 미치는 세부 요인들의 효과를 분석하였다. 일정 기간 동안 분석 대상자들의 변화를 반영할 수 있고, 다른 독립변수들을 통제된 상태에서 종속변수에 미치는 독립변수의 영향력을 분석하고자 할 때, 콕스회귀분석은 효과적이다(채구묵, 2014). 특히 생존분석은 종속변수인 특정 사건의 여부와(현재 취업 및 실업 상태), 임의의 관찰시점에 이르기까지의 기간인 일자리에서의 근로기간(실업자의 경우, 취업을 중단한 시점까지의 근로기간)을 동시에 반영하여 검토할 수 있다는 차별성을 갖는다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계

본 연구의 주요 분석모델인 콕스 회귀분석시, 종속변수는 관찰시점인 2013년 12월 31일 최종시점에서의 취업 및 실업 상태다. 즉, 새일센터를 통해 2012년 1월 이후 고용보험 가입 사업장으로 취업한 경험이 있는 20~54세 여성들 중, 최종 관찰 시점까지 취업 상태를 지속하고 있는 경우는 29.6%였으며, 중도에 노동시장을 이탈하여 실업자로 확인된 경우는 70.5%로 나타났다. 이 때, 실업한 경우에는 퇴사일이 명확하므로 정확한 근로기간 산정이 가능한 반면, 취업을 지속한 경우에는 관찰시점에서도 일자리를 계속 유지하고 있는 상황이기 때문에 취업을 시작한 시점에 대한 정보만 확인이 가능한데, 이러한 경우에는 임의의 관찰시점인 2013년 12월 31일까지의 근로기간을 산정하였다. 이들의 평균 근로기간은 약 8개월로 확인되었다(259.4일).

독립변수로서 연령대는 20세 이상, 54세 이하로, 30대(39세) 이하의 청년층 집단을 참조집단으로, 40대와 50대를 각각 비교집단으로 범주화하였다. 즉, 노동시장에서 젊은 연령대의 청년층에 비해 중장년층인 40대, 50대 여성 집단 각각을 비교하고자 했다. 새일센터를 통해 고용보험이 제공되는 사업장으로 취업한 20대와 30대 여성은 각각 12.0%, 23.0%로, 40대 49.8%, 50대 15.1%에 비하면, 젊은 연령층의 서비스 이용 비중은 낮은 편이었다.

사업체 규모별로는 10인 미만의 소규모 사업장으로 취업한 비중이 39.5%로 가장 많았다. 이어 100인 이상 사업체에 23.1%, 30인 미만 규모의 사업체에 20.3%, 100인 미만 9.2%, 50인 미만 7.9% 순으로 나타났다. 여성은 일반적으로 소규모 사업장에서 경력을 지속적으로 유지하기가 불리하다는 경험적 연구 결과가 많은 편이고, 이는 소규모 사업장이수록 업무공백의 부담을 나눌 대체 인력을 확보하기 어려운 측면에 기인하는 경향이 높은 편이지만, 직장의 복리후생 내용을 확인할 수 있는 정보는 없는 상태여서, 사업체 규모가 경력을 유지하는데 미치는 영향을 검토하고자 했다.

산업별로는 제조업을 기준으로, 사회서비스업, 그리고 기타업종을 비교하였다. 제

조업은 전통적으로 여성의 취업 비중이 높은 산업 업종인 것에 비해, 사회서비스업은 미래 산업 업종으로서 새일센터가 해당 분야에서의 일자리를 발굴하는데 집중하는 추세에 있다는 점을 반영한 결과로, 제조업종은 23.1%, 사회서비스업종은 16.1%의 종사자가 분포하고 있는 것으로 나타났다.

지역별로는 이용자가 최초 등록하여 직업상담 및 알선 서비스, 직업훈련 서비스, 인턴 지원 서비스와 같은 각종 취업지원서비스를 수혜받은 새일센터 소재지를 파악하였다. 자료상으로는 전국 16개 시도 가운데 서울과 경기, 수도권 분포 비중이 30.7%로 가장 높은 편이었다.

또한, 새일센터를 통해 단순 직업 알선 서비스만 경험한 집단이 89.0%로 가장 많았다. 추가적인 고용서비스를 수혜받은 경우에는 첫째, 인턴 서비스만 수혜받은 경우가 6.1%, 직업훈련만 수혜받은 경우가 뒤이어 4.6%인 것으로 나타났으며, 인턴과 직업훈련을 모두 경험한 서비스 수혜 집단은 0.3%였다.

한편, 최종 콕스회귀분석 단계에서는 로그소득을 적용하였지만, 생명표 분석이나 카플란-마이어 생존함수 분석 시에는 새일센터를 통해 취업한 사업장에서의 월소득이 평균 150만원 미만의 집단과 150만원 이상인 집단을 비교하였다. 이는 현재 정부가 경력단절여성을 대상으로 추진하는 재취업이나 창업 관련 정책이 월평균 150만원 정도의 일자리를 ‘괜찮은 일자리(decent job)’로 간주하는 경향이 있고, 실제로 고용노동부의 취업성공패키지 사업의 성공수당이 150만원이라는 점을 반영한 결과이다(고용노동부, 2016). 실제로 새일센터를 통해 고용보험에 가입된 사업장으로 취업한 여성의 월평균 임금이 약 104만원 정도라는 점이 확인된 바 있는데(오은진 외, 2014), 본 분석 자료상에서의 월평균 소득은 약 114만원 정도였다.

<표 1> 기술통계

(단위: 건, %)

구분	기술통계			콕스회귀분석 적용변수 기술통계			코드
	취업자	실업자	비율	취업자	실업자	비율	
최종 취업 상태 (종속변수)	취업자	15,333	29.6	취업자	15,333	29.6	0
	실업자	36,547	70.5	실업자	36,547	70.5	1
연령	20대	6,240	12.0	20-30대(ref.)	18,191	35.1	0
	30대	11,951	23.0				
	40대	25,857	49.8	40대	25,857	49.8	1
	50대	7,832	15.1	50대	7,832	15.1	2

구분	기술통계			콕스회귀분석 적용변수 기술통계			코드
사업체 규모	10인 미만	20,512	39.5	10인 미만(ref.)	20,512	39.5	0
	30인 미만	10,529	20.3	30인 미만	10,529	20.3	1
	50인 미만	4,070	7.9	50인 미만	4,070	7.9	2
	100인 미만	4,779	9.2	100인 미만	4,779	9.2	3
	100인 이상	11,990	23.1	100인 이상	11,990	23.1	4
업종	제조업종	11,968	23.1	제조업종(ref.)	11,968	23.1	0
	사회서비스업종	8,337	16.1	사회서비스업종	8,337	16.1	1
	기타업종	31,575	60.9	기타업종	31,575	60.9	2
지역	비수도권	35,938	69.3	비수도권(ref.)	35,938	69.3	0
	수도권 (서울, 경기)	15,942	30.7	수도권	15,942	30.7	1
취업지원 서비스	단순 취업알선 서비스 수혜자	46,190	89.0	단순 취업알선 서비스 수혜자(ref.)	46,190	89.0	0
	취업알선+ 추가 고용서비스수혜자	5,690	11.0	알선 + 인턴	3,147	6.1	1
				알선 + 직업훈련	2,391	4.6	2
				알선 + 인턴 + 직업훈련	152	0.3	3
전체	-	51,880	100.0	-	51,880	100.0	-

<표 2> 고용보험 가입 사업장에서의 월평균 소득 및 근로기간<sup>3)</sup>

	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
월평균 소득(단위: 원)	51,880	1,137,144	458,986	22,275	22,000,000
로그소득	51,880	13.9	0.4	10.0	16.9
근로기간(단위: 일)	51,880	259.4	208.6	0	750

## 2. 취업지원서비스 수혜 내용별, 생명표 분석 결과(Life Table)

생명표(Life Table) 분석 단계에서는 취업 시작일로부터 30일 간격으로 근로기간을 구분하여, 여성의 취업지원서비스 수혜 내용에 따른 근로기간별 누적 생존율을 검토하였다. 첫째, 해당집단의 절반인 약 50%가 생존한 시점, 둘째, 근로기간 약 1년(360일) 시점에서의 생존율을 확인하였다.

3) 주: 근로기간의 최소값이 0인 경우는 입사일과 퇴사일(최종 관찰시점)이 같은 경우로, 실제로 지속적으로 경력을 유지하고 있는 경우였으며, 전체 51,880건 중 사례수가 8건 밖에 되지 않았다.

첫째, 해당집단의 약 50%가 생존한 ‘시점’을 비교한 결과, 직업훈련만 수혜받은 집단의 약 51%는 최장 6개월(180일)까지 취업 상태로 생존하는 것으로 확인되었다. 이는 추가 서비스를 경험한 집단에 비해, 상대적으로 짧은 생존력을 보여준 것이다.

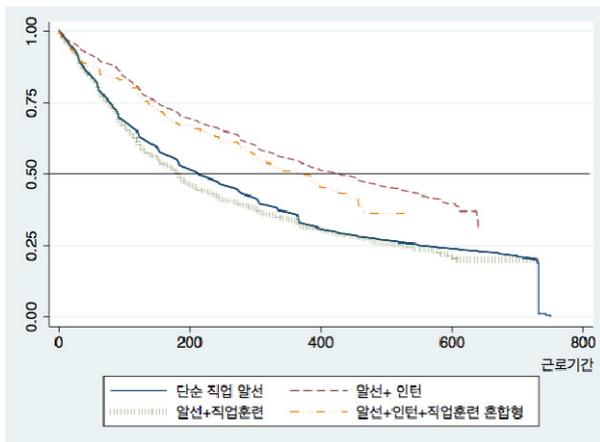
둘째, 취업 후 약 1년(360일) 이후에도 취업상태를 지속하고 있는 비중을 확인해 보면, 인턴 경험자들의 약 52%, 인턴과 직업훈련을 모두 수혜받은 집단은 47%가 생존하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해, 새일센터의 취업지원서비스 효과만 검토할 경우, 단순히 직업 알선 서비스만 이용한 것 보다는 직업훈련이나, 특히 인턴을 추가적으로 수혜 받을수록 취업 생존율이 좋은 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3> 생명표 분석 결과

(단위: 일, 건, 비율)

근로기간 (취업 이후 시점)	직업 알선 서비스 수혜자		직업 알선+인턴 서비스 수혜자		직업 알선 +직업훈련 서비스 수혜자		직업 알선+인턴 +직업훈련 서비스 수혜자		
	분석대상	생존율	분석대상	생존율	분석대상	생존율	분석대상	생존율	
(생략)									
150	180	26414	0.5508	2364	0.7150	105	0.5115	7	0.6776
180	210	24290	0.5078	2250	0.6867	126	0.4542	3	0.6578
210	240	22178	0.4767	2159	0.6612	63	0.4249	4	0.6312
(중략)									
330	360	15644	0.3613	1777	0.5473	33	0.3380	2	0.5107
360	390	14410	0.3164	1622	0.5210	46	0.3113	5	0.4714
390	420	12175	0.2999	1472	0.5033	27	0.2941	3	0.4431

[그림 1] 취업지원서비스 수혜 종류별 카플란-마이어 생존함수



### 3. 카플란-마이어 생존함수(Kaplan-Meier Estimator)

다음 단계에서는 새일센터를 통해 취업에 성공한 여성들의 연령대별, 평균 임금수준별, 사업체 규모별, 산업과 지역, 그리고 직업 알선 외에 직업훈련이나 인턴과 같은 취업지원서비스의 추가적인 고용서비스 수혜 여부별로, 근로기간이 지남에 따라 노동시장에서의 생존율에 어떤 차이를 나타내는지 보다 명확히 비교하기 위해 Kaplan-Meier Curve를 분석하였다.

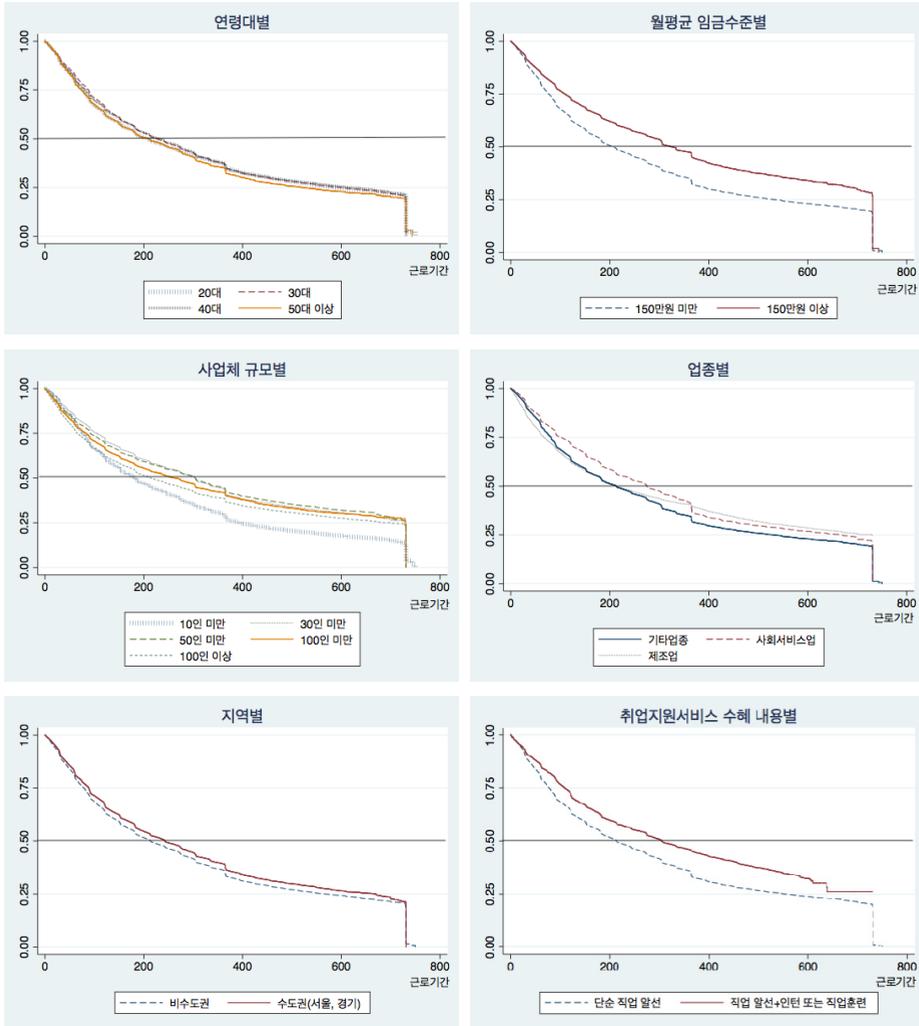
첫째, 가장 주목할만한 결과로서, 새일센터에서 직업 알선 외에 추가적 고용서비스를 수혜받은 경우에는 근로기간이 지속됨에 따라 취업 상태로서의 생존율이 좋아지는 편이었다. 직업훈련이나 인턴 중 한 가지 이상의 고용서비스를 추가받은 집단은 약 300일 시점까지 대상자 절반이 생존하는 것에 비해, 단순 직업 알선 서비스만 경험한 집단의 약 절반은 약 200일 시점까지 생존하는 것으로 나타났다. 어떤 서비스든 직업 알선 외에 추가 고용서비스를 수혜받는 것이 고용상태를 부착할 확률을 높이는 결과로 볼 수 있다.

둘째, 연령대별로는 50대 취업자의 생존율이 다른 연령대에 비해 비교적 낮은 것으로 확인되었을 뿐, 20대, 30대, 40대 각각의 취업 생존율은 큰 차이를 나타내지 않았다. 또한, 임금수준별로는 150만원 이상의 일자리로 취업한 경우에 경력을 더 오래 유지하는 것으로 나타났다.

셋째, 사업체 규모별로는 10인 미만의 최소 규모 사업장에서의 생존율이 가장 불리한 것으로 확인된다. 그러나 사업체 규모가 순차적으로 커질수록 취업 생존율이 호전되는 패턴을 나타내지는 않았는데, 취업상태로 근로기간을 지속하는 집단은 10인 미만, 30인 미만, 50인 미만 규모의 사업장에 종사하는 순서로 길어지는 것으로 확인되어, 오히려 100인 상하 대규모 사업장에서의 취업 생존율이 중견급 이하의 사업체에 비해, 경력을 장기적으로 유지하는데는 좋은 성과를 나타내지 못하는 것으로 나타났다.

넷째, 업종별로 제조업과 기타업종 간에는 생존율에 큰 차이를 나타내지 않았지만, 사회서비스업종의 생존율은 좋은 편으로 나타났다. 특히 근로기간이 1년을 넘어서면 산업별 생존율이 유사해지는 편이었지만, 근로기간이 1년이 되기 전에는 사회서비스업에서의 취업 생존율이 확연히 좋은 것으로 나타났다. 마지막으로, 지역별로는 수도권 거주 여성일수록 비수도권 거주자에 비해 경력을 안정적으로 유지할 확률이 다소 높음을 확인할 수 있었다.

[그림 2] 취업 및 실업 상태에 대한 카플란-마이어 추정량(Kaplan-Meier Estimator)



#### 4. 비례위험 가정 검토(Log-Rank Test)

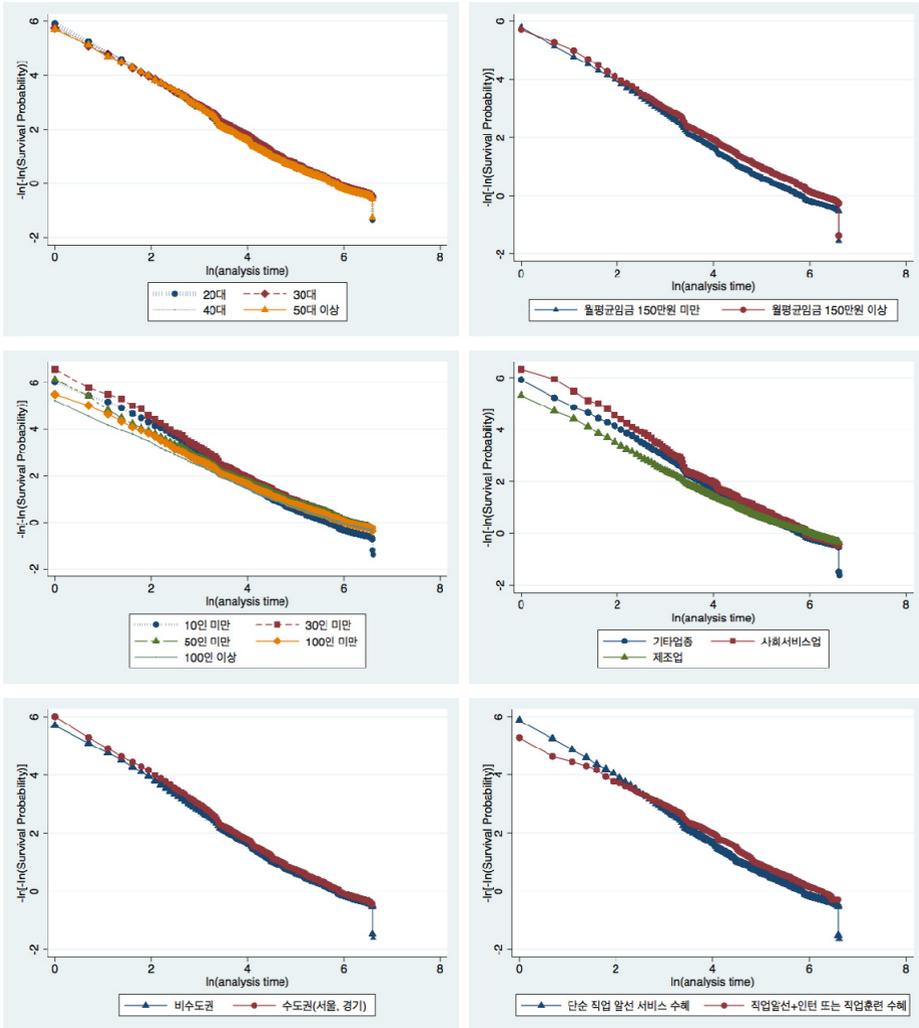
생존분석에서 콕스 회귀 분석은 기본적으로 종속변수인 시간(기간)의 분포가 비선형(non-parametric), 즉 특정한 분포를 갖지 않는다는 것을 전제로 한다. 그러나 카플란-마이어 생존함수 분석 단계에서 연령이나 사업체 규모, 업종 변수의 경우, 시간의 흐름에 따라 일부 함수의 곡선이 겹치거나, 결국 교차되는 문제가 발견되어, 모형

적합성을 검토하기 위해 Log-Rank Test(비례위험 가정 검토)를 실시하였다.

생존함수 곡선(Survival function curve)이 교차될 경우에는 Log-Rank Test 곡선도 교차되어 평행하지 않은 곡선이 나타날 가능성이 높는데, 이 때, 곡선이 교차하면 비례위험에 대한 기본 전제를 만족하지 않으므로 분석에 콕스 모델이 적합하지 않다는 뜻으로 해석될 가능성이 있다(채구목, 2014). 일반적으로 생존곡선의 상태를 확인하는 단계에서는 교차 곡선(cross-curve)을 주관적으로 판단했을 때, 곡선의 뒤틀림이 확실하게 뚜렷한 차이를 나타내는 형태로, 기울기가 급격히 변할 정도로 심하게 뒤틀려 교차하는 경우에 한해, 비례위험 가정을 검토한다. 본 분석에서는 이미 생존함수 곡선의 교차를 확인하는 단계에서 곡선이 뒤틀리는 정도에 큰 차이를 나타내지는 않았고, 일부 교차하더라도 오히려 일치에 가까운 분포로, 콕스 회귀 분석에 큰 문제가 있다고 볼 수는 없었다. 그러나 전체 기간 중 전반기와 후반기 각각의 결과가 어떻게 바뀌는지 확인할 수 있고, 집단 간 생존함수의 비교를 통해 모형의 적합성을 검토하는데 많이 쓰이는 Log-Rank Test를 거쳤다.

Log-Rank Test의 그래프 패턴을 Kaplan-Meier Curve와 비교했을 때, 전체적으로는 유사한 패턴임을 확인하였다. 다만, 약간의 차이를 나타내는 이유는 Kaplan-Meier Curve의 경우 분석시 각 시점마다 실업(사망사건, event)과 취업(중도절단, censored) 수를 조사하여, 실업(event)이 발생한 시점별 생존율(또는 사망률)을 계산함으로써 중도절단자도 누적 분석대상으로 온전히 포함하는데 비해, 생명표 분석 계산 방식에 따르는 Log-Rank Test는 특정시점에 실업자가 발생할 경우, 최초 분석 대상자 수에서 이것을 제외한 수로 확률을 계산하기 때문이다(채구목, 2014). 결과적으로 Log-Rank Test 곡선이 Kaplan-Meier Curve와 비교하여 기울기가 심각하게 뒤바뀌거나, 교차된다고 보기는 힘들고, 오히려 일치에 가까운 것은 콕스 회귀 분석에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있는 근거가 되었다.

[그림 3] Log-Rank Test



## 5. 콕스 회귀 분석 결과(Cox Regression)

이에 따라, 최종 단계에서 콕스회귀분석을 실시하여, 근로기간의 흐름에 따라 각 변수들이 최종 취업 상태 변화에 미치는 확률을 확인하였다.

분석 결과(모형1), 새일센터를 통해 고용보험에 가입된 사업장으로 취업한 여성들 중, 단순 직업 알선 서비스만 경험한 집단에 비해서, 추가적으로 인턴 서비스를 수혜

받은 집단의 실업 위험이 약 40%까지 낮아지는 것으로 나타났다(직업 알선 + 인턴 수혜 집단의 Hazard Ratio 0.601-1 $\hat{=}$ -0.399). 그러나 추가 서비스로 직업훈련을 수혜받은 집단의 실업률은 오히려 약 6% 정도 높아지는 것으로 확인되었다(Hazard Ratio 1.060-1 $\hat{=}$ +0.060).

인턴 서비스를 수혜받은 집단은 세부적으로 '직업 알선 서비스와 인턴 서비스 결합형'과 '직업 알선 서비스와 인턴, 직업훈련 혼합형'으로 구분되는데, 이들은 모두 경력 유지에 있어 가장 효과가 좋은 집단이라는 점을 보다 명확히 확인할 수 있다(모형2). 인턴 서비스 수혜자들을 참조집단으로 분석한 결과에 따르면, 단순 직업알선 서비스만 경험한 집단의 실업 위험률은 약 65%까지 높아졌으며(Hazard Ratio 1.653-1 $\hat{=}$ +0.653), 직업 알선 서비스와 직업훈련 서비스를 결합하여 수혜받은 집단의 실업 위험률은 약 75%까지 높아졌다(Hazard Ratio 1.752-1 $\hat{=}$ +0.752). 이를 통해, 인턴 지원 서비스의 고용 부착 효과가 현행 새일센터 취업지원서비스 중 가장 좋은 편이며, 직업훈련의 고용 부착력은 낮은 편임을 확인할 수 있다.

직업훈련 수혜 집단의 실업률이 상대적으로 높은 결과에 대해서는 여러 가지 측면에서의 검토와 해석이 필요하다. 첫째, 누가 직업훈련 서비스의 주요 대상자인지 살펴볼 필요가 있다. 직업훈련 서비스 수혜자들의 직업능력이 일반 구직자보다 낮은 상태거나, 경력단절로 인한 직무기술의 마모를 보완하려는 차원에서 등록한 집단으로서의 특수성이 있을 수 있기 때문이다. 둘째, 직업훈련 대상자의 취업 적주성이다. 단기훈련을 통해 경력을 지속적으로 유지할만큼의 취업 적주성을 갖춘 집단인지에 대해 검증할 필요가 있는 것이다. 현재 새일센터는 직업훈련 대상자에 대한 '직무능력'이나 '취업의지' 등을 확인할 수 있는 구체적인 방안은 마련하지 않은 상태로, 훈련 희망자라면 누구나 서비스를 받을 수 있는 구조로 참여가 승인된다. 따라서, 어떤 특성의 구직자가 직업훈련에 참여하는지 통제하지 못한 채, 직업훈련 효과를 단순히 확인하는 것은 성과를 측정하는 방식으로서 오류를 범할 가능성을 내포한다.

연령대별로는 20~30대 젊은 청년층 여성들에 비해, 40대 중년층일수록, 실업 위험률이 약 3% 정도 낮아지는 경향을 나타냈으나, 50대는 오히려 약 3% 정도, 실업의 위험 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 취업한 일자리에서의 임금 수준이나 사업장 규모, 업종 등을 함께 검토할 만한 지점이다.

먼저, 월평균 임금은 로그임금이 한 단위 높아질수록 경력을 유지할 확률이 약 37%까지 높아졌다(Hazard Ratio 0.630-1 $\hat{=}$ -0.370). 그러나 새일센터를 통해 취

업한 일자리의 평균 임금 수준이 전체적으로 낮은 편이라는 점을 주의할 필요가 있다. 여성들의 임금이 높아질수록 경력을 유지할 확률도 높아지는 긍정적인 패턴을 확인할 수 있는 지점이기도 하지만, 동시에 새일센터를 통해 노동시장에 진입하는 여성들의 임금이 전반적으로 낮다는 문제를 간과할 수는 없다는 의미로, 여성 일자리의 임금 문제에 대해서는 향후 연구를 통해 보다 심층적인 분석과 정책 보완이 요구된다.

또한, 일반적으로 사업장 규모가 클수록 복리후생 여건이 더 나을 가능성이 높고, 이에 따라 여성이 경력을 지속하는데 유리할 것이라는 점은 본 분석에서도 검증이 가능했다. 10인 미만의 소규모 사업장에 종사하는 여성 집단에 비해, 종사한 사업장의 규모가 커질수록 최소 20%에서 최대 약 30%까지 경력을 지속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

업종별로는 전통적으로 여성들의 취업 비중이 높은 산업군인 제조업에 비해, 사회서비스업종에 취업한 여성일수록 실업 위험율이 약 25% 이상 낮아졌으며, 마찬가지로 그 외 기타 업종으로 취업한 여성들의 실업 위험율도 4%까지 다소 낮아지는 것으로 나타났다. 마지막으로, 지역별로는 수도권 거주 여성의 실업 위험률이 비수도권에 비해 약 7%까지 낮은 것으로 나타났다.

가장 주목할만한 결과는 새일센터에서 제공하는 취업지원서비스 가운데, 직업 알선 서비스 외의 고용서비스를 수혜받지 않은 집단과, 직업훈련을 추가 서비스 받은 집단 간의 실업 위험율에 큰 차이가 나타나지는 않았다는 점이다. 오히려 인턴 서비스를 혼합 수혜받은 집단의 경우, 실업의 위험이 확실히 낮아진다는 점을 확인할 수 있었지만, 직업훈련 수혜 집단의 경우에는 단순 직업 알선 서비스만 수혜받은 집단과 비교해, 미미한 정도의 실업 위험율이 높아지는 결과가 도출되어(Hazard Ratio 1.060-1 ≃ +0.060), 세부적으로 이러한 결과가 어떠한 연령층에 의해 주로 발생하는지 검토하였다.

<표 4> 콕스 회귀 분석 결과

구 분		모형1		모형2	
		Haz.Ratio (Std.Err.)	z	Haz.Ratio (Std.Err.)	z
연령 (ref. 20~30대)	40대	0.968** (0.011)	-2.77	0.968** (0.011)	-2.78
	50대	1.035* (0.017)	2.10	1.035* (0.017)	2.09

구 분		모형1		모형2	
		Haz.Ratio (Std.Err.)	z	Haz.Ratio (Std.Err.)	z
로그 임금		0.630*** (0.009)	-30.83	0.630*** (0.009)	-30.83
사업장 규모 (ref. 10인 미만)	30인 미만	0.714*** (0.010)	-23.07	0.714*** (0.010)	-23.07
	50인 미만	0.711*** (0.015)	-15.83	0.711*** (0.015)	-15.82
	100인 미만	0.769*** (0.015)	-13.23	0.769*** (0.015)	-13.23
	100인 이상	0.804*** (0.011)	-15.71	0.804*** (0.011)	-15.72
업 종 (ref. 제조업)	사회서비스업	0.727*** (0.013)	-17.17	0.727*** (0.014)	-17.16
	기타업종	0.960** (0.013)	-3.07	0.960** (0.013)	-3.04
지 역 (ref. 비수도권)	수도권	0.935*** (0.011)	-5.84	0.935*** (0.011)	-5.85
취업지원서비스	직업 알선	(ref. 직업 알선 서비스 수혜자)		1.653*** (0.041)	20.42
	알선 + 직업훈련	1.060* (0.027)	-20.20	1.752*** (0.061)	16.20
	알선 + 인턴	0.601*** (0.015)	2.29	(ref. 인턴 서비스 수혜자)	
	알선 + 인턴 + 직업훈련	0.689** (0.074)	-3.46		
Number of obs.		51,872		51,872	
Log likelihood		-373519.83		-373520.56	
LR chi2(df)		2573.06(13)		2571.58(12)	
Prob>chi2		0.0000		0.0000	

legend: \*\*\*p<0.001 \*\*p<0.01 \*p<0.05 +p<0.1

연령대별 콕스회귀분석 결과에 따르면, 직업훈련을 받고 취업한 집단의 취업 후 실업 위험율은 직업알선만을 통해 취업한 집단과 비교했을 때, 20대부터 40대까지는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 50대 여성층의 경우에만, 직업훈련을 받고 취업한 집단이 단순 직업 알선 서비스만 받은 집단에 비해, 다시 실업 상태가 될 수 있는 위험률이 약 24%까지 높아지는 것으로 확인된다. 이는 새일센터를 찾는 50대 여성들의 선택편의 문제에 대해 추가적 검증이 필요한 부분이기도 하다.

새일센터를 방문하는 구직자들은 대체로 2개의 부류로 나뉜다. 당장의 경제적

문제를 해결하는 것이 시급한 생계형 구직자와, 제 2의 자아실현적 인생 설계를 목적으로 하는 구직자 집단이다. 50대의 경우, 대체로 생계형 구직자들이 많으나, 직업훈련을 받을 수 있는 여유가 있는 구직자들을 모두 생계형 구직자로 보기는 어렵다. 그러나 현재로서는 이러한 경우를 구분하여 서비스하고 있는 상태도 아니며, 생계형 구직자가 아닌 경우에는 새일센터에서 알선한 직장과 본인이 생각한 희망직장과의 차이 때문에, 직장에서 지속적으로 경력을 유지해 나가는 비중이 상대적으로 낮게 나타날 수 있다. 또한 이같은 성격의 구직자일수록 다시 경력단절이 될 수 있는 위험도 커질 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 직업훈련을 받기 전 단계인 상담과정에서 구직여성의 취업의지나 경력개발의 목적을 보다 정밀하게 확인할 필요가 있다. 현재 새일센터에서는 구체화되고 표준화된 확인체계가 미흡하여, 해당 여성들의 취업의지나 목적을 보다 명확하게 확인하기는 어려운 구조여서, 향후 반드시 보완이 필요하다.

그 외의 독립변수들은 앞서 검토한 일반모형과 동일한 패턴을 나타냈다는 점에서, 현재 새일센터를 통해 노동시장에 재진입한 50대 여성의 경우, 직업훈련 경험이 취업을 성공시키는데는 도움이 되지만, 이후 경력을 안정적인 상태로 유지하는 단계에서도 지속적 효과를 발휘하기에는 부족한 상태라는 문제점을 확인할 수 있다.

<표 5> 연령대별 콕스 회귀 분석 결과

구분		20대		30대		40대		50대	
		Haz. Ratio (Std. Err.)	z						
로그임금		0.475*** (0.019)	-18.66	0.610*** (0.019)	-15.57	0.639*** (0.014)	-20.59	0.751*** (0.027)	-8.04
사업장 규모 (ref. 10인 미만)	30인 미만	0.689*** (0.031)	-8.15	0.735*** (0.022)	-10.14	0.732*** (0.015)	-15.25	0.645*** (0.024)	-11.70
	50인 미만	0.682*** (0.046)	-5.68	0.790*** (0.036)	-5.17	0.738*** (0.022)	-10.00	0.575*** (0.030)	-10.57
	100인 미만	0.742*** (0.045)	-4.96	0.860** (0.037)	-3.46	0.796*** (0.022)	-8.21	0.622*** (0.030)	-9.82
	100인 이상	0.810*** (0.030)	-5.69	0.874*** (0.025)	-4.65	0.807*** (0.016)	-10.54	0.690*** (0.025)	-10.25
취업 업종(ref. 제조업)	사회 서비스업	0.599*** (0.041)	-7.46	0.706*** (0.029)	-8.46	0.748*** (0.019)	-11.19	0.822*** (0.037)	-4.39
	기타업종	0.871*** (0.031)	-3.87	0.958 (0.026)	-1.58	0.967+ (0.019)	-1.72	1.039 (0.039)	1.02

구분		20대		30대		40대		50대	
		Haz. Ratio (Std. Err.)	z	Haz. Ratio (Std. Err.)	z	Haz. Ratio (Std. Err.)	z	Haz. Ratio (Std. Err.)	z
지역(ref. 비수도권)	수도권	1.006 (0.037)	0.17	0.957+ (0.023)	-1.79	0.912*** (0.015)	-5.74	0.942* (0.027)	-2.12
취업지원 서비스	알선+ 직업훈련	0.955 (0.096)	-5.40	1.047 (0.054)	-9.84	1.048 (0.036)	-15.05	1.245** (0.086)	-6.91
	알선+인턴	0.661*** (0.051)	-0.45	0.629*** (0.030)	0.89	0.580*** (0.021)	1.38	0.604*** (0.044)	3.19
	알선+인턴 +직업훈련	0.255* (0.147)	-2.37	0.610* (0.120)	-2.51	0.756+ (0.111)	-1.91	1.043 (0.315)	0.14
Number of obs.		6,239		11,948		25,854		7,831	
Log likelihood		-36122.719		-74327.377		-171502.29		-46470.059	
LR chi2(11)		513.47		585.60		1161.37		457.53	
Prob>chi2		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000	

legend: \*\*\*p<0.001 \*\*p<0.01 \*p<0.05 +p<0.1

## V. 결 론

본 연구는 현재, 여성층에 특화된 취업지원서비스의 성과를 검토할 수 있는 자료가 매우 한정적인 상황에서, 제한적으로나마 여성의 고용 부착력을 실증적으로 검토할 기회를 제공했다는 차별성을 갖는다. 분석을 통해, 앞서 제기한 연구문제에 대해 도출할 수 있는 결론은 다음과 같다.

첫째, 현재 새일센터의 취업지원서비스 중 공통적으로 제공되는 직업 알선 서비스와, 희망자들에 한해 추가적으로 제공되는 직업훈련, 또는 인턴 서비스를 혼합형으로 수혜받은 여성 집단의 경력 유지력을 검토한 결과, 인턴 서비스를 수혜받은 집단이 고용 부착에 가장 좋은 효과가 있는 것으로 나타났다. 인턴 서비스를 직업 알선이나 직업훈련 서비스와 결합하여 수혜받은 집단은 단순히 직업 알선이라는 새일센터의 기본 서비스만 이용한 집단에 비해 실업 위험율이 최대 40%까지 낮아져, 인턴 서비스

의 매우 높은 고용 성과를 확인할 수 있었다. 특히, 인턴으로서의 근무 경험은 여성들이 노동시장을 미리 경험한 직후, 지속 고용을 확정하는 상태로 이어질 수 있는 일종의 버퍼를 형성한다는 점에서, 경력단절 여성의 취업에 고무적인 것으로 나타난다. 또한, 연령대별로도 새일센터의 인턴 서비스는 전 연령층에서 모두 실업의 위험을 낮추는 유의미한 결과를 나타냈다. 따라서, 인턴기간을 무사히 견딘 여성들은 해당 기업에서 좀 더 오래 생존할 수 있음을 확인한 결과인 한편, 인턴에 참여하는 여성들이 보다 빠르고 확실한 취업을 원하는 취업지원서비스의 적극적 실수요층일 수 있다는 예상을 가능하게 한다.

둘째, 직업훈련을 추가받은 여성들의 취업 후 노동시장 부착 확률은 직업알선 서비스만 받은 여성들에 비해 오히려 약 6% 정도 실업의 위험이 높아지는 것으로 나타났다. 이 부분에 있어 다양한 해석이 존재할 수 있으나, 현재 경력단절 여성의 고용을 향상을 최우선 목적으로 하는 새일센터의 취업지원서비스 가운데, ‘어떠한 타겟이 직업훈련 서비스를 받아야 하는가’에 대한 명확한 정의가 우선되어야 이러한 실증 분석 결과를 좀 더 과학적으로 해석할 수 있을 것이다. 현재 e-새일시스템으로 관리되는 새일센터 이용자 데이터에는 개인의 특성에 대한 정보가 상당히 부족하다. 예를 들어, 이들이 새일센터의 무료 직업훈련을 받기 위해, 어떤 행정적 절차나 경력의 경로를 거쳤는지 전혀 확인되지 않으며, 참여자의 경제적 수준에 따른 무료 서비스의 적합성, 또는 참여자의 취업의지나 역량 등에 대한 정보가 축적되지 않은 상태다. 이는 일반 실업자 대상 훈련 절차로서, 내일배움카드를 발급받기 위해 일정한 행정적 절차를 거치는 것과는 대조적인 것이다. 또 다른 측면에서, 새일센터를 통해 직업훈련 서비스를 수혜받는 여성들이 “장기 경력단절 여성”일 가능성을 예상해볼 수 있으나, 이 경우에는 직업훈련 대상자에 대한 선택편의가 작동할 수 있다는 문제점이 있다. 따라서, 새일센터의 취업지원서비스 대상 적합성을 검토할 수 있는 인적 자본 역량 정보나 배우자 또는 가족배경과 같은 환경적 정보를 시스템에 구축할 것을 제안한다. 이는 경제활동인구의 반복적인 실업 위험과 동시에, 정부의 취업지원 관련 복지예산을 재차 투입 해야할 가능성을 방지하는 차원에서라도 정책 개선이 반드시 필요한 부분이다.

셋째, 새일센터의 취업지원서비스가 주로 40대 경력단절 여성들의 취업에 다소 효과적으로 운영되고 있다는 점을 재확인한 결과로도 볼 수 있다. 본 연구의 연령대별 콕스회귀분석 결과에 따르면, 연령대 간에 고용 부착율 차이가 크다고 보기는 힘들지만, 40대의 성과가 가장 좋은 편임은 확인할 수 있었다. 그러나 현재 경력단절로 인

한 여성들의 인적 자본 손실을 최소화하기 위해서는 경력단절이 가장 빈번하게 발생하는 30대 여성을 새일센터로 유인하기 위해, 보다 적극적인 방안을 마련할 필요가 있다. 현행 새일센터 사업은 30대 여성들의 취업 욕구와 취업 후 만족도를 충족시킬 만한 일자리를 제시하기에 여러 한계가 있음을 보여주고 있어, 보다 적극적인 전달체계 개편을 통해 이들을 유인할 사업 내용을 보완해야 한다.

넷째, 새일센터를 통해 취업한 여성들은 대체로 10인 미만의 소규모 사업장보다는 규모가 큰 사업장으로 취업한 여성일수록 경력을 지속적으로 유지할 확률이 상승하는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구들이 보여준 결론과 유사한 내용으로, 기업의 규모가 클수록 사회보험을 비롯한 각종 복지혜택을 받을 수 있는 가능성이 높고, 보다 체계적인 업무관리가 가능한 환경이기 때문인 것으로 볼 수 있으나(김종숙, 2015), 현재로서는 사업장에 대한 정보가 관리되고 있지는 않은 상태여서, 차후 e-새일시스템 행정데이터 재구축 시에 관련 정보의 포함 가능성을 검토할 필요가 있다.

한편, 전통적으로 여성의 고용율이 높은 제조업에 비해서는 사회서비스업종으로 취업한 여성일수록, 지역별로는 수도권에 거주하는 여성일수록, 실업 위험률이 낮아지는 경향을 확인할 수 있었다. 이는 지역을 기반으로 발굴 가능한 사회서비스 분야의 일자리가 여성들의 단기 취업을 성공시키는 데는 도움이 되고 있다는 점을 시사한다. 그러나 사회서비스 일자리는 대체로 평균 임금 수준이나 근무조건이 열악한 것으로 평가받고 있기 때문에, 해당 분야로 여성취업을 강조하는 것은 현재로서는 매우 조심스럽다. 돌봄 분야 등 비교적 열악한 근무조건인 일자리들이 사회서비스 분야에 많이 포함되어 있지만, 근로조건은 향후 고용정책에 매우 중요한 내용이기 때문에, 해당 일자리의 수준을 어떻게 제도적으로 더 나은 일자리로 바꿀 것인지에 대한 정책적 노력이 일차적으로 수반되어야 할 것이다. 사회서비스 분야는 4차 산업 혁명과 함께 발전가능성이 매우 높은 분야로 각광받고 있고(허재준, 2017), 동시에 수도권 여부에 따른 일자리의 지역 격차도 여전히 존재한다는 점에서, 장기적으로는 각 지역의 특성을 반영한 보다 폭넓은 직종 발굴과 함께 사회서비스 분야 일자리의 질 향상을 위한 방안을 집중 모색해야 한다.

## 참 고 문 헌

- 고용노동부(2012-2013). e-새일시스템 및 고용보험 DB 연계 자료.
- 고용노동부(2016). 맞춤형 취업지원 서비스 지원 취업성공패키지 관련 정보 검색 결과, (2016.2.2. 인출)  
[https://www.moel.go.kr/policyinfo/new/support/view\\_content04.jsp](https://www.moel.go.kr/policyinfo/new/support/view_content04.jsp)
- 구명숙·홍상욱(2005). 「기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구-전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로」, 『한국가정관리학회지』, 제23권 3호, 153~167쪽, 한국가정관리학회.
- 권혜영(2016). 「대졸 청년층의 내일배움카드제 참여경험과 노동시장 성과」, 『한국사회정책』, 제23권 1호, 151~178쪽, 한국사회정책학회.
- 금재호(2013). 「청년의 고용불안과 재취업」, 『노동리뷰』, 97호, 66~82쪽, 한국노동연구원.
- 김난주(2016). 「경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석」, 『산업관계연구』, 제26권 2호, 1~27쪽, 한국고용노사관계학회.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희(2013). 『경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석-』, 한국여성정책연구원.
- 김수원(2014). 「취업 직전 직업훈련 경험이 일자리에 미치는 영향」, 『제10회 한국교육고용패널 학술대회 논문집』, 102~119쪽, 한국직업능력개발원.
- 김용성·박우람(2015). 『실업지속의 원인분석과 직업훈련의 효과 및 개선방안에 관한 연구』, KDI.
- 김영란(2006). 「새로운 사회적 위험과 여성빈곤 그리고 탈빈곤정책」, 『한국사회학』, 제40권 2호, 189~226쪽, 한국사회학회.
- 김종숙(2015). 「경력단절 여성의 직업훈련 성과」, 『사회과학연구』, 제22권 4호, 179~208쪽, 충남대학교 사회과학연구소.
- 김종숙·김영옥·김난주·배호중·전병유(2015). 『여성새로일하기센터 재취업 경력단절여성 고용유지 현황조사』, 한국여성정책연구원.
- 민무숙·정해숙·신선미·이택면·최윤정(2013). 『경력단절여성 대상별 취업지원 활성화

- 방안』, 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2015). 여성가족부 정책안내 여성새로일하기센터 검색결과, (2015.6.1. 인출).  
[http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide02\\_02\\_05.jsp](http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide02_02_05.jsp)
- 여성가족부(2017). 여성가족부 정책뉴스 경력단절여성 경제활동실태조사 검색결과, (2017.2.22. 인출).  
[http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw\\_enw\\_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=704846](http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=704846)
- 오은진·신선미·이택면·권소영·김소연(2014). 『경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·박성정·이택면·장희영·송창용·조서연(2015). 『경력단절여성 직업훈련 성과분석 및 개편방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·신선미·장희영·김미숙(2016a). 『능력중심사회에 기반한 여성직업능력개발체계 분석 및 정책과제( I )』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·신선미·박수범·장희영(2016b). 『경력단절여성 유형에 따른 사례관리 방안』, 한국여성정책연구원.
- 이상준·이수경·이지은·김한준(2012). 『국가기간전략산업직종훈련 운영실태 분석 및 성과 평가』, 한국직업능력개발원.
- 정선정(2016). 『실업자 직업훈련생의 수료와 취업에 영향을 미치는 변인 분석』, 『직업교육연구』, 제35권 3호, 179~202쪽, 한국직업교육학회.
- 조혜선(2002). 『기혼여성의 고용지위 결정요인』, 『한국사회학』, 제36권 1호, 145~169쪽, 한국사회학회.
- 채구묵(2014). 『SPSS와 AMOS를 이용한 고급통계학』, 양서원.
- 한국여성정책연구원(2016). 『제3차 여성일자리 포럼: 노동시장의 성별 격차 해소를 통한 여성고용 활성화』, 여성가족부, 한국여성정책연구원.
- 허재준(2017). 『4차 산업혁명이 일자리에 미치는 변화와 대응』, 『노동리뷰』, 제114호, 62~71쪽, 한국노동연구원.
- 황수경(2004). 『단시간 근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2002). 『자연·공학계열 졸업여성의 직업력 분석』, 『노동정책연구』, 제2권 2호, 105~129쪽, 한국노동연구원.
- Blossfeld, Hans-Peter, Katrin Golsch & Götz Rohwer(2007). Event history with STATA, Lawrence Erlbaum.

Evertsson, Marie(2004). “Formal on-the-job training: A gender-typed experience and wage-related advantage?”, *European Sociological Review*, Vol.20 No.1, pp. 79~94.

Hochschild, Arlie(1997). “The Time Bind”, *Working USA*, Vol.1 No.2, pp. 21~29.

Lechner, M. (1999). “An evaluation of public-sector-sponsored continuous vocational training programs in East Germany”, *University of St. Gallen Working Paper*, No. 9901.

<https://ssrn.com/abstract=171548> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.171548>

Peck, Jamie(2001). *Workfare States*, Guilford Publications.

Abstract

---

## Women's Vocational Training &amp; Reentry to Job Market

Eun-jin Oh  
Soyeon Kim

This research analyzes the result of vocational training for career-interrupted women based on the internal data on e-Saeil System released by the Ministry of Employment and Labor. Cox regression analysis reveals that women who have internship experience and are provided with employment insurance by their employers have 30-40% lower unemployment risk compared to those without. On the other hand, women who solely rely on vocational training have a 6% higher unemployment risk. The study confirms that vocational training alone has an apparent limitation in helping women over 50 years of age to stay employed, calling for further research on vocational training dedicated to women as well as a realignment of the general vocational training scheme.

**Key words:** Career Interruption, Vocational Training, Internship, Reemployment Service, Cox Regression Analysis