

## 경력단절은 여성 임금을 얼마나 낮추는가?

- 지역별고용조사로 본 경력단절 여성의 임금격차 분석 -

### 요약

#### ■ 경력단절에 따른 임금패널티의 지속

- 경력단절 여성은 모든 연도·연령대에서 비경력단절 여성보다 낮은 임금수준에 머물렀으며, 격차가 점차 축소되는 가운데에도 2025년까지 통계적으로 유의하게 지속됨 → 경력단절이 일시적 노동시장 이탈에 그치지 않고 장기적 임금경로와 노동시장 지위를 바꾸는 구조적 요인으로 작동하고 있음을 시사함

#### ■ 40~50대에 집중되는 격차 심화

- 임금격차는 연령이 높아질수록 확대되어 40~50대에서 정점에 이르렀는데, 이는 결혼·출산·육아 이후 장기근속·승진·숙련 축적이 약화되며 중장년기에 격차가 누적되는 구조를 반영함 → 노동시장 진입기에는 크지 않았던 격차가 경력 형성 과정에서 확대되는 '시간 의존적 패널티'의 성격을 보임

#### ■ 핵심 요인으로 확인된 근속단절 효과

- 오히려 블라인더 분해 결과 임금격차의 상당 부분은 집단 간 특성 차이인 '구성효과'로 설명되었으며, 그중에서도 근속기간 효과가 가장 중요한 요인으로 확인됨 → 경력단절이 장기근속 경로를 끊고, 재취업 이후에도 이전 경력과 숙련이 충분히 인정되지 못함에 따라 임금 회복이 제한되는 구조와 관련됨

#### ■ 저임금 산업·직업으로의 집중 구조

- 경력단절 여성은 보건·사회복지업, 숙박·음식점업, 사업시설관리업 등 상대적으로 임금 수준이 낮은 일자리가 많이 분포한 서비스직·단순노무직에 집중된 반면, 경력유지 여성은 금융·보험업, 정보통신업, 전문·사무직 등 상대적으로 임금수준이 높은 분야에 분포함 → 재취업 과정에서 산업·직업 선택지가 제한되고, 그 결과 임금상승 경로로의 복귀가 어려워지는 '산업·직업 분리구조'가 존재함을 시사함

#### ■ 동일 특성 내에서도 남는 보상 차이

- '계수효과' 역시 통계적으로 유의해, 동일한 학력·근속·직업 특성을 갖추고 있더라도 경력단절 여성의 임금보상이 낮을 가능성이 확인됨. 이러한 현상은 특히 40~50대에서 두드러짐 → 경력 인정 부족, 승진 노력, 핵심직무 배제 등 노동시장 내 구조적 차별 가능성을 시사함

■ 본 리포트는 경력단절 여성의 임금격차 규모, 발생 원인, 산업·직업 분포 특성, 경력단절 결정요인을 단계적으로 분석하고 이를 바탕으로 정책 대응 방향을 제시함

## 1

## 서론: 왜 지금 경력단절 임금 격차인가

## 가. 배경과 문제제기

- 한국의 성별 임금격차는 노동시장 구조의 장기 지속성을 단적으로 보여주는 지표로, 여성 고용률은 2010년 48% 수준에서 2025년 55%를 웃도는 수준<sup>1</sup>까지 꾸준히 상승하였으나, 임금·직무·승진으로 이어지는 경로상의 격차<sup>2</sup>는 좀처럼 좁혀지지 않고 있음 → ‘얼마나 일하는가’의 양적 지표는 개선되었으나 ‘어떻게 보상받는가’의 질적 격차는 구조적으로 잔존
- 여성의 재취업 증가는 양적 성과인 동시에 일자리의 질 문제를 드러내는 양면적 현상으로, 경력단절을 겪은 상당수 여성이 기존 경력과 숙련을 살리지 못한 채 상대적으로 임금이 낮은 서비스직·단순노무직으로 유입되고 있음 → 재취업이 곧 경력 회복으로 이어지지 못하는 구조적 한계가 나타남
- 경력단절은 일시적 노동시장 이탈에 머무르지 않고 임금 하락·근속 축적 약화·승진 지연·고숙련 산업 복귀 제약으로 연쇄되며, 이 경로가 다시 성별 임금격차를 확대하는 악순환을 형성함 → 경력단절을 ‘개인의 선택’이 아니라 ‘구조적 위험’으로 접근할 필요
- 이에 본 리포트는 지역별고용조사 자료를 활용하여 ① 성별 임금격차의 구조, ② 경력단절 여성의 임금패널티, ③ 산업·직업 집중 구조, ④ 정책 과제를 단계적으로 규명하는 것을 목적으로 함

## 나. 분석자료 및 방법

- 분석자료: 「지역별고용조사」 2015년·2021년·2025년 각 연도 상반기 전국 임금근로자 원자료
  - 당초 2015년부터 5년 단위 분석을 계획하였으나, 2020년 자료는 조사기간에 공휴일(제21대 국회의원선거일)이 포함되어 시간급여 산출에 왜곡될 가능성 존재 → 분석의 일관성과 비교 가능성을 확보하기 위해 2021년 자료로 대체
- 대상: 전국 상용직 임금근로자를 중심으로 분석하며, 성별 임금격차는 남성과 여성 임금근로자를 비교하고, 경력단절 임금격차는 여성 임금근로자 내 경력단절 경험 여부를 비교
  - 본 리포트에서 경력단절여성은 ‘과거 경력단절 경험이 있으면서 현재 취업 중인 여성’으로 정의함
- 임금지표: 월 평균급여를 4.35주와 주당 근로시간으로 나누어 시간급으로 환산하고, 2025년 물가수준 기준으로 실질화(보정)
- 분석방법: 표본선택 편의를 보정한 ‘오하카-블라인더(Oaxaca-Blinder) 임금분해’ 방법 적용

1 통계청 「지역별고용조사」(각 연도 상반기) 기준 전국 여성(15세 이상) 고용률은 2010년 48.5%에서 2015년 49.9%, 2021년 51.2%, 2025년 55.6%로 꾸준히 상승하였으며, 경기도 여성 고용률도 46.8%(2010)→50.0%(2015)→49.9%(2021)→56.2%(2025)로 같은 추세를 보임. 한편 남녀 전체 고용률은 전국 59.3%(2010)→60.6%(2015)→63.2%(2025), 경기도 59.9%(2010)→64.5%(2025)로 60%를 상회함(자료: 통계청, 지역별고용조사 각 연도 상반기)

2 OECD에 따르면 한국 성별 임금 격차는 2023년 기준 29.3%로 OECD 회원국 평균(11.3%)의 약 2.6배 수준이며, OECD 회원국 중 가장 높은 수준을 기록하고 있음. 이는 남성이 100을 벌 때 여성이 평균 70.7 수준의 임금을 받는다는 의미(자료: OECD, Gender wage gap (2023); 한국여성정책연구원, 「2025 성인지 통계」, 재인용)

[오히카-블라인더 임금분해]

- 1단계 선택방정식(Participation Equation): 노동시장 진입 확률을 프로비트(Probit) 모형으로 추정

$$D_i = Z_i\gamma + u_i, \quad D_i: \text{취업 여부}, \quad Z_i: \text{노동시장 참여 결정요인(연령, 연령제곱, 교육수준, 배우자 여부)}$$

- 취업 여부에 영향을 미치는 요인을 이용하여 노동시장 참여 확률을 추정하고, **취업자에게만 임금이 관측되는 데서 발생할 수 있는 표본선택 문제를 보정하기 위한 변수(IMR)를 산출**
- 임금은 취업자에게만 관측되므로 분석대상이 무작위 표본이 아니며, 이를 보정하지 않을 경우 **임금격차가 실제보다 과대 또는 과소 추정될 수 있음**

- 2단계 임금분해: 설명변수(연령·교육수준·근속기간·정규직·종사자규모·산업·직업·IMR)를 활용하여 두 집단의 시간당 평균임금 차이를 **구성효과**와 **계수효과**로 분해

$$\text{두 그룹간 시간급여 평균 차} = \text{구성효과(설명된 효과)} + \text{계수효과(설명되지 않은 효과)}$$

- **구성효과**: 연령, 교육수준, 근속기간 등 관측 가능한 특성 차이에서 발생하는 격차
- **계수효과**: 동일한 특성을 보유하더라도 해당 특성에 대한 **보상 수준**의 차이에서 발생하는 임금격차

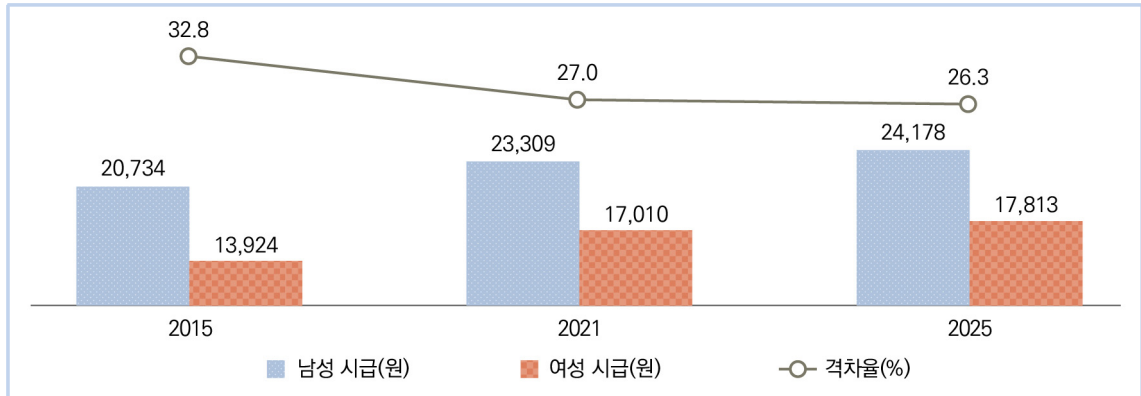
## 2 임금격차는 얼마나 큰가: 격차의 크기와 양상

### 가. 성별 임금격차

- 전체 평균 시간급은 2015년 남성 20,734원·여성 13,924원에서 2025년 남성 24,178원·여성 17,813원으로 함께 상승하였으나, 2025년 기준 남성 대비 여성의 시간급 격차율<sup>3</sup>은 26.3% 수준으로 구조적 임금격차가 지속됨

그림 1 남성 대비 여성 임금격차 및 격차율

(단위: 원, %)



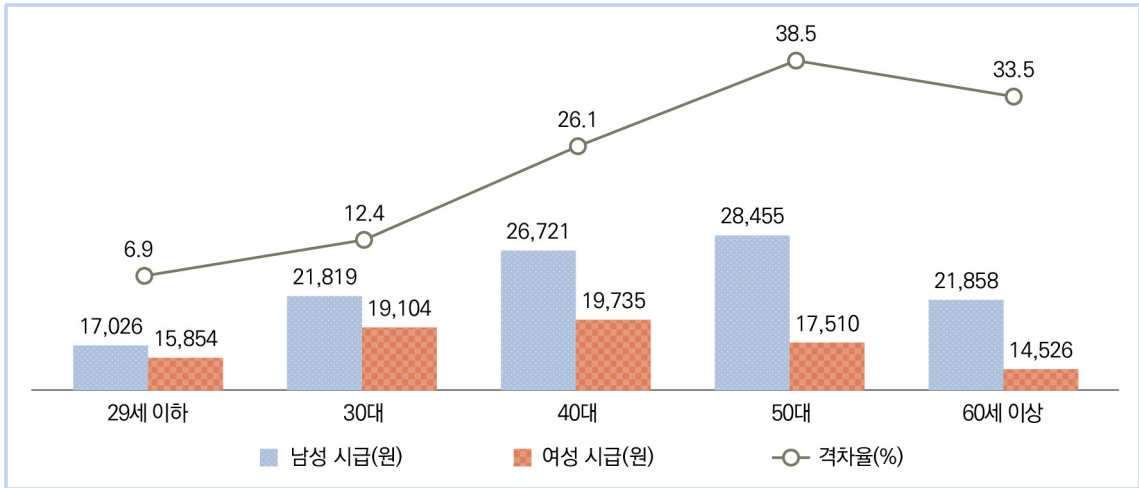
자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2015년·2021년·2025년 상반기)

- 연령대별로는 40~50대에서 남녀의 임금격차가 가장 크게 벌어지는데, 이는 노동시장 진입기에는 남녀 임금차가 제한적이거나 결혼·출산·육아 이후 여성의 경력 지속성이 약화되고 승진·장기근속 격차가 누적되는 구조를 반영 → 성별 격차의 본질이 '진입'이 아니라 '지속'의 문제임을 시사

<sup>3</sup> 격차율 = (남성 시간급여 - 여성 시간급여) / 남성 시간급여

그림 2 연령별 남성 대비 여성 임금격차 및 격차율

(단위: 원, %)



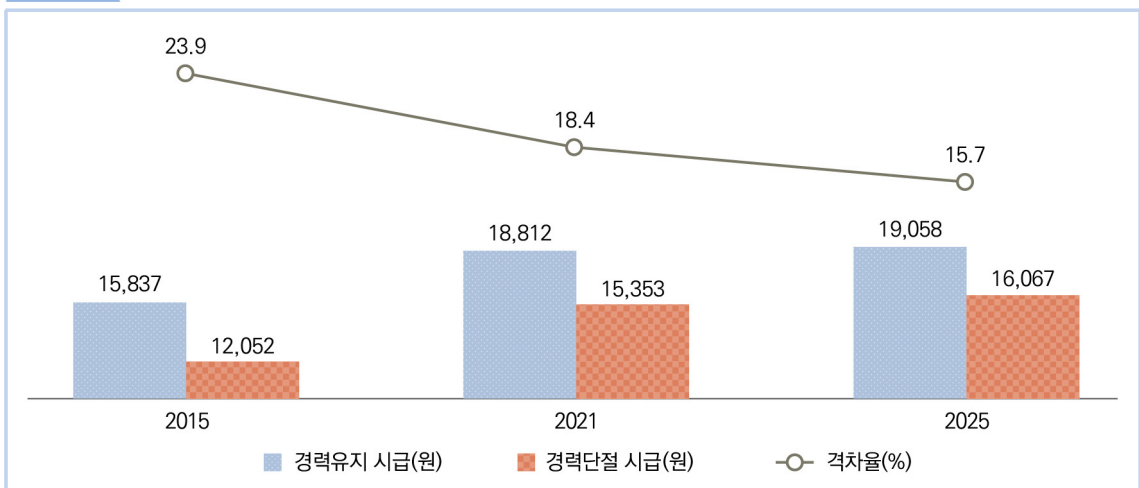
자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)

### 나. 경력단절에 따른 임금격차

- 경력유지 여성과 경력단절 여성의 시간당 임금은 전반적으로 상승 추세이나, 모든 연도에서 경력유지 여성의 임금이 더 높게 나타나 경력단절 경험에 따른 격차가 지속됨
  - 격차율<sup>4</sup>은 2015년 23.9%에서 2025년 15.7%로 축소되어, 여성의 노동시장 재진입 확대와 임금수준 개선이 일정 부분 진전되고 있음을 시사
  - 다만 2025년에도 15%를 웃도는 격차가 남아 있어, 경력단절 경험이 여성 임금에 장기적 영향을 남기는 ‘흔적 효과’가 여전히 작동하고 있음

그림 3 경력유지 대비 경력단절 임금격차 및 격차율

(단위: 원, %)



자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2015년·2021년·2025년 상반기)

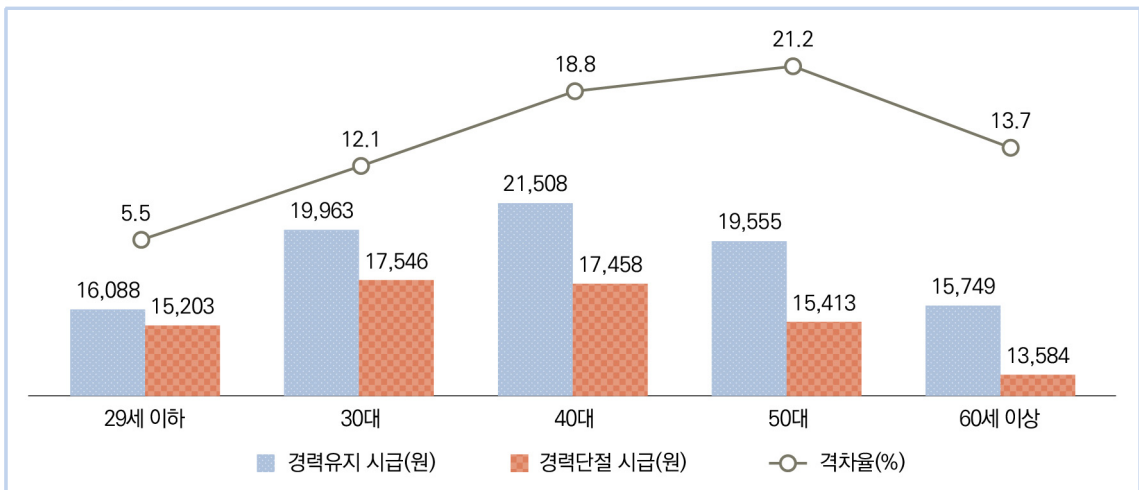
<sup>4</sup> 격차율 = (경력유지 여성 시급 - 경력단절 여성 시급) ÷ 경력유지 여성 시급

### 다. 연령별 심화 - 40~50대에 집중되는 격차

- 2025년 상반기 기준 경력유지-경력단절 여성의 임금격차는 연령이 높아질수록 확대되어 40~50대에서 가장 크게 나타나는데, 이는 출산·육아 이후의 경력단절이 장기근속·승진·숙련 축적에 미치는 부정적 영향이 시간에 따라 누적되기 때문으로 해석
  - 모든 연령대에서 경력단절 여성의 시간급이 경력유지 여성보다 낮게 나타남
  - 50대의 격차율이 21.2%로 정점을 기록한 반면, 29세 이하에서는 경력 축적 차이가 작아 격차도 제한적으로 나타남
  - 경력단절 패널티가 '나이 들수록 커지는' 형태임을 확인

그림 4 연령별 경력유지 대비 경력단절 임금격차 및 격차율

(단위: 원, %)



자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)

### 3 임금격차는 왜 벌어지는가: 오히카-블라인더 분해

- 격차의 '크기'를 확인했다면 다음 질문은 '무엇이 그 격차를 만드는가'임. 오히카-블라인더 분해는 격차를 집단 간 특성 차이로 설명되는 **구성효과**와 동일 특성에도 보상이 달라 발생하는 **계수효과**로 나누어 그 출처를 규명함
  - 구성효과는 '무엇을 가졌는가', 계수효과는 '같은 것을 가져도 어떻게 대우받는가' 의 문제

#### 가. 성별 임금격차 분해 - 연령이 높아질수록 누적

- 2025년 기준 성별 임금격차는 연령이 높아질수록 뚜렷하게 확대되는데, 이는 진입기에는 작았던 격차가 결혼·출산·육아 이후 여성의 경력 지속성 약화와 함께 누적되는 구조를 보여줌
  - 임금격차는 29세 이하 0.062에서 50대 0.456으로 지속 증가하며, 여성의 경력단절과 노동시장 내 구조적 불이익이 중장년층에 집중되고 있음을 시사
  - 구성효과는 20대 이하에서는 유의하지 않으나 30대 이후 모두 유의해지고, 특히 40대(0.189)·50대(0.251)에서 크게 나타나, 격차의 상당 부분이 남녀 간 특성 차이로 설명됨

- 계수효과 역시 전 연령대에서 유의하며 50대에서 0.206으로 가장 크게 나타남 → 동일한 특성을 갖추고도 여성이라는 이유만으로 낮은 보상을 받을 가능성이 존재함을 의미

표 1 성별 임금격차 분해

구분	29세 이하	30대	40대	50대	60세 이상
남성	9.697	9.917	10.101	10.136	9.831
여성	9.635	9.784	9.795	9.680	9.507
격차	*** 0.062	*** 0.133	*** 0.306	*** 0.456	*** 0.324
구성효과	0.007	*** 0.063	*** 0.189	*** 0.251	*** 0.215
계수효과	*** 0.055	*** 0.069	*** 0.116	*** 0.206	*** 0.109

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

■ **(구성효과)** 여성의 저임금 산업 집중, 근속기간, 노동시장 참여 특성(IMR) 차이가 주요 원인이며 특히 40~50대에서 근속기간 효과가 크게 확대됨

- 산업효과는 전 연령대에서 유의한 양(+)의 값으로 여성이 상대적으로 저임금 산업에 집중되어 있음을 시사
- 근속기간 효과는 40대 이후 유의하게 커져 경력 축적의 차이가 격차 확대의 중요한 역할을 하고 있음을 확인
- IMR도 30~50대에서 유의한 양(+)의 값을 보여, 노동시장 참여 여부가 임금격차에 영향을 주는 것으로 확인됨

■ **(계수효과)** 중장년 여성일수록 연령에 대한 차별적 보상 구조가 강하게 나타남

- 연령·종사자 규모 변수가 격차를 키우는 효과가 크게 나타남
- 반면 교육수준·근속기간은 여성의 임금보상률이 높아 격차를 줄이는 방향으로 작용하나 그 크기는 작음

표 2 임금격차 변수별 분해

구분	29세 이하		30대		40대		50대		60세 이상	
	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과
연령	*** 0.008	-0.004	*** 0.002	0.056	*** -0.001	*** 0.508	0.000	** 0.227	*** -0.003	-0.174
교육수준	*** -0.011	*** -0.083	*** -0.004	*** -0.178	*** 0.010	*** -0.167	*** 0.026	-0.006	*** 0.038	0.031
근속기간	-0.001	-0.006	0.000	** -0.018	*** 0.016	*** -0.055	*** 0.055	*** -0.037	*** 0.024	0.003
정규직	0.000	0.022	0.000	** 0.016	*** 0.002	0.003	** 0.001	-0.008	** 0.001	0.019
종사자 규모	*** 0.005	-0.008	*** 0.017	** 0.031	*** 0.038	** 0.032	*** 0.028	*** 0.109	*** 0.008	*** 0.080
산업	*** 0.018	0.007	*** 0.023	0.007	*** 0.045	0.005	*** 0.052	*** -0.045	*** 0.035	-0.028
직업	*** -0.016	0.012	*** -0.019	*** -0.020	*** -0.012	-0.005	*** 0.025	0.003	*** 0.091	-0.021
IMR	0.004	*** -0.129	*** 0.044	*** -0.263	*** 0.091	*** -0.286	*** 0.063	*** -0.189	*** 0.022	** -0.089
상수		** 0.244		*** 0.438		0.081		0.150		** 0.288

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

## 나. 경력단절 임금격차의 분해 - 근속단절이 핵심

### 1) 연도별 분해

- 모든 연도에서 격차가 통계적으로 유의하여 경력단절 경험이 여전히 장기적 임금 불이익으로 작용하며, 격차는 점차 축소되고 있으나 유의한 수준이 지속됨
  - 로그 임금격차는 2015년 0.246에서 2025년 0.146으로 감소
  - 격차의 대부분이 구성효과에서 발생하는 동시에 계수효과도 지속되어, 동일 특성 내에서도 경력단절 여성에 대한 보상 차이가 존재함을 시사

표 3 연도별 경력단절 유무 임금격차 분해

구분	2015	2021	2025
경력유지	9.553	9.748	9.766
경력단절	9.307	9.573	9.621
격차	*** 0.246	*** 0.175	*** 0.146
구성효과	*** 0.209	*** 0.146	*** 0.130
계수효과	*** 0.037	*** 0.029	*** 0.016

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

- **(구성효과)** 2025년 기준 전체 격차 0.146 가운데 구성효과가 0.130으로 대부분을 차지 → 임금패널티가 주로 근속기간·직업·교육수준·사업체 규모 등 집단 간 노동시장 조건 차이에서 비롯
  - 그중 근속기간 구성효과가 0.042로 핵심 요인으로 지속되는데, 이는 경력단절이 장기근속·숙련 축적 경로를 끊고 재진입 이후에도 이전 경력이 임금에 충분히 반영되지 못하게 만드는 '근속 단절 → 보상 단절'의 연쇄를 시사
  - 산업·직업의 구성효과는 양(+)<sup>의</sup> 값으로 상대적으로 임금이 높은 산업에 경력유지 여성이 집중되어 있음을 반영
- **(계수효과)** 2025년 0.016으로 구성효과보다 작지만 유의함
  - 교육수준·근속기간·종사자 규모가 동일하더라도 경력단절 여성은 상대적으로 낮은 보상을 받음
  - 반면 IMR·산업은 대부분 음(-)<sup>의</sup> 값으로 계수효과를 완화하는 방향으로 작용
  - 직업은 대체로 유의한 양(+)<sup>의</sup> 값으로 동일 직업 내에서도 경력단절 여성이 낮은 보상을 받고 있음을 시사

표 4 연도별 경력단절 유무 임금격차 변수별 분해

구분	2015		2021		2025	
	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과
연령	*** -0.008	0.002	*** -0.016	*** 0.061	*** -0.010	*** 0.084
교육수준	*** 0.080	*** 0.136	*** 0.042	*** 0.083	*** 0.031	*** 0.076
근속기간	*** 0.074	*** 0.099	*** 0.042	*** 0.047	*** 0.042	*** 0.020

구분	2015		2021		2025	
	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과
정규직			*** 0.002	-0.010	*** 0.002	0.016
종사자 규모	*** 0.000	*** 0.000	*** 0.026	*** 0.058	*** 0.023	*** 0.050
산업	*** 0.019	-0.014	*** 0.009	-0.007	*** 0.006	-0.016
직업	*** 0.044	*** 0.011	*** 0.041	** 0.014	*** 0.035	0.010
IMR	** -0.002	*** 0.061	-0.001	0.010	0.001	-0.009
상수		*** -0.212		*** -0.207		*** -0.216

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

## 2) 연령별 분해

- 경력단절의 임금패널티는 노동시장 초기보다 중장년층에서 더 심각하게 나타나는데, 40~50대의 큰 격차는 출산·육아에 따른 경력단절이 장기근속·승진 기회를 약화시키고, 재취업 이후 저임금 일자리로의 이동 가능성을 높이기 때문으로 해석

표 5 연령대별 경력단절 유무 임금격차 변수별 분해

구분	29세 이하	30대	40대	50대	60세 이상
경력유지	9.648	9.826	9.879	9.771	9.556
경력단절	9.597	9.709	9.689	9.587	9.468
격차	*** 0.051	*** 0.117	*** 0.190	*** 0.184	*** 0.088
구성효과	*** 0.043	*** 0.093	*** 0.160	*** 0.160	*** 0.081
계수효과	0.009	*** 0.024	*** 0.030	*** 0.024	0.007

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

- 구성효과가 대부분의 연령대에서 임금격차의 상당 부분을 설명함. 이는 경력단절 여성과 비경력단절 여성 간 임금격차가 주로 근속기간·직업·산업·고용형태 등 노동시장 내 특성 차이에서 발생함을 의미함. 한편 30~50대 연령층에서 계수효과도 유의하게 나타났는데, 이는 경력단절 경험 자체가 노동시장 내 부정적 신호로 인식되어 불리하게 작용할 가능성을 시사함
- (구성효과) 교육수준·근속기간·종사자 규모·직업 변수에서 격차를 키움
  - 근속기간 구성효과는 연령이 높아질수록 확대되는데, 이는 경력단절이 장기근속·숙련 형성을 약화시키고 임금상승 경로를 제한하며 재취업 이후에도 이전 경력이 충분히 인정되지 못하거나 단절 이전 임금을 회복하지 못하는 구조를 시사
  - 직업효과도 연령과 함께 확대됨 → 경력단절 여성이 중장년층에서 저숙련·저임금 직무에 집중되는 경향이 강화되고 있음을 의미
  - 교육효과보다 근속기간·직업효과의 영향이 커, 경력단절 문제가 단순 학력 차이보다 노동시장 내 경력 축적·직무 분리구조와 더 밀접하게 연결되어 있음을 보여줌

- (계수효과) 전체적으로 구성효과보다 작으나 30~50대에서 유의한 양(+)의 값을 보임
  - 30대 종사자 규모, 40대 교육수준·정규직, 50대 교육수준·근속기간·종사자 규모 변수에서 유의한 양(+)의 계수효과가 확인됨

표 6 연령대별 경력단절 유무 임금격차 변수별 분해

구분	29세 이하		30대		40대		50대		60세 이상	
	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과	구성효과	계수효과
연령	*** -0.006	0.119	*** -0.004	0.107	*** 0.000	0.123	*** 0.000	0.056	0.000	0.103
교육수준	*** 0.009	0.039	*** 0.020	0.044	*** 0.022	*** 0.146	*** 0.018	** 0.048	*** 0.009	0.034
근속기간	*** 0.017	-0.005	*** 0.042	0.007	*** 0.074	-0.012	*** 0.071	*** 0.030	*** 0.026	0.017
정규직	0.001	-0.016	*** 0.001	-0.013	*** 0.003	*** 0.058	*** 0.001	0.028	0.000	0.003
종사자 규모	*** 0.018	0.022	*** 0.026	** 0.038	*** 0.033	0.036	*** 0.012	*** 0.072	0.002	0.024
산업	*** -0.006	-0.023	0.001	-0.027	** 0.006	-0.025	*** 0.018	0.010	** 0.006	-0.002
직업	*** 0.010	** 0.028	*** 0.012	0.012	*** 0.025	0.007	*** 0.040	-0.013	*** 0.037	0.006
IMR	-0.001	0.038	*** -0.004	-0.194	*** -0.002	** 0.107	0.000	-0.030	0.000	0.010
상수		-0.194		*** 0.000		*** -0.411		-0.178		-0.189

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

#### 다. 분해 종합

- 성별·경력단절 분해를 관통하는 공통 결론은 ① 격차의 대부분이 구성 효과로 설명되며 그 핵심이 근속기간(근속단절)이라는 점, ② 구성효과로 설명되지 않는 계수효과 역시 유의해 동일 특성 내 보상 차이가 존재한다는 점, ③ 두 효과 모두 40~50대에서 가장 크다는 점임
- 즉, 경력단절 임금패널티는 '인적자본 차이'와 '보상구조 문제'가 중첩된 결과이며 그 무게중심이 중장년에 집중되어 있음을 시사함

## 4 경력단절 여성은 어디에 집중되는가: 산업·직업 분리구조

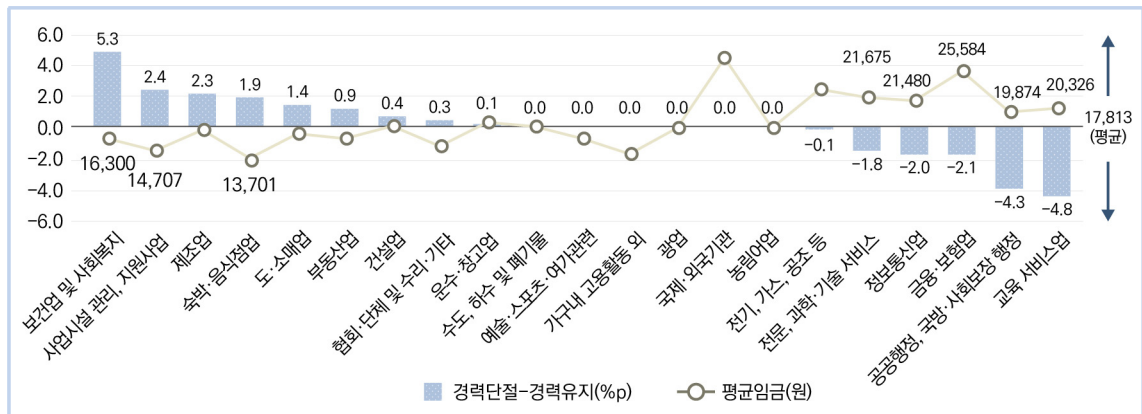
- 분해 분석 결과 산업과 직업이 구성효과를 설명하는 핵심 요인으로 확인된 만큼, 이러한 차이가 실제로 어떠한 취업 분포로 나타나는지 살펴볼 필요가 있음. 즉, 경력단절 여성이 경력단절 이후 어떤 산업과 직업으로 재취업하는지가 임금패널티를 발생시키는 중요한 구조적 배경으로 작용할 가능성이 있음

### 가. 산업별 분포

- 2025년 상반기 기준 여성은 보건업 및 사회복지 서비스(24.0%), 제조(13.9%), 교육서비스(11.0%), 도·소매(10.6%), 공공행정(5.6%), 숙박·음식점업(5.6%) 등에 주로 종사(산업별 비중·평균임금 상세는 <부록 1> 참조)
- 경력단절 여성은 임금수준이 상대적으로 낮은 서비스업에 집중되는 반면 경력유지 여성은 평균 이상 임금 산업에 분포 → 재취업이 이루어지더라도 기존 경력·숙련이 충분히 반영되지 못한 채 저임금 산업으로 이동하는 구조를 시사하며, 결과적으로 경력단절 경험이 여성의 산업 분포를 바꾸고 장기적 임금격차를 확대하는 주요 요인으로 작용

그림 5 경력유지 대비 경력단절 여성 임금근로자 산업별 비중 차이

(단위: 원, %p)



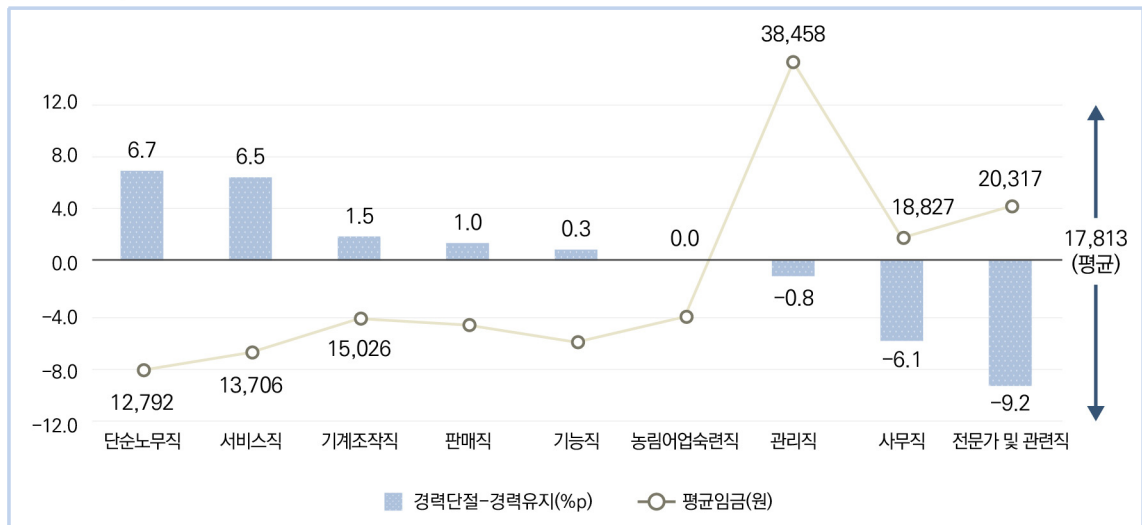
자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)

- 경력단절 여성은 여성 평균임금(17,813원) 이하 서비스업에 집중되는 경향이 뚜렷
  - 보건·사회복지업에서 가장 큰 양(+의 차이(약 +5.3%p))를 보임
  - 이어 사업시설관리·지원업(+2.4), 제조업(+2.3), 숙박·음식점업(+1.9), 도소매업(+1.4), 부동산업(+0.9) 순으로 경력단절 여성 비중이 높게 나타남
  - 재취업 자체는 이루어지나 이전 경력·숙련이 반영되지 못한 채 저임금 일자리로 이동하는 '하향 재취업' 현상이 존재함
- 반면 경력유지 여성 비중이 높은 산업은 상대적으로 임금(이하 '고임금')이 높은 분야에 집중
  - 전문·과학·기술서비스업(-1.8), 정보통신업(-2.0), 공공행정(-2.1), 교육서비스업(-4.3), 금융·보험업(-4.8) 등으로, 고임금 산업일수록 경력단절 이후 재진입이 상대적으로 어렵거나 지속적인 경력축적과 근속이 중요하게 작용함을 시사
- 공공행정·전문서비스업에서 경력유지 여성 비중이 높은 점은 상대적으로 안정적인 고용환경과 제도적 보호 수준이 경력 유지에 긍정적으로 작용하고 있음을 보여줌

### 나. 직업별 분포

- 2025년 상반기 직업 기준 여성은 전문가 및 관련직(32.7%), 사무직(32.6%), 서비스직(13.8%), 단순노무직(9.2%), 판매직(5.5%) 등에 주로 종사(직업별 비중·평균임금 상세는 <부록 2> 참조)
- 경력단절 여성은 임금수준이 낮은 직업군에, 경력유지 여성은 임금수준이 높은 직업군에 분포하는 직업분리 구조가 확인됨. 이는 경력단절 이후 노동시장 재진입 과정에서 기존 경력과 직무숙련이 충분히 활용되지 못하고, 상대적으로 저임금 직무로 재배치되는 경향이 있음을 시사함. **이러한 직업 간 분포 차이는 경력단절 여성의 임금수준을 낮추는 동시에 여성 내부의 임금격차를 확대하는 구조적 요인으로 작용함**

그림 6 경력유지 대비 경력단절 여성 임금근로자 직업별 비중 차이 (단위: 원, %p)



자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)

- 경력단절 여성은 여성 평균임금(17,813원) 이하 직업군에 집중되는 경향이 뚜렷
  - 단순노무직(+6.7), 서비스직(+6.5), 기능·기계조작직(+1.5), 판매직(+1.0) 순으로 경력단절 여성의 비중이 높게 나타남
  - 이들 직업군은 여성 평균임금보다 낮은 임금수준을 보이는 직종으로, 경력단절 여성이 재취업 과정에서 기존 경력과 숙련을 충분히 인정받지 못한 채 상대적으로 저임금 직무로 이동하는 경향이 있음을 시사함
  - 재취업 자체는 이루어지나 경력단절 이전에 축적한 직무경험과 인적자본이 충분히 활용되지 못하면서 상대적으로 저임금 직무로 이동하는 '하향 재취업 현상'이 존재함을 보여줌
- 반면 경력유지 여성 비중이 높은 직업군은 상대적으로 임금수준(이하 '고임금')이 높은 분야에 집중
  - 전문가 및 관련직(-9.2), 사무직(-6.1), 관리자(-0.8) 등에서 경력유지 여성의 비중이 높게 나타남
  - 해당 직업군은 여성 평균임금을 상회하는 대표적인 고임금 직종으로, 장기간의 근속과 지속적인 숙련 축적이 임금 및 직무수준 유지에 중요한 역할을 하는 분야임
  - 이는 경력의 연속성이 유지될수록 전문성 축적과 승진·보상 기회가 확대되는 반면, 경력단절 이후 재진입 시에는 이러한 축적 효과가 약화되면서 고임금 직종으로의 복귀가 쉽지 않음을 시사함

- 직업 분포의 차이는 여성 내부의 임금격차를 확대하는 주요 요인으로 작용함
  - 경력유지 여성은 장기근속과 숙련 축적을 바탕으로 상대적으로 안정적이고 고임금인 직업에 지속적으로 종사하는 반면, 경력단절 여성은 재취업 이후 저임금 직무에 집중되는 경향을 보임
  - 결과적으로 직업 간 분포 차이와 숙련 축적 기회의 격차가 여성 내부의 임금격차를 확대하는 구조적 배경으로 작용함

## 5 무엇이 경력단절을 결정하는가 - 결정요인 분석

### 가. 분석모형

- (분석방법) 로지스틱 회기분석
- (종속변수) 경력단절 경험 여부
- (독립변수) 연령, 교육수준, 배우자 여부, 고용계약기간 여부, 근속기간, 종사자규모, 막내자녀 연령, 18세 미만 자녀 수

### 나. 주요결과

- 경력단절은 연령·배우자 여부 등 개인특성보다 **고용안정성·장기근속·사업체 규모·자녀돌봄 부담** 등 노동시장 및 가족돌봄 요인의 영향을 크게 받는 것으로 나타남
  - 교육수준이 높을수록 경력단절 가능성이 낮게 나타남. 교육수준이 1단위 증가할 때 경력단절 발생 가능성은 약 14.7% 감소하는 것으로 분석되어, 인적자본 수준이 여성의 경력 유지에 긍정적으로 작용함을 보여줌
  - 고용계약기간 여부, 근속기간, 종사자규모는 모두 경력단절 가능성을 낮추는 요인으로 확인됨. 특히 안정적인 고용형태를 가진 여성은 경력단절 발생 가능성이 약 26.3% 낮은 것으로 분석됨
  - 반면 돌봄 부담은 경력단절 가능성을 높이는 요인으로 나타남. 막내자녀 연령과 18세 미만 자녀 수는 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 보였으며, 특히 미성년 자녀가 1명 증가할 때 경력단절 발생 가능성은 약 11.7% 증가하는 것으로 분석됨. 이는 육아와 돌봄 부담이 여성의 노동시장 이탈을 유발하는 주요 요인임을 보여줌
  - 연령과 유배우 여부는 통계적으로 유의한 영향을 보이지 않아, 다른 조건을 통제한 상황에서는 경력단절 여부를 설명하는 핵심 요인으로 보기 어려운 것으로 나타남
- 근속기간과 고용안정성은 경력단절 가능성을 낮추는 핵심 요인으로 확인됨
  - 장기근속과 안정적인 고용형태를 가진 여성일수록 경력단절 가능성이 낮게 나타났으며, 사업체 규모가 클수록 경력 유지 가능성도 높아지는 것으로 분석됨
  - 이는 여성의 경력유지를 위해 단순한 재취업 지원보다 **안정적인 일자리 제공과 장기근속이 가능한 근로환경 조성**이 중요함을 시사함
- 자녀돌봄 부담은 여성의 노동시장 이탈을 유발하는 주요 요인으로 확인됨
  - 자녀 수가 많고 돌봄 책임이 클수록 경력단절 가능성이 높아지는 것으로 나타남
  - 이는 돌봄 부담 완화를 위한 보육서비스 확충, 유연근무제 확대, 육아휴직 제도의 실효성 제고 등 가족친화적 노동시장 정책의 필요성을 보여줌

표 7 여성의 경력단절 여부에 영향을 미치는 요인 분석 결과

변수	계수 (B)	오즈비 (OR=exp(B))	시사점
연령	0.0024	-	통계적으로 유의하지 않음
교육수준	*** -0.1586	*** 0.853	교육수준이 높을수록 경력단절 가능성 감소
유배우 여부	-0.0199	-	통계적으로 유의하지 않음
고용계약기간 여부	*** -0.3056	*** 0.737	안정적 고용형태일수록 경력단절 가능성 감소
근속기간	*** -0.0828	*** 0.921	장기근속이 경력 지속성 강화
종사자규모	*** -0.0873	*** 0.916	사업체 규모가 클수록 경력단절 가능성 감소
막내자녀연령	** 0.0166	** 1.017	자녀 연령이 높을수록 경력단절 가능성 증가
18세 미만 자녀수	*** 0.1103	*** 1.117	미성년 자녀 수가 많을수록 경력단절 가능성 증가

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

## 6 종합진단 및 정책 제언

### 가. 종합진단

- 경력단절은 여성 임금을 일시적으로 낮추는 사건이 아니라 장기적 임금경로와 노동시장 지위를 바꾸는 구조적 요인으로 작용
- 성별 임금격차는 완화 추세에도 불구하고 40~50대에서 크게 확대되며, 이는 경력단절·장기근속 차이·산업·직업 분리·동일 조건 내 보상 차이가 누적된 결과로 나타남
- 경력단절 임금패널티는 구성효과가 대부분을 설명하나 계수효과 또한 유의하여, 단순한 인적자본 차이를 넘어 노동시장 보상구조의 문제가 함께 존재함을 시사
- 따라서 여성 고용정책은 취업률 제고를 넘어 **좋은 일자리 접근 → 경력 지속 → 경력 회복 → 공정한 보상**으로 축을 전환할 필요

### 나. 단기 - 경력단절 예방 중심

- **(돌봄 인프라 확충)** 지역별 보육·초등 돌봄 공백을 줄이고 야간·방학·긴급돌봄 등 실제 근로시간과 맞물리는 서비스 확대 필요
- **(육아휴직 실효성 강화)** 대체인력 지원, 중소기업 인건비 보조, 남성 육아휴직 사용 촉진을 통해 여성에게 집중된 돌봄 부담 완화
- **(유연근무 정책)** 시차출퇴근·재택·원격근무, 단축근로(0.5Job, 0.75Job, 4.5일제 등)의 불이익 방지를 제도화하여 경력유지 선택지 확대를 도모

#### 다. 중기 - 재취업 질 개선과 경력 회복

- **(경력인정제 도입)** 경력단절 이전 직무경험·숙련·자격·프로젝트 이력을 표준화하여 재취업 시 임금·직급 산정에 반영함으로써 인적자본 저평가를 방지하고 경력 회복을 지원
- **(직무 재훈련 강화)** 단순 취업 알선을 넘어 디지털 행정, 보건·돌봄 관리, 회계·사무, 지역 전략산업 연계형 중간숙련 훈련을 확대하여 경력단절 여성의 직무역량 회복과 양질의 일자리 진입을 지원
- **(중간숙련 일자리 확충)** 경력단절 여성의 서비스직·단순노무직 하향 이동을 막는 공공·민간 연계형 직무전환 프로그램을 설계·확대하여 중간숙련 직무로의 재진입 경로 마련

#### 라. 장기 - 여성집중산업 처우 개선과 노동시장 구조개혁

- **(여성집중 산업 처우 개선)** 보건·사회복지, 사업지원, 숙박·음식 등 여성 재취업이 집중되는 산업의 임금 및 근로조건을 개선하여 저임금 재취업의 구조적 요인 완화
- **(임금체계 투명성 강화)** 산업·직무별 성별 임금 공시, 승진·성과급 격차 점검 등을 확대하고, 동일가치노동 동일임금 원칙의 실효성을 제고하여 성별 임금격차 축소 도모
- **(관리직 진입 확대)** 경력단절 이후에도 관리자·전문직 경로로 복귀할 수 있도록 복귀자 대상 리더십 트랙과 승진심사 불이익 방지 장치를 마련하여 경력회복과 경력개발 기회 보장

#### 마. 지방정부의 역할

- **(지역 맞춤형 돌봄·일자리 연계)** 산업단지·공공기관·돌봄시설·여성새로일하기센터를 연계하여 지역별 경력단절 위험군을 조기에 발굴하고, 맞춤형 취업·돌봄 서비스 제공
- **(여성친화기업 인센티브)** 유연근무제 운영, 대체인력 활용, 육아휴직 복귀율, 성별 임금격차 개선 실적 등을 기준으로 지방정부 인증과 재정지원을 차등화하여 여성친화적 일자리 확산 유도
- **(지역 전략산업 재진입 지원)** 정보통신·전문기술서비스·공공서비스 등 경력 지속성이 높은 산업과 경력단절 여성 재훈련을 연계하여 양질의 일자리로의 재진입 지원

## 부록 1 여성 상용직 산업별 평균임금 및 비중

구분	여성		경력유지		경력단절	
	평균임금(원)	비중(%)	평균임금(원)	비중(%)	평균임금(원)	비중(%)
농림어업	17,335	0.1	18,574	0.1	15,414	0.1
광업	17,432	0.0	18,460	0.0	16,193	0.0
제조업	17,130	13.9	18,389	13.0	15,636	15.3
전기,가스,증기 등	22,904	0.2	25,280	0.3	15,573	0.1
수도,하수 및 폐기물	17,790	0.2	18,821	0.2	16,588	0.3
건설업	17,617	2.3	18,346	2.1	16,757	2.5
도·소매업	16,666	10.6	17,274	10.0	15,916	11.3
운수·창고업	18,191	2.2	19,553	2.2	16,356	2.3
숙박·음식점업	13,701	5.6	14,189	4.8	13,211	6.7
정보통신업	21,480	4.3	21,886	5.2	20,550	3.2
금융·보험업	25,584	3.4	27,432	4.2	20,511	2.2
부동산업	15,891	1.6	17,079	1.2	14,973	2.1
전문,과학·기술 서비스	21,675	6.2	22,714	7.0	19,715	5.2
사업시설 관리,사업지원	14,707	4.7	15,143	3.7	14,338	6.1
공공행정,국방·사회보장 행정	19,874	5.6	20,511	7.4	17,769	3.2
교육 서비스업	20,326	11.0	21,429	13.0	17,879	8.2
보건업 및 사회복지 서비스	16,300	24.0	17,200	21.8	15,284	27.1
예술·스포츠·여가관련	16,373	1.5	16,999	1.5	15,506	1.5
협회·단체 및 수리·기타	15,037	2.5	15,263	2.3	14,758	2.7
가구내 고용활동외	13,762	0.0	13,699	0.0	13,809	0.0
국제·외국기관	27,172	0.1	29,335	0.1	23,594	0.1
전체	17,813	100.0	19,058	100.0	16,067	100.0

자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)

**부록 2** 여성 상용직 직업별 평균임금 및 비중

구분	여성		경력유지		경력단절	
	평균임금(원)	비중(%)	평균임금(원)	비중(%)	평균임금(원)	비중(%)
관리직	38,458	1.0	40,009	1.3	32,845	0.5
전문가_및_관련직	20,317	32.7	21,238	36.5	18,589	27.3
사무직	18,827	32.6	19,657	35.2	17,417	29.0
서비스직	13,706	13.8	14,295	11.0	13,188	17.6
판매직	14,944	5.5	15,343	5.1	14,479	6.1
농림어업숙련직	15,560	0.1	15,255	0.1	16,067	0.1
기능직	14,093	1.7	14,337	1.6	13,805	1.9
기계조작직	15,026	3.5	16,196	2.9	13,959	4.4
단순노무직	12,792	9.2	12,749	6.4	12,821	13.2
전체	17,813	100.0	19,058	100.0	16,067	100.0

자료: 국가데이터처, 지역별고용조사(2025년 상반기)