

여성의 노동시장 참여 경로 및 성역할 인식

윤미례*·김태일**

우리 사회에서 여성의 노동시장 참여는 꾸준히 증가하고 있으나 생애주기에 따른 여성 노동의 M자 구조는 여전히 여성 고용에 제약으로 작용하고 있다. 본 연구는 개인의 종단면적인 노동시장 참여 상태를 살펴봄으로써, 노동시장에서 여성 개인의 노동시장 경로를 유형화하고 경로 선택에 영향을 미치는 사회·경제적 요인을 규명하고자 한다. 또한 여성의 노동시장참여 결정에 영향을 미치는 물리적 조건뿐만 아니라 심리적 여건(성역할 인식)도 고려하고자 한다. 분석은 『한국노동패널』 1~17차 자료를 이용, 10년간(출산 전 2년~출산 후 7년)의 개인별 노동시장 참여형태를 구성하고 집단중심추세모형(Group-based trajectory model)을 활용하여 여성 노동시장 참여 경로를 유형화하고, 다항로지트 등의 기법을 통해 영향 요인을 밝힌다. 여성 노동시장 참여 경로 유형은 ①불안정 노동시장 참여형(15.2%), ②경력단절 후 복귀형(11.0%), ③경력 단절형(37.3%), ④지연된 경력 단절형(5.9%), ⑤상용직 유지형(30.6%)으로 분류되었다. 유형화된 집단별로 다항로지트결과에 따르면, 이전 시기에 높은 연령으로 출산이 이루어지고 자녀수가 많을 때 불안정 노동시장 참여형에, 이전 시기 출산을 경험한 고졸 이하 학력 수준을 가진 여성은 경력단절 후 복귀형에, 본인 소득이 높고 출산연령이 많은 경우 지연된 경력단절형에, 본인 소득이 가장 높고 대졸이상 학력을 가진 가구원 수가 많은 여성은 상용직 유지형에 속할 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다. 특히, 출산 후 일자리 질에 대한 분석을 통해 경력단절이 일자리 지위하락에 심각한 영향을 미치는 것을 발견할 수 있었다. 또한 성역할 인식과 출산 이후의 노동시장 참여결정에는 유의미한 관계가 있어 성역할 인식과 출산 이후의 노동시장 참여 결정에는 유의미한 관계가 있어서 출산 후 꾸준히 일하거나 경력단절 후 복귀를 선택하는 모성의 평등 인식이 높은 편이고 일을 그만 두는 여성의 평등 인식이 낮은 편임을 보여주고 있다. 이상의 연구결과를 통해서, 일·가정 양립을 위한 여러 정책의 투입에도 불구하고 정책의 편향성, 노동시장 여건 악화 등으로 인한 경력단절 여성의 노동시장 복귀의 어려움이 발생하고 있으며, 복귀한 여성에게도 노동시장 지위의 하락이 심각함을 지적한다. 분석 렌즈를 통해 본 현실은 우리 사회가 추진하고 있는 여성 관련 정책에 대한 재검토가 필요한 시점임을 알리고 있다. 또한 작동중인 제도의 재검토는 우리 사회가 가진 비공식적 제도로서의 성역할 인식에 대한 고려가 필수적이어야 함을 밝힌다.

1. 문제제기 및 연구의 필요성

우리 사회에서 여성의 노동시장 참여는 권리를 넘어 점차 당연한 사회적 의무로써 자리 잡고 있다. 여성의 교육수준은 이전보다 높아지고 있고 고취된 사회참여의식 속에서 여성의 노동시장 참여는 꾸준히 늘어나고 있다. 여성의 경제활동 참가율은 2000년 48.8%에서 2014년 51.3%로 늘었고, 특히

* 한국노동연구원 전문위원, 고려대 행정학과 박사과정

** 고려대 행정학과 교수

20~40대 여성의 경제활동참가율은 2000년 58.6%에서 2014년 63.0%¹⁾로 더 큰 폭으로 늘었다. 여성의 경제활동 참여 증가로 여성의 돌봄 노동 지원 필요성이 대두되었으며, 이는 2000년대의 일·가정 양립을 위한 육아휴직제도 및 공공보육지원 정책 확대 도입을 가져왔다.

하지만 이러한 정책 도입에도 불구하고 여성의 경제활동 형태는 여전히 M자형 구조를 유지하고 있다. M자형 구조란 여성의 노동시장 참여율이 연령대에 따라 고-저-고의 양상을 보이는 것을 의미한다. 이는 출산 이전 취업 상태에 있던 여성 중 다수가 출산과 육아 시기에는 노동 시장에서 이탈하였다가 어느 정도 육아가 마무리된 상태에서 다시 취업하기 때문에 나타난다. 이러한 생애 주기에 따른 여성 노동의 M자형 구조는 여성 고용률을 높이는 데 제약으로 작용하며, 여성의 좋은 일자리 취업을 저해하는 기능을 한다.

고-저-고의 M자형 구조에서 ‘저’에 해당하는 출산과 육아 기간의 노동 시장 이탈은 그만큼 고용률을 낮춘다. 그리고 두 번째 ‘고’는 첫 번째 ‘고’와는 높이가 다르다. 이는 ‘저’ 시기에 노동 시장을 이탈했던 사람 중에 일부만 복귀하기 때문이다. 따라서 엄밀히 따지면 ‘고’-‘저’-‘중’이 된다. 출산과 육아 기간에 노동 시장을 이탈한 후 복귀하지 않은 만큼 고용률은 낮아진다. 그리고 이탈 후 복귀하는 경우는 경력 단절로 인해 계속 노동 시장에 머문 사람에 비해서는 물론이고, 자신의 이탈 이전의 일자리보다도 더 안 좋은 일자리에 취업하는 경우가 많다. 즉 출산과 육아로 인한 경력 단절로 인해 여성의 좋은 일자리 유지는 꺾방 받는다.

M자형 구조는 여성 노동시장에 대한 횡단면적 관찰 결과이다. 특정 시점에서 연령대별로는 고-저-고의 취업 상태를 보이지만 개별 여성의 종단면적인 노동시장 참여 경로는 다양하다. 즉 ‘취업-취업-취업’ 경로이 있는가 하면 ‘취업-이탈-취업’, ‘취업-이탈-이탈’ 경로도 있다. 또한 동일한 ‘취업-이탈-취업’이라도 ‘좋은 일자리-이탈-좋은 일자리’가 있는가 하면 ‘좋은 일자리-이탈-안 좋은 일자리’도 있을 것이다.

전체로서 M자형 구조를 갖는 여성 노동 시장에서, 구체적인 개인들은 어떤 경로를 택하는가? 이것이 이 연구의 첫 번째 질문이다. 즉 여성들의 다양한 노동시장 참여 경로를 유형화하려는 것이 이 연구의 첫 번째 목적이다.

왜 서로 다른 유형의 노동시장 참여 경로를 택하게 되는가? 이것이 이 연구의 두 번째 질문이다. 즉 어떤 인적 특성의 차이에 따라 상이한 유형의 경로를 택하게 하는지를 규명하는 것이 이 연구의 두 번째 목적이다.

경제학적 관점에서 보자면, 노동 시장 참여의 의사 결정은 비용과 편익의 비교에 의해 정해질 것이다. 즉 노동 시장 참여로 얻는 혜택이 그로 인한 비용보다 크면 참여할 것이고, 작으면 이탈할 것이다. 다른 말로 하면 시장임금이 자신의 유보임금보다 높으면 참여할 것이고 낮으면 이탈할 것이다. 그리고 여성 유보임금 수준에는 남성과 달리 양육부담 정도나 남편의 소득 등이 영향을 미칠 것이다.

그런데 본 연구진은 여성의 노동 시장 참여 결정에는 이러한 물리적인 조건뿐만 아니라 심리적 여건, 즉 가치관도 중요한 영향을 미칠 것이라고 판단한다. 현 세대의 여대생들은 대학을 졸업하면

1) 경제활동인구조사, 통계청

취업하는 것을 당연하게 여긴다. 하지만 그녀들의 부모나 조부모 세대에서는 학업을 마치면 결혼하는 것을 더 바람직하게 생각했다. 이러한 여성의 결혼과 취업에 대한 가치관 변화가 시기에 따른 여성 고용률 변화에 큰 영향을 미쳤음은 물론이다.

여성의 취업에 대한 가치관은 시대에 따라, 즉 코호트(cohort) 별로 다를 뿐만 아니라 동일 코호트 내에서도 개인별로 다르다. 그리고 이러한 개인별 가치관의 차이는 각자의 취업 여부에 영향을 미친다.

여성 개인의 가치관의 차이가 노동 시장 경로에 어떤 차이를 가져오는가? 이것이 이 연구의 세 번째 질문이다. 일과 양육에 대한 인식, 즉 성역할에 대한 인식이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향을 규명하는 것이 이 연구의 세 번째 목적이다.

이상과 같은 세 가지 연구 질문 혹은 목적 중에서 연구진이 특히 관심을 갖는 것은 세 번째 것, 성역할 인식과 여성의 노동시장 참여의 관계이다. 한국은 다른 국가에 비해 ‘출산과 육아는 여성의 몫’이라는 인식이 강하다. 이는 성역할 인식에 대한 국제비교 결과를 보면 확연하다. <표 1>에는 국제사회인식조사(ISSP: International Social Survey Programme)의 성역할 문항 중에서 ‘엄마가 일할 때 미취학 아동은 어려움을 겪는다’라는 문항에 대해 ‘그렇다’로 응답한 비율(1 매우 그렇다, 2 그렇다, 3 아니다 4 매우 아니다 중에서 1, 2에 답한 비율)을 제시하였다. 이를 보면 ‘그렇다’로 응답한 비율이 한국은 36개 조사대상국 중에서 두 번째로 높다.

한국 사회가 다른 국가에 비해 ‘육아는 여성의 몫’이라는 인식이 유난히 높듯이 여성 노동 시장의 M자형 구조 역시 한국이 다른 국가에 비해 유별나다²⁾. 이러한 둘 간의 상관관계는 한 사회의 지배적인 성역할 인식이 그 사회 여성의 노동시장 참여에 중요한 영향을 미친다는 것을 시사한다. 마찬가지로 동일한 사회 내에서도 여성의 성역할 인식은 본인의 노동시장 참여 결정에 중요하다는 것이 연구진의 가설이고, 이 연구를 통해 이를 규명하려는 것이다.

본 연구진의 문제의식은 다음과 같이 정리할 수 있다. ‘그 동안의 일과 가사의 양립을 위한 정책 확대에도 불구하고 여성 고용률은 크게 높아지지 않았으며, 여전히 M자형 구조를 유지하고 있다. 이에 ‘육아는 여성의 몫’이라는 인식이 중요한 영향을 미쳤을 것이다. 그렇다면 향후 여성 고용률을 높이기 위해서는, 제도 개선과 함께 인식을 바꾸기 위한 노력이 필요하다.’

본 연구의 진행 순서와 내용을 요약하면 다음과 같다. 서론에 이은 2장에서는 본 연구와 관련된 선행연구를 검토한다. 여기서는 여성의 출산과 양육이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 대한 연구를 먼저 검토하며 본 연구에서 사용하는 연구 방법을 이용한 기존 연구와 성역할 인식에 대한 기존 연구를 집중 검토한다. 3장에서는 분석 자료와 분석 방법을 논의한다. 4장에서는 자료와 다양한 분석기법을 활용하여 노동시장 참여 경로를 유형화하고 그에 미치는 영향 요인을 검증한다. 이후 성역할 인식이 노동시장 참여 결정에 미치는 영향을 논의한다. 5장은 분석결과를 설명하고 함의를 제시한다.

2) 이러한 현상은 OECD의 다른 국가들과 비교해보면 확인할 수 있으며, [부표 1]과 [부도 1]을 참고하기 바란다.

<표 1> 국가별 미취학 아동 어머니의 일과 관련된 문항 불평등 인식 비율

[단위: %]

국가	그렇다 이상 비율	순위	국가	그렇다 이상 비율	순위
멕시코	72.0	1	스위스	42.7	19
대한민국	69.3	2	프랑스	34.7	20
아르헨티나	67.7	3	크로아티아	34.3	21
칠레	67.1	4	미국	34.0	22
베네추엘라	65.8	5	슬로바키아	33.4	23
필리핀	65.2	6	체코	32.5	24
인도	62.0	7	독일	31.5	25
터키	59.3	8	오스트레일리아	31.3	26
라트비아	59.1	9	슬로베니아	30.9	27
오스트리아	58.4	10	영국	30.6	28
중국	56.6	11	캐나다	27.8	29
불가리아	55.7	12	아일랜드	26.0	30
러시아	54.5	13	덴마크	22.2	31
타이완	48.2	14	핀란드	21.2	32
이스라엘	47.6	15	일본	20.9	33
폴란드	46.4	16	스웨덴	15.3	34
남아프리카공화국	44.4	17	노르웨이	15.2	35
리투아니아	43.3	18	아이슬란드	13.0	36

자료: 국제사회인식조사 가족과 젠더 역할 모듈, 2012

II. 기존 연구 검토

1. 여성의 출산과 경제활동 참여

출산이 여성 취업에 미치는 부정적인 영향에 대한 연구는 다수 존재한다(예. Heckman, 1974; Connelly, 1992; 김지경, 2004 등). 부정적인 영향의 이유는 출산 과정에 많은 시간과 노력이 소요될 뿐만 아니라, 출산 이후 자녀양육 등 추가적인 비용이 들기 때문에 여성의 순 시장임금이 줄어들기 때문(즉 유보임금이 높아지기 때문)이라는 것이다(Heckman, 1974; Connelly, 1992).

다수 연구가 출산이라는 사건이 여성 취업에 미치는 영향을 분석하였지만, 대부분 특정 시점의 횡단면 분석에 치우쳐 있으며 개인의 생애사적 동태분석을 실시한 연구는 많지 않다. 그 중에서 Hakim(1996)은 영국의 WES(Woman and Employment Survey) 자료를 이용하여 여성의 취업 상태 변화를 생애주기에 걸쳐 분석하였다. 이를 통해 여성의 취업 유형을 연속취업, 가정주부형, 불연속취업형의 세 유형으로 구분하였으며, 이러한 세 유형의 차이를 가져오는 요인을 규명하였다. Hynes와 Clarkberg(2005)는 미국의 NLSY(National Longitudinal Youth Survey) 자료를 이용하여 여성의 첫 번째, 두 번째 출산 동안의 취업 경험을 유형화하고 이러한 유형화에 영향을 미친 요인

을 분석하였다. 이들은 출산으로 인해 취업 단절이 일어나는데 두 번째 출산보다는 첫 번째 출산에서 이러한 현상이 더 두드러짐을 보였다.

한편 김지경(2004), 한준·장지연(2000), 이진숙·최원석(2011) 등 국내 연구들은 출산과 어린 자녀에 대한 돌봄 역할이 노동 시장 참여를 낮추고 있음을 보이는 한편, 참여 의사 결정의 영향 요인을 규명하고 있다. 여성 개인의 노동시장 변화를 동태적으로 파악하는 국내연구는 최근 들어 몇몇 나오고 있다(예. 박경숙·김영혜, 2003; 민현주, 2012). 특히 민현주(2012)는 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models)을 이용하여 자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업(취업, 미취업)을 유형화하고 다항로짓을 통해 그 특성을 분석하였다. 유형은 다섯 가지(지속 이탈형, 지속 유지형, 출산 이탈형, 후기 이탈형, 출산 후 진입형)로 분류하였다. 그리고 최근 코호트의 고학력 여성들이 취업상태를 유지할 가능성이 높은 반면 출산 시기 조절이 취업연속성을 강화할 것이란 기대와 달리 많은 여성들이 낮은 출산임에도 빠른 경력단절을 경험한다는 점에서 일과 가정의 양립 갈등에 주목할 필요성이 있음을 강조하고 있다.

2. 성역할 인식

성역할은 그 사회의 젠더 관계-젠더 문화, 젠더 질서 또는 양자 간 상호작용에 의해 결정된다(Pfau-Effinger, 1996; 1997; 류연규·김영미, 2012 재인용). 사회의 젠더 평등 수준이 높으면 권력, 기회, 자원 배분의 성별 차이가 크지 않기 때문에 개인의 성역할 인식은 전통적 성별 분업보다는 평등한 역할 배분을 지지할 수 있고, 여성 고용을 당연시하거나 그것에 더 우호적일 수 있다(류연규·김영미, 2012). 이러한 관점은 여성 취업의 결정에 있어 성역할 인식 및 태도가 중요한 제도적 맥락을 형성하게 될 것이라는 것이다. 그렇다면, 우리사회에서 개인의 성역할 인식은 어느 수준이며, 그 수준이 여성의 노동시장 참여 결정에 어떠한 영향력을 행사하는지 파악하는 것은 중요한 변수가 될 수 있다. 하지만, 성역할 인식이나 태도에 관한 국내 연구가 활발히 이루어지지 않는 상태이다.

김영미·류연규(2013)는 젠더 레짐에 따라 성역할 태도와 이러한 태도를 결정하는 메커니즘을 규명하는 국제비교연구를 수행했다. 이들은 연구를 통해 스웨덴, 독일에 비해 우리나라는 성역할에 대한 규범적 태도는 평등한 방향으로 변화하지만, 여성취업의 결과에 대한 성역할 태도에 대해서는 불평등한 전통적 태도를 유지하고 있음을 밝히고 일·가정 양립에 대해 이상과 현실 간 괴리 현상이 존재하고 있음을 분석하고 있다.

Esping-Andersen(2009)은 생애주기 관점의 접근법을 통하여 복지 국가 논의 과정에서 젠더 역할에 대한 규정 및 행동에서 혁명적 변화가 나타났고 이는 고학력 여성에게 편중되어 있으며 이들에게 강화되는 모습임을 지적하고 있는데 이러한 여성혁명의 불완전한 상태(중간계층에게 국한)는 사회적 불평등을 양산하게 될 것임을 유럽 및 일부 선진국 데이터를 사용하여 분석함으로써 주장하고 있다.

이와 같이 성역할 인식은 복지국가의 젠더 격차나 제도적 조건, 맥락 등에 영향을 받게 되며 젠

더평등규범은 선진국 일부의 논의대로 고학력 여성에게 편중되는 경향을 보이고 있다. 비공식적 제도로써의 분리된 성역할 규범은 다시 노동시장에 영향을 미치게 되는 악순환이 벌어지게 될 수 있으며, 이는 노동시장 내 여성들에게 또 다른 압박으로 작용할 수 있다. 보이지 않는 압박은 출산 여성들의 노동시장 이탈과 지위하락으로 이어지게 될 수도 있다. 이러한 맥락에서 황규성(2015)은 젠더 문화와 젠더 질서로 구성되는 젠더 짜임새(gender arrangement)에 성역할이 핵심 개념을 구성하며 성역할은 양성의 노동시장 참여 및 보육서비스의 발달 정도와 직결된다는 것을 동·서독 현실에 빗대어 밝히고 있다. 성역할, 노동시장, 보육의 사회화 정도의 묶음으로서 젠더 짜임새는 항상 변화하는데, 우리사회에서 여성 고용이 늘지 않는 이유 중 하나로 가사는 여성의 몫이라는 굳건한 한국의 신념이 젠더 짜임새에 동맥경화를 낳을 수 있다는 함의를 내어놓고 있다.

III. 연구방법

1. 자료 및 변수의 구성

본 연구는 한국노동연구원의 『한국노동패널(KLIPS)』을 활용하여 분석한다. 한국노동패널 자료는 1998년부터 조사되어 현재 2014년 자료(학술대회 버전)까지 공개되어 있다. 이 자료는 노동력뿐만 아니라 노동과 관련된 인구 및 가족의 변화과정에 대한 자세한 정보를 담고 있다.

분석에 사용되는 데이터는 1차년도(1998년)~17차년도(2014년) 가구, 개인 데이터와 17차 직업력 데이터로 17차 부가조사에서 설문한 성역할 인식 문항을 함께 활용한다. 분석대상은 출산 여성 중 출산 이전(출산 2년 전 및 출산 시점, 총 3개년) 노동시장 참여 경험이 있는 여성에 한정한다. 그에 따라 총 953명의 출산 여성의 직업력과 개인 특성으로 이루어진 데이터를 구성하였다.

본 연구의 분석 내용은 ① 출산 경험 여성의 노동시장 경로 유형화, ② 유형별 차이의 영향 요인 규명, ③ 유형별 차이와 성역할 인식의 관계 규명의 세 가지이다. 이하에서는 각각의 분석에 필요한 변수 구성 방법을 설명한다.

‘① 출산 경험 여성의 노동시장 경로 유형화’를 위해서는 ‘출산’의 관찰이 가장 중요하다. 출산을 관찰하기 위해 노동패널 1차년도(1998년)부터 10차년도(2007년)까지의 출산 여성을 대상으로, 가구 데이터를 이용하여 엄마와 자녀를 연결하여 역추적함으로써 여성 개인별 마지막 출산 사건을 탐색한다. 종단관찰기간은 각 출산 여성 개인의 마지막 출산 시점 2년 전부터 출산 시점 7년 이후까지, 총 10차 년도이다. 다음으로 출산 여성의 출산 이전·이후 10년 동안의 노동시장 참여 상태를 확인하기 위해 일자리의 종사상 지위 및 비경황, 실업을 추적한다. 즉 출산 시점은 1998년~2007년까지이며, 추적기간은 10년으로 추적차수는 개인마다 다르게 구성된다. 예를 들어, 2004년 출산한 여성은 2002년부터 2011년까지가 노동시장 참여형태 관찰기간이며, 1998년 마지막 출산을 경험한 여성은 1996년부터 2005년까지가 관찰기간이 된다.³⁾

종사상 지위의 변동은 17차 직업력 자료의 각 일자리 고유번호에 따라 파악되는 일 시작 시기,

그만둔 시기, 각 종사상 지위를 통해 구성하며, 비경황 및 실업 상태는 직업력 자료에서 확인이 불가하기 때문에 개인 데이터를 통해 구성하게 된다.

‘② 유형별 차이의 영향 요인 규명’에서 종속변수는 분석 ①에서 만들어진 유형들이 된다. 그리고 독립변수는 연령, 배우자 및 본인 소득, 학력, 자녀 수 및 가구원 수이다. 각 독립변수의 구성은 다음과 같다.

연령은 출산 당시의 만 연령을 사용하고 출산 년도로 시점을 통제한다. 학력은 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 구분하였다. 자녀수와 가구원 수는 각 개인의 2007년까지 최종 관찰시점의 수치이다. 가구원수는 자녀수가 통제되므로, 가구원 수가 많을수록 돌봄 조력자가 많을 것으로 가정하여 이에 대한 지표로 포함한 것이다.

소득변수는 비임금 근로자의 월평균 소득 및 임금 근로자의 월평균 임금을 사용한다. 배우자 소득은 2007년까지 여성 개인이 관찰된 최종 시점의 배우자 소득으로 소비자물가지수를 이용하여 2010년 기준으로 실질화하며, 자연로그를 취하여 사용한다. 여성의 소득은 경제활동이 일어나는 년도의 모든 소득을 가져오며, 출산전 소득·출산후 소득·출산 전후 소득을 각각 평균하여 사용한다. 마찬가지로 소비자물가지수를 이용하여 2010년 기준으로 실질화하며 자연로그를 취하여 사용한다.

‘③ 유형별 차이와 성역할 인식의 관계 규명’을 위해서는 성역할 인식 변수를 만들어야 한다. 성역할 인식에 대한 조사는 노동패널 17차 부가조사에서 이루어졌는데 다음과 같은 6개 문항으로 이루어져 있다: (1)남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다, (2)주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다, (3)취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다, (4)맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다, (5)부부라도 수입은 각자 관리해야 한다, (6)같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다.

이 중에서 (5)와 (6) 문항은 부부간 경제 관리에 대한 것으로 본 연구의 관심인 일과 가사의 양립에 대한 내용은 아니다. 따라서 이 둘은 제외하고 나머지 네 문항을 이용한다. (1)-(4) 문항이 동일 개념을 묻는가를 알아보기 위해 요인분석(주성분 분석, Varimax 회전)을 시행한 결과 다음과 같이 (1),(3)과 (2),(4)의 두 개의 하위 차원으로 묶였다.

<표 2> 주성분 분석 결과

	요인 1	요인 2
문항 (1)	0.804	0.078
문항 (2)	0.140	0.802
문항 (3)	0.773	-0.145
문항 (4)	-0.216	0.732

문항 내용을 감안하여 요인1로 묶인 (1),(3)은 ‘성별 분업 인식,’ 그리고 요인2로 묶인 (2),(4)는

3) 노동패널의 1차년도 조사가 1998년부터이긴 하나 1차 년도를 포함하여 신규조사 대상 설문 시 회고적 일자리 정보를 묻고 당시 일자리에 대한 취업 및 그만둔 시기, 종사상 지위를 조사함으로써 이전 일자리 정보를 얻을 수 있다. 현재 일자리에 대해서도 또한 이러한 기본 정보 및 일자리 특성에 대한 간략한 정보가 수록되며 주된 일자리에 대해서는 상세한 정보가 조사된다.

‘가구내 평등 인식’ 척도로 명명하였다. 즉 (1),(3) 문항의 평균값이 ‘성별 분업 인식’, (2),(4) 문항 평균값이 ‘가구내 평등 인식’ 변수로 사용된다. 각 문항은 4점 척도로 측정되어 있는데 1, 3번 문항은 척도를 맞추기 위해 역코딩하여 이용한다. 따라서 숫자가 클수록 평등한 인식을 지닌 것이 된다.

<표 3> 변수 설명

변수명	변수 설명
출산 연령	출산 당시 만 연령
출산 년도	출산 년도
고학력 여부	고졸이하, 전문대졸, 대졸 이상
가구원 수	여성의 2007년까지의 최종 관찰시점의 가구원 수
자녀 수	여성의 2007년까지의 최종 관찰시점의 자녀 수
배우자 소득 ¹⁾ (자연로그)	2007년까지 여성이 관찰된 최종 시점의 배우자 소득
본인 소득 ²⁾ (자연로그)	여성 본인의 관찰기간 전체 평균
노동시장 참여유형	종사상 지위(1: 비경활 및 실업, 2: 고용주/자영업자, 3: 임시/일용직, 4: 상용직)로 경력 유형화된 결과
성역할 인식 ³⁾	(1) 남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다 (2) 주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다 (3) 취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다 (4) 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다 - 성역할 인식 차원 1(성별 분업 인식): 1·3번 문항 평균 성역할 인식 차원 2(가구내 평등 인식): 2·4번 문항 평균 - 성역할 인식 전체 평균: 1~4번 문항 평균

주: 1) 임금근로자의 월평균 임금, 비임금근로자의 월평균 소득 문항임.

2) 임금근로자의 월평균 임금, 비임금근로자의 월평균 소득 문항임.

3) 응답범주는 1:전혀 그렇지 않다, 2: 별로 그렇지 않다, 3: 조금 그렇다, 4: 매우 그렇다로 4점 척도이며, 일관성을 위해 숫자가 클수록 평등한 인식으로 방향을 역코딩(1, 3번 문항)함.

2. 분석방법

연구 질문 ①유형화, ②영향요인규명, ③유형과 성역할 인식의 관계분석을 위한 분석방법은 집단 중심추세방법, 다항로지, 다중회귀분석이다. 다항로짓과 다중회귀분석은 사회과학의 실증연구에서 널리 쓰이는 방법이므로 굳이 분석방법을 설명할 필요는 없을 것이다. 그러나 집단중심추세방법은 비교적 생소한 방법이다. 따라서 이하에서는 유형화를 위한 집단추세방법에 대해서만 설명한다.

사회과학에서 생애사(Life course)의 시간에 따른 행위 특징을 분석하여 유형화하는 데는 두 가지 방법론이 주로 사용된다. 가장 널리 사용되는 것은 사건배열분석이다. 이 방법론은 첫 번째 단

계로 시간의 순서대로 일련의 사건들을 정의하고, 개별 사건 간 유사성과 비유사성을 양적 지표로 정의한다. 그 다음 한 시퀀스를 다른 시퀀스로 변환시키는 데 필요한 개별 변화의 수와 비용을 계산함으로써 전체 배열에서 두 시퀀스간의 거리를 측정하는 최적매칭(optimal matching)방법을 적용한다. 마지막으로, 군집분석(cluster analysis)으로 측정된 거리를 이용하여 유사 시퀀스 집단을 만들어낸다. 사건배열분석은 본질적으로 군집분석에 의존하기 때문에 시퀀스의 수에 대한 검정 및 추세 형태에 대한 검정이 불가능하다(Hynes & Clarkberg, 2005). 따라서 복잡한 데이터를 이용하여 패턴을 발견하고자 하는 연구에서는 연구자의 역량이 중요한 역할을 한다(한준·장지연, 2000; 이진숙·최원석, 2011)

두 번째는 집단중심추세(Group-based Trajectory) 방법으로서 본 연구에서 적용하는 방법론이다. 이 방법론은 사건배열분석과 동일하게 시간에 따른 행동유형을 군집으로 분류하지만 시퀀스 방법과는 달리, 각 집단이 나타내는 추세의 형태를 추정하게 되고 집단수와 자료와의 최적의 적합도를 갖는 집단수에 대한 통계적 검증이 가능하다. 특히, 각 집단의 추세의 형태와 사례수의 비율을 추정하기 위해 최대우도추정법(method of maximum likelihood estimation)이 사용된다. 그리고 구분된 추세의 수를 결정하기 위해 BIC 통계량을 이용한다.

집단중심추세 방법은 개인 수준의 변동 추세를 분석하기 위한 두 가지 방법론적 접근인 계층적 모델링(hierarchical modeling)과 잠재성장분석(latent growth curve modeling) 방법을 보완하여 변동 추세를 분석하는 준모수적 기법이다(Nagin, 1999; Johns and Nagin, 2001). 전체 모집단이 시간의 변화에 따라 다른 형태의 변화과정을 경험하는 몇 개의 집단으로 구분될 수 있다는 가정에서 출발하며 모집단의 관측되지 않은 이질성의 모델링에 적합하다.

집단중심추세 모형은 먼저, 계층적 잠재 성장 모델과 비슷하게 나이(종단적 시간 변화)와 행위 간 관계를 모델링하기 위해 다항 관계를 사용한다. $Y_i = [y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT}]$ 가 개인 i 가 T 기간 동안 나타난 분석하고자 하는 변수의 종단적 배열을 나타낸다고 하고, $P(Y_i)$ 가 Y_i 의 확률이라 할 때 집단중심추세 모형은 모집단이 최대 J 개의 주요 추세 그룹으로 구성된다는 것을 가정한다.

$$P(Y_i) = \sum_j \pi_j P^j(Y_i)$$

여기에서 $P^j(Y_i)$ 는 주어진 그룹 j 의 속할 개인 Y_i 의 확률을 의미하고, π_j 는 그룹 j 의 확률이다. 기본 모형은 또한 개인이 그룹 j 에 속할 확률은 매 측정시점마다 독립임을 가정하기 때문에 다음 식처럼 개인이 한 집단에 속할 확률은 각 시점 확률의 단순 곱으로 나타난다. π_j 는 다항 로짓 함수를 통해 추정한다.

$$P^j(Y_i) = \prod_t p^{jt}(y_{it}), \quad \pi_j = e^{\theta_j} / \sum_1^J e^{\theta_j}$$

매 조사시점의 종속변수인 확률밀도함수 $P^{jt}(y_{it})$ 는 종속변수의 속성에 따라 포아송 분포, 절단 정규분포, 이항분포 등 각각 다른 분포를 가정하게 되고 이에 따라 다차원 모델에 적합하여 각각의 확률을 추정하게 된다.

본 연구에서는 노동시장 참여 형태(1: 비정규 및 실업, 2: 비임금, 3: 임시/일용, 4: 상용)가 종속

변수인데, 확률밀도함수 추정을 위해 절단정규분포를 가정한다. 절단정규분포를 가정할 때 나이(또는 시간단위)와 종속변수 간의 연결을 잠재변수 y_{it}^{*j} 를 통해 설정하여 시간과의 삼차원까지의 모델링을 고려할 때 다음과 같은 함수 형태를 갖는다.

$$y_{it}^{*j} = \beta_0^j + \beta_1^j Age_{it} + \beta_1^j Age_{it}^2 + \beta_1^j Age_{it}^3 + \epsilon_{it}$$

최적의 집단 수를 선택하는 과정은 1집단 모형에서 시작하여 최적의 모형이 산출될 때까지 집단 수를 늘리면서 각 집단의 BIC(Baysian information criteria) 기준을 이용하여 최적모형을 선택한다 (John and Nagin, 2001). 집단 수를 늘려가며 계산되는 BIC의 차이가 원 모형을 기각하고 긍정적인 정도의 판단 기준을 가지고 선택하며 적합한 집단의 수가 여러 개인 경우 연구자의 연구 목적에 따라 긍정적인 판단을 지닌 집단 수를 대안적 집단의 수로 선택할 수 있다.

<표 4> 모형적합도 판단 기준

2* Δ BIC	H_0 기각 정도
0~2	받아들일 수 없음
2~6	긍정적임
6~10	강한긍정
10 초과	매우 강한 긍정

주: Δ BIC: BIC(j+1)-BIC(j), 즉 집단 수 1개 늘 때의 BIC 차이

자료: John and Nagin(2001)

집단중심추세모형을 통한 노동시장 참여경로 유형에 영향을 미치는 개인별 특성 변수를 찾기 위해 다항로지스틱 모형으로 분석하며, 특정 경로 유형 간 개인 특성 차이 요인을 알아보기 위해 자료를 탐색적으로 살펴보게 될 것이다.

IV. 분석결과

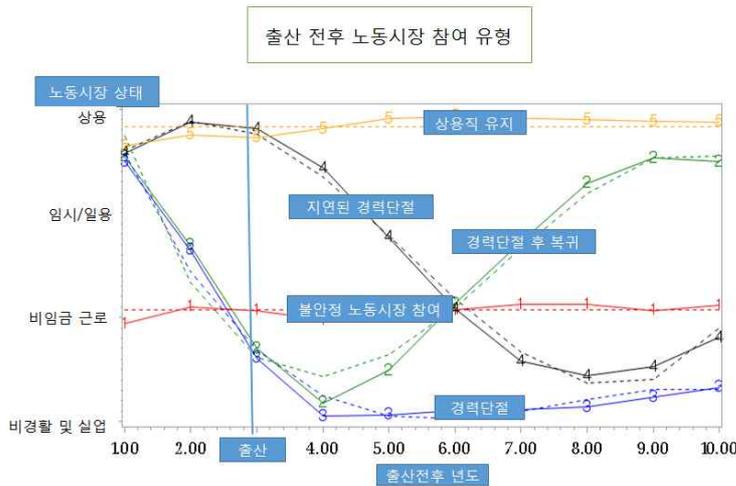
1. 출산 여성의 노동시장 참여경로 유형화

집단중심추세모형을 적용하여 출산 전 2년, 마지막 출산, 출산 후 7년 동안 여성의 노동시장 참여경로를 유형화한 결과 5개의 유형으로 분류되었다. 각 유형은 다음의 [그림 1]과 같다. [그림 1]의 가로 축은 출산 전 2년~출산 후 7년 총 10년 동안의 시간 변화를 나타낸다. 세로축은 노동시장 참여 형태로 1은 비경활 및 실업, 2는 비임금 근로, 3은 임시·일용 근로, 4는 상용직 근로를 나타낸다. 앞서 설명한 바와 같이 1차 년도에 비경활 및 실업으로 출발하는 사례가 존재하지 않는 이유는 출산 전 시점에 노동시장 내에서 일을 하고 있던 여성 집단(953명)으로 한정하였기 때문이다.

첫 번째 유형은 불안정 노동시장 참여형이다. 그림 상으로는 비임금 근로를 지속하고 있는 것으

로 표현되었지만, 실제 이 유형에는 임시·일용 유지와 비임금 근로와 임시·일용을 오가는 경우도 포함되어 있다. 전체의 15.2%(145명)가 이 유형에 속한다. 이 유형에서 일자리 질이 괜찮은 비임금 일자리를 유지하고 있는 여성은 소수이다. 다수는 일자리의 질이 불안정한 임시·일용직을 유지하거나 비임금 근로와 임시·일용직을 오가는 여성들이다.

[그림 1] 출산 여성의 노동시장 참여경로 유형화: 마지막 출산 시기를 중심으로



두 번째 유형은 경력단절 후 복귀형으로 전체의 11.0%(105명)가 여기에 속한다. 출산과 어린 자녀의 양육과정에서 경력단절을 겪고 이후 천천히 노동시장에 재진입하는 집단이다. 세 번째 유형은 경력단절 유형이다. 이 유형은 출산을 겪으며 단시간 내 노동시장을 이탈하고 다시 복귀하지 않았다. 전체의 37.3%(355명)로 5개 유형 중 가장 많은 사람이 속해 있다. 네 번째 유형은 지연된 경력단절 유형이다. 출산 직후엔 여전히 노동시장에서 경제활동에 참여하고 있으나 출산 후 4~5년 사이에 노동시장을 이탈하거나 노동시장 지위 하락이 가시화되는 집단이다. 전체의 5.9%(56명)만이 이 유형에 속한다. 마지막 유형은 상용직 유지형이다. 전체 중 30.6%(292명)의 노동시장에서 출산을 경험한 여성이 이들 유형에 속한다.

참고로 본 연구의 유형화를 동일한 방법론을 적용한 선행연구인 민현주(2012)의 경우도 5개 집단으로 유형화하였는데, 그 중의 한 집단은 애초부터 노동시장에 참여하지 않은 경우로서 본 연구에서는 아예 분석대상에서 제외된 집단이다. 따라서 민현주의 연구에서 출산 이전 노동시장에 참여한 여성만을 대상으로 하면 4개 집단으로 유형화한 셈이 된다. 이 네 유형은 경력유지, 경력단절, 경력단절 후 복귀, 지연된 경력단절이다. 본 연구에서는 경력유지를 상용직유지와 불안정노동시장 참여로 구분했는데, 민현주(2012)는 이 둘을 하나의 집단(경력유지)으로 묶었다는 점에서 차이가 있다. 그리고 민현주의 지연된 경력단절은 마지막에 완전히 이탈한 경우만을 포함하였으나, 본 연구에서는 출산 전보다 노동시장 지위하락을 겪은 경우도 포함되었다는 차이가 있다. 민현주의 연구는 출산 전후(출산 전 10개월~출산 후 48개월)의 취업 유지와 이탈에 초점이 있기 때문에 유지/이탈에 의해 유형을 분류한 데 비해, 본 연구에서는 출산 이후 노동시장의 지위하락에도 관심

이 있기 때문에, 상용직/불안정노동도 구분하여 유형화했고, 그래서 유형화에 차이가 발생한 것이다.

다음 절에서는 이 다섯 가지 집단의 세부 특성에 대해 살펴보게 될 것이고, 통계적 검증을 위해 다항로지 분석을 시행한다.

3. 노동시장 경로에 영향을 주는 요인

가. 기술통계 분석

본 절의 목적은 앞에서 분석한 5개 유형으로 구분된 노동시장 참여 경로 선택에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다. 우선 각 유형별 기술통계를 분석하여 개인 특성 요인을 탐색해 본다.

우선 출산년도별로 5개 유형의 비율을 살펴보자<표 5>. 이 목적은 최근 출산일수록 특정 유형이 증가하거나 감소하는 등의 경향이 있는가를 보기 위함인데, 뚜렷한 경향성은 발견되지 않는다. 다만 최근으로 올수록 ‘불안정 노동시장 참여’와 ‘지연된 경력 단절’은 감소하고 ‘상용유지’는 늘어나는 추세가 어느 정도는 감지된다.

<표 5> 노동시장 참여 유형별 출산년도 분포

[단위: %]

	불안정	경단후 복귀	경단	지연된 경단	상용유지	합계
1998	20.0	12.3	38.5	9.2	20.0	65
1999	17.6	14.9	41.9	4.1	21.6	74
2000	23.0	12.6	32.2	3.4	28.7	87
2001	16.7	17.8	35.6	8.9	21.1	90
2002	27.4	9.6	19.2	6.8	37.0	73
2003	9.6	6.0	41.0	6.0	37.3	83
2004	12.4	10.3	40.2	5.2	32.0	97
2005	10.5	1.9	38.1	7.6	41.9	105
2006	10.3	13.1	40.0	4.1	32.4	145
2007	13.4	11.9	40.3	5.2	29.1	134

<표 6>에는 유형별 인구·사회학적 특성이 제시되어 있다. 우선 출산 시 연령을 보면 불안정 노동시장 참여형이 다른 유형들에 비해 다소 많음을 알 수 있다. 다음으로 배우자 소득은 ‘지연된 경력단절’ 유형이 가장 높으며 ‘경력단절 후 복귀’은 다른 집단에 비해 두드러지게 낮다. ‘경력단절 후 복귀’의 경우 출산 전보다 지위하락을 경험한 경우가 많은데, 가정형편상 노동시장에 재진입한 경우가 많을 것으로 짐작된다. ‘경력단절 후 복귀’의 경우 본인의 임금(출산 전후 모두)이 가장 낮다는 것도 이러한 짐작을 뒷받침해 준다. ‘상용유지’ 유형의 본인 임금 수준이 가장 높고, 또 출산 전에 비해 출산 후의 임금이 가장 많이 상승한 것은 예상할 수 있는 일이다. 가구원수와 자녀수는 ‘불안정 노동시장 참여’ 유형이 다른 유형에 비해 많다. 그리고 본 연구에서 양육의 조력자로 가정

하고 있는 ‘가구원수와 자녀수의 격차’도 ‘불안정 노동시장 참여’ 유형이 약간이지만 가장 크다. ‘불안정 노동시장 참여’의 자녀수가 가장 많은 이유는 알기 어렵다. 다만 일과 가사를 병행하기 위해 전일제 근무 대신 파트타임이나 특수고용직(보험설계사, 학습지 교사, 요구르트 판매원 등)을 선택한 사람들이 다수 있기 때문이 아닌가라고 짐작할 뿐이다. 그리고 ‘가구원수와 자녀수의 격차’가 가장 큰 것은, 자녀가 많은 만큼 더 양육 조력자가 필요했기 때문일 것으로 짐작된다. 혹은 양육 조력자가 있어서 자녀를 더 많이 출산했을 수도 있을 것이다.

<표 6> 노동시장 참여 유형별 인구·사회학적 요인

[단위: %]

		불안정	경단후 복귀	경력단절	지연된 경단	상용유지
출산시 연령	평균	31.8	29.1	29.5	30.6	29.8
	표준편차	5.3	4.1	4.1	5.3	3.3
배우자 월평균임금	평균	281.4	228.9	284.7	306.4	273.7
	표준편차	230.4	111.4	292.3	154.8	130.9
본인 월평균임금	평균	168.6	115.1	126.6	159.1	207.3
	표준편차	151.8	49.4	85.3	70.6	89.1
출산전 월평균 임금	평균	169.2	113.1	121.5	158.5	179.6
	표준편차	172.8	44.6	67.0	71.0	69.8
출산후 월평균임금	평균	170.2	117.3	143.5	165.7	220.7
	표준편차	166.6	55.2	135.6	81.2	113.4
가구원수	평균	4.1	3.7	3.6	3.6	3.7
	표준편차	1.2	0.8	1.0	0.9	0.9
자녀수	평균	1.9	1.7	1.5	1.6	1.6
	표준편차	0.8	0.7	0.7	0.8	0.6

주: 1) 월평균임금은 임금근로자의 경우 월평균 임금액, 비임금근로자의 경우 월평균소득액이며 임금은 모두 소비자물가지수를 이용하여 2010년 기준으로 실질화함.

2) 배우자 월평균 임금은 2007년까지 여성 개인이 관찰된 최종 시점의 배우자 소득임. 본인 월평균 임금은 관찰기간(10년)동안 평균치임.

<표 7>에는 유형별 교육 수준이 제시되어 있다. ‘불안정 노동시장 참여’와 ‘경력단절 후 복귀’ 유형의 학력 수준이 낮은 편이며, ‘상용 유지’와 ‘천천히 경력 단절’의 학력 수준이 높은 편이다. ‘불안정 노동시장 참여’와 ‘경력단절 후 복귀’는 상대적으로 안 좋은 일자리에 취업하고 있으며, ‘상용 유지’는 좋은 일자리에 취업하고 있는 것이므로 이러한 학력 수준 차이는 어느 정도 예상된 일이다. 다만 천천히 경력 단절의 학력 수준이 높은 것은 다소 의외이긴 하지만, 표본 수가 작다는 것도 고려할 필요는 있다.

<표 7> 노동시장 참여 유형별 교육정도의 차이

[단위: %]

	불안정	경단후 복귀	경단	천천히 경단	상용유지	합계
고졸미만	43.2	29.3	15.5	12.4	7.9	2.9
고졸	17.5	27.2	23.7	16.0	15.5	43.3
전문대졸	9.4	17.5	24.0	19.0	23.4	22.8
대졸	13.5	13.7	18.2	20.9	28.7	27.7
대학원졸이상	16.4	12.4	18.6	31.7	24.5	3.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인원	153	105	350	58	287	953

나. 다항로짓분석

기초분석 결과를 바탕으로 유형별 선택에 사회·경제적 요인들의 영향이 통계적 유의성을 가지는지를 검증하기 위해 다항로짓분석을 시행하였다. 5개 유형 중 ‘경력 단절’이 비교 기준이 된다.

먼저 연령을 보면, 출산 당시 연령이 많을 때 경력단절형 보다는 불안정 일자리와 지연된 경력 단절 유형에 속할 확률이 높은 것은 유의한 결과를 보이며, 경력 단절형보다 복귀형의 어린 출산 연령은 유의미성이 나타나지 않았다. 출산년도는 불안정 일자리 유지형과 경력 단절 후 복귀형이 경력 단절형보다 이전 시기에 출산이 이루어졌을 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다. 즉 최근 출산이 이루어진 여성일수록 복귀나 일자리 유지보다는 경력단절 상태에 머물고 있을 가능성이 높다. 2000년대 중후반에 일과 가사의 양립을 위한 정책이 확대되었음을 고려하면 이는 다소 의외의 현상이다. 이러한 현상이 나타난 것은 2009년 글로벌 금융위기로 악화되기 시작한 노동시장 여건 때문에 복귀를 미루거나 복귀를 포기했기 때문으로 짐작되지만, 확실한 이유를 파악하려면 추가적인 연구가 필요하다.

배우자 소득의 경우 기술통계 분석에서는 지연된 경력 단절은 높고 경력 단절 후 복귀형은 낮게 나타났으나, 다른 변수들이 통제된 다항로짓분석에서는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 여성 본인 소득의 경우, 자신의 소득이 낮은 여성들이 출산 및 육아에 경력단절로 대응할 확률이 높은 것을 알 수 있다. 유형별로 임금수준은 기술 통계에서 확인한 것과 마찬가지로 상용, 불안정 유지, 지연된 경력단절, 경력단절 후 복귀 순으로 낮다.

학력변수는 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 코딩하여 분석하였는데, 경력 단절 복귀하는 여성 집단보다 경력 단절을 지속하는 여성 집단에 고졸 이하 학력 보다는 대졸 이상 학력이 더 많은 것으로 나타난다. 기존 논의는 경력 단절 여성이 재취업시 하향 취업이 일어난다는 것을 지적하는데, 대졸 여성의 경우 이 문제로 인해 재취업 일자리의 질로 인해 복귀 포기가 더 많은 것으로 예상해 볼 수 있다. 이는 추후 연구가 더 필요한 부분이다. 또한 상용직 유지형은 경력단절에 비해 대졸 이상 여성이 속할 가능성이 더 높게 나타나 이는 일자리의 질이 다른 유형에 비해 높은 것으로 예상되고 이러한 일자리에 고학력 여성이 더 많이 편중되기 때문으로 풀이된다.

자녀수가 많을 경우 경력단절보다는 불안정 일자리를 유지하거나 경력단절 후 복귀하는 경우의

확률이 높은 것으로 나타난다. 이는 다른 변수들이 통제되었을 때 자녀수가 많은 경우 불안정하더라도 노동시장에 머물거나, 복귀를 통해 경제활동을 하게 될 가능성이 높다는 것을 의미한다.

가구원수는 자녀수를 통제 후 가구 내 돌봄제공자 유무를 판단할 대리 변수로 역할을 할 수 있을 것으로 기대했는데, 상용직 유지형의 경우 가구원 수가 많은 경우 경력단절 보다는 상용직을 유지하고 있을 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 치밀하지는 않지만 상용직을 유지하는데 가구내 돌봄 제공자 유무가 유의미한 역할을 하고 있는 것으로 판단할 근거를 제공한다.

유형별로 서술해보면, 불안정 일자리 유지형은 출산 연령이 높고, 출산은 이전 시기에 이루어졌으며 본인 소득이 다소 높고 자녀수가 많은 경우 이들 유형에 속할 확률이 높아진다. 경력 단절 후 복귀형은 출산 년도가 이전 시기이고 본인 소득이 높고, 고졸 이하의 학력 수준이며 자녀 수가 많은 경우 경력 단절 지속보다는 복귀 할 가능성이 높아지는 것을 알 수 있다.

지연된 경력단절 유형은 출산 이후에도 노동시장에서 4~5년 기존 참여 상태를 유지하는 것으로 나타나는데 이들은 본인 소득이 높은 수준이고 출산 연령이 많은 경우 출산 직후 경력단절보다는 경력단절을 지연시킬 가능성이 높아진다 할 수 있다. 상용직 유지형은 본인 소득은 높고, 대졸 이상의 학력을 가지며 가구원 수가 많아 가구 내 돌봄 제공자의 도움을 받을 가능성이 있는 여성들이 경력의 단절없이 이들 유형에 속할 확률이 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 8> 출산과 노동시장 참여 유형화에 영향을 주는 요인-다항로지분석

	불안정 일자리 유지	경력 단절 후 복귀	지연된 경력 단절	상용직 유지
출산시 연령	0.103***	-0.061	0.070*	0.004
출산년도	-0.113***	-0.105**	-0.086	-0.053
배우자소득 (자연로그)	-0.027	-0.072	0.065	0.029
본인소득 (자연로그)	0.261***	0.525***	0.248***	0.759***
학력				
전문대 졸	-0.492	-0.473	0.142	0.304
(기준:고졸이하)				
대졸 이상	-0.085	-0.642**	0.375	0.406*
자녀수	0.533***	0.664**	-0.06	-0.001
가구원수	0.142	-0.099	0.019	0.291**
상수항	219.581***	209.277**	166.685	100.610

주: 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

2) 학력 변수는 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 코딩함.

다. 출산이 일자리 질에 미치는 영향

지금까지 다항로지 분석을 통해 출산이 노동시장 참여 결정에 영향을 미치는 사회 경제적 특성을 살펴보았다. 이번에는 출산이 일자리 질에 미치는 영향을 살펴본다. 연구진의 가정은 출산 및 그로 인한 경력단절은 이후의 일자리 질에 영향을 미친다는 것이다. 출산은 그로인한 경력단절이

없더라도 일자리 질에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면 양육 부담으로 인해 전일제에서 시간제로 옮길 수 있다. 그리고 출산으로 인해 경력단절이 생긴 경우는 특히 그 이전보다 안 좋은 일자리를 가질 가능성이 높다. 이처럼 출산 자체(양육 부담) 및 출산으로 인한 경력단절의 영향을 살펴보기 위해 출산 후 취업하고 있는 유형인 ‘불안정 노동시장 참여’, ‘경력단절 후 복귀’, ‘상용유지’ 유형들의 출산 전후 일자리 특성을 비교한다.

▪ 출산 전후 시간제 및 비정규직 비중 변화

<표 9>에는 ‘불안정 노동시장 참여’, ‘경력단절 후 복귀’, ‘상용유지’ 유형의 시간제와 비정규직 비중이 출산 전후에 어떻게 달라졌는가를 보여주고 있다.

<표 9> 상용유지 여성의 시간제 및 비정규직 비중(자기보고)

[단위: %]

		출산이전	출산이후 2년	출산이후 4년	출산이후 7년
불안정	시간제 비중	33.3	33.3	32.3	40.0
	비정규직 비중	50.0	48.1	63.3	72.4
경력단절 후 재진입	시간제 비중	11.9	38.5	21.0	19.8
	비정규직 비중	15.9	38.5	49.2	48.9
상용유지	시간제 비중	2.7	2.5	2.9	3.3
	비정규직 비중	8.4	10.8	11.2	10.6

‘상용유지’ 유형은 시간제와 비정규직 비중이 다른 유형에 비해 낮으며, 출산 이전에 비해 이후에 약간 증가하였지만 큰 차이는 없다. 이는 ‘상용유지’라는 특성 상 예상할 수 있는 결과이다. 이에 비해 원래부터 안 좋은 일자리였던 ‘불안정 노동시장 참여’ 유형과 출산 이후 경력단절을 겪은 ‘경력단절 후 복귀’ 유형의 경우 출산 이후 시간제 비중과 비정규직 비중 증가가 뚜렷하다. ‘불안정 노동시장 참여’ 유형은 시간제 비중도 출산 이후 7년째에는 늘었지만, 그보다 비정규직 비중 증가가 확연하다. 그리고 ‘경력단절 후 복귀’ 유형은 시간제 및 비정규직 비중 증가가 더욱 뚜렷하다. 출산 이전과 출산 이후 4년차 또는 7년차와 비교하면, 시간제 비중은 7%p 이상, 비정규직 비중은 33%p 이상 늘었다.

출산 이후 경력단절이 없더라도 원래부터 상용직이었던 경우보다는 불안정 일자리에 있던 여성의 출산 이후 안 좋은 일자리로의 이동이 더 크다는 것, 그리고 경력단절을 겪으면 안 좋은 일자리로의 이동이 더 심하다는 것은 연구진의 가정과 부합한다.

▪ 출산 전후 직종 변화

앞에서 분석한 출산 전후 시간제 및 비정규직 비중 변화를 보면 ‘상용유지’ 유형은 큰 변화가 없으며 ‘경력단절 후 복귀’ 유형은 시간제 및 비정규직 비중이 뚜렷하게 증가했다. 이는 출산 과정의 경력단절이 이후의 일자리 질의 하락을 가져온다는 것을 의미한다. 이번에는 경력단절로 인한 일자리 질의 하락을 직종변동 측면에서 보기로 하겠다.

한국직업표준분류는 한국의 직업을 9개 직종(1관리자, 2전문가 및 관련 종사자, 3사무 종사자, 4서비스 종사자, 5판매 종사자, 6농림어업 숙련 종사자, 7기능원 및 관련 기능 종사자, 8장치·기계 조작 및 조립 종사자, 9단순노무 종사자)으로 대분류하고 있다. 번호는 대략 숙련도에 따라 매겨져 있다. 번호가 높아질수록 숙련도가 낮은 직업에 해당한다(정확히 일치한다고 하기는 어렵지만 대체로는 그렇게 볼 수 있다). 따라서 출산 전후의 직종 이동이 낮은 번호에서 높은 번호로의 이동이면 대략 좀 더 안 좋은 일자리로 이동했다고 볼 수 있다.

이러한 출산 전후의 직종 이동 양상이 ‘상용유지’ 유형과 ‘경력단절 후 복귀’ 유형 간에 어떻게 다른지 비교하겠다. 두 유형의 비교 결과는 <표 10>과 <표 11>에 제시되어 있다.

<표 10> 경력단절 후 노동시장 재진입 유형의 출산전후 직종 비교

[단위: %]

출산 전 직종	출산 후 직종(7차년도 기준)							
	단순노무	기능	판매	서비스	사무	준전문가	전문가	합계
단순노무	-	-	-	33.3	-	66.7	-	3
기능	50	-	25	25	-	-	-	4
판매	40	20	20	20	-	-	-	5
서비스	14.3	14.3	14.3	28.6	-	14.3	14.3	7
사무	7.9	15.8	5.3	2.6	57.9	7.9	2.6	38
준전문가	16.7	5.6	16.7	11.1	16.7	27.8	5.6	18
전문가	-	7.1	14.3	7.1	7.1	28.6	35.7	14
합계	11	10	10	9	26	15	8	89

<표 11> 상용직 유지 유형의 출산전후 직종 비교

[단위: %]

출산 전	출산 후 직종(7차년도 기준)								
	단순노무	기능	판매	서비스	사무	준전문가	전문가	관리	합계
단순노무	0	100	-	-	0	-	-	-	1
기능	15.4	69.2	-	-	15.4	-	-	-	13
판매	-	-	45.5	-	36.4	9.1	-	9.1	11
서비스	-	-	-	37.5	50	-	12.5	-	8
사무	-	-	2	1	92.2	2.9	2	-	102
준전문가	-	-	-	-	14.7	76.5	8.8	-	34
전문가	-	1.1	-	1.1	0	9.2	88.5	-	87
관리	-	-	50	-	-	-	-	50	2
합계	2	11	8	5	109	38	83	2	258

두 표의 가장 왼쪽 열은 출산 이전의 직종 구분이다. 숙련도가 낮은 직종부터 높은 직종 순으로 배치하였다. 두 표의 위의 두 행은 출산 이후의 직종 구분이다. 역시 숙련도가 낮은 직종부터 높은 직종 순으로 배치하였다. 대각선의 음영으로 칠해진 셀은 출산 전후의 직종이 동일한 경우이다. 따라서 대각선 셀의 우측은 출산 전보다 숙련도가 높은 직종으로의 이동을 의미하며, 대각선 셀의 좌측은 출산 전보다 숙련도가 낮은 직종으로의 이동을 의미한다. 따라서 각 직종에서 대각선 셀

좌측의 빈도수 비중은 출산 전에 비해 출산 이후에 얼마나 더 안 좋은 일자리로 이동하였는가를 보여준다고 할 수 있다.

각 직종별 대각선 셀 좌측의 빈도수 비중은 <표 10>(경력단절 후 복귀)과 <표 11>(상용유지)이 극명하게 대비 된다. 각 직종별 대각선 셀 좌측의 빈도수 비중은 ‘경력단절 후 복귀’ 유형이 ‘상용유지’ 유형에 비해 훨씬 높다.

출산 전 직종 중에서 단순노무, 기능, 판매, 서비스, 관리 직종은 빈도수가 너무 작으므로 제외하고 빈도수가 비교적 많은 사무, 준전문가, 전문가 직종만을 고려하더라도 ‘경력 단절 후 복귀’가 출산 이후 안 좋은 일자리로 이동한 경우가 훨씬 많음을 알 수 있다. 논의의 편의를 위해 <표 10>의 직종을 좋은 일자리 vs. 안 좋은 일자리로 구분한다면 사무, 준전문가, 전문가 직종은 좋은 일자리, 단순노무, 기능, 판매, 서비스는 안 좋은 일자리에 해당한다(관리직은 상용유지 유형에만 해당하므로 제외한다). ‘상용유지’의 경우 출산 전에 좋은 일자리에 있다가 출산 이후 안 좋은 일자리로 이동한 경우가 거의 없다. 출산 전 사무 직종은 3%만 안 좋은 일자리로 이동하였고 출산 전 전문가 직종은 2.2%만 안 좋은 일자리로 이동하였다. 출산 전 준전문가 직종은 안 좋은 일자리로의 이동이 아예 없다.

하지만 ‘경력 단절 후 복귀’는 양상이 전혀 다르다. 출산 전 사무 직종은 31.6%가 안 좋은 일자리로 이동하였고 출산 전 전문가 직종은 28.5%가 안 좋은 일자리로 이동하였다. 그리고 출산 전 준전문가 직종은 절반(50.1%)이 안 좋은 일자리로 이동하였다.

출산으로 일을 그만 둔 후 몇 년 뒤 다시 일을 하는 경우 출산 전의 일자리보다 하향 이동하는 경우가 많다는 것은 이미 알려져 있는 사실이다. 그럼에도 불구하고 <표 10>과 <표 11>의 결과는 본 연구진이 예상했던 것보다 그 정도가 더 심해서, 한국 사회는 출산으로 인한 경력단절이 심각할 정도로 일자리 지위 하락을 가져옴을 극명하게 보여주고 있다.

라. 유형별 성역할 인식 비교

이 절에서는 세 번째 연구 질문, 즉 여성 본인의 성역할 인식이 노동시장 참여 결정에 미치는 영향을 논의한다. 본 연구진은 성역할 인식이 노동시장 참여 결정에 중요한 역할을 할 것이라고 믿는다. 하지만 이를 실증 분석을 통해 규명하기는 힘들다. 실증 분석이 어려운 가장 큰 이유는 분석 자료의 제약 때문이다. 전술했듯이 한국노동패널에서 개인의 성역할 인식에 대한 조사는 가장 최근 연도인 17차 [시간사용과 삶의 질] 부가조사에서 한 차례 이뤄졌다. 이미 출산 후 노동시장 참여 결정이 이뤄지고 난 이후에 조사되었기 때문에 성역할 인식과 노동시장 참여 결정 사이에 상관관계가 존재한다고 해도 이를 통해 인과관계를 밝히기는 어렵다. 즉 성역할 인식이 노동시장 참여 결정에 영향을 미친 것인지, 역으로 노동시장 참여 형태에 따라 성역할 인식이 달라진 것인지를 구별할 수 없다. 이러한 한계를 인식하면서, 이하에서는 노동시장 참여결정의 5개 유형별로 성역할 인식이 어떻게 다른가를 검토한다.

3장 1절의 변수 설명에서 기술했듯이 한국노동패널의 성역할 인식 4개 문항 중 2개씩을 묶어

‘성별 분업 인식’(남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다, 취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다)과 ‘가구 내 평등 인식’(주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다, 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다) 변수를 만들었다. 따라서 유형별 성역할 인식 차이는 성역할 인식 ‘전체평균’(4개 문항 평균), ‘성별분업 인식’, ‘가구 내 평등 인식’으로 구분하여 파악한다. 그리고 4개 문항 중 ‘취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다’는 직접 일과 양육 사이의 선택을 묻고 있는 문항이므로 별도로 분리하여 유형별 차이를 파악한다.

<표 12>에는 노동시장 참여의 5개 유형별로 성역할 인식 변수의 평균과 평등인식 비율이 제시되어 있다. 평균은 4점 척도값의 평균을 말하며, 평등인식 비율은 4점 척도에서 그렇다와 매우 그렇다로 응답한 비율을 말한다.

<표 12> 노동시장 참여 유형별 성역할 인식

[단위: 점, %]

	불안정		정단후복귀		정단		지연된 정단		상용유지	
	평균	비율	평균	비율	평균	비율	평균	비율	평균	비율
성별분업 인식	2.4	68.0	2.5	64.2	2.3	56.5	2.3	47.5	2.6	69.0
미취학 아동 엄마역할 문항	2.4	42.3	2.3	37.0	2.2	36.5	2.1	25.0	2.4	48.1
가구 내평등 인식	2.8	90.7	2.9	88.9	2.8	86.3	2.9	87.5	2.9	88.8
전체 평균	2.6	74.2	2.7	85.2	2.6	71.8	2.6	75.0	2.8	82.4

- 주: 1) 성별분업 인식은 (1)남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다, (3)취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다 문항의 평균임.
 2) 가구 내 평등 인식은 (2)주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다, (4)맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다 문항의 평균임.
 3) 미취학 아동 엄마역할 문항은 ‘취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다’ 문항임.
 4) 성역할 인식은 4점 척도로 측정된 문항들이며 점수가 클수록 평등한 인식을 하도록 1, 3번 문항은 역코딩함. 비율은 평등 쪽으로 응답한 그렇다, 매우 그렇다 응답 여성의 비율을 의미함.

<표 12>를 보면 각 유형별로 성역할 인식에 차이가 있음을 알 수 있다. 각 변수별 차이 정도를 보면 상대적으로 ‘가구 내 평등 인식’보다는 ‘성별분업 인식’과 ‘미취학 아동 엄마역할 문항’의 유형별 격차가 크다는 것을 알 수 있다. 그리고 다른 유형들에 비해 ‘지연된 경력 단절’의 평등 인식이 낮다는 것도 알 수 있다.

그런데 <표 12>는 기술통계로서 단순히 유형에 따라 성역할 인식이 차이가 존재한다는 것, 즉 유형과 성역할 인식 사이에 상관관계가 존재한다는 것만을 보여준다. 두 변수 사이 상관관계가 인과관계라고 할 수 있으려면 두 가지 조건이 더 충족되어야 한다. 하나는 두 변수 간의 시간적 선후를 입증해야 하며, 두 변수의 관계에 영향을 미치는 제3의 요인들이 통제되어야 한다.

전술했듯이 본 자료의 성역할 인식은 가장 최근 연도에 측정된 것이므로, 이러한 인식이 출산

후의 노동시장 참여 결정 이전부터 갖고 있던 것인지, 아니면 출산 후 노동시장 참여 결정 이후에 (노동시장 참여 형태의 영향을 받아) 형성된 것인지 알 수 없다. 즉 시간적 선후는 입증할 수 없다. 그러나 제3의 요인 통제는 가능하다. 즉 성역할 인식 점수를 종속변수, 노동시장 참여 유형을 독립변수(더미변수), 제3의 요인들을 통제변수로 하는 다중회귀분석을 실행하면 된다. 참여 유형과 성역할 인식 간의 시간적 선후를 알 수 없으므로 비록 회귀분석 모형을 적용하지만 이때의 참여 유형의 계수값들은 인과관계를 보여주지는 못한다. 다만 제3의 요인들이 통제된 상태에서의 유형별 성역할 인식 점수 차이, 즉 교란요인의 영향을 통제된 상태에서 성역할 인식과 참여 유형 간의 관계를 보여 준다.

이러한 회귀분석을 실시하여 제3의 요인들을 통제된 뒤의 각 유형별 평등인식 비율을 <표 13>에 제시하였다. 회귀분석의 통제변수로는 출산연령, 출산연도, 배우자와 본인소득, 학력을 사용하였다. 구체적인 회귀분석 결과는 <부표 2>로 제시하였다. 회귀분석에서 각 유형은 더미변수로 포함되었으며, 기준은 경력단절이었다. 그래서 경력단절의 점수는 <표 12>와 동일하며, 나머지 유형의 값들만 변화하였다. 즉 나머지 유형의 점수들은 ‘경력단절’에 포함된 여성들과 동일한 특성(제3요인)을 지녔을 경우의 점수이다.

<표 13> 제3요인 통제 후의 유형별 성역할 인식 점수(평등 비율)

	불안정	경단후복귀	경단	지연된 경단	상용유지
성별분업	66.0	62.8	56.5	43.9	66.0
미취학 아동 엄마역할	39.3	36.9	36.5	20.8	46.5
가구 내 평등	89.6	90.3	86.3	88.7	88.9
전체평균	69.1	84.9	71.8	73.3	80.1

제3의 요인들을 통제된 <표 13>의 결과를 통제하지 않은 <표 12>의 결과와 비교하면, 다른 영향 요인을 통제된 뒤에 가구내 평등 인식을 제외하고 유형 간의 차이는 하락하였다. 비록 인과관계의 방향은 확정할 수 없으나 ‘성역할 인식’과 ‘노동시장 참여유형’의 인과관계를 논의하려면 제3의 영향요인들은 통제하는 것이 맞다. 따라서 이하에서는 <표 13>의 결과에 대하여 논의한다.

먼저 전반적인 성인식 평등도(전체 평균) 수준을 보면 ‘경력단절 후 복귀’ 유형이 가장 높고 ‘불안정 노동시장 참여형’과 ‘경력단절’이 가장 낮는데, 자신의 현재 지위에 따라 인식의 차이를 보인다는 것을 설명한다. 반면, 성별분업 평등 인식은 ‘상용유지’와 ‘불안정 일자리 유지’가 높고, ‘지연된 경력 단절’이 낮다. 그리고 성별분업의 하위문항인 ‘미취학 아동 엄마 역할’을 보면 ‘상용유지’의 평등 인식이 특히 높고 ‘지연된 경력단절’의 평등인식이 낮다. 대체로 성별분업 평등 인식의 경우는 꾸준히 일하는 모성의 평등도가 높고 출산 직후, 혹은 지연이든 경력단절로 대처하는 유형에서 낮다. ‘가구내 평등’ 인식도 성별 분업 인식과는 경향은 비슷하다. ‘불안정 일자리 유지’와 ‘상용 유지’의 평등 인식이 높고 ‘경력단절’의 평등 인식이 낮다. 다만 ‘경력단절 후 복귀’의 평등 인식이 ‘상용 유지’보다 오히려 높다. 그러나 모든 유형이 전반평등도가 다 높은 편이기 때문에, 이 정도의 차

이는 표본오차에 가까워서 큰 의미를 부여할 필요는 없을 것 같다.

<표 13>의 결과를 종합하면 성역할 인식, 특히 일과 양육의 양립과 관련된 성역할 인식의 경우는 꾸준히 일하는 모성과 경력단절 후 복귀를 선택하는 모성의 평등 인식이 높은 편이고 일을 그만 두는 여성의 평등 인식이 낮은 편임을 보여준다. 이와 같은 성역할 인식과 노동시장 참여 유형의 관계는 예상과 부합한다. 문제는 이러한 관계를 가져온 인과 방향이 어느 쪽 인가이다. 서론에서 밝혔듯이 연구진은 성역할 인식이 노동시장 참여에 미치는 영향에 관심이 있다. 하지만 <표 13>의 결과가 전적으로 ‘성역할 인식→노동시장 참여’ 때문이라고 할 수는 없을 것이다. 아마도 이러한 영향과 그 반대의 영향, 즉 ‘성역할 인식←노동시장 참여’ 이 모두 작용하였을 것이다.

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 ①자녀 있는 여성의 노동시장 참여 경로 유형화, ②경로 유형 선택의 사회·경제적 영향 요인 규명, ③ 여성의 성역할 인식이 경로 선택에 미치는 영향 규명을 시도하였다. 이를 위해 한국노동패널 1차~17차까지의 데이터를 활용하여, 10차까지 마지막 출산을 경험한 출산시점 및 출산 2년 내 노동시장에 참여했던 여성들을 대상으로 10차년도(출산 전 2년~출산 후 7년) 동안의 노동시장 참여 상태를 구성하였다.

집단중심추세모형을 통해 노동시장 참여 형태를 유형화한 결과 불안정 노동시장 참여형, 경력단절 후 복귀형, 경력단절형, 지연된 경력단절형, 상용직 유지형의 다섯 가지 유형으로 분류되었다. 또한 노동시장 참여 경로 유형에 영향을 미치는 사회·경제적 요인은 다항로지분석을 통해 탐색하였다. 예상할 수 있듯이 연령, 본인 소득, 학력, 자녀수, 가구원수 등은 노동시장 참여 결정에 유의미한 영향을 미쳤다.

한편 출산 이후의 경력단절이 이후의 일자리에 미치는 영향을 시간제 및 비정규직 일자리의 비중 증가와 직종 이동(좋은 일자리→안 좋은 일자리)으로 분석한 결과는 경력단절이 일자리 지위 하락에 심각한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력단절이 일자리 지위 하락을 가져온다는 것 자체는 예상할 수 있는 것이지만, 분석 결과는 예상보다 훨씬 하락 정도가 큰 것으로 나타났다.

또한 성역할 인식과 출산 이후의 노동시장 참여 결정에는 유의미한 관계가 있어서 출산 후 꾸준히 일하거나 경력단절 후 복귀를 선택하는 모성의 평등 인식이 높은 편이고 일을 그만 두는 여성의 평등 인식이 낮은 편임을 보여준다. 즉, 생애 주기에서 출산과 양육과정을 겪는 노동시장 내 여성들이 노동시장의 이탈, 유지, 복귀를 선택할 때, 그녀들의 처한 사회·경제적 요인 뿐 아니라 가치관도 중요한 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있다.

이상의 논의와 분석 결과를 통해 이 연구는 정책적 함의와 추후 연구의 방향을 도출할 수 있다.

먼저, 최근 출산을 경험한 여성일수록 경력단절 상태에 머물 가능성이 높다는 것은 두 가지 가능성을 내포한다. 하나는 2000년대 중후반 일과 가사 양립 정책의 적극적 확대가 이루어졌음에도 정책의 효과가 크지 않은 것을 의미하는 것일 수 있다. 이러한 이유라면 여성만을 대상으로 확대

되어 온 일·가정 양립정책의 한계를 지적하는 기존의 논의에서 그 시사점을 확인할 수 있다. 기존 연구는 일·가정 양립정책이 남녀 평등보다는 경제개발 프레임에 간힘으로써 정책대상을 여성에게만 한정하는 편향성이 존재함을 지적한다(김경희, 1999; 신경아, 2010; 강이수, 2013). 즉, 남녀 평등이 못했던 정책의 편향성은 실제 정책대상이었던 경력단절 여성의 복귀에 오히려 역효과 요인으로 작용했을 수 있다. 두 번째는 2009년 금융위기로 악화된 노동시장 여건으로 인해 복귀를 미루거나 포기한 출산 여성이 많을 가능성이 있다. 이 또한 앞선 논의와 연결되는데, 경력단절 여성이 노동시장 약자가 됨으로써 여러 정책은 경력단절 여성의 노동시장 안정적 복귀에 정책 목적을 두었다. 하지만, 분석 결과는 정책 투입에도 불구하고 노동시장 여건의 악화에 가장 반응성이 큰 집단은 경력단절 여성이었으며 일할 의지가 있어도 돌아올 자리가 없었을 것이란 것을 보여준다. 게다가 분석 결과는 여성의 경력단절이 가져오는 노동시장 지위하락 정도가 생각보다 심각함을 제시하였다. 즉, 힘들게 노동시장으로 돌아온 여성들에게조차도 노동시장은 녹록치 않은 것이다. 이러한 결과들은 렌즈를 더욱 정책에 돌릴 수 밖에 없게 만든다. 현재 지속하고 있는 경력단절 여성의 재취업을 위한 훈련 등의 지원제도가 적절한 지원 범위로 양질의 프로그램으로 작동되고 있는지 확인될 필요성이 있다. 특히 노동시장 여건의 변화에 맞추어 유연하게 운영되고 있는지 검토되어야 할 시점이다. 앞선 논의대로 노동시장 여건의 악화는 기혼 여성 일자리의 질과 안정성에 특히 집중 포화를 하는 것처럼 보인다. 현재 우리 사회에서 작동하고 있는 여성 노동시장 관련 제도는 경력 단절 여성에게, 혹은 질 낮은 일자리에 종사하는 여성들에게 높은 가동률을 보이진 않는 것 같다.

또한, 출산과 노동시장 대응에 있어 배우자 소득은 유의미하지 않은데 반해 여성 본인 소득이 유의미한 것은 부부간 경제적 소득으로 가구 내 지위가 결정되고 효율성을 기반으로 여성의 경력단절이 대응전략이 된다는 기존의 논의와 다른 결과를 보여 주고 있어⁴⁾ 배우자 소득에 대한 여성들의 노동시장 참여 선택에 대한 민감도는 떨어지고 있는 것으로 판단되며, 이에 대한 추가적 분석을 요한다.

평등한 성역할 인식과 일하는 모성과의 밀접한 유의미성은 출산과 육아에 대응하는 여성들의 선택이 공식적·비공식적 사회적 맥락에서 이루어짐을 확인한 것이다. 사회적 맥락 속에서 불평등성이 큰 성역할 인식(특히 미취학 아동의 엄마 역할)을 내재화하고 있는 여성의 선택은 출산과 동시이든, 지연되든 노동시장에서 이탈하여 가정 내 모성역할에 충실하도록 전략을 구사할 가능성이 증가한다. 또한, 출산 후 경력단절을 하더라도 평등한 성역할 인식을 가진 여성들이 노동시장 복귀나 꾸준한 노동시장 참여를 선택하게 될 가능성이 높다. 즉, 출산과 어린 아이 양육이라는 생애사적 사건에 접한 노동시장 내 여성은 자신의 경제적·사회적 요건 뿐 아니라 내재된 ‘아이는 엄마 몫’이라는 성역할 인식의 영향도 선택의 차이를 가져오는 것으로 결론내릴 수 있다. 특히 이러한 결과는 2000년대 중후반 제도의 확대에도 불구하고 엄마의 역할이라는 신념이 노동시장 이탈과 밀접한 관계를 가짐을 확인하는 것이다. 추후 연구를 통해 경력단절 선택 비중의 변화와 아이는 엄마

4) 이는 동질혼으로 본인 소득과 배우자의 높은 소득 간 상관성이 더 커지고 있는 현상을 설명하고 있는 것일 수 있다.

몹이라는 신념은 그리 나아지지 않았으며 오히려 강화가 일어나지는 않는지 확인할 필요성이 제기된다. 사회에 도입된 여러 제도는 우리의 성별 인식을 평등한 방향으로 이끌어 비공식적 제도의 불합리함을 바꾸는데 역할을 해야 한다는 관점이라면 이러한 상황은 분명한 역주행일 것이다.

결국 분석렌즈를 통해 살펴본 현실은 이렇다. 불평등한 성역할 인식 및 사회적 요건을 토대로 결정된 여성의 경력단절은 비용으로 축적되고 다시 복귀하려 해도 결국 저숙련 일자리로 복귀할 수 밖에 없게 된다. 가정 내 권력이 남성과 여성이 벌어들이는 임금의 차이로 결정된다 하더라도 배우자 소득이 통제된 상태에서도 여전히 여성 자신의 임금이 중요하여 임금이 높은 경우 노동시장에 계속 근로를 하려는 경향을 더 가지게 된다. 이전 시기 출산하고 대졸인 여성이 경력단절을 다수 선택하는 현상은 고학력 여성의 자발적 선택일수는 있으나 이후 복귀를 마음 먹어도 노동시장 여건 상 복귀에 어려움이 있음을 의미하는 것일 수 있으며, 복귀된 일자리의 하향 정도는 감내할 자신도 있어야 한다.

관찰된 이러한 현실은 우리 사회에서 확대되고 있는 가족 정책이 여성의 고용의 확대로 이어지지 않고 정체되고 있는 현상과 연결해서 생각해 볼 여지를 준다. 서구의 복지국가들은 이미 고학력 여성들은 성역할인지의 측면이든 고용의 측면이든 평등한 사회를 이끌고 있다는 것은 전제조건이 되었고 사회의 평등성을 확대하기 위한 어떤 노력이 필요한지를 논쟁한다. 하지만 우리 사회는 그러한 조건이 아니다. 고학력 여성들조차도 엄마로써의 역할을 다하지 못함에 대한 내재된 불편함을 가지며 다른 사회 여건, 노동시장 여건과 결합하여 노동시장 이탈을 감행한다. 분석을 통해 우리는 여성 노동력의 안정적 확보를 위한 사회정책의 투입에도 불구하고 여성의 고용률, 재진입 여건이 나아지지 않고 있음을 확인했다. 일·가정 양립을 위했던 정책의 재검토가 이루어져야 할 시점임은 분명한 듯 보인다. 그리고 이러한 재검토는 우리 사회 성역할에 대한 인식의 변화를 이끌 만한 맥락에서 이루어져야 할 것이다. 평등한 성역할, 특히 모성에 대한 평등한 성역할 인식이 고려되지 않는 한 여성노동시장은 중립 기어 상태에 머무르게 될 수도 있다.

■ 참고문헌

- 황규성(2015), 「통일 이후 동서독 지역의 젠더와 복지: 성역할, 고용, 보육서비스를 중심으로」, 『한국사회정책』 22(2), 33~59
- 김지경(2004), 「젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인」, 『대한가정학회지』 42(3), 91~104
- 민현주(2012), 「자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업 유형화-집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용」, 『한국사회학』 46(2): 61~87
- 김영미·류연규(2013), 「젠더레짐에 따른 성역할태도 결정요인 차이에 관한 연구 - 스웨덴, 독일, 한국 비교」, 『여성가족학회』 25(2): 90~128
- 김영미(2012), 「복지국가의 가족정책이 성역할 태도에 미치는 영향에 관한 비교 분석」, 『사회보장연구』 28(2): 211~241
- 한준·장지연(2000), 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애주기」, 『노동경제논집』 23(특별호): 33~53
- 이진숙·최원석(2011), 「기혼 직장여성의 일-가족 양립 갈등 경로에 관한 연구」, 『한국인구학』 26(2): 63~90
- 박경숙·김영혜(2003), 「기혼 직장여성의 일-가족 양립 갈등 경로에 관한 연구」, 『아시아여성연구』 50(1): 169~198
- Nagin, D. S. (1999), "Analyzing developmental trajectories: Semiparametric, group-based approach." *Psychological Methods*, 4: 139-177.
- Jones, B. L., Nagin, D. S., & Roeder K. A. (2001), "SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories." *Sociological Methods & Research*, 29: 374-393.
- Nagin, D. S. & Tremblay, R. E. (2001), "Analyzing Developmental Trajectories of Distinct but Related behaviors: A Group-Based Method." *Psychological Methods*, 6: 18-34.
- Nagin, D. S. (2005), *Group-Based Modeling of Development*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Jones, B. L. & Nagin, D. S. (2007), "Advances in Group-Based Trajectory Modeling and an SAS Procedure for Estimating Them." *Sociological Methods & Research*, 35: 542-571.
- Esping-Andersen, G.(2009), 『The incomplete revolution: adapting to women's new roles. Polity』 주은선·김영미(역) (2013), 끝나지 않은 혁명: 성역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지 국가의 도전, 나눔의 집
- Heckman, J.(1974), "Shadow Prices, Market Wage and Labor Supply" *Econometrica*, 42, 679-694
- Connelly, R(1992), "The Effect of Child Care Cost on Married Women's Labor Force Participation" *Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90.
- Hakem, C. (1996), "Key Issue in Woman's Work: Female heterogeneity and the polarisation of woman's employment" *Lodon: Athlone*.
- Hynes, K and M. Clarkberg. (2005), "Women's Employment Patterns During Early Parenthood: A Group-Based Trajectory Analysis" *Journal of Marriage and Family* 67(1): 222-239

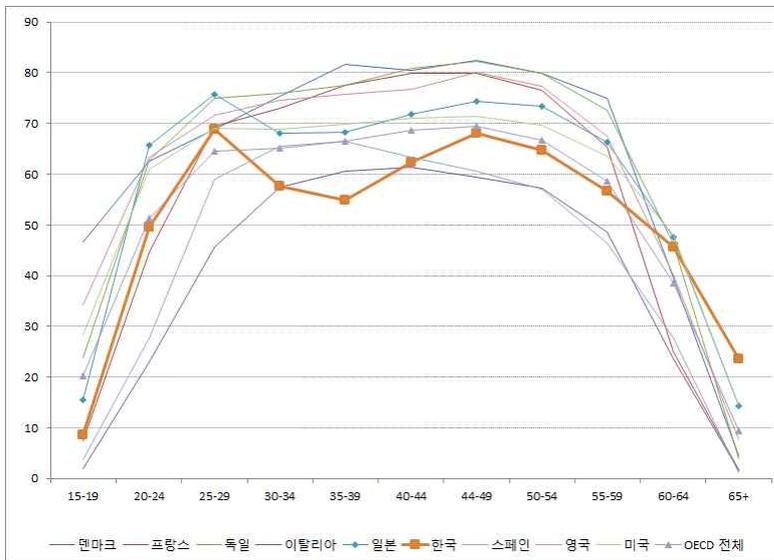
부록

<부표 1> OECD 국가의 연령별 고용률-2014년

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	44-49	50-54	55-59	60-64	65+
덴마크	46.6	62.6	68.9	75.4	81.7	80.4	82.5	79.8	75	39.5	4.5
프랑스	7.5	44.7	69.5	73.1	77.5	79.8	79.9	76.5	65.4	24.9	1.7
독일	23.7	62.7	74.9	76	77.5	80.9	82.3	79.8	72.6	46.2	3.9
이탈리아	2	23	45.7	57.4	60.7	61.4	59.5	57.2	48.6	23.6	1.6
일본	15.6	65.8	75.7	68	68.3	71.8	74.4	73.4	66.3	47.6	14.3
한국	8.6	49.5	68.8	57.7	54.9	62.3	68	64.7	56.6	45.7	23.5
스페인	3.7	27.8	59	65.6	66.5	63.4	60.6	57.1	46.5	27.8	1.2
영국	34.2	63.3	71.6	74.5	75.7	76.8	80	77.4	67.4	40.1	7.6
미국	28.4	60.9	69.1	68.8	69.9	71.1	71.5	69.6	63.6	48.1	14.4
OECD전체	20.3	51.4	64.5	65.1	66.6	68.6	69.5	66.7	58.7	38.5	9.4

자료: <http://stats.oecd.org/>

[부도 1] OECD 국가의 연령별 고용률-2014년



<부표 2> 노동시장 참여 유형별 성역할 인식- 회귀분석 결과

		모형 1 (전체 평균)	모형 2 (성별분업 인식)		모형 3 (가구 내 평등 인식)
				모형 2-1 (미취학 아동 문항)	
노동시장 참여전략 (기준: 경력단절)	불안정일 자리유지	-0.027	0.095	0.028	0.033
	경력단절 후 복귀	0.131**	0.063	0.004	0.04
	지연된 경력단절	0.015	-0.126	-0.157*	0.024
	상용직 유지	0.083*	0.095*	0.100*	0.026
	출산시 연령	0.002	0.003	0.006	0.005
	출산시 연도	-0.012*	-0.006	-0.012*	0.010**
	배우자 소득	0.020**	0.028***	0.025**	-0.002
	본인 소득	0.016*	0.012	0.012	-0.002
학력(기준: 고졸이하)	전문대졸	-0.043	0.007	0.054	-0.015
	대졸이상	0.035	0.116**	0.021	0.028
상수항		23.556*	11.838	24.917*	-18.793**