

정책연구
2023-23

기혼 여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구

최세림·김영아·곽은혜

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(김영아) 1
제1절 연구 배경 및 목적	1
제2절 선행연구	3
1. 2000년대 이후 기혼 여성 고용 변화	3
2. 기혼 여성 집단 내 노동시장 참여의 격차	5
제3절 연구의 구성	7
제2장 기혼 여성 노동시장 참여의 결정요인	(최세림) 9
제1절 서 론	9
제2절 분석 방법	11
1. 분석 개요	11
2. 분석 자료	11
3. 분석 방법	12
제3절 분석 결과	15
1. 노동시장 참여의 결정요인	15
2. 경력유지의 결정요인	20
제4절 소 결	25
제3장 배우자의 소득과 기혼 여성의 노동 공급	(곽은혜) 28
제1절 서 론	28

제2절 데이터 및 분석표본	30
제3절 배우자의 소득과 여성 노동 공급	32
1. 분석 모형	33
2. 결 과	34
제4절 배우자의 소득과 출산 후 경력단절	39
1. 분석 방법	40
2. 결 과	43
제5절 소 결	46
제4장 기혼 여성의 커리어 목표와 일터 가족친화제도	(최세림) 48
제1절 연구 배경	48
제2절 분석 방법	49
1. 분석 목적	49
2. 분석 자료 및 표본	50
3. 분석 방법	54
제3절 분석 결과	58
1. 자녀와 여성 관리자의 커리어 목표의 관계	58
2. 유자녀 여성의 선별성 유형(selection type)	62
3. 근로 부문에 따른 차이(heterogeneity)	65
4. 아파 효과?	68
제4절 소 결	69
제5장 결론 및 시사점	(김영아 · 곽은혜 · 최세림) 72
제1절 주요 연구 결과	72
제2절 정책 시사점	75
참고문헌	78

표 목 차

〈표 2- 1〉 분석 표본 크기	12
〈표 2- 2〉 경력 유지 확률 분석 표본 크기	14
〈표 2- 3〉 연도별 30, 40대 여성의 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과	16
〈표 2- 4〉 연도별 30, 40대 유배우자 여성 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과(배우자 소득 효과)	18
〈표 2- 5〉 연도별 30, 40대 유배우자 여성 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과(배우자 소득 및 일자리 유형 효과)	19
〈표 2- 6〉 연도별 30, 40대 임금근로 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과	21
〈표 2- 7〉 연도별 30, 40대 임금근로 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과(본인 일자리 유형 포함)	22
〈표 2- 8〉 연도별 30, 40대 임금근로 유배우자 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과(배우자 소득 포함)	23
〈표 2- 9〉 연도별 30, 40대 임금근로 유배우자 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과(배우자 소득 및 일자리 유형 포함)	24
〈표 3- 1〉 요약통계	31
〈표 3- 2〉 배우자 소득과 자녀가 여성의 근로 여부에 미치는 영향	34
〈표 3- 3〉 배우자 소득과 자녀가 여성의 근로시간에 미치는 영향	36
〈표 3- 4〉 세대별 결과(고정효과 모형)	37
〈표 3- 5〉 세대별 결과(고정효과 모형): 근로시간 변화	38
〈표 3- 6〉 남편 소득별 결과(고정효과 모형)	38
〈표 3- 7〉 남편 소득별 결과(고정효과 모형): 근로시간 변화	39
〈표 3- 8〉 분석표본 요약통계	41

〈표 3- 9〉 부부의 출산 전 소득과 여성의 경력단절	44
〈표 4- 1〉 여성 관리자 패널 2기 1차년도 30, 40대 표본 직급 분포	50
〈표 4- 2〉 전체 표본 수	51
〈표 4- 3〉 자녀 유무별 표본 크기	51
〈표 4- 4〉 여성 관리자 표본의 기초 특성	53
〈표 4- 5〉 남성 관리자 표본의 기초 특성	54
〈표 4- 6〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과	59
〈표 4- 7〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과(유연근무활용 용이성 고려)	61
〈표 4- 8〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과(육아휴직 활용 용이성 고려)	62
〈표 4- 9〉 자녀 출산 의향과 여성 관리자의 커리어 목표의 관계 분석 결과	63
〈표 4-10〉 자녀 출산선호가 비슷할 때, 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향 분석 결과	64
〈표 4-11〉 자녀와 커리어 목표 설정 간의 관계:부문 간 비교	66
〈표 4-12〉 자녀 출산 의향과 커리어 목표의 관계:부문 간 비교	67
〈표 4-13〉 자녀 출산 선호가 비슷한 집단 내에서 자녀유무와 커리어 목표 간의 관계:부문 간 비교	67
〈표 4-14〉 자녀와 아버지의 커리어 목표 설정과의 관계	68
〈표 4-15〉 남성 관리자의 자녀 선호와 커리어 목표와의 관계	69

그림목차

[그림 2-1] 30, 40대 여성의 배우자 및 자녀 유무 집단별 고용률 10

[그림 3-1] 첫 출산 전후 남편과 아내의 취업상태 변화 42

요 약

1. 연구의 주요 결과

본 연구는 2000년대 이후 급변해 온 여성 노동 인구 중 노동시장 성과 측면에서 상대적으로 변화가 더디고, 충분한 연구가 축적되지 않은 집단인 핵심 연령대 기혼 여성의 노동시장 참여와 경력 축적에 대하여 분석하였다. 최근까지의 연구는 주로 결혼 및 출산과 관련된 경력단절 현상과 결과에 관해서 집중되어 있기에 다양한 기혼 여성 집단의 경제활동 참여, 경력 축적에 관한 연구는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 2010년대 이후 기혼 여성의 노동시장 참여 특성을 미시적 측면에서 종합적으로 분석하였다. 특히, 개인적 측면으로 경력에 초점을 두고, 30, 40대 기혼 여성 집단 중 특히 배우자 특성과 본인 특성으로 구분될 수 있는 다양한 집단에 관해 노동시장 경력 유지 결정요인과 커리어 목표를 살펴보고자 했다.

기혼 여성의 노동시장 참여와 경력 유지의 최근 특성에 관해 각 장에서 분석하여 확인한 주요 결과는 다음과 같다. 우선, 2010~2022년까지의 노동패널을 활용하여 30, 40대 여성을 혼인상태별 그리고 자녀 유무별로 세분화하여 경제활동 참여 특성과 노동시장 경력 유지 결정요인을 살펴본 제2장에서는 다음의 현상을 확인하였다. 첫째, 2010~2022년에 이르기까지 모든 시점에서 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 일할 확률이 약 12.5~17.1%p 낮게 나타나는데, 격차 폭이 시점에 따라 특별히 감소하거나 증가하지 않는다. 둘째, 만 18세 이하 자녀가 없는 여성 대비 어린 자녀가 있는 여성은 고용률이 기혼 여성 집단 내에서도 더 낮게 나타나는데, 특히, 자녀 연령이 어릴수록 엄마의 고용률 저하 정도가 더 크게 나타났다. 셋째, 기혼 여성 간 비교 시 미취학 자녀의 부정적 효과는

2010~2022 시점 간 지속 감소했지만, 초등학생(저학년 및 고학년) 자녀의 부정적 효과는 계속해서 유지되고, 코로나 기간 동안에는 오히려 증가했다. 넷째, 여성 본인의 인적자본 특성별로는 교육 수준이 높은 집단(대졸 이상)의 경우 일할 확률이 더 높고, 여성의 시장임금 수준(가장 최근 과거의 실질 시간당 임금 수준)이 높을수록 해당 여성이 일할 확률이 높다. 이러한 패턴은 기혼 유배우자 여성으로 한정된 표본에서도 동일하게 확인되어 기혼 유배우자 여성 본인의 종합적 시장 경쟁력이 일할 확률과 점차 더욱 중요하게 관련되고 있음을 알 수 있었다. 다섯째, 코로나19 상황을 제외하면, 배우자의 소득(월 평균 실질, 만 원)은 기혼 유배우자 여성이 일할 확률과 분명한 부의 관계를 형성하고 있으나, 계수값의 크기가 매우 작고 지속적으로 감소(절반 수준)하고 있다. 여섯째, 마찬가지로 코로나19 상황을 제외하면, 이전기 임금근로자로 노동시장에 참여하였던 여성의 다음기 경력유지 확률은 기혼 여부, 자녀 유무 및 자녀의 연령이나 배우자 임금 수준보다는 본인의 임금 수준이나 일자리 유형과 더욱 중요하게 관련되는 것을 확인하였다.

제3장은 2010년대 이후 가정 내 조건, 특히 배우자 소득이 기혼 여성의 노동 공급과 어떤 관계를 갖는지 한국노동패널 2009~2022년 자료를 이용하여 다각도로 분석하였다. 분석 결과, 전반적으로는 남편의 소득 수준이 높을수록 미취업 상태에 있는 여성 비율이 높지만, 남편 소득의 증가는 평균적으로 여성의 노동 공급을 유의하게 변화시키지는 못하는 것을 확인하였다. 하지만 세대별 차이와 배우자의 소득 구간별 차이가 확인되었다. 이전 세대보다는 어린 세대에서 남편의 소득 변화로 인한 영향이 더 적게 나타났고, 남편의 소득 수준이 표본 상위 25%에 해당하는 고소득 집단일 경우, 남편의 소득 증가는 여성의 노동 공급을 유의하게 낮추었지만, 그 이하 집단에서는 남편의 소득 변화가 여성의 노동 공급에 유의한 영향을 주지 않음을 확인하였다. 한편, 자녀로 인해 여성의 노동 공급이 감소하는 현상은 어떤 집단에서든 공통적으로 확인되어, 남편의 소득 변화보다 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

한편, 3장에서는 추가로 자녀 출산 후 여성의 노동 공급 감소 정도가 배우자의 소득에 따라 달라지는지를 이벤트 스터디 방법을 사용하여 분석하였다. 분석 결과, 배우자의 소득 수준은 출산 후 여성의 경력단절 가능성이나 노동 공급 감소 정도에 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다. 즉, 배우자의 소득 수준이 높더라도 출산 후 여성의 노동 공급 감소가 더 심해지거나 개선되는 것과 관련되지 않음을 확인한 것이다. 하지만 출산 전 여성의 소득 수준은 출산 후 여성의 노동 공급과 관련됨이 확인되었다. 출산 전 일을 하였고 높은 임금을 받았던 여성들은 출산 후 노동 공급이 감소하긴 하지만, 출산 전 경력이 없거나 낮은 임금을 받았던 여성에 비해 경력단절의 가능성이 적고, 노동 공급이 적게 감소함을 확인하였다.

제4장에서는 한국여성관리자패널 2기 표본의 1, 2차년도 30, 40대 여성 데이터를 활용하여 중경력 이상 여성의 자녀 출산과 커리어 목표 설정의 관련성에 관하여 살펴보았다. 종단면이 짧은 자료의 특성상 개인의 선호 등을 직접 통제할 수 있는 분석 방법을 적용하지는 못했으나, 표본의 세부 집단을 다양하게 설정하는 방식으로 자녀 출산과 여성 관리자의 커리어 목표 설정의 관계에 관하여 분석하고 추론하였다.

분석 결과, 30, 40대 여성 관리자가 유연근무나 육아휴직 활용의 용이성에 따라 선별(sorting)되었을 가능성을 통제하지 않을 경우, 평균적으로는 자녀 유무에 따라 높은 커리어 목표(임원급 이상)를 높게 세울 확률에 차이가 나타나지 않았다. 하지만 직장의 유연근무 활용 용이성(5점 만점)을 포함하여 다른 조건이 모두 동일한 여성 관리자 간 비교를 한다면, 자녀가 있는 여성 관리자는 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 다만, 유연근무 활용이 용이한 일터에 근무할수록 자녀 폐널티는 감소하고, 유연근무가 매우 용이한 일터(4점 이상)의 경우, 유연근무 용이성이 동일한 직장, 동일 특성의 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 동일하거나 오히려 더 높은 것으로 확인되었다. 즉, 일터 및 개인의 조건이 동일한 여성 관리자를 비교한다면, 유자녀 여성 관리자가 상대적으로 높은 커리

어 목표를 세울 확률이 낮지만, 이러한 차이는 유연근무제도의 활용 가능성이 높은 일터일수록 낮고, 유연근무 활용이 매우 용이한 기업들에서는 유자녀 여성 관리자가 무자녀 여성 관리자보다 오히려 높은 직장 내 커리어 목표를 세우는 집단을 구성한다는 것을 확인하였다.

제4장에서는 보충적으로 자녀를 출산한 여성 관리자의 경우 오히려 불관측 특성 측면에서(예: 능력, 야망 등) ‘우성 선별’된 여성일 가능성을 출산계획이 있는 무자녀 여성과 출산계획이 없는 무자녀 여성을 비교하여 검토하였는데, 출산계획이 있는 여성 관리자는 평균적으로 우성선별(야망이 높은 집단)되었을 가능성을 확인할 수 있었다. 또한, 이들과 유자녀 여성(출산 의향을 실현한 집단) 관리자를 비교하였을 때, 실제 자녀 유무가 10%를 약간 초과하는 수준에 여성 관리자의 커리어 목표와 음의 상관관계를 가질 가능성이 확인되어, 출산 이후 커리어 목표가 수정(adjust)되고 있을 가능성이 확인되었다. 남성의 경우 거의 모든 분석에서 자녀, 자녀 출산계획은 커리어 목표 수립과 양의 상관관계를 갖는 것이 확인되었다. 또한 특이하게도, 육아휴직(본인)활용이 용이한 직장에 다닐 경우, 자녀 유무와 관련 없이(현 직장에서) 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 높은 점을 확인하였다.

2. 정책적 함의 및 제언

본 연구의 분석 결과들은, 우리나라의 최근 코호트 기혼 여성은 이제 배우자에 의존하기보다는 개인의 능력, 이전 투자에 따라 노동시장 참여와 경력 축적을 선택하거나 희망하지만, 이들의 자유로운 ‘일 선택’에 가장 큰 걸림돌은 여전히 자녀 출산과 어린 자녀의 존재(~초등자녀)임을 보여준다. 따라서 저출산 심화로 인한 생산연령인구 감소와 그로 인한 경제침체의 시대를 앞둔 지금의 상황에서, 핵심 연령대 여성인구가 희망하는 만큼 자녀를 출산하더라도 본인의 원래 목표대로 자신의 커리어를 지속 개발해 나가는 것이 가능한 여건을 마련하는 것이 어쩌면 가장 중요한 과제임을 알 수 있다.

육아기 커리어 지속과 가임기 근로자의 희망 자녀 수의 자유로운 실현 지원은 얼핏 불가능해 보이는 과제이지만, 제4장의 분석 결과를 참고하면, 각종 유연근무제도와 남성 직원의 육아 참여 지원이 해결 방향에 대한 실마리가 될 수 있음을 알 수 있다.

유연근무제 활용이 용이한 직장에서는 자녀가 있는 여성 관리자가 향후 본인의 인적자본(노력) 투자, 근속 의향을 반영하는 변수인 (현 직장) 커리어 목표 수준을 무자녀 관리자에 비해 높게 설정하는 것이 확인되고, 남성 관리자의 경우, (본인) 육아휴직 활용 가능성이 높은 직장에서는 자녀가 있거나, 향후 자녀 출산 의향이 있는 남성 관리자의 (현 직장) 커리어 목표 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 최근 가임기 여성 코호트는 대체로 화이트칼라 직종에서 커리어를 시작하고, 커리어 트랙 정착 이후 출산으로 이행한다는 점을 고려할 때, 유연근무제도의 활성화, 특히 최소한 유자녀 여성 및 남성에게 한해서라도 가능한 범위에서 최대한 유연근무 활용을 장려하고 보편화를 추진하는 것이 도움이 될 수 있음을 알 수 있다.

향후 생산인구의 감소에 대응하기 위해서는 경제활동 참여 인구의 이탈 최소화과 개인별 생애 생산성 극대화가 중요해질 것이고, 최근 가임기 여성들의 강한 일 선호를 고려하면, 휴직보다는 근로 지속을 희망하는 육아기 근로자를 위해 현재의 육아기 근로시간 단축 제도 확대 추진에 더해 보충적으로 다양한 유연근무제도의 활성화를 추진해 나가는 것이 필요할 것으로 예상된다.

따라서 본 연구의 마지막 장에서는 구체적으로 현재 고용장려금 지원 대상인 유연근무 활성화 정책(선택적 근로시간제 등 기업 전체 도입 활성화)과 개별 혹은 추가 유형으로 양육기 근로자를 위한 유연근무제 도입 장려금을 신설하는 것을 제안하고 있다. 이를 통해 전 직원에 대한 유연근무제 도입을 꺼리는 기업의 참여를 유도하는 효과와 육아휴직 후 노동시장 이탈을 방지하는 효과, 출산하지 않은 여성들이 체감하는 출산의 기회비용을 감소시키는 효과를 기대할 수 있을 것이다.

덧붙여, 본 연구는 여전히 양적, 질적으로 부족한 돌봄 인프라(특히,

초등 돌봄 인프라) 개선이 시급함을 강조하였다. 왜냐하면 육아기 근로자 유연근무제 활성화는 모든 근로자에게 유효한 제도가 아니며, 유연근무 도입이 어려운 일자리의 근로자 등 그 외 많은 근로하는 부모에게는 결국 기본적인 돌봄 인프라가 일과 양육을 이어가게 해주는 지지대이기 때문이다. 노동시장과 돌봄 인프라 전반이 조속히 개선되어야만, 지금의 청년 남녀가 마주하는 개인의 커리어 성취와 희망 자녀 수 실현의 양자택일 상황이 완화될 수 있을 것이다.

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

2000년대 이후 여성의 노동시장 참여와 관련된 우리나라의 사회구조적 환경은 급변해 왔다. 1990년대까지 미비하게나마 관측되었던 성별 교육 수준 격차는 여성의 빠른 고학력화로 2000년대를 기점으로 사라졌다(최세림·방형준, 2018; 정성미, 2019). 전형적인 여성 고용률 패턴인 M자형이 저출산, 비혼 그리고 만혼 등으로 인해 우상향하였다(김대일, 2018; 최선영 외, 2022). 또한, 초저출산 시대에 대응하기 위한 일·가정 양립 지원 정책이 본격적으로 시행되어 일하는 어머니들의 고용 지속성을 증대시키고자 하였다.

이러한 변화들과 함께 실제 여성 고용률은 증가하였다. 하지만, 기혼 여성의 고용률은 여전히 미혼 여성보다 낮다. 이에 최근의 여성 노동 공급 연구들은 기혼 여성의 경제활동 참여가 어떻게 변화였는지에 초점을 맞추고 있다(김대일, 2018; 정성미, 2019; 유진성, 2021). 25~54세 기혼 여성의 임금에 대한 노동 공급 탄력성을 분석한 정성미(2019)는 2000년대 이후 기혼 여성의 노동 공급이 증가하였고, 이는 여성 고용이 가구 내 부족한 소득을 채우기 위한 부가 노동의 특성이 아닌 자신의 선택에 의한 것으로 변화되고 있기 때문으로 해석하였다. 그러나 2019년 현재 기혼 여성은 여전히 결혼을 기점으로 고용률이 감소하고 있으며, 결혼 당시 고용률로 회복하기까지는

약 21년이 소요되는 것으로 나타났다(유진성, 2021).

비록 미혼과 기혼 여성 간의 고용률 격차는 최근으로 올수록 줄어들고 있지만, 결혼과 출산 시점의 노동시장 이탈은 기혼 여성의 노동 공급 특성으로 관측된다. 특히, 어린 자녀의 양육은 기혼 여성의 노동시장 참여에 부정적 영향 요인으로 확인되고 있다. 30, 40대 기혼 여성의 고용에 미치는 자녀 효과를 자녀 연령별로 세분화하여 살펴본 김대일(2018)은, 2010년 이후 미취학 자녀의 부정적 영향은 개선되지만, 초등학생 자녀의 부정적 효과가 증가하여 30대 후반에서 40대 초반 기혼 여성의 고용률이 감소하고 있음을 보여주었다.

이에 기혼 여성의 경력단절은 여전히 여성 고용 연구의 주요 주제이며, 주로 구조적 원인에 초점을 두고 있다. 결혼과 출산, 그리고 가족 돌봄 책임이 기혼 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석하여 가족 생애주기 사건이 여성의 고용 지속성에 미치는 부정적 영향을 확인하고 있다(국미애, 2018; 은기수, 2018). 저출산 지원정책이 기혼 여성의 노동 공급에 미친 영향 분석에 관한 연구는 보편적 보육 확대(임은재·윤자영, 2020), 아동수당(남재현, 2021; 이경희·민인식, 2018), 보육지원정책(김현숙, 2018; 김대일, 2022)의 효과성을 살펴보았다. 분석 결과, 아동수당은 여성의 노동 공급에 부정적 영향을 미치며, 보육 지원 및 보편적 보육 확대 정책은 기혼 여성의 노동 공급 유인에 유의미한 영향을 주지 않았음을 확인하였다. 이러한 연구들은 구조적 측면에서 기혼 여성의 경력단절 가능성이 미혼 여성과 남성보다 높은 이유를 설명해 준다.

현재까지 기혼 여성 집단 내 격차와 다양성(heterogeneity)에 관한 관심은 미비하다. 기혼 여성들 간에도 세대에 따라 노동시장 참여의 특성이 달라지고 있다. 실제, 가족 생애 사건 이전 여성의 노동시장 참여율과 결합도(attachment)는 최근 세대로 올수록 증가하고 있다(최선영 외, 2022). 자녀가 있는 기혼 여성들의 출생코호트별 출산 이후 노동궤적을 비교 분석한 Fauser and Kim(2023)은 최근 출생코호트일수록 경력단절을 겪기보다 지속적으로 노동시장에서 커리어를 가질 가능성이 높은 것을 보여준다.

또한, 기혼 여성 내 노동 공급의 격차는 임금 노동에 대한 개별적 선호의 결과일 수도 있다. Hakim(2001)에 따르면, 전통적인 가족의 가치를 중요시

하는 여성, 자아실현의 욕구가 높아 커리어를 중시하는 여성, 그리고 이 두 가지를 적절히 병행하고 싶어 하는 여성이 존재한다. 기혼 여성의 일과 가족에 대한 라이프스타일 선호가 노동시장 참여에 미치는 영향을 살펴본 김재신 외(2019)는 Hakim의 선호이론(preference theory)이 기혼 여성 간 노동시장 경력 및 성과 차이를 이해하는 데 도움이 될 수 있음을 강조하였다. 이러한 기혼 여성 집단 내 노동시장 참여 특성의 차이는 노동 생애 초기부터 축적되며, 가족 생애주기 사건을 기점으로 개별화되는 노동시장 경력에 반영된다. 특히, 전통적인 가족관이 약하고, 진보적인 성역할 인식을 가진 MZ세대의 등장(신영미, 2022)으로 기혼 여성들 간의 노동시장 참여의 격차가 커질 수밖에 없다.

이에 본 연구에서는 2010년대 이후 기혼 여성의 노동시장 참여 특성을 미시적 측면에서 종합적으로 분석하고자 한다. 개인적 측면으로 경력에 초점을 두고, 30, 40대 기혼 여성의 노동시장 경력 유지 결정요인과 커리어 목표를 살펴보고자 한다. 가족 요인 특성으로 기혼 여성의 가정 내 조건인 배우자의 소득이 노동 공급에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 통해 저출산 시대에 대응하는 가임기 여성 노동정책 방향에 대한 시사점을 얻고자 한다.

제2절 선행연구

1. 2000년대 이후 기혼 여성 고용 변화

국내 기혼 여성 노동시장 참여에 관한 2000년대 이후 연구들은 2000년대 이전과 달라진 기혼 여성의 노동공급 패턴에 주로 주목하고 있다. 정성미(2019)는 2000년대 이후 기혼 여성 전체의 노동공급탄력성 변화를 분석하기 위해 미취업 기혼 여성의 관찰되지 않은 임금의 선택편의를 고려하여 임금방정식을 추정하였다. 한국노동패널 2001년부터 2016년까지의 자료로 25~54세 기혼 여성을 분석 대상으로 하였다. 헤크만 2단계 및 다변량 로짓 모형 분석 결과, 기혼 여성 자신의 임금탄력성은 2000년대 이후 감소 추세

를 보였다. 특히, 자영업을 고려할 경우 탄력성은 더 작게 추정되어 기혼 여성이 노동시장 참여를 일상적으로 하고 있다고 해석하였다. 특히, 배우자 소득에 대한 노동공급탄력성의 절대값도 금융위기 이후 크게 줄어들어 기혼 여성의 노동공급이 배우자의 소득 변화에 덜 민감해지고 있음을 보였다.

유진성(2021)은 한국노동패널 1998~2019년 자료를 이용하여 결혼 당시 취업 여부에 따른 결혼 이후 취업상태 변화를 분석하였다. 패널 선형확률모형 결과, 기혼 여성과 미혼 여성의 고용률 격차는 최근으로 올수록 줄어들고 있다. 그럼에도 2019년 현재 기혼 여성과 미혼 여성 간의 고용률 격차는 14.0%p로 나타났다. 결혼 당시 취업상태였던 기혼 여성은 자녀가 한 명일 경우 취업 유지율이 29.8%p 감소하였고, 두 명일 경우 30.2%p, 세 명일 경우 24.0%p 감소하였다. 결혼 당시 미취업 여성도 자녀가 한 명일 경우 취업 확률이 7.2%p 감소하였다. 2000년대 이후에도 출산은 기혼 여성의 경제활동에 가장 큰 장애요인임을 확인하였다.

김대일(2018)은 최근 30대 후반부터 40대 초반 여성 고용률이 하락한 현상에 초점을 두고, 취학 자녀가 기혼 여성의 경제활동에 미치는 부정적 효과를 분석하였다. 분석 결과, 기혼 여성의 경제활동에 부정적 영향 요인이었던 미취학 자녀의 부정적 영향은 개선되고 있으나, 초등학생 자녀의 부정적 효과는 최근으로 올수록 증가하였다. 또한 중고등학생 자녀도 어머니의 경제활동 참여에 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 최근으로 올수록 어머니 고용의 자녀 효과가 자녀의 연령에 따라 달라짐을 확인하였다.

김정원(2021)은 경력단절 기혼 여성의 재취업 영향 요인을 살펴보기 위해 2000년대 이후 출판된 양적분석 논문 18편을 메타 분석하였다. 재취업 요인을 개인, 상황, 지원, 그리고 전략으로 구분하여 각 변인 간의 영향력을 비교 분석하였다. 분석 결과, 자녀, 배우자 배경, 이전 취업 경험, 가계경제 및 가계 구조 등 상황요인이 연령, 학력 등의 개인 요인보다 큰 영향 요인으로 나타났다. 다음으로 배우자 지원, 정책 및 제도의 지원요인, 그리고 교육 훈련의 전략요인 순으로 나타났다. 특히, 배우자 환경이 이전 취업 경험보다 중요한 요인이며, 학력도 상대적으로 영향력이 큰 변인이었다. 30대의 고졸 이하 경력단절 여성의 재취업률이 가장 높았다. 자녀 양육 대체자의 존재는 재취업에 결정적 역할을 하였다. 이에 경력단절 기혼 여성을 둘러싼 상황이

재취업에 중요하게 작용하고 있음을 강조하였다.

2. 기혼 여성 집단 내 노동시장 참여의 격차

기혼 여성의 노동시장 참여는 개인 및 가족적 요인과 관련된 미시적 결정이기도 하다. Hakim(2002)은 선호이론을 제시하며, 21세기 여성의 일과 가정 선택에 있어 개인적 가치와 미시적 수준에서의 결정의 중요성을 강조하였다. 다음의 네 가지를 바탕으로 21세기 여성의 일과 가정의 선호를 설명하고 있다. 첫째, 여성의 선호에 대한 새로운 선택과 기회는 20세기 후반에 시작된 다섯 가지 역사적 변화인 피임 혁명, 남녀 기회균등 혁명, 화이트칼라 일자리 확산, 가구 내 2차 소득자를 위한 일자리 등장, 그리고 개인 라이프스타일 선택에 있어 태도, 가치 그리고 개인적 선호도의 중요성 증가로 인해 가능하였다. 둘째, 모든 여성에게 일과 가정에 대한 선호와 우선순위는 같지 않다. 가정 중심 선호를 가진 여성은 전체 여성의 약 20%이며, 이들은 가족과 자녀를 인생의 최우선 순위로 여기며 일을 선호하지 않는다. 일 중심 선호를 가진 여성 또한 전체의 약 20%로 일을 최우선으로 중시하며, 노동시장 커리어에 전념한다. 이들의 중간인 적응형 여성은 약 60%로 다수를 차지한다. 이들은 일과 가정을 병행하기를 원한다. 일을 하기를 원하지만, 노동시장 커리어에 전적으로 전념하지는 않는다. 셋째, 여성의 선호와 우선순위의 이질성은 여성들 간의 상충되는 이해관계를 만들기도 한다. 넷째, 이러한 여성들 간의 이질성은 현대사회의 정책들에 대한 여성들의 다양한 반응의 원인이 된다. Hakim은 1999년 the British survey를 이용하여, 영국 여성들이 일 가정 선호 유형에 따라 노동시장 경력, 출산 그리고 직업을 선택하고 있음을 보여주었다.

김재신 외(2019)는 기혼 여성의 일과 가족에 대한 선호관이 노동시장 참여에 미치는 영향을 살펴보았다. 여성가족패널조사 2008~2016을 이용하여, 2008년 기준 20~49세 기혼 여성을 분석 대상으로 분석하였다. 기혼 여성의 라이프스타일을 일 중심 선호와 가정 중심 선호로 구분하여, 비취업으로 이행 및 비취업 유지 확률에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 일 중심 선호 유형은 노동시장 이탈 속도를 낮추고, 이탈 가능성을 낮추었다. 하

지만, 가정 중심 선호 유형이 노동시장 이탈 가능성을 크게 증가시켜서 일 중심 선호 유형보다 가정 중심 라이프스타일의 영향력이 크다고 해석하였다. 이에 여성의 높아진 자아실현 욕구에도 여전한 가정 중심 선호가 기혼 여성의 노동시장 이탈과 관련이 있다고 설명하였다. 특히, 미취학 자녀의 존재가 여성 노동시장 이탈에 가장 강력한 영향력을 미치고, 자녀가 취학 연령이 되었을 때 라이프스타일의 선호에 따라 노동시장 이탈 가능성이 달라짐을 강조하였다. 취학아동이 있는 일 중심 선호를 가진 어머니는 노동시장 참여 가능성이 유의미하게 증가하였으나, 가정 중심 선호의 어머니는 노동시장 이탈 가능성이 높았다. 이에 Hakim의 선호 이론이 한국 기혼 여성의 노동시장 경력 차이를 이해하는 데 도움이 되지만, 실제 기혼 여성이 선호하는 라이프스타일을 실현하는 데는 한계가 있음을 강조하였다.

Fausser and Kim(2023)은 출산 이후 8년간의 기혼 여성 노동궤적 특성을 살펴보고, 출생코호트별로 비교 분석하였다. 한국노동패널 1998~2019년 자료를 이용하여 1940년에서 1990년대 출생 기혼 여성을 분석대상으로 전일제 정규직, 비정규직, 자영업, 비취업 간의 사건 배열을 분석하였다. 분석 결과, 기혼 여성의 노동궤적은 지속적인 비경제활동 상태, 지속적인 정규직 일자리, 비연속적인 정규직 일자리, 지속적인 무급가족종사자, 불안정한 비정규직 일자리, 지속적인 자영업자로 유형화되었다. 최근 출생코호트로 올수록 기혼 여성의 노동시장 정착도가 높아져, 지속적으로 비경제활동 상태가 될 가능성이 유의미하게 낮았다. 하지만 기혼 여성이 안정적인 일자리 궤적을 가질 가능성이 증가하는 것은 아니었다. 특히, 출생코호트에 상관없이 기혼 여성의 출산 이후 노동궤적에서 비정규직 일자리 경력이 차지하는 비중이 두드러졌다.

임찬영(2022)은 가구 내 성역할 인식과 남편의 가사 분담률이 기혼 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향을 분석하였다. 한국노동패널 2014년을 이용하여, 24~54세 기혼 여성을 대상으로 프로빗과 토빗 분석을 하였다. 분석 결과, 부부의 성역할 인식이 진보적일수록, 남편의 가사 분담률이 높을수록 기혼 여성의 취업 가능성이 증가할 뿐 아니라 근로시간도 길어졌다. 공평한 가사노동 분담에 대한 남편의 성역할 태도 인식이 높을수록, 남성 자신의 근로시간이 짧을수록, 여성의 근로시간이 길수록 남편의 가사분담률은 높

았다.

이와 유사하게 류연규와 Yoonsook Ha(2017)은 성역할 태도와 일·가정 양립정책이 19개국 유자녀 여성들의 경제활동 참여에 미치는 영향을 비교 분석하였다. 국제사회프로그램 2012년 조사 자료를 이용하여 19개국의 25~44세 유자녀 여성의 취업 여부와 근로시간을 분석하였다. 분석 결과, 성역할 태도가 평등할수록 자녀가 있는 어머니의 취업 가능성은 높았으며, 근로시간도 증가하였다. 0~2세 자녀의 보육서비스 등록률이 높을수록 유자녀 여성의 취업률이 높고, 근로시간도 증가하였다. 유급육아휴직 기간은 근로시간에 강력한 정(+)의 영향 요인으로 나타났으나, 취업여부에는 상대적으로 약한 영향력을 보였다.

문지선·권현지(2019)는 장시간 일하는 관리직 기혼 여성의 직무만족도, 일생활 갈등 그리고 일지향성 간의 관계 분석을 통해 경제활동 열망의 기제를 확인하였다. 여성관리자패널 2012~2016년의 자녀를 둔 기혼 여성 관리자를 분석 대상으로 하였다. 분석 결과, 관리직 기혼 여성의 일지향성의 정도는 일생활 갈등 수준보다 직무만족도에 영향을 더 크게 받는 것으로 나타났다. 즉, 일에 대한 열정이 높고, 가족 돌봄 역할을 다른 사회경제적 자원의 도움을 많이 받는 관리직 기혼 여성의 경력 추구하고 몰입은 일에서 얻는 만족도가 중요하였다. 또한, 높은 직무 자율성 인식은 직무만족도에 긍정적인 영향 요인으로 나타났다. 장시간 노동하는 관리직 여성에게 유연근무제 활용은 직무만족도를 높일 뿐 아니라 일지향성에도 긍정적인 영향을 미쳤다.

제3절 연구의 구성

본 보고서 구성은 다음과 같다.

제2장은 30, 40대 여성을 혼인상태별 그리고 자녀 유무별로 세분화하여 경제활동 참여 특성과 노동시장 경력 유지 결정요인을 살펴본다. 2010년부터 2022년까지의 한국노동패널을 이용한다. 30, 40대 전체 여성의 평균적인 노동시장 참여 특성을 분석하고, 그 세부 집단인 기혼 및 유자녀 여성의

경제활동 특성의 변화를 종합적으로 분석한다.

제3장은 2010년대 이후 가정 내 조건이 기혼 여성의 노동공급에 미치는 영향을 분석한다. 한국노동패널 2009년부터 2022년 자료를 이용하여, 배우자의 소득과 자녀 유무가 기혼 여성의 노동공급에 미치는 영향과 이러한 영향의 출생코호트별 차이를 살펴본다.

제4장은 30, 40대 중간관리자 여성의 자녀 출산과 커리어 목표 관련성을 살펴본다. 한국여성관리자패널 2020년과 2021년 자료를 이용하여 자녀가 중간관리자의 경력 목표 설정에 미치는 영향을 분석한다. 또한 유연한 근로 환경과 유자녀 중간관리자의 경력 목표의 관계를 분석한다.

마지막으로 제5장은 연구 결과를 종합하고 정책 시사점을 요약한다.

제 2 장

기혼 여성 노동시장 참여의 결정요인

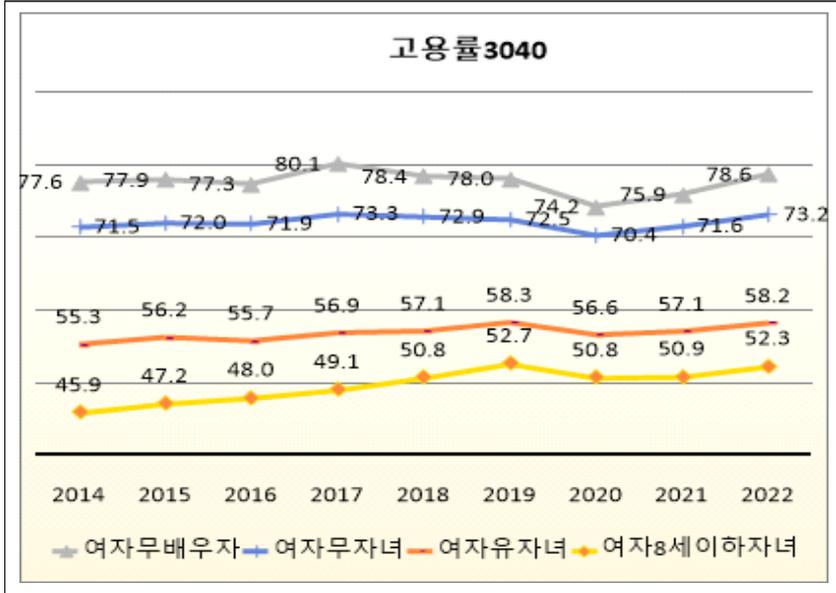
제1절 서론

최근 급속하게 성장하고 있는 가임기 여성 경제활동참가율은 고용률이 높은 집단인 미혼 혹은 무자녀 여성의 비중 증가가 이끈 것으로 확인되고 있다(김지연, 2023). [그림 2-1]에서 확인할 수 있듯, 비록 크지는 않지만 기혼 여성 및 유자녀 여성의 고용률 성장도 두드러진다. 하지만 여전히 핵심 생산 연령대 인구의 세부 집단 중 가장 경제활동 참여율이 낮아서, 30, 40대 기혼 및 유자녀 여성은 우리나라 전체 인적자본 손실에 가장 크게 기여하고 있는 집단임에는 변함없다.

개인의 근로생애 관점에서 생산성이 가장 높은 연령대임에도 기혼 여성이 노동시장에 잘 참여하지 않는 점에 대해서 지금까지는 ‘개인의 선택’의 영역으로 치부하여 세밀한 분석이나 정책적 관심을 부여하지 않아 왔다. ‘자녀의 교육을 위해서’, ‘배우자가 가구 유지에 필요한 충분한 소득을 벌고 있어서’와 같은 이유는 일반적으로 추론하는, 기혼 여성이 노동시장 참여에 적극적이지 않은 이유이다.

하지만 지난 20년간 남성 인구에 비해 급격하게 인적자본 투자 수준을 높여온 여성 인구는 세부 연령 코호트별로 상당히 이질적인 특성을 보인다. 일례로 일명 ‘MZ’세대라고 불리는 1980년대, 1990년대생 여성은 개인의 커리

[그림 2-1] 30, 40대 여성의 배우자 및 자녀 유무 집단별 고용률



주: 가중치 적용.
 자료: 지역별고용조사 상반기 C형 원자료를 저자 재가공.

어와 자녀 출산, 가족형성의 선택지 중 커리어를 중요하게 생각하는 비중이 훨씬 높아졌다(김은지 외, 2020). MZ세대 집단 내에서도 남자 동년배에 비해 더 많은 교육을 받기 시작한 80년대 중반생 이후 여성¹⁾과 그 이전 여성 등의 집단 간에도 노동시장 경력 축적에 대한 중요성 인식에서 차이가 날 수 있다.

따라서 본 장에서는 30, 40대 여성과 그 세부 집단인 기혼 및 유자녀 여성의 경제활동 참여의 결정요인의 현재 모습 그리고 변화해 온 모습을 알아보고자 한다. 이를 통해 지금의 30, 40대 여성 중 (조건부) ‘평균적’으로 어떤 구분 집단이 경제활동참여에 적극적인지 또는 그렇지 않은지, 또 이전과 비교해서 각 구분 요인의 중요성이 변화하였는지를 알아보고자 한다.

결정요인 분석은 각 요인의 인과관계를 추론하는 데 전혀 유용하지 않은

1) 05학번 이후(1986년생~) 세대의 경우 여성 대학진학률이 남성보다 높다. 즉, 05학번 남녀가 모두 졸업하는 시기인 대략 2011년 이후 노동시장은 신규 대졸 인력 노동은 여성 비중이 높은 시장으로 변화해 갔다.

방법이지만, '정책 관점'에서 상대적으로 취약한 집단이나 장애요소일 가능성이 있는 요소를 파악(screening)하는 데 유용할 수 있다. 특히 2000년대 중반까지는 이러한 연구가 종종 존재했으나 최근 들어 기혼 여성의 경제활동 참여의 모습을 종합적으로 검토하는 연구는 부재했기 때문에 최근의 모습과 변화를 알아볼 수 있는 분석이 필요하다. 본 장은 30, 40대 여성 인구의 집단구분 요인들을 종합적으로 비교하는 분석을 통해 낮은 기혼 여성 노동시장 참여율과 관련 요소들의 관계들에 대한 대략적인 모습을 현재 관점에서 재구조화한다는 점에서 의미가 있다.

제2절 분석 방법

1. 분석 개요

본 절에서는 30, 40대 여성 중 노동시장 참여확률이 높거나, 이탈확률이 낮은 집단을 식별하기 위하여 정책 관점에서 관측 가능한 특성, 요인에 집중하여 노동시장 참여 혹은 일자리 이탈의 결정요인을 분석하는 것이 목적이다. 결혼, 자녀 출산 여부도 집단을 구분하는 하나의 요소로 보고 분석한다. 특히 최근 코호트의 결정요인을 살펴되 이전 세대와의 차이점을 알아보고자 한다.

2. 분석 자료

분석에 활용되는 자료는 한국노동패널 자료이다. 노동패널은 횡단면과 종단면이 결합되어 있는 패널 자료이지만, 본 분석은 패널분석의 이점을 활용하는 분석이 아닌, 횡단면적 특성을 활용하여 노동패널의 특정 시점별, 표본별로 분석·비교할 것이다.

각 연도의 노동패널 표본은 해당 시기의 인구구조를 반영하도록 설계되어 있으므로 특정 시점의 인구의 전반적인 특성을 비교하는 것이라고 이해

할 수 있다.

물론 노동패널의 각 횡단면이 애초에 인구 특성의 시점별 모습을 파악하기 위한 목적으로 설계된 공식 통계(예: 인구주택 총조사, 경제활동인구조사 등)보다 대표성이 높다고 볼 수 없겠으나, 여성 인구의 경제활동 참여와 관련될 수 있는 다양한 가구적, 개인적 특성을 상세하고 종합적으로 고려할 수 있는 자료는 한국노동패널이 유일하므로 노동패널 자료를 활용한다.

분석 시점은 가장 최근인 2022년을 비롯하여 2019, 2016, 2013, 2010년으로 한다. 이를 통해 최근 30, 40대 여성의 경제활동 참여 형태뿐만 아니라 직전 세대의 모습을 종합적으로 추론해 보고자 한다.

3. 분석 방법

가. 노동시장 참여의 결정요인

1) 분석 표본

노동시장 참여의 결정요인은 각 연도 전체 표본 중 30, 40대 여성 표본을 대상으로 한다. 추가적으로 세부 집단으로 기혼 여성을 한정하여 분석을 수행한다. 각 연도의 전체 30,40대 여성 및 기혼/유배우자 여성 표본 규모는 아래와 같다.

〈표 2-1〉 분석 표본 크기

	2010	2013	2016	2019	2022
30, 40대 여성	2,781	2,622	2,571	3,795	3,492
기혼유배우자 여성	2,208	2,086	2,023	2,986	2,653

2) 분석 모형

분석은 노동시장 참여여부(이항변수)를 종속변수로 하는 OLS, 즉 linear probability model(LPM) 분석 방법을 적용하여 수행한다. 종속변수가 이항변수이지만 본 분석은 노동시장 참여 확률이 상대적으로 높거나 낮은 구분 집단을 파악하는 것이 주목적이므로 설명변수로 categorical 변수를 다수

사용하기 때문에 probit이나 logit과 같은 비선형모형은 사용이 제한된다. categorical 변수가 많아 세부 구분 집단별 표본수가 작아질 경우, probit이나 logit분석에서 사용하는 maximum likelihood function이 수렴하지 않는 문제가 발생하기 때문에 consistent한 estimator를 얻는 데 어려움이 생긴다.

LPM 분석의 경우 계수값의 크기 비교가 가능하고, 해석이 간단하다는 장점이 있지만, 추정 확률(predicted probability)이 (0,1) 범주 밖으로 추정될 수 있다는 점이 대표적인 한계점이다. 따라서 분석 결과 해석 시 세부 집단별 노동시장 참여 확률의 추정 확률에 집중하기보다 계수값의 크기와 방향에 집중하여 구분 집단별 노동시장 참여 확률의 상대적 차이를 알아보고자 하는 것에 적합한 방법이라고 할 수 있다.

기본 분석 모형은 다음과 같다.

$$y_i = X_i' \beta + Z_i' \gamma + \epsilon_i \text{ for } T \in 2000, 2013, 2016, 2019, 2022 \quad (2-1)$$

이때 X벡터에 포함되는 설명변수는 교육수준(전문대졸 이하, 대졸 이상), 기혼(유배우자)여부, 자녀유무 및 자녀의 연령대(자녀 없음, 0~2세, 3~5세, 6~8세, 9~11세, 12~18세)이며, 본인의 가장 최근 과거 시점의 시간당 임금(없을 경우 0원)을 포함한다.

기혼 표본에 대해서는 기본 모형에 추가 설명변수로 배우자 관련 정보(Z 벡터)를 포함하는 모형도 분석할 텐데, Z벡터는 배우자 소득, 배우자 일자리 정보유형(고용형태X일자리 유형)을 포함한다.

한편, 거주지역 변수는 분석결과에서 상대적으로 중요하지 않게 나타났기 때문에 categorical 변수의 수를 줄이기 위하여 의도적으로 포함하지 않는다.

분석은 각 시점의 한 개 연도별로 수행하기 때문에 연도 관련 변수는 통제하지 않는다.

분석은 네 개 세부 모형을 세 표본 집단에 대해 수행한다. 모형1은 기본 모형(식 2-1)에 배우자 정보를 포함하지 않은 경우이며, 모형2는 배우자 소득 정보를, 모형 3은 추가로 배우자의 일자리 유형을 설명변수로 포함하여 분석한다. 배우자 정보를 포함하는 모형은 배우자 정보가 존재하는 30, 40대 기혼 여성만을 한정하여 분석한다.

나. 노동시장 이탈의 결정요인

1) 분석 표본

노동시장 이탈의 결정요인 분석의 경우, 분석 연도에 임금근로자로 취업한 상태인 30, 40대 여성의 다음 기($t+1$) 노동시장 이탈 확률을 살펴보는 것이 목적이다. 하지만 가장 최신 데이터가 2022년도 데이터인 관계로, 본 분석에서는 $t-1$ 기(즉, 2009, 2012, 2015, 2018, 2021년)에 임금근로자로 취업한 여성이 다음기, t 에 취업상태를 유지하는지를 살펴보는 방식으로 설정한다. 즉, 분석에 사용되는 표본은 $t-1$ 기에 취업상태이며 다음 기(t)에 관측되는 표본이다. 특히 노동 공급자의 관점에 집중하기 위하여 임금근로자로 취업한 표본으로 한정한다. 이러한 방식으로 표본을 설정하게 되면, 현재 취업하지 않은 여성과 다음기 관측되지 않는 여성이 누락되기 때문에 대표성 측면에서 한계점이 분명하다. 구체적으로, 현재 취업 상태인 여성은 전체 여성보다는 노동결착도(labor attachment)가 높은 집단일 것이다. 하지만 이 집단도 경력단절 위험에 노출되어 있으며, 식별가능한 잠재적 정책 대상이기 때문에 분석이 필요한 집단이라고 볼 수 있다.

분석에 사용한 표본 규모는 아래와 같다. 표본에 포함되기 위해서는 2개($t-1$, t)의 연속 시점에 관측되어야 하며, $t-1$ 기에 임금근로자로 근무하며 일자리 특성에 관한 정보에 누락치가 없는 상태여야 한다.

〈표 2-2〉 경력 유지 확률 분석 표본 크기

	2010	2013	2016	2019	2022
$t-1$ 기 임금근로 30, 40대 여성	674	686	726	1,129	1,111
$t-1$ 기 기혼, 유배우자 여성	454	478	516	789	740

2) 분석 모형

분석은 이전 기($t-1$)의 일자리 특성 및 개인 특성이 다음 기(t) 경력 유지 확률(임금근로자로 지속 참여 확률)의 관계를 살펴볼 수 있도록 종속변수를 일자리 유지 여부(이항변수)로 하는 linear probability model을 사용하여 수행한다. 구체적으로 아래의 식을 추정한다.

$$y_{i,t} = X_{i,t-1}'\beta + Z_{i,t-1}'\gamma + \epsilon_{i,t-1} \quad (2-2)$$

where $t \in \{2000, 2013, 2016, 2019, 2022\}$

앞선 노동시장 참여 확률 분석과는 다르게 이전기의 개인 특성뿐만 아니라 일자리 관련 특성을 통제하여 개인 및 가족적 요인과 본인 일자리 특성의 영향도 살펴본다. X벡터는 t-1기의 개인 특성 변수들을 식 (2-1)과 동일하게 포함하지만, 추가로 t-1기의 본인 임금, 임금 제공, 경력, 경력 제공을 포함하며, 모형에 따라서는 본인 일자리 유형(비정규직 및 비정형 일자리, 민간기업 정규직, 공공부문 정규직, 기타 법인 단체 정규직 여부)을 포함하기도 한다. 벡터 Z는 배우자 일자리의 특성을 포함하는데, 유배우자로 한정된 표본을 분석할 때만 포함한다.

제3절 분석 결과

1. 노동시장 참여의 결정요인

가. 여성 개인 특성의 영향

우선 전체 30, 40대 여성을 대상으로 분석한 결과인 <표 2-3>의 결과를 살펴보자. 2010~2022년에 이르기까지 모든 시점에서 기혼 유배우자 여성은 미혼 여성에 비해 일할 확률이 최소 12.5%~최대 17.1% 낮게 나타난다. 또한 2010년 이후 기혼 유배우자 여성에 대한 계수값이 특별히 감소하거나 증가하는 추세가 관찰되지 않고 등락하는 모습이 나타난다. 즉, 지난 10년간 30, 40대 여성 중 기혼 유배우자 여성과 미혼 여성 간 다른 변수를 통제된 후 나타나는 조건부(conditional) 고용률 격차 자체는 크게 변화하지 않았을 가능성을 시사한다. 다만, 2010년 이후 30, 40대 여성 고용률이 급격하게 성장하였고, 이것이 미혼 여성의 비중 증가와 미혼 여성의 고용률 증가에 기인한다는 점을 상기할 때, 기혼 유배우자 여성과 미혼 여성 간 조건부 고용률 격

차가 크게 변화하지 않았음은 기혼 유배우자 여성의 고용률도 성장하고 있었을 가능성을 시사한다.

만 18세 이하 자녀가 없는 여성 대비 어린 자녀가 있는 여성은 조건부 고용률이 한층 더 낮은 점이 관찰된다. 전 시점 통틀어서 자녀 연령이 어릴수록 엄마의 고용률 저하 정도가 더 크다. 다만 특이한 점은 2022년의 경우, 전반적으로 자녀 페널티가 감소한 것에 비해 초등 저학년(만 6~8세) 자녀가 있는 여성 집단의 페널티가 이전에 비해 증가하였고, 더 어린 자녀(만 4~6세)가 있는 여성의 경우보다 더 크게 나타났다. 또한 만 13~18세 자녀가 있는 여성의 경우 무자녀 및 만 18세 이상 자녀가 있는 여성 대비 고용률이 2013년까지는 높게 나타났던 것이 2016년 이후에는 점차 계수값이 감소, 부호 전환하면서 변화하였다. 이는 미약하지만, 전반적인 자녀 연령대별 노동시장 참여에 대한 부정적 효과 크기 감소와 맞물려서 나타난다.

〈표 2-3〉 연도별 30, 40대 여성의 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과

	일할 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자	-0.153 ^{***}	-0.171 ^{***}	-0.125 ^{***}	-0.140 ^{***}	-0.161 ^{***}
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	-0.285 ^{***}	-0.283 ^{***}	-0.282 ^{***}	-0.247 ^{***}	-0.187 ^{***}
~만 6세	-0.230 ^{***}	-0.195 ^{***}	-0.156 ^{***}	-0.208 ^{***}	-0.150 ^{***}
~만 8세	-0.122 ^{***}	-0.158 ^{***}	-0.126 ^{***}	-0.136 ^{***}	-0.166 ^{***}
~만 12세	-0.059 [*]	-0.093 ^{***}	-0.099 ^{***}	-0.110 ^{***}	-0.084 ^{***}
~만 18세	0.084 ^{***}	0.051 [*]	0.047	-0.029	-0.009
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	0.018	0.040 [*]	0.034	0.002	0.009
대졸 이상	0.058 ^{**}	0.065 ^{***}	0.082 ^{***}	0.036 ^{**}	0.047 ^{**}
가장최근시급	0.025 ^{***}	0.029 ^{***}	0.033 ^{***}	0.031 ^{***}	0.031 ^{***}
r2	0.129	0.132	0.122	0.123	0.124
N	2,781	2,622	2,571	3,795	3,492

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

여성의 특성별로, 대졸 이상 여성의 경우 일할 확률이 전문대졸 미만 여성보다 높게 나타나는데, 2010, 2013, 2016년까지 대졸 집단의 계수값이 증가하였지만 그 이후 약간 감소하였다. 표본 여성의 시장임금 수준을 대리하는 변수라고 볼 수 있는 가장 최근 과거의 실질 시간당 임금 수준(단위: 만 원)은 해당 여성이 일할 확률과 상관관계가 강하고 높다. 시간당 임금이 만 원 높은 경우, 다른 여성에 비해 일할 확률이 시점별로 3.6%~8.2% 높았던 것으로 나타난다.

나. 배우자 특성의 영향

기혼 유배우자 여성으로 제한한 표본에서 배우자의 소득과 일자리 유형을 통제하는 모형의 분석 결과는 <표 2-4>에 있다. 표본을 한정하여 기혼 유배우자 여성 간 비교를 하더라도 만 18세 이하 자녀가 있는 여성의 경우 무자녀 및 만 18세 이상 자녀가 있는 여성에 비해 일할 확률이 낮게 나타나는데, 자녀의 연령이 어릴수록 확률이 더 낮다. 주목할 점은, 미취학 자녀의 부정적 효과의 경우 2010~2022년 시점 간 감소하는 패턴이 나타나는 반면, 초등학생(저학년 및 고학년) 자녀의 경우 그 효과가 계속해서 유지되고, 코로나 기간 동안에는 오히려 증가하였음이 확인된다.

기혼 유배우자 여성으로 한정된 표본에서도 대졸 여성의 경우 일할 확률이 상대적으로 높게 나타나며, 본인의 시장임금이 노동시장 참여에 중요하게 관련되는데, 본인 교육수준의 효과는 상대적으로 감소하고 있지만 본인 임금 수준의 효과가 증가하고 있어, 기혼 유배우자 여성 본인의 종합적 시장 경쟁력이 일할 확률과 점차 더욱 중요하게 관련되고 있음을 알 수 있다.

배우자의 소득(월 평균 실질, 만 원)은 기혼 유배우자 여성이 일할 확률과 분명한 부의 관계를 형성하고 있으나, 계수값이 지속적으로 감소하고 있음이 확인된다. 2010년에는 배우자 소득의 계수값이 -0.0004였으나 2019년, 2022년에는 절반 수준인 -0.0002로 하락하였다. 해당 수치는 배우자의 월 평균 근로소득이 100만 원 높을 때, 기혼 유배우자 여성이 일할 확률이 2~4% 낮다는 것을 의미하여 애초에도 효과가 크지 않았음을 알 수 있다. 또한 여성 본인의 임금 수준의 영향이 증가하는 점을 상기할 때, 30, 40대 유

배우자 여성의 일할 확률도 남편의 소득보다는 본인의 노동시장에서의 시장임금과 더욱 중요하게 관련됨을 알 수 있다.

우리나라 노동시장에서 일자리 유형별 특성의 임금 외적인 차이(예- 고용 및 소득 안정성, 근로시간 정도 및 유연성 등)가 특징적임을 고려하여, 배우자의 소득에 더해 배우자의 일자리 유형을 추가로 통제하여 분석해 본 결과도 유사한 패턴으로 나타난다. 동일한 배우자 일자리 유형을 가정할 때, 배우자 소득효과는 2019년까지는 지속 감소하는 양상을 보이고, 코로나19 기간에는 다시 높아진 것이 확인된다. 2022년의 경우 배우자 일자리 유형에 따른 노동시장 참여 확률의 차이가 다른 연도들보다 두드러지고 이로 인해, 동일 일자리 유형 내에서 배우자 소득 효과가 더 크게 나타난 것으로 이해

〈표 2-4〉 연도별 30, 40대 유배우자 여성 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과 (배우자 소득 효과)

	일할 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자					
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	-0.2955***	-0.2985***	-0.2949***	-0.2465***	-0.1735***
~만 6세	-0.2415***	-0.2145***	-0.1722***	-0.1968***	-0.1600***
~만 8세	-0.1326***	-0.1626***	-0.1340***	-0.1322***	-0.1601***
~만 12세	-0.0477	-0.0946***	-0.1059***	-0.0928***	-0.0800***
~만 18세	0.0987***	0.028	0.0448	-0.0178	-0.0028
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	0.024	0.0375	0.039	0.0017	0.0063
대졸 이상	0.0941***	0.0949***	0.0833***	0.0449**	0.0644***
가장최근시급	0.0234***	0.0296***	0.0316***	0.0337***	0.0356***
배우자소득	-0.0004***	-0.0003***	-0.0003***	-0.0002***	-0.0002***
배우자소득제곱	0.0000***	0.0000**	0	0.0000**	0
r2	0.1272	0.1104	0.115	0.1093	0.1096
N	2,208	2,086	2,023	2,986	2,653

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

〈표 2-5〉 연도별 30, 40대 유배우자 여성 노동시장 참여 확률 결정요인 분석 결과 (배우자 소득 및 일자리 유형 효과)

	일할 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자					
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	-0.2838***	-0.2892***	-0.2827***	-0.2488***	-0.1998***
~만 6세	-0.2312***	-0.2083***	-0.1624***	-0.1984***	-0.1841***
~만 8세	-0.1315***	-0.1623***	-0.1271***	-0.1310***	-0.1813***
~만 12세	-0.0461	-0.0966***	-0.1064***	-0.0948***	-0.0989***
~만 18세	0.0962***	0.0279	0.0429	-0.0256	-0.017
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	0.0394	0.0447	0.0462*	0.0007	0.008
대졸 이상	0.1172***	0.1057***	0.0934***	0.0445**	0.0690***
가장최근시급	0.0224***	0.0291***	0.0308***	0.0331***	0.0350***
배우자소득	-0.0005***	-0.0005***	-0.0004***	-0.0003***	-0.0005***
배우자소득제곱	0.0000***	0.0000***	0	0.0000***	0.0000***
배우자일자리유형(0=무직)					
비정규직 및 비정형일자리	0.1427***	0.1325**	0.1428**	0.0626	0.2455***
민간기업정규직	0.0405	0.0715*	-0.0035	0.0478	0.1764***
공공부문정규직	0.1080**	0.1625***	0.0881	0.1487***	0.2732***
기타법인단체정규직	-0.0279	0.088	0.0894	0.0855	0.2162***
자영업	0.1402***	0.1555***	0.0949*	0.1172***	0.2007***
r2	0.1245	0.1088	0.1147	0.1057	0.106
N	2,208	2,086	2,023	2,986	2,653

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

할 수 있다. 배우자가 무직인 경우 대비, 배우자가 비정규직 및 비정형 일자리, 자영업 일자리를 가졌거나 공공부문 일자리를 가졌을 경우 여성 본인이 일할 확률이 대체로 모든 연도에서 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 반면, 배우자가 무직인 경우, 회사법인 외 기타 법인 및 단체의 정규직인 경우,

민간기업 정규직 근로자인 경우, 상대적으로 여성 본인이 일할 확률이 낮게 나타난다.

2. 경력유지의 결정요인

가. 여성 개인 특성의 영향

〈표 2-6〉은 경력 유지의 결정요인을 분석한 결과를 요약하고 있다. t-1기의 개인 특성을 고려하여 이번 기(t)에서 고용을 유지할 확률을 분석한 결과이다. 우선 기혼 유배우자 여성의 경우 2010년과 2013년에는 확실히 부의 효과를 나타내었다. 즉, 해당 시점의 경우, 기혼 유배우자 여성이 미혼 여성에 비해 경력을 이탈할 확률이 통계적으로 유의미한 수준에서 높았음을 의미한다. 하지만 2016년과 2019년에는 계수값이 전반적으로 감소하고, 표에서는 생략하였지만 표준오차도 매우 커져 통계적 유의성을 상실하였다. 다만 코로나19 기간이었던 2022년 계속 근무할 확률의 경우, 기혼 유배우자 여성의 ‘페널티’가 다시 나타났다. 즉, 미혼여성 간, 기혼 유배우자 여성 간 경력 유지 확률은 코로나19 전까지 감소하여 사라졌다가 코로나19 기간 동안 다시 높아진 패턴으로 나타나며, 향후의 모습은 추가적인 데이터 축적 이후 확인하여야 할 것으로 보인다.

자녀의 연령대별 효과는 코로나 직전까지 거의 나타나지 않다가, 코로나 19 기간에 긍정적으로 나타난다. 이는 기혼 유배우자 여부가 동일할 때, 애초에 (자녀가 있는 상태로) 이전기에 근무하였던 여성(즉, 애초에 기혼-유배우자이면서 자녀가 있는 상태로 이전기에 근무했던 여성)의 경우, 계속 근무할 확률의 자녀 연령대별 차이는 뚜렷하지 않다는 것을 의미한다. 다만 코로나19 기간이었던 2022년의 경우, 2021년에 유배우자-유자녀 여성이 계속 근무한 여성일 경우, 상당히 선별적인(selective) 집단일 가능성이 높기 때문에, 이를 반영하듯 2022년 경력을 유지할 확률이 통계적으로 유의한 양의 효과로 나타난다. 주목할 특이점은, 코로나19 이전까지는 자녀 연령이 높은 여성의 경력 유지 확률 프리미엄이 지속 감소하다가 사라진다는 점이다. 이는 최근으로 올수록 자녀 연령과 관계없이 본인 특성에 따라 일할 것

과 경력을 이어갈 것을 선택하는 경향이 강화되면서, 이미 일 하고 있는 유 자녀 여성 간 비교할 때 자녀 연령에 따라 경력 유지 확률이 달라지기보다는 다른 요인, 개인별 특성(임금, 인적자본 투자 정도 등)에 따른 차이가 더 중요해졌기 때문으로 이해할 수 있다.

이미 일 하고 있는 표본으로 한정하였을 때, 일을 지속할 확률은 교육수준별로 크게 다르지는 않은 것으로 보인다. 다만 본인의 지난기 임금 수준이 높을수록 일을 지속할 확률이 높는데, 임금 수준이 많이 높아지면 다시 일을 지속할 확률이 낮아지는 concave한 관계가 나타난다.

여성 본인의 일자리 유형까지 추가로 통제하여도 전반적으로 동일한 결과가 나타난다. 일자리 유형별로는 비정규직 및 비정형 일자리를 가졌을 경

<표 2-6> 연도별 30, 40대 임금근로 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과

	경력 유지 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자	-0.0591 *	-0.0766 **	-0.0162	-0.0247	-0.0720 ***
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	0.0308	0.0069	-0.0022	0.0065	0.0475
~만 6세	0.0429	0.0265	0.0413	-0.0303	0.0574 **
~만 8세	0.0737	0.0035	0.0331	0.003	0.0708 **
~만 12세	0.1086 ***	0.0369	-0.0197	0.0105	0.0489 *
~만 18세	0.0856 **	0.0827 ***	0.0731 ***	0.0123	0.0304
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	-0.0206	-0.0032	-0.0244	-0.0333	-0.0341
대졸 이상	0.0137	0.015	0.0194	0.0038	-0.0074
임금수준	0.1658 **	0.1271 *	0.0629 **	0.0983 ***	0.0644 *
임금제곱	-0.0377 *	-0.0371	-0.0068 *	-0.0137 **	-0.0095
경력	0.0014 ***	0.0006	0.0005	0	0.0003
경력제곱	-0.0000 ***	0	0	0	0
r2	0.0614	0.0341	0.0476	0.0282	0.0315
N	674	686	726	1,129	1,111

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

우에 비해 공공부문 정규직 근로자의 경우 경력을 지속할 확률이 상대적으로 높다.

〈표 2-7〉 연도별 30, 40대 임금근로 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과(본인 일자리 유형 포함)

	경력 유지 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자	-0.0569 [*]	-0.0771 ^{**}	-0.0135	-0.0302	-0.0758 ^{***}
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	0.0303	0.001	-0.0122	0.007	0.0453
~만 6세	0.0423	0.0192	0.042	-0.0267	0.0594 ^{**}
~만 8세	0.0744 [*]	-0.006	0.0344	0.0051	0.0709 ^{**}
~만 12세	0.1080 ^{***}	0.0348	-0.0226	0.0146	0.0500 [*]
~만 18세	0.0926 ^{***}	0.0781 ^{**}	0.0667 ^{***}	0.0136	0.0299
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	-0.0327	-0.01	-0.0342	-0.0386 [*]	-0.0403 [*]
대졸 이상	0.0036	-0.0174	-0.0002	-0.0117	-0.0179
임금수준	0.1212 [*]	0.0788	0.0464 [*]	0.0784 ^{**}	0.0521
임금제곱	-0.023	-0.0222	-0.004	-0.0098	-0.0075
경력	0.0013 ^{***}	0.0006	0.0004	0	0.0003
경력제곱	-0.0000 ^{**}	0	0	0	0
일자리 유형(0=비정규직 및 비정형일자리)					
민간기업정규직	0.1055 ^{**}	0.0548	0.0567	0.0366	0.0659
공공부문정규직	0.1065 [*]	0.1433 ^{**}	0.0974	0.0837 [*]	0.0929 [*]
기타법인단체정규직	0.0933	0.0977	0.1249 ^{**}	0.0636	0.0742
r2	0.0748	0.0491	0.0584	0.0335	0.0364
N	674	686	726	1,129	1,111

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

나. 배우자 특성의 영향

다음의 <표 2-8>과 <표 2-9>는 각각 유배우자 여성으로 한정된 집단에서 배우자의 소득, 배우자의 일자리 유형을 추가로 통제하였을 때 나타나는 결

<표 2-8> 연도별 30, 40대 임금근로 유배우자 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과
(배우자 소득 포함)

	이번기 계속근무 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자					
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	0.0269	-0.0223	-0.0013	-0.0062	0.0538
~만 6세	0.0242	0.0128	0.0491	-0.051	0.0657**
~만 8세	0.0761*	-0.0233	0.0308	-0.0102	0.0737**
~만 12세	0.0822*	0.0127	-0.0162	0.0134	0.0533*
~만 18세	0.0886**	0.0728*	0.0644**	0.0073	0.0329
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	-0.0014	-0.0324	-0.0413	-0.025	-0.0364
대졸 이상	0.054	-0.0123	-0.0208	0.0092	-0.0146
임금수준	0.1454*	0.0595	0.0342	0.0683	0.1473**
임금제곱	-0.0349	-0.0101	-0.0023	-0.006	-0.0306**
경력	0.0007	0.0007	0.0004	-0.0001	0.0003
경력제곱	0	0	0	0	0
일자리 유형(0=비정규직 및 비정형일자리)					
민간기업정규직	0.1378**	0.1196*	0.0222	0.0557	0.1003
공공부문정규직	0.0876	0.2037***	0.0701	0.1098*	0.1143
기타법인단체정규직	0.065	0.1725**	0.0852	0.1054*	0.088
배우자소득	-0.0000	-0.0000	-0.0000	0.0000	-0.0000
배우자소득제곱	-0.0000	-0.0000	-0.0000	-0.0000	0.0000
r2	0.1046	0.0631	0.0634	0.0476	0.0525
N	454	478	516	789	740

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

〈표 2-9〉 연도별 30, 40대 임금근로 유배우자 여성 경력 유지 확률 결정요인 분석 결과
(배우자 소득 및 일자리 유형 포함)

	이번기 계속근무 확률				
	2010	2013	2016	2019	2022
기혼, 유배우자					
자녀연령(0=자녀 없음)					
~만 3세	0.0408	-0.0217	-0.0017	-0.0096	0.0558
~만 6세	0.028	0.0121	0.0472	-0.0517	0.0661 **
~만 8세	0.0775 *	-0.0195	0.025	-0.0135	0.0707 **
~만 12세	0.0807 *	0.0116	-0.0221	0.009	0.0512
~만 18세	0.0870 **	0.0731 *	0.0601 **	0.0039	0.0319
교육수준(0=고졸 이하)					
전문대졸	0.0115	-0.0294	-0.042	-0.0249	-0.0347
대졸 이상	0.0704 **	-0.0107	-0.0223	0.0156	-0.0104
임금수준	0.1690 **	0.0704	0.0338	0.0662	0.1544 ***
임금제공	-0.0427	-0.0127	-0.0021	-0.005	-0.0318 ***
경력	0.0007	0.0006	0.0004	-0.0001	0.0004
경력제공	0	0	0	0	0
일자리 유형(0=비정규직 및 비정형일자리)					
민간기업정규직	0.1578 ***	0.1219 *	0.0204	0.0474	0.1103
공공부문정규직	0.1076	0.2060 ***	0.0719	0.1243 **	0.1266
기타법인단체정규직	0.0797	0.1741 **	0.0853	0.0985	0.0868
배우자소득	-0.0003	-0.0006 *	0.0001	0.0001	-0.0001
배우자소득제공	0	0	0	0	0
배우자일자리유형(0=무직)					
비정규직 및 비정형일자리	0.1916 ***	0.106	-0.0425	-0.0903	0.1716 ***
민간기업정규직	0.0404	0.1230 *	-0.0318	-0.0167	0.0309
공공부문정규직	0.0407	0.1356 *	-0.0391	-0.1025 *	0.0177
기타법인단체정규직	0.0963	0.1224	-0.0409	0.0186	0.0791
자영업	0.1094 **	0.1128 *	0.0115	0.0101	0.0216
r2	0.1361	0.0688	0.0687	0.0648	0.0605
N	454	478	516	789	740

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

과를 요약하고 있다. 이미 일을 하고 있는 여성으로 한정할 때, 계속 근무 확률은 배우자의 임금 수준과는 관련이 없는 것으로 나타난다. 표본수의 제약으로 인해 표준오차가 전반적으로 높아져서 나타나는 결과일 수도 있으나, 계수값 자체가 모든 연도에서 0에 거의 수렴하였다.

배우자의 일자리 특성까지 통제할 경우, 2013년 데이터에서 배우자 소득이 여성 본인의 경력유지 확률과 음의 관계를 가질 수 있을 가능성을 나타내었다. 하지만 그 외의 연도에서는 모두 여전히 뚜렷한 관계를 확인하지 못하였다.

요약하면, 배우자 소득은 여성의 일할 확률과는 관련될 수 있지만, 이미 일 하고 있는 기혼-유배우자 여성 집단에서는 경력 유지 확률과 크게 상관이 없는 것으로 보인다.

제4절 소 결

본 장에서는 우리 경제에서 높은 인적자본 수준에도 불구하고 노동시장 참여 및 인적자본 성장 수준이 낮은 대표적인 집단인 30, 40대 여성의 경제활동 참여와 노동시장 경력 유지의 결정요인을 종합적으로 파악해 보고자 했다. 구체적으로 노동패널의 2010, 2013, 2016, 2019, 2022년 30, 40대 여성 표본을 각 시점별로 분석하여 30, 40대 여성과 하위 집단인 기혼 및 유자녀 여성의 경제활동 참여의 결정요인의 현재 모습 그리고 변화해 온 모습을 알아보았다.

분석 결과로 확인된 30, 40대 여성의 경제활동 참여의 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 2010~2022년에 이르기까지 모든 시점에서 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 일할 확률이 약 12.5~17.1%p 낮게 나타나는데, 격차 폭이 시점에 따라 특별히 감소하거나 증가하지 않는 모습이다.

둘째, 만 18세 이하 자녀가 없는 여성 대비 어린 자녀가 있는 여성은 고용률이 기혼 여성 집단 내에서도 더 낮게 나타난다. 특히, 모든 분석 시점에서 자녀 연령이 어릴수록 엄마의 고용률 저하 정도가 더 크게 나타났다.

셋째, 기혼 여성 간 비교 분석 시 미취학 자녀의 부정적 효과는 2010~2022년 시점 간 지속 감소했지만, 초등학생(저학년 및 고학년) 자녀의 부정적 효과는 계속해서 유지되고, 코로나 기간 동안에는 오히려 증가했다.

넷째, 여성 본인의 인적자본 특성별로는 교육 수준이 높은 집단(대졸 이상)의 경우 일할 확률이 더 높고, 여성의 시장임금 수준(가장 최근 과거의 실질 시간당 임금 수준)이 높을수록 해당 여성이 일할 확률이 높다. 이러한 패턴은 기혼 유배우자 여성으로 한정된 표본에서도 동일하게 확인되어 기혼 유배우자 여성 본인의 종합적 시장 경쟁력이 일할 확률과 점차 더욱 중요하게 관련되고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 배우자의 소득(월 평균 실질, 만 원)은 기혼 유배우자 여성이 일할 확률과 분명한 부의 관계를 형성하고 있으나, 계수값의 크기가 매우 작고 지속적으로 감소(절반 수준)하고 있다. 다만 배우자 소득효과는 코로나19 기간에는 다시 높아진 것이 확인되며 이것이 지속되는 새로운 트렌드인지 여부는 추후 확인이 필요하다.

여섯째, 이전기 임금근로자로 노동시장에 참여하였던 여성의 다음기 경력유지 확률은 기혼여부, 자녀 유무 및 자녀의 연령이나 배우자 임금 수준보다는 본인의 임금 수준이나 일자리 유형과 더욱 중요하게 관련되는 것으로 나타난다. 다만, 코로나19 기간 동안에는 경력 유지 확률에도 가족적 요인의 중요성이 높게 나타났다.

분석 결과로 미루어 볼 때, 최근의 30, 40대 기혼 여성은 가구의 소득을 보조하기 위해 경제활동에 참여하는 부가 소득자가 아닌 주소득자의 성격이 강해지고 있다. 이들은 배우자의 소득보다는 본인 교육 수준과 시장임금에 따라 노동시장 참여, 경력 지속을 중요하게 고려하고 있는 것처럼 보인다. 따라서 30, 40대 여성 인적자본을 효율적으로 활용하기 위해서는 이들의 교육/훈련 투자, 노동시장 지속 참여(경력 축적)를 유도하여 시장임금을 높여갈 수 있도록 하기 위한 정책들이 중요할 것으로 보인다. 이를 통해 실질적으로 생산활동에 참여하는 인구를 확충하는 것뿐만 아니라 이들의 질을 높여갈 수 있을 것이다. 본 분석은 이러한 향후 정책 방향에 대한 분명한 계점을 확인하기도 하였다. 30, 40대 기혼 여성의 노동시장 참여는 여전히 '자녀'로 인해 상당히 제한되고 있다. 미취학 자녀의 효과는 감소하고 있

어, 최근 빠르게 확대된 각종 정책(보육, 육아휴직 등)이 효과를 발휘하였음을 알 수 있지만, 초등자녀의 부정적 영향은 지속, 악화되고 있는 것으로 보여 우려스럽다.

제 3 장

배우자의 소득과 기혼 여성의 노동 공급

제1절 서론

남성에 비해 여성의 노동 공급은 가구소득, 돌봄 및 부양 의무와 같은 가정 내 조건에 더 민감하게 반응한다. 자녀 양육과 같은 돌봄의 부담은 남성 보다는 여성에게 더 크게 주어지고, 남성은 가구의 주 소득원으로 역할하는 경우가 많기 때문이다. 전통적으로 배우자의 소득이 충분히 높으면 여성은 가사 노동에 전념하는 경우가 많았다. 하지만, 여성의 교육 수준이 높아지면서 오늘날 여성의 근로는 경제적인 이유와 자아실현의 목적이 함께 반영된 결과이고, 과거에 비해 가구의 소비수준이 향상되며 외벌이보다는 맞벌이 비중이 크게 증가하고 있다. 이에 본 연구에서는 가구 내 조건이 여성의 노동 공급에 미치는 영향에 대해 최근 데이터를 활용하여 조명해 보고자 한다.

연구는 기혼 여성의 노동 공급에 영향을 미칠 수 있는 가정 내 조건으로 자녀 유무와 배우자의 소득을 고려하였다. 자녀가 여성의 노동 공급에 미치는 영향은 모성 페널티를 다룬 선행연구들과 같은 맥락에 있다. 또한 배우자의 소득 증가는 가구 전체의 소득을 증가시키고, 여성의 가구 내 상대소득을 낮아지게 하여 여성의 노동 공급에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(예: 장지연·전병유, 2014). 본 연구는 2009년부터 2022년까지의 데이터를 이용하여 가정 내 조건이 여성의 노동 공급과 경력단절에 미치는 영향을 분석

하고, 기혼 여성의 경력단절에 미치는 배우자와 자녀의 영향이 세대와 소득에 따라 변화가 있는지 살펴보고자 한다.

자녀 출산 후 여성의 경력단절 현상은 우리나라에서 특히 두드러진다. 만약 여성의 노동 공급이 배우자 소득의 영향을 받는다면, 자녀 출산 후 여성의 경력단절 가능성 또한 배우자 소득에 의해 그 가능성이 더 커질 수도 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 출산 후 여성의 경력단절 가능성이 배우자 소득과 본인의 경력에 따라 변화하는지 추정하고 결과에 기반하여 정책 함의를 고찰하고자 한다.

먼저 연구는 배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 고정효과 모형을 이용하여 추정하였다. 배우자의 소득 증가는 여성의 노동 공급에 유의한 영향이 없었다. 하지만 자녀로 인한 여성의 노동 공급의 감소는 다양한 선행연구에서 보여왔듯 크게 나타났다. 배우자 소득 변화와 자녀의 영향을 여성의 출생코호트와 남성의 소득 수준별로 살펴보았을 때, 배우자 소득 증가는 이전 코호트와 고소득 남편 표본에서만 여성의 노동 공급을 감소시키는 것으로 나타났다. 자녀로 인한 여성의 노동 공급 감소는 표본을 나누어 분석하여도 모두 일관된 결과를 보였다.

배우자의 소득 수준이나 여성의 출생코호트와 상관없이 여성의 노동 공급에 있어 모성 페널티가 크게 나타난다는 결과를 바탕으로 자녀 출산 후 여성의 경력단절에 대한 추가적인 분석을 시행하였다. 분석의 목적은 여성의 출산 이전 경력과 배우자 소득이 출산 후 경력단절 위험을 감소시킬 수 있는지 혹은 증가시키는지 살펴보는 것이다. 출산 전 배우자 대비 여성의 상대임금이 높았다면 출산 후 여성은 경제활동을 이어가려는 경향이 강해질 것으로 예상할 수 있다. 한편, 배우자 소득과 관련하여서는 배우자 소득이 증가할 때 여성이 출산 후 자녀 양육에 전념할 가능성이 높아질 수도 있어 출산 후 경력단절의 가능성이 커질 수도 있을 것이다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 2절에서는 분석에 사용한 데이터와 표본 구성 방법, 요약통계를 제시한다. 3절에서는 가정 내 조건이 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 추정하기 위한 추정 모형과 결과를 제시한다. 4절에서는 분석기간 동안 자녀를 출산한 경험이 있는 기혼 여성으로 분석을 한정하여 첫째 자녀 출산 전후 여성의 경력단절에 영향을 주는 요인을 분석

한다. 마지막으로 5절에서 연구 결과를 바탕으로 정책 함의를 도출한다.

제2절 데이터 및 분석표본

본 절에서는 기본 분석에 사용된 데이터와 분석표본을 구성한 방법을 설명하고, 표본의 요약통계를 제시한다. 데이터는 연구 시점에서 가장 최근의 자료를 사용하고자 2023년 발표된 한국노동패널 학술대회용 자료를 사용하였다. 표본의 전국대표성 확보를 위해 12차부터 25차까지 (2009~2022년) 자료를 분석에 사용하였다. 기혼 여성의 경제활동을 분석하는 것이 목적이므로 먼저 혼인상태 문항에서 기혼이며 배우자가 있는 응답자를 골라 부부의 정보를 매칭하였다. 남성 가구주와 여성 배우자, 여성 가구주와 남성 배우자, 가구주의 남성 첫째 자녀와 첫째 자녀의 여성 배우자, 가구주의 여성 첫째 자녀와 첫째 자녀의 남성 배우자 이렇게 네 가지 종류의 매칭을 통해 부부 단위 패널 형태의 표본을 구성하였다²⁾. 식별자는 한 가구에 함께 살고 있는 부부이며 표본은 부부 개인의 인적 사항, 교육 수준, 경제활동 상태 및 소득, 자녀 정보 등을 포함하고 있다. 여성의 출생연도를 기준으로 1960년 이후 코호트만 분석에 포함하였다.

〈표 3-1〉은 기본 분석 모형에서 사용된 표본의 요약통계를 여성의 출생연도에 따라 나타낸다. 여성과 배우자의 평균 나이 차는 1960년 코호트가 3.09로 가장 크지만, 대체로 코호트별 차이가 크지 않다. 여성의 학력은 코호트별로 큰 차이를 보이는데, 4년제 대학 이상 학력을 가진 여성은 1960년 코호트에서 14%에 불과했으나 1970년 코호트에서는 31%, 1980년 이후 코호트에서는 41%로 큰 폭 증가하였다. 배우자의 학력 또한 1960년 코호트와 이후 코호트의 격차가 크게 나타난다. 1960년 코호트의 배우자 중 4년제 대학 이상의 학력을 가진 경우는 24%였으나 이후 코호트에서는 각각 42%, 47%로 증가하였고, 부부간 학력 격차는 1980년 이후 코호트에서 가장 작게

2) 가구주의 둘째 또는 셋째 자녀와 배우자가 함께 사는 경우는 데이터에서 매우 드물게 관찰되어 고려하지 않았다.

〈표 3-1〉 요약통계

여성 출생연도	1960~1969		1970~1979		1980~2000	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
가. 아내						
생년	1964.44	(2.88)	1974.6	(2.82)	1983.47	(3.33)
나이	52.08	(4.85)	42.00	(4.66)	34.63	(3.99)
대졸 이상	0.14	(0.35)	0.31	(0.46)	0.41	(0.49)
미취업	0.38	(0.49)	0.46	(0.50)	0.55	(0.50)
임금근로	0.42	(0.49)	0.42	(0.49)	0.38	(0.49)
비임금근로	0.20	(0.40)	0.12	(0.32)	0.07	(0.25)
월소득	107.9	(134.32)	112.54	(144.55)	96.15	(136.12)
월소득(근로)	187.99	(127.97)	218.41	(132.02)	222.16	(121.74)
첫 출산 연령	26.67	(3.89)	28.65	(4.10)	28.71	(3.82)
나. 배우자						
생년	1961.35	(4.14)	1972.04	(4.09)	1980.52	(4.35)
나이	55.17	(5.68)	44.56	(5.50)	37.59	(4.78)
대졸 이상	0.24	(0.42)	0.42	(0.49)	0.47	(0.50)
미취업	0.10	(0.30)	0.04	(0.18)	0.02	(0.15)
임금근로	0.56	(0.50)	0.73	(0.45)	0.83	(0.38)
비임금근로	0.33	(0.47)	0.24	(0.43)	0.15	(0.35)
월소득	325.94	(268.47)	392.09	(228.35)	361.33	(287.65)
월소득(근로)	363.06	(258.47)	406.52	(219.53)	370.29	(285.44)
개인	1689		1996		1562	
관측치	13172		15390		8564	

주: 표는 기본 분석 모형에서 사용된 표본의 요약통계를 나타냄. 요약통계는 여성의 출생연도에 따라 제시. 분석에 사용된 주요 변수인 배우자의 전년도 소득과 자녀 유무를 알 수 없는 경우 표본에서 제외. 월소득은 2020년 기준 실질 임금. “월소득”은 미취업자의 소득을 0으로 포함한 평균이고, “월소득(근로)”는 취업자의 소득만 포함한 결과.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

나타난다.

표본에서 여성 미취업자 비율은 1960년 코호트에서 38%, 1970년 코호트에서 46%, 1980년 이후 코호트에서 55%로 나타난다. 이는 코호트의 차이뿐

만 아니라 표본 내에서 주로 나타나는 연령의 차이도 반영된 결과이다. 여성의 경제활동이 출산 이후 감소하고 이후 다시 회복하는 M-자형 모양을 가짐을 고려할 때, 1980년 이후 코호트에서 자녀로 인해 경제활동을 쉬고 있는 여성을 포함할 확률이 크고, 평균 연령이 52세인 1960년 코호트 여성들은 조사시점 경제활동을 회복하였을 가능성이 크다. 한편, 첫 출산 평균 연령은 점차 늦어지는 추세를 관찰할 수 있으나 1970년 코호트와 1980년 이후 코호트의 첫 출산 평균 연령 차이는 크지 않다.

배우자의 경우 1960년 코호트 여성 배우자의 10%가 미취업 상태이고, 이후 코호트의 경우 5% 미만으로 미취업 배우자 비율은 여성에 비해 매우 낮은 수준이다. 배우자가 임금근로자일 가능성은 최근 코호트로 올수록 증가한다. 이 또한 여성의 출생코호트에 따라 표본에 포함된 남편의 평균 연령대가 다름을 반영한 결과이다.

취업자의 월소득 평균을 살펴보면, 여성 취업자의 평균 소득은 1980년 이후 코호트 여성들이 222.16만 원으로 가장 높고, 1970년 코호트 여성은 218.41만 원, 1960년 코호트 여성들은 187.99만 원의 평균 소득을 받는다. 취업 중인 배우자의 소득은 1970년 코호트에서 406.52만 원으로 가장 높고, 1980년 이후 코호트와 1960년 코호트의 배우자 소득은 비슷한 수준을 보인다.

제3절 배우자의 소득과 여성 노동 공급

제3절에서는 배우자의 소득과 자녀 출산이 기혼 여성의 경제활동 참여에 미치는 영향을 전반적으로 살펴본다. 나아가 배우자 소득과 자녀의 영향이 여성의 출생코호트와 배우자 소득 수준에 따라 차이가 있는지도 함께 분석하고자 한다.

1. 분석 모형

배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 경제활동 참여에 미치는 영향을 추정하기 위하여 아래의 추정식을 사용하였다.

$$y_{i,t} = \alpha_i + \beta \ln(hbinc)_{i,(t-1)} + \gamma m_{i,t} + \delta X_{i,t} + \tau_t + \epsilon_{i,t} \quad (3-1)$$

하첨자 i 는 개인, t 는 조사 시점을 나타낸다. 좌변은 여성의 노동 공급을 나타내는 변수로, 취업상태를 나타내는 더미변수(기혼 여성 i 가 t 년도에 임금 또는 비임금 근로자로 경제활동을 하였으면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 가짐)와 근로시간을 나타내는 연속변수를 고려하였다. 근로시간의 경우 미취업 상태에 있는 여성의 근로시간은 0으로 포함하였다.

패널 데이터를 사용하기 때문에 개인 고정효과 α_i 를 포함하여 개인의 비관측 특성을 통제할 수 있다. $(hbinc)_{i,(t-1)}$ 는 전년도 남편의 월소득³⁾을 의미한다. 배우자의 전년도 임금을 사용하는 이유는 역인과의 우려를 최소화하기 위함이다. 같은 해 배우자의 월소득은 여성의 노동공급에 영향을 줄 수도 있지만, 같은 해에 여성이 경제활동을 하지 않음으로 인해 가구 전체 소득 보전을 위하여 남편이 그 해의 근로시간과 근로소득을 증가시켰을 가능성도 있기 때문이다. 전년도 남편의 소득을 사용함으로써 여성의 경제활동이 남편의 소득에 미칠 수 있는 역인과 문제에 대한 우려를 최소화하고자 하였다. 전년도 남편의 소득은 로그값을 사용한다. 남편이 미취업 상태로 임금이 없었다면 1의 값을 부여하였다⁴⁾. $m_{i,t}$ 는 여성 i 가 t 년도에 자녀가 있었는지를 나타내는 더미변수이다. 첫째 자녀 출산 연도를 기준으로 첫째 자녀 출산 전 연도는 0, 이후 연도에는 1의 값이 부여된다. 고정효과 모형을 사용할 때 $m_{i,t}$ 의 계수 γ 는 개인의 비관측 요인을 통제한 뒤에도 남아있는 모성 페널티로 해석될 수 있다.

$X_{i,t}$ 는 개인의 경제활동에 영향을 줄 수 있는 인적특성으로 나이, 나이 제

3) 월소득은 2020년 기준 실질임금이다.

4) 분석표본 중 94%의 남성이 취업상태에 있고, 전년도 소득이 있는 남성의 로그 월소득 최솟값은 1.58이다.

곱, 교육 수준을 포함한다. 추가로 남편의 고용상태(미취업, 임금 근로, 비임금 근로를 나타내는 더미변수)를 나타내는 변수를 포함하였다. 남편의 고용상태는 포함을 하지 않을 때와 포함할 때의 주요 결과가 거의 동일하다. 마지막으로 τ_t 는 조사연도 고정효과로 시간 추세를 통제한다. $\epsilon_{i,t}$ 는 식별자 i 단위의 군집 표준오차이다.

먼저 합동OLS를 이용하여 개인 고정효과를 포함하지 않은 채 추정하고, 이후 고정효과 모형을 이용하여 추정하여 결과를 비교해 보고자 한다. 합동OLS로 추정할 때에는 여성의 출생연도 더미를 포함하여 코호트 효과를 추가로 통제하였다.

2. 결 과

〈표 3-2〉는 위 추정식을 합동OLS와 고정효과 모형을 이용하여 추정한 결과를 보여준다. OLS를 이용하여 추정한 결과 배우자의 소득과 자녀는 모두 기혼 여성의 취업상태에 부정적인 영향을 미친다. 배우자의 소득이 1% 증가

〈표 3-2〉 배우자 소득과 자녀가 여성의 근로 여부에 미치는 영향

	OLS		FE	
	(1)	(2)	(3)	(4)
배우자 전년도 월소득	-0.039*** (0.004)	-0.038*** (0.004)	-0.005* (0.003)	-0.004 (0.003)
자녀 유무		-0.041** (0.020)		-0.385*** (0.035)
N	37126	37126	37126	37126
year FE	Y	Y	Y	Y
cohort FE	Y	Y	N	N

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

2) 표는 배우자의 소득과 자녀 유무가 여성의 취업상태에 미치는 영향을 추정한 결과를 나타냄. 종속변수인 여성의 근로 여부는 더미변수임. 배우자 전년도 월소득은 2020년 기준 실질임금이며 로그값. 자녀 유무는 자녀가 있는 경우 1의 값을 가지는 더미변수임. 표준오차는 괄호 안에 제시하며 부부 단위의 군집 표준오차임.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

할 때 여성의 고용 가능성은 0.039%p 감소한다. 자녀 유무를 추가하여도 배우자 소득의 영향은 큰 변화가 없다. 한편, 자녀가 있을 때 여성의 고용은 4.1%p 감소한다.

개인의 능력이나 선호와 같은 시간 불변 비관측 특성을 통제하고 위의 영향들을 추정했을 때 배우자 소득의 영향은 크게 감소하고 자녀의 영향은 크게 증가한다. 배우자의 임금이 1% 증가할 때 여성의 고용 가능성은 0.005%p 감소하고, 자녀 유무를 추가로 통제한 모형에서는 결과의 유의성이 사라진다. 합동OLS 결과와 비교하여 개인 고정효과를 포함했을 때 배우자 소득의 부정적 영향이 감소한 것은, 배우자의 소득 수준이 높은 여성들이 더 많은 경우 미취업 상태에 있음을 의미한다. 한편, 자녀가 생길 때 여성의 고용 가능성은 38.5%p 크게 감소한다.

같은 방법으로 남편의 취업상태를 종속변수로 두고 여성 배우자의 전년도 소득과 자녀 유무, 남성의 기본 특성을 통제하여 위의 추정식을 추정하면, 예측 가능한 대로, 여성 배우자의 소득과 자녀 유무 모두 남편의 취업상태에 어떠한 영향도 주지 않는다.

위의 결과는 여성의 근로 여부 대신 연속변수인 근로시간을 종속변수로 하여 추정하여도 동일하다. <표 3-3>은 종속변수를 여성의 근로시간으로 두고 배우자 소득과 자녀가 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 추정한 결과이다. 합동OLS를 통해 추정한 결과에서는 배우자의 소득이 높을수록 여성의 근로시간이 감소하지만 고정효과 모형에서는 배우자의 소득이 여성의 근로시간에 유의한 영향을 주지 않는다. 자녀로 인한 여성의 근로시간 감소는 합동OLS 모형에서보다 고정효과 모형에서 더 크다.

세대별로 가정 내 조건이 여성의 노동 공급에 미치는 영향이 변화하였을 수 있다. 여성의 교육 수준이 증가하면 여성이 노동시장을 이탈할 때의 기회비용이 높아졌으며 경력에 대한 선호가 과거와 비교하여 달라졌기 때문이다. 따라서 위의 모형을 여성의 출생코호트(1960년대, 1970년대, 1980년 이후 출생)에 따라 각각 추정하여 결과를 비교해 본다. 패널 데이터를 사용하기 때문에 이전 코호트의 여성들은 데이터에서 관찰되는 평균 연령대가 높다. 분석표본 내에서 코호트를 그대로 비교하는 것은 올바른 비교 대상이 아니기 때문에 비교 가능한 표본을 구축하기 위해 연령을 제한하여 고정효

〈표 3-3〉 배우자 소득과 자녀가 여성의 근로시간에 미치는 영향

	OLS		FE	
	(1)	(2)	(3)	(4)
배우자 전년도 월소득	-1.655*** (0.182)	-1.622*** (0.182)	-0.220 (0.138)	-0.196 (0.137)
자녀 유무		-2.229** (0.945)		-16.571*** (1.499)
N	37125	37125	37125	37125
year FE	Y	Y	Y	Y
cohort FE	Y	Y	N	N

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

2) 표는 배우자의 소득과 자녀 유무가 여성의 근로시간에 미치는 영향을 추정 한 결과를 나타냄. 미취업자의 근로시간은 0으로 포함. 배우자 전년도 월소득은 2020년 기준 실질임금이며 로그값. 자녀 유무는 자녀가 있는 경우 1의 값을 가지는 더미변수임. 표준오차는 괄호 안에 제시하며 부부 단위의 군집 표준오차임.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

과 모형 분석을 시행하였다.

먼저 1970년대 출생 여성과 1980년 이후 출생한 여성의 30~39세 시기 취업상태를 살펴본다. 〈표 3-4〉의 종속변수 평균을 살펴보면, 1970년대 출생 여성의 30~39세 평균 고용률은 46.6%이고 1980년대 이후 출생 여성의 30~39세 평균 고용률은 44.4%이다. 자녀 출산 후 1970년대 출생 여성의 고용은 27.8%p 감소하고, 1980년대 이후 출생 여성의 고용은 35.4%p 감소하여 1980년대 이후 출생 여성의 자녀 출산 후 고용 감소가 더 크게 나타난다. 배우자 소득의 부정적 영향은 1970년대 출생 여성에게서 더 크게 나타나고, 1980년대 이후 출생 여성들의 30대 노동 공급은 배우자 소득에 유의한 영향을 받지 않는다.

1960년대 출생코호트와 1970년대 출생코호트를 비교할 때에는 40~49세 표본으로 제한하였다. 1960년 코호트의 경우 40대 때 자녀가 있는 경우가 거의 대부분이어서 개인 고정효과를 포함하였을 때 자녀 유무에 변수는 탈락하여 그 영향을 추정할 수 없었다. 1960년대 출생 여성의 40~49세 고용은 배우자의 소득이 1% 증가할 때 0.02%p 감소한다. 하지만 1970년대 출생

〈표 3-4〉 세대별 결과(고정효과 모형)

	30~39세		40~49세	
	1970	1980~	1960	1970
배우자 전년도 월소득	-0.018** (0.009)	-0.010 (0.009)	-0.020*** (0.007)	0.001 (0.006)
자녀 유무	-0.278*** (0.071)	-0.354*** (0.043)	NA	-0.643*** (0.207)
종속변수 평균	0.466	0.444	0.630	0.563
N	4656	6675	4017	9934
연도고정효과	Y	Y	Y	Y
개인고정효과	Y	Y	Y	Y

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

2) 표는 배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 취업상태에 미치는 영향을 세대별로 추정한 결과. 첫 두 열은 1970년대 출생 여성과 1980년 이후 출생 여성의 결과를 비교한 것이며 분석 대상의 연령은 30~39세로 제한하였음. 마지막 두 열은 1960년대 출생 여성과 1970년대 출생 여성의 결과를 비교한 것이며 분석 대상의 연령은 40~49세로 제한하였음. 개인 고정효과를 포함한 결과이며 부부 단위의 군집 표준오차는 괄호 안에 제시.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

여성의 40~49세 고용은 배우자 소득의 영향을 받지 않는다.

요약하면, 자녀로 인한 고용 감소는 분석 연령과 세대와 상관없이 크게 나타나고, 배우자 소득의 부정적 영향은 어린 세대일수록 유의성이 사라지는 것을 확인할 수 있다.

〈표 3-5〉는 취업상태 대신 근로시간을 종속변수로 하여 세대별 분석을 시행한 결과이다. 근로시간을 종속변수로 하였을 때에는 1970년 코호트뿐만 아니라 1980년 이후 출생 여성들도 배우자 소득이 증가할 때 근로시간이 유의하게 감소한다(표 3-5의 첫 두 열). 하지만 1970년 코호트보다 1980년 이후 코호트 여성에게 근로시간 감소의 영향이 적다. 다른 결과는 취업상태 결과와 동일하다.

마지막으로 남편의 소득 수준에 따른 결과를 살펴본다. 분석표본에 포함된 남편의 소득 수준을 상위 25%부터 하위 25%까지 4구간으로 나눈 뒤 고정효과 모형을 이용하여 배우자의 월소득과 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 추정하였다.

<표 3-5> 세대별 결과(고정효과 모형) : 근로시간 변화

	30~39세		40~49세	
	1970	1980~	1960	1970
배우자 전년도 월소득	-1.012** (0.415)	-0.792** (0.355)	-1.048*** (0.385)	0.249 (0.248)
자녀 유무	-11.863*** (2.876)	-14.188*** (1.847)		-25.293*** (8.215)
종속변수 평균	19.032	17.170	27.887	22.263
N	4656	6674	4017	9934
연도고정효과	Y	Y	Y	Y
개인고정효과	Y	Y	Y	Y

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

2) 표는 배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 근로시간에 미치는 영향을 세대별로 추정된 결과를 나타냄. 첫 두 열은 1970년대 출생 여성과 1980년 이후 출생 여성의 결과를 비교한 것이며 분석 대상의 연령은 30~39세로 제한하였음. 마지막 두 열은 1960년대 출생 여성과 1970년대 출생 여성의 결과를 비교한 것이며 분석 대상의 연령은 40~49세로 제한하였음. 개인 고정효과를 포함한 결과이며 부부 단위의 군집 표준오차는 괄호 안에 제시.

자료 : 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

<표 3-6> 남편 소득별 결과(고정효과 모형)

	0~25	25~50	50~75	75~100
배우자 전년도 월소득	-0.002 (0.003)	-0.009 (0.007)	-0.012 (0.013)	-0.053*** (0.018)
자녀 유무	-0.374*** (0.094)	-0.377*** (0.047)	-0.409*** (0.063)	-0.373*** (0.096)
종속변수 평균	0.635	0.580	0.506	0.465
N	8957	9426	9424	9319
연도고정효과	Y	Y	Y	Y
개인고정효과	Y	Y	Y	Y

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

2) 표는 배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 취업상태에 미치는 영향을 남편의 소득별로 추정된 결과. 표본에서 남편의 월소득을 균등하게 나누어 각 표본에 대해 동일한 분석을 시행. 개인 고정효과를 포함한 결과이며 부부 단위의 군집 표준오차는 괄호 안에 제시.

자료 : 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-7〉 남편 소득별 결과(고정효과 모형) : 근로시간 변화

	0~25	25~50	50~75	75~100
배우자 전년도 월소득	-0.117 (0.150)	-0.441 (0.324)	-0.837 (0.625)	-2.069*** (0.746)
자녀 유무	-16.978*** (4.536)	-16.920*** (2.124)	-16.624*** (2.608)	-15.007*** (3.880)
종속변수 평균	26.892	23.984	20.182	18.461
N	8957	9425	9424	9319
연도고정효과	Y	Y	Y	Y
개인고정효과	Y	Y	Y	Y

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

2) 표는 배우자 소득과 자녀 유무가 여성의 근로시간에 미치는 영향을 남편의 소득별로 추정한 결과. 표본에서 남편의 월소득을 균등하게 나누어 각 표본에 대해 동일한 분석을 시행. 개인 고정효과를 포함한 결과이며 부부 단위의 군집 표준오차는 괄호 안에 제시.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-6〉과 〈표 3-7〉에 나타난 결과를 보면, 자녀 출산으로 인한 여성의 노동 공급 감소는 이전 결과들과 마찬가지로 배우자의 소득 수준에 상관없이 모두 유의하게 나타났다. 배우자의 월소득 증가가 여성의 노동 공급에 미치는 영향은 남편 소득 상위 25% 표본에서만 유의하게 나타났다. 고임금 남편의 배우자인 여성들은 남편의 소득이 증가할 때 그들의 노동 공급을 유의하게 감소시켰다. 〈표 3-6〉과 〈표 3-7〉에 제시된 결과는, 고임금 남성과 결혼한 여성들에게서 특히 배우자 임금 상승으로 인한 소득효과(가구소득의 증가로 여성의 노동 공급이 감소하는 영향)가 두드러진다는 Albanesi & Prados (2022)의 결과와도 일치한다. 한편, 남편의 소득이 낮은 집단일수록 가구 전체의 소득 보전을 위해 여성의 평균 노동 공급이 높은 것을 확인할 수 있다.

제4절 배우자의 소득과 출산 후 경력단절

제3절에서는 배우자의 소득보다 자녀 돌봄이 여성의 경제활동 결정에 더

큰 영향을 미침을 보였다. 4절에서는 자녀 출산 후 여성의 경력단절 가능성에 배우자의 소득이 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이론적으로 배우자의 소득이 증가하면 소득효과로 인해 여성의 노동 공급이 감소할 수 있고, 이는 여성의 경력단절 가능성을 높일 수 있다. 제4절에서는 실증 분석을 통하여 출산 후 경력단절에 배우자의 소득과 출산 전 여성의 경력이 미치는 영향을 살펴본다.

1. 분석 방법

먼저 위의 분석표본에서 첫 출산 전후 변수가 관찰되는 부부로 표본을 제한하였다. 제한된 표본은 부부의 첫 출산 전 최대 3년 첫 출산 후 최대 10년의 정보를 확인할 수 있는 부부로 구성되어 있다. 예컨대, 결혼 후 다음 해에 출산을 하여 첫 출산 1년 전의 정보가 있는 부부는 표본에 포함되지만 출산 1년 전부터 3년 전까지 정보가 하나도 관찰되지 않는 부부나 출산 이후 결혼을 한 부부, 출산 이후 패널 조사에 포함된 부부는 제한된 표본에 포함되지 않는다. 최종 분석표본에는 429쌍의 부부가 평균 8.5회 관찰되어 3,647개의 관측치가 포함되어 있다.

〈표 3-8〉은 제한된 분석표본의 요약통계를 나타낸다. 제한된 표본이 첫 아이 출산 전후의 정보를 포함하기 때문에 자녀가 있는 상태로 관찰이 시작되었던 부부는 분석표본에서 제외되고 남편과 아내의 평균 연령이 이전 표본보다 어려졌다. 남편의 평균 출생연도는 1981년이고 아내는 이보다 2살 어린 1983년이다. 이들의 첫 자녀 출생연도는 평균 2015년으로 첫 자녀 출생 시 남편의 평균 나이는 34세, 아내의 평균 나이는 32세이다. 남편의 55%, 아내의 52%가 4년제 대학을 졸업하였고 아내와 남편 사이의 교육 격차는 크지 않다.

출산 전 근로 여부는 출산 전 관찰되는 기간 중 근로 여부(소득이 있는 근로를 하였으면 1 그렇지 않으면 0의 값을 가지는 변수)의 평균값을 의미한다. 예컨대, 출산 전 3년의 기간이 관찰되고 이 기간 모두 근로를 하였으면 출산 전 평균 근로는 1의 값을 가진다. 반대로 한 번도 근로를 한 적이 없으면 0의 값을 가진다. 관찰되는 3년의 기간 중 한 해는 근로를 하였으나 두

〈표 3-8〉 분석표본 요약통계

변수	평균	표준편차	N
남편 출생연도	1981.00	4.76	429
아내 출생연도	1983.15	4.47	429
첫 자녀 출생연도	2015.32	3.79	429
남편 4년제 대학 졸업 여부	0.55	0.5	429
아내 4년제 대학 졸업 여부	0.52	0.5	429
남편 출산 전 근로 여부	0.97	0.16	429
아내 출산 전 근로 여부	0.63	0.46	429
남편 출산 전 평균 소득	307.11	129.44	429
아내 출산 전 평균 소득	137.56	122.32	429

주: 분석표본은 〈표 3-1〉의 표본에서 첫 출산 전 최대 3년, 출산 후 최대 10년의 정보를 관찰할 수 있는 부부로 구성됨. 제시된 요약통계는 시간 불변 특성을 나타내는 변수의 평균과 표준편차이며 표본에 포함된 부부는 429쌍임. 소득은 2020년 기준 실질임금.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

해는 경제활동을 하지 않았으면 0.33의 값을 가진다. 출산 전 근로 여부의 평균은 개인마다 계산된 출산 전 평균 근로 여부 값의 평균을 의미한다. 남편은 출산 전 평균 근로 확률이 97%, 아내는 63%로 교육 격차에 비해 취업률 격차는 출산 전에도 크게 나타난다.

출산 전 평균 소득은 근로소득이 없었을 때의 값(0)을 포함한 평균이다. 첫 자녀 출산 전 남편의 평균 근로소득은 월 307만 원이고, 아내의 평균 근로소득은 월 138만 원이다.

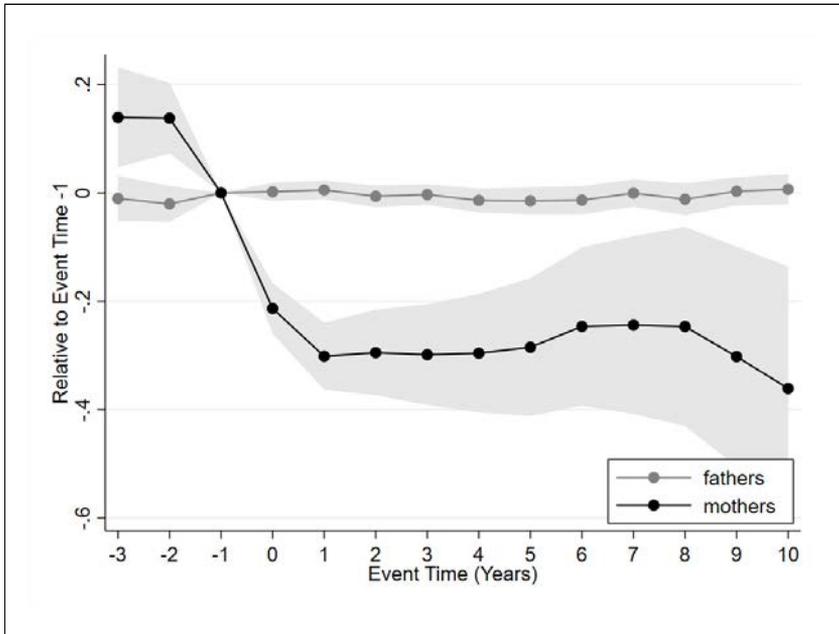
출산 전후 남편과 아내의 취업상태 변화를 보다 명확히 보기 위해 요약통계를 제시하는 대신 이벤트 스터디 방법을 활용하여 취업상태 변화를 추정하였다. [그림 3-1]은 이벤트 스터디 방법을 활용하여 추정한 출산 전후 남편과 아내의 고용률 변화를 보여준다. 이벤트 타임 0은 첫 자녀의 출생시점을 의미하고, 기준 연도는 첫 출산 한 해 이전(이벤트 타임 -1)이다. 구체적인 추정식은 아래와 같다.

$$y_{i,t} = \sum_{\tau \neq -1} \beta_k I(t - fb_i = \tau) + \gamma_1 X_{i,t} + \mu_t + \mu_{fb} + \mu_c + \epsilon_{i,t} \quad (3-2)$$

종속변수 $y_{i,t}$ 는 각 조사연도 t 에 관찰되는 개인(남편 또는 아내) i 의 취업 상태를 나타낸다. fb_i 는 첫 자녀의 출생연도(이벤트 타임)를 의미하고, $(t - fb_i)$ 는 조사 시점에서 첫 자녀 출생연도로부터 경과된 시간을 의미한다. 표본의 구성상 τ 는 -3에서 10까지의 값을 가지게 된다. 개인 특성을 나타내는 변수로 나이, 나이 제곱, 교육 수준을 포함하였고, μ_t, μ_{fb}, μ_c 는 각각 조사연도, 첫 자녀 출생연도, 개인(남편 또는 아내)의 출생연도(코호트) 고정효과를 의미한다.

[그림 3-1]에 나타난 이벤트 스터디 결과는 많은 선행연구에서도 확인할 수 있는 결과이다. 남편의 고용은 첫 자녀 출생 전후 거의 변화가 없고 아내의 고용은 첫 자녀 출생 이후 20% 이상 크게 하락한다. 이번 절에서 분석할 내용은 남편의 소득 수준이나 여성의 출산 전 소득이 [그림 3-1]에 나타난

[그림 3-1] 첫 출산 전후 남편과 아내의 취업상태 변화



주: 분석표본은 <표 3-1>의 표본에서 첫 출산 전 최대 3년, 출산 후 최대 10년의 정보를 관찰할 수 있는 부부로 구성됨. x축 0은 첫 자녀 출생 시점을 의미함. 95% 신뢰구간을 함께 제시하였으며 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차. 자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

첫 출산 이후 여성의 고용 감소분에 유의한 영향을 줄 수 있을지 여부이다. 분석을 위해 고려한 추정식은 식 (3-3)과 같다.

$$y_{i,t} = \sum_{\tau \neq -1} (\alpha_k + \beta_k w_i^h) I(t - fb_i = \tau) + \eta w_i^w + \gamma_1 X_{i,t} + \mu_t + \mu_{fb} + \mu_c + \epsilon_{i,t} \quad (3-3)$$

식 (3-3)은 식 (3-2)를 변형시킨 형태이다. w_i^h 는 남편의 출산 전 평균 소득의 로그값을 의미한다. [그림 3-1]에서 보이는 것과 같이 α_k 는 자녀 출산 이후부터(즉, τ 가 0 이후일 때부터) 음의 값을 가질 것이므로 β_k 의 값이 양수이면 출산 전 남편의 근로소득이 높았던 여성은 출산 후 경력단절 가능성이 낮아짐을 의미한다. 반대로 β_k 의 값이 음수이면 남편의 소득이 높은 여성이 출산 후 경력단절 가능성이 높음을 뜻한다. 출산 후 여성의 노동 공급은 출산 전 여성의 경력에도 영향을 받을 것이므로 출산 전 아내의 평균 소득의 로그값 (w_i^w)를 추가로 포함하였다.

$$y_{i,t} = \sum_{\tau \neq -1} (\alpha_k + \beta_k gap_i) I(t - fb_i = \tau) + \eta w_i^h + \gamma_1 X_{i,t} + \mu_t + \mu_{fb} + \mu_c + \epsilon_{i,t} \quad (3-4)$$

마지막으로 추정된 식은 식 (3-4)이다. 식 (3-4)는 식 (3-3)과 기본적으로 동일한 형태이지만 출산 후 여성의 경력단절 확률이 남편의 소득 대신 출산 전 여성의 상대소득에 따라 달라질 수 있는지를 추정한다. gap_i 는 출산 전 아내의 평균 근로소득의 로그값에서 남편의 출산 전 평균 근로소득의 로그값을 뺀 것으로 남편 소득 대비 아내의 상대소득을 나타낸다. 아내가 출산 전 소득이 없었을 경우 1의 값을 부여하였다. 식 (3-4)에서 남편의 출산 전 소득(w_i^h)은 포함했을 때와 그렇지 않았을 때 질적으로 결과의 차이가 없음을 확인하였다.

2. 결 과

<표 3-9>는 식 (3-3)과 식 (3-4)의 추정 결과를 나타낸다. β_0 부터 β_{10} 까지

값은 배우자의 소득(또는 아내의 가구 내 상대소득)이 출산 후 여성의 경력 단절(또는 근로시간)에 미치는 영향을 나타낸다. 먼저 식 (3-3)의 추정 결과를 살펴보면 대체로 남편의 소득 수준은 여성의 출산 후 경력단절 여부와 근로시간에 유의한 영향을 미치지 않는다. 이는 출산 후 여성의 노동 공급이 남편의 소득에 큰 영향을 받지 않음을 뜻한다. 앞서 제3절에서 이전 코호트 보다는 어린 코호트 여성들이 배우자 소득의 영향을 적게 받음을 일부 확인한 바 있다. 출산 후 여성의 노동 공급 여부에 배우자의 소득이 유의한 영향을 미치지 않음은 제한된 표본의 평균 코호트가 1980년 이후로 비교적 어린 코호트를 많이 포함하고 있어서일 가능성도 배제할 수 없다. 또한 남편의 출산 전 소득 수준은 여성의 출산 전 고용과 음의 상관관계를 가지고 있음을 확인할 수 있는데, 이는 앞서 합동OLS와 고정효과 모형의 결과를 비교하며 확인했던 것처럼 배우자 소득이 높은 여성이 적은 노동 공급을 보이는 것과 동일한 결과이다.

식 (3-4)의 추정 결과를 살펴보면 여성의 출산 전 상대소득은 출산 후 여성의 고용, 근로시간과 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 출산 전 여성이 일을 하고 있었고, 높은 임금을 받았다면 출산 전 일을 하지 않았거나 낮은 임금을 받았던 여성보다 경력단절의 가능성이 적다. 출산 후 여성들은 노동 공급 감소가 관찰되지만 출산 전 소득이 높았던 여성들은 그 감소분이 평균보다 적음을 의미한다.

<표 3-9> 부부의 출산 전 소득과 여성의 경력단절

	식 (3-3)		식 (3-4)	
	취업상태	근로시간	취업상태	근로시간
β_{-3}	-0.197 ^{***} (0.075)	-11.581 ^{***} (4.046)	0.205 ^{***} (0.009)	9.437 ^{***} (0.442)
β_{-2}	-0.063 [*] (0.034)	-4.841 ^{**} (2.033)	0.202 ^{***} (0.007)	9.147 ^{***} (0.333)
β_0	0.040 (0.033)	1.280 (1.457)	0.130 ^{***} (0.009)	5.578 ^{***} (0.366)
β_1	0.038 [*] (0.020)	1.549 [*] (0.845)	0.102 ^{***} (0.009)	4.304 ^{***} (0.376)

〈표 3-9〉의 계속

	식 (3-3)		식 (3-4)	
	취업상태	근로시간	취업상태	근로시간
β_2	0.030 (0.019)	1.181 (0.781)	0.074*** (0.011)	3.113*** (0.447)
β_3	0.028 (0.019)	1.009 (0.817)	0.081*** (0.011)	3.282*** (0.457)
β_4	0.012 (0.022)	0.339 (0.920)	0.094*** (0.012)	3.924*** (0.463)
β_5	-0.028 (0.026)	0.192 (0.838)	0.083*** (0.013)	3.103*** (0.496)
β_6	-0.042* (0.025)	-0.759 (0.896)	0.076*** (0.015)	2.993*** (0.559)
β_7	-0.005 (0.025)	0.320 (0.848)	0.069*** (0.016)	3.031*** (0.582)
β_8	0.015 (0.022)	0.099 (0.879)	0.077*** (0.017)	3.714*** (0.609)
β_9	-0.005 (0.023)	0.011 (0.764)	0.088*** (0.018)	3.706*** (0.648)
β_{10}	-0.009 (0.023)	0.220 (0.707)	0.098*** (0.018)	4.045*** (0.690)
아내 출산 전 소득 (로그값)	0.117*** (0.007)	4.950*** (0.302)		
남편 출산 전 소득 (로그값)			0.098*** (0.014)	4.204*** (0.545)
N	3647	3647	3647	3647

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

2) 표는 식 (3-3)과 식 (3-4)의 추정 결과를 나타냄. 식 (3-3)에서 β_k 는 남편의 출산 전 평균 소득의 로그값과 첫째 자녀 출산 시점으로부터의 경과 연도 사이 교호항의 계수이고, 식 (3-4)에서는 출산 전 아내의 상대소득과의 교호항 계수. 종속변수는 여성의 취업상태를 나타내는 더미변수와 근로시간을 고려함. 조사연도, 첫 자녀 출생연도, 여성 출생연도 고정효과를 포함한 결과. 괄호 안에 제시한 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차.

자료: 한국노동패널 12~25차(학술대회용) 자료를 이용하여 저자 작성.

제5절 소 결

기혼 여성의 노동시장 경력을 이해하기 위해 본 장에서는 가정 내 조건이 기혼 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 분석하였다. 특히 배우자 소득이 여성의 노동 공급에 미치는 영향을 세밀하게 살펴보았다. 배우자의 소득이 여성의 노동 공급에 미치는 영향에 대해서는 최근 데이터를 사용한 연구가 부재하다. 그간 여성의 교육 수준 상승, 여성의 경력에 대한 선호 증가, 가구 소비 증가로 인한 맞벌이 부부 증가는 배우자의 소득이 기혼 여성의 노동 공급에 미쳤던 영향이 과거와 다를 수 있음을 함의한다. 이에 본 연구는 기혼 여성의 노동 공급에 배우자 소득이 미치는 영향을 2022년까지 가장 최근의 데이터를 이용하여 살펴보고, 그 영향에 세대별 차이가 있는지 검토하였다. 나아가 배우자 소득의 영향이 남편의 소득 수준에 따라 다르게 나타나는지 추정하였다.

남편의 소득 수준이 높을수록 미취업 상태에 있는 여성 비율이 높다. 하지만 남편 소득의 증가는 평균적으로 여성의 노동 공급을 유의하게 변화시키지는 못했다. 다만, 세대별로 분석하였을 때 이전 세대보다는 어린 세대에서 남편의 소득 변화로 인한 영향이 더 적게 나타났다. 또한, 남편의 소득 수준이 표본 상위 25%에 해당하는 고소득 집단에서 남편의 소득 증가는 여성의 노동 공급을 유의하게 낮추었지만, 그 이하 집단에서는 남편의 소득 변화가 여성의 노동 공급에 유의한 영향을 주지 않았다.

요약하면, 남편의 소득 수준과 여성의 취업률은 음의 상관관계를 가지지만, 남편의 소득 변화가 평균적으로 여성의 노동 공급 변화를 야기하지는 않는다. 하지만 고소득 집단에서는 저소득 집단보다 여성의 취업 가능성도 낮고, 남편 소득 변화에 따른 여성의 노동 공급 변화가 유의하게 관찰되었다.

한편, 자녀로 인해 여성의 노동 공급이 감소하는 현상은 어떤 표본을 사용하더라도 동일하게 나타났고, 남편의 소득 변화보다 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 더 큰 영향을 미쳤다. 자녀 출산 후 여성의 노동 공급이 감소하는 현상은 이미 기존 연구에서 많이 검증되었는데, 본 연구에서는 추가적으

로 자녀 출산 후 여성의 노동 공급 감소 정도가 배우자의 소득에 따라 달라지는지 살펴보았다.

이벤트 스터디 방법을 사용하여 분석한 결과, 배우자의 소득 수준은 출산 후 여성의 경력단절 가능성이나 노동 공급 감소 정도에 영향을 주지 않았다. 즉, 배우자의 소득 수준이 높더라도 출산 후 여성의 노동 공급 감소가 더 심해지거나 개선되지는 않았다. 하지만 출산 전 여성의 소득 수준은 출산 후 여성의 노동 공급과 관련이 있었다. 출산 전 일을 하였고 높은 임금을 받았던 여성들은 출산 후 노동 공급이 감소하긴 하지만, 출산 전 경력이 없거나 낮은 임금을 받았던 여성에 비해 경력단절의 가능성이 적고, 노동 공급이 적게 감소한다.

남편의 소득이 고소득인 경우를 제외하고 기혼 여성의 노동 공급은 배우자의 소득 변화에 민감하게 반응하지 않는다. 특히 최근 코호트로 올수록 남편과 아내의 교육 격차, 소득 격차가 작고 남편의 소득 변화가 여성의 노동 공급에 미치는 영향은 없었다. 하지만 여성의 출생코호트와 상관없이 자녀 출생은 여전히 여성의 노동 공급을 크게 감소시키는 요인임을 확인할 수 있었다. 자녀 출생 후 여성의 노동 공급 감소는 배우자 소득이 높아진다고 하여 더 커지지 않았고, 여성의 출산 전 경력은 출산 후 경력단절 확률을 줄이는 데 유의한 역할을 하였다.

고임금 국가들의 성별 임금 격차를 다룬 최근의 연구들은 남성과 여성의 교육 수준 격차, 인적자본 격차에서 비롯되는 임금 격차는 오늘날 거의 사라졌음에 대부분 동의한다(Goldin, 2014; Kleven et al., 2019 등). 이들 연구는 오늘날 남아있는 성별 임금 격차의 대부분이 자녀 돌봄 등으로 인한 노동 공급의 격차에서 비롯된다고 이야기한다. 본 연구는 기혼 여성의 노동 공급이 더 이상 배우자 소득에 민감하게 반응하지 않고, 자녀 출산 이후 여성이 경험하는 모성 페널티가 배우자의 소득 수준이 아닌 출산 전 여성의 경력에 따라 감소할 수 있음을 보였다. 이들 결과는 경력 초기 여성들의 일자리 매칭 개선의 중요성을 함의한다. 같은 교육 수준을 가진 경우라도 청년 여성이 남성보다 평균적으로 더 낮은 임금의 자리로 매칭되는 현상은 결혼과 출산 이후에도 여성의 경력 형성에 부정적인 영향을 미쳐 장기적으로 여성의 노동 공급에 더 큰 부정적 영향을 야기할 수 있기 때문이다.

제 4 장

기혼 여성의 커리어 목표와 일터 가족친화제도

제1절 연구 배경

현재의 가임연령 여성 코호트는 이전 세대의 여성과는 달리 고학력자이면서 노동시장에서 유효한 경력을 축적한 인구이다. 특히 경력단절과 그로 인한 생애 소득 손실의 위험을 최소화하기 위하여 최근의 가임기 여성은 혼인 및 출산 지연을 선택하고 있다. 이로 인해 초산 연령이 빠르게 증가하고 출산율도 빠르게 감소하고 있다.

출산을 선택하는 최근 여성은 초산 선택 시점에 도달하였을 때, 예전 여성들에 비해 노동시장에서 커리어 경로(여기서 커리어란 임금 성장형 직종, 경력 축적으로 인한 보상 성장이 있는 직종을 지칭)에 진입하여 개발하는 단계에 위치한 비중이 높다. 일반적인 기업의 직급체계를 빗대어 표현하자면, 이전 세대의 경우 ‘신입’ 혹은 ‘대리’인 여성이 출산 선택을 하는 비중이 높았다면, 지금 세대는 ‘대리’, ‘과장’ 혹은 그 이상의 직급의 여성이 첫 출산 선택을 하는 비중이 높아지고 있다.

동시에 가임기 여성인구의 인적자본 수준이 한층 높아져 양질의 인재풀로 변모하였고 채용상의 성차별 가능성에 대한 잣대가 더욱 엄정해지고 있어, 현재 시점에서 기업은 더 이상 여성 근로자를 ‘출산할 가능성’ 혹은 ‘출산 이후 경력단절 되거나 회사에 충성하지 않을 가능성’을 고려하여 채용을

기피하기는 어려운 환경에 처해 있다. 하지만 여전히 가정에서 자녀 양육의 짐을 아내가 남편에 비해 상대적으로 많이 짊어지고 있는 것이 ‘평균적인’ 우리 사회의 모습인 상황에서, 기업은 책임 수준과 난이도가 높은 직무를 수행하는 중간 이상 경력 여성 직원의 ‘출산 선택’이 내심 반갑지 않을 수 있고, 이들의 복직과 이후 기업에서 얼마나 기여를 하게 될 것인가에 대한 불확실성과 우려가 존재할 수 있다. 따라서 기업은 이들에게 일과 출산 이후 변화된 가정에서의 역할을 모두 수행하기 위하여 여러 가지 인사관리제도를 도입, 제안하는 것이 고민스러울 것이다.

본 연구는 기업에서 이미 어느 정도 자리를 잡은 중경력 이상의 여성 중 유자녀 여성은 어떤 종류의 근로자인지, 정말로 기업과 일에 대한 충성도와 생산성이 낮은 집단인지에 대한 시사점을 얻기 위한 분석을 수행한다. 구체적으로, 본 연구는 ‘근로자의 커리어 목표’ 수준 변수를 다양한 방법으로 분석하여 유자녀 여성 근로자 집단의 특성에 대한 시사점을 도출한다. 또한 추가적으로 일-육아 병행에 도움이 될 수 있는 인사관리제도인 유연근무제도와 육아휴직제도가 유자녀 근로자의 커리어 목표와 어떻게 관련되는지 알아보아, 기업의 인사관리제도에 관한 함의도 얻고자 한다.

제2절 분석 방법

1. 분석 목적

본 장에서 수행하는 분석은 30, 40대 여성 관리자(과장급 이상) 집단에서 관리자의 자녀 유무에 따라 커리어 목표가 달라지는지, 구체적으로 자녀가 있을 경우, 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 낮추는지 알아보려 한다. 또한 이러한 자녀 유무에 따른 커리어 목표 차이가 직장의 유연근무 활용가능성이나 육아휴직 활용의 용이성과 관련이 있는지 알아보는 것을 목표로 한다.

2. 분석 자료 및 표본

본 장의 분석은 여성 중 ‘커리어 경로’에 있는 가임기 여성에 대한 것이다. 따라서 이러한 특성의 여성 표본을 대규모로 구축하고 있는 여성 관리자 2기 패널(2020~2021, 2개연도) 데이터의 30, 40대 관리자 여성 표본을 추출, 활용한다. 이는 최근의 여성들은 커리어 유지와 개발을 위해 출산 시기를 지연하는 경향이 강하며, 출산 시점을 30대 중반을 전후로 지연할 경우, 노동시장 참여 경력은 약 10년 정도로 과장급 정도의 관리자 지위를 갖추게 되는 시점이 되기 때문이다.

여성 관리자 2기 패널의 1차년도 표본 기준, 30, 40대 여성 관리자는 총 2,516명 규모(남성은 1,119명)이며 30대가 1,064명, 40대가 1,452명이다. 이들의 직급 분포는 과장급이 1,713명으로 대다수를 차지하고 있다. 연령별로는 30대 과장급이 863명, 40대 과장급이 850명으로, 40대의 경우 과장급 이상 비중이 높기는 하지만 여전히 30, 40대 모두에서 과장급 비중이 가장 높다(표 4-1 참조). 한편, 이들 중 다수가 유자녀자로 나타나며, 특히 30대의 경우에도 유자녀자 비중이 낮지 않아 분석에 적합한 표본 형태를 갖추고 있다.

본 분석은 여성 관리자 2기 패널의 30, 40대 표본을 통합횡단면 형태로 분석하여 ‘개인의 내적 변화’를 관찰 할 수 없는 기업이나 고용주의 관점에서 유자녀 여성과 무자녀 여성 간의 (조건) 평균적인 차이를 분석한다. 횡단면 분석을 수행하게 되면, 출산 선택과 관련된 여성의 선별성을 통제하는 것이 매우 제한되지만, 1~2차 데이터에서 자녀 유무나 자녀의 수의 변수가 변

〈표 4-1〉 여성 관리자 패널 2기 1차년도 30, 40대 표본 직급 분포

	여성			남성		
	30대	40대	계	30대	40대	계
과장급	863	850	1,713	351	306	657
차장급	183	499	682	45	293	338
부장급	17	86	103	12	104	116
임원급	1	17	18	0	8	8
전체	1,064	1,452	2,516	408	711	1,119

화하는(추가 출산) 유효한 표본의 수가 매우 제한적이어서 개인별 출산선호와 커리어 야망, 능력 등을 통제할 수 있는 개인고정효과모형을 사용하여 분석하여 consistent한 estimator를 도출하는 것이 어렵다. 향후 패널데이터가 장기간 축적된다면 유효한 분석이 가능해질 것으로 기대된다. 통합횡단면 분석에 활용되는 여성 표본은 총 4,496명으로 2020년 2,516명, 2021년 1,980명이다. 이 표본은 분석 시 포함되는 주요 통제변수에서 불관측 값이 없는 표본⁵⁾으로 제한한 표본이다. 추가로 분석하는 남성 관리자 표본은 1,956명 규모이다. 표본 여성 중 유자녀자 비중은 약 60%로 나타난다. 남성 표본의 경우 유자녀자 비중은 70%이다.

〈표 4-2〉 전체 표본 수

2021년 이직의향변수가 non-missing이고 30, 40대인 표본이 분석 대상			
	30대	40대	계(30, 40대)
여성	1,821	2,675	4,496
남성	664	1,292	1,956
	2020년	2021년	계(2020, 2021년)
여성	2,516	1,980	4,496
남성	1,119	837	1,956

〈표 4-3〉 자녀 유무별 표본 크기

여성	무자녀	유자녀	계	유자녀자 비중
30대	1,087	734	1,821	0.40
40대	704	1,971	2,675	0.74
계	1,791	2,705	4,496	0.60
남성	무자녀	유자녀	계	유자녀자 비중
30대	349	315	664	0.47
40대	243	1,049	1,292	0.81
계	592	1,364	1,956	0.70

5) 예를 들어, 후술하겠지만 이직의향과 같은 변수의 불관측 값이 발생하지 않는 표본으로 제한한다.

분석 표본의 기본적인 특성은 <표 4-4>에 요약하고 있다. 여성 표본 중 60%가 유자녀자이며, 30대 여성의 경우 40%, 40대 여성의 경우 74%가 유자녀자이다. 무자녀 여성 중 출산 의향이 있는 여성은 전체의 17%로 나타난다. 표본의 평균 연령은 40.7세이며, 여성 관리자의 평균 교육연수는 약 18년으로 고학력 집단이다. 남성 관리자 표본에 비해서는 약간 교육연수가 낮게 나타난다(표 4-5 참조). 여성 관리자의 평균 경력기간은 11.6년으로 남성 관리자의 평균보다 1년 이상 길다.

여성 관리자의 평균 실질임금은 404만 원 정도이며 연령대가 높은 40대의 평균 임금수준이 30대에 비해 높다. 평균 주당 근로시간은 약 42시간으로 나타나며 discrete한 값으로 선택하게 되는 현재 직급(1: 대리, 2:과장, 3:차장, 4:부장, 5:임원) 값의 평균값은 2.6점으로 나타나 과장-차장 구간에 표본이 집중되어 있음을 알 수 있다. 1차년도에만 조사하는 이직의향점수(5점 만점; 이직의향이 강할수록 높은 점수)는 평균 3.38점으로 남성의 평균값에 비해 낮는데, 연령대별로 보았을 때 30대 여성의 이직 의향은 남성 30대에 비해 높지만, 40대 여성의 이직 의향은 40대 남성에 비해 낮게 나타난다. 현 직장에서의 직급 목표가 임원급 이상인 여성 관리자의 비중은 13%로 나타나고, 차장/부장 이상을 목표로 하는 경우는 60%에 해당된다. 남성 관리자의 경우 32%가 임원급 이상을 목표로 하고, 84%가 차장/부장급 이상을 목표로 하는 것과 대조된다.

현 직장에서 유연근무활용의 용이성과 육아휴직 사용의 용이성 점수(5점 만점, 긍정)는 각각 평균 3.15, 4.14점으로 나타난다. 여성 관리자 중 정부기관에 소속되어 있는 비중은 16%이며, 민간기업에 근무하는 경우는 70%로 나타난다. 40대 관리자의 경우 정부기관 근무 비중이 상대적으로 높고, 민간기업 근무 비중은 그만큼 낮다. 남성 관리자의 경우 여성 관리자에 비해 민간기업 근무 비중이 더 높게 나타난다.

여성 관리자 그룹을 자녀 출산 및 출산의향(3년 이내 출산 계획)을 기준으로 구분하여 비교해 보면⁶⁾, 유자녀 여성이 무자녀 여성에 비해 평균 연령, 경력 연수, 실질임금이 높은 반면 교육연수와 근로시간은 약간 낮다. 또한

6) 3년 내 출산 의향은 패널 첫째(2020년)에만 조사하였다. 따라서 2020년 표본 중 출산의향 유무로 구분된 표본에 대한 기초통계이다.

〈표 4-4〉 여성 관리자 표본의 기초 특성

(평균)	여성				무자녀		
	전체	30대	40대	유자녀	전체	출산 의향 있음	없음
자녀 있음	0.60	0.40	0.74	1.00	0.00	0.00	0.00
출산의향 있음	0.17	0.32	0.06	0.06	0.32	1.00	0.00
연령	40.68	35.47	44.22	42.23	38.33	36.00	39.42
교육연수	17.95	17.99	17.91	17.87	18.05	18.12	18.02
경력	11.58	7.82	14.11	13.23	9.04	7.60	9.72
실질임금	403.85	364.91	430.36	418.34	381.96	364.20	390.34
근로시간	41.82	41.99	41.71	41.44	42.41	41.95	42.63
현재직급	2.62	2.79	2.50	2.49	2.80	2.81	2.80
이직의향	3.38	3.21	3.50	3.41	3.33	3.23	3.38
임원 이상 목표	0.13	0.12	0.13	0.12	0.13	0.15	0.13
차/부장 이상 목표	0.60	0.57	0.63	0.61	0.59	0.57	0.59
유연근무 활용 쉬움(5점 만점)	3.15	3.04	3.23	3.17	3.12	3.07	3.14
육아휴직 사용 쉬움(5점 만점)	4.14	3.99	4.25	4.18	4.10	4.09	4.10
정부기관 근무	0.16	0.15	0.17	0.17	0.14	0.12	0.14
민간기업 근무	0.70	0.73	0.69	0.68	0.75	0.75	0.74

유자녀 여성의 경우 평균 직급과 목표 직급을 임원 이상으로 설정한 비중은 낮게 나타난다. 무자녀 여성과 아직 출산하지 않았으나 출산의향이 있는 여성은 임원 이상을 목표 직급으로 선택한 비중이 높는데, 특이한 점은 무자녀 여성 중 출산의향이 있는 여성이 출산의향이 없는 여성에 비해 목표 직급을 임원 이상으로 설정한 비중이 2%p나 높다는 것이다. 무자녀/출산의향이 있는 여성이 자녀유무 및 출산의향으로 구분한 집단 중 임원 이상 목표 설정 비중이 가장 높다. 또한 무자녀/출산의향이 있는 여성이 주관적으로 평가한 현 직장의 유연근무 활용성, 육아휴직 활용 용이성을 평균적으로 가장 낮게 평가하고 있다. 한편, 유자녀 여성이 정부기관에 근무하는 비중이 가장 높고, 무자녀/출산의향 없는 여성, 출산의향 있는 여성 순으로 정부기

〈표 4-5〉 남성 관리자 표본의 기초 특성

(평균)	남성				무자녀		
	전체	30대	40대	유자녀	전체	출산 의향 있음	없음
자녀 있음	0.70	0.47	0.81	1.00	0.00	0.00	0.00
출산 의향 있음	0.19	0.39	0.08	0.08	0.43	1.00	0.00
연령	41.51	36.37	44.15	42.59	39.02	37.80	39.93
교육연수	18.12	18.03	18.16	18.24	17.83	18.21	17.55
경력	10.45	6.81	12.33	11.56	7.89	7.05	8.51
실질임금	451.84	411.08	472.79	472.77	403.61	405.47	402.23
근로시간	42.84	43.05	42.73	42.76	43.00	43.25	42.81
현재직급	2.45	2.62	2.36	2.37	2.63	2.72	2.57
이직의향	3.53	3.18	3.71	3.63	3.31	3.19	3.39
임원 이상 목표	0.32	0.28	0.34	0.35	0.27	0.28	0.26
차/부장 이상 목표	0.84	0.72	0.90	0.90	0.70	0.71	0.70
유연근무 활용 쉬움	3.42	3.26	3.50	3.48	3.28	3.26	3.29
육아휴직 사용 쉬움	4.02	3.84	4.12	4.04	3.99	3.98	4.00
정부기관 근무	0.16	0.16	0.16	0.15	0.17	0.23	0.13
민간기업 근무	0.76	0.77	0.76	0.77	0.75	0.73	0.77

관 근무 비중이 낮아지며, 반대로 민간기업 근무 비중은 더 높아진다.

3. 분석 방법

구체적으로, 본 장에서는 ‘현 직장에서 오르고 싶은 지위(목표 직급)’를 묻고 있는 문항의 응답치를 아래의 두 가지 형태의 이항변수로 설정한 종속변수(Careergoal1, Careergoal2)와 자녀 유무와의 관련성을 파악하는 분석을 수행한다. 해당 문항의 선택지는 1) 최고경영자(임원급 포함), 2) 실급 관리자(차,부장급), 3) 현 직급에 만족, 4) 지위에는 별 관심이 없음으로 나뉜다.

Careergoal1 변수는 현 직장에서 오르고 싶은 지위가 최고경영자인 경우에 1의 값을 가지고 그 외의 경우에는 0의 값을 가지는 변수로 설정하였고, Careergoal2는 차장급 이상(최고경영자, 임원, 부장, 차장)을 목표로 하는 경우 1의 값을 가지고 그 외의 경우는 0의 값을 가지도록 설정한 변수이다. 앞서 <표 4-4>에서 요약한 목표 직급 변수 이항변수와 동일하데, 기초 통계 분석 결과 임원급 이상을 목표로 하는 여성의 비중은 10%대로 나타나는 반면, 차장/부장 이상을 목표로 하는 여성 표본은 과반 이상에 해당되기 때문에, career ambition의 다양성을 잘 드러내며, 비교 집단으로 목표가 불분명한 집단(3,4 선택) 및 더 낮은 목표 직급을 선택한 표본(차장/부장 목표)이 구축되기 때문에, Careergoal1 변수가 여성 관리자의 여러 특성과 커리어 목표 설정 간의 관계를 파악하는 데 있어서 더 적절하다. 하지만 여성 관리자 등의 '평이한' 목표로 보이는 차장/부장급 이상의 관리자를 목표로 하는 확률도 자녀 유무에 따라 차이가 나타날 수 있으므로, 종속변수에서 더 넓은 직급 범위를 포괄하는 커리어 목표 변수(Careergoal2)를 설정하여 보충 분석하도록 한다.

변수 사용 시 주의가 필요한 점은 해당 문항이 '현 직장'에 관해 한정하여 묻고 있다는 점이다. 만약 이직의향이 높은 사람이라면 커리어 목표가 높더라도 해당 문항의 선택지로 3), 4)를 선택할 가능성이 낮지 않을 것이다. 따라서 분석모형에서는 1차년도 서베이에서 직접 조사하고 있는 이직의향을 통제하여⁷⁾, 동일한 수준의 이직의향이 있는 개인 간 비교할 때, 자녀유무에 따른 커리어 목표 설정 수준의 차이를 파악하려고 한다. 그 외에도 여성 관리자의 커리어 목표 설정과 관련될 수 있는 다양한 변수들을 모형에서 직접 통제한다.

분석은 종속변수가 이항변수이지만 LPM 모형을 기본으로 사용하여 아래의 식 (4-1)과 같이 설정한다. Probit 분석도 수행하였고 분석결과는 크게 다

7) 2차년도 근속자의 경우 1차년도 변수 값을 활용해 대체하여 표본을 구축한다. 2차년도 표본 대다수가 근속자에 해당되어 이직의향 변수 대체값 적용으로 인해 탈락되는 표본 규모는 크지 않다(2차년도 전체 4,182명 중 124명 탈락). 즉 1차년도 표본 전체와 2차년도 근속자를 표본 풀로 설정한다. 1차년도 이후에는 근속자, 이직자, 이탈자로 구분된 표본에 대해 약간 차별화된 설문지를 조사에 활용하고 있다.

르지 않기 때문에, 특정 지점에서의 한계효과(예: marginal effects at mean)를 기준으로 해석하여야 하는 비선형 모형에 비해 해석이 간결하여 LPM 분석 모형의 결과를 위주로 설명한다. 또한 개인단위로 클러스터링한 표준오차를 적용한다.

$$y = \beta C + X'\theta + Z'\pi + t_t + e \quad (4-1)$$

식 (4-1)에서 y 는 모형에 따라 Careergoal1이나 Careergoal2를 의미하며 벡터 C 는 자녀 유무를 나타내는 변수로 자녀가 없을 때 0의 값을 갖고 자녀가 있을 때 1의 값을 갖는다. 따라서 β 는 다른 조건이 동일할 때, 자녀가 있는 관리자의 무자녀 관리자 대비 커리어 목표 수준의 차이를 나타내게 된다. X 벡터는 여성 관리자의 (직장내) 커리어 목표설정 수준과 관련되는 변수들을 포함하는데, 본인 연령, 교육연수, 경력, 임금수준, 임금수준 제공, 근로시간, 근로시간 제공, 현 직장에서부터의 이직의향 정도, 현재의 직급을 포함한다. 추가적으로 유연근무 및 육아휴직 활용 용이성의 영향을 파악하기 위해서 일부 모형에서는 유연근무의 용이성과 자녀 유무와 유연근무 용이성 점수를 결합한 변수나 육아휴직의 용이성과 자녀 유무와 육아휴직의 용이성 점수를 결합한 변수를 Z 벡터로 포함하여 분석한다. 이를 통해 가족친화제도가 여성 관리자의 목표설정과 어떻게 관련되는지 그리고 유자녀 여성에게는 다른 차등효과가 존재하는지를 파악하려고 한다.

위의 분석은 사실상 자녀 유무와 커리어 목표 설정 간에 여러 통제변수를 통제하였을 때 나타나는 조건부 효과, 즉 여러 통제변수를 평균 수준으로 고정하였을 때 자녀 유무의 효과를 알 수 있는 모형을 사용하고 있다. 한 가지 아쉬운 점은 자녀 유무는 자녀 선호와 개인의 능력과 같은 불관측 변수와 상관관계가 있고, 자녀 선호나 개인의 능력은 각각 개인에 따라 커리어 목표와 서로 간 양의 상관관계, 혹은 부의 상관관계를 가질 가능성이 매우 높다⁸⁾. 어떤 상관관계가 더 우세한지는 이들을 고용하는 기업 관점(단순히

8) 예를 들어, 능력이 높은 사람은 본인의 능력이 높기 때문에 자녀를 원하면서 동시에 높은 커리어 목표를 가질 가능성이 있을 수 있고(자녀, 커리어 목표 간 양의 상관관계), 자녀에 대한 선호가 강한 사람은 자녀를 원하기 때문에 커리어 목표는 낮출 수도 있다(자녀, 커리어 목표 간 부의 상관관계).

‘통계적’으로 관찰하여 근로자를 최대한 효과적으로 활용하여야 하는 입장에서 중요한 포인트이겠지만, 자녀 자체가 커리어 목표 설정에도 분명 어떠한 영향을 미칠 것이고, 그 영향이 어떤 영향인지 파악하는 것도 중요한 관심사이다.

통합횡단면 형태의 분석에서는 자녀와 관련된 변수에 대한 적절한 도구 변수를 찾아내고 그것을 활용하지 않는 이상 인과관계 분석은 불가능하다. 흔히 자녀 유무나 자녀 수에 관해서는 자녀의 성별 조합이나 쌍둥이 출생과 같은 변수를 도구변수로 활용하지만, 다자녀 비중이 낮은 우리나라에서 특히나 출산율이 더 낮은 노동시장에 참여하고 있고 커리어를 쌓고 있는 여성을 표본으로 분석하는 본 분석에서는 적절하지 않다.

하지만 유자녀 여성에 대한 비교 집단을 다양하게 설정하는 방식으로 간접적으로나마 자녀가 커리어 목표에 미치는 인과적 효과의 방향이나, 자녀 선호 여성의 특성, 자녀 선호와 커리어 목표 설정 간의 상관관계의 모습 등을 확인해 보려고 한다. 여성관리자패널은 3년 이내 자녀 출산 의향을 묻는 문항이 있다(앞선, 표본 기초통계 분석 참조). 해당 변수가 ‘자녀 선호’를 나타내는 대리변수라고 가정하여, 앞서 기초통계 분석 시 다음의 하위 집단을 구성하였다: 1) 무자녀, 무자녀 선호 여성(자녀 0명, 자녀출산 의향도 없음), 2) 무자녀, 자녀 선호 여성(자녀 0명, 자녀 출산 의향 있음), 3) 자녀 선호 여성(자녀가 있거나, 자녀 출산 의향이 있는 여성), 4) 유자녀 여성, 5) 무자녀 여성.

이러한 표본 구분을 그대로 적용하여, 기본 모형은 revealed fertility result만 활용하여 유자녀 여성과 무자녀 여성을 비교하는 분석을 수행하지만, 추가적인 분석으로 다음의 집단 간 비교를 통해 자녀 선호의 효과, 자녀의 인과적 효과의 방향을 파악하려 한다.

- 자녀 출산 선호자의 선별성(positive selection vs. negative selection) : 무자녀 여성 중 자녀 선호가 있는 여성과 자녀 선호가 없는 여성 비교
- 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향의 방향 : 유자녀 여성과 자녀 선호가 있으나 아직 출산하지 않은 여성 비교⁹⁾

9) 만약 매년 표본 중 작지 않은 비율의 여성이 출산을 한다면, 개인고정효과모형을 적용하여 분석을 하거나 event study 분석을 수행할 수도 있고, 표본 설정 시 다

한편, 정책 담당자 입장에서는 일자리 유형에 따른 자녀와 여성 근로자의 커리어 목표 수립 간의 관계의 차이에 관심이 있을 수 있다. 따라서 정부기관 근무자와 민간기업 근무자 표본을 구분하여 추가로 분석을 수행한다. 또한 관리자 패널은 남성 관리자 표본도 구축하고 있으므로, 이를 활용하여 남녀 관리자 간 자녀 효과의 차이, 자녀 선호 효과의 차이, 자녀 출산의 영향의 차이도 알아본다.

제3절 분석 결과

1. 자녀와 여성 관리자의 커리어 목표의 관계

가. 자녀 유무에 따른 여성 관리자의 경력 목표 설정

아래의 <표 4-6>은 가족친화제도를 고려하지 않은 기본 모형을 분석한 결과를 요약하고 있다. 다른 조건이 동일할 때, 여성 관리자가 자녀 유무에 따라 커리어 목표를 임원 이상 혹은 차장/부장급 이상으로 설정할 확률에는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지는 않는다. 하지만 교육연수가 높을수록, 현 직급이 높을수록 커리어 목표를 임원급 이상으로 높게 세우는 경향이 나타난다. 커리어 목표 수준을 차장/부장급 이상으로 설정할 확률에서는 더 많은 변수들과 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나는데, 임원급 이상의 목표와 마찬가지로 교육연수가 높을수록 현 직장에서 부장/차장 이상의 목표를 세울 확률이 높게 나타나고, 임금 수준이 높을수록, 근로시간이 낮을수록(30대의 경우), 이직의향이 낮을수록, 현 직급이 높을수록 해당 커리어 목표를 세울 확률이 높게 나타난다.

음기 이후 출산을 하는 여성과 현재 자녀가 있는 여성을 비교하여 자녀 출산 전후의 차이를 알아볼 수도 있을 것이다. 이는 향후 연구에서 수행해 본다.

〈표 4-6〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과

	Careergoal1(임원 이상)			Careergoal2(차/부장 이상)		
	전체	30대	40대	전체	30대	40대
anychild	-0.0152	0.0043	-0.0277	0.0115	0.0429	-0.0113
age	-0.0026 [*]	-0.0026	-0.0015	-0.0118 ^{***}	-0.0064	-0.0105 ^{**}
eduyr	0.0160 ^{***}	0.0153 ^{***}	0.0162 ^{***}	0.0208 ^{***}	0.0251 ^{***}	0.0166 ^{**}
tenure	-0.0003	-0.0004	0	0.0018	0.0028	0.0019
realwage	0.0003	0.0009 [*]	0	0.0017 ^{***}	0.0032 ^{***}	0.0014 ^{***}
realwage2	0	0	0	-0.0000 ^{***}	-0.0000 ^{***}	-0.0000 [*]
hour	-0.0040 [*]	-0.0045	-0.0037	-0.0036	-0.0148 ^{**}	0.0033
hour2	0.0001 ^{**}	0.0001	0.0001	0.0001	0.0003 ^{***}	0
wantjobmove	0.0037	-0.0058	0.0094	-0.0371 ^{***}	-0.0662 ^{***}	-0.0175
rank	0.1164 ^{***}	0.0924 ^{***}	0.1254 ^{***}	0.3976 ^{***}	0.2559 ^{***}	0.4477 ^{***}
r2	0.0728	0.0419	0.0966	0.2102	0.1094	0.2765
N	4496	1821	2675	4496	1821	2675

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

나. 유연근무제도 및 육아휴직 활용의 용이성과 유자녀 여성의 커리어 목표 설정

현 직장에서 유연근무제도 및 육아휴직 활용의 용이성을 함께 모형에서 고려하게 되면 분석 결과는 약간 달라진다.

커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률을 분석하는 모형(Careergoal1)을 기준으로 보았을 때, 유연근무의 용이성을 모형에 포함하게 되면, 다른 조건이 동일할 때 유자녀 여성 관리자가 커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률이 무자녀 여성 대비 통계적으로 유의하게 낮게 나타난다(전체 표본 및 30대). 이는 자녀 유무별로 유연근무활용의 용이성과 커리어 목표 설정 수준 간의 상관관계가 상이한데, 특히 유자녀 집단의 경우 유연근무 활용 용이성이 커리어 목표설정 수준과 양의 상관관계를 갖기 때문에(직접 분석 결과에서도 나타나듯) 모형에 해당 변수 포함 여부에 따라 자녀유무 변

수의 계수값과 통계적 유의성이 달라지는 것이다. <표 4-7>에 나타나듯, 유연근무와 관련된 변수를 통제한 분석 결과에 따르면, 유자녀 관리자의 경우 임원급 이상의 커리어 목표를 설정할 확률이 무자녀 여성에 비해 6.7%p 낮게 나타나기는 하지만, 유연근무제활용이 용이한 일자리에 근무할 경우, 용이성 점수가 1점 높아질수록 1.7%p 정도 확률 격차가 감소한다. 30대 표본의 경우 격차 감소 정도가 더 크다(1점당 3.8%p). 만약 유연근무제가 아예 없는 일터의 유자녀 관리자와 유연근무 활용이 매우 용이한 일터(유연근무제 활용 용이성 5점)의 유자녀 여성 관리자를 비교한다면, 유연근무제 활용이 매우 용이한 유자녀 관리자는 커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률이 $8.5\%p=5*1.7\%p$ 높고, 동시에 자녀 페널티(-6.7%)를 상쇄하여 동일 유형의 직장의 무자녀 여성에 비해 커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률이 높아진다. 특히 유연근무의 용이성 점수 자체가 여성 관리자 간 비교에서 커리어 목표를 더 높게 혹은 낮게 설정하는 데 직접적으로 관련되지 않고, 유자녀 관리자와만 관련성이 있기 때문에 이러한 결과가 나타난다.

반면, 종속변수를 커리어 목표를 차장/부장 이상으로 설정할 확률로 설정할 경우, 자녀 유무에 따른 차이는 여전히 나타나지 않는다. 다만 유연근무제 활용이 용이한 직장일수록 여성 관리자가 자녀 유무와 관계없이 커리어 목표를 차장/부장 이상으로 설정할 확률이 높아지는 것으로 나타난다.

<표 4-8>은 기본 모형에 육아휴직 활용의 용이성을 통제한 분석 결과를 제시하고 있는데, 육아휴직 활용 용이성은 커리어 목표를 임원 이상으로 설정할 확률을 분석한 모형에서는 특별한 차등 효과와 관련되지 않지만, 커리어 목표를 차장/부장급 이상으로 설정할 확률 분석 모형에서는 계수값의 변화를 일으킨다. 구체적으로, 육아휴직 활용 용이성 점수(5점 만점)와 유자녀 여부와 육아휴직 활용 용이성 점수의 결합 변수를 포함할 경우, 자녀의 양의 효과가 통계적으로 유의미해지고 계수값의 크기도 약간 커진다(육아휴직 관련 변수 미통제 모형 대비). 또한 육아휴직 활용 용이성 점수 변수의 계수값도 통계적으로 유의한 양의 값을 띤다. 다만 유자녀 여성일 경우 육아휴직 활용의 용이성 변수는 음의 차등 효과를 가지는 것으로 나타나 육아휴직 활용 용이한 직장의 긍정적 효과는 무자녀 여성에게서 상대적으로 더 크게 나타남을 알 수 있다. 다만, 커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률의

모형에서는 자녀 유무 변수가 모두 음의 부호를 나타내는 것으로 미루어 볼 때, 커리어 목표 범위를 더 넓은 분석 모형에서 유자녀 변수의 통계적으로 유의한 양의 값은 유자녀 관리자가 무자녀 관리자에 비해 ‘높은’ 커리어 목표를 세우고 있다고 해석하기에는 무리가 있다. Careergoal2 변수의 원 변수의 선택지는 1) 임원급 이상, 2) 차장/부장급 이상, 3) 현 직급에 만족, 4) 지위에는 별 관심이 없음으로, 1), 2) 외의 선택지는 더 낮은 직급을 목표로 한다기보다는 덜 구체적인 목표와 관련되는 측면이 강하다. 따라서 Careergoal2를 종속변수로 분석한 결과에서 유자녀 변수의 양의 계수값은 육아휴직활용 용이성 등 다른 조건이 동일할 때, 자녀가 있는 여성이 현 직급에 만족하거나 지위에는 관심을 두지 않을 확률이 상대적으로 낮다는 정도

〈표 4-7〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과
(유연근무활용 용이성 고려)

	Careergoal1(임원 이상)			Careergoal2(차/부장 이상)		
	전체	30대	40대	전체	30대	40대
anychild	-0.0669**	-0.1122***	-0.0456	0.0484	0.0579	0.0246
age	-0.0025*	-0.0018	-0.0015	-0.0119***	-0.0061	-0.0108**
eduyr	0.0156***	0.0153***	0.0157***	0.0195***	0.0238***	0.0152**
tenure	-0.0004	-0.0004	0	0.0017	0.0025	0.0018
realwage	0.0003	0.0009*	0	0.0017***	0.0032***	0.0014***
realwage2	0	0	0	-0.0000***	-0.0000***	-0.0000**
hour	-0.0042*	-0.0043	-0.0039	-0.0042	-0.0156**	0.0029
hour2	0.0001**	0.0001	0.0001*	0.0001*	0.0003***	0
wantjobmove	0.0052	-0.0042	0.0108	-0.0339***	-0.0621***	-0.0145
rank	0.1161***	0.0898***	0.1252***	0.3960***	0.2531***	0.4462***
flexwork_e~y	-0.0028	-0.0079	0.0025	0.0206*	0.0184	0.0217
childXflex	0.0166*	0.0381***	0.0057	-0.0113	-0.0046	-0.0107
r2	0.0746	0.0487	0.0973	0.2112	0.111	0.2774
N	4496	1821	2675	4496	1821	2675

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

〈표 4-8〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과
(육아휴직 활용 용이성 고려)

	Careergoal1(임원 이상)			Careergoal2(차/부장 이상)		
	전체	30대	40대	전체	30대	40대
anychild	-0.0661	-0.0693	-0.1194	0.1680**	0.1822*	0.066
age	-0.0027*	-0.0025	-0.001	-0.0120***	-0.0055	-0.0095***
eduyr	0.0159***	0.0142**	0.0166***	0.0235***	0.0261***	0.0200***
tenure	-0.0002	-0.0008	0.0003	0.0017	0.0017	0.0018
realwage	0.0003	0.0010**	0.0001	0.0017***	0.0032***	0.0016***
realwage2	0	0	0	-0.0000***	-0.0000***	-0.0000**
hour	-0.0042*	-0.0053	-0.0038	-0.0028	-0.0167***	0.0055
hour2	0.0001**	0.0001	0.0001	0.0001	0.0003***	-0.0001
wantjobmove	0.0038	-0.0071	0.0101	-0.0351***	-0.0620***	-0.0166
rank	0.1143***	0.0950***	0.1228***	0.3820***	0.2501***	0.4311***
pleave_easy	-0.0047	0.0016	-0.0199	0.0403***	0.0538***	0.0127
childXpl	0.0119	0.0175	0.0215	-0.0384**	-0.0347	-0.019
r2	0.0723	0.0445	0.0956	0.2047	0.1151	0.2676
N	4496	1821	2675	4496	1821	2675

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

의 해석을 할 수 있을 것이다.

2. 유자녀 여성의 선별성 유형(selection type)

가. 자녀 출산 의향이 있는 여성의 선별성

아래의 〈표 4-9〉는 무자녀 여성으로 제한한 표본에서 자녀 출산 선호 유무(3년 이내 출산 의향 유무)에 따른 커리어 목표 설정의 차이를 살펴본 결과이다. 직장의 유연근무제나 육아휴직 활용의 용이성에 따라 여성 관리자 표본의 커리어 목표 설정 분포 차이 가능성을 고려하지 않고 전반적으로 보

았을 때(기본 모형), 향후 자녀 출산 의향이 있는 여성 관리자는 그렇지 않은 여성 관리자에 비해 임원급 이상의 커리어 목표를 세울 확률이 높게 나타나, 잠재적으로 출산 의향이 있는 여성은 출산 전을 기준으로 '여성 선택된 여성'일 가능성을 보인다. 다만 유연근무 활용 용이성, 육아휴직 활용 용이성을 통제할 경우, 계수값은 통계적 유의성을 상실한다. 또한 현재 자녀가 없는 상태에서 유연근무 활용의 용이성과 육아휴직 활용의 용이성은 자녀 출산 의향 유무에 따라 커리어 목표를 임원 이상으로 설정할 확률에 차등 효과를 주지 않는 것으로 나타난다.

〈표 4-9〉 자녀 출산 의향과 여성 관리자의 커리어 목표의 관계 분석 결과

	Careergoal1		
	기본	유연근무통제	육아휴직통제
fpref(1차년도)	0.0430 *	0.0144	0.0253
	0.0237	0.0656	0.1017
age	-0.0005	-0.0004	-0.0013
eduyr	0.0154 ***	0.0166 ***	0.0136 **
tenure	0	0.0002	-0.0001
realwage	-0.0002	-0.0003	-0.0001
realwage2	0	0	0
hour	0.0754 *	0.0726 *	0.0565
hour2	-0.0008 *	-0.0008 *	-0.0006
wantjobmove	-0.0094	-0.0124	-0.0155
rank	0.1446 ***	0.1474 ***	0.1520 ***
flexwork_e~y		-0.0152	
childXflex		0.0094	
pleave_easy			-0.0122
childXpl			0.0036
r2	0.0969	0.099	0.1033
N	980	980	919

주: 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

2) 자녀 출산 의향은 2020년에만 조사된 변수로, 본 분석은 2020년 표본만 사용하고 있음.

나. 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향 검토

아래의 <표 4-10>은 유자녀 여성과 출산의향이 있는 무자녀 여성을 표본으로 한정하여 Careergoal1 변수에 대해 동일한 분석을 수행한 결과이다. 즉, 이들이 ‘자녀 선호’가 상대적으로 비슷한 집단이라고 가정하였을 때, 자녀 선호가 비슷하고 다른 조건이 비슷할 경우, 자녀를 출산한 여성의 커리어 목

<표 4-10> 자녀 출산선호가 비슷할 때, 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향 분석 결과

	Careergoal1		
	기본	유연근무통제	육아휴직통제
anychild	-0.0315 0.0235	-0.0714 0.0584	-0.0605 0.0905
age	-0.0032 *	-0.0033 *	-0.0034 *
eduyr	0.0142 ***	0.0134 ***	0.0146 ***
tenure	-0.0002	-0.0002	0
realwage	0.0003	0.0003	0.0004
realwage2	0	0	0
hour	0.0318	0.0338	0.0307
hour2	-0.0003	-0.0003	-0.0003
wantjobmove	0.0145 *	0.0173 **	0.0163 **
rank	0.1121 ***	0.1115 ***	0.1042 ***
2020.year	0	0	0
flexwork_e~y		0.0017	
childXflex		0.0133	
pleave_easy			-0.0027
childXpl			0.0075
_cons	-1.3162 **	-1.3574 **	-1.2963 **
r2	0.0767	0.0794	0.0747
N	1822	1822	1752

주: 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

2) 자녀 출산 의향은 2020년에만 조사된 변수로, 본 분석은 2020년 표본만 사용하고 있음.

표는 어떻게 다른가를 알아본 것이다. 이를 통해 간접적으로나마 자녀 출산이 여성 관리자의 커리어 목표설정에 어떤 영향을 미칠 수 있을지 알아보고자 했다. 분석 결과, 자녀는 여성 관리자가 임원급 이상의 커리어 목표를 수립할 확률과 부의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 부호는 육아휴직이나 유연근무활용의 용이성을 통제한 분석에서도 유지되었다. 다만 통계적으로 유의한 경우는 없었는데, 그럼에도 불구하고 표준오차가 아주 큰 경우는 아니며, 잠재적으로 표본 규모가 더 컸다면 통계적 유의성이 약간은 더 높은 결과로 나타났을 가능성도 있다.

최근의 연구들은, 여성은 자녀 출산이 본인의 능력이나 역량 발휘에 미칠 부정적 영향을 충분히 이해하지 못하고 과소평가(underestimate)하는 경향이 있는 것을 실증적으로 보여주었다(예: Kuziemko et al., 2018). 본 분석 결과도 자녀 출산 의향이 있지만 무자녀 여성 관리자가 실제 출산한 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 상대적으로 높게 설정하는 것으로 나타났는데, 이는 출산 후 여성 관리자가 커리어 목표를 낮추는 방향으로 수정할 가능성을 나타내는 것일 수 있다.

3. 근로 부문에 따른 차이(heterogeneity)

민간기업에 근무하는 여성 관리자와 정부기관에 근무하는 여성 관리자 표본을 구분하여 각각의 표본에 대해 자녀가 임원급 이상을 커리어 목표로 수립할 확률과 어떻게 관련되는지 등을 분석하였다. 분석 결과, 민간기업에 근무하는 여성 관리자의 경우 유자녀 변수의 계수값이 통계적으로 유의하지는 않지만 음의 부호를 띠고, 유연근무나 육아휴직 활용 용이성도 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타냈다. 즉, 자녀 유무나 각종 가족친화제도 활용 용이성보다는 본인의 불관측 특징과 다른 특성(교육수준 등)이 커리어 목표 설정 수준과 관련된다.

정부기관의 경우, 유자녀 여성일수록 임원급 이상의 커리어 목표를 세울 확률이 통계적으로 낮음이 나타났지만, 유연근무 활용이 용이할 경우, 그렇지 않은 경우 대비 유자녀 여성이 커리어 목표를 높게 설정할 가능성이 확인되었다($-0.0429+0.0803=+0.0374$). 육아휴직 활용 용이성도 유사한 결과

〈표 4-11〉 자녀와 커리어 목표 설정 간의 관계 : 부문 간 비교

	Careergoal1 민간기업			Careergoal1 정부기관		
	기본	유연근무	육아휴직	기본	유연근무	육아휴직
anyschild	-0.0253	-0.0269	-0.0481	0.027	-0.2669***	-0.2015
(se)	0.0168	0.0371	0.0564	0.0336	0.102	0.1767
flexwork_e~y		0.0096			-0.0429*	
childXflex		0.0009			0.0803***	
pleave_easy			0.0013			-0.036
childXpl			0.0047			0.0531
r2	0.0864	0.0877	0.0851	0.0631	0.0837	0.0693
N	3147	3147	2968	720	720	713

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

가 나타났지만 통계적으로 유의하지는 않다.

실제 출산을 하지는 않았지만 출산의향 유무에 따른 여성 관리자의 커리어 목표 수준의 차이가 나타나는지를 부문별로 분석한 결과는 〈표 4-12〉에 요약하였다. 민간기업의 경우에는 출산 선호가 있는 여성이 커리어 야망이나 스스로의 능력 평가 등의 차원에서 우성선별되었을 가능성을 시사하는 결과가 일부 나타났지만, 정부기관 표본에서는 확인되지 않았다. 요약하면, 민간기업에 근무하면서 출산 의향이 있는 여성 관리자는 불관측 특성이 우성선별되었을 가능성이 확인된다.

〈표 4-13〉은 출산 선호가 있는 여성(유자녀 여성 및 출산의향 있는 여성)으로 한정된 표본을 일자리 부문별로 분석한 결과이다. 민간기업과 정부기관 모두에서의 경우 실제 출산은 출산 선호가 유사한 집단 내에서도 커리어 목표 설정에 부정적인 영향을 끼칠 가능성과 관련되지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않는다. 다만 정부기관의 경우 유연근무 활용이 용이할 경우, 자녀 출산의 부정적 효과가 상쇄되고 있는 것으로 확인된다.

이러한 부문 간 분석결과의 차이는 육아휴직, 유연근무 사용이 부문별로 효과의 차이가 있다기보다는 정부기관 집단 내에서는 기관별로 기관의 목적, 운영 목표가 다양하기 때문에 유연근무나 육아휴직 활용이 용이한 기관

〈표 4-12〉 자녀 출산 의향과 커리어 목표의 관계 : 부문 간 비교

	Careergoal1 민간기업			Careergoal1 정부기관		
	기본	유연근무	육아휴직	기본	유연근무	육아휴직
fpref	0.0494*	0.0154	0.04	0.0139	0.2627	-0.1548
(se)	0.0288	0.0762	0.1156	0.0592	0.2584	0.2762
flexwork_e~y		-0.0111			-0.008	
fprefXflex		0.0117			-0.0706	
pleave_easy			-0.0101			-0.0357
fprefXpl			0.0019			0.0404
r2	0.1124	0.1133	0.1183	0.1263	0.1504	0.1443
N	730	730	684	134	134	131

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

〈표 4-13〉 자녀 출산 선호가 비슷한 집단 내에서 자녀유무와 커리어 목표 간의 관계 : 부문 간 비교

	Careergoal1(민간기업)			Careergoal1(정부기관)		
	기본	유연근무	육아휴직	기본	유연근무	육아휴직
anychild	-0.0373	-0.048	-0.0583	0.0326	-0.3659	-0.0089
(se)	0.0289	0.0677	0.1037	0.0586	0.2279	0.2323
flexwork_e~y		0.013			-0.0848	
childXflex		0.0044			0.1130**	
pleave_easy			-0.0022			0.0114
childXpl			0.0045			0.0095
r2	0.0927	0.0963	0.0919	0.0664	0.0898	0.0699
N	1252	1252	1194	301	301	299

주 : 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

2) 자녀 출산 의향은 2020년에만 조사된 변수로, 본 분석은 2020년 표본만 사용하고 있음.

일수록 해당 기관에 근무하는 유자녀 여성에게 다른 좋은 조건(낮은 근무강도 등)과 관련되지만, 이윤극대화라는 공통된 목표를 지향하는 민간기업에

서는 가족친화적 제도 활용의 용이성이 높거나 낮은 것과 기타 다른 양육 친화적 환경(근로 강도나 경쟁정도 차이 등)과 관련성이 낮은 가능성을 반영하는 것일 수 있다.

4. 아빠 효과?

Careergoal1(임원 이상 커리어 목표 설정 여부)을 종속변수로 하여 남성 표본에 대해 동일한 분석들을 수행한 결과, 전반적으로 무자녀 남성보다는 유자녀 남성이 커리어 목표 수준이 높을 확률이 높게 나타났고, 무자녀이면서 자녀 출산 의향도 없는 남성에게 비해 자녀 출산 의향이 있는 남성이 커리어 목표 설정을 높게 할 확률이 높은 것으로 나타난다. 여성의 경우와는 달리 남성은 (본인이 평가하기에 본인의) 육아휴직 활용 가능성이 높은 직장에 다닐수록 자녀 유무와 관계없이 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 높게 나타나고, 무자녀 집단에서도 자녀 출산 의향이 있는 집단의 경우 여성선별이 강하지만, 육아휴직 활용이 가능한 직장에서도 여성선별은 통계적으로 양의 값으로 여전히 유의하게 나타난다(pleave_easy+childXpl>0).

<표 4-14> 자녀와 아빠의 커리어 목표 설정과의 관계

30,40대 전체	Careergoal1		
	기본	유연근무	육아휴직
anychild	0.0521*	0.1339*	0.1382
flexwork_e~y		0.0173	
childXflex		-0.0246	
pleave_easy			0.0419**
childXpl			-0.0198
r2	0.0647	0.0656	0.0665
N	1956	1956	1956

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

〈표 4-15〉 남성 관리자의 자녀 선호와 커리어 목표와의 관계

30,40대 전체	Careergoal1		
	기본	유연근무	육아휴직
fpref	0.026	0.1888	0.3454**
flexwork_e~y		0.0355	
flexXpref		-0.05	
pleave_easy			0.0655****
plXpref			-0.0781*
r2	0.0824	0.0879	0.0973
N	346	346	324

주: 1) *, **, ****는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

2) 자녀 출산 의향은 2020년에만 조사된 변수로, 본 분석은 2020년 표본만 사용하고 있음.

제4절 소 결

본 장에서는 한국여성관리자패널 2기 표본의 1, 2차년도 30, 40대 여성 데이터를 활용하여 중경력 이상 여성의 자녀 출산과 커리어 목표 설정의 관련성에 관하여 분석하였다. 데이터 특성상 인과관계를 추론할 수 있는 분석을 수행하지 못하였으나, 기업이 흔히 가질 수 있는 유자녀 여성 근로자에 대한 편견에 대해 분석해 보고자 했다. 구체적으로, 본 연구는 다음에 대해 통합횡단면으로 구축한 데이터로 다양한 세부 비교 집단을 설정, 분석하는 방법을 통해 다음의 질문에 대해 직간접적인 답을 얻고자 하였다. 1) 여성 관리자 중 자녀가 있는 관리자는 커리어 목표를 낮게 설정하는가? 2) 자녀 출산을 계획하는(출산 의향이 있는) 여성 관리자도 애초에 커리어 목표가 낮은 집단인가? 3) 자녀가 여성 관리자의 커리어 목표를 낮추는가?

분석 결과, 30, 40대 여성 관리자가 높은 커리어 목표(임원급 이상)를 세울 확률은 유연근무 등 각종 제도를 내생적으로 고려한 모형에서는 자녀 유무에 따라 통계적으로 유의하게 다르지 않았다. 하지만 직장의 유연근무 활

용 용이성(5점 만점)을 포함하여 다른 조건이 다 동일한 여성 관리자 간 비교를 한다면, 자녀가 있는 여성 관리자는 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 통계적으로 유의하게 낮았다. 다만, 유연근무 활용이 용이한 일자리에 근무할수록 자녀 페널티는 감소하고, 유연근무가 매우 용이한 일터(4점 이상)의 경우, 유연근무 용이성이 동일한 직장, 동일 특성의 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 동일하거나 오히려 더 높아진다. 즉, 노동시장을 전체적으로 놓고 볼 때, 유자녀 여성 관리자는 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 뚜렷하게 차이나지 않고, 유연근무제가 활발하게 사용되는 일터에서는 유자녀 여성 관리자가 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 높다는 것을 의미한다.

어떤 수준의 커리어 목표를 세운다는 것은 해당 목표 달성을 위해 본인의 능력, 향후 노력과 투자를 내생적으로 반영하는 것이기에, 이러한 결과는 자녀가 있는 여성 관리자가 자녀가 없는 여성 관리자에 비해 커리어 야망, 생산성, 인적자본 투자 의지 등에서 평균적으로는 큰 차이가 없으며, 이들의 목표 의식과 이를 수반하는 노력 등을 높이기 위해서는 유연근무제가 효과적일 수 있음을 시사한다.

본 장은 추가적으로 자녀를 출산한 여성 관리자의 경우 오히려 불관측 특성 측면에서(예: 능력, 야망 등) '우성 선별'된 여성이었으나 출산 후 커리어 목표를 수정(adjust)하게 되었을 가능성을 간접적으로 알아보기 위해 출산 계획이 있는 무자녀 여성과 출산계획이 없는 무자녀 여성을 비교하고, 출산 의향이 있는 무자녀 여성과 이미 출산한 여성을 비교하였다. 분석 결과는 분명하지는 않았으나, 앞선 가설과 부합하는 것으로 나타났다. 출산 계획이 있는 여성 관리자는 평균적으로 우성선별되었을 가능성을 확인할 수 있었고, 또 이들과 유자녀 여성 관리자를 비교하였을 때, 실제 자녀 유무가 10% 이하의 수준에서 통계적으로 유의하지는 않지만 여성 관리자의 커리어 목표와 음의 상관관계를 가질 가능성이 확인되었다.

한편, 유연근무의 긍정적 효과는 정부기관 근무 여성 관리자에게 두드러졌고, 민간기업 근무 여성에게는 두드러지지 않았다. 다만, 자녀 선호 관리자의 우성 선별 가능성은 민간기업에서만 확인되었다. 이를 통해 민간기업

에 근무하는 관리자는 출산 전후로 커리어 목표가 상대적으로 크게 변화하는 집단이며, 가족제도의 영향도 상대적으로 제한적인 집단임을 알 수 있었다. 남성의 경우 거의 모든 분석에서 자녀, 자녀 출산 계획은 커리어 목표 수립과 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 남성 표본 분석에서 특이한 점은 육아휴직 활용이 용이한 직장에 다닐 경우, 자녀 유무와 관련 없이 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 높게 나타났다는 것이다.

종합하면, 본 장의 분석 결과는 유연근무제도나 육아휴직제도 활용 용이성에 따라 선별(sorting)되는 근로자 효과를 통제하지는 않았지만, 기본적으로 여성 관리자의 출산 선호 자체는 해당 집단의 여성 선별과 관련되며, 유연근무 등 여러 가지 일-가정 양립 지원 제도가 활발히 운영되고 있는 사업체에서는 유자녀 여성 관리자들이 본인의 능력과 향후 투자할 노력 정도, 근속 의향을 내생적으로 반영하고 있을 (현 직장내) 커리어 목표를 높게 설정하는 것으로 나타나고 있다는 점을 확인한 것이라고 볼 수 있다. 이는 근로자의 육아기를 지원하는 제도들을 적극적으로 도입하고 활용할 경우, 우수한 남녀 인력을 유지하고 성장시키는 데 장기적으로 도움이 될 수 있음을 함의한다고 볼 수 있다.

제 5 장

결론 및 시사점

제1절 주요 연구 결과

본 연구는 2000년대 이후 급변해 온 여성 노동 인구 중 노동시장 성과 측면에서 상대적으로 변화가 더디고, 충분한 연구가 축적되지 않은 집단인 핵심 연령대 기혼 여성의 노동시장 참여 양태에 대해 분석하고자 하였다. 최근까지의 연구는 주로 결혼 및 출산과 관련된 경력단절 현상과 결과에 관해서 집중되어 있기에 다양한 기혼 여성 집단의 경제활동 참여, 경력 축적에 관한 연구는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 2010년대 이후 기혼 여성의 노동시장 참여 특성을 미시적 측면에서 종합적으로 분석하였다. 특히, 개인적 측면으로 경력에 초점을 두고, 30, 40대 기혼 여성 집단 중 특히 배우자 특성과 본인 특성으로 구분될 수 있는 다양한 집단에 관해 노동시장 경력 유지 결정요인과 커리어 목표를 살펴보았다.

기혼 여성의 노동시장 참여와 경력 유지의 최근 특성에 관해 각 장에서 분석하여 확인한 주요 결과는 다음과 같다. 우선, 2010~2022년까지의 노동패널을 활용하여 30, 40대 여성을 혼인상태별 그리고 자녀 유무별로 세분화하여 경제활동 참여 특성과 노동시장 경력 유지 결정요인을 살펴본 제2장에서는 다음의 현상을 확인하였다. 첫째, 2010~2022년에 이르기까지 모든 시점에서 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 일할 확률이 약 12.5~17.1%p 낮게 나

타나는데, 격차 폭이 시점에 따라 특별히 감소하거나 증가하지 않는다. 둘째, 만 18세 이하 자녀가 없는 여성 대비 어린 자녀가 있는 여성은 고용률이 기혼 여성 집단 내에서도 더 낮게 나타나는데, 특히, 자녀 연령이 어릴수록 엄마의 고용률 저하 정도가 더 크게 나타났다. 셋째, 기혼 여성 간 비교 시 미취학 자녀의 부정적 효과는 2010~2022년 시점 간 지속 감소했지만, 초등학생(저학년 및 고학년) 자녀의 부정적 효과는 계속해서 유지되고, 코로나 기간 동안에는 오히려 증가했다. 넷째, 여성 본인의 인적자본 특성별로는 교육 수준이 높은 집단(대졸 이상)의 경우 일할 확률이 더 높고, 여성의 시장임금 수준(가장 최근 과거의 실질 시간당 임금 수준)이 높을수록 해당 여성이 일할 확률이 높다. 이러한 패턴은 기혼 유배우자 여성으로 한정된 표본에서도 동일하게 확인되어 기혼 유배우자 여성 본인의 종합적 시장 경쟁력이 일할 확률과 점차 더욱 중요하게 관련되고 있음을 알 수 있었다. 다섯째, 코로나19 상황을 제외하면, 배우자의 소득(월 평균 실질, 만 원)은 기혼 유배우자 여성이 일할 확률과 분명한 부의 관계를 형성하고 있으나, 계수값의 크기가 매우 작고 지속적으로 감소(절반 수준)하고 있다. 여섯째, 마찬가지로 코로나19 상황을 제외하면, 이전기 임금근로자로 노동시장에 참여하였던 여성의 다음기 경력유지 확률은 기혼 여부, 자녀 유무 및 자녀의 연령이나 배우자 임금 수준보다는 본인의 임금 수준이나 일자리 유형과 더욱 중요하게 관련되는 것을 확인하였다.

제3장은 2010년대 이후 가정 내 조건, 특히 배우자 소득이 기혼 여성의 노동 공급과 어떤 관계를 갖는지 한국노동패널 2009~2022년 자료를 이용하여 다각도로 분석하여, 다음의 현상을 발견하였다. 전반적으로는 남편의 소득 수준이 높을수록 미취업 상태에 있는 여성 비율이 높지만, 남편 소득의 증가는 평균적으로 여성의 노동 공급을 유의하게 변화시키지는 못하는 것을 확인하였다. 하지만 세대별 차이와 배우자의 소득 구간별 차이를 확인하였다. 이전 세대보다는 어린 세대에서 남편의 소득 변화로 인한 영향이 더 적게 나타났고, 남편의 소득 수준이 표본 상위 25%에 해당하는 고소득 집단일 경우, 남편의 소득 증가는 여성의 노동 공급을 유의하게 낮추었지만, 그 이하 집단에서는 남편의 소득 변화가 여성의 노동 공급에 유의한 영향을 주지 않음을 확인하였다.

한편, 자녀로 인해 여성의 노동 공급이 감소하는 현상은 어떤 집단에서든 공통적으로 확인되어, 남편의 소득 변화보다 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 한편, 제3장에서 추가로 자녀 출산 후 여성의 노동 공급 감소 정도가 배우자의 소득에 따라 달라지는지를 이벤트 스터디 방법을 사용하여 분석하였는데, 분석 결과, 배우자의 소득 수준은 출산 후 여성의 경력단절 가능성이나 노동 공급 감소 정도에 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다. 즉, 배우자의 소득 수준이 높더라도 출산 후 여성의 노동 공급 감소가 더 심해지거나 개선되는 것과 관련되지 않음을 확인한 것이다. 하지만 출산 전 여성의 소득 수준은 출산 후 여성의 노동 공급과 관련됨이 확인되었다. 출산 전 일을 하였고 높은 임금을 받았던 여성들은 출산 후 노동 공급이 감소하긴 하지만, 출산 전 경력이 없거나 낮은 임금을 받았던 여성에 비해 경력단절의 가능성이 적고, 노동 공급이 적게 감소함을 확인하였다.

제4장에서는 한국여성관리자패널 2기 표본의 1, 2차년도 30, 40대 여성 데이터를 활용하여 중경력 이상 여성의 자녀 출산과 커리어 목표 설정의 관련성에 관하여 분석하였다. 분석 결과, 30, 40대 여성 관리자가 유연근무나 육아휴직 활용의 용이성에 따라 선별(sorting)되었을 가능성을 통제하지 않을 경우, 평균적으로는 자녀 유무에 따라 높은 커리어 목표(임원급 이상)를 높게 세울 확률에 차이가 나타나지 않았다. 하지만 직장의 유연근무 활용 용이성(5점 만점)을 포함하여 다른 조건이 다 동일한 여성 관리자 간 비교를 한다면, 자녀가 있는 여성 관리자는 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 다만, 유연근무 활용이 용이한 일자리에 근무할수록 자녀 페널티는 감소하고, 유연근무가 매우 용이한 일터(4점 이상)의 경우, 유연근무 용이성이 동일한 직장, 동일 특성의 무자녀 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 동일하거나 오히려 더 높은 것으로 확인되었다. 이는 선별(sorting)의 영향일 가능성도 있으나, 선별현상(sorting)이 존재한다면 자녀가 있는 관리자 중 상대적으로(직장내) 커리어 목표를 높게 세울 집단(야망이 있거나 '충성도가 높은' 집단)은 유연근무 활용이 용이한 직장으로 선별(sorting)되었음을 반영하고 있을 것이다. 즉, 일터 및 개인의 조건이 동일한 여성 관리자를 비교한다면, 유자녀 여성 관리자가 상대적으

로 높은 커리어 목표를 세울 확률이 낮지만, 이러한 차이는 유연근무제도의 활용 가능성이 높은 일터일수록 낮고, 유연근무활용이 매우 용이한 기업들에서는 유자녀 여성 관리자가 무자녀 여성 관리자보다 오히려 높은 직장 내 커리어 목표를 세우는 집단을 형성한다는 것을 보여준다. 제4장에서는 보충적으로 자녀를 출산한 여성 관리자의 경우 오히려 불관측 특성 측면에서(예: 능력, 야망 등) '우성 선별'된 여성일 가능성을 출산계획이 있는 무자녀 여성과 출산계획이 없는 무자녀 여성을 비교하여 검토하였는데, 출산계획이 있는 여성 관리자는 평균적으로 우성선별(야망이 높은 집단)되었을 가능성을 확인할 수 있었다. 또한, 이들과 유자녀 여성(출산 의향을 실현한 집단) 관리자를 비교하였을 때, 실제 자녀 유무가 10%를 약간 초과하는 수준에 여성 관리자의 커리어 목표와 음의 상관관계를 가질 가능성이 확인되어, 출산 이후 커리어 목표가 수정(adjust)되고 있을 가능성이 확인되었다. 남성의 경우 거의 모든 분석에서 자녀, 자녀 출산계획은 커리어 목표 수립과 양의 상관관계를 갖는 것이 확인되었고, 또한 특이하게도, 육아휴직(본인)활용이 용이한 직장에 다닐 경우, 자녀 유무와 관련 없이(현 직장에서) 커리어 목표를 높게 설정할 확률이 높은 점을 확인할 수 있었다.

제2절 정책 시사점

본 연구의 분석 결과들을 종합하여 우리나라 최근 코호트 기혼 여성의 노동시장 참여와 경력 축적의 양태를 추론해 보면, 이들은 이제는 배우자에 의존하기보다는 개인의 능력, 이전 투자에 따라 노동시장 참여와 경력 축적을 선택하거나 희망하지만, 자녀 출산과 어린 자녀의 존재(~초등자녀)가 여전히 경력 유지에 가장 중대한 걸림돌로 작용하는 것으로 나타나고 있다.

저출산·고령화로 인해 생산연령인구의 감소가 목전에 있는 현재 상황을 고려할 때, 향후 가장 중요한 경제 정책 중 한 가지는 생산연령인구 중 가장 '유휴화'된 집단인 핵심 연령대 기혼 여성인구의 경제활동 참여, 경력유지 및 축적으로 인한 생산성 향상과 동시에 이들의 억제된¹⁰⁾ 출산율을 제고하

는 것이 될 것이다. 여성인구가 직면하는 출산과 커리어 단절의 구조적인 문제가 지속된다면, 이민정책을 활용하더라도 '내국인화'된 이민 인구도 결국 저출산에 기여하는 인구가 될 가능성이 높아질 것이므로(김선빈 외, 2022), 여성인구의 노동시장 참여와 출산 선호 실현 지원은 어렵지만 반드시 해결을 위해 노력해야 하는 핵심 과제가 될 수밖에 없다.

얼핏 불가능해 보이는 과제이지만, 일부 기업들이 활용하고 있는 각종 유연근무제도와 남성 직원의 육아 참여 지원의 잠재 효과를 참고하면, 해결 방향에 대한 실마리를 얻을 수 있다. 유연근무제 활용이 용이한 직장에서는 자녀가 있는 여성 관리자가 향후 본인의 인적자본(노력) 투자, 근속 의향을 반영하는 변수인 (현 직장) 커리어 목표 수준을 무자녀 관리자에 비해 높게 설정하는 것이 확인되고, 남성 관리자의 경우, (본인) 육아휴직 활용 가능성이 높은 직장에서는 자녀가 있거나, 향후 자녀 출산 의향이 있는 남성 관리자의 (현 직장) 커리어 목표 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 최근 가임기 여성 코호트는 대체로 화이트칼라 직종에서 커리어를 시작하고, 커리어 트랙 정착 이후 출산으로 이행한다는 점을 고려할 때, 유연근무제도의 활성화, 특히 최소한 유자녀 여성 및 남성에 한해서라도 가능한 범위에서 최대한 유연근무 활용을 장려하고 보편화를 추진한다면, 자녀 양육기의 커리어 유지, 개인의 생산성 성장이 지속 가능해질 수 있으며, 동시에 출산 선호 실현이 지금보다 덜 어려워질 수 있을 것이다.

향후 생산인구의 감소에 대응하기 위해서는 경제활동 참여 인구의 이탈 최소화과 개인별 생애 생산성 최대화가 중요해질 것이고, 최근 가임기 여성들의 강한 일 선호를 고려하면, 일정기간 동안 아예 노동시장을 이탈하게 되는 육아휴직보다는 육아기 근로시간 단축을 포함한 다양한 육아기 근로자 근로유지를 위한 지원정책이 더욱 중요해질 것이라고 예상할 수 있다. 육아기 근로시간 단축 제도를 확대하고 보편화하는 방향으로 정책을 추진해 나간다면, 시간의 단축에 더해 다양한 유연근무제도의 활성화를 동시에 추진해 나가는 것이 필요할 것이다.

구체적으로, 현재 고용장려금 지원 대상인 유연근무 활성화 정책(선택적

10) 희망 자녀수보다 낮은 실현 자녀수로 알 수 있다(예: 김영아 외, 2022).

근로시간제 등 기업 전체 도입 활성화)과 별도 혹은 한 유형으로 양육기 근로자를 위한 유연근무제 도입 장려금을 신설하는 것을 고려해 볼 수 있다. 기업 전체 근로자를 대상으로 하는 유연근무제와 양육기 근로자, 특히 육아 휴직 이후 복직 근로자 등의 수요에 맞는 유연근무제는 그 성격이 약간 다를 수 있다. 예를 들어, 양육기 근로자는 육아기 근로시간 단축 제도를 약간 활용(예: 일 1시간 단축)하는 동시에 혹은 제도 활용 없이 일정 부분 근로장소의 유연화(예: 주 #시간 원격근무)가 필요할 수 있다. 하지만 양육기 근로자를 위한 맞춤형 유연근무제를 일반적인 유연근무제 활성화 고용장려금을 활용하여 기업 전체에 도입하는 것이 부담스러워 도입을 꺼리게 될 수 있다. 만약 육아기 근로 유지 유연근무제 고용장려금을 별도로 신설하게 된다면, 전 직원에 대한 유연근무제 도입을 꺼리는 기업의 참여를 유도할 수 있을 것으로 기대된다. 또한, 최근에도 많은 육아휴직 근로자가 복직 이후 일-육아 병행을 우려하여 복직하지 않고 퇴직으로 이행하고 있는데, 이들의 이탈을 방지하는 동시에, 아직 출산하지 않은 여성들이 체감하는 출산의 기회 비용을 감소시키는 효과도 기대할 수 있을 것이다.

마지막으로, 노동시장, 일터의 변화에 더해 국가의 기본적인 돌봄 인프라 개선을 속도감 있게 추진하는 것은 더 이상 강조할 필요가 없을 만큼 중요하게 인식되고 있는 과제이다. 하지만, 여전히 초등 돌봄 공급은 절대적으로 그 양이 부족하고, 제공하는 서비스도 맞벌이 부모의 근무 형태와 맞지 않는다(예: 대부분 5시 이전 종료하거나 하교를 권유하는 초등돌봄교실).

육아기 근로자 유연근무제 활성화는 모든 근로자에게 유효한 제도가 아니며, 유연근무 도입이 어려운 일자리의 근로자 등 그 외 많은 근로하는 부모에게는 기본적인 돌봄 인프라가 결국 일과 양육을 이어가게 해주는 지지대이다. 결국 노동시장과 돌봄 인프라 전반이 조속히 개선되어야만, 지금의 청년 남녀가 직면하는 일과 희망 자녀 수 실현이라는 양자택일 상황이 완화될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국미애(2018), 「경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가」, 『여성학연구』 28(1), pp.251~282.
- 김대일(2018), 「기혼 여성의 고용 변화와 자녀의 효과」, 『경제학연구』 66(3), pp.123~166.
- _____ (2022), 「보육지원정책과 어머니의 노동공급 변화」, 『노동경제논집』 45(2), pp.111~147.
- 김선빈 · 한종석 · 홍재화 (2022), 「외국인 인력 활용의 거시경제 효과 분석」, 한국노동연구원 ‘저출산 시대와 노동 포럼’ 발제자료(6월).
- 김영아 · 곽은혜 · 김근태(2022), 『노동과 출산 의향의 동태적 분석』, 한국노동연구원.
- 김은지 외(2020), 『저출산 대응정책 패러다임 전환 연구(I): 청년층 젠더화된 생애전망과 정책정합도 분석』, 한국여성정책연구원.
- 김재신 · 최석현 · 조창현(2019), 「여성의 라이프스타일 선호와 노동시장 참여」, 『공공사회연구』 9(4), pp.5~42.
- 김정원(2021), 「경력단절여성의 재취업 영향 요인에 관한 메타 분석」, 『인적자원개발연구』 24(1), pp.55~84.
- 김지연(2023), 「30대 여성 경제활동참가율 상승의 배경과 시사점」, 『KDI 현안분석』, 한국개발연구원.
- 김현숙(2018), 「정부의 영유아 보육지원과 기혼여성 노동공급에 관한 패널분석」, 『여성경제연구』 15(1), pp.1~24.
- 남재현(2021), 「아동수당이 기혼여성의 노동공급에 미치는 영향」, 『비판사회정책』 70, pp.133~166.
- 류연규 · Yoonsook Ha(2017), 「일가족양립정책과 성역할태도가 자녀가 있는 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 비교연구」, 『사회과학연구』 33(1), pp.71~105.

- 문지선·권현지(2019), 「관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망 : 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로」, 『산업관계연구』 29(4), pp.1~37.
- 신영미(2022), 「잠재프로파일 분석을 이용한 세대별 가족가치관의 유형 탐색 연구」, 『Human Ecology Research』 60(3), pp.377~390.
- 유진성(2021), 「기혼 여성의 경제활동 변화 분석과 시사점」, 『KERI Insight』 21(10), pp.1~32.
- 은기수(2018), 「한국 기혼여성의 일의 연쇄와 출산력」, 『한국인구학』 41(1), pp.79~108.
- 이경희·민인식(2018), 「아동수당이 기혼여성 노동공급에 미치는 영향 : 마이크로 시뮬레이션 활용」, 『조사연구』 19(2), pp.25~49.
- 임은재·윤자영(2020), 「보육시설이용이 기혼여성 취업에 미치는 영향 - 어린이집 입소 순위를 중심으로 -」, 『노동경제논집』 43(1), pp.59~91.
- 임찬영(2022), 「남편의 지원이 기혼여성의 노동시장 참여에 미치는 영향 : 성 역할 태도와 가사노동 분담을 중심으로」, 『Journal of the Korean Data Analysis Society』 24(3), pp.1047~1070.
- 장지연·전병유(2014), 「소득계층별 여성 취업의 변화 : 배우자 소득 수준을 중심으로」, 『산업노동연구』 20(2), pp.219~248.
- 정성미(2019), 「2000년 이후 기혼여성의 노동공급탄력성 변화 연구」, 『여성경제연구』 16(2), pp.1~26.
- 최선영·박종서·이지혜·김종훈(2022), 『여성고용과 출산 : 선행연구 동향과 과제』, 한국보건사회연구원.
- 최세림·방형준(2018), 『생애주기에 따른 성별 임금격차 - 결혼과 출산의 영향을 중심으로 -』, 한국노동연구원.
- Albanesi, S. and M. J. Prados(2022), "Slowing Women's Labor Force Participation: The Role of Income Inequality," NBER Working Paper Series(No. w29675), National Bureau of Economic Research.
- Fausser, S. and Y. Kim(2023), "Family Formation Trends and Patterns of Women's Work Trajectories in South Korea: Determinants and

- cohort differences,” *Journal of Family Studies* 29(5), pp.2106~2132, <https://doi.org/10.1080/13229400.2022.2140690>
- Goldin, C.(2014), “A Grand Gender Convergence: Its last chapter,” *American Economic Review* 104(4), pp.1091~1119.
- Hakim, C.(2001), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference theory*, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/oso/9780199242092.001.0001>
- _____ (2002), “Lifestyle Preferences as Determinants of Women’s Differentiated Labor Market Careers,” *Work and Occupations* 29(4), pp.428~459, <https://doi.org/10.1177/0730888402029004003>
- Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard(2019), “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), pp.181~209.
- Kuziemko, I. et al.(2018), “The Mommy Effect: Do women anticipate the employment effects of motherhood?,” NBER Working Paper Series (No. w24740), National Bureau of Economic Research.

◆ 執筆陣

- 최세림(한국노동연구원 연구위원)
- 김영아(한국노동연구원 연구위원)
- 곽은혜(한국노동연구원 연구위원)

기혼 여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2023년 12월 26일 인쇄
2023년 12월 29일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 사단법인 남북장애인교류협회 인쇄사업부 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2023 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0733-2

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0733-2