

## 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인: 불안정 노동과 경력단절을 중심으로

최인선\*·이소영\*\*

### 초 록

이 연구는 불안정 노동과 경력단절을 중심으로 출산 양육기 동안 여성의 일자리 질이 어떻게 변화하는가를 파악하고자 하였다. 이를 위해 노동패널5차년도~23차년도의 자료를 활용하여 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총 10년 동안 일자리 질의 변화를 관찰하고 추정하였다. 일자리 질의 변화는 ①노동시장이탈형, ②지연된 경력단절형, ③ 불안정노동진입형 ④불안정노동유지형 ⑤ 안정노동유지형 등 총 5가지로 유형화하였다. 분석 결과, 첫째, 여성이 노동시장이탈과정에서 경력단절 없이 일자리를 계속 유지할 경우 일자리 질은 유지되었다. 둘째, 경력단절 후 재진입한 일자리는 불안정 노동을 강화시켰다. 셋째, 여성의 일자리 질이 한번 떨어지면 불안정하지 않은 일자리(안정노동) 진입이 불가능하였다. 넷째, 자녀수가 많을수록 지연된 경력단절형과 불안정노동진입형을 선택할 가능성이 높았다. 다섯째, 가구소득은 여성의 일자리 질 변화 경로를 설명하는 주요요인으로 나타났다. 즉, 높은 가구소득은 안정노동유지형을, 낮은 가구소득은 불안정노동진입형을 설명한다. 이러한 결과를 통한 주요 시사점은 첫째, 출산과 관계없이 경제활동을 유지할 수 있는 정책이 가장 우선시 되어야 함을 시사한다. 둘째, 재진입시 일자리 질이 더 이상 불안정노동을 강화시키지 않기 위해서는 여성의 취업욕구를 반영한 실효성 있는 취업 프로그램이 개발되어야 한다. 셋째, 출산과 여성의 경제활동참여를 정적인 관계로 바꿔야 할 당위성과 시급성이 있다.

주제어 : 일자리 질, 불안정 노동, 경력단절, 출산 양육기 여성, 집단중심추세

\* 제1저자: 이화여대 사회복지 박사과정, 한국보건사회연구원 연구원(waiting23c@kihasa.re.kr)

\*\* 교신저자: 한국보건사회연구원 연구위원(sylanne@kihasa.re.kr)

## I. 서론

2022년 2월 기준 현재 여성(15세 이상)의 경제활동참가율은 53.2%이다<sup>1)</sup>. 절반 이상의 여성이 노동시장에 참여하고 있음에도 불구하고 여성의 직종은 주로 비정규, 비숙련 등 저임금 일자리에 집중되어 있다(권현지·김영미·권혜원, 2015). 여성 임금근로자의 네 명 중 한 명(24.7%)이 저임금근로자이며, 여성 임금근로자의 약 절반이(47.4%) 비정규직 일자리에 종사하고 있다<sup>2)</sup>. 여성이 이렇게 낮은 질의 일자리에 종사하게 되는 요인에는 여러 가지가 있지만, 그 중 가장 주된 요인은 혼인, 출산과 육아로 인한 경력단절이다(윤자영, 2018; 민현주, 2008; Brinton, Lee, and Parish, 1995). 즉 여성의 생애사적 사건인 출산과 양육이 전 생애적으로 일자리에 큰 영향을 미치는 것이다.

여성은 학업 종료 후 노동시장에 진입하여 경력을 쌓아오다가 혼인, 출산, 양육 등을 계기로 노동시장에서 완전히 이탈하거나(L-curve), 자녀를 양육한 후 노동시장에 다시 들어가게 되면서(M-curve) 나쁜 일자리(bad job)를 경험하게 한다(이정아·이철·최정은, 2017). 이렇듯 출산과 양육의 기간은 여성의 일자리 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 선행연구는 이 시기에 집중하여 수행되었다. 경력단절 경험이 있는 여성의 일자리 질은 노동시장 재진입 시 임금의 하락, 시간제로의 전환, 비정규직화, 중·소규모의 사업체로의 쏠림현상 등으로 나타난다(김정명, 2019; 오은진 외, 2019; 양현순·박재완, 2016). 선행연구들(김은하·백학영, 2012; Blau and Kahn, 2017; 함선유, 2020; Tomlinson, Olsen and Purdam, 2009; 최은영, 2016)은 임금<sup>3)</sup>, 근로시간, 산업분포 등으로 나누어 각각 단일 차원의 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다. 하지만 경력단절 이후 재진입한 일자리 질은 하나의 분절적인 특성으로 나타나는 것이 아니라, 저임금이면서 시간제, 비정규직화가 동시에 발생하여 열악한 일자리 특성이 모두 발현되거나, 일부 특성만 발현될 수 있다. 이에 이 연구에서는 일자리의 다차원적 특성을 가지고 있는 불안정 노동

1) 출처: 경제활동참가율

[https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH\\_1DA7014S\\_02&vw\\_cd=MT\\_GTITLE01&list\\_id=106&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_GTITLE01](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1DA7014S_02&vw_cd=MT_GTITLE01&list_id=106&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_GTITLE01)에서 2022.3.17. 인출.

2) 출처: 비정규직근로자비율

<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4214>에서 2022.3.17. 인출.

3) 명확하게 경력단절 여성을 대상으로 한 연구보다 혼인과 출산을 경험한 여성의 임금(motherhood penalty), 혹은 성별 임금격차(gender wage gap)를 보았다.

(precarious work)개념을 적용하여 여성의 일자리 질이 어떻게 변화하는지 살펴보고자 한다. 불안정 노동은 기존의 연구에서 임금, 시간제, 일자리 형태 등 하나의 영역으로만 제시되었던 일자리 질의 특성을 다차원적으로 포괄하여 볼 수 있기 때문에, 여성의 일자리 질이 얼마나 불안정하게 변화하는지를 척도화하여 제시할 수 있는 장점이 있다.

선행연구에서는 출산 양육기 동안의 여성의 일자리 질 변화를 횡단의 측면에서 연령별 효과를 분석하거나, 경력단절의 전과 후를 비교하여 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다(최은영, 2016; 고영우, 2016). 하지만 횡단면만을 분석한 결과는 개별 여성의 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화 ‘과정’을 보여주지 못한다. 이에 종단의 측면에서 출산 양육기 동안 여성의 노동시장 이탈여부(김혜연, 2010; 민현주, 2012)나, 종사상지위 변화(윤미례·김태일, 2016; 김진하, 2016; 강성호·김경아·김기홍, 2015)를 통해 노동시장 이행과정에서 일자리 질이 어떻게 변화했는지 살펴본 연구도 수행되었다. 하지만 ‘노동시장 이탈여부’는 취업상태 변화만 보기 때문에 일자리 질이 어떻게 변화하였는지 파악하기엔 한계가 있고, ‘종사상지위’는 지위가 주는 속성으로 일자리 질을 어느 정도 파악할 수 있는 장점이 있지만, 그 특성만으로 정확하게 일자리 질을 판단하기 어렵다. 즉 종사상 지위에 따라 서열적 특성을 가진다고 가정하지만, 모든 임금근로자가 비임금근로자보다 상위의 일자리 질을 가진다고 보긴 어렵다. 불안정 노동을 개념화한 연구들(백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 김윤영, 2020)은 임금근로자와 비임금근로자를 동일선상에서 노동시장에서의 불안정성 정도와 규모를 측정하고자 하였다. 이에 기존 논의를 바탕으로 불안정 노동 개념을 적용하여 임금근로자와 비임금근로자를 모두 포괄한 여성취업자의 ‘일자리 질’ 변화 과정을 살펴보고자 한다.

이 연구는 여성의 일자리 취약성에 중점을 두어 출산과 양육기간 동안 여성의 일자리가 얼마나 불안정 노동으로 변화했는가에 집중하였다. 경력단절이 가장 많이 발생하는 첫째아 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총 10년의 기간 동안 노동시장 이행과정(지속이나 이탈)에서 일자리 질이 어떻게 변화되었는지(불안정노동이 되었는지)를 살펴본다. 첫째아 출산 시점을 기준으로 살펴보는 이유는 M자형 분포 곡선이 설명하듯 경력단절의 시기는 혼인보다 자녀의 출산 시기와 밀접하게 연결되어 있고(민현주, 2012; 은기수, 2018), 자녀 양육이 어느 정도 마무리 되는 초등학교 저학년 이후 재취업으로 연결되는 경향이 있기 때문이다(김난주, 2016). 출산, 양육기 동안 경력단절의 형태와 이로 인한 일자리의 질 변화를 유형화하기 위해서는 노동시장 이행과정에서 발생하

는 경우의 수를 모두 포괄하여야 한다. 여성이 취업상태에 있다가 비취업 상태인 실업이나 비경제활동으로 옮겨가는 가능성(김진하, 2016) 그리고 재취업 가능성 등을 모두 포괄하기 위해 취업자, 실업자, 비경제활동인구를 모두 포함하였다. 이러한 노동시장을 이행하는 경로를 토대로 일자리 질 변화양상이 유사한 집단을 유형화하여 집단들의 특성을 제시하고자 한다. 안정적인 일자리에서 경력단절 후 불안정노동으로 이동하거나, 불안정 노동이 더 불안정해지거나, 안정적인 일자리를 유지하거나, 계속해서 노동시장에 진입하지 않는 등 다양한 경우의 수를 출산·양육기 여성의 ‘일자리 질 변화 과정’에 초점을 두고, 대표적인 경로를 도출하여 유형화한다. 그리고 경력단절과 불안정 노동을 유형화한 집단에 영향을 준 요인들의 영향력을 살펴본다. 이를 통해 유사한 일자리 질 변화 경로를 가지는 여성들을 범주화하고 여성 노동시장 이행과정에 존재하는 이질성의 유형을 구성하고자 하였다. 더 나아가 여성의 일자리 질 변화 양상에 영향을 미치는 원인들을 구체적으로 파악하고 정책적 함의를 도출하고자 한다.

## II. 선행연구

### 1. 불안정 노동

1970년대 이후 자본주의 경제중심체제에서 세계화 및 정보화는 세 가지 혁명을 가지고 왔다. 제조업 중심에서 서비스 중심의 사회로 변화, 여성의 서비스업 수요의 증가에 따른 노동시장 참여의 확대, 표준고용관계 와해로 인한 노동시장 유연화와 비전형적인 고용관계가 형성되었다(이승운·백승호·김윤영, 2017). 전일제 형식의 지속적인 노동기간을 보장하던 체제에서 시간제의 프로젝트성 일자리 체제로의 변화는 기존의 표준고용관계가 제공했던 안전성을 보장하지 못한다는 문제를 가지고 있다. 이런 노동시장 불안정은 불안정 노동(*precarious work*)에 대한 논의로 발전되었다(신경아, 2019).

불안정 노동이란 한 가지 또는 그 이상 영역에서의 일자리의 안정성(*security*)이 부족한 것으로 기술된다. 전반적인 불안정 노동의 특징으로는 저임금, 비전형적인 고용계약, 사회적 급여(*social benefit*)의 제한이나 부재, 법적 수급자격 높은 수준의 일자리 불안정성(*insecurity*), 짧은 근속기간, 높은 산업재해 위험성을 가진 것으로 볼 수 있다(이정아·이철·최정은, 2017).

불안정 노동의 특성은 다차원적 속성을 가지고 있기 때문에 연구자가 보는 관점에 따라 불안정 노동의 영역이 조금씩 달라진다. 때문에 불안정 노동의 다차원적 속성을 정의하기 위한 연구들(Rodrgres and Rodgers, 1989; Laparra, Darmon and Frade, 2004; Vosko, 2009; Standing, 2011; 백승호, 2014; 백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 서정희·박경하, 2015; 윤자영, 2018)은 불안정 노동의 속성을 규정하고 있으나 일치된 의견은 제시하지 못하고 있다(백승호, 2014). Rodrgres & Rodgers (1989)는 불안정성을 다차원적으로 측정한 초기 연구자로 단기간 고용계약 기간, 일/임금, 노동과정에 대한 통제, 사회보장, 법적 고용보호의 부재, 저소득 차원으로 측정했다. Vosko(2010)는 고용 불확실성, 소득 불안정, 제한된 사회보장 혜택, 법적 권리의 부재를 기준으로 불안정 노동을 정의한다. Laparra et al.(2004: 10)는 불안정 고용을 비정규직 여부, 시간제, 저임금 혹은 근로빈곤, 고용의 형태, 비전형근로로 측정하였다. Standing(2011: 10)은 노동시장 안정, 고용 안정, 직무안정, 일보장, 숙련재생산, 소득 안정, 권한보장이 이루어지지 않을 경우 불안정 노동으로 보았다. 한국의 불안정 노동의 다차원적으로 측정을 한 연구들은 주로 고용의 불안정성과 소득의 불안정(백승호·안주영·이승윤, 2017; 최혜지, 2018)을 불안정 노동의 속성으로 보거나 이와 더불어 사회보장의 불안정성(백승호, 2014; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 서정희·박경하, 2015)을 기준으로 삼고 있다. 불안정 노동의 구성요소가 다양함에도 불구하고 고용의 불안정과 임금/소득의 불안정은 불안정노동의 기본요건이자 주요 특징으로 합의된다(최혜지, 2018). 이에 이 연구에서는 불안정 노동을 고용의 불안정성과 임금/소득의 불안정성의 개념을 적용하여 측정하고자 한다.

〈표 1〉 연구별 ‘불안정 노동’의 다차원적 속성

저자명(년도)	측정내용
Rodrgres & Rodgers(1989)	단기간 고용계약 기간, 일/임금, 노동과정에 대한 통제, 사회보장, 법적 고용보호의 부재, 저소득 차원
Vosko(2010)	고용 불확실성, 소득 불안정, 제한된 사회보장 혜택, 법적 권리의 부재
Laparra et al(2004)	정규직 여부, 시간제, 저임금 혹은 근로빈곤, 고용의 형태, 비전형근로
Standing(2011)	노동시장 안정, 고용 안정, 직무안정, 일보장, 숙련재생산, 소득 안정, 권한보장
백승호·안주영·이승윤(2017)	고용지위의 불안정, 소득의 불안정
최혜지 (2018)	고용 불안정, 소득 불안정
백승호 (2014)	고용의 불안정, 소득의 불안정, 사회적 임금의 불안정
이승윤·백승호·김윤영(2017)	고용의 불안정, 소득의 불안정, 사회보험의 불안정
서정희·박경하(2015)	고용계약 불안정, 근로조건 불안정

고용의 불안정은 불안정 노동의 가장 일차원적인 속성으로(백승호, 2014), 계약기간의 불안정과 고용관계의 불안정을 특징을 가지고 있다(서정희·박경하, 2015). 한국에서 통용되고 있는 ‘비정규직’은 고용불안정의 전형적인 특성을 가지고 있다. 비정규직으로 고용되는 경우, 기간제 근로, 단기근로, 일용근로 등 계약기간을 한정하며, 노동법적 고용관계를 회피하기 위해 삼각 고용관계, 도급근로의 형태를 띤다(ILO, 2012). 하지만 한국의 ‘비정규직’은 대부분 임금근로자에 한정되어 고용주/자영업자인 비임금근로자를 포함한 전체 근로자의 고용 불안정 특성을 보여주지는 못한다. 비임금근로자의 고용불안정 특성을 살펴보면, 사업체의 규모와 종사상 지위와 관련된 요인이 고용불안정성을 가장 많이 설명하는 것으로 나타났다(이승윤·백승호·김윤영, 2017; 안중순, 2015; 김규혜, 2020). 안중순(2015)은 근로자 내 이질성을 파악하기 위해 사회적 위험대응<sup>4)</sup>의 차이를 살펴본 결과, 1인 자영자(2.80점)와 무급종사자(2.51점)는 상용직(5.05점)과 임시일용직(3.18점)에 비해 사회적 위험에 대응하는 점수가 낮아 고용불안정이 높은 것으로 나타났다. 더 나아가 5인 미만 고용주의 사회적 위험대응은 3.51점으로 1인 자영자와 무급종사자간 차이가 크게 나타났다. 이와 같은 결과는 비임금근로자 내에서도 규모나 지위에 따라 고용불안정 차이가 존재함을 보여준다. 김규혜(2020)는 청년 자영업자를 대상으로 분석한 결과, 1인 자영업자가 고용인을 가진 경우보다 소득 불안정성과 사회보험의 불안정성이 높은 것으로 나타났다(김규혜, 2020). 비임금근로자 내에서도 고용인이 없는 1인 자영자/고용주나 무급가족종사자는 고용 불안정성이 다른 집단에 비해 높다고 볼 수 있다. 이는 Laparra 외(2004)의 불안정 노동 특성파도 일치하는데, Laparra과 그 동료들은 고용 불안정한 집단의 특성을 저임금이며 사회적 보호(사회보험)에 취약하다고 보고하고 있다.

임금/소득의 불안정은 안정된 소득을 확보하였는가와 연결된다(최혜지, 2018). 임금/소득 불안정 정도는 저임금 여부로 확인할 수 있다. 저임금은 국제노동기구(ILO)기준인 중위소득의 2/3 미만으로 정의한다(백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017;). 저임금의 경우 장래성 없는 일자리를 차지할 가능성이 높고, 근로를 통한 빈곤탈출 가능성도 낮으며, 일자리 질도 낮다고 보고 있다(김은하·백학영, 2012). 고용의 불안정과 소득의 불안정은 서로 상관관계가 높음에도 불구하고 구분할 필요가 있다. 한국노동시장의 특성을 고려할 때 같은 비정규직일지라도 대기업에 종사하는지 중소기업에

4) 사회적 위험대응은 사회보험의 가입여부, 민간보험의 가입여부, 새로운 기술습득을 구성한 변수로, 해당 일자리가 얼마나 위험에 잘 대응하고 있는가로 고용의 안정성을 대체한다고 볼 수 있다.

중사하는지에 따라 소득차이가 달라질 수 있기 때문이다(백승호, 2014). 고용의 불안정과 임금/소득의 불안정은 두가지 차원의 불안정 노동이 가중되어 나타나거나 한차원에서만 나타날 수 있기 때문에 고용과 임금/소득의 불안정성은 다른 각기 다른 차원으로 보아야 한다.

## 2. 여성의 불안정 노동과 경력단절

경제사회구조의 변화로 인한 서비스산업 중심의 사회는 가족 내에서 담당하던 돌봄 영역을 시장으로 나오게 하면서 여성의 고용 증대를 가지고 왔다. 하지만 돌봄 중심의 서비스 산업은 대부분 저숙련, 저임금, 불안정한 고용지위 등 불안정 노동의 성격을 가지고 있어 성별에 따른 노동시장의 분할 가능성을 높여 여성의 불안정 노동을 강화시켜왔다(윤자영, 2018). 이중노동시장이론은 성별로 분할된 노동시장을 설명하기에 가장 적합하다(이승윤·안주영·김유휘, 2016; 최혜지, 2018; 윤자영, 2018). 이중노동시장이론에 따르면, 노동시장은 이동이 제한적인 두 개의 하부구조인 내부노동시장과 외부노동시장으로 이중화되어 있다고 보고, 이 두 영역은 각기 다른 규칙으로 작용한다(Doeringer and piore, 1971). 즉 내부노동시장은 양호한 근로조건, 높은 임금, 더 나은 승진 및 기회가 보장되어 주로 남성을 중심으로 가족부양임금을 받으며, 고용안정을 보장받는다. 반면, 외부노동시장은 저임금, 노동시장 이탈이 자유롭고, 직업적 전망이 열악한 비정규직 혹은 영세사업장, 시간제 고용이 주를 이루고, 승진과 교육 기회의 부재 등과 같이 불안정노동이 가진 특징을 지니며, 출산, 양육, 가사노동이 내부노동시장과 양립될 수 없다는 이유로 여성중심 일자리로 대변된다.

노동시장의 이중구조가 심화되고 그로 인하여 여성의 불안정 노동이 강화됨에 따라 여성은 출산, 양육 시기에 노동시장을 유지하기보다 이탈을 선택하여 '경력단절'로 연결될 가능성이 높다(윤자영, 2018). 문제는 경력단절을 경험한 여성이 노동시장에 재진입할 경우, 일자리의 특성을 한층 더 불안정 노동으로 강화시킨다는 것에 있다. 경력단절 후의 재취업은 경력단절 이전의 일자리 질과 전혀 다름을 경험한다(김정원, 2020). 기존의 연구들은 시간제로의 전환(Tomlinson, Olsen and Purdam, 2009; 양현순·박재완, 2016; 이정숙·강기정, 2015), 산업분포의 변화(고영우, 2016; 최은영, 2016), 임금의 변화(김은하·백학영, 2012; Blau and Kahn, 2017; 함선유, 2020) 등으로 여성의 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다. Tomlinson, Olsen and Purdam

(2009)은 경력단절 여성이 노동시장에 재진입할 경우 시간제 형태의 여성특성화된 일자리를 가질 가능성이 높다고 보고한다. 경력단절이후의 재취업시 시간제 일자리를 선택한 비율을 살펴보면, 경력단절 이전 일자리에서 시간제 근무로 일한 비율은 5.4%이나 경력단절이후 일자리에서는 16.7%가 시간제 일자리를 선택하는 것으로 나타났다(여성가족부, 2020). 김안나·한유진(2021)은 여성이 첫 아이를 출산한 이후 내부노동시장 특성의 직종 및 산업에 종사할 확률이 점진적으로 감소하고 외부노동시장 특성의 직종 및 산업에 종사할 확률이 점차 높아진다고 보고한다. 고영우(2016)는 산업/직업 유지 집단, 직종 변경 집단, 산업변경 집단, 산업/직업 변경 집단으로 나누어 경력단절 이전과 이후의 임금의 변화를 보았다. 산업과 직업을 모두 변경한 집단은 다른 집단보다 실질임금이 수준이 가장 낮은 것에 주목한다. 환언하면 경력단절 이전의 일자리 특성을 유지하지 못할 경우, 저임금 비정규 일자리와 같은 불안정 노동 일자리로 진입할 가능성이 상대적으로 높다고 해석하였다. 모성패널티는 여성이 출산으로 인해 임금의 불이익을 경험하며, 남성은 아버지가 되면서 임금이 익는다는 연구결과를 단적으로 보여준다(김정명, 2019; 장진희, 2020). 유사한 맥락으로 김정원(2020)은 경력단절이 고용과 관련된 정보의 접근성을 낮추고 노동시장 진입을 어렵게 하여 여성들이 저임금 일자리를 받아들이도록 한다고 보고한다. 종합하여 보면 여성은 출산과 양육의 기간 동안 경력단절을 경험할 경우, 경력단절 후 일자리는 시간제이거나, 비정규직이거나, 저임금 등의 특성을 가질 확률이 높다는 것이다. 이러한 재진입 일자리의 특성은 불안정 노동의 한 가지 특성만을 보여주지는 않는다. 선행연구들은 산업분포의 변화나, 임금의 저하, 시간제의 변화 등 불안정 노동의 특성을 한 차원씩 제시하고 있다. 하지만 경력단절을 경험한 여성은 단순히 한가지의 불안정 노동 특성을 경험하는 것이 아니라, 비정규직이면서, 저임금이고, 시간제 등의 불안정 노동 특성을 복합적으로 모두 경험하거나, 혹은 정규직이지만 저임금 등 불안정 노동 특성의 일부만을 경험할 수 있다. 이에 이 연구에서는 출산 양육기 동안 여성이 경력단절을 경험하거나 혹은 일자리를 유지하면서 고용과 임금을 척도화한 불안정 노동성 정도가 강화되거나 혹은 유지되는지 혹은 불안정하지 않은 노동으로 가는지 살펴보고자 한다.

### 3. 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화와 영향요인

출산과 양육의 기간은 노동시장이탈과 함께 여성의 일자리 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 선행연구는 이 시기에 집중하여 연구되었다(표 2 참고). 이 연구들은 동태적 관점에서 출산 양육기 여성의 노동시장 이행 '과정'을 보았다는 데에 의의가 있다. 노동이행과정 속에서 어떤 특성을 가진 여성이 노동시장을 완전 이탈하는지 혹은 재진입하는지, 유지하는지 유형화를 통해 설명하고 있다. 동태적 관점의 연구에서는 이행상태 변수를 노동시장 이탈여부(김혜연, 2010; 민현주, 2012)나, 종사상지위 변화(윤미례·김태일, 2016; 김진하, 2016; 강성호·김경아·김기홍, 2015)를 통해 일자리 질의 변화를 유형화한다. 노동시장 이탈여부는 경력단절과 재진입이 어떤 시기에 일어나는가를 유형화 할 수 있지만 일자리 질이 어떻게 변화하고 있는가를 보기엔 한계가 있다. '종사상 지위'는 다양한 맥락을 가로질러 일자리 질을 간단하고 손쉽게 비교할 수 있는 장점(이정아·이철·최정은, 2017)이 있지만, 일자리 질을 정확하게 척도화하기 어렵다. 다시 말해 종사상지위를 이행상태 변수로 사용한 연구는 종사상 지위만으로 일자리 질의 높고 낮음과 같은 서열의 방향성을 가질 수 있다고 가정하지만 모든 취업자가 임금근로자 지위만으로 비임금근로자보다 언제나 상위의 일자리 질을 가진다고 일반화하기 어렵다. 김진하(2016)는 종사상 지위를 기준으로 여성의 노동시장 이행을 5가지(상향이동/정체/전환/하향이동/비근로)로 유형화 하였고 이 중 하향이동에 속하는 유형은 자영업자와 임시·일용직 사이에서 이동하다 경력공백 후 자영업자 또는 임시 일용직으로 복귀한 경우로 보고 있어, 임시·일용직과 자영업자를 동일선상의 일자리 질로 가정한다. 강성호·김경아·김기홍(2015)은 근로안정-개선형/근로안정-유지형/불안정·비정형 3가지로 유형화하였고, 이 중 불안정·비정형 집단은 정규직에서 비정규직 혹은 비임금, 비취업으로 이동하는 집단으로 보아, 비정규직과 비임금근로자를 임금근로자보다 낮은 일자리 질을 갖는다고 가정한다. 하지만 이러한 가정은 앞서 기술한 것처럼 임금근로자가 자영업자(비임금근로자)에 비해 소득의 불안정성이 높을 수 있는 가능성을 배제시킨다. 윤미례·김태일(2016)의 연구는 유형화된 집단별로 일자리 질이 얼마나 나빠졌는가를 보기 위해 시간제나 비정규직 비중이 어떻게 변화하였는가를 추가적으로 분석함으로써 종사상 지위를 기준으로 노동시장 이행상태를 유형화할 경우, 유형화된 집단자체가 일자리 질의 변화과정을 포괄하지 못하고 있음을 보여준다. 이에 이 연구는 노동시장 이행상태 변수를 불안정 노동을 기준으로 하여 임금근로자와 비임금근로자를 같은 취업자로 간주하고 소득의 불안정성

과 고용의 불안정의 정도로 일자리 질을 분석한다. 불안정 노동은 종사상 지위가 주는 단편적인 정보보다 좀 더 정교한 일자리 질 척도로서, 여성의 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화 과정을 잘 반영할 수 있다.

여성의 노동시장이행 유형에 영향을 주는 주요 요인은 <표 2>에서 제시하였다. 인구사회학적 특성으로 여성의 일자리 질을 가장 잘 설명하는 변수는 연령과 학력으로 노동시장 이행에 영향을 주는 모든 연구에서 이 두 변수를 포함하고 있다. 연령변수는 현재 연령과, 결혼당시 연령, 출산 연령 등 연구 목적에 따라 다양하게 적용되는 것으로 나타났다. 김진하(2016)는 20대, 40대보다 30대에서 일자리 질이 향상하는 상향이동을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타나, 높은 인적자원을 가지고 있다면 높은 수준의 직업경력을 유지할 수 있는 것으로 보았다. 김혜연(2010)은 현재 연령과 출산연령의 영향요인을 모두 고려하여 조기노동시장형, 조기노동시장진입형, 가사노동지속형 등으로 유형화하였는데, 현재 연령이 높을수록 조기노동시장형보다는 가사노동지속형에 속할 확률이 높아, 여성의 현재연령이 높을수록 비경제활동을 하는 것으로 나타났다. 첫 출산시 연령이 높을수록 조기노동시장진입형에 속하여 고학력 상용직 여성이 출산을 미루는 경향이 있고, 반대로 첫자녀 출산연령이 낮을수록 가사노동지속형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 만혼과 고령출산의 경향은 개인의 역량을 키워 안정적인 일자리에 진입 후 결혼과 출산을 선택함으로써, 출산과 양육에 관계없이 경제활동의 지속적인 참여욕구를 반영한다고 볼 수 있다(김혜연·김상돈·선보영, 2010). 학력의 경우, 학력이 높을수록 직업적 성취욕구를 고취시켜, 경제활동에 적극적으로 임하여, 안정적인 고용형태와 임금이 높은 전문직에 종사할 가능성이 높다고 보고 있는 연구(김진하, 2016; 민현주, 2012)와 높은 학력에도 불구하고 괜찮은 일자리를 얻지 못하여 노동시장을 이탈하게 하는 요인으로 보는 연구(박수미, 2002; 신영수, 2003)로 구분된다.

여성의 노동시장 이행에 영향을 주는 요인으로 자녀수가 있다. 박수미(2002)는 결혼과 첫자녀 출산까지 어느 정도 취업을 유지하다가 둘째아의 출산 이후 노동시장을 이탈하는 취업경력을 보인다고 보고하고 있어, 자녀수는 경력단절을 설명하는 주요 요인으로 판단된다. 윤미례·김태일(2016)은 자녀수가 많을 경우 경력단절 보다는 불안정 일자리를 유지하거나 경력단절 후 복귀하는 확률이 높은 것으로 나타났는데, 자녀수가 많아질수록 돌봄수요가 높아짐에도 불구하고, 가구소득이 충분하지 못해 보조적인 소득원 역할을 위해 경제활동을 유지하거나 재진입하는 것으로 해석하였다. 여성들이 노동시장을 단절하는 가장 주된 요인은 양육의 부담에서 발생하지만 양육의 부담에도 불

구하고 기혼 여성이 경력단절 후 노동시장에 재진입하는데에는 소득 요인이 크다고 할 수 있다(박효진·은선경, 2012). 불충분한 가구소득 혹은 가구의 필요에 의해 여성이 경제활동에 참여여부가 결정될 경우, 유보임금(의중임금)과 시장임금의 비교를 통해 설명이 가능하다. 출산 여성이 노동시장에 참여하기 위해서는 자녀를 돌봐줄 기관 또는 사람에게 비용을 지불해야 한다. 여성이 일을 하면서 생긴 자녀양육 공백을 메우기 위해 지불해야 할 최소한의 임금을 유보임금이라고 하고 이러한 양육비용을 뺀 나머지 임금이 시장임금이라고 한다. 여성은 노동시장에서 받을 있는 임금 가치가 큰 경우 노동시장에 잔류할 확률이 높아진다. 유보임금과 시장임금 선택의 논리와 동일하게 가구소득과 여성의 경제활동 참여를 설명할 수 있다. 가구소득이 높을 경우, 비시장재 성격인 유보임금의 가격이 높아져 노동시장 이탈을 선택할 가능성이 높아진다(박효진·은선경, 2012). 높은 가구 소득은 여성의 경제활동참여와 부적인 관계(-)를 지닌다고 볼 수 있다. 이와 다른 방향으로 가구소득과 여성의 경제활동참여가 정적인 관계(+를 설명하기도 한다. 여성의 소득이 점차 높아짐에 따라 배우자 소득효과가 적어지고, 여성 본인의 소득이 가구소득에 큰 영향을 미쳐 노동시장이행에 긍정적인 영향을 미치거나(Wenk and Garrett, 1992) 상위의 가구소득 계층에서 맞벌이가 차지하는 비중이 점차 증가하고 있어(장지연·전병유, 2014), 높은 가구 소득은 여성의 경제활동참여를 의미한다고 본다.

이상과 같은 출산 양육이 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화 유형에 영향을 줄 요인을 선행연구의 결과를 토대로, 첫 출산시 연령, 학력, 자녀수, 가구 소득을 중심으로 노동시장 이행과정의 일자리 질 변화 유형에 어떤 영향을 미치는지 보고자 한다.

〈표 2〉 출산 양육기간 동안 여성의 노동시장 이행 유형에 관한 선행연구

연구자	분석 자료	분석대상 분석기간	분석 방법	이행상태 변수	유형설명	영향요인
김혜연 (2010)	고령화 연구패널 (2006 ~2007)	출산여성의 첫출산10년 전~30년	집 단 중 심추세	상용임금근로자 임시일용임금근로자 자영업 비경제활동상태	노동시장 참여지속형 조기노동시장진입형 양육후노동시장진입형 가사노동지속형 가사-시장노동병행형 노동시장진입후 재퇴장형	연령, 결혼당시 연령, 자녀수, 첫출산 코호트, 교육수준, 혼인상태, 첫 출산당시 직종, 개인소득, 가구소득
민현주 (2012)	노동패널 (1998 ~2008)	출산여성의 첫출산일~48개월	집 단 중 심추세	취업/미취업	지속참여형 후기이탈형 출산후진입형 출산이탈형 지속이탈형	코호트, 첫 출산연령, 학력

연구자	분석 자료	분석대상 분석기간	분석 방법	이행상태 변수	유형설명	영향요인
윤미례·김태일 (2016)	노동패널 (1998~2014)	첫 출산시점 2년 전부터 출산이후 7년	집 단 중 심추세	상용직 임시/일용직 고용주/자영업자 비경활 및 실업	상용유지 경단후복귀 경력단절 지연된 경단 불안정	출산시 연령, 출산년도, 배우자 소득, 본인 소득, 학력, 자녀수, 가구원수
김진하 (2016)	한국복지패널 (2010~2014)	0~18세 미만의 미성년 자녀를 둔 여성의 5개년	직업 경력 유형 화	상용직 임시/일용직 고용주 자영업자 (무급가족종사자) 미취업자(실업자, 비경제활동)	상향이동형 정체형 전환형 하향이동형 비근로형	여성 연령, 여성학력, 출산 연령, 영유아 자녀 여부, 자녀수, 자녀 성별, 동거 노부모 자녀 돌봄, 영유아 지원 여부
강성호·김경아·김기홍 (2015)	한국여성가족패널 (2007~2012)	19~64세 여성	전 환 확 률모형	정규직 임금근로자 비정규직 임금근로자 비임금근로자(자 영업자, 고용주, 무급가족종사자, 특수형태 근로자) 비취업자	근로안정-개선형 근로안정-유지형 불안정/비정형	연령, 교육연수, 결혼여부, 사업장규모, 가구주 여부, 가구원수, 주택소유여부, 본인월소득, 배우자 월소득, 순자산, 경활여부, 임금근로여부

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료 및 연구대상

이 연구는 출산, 그리고 자녀의 양육기 여성의 노동시장 이행과정(지속이나 이탈)에서 일자리 질이 변화되었는지(불안정노동이 강화되었는지)와 변화 요인은 무엇인지를 분석하고자 한다. 이를 위해 여성의 연령, 학력과 같은 인구사회학적 정보와 자녀 출산년도, 자녀수, 배우자 소득과 같은 가구정보와 고용상태, 종사상 지위, 임금, 사업체 규모 등 다양한 일자리 정보를 가장 많이 포함하고 있는 한국노동패널(Korea labor & Income Panel Study)을 분석자료로 선정한다. 노동패널은 1998년 이래로 매년 조사를 실시하여 충분한 인구사회학적 정보, 가구정보, 일자리 정보를 가지고 있어 분석에 적합하다.

이 연구의 분석대상은 노동패널 5차(2002년)~23차(2020년) 응답자<sup>5)</sup> 중

5) 이 연구의 종속변수인 일자리 질(불안정 노동)은 나타낼 주요변수인 '정규직/비정규직' 변수가 5차년도(2002년)부터 생성되어, 5차에서 23차까지의 자료를 활용하였다.

출산을 경험한 여성인 2,247명이다. 이 연구에서는 첫 출산 시점을 기준으로 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총 10년간의 일자리 질 변화를 살펴보았다<sup>6)</sup>. 출산시점은 2003년~2011년까지로 추적기간은 10년이고 추적차수는 개인마다 다르게 구성된다. 예를 들어 2005년 출산한 여성은 2004년부터 2013년까지의 일자리 질 변화를 보았다. 혼인을 기준으로 하지 않고 첫째아 출산 시점을 기준으로 분석하는 이유는 연령별 경제활동 참여분포 M자형 분포 곡선이 설명하듯 경력단절의 시기는 혼인보다 자녀의 출산 시기와 밀접하게 연결되어 있기 때문이며(민현주, 2012; 은기수, 2018), 출산 후 9년까지의 변화를 보는 이유는 자녀 양육이 어느 정도 마무리 되어 재취업으로 연결되는 시기를 포함(김난주, 2016)하기 위해서이다.

## 2. 주요 변수

### 1) 일자리 질

노동시장이행과정에서의 불안정 노동정도를 살펴보기 위해서는 정해진 분석기간 동안의 실업, 비경제활동을 비롯한 모든 경제활동상태가 필요하다. 이를 위해 ILO기준 경제활동변수를 토대로 취업자, 취업하지 않음(실업자, 비경제활동)을 구분하였고, 취업인 경우 임금근로자와 비임금근로자(고용주/자영업자)를 나누어서 불안정 노동변수를 구성하였다.

불안정노동은 선행연구검토를 토대로 고용의 불안정과 임금의 불안정 정도를 척도화하여 구성하였다. 구체적으로 불안정 노동을 다차원척도로 본 이승윤·백승호·김윤영(2017)와 백승호·안주영·이승윤(2017), 최혜지(2018)의 척도방법을 착안하여 구성하였다. 고용의 불안정은 임금근로자의 경우 고용계약을 기준으로 판단하였다. 고용계약은 근로의 계약이 한정되어 있는 것을 의미하기 때문에 ‘정규직/비정규직’여부에 따라 고용의 불안정 여부를 판단하였다. 노동패널자료에서 정규직/비정규직 여부는 조사대상자의 판단아래 자기기입식으로 이루어진다. 비임금근로자의 고용불안정은 김규혜(2020), 안종순(2015), 변금선(2018)의 연구에 착안하여 종업원이 없는 자영업자는 고용인 1인이상을 둔 고용주, 자영업자에 비해 고용불안정성이 높아 저임금, 사회보험의 불안정성이 높은 것으로 나타나 자영업자 본인을 제외한 피고용인이 없는 경우 고용불안정이 있는 것으로 보았다. 또한 자영업자의 사업장에서 근무하

6) 분석대상자는 불균형패널로 모든 구성원이 10웨이브에 모두 응답하지 않았다.

는 무급가족종사자는 고용이 불안정하다고 간주하였다.

임금/소득 불안정성은 국제노동기구(ILO)의 저임금임금의 2/3보다 낮은 시간당 임금을 받는 경우 임금/소득이 불안정하다고 보았다. 구체적으로 월평균 소득에 대한 응답을 시간당 소득으로 변화하여 각 조사년도를 기준으로 임금 근로자의 시간당 중위임금의 2/3미만을 받는 경우 임금의 불안정으로 보았다. 비임금근로자인 경우, 소득을 시간당 소득으로 환산해 임금근로자와 동일한 기준으로 임금/소득 불안정을 적용하였다(이승윤·백승호·김운영, 2017; 백승호·안주영·이승윤, 2017). 임금근로자와 동일하게 각년도별 전체 비임금근로자의 시간당 중위임금의 2/3미만을 받는 경우 임금이 불안정한 것으로 보았다.

〈표 3〉 ‘일자리 질’ 변수의 조작적 정의

취업자			임금근로자	비임금근로자
	불안정노동	임금/소득	전체임금근로자의 임금을 시간당 임금 값으로 변환하여 중위 3분의 2미만을 받는 경우(ILO 저임금 기준), 임금 불안정	월소득을 시간당 소득으로 변환해 임금노동자와 같은 기준 적용하여 시간당 소득의 중위 3분의 2 미만을 받는 경우, 소득 불안정
		고용	비정규직인 경우, 고용불안정	1인 고용주/자영업자와 무급가족종사자인 경우, 고용 불안정
취업하지 않은 상태(실업자, 비경제활동 인구)				



일자리 질	3: 취업(임금/고용 두가지 차원 모두 불안정하지 않음) 2: 취업(임금/고용 두가지 차원 중 한가지 차원만 불안정) 1: 취업(임금/고용 두가지 차원 모두 불안정) 0: 취업하지 않음(비경제활동, 실업)
-------	---

불안정 노동은 고용의 불안정성과 임금/소득의 불안정성이라는 두가지 차원의 속성을 하나의 집합으로 구성하였다. 불안정 노동은 두가지 차원 모두 발생하거나 혹은 한가지만 발생하거나 혹은 두가지 모두 발생하지 않을 세 가지 경우의 수를 가질 수 있다. 추가적으로 이 연구가 보고자 하는 노동시장의 이행과정(이탈과 진입)에서의 일자리 질을 보기위해 취업상태와 더불어 비경제활동 및 실업의 상태를 포함하여 일자리 질을 구성하였다. 출산기 여성의 노동시장이행과 관련된 선행연구들은 비경활 및 실업, 비임금근로(자영업자), 임시/일용, 상용직의 순으로 서열이 높은 것으로 보았다. 이를 참고하여 비경활 및 실업인 경우 가장 일자리 질 서열이 낮은 ‘0점’의 값을 부여하였고, 취업인 경우 임금 또는 고용 속성 중 불안정노동이 모든 속성에서 나오면 ‘1점(두

가지 차원 모두 불안정), 한 속성에서 나오면 '2점(한가지 차원 불안정) 두 영역 모두 불안정하지 않으면 '3점(두가지 차원 모두 불안정하지 않음)'을 부여하였다.

## 2) 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인

노동시장 이행과 관련한 선행연구 검토를 토대로 출산 육아기 여성의 일자리 질 변화에 영향을 미치는 변수를 다음과 같이 구성하였다. 첫 출산시의 연령<sup>7)</sup>은 첫 자녀의 출산년도를 기준으로 그해의 여성의 연령으로 산출하였다. 자녀수는 가구주와의 관계에서 자녀인 경우를 추출하여 그 수를 합하였다. 따라서 비동거 자녀는 가구원 정보에 포함되지 않은 경우 자녀수로 포함되지 않는다. 학력은 고졸이하, 전문대 졸, 대학교 이상으로 구분되고, 가구소득은 근로소득, 금융소득, 부동산 소득, 사회보험, 이전소득, 기타소득을 모두 포함한 소득이며, 지난 한해동안의 소득을 의미한다. 로짓분석시 로그소득으로 변환하여 분석한다. 이상의 변수들이 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 미치는지 살펴보기 위해 분석에 포함된다.

〈표 4〉 변수구성

변수명	측정내용
초산 연령	첫째아 출산시 연령(연속변수)
자녀수	자녀수(연속변수)
학력	고졸이하, 전문대(2~3년) 졸, 대학교(4년제) 이상
가구 소득	연소득을 로그 소득으로 변환

## 3. 분석방법

이 연구는 기혼여성의 출산과 양육기간 동안의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 유형화하기 위해 생애사건 연구에 활용되는 집단중심추세방법(group-based trajectory)을 사용하고, 어떤 요인들이 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 상이하게 만드는지를 다항로짓 회귀분석(multinomial logit analysis)으로 확인한다.

집단중심추세방법은 개인의 노동시장 이행 '과정'에 초점을 두어 전반적인

7) 연구의 초점은 출산시점을 중심으로 보고 있기 때문에 현재 연령보다는 출산시 연령이 더 중요하다고 보았기 때문에 이를 반영하였다.

경로(혹은 배열)를 파악하여 동태적인 변화를 유형화하기 위해 개발된 연구이다(김혜연, 2010). 시간흐름에 따라 경로를 유형화하여 군집으로 분류한다는 점은 배열분석과 비슷한 특징을 갖지만, 각 군집의 궤적형태를 함수로 직접 추정할 수 있으며, 데이터에 최적의 모형적합도를 갖는 집단 수를 통계적으로 검증할 수 있다. 이러한 모형적합도의 검증은 배열분석이 가지는 자의성과 모형의 통계적 검증 문제를 해결할 수 있다(Hynes and Clarkberg, 2005; 박미희·홍백의, 2014).

집단중심추세방법은 크게 두 가지 단계를 거치는데, 먼저 주어진 자료에 가장 적합한 궤적(trajjectory)의 집단 수를 산출하고, 각 궤적에 대해 궤적함수를 추정한다. 그런 다음 개별 사례가 궤적 집단에 포함될 확률을 추정해 가장 높은 확률(maximum probability rule)에 속하는 집단에 포함시킨다(변금선, 2018).

〈식1〉에 제시된 것과 같이 종속변수의 확률밀도 함수  $P(Y_i)$ 는 개인  $i$ 가 특정 집단에 소속될 확률  $\pi_j$ 과 특정집단  $j$ 에 속한 개인  $Y_i$ 의 종속변수 확률밀도함수의 곱의 합으로 구성된다(김혜연, 2010). 즉, 집단에 소속되는 것은 주어진 것으로 가정하고, 연구자는 집단 수  $j$ 를 선택하며, 각 집단의 비율은 각 집단 표본의 비율에 대한 추정치를 포함하여, 각 개인이 무조건적 확률을 계산하는 모수  $\pi_j$ 로 추정한다.

$$P(Y_i) = \sum_{j=1}^j \pi_j P^j(Y_i) \quad \langle \text{식1} \rangle$$

집단중심추세는 연령 혹은 시간을 조건으로 한 종속변수의 분포라고 할 수 있다. 시간변화에 따른 종속변수인 확률밀도 함수는 종속변수의 속성에 따라 달라진다. 기간내 발생한 횟수인 경우엔 포아송분포(poisson distribution), 심리척도인 경우엔 절단정규분포(censored normal distribution), 이분형일 때는 이분형 로짓분포(binary logit distribution)를 이용하여 각각의 확률을 추정한다(Nagin, 1999; 박미희·홍백의, 2014 재인용). 이 연구의 종속변수인 여성의 일자리 질 변화는 서열척도의 특성을 가지고 있어 절단 정규분포로 추정하였다(Jones and Nagin, 2007). 절단정규분포를 가정할 때 시간단위와 종속변수간의 연결을 잠재변수를 통해 설명하며 시간과의 삼차원까지 모델링을 고려할 때 〈식2〉와 같은 함수형태를 갖는다. 시간의 변화에 따라 일자리 질 변화( $y_{it}^{*j}$ )는 시간에 따른 개인의 상태( $i$ )를 의미하여  $\beta_0$ 는 개인의 절편

$t$ 는 시간, 모형에 투입된 기울기 계수( $\beta_1^j, \beta_2^j, \beta_3^j$ ),  $\epsilon$ 는 오차항이다. 궤적에 대한 실증적 추적을 위해 시간 변수는 3차항으로 하는 것이 일반적인데, 대다수의 변화 궤적이 비선형적 변화를 수반하기 때문이다.

$$y_{it}^{*j} = \beta_0^j + \beta_1^j T + \beta_2^j T^2 + \beta_3^j T^3 + \epsilon \quad \langle \text{식2} \rangle$$

데이터에 가장 잘 맞는 최적의 집단 수를 찾기 위해 최대우도법(maximum likelihood method)을 사용한다. 최적의 집단 수를 선택하는 과정은 1집단 모형에서 시작하여 최적의 모형이 산출될 때까지 집단수를 늘리면서 각 모형의 BIC(Bayesian information criterion)기준을 이용하여 최적의 모형을 선택한다(Johnes, Nagin and Roeder, 2001). BIC는 집단수가 증가함에 따라 더 큰 음수 값으로 변화하다가 특정한 집단 수에 도달이 그 값이 감소하는데 이같이 최소 음수값을 가지는 모형을 가장 적합한 모델로 간주할 수 있다. 본 연구에서는 복잡모형과 단순모형의 BIC차이의 자연로그값을 기준으로 하여 그 값이 6이상인 경우 최적 모형으로 선택하였다.

〈표 5〉 모형적합도 판단기준

ln $\Delta$ BIC	H0(원모형) 기각하는 정도
0~2	받아들일 수 없음
2~6	긍정적임
6~10	강한 긍정
10초과	매우강한 긍정

자료: Nagin(1999)

데이터에 잘 맞는 궤적 함수식과 집단 수가 결정되면, 개별 관찰치가 각 집단에 속할 확률이 계산 된다. 사후확률이 가장 높은 집단으로 개인을 할당하면 이행의 궤적이 상이한 집단의 특성을 파악할 수 있다(박미희·홍백의, 2014). 집단이 유형화 되면 선행연구를 토대로 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형의 영향요인인 초산연령, 학력, 자녀수, 가구 소득이 유형별 집단에 영향을 미치는지 보기 위해 다항로지 분석을 실시한다.

## IV. 연구결과

### 1. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형화 과정

출산양육기 여성의 일자리 질 유형화를 위해 집단중심추세분석을 한 결과는 <표 6>과 같다. 노동시장 이행과정은 출산 1년 전부터 출산이후 9년까지의 시점에 대해 추정하였으며 1집단모형에서 6집단 모형까지 각 모형별 BIC값의 차이를 기초로 판단하였다. 집단의 수가 증가함에 따라 크게 음수값이 줄어들면 그 모형이 적합하다고 판단할 수 있다는 기준에 근거하여 전단계 모형과 비교한 자연로그값인  $\ln(\Delta BIC)$ 값이 6이상이면 개선된 모형이라고 할 수 있다. 집단의 수를 5개(-10128.2)에서 6개(-10093.8)로 추가하는 과정에서 자연로그값이 가장 적게 줄어들었고, 집단비중이 5% 미만인 집단이 존재할 때 해당모형을 채택하는 것에 유의할 필요가 있음(김혜연, 2010)에 따라 최종적으로 5개의 유형화된 모형을 채택하였다.

<표 6> 모형별 BIC값 중 집단비중

모형	BIC	$\ln(\Delta BIC)$	집단비중					
			1집단	2집단	3집단	4집단	5집단	6집단
1집단모형	-14009.36		100.0					
2집단모형	-11239.8	7.9	68.9	31				
3집단모형	-10642	6.4	48.7	33.5	17.7			
4집단모형	-10585.4	4.0	44.6	28.9	11.2	15		
5집단모형	-10128.2	6.1	36.4	10.6	17.8	18.5	16.5	
6집단모형	-10093.8	3.5	36.7	5.2	18.74	3.3	19.9	15.9

각 집단의 사후배정확률(posterior probability)을 나타낸 표는 <표 7>과 같다. 사후배정확률은 개인  $i$ 가 집단  $j$ 에 속할 확률을 개인의 종단적인 행동패턴에 기초하여 계산한다. 사후배정확률은 개인들이 그들의 행동패턴에 가장 잘 부합되는 경로를 가지는 집단에 배정되었다는 객관적인 근거를 제공하며, 개인들은 사후배정확률이 가장 큰 집단에 배정된다(김혜연, 2010).

집단별 모형적합도는 유형 할당의 평균 사후확률이 70% 이상, 할당 정확도의 odds 값이 5 이상인 경우, 마지막으로 추정된 유형의 분포와 실제 표본 집단의 유형 분포의 유사성 값의 수준을 모두 고려하여 검토하였다(Jones and Nagin, 2007). <표 7>을 살펴보면, 각 개인이 배정된 집단에 속할 사후

확률은 최소 기준인 70%를 모두 넘는 것으로 나타나 각 집단에 대한 정도는 타당했다. 또한 할당 정확도의 odds 값은 5 이상 이었으며, 추정한 유형의 분포와 실제 표본 집단의 유형 분포의 유사성 값이 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 7〉 각 집단에 모형적합도

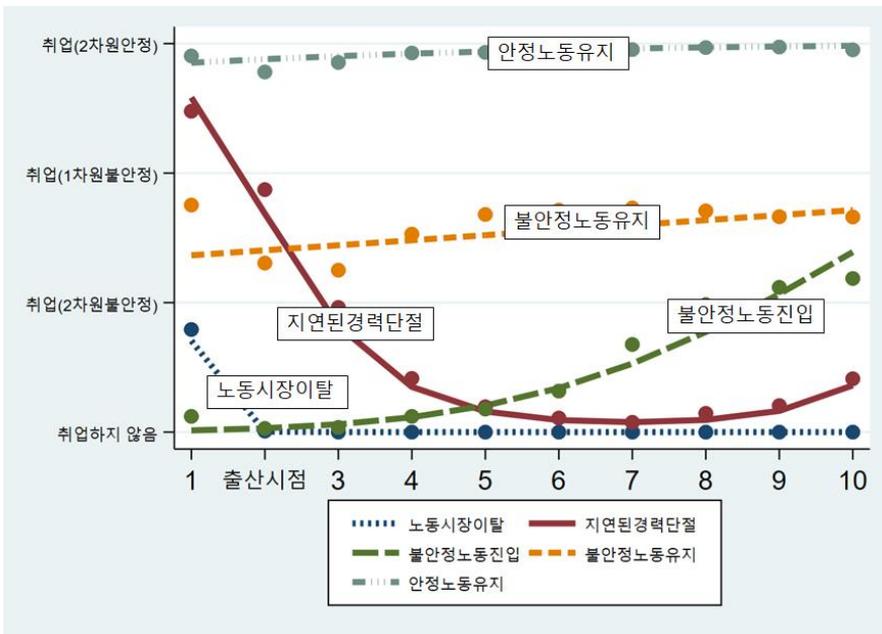
구분	평균사후확률(%)	할당정확도의 odds	유형에의 할당	
			추정(%)	표본(%)
1집단	80.0	6.92	45.4	36.4
2집단	85.8	49.47	6.7	10.6
3집단	82.4	21.54	13.0	17.8
4집단	83.4	22.13	17.6	18.5
5집단	91.9	57.24	17.4	16.5

집단중심추세모형을 적용하여 출산·양육기 여성의 일자리 질 유형을 분석한 결과는 [그림 1]과 <표 8>과 같다. [그림 1]의 가로축은 출산 시점을 기준으로 출산 1년 전(1)과 출산시점(2), 그리고 출산 이후 9년까지(3~10) 총 10년의 궤적을 의미한다. [그림 1]의 세로축은 '일자리 질'로 비경제활동이나 실업상태를 취업하지 않음(0점)으로 보았고, 불안정 노동을 임금과 고용으로 나누어 2가지 차원 모두 불안정한 경우(1점), 임금과 고용 2가지 중 한 가지 차원만 불안정한 경우(2점), 2가지 모두 불안정하지 않은 경우(3점)로 일자리 질을 서열화하였다. 유형화를 통해 도출된 집단의 이름은 연구자가 집단의 특성을 반영하기 적합하게 명명하였다. 5가지 집단은 '노동시장이탈형', '지연된경력단절형', '불안정노동진입형', '불안정노동유지형', '안정노동유지형<sup>8)</sup>'으로 구분한다.

'노동시장이탈형'은 전체 분석대상자 중 약 45.4%(1020명)가 속한 유형으로, 이 집단에 속한 여성들은 출산이전에 임금과 고용 모두 불안정 노동성격의 일자리에서 종사하다 출산시점을 기준으로 노동시장에 이탈한 후 자녀를 양육하는 동안 노동시장에 재진입하지 않는 유형을 의미한다. 선행연구에서도 이와 비슷한 양상을 보였는데, 민현주(2012)는 노동시장 이행을 취업/비취업으로 나누어 본 연구로 전체 여성 중 절반이상인 51.8%의 여성이 출산 전을 기점으로 노동시장을 이탈한 후 노동시장에 재진입하지 않았고, 김혜연(2010)의 연구에서도 48.4%가 출산 후 가사노동을 지속한다고 보고한다. Hynes,

8) '안정노동유지형'의 명확한 의미는 '불안정하지 않은 노동유지형'이나 집단 이름의 가독성을 위해 '안정노동유지형'으로 명명하였다.

Clarkberg(2005)의 연구에서는 노동시장에서 지속적으로 이탈하는 비율이 18.3%에 그친다고 보고하고 있어 한국 여성의 노동시장 이탈비율이 미국에 비해 매우 높다고 볼 수 있다(민현주, 2012 재인용). ‘지연된 경력단절형’은 분석대상자의 6.7%(150명)로, 전체 분석대상자 중 가장 적은 수가 이 집단에 속한다. 이 집단의 특성으로는 첫자녀 출산이전 비교적 임금과 고용이 불안정하지 않은 일자리에서 일을 하다가 첫째 자녀가 3살이 되는 시점(4)을 기준으로 노동시장에 이탈하는 형태를 보인다. 다소 비율이 높진 않지만 자녀의 8살이 되는 시점(9)으로 소폭 노동시장 재진입의 방향성을 띤다. ‘불안정노동진입형’은 분석대상자 중 12.9%(290명)이며, 출산 후 자녀가 영유아시기를 보내는 동안 노동시장에 진입하지 않았다가 임금과 고용 모두 불안정한 일자리 질에 진입하는 특성을 가진다. ‘불안정노동유지형’은 전체 중 17.7%(397명)이며, 출산을 기점으로 노동시장을 소폭 이탈하는 경향을 보이나 대체로 출산과 양육시기와 관계없이 임금 또는 고용 영역 중 한가지 영역에서 불안정 노동형태의 일자리 질을 유지하는 특성을 가진다. ‘안정노동유지형’은 전체 여성의 17.4%(390명)이 속하며, 이 집단은 출산 양육기에 관계없이 임금과 고용 모두 불안정 노동이 아닌 일자리 질을 유지하는 특징을 보인다.



[그림 1] 출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형화

이 연구는 기존 선행연구들이 노동시장이행과정에서 일자리 질의 낮고 높음을 보여주지 못하였다는 한계를 넘어, 불안정노동을 서열화하여 일자리 질의 변화 ‘과정’을 가시화하였다. 집단중심추세모형분석을 적용하여 일자리 질을 유형화한 결과, 출산 전 임금과 고용이 모두 불안정노동 특성을 가지고 있던 여성이 출산을 기점으로 완전히 이탈한 ‘노동시장이탈형’과 비교적 임금과 고용이 불안정하지 않은 일자리(y축의 2~3점 사이)를 유지하다 출산 후 3~4년 이후 노동시장을 이탈하는 경향을 보인 ‘지연된 경력단절형’, 출산시점에는 노동시장에 진입하지 않았으나 출산 후 자녀가 3세 이후의 연령이 되었을 때 고용과 임금 모두 불안정한 일자리에 진입한 ‘불안정노동형진입형’, 출산과 양육에 관계없이 일자리를 계속 유지하지만 임금 또는 고용이 불안정한 특성의 일자리를 가진 ‘불안정노동유지형’과 출산과 양육에 관계없이 일자리를 계속 유지하며 불안정하지 않은 일자리 특성을 가진 ‘안정노동유지형’으로 구분하여 볼 수 있다.

〈표 8〉 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형

(단위: 명, %)

모형	빈도	비율
노동시장이탈형	1,020	45.4
지연된경력단절형	150	6.7
불안정노동진입형	290	12.9
불안정노동유지형	397	17.7
안정노동유지형	390	17.4
전체	2,247	100.0

## 2. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 특성

분석대상자의 인구사회학적 요인을 살펴보면 〈표 9〉와 같다. 먼저 전체 분석대상자의 평균 초산연령은 30.4세이고, 학력은 대학교졸 이상이 43.0%(967명)으로 가장 많았으며, 그 다음이 전문대 졸이 31.4%(705명), 고졸이하가 25.6%(575명)인 것으로 나타났다.

평균 자녀수는 1.67명이며 자녀가 2명인경우가 50.8% 가장 많았고, 1명이 41.4%, 3명이상이 7.8%순으로 나타났다. 가구소득은 연소득을 기준으로 하여 평균 5,083만원인 것으로 나타났다.

출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 인구사회학적 요인을 살펴보면

다음과 같다. ‘노동시장이탈형’의 초산연령은 30.4세인 것으로 나타났고, 학력은 대학교 졸업이 38.7%로 가장 많았고, 그 다음이 고졸이하로 32.1%, 전문대졸이 29.5%인 것으로 나타났다. 자녀 수는 1.66명으로 자녀수가 2명인 경우 50.3%, 1명이 경우 42.2%, 3명이상이 7.5%이다. 연 가구소득은 4,385만원으로 전체 평균가구소득보다 낮으며, 5개의 집단 중에서 4번째로 가구소득이 낮았다.

‘지연된 경력단절형’의 초산연령은 29.9세로 5개의 집단 중 2번째로 초산연령이 어린 집단이다. 학은 대학교졸인 41.3%로 가장 많았고, 전문대졸(35.3%), 고졸이하(23.3%)순인 것으로 나타났다. 평균 자녀수는 1.82명으로 5개의 집단 중에서는 가장 많은 자녀수를 가진 집단으로 3자녀 이상인 비율이 14%를 차지해 다른 집단에 비해 다자녀 비율이 높다. 결혼 후 첫 자녀를 출산하고 직업을 유지하다가 둘째아 이상의 출산으로 노동시장을 이탈하는 박수미(2002) 연구를 잘 설명하는 집단으로 볼 수 있다. 가구소득은 5,154만원으로 5개 집단 중 세 번째로 가구소득이 높았다.

‘불안정노동진입형’의 첫 출산연령은 29.5세로 다른 집단에 비해 가장 어린 나이에 출산하는 것으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 35.2%, 고졸이하가 34.5%, 대학교 졸업이 30.3%로 다른 집단에 비해 학력이 가장 낮았다. 평균 자녀수는 1.82명으로 ‘지연된 경력단절형’과 같이 자녀수가 가장 많은 것으로 나타났다. ‘불안정노동진입형’은 다른 집단에 비해 2자녀의 비율이 61.4%로 가장 높았고, 1자녀 비율 28.3%로 가장 낮았다. 평균 연 가구소득은 4,144만원으로 5개 집단 중 가구소득이 가장 낮았다. 이 집단은 가구소득 수준이 낮아 노동시장에 재진입하나, 불안정 노동을 형태를 지속하는 집단으로 해석할 수 있다.

‘불안정노동유지형’의 초산연령은 30.5세이고 학력은 대학교 졸업이 44.3%, 전문대 졸업이 33.0%, 고졸이하가 22.7%로 5개의 집단 중 2번째로 학력수준이 높았다. 평균 자녀수는 1.6명으로 1자녀인 경우가 47.6%로 가장 많았고, 2자녀(44.8%), 3자녀 이상(7.6%)순이었다. 평균 연 가구소득은 5,306만원으로 5개의 집단 중 2번째로 가구소득이 높은 집단인 것으로 나타났다.

‘안정노동유지형’의 초산연령은 31세로 다른 집단들에 비해 연령이 가장 높은 것으로 나타났다. 학력분포 또한 특이점으로 나타났는데 대학교 졸업 이상이 63.8%, 전문대 졸업이 23.6%, 고졸이하가 12.6%로 다른 집단에 비해 가장 학력이 높았다. 이는 인적자원이 높은 여성이 안정적인 일자리 진입을 위해 결혼과 출산을 뒤로 미루고 출산 이후에도 지속적인 경제활동을 유지한다는 김혜영·김상돈·선보영(2010)의 연구결과를 지지한다. 이 집단의 평균 자녀수는

1.58명으로 다른 집단에 비해 자녀수는 가장 적으나, 2자녀 비율은 불안정노동유지형보다 높게 나타났다. 평균 가구소득은 7,351만원으로 다른 집단과 비교하였을 때 가구소득이 가장 높고 그 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 9〉 출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 인구사회학적 요인

(단위: 세, %, 만원)

변수명	전체 (N=2,247)	일자리 질 변화 유형화					
		노동시장 이탈형 (N=1,020)	지연된 경력단절형 (N=150)	불안정노동 진입형 (N=290)	불안정노동 유지형 (N=397)	안정노동 유지형 (N=390)	
초산 연령	평균 표준편차	30.4 (3.93)	30.4 (4.02)	29.9 (3.35)	29.5 (4.06)	30.5 (4.05)	31.0 (3.54)
학력							
	고졸이하	25.6	29.5	23.3	34.5	22.7	12.6
	전문대졸	31.4	32.1	35.3	35.2	33.0	23.6
	대학교졸	43.0	38.4	41.3	30.3	44.3	63.8
평균 자녀수		1.67	1.66	1.82	1.82	1.60	1.58
	1명	41.4	42.2	32.0	28.3	47.6	46.4
	2명	50.8	50.3	54.0	61.4	44.8	49.0
	3명 이상	7.8	7.5	14.0	10.3	7.6	4.6
가구 소득	평균 표준편차	5,083.41 (2,408.93)	4,385.59 (2,128.78)	5,154.23 (2,252.31)	4,144.93 (1,630.12)	5,306.87 (1,992.93)	7,351.60 (2,555.23)

### 3. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인

출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다항로짓분석을 실시한 결과는 〈표 10〉과 같다<sup>9)</sup>.

지연된경력단절형과 노동시장이탈형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 지연된경력단절보다는 노동시장이탈을 선택할 확률이 높았고, 지연된경력단절형의 가구소득이 노동시장이탈형의 가구소득보다 더 높았다.

9) 다항로짓 분석 결과를 제시할 때, 어떤 변인을 준거변인으로 설정하는가에 따라 집단간 차이를 다르게 설명할 수 있어, 지연된 경력단절형과 불안정노동진입형, 안정노동유지형을 준거변수로 구분하여 비교하였다. 불안정노동유지형은 이미 기존준거변수와 모두 비교되어 준거변수로 따로 구성하지 않았고, 노동시장이탈형은 다른 집단과 영향요인차이가 크게 없는 것으로 나타나 제시하지 않았다.

지연된경력단절형은 자녀수가 다른 집단에 비해 높고 노동시장을 완전히 이탈한 집단보다 가구소득이 높아 일을 하지 않아도 어느 정도 가구수준을 유지할 수 있기 때문에 출산 전 일자리 질이 안정적임에도 노동시장에서의 이탈을 선택했다고 볼 수 있다. 이 두 집단 간의 비교를 놓고 보았을 때, 높은 가구소득 수준과 많은 자녀수는 여성이 시장임금을 선택하기보다 유보임금을 선택하게 하여 노동시장을 이탈한다고 볼 수 있다.

지연된경력단절형과 불안정노동유지형을 비교하면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 지연된경력단절형 보다 불안정노동유지형을 선택할 확률이 높다. 지연된 경력단절의 출산전의 일자리는 불안정노동유지형보다 안정적인 일자리 질을 가지고 있음에도 불구하고 자녀수는 노동시장이탈을 설명하는 주요요인이 되어 자녀수와 취업과의 부적관계(-)를 보여준다.

불안정노동진입형과 불안정노동유지형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 불안정노동진입형 보다 불안정노동유지형을 선택할 확률이 높고, 불안정노동을 유지한 집단의 가구소득이 높은 것으로 나타났다. 불안정노동진입형은 불안정노동유지형보다 자녀수가 많고 가구소득이 적어 출산전후로 취업하지 않다가 자녀가 일정정도 자란 후 경제적인 이유로 인해 불안정한 일자리에 진입한다고 볼 수 있다. 불안정노동유지형은 불안정한 일자리라도 노동시장에서 이탈하지 않는다면 일자리 질이 더 이상 나빠지지 않고, 불안정노동진입형에 비해 높은 가구소득을 갖는다. 불안정진입형과 불안정노동유지형은 둘 다 일자리 질이 좋지 않은 특성을 가지고 있으나, 불안정노동형은 지속해서 일을 하고, 불안정진입형은 출산 전후로 노동공백인 경력단절 이후 일을 하는 차이를 갖는다. 결국 이러한 노동시장 이행 경로의 차이는 자녀수와 가구소득에 영향을 받는다고 볼 수 있다.

지연된경력단절형과 안정노동유지형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀 또는 2자녀인 경우, 가구소득이 높을수록, 지연된경력단절형보다 안정노동유지형을 선택할 확률이 높았다. 지연된경력단절형은 안정노동유지형과 출산전 일자리의 질이 크게 차이가 나지 않았음에도 출산과 양육과정에서 다른 노동시장이행경로를 선택하게 되는데, 이 두 집단에 영향을 미치는 것은 자녀수와 가구소득이라고 볼 수 있다. 많은 자녀수는 경력단절을 선택하게 하는 설명요인이 되어 취업과의 부적인 관계를 형성한다.

불안정안정진입형과 안정노동유지형을 비교하여 살펴보면 대학교 졸업보다는 고졸이하 또는 전문대 졸업인 경우 불안정노동진입을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 3자녀보다 1자녀인 경우, 가구소득이 높을수록 불안정노동진입보다 안정노동유지형을 선택할 확률이 높았다. 불안정노동진입형은

안정노동유지형에 비해 학력 낮고, 자녀수는 많으며 가구소득은 낮았다. 즉 불안정노동진입형은 낮은 학력수준과 경력단절이 함께 작용하여 소득과 고용이 모두 불안정한 일자리 진입 경로유형을 선택하게 만든다고 볼 수 있다.

안정노동유지형과 불안정노동유지형을 비교하여 살펴본 결과 대학교 졸업보다는 전문대 졸업 경우 가구소득이 낮을수록 불안정노동유지형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 안정노동유지형과 '불안정노동유지형'은 출산과 양육시기에 관계없이 노동시장을 이탈하지 않은 집단으로 인적자원과 연결되는 학력과 가구소득이 이 두 집단 간의 차이를 설명하는 주요변수인 것으로 나타났다. 이 두 집단 간의 가구소득 차이는 Wenk and Garrett(1992)의 연구처럼 점차 내부노동시장과 외부노동시장의 구분이 완화되어 여성 본인의 소득이 가구소득에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 불안정노동유지집단과 안정노동집단은 노동시장이행경로에 있어 모두 취업유지라는 동일한 경로를 경험하지만 일자리 질의 차이로 집단이 구분된다. 이런 집단의 차이는 학력과 가구소득으로 설명되는데, 안정유지집단의 높은 학력은 높은 인적자원을 가지고 있다고 가정할 수 있고, 높은 인적자원은 여성 본인의 소득과 연결되어, 궁극적으로 본인의 높은 소득이 결국 가구소득을 설명하는 요인이라고 볼 수 있다.

〈표 10〉 출산양육기 여성의 일자리 질 유형에 영향을 미치는 요인

	ref: 지연된 경력단절		ref: 불안정노동진입	ref: 안정노동유지		
	노동시장 이탈	불안정 노동유지	불안정 노동유지	지연된 경력단절	불안정 노동진입	불안정 노동유지
초산연령	0.033	0.014	0.012	0.004	0.005	0.017
학력(ref:대학교졸)						
고졸이하	0.044	0.032	-0.318	0.211	0.561*	0.243
전문대졸	-0.074	-0.024	-0.190	0.390	0.556**	0.366*
자녀수(ref:3자녀이상)						
1자녀	0.800**	0.968**	0.785**	-1.237**	-1.054**	-0.270
2자녀	0.535	0.404	-0.069	-0.812*	-0.338	-0.408
가구 소득	-0.944***	0.268	1.304***	-2.706***	-3.751***	-2.438***
-2LL	5723.171					
chi-square	628.440***					
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.259					

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

## V. 결론

이 연구는 여성이 노동시장 이행과정에서 일자리 질이 어떻게 변화하는가와 출산이 불안정노동을 가중시킨다면 어떤 시점에서 불안정 노동(일자리 질이 나빠지는가)이 발생하는가에 대한 연구 질문에서 시작되었다. 이를 위해 집단 중심추세 방법론을 적용하여 출산 양육기 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 유형화하였고, 유형화된 집단들이 가지는 특성과 일자리 질 유형화에 영향을 미치는 원인을 파악하여 어떤 원인이(혹은 어떤 시점이) 불안정노동을 발생시키는가를 파악하고자 하였다.

출산 양육기 여성의 노동시장이행과정에서 일자리 질 변화 유형은 ‘노동시장이탈형(45.4%)’, ‘지연된경력단절형(6.7%)’, ‘불안정노동형진입형(12.9%)’, ‘불안정노동유지형(17.7%)’, ‘안정노동유지형(17.4%)’ 등 총 5가지 유형으로 구분하였다. 이를 통해 도출된 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 경력단절 후 재진입시 일자리는 고용과 임금 모두 불안정 노동의 특성을 보인다. ‘불안정노동진입형’은 출산시점 당시에는 일을 하지 않고 있다가 자녀를 어느 정도 양육한 후 불안정노동에 진입하는 유형으로 노동시장 진입시 고용과 임금 모두 불안정한 특성을 갖는다. ‘지연된경력단절형’은 학력수준이 ‘불안정노동유지형’보다 높고, 출산 전 일자리 질이 임금과 고용에 있어서 불안정하지 않았음에도 불구하고 출산 후 3~4년 이후를 기준으로 노동시장에 이탈하다 자녀양육이 어느 정도 마무리되는 시점에서 노동시장 재진입의 방향성을 띤다. 즉, 여성은 여전히 육아에 대한 책임을 전담하면서 육아의 집중적인 부담이 끝나가는 시점에야 비로소 노동시장에 재진입하며, 재진입한 일자리는 불안정 노동 성격이 강한 돌봄 영역의 서비스 일자리로 대변된다(이승윤 외, 2016). 출산과 양육에 대한 책임을 전제로 저임금, 시간제, 승진의 기회가 적은 불안정노동의 일자리에만 머물게 된다고 볼 수 있다. 경력단절을 경험한 여성이 노동시장에 진입할 경우 일자리 질이 한층 더 불안정한 노동특성을 가진다는 선행연구의 결과를 지지한다고 볼 수 있다.

둘째, 출산 양육에 관계없이 경력단절을 경험하지 않는다면 일자리의 질은 상대적으로 유사한 수준에서 계속 유지할 수 있는 것으로 나타났다. ‘안정노동유지형’과 ‘불안정노동유지형’이 이에 속한 집단으로 출산 양육기간동안 일자리를 유지함으로써 일자리의 질이 더 이상 나빠지지 않고 유지되는 것으로 나타났다. 여성의 일자리 질을 유지하기 위해서는 노동시장을 이탈하지 않도록 사전에 예방하는 것이 가장 중요하고, ‘불안정노동유지형’과 같은 비교적 낮은

일자리 질은 유지하는 것에서 더 나아가 괜찮은 일자리 질로의 개선이 요구된다고 볼 수 있다.

셋째, 여성의 경제활동이 점차 높아지고 있음에도 불구하고 출산을 기점으로 노동시장에서 완전히 이탈하는 여성이 45%인 것으로 나타났다. 이 연구의 노동시장 이행 관찰기간이 총 10년이라는 긴 시간임에도 추적기간 동안 ‘노동시장이탈형’ 집단은 출산 후 노동시장에 들어오지 않았다. 민현주(2012)와 김혜연(2010)의 연구도 노동시장이행과정 살펴본 결과 출산을 기점으로 노동시장 이탈을 한 비율이 각각 51.8%와 49.2%로 아직 여성의 경제활동참여가 남성에 비해 현저히 떨어지는 것으로 나타났다.

넷째, 자녀수는 경력단절과 불안정노동을 공고히 한다. 일자리를 지속적으로 유지한 ‘안정노동유지형’의 평균자녀수는 1.58명, ‘불안정노동유지형’의 평균자녀수는 1.60명으로 경력단절을 경험한 3개의 유형에 비해 자녀수가 적었으며, 이들 집단간의 통계적 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자녀수가 적으면 경력단절 없이 노동을 유지한 집단에 속할 확률이 높았다. 이와 마찬가지로 ‘불안정노동진입형’과 ‘지연된경력단절형’은 다른 집단과 비교하여 보았을 때 자녀수가 많았다. 윤미례·김태일(2016)은 자녀수가 많을 경우, 돌봄 수요가 높아짐에도 불구하고 가구소득이 충분하지 못해 보조적 소득원 역할을 위해 일자리를 재진입한다고 보고한다. ‘불안정노동진입형’의 가구소득은 다른 4개 집단에 비해 가장 낮아, 경제적 요인으로 인해 노동시장에 진입하지만 소득과 고용 모두 불안정한 일자리를 유지하는 것으로 해석할 수 있다. ‘지연된경력단절형’은 ‘노동시장이탈형’처럼 출산을 기점으로 바로 이탈하지 않고 첫째 자녀가 3~4세일 때 경력단절을 경험한다. 첫째 자녀를 출산하고 출산휴가와 육아휴직으로 노동시장에 잔류하였다가 둘째 자녀의 임신 혹은 출산 이후 이탈할 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다(박수미, 2002). 육아휴직제도가 활성화됨에 따라 육아휴직제도의 본연의 취지인 노동시장 이탈방지의 목적이 있음에도 육아휴직 기간이 종료되면 복귀하지 않거나 복귀 후 이탈을 선택하는 것이다. 결국 여성들은 복귀시점에서 사용가능한 어린이집의 연장보육이나 시간제 보육을 시도하지만 장시간 근로시간이 관행되어온 근로문화에서 양육시간을 확보하기 어렵고, 그 과정에서 여러 가지 다양한 차별을 복합적으로 경험하면서 노동시장을 이탈한다고 볼 수 있다.

다섯째, 가구소득은 여성의 일자리 질 변화 경로를 설명하는 주요요인으로 나타났다. 출산과 관계없이 경제활동을 꾸준히 한 집단(‘불안정고용유지’, ‘안정고용유지’)과 노동시장에서 이탈한 집단(‘지연된경력단절형’과 ‘노동시장이탈형’)간의 가구소득차이가 큰 것으로 나타나, 경력단절 경험여부가 가구소득

의 수준에 큰 영향을 주었음을 알 수 있다. 더 나아가 경력단절 없이 꾸준히 일을 하더라도, 어떤 일자리 질에 속하는가에 따라 가구소득에 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘안정고용유지형’과 ‘불안정고용유지형’ 모두 동일하게 일자리를 유지하였음에도 ‘안정고용유지형’이 ‘불안정고용유지형’에 비해 가구소득이 높은 것으로 나타나, 높은 가구소득은 여성의 일자리 질이 어느 정도 확보되어야 가능하다고 해석된다. 이를 환언하면 남성(배우자)과 여성의 일자리 수준을 설명하는 이중노동시장이 고소득가구계층에서 와해되고 있다고 볼 수 있다. 장지연·전병유(2014)는 상위의 가구소득계층에 들어가기 위해서 맞벌이가구가 차지하는 비중이 늘어나고 있기 때문에 여성의 소득은 고소득가구소득을 설명하는 주요 요인으로 보고 있다. 한편에서는 고소득 가구가 여성의 높은 일자리 질을 설명함과 동시에 다른 한편에서는 낮은 가구소득이 여성이 불안정 노동형태의 일자리 경로를 설명하기도 한다. 배우자소득이 낮은 경우 여성이 가구소득을 높이기 위해 소득활동을 열심히 하려는 경향을 보이는데(장지연·전병유, 2014), ‘불안정노동유지형’과 ‘불안정노동진입형’은 안정된 가구소득 확보를 위해 일자리를 유지하거나 진입하는 현상을 설명한다. 여성의 일자리 질 경로에 있어서도 양극화가 일어나고 있다고 볼 수 있다. 양극화 현상과 더불어 이 5가지 유형이 주는 주요한 메시지는 여성의 일자리 질이 떨어지면 불안정하지 않은 일자리로 가기 힘들다는 것에 있다. 따라서 여성의 일자리 질을 나빠지는 시기와 원인을 파악하기 위해 노동시장이행을 보는 것은 매우 중요하다.

주요 결과의 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성의 노동시장이행과정에서 일자리 질이 변화되지 않기 위해서는 ‘출산’이라는 생애사건과 상관없이 경제활동에 지속적으로 참여하는 것이 매우 중요하다. 즉 경력단절은 사후적인 재취업 지원보다 경력단절이 발생하기 전 ‘예방’을 지원하는 것이 더 중요하다고 볼 수 있다. 이러한 일환으로 경력단절 여성법이 개정된 것은 매우 고무적이다. ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법’은 2022년 6월 8일부터 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법’으로 법령을 바꾸어, 기존의 경력단절 여성의 재취업에서 경력단절 예방으로 좀 더 방점을 두고자 하였다. 단순히 법령을 변경한 것이 아니라 정책대상층도 확대하여 경력단절 여성에서 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직 중인 여성 등 전체 여성을 포괄하고 있다(서울경제, 2021.11.11.). 내용 측면에서도 기존 여성의 노동시장 이탈 사유를 혼인, 임신, 출산, 육아 가족구성원 돌봄 등 돌봄과 관련된 측면에서만 경력단절 여성을 정의하였다면 근로조건 사유(성별임금격차 등)를 포함함으로써 성별에 따른 이중노동시장을 인정하고, 국가적 차원

에서 법으로 근본적인 해결책을 검토하기 시작했다는 것에 의미가 있다. 향후에는 이 법령을 근거로 하여 여성의 노동시장 이탈 예방을 위해 노동시장을 이탈할 수밖에 없는 구조적인 문제인 양육부담과 일자리 질 차원의 검토가 제도적으로 이루어질 필요가 있다.

둘째, 경력단절 후 재진입시 일자리는 임금과 고용의 불안정 노동형태를 강화시키는 것으로 나타났다. 윤자영(2018)과 이승윤·안주영·김유휘(2016)는 정부의 경력단절 지원정책은 일자리의 질보다는 양을 강조한 측면이 많기 때문에, 경력단절을 경험한 여성에게 불안정 노동 특성의 일자리를 지원하여 고용률을 높이고 있다고 비판하며 정부가 경력단절 여성의 불안정 노동을 강화시킨다고 있다고 주장하고 있다. 따라서 경력단절 지원 정책이 단순히 양적인 측면만 강조할 것이 아니라, 질적인 측면에서 그 전 일자리 경험이 경력이 되어 일자리 질을 높일수 있도록 지원해야 한다. 이 연구가 유형화 한 집단에 따라 여성들이 가지고 있는 인적특성(학력)과 환경적 조건(자녀수)간 차이가 존재하는 것처럼 새일센터의 다변화를 통해 ‘지연된경력단절형’과 ‘불안정노동진입형’이 각기 다르게 가지고 있는 취업욕구를 반영한 프로그램이 개발될 필요가 있다.

셋째, 지금은 출산과 여성의 경제활동참여를 정적인 관계로 바꿔야 할 중요한 시점이다. 한국의 2021 출산율은 0.81명으로 인구대체율에 훨씬 못 미치는 초저출산인 상황이 오랜기간 지속되고 있다. 여러 가지 요인이 있지만, 여성의 학력이 증가하고 경제활동참여가 증가하면서 출산에 부적인 영향을 준다는 점을 간과할 수 없다. 이 연구에서 많은 자녀수는 노동시장이탈과 불안정 노동의 일자리 질을 가진 집단으로 가게 하는 설명요인으로 나타났다. 여성에게 경제활동은 경제적인 이유도 있지만 장기적 관점에서 삶의 의미, 자신의 정체성, 삶의 가치를 높이는 행위이기도 하다. 이처럼 여성의 경제활동참여는 중요한 가치로 자리잡고 있는 가운데, 다른 한편의 양육과 노동에 대한 이중부담 구조화가 일자리 질을 떨어트리거나 이탈하게 만드는 주요 요인으로 작동한다면, 여성은 출산을 기피할 수밖에 없다. 향후에도 출산을 선택할 2030세대가 출산과 양육의 책임을 여성에게 온전히 부여되는 상황이 지속된다면 출산과 경제활동의 부적관계는 더 심화될 가능성이 높다. 정부는 출산과 여성의 경제활동참여가 모두 필요한 현 상황에서 단편적인 보육확대, 휴가제도의 정립만을 논의하기엔 한계가 있다. 여성이 아이를 낳고, 일도 할 수 있는 사회문화적 환경을 만들기 위해 일과 육아의 공존을 위한 일터 혁신, 일하고 육아하는 노동자상과 같은 근본적인 변화가 필요한 시점이다. 성평등한 노동자상 정립과 노동환경의 마련 등 보다 근본적인 새로운 형태의 접근이 요구된다.

이 연구의 한계는 크게 세 가지로 볼 수 있다. 첫째, 불안정노동을 척도화하는 과정에서 임금근로자와 비임금근로자의 고용 불안정의 기준에 대한 합의된 개념 정립이 필요한 것으로 보인다. 이 연구에서 비임금근로자의 고용 불안정은 피고용인이 없는 자영업자로 나누었다. 선행연구에서 비임금근로자의 고용 불안정 기준은 조금씩 달랐는데, 이 연구와 같이 피고용인이 없는 경우를 고용 불안정(안종순, 2015; 김규혜, 2020)으로 보거나, 아니면 4인 이하의 피고용인을 둔 경우 고용 불안정(백승호, 2014; 백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017)으로 보아 각 연구자에 따라 기준이 다르기 때문에 고용 불안정에 대한 개념정립이 요구된다. 둘째, 불안정 노동을 척도화하여 일자리 질 정보는 많이 들어있지만 원자료가 가지고 있는 정보를 모두 담을 수 없기 때문에 정보의 손실이 있다. 예를 들어, 연속형으로 만들어진 임금변수를 더미(불안정노동=0, 불안정하지 않은 노동=1)로 처리함에 원자료가 가지고 있는 정보가 축소되었다. 셋째, 일자리 질 변수 값이 2점인 경우 임금에서의 불안정 노동이 발생한 것인지, 혹은 고용에서 불안정 노동이 발생한 것인지 확인할 수 없다. 이 연구에서는 한 영역의 불안정이 발생할 경우의 상황을 기술하지 못한 한계를 가진다.

그럼에도 이 연구의 의의는 다음과 같다. 대부분의 선행연구에서는 경력단절로 인하여 여성의 일자리 질이 취약해지고 있음을 단일차원(임금의 변화, 시간제로의 변화, 산업분포의 변화 등)에서 보았다면, 불안정 노동 개념을 활용하여 일자리 질이 가지는 다차원적 특성이 어느정도 발생하는지를 살펴보았다. 또한 여성의 노동시장 이행의 동태적 관점에서 본 연구들이 주로 사용하는 종사상지위가 가지는 일반화된 서열성<sup>10)</sup>한계를 극복하고자 임금근로자와 비임금근로자를 동일한 근로자로 보고 임금과 고용 영역의 불안정 노동을 일자리 질로 척도화하여 노동시장이행 과정에서 일자리 질이 어떻게 변화하는지 분석하였다. 이를 통해 노동시장 이행과정의 일어나는 모든 가정을 포괄하여 경력단절과 불안정노동이 나타나는 경로 유형화를 통해 그 원인을 파악하였다는 것에 의의가 있다.

향후 후속연구에서는 여성의 일자리 질을 좀 더 세분화하고 다양한 형태의 일자리 질 변화유형을 구성하여 이 연구가 다루지 못한 빈 공간이 채워지길 바란다.

10) 종사상지위만으로 일자리의 서열성이 있다고 가정하지만 모든 임금근로자가 비임금근로자보다 상위의 일자리 질을 가진다고 일반화하긴 어렵다.

## 참고문헌

- 강성호·김경아·김기홍(2015). “경제활동 유형별 여성의 근로이행 확률과 근로안정성 결정요인 분석”. 한국경제연구. 제33권 제2호. 181-212.
- 고영우(2016). “경력단절 전후 인적자본 수익구조 변화: 첫 자녀 출산과 연계된 경력단절과 경력 및 근속에 대한 수익률을 중심으로”. 여성경제연구. 제13권 제2호. 53-83.
- 국가지표체계(2022.3.17.). “비정규직근로자비율”.  
<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4214>에서 2022.3.17. 인출.
- 국가지표체계(2022.3.17.). “저임금근로자비율”.  
<http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8065>에서 2022.3.17. 인출.
- 국가통계포털(KOSIS)(2022.3.17.). “여성 경제활동참가율”.  
[https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7013S&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=B11&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7013S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B11&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE)에서 2022.3.17. 인출
- 권현지·김영미·권혜원(2015). “저임금 서비스 노동시장의 젠더 불평등”. 경제와사회. 제107권. 44-78.
- 김규혜(2020). “청년 자영업자의 소득 및 사회보험 불안정성 영향 요인에 관한 연구”. 한국사회정책. 제27권 제1호. 285-317.
- 김난주(2016). “경력단절 여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지분석”. 산업관계연구. 제26권 제2호. 1-27.
- 김안나·한유진(2021). “첫 아이 출산이 기혼여성의 노동시장 성과에 미치는 영향에 관한 동태적 분석”. KLI패널워킹페이퍼(2021.8.).
- 김은하·백학영(2012). “성별 저임금 근로의 위험과 임금격차”. 노동정책연구. 제12권 제2호. 75-104.
- 김정명(2019). “미국의 모성페널티에 현황과 정책 제언, 그리고 그 효과성”. 국제노동브리프. 제17권 제2호. 87-97.
- 김정원(2020). 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 메타연구. 고려대학교 박사학위논문.
- 김진하(2016). “취업상태 변화에 관한 동태적 연구”. 한국경제연구. 제34권 제3

- 호. 127-166.
- 김혜연(2010). “우리나라 중·고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로.” *사회복지정책*. 제37권 제3호. 141-169.
- 김혜영·김상돈·선보영(2010). *여성의 만혼화와 저출산에 관한 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 민현주(2008). “여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위수준 일자리 진입결정요인을 중심으로.” *경제와 사회*. 제78권 제2호. 222-254
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화”. *한국사회학*. 제46권 제2호. 61-87.
- 박미희·홍백의(2014). “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. *사회복지정책*. 제41권 제4호. 21-49.
- 박수미(2002). “한국여성들의 첫취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. *한국사회학*. 제36권 제2호. 145-174.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. *한국가족복지학*. 제17권 제2호. 5-29.
- 변금선(2018). *학교에서 노동시장으로의 이행 과정 변화: 1960-1980년대 청년 코호트의 노동궤적(work trajectory)비교*. 서울대학교 사회복지학박사학위논문.
- 백승호(2014). “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동분석”. *한국사회정책*. 제21권 제2호. 57-90.
- 백승호·안주영·이승윤(2017). “한국과 일본의 불안정 노동시장 비교연구”. *한국사회정책*. 제24권 제2호. 1-29.
- 서울경제(2021.11.11.). “경력단절여성법, ‘여성 경제활동 촉진법’으로 바뀐다... 국회 통과”. <https://www.sedaily.com/NewsView/22TZ61X0H2>에서 2022.6.17. 인출
- 서정희·박경하(2015). “비정규 근로자와 자영업자의 불안정노동: 불안정 노동지표 구성과 고용형태별 추이”. *한국사회정책*. 제22권 제4호. 7-42.
- 신경아(2019). “노동의 불안정성과 젠더”. *페미니즘연구*. 제19권 제1호. 173-206.
- 신영수(2003). “한국의 지역별 출산율 수렴과 외부효과 분석.” *한국경제연구*. 제11권. 95-118.
- 안중순(2015). “자영업자의 사회경제적 지위의 이질성과 사회적 위험대응의 계층

- 간 차이.” 사회복지정책, 제42권 제1호, 239-264.
- 양현순·박재완(2016). “육아여성의 전일제와 시간제 선택: 모성벌칙의 실증분석을 중심으로.” 한국정책학회보, 제25권 제2호, 151-181.
- 여성가족부(2020). 2019년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과 발표. 보도자료(2020.2.11.)
- 오은진·홍지현·정성미·장희영·전병유 (2019). 경력단절여성 재취업 촉진을 위한 근로자 및 기업 지원 방안. 고용노동부.
- 윤미례·김태일(2016). “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석”. 정책분석평가학회보, 제26권 제2호, 153-185.
- 윤자영(2018). “젠더 불평등과 불안정노동”. 월간 복지동향, 제233호, 13-19.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. 한국인구학, 제41권 제2호, 117-150.
- 이승윤·백승호·김윤영(2017). 한국의 불안정 노동자. 후마니타스.
- 이승윤·안주영·김유휘(2016). “여성은 왜 외부자로 남아 있는가?” 한국사회정책, 제23권 제2호, 201-237.
- 이정숙·강기정(2015). “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업결정요인”. 인적자원개발연구, 제18권 제4호, 23-51.
- 이정아·이철·최정은(2017). 여성노동시장 취약계층분석. 충북: 한국고용정보원.
- 장지연·전병유(2014). “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”. 산업노동연구, 제20권 제2호, 219-248.
- 장진희(2020). “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”. 이화젠더법학, 제12권 제1호, 179-212.
- 최은영(2016). “기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석”. 여성경제연구, 제13권 제1호, 51-70.
- 최혜지(2018). “중고령자의 불안정 노동세대 비교적 관점으로”. 노인복지연구, 제73권 제2호, 249-272.
- 함선유(2020). “부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층차이. 보건사회연구, 제40권 제2호, 387-415.
- Brinton, M. C., Lee, Y. J., & Parish W. L. (1995). Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia. *American Journal of Sociology* 100(5) 1099-1130
- Blau, F. D., & Kahn, L.M.(2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literatur*, 55(3), 789-865.

- Laparra, M., Darmon, I., Frade, C.(2004). *Precarious employment in Europe: a comparative study of labour market related risk in flexible economies*. European Commission.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J.(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington books.
- Hynes, K., & Clarkberg, M.(2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group-based trajectory analysis. *Journal of Manage and Family*. 67(1), 222-239.
- ILO(2012). *From precarious work to decent work: Outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*.
- Jones, B. L., D. S. Nagin & K. Roeder.(2001). A SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories. *Sociological Methods & Research*, 29(3), 374-393.
- Jones, B. L., & Nagin, D. S.(2007). Advances in Group-based Trajectory Modeling and an SAS Procedure for Estimating Them. *Sociological Methods & Research*, 3.5, 542-71.
- Nagin, D.(1999). Analyzing Development Trajectories: A Semiparametric, Group-Based Approach. *Psychological Methods*. 4(2), 139-157.
- Rodrges, G. & Rodgers, J. eds.(1989). *Precarious job in labour market regulation: the growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Labour organization.
- Standing, G.(2011). *The precariat: the new dangerous class*. london: bloomsbury.
- Tomlinson, J., Olsen, W., & Purdam, K.(2009). Women returners and potential returners: employment profiles and labour market opportunities: A case study of the United Kingdom. *European Sociological Review*, 25(3), 349-363.
- Vosko.(2010). *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford university Press.
- Wenk, D., & Garrett, P.(1992). Having a baby: some predictions of Maternal Employment Around Childbirth. *Gender and Society*, 6(1), 49-52.

Abstract

## Types and Affecting Factors of Job Quality Changes in Women during pregnancy and the parenting period : precarious work and career breaks

In Sun Choi\*·So-Young Lee\*\*

The purpose of this study is to identify the (representative) type of women's job quality changes trajectory during pregnancy and the parenting period and to find out factors affecting on the trajectory type. This study used data from Korean Labor & Income Panel Study(5th-23rd). Using the group-based trajectory method, it examined the trajectory of changes in women's job quality for 10 years(from one year before and nine years after childbirth).

As a result, we identified five trajectory types: ① leavers, ② delayed career breaks, ③ precarious work entry, ④ precarious work maintenance ⑤ unprecarious work maintenance. The key findings are as follows, first, if women continued to work without career breaks, the quality of jobs is maintained. Second, re-entering after career breaks strengthened precarious work. Third, once women's job quality declines, it is difficult to obtain unprecarious work. Fourth, the higher the number of children, the higher the possibility of choosing 'delayed career breaks' and 'precarious work entry'. Fifth, high household income accounts for 'unprecarious work maintenance', and low household income explains 'precarious work entry'. The findings of this study implies that policies that can maintain work regardless of childbirth should be prioritized. Also, in order for career breaks to no longer intensify precarious work, a vocational program that reflects women's job needs must be developed. This is a critical time to change the relationship between childbirth and women's employment into a positive one.

**Keywords :** job quality, precarious work, career-breaks, group-based trajectory method

---

\* First Author: Doctoral student, Ewha University. Researcher, Korean Institute For Health and Social Affairs

\*\* Corresponding Author: Research Fellow, Korean Institute For Health and Social Affairs