

여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적 분석: 성 역할 가치관을 중심으로

황지선*·민현주**·정민철***

초 록

본 연구는 우리나라 기혼여성의 노동시장 이행궤적을 유형화함으로써 결혼과 출산이라고 하는 생애 사건에 따른 통합적인 노동시장 변화에 대한 이해를 돕고 최근 우리 사회의 급격한 변화를 겪고 있는 사회문화 심리적 요인인 성 역할 가치관이 여성 노동시장 이행궤적에 미치는 영향력을 동태적으로 분석하였다. 이를 위해 여성가족패널조사(KLoVF)의 1차~8차까지 14년간의 시계열 자료를 활용하고 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models)의 방법을 적용하여 여성의 결혼과 출산에 따른 집단별 최적의 노동시장 지위 변화 유형을 도출하고, 각 유형의 의미를 선행연구 고찰을 통해 분석하였다. 더 나아가 다항 로짓 모델을 적용하여 성 역할 가치관의 영향력을 중심으로 하여 다양한 결정요인을 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적은 '노동시장 지속이탈형', '중기 일시정규직 진입형', '후기 정규직 진입형', '비정규직 이탈형', '내 사업 이탈형', '정규직 이탈형' 6개의 유형으로 분석되었다. 둘째, 본 분석 유형의 대표적인 특징으로 장기간 지속하여 노동시장을 이탈하는 기혼여성의 비중이 감소하였고, 중·후반부에 전격적으로 정규직 임금 일자리에 진입하는 독특한 특성의 유형이 추세로 분석되었다. 셋째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적의 결정요인으로 연령, 학력, 가구소득, 출산 여부, 자녀 수가 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 특히 성 역할 가치관의 영향력 역시 유의성이 검증되었다. 본 연구는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적의 복합적이고 다면적인 변화에 대한 이해를 돕고 우리 사회의 평등적 성 역할 가치관과 여성 노동시장의 경쟁력 제고를 위한 정책적 제안을 강조하였다.

주제어: 성 역할 가치관, 여성 노동시장, 기혼여성, 집단중심추세모형,
여성가족패널조사

* 제1저자 : 경기대학교 직업학과 박사과정(cals100@kyonggi.ac.kr)
** 교신저자 : 경기대학교 직업학과 교수(newrules@kyonggi.ac.kr)
*** 공동저자 : 경기대학교 직업학과 박사과정(bluegreen0807@naver.com)

I. 서론

여성 노동시장 이행궤적은 복잡하고 다양한 직업 사회학적 현상을 이해하는데 중요한 함의를 갖는다(민현주, 2012). 최근 우리 사회의 여성 노동시장 이행궤적의 현황을 살펴보면, 여성의 노동시장 참여는 크게 확대되었지만, 결혼과 출산, 육아와 같은 생애사적 요인과 노동시장 지위와 같은 일자리 특성의 영향으로 장기적으로 여성의 경력을 발전시키는 데 저해가 되는 경력단절 현상을 보여주고 있다. 특히 M자형 여성 노동시장 참여의 생애주기 패턴은 1980년대에 이미 미국과 대부분의 유럽에서 사라진 현상으로 알려져 있는데, 미국의 최근 코호트에서는 고등 교육을 받은 여성이 평생 지속적인 고용과 육아를 결합할 가능성이 증가하고 있는 반면에, 우리나라의 경우에는 아직도 종종 지속적인 고용과 육아 사이에서 냉혹한 선택에 직면하게 되는 M자형 곡선의 특징이 유지되고 있는 현실이다(Brinton & Oh, 2019).

이러한 배경으로 인해, 기혼여성의 노동시장 참여에 관한 많은 경험적 연구가 다양한 각도로 중요하게 다루어져 왔는데, 여성 노동시장을 살펴보기 위해서는 여성의 결혼과 출산의 결정요인에 관해 먼저 논의할 필요가 있다. 여성 노동시장 참여 논의 핵심에 결혼과 출산이 있다고 해도 과언이 아니기 때문이다(최은영·곽현주, 2015). 또한, 여성의 생애 사건인 결혼과 출산의 결정이야말로 이후 노동시장 이행 결정과 맞물려 있고, 여성의 경력을 유지하거나 발전시켜 나가는 시간적 흐름에서 연쇄적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 많은 선행연구를 통해 여성의 결혼과 출산의 결정요인은 서로 밀접하게 작용하고 연결되어 있다는 점을 알 수 있는데(김정호, 2009; 윤자영, 2016; Becker, 1981; Keeley, 1977; Oppenheimer, 1997; South, 2001), 최근 여성의 활발한 사회 활동과 함께 노동시장 이행 결정에 관한 더욱 복합적이고 다차원적인 요소의 논의가 필요하다.

본 연구는 여성 노동시장 이행궤적에 영향을 미치는 다양한 요인 중에서 최근 우리 사회에서 급격하게 변화하고 있는 가족 내 성 역할 가치관에 주목한다. 개인의 진로 구성은 환경과의 상호작용이므로, 진로를 선택하는 노동시장 이행의 의사결정에 개인의 인식이나 가치관이 중요한 역할을 하게 된다(최은영·곽현주, 2015). 과거에는 고등 교육을 받은 여성일지라도 전통적인 성 역할 규범을 수용하여 일보다는 결혼과 육아를 우선시하였지만, 이제는 여성들의 장기적인 경력지향이 높아짐에 따라 일을 우선시하여 결혼과 출산을 미루거나 포기하는 현상을 보여주고 있다(Brinton & Oh, 2019).

이렇듯 생애주기에서 결혼과 출산을 겪는 기혼여성이 노동시장 이행과 복귀, 또는 이탈을 선택할 때 이들이 속한 사회적 경제적 여건 못지않게 성 역할 가치관이 주요한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다(윤미례·김태일, 2016). 그러나 이러한 성 역할 가치관의 영향력을 분석한 연구는 주로 결혼의향, 출산계획, 삶의 만족, 우울, 갈등 등을 다룬 것들이 다수이고(이진숙·최원석, 2011; 전해영, 2020; 진미정·정혜은, 2010), 노동시장 이행에 미치는 영향을 다룬 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행에 영향을 미치는 다양한 요인들과 성 역할 가치관이 기혼여성의 노동시장 이행궤적에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

한편 여성 노동시장 이행궤적의 분석대상으로 여성의 노동시장 지위 또는 종사상 지위를 관찰할 필요가 있다. 개인의 진로구성에서 여성의 경우 결혼, 출산과 같은 생애주기 역할로 비임금 일자리를 선택하거나 시간이 자유로운 특수근로자를 선택할 가능성이 있으므로 종사상 지위의 중요성이 더욱 강조되기 때문이다(정지애, 2019). 특히 우리나라의 일·가정 양립 정책들은 주로 국가 주도의 정책으로 중규모 이상의 사업체 중심으로 가족 친화 정책이나 고용보험에 근거한 육아 휴직제도 등으로 이루어져 있으므로 그 혜택을 활용할 수 있는 노동시장 지위에 따라 대상이 제한적인 문제가 존재한다(박찬웅·조선미·김노을, 2018; 오은진·김소연, 2021). 이러한 배경은 기혼여성의 노동시장 지위나 종사상 지위의 분석이 여성 노동시장 이행궤적을 종합적으로 설명해줄 수 있음을 알려준다.

앞서 문제 제기한 우리나라 여성의 독특한 M자형 고용률의 특징은 횡단면적인 관찰 결과이다. 현재 이러한 문제의식은 최근의 통계 현황으로 볼 때 개선되고 있지 않은데(통계청, 2022), 특정 시점의 인구학적인 현상으로만 볼 것이 아니고 여성 개인의 중요한 생애 사건인 결혼과 출산의 결정과 함께 노동시장 이행 의사결정에 따라 어떤 궤적으로 발현되는지를 동태적으로 분석할 필요성이 있다. 우리 사회가 전체적으로는 경력단절 현상이 개선되고 있지 않은 모습이지만, 구체적으로 여성들이 어떤 영향요인으로, 어떤 의사결정을 통해, 어떤 경로로, 그리고 특히 어떤 유형에 속하여 진로를 형성하게 되는지를 밝혀낸다면 여성 노동시장의 경쟁력 제고에 큰 도움이 될 수 있기 때문이다.

이에 본 연구는 우리나라 기혼여성의 노동시장 이행궤적을 분석하기 위하여 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families)의 1차~ 8차 조사의 14년간의 종단자료를 활용하여 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models)의 방법론을 적용하여 여성의 결혼과 출산에 따른 집단별 최적의 노동시장 지위 변화 유형을 도출하고, 각 유형의 의

의 의미를 선행연구 고찰을 통해 분석하고자 한다. 더 나아가 다항 로짓 모델(multinomial logit model)을 적용하여 노동시장 지위 변화 유형의 결정요인을 분석하고, 특히 사회문화 심리적 요인인 성 역할 가치관의 영향력을 분석하고자 한다. 앞서 제시한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 제시한다. 첫째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적은 어떻게 유형화할 수 있는가? 둘째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적 유형별 특징은 어떠한가? 셋째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적 유형별 결정요인은 무엇이고 특히 성 역할 가치관의 영향력은 어떠한가?

II. 선행연구

1. 기혼여성의 성 역할 가치관과 노동시장 이행

성 역할에 관한 정의는 ‘개인이 사회적으로 부여되어 확인된 성별에 따라 적절한 행동과 자질을 기대하는 공유된 개념’으로 알려져 있다(Eagly, 2013). 가치관은 일종의 태도로서 어떤 의사결정이나 선택을 할 때, 인지적으로는 판단 기준을 정하고 정서적으로는 느낌을 통해 행동적인 측면의 조화를 통합한 가치체계이며, 그 구체적인 발현은 일관성 있는 행동으로 표출된다고 하였다(정호범, 2013). 따라서 개인은 의사결정을 할 때 또는 행동을 취할 때 가치관의 영향을 받게 되고, 일반적으로 성 역할 가치관은 가정이나 사회에서 남성, 여성의 구분에 따른 역할과 책임에 대한 인식으로 받아들여지고 있다.

이러한 성 역할 가치관은 사회적 젠더 평등 수준에 따라 개인의 가치관과 상호작용하여 개인적인 사회문화 심리적 특성으로 형성되어 평등주의(egalitarianism) 성 역할 가치관을 갖거나 전통적인(traditionalism) 성 역할 가치관을 갖게 된다. Becker(1991)의 성 역할 사회화이론에 따라 여성의 경우 성장기에 사회적으로 학습한 성 역할 인식에 대한 태도가 이후 성인기의 노동시장 참여 결정에 대한 태도에 반영되고, 성인기에 평등주의 성 역할 가치관을 가진 여성은 전통적인 성 역할 가치관을 가진 여성보다 노동시장 참여에 더 적극적이며 더 큰 성과를 이루는 경향이 있다고 보고되고 있다(Stickney & Konrad, 2007).

최근 우리 사회는 가족 중심주의의 쇠퇴와 함께 성 역할 가치관이 급격하게 변화하고 있는데, 비교적 최근의 분석에 따르면 성 역할 분리의 입장인 전통적

인 가치관은 점차 약화되고, 평등주의 가치관을 갖거나 가족의 상황에 따라 성 역할을 통합적으로 맡아야 한다는 새로운 가치관이 확산하고 있는 것으로 나타났다(임지영, 2022). 가족과 관련된 성 역할 분담의 가치관은 여성의 고학력화와 저출산, 만혼화와 같은 사회경제 인구학적 변화에 따라 영향을 받게 되는 동시에, 성 역할 가치관이 다시 여성의 결혼과 출산 결정과 같은 인구 행동에 영향을 미치게 된다. 이러한 실증적인 분석의 예로 미혼 남녀의 결혼의 향에는 인구 사회학적 요소뿐만 아니라 가치관의 변화가 주요한 영향을 미치고, 성 분업적 역할 가치관이 자녀 수 결정에 유의미한 역할을 하는 것으로 보고되고 있다(이삼식, 2006).

사회의 젠더 정책 레짐(gender-policy regime)에 따라 여성 노동시장의 참여 기회나 자원의 배분에 있어 성별 차이가 발생할 수 있으며, 사회의 젠더 평등 수준이 높다면 여성 노동시장 참여에도 우호적으로 작용하여 개인도 평등주의 성 역할 가치관을 지지하게 될 가능성이 크다(김영미·류연규, 2013). 이러한 다양한 논의들은 여성 개인의 성 역할 가치관이 노동시장 이행 결정에 중요한 역할을 하여 여성 노동시장 이행 변화 유형을 이해하는 데 큰 결정요인이 될 수 있음을 시사하고 있다.

2. 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행

최근 우리 사회에서 경험하고 있는 만혼화와 저출산의 현상은 2005년 이후에 국가적인 관심을 받게 되어 본격적으로 논의가 시작되었다(은기수, 2005). 여성의 생애 사건인 결혼과 출산을 구분하여 결정요인을 분석해보면, 결혼의 경우 학력, 소득, 노동시장 지위 등이 영향을 미치게 되고 출산의 경우 역시 유사하게 학력, 소득, 노동시장 지위, 초혼 시기 등이 영향을 미치게 된다(박다은·유계숙, 2011). 서구사회에서도 여성들의 고학력화는 만혼화와 관련이 있으며(South, 2001), 국내의 경우 남성과 비교하여 더욱 강한 관련성이 있는 것으로 보고되었다(여성가족부, 2010). 이는 여성들에게 결혼에 대한 매력과 필요성 감소를 의미하고 과거만큼 결혼할만한 상대를 찾는 것이 어렵고 까다로워졌으며, 시기적으로 여성의 긴 학업 기간만큼 결혼과 출산 시기와 양립할 수 없는 특성이 반영된 결과이다.

여성의 소득과 노동시장 지위는 결혼과 출산의 결정에 상반된 결과를 보여주고 있는데, 예를 들면 여성이 가진 사회적 지위와 소득이 일종의 지참금 역할을 하여 결혼 결정에 유리하게 작용한다는 견해와 여성 자신이 결혼으로 인

한 경제적인 이익이 상대적으로 감소하여 결혼 결정에 불리하게 작용한다는 견해가 제시되고 있다(변용찬, 2010). 여성의 경제적 독립성 역시 결혼과 출산 결정의 중요한 예측변수이지만(Becker, 1981), 여성의 소득이 높아짐에 따라 반드시 결혼 결정에 부정적인 영향을 미치거나 결혼 시기를 늦추게 되지 않는다는 비판도 존재한다. 이러한 관점은 결혼과 출산의 결정을 경제적 독립성보다는 성 역할 분업 가치관의 변화로 이해하여야 함을 의미하고, 상대적 결혼의 이득을 성 역할 전문화와 교환의 결과로 보는 결혼모델에 기초하고 있다(Oppenheimer, 1997).

여성의 연령대는 최근 코호트일수록 출산 후 노동시장 복귀에 유리하게 작용하고, 학력이라는 인적자본 요소 역시 노동시장 복귀 이행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김지경, 2004). 서구사회에서도 젊은 코호트의 경우 출산 이후 노동시장 복귀에 대한 열망과 가능성이 크다고 분석하고 있는데, 이는 청소년기에 성인기 노동시장 참여에 관한 열망을 가지게 된 여성들이 첫 출산 후 이탈 가능성이 유의미하게 낮아지는 과정으로 설명하고 있다(Desai & Waite, 1991). 여성의 자녀 수도 노동시장 참여 결정에 중요한 요인이 된다. 이때 자녀 수와 가구원 수는 돌봄 노동의 수요 및 공급과 관련이 되는데, 자녀 수가 많을수록 해당 여성의 노동시장 이행형태는 다소 천천히 이탈하는 지연된 경력단절 형태나 불안정한 일자리에 진입하는 형태를 선택할 가능성이 크다(최인선·이소영, 2022).

한편 노동시장에서 여성의 임금은 학력과 경력이 반영된 결과변수로서 결혼과 출산에 따른 노동시장 복귀에 긍정적인 영향을 미치는 요인이 된다(윤미례·김태일, 2016). 다수의 선행연구에서 학력과 같은 인적자본 요소에 관한 영향력은 다소 상반된 결과를 보고하고 있는데, 고학력의 여성일수록 투자된 인적자본의 크기가 크므로 기회비용의 측면에서 노동시장 이탈 가능성이 감소한다는 분석과 함께(김지경·조유현, 2003), 고학력 여성이 오히려 노동시장 이탈 가능성이 증가한다는 분석도 있다(박수미, 2002). 그러나 한편으로는 서구사회에서 최근 코호트에서 배우자 소득에 따른 소득 효과는 적어지고 있고, 국내연구에서도 배우자 소득의 유의미한 영향이 일관되게 검증되고 있지 않은 실정이다(Wenk & Garrett, 1992; 윤미례·김태일, 2016).

이상의 선행연구를 종합해보면 여성의 결혼과 출산 결정은 학력, 소득과 같은 인구 사회학적 요인과 노동시장 지위와 같은 요인, 일·가정 양립제도와 같은 사회 구조적 요인, 그리고 성 역할 가치관과 같은 사회문화 심리적 요인이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이와 유사하게 여성의 노동시장 이행 결정에도 연령대, 결혼과 출산 여부, 자녀 수와 같은 인구 사회학적 특성과 학

력, 소득 수준과 같은 인적자본 특성, 임금, 노동시장 지위, 직종과 같은 일자리 특성, 일·가정 양립제도와 같은 제도적 특성, 그리고 가정 내 성 역할 분업 가치관과 같은 사회문화 심리적 특성 등이 주요한 결정요인이다.

이렇듯 여성의 결혼과 출산의 결정요인은 연쇄적으로 여성 노동시장 이행 결정에 영향을 미치게 되므로, 여성 노동시장 이행궤적은 이러한 다양하고 복합적인 요인들을 통합적으로 고려하여 분석할 필요성이 있다. 본 연구에서는 앞서 살펴본 다양한 요인 중 연령, 지역, 학력, 가구소득, 출산 여부, 자녀 수를 기혼여성의 노동시장 이행궤적에 영향을 미치는 변수로 정하고 특히 성 역할 가치관을 중심으로 하여 그 영향력을 분석한다.

3. 여성 노동시장 이행궤적의 동태적 분석

앞서 살펴본 다수의 선행연구는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행 결정의 원인과 결과를 다양하게 분석하고 있지만, 주로 횡단면적인 분석으로 여성 노동시장 이행의 역동적인 변화를 밝히는 데에는 한계가 존재한다. 따라서 결혼과 출산이라고 하는 생애 사건을 거쳐 시간의 흐름에 따라 여성 노동시장 이행궤적의 유형을 파악하고 특성을 이해하기 위한 노력이 필요하다. 횡단면적인 분석으로는 복합적이고 다면적인 여성 노동시장의 특성을 지나치게 단순화시키는 위험이 존재하기 때문이다(민현주, 2012). 이러한 배경에서 여성 노동시장 이행궤적을 동태적으로 분석하기 위해 하인스(Hynes)와 클락버그(Clarkberg)는 미국 여성들의 출산 시기 동안 취업 유형화를 시도하였다. 분석결과 총 여섯 집단으로 유형화하였으며 두 번째 출산보다는 첫 번째 출산으로 인한 노동시장 이탈이 더 심하다는 점을 보여주었다(Hynes & Clarkberg, 2005).

국내연구로는 대표적으로 민현주(2012)가 여성의 취업과 미취업 사이에서 연속적인 이동을 고려하여 취업상태변화의 궤적을 집단중심추세모형으로 분석하였는데 5개의 집단유형을 도출하였고, 최근 코호트의 고학력 집단에서 취업상태를 유지하는 경향을 보이며, 출산 시기의 조절이 일자리 연속성에 도움이 되지 않는다는 사실을 강조하였다. 미국과 우리나라의 유형화 비교를 해보면, 미국에서는 출산 시기에 노동시장에서 퇴장하였다가 출산 후 빠른 기간 이내에 다시 재진입하는 유형이 집단으로 형성되었지만(Hynes & Clarkberg, 2005), 우리나라에서는 집단으로 형성되지 못하고 있다는 점이 차별적이다. 즉 국내의 여성 노동시장은 동태적으로 낮은 역동성을 가지고 있으며 여성의

전문적인 경력 이음이 저조하다는 점을 시사하고 있다.

윤미례·김태일(2016)은 노동패널 자료를 사용하여 출산 여성의 노동시장 참여 경로를 유형화하고 경로 유형의 영향 요인을 분석하였는데, 특히 여성의 성 역할 인식이 경로선택에 미치는 영향을 규명하였다. 총 다섯 가지의 유형을 제시하였는데 여기서는 실업/비경제활동 상태의 여성들을 분석대상에서 제외함으로써 여성 노동시장 전체를 통합적으로 살펴볼 수 없다는 한계를 갖는다. 특히 노동패널은 여성가족패널조사(KLoWF)와는 달리 성 역할 가치관의 설문 을 매 회차 수집하지 않고 부가조사에서 단 한 차례 조사한 자료를 활용하여 분석하게 됨으로써 이러한 인식이 언제 형성된 것인지가 모호하다. 즉 노동시장 참여 유형과 성 역할 인식 간의 인과관계 방향을 명확하게 분석할 수 없다는 한계가 존재한다. 다만 출산 후 빠른 기간 내에 노동시장에 복귀하거나 지속하여 참여하는 집단의 성 평등 인식은 다른 집단과 비교하여 진보적으로 높은 정도로만 분석하고 있는데, 이는 결혼과 출산의 생애 사건으로 인한 노동시장 참여 결정에 성 역할 가치관이 주요한 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다.

출산 양육기 동안 여성의 일자리 질이 어떻게 변화했는가에 관해 동태적으로 분석한 최인선·이소영(2022)의 연구는 노동시장 지위라고 할 수 있는 종사상 지위만으로 일자리 질을 서열화하는 데 문제를 제기하며 우리나라 여성 노동시장의 특성인 ‘불안정 노동’을 개념화하고 측정하려고 노력하였다. 구체적으로 일자리 질 변수의 조작적 정의를 통해 임금과 소득, 그리고 고용 안정성을 다면적으로 측정하였다. 분석결과 총 다섯 가지의 유형이 도출되었으며, 출산 여성의 경우 경력단절 후 재진입하는 일자리는 불안정 노동을 강화하게 되고, 자녀 수가 많을수록 ‘지연된 경력단절형’이나 ‘불안정 노동 진입형’의 집단을 선택할 가능성이 커진다고 하였다.

정성미(2023)의 연구는 가장 최근의 여성 노동시장의 변화가 반영된 분석으로서 공공돌봄서비스나 육아휴직의 제도적 효과를 고려한 영향력을 분석하였는데, 한국노동패널 6차~23차 자료를 활용하여 여성들의 첫출산 2년 전부터 출산 후 8년까지의 경력 유지 유형을 분류하였다. 이때 정규직 일자리를 유지하거나 출산 후 안정노동으로 조기 진입하는 집단의 경우 공공돌봄서비스가 유의미한 영향력이 있는 반면에 정규직 일자리에서 출산 후 이탈하는 집단은 공공돌봄서비스와 육아휴직의 제도적 효과가 유의미하지 않았다. 이러한 결과를 볼 때 여성 노동시장의 해법을 정책적, 제도적 요인으로만 분석할 수 없고 가장 근원적인 방식이라고 할 수 있는 가치관의 문제와 함께 통합적으로 분석할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차~8차까지 매 회차 성 역할 가치관을 조사한 방대한 시계열 자료를 활용하여

기혼여성의 노동시장 이행궤적에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료

본 연구는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적을 유형화하기 위해 여성가족패널조사(KLoWF)를 활용하고 STATA 16을 사용하여 집단중심 추세모형(Group-based Trajectory Models)의 방법론을 적용하였다. 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사는 개인용, 가구용, 일자리용 설문으로 구성되어 여성의 생애주기별 노동시장 지위 변화와 일자리 경험, 가족과 관련한 가치관의 변화 등을 추적할 수 있도록 구성되어 있고, 2007년 1차 조사를 시작으로 하여 2020년 8차 조사에 걸친 최근 14년간의 패널 자료로서 본 연구에서 하고자 하는 종단분석을 위한 최적의 자료를 제공한다. 이를 통해 여성의 생애 전반에 걸친 노동시장 이행 경험과 가족 관련 가치관의 변화를 파악할 수 있으므로 여성 노동시장의 현재와 미래에 대한 전망 분석이 가능하다.

본 연구의 분석대상으로는 여성의 결혼 시점부터 노동시장 이행궤적을 담은 월별 데이터 구축을 위하여 2007년 1차 조사 당시의 전후 5년 기간 내에 첫 결혼을 경험한 여성이면서 연령 코호트 1971년~1980년생으로 제한하였다. 이와 같은 제한을 둔 이유는 첫째, 결혼 시점을 제한함으로써 첫 결혼 사건 전후의 노동시장 지위 변화 데이터를 구축하도록 하고, 2007년 1차 조사부터 2020년 8차 조사까지 충분한 직업력 자료의 활용이 가능하기 때문이다. 둘째, 연령 코호트를 제한한 이유는 중·고령층과 젊은 코호트를 제외하기 위한 목적인데, 중·고령층의 경우 회고에 의한 직업력 정보의 정확성이 한계가 있고, 젊은 코호트의 경우 결혼 시점 이후 직업력 추적 기간이 짧아지므로 추세 분석에서 자료의 우측절단(right censoring bias)의 문제점이 발생하기 때문이다. 1차 조사 시점인 2007년 당시의 여성 결혼 적령기에 해당하는 20대 후반부터 30대까지의 세대가 1971년~1980년생이므로, 이들이 결혼 시점 전후 노동시장 이행궤적을 추적하기 위한 가장 최적의 분석대상이 된다고 판단하였다.

결론적으로 본 연구에 활용된 분석자료는 첫 결혼 시점이 2002년부터 2012년 사이이고, 1971년~1980년생인 기혼여성 1,294명(사례 수: 5,087)을 대상으로 하였다. 또한, 본 연구에서 추세 분석을 위한 관찰 시점은 분석대

상의 첫 결혼 시점인 연도와 월을 기준으로 -11개월부터 총 150개월까지 충분한 기간으로 설정하였다. 이는 여성 노동시장의 경우 생애 사건인 결혼과 출산에 따라 노동시장 이행 변화가 빈번하게 이루어지고 취학 자녀가 생기는 시기는 여성에게 노동시장 이행의 변화가 생길 수 있는 제2의 위기로 지적되기 때문이다(구슬이·정익중, 2021). 아울러 우리나라 여성 노동시장이 서구사회와 비교하여 비교적 낮은 역동성을 갖고 있다는 점(민현주, 2012)을 고려하여, 총 150개월의 충분한 관찰 기간을 설정하였다.

2. 연구설계

본 연구는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적을 유형화하기 위해 여성가족패널조사(KLoWF)의 1~8차까지의 직업력 데이터를 활용하여 분석대상의 월별 자료를 구축하였다. 종속변수로는 노동시장 이행궤적을 나타낼 수 있는 노동시장 지위를 사용하였다. 여성가족패널조사의 일자리 구분(임금/비임금/특고)을 재구성하여 노동시장 지위의 서열이 반영된 1. 실업 또는 비경제활동 상태, 2. 무급 가족 봉사, 3. 비정규직 임금 일자리, 4. 내 사업 비임금 일자리, 5. 정규직 임금 일자리로 구분하여 노동시장 지위 변화 유형을 분석하였다. 독립변수 및 통제변수로는 선행연구를 통해 살펴본 여성의 결혼과 출산에 따라 여성 노동시장 이행 결정에 영향을 미치게 되는 다양한 요인들을 통합적으로 고려하였다. 본 연구에서는 연령, 지역, 학력, 가구소득, 출산 여부, 자녀 수를 통제변수로 투입하고 특히 성 역할 가치관을 중심으로 하여 영향력을 분석하였다.

성 역할 가치관은 여성가족패널조사의 1~8차 조사의 가족 관련 가치관을 설문한 가족 내 역할 인식 1~6번 문항을 사용하였다. 구체적인 설문 내용으로는 ‘남성은 직장 여성은 가정’, ‘여성도 직장을 다녀야 부부관계 평등’(역문항), ‘주부가 일하면 취학 전 자녀에게 부정적 영향’, ‘맞벌이 부부 가사 공평 분담해야’(역문항), ‘수입은 각자 관리해야’(역문항), ‘집은 공동명의로 해야’(역문항)의 6개의 질문으로 ‘매우 그렇다’=1점, ‘조금 그렇다’=2점, ‘별로 그렇지 않다’=3점, ‘전혀 그렇지 않다’=4점으로 측정된 점수이다. 이때 측정한 점수가 높을수록 성 평등 인식이 높은 평등적 가치관을 가진 것으로 해석하고, 측정한 점수가 낮을수록 성 평등 인식이 낮은 전통적 가치관을 가진 것으로 해석한다.

3. 집단중심추세모형

본 연구는 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적을 살펴보고자 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models)을 사용하였다. 집단중심추세모형은 장기적인 시간의 흐름에 따라 집단별 궤적이 어떻게 변화하는지 군집을 도출하는 방법이다(Jones, Nagin, & Roeder, 2001). 기존에는 종단적으로 상태를 추적하는 방법으로 최적 일치법을 통한 배열분석이 많이 사용됐지만, 집단 분포에 대한 명확한 검정이 어렵다는 한계가 있었다. 반면에 집단중심추세분석은 최대 우도 추정법(Maximum Likelihood Estimation)을 통해 집단별 궤적을 직접 추정하고 집단 수와 분포에 대한 검정도 가능하다는 점에서 배열분석보다 발전된 형태의 방법에 해당한다(Nagin, 2014). 모집단은 시간에 따른 몇 개의 집단으로 구성되어 있으며 종속변수는 시점 간 상호독립이라고 가정한다. 개인의 상태에 따른 종단적 배열 확률은 아래의 수식으로 표현된다. 개인이 집단에 소속될 확률 $P^j(Y_i)$ 와 집단에 속한 개인의 다항 로지스틱 확률밀도함수 π_j 의 곱과 같다. 따라서 특정 집단에 속한 개인의 확률밀도함수는 매 시점의 확률밀도함수 곱집합을 의미한다(민현주·이수경, 2018).

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

$$P^j(Y_i) = \prod_{t=1}^T p^{jt}(y_{jt})$$

집단중심추세모형을 통해 최적의 집단 수에 따른 함수식이 결정되면 개체별 집단에 속할 사후 확률이 도출된다. 이러한 결과를 바탕으로 도출된 집단을 결정하는 요인이 무엇인지 다항 로짓 모형을 통해 확인할 수 있다. 확정적 효용(V_j)과 확률적 효용(ϵ_j)을 바탕으로 개체(i)가 범주(a)에 속할 확률 $P(y = a)$ 을 계산한 후, 기준범주(a) 대비 비교범주(b)에 속할 확률인 $\frac{P(y_i = b)}{P(y_i = a)}$ 을 통해 승산비(Odds Ratio)를 도출하게 된다(우석진, 2020). 이를 수식으로 표현하면 아래와 같다.

$$U_j = V_j + \epsilon_j$$

$$P(y = a) = \frac{e^{V_a}}{e^{V_a} + e^{V_b} + e^{V_c}}$$
$$\frac{P(y_i = b)}{P(y_i = a)} = \frac{e^{x_i\beta_b}}{e^{x_i\beta_a}} = \exp(x_i(\beta_b - \beta_a))$$

IV. 연구결과

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차~8차 조사대상 중 첫 결혼 시점이 2002년부터 2012년 사이이고, 1971년~1980년생인 기혼여성 1,294명(사례 수 5,087)을 분석대상으로 하여 노동시장 지위 변화 유형을 분석하였다. 분석대상의 연령은 평균 32.9세이고 학력은 고졸 이하, 2~3년 초대졸, 4년제 대졸 이상이 모두 비슷한 비중을 차지하고, 자녀 수는 평균 1.4명, 가구 소득은 평균 3,763만 원으로 주요 변수의 기초통계는 <표 1>과 같다.

<표 1> 주요 변수의 기술통계

구분	변수	범주	전체	
			사례수 평균	비율 표준편차
종속 변수	노동 시장 지위	실업/비경제활동상태	3,797	74.64
		무보수 가족봉사	64	1.26
		비정규직 임금일자리	239	4.70
		내사업 비임금일자리	280	5.50
		정규직 임금일자리	707	13.90
독립 변수 및 통제 변수	성역할 가치관	0. 전통적 가치관 : 6개 문항 점수의 평균값을 표준화한 점수에서 1SD(Standard Deviation) 미만의 점수를 가진 집단	3,822	75.19
		평등적 가치관 : 6개 문항 점수의 평균값을 표준화한 점수에서 1SD 이상의 점수를 가진 집단	1,261	24.81
	연령		32.9	5.10
	학력	고졸 이하	1,821	35.80
		2~3년 초대졸	1,450	28.50
		4년제 대졸 이상	1,816	35.70
	출산 여부	0. 출산경험 없음	3,778	74.27
		1. 출산경험 있음	1,309	25.73
	자녀 수		1.4	0.77
	가구소득(만 원)		3,762.9	2,334.10
	거주 지역	비수도권	3,231	63.51
		수도권	1,856	36.49

1. 노동시장 이행궤적 유형화 분석결과: 집단중심추세모형

본 연구의 분석대상으로 집단중심추세모형을 적용하여 유형화한 결과는 [그림 1]과 같다. 추세 분석을 위한 관찰 시점에 해당하는 가로축은 월 단위의 변화를 보여주고 있는데, 구체적으로 가로축의 시작점 0은 분석대상의 첫 결혼 시점인 연도와 월을 기준으로 -11개월이고, 가로축의 우측은 총 150개월까지이다. 세로축은 노동시장 지위 변화(1. 실업 또는 비경제활동 상태, 2. 무급 가족 봉사, 3. 비정규직 임금 일자리, 4. 내 사업 비임금 일자리, 5. 정규직 임금 일자리)를 보여주고 있다.

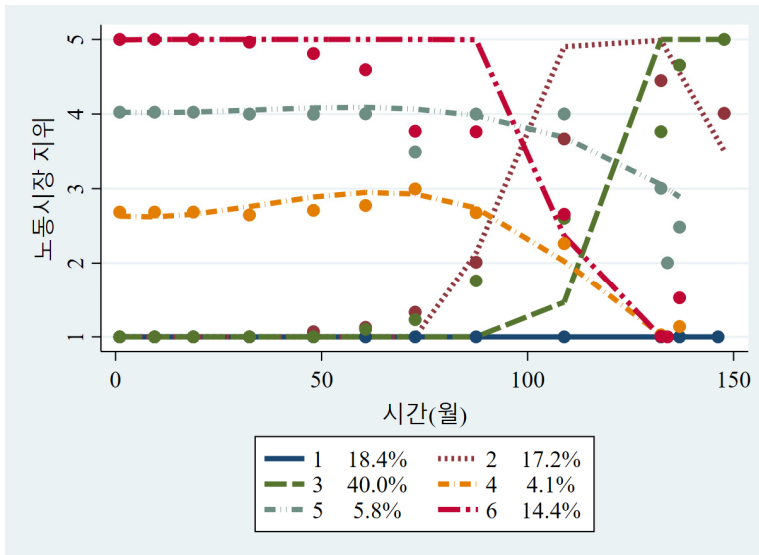
유형화 분석 과정에서 본 연구는 절단 정규분포를 가정한 3차 함수를 적용하여 집단 수를 증가시키면서 최적의 이행궤적 집단 수를 확인하였다. 모형적합도를 확인한 결과, <표 2>와 같이 6개 유형으로 설정했을 때, BIC 값이 최소화되고 $\ln(\text{BIC})$ 값 개선이 최대화되어 모형적합도가 가장 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 집단중심추세모형을 통해 잠재 집단을 도출했던 민현주·이수경(2018), 박미희·홍백의(2014), 홍성표·임한려(2020) 등의 선행연구를 참고하여 결정하였다.

[그림 1]에서 나타난 6개의 유형을 개념화하면 (1) '노동시장 지속이탈형'(18.4%), (2) '중기 일시정규직 진입형'(17.2%), (3) '후기 정규직 진입형'(40.0%), (4) '비정규직 이탈형'(4.1%), (5) '내 사업 이탈형'(5.8%), (6) '정규직 이탈형'(14.4%)으로 구분할 수 있다. 우선 [그림 1]을 전체적으로 보면, 추세 분석을 위한 관찰 기간인 150개월의 전반부와 후반부를 비교하여 전반부에는 노동시장 이행의 역동이 단조롭다가 관찰 기간의 중·후반 시점부터 활발한 역동이 관찰된다. 여성 노동시장에서 결혼과 출산이라는 생애 사건은 당시의 영향보다는 기혼여성의 가족 내 다중역할이 가중되는 결혼 이후 6~7년 이후의 시기부터 노동시장 이행의 변화가 본격적으로 시작한다고 해석할 수 있다. 이 결과는 자녀출산 전후 4년의 기간에 큰 역동성을 보여준 민현주(2012)의 분석결과와는 다른 모습인데, 이러한 이유는 민현주(2012)의 연구가 1998년부터 수집된 자료를 활용하였고 2000년대 이전에 결혼한 1960년대생이 포함되어 있다는 점에서, 그리고 노동시장 지위 변화 대신에 취업/비취업의 변화를 측정했기 때문에 차이가 발생한 것으로 유추된다. 따라서 우리나라의 여성 노동시장이 2000년대 후반부터는 다른 역동성의 특징을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

유형화된 각 집단의 특징을 분석해보면, (1) ‘노동시장 지속이탈형’(18.4%)은 결혼 전부터 계속하여 실업 또는 비경제활동 상태인 집단이다. 본 연구에서는 이 집단의 비중이 선행 연구와 비교하여 적은 비중으로 분석되었는데, 민현주(2012)의 연구에서는 ‘지속이탈형(51.8%)’으로, 최인선·이소영(2022)의 연구에서는 ‘노동시장 이탈형(45.4%)’으로 보고되었다. 이때 선행연구의 관찰 기간은 각각 4년, 10년 정도인데, 본 연구에서는 총 150개월의 관찰 기간으로 전반부 6~7년의 추세로 보면 노동시장 이탈 집단은 50% 이상의 비중이라는 점에서는 일맥상통한 결과이다.

(2) ‘중기 일시정규직 진입형’(17.2%)은 결혼 5~6년 이후에 전격적으로 정규직 임금 일자리에 진입하였다가 11년 이후에는 다시 쇠퇴하는 여성들이다. 이들과 비교하여 (3) ‘후기 정규직 진입형’(40.0%)은 조금 지연된 시기인 결혼 10년 이후에 전격적으로 정규직 임금 일자리에 진입하여 계속 유지하는 추세를 보인다. 이들은 전형적으로 미취학 자녀의 집중 양육 기간을 지나서 재취업에 성공한 집단으로 볼 수 있는데, 이 두 집단을 주목해야 하는 이유는 선행연구를 통해 볼 수 없는 독특한 유형이기 때문이다.

민현주(2012)의 연구에서 ‘출산 후 진입형(12.5%)’이 있으나 이들은 노동시장 지위에 상관없이 일자리에 진입한 경우이므로 본 유형과 동질적이지 않으며, 최인선·이소영(2022)의 ‘불안정노동진입형(12.9%)’이 있으나 정규직 일자리와 같은 ‘안정노동진입형’은 추세로 나타나지 않았다. 또한, 윤미례·김태일(2016)의 연구에서는 ‘경력단절 후 복귀형(11.0%)’이 도출되었는데 복귀한 일자리의 노동시장 지위가 상용직과 임시/일용직의 중간 지점으로 복귀한 점에서 차이가 있다. 기존의 선행연구와 분석결과가 다른 이유는 종합적으로 고려할 필요가 있는데, 활용한 패널 자료가 다르고 분석대상, 관찰 시점, 관찰 기간이 다르기 때문이며, 본 연구에서는 각 연구의 특징을 고려하여 비교 분석하였다.



[그림 1] 기혼여성 노동시장 이행궤적 유형화 분석결과

(2) ‘중기 일시정규직 진입형’(17.2%)과 (3) ‘후기 정규직 진입형’(40.0%)은 결혼과 출산 시기에 오랜 기간 노동시장에 진입하지 않은 공통점이 있지만, 각각 결혼 5~6년과 10년 이후에 전격적으로 정규직 임금 일자리에 진입하는데, 먼저 진입한 (2) 유형의 여성들은 대략 2년 정도 정규직 임금 일자리를 유지하다가 나중에는 다시 이탈하는 반면에, 나중에 진입한 (3) 유형의 여성들은 정규직 임금 일자리를 계속 유지하는 모습의 추세를 나타내고 있다. 이는 과거의 여성 노동시장 특성으로 대다수가 임시직과 일용직으로 구성된 비정규직(66.4%)이며, 여성은 정규직으로 진입하여도 생애 사건과 역할의 영향으로 비임금 일자리나 특수고용자의 지위로 전락하게 된다는 설명(정지애, 2019)이 이제는 힘을 잃은 증거이기도 하다.

(4) ‘비정규직 이탈형’(4.1%)은 가장 작은 비중을 차지하는 집단으로 결혼 전후로 비정규직 임금 일자리를 6~7년 유지하다가 서서히 쇠퇴하여 10~11년 이후에는 노동시장에서 이탈하게 되는 여성들이다. 선행연구와 비교하면 최인선·이소영(2022)이 ‘불안정노동유지형(17.7%)’을 제시하였고, 윤미례·김태일(2016)에서는 임시직이나 일용직을 유지하는 집단이 추세로 나타나지 않은 모습을 보여주고 있다. (5) ‘내 사업 이탈형’(5.8%)은 내 사업 비임금 일자리를 비교적 오래 유지하다가 8~9년 이후에 서서히 쇠퇴하는 추세를 보이는 집단이다. 윤미례·김태일(2016)의 연구에서도 비임금 근로를 유지하는 집단이

15.2%로 분석되었다.

(6) ‘정규직 이탈형’(14.4%)은 결혼 전후 정규직 임금 일자리를 장기간 유지하다가 7~8년 시기에 전격적으로 이탈하기 시작하여 10~11년 이후에는 완전히 이탈하게 되는 여성들이다. 이 유형은 추세선과는 별개로 내 사업 비임금 일자리로 이동하거나 비정규직 임금 일자리로 소수 이동하는 관측치가 발견되기는 하지만 전반적인 추세는 이탈 현상이 두드러진다. 선행연구에서는 기혼 여성 노동시장 이탈의 변곡점을 출산 후 2~3년 이후로 보고하고 있는데(민현주, 2012; 윤미례·김태일, 2016; 최인선·이소영, 2022), 본 연구는 정규직 임금 일자리로 국한하여 분석한 결과이므로 차이가 존재한다. 정규직 임금 일자리의 기혼여성들에게 결혼 후 7~8년의 시기는 취학 자녀가 생기는 제2의 위기라고도 할 수 있으므로(구슬이·정익중, 2021), 이 시기에 그동안의 경력을 포기하고 노동시장을 이탈하게 된다는 점에서 현실적인 아쉬움이 존재한다.

〈표 2〉 기혼여성 노동시장 이행궤적 모형적합도

집단수	BIC	ln(ΔBIC)	집단별 비율(%)						
			1	2	3	4	5	6	7
1	-3605.19	-	100.0						
2	-1801.71	7.497	74.5	25.5					
3	-1312.05	6.194	74.4	10.0	15.6				
4	-1266.96	3.809	31.0	46.9	8.9	13.3			
5	-1921.78	6.484	33.6	27.5	14.2	11.2	13.5		
6	-3605.19	7.429	18.4	17.2	40.0	4.1	5.8	14.4	
7	-1801.71	7.497	24.5	31.1	18.4	1.4	5.0	6.3	13.3

2. 유형별 결정 요인 분석: 다항 로짓 모형

본 연구에서는 기혼여성의 노동시장 이행궤적 유형 집단별 소속확률을 추정하고자 다항 로짓 모형(multinomial logit model)을 활용하였다. 이때 종속 변수는 기혼여성의 노동시장 이행궤적 유형으로 분석된 6개의 집단유형이고, 첫 번째 유형에 해당하는 (1) ‘노동시장 지속이탈형’(18.4%)을 준거집단으로 하여 나머지 다섯 개의 유형으로 분류될 확률을 추정하였다. 여기에 성 역할 가치관, 연령, 학력, 가구소득, 거주지역, 출산 여부, 자녀 수를 독립변수 및 통제변수로 투입하여 기혼여성의 노동시장 이행궤적에 미치는 영향력을 분석하였다. 다항 로짓 모형을 통한 유형 집단별 소속확률을 추정한 결과는 〈표

3)과 같다.

성 역할 가치관은 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적에 위와 같은 다양한 통제변수와 함께 직·간접적으로 영향을 미치게 된다고 기대할 수 있다. 특히 여성 가족 패널조사의 성 역할 가치관은 1차 조사부터 8차 조사까지 매 차수 설문으로 수집한 자료로서 기존의 제약 없이 충분한 자료를 제공하여 추세 분석이 가능하다는 점에서 유용하다. 만약 성 역할 가치관을 가장 최근 차수에 단 한 번만 측정했다면 그 가치관이 결혼과 출산 후의 노동시장 이행 결정 이전부터 갖고 있던 것인지, 아니면 출산 후 노동시장 이행 결정 이후에 형성된 것인지 알 수 없으므로 시간에 따른 인과관계를 실증적으로 분석하기에 어려움이 존재하기 때문이다(윤미례·김태일, 2016).

〈표 3〉 다항 로짓 모형을 통한 유형 집단별 소속확률 추정

독립변수	노동시장 이행궤적 유형(준거집단: (1) 노동시장 지속이탈형)				
	(2) 중기 임시정규직진 입형 (N=845)	(3) 후기 정규직 진입형 (N=1,964)	(4) 비정규직 이탈형 (N=201)	(5) 내 사업 이탈형 (N=285)	(6) 정규직 이탈형 (N=707)
	계수/표준오차	계수/표준오차	계수/표준오차	계수/표준오차	계수/표준오차
성역할 가치관	0.826	0.228	1.088***	1.108***	0.991***
	0.659	0.275	0.311	0.304	0.287
연령	-0.091	-0.046*	-0.050	0.008	-0.112***
	0.070	0.023	0.030	0.029	0.026
2~3년제 초대졸	-2.304*	-0.589*	-1.564***	0.202	0.003
	1.108	0.269	0.375	0.330	0.298
4년제 대졸이상	-0.604	-0.646*	-0.103	0.364	0.321
	0.630	0.261	0.307	0.317	0.285
출산 여부	13.906	-2.686***	-3.088***	-3.125***	-2.781***
	552.950	0.380	0.438	0.433	0.401
자녀 수	0.491	0.433**	-0.525*	-0.359	-0.234
	0.449	0.168	0.217	0.204	0.185
가구소득 (로그)	0.588	-0.271	1.314***	0.817**	1.951***
	0.704	0.257	0.309	0.301	0.275
수도권 거주	-1.594*	-0.063	-0.738**	-0.486	-0.412
	0.808	0.216	0.270	0.260	0.233
상수항	-16.865	8.881***	-5.731*	-4.239	-8.943***
	552.974	1.909	2.322	2.257	2.053
Chi2	1177.31				
N	4,911				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

우선 성 역할 가치관의 영향력을 분석한 결과는 다음과 같다. 전통적 가치관을 가진 여성들을 준거집단으로 하여 평등적 가치관을 가질수록 (2) '중기 일시정규직 진입형'과 (3) '후기 정규직 진입형'에 속할 확률은 유의하지 않았고, (4) '비정규직 이탈형', (5) '내 사업 이탈형', (6) '정규직 이탈형'에 속할 확률은 유의하게 높다고 추정되었다. 이때 성 역할 가치관의 영향력이 유의한 세 유형의 공통점은 결혼 10년 전후로 노동시장 이행을 유지한 여성들이다. 결혼과 출산이라고 하는 가장 중대한 생애 사건을 겪는 기간에 흔들림 없이 자신의 노동시장 지위를 유지하기 위해서는 이들의 성 역할 인식이 평등적 가치관을 가질 때 도움이 되기 때문이다. 이와는 반대로 성 역할 가치관과 유의하지 않은 두 집단의 공통점은 결혼 초기 5~6년까지 또는 10년까지 노동시장에서 이탈한 상태에 있던 여성들이다. 이 여성들은 결혼과 출산, 집중 육아 시기에 노동시장 이행을 지양하는 전통적인 성 역할 가치관을 보유할 가능성이 큰 집단이다. 따라서 평등적 성 역할 가치관을 가진 여성일수록 결혼과 출산에 따른 초기 10년 이내까지는 노동시장 이행을 유지하는 선택을 할 가능성이 크다는 점을 뒷받침하고 있다. 이렇듯 기혼여성의 성 역할 가치관은 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적에 주요한 영향을 미치고 있음이 실증적으로 검증되었다.

다음으로 연령대의 영향력을 살펴보면 분석의 대상이 1971년~1980년생이므로 큰 세대 차이가 존재하지 않지만, 연령대가 높을수록 (1) '노동시장 지속 이탈형'에 비해 (3) '후기 정규직 진입형'과 (6) '정규직 이탈형'에 속할 확률이 감소하였다. 이는 나이가 많을수록 위의 두 집단을 선택하지 않게 된다는 의미로서, 기혼여성의 높은 연령대가 정규직 임금 일자리와 관련된 두 개의 유형에 불리하게 작용한다는 의미로 해석할 수 있다.

학력의 영향력으로는 준거집단인 고졸 이하와 비교하여 2~3년제 초대졸인 경우 (2) '중기 일시정규직 진입형', (3) '후기 정규직 진입형', (4) '비정규직 이탈형'에 속할 확률이 감소하는 것으로 나타났고, 4년제 대졸 이상인 경우, (3) '후기 정규직 진입형'에 속할 확률이 감소하는 것으로 추정되었다. 즉 4년제 대졸 여성보다 2~3년제 초대졸 여성들이 노동시장 이행궤적에 더 큰 영향력을 미치고 있는 모습이다. 이는 우리나라의 고학력 여성들이 서구사회의 고학력 여성들과는 달리 재취업에 유리하지 않으며, 오히려 저학력 여성들보다 더 늦게 복귀하는 경향이 있다는 분석(박수미, 2002)을 지지하는 결과이기도 하다.

가구소득이 높을수록 (4) '비정규직 이탈형', (5) '내 사업 이탈형', (6) '정규직 이탈형'으로 분류될 확률이 높은 것으로 추정되었다. 실제 가구소득에는 배

우자의 소득이 포함되어 있고 기혼여성의 노동시장 참여는 배우자 소득과도 관련성이 크기 때문에, 소득 수준이 높은 기혼여성의 경우 이 세 유형의 여성들처럼 후기에 서서히 노동시장을 이탈하거나 전격적으로 이탈하는 모습을 보일 가능성이 크다. 다시 말하면, 소득 수준이 높을수록 노동시장을 서서히 이탈하는 선택을 할 가능성이 크다. 본 분석결과는 이러한 가능성이 실증적으로 나타난 결과라고 할 수 있다.

출산 여부와 자녀 수는 기혼여성의 노동시장 이행에 주요한 영향을 미칠 것을 기대할 수 있다. 출산경험이 없는 여성을 준거집단으로 하여 분

석한 결과, 출산한 여성의 경우 거의 모든 유형에 속할 확률이 낮다고 추정되었다. 즉 출산경험이 있다면 (1) ‘노동시장 지속이탈형’에 비해 다른 유형을 선택할 가능성이 작다. 이는 출산이라고 하는 생애 사건이 다양한 노동시장 이행에 모두 부정적(-) 영향을 미치고 있음을 드러내고 있다. 자녀 수의 영향력은 부분적으로 작용하고 있는데, 자녀 수가 많을수록 (3) ‘후기 정규직 진입형’에 속할 확률은 높아지지만, (4) ‘비정규직 이탈형’에 속할 확률은 낮아지는 것으로 분석되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 우리나라 기혼여성의 노동시장 이행궤적을 분석하기 위하여 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차(2007년)부터 8차(2020년)까지의 14년간의 시계열 자료를 활용하여 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models)과 다항 로짓 모형(multinomial logit model)의 방법론을 적용하였다. 본 연구의 분석대상인 기혼여성의 노동시장 지위 변화 유형을 분석한 결과, 총 6개의 집단유형이 도출되었다. 각 집단유형을 개념화하여 명명한 다음 선행연구 고찰을 통해 각 유형의 특징과 의미를 분석하였다. 더 나아가 노동시장 지위 변화 유형의 결정요인을 분석하고, 특히 사회문화 심리적 요인인 성 역할 가치관의 영향력을 분석하였다.

본 연구문제의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성의 노동시장 이행궤적은 (1) ‘노동시장 지속이탈형’, (2) ‘중기 일시정규직 진입형’, (3) ‘후기 정규직 진입형’, (4) ‘비정규직 이탈형’, (5) ‘내 사업 이탈형’, (6) ‘정규직 이탈형’의 총 6개의 유형으로 나타났다. 그동안 국내 여성 노동시장의 역동이 비교적 단조롭다는 비판과는 달리 본 연구에서는 다양한 유형이 도출되었다. 국내 여

성 노동시장은 서구사회와 비교하여 경력단절의 현상과 함께 낮은 역동성의 문제가 빈번하게 제기되고 있는데(민현주, 2012; 박수미, 2002; Brinton & Oh, 2019), 본 분석의 전반부에는 낮은 역동성이 관찰되지만, 결혼 6~7년 이후의 후반부에는 다양한 역동성을 보여주었다. 이제 국내 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행의 변화는 생애 사건을 겪는 당시의 영향보다는 6~7년 이후에 가족 내 다중역할이 가중되는 시기의 영향으로 후행하는 특성을 보인다고 설명할 수 있다.

둘째, 본 분석 유형의 대표적인 특징으로 장기간 지속하여 노동시장을 이탈하는 기혼여성의 비중이 선행연구의 결과(51.8%, 45.4%)(민현주, 2012; 최인선·이소영, 2022)와 비교하여 감소(18.4%)하였고, (2) '중기 일시정규직 진입형'과 (3) '후기 정규직 진입형'이 분석 기간의 중·후반부에 전격적으로 정규직 임금 일자리에 진입하는 독특한 특성을 보이는 것으로 분석되었다. 이들은 주로 미취학 자녀의 집중 육아 기간을 지나서 재취업에 성공한 여성들로 불안정한 하향 재취업이 아닌 모습이 특징적이다. 기존의 이중 노동시장 이론(Doeringer & Piore, 1985)을 적용하면, 여성 노동시장은 이탈 후 재취업 시 더 불안정한 비정규직 또는 시간제 일자리로의 전환이 불가피하다고 하였는데(정지애, 2019; 최인선·이소영, 2022), 본 분석의 결과를 보면 이제는 이러한 설명이 힘을 잃은 모습이다. 이 여성들은 정규직 임금 일자리에 진입하기 위해 자격증 등의 전문적인 역량이 준비되어 있었거나 일정 기간 준비 과정을 거쳤을 가능성이 보이는데, 먼저 진입한 여성들보다 나중에 진입한 여성들이 정규직 일자리를 계속 유지하는 추세로 볼 때, 나중에 진입한 여성들의 재취업 준비가 더 철저하게 이루어졌다고 볼 수 있다. 본 연구에서 특히 (3) '후기 정규직 진입형'의 비중이 40.0%로 높게 나타나고 있는데, 최근 통계청의 사회조사(2022)에 따르면 기혼여성 중 18세 미만 자녀와 함께 사는 취업자를 직업별로 살펴본 결과, 전문가 및 관련 종사자가 전체의 33.4%를 차지하여 일반 사무직이나 서비스종사자보다 더 큰 비중을 차지한다는 결과를 볼 때 기혼여성들의 전문적인 특성을 가진 일자리 진출이 활발하다는 증거이다. 이 여성들은 주로 자녀의 취학 시기에 맞추어 맞벌이에 대한 필요성이나 사교육비에 대한 부담, 또는 여성 노동시장에서 요구하는 사회 복귀의 시기를 고려한 전문적인 경력 이음의 열망에 따른 선택으로 유추해볼 수 있다.

셋째, 기혼여성의 노동시장 이행패턴 유형별 결정요인으로 평등적 성 역할 가치관을 가진 여성일수록 결혼과 출산에 따른 초기 10년 이내까지는 노동시장 이행을 유지하는 선택을 할 가능성이 큰 것으로 분석되었다. 비록 이 여성들이 장기적으로 경력을 유지하지 못한 점이 아쉽긴 하지만, 결혼과 출산에

따른 다중역할 기간에 평등적 성 역할 가치관이 유의한 영향을 미쳤음을 확인할 수 있다. 성 평등인식이 높은 여성의 경우 경력을 유지할 가능성이 크다는 분석(윤미례·김태일, 2016)과 최근의 젊은 코호트에서 평등적 성 역할 가치관을 가진 기혼여성의 경우 다른 집단과 비교하여 지속적인 경력을 유지할 확률이 높다는 분석(황지선·민현주, 2022)을 함께 고려할 때, 기혼여성의 성 역할 가치관은 노동시장 이행궤적을 설명하는 중요한 예측 요인이라고 할 수 있다. 이러한 점에서 여성 노동시장의 복합적인 특성을 이해하고 성 역할 가치관과 같은 인식의 변화를 고려한 다양한 정책을 시도할 필요가 있으며, 직업 세계 또는 가정에서 성별 구분 없이 평등적 성 역할 가치관을 함양하는 교육과 제도를 고민할 필요가 있다. 또한, 기혼여성의 노동시장 이행궤적 유형별 결정요인으로 연령, 학력, 가구소득, 출산 여부, 자녀 수 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 구체적으로 기혼여성의 높은 연령은 정규직 임금 일자리 선택에 불리하게 작용하고, 4년제 대졸 여성보다 2~3년제 초대졸 여성들이 노동시장 이행궤적에 더 큰 영향력이 있음이 검증되었다. 소득 수준이 높을수록 노동시장을 서서히 이탈할 가능성이 크고, 기혼여성의 출산경험은 다양한 노동시장 이행에 모두 부적인(-) 영향을 미치고 있었으며, 자녀 수의 영향력은 부분적으로 작용하고 있었다.

한편, 본 연구는 최근 급속한 변화를 겪고 있는 여성 노동시장의 변화를 충분히 반영하지는 못하였다. 본 연구에서 활용한 노동시장 지위 변수가 최근 노동시장의 특성에서 위계를 갖지 못하고 있다는 비판이 있을 수 있는데, 최근 우리나라 산업 구조의 변화를 반영한 노동시장 지위와 위계의 재해석이 필요하다. 또한, 본 연구에서 여성 노동시장 이행유형을 구분하고 해석할 때 관찰 시점의 제한 등으로 추세만을 반영하여 실제 노동시장 현장에서 벌어지고 있는 현실과의 오차가 존재한다는 점, 그리고 본 연구에서 사용한 성 역할 가치관의 문항이 우리나라 여성들의 성 역할 가치관을 타당하게 대표하고 있는가에 관한 의구심 등은 본 연구의 제한점이다. 이러한 한계점은 후속연구를 통해 보완하고 발전시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 우리나라 기혼여성의 노동시장 이행궤적을 유형화함으로써 결혼과 출산이라고 하는 생애 사건으로 인한 여성 노동시장의 통합적인 변화에 대한 이해를 돕고, 최근 우리 사회의 급격한 변화를 겪고 있는 가족 가치관 중 성 역할 가치관을 중심으로 하여 영향력을 실증적으로 분석하였다. 본 연구를 통해 우리나라 기혼여성의 어떤 특성이 어떠한 영향력을 갖고 있고, 상호주관적인 영역이라는 한계에도 불구하고 어떠한 성 역할 가치관으로 노동 참여 및 지속과 관련하여 어떤 의사결정을 하게 되는지, 그리고 어떤 경로와 유형에

속하여 진로를 형성하게 되는지를 밝혀내고자 하였다. 이를 통해 기혼여성의 다양한 집단에 대한 이해를 확장하고 여성 노동시장의 경쟁력 제고를 위한 다양한 정책적 노력으로 연결되기를 기대한다.

참고문헌

- 구슬이·정익중(2021). “자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인”. 여성연구. 제108권 제1호. 281-308.
- 김영미·류연규(2013). “젠더레짐에 따른 성역할태도 결정요인 차이에 관한 연구 - 스웨덴, 독일, 한국 비교 -”. 한국사회복지학회 2013년도 춘계공동학술대회 자료. 1217-1244.
- 김정호(2009). “여성의 임금수준이 출산율에 미치는 영향 분석”. 한국개발연구. 제31권 제1호. 105-138.
- 김지경(2004). “젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인”. Human Ecology Research(HER). 제42권 제3호. 91-104.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 제3호. 181-207.
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화”. 한국사회학. 제46권 제2호. 61-87.
- 민현주·이수경(2018). “중·고령자의 노동시장지위 변화 유형화: 중심추세모형(Group-based Trajectory Model)을 중심으로”. 사회과학연구논총. 제34권 제2호. 169-193.
- 박다은·유계숙(2011). “기혼여성의 결혼 및 출산시기 결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 한국가족복지학. 제16권 제2호. 29-65.
- 박미희·홍백의(2014). “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. 사회복지정책. 제41권 제4호. 21-49.
- 박수미(2002). “한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. 한국사회학. 제36권 제2호. 145-174.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018). “출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향”. 사회보장연구. 제34권 제4호. 121-147.
- 변용찬(2010). 결혼행태 변화와 출산율의 상관성 연구. 서울: 한국보건사회연구원.
- 여성가족부(2010). 저출산의 원인분석을 통한 저출산대책 개선과 여성인적자원 활용방안 연구. 서울: 여성가족부 기획재정담당관.
- 오은진·김소연(2021). “출산·육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향”. 아시아여성연구. 제60권 제1호. 163-208.
- 우석진(2020). (경제분석을 위한) STATA. 경기도: 지필미디어.
- 윤미례·김태일(2016). “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석”.

- 정책분석평가학회보. 제26권 제2호. 153-185.
- 윤자영(2016). 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근. 세종: 한국보건사회연구원.
- 은기수(2005). “미혼에서 결혼으로 이행 - 최근 우리나라에서 저출산에 갖는 의미-”. 보건복지포럼. 제102권. 25-35.
- 이삼식(2006). “가치관의 변화가 결혼 및 출산 행태에 미치는 영향”. 보건사회연구. 제26권 제2호. 95-140.
- 이진숙·최원석(2011). “기혼 취업여성의 우울 경로에 관한 연구”. 사회복지연구. 제42권 제4호. 389-412.
- 임지영(2022). “성역할 가치관과 결혼 및 자녀에 대한 태도”. 보건복지포럼. 제308권. 105-118.
- 전혜영(2020). “여성의 가족가치관과 스트레스에 대한 결혼 전·후 변화 분석”. 한국여성정책연구원 세미나자료.
- 정성미(2023). “출산·육아기 여성의 경력유지에 관한 연구”. 여성경제연구. 제20권 제1호. 1-25.
- 정지애(2019). “여성직업인의 종사상 지위별 차이와 영향: 개인적·직업적·가치관·일 만족도·일 - 가정 양립을 중심으로”. 직업능력개발연구. 제22권 제3호. 129-156.
- 정호범(2013). “가치관 형성에 있어서 동기와 태도”. 사회과교육연구. 제20권 제1호. 121-135.
- 진미정·정혜은(2010). “미혼남녀의 결혼의향과 결혼희망연령에 대한 가족 가치관의 영향 추세 연구”. 한국인구학. 제33권 제3호. 31-51.
- 최은영·곽현주(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인”. 여성연구. 제88권. 429-456.
- 최인선·이소영(2022). “출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인”. 여성연구. 제113권 제2호. 107-141.
- 통계청(2022). 2022 사회조사 결과. 서울: 통계청
- 홍성표·임한려(2020). “대학 소재지에 따른 청년의 노동시장 이행 궤적 분석 : 수도권과 지방대학 졸업생의 비교를 중심으로”. 노동정책연구. 제20권 제4호. 117-147.
- 황지선·민현주(2022). “기혼여성의 경력유지에 성역할가치관이 미치는 영향-생존 분석방법 적용”. 여성연구. 제114권 제3호. 89-111.
- Becker, G. S.(1981). Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place. *Economica*, 48(189), 1-15.

- Becker, G. S.(1991). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Harvard university press.
- Brinton, M. C., & Oh, E.(2019). Babies, work, or both? Highly educated women's employment and fertility in East Asia. *American Journal of Sociology*, 125(1), 105-140.
- Desai, S., & Waite, L. J.(1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 56(4), 551-566.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J.(1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. M. E. Sharpe.
- Eagly, A. H.(2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Hynes, K., & Clarkberg, M.(2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group-based trajectory analysis. *Journal of Marriage and Family*, 67(1), 222-239.
- Jones, B. L., Nagin, D. S., & Roeder, K.(2001). A SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories. *Sociological methods & research*, 29(3), 374-393.
- Keeley, M. C.(1977). The economics of family formation. *Economic inquiry*, 15(2), 238-250.
- Nagin, D.(2014). *Group-based modeling of development*. Harvard University Press.
- Oppenheimer, V. K.(1997). Women's employment and the gain to marriage: The specialization and trading model. *Annual review of sociology*, 23(1), 431-453.
- South, S. J.(2001). The variable effects of family background on the timing of first marriage: United States, 1969-1993. *Social Science Research*, 30(4), 606-626.
- Stickney, L. T., & Konrad, A. M.(2007). Gender-role attitudes and earnings: A multinational study of married women and men. *Sex Roles*, 57, 801-811.
- Wenk, D., & Garrett, P.(1992). Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth. *Gender & Society*, 6(1), 49-65.

Abstract

Analysis of the Trajectory of Labor Market Transition According to Women's Marriage and Childbirth: Focusing on Gender Role Values

Jiseon Hwang*·Hyunjoo Min**·Minchul Jeong***

This study aims to help understand the overall changes in the labor market among married women in Korea based on their life events including marriage and childbirth, by classifying the trajectory of their labor market transition into different types. In this regard, this study offers a dynamic analysis on how the values of gender roles, the sociocultural and psychological factors under rapid changes in our society, affect the trajectory of women's labor market transition.

In order to analyze the labor market transition trajectory of married woman in Korea, this study utilizes data from the 1st to 8th KLoWF and by applying the methodology of GBTM, the optimal labor market status change type for each group according to women's marriage and childbirth was derived, and the meaning of each type was analyzed through a review of previous studies. Furthermore, a multinomial logit model was applied to analyze the determinants of the change in the status of married women in the labor market, especially focusing on the influence of gender role values. The results of this study are as follows. First, Six types were analyzed. Second, as a representative feature of this type of analysis, the proportion of married women who continued to leave the labor market for a long period of time decreased, and a type of unique characteristics that suddenly entered regular wage jobs in the middle and late stages was analyzed as a trend. Third, the influence of gender role values was also verified. This study helped understand the complex and multifaceted changes in the labor market transition trajectory following women's marriage and childbirth, and emphasized policy proposals to enhance the competitiveness of women's labor market and the values of equal gender roles in our society.

Keywords : gender role values, married women, female labor market, Group-based trajectory model, Korean Longitudinal Survey of Women and Families

* First Author: PhD course, Department of Vocational Studies, Kyonggi University

** Corresponding Author: Professor, Department of Vocational Studies, Kyonggi University

*** Co-Author: PhD course, Department of Vocational Studies, Kyonggi University