

취업 상태 변화에 관한 동태적 연구: 자녀를 둔 여성의 경우

김진하*

우리나라의 30대 여성은 출산과 자녀 양육 부담으로 인해 경력단절이 발생하고 경제활동 참가율에서 M자 커브의 저점에 위치하고 있다. 본 연구에서는 한 시점에서의 노동시장 참가율이라는 정태적 측면보다는 여성의 직업경력을 동태적인 맥락에서 이해하고자 하였으며, 이를 위해 일자리 이동경로를 추적하여 취업 상태 변화를 유형화하였다. 취업 상태 변화 유형은 상향이동형, 정체형, 전환형, 하향이동형, 비근로형의 다섯 가지로 범주화하였는데 상향이동형이 직업경력 수준이 가장 높고 하향이동형으로 갈수록 낮아진다고 가정하였으며, 비근로형은 기본 범주로 설정하였다. 한국복지패널의 2010년 5차부터 2014년 9차까지의 가구용 데이터를 이용하여 분석 대상을 미성년 자녀를 둔 경우와 영유아 자녀만을 둔 경우로 구분하고, 다항 로짓 모형을 이용하여 각 취업 상태 변화 유형을 선택할 확률을 추정하였다. 그 결과 30대 여성일수록 높은 수준의 직업경력을 유지할 가능성이 높았으며 이는 영유아 자녀만을 둔 경우에 더욱 분명하게 나타났다. 자녀의 성별에서는 첫째 자녀가 딸일 때 상향이동형을 선택할 승산이 증가하였다. 한편, 동거 노부모가 자녀를 돌보는 경우에는 모든 유형에서 양(+)의 효과가 있으며, 보육료 지원정책은 상향이동형을 제외한 그보다 낮은 수준의 유형들을 선택할 승산이 증가하였다.

핵심주제어: 취업 상태 변화, 일자리 이동, M자 커브, 여성 인적자본, 자녀 출산 및 양육

경제학문헌목록 주제분류: J21, J24, J13

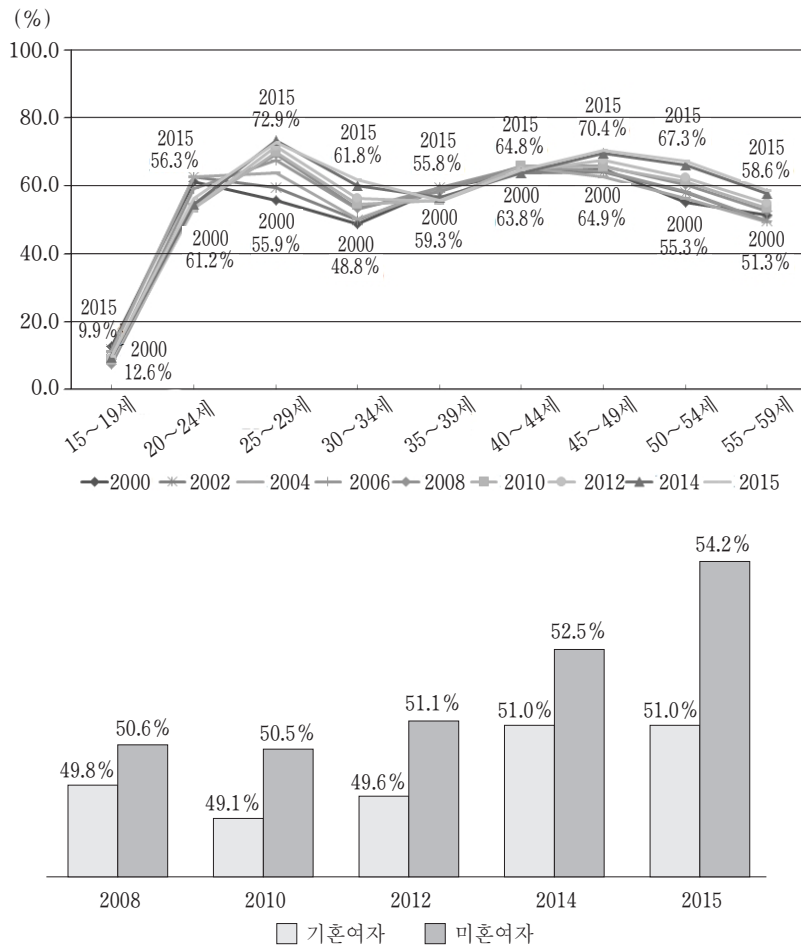
I. 서론

최근의 노동시장에서 기업들은 노동자와 장기적인 고용관계보다는 단기적이고 유연한 고용관계를 유지하기를 바란다. 이러한 고용환경 변화로 인해 평생

* 성균관대학교 경제학과 박사과정, 전화: (02) 740-1854, E-mail: jhkim02@skku.edu
논문투고일: 2016. 2. 11 수정일: 2016. 4. 4 게재확정일: 2016. 6. 21

직장의 개념은 희박해졌다. 노동자들은 일자리 이동을 통해 더 나은 직장을 모색하거나 경력을 형성하고자 하지만 이 과정에서 고용의 단절을 경험하게 되고, 잦은 고용의 단절은 고용안정성을 약화시킨다(이시균·이주현, 2008). 특히, 여성은 출산 및 자녀 양육과 같은 가사부담 증가로 인해 노동시장에서 이탈 경험을 갖게 되면 그것이 일시적일지라도 여성의 경제활동에는 영구적인 흔적을 남기게 된다(구명숙·홍상욱, 2005).

대표적인 노동공급 측정치인 경제활동 참가율을 통해서 여성의 경제활동 활성화 정도를 살펴볼 수 있는데, 우선 남성과 여성으로 구분하여 살펴보면 남성은 2000년 74.4%에서 2015년 73.8%로 소폭 감소하였다. 반면, 여성의 경제활



자료: 통계청 국가통계포털.

<그림 1> 여성의 연도별 경제활동 참가율 및 혼인 상태별 경제활동 참가율

동 참가율은 2000년 48.8%에서 매년 꾸준히 증가하여 2008년에 50.0%, 2015년에는 51.8%인 것으로 나타났으며, 기혼여성의 경제활동 참가율도 2008년 49.8%에서 2015년 51.0%로 향상되었다(통계청, 2015). 이처럼 경제활동 참가율에서는 여성의 규모가 매년 증가하고 있어 여성의 경제활동 증가에 대한 기대가 생겨나고 있다.

하지만 2014년 OECD 평균 여성의 경제활동 참가율은 62.8%(OECD, 2015)로 우리나라는 34개 국가 중 하위권을 기록하고 있을 뿐만 아니라 여전히 M자형 패턴이 지속되고 있다. 이 패턴은 자녀의 출산·육아기로 인해 여성에게 경력단절 현상이 발생하였음을 나타내는데, 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 20대에 높다가 결혼과 출산시기인 20대 후반부터 30대 사이에 경력단절이 발생하여 급격히 낮아지고, 이후 자녀 양육 부담이 어느 정도 해소된 40대부터 다시 상승한다. 기존 연구들에서는 주로 무엇이 여성들의 경제활동 참여를 방해하는지 그 요인을 찾고자 하였다. 장지연(2001), 김영옥(2002), 박수미(2002)는 여성이 취업을 지속하는 여부는 교육, 훈련, 근속기간과 같은 인적자본보다는 출산, 육아와 같은 가족역할의 영향을 크게 받는다는 점을 밝혔다. 김지경(2003), 박경숙·김영혜(2003), 박수미(2003)는 좀 더 구체적으로 자녀 관련 변인을 찾고자 하였다. 이들에 의하면 자녀 수, 미취학 자녀 여부가 여성 경제활동 단절에 유의미한 영향을 미치고, 특히 미취학 자녀의 존재는 노동시장 이탈에 가장 큰 영향이 있는 것으로 나타났다. 한편, 강세영(1995), 정영애(1996), 남춘호(2001)는 여성의 경력단절에 의한 영향을 보고하였다. 가족역할에 따른 여성의 경력단절은 여성의 노동지위를 제약하는 결과를 조장하는데, 여성은 출산과 양육 등으로 인해 경력유지가 어려워지며 일단 경력단절이 발생하면 이후에는 재진입 및 고위직·관리직 진출이 어렵게 되어 사회적 손실이 발생한다고 하였다.

우리나라는 국가적 차원에서 M자의 저점에 있는 기혼여성의 경제활동 참가율을 확대하기 위한 노력을 기울여왔다. 여성 전체적으로 보면 2011년부터 여성 취업자가 1,000만 명을 초과하였고, 여성 임금근로자 중 상용직 비율도 매년 증가하여 2015년에는 56.4%에 이르렀다(통계청, 2015). 하지만 경제활동 참가율이나 고용률은 노동공급의 양적 측면을 측정하는 저장(stock)변수로 한 시점에서의 노동시장 참가자 비율이라는 정태적 측면만을 보여 준다. 그러므로 이들의 취업 상태가 불연속적인 형태를 벗어났다거나, 출산 및 양육기 여성의 고용기회가 개선되었는지를 판단하기에는 한계가 있다(김영옥, 2002). 김영옥(2007), 최성은·우석진(2009)은 기혼여성의 일자리가 늘어난 것은 임시직, 일용

직, 시간제근로, 파견근로와 같은 저숙련, 저학력, 저임금 직종의 불안정한 일자리가 늘어난 데 기인한다고 지적하였다. 장지연·김지경(2001)은 자녀를 둔 기혼여성의 취업주기(employment spell) 경과에 따른 노동시장 이탈 확률을 분석하여 출산과 양육시기 여성의 경제활동 참가율 증가가 노동시장 경력단절의 감소로 이어진 것이 아니라는 것을 밝혔다. 이 연령층 여성의 참가율 증가가 M자형 패턴을 변화시킨 것이 아니기 때문이며, 이는 자녀 양육 부담이 개별 여성에게 집중된 현실을 나타낸다고 하였다. 이처럼 자녀를 둔 여성은 출산 및 양육이라는 변수의 영향에 의해 그 수준이 달라진다는 것을 짐작할 수 있다. 따라서 여성의 경제활동 참여가 연령이나 교육뿐만 아니라 자녀의 출산 및 양육과 밀접하게 연관되어 있다면 이를 염두에 두고 동태적인 맥락에서 파악할 필요가 있다.

본 연구에서는 자녀를 둔 여성의 노동공급의 양적 수준이 개인의 직업경력 유지 및 개선으로 이어지는지를 확인하고자 하였다. 다시 말해서, M자형 패턴의 저점에 위치한 여성들은 노동기회가 적고 취약한 일자리에 머무는지, M자형의 고점에 위치한 여성들은 높은 수준의 취업 상태를 유지하는지를 살펴보고자 하였다. 그런데 직업경력은 취업 상태에 있다가도 실업이나 비경제활동 상태로 옮겨가는 실직 가능성이 있고, 실직 후에는 재취업 가능성이 있을 수 있다. 이러한 실직 가능성 또는 재취업 가능성은 취업 상태의 동태적인 변화를 의미하므로(남재량, 2005) 여성의 일자리 이동경로를 추적하여 직업경력을 동태적으로 살펴보아야 한다. 그러므로 관측기간은 임의로 5년의 기간으로 한정하고 고용형태는 상용직, 임시직, 일용직과 같이 정규 고용을 측정하는 고용형태에 자영업자, 실업자, 비경제활동인구를 포함하였다. 즉, 5년이라는 기간 동안 어떠한 고용형태를 유지하였는지 또는 어디로 이동하였는지에 따라 유형화하였는데, 여기에 자영업자 및 미취업 상태를 포함하였으므로 이를 ‘취업 상태 변화 유형’이라 하였다.

취업 상태 변화 유형은 상향이동형, 정체형, 전환형, 하향이동형, 비근로형 등 다섯 가지로 구분하였다. 이 다섯 가지 유형이 여성 직업경력의 척도(index)라고 가정할 때, 이들 유형은 1에서 4까지 점수를 매길 수 있다. 상향이동형은 1, 정체형은 2, 전환형은 3, 하향이동형은 4의 값을 갖는다. 1이면 유형들 중 가장 높은 수준의 경력을 갖는 것이고 4로 갈수록 낮아져 4이면 가장 낮은 수준의 경력을 갖는다고 보았다. 본 연구에서는 다항 로짓 모형을 이용하여 추정하였으며 비근로형을 기준 범주(base category)로 하였다. 분석 자료는 2010년 5차부

터 2014년 9차까지 5개 연도에 걸친 한국복지패널의 가구용 데이터를 이용하였다. 분석 대상은 만 0~18세 사이의 미성년 자녀를 둔 여성으로 하고 이들 중 영유아 자녀만을 둔 여성 그룹을 구분하였으며, 이들의 인구통계학적 특성과 가구의 특성을 선별하였다. 특히, 기존 연구들에서 논의된 바 있는 연령과 학력, 그리고 자녀와 관련된 변수들의 영향에 초점을 맞추고 이들 주요 변수들의 영향에 의해 각 취업 상태 변화 유형을 선택할 가능성을 가늠해 보고자 하였다.

다음의 제Ⅱ절에서는 선행 연구들을 고찰하여 여성의 경제활동 참여 결정에 관한 이론적 배경을 찾아보고, 취업 상태 변화의 유형화 방법에 대한 연구들을 살펴보았다. 제Ⅲ절에서는 연구 자료의 이용, 종속변수의 생성, 설명변수의 선별과 특성, 분석방법에 대해서 설명하였다. 제Ⅳ절에서는 기초통계를 살펴보고 다항 로짓 모형의 분석 결과를 승산에 의한 효과를 통해 설명하였다. 마지막으로 제Ⅴ절에서는 본 연구를 요약·정리하였다.

II. 선행 연구 고찰

1. 자녀를 둔 여성에 대한 이론적 논의

인적자본이론에서 연령은 기술이나 기능의 정도를 반영하는 것으로 간주된다(김주섭, 2002). 따라서 연령대가 높아질수록 경쟁력이 떨어지고 젊은 층이 기피하는 직종으로 밀려나게 된다(김미숙, 2006). 구명숙·홍상욱(2005)은 자녀를 둔 중·고령 여성은 젊은 층에 비해 상대적으로 아르바이트나 파트타임 일을 선택하게 된다는 것을 밝힌 바 있다. 더불어 학력도 직업경력을 결정하는 데 큰 영향을 미치는 요소 중의 하나이다. Super(1957), Huang and Sverke(2007)는 여성의 학력이 높을수록 직업적 성취동기를 상승시켜 경제활동에 적극적으로 참여하도록 유도하고, 특히 상대적으로 임금수준이 높고 안정성이 보장되는 전문직을 선택한다고 하였다. 하지만 자녀를 둔 여성의 경우에는 인적자본이론만으로 설명할 수 없는 복잡한 양상을 보였다.

자녀를 둔 여성이 노동공급을 결정하는 데 있어 자녀의 출산과 양육에 의해 큰 영향을 받는다면 자녀를 낳고 키우는 데 드는 비용에 대한 이론과 이와 관련한 연구들을 고찰할 필요가 있다. 출산과 육아가 여성의 경제활동 참여를 제약하는 이유는 출산과 육아가 어머니의 시간을 요구하는 데 반해 어머니의 시

간은 제한되어 있기 때문이다. 신고전경제학(neoclassical economics)에서는 개인의 노동시간에 관한 의사결정의 규칙이 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장제안임금(market wage 또는 offered wage)의 비교를 통해 결정된다(Becker, 1981). 시장에서 유보임금을 상회하는 임금이 제안될 때 노동공급을 결정하는데, 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등 그의 인적자본에 의해 영향을 받고 이는 노동하지 않을 경우 잃게 되는 기회비용이 된다. 그런데 자녀가 있는 여성의 경우에 유보임금은 여성이 가족역할에 부여하는 가치에 따라 달라진다. 자녀 양육기에는 유보임금의 가치가 매우 크며, 그것이 노동시장에서 받을 수 있는 임금가치보다 크면 여성은 가족역할을 선택하게 된다.

자녀 양육기에 유보임금의 가치가 커지는 것에 대해 Becker(1960, 1965)는 자녀가 비용을 수반하는 내구성 소비재 역할을 하기 때문에 출산과 양육이 여성의 경제활동을 제약한다고 주장하였다. Schultz(1974)는 자녀에게 들어가는 비용의 가장 중요한 부분은 어머니의 시간이고 이는 여성의 기회비용이라 하였으며, Nakamura and Nakamura(1991)는 여성은 자녀 수가 많거나 자녀 나이가 어릴수록 유보임금이 높아진다고 하였다. Heckman(1974), Blau and Robins(1989), Klerman and Leibowitz(1990), Connelly(1992)는 여성이 경제활동에 참여할 경우 자녀를 대신 돌봐줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 하므로 이 비용을 뺀 나머지 취업여성의 순시장임금(net market wage)이 된다고 하였다. 따라서 어린 자녀를 양육해야 하는 여성의 유보임금은 그만큼 높아질 수밖에 없다.

우리나라 여성을 대상으로 한 연구들에서도 자녀의 출산이나 양육이 인적자본 훼손 및 단절적 취업 상태에 큰 영향을 미치고 있음을 찾아볼 수 있다. 박수미(2003)는 여성은 자녀 출산 및 양육으로 인해 경력단절이 발생하는데, 우리나라의 M자형 주기에서 굴곡점들은 자녀 출산과 양육 시기와 일치한다는 점이 그 근거라 하였다. 한준·장지연(2000), 박경숙·김영혜(2003)는 우리나라 여성들에게 결혼, 출산, 어린 자녀의 돌봄 역할은 노동시장 참여 가능성을 낮추는 데 유의미한 영향을 미치는 요인들이라는 점을 밝혔다. 특히, 박수미(2003), 박경숙·김영혜(2003), 김혜영·선보영(2011)은 우리나라는 서구 선진국의 여성들에 비해 출산과 양육에 대하여 전통적인 가치관을 갖고 있어 그에 의한 영향이 더욱 크게 작용하고, 출산과 양육 시기에 노동시장 이탈 가능성을 높인다고 하였다. 이철희(2013)는 과거 우리나라의 여성들은 노후에 대한 전통적인 대책으로써 아들 선호가 강하여 아들에 대한 지원과 가족역할을 중시하였음을 설명하였다. 하지만 노동시장의 변화에 의해 여성의 사회경제적 지위가 차츰 개선되고,

딸의 성공 가능성이 커질수록 딸로부터 얻는 만족도가 높아질 것이라 하였다.

한편, Becker(1981)는 여성의 인적자원 수준이 높을수록 출산으로 인한 노동시장 이탈 가능성이 낮아진다고 보고하였다. 이는 일반적으로 인적자원의 양과 질의 수준이 높을수록 노동시장을 떠나는 비용이 상대적으로 높기 때문이다. 민현주(2012)도 고학력 집단은 고졸 이하 집단에 비해 지속적으로 취업 상태를 유지하려는 경향이 있다는 것을 확인하였다. 또한 지속적인 경제활동 참여 욕구를 가지는 여성들은 결혼이나 출산 시기를 늦추면서 가족역할과 노동역할을 병행하려 하므로, 첫 출산을 늦게 하는 여성은 취업 상태를 유지하려는 경향이 강하다는 것을 짐작할 수 있다. 하지만 고학력 여성들이 높은 이탈 비용에도 불구하고 노동시장에서 이탈하는 것은 자녀 양육에 강한 애착을 갖는다는 점 때문임을 지적하였다. 신영수(2003)도 고학력 여성일수록 자녀의 건강과 교육에 더 큰 관심을 갖는 등 자녀의 질적 측면을 중시하는 것이 여성의 경제활동을 저해하는 요소가 된다고 하였다.

최근 들어 여성의 노동시장 참여 확대를 위해 자녀 양육 및 돌봄의 중요성이 대두되고 지원이 확대되고 있어 자녀 돌봄 지원이 여성의 노동공급에 미치는 영향에 대해서도 고찰할 필요가 있다. 김순미 외(2000)는 자녀를 둔 기혼여성을 취업여성으로 분류하여 여성의 취업 여부에 따른 보육지출비용의 결정요인을 비교·분석하였다. 취업여성은 보육시설을 이용할 가능성이 미취업 여성보다 높게 나타났지만, 만 2세 미만의 영아를 둔 경우에는 직접 자녀를 양육할 가능성이 높게 나타났다. 김현숙(2006)은 보육비용이 기회비용이라는 점에 착안하여 자녀 보육비용이 여성 노동공급에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 만 0~5세 사이의 영유아가 있는 기혼여성은 노동공급 시간을 줄이는 것으로 나타났다. Huang *et al.*(2007)은 자녀 양육을 지원해 줄 수 있는 사회 서비스와 관련한 정책이 풍부하게 제공될 경우 여성의 경력단절 가능성은 대폭 감소될 수 있다고 밝혔다. 그러므로 자녀 돌봄 및 영유아 보육지원 정책을 통해 여성의 노동공급 결정을 지원할 수 있는 여지가 있음을 강조하고 있다.

이상과 같이 선행 연구들의 고찰을 통하여 자녀를 둔 여성의 유보임금 가치를 상승시켜 노동공급 결정을 방해하는 요인들의 특성과 영향에 대해 알아보았다. 하지만 기존 연구들에서는 취업 상태를 취업과 미취업으로 이분화하여 분석함으로써 이 양극단 사이에 존재하는 다양한 형태의 직업경력을 고려하는 것은 부족하였다. 본 연구에서는 선행 연구들에서 논의된 바와 같이 인적자본으로서의 연령과 학력에 의한 영향, 그리고 자녀와 관련된 변수들에 의한 영향을

확인하여 비교·분석하는 맥락을 따르고자 하였다. 더불어 이러한 영향이 취업 상태 변화 유형의 단계마다 어떻게 다른지를 파악함으로써 선행 연구들의 한계를 보완하고자 하였다. 이를 위해서는 분명한 기준 하에서 유형화가 시행되어야 한다. 다음에서는 일자리의 이동 또는 변화의 경로를 추적하여 유형화하는 방법에 대해 논의한 선행 연구들을 고찰하였다.

2. 취업 상태 변화 유형화의 방법론 고찰

본 연구에서는 직업경력을 동태적으로 고찰하기 위해 과거의 이행경로를 추적하여 취업 상태의 변화를 유형화하고자 하였다. 취업 상태 변화를 유형화한다는 것은 개인의 직업력(work history)에서 직업의 숫자(number), 기간(duration), 배열(sequence)을 종합하여 유형화하는 것이다(Supper, 1957; Savickas, 2001). 직업의 연속적인 배열을 분석함으로써 개인의 경력패턴(career pattern)을 해석한다는 개념은 산업사회학(industrial sociology)에서부터 시작되었다. 이후에는 개인의 경력을 직업에 국한하지 않고 개인의 인생 전반의 모든 경험 및 활동을 포함하는 광의의 개념으로 정의하게 되었고, 이로 인해 경력패턴은 생애경력(life career)과 직업경력(occupational career)으로 분화되었다(최수정·정철영, 2010).

Abbotte(1983), Blair-Loy(1999), Han and Moen(1999), 은기수(1999), 한준·장지연(2000)은 생애역할(life role)을 강조하고 생애경력에 대해 연구하였다. 여성의 생애에는 여성 개인과 그 개인이 속한 조직의 변화가 모두 포함되어 있으므로 청소년기 역할변화, 직업이동, 조직변화, 노년기 퇴직과정 등을 포괄하여 사건 연쇄분석(event-sequence analysis)을 시도하였다. 생애경력이란 개인의 일생에 걸쳐 학업, 가정, 직업의 주요한 역할에 주안점을 두는 것을 말한다. 개인은 전 생애에 걸쳐 학생으로서의 역할, 부모로서의 역할, 직업적 역할 등 다양한 역할을 수행하는데, 주안점을 두는 정도에 따라 유형을 세분할 수 있다. 가령 가정역할에 주안점을 두면 가정중심형, 직업적 역할에 주안점을 두면 직업중심형, 가정과 직업의 역할을 조합하여 병행할 경우에는 가정-직업 중심형으로 유형을 구분하게 된다. 생애경력과 관련된 질문에는 시기(timing), 기간(duration), 순차(ordering)가 있는데, 각각의 질문에 대한 답에 따라 각 유형으로 구분한다. 시기란 여성이 개인마다 교육, 입직, 결혼·출산 스케줄에 대해서 같은 양상을 보이는지에 대한 질문이고, 기간이란 여성이 개인마다 각각의 생애역할에 동일

한 기간의 시간을 투입하는지에 대한 질문이다. 순차란 여성의 생애역할이 동일한 순서를 따르는지에 대한 것이다.

분화된 또 하나의 패턴은 직업경력에 대한 것이다. 직업 경력은 개인의 일생에 걸친 직업영역의 이동과 직위수준의 변화에 관한 일련의 연속적인 배열을 말한다(Savickas, 2002). 앞서 생애경력이 직업뿐만 아니라 학업, 가정생활 등을 포함하는 것과는 달리 직업 경력은 개인의 직업적 활동만으로 제한한다. 직업 경력과 관련한 질문에는 순차성(orderliness), 방향성(direction), 안정성(stability)이 있는데, Jepsen and Choudhuri(2001)는 ‘직업 경력 유형화’를 위한 질문들의 개념을 다음과 같이 정의하였다. 순차성은 직업적 변화가 특정한 순서에 따라 차근차근 이루어졌는지, 아니면 그렇지 않은지에 대한 질문이고, 방향성은 직업적 수준이 계속해서 증가하는 수직형인지, 아니면 동일한 수준에서 여러 직업으로 전환하는 수평형인지에 대해 묻고 있다. 그리고 안정성은 직업을 바꾸는 정도를 묻는 질문인데 안정적으로 직업을 유지하는지, 아니면 직업을 바꿈으로 인해 변화가 있는지에 대한 것이다. 따라서 순차성, 방향성, 안정성을 토대로 직업 경력을 전통형, 중간형, 비전통형의 유형으로 세분하게 된다. 전통형이란 약한 직업형, 낮은 몰입형, 무직형, 미숙련형 직업 경력을 말하고, 비전통형에는 강한 직업형, 높은 몰입형, 지속형, 전문직형의 직업 경력이 포함된다. 이들의 중간적인 입장인 중간형에는 사무원이나 안정적 서비스 또는 판매업자가 속한다(Zytowski, 1969; Wolfson, 1976; Betz, 1984; Vandewater and Stewart, 1997; Huang and Sverke, 2007). 최수정·정철영(2010)은 상기 선행 연구들의 직업 경력 유형화 방식을 고려하여 우리나라 기혼여성의 경력패턴을 유형화하는 방법을 연구하였다. 특히, 각 개인이 같은 직업을 가졌더라도 개인마다 직업수준의 상승 또는 정체와 같은 변화 양상을 확인해야 하는 필요성을 제기하였다. 이에 직업영역 및 수준의 순차와 시기 등에 따라 사업가형, 전문직형, 준전문직 상승형, 준전문직 정체형, 생산직형, 사무원형, 준전문직 전환형, 자영업 전환형, 떠돌이형, 경력단절 후 하향형, 비근로형의 11개로 유형화 한 후 이를 다시 상향 이동형, 정체형, 전환형, 하향 이동형의 네 가지로 통합·분류하였다.

이 밖에도 직업 경력을 생애 경력에 준하기보다는 일정 기간 동안의 고용형태로 한정하여 유형화한 연구들을 찾아볼 수 있다. 김기승(2005)은 한국노동패널 조사의 2개년 자료를 이용하여 과거 노동시장의 변화 방향을 추적하고 앞으로의 취업률과 고용형태의 변화 방향을 분석하였다. 이때 경제활동 상태를 임금근로, 자영업, 비고용(또는 미취업)으로 구분하고 성별, 성장지역, 교육수준 등

에 따라 취업률과 고용형태가 어떻게 변화하는지를 살펴보았다. Meffels and Luijkx(2008)는 직장이동(occupational mobility)과 고용안전성(employment security) 사이에 부(negative)의 상관관계 또는 상충(trade-off)관계가 있음을 밝혔는데, 이를 위해 고용형태를 상용직, 임시직, 자영업으로 구분하고 고용형태의 동태적인 직장이동 경로를 유형화하였다. 강성호 외(2015)는 여성의 직업경력을 정규직, 비정규직, 비임금근로자, 비취업자로 나누고 각 상태를 유지하는 유지형과 상향 전환하는 개선형으로 구분하여 안정성을 정의하였다. 이를 ‘근로안정성’이라 하였는데 취업이 유지되는 경우에는 근로안정성 유지형이라 하고, 비정규직 또는 비임금근로자에서 정규직으로 전환하거나 비취업에서 취업으로 전환하는 경우는 근로안정성 개선형이라 하였다. 반대로 취업에서 비취업으로 전환하는 경우는 불안정형이라 하였다.

본 연구에서는 상기의 연구들 중 Jepsen and Choudhuri(2001), Meffels and Luijkx(2008), 최수정·정철영(2010)의 직업경력 유형화 방식을 주로 참고하되 일자리 이동을 종사상지위인 상용직, 임시·일용직, 자영업, 그리고 미취업으로 한정하여 유형을 단순화하고자 하였다. 이를 통해 동태적인 ‘취업 상태 변화 유형’을 설정함으로써 취업 상태를 안정적으로 유지하는가, 또는 그렇지 않은가로 이분하는 것에서 나아가 취업 상태 변화수준을 여러 단계로 구분하여 척도화하는 방법에 초점을 두었다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 자료

여성의 취업 상태 변화 유형에 미치는 영향을 분석하기 위해 한국복지패널의 2010년 5차에서 2014년 9차(기준 시점은 2009년에서 2013년)까지 총 5개 연도에 걸친 가구용 데이터를 이용하였다. 본 연구에서는 성인 자녀와 미성년 자녀에 대한 지원 부담을 구분하고자 분석 대상을 만 0~18세 사이의 미성년 자녀를 둔 경우로 제한하였다. 관측 시작시점인 5차에 만 0~18세 사이의 자녀를 1명 이상 두고 있는 여성을 선별한 후 9차까지 매년 동일한 ID를 추출하였다. 단, 대상자의 조건이 유지되지 않은 경우는 제외하였는데 가령, 5~8차에는 자녀의 나이가 미성년이었으나 9차에 자녀가 성인이 된 경우의 여성은 대상에서

제외하였다. 이렇게 추출한 대상자는 5차에서 9차까지 매년 1,090명이며 그들의 취업 상태, 연령, 학력, 자녀 및 배우자와 관련된 요소 등 여성 개인의 인구통계학적 특성과 여성이 속한 가구의 특성 등을 선별하였다.

한국복지패널(2015)에 의하면 한국복지패널은 ‘2006년 국민생활실태조사’를 기초로 전국 대표성이 있는 표본가구를 선정한다. 저소득층에 대한 충분한 표본 수를 확보하기 위해 총 7,000가구를 소득 기준으로 중위소득 60% 이하인 3,500가구와 중위소득 60% 이상인 3,500가구로 나누고 각각 표본으로 추출한다. 그러므로 소득 및 지출 수준이 통계청의 가계조사 결과와 거의 일치하는 장점을 갖는 것으로 알려져 있다. 최초 원표본 가구규모는 7,072가구로 시작하였고 2014년 9차 조사에서는 표본가구가 총 4,896가구로 원표본 가구 유지율은 69.3%이다. 한국복지패널은 자녀를 둔 여성의 개인 특성뿐만 아니라 해당 가구의 특성 정보를 제공하므로 본 연구목적에 적합한 자료라 할 수 있다. 특히, 한국복지패널의 5차에서 9차까지 총 5년간의 관측기간을 토대로 한 것은 이 기간 동안에 취업 상태 변화 유형별로 가용할 수 있는 관측치를 가장 많이 확보할 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 2009년부터 개인의 고용정보가 구체화되어 있고 영유아 보육료·양육수당 지원 정보를 이용할 수 있다.

2. 변수

1) 종속변수

본 연구에서는 관측기간 동안 발생한 경력단절도 취업 상태 변화의 일부분으로 판단하였으므로 취업뿐만 아니라 미취업 경력도 포함하였다. 취업과 미취업이라는 양극단 사이에 들어갈 취업 상태들은 경제활동인구조사를 기준으로 구분하였는데, 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 취업은 크게 비임금근로자와 임금근로자로 구분된다. 비임금근로자에는 자영업자(고용주 포함)와 무급가족종사자가 해당하고, 임금근로자는 종사상지위별로 상용직, 임시직, 일용직으로 나뉜다. 한편, 한국복지패널에서는 가구원의 주된 경제활동 참여 상태를 상용직, 임시직, 일용직, 자활근로·공공근로·노인일자리, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자, 실업자, 비경제활동인구의 아홉 가지로 구분하고 있다. 고용노동부에서는 계약기간에 따라 고용형태를 구분하고 있는데, 상용직은 1년 이상 고용계약을 맺고 일정한 급여를 받는 자 또는 고용계약기간이 정해져 있지 않더라도 1년 이상 고용이 예상되고 일정한 급여를 받는 자로 정의하고 있다. 그러므로 이는

임금을 받고 일하는 근로자 가운데 하루하루 일자리를 찾지 않고 지속적으로 고용되어 있는 사람을 일컫는다고 할 수 있다. 반면 임시직 근로자는 계약기간이 1개월~1년 미만, 일용직 근로자는 1개월 미만으로 구분하므로 이 두 지위는 상용직에 비해 안정성이 적은 계약형태라 할 수 있으며, 이를 참고하여 임시직과 일용직을 임시·일용직으로 통합하였다. 고용주와 자영업자는 비임금근로자이기는 하지만 독립적으로 사업을 영위하여 수익을 얻고 근로소득이 발생하므로 비근로와 구분할 필요가 있다. 그리하여 이들을 자영업자로 묶고 무급가족종사자도 여기에 포함하였다. 실업자, 비경제활동인구는 미취업자로 분류하고 자활근로·공공근로·노인일자리는 대상에서 제외하였다.

한 시점의 취업 상태를 구분하였으므로 다음으로는 5년 동안 취업 상태가 어디로 이동했는지를 추적하고, 연속적인 이동경로들에 대해 유형화를 시행하였다. 이에 상향이동형, 정체형, 전환형, 하향이동형, 비근로형 등 다섯 가지 범주로 구분하였는데,¹⁾ 구분 기준은 다음과 같다. 먼저 1번 범주인 상향이동형은 5년간 상용직을 유지한 경우와 임시·일용직으로 시작하였다가 이후에는 상용직으로 이동한 경우가 해당한다. 특히, 5년간 상용직에 지속적으로 종사한 경우는 직위수준도 상승할 가능성이 있으므로 범주명을 상향이동형이라 하였다. 2번 범주인 정체형은 직위수준이 상승하지 않고 정체되어 있는 유형으로 임시·일용직이나 자영업자를 유지하고 있는 경우가 해당한다. 단, 자영업자는 5년간 지위를 유지하며 사업체를 확장할 수도 있으나 이는 피고용자가 사용자의 의도와 필요에 따라 고용기회가 변할 수 있는 상용직의 지위 유지와 구분할 필요가 있어(Muffels and Luijckx, 2008) 자영업자의 유지는 정체형에 포함하였다. 상용직에 종사하고 있으나 경력공백이 발생한 후 다시 상용직으로 복귀한 경우는 경력단절 경험으로 인해 직위상승의 기대는 어렵다고 전제하였으나 하향이동이 발생한 것은 아니므로 정체형으로 구분하였다. 미취업에서 상용직으로 진입한 경우는 관측 시작시점부터 상용직에 종사 또는 유지하였거나 임시·일용직으로 시작하여 상용직으로 이동한 경우와 경력몰입에 차이가 있다는 판단 하에 정체형에 포함하였다.

다음으로 3번 범주인 전환형은 여러 직종 사이를 이동하였거나 정체형 경력 중 경력공백이 발생한 경우가 이에 해당한다. 아울러 상용직과 임시·일용직 사이에서 이동하다 경력공백 후 상용직이나 임시·일용직으로 복귀한 경우도 전

1) 네 가지의 취업 상태를 5개년으로 나열하면 총 1,024가지의 직업경력이 발생하고, 전제한 기준 하에 다섯 가지 범주로 구분하였다.

환형으로 하였다. 전환 정도가 다른 두 가지의 사건에서는 정도가 높은 전환을 우위에 두어 하나의 사건으로 요약하는 것이 필요하다. 경력공백은 취업에서 이탈한 것이므로 고용형태 변화보다 정도가 괄목하다 할 수 있다. 그렇기 때문에 일자리 이동보다 경력단절을 경험하였다는 점을 우위에 두어 전환형에 포함하였다. 임시·일용직 또는 자영업자에 종사하다 경력공백 후 동일 직종으로 복귀하거나 전환한 경우, 미취업에서 임시·일용직으로 진입하거나 자영업자로 진입한 경우도 전환형에 포함하였다. 이는 상용직에 종사하다 경력공백 후 상용

〈표 1〉 종속변수의 정의

종속변수	속성
1번 범주: 상향이동형	- 종사상 지위 유지로 직위수준의 상승을 기대할 수 있거나 임시·일용직에서 상용직으로 이동한 경우 · 상용직 유지 · 임시·일용직에서 상용직으로 이동하여 유지
2번 범주: 정체형	- 직위수준의 상승을 기대하기 어렵거나 정체된 경우, 지위 이동 및 동일 지위에서 경력공백을 포함하지만 취업 상태 유지 · 임시·일용직 또는 자영업자 유지 · 상용직과 임시·일용직 사이에서 반복하여 이동 · 상용직에 종사하다 경력공백 후 상용직으로 복귀 · 미취업에서 상용직으로 진입하여 유지
3번 범주: 전환형	- 여러 직종 간 이동, 진입과 이탈 반복, 계약기간이 1년 미만인 지위로 진입 또는 이동, 경력공백 후 다른 직종으로 전환 · 상용직과 임시·일용직 사이에서 이동하다 경력공백 후 상용직 또는 임시·일용직으로 복귀 · 임시·일용직이나 자영업자에 종사하다 경력공백 후 동일 직종으로 복귀 혹은 다른 직종으로 전환 · 미취업에서 임시·일용직 또는 자영업자로 진입 · 미취업에서 임시·일용직으로 진입 후 상용직으로 이동 · 미취업에서 상용직 또는 자영업자로 진입 후 임시·일용직으로 이동 · 상용직 또는 자영업자에서 임시·일용직으로 이동
4번 범주: 하향이동형	- 실직 및 재실직, 경력공백으로 인한 하향이동 · 실직 및 경력공백 후 재실직 · 상용직 또는 자영업자에 종사하다 경력공백 후 임시·일용직으로 이동 · 자영업자와 임시·일용직 사이를 이동하다 경력공백 후 자영업자 또는 임시·일용직으로 복귀
5번 (기준)범주: 비근로형	- 미취업 유지

직으로 복귀하거나 미취업에서 상용직으로 진입하여 유지한 정체형 경력에 비해 상대적으로 계속 취업 상태를 유지하기가 어려울 것으로 판단하여 전환형으로 구분하였다.

그런데 자영업자와 임시·일용직 사이에서 이동하다 경력공백 후 자영업자 또는 임시·일용직으로 복귀한 경우는 4번 범주인 하향이동형으로 구분하였다. 피고용인 상태인 상용직에서 임시·일용직을 오가며 발생한 경력공백과 자신의 사업체를 운영하다가 임시·일용직으로 이동하며 발생한 경력공백은 그 특성과 전환 정도가 다르기 때문이다. 그리고 상용직에서 임시·일용직으로 이동하거나 자영업자에서 임시·일용직으로 이동한 경우도 전환형에 포함하였는데, 4번 범주인 하향이동형이 경력단절로 인한 하향이동을 의미하므로 이와 구분하기 위함이다. 또한 실직 및 경력공백 후 재실직은 4번 범주인 하향이동형에 해당한다.

이들 유형을 점수를 매기면 상향이동형은 1, 정체형은 2, 전환형은 3, 하향이동형은 4의 값을 갖는다. 이 점수는 취업 상태 변화에 대한 척도라고 가정할 때, 1이면 유형들 중 가장 높은 수준의 경력을 갖는다고 할 수 있고, 4로 갈수록 그 수준이 낮아진다. 5번 범주인 비근로형은 5년간 미취업 상태를 유지한 경우이며 기준 범주로 설정하였다. 이처럼 본 연구에서는 네 가지로 구분한 취업 상태 자료와 5년간의 시계열 자료를 취합하여(pooling) 다섯 개 범주를 가진 취업 상태 변화 유형을 설정하고 이를 명목형 종속변수로 삼았다.

2) 설명변수

앞서 선행 연구의 고찰을 통해 자녀를 둔 여성의 취업 상태에 영향을 미치는 인적자본 요소 및 자녀와 관련된 요소들의 특성을 파악할 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 선행 연구들에서 논의된 변수들을 참고하여 설명변수를 선정하였다. 특히, 인적자본에 관련한 변수들과 자녀와 관련된 변수들의 효과를 비교·분석하는 데 용이하도록 조작적 정의를 모색하였다.

설명변수로는 자녀를 둔 여성 대상자의 인구통계학적 특성과 가구특성을 선별하였는데, 먼저 인구통계학적 특성은 여성의 연령, 학력, 건강 상태, 첫째 출산 연령이다. 연령은 여성의 출생 연도와 조사시점 연도 간의 차이를 이용하여 생성한 만 나이이고 이를 20~29세, 30~39세, 40세 이상으로 구분하여 범주화하였다. 5~7차년도는 30~39세의 비중이 각각 64.4%, 60.9%, 54.4%로 다른 연령대에 비해 높은 비중을 차지하고 있는데, 시계열에 따른 연령의 변동으로 인해 8차와 9차에서는 40세 이상의 비중이 30~39세보다 높게 나타났다. 학력

은 고등학교 졸업 이하, 전문대 졸업, 대학교 졸업 이상으로 구분하였는데, 고졸 이하인 경우가 다른 학력층에 비해 매 연도 57% 이상의 높은 비중을 차지하고 있다. 관측기간 동안 고졸 이하에서 전문대졸 또는 대졸 이상으로 학력 변동이 발생한 경우는 17명이 있는 것으로 나타났다. 건강 상태는 만성질환이 없는 양호한 경우와 만성질환이 있어 투병·투약 중인 경우로 구분하였을 때 양호한 경우는 80% 전후의 비중을 차지하고 있다. 첫째 출산 연령은 30세 이상일 때 첫째를 출산한 경우와 30세 미만일 때 첫째를 출산한 경우로 구분하였고, 30세 이상인 경우는 23.8% 이상의 비중을 나타내고 있다.

가구특성은 영유아 자녀 존재 여부, 자녀 수, 자녀 성별, 동거 노부모의 자녀 돌봄 여부, 대도시 거주 여부, 주택 소유 여부, 가구 내 성인 가구원 수, 여성 소득을 제외한 월평균 가구 소득, 남편 연령, 남편 학력, 남편 취업 상태이다. 대상자 여성에게만 0~6세 사이의 영유아 자녀가 존재하는 경우는 5차에는 53.3%였다가 9차에는 30.7%가 되었다. 만 0~18세 사이의 자녀 수는 1명, 2명, 3명 이상으로 구분하여 범주화하였는데, 매 연도에 걸쳐 1명 또는 3명 이상인 경우보다 2명인 범주의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 한편, 자녀 성별은 Angrist and Evans(1998)가 자녀 수에 대한 외생적인 변화를 측정하기 위해 자녀의 성별을 구성한 방법을 참고하여 변수를 생성하였다. 미국은 자녀들의 성별이 다른 것을 선호하므로 첫째와 둘째의 성별이 같으면 셋째 자녀를 출산할 확률이 높아진다. 이들은 첫째 자녀의 성별, 둘째 자녀의 성별, 첫 두 자녀의 성별이 같은지 등을 변수로 구성하였는데 이 방식을 그대로 이용하면 자녀가 1명인 경우는 제외하여야 한다. 하지만 우리나라에서는 자녀 수와 관계없이 남아를 선호하던 경향이 있고, 근래에는 출산율이 저조하여 자녀가 1명인 경우도 크게 증가하였다. 따라서 자녀가 1명인 경우에 자녀의 성별이 딸인지, 자녀가 2명 이상인 경우에는 첫째 자녀의 성별이 딸인지를 함께 묶어서 자녀 수와 관계없이 첫째 자녀의 성별이 딸이면 1의 값을 가지도록 더미변수로 구성하였다. 이에 첫째가 딸인 경우(외딸 포함)는 첫째가 아들인 경우(외아들 포함)에 비해 2.6~7.0% 정도 더 많은 것으로 나타났다.

동거 노부모의 자녀 돌봄 여부는 여성의 취업 상태 및 직업경력을 결정하는데 중요한 역할을 할 것으로 기대되지만 한국복지패널에서는 노부모와의 동거 여부만 알 수 있고 동거의 이유가 노부모 부양인지, 아니면 자녀 돌봄의 일환인지를 묻는 문항이 존재하지 않는다. 이에 본 연구에서는 동거 노부모의 자녀 돌봄 변수를 생성하였는데, 여성 본인 또는 남편의 부모와 동거하는 경우 중에

142 취업 상태 변화에 관한 동태적 연구: 자녀를 둔 여성의 경우

〈표 2〉 설명변수의 조작적 정의 및 평균

(단위: 빈도, %)

설명변수	조작적 정의	5차(2010년) N=1,090	6차(2011년) N=1,090	7차(2012년) N=1,090	8차(2013년) N=1,090	9차(2014년) N=1,090
여성 연령	20~29세	85 (7.8)	53 (5.0)	33 (3.1)	13 (1.2)	10 (0.9)
	30~39세	686 (64.4)	649 (60.9)	580 (54.4)	520 (48.8)	446 (41.8)
	40세 이상	296 (27.8)	364 (34.2)	453 (42.5)	533 (50.0)	610 (57.2)
여성 학력	고졸 이하	637 (58.4)	631 (57.9)	628 (57.6)	628 (57.6)	621 (57.0)
	전문대졸	190 (17.4)	190 (17.4)	194 (17.8)	194 (17.8)	196 (18.0)
	대졸 이상	263 (24.1)	269 (24.7)	268 (24.6)	268 (24.6)	273 (25.1)
여성 건강 상태	양호	900 (82.6)	879 (80.6)	882 (80.9)	847 (77.7)	800 (73.4)
	만성질환 있음	190 (17.4)	211 (19.4)	208 (19.1)	243 (22.3)	290 (26.6)
첫째 출산 연령	30세 이상	259 (23.8)	280 (25.7)	302 (27.7)	323 (29.6)	352 (32.3)
	30세 미만	831 (76.2)	810 (74.3)	788 (72.3)	767 (70.4)	738 (67.7)
영유아 자녀	있음	581 (53.3)	526 (48.3)	467 (42.8)	404 (37.1)	335 (30.7)
	없음	509 (46.7)	564 (51.7)	623 (57.2)	686 (62.9)	755 (69.3)
자녀 수	1명	273 (25.1)	235 (21.6)	188 (17.3)	160 (14.7)	137 (12.6)
	2명	461 (42.3)	477 (43.8)	489 (44.9)	493 (45.2)	501 (46.0)
	3명 이상	356 (32.7)	378 (34.7)	413 (37.9)	437 (40.1)	452 (41.5)
자녀 성별	외딸· 첫째 딸	583 (53.5)	582 (53.4)	572 (52.5)	560 (51.4)	559 (51.3)
	외아들· 첫째 아들	507 (46.5)	508 (46.6)	518 (47.5)	530 (48.6)	531 (48.7)

〈표 2〉 계 속

(단위: 빈도, %)

설명변수	조작적 정의	5차(2010년) N=1,090	6차(2011년) N=1,090	7차(2012년) N=1,090	8차(2013년) N=1,090	9차(2014년) N=1,090
동거 노부모 의 자녀 돌봄	돌봄	95 (8.7)	87 (8.0)	89 (8.2)	84 (7.7)	80 (7.3)
	비돌봄	995 (91.3)	1,003 (92.0)	1,001 (91.8)	1,006 (92.3)	1,010 (92.7)
대도시 거주	특별·광역시	492 (45.1)	494 (45.3)	492 (45.1)	485 (44.5)	480 (44.0)
	시·군·도농 복합군	598 (54.9)	596 (54.7)	598 (54.9)	605 (55.5)	610 (56.0)
주택 소유	자가	527 (48.4)	560 (51.4)	584 (53.6)	601 (55.1)	624 (57.3)
	전세·월세 등	563 (51.7)	530 (48.6)	506 (46.4)	489 (44.9)	466 (42.8)
가구 내 성인 가구원 수(명)		(1.8)	(1.7)	(1.7)	(1.6)	(1.6)
여성 소득을 제외한 월평균 가구 소득(만 원)		(357.4)	(393.8)	(389.7)	(423.0)	(430.7)
남편 연령	20~29세	99 (9.1)	90 (8.3)	81 (7.4)	76 (7.0)	72 (6.6)
	30~39세	500 (45.9)	438 (40.2)	370 (33.9)	303 (27.8)	249 (22.8)
	40세 이상	491 (45.1)	562 (51.6)	639 (58.6)	711 (65.2)	769 (70.6)
남편 학력	고졸 이하	583 (53.5)	581 (53.3)	579 (53.1)	580 (53.2)	578 (53.0)
	전문대졸	133 (12.2)	134 (12.3)	130 (11.9)	127 (11.7)	127 (11.7)
	대졸 이상	374 (34.3)	375 (34.4)	381 (35.0)	383 (35.1)	385 (35.3)
남편 취업 상태	미취업자	115 (10.6)	112 (10.3)	111 (10.2)	105 (9.6)	111 (10.2)
	상용직	582 (53.4)	585 (53.7)	585 (53.7)	588 (53.9)	585 (53.7)
	임시·일용직	178 (16.3)	170 (15.6)	166 (15.2)	166 (15.2)	151 (13.9)
	자영업자	215 (19.7)	223 (20.5)	228 (20.9)	231 (21.2)	243 (22.3)

주: 1) 여성 연령의 최솟값은 21세, 최댓값은 53세임.
 2) 남편 연령의 최솟값은 23세, 최댓값은 67세임.

서 노부모의 주된 경제활동이 가사 또는 육아이면 동거 노부모가 자녀 돌봄을 하고 있는 것으로 간주하였다. 동거 노부모가 자녀를 돌보는 경우는 각 연도에 걸쳐 7.3~8.7%에 불과한 것으로 나타났다.

대도시 거주 여부는 특별시 또는 광역시에 거주하는지의 여부에 따라 구분하였으며, 특별·광역시에 거주하는 경우는 5차에 45.1%에서 9차에 44.0%로 대도시에서의 이탈이 크지 않은 것으로 나타났다. 주택 소유 여부는 집의 점유형태가 자가인지, 아니면 전세·월세 등인지에 따라 구분하였으며 자가인 경우는 매년 증가하여 9차에는 대상자의 57.3%가 주택을 소유하고 있는 것을 알 수 있다. 가구 내 성인 가구원 수는 가구원 수에서 만 18세 이하의 자녀 수를 차감하여 생성하였고, 평균 1.6~1.8명인 것으로 나타났다. 여성의 소득을 제외한 가구 소득은 연간 총소득액을 12개월로 나누어 월평균 금액을 생성하였는데 5차에는 평균 357만 4,000원이고 9차에는 평균 430만 7,000원으로 나타났다. 분석 시에는 자연로그를 취하여 사용하였다.

남편의 연령은 여성의 경우와 마찬가지로 연령층을 세 가지로 범주화하기 위해 20~29세, 30~39세, 40세 이상으로 구분하였고, 남편의 학력 또한 여성의 경우에서와 같이 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 구분하였다. 남편의 취업 상태는 미취업자, 상용직, 임시·일용직, 자영업자 등 네 가지의 취업 상태로 구분하였는데 매년 상용직에 종사하는 경우가 53%대로 다른 취업 상태에 비해 높은 비중을 차지하고 있다.

설명변수들 중 기존 연구들에서 논의된 바를 검증할 수 있도록 여성의 연령, 학력, 첫째 출산 연령, 영유아 자녀 존재 여부, 자녀 수, 자녀 성별, 동거 노부모의 자녀 돌봄 변수에 주목하였다. 그러므로 그 밖의 변수들을 통제하여 개별적 격차를 완화하고자 하였다. 아울러 설명변수로 고려하였으나 실제 분석에서 제외된 변수에는 혼인 상태와 업종·직종·사업장 규모 등의 일자리 변수가 있다. 혼인 상태는 법적 유배우자가 있는 경우가 매년 평균 94%대를 차지하고 있는데, 모형의 분석 결과에서 과대한 계수값이 나타나 설명변수에서 제외하였다. 일자리 변수의 경우에는 종속변수에 미취업 유지 상태인 비근로형을 포함하고 있어 설명변수로 사용할 수 없었음을 밝혀둔다.

3. 분석방법

본 연구에서는 자녀를 둔 여성의 5년간의 취업 상태 변화를 유형화하기 위해

연도별 횡단면 자료를 독립적으로 통합한 형태에서 다항 로짓 모형(multinomial logit model)을 이용하여 추정하였다. 다항 로짓 모형은 선택대안의 특성이 개인의 선택확률에 어떻게 영향을 주는지를 모형화하는 데 있어 계량경제학적인 체계를 제공한다. 아울러 시계열과 횡단면 자료를 취합한 자료(pooled data)를 사용할 수 있고, 회귀분석의 연속선상에서 자료를 분석하면서도 오차항에 대한 정규성이나 등분산성 가정을 두지 않는 장점이 있다. 민인식·최필선(2012)에 의하면, 다항 로짓 모형은 개인 i 가 다수의 대안 중 하나를 골라야 하는 다항선택 상황에 있을 때 확률효용모형(random utility model)을 이용하여 모형화할 수 있다. 확률효용은 개인 i 에게 특정한 선택 j 에 대해서 다음과 같이 주어진다.

$$U_j = V_j + \varepsilon_j \quad (1)$$

여기서 V_j 는 관측이 가능한 확정적(deterministic) 부분으로, 관찰된 설명변수에 의해 설명되는 효용의 크기이고 ε_j 는 관측이 불가능한 확률적(stochastic) 부분이다. 여러 선택 중에서 j 를 선택하는 이유는 다른 선택에 비해 효용이 가장 크기 때문이라고 가정한다. 따라서 개인 i 가 모든 선택대안들에 대해 $U_j > U_k (k \neq j)$ 를 만족한다면 선택 j 를 선택할 것이고, 선택대안 j 를 선택할 확률은 다음과 같이 표현된다.

$$\begin{aligned} \Pr(y=j) &= \Pr(U_j > U_k, \forall k \neq j) \\ &= \Pr(V_j + \varepsilon_j > V_k + \varepsilon_k, \forall k \neq j) \\ &= \Pr(\varepsilon_k - \varepsilon_j < V_j - V_k, \forall k \neq j) \\ &= \int_{\varepsilon} \mathbf{1}(\varepsilon_k - \varepsilon_j < V_j - V_k, \forall k \neq j) dF(\varepsilon) \end{aligned} \quad (2)$$

식 (2)를 계산하기 위해서는 오차항의 결합확률분포 함수를 가정해야 하고, 선택이 m 개면 $(m-1)$ 개의 다중적분을 풀어야 한다. 오차항의 분포는 서로 독립(independent)이며 동일한(identical) 제1종 극단값 분포(Type I extreme value distribution)를 따른다고 가정하면 다음과 같이 간단한 형태로 표현될 수 있다.

$$\Pr(y=j) = \frac{\exp(V_j)}{\sum_k \exp(V_k)} \quad (3)$$

본 연구에서는 취업 상태 변화 유형을 통해 다섯 가지의 선택대안을 제시하고 있다. 1번째 선택은 상향이동형, 2번째 선택은 정체형, 3번째는 전환형, 4번째는 하향이동형, 5번째는 비근로형이다. 확정적 효용부분을 설명변수의 선형함수로 표현하면 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$\Pr(y_i=1) = \frac{e^{x_i\beta_1}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5}} \quad (4)$$

$$\Pr(y_i=2) = \frac{e^{x_i\beta_2}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5}} \quad (5)$$

$$\Pr(y_i=3) = \frac{e^{x_i\beta_3}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5}} \quad (6)$$

$$\Pr(y_i=4) = \frac{e^{x_i\beta_4}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5}} \quad (7)$$

$$\Pr(y_i=5) = \frac{e^{x_i\beta_5}}{e^{x_i\beta_1} + e^{x_i\beta_2} + e^{x_i\beta_3} + e^{x_i\beta_4} + e^{x_i\beta_5}} \quad (8)$$

기준 범주(base category)를 5번째 선택인 비근로형으로 정할 때, 승산(odds)은 다음과 같다.

$$\frac{\Pr(y_i=1)}{\Pr(y_i=5)} = \frac{e^{x_i\beta_1}}{e^{x_i\beta_5}} = \exp(x_i(\beta_1 - \beta_5)) \quad (9)$$

$$\frac{\Pr(y_i=2)}{\Pr(y_i=5)} = \frac{e^{x_i\beta_2}}{e^{x_i\beta_5}} = \exp(x_i(\beta_2 - \beta_5)) \quad (10)$$

$$\frac{\Pr(y_i=3)}{\Pr(y_i=5)} = \frac{e^{x_i\beta_3}}{e^{x_i\beta_5}} = \exp(x_i(\beta_3 - \beta_5)) \quad (11)$$

$$\frac{\Pr(y_i=4)}{\Pr(y_i=5)} = \frac{e^{x_i\beta_4}}{e^{x_i\beta_5}} = \exp(x_i(\beta_4 - \beta_5)) \quad (12)$$

식 (9)에서 추정되는 모수는 $(\beta_1 - \beta_5)$ 인데, β_5 와 β_1 이 따로 추정되지 못하므로 계수 식별(identification)을 위해서 $\beta_5 = 0$ 으로 정해진다. 이때 로그승산 값은 $x_i\beta_1$ 이 된다. 만약 β_1 과 β_2 추정치를 알고 있다면 식 (9)와 식 (10)에서 1번째 선택의 승산과 2번째 선택의 승산을 계산할 수 있다. 다항 로짓 모형에서 최우 추정량을 구하기 위한 로그우도함수는 다음과 같다.

$$\log L = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^5 I(y_i=j) \ln \Pr(y_i=j | x_i) \quad (13)$$

한편, 다항 로짓 모형은 무관한 대안들의 독립성(Independence of Irrelevant Alternatives: IIA)이라는 제약적인 가정으로 인하여 대안 간 대체관계가 비현실적인 경우가 발생하는 문제를 내포하고 있다(McFadden, 1984). IIA 가정의 성립 여부를 검토하기 위하여 Hausman and McFadden(1984)이 제안한 방법을 이용할 수 있는데, 이 방법은 IIA 가정이 성립한다면 선택대안을 모두 포함한 모형과 그 중 한 가지 선택대안을 제외하고 추정한 모형의 계수가 통계적으로 유의하게 다르지 않다는 점에 착안한다.²⁾

IV. 분석 결과

1. 기초통계

만 0~18세 사이의 미성년 자녀를 둔 그룹과 만 0~6세 사이의 영유아 자녀만을 둔 그룹을 취업 상태 변화 유형별로 범주화하고, 주요 변수들에 대한 기초통계량을 다음의 <표 3>에 제시하였다. 연령별로는 미성년 자녀를 둔 그룹에서는 정체형을 제외한 나머지 유형들에서 30~39세의 비중이 다른 연령대에 비해 높은 것을 알 수 있다. 반면 40세 이상은 정체형에서만 다른 연령대에 비해 높은 56.1%의 비중을 차지하였다. 영유아 자녀만을 둔 그룹에서는 30~39세의 비중이 모든 유형에서 80% 내외로 높고, 40세 이상의 비중은 5.8~10.5% 수준으로 나타났다. 영유아 자녀를 둔 경우는 자녀의 연령이 만 6세 이하이므로 여성의 연령도 비교적 젊어 40세 이상의 비중이 작게 나타난 것으로 보인다.

학력별로는 미성년 자녀를 둔 그룹에서 고졸 이하인 경우에 상향이동형을 제외한 유형들 모두에서 54.9% 이상의 비중을 차지하고 있는데, 이와는 대조적으로 대졸 이상인 경우에는 상향이동형에서만 다른 학력층에 비해 높은 43.1%의 비중을 차지하고 있다. 영유아 자녀만을 둔 그룹에서도 고졸 이하의 상향이동형을 제외한 나머지 유형들에서 다른 학력층에 비해 높은 비중을 차지하고 있

2) 영유아 자녀만을 둔 여성 그룹에 대해 IIA 가정을 검정한 결과를 부록의 <부표 1>에 제시하였다.

〈표 3〉 취업 상태 변화 유형별 주요 변수들의 기초통계량

	(단위: 빈도, %)											
	미성년 자녀를 둔 그룹						영유아 자녀만을 둔 그룹					
	상향이동형 (N=800)	경제형 (N=1,115)	진환형 (N=1,095)	하향이동형 (N=900)	비근로형 (N=1,420)	합계 (N=5,330)	상향이동형 (N=210)	경제형 (N=190)	진환형 (N=260)	하향이동형 (N=315)	비근로형 (N=555)	합계 (N=1,530)
여성 연령	20~29세	12 (1.5)	30 (2.7)	41 (3.7)	48 (5.3)	62 (4.4)	12 (5.7)	30 (15.8)	35 (13.5)	40 (12.7)	55 (9.9)	172 (11.2)
	30~39세	451 (56.4)	460 (41.3)	569 (52.0)	525 (58.3)	876 (61.7)	176 (83.8)	149 (78.4)	207 (79.6)	251 (79.7)	453 (81.6)	1,236 (80.8)
	40세 이상	337 (42.1)	625 (56.1)	485 (44.3)	327 (36.3)	482 (33.9)	22 (10.5)	11 (5.8)	18 (6.9)	24 (7.6)	47 (8.5)	122 (8.0)
여성 학력	고졸 이하	326 (40.8)	670 (60.1)	744 (68.0)	520 (57.8)	780 (54.9)	35 (16.7)	75 (39.5)	125 (48.1)	135 (42.9)	239 (43.1)	609 (39.8)
	전문대졸	129 (16.1)	204 (18.3)	173 (15.8)	198 (22.0)	255 (18.0)	30 (14.3)	60 (31.6)	65 (25.0)	103 (32.7)	139 (25.1)	397 (26.0)
	대졸 이상	345 (43.1)	241 (21.6)	178 (16.3)	182 (20.2)	385 (27.1)	145 (69.1)	55 (29.0)	70 (26.9)	77 (24.4)	177 (31.9)	524 (34.3)
첫째 출산 연령	30세 이상	264 (33.0)	279 (25.0)	288 (26.3)	188 (20.9)	390 (27.5)	100 (47.6)	38 (20.0)	62 (23.9)	90 (28.6)	188 (33.9)	478 (31.2)
	30세 미만	536 (67.0)	836 (75.0)	807 (73.7)	712 (79.1)	1,030 (72.5)	110 (52.4)	152 (80.0)	198 (76.2)	225 (71.4)	367 (66.1)	1,052 (68.8)

〈표 3〉 계 속 (단위: 빈도, %)

	미성년 자녀를 둔 그룹						영유아 자녀만을 둔 그룹					
	상향이동형 (N=800)	경제형 (N=1,115)	진환형 (N=1,095)	하향이동형 (N=900)	비근로형 (N=1,420)	합계 (N=5,330)	상향이동형 (N=210)	경제형 (N=190)	진환형 (N=260)	하향이동형 (N=315)	비근로형 (N=555)	합계 (N=1,530)
영(유)아 자녀	333 (41.6)	316 (28.3)	412 (37.6)	418 (46.4)	827 (58.2)	2,306 (43.3)	108 (51.4)	78 (41.1)	123 (47.3)	142 (45.1)	256 (46.1)	707 (46.2)
	467 (58.4)	799 (71.7)	683 (62.4)	482 (53.6)	593 (41.8)	3,024 (56.7)	102 (48.6)	112 (59.0)	137 (52.7)	173 (54.9)	299 (53.8)	823 (53.8)
1명	131 (16.4)	147 (13.2)	209 (19.1)	200 (22.2)	277 (19.5)	964 (18.1)	112 (53.3)	116 (61.1)	149 (57.3)	189 (60.0)	315 (56.8)	881 (57.6)
2명	374 (46.8)	456 (40.9)	461 (42.1)	374 (41.6)	703 (49.5)	2,368 (44.4)	94 (44.8)	71 (37.4)	98 (37.7)	117 (37.1)	225 (40.5)	605 (39.5)
3명 이상	295 (36.9)	512 (45.9)	425 (38.8)	326 (36.2)	440 (31.0)	1,998 (37.5)	4 (1.9)	3 (1.6)	13 (5.0)	9 (2.9)	15 (2.7)	44 (2.9)
자녀 성별	140 (66.7)	113 (59.5)	127 (48.9)	160 (50.8)	265 (47.8)	805 (52.6)	343 (42.9)	527 (47.3)	523 (47.8)	460 (51.1)	686 (48.3)	2,539 (47.6)
	70 (33.3)	77 (40.5)	133 (51.2)	155 (49.2)	290 (52.3)	725 (47.4)	457 (57.1)	588 (52.7)	572 (52.2)	440 (48.9)	734 (51.7)	2,791 (52.4)
동거 노부모의 자녀 돌봄	95 (11.9)	120 (10.8)	71 (6.5)	94 (10.4)	47 (3.3)	427 (8.0)	27 (12.9)	27 (14.2)	26 (10.0)	43 (13.7)	19 (3.4)	142 (9.3)
	705 (88.1)	995 (89.2)	1,024 (93.5)	806 (89.6)	1,373 (96.7)	4,903 (92.0)	183 (87.1)	163 (85.8)	234 (90.0)	272 (86.4)	536 (96.6)	1,388 (90.7)

지만, 대졸 이상은 상향이동형에서만 69.1%로 높은 비중을 보이고 있다.

첫째 출산 연령은 미성년 자녀를 둔 그룹에서 30세 이상일 때 첫째 자녀를 출산한 경우보다 30세 미만일 때 첫째를 출산한 경우가 모든 유형에서 더 큰 비중을 차지하고 있고, 이는 영유아 자녀만을 둔 그룹에서도 마찬가지인 것으로 나타났다. 영유아 자녀 존재 여부는 미성년 자녀를 둔 그룹에서는 비근로형을 제외한 나머지 유형들에서 영유아 자녀가 있는 경우보다 없는 경우의 비중이 더욱 크게 나타났다. 영유아 자녀만을 둔 그룹에서는 상향이동형을 제외한 나머지 유형들에서 영아 자녀가 있는 경우보다 없는 경우의 비중이 더욱 큰 것을 알 수 있다.

자녀의 수는 미성년 자녀 그룹에서는 2명인 경우가 1명이거나 3명 이상인 경우보다 대체로 많은 반면, 영유아 자녀 그룹에서는 모든 유형에서 1명인 경우의 비중이 2명 혹은 3명 이상인 경우보다 높게 나타났다. 자녀 성별의 경우 미성년 자녀를 둔 그룹은 상향이동형, 정체형, 하향이동형에서 첫째 자녀가 딸(외딸 포함)인 비중이 첫째 자녀가 아들(외아들 포함)인 비중보다 크게 나타났고, 영유아 자녀를 둔 그룹은 하향이동형에서만 첫째 자녀가 딸(외딸 포함)인 비중이 더 크게 나타났다. 한편, 동거 노부모의 자녀 돌봄 여부를 그룹별로 비교해보면, 미성년 자녀 그룹의 돌봄 비중은 모든 유형에 걸쳐 3.3~11.9%인데 영유아 자녀 그룹의 돌봄 비중은 3.4~12.9%로 나타나 미성년 자녀 그룹의 돌봄 비중보다 소폭 높은 양상을 보이고 있다.

2. 다항 로짓 모형 분석 결과

다음의 <표 4>에 다항 로짓 모형을 이용한 분석 결과를 주요 변수별 승산비(odds ratio)로 정리하였다. 이때 미성년 자녀를 둔 그룹에 대해 분석을 시행하여 전반적인 특징을 살펴본 후 대상을 영유아 자녀만을 둔 여성으로 축소하여 분석한 결과와 비교하였다. 영유아 자녀만을 둔 여성들은 자녀 양육의 부담이 미성년 자녀를 둔 경우보다 상대적으로 크게 작용하므로 미성년 자녀를 둔 그룹과의 비교를 통해 어떠한 요인이 보다 분명한 영향력을 나타내는지 찾고자 하였다. 본 연구에서 주로 관심을 두고 있는 여성의 연령, 학력, 자녀와 관련된 변수들 중 통계적으로 유의미한 결과를 보인 경우를 중심으로 살펴보았다.

첫째, 연령에 의한 효과를 살펴보았다. 미성년 자녀를 둔 여성의 경우에는 30대 여성일수록 비근로형에 비해 상향이동형을 선택할 승산이 2.018배 증가하는

것으로 나타났다. 경제활동 참가율에서 2009년부터 2013년까지 5년간³⁾ 연령계층별 평균 참가율을 살펴보면 20대, 30대, 40대는 각각 62.3%, 55.6%, 65.8%로 나타나 고용의 양적 측면에서는 30대가 가장 낮은 수준에 있었다(통계청, 각 연도). 하지만 취업 상태 변화를 동태적으로 유형화하여 분석한 결과를 통해서 30~39세일수록 비근로형에 비해 상향이동형을 선택할 가능성이 높아진다는 것을 알 수 있다. 더욱이 영유아 자녀만을 둔 경우에도 30~39세일수록 비근로형에 비해 상향이동형을 선택할 승산이 2.531배 증가하고 있는데, 이를 통해 양육 집중기의 어린 자녀를 둔 경우에도 상대적으로 높은 수준의 직업경력을 유지할 가능성이 높아진다는 것을 알 수 있다.

둘째, 학력에 의한 효과를 살펴보았다. 미성년 자녀를 둔 경우에 전문대 졸업자일수록 비근로형에 비해 상향이동형, 정체형, 하향이동형을 선택할 승산이 각각 1.383배, 1.611배, 1.430배 증가하였다. 대졸 이상인 경우에는 비근로형에 비해 상향이동형, 정체형을 선택할 승산이 각각 2.756배, 1.787배 증가하여 양(+)의 효과가 있지만, 비근로형에 비해 전환형을 선택할 승산에는 음(-)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 대졸 이상의 고학력 여성은 노동시장 이탈에 따른 인적자본의 마모가 크므로 예상 이탈률이 낮고 일단 노동시장에서 이탈한 후에는 재취업 가능성이 적은 것으로 알려져 있다. 본 연구의 분석 결과를 통해서도 대졸 이상의 여성일수록 경력공백 후 재취업을 경험하는 전환형을 선택하지 않으려 한다는 것을 확인할 수 있다. 한편, 영유아 자녀만을 둔 경우에는 학력별 효과가 유형별로 구분되어 나타났다. 전문대졸 여성은 비근로형에 비해 정체형을 선택할 승산이 1.883배 증가하였고, 노동시장에서 이탈하는 유형인 하향이동형을 선택할 승산은 1.646배 증가하는 것으로 나타났다. 대졸 이상은 비근로형에 비해 상향이동형을 선택할 승산이 3.633배 증가하였다. 경제활동 참가율에서 2009~2013년까지 5년간 학력별 평균 참가율은 전문대졸이 65.1%, 대졸이 62.7%, 고졸 이하가 41.4%를 차지하고 있어(통계청, 각 연도) 양적으로는 전문대 졸업자가 가장 많다. 하지만 영유아 자녀만을 둔 경우에서 보듯이 전문대 졸업자의 높은 참가율이 노동시장에서 높은 수준의 취업 상태 유지로 이어지는 것은 아님을 알 수 있다.

셋째, 30세 이후의 첫째 자녀 출산에 의한 효과를 살펴보았다. 미성년 자녀를 둔 경우에는 30세 이상의 연령일 때 첫째 자녀를 출산할수록 가장 높은 수준의

3) 연구 자료(한국복지패널 5~9차년도)와 시점 및 기간을 일치시키기 위하여 2009~2013년까지 5년간에 대해 살펴보았다.

〈표 4〉 취업 상태 변화 유형별 다항 로짓 모형 분석 결과: 주요 변수들의 승산비

구분(비교모형)	미성년 자녀를 둔 그룹				영유아 자녀만을 둔 그룹			
	상향이동형	정체형	진환형	하향이동형	상향이동형	정체형	진환형	하향이동형
여성 연령 (20~29세)	30~39세	2.018**	1.010	1.024	0.901	2.531**	0.942	1.246
	40세 이상	1.861	1.426	1.029	0.817	3.742**	0.754	1.741
여성 학력 (고졸 이하)	전문대졸	1.383**	1.611***	0.858	1.430***	1.627	0.919	1.646***
	대졸 이상	2.756***	1.787***	0.793*	1.072	3.633***	0.811	0.945
첫째 출산 연령 30세 이상 (30세 미만)		1.343**	0.912	1.037	0.715***	1.195	0.702*	0.869
영(유)아 자녀 있음 (없음)		0.338***	0.310***	0.388***	0.524***	1.073	1.129	0.916
자녀 수(1명)	2명	1.168	1.146	0.878	0.756**	1.077	0.865	0.840
	3명 이상	1.489**	1.351*	1.195	0.964	0.669	1.572	0.959
자녀 성별 외할·첫째 딸 (외아들·첫째 아들)		1.285***	1.051	1.038	0.913	1.920***	1.036	1.165
동거 노부모의 자녀 돌봄 (비돌봄)		4.089***	3.231***	1.567**	3.204***	5.502***	3.652***	5.925***
영유아 지원 정책(경험 없음)	보육료					0.969	2.361***	1.691**
	양육수당					0.868	1.189	1.261
표본수				5,330	1,530			

주: 1) 괄호 안의 글자는 기준 범주를 의미함.
 2) 영(유)아 자녀를 둔 그룹에서는 영유아 자녀, 영유아 자녀만을 둔 그룹에서는 영아 자녀를 말함.
 3) *는 $p < 0.1$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.
 4) 다항 로짓 모형의 추정계수값과 표준오차는 부록의 〈부표 2〉와 〈부표 3〉에 제시하였음.

직업경력을 나타내는 상향이동형에는 양(+)¹의 효과가 있고, 가장 낮은 수준의 직업경력을 나타내는 하향이동형에는 음(-)²의 효과를 보였다. 그런데 여기에는 자녀의 연령이 만 0~18세로 넓게 분포하고 있으므로 첫 출산으로부터 오랜 시간이 경과한 여성들도 포함되어 있다. 이들은 이미 자녀 양육에서 해방되어 직업경력을 유지하기가 비교적 수월할 것으로 예상된다. 따라서 첫째 자녀의 출산시기가 멀지 않고 양육 집중기의 영유아 자녀만을 둔 여성 그룹을 통해 출산시기의 영향력 차이를 확인해 볼 필요가 있다. Desai and Waite(1991), 이재열(1996)은 첫 출산 연령이 낮을수록 노동시장 재진입도 빠르고 재탈퇴도 빈번한 반면, 늦은 나이에 첫 출산을 할수록 노동시장 복귀도 늦어진다고 보고하였다. 본 연구의 분석 결과에서 이에 대해 살펴보면, 영유아 자녀만을 둔 경우에는 상대적으로 낮은 직업경력을 유지하는 정체형과 경력공백을 포함하는 전환형을 선택할 승산에 음(-)³의 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 일찍 첫째를 출산한 여성이 취업에는 더 강한 애착을 갖지만 진입과 퇴출이 쉬운 정체형 또는 전환형을 선호한다면, 이에 비해 늦게 첫째를 출산한 여성은 정체형 또는 전환형의 선택을 기피하므로 음(-)⁴의 효과가 나타난 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 영유아 자녀의 존재 여부와 자녀 수에 의한 효과를 살펴보았다. 영유아 자녀가 존재하거나 자녀의 수가 많을수록 여성의 취업확률을 감소시키고 이직률을 증가시키는데(Felmlee, 1984; Killingsworth and Heckman, 1986), 분석 결과에서도 미성년 자녀를 둔 경우에 영유아 자녀의 존재는 모든 유형에서 음(-)⁵의 효과를 보이며 어린 자녀의 존재가 여성의 직업경력에 부정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 한편, 영유아 자녀만을 둔 경우에 영아 자녀의 존재는 유의미한 영향을 보이지 못했다. 자녀 수에 의한 효과는 미성년 자녀를 둔 그룹의 경우에 자녀 수가 2명이면 비근로형에 비해 하향이동형을 선택할 승산이 감소하였고, 자녀 수가 3명 이상일수록 비근로형에 비해 상향이동형, 정체형을 선택할 승산이 증가하였다. 즉, 자녀 수를 통해서는 기존 연구들에서 논의된 바를 확인할 수 없으며 자녀 수에 따른 차별적 양상을 찾아볼 수 없었다.

다섯째, 자녀의 성별에 의한 효과를 살펴보았다. Edlund and Lee(2013)는 최근 한국의 출생 성비가 감소한 것은 과거에 비해 소득이 증가하여 노동시장에서 성별 격차에 의한 아들선호가 약화되었기 때문이라고 하였다. 또한 노동시장의 변화에 의해 딸이 직업적·사회적인 성공을 이룩할 수 있는 가능성이 커지게 되면 딸로부터 얻는 만족도가 높아진다고 하였다. 본 연구의 분석 결과에서는 미성년 자녀를 둔 경우에 첫째 자녀가 딸일수록(외딸 포함) 비근로형에

비해 상향이동형을 선택할 승산이 1.285배 증가하였고, 영유아 자녀를 둔 경우에도 비근로형에 비해 상향이동형, 정체형을 선택할 승산이 각각 1.920배, 1.675배 증가하는 것으로 나타났다. 여성의 노동시장 지위가 높아질수록 딸에 미치는 영향이 긍정적으로 변화하므로, 딸에 대한 가치가 클수록 외딸 혹은 첫째 딸을 둔 여성은 높은 수준의 취업 상태를 유지하려는 경향이 강하다고 해석할 수 있다.

여섯째, 같이 사는 노부모가 손자녀를 돌보거나 정부 정책에 의해 영유아 자녀의 양육을 지원받는 경우의 효과를 살펴보았다. 동거하는 노부모가 손자녀 돌봄에 기여할 때 미성년 자녀를 둔 여성의 경우에는 비근로형에 비해 모든 유형에서 승산이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 노부모가 가정 내에서 자녀를 돌보는 것이 여성이 자신의 직업경력에 몰입하는데 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다. 영유아 자녀만을 둔 경우에도 모든 유형에서 양(+의 효과가 있는 것으로 나타났다. 한편, 대표적인 영유아 보육지원 정책의 효과를 살펴보기 위하여 영유아 자녀를 둔 그룹에만 보육료 및 양육수당 지원 변수를 추가하여 분석하였다. 보육료를 지원받는 경우에는 상향이동형을 제외한 나머지 세 가지 유형에서 양(+의 효과가 있는 것으로 나타났는데, 비근로형에 비해 정체형, 전환형, 하향이동형을 선택할 승산이 각각 2.361배, 2.705배, 1.691배 증가하였다. 이를 통해 영유아 지원 정책 중 보육료는 상향이동형을 제외한 그보다 상대적으로 낮은 수준의 취업변화 유형을 선택할 가능성이 증가하는데 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 반면, 양육수당은 유의미한 영향을 보이지 않았다.

V. 결론

우리나라는 경제활동 참가율에서 여전히 M자형 패턴이 지속되고 있으며, 저점에는 출산과 자녀 양육으로 인해 경력단절이 발생한 30대 여성들이 자리하고 있다. 경제활동 참가율이나 고용률과 같은 노동공급의 양적 지표를 보면 이들의 경제활동 확대는 국가적 차원에서 끊임없이 노력을 기울여야 하는 어려운 과제임이 분명하다. 그런데 이러한 지표는 한 시점에서 관찰하고 연령대별로 집약한 양적 수치이므로 이것이 여성의 직업경력 중 어느 시점에 해당하는지, 개선 혹은 악화된 상황인지 알 수 없다. 따라서 본 연구에서는 동태적인 맥락에서 여성의 직업경력을 이해하고, 취업 상태 변화수준이 노동공급의 양적 수

준과 연계되는지를 확인하는 데 목적을 두었다. 취업 상태는 취업 또는 미취업, 정규직 또는 비정규직, 상용직 또는 임시·일용직, 경력단절 또는 재취업과 같이 이분하는 것이 아니라 이러한 형태들 사이에서 이루어지는 일자리 이동을 포괄하여야 할 필요성을 전제하고 유형화하였다. 이때 각 유형은 단계별로 점수를 매겨 척도화하였다. 분석 대상은 미성년 자녀를 둔 여성 그룹과 영유아 자녀만을 둔 여성 그룹으로 구분하고 이들의 인적자본 요소, 자녀와 관련된 요소들에 의한 영향에 따라 어느 단계의 취업 상태 변화 유형을 선택하는지를 살펴보았다.

먼저, 연령별 경제활동 참가율에 나타난 M자 커브에서 30대 여성은 경제활동 참가율이 다른 연령대에 비해 낮았지만, 분석 결과를 통해서 30대 여성일수록 높은 수준의 직업경력을 유지할 승산이 높아지는 것으로 나타났다. 이를 통해 30대 여성은 다른 연령대에 비해 직업경력을 높은 수준으로 관리할 수 있는 경쟁력을 가진다는 것을 알 수 있으며, 이는 영유아 자녀만을 둔 경우에 더욱 분명하게 나타났다.

자녀와 관련된 요인들 중 괄목할 만한 변수로는 자녀의 성별과 자녀 양육 지원 등을 들 수 있다. 과거에는 아들의 가치가 커서 외동아들 또는 첫째 자녀가 아들일 경우에 아들의 학업 지원을 강화하고 그로 인해 가사노동도 증가하였다. 그러나 점차 소득이 증가하고 노동시장에서 여성의 지위가 높아지면서 딸에 대한 가치도 함께 커져 외동딸만을 두거나 첫째 자녀가 딸인 경우에도 아들 선호에 의한 둘째 출산을 고려하던 경향이 감소하였다. 더불어 노동시장에서 여성의 지위가 높을수록 딸에게 미치는 영향이 긍정적으로 작용하므로 딸의 가치가 높은 여성일수록 자신의 직업경력을 높은 수준으로 유지하고자 하는 경향이 강하게 나타난다는 것을 분석 결과를 통해서도 확인할 수 있었다. 한편, 자녀 양육 지원은 동거 노부모가 손자녀를 대신 돌보거나, 자녀가 만 6세 이하일 때 정부의 보육료 또는 양육수당을 지원받는 경우에 대해 살펴보았다. 이에 동거 노부모에 의한 손자녀 돌봄이 존재할 때에는 어떠한 형태로든 여성이 직업경력을 갖는 것이 가능함을 확인하였다. 영유아 자녀만을 둔 경우에는 보육료 지원이 낮은 수준의 직업경력을 갖는데 영향을 미치는 대신 정작 지속적으로 높은 지위 유지에는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구를 통해 궁극적으로 자녀를 둔 여성은 자녀 양육과 노동공급 중 하나를 선택하거나 자녀 양육자 역할에만 충실하여 낮은 수준의 경력을 유지한다는 이분법적인 추론에서 벗어날 필요성을 제기하고자 하였다. 어린 자녀를 둔 여

156 취업 상태 변화에 관한 동태적 연구: 자녀를 둔 여성의 경우

성도 자신의 인적자원 경쟁력으로 직업경력을 관리할 수 있으므로, 자녀가 갖는 특성을 구분하고 그에 맞는 자녀 양육 지원을 통해 여성 자신의 경력몰입과 자녀 양육의 역할을 동시에 수행할 수 있도록 구체적인 논의를 전개해야 한다.

부 록

〈부표 1〉 영유아 자녀만을 둔 여성 그룹의 IIA 가정 검증 결과

Omitted category	Hausman tests		Suest-based Hausman tests		Small-Hsiao tests	
	$X^2(87)$	$P > X^2$	$X^2(87)$	$P > X^2$	$X^2(87)$	$P > X^2$
1	-31.272	-	76.233	0.789	91.414	0.352
2	-1.346	-	80.549	0.674	87.587	0.462
3	38.183	1.000	80.759	0.668	102.990	0.116
4	8.290	1.000	82.285	0.623	92.031	0.336
5	1.185	1.000	65.142	0.962	101.287	0.140

〈부표 2〉 취업 상태 변화 유형별 다항 로짓 모형 분석 결과: 미성년 자녀를 둔 그룹

구분(비근로형)		상향이동형	정체형	전환형	하향이동형
여성 연령 (20~29세)	30~39세	0.702** (0.348)	0.010 (0.261)	0.024 (0.236)	-0.105 (0.228)
	40세 이상	0.621 (0.378)	0.355 (0.291)	0.029 (0.269)	-0.202 (0.266)
여성 학력 (고졸 이하)	전문대졸	0.324** (0.142)	0.477*** (0.126)	-0.153 (0.125)	0.357*** (0.123)
	대졸 이상	1.014*** (0.132)	0.580*** (0.130)	-0.232* (0.131)	0.070 (0.134)
첫째 출산 연령 30세 이상 (30세 미만)		0.295** (0.118)	-0.092 (0.115)	0.036 (0.112)	-0.336*** (0.120)
영유아 자녀 있음 (없음)		-1.084*** (0.127)	-1.170*** (0.119)	-0.947*** (0.114)	-0.646*** (0.119)
자녀 수 (1명)	2명	0.156 (0.135)	0.136 (0.131)	-0.130 (0.120)	-0.279** (0.122)
	3명 이상	0.398** (0.181)	0.301* (0.170)	0.178 (0.158)	-0.037 (0.163)
자녀 성별 외딸·첫째 딸 (외아들·첫째 아들)		0.251*** (0.094)	0.050 (0.086)	0.038 (0.085)	-0.091 (0.088)
동거 노부모의 자녀 돌봄 (비돌봄)		1.408*** (0.214)	1.173*** (0.204)	0.449** (0.214)	1.164*** (0.206)
여성 건강 상태 양호 (만성질환 있음)		0.639*** (0.123)	0.551*** (0.108)	0.535*** (0.107)	0.079 (0.106)

〈부표 2〉 계 속

구분(비근로형)		상향이동형	정체형	전환형	하향이동형
특별·광역시 거주 (시·군·도농복합군)		-0.232** (0.094)	-0.202** (0.087)	-0.209** (0.085)	-0.101 (0.089)
주택 자가 소유 (전세·월세 등)		0.404*** (0.098)	-0.002 (0.090)	-0.006 (0.088)	0.228** (0.093)
가구 내 성인 가구원 수		0.066 (0.078)	0.094 (0.069)	0.237*** (0.066)	0.092 (0.070)
여성 소득을 제외한 월평균 로그 가구 소득		-1.102*** (0.092)	-1.067*** (0.085)	-0.806*** (0.086)	-0.782*** (0.091)
남편 연령 (20~29세)	30~39세	-0.227 (0.311)	-0.546** (0.265)	-0.269 (0.250)	-0.224 (0.249)
	40세 이상	-0.431 (0.305)	-0.355 (0.259)	-0.208 (0.247)	-0.408* (0.246)
남편 학력 (고졸 이하)	전문대졸	0.375** (0.172)	0.362** (0.146)	0.678*** (0.137)	0.020 (0.155)
	대졸 이상	0.477*** (0.131)	-0.186 (0.122)	0.116 (0.118)	0.136 (0.121)
남편 취업 상태 (미취업자)	상용직	0.625** (0.270)	0.513** (0.237)	0.011 (0.219)	-0.126 (0.222)
	임시·일용직	0.501* (0.280)	0.682*** (0.245)	0.190 (0.228)	-0.158 (0.234)
	자영업자	0.618** (0.293)	1.679*** (0.251)	1.089*** (0.235)	0.485** (0.243)
연도 더미 (5차년도)	6차년도	0.027 (0.147)	0.008 (0.136)	0.034 (0.133)	0.073 (0.139)
	7차년도	-0.012 (0.148)	-0.076 (0.137)	0.008 (0.134)	0.089 (0.140)
	8차년도	0.015 (0.150)	-0.083 (0.139)	0.032 (0.136)	0.143 (0.142)
	9차년도	-0.0002 (0.152)	-0.138 (0.141)	0.018 (0.138)	0.155 (0.144)
상수		3.618*** (0.579)	5.079*** (0.504)	4.016*** (0.498)	4.605*** (0.512)
표본수		5,330	5,330	5,330	5,330
LR chi2(104)		1,313.99			
Pseudo R ²		0.0775			
Log likelihood		-7,816.625			

주: 1) 괄호 안의 글자는 기준 범주를 의미함.

2) 괄호 안의 숫자는 표준오차임.

3) *는 $p < 0.1$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

〈부표 3〉 취업 상태 변화 유형별 다항 로짓 모형 분석 결과: 영유아 자녀만을 둔 그룹

구분(비근로형)		상향이동형	정제형	전환형	하향이동형
여성 연령 (20~29세)	30~39세	0.929** (0.433)	0.196 (0.309)	-0.059 (0.276)	0.220 (0.276)
	40세 이상	1.320** (0.557)	0.213 (0.513)	-0.282 (0.441)	0.555 (0.423)
여성 학력 (고졸 이하)	전문대졸	0.487 (0.299)	0.633*** (0.235)	-0.084 (0.211)	0.498*** (0.191)
	대졸 이상	1.290*** (0.267)	0.197 (0.262)	-0.209 (0.229)	-0.056 (0.221)
첫째 출산 연령 30세 이상 (30세 미만)		0.178 (0.197)	-0.590** (0.239)	-0.353* (0.200)	-0.141 (0.181)
영아 자녀 있음 (없음)		0.070 (0.230)	-0.254 (0.231)	0.122 (0.203)	-0.087 (0.191)
자녀 수 (1명)	2명	0.074 (0.207)	-0.054 (0.208)	-0.145 (0.187)	-0.174 (0.176)
	3명 이상	-0.402 (0.648)	-0.492 (0.693)	0.452 (0.451)	-0.042 (0.481)
자녀 성별 외딸·첫째 딸 (외아들·첫째 아들)		0.653*** (0.191)	0.516*** (0.184)	0.035 (0.161)	0.153 (0.151)
동거 노부모의 자녀 돌봄 (비돌봄)		1.705*** (0.485)	1.680*** (0.430)	1.295*** (0.412)	1.779*** (0.377)
영유아 지원 정책 (경험 없음)	보육료	-0.032 (0.243)	0.859*** (0.270)	0.995*** (0.242)	0.525** (0.212)
	양육수당	-0.142 (0.305)	0.173 (0.317)	0.430 (0.277)	0.232 (0.254)
여성 건강 상태 양호 (만성질환 있음)		0.784*** (0.269)	0.715*** (0.275)	0.414* (0.218)	0.557*** (0.213)
특별·광역시 거주 (시·군·도농복합군)		-0.089 (0.180)	-0.331* (0.186)	-0.350** (0.165)	-0.406*** (0.154)
주택 자가 소유 (전세·월세 등)		0.212 (0.187)	-0.027 (0.190)	-0.028 (0.166)	0.195 (0.157)
가구 내 성인 가구원 수		0.203 (0.216)	0.199 (0.195)	-0.108 (0.179)	0.018 (0.171)
여성 소득을 제외한 월평균 로그 가구 소득		-0.511*** (0.188)	-0.583*** (0.185)	-0.389** (0.176)	-0.367** (0.172)

〈부표 3〉 계 속

구분(비근로형)		상향이동형	정제형	전환형	하향이동형
남편 연령 (20~29세)	30~39세	-2.244*** (0.520)	-1.458*** (0.453)	-0.131 (0.488)	-1.168*** (0.405)
	40세 이상	-2.591*** (0.558)	-1.791*** (0.494)	-0.026 (0.513)	-1.930*** (0.443)
남편 학력 (고졸 이하)	전문대졸	0.884*** (0.336)	0.145 (0.272)	0.491** (0.231)	-0.115 (0.227)
	대졸 이상	1.465*** (0.288)	0.639*** (0.242)	0.471** (0.219)	0.323 (0.202)
남편 취업 상태 (미취업자)	상용직	-1.038** (0.513)	-0.507 (0.556)	-0.889* (0.485)	-0.902** (0.438)
	임시·일용직	-1.523*** (0.575)	0.327 (0.569)	-0.481 (0.505)	-0.876* (0.465)
	자영업자	-0.995* (0.569)	0.706 (0.583)	0.473 (0.508)	-0.297 (0.474)
연도 더미 (5차년도)	6차년도	0.031 (0.294)	-0.318 (0.316)	-0.249 (0.277)	-0.091 (0.254)
	7차년도	0.057 (0.316)	-0.399 (0.337)	-0.300 (0.296)	-0.096 (0.272)
	8차년도	0.192 (0.340)	-0.438 (0.355)	-0.371 (0.311)	-0.098 (0.287)
	9차년도	0.303 (0.363)	-0.398 (0.371)	-0.410 (0.323)	-0.102 (0.301)
상수		0.803 (1.273)	2.039* (1.220)	1.694 (1.177)	2.459** (1.097)
표본수		1,530	1,530	1,530	1,530
LR chi2(112)		503.62			
Pseudo R ²		0.1078			
Log likelihood		-2,083.0244			

주: 1) 괄호 안의 글자는 기준 범주를 의미함.

2) 괄호 안의 숫자는 표준오차임.

3) *는 $p < 0.1$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

참고문헌

- 강성호·김경아·김기홍, “경제활동 유형별 여성의 근로이행 확률과 근로안정성 결정요인 분석,” 『한국경제연구』 제33권 제2호, 2015, 181~212.
- 강세영, “사업체 성별직종분리 요인의 분석,” 『한국인구학』 제18권 제1호, 1995, 46~61.
- 구명숙·홍상욱, “기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구,” 『한국가정관리학회지』 제23권 제3호, 2005, 153~167.
- 김기승, “마코프(Markov) 모형에 기초한 취업률 및 고용형태 변화분석,” 『한국경제연구』 제14권, 2005, 167~194.
- 김미숙, “한국 여성노동력의 성격변화와 노동정책: 1960-2000,” 『한국인구학』 제29권 제1호, 2006, 133~156.
- 김순미·이경희·성지미, “기혼여성의 취업과 자녀보육과의 관계에 관한 연구—자녀보육의 형태와 지출비용을 중심으로,” 『노동경제논집 특별호』 제23권 단일호, 2000, 219~239.
- 김영옥, “여성의 동태적 노동공급—취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로,” 『한국인구학』 제25권 제2호, 2002, 5~40.
- _____, “여성노동시장의 변화,” 『젠더리뷰』 제5권, 2007, 14~23.
- 김주섭, “직업훈련 참가결정에 관한 연구,” 『노동정책연구』 제2권 제3호, 2002, 81~100.
- 김지경, “기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석,” 『제3회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 2003.
- 김현숙, “영유아 보육재정 지출방식: 기본보조금에 대한 검토,” 『재정포럼』, 한국조세연구원, 2006.
- 김혜영·선보영, “여성의 만혼화와 결혼의향—결정요인을 중심으로—,” 『한국사회』 제12권 제2호, 2011, 3~35.
- 남재량, “고용불안과 그 원인에 관한 연구,” 『노동경제논집』 제28권 제3호, 2005, 111~139.
- 남춘호, “노동시장과 계급의식 분석: 성별직종격리에 대한 새로운 접근; 누적 불이익 모형 대 회전문가설,” 『산업노동연구』 제7권 제1호, 2001, 115~158.

162 취업 상태 변화에 관한 동태적 연구: 자녀를 둔 여성의 경우

- 민인식·최필선, 『STATA 고급 패널데이터 분석』, 지필미디어, 2012.
- 민현주, “자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업 유형화,” 『한국사회학』 제46권 제2호, 2012, 61~87.
- 박경숙·김영혜, “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의,” 『한국인구학』 제26권 제2호, 2003, 63~90.
- 박수미, “한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향,” 『한국사회학』 제36권 제2호, 2002, 145~174.
- _____, “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 중단적 연구,” 『한국여성학』 제19권 제1호, 2003, 43~80.
- 신영수, “한국의 지역별 출산율 수렴과 외부효과 분석,” 『한국경제연구』 제11권, 2003, 95~118.
- 은기수, “생애과정이 결혼시기에 미치는 영향: 생애사건연쇄분석,” 『한국인구학』 제22권 제2호, 1999, 47~71.
- 이시균·이주현, “고용안정성에 관한 특성 분석,” 『고용이슈』 9월호, 2008, 112~127.
- 이재열, “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구,” 『한국인구학』 제19권 제1호, 1996, 5~44.
- 이철희, “경제적 변화와 아들 선호: 한국 여성의 노동시장성과와 출생성비,” 『응용경제』 제15권 제1호, 2013, 219~246.
- 장지연, “비정규직 노동의 실태와 쟁점—성별 차이를 중심으로,” 『경제와 사회』 제51권, 2001, 68~96.
- 장지연·김지경, “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향,” 『제3회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 2001, 365~388.
- 정영애, “시간제 노동과 성별분업: 시간제 노동 논의에 관한 여성학적 비판,” 『한국여성학』 제12권 제1호, 1996, 75~111.
- 최성은·우석진, 『보육지원정책의 적정성 및 효과성 분석』, 연구 2009-12, 한국보건사회연구원, 2009.
- 최수정·정철영, “기혼여성의 경력패턴 유형 연구,” 『농업교육과 인적자원개발』 제42권 제2호, 2010, 193~223.
- 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연도.
- 한국복지패널, 『한국복지패널 9차유저가이드』, 한국보건사회연구원: 서울대학교 사회복지연구소, 2015.

- 한준·장지연, “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력(Work History)과 생애 과정(Life-Course),” 『노동경제논집 특별호』 제23권 단일호, 2000, 33~53.
- Abbott, A., “Sequences of Social Events: Concepts and Methods for the Analysis of Order in Social Processes,” *Historical Methods: A Journal of Quantitative and Interdisciplinary History* 16(4), 1983, 129~147.
- Angrist, D. and W. N. Evans, “Children and Their Parents’ Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size,” *American Economic Review* 88(3), 1998.
- Becker, G. S., “An Economic Analysis of Fertility,” *In Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Columbia University Press, 1960, 209~240.
- _____, “A Theory of the Allocation of Time,” *The Economic Journal* 75(299), 1965, 493~517.
- _____, *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1981.
- Betz, E. L., “A Study of Career Patterns of Women College Graduates,” *Journal of Vocational Behavior* 24(3), 1984, 249~263.
- Blair-Loy, M., “Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis,” *American Journal of Sociology* 104(5), 1999, 1346~1397.
- Blau, D. M. and P. K. Robins, “Fertility, Employment, and Child-care Costs,” *Demography* 26(2), 1989, 287~299.
- Connelly, R., “The Effect of Child Care Costs on Married Women’s Labor Force Participation,” *The Review of Economics and Statistics* 74(1), 1992, 83~90.
- Desai, S. and L. Waite, “Women’s Employment during Pregnancy and after the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment,” *American Sociological Review* 56, 1991, 551~566.
- Edlund, L. and C. Lee, “Son Preference, Sex Selection and Economic Development: The Case of South Korea,” National Bureau of Economic Research, 2013.
- Felmlee, D. H., “The Dynamics of Women’s Job Mobility,” *Work and Occupations* 11 (3), 1984, 259~281.
- Han, S. K. and P. Moen, “Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement,” *American Journal of Sociology* 105(1), 1999, 191~236.
- Hausman, J. and D. McFadden, “Specification Tests for the Multinomial Logit Model,” *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1984, 1219~1240.

- Heckman, J. J., "Effects of Child-care Programs on Women's Work Effort," *Journal of Political Economy* 82(2), Part II, 1974, 136~169.
- Huang, Q., B. M. El-Khoury, G. Johansson, S. Lindroth, and M. Sverke, "Women's Career Patterns: A Study of Swedish Women Born in the 1950s," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80(3), 2007, 387~412.
- Huang, Q. and M. Sverke, "Women's Occupational Career Patterns over 27 Years: Relations to Family of Origin, Life Careers, and Wellness," *Journal of Vocational Behavior* 70(2), 2007, 369~397.
- Jepsen, D. A. and E. Choudhuri, "Stability and Change in 25 Year Occupational Career Patterns," *The Career Development Quarterly* 50(1), 2001, 3~19.
- Killingsworth, M. R. and J. J. Heckman, "Female Labor Supply: A Survey," *Handbook of Labor Economics* 1(1), 1986, 103~204.
- Klerman, J. A. and A. Leibowitz, "Child Care and Women's Return to Work after Childbirth," *The American Economic Review* 80(2), 1990, 284~288.
- McFadden, D., "Econometric Analysis of Qualitative Response Models," *Handbook of Econometrics* 2, 1984, 1395~1457.
- Muffels, R. and R. Luijkx, "Labour Market Mobility and Employment Security of Male Employees in Europe: 'Trade-off' or 'Flexicurity'?", *Work, Employment & Society* 22(2), 2008, 221~242.
- Nakamura, A. and M. Nakamura, "Children and Female Labour Supply: A Survey of Econometric Approaches," *Female Labour Market Behaviour and Fertility*, Springer, 1991, 213~236.
- OECD, *OECD Employment Outlook*, OECD, 2015.
- Savickas, M. L., "A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes," *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 1(1-2), 2001, 49~57.
- _____, "Career Construction," *Career Choice and Development*, 2002, 149~205.
- Schultz, T. W., *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*, NBER Books, 1974.
- Super, D. E., *The Psychology of Careers*, New York: Harper & Row, 1957.
- Vandewater, E. A. and A. J. Stewart, "Women's Career Commitment Patterns," *Multiple Paths of Midlife Development*, 1997, 375~410.

Wolfson, K.P., "Career Development Patterns of College Women," *Journal of Counseling Psychology* 23(2), 1976, 119.

Zytowski, D.G., "Toward a Theory of Career Development for Women," *The Personnel and Guidance Journal* 47(7), 1969, 660~664.

[Abstract]

A Dynamic Study on Employment Status Transition: In the Case of Females with Minor Children

Jinha Kim*

Women in Korea are likely to break their career in the age of 30's because of the burden of childbirth and child care. They are placed on the valley of the M-curve. In this study, I explain women's job career dynamically with five types of employment status transition path: upward mobility, maintenance, transition, downward mobility, and non-employment. The job career level of the upward mobility type is highest over the five, and it goes down in the order of the maintenance, transition, and downward mobility type. The non-employment type is set to the base category. Using the household data of the 5th~9th Korean Welfare Panel Study(KOWEPS, 2010~2014), I analyze the job career dynamics of women with children by estimating the probability of selecting each type of the employment status transition with a multinomial logit model. It turns out that women, in particular women with infants, are likely to maintain a high level of job career in the age of 30's. If the eldest child is daughter, the odds that a woman selects the upward mobility type increase. If women's parents(-in-law) live together and take care of their children, the odds increase in all the types. The child care subsidy has a positive effect on the odds in all the types but the upward mobility type.

Keywords: employment status transition, job mobility, M-curve, women human resources, childbirth and child care

JEL Classification: J21, J24, J13

* Doctoral Student, Department of Economics, Sungkyunkwan University, Tel: +82-2-740-1854, E-mail: jhkim02@skku.edu