연구논문

첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구*

Young Married Women's Labor Market Exit: Focused on the Effects of the Child Birth and Available Family−Friendly Policies

이진경** · 옥선화***
Jin−kyung Lee · Sun Wha Ok

이 연구의 목적은 기혼 여성의 결혼 후 첫 취업 중단 발생 경향을 자녀 출산 및 가족친화제도에 따른 영향에 주목하여 분석함으로써, 출산과 가족친화제도가 일·가족 양립에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 이를 알아보기 위하여 한국노동패널에서 최근 5년 이내(2002~2006) 결혼한 20~30대 취업 여성 194명을 추출하였으며, 가족친화제도 문항이 포함되기 시작한 제4차(2001)부터 제9차(2006)까지의 데이터를 활용하여 생존분석하였다.

분석 결과 기혼 취업 여성이 첫 경력 단절을 경험하기까지 걸리는 시간은 평균 29.60개월로, 결혼 후 2년 반 이내에 절반 가까이 직장 생활을 그만두었다. 취업 여성의 결혼 후 취업 중단 요인에는 자녀 출산이 가장 유의한 변수로 나타났으며, 근로소득이 증가할수록, 근로시간이 감소할수록, 직장 내 가족친화제도를 더 많이 이용할수록 취업상태를 지속하는 경향을 보였다. 기혼 취업 여성의 취업 중단은 특히 첫 자녀 출산을 2~3개월 앞둔 시기에 주로 나타났는데, 출산휴가 및 육아휴직과 같은 가족친화제도를 이용할 수 있는 경우 이러한 취업 중단이 발생할 가능성은 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다.

주제어: 기혼 여성, 취업 중단, 자녀 출산, 가족친화제도, 일·가족 양립

The purpose of this study is to understand why female labor force participation rates decline in early times after their marriage. Data were derived from the 4th(2001) to 9th(2006) Korea Labor & Income Panel Study. 194 Korean married women in twenties and thirties who had a job before marriage were analyzed. Survival analysis was used to explore the first labor force exit of married women longitudinally.

* 본 논문은 2009년도 서울대학교 생활과학연구소의 일부 연구비지원에 의해 수행되었음.

** 교신저자(corresponding author): 보건복지가족부 저출산인구정책과 행정인턴 이진경.
E-mail: genialjk@gmail.com

*** 서울대학교 아동가족학과 교수

The major findings are as follows. First, nearly half of them went away from labor market in the first 3 years after marriage. Second, child birth was the most significant factor in predicting women's labor force exit. Married women's employment discontinuity tend to be lowered after child birth, with working hour decreasing, and with the number of available family-friendly policies increasing. Married women's income encouraged them to hold on their career, though husband's income and household income were not significant. Third, married women tended to leave their job before giving birth. Women who remained in the labor market at child birth or until a year after birth were inclined to continue their job thereafter. Fourth, maternity leave and childcare leave diminished the probability of employment discontinuity. Many working wives could not use a maternity leave or childcare leave. This study shows married women usually underwent labor market exit in their newly married time. They cannot help facing conflict between the role of mother's and a worker's. Family-friendly policies could encourage working wives to rear child and continue work at the same time. The findings of this study could serve as fundamental material for further studies and would be a key to find effective solution for problematic issues on reconciling work and family.

Key words : women, employment, child birth, family-friendly policy, work and family

Ⅰ. 문제 제기

오늘날 여성의 안정적인 경제활동 참여 및 일·가족 양립에 대한 관심이 높아지는 것은 세계적인 추세이다(OECD 2007). 1980년에는 여성의 경제활동 참여가 출산율에 부적 영향을 미치고 있었으나 최근에는 여성의 경제활동 참여가 활발한 국가에서 출산율도 더 높게 나타난다(d'Addio & d'Ercole: 2005). 여성의 수준 향상에도 불구하고 M자형 취업 곡선이 지속적으로 관찰되고 있는 우리나라에서도 일·가족 양립을 지원할 수 있는 사회적 환경 조성을 위해 보다 많은 노력을 기울일 필요가 있다.

노동시장에서 여성의 지위가 상대적으로 취약하고 열악하게 되는 이유는 여성이 남성과 비슷하게 노동시장에 진출하더라도 훨씬 더 빈번하게 노동시장으로부터 이탈을 경험하게 되기 때문이다(금재호 2000). 첫 취업 중단 후 다시 노동시장에 복귀할 때에는 중간의 공백으로 인하여 그간의 취업경력을 되살리지 못하게 되기 쉽고, 이후 잦은 노동시장 이탈과 재진입을 경험하며 점점 더 주변화되는 경향이 있다. 따라서 여성이 첫 취업 중단을 경험하게 되는 시기를 지연시키거나 덜 경험하도록 하는 것이 필요하다. 기혼 취업 여성의 노동시

장에서의 첫 이탈위험이 높은 시기는 자녀 출산을 전후한 시기이다. 출산과 관련하여 제도적으로는 오래 전부터 산전후 휴가와 육아휴직 등이 있지만 실제 직장생활에서 이를 제대로 사용하고 또 이후 직장경력을 이어가기란 그리 쉬운 일이 아니다. 이에 따라 이 연구에서는 과연 우리에게 잘 알려진 패러다임들이 실제로 어떠한 양상으로 나타나는지, 다시 말하자면 결혼 당시 취업 상태에 있던 기혼 여성들이 어떠한 경향으로 비취업으로 이행하여 왔는지, 특히 자녀 출산을 전후해 어떠한 영향을 받아 왔는지, 그리고 산전후 휴가나 육아휴직과 같은 제도적 보장을 얼마나 활용하여 왔으며 이러한 차이는 기혼 여성의 경제활동 참여 유지에 어떠한 영향을 미친다고 할 수 있는지를 한 번 실제적으로 검증해 보고자 한다.

기혼 여성의 경제활동 참여 양상에 관한 국내의 선행연구들을 살펴보면 주로 횡단적 자료를 사용하여 취업 상태 및 취업 중단에 관한 결정요인을 탐구하는 연구가 많았다(김지경 · 조유현 2001; 문숙재 외 1996; 서지원 · 이기영 1997; 양승주 1995; 이현송 1996). 2002년 이후로 취업 상태 이행에 관한 종단 연구방법 중 하나인 생존분석, 그 중에서도 콕스(Cox) 회귀분석을 사용하여 생애주기에 따른 여성의 경제활동 참여를 논하는 논문이 나타나기 시작했다(김영옥 2002; 박수미 2002a; 은기수 · 박수미 2002). 취업 여성의 비취업으로의 이행에 관한 선행연구를 살펴보면 주된 변수로 자녀 출산이 언급되는데, 흥미롭게도 어느 연구에서나 출산은 비취업으로의 이행을 낮추는 결과로 나타난다(김영옥 2002; 박수미 2002a). 이들 연구에서는 이러한 예상 밖의 결과가 첫 자녀 출산까지 취업을 지속하다 둘째 자녀 출산 이후 중단하게 되는 데에서 나타나는 것이라고 해석한다. 그러나 이것은 첫째 자녀 출산이 여성의 취업 중단에 별다른 영향을 미치지 않는다는 것을 내포하는 것이다. 합계출산율의 감소 및 빈번한 경력단절의 발생원인으로 육아 부담이 꼽히는 현실과 모순된다는 점에서 선뜻 납득되기 어렵다. 이에 관해 보다 상세한 분석을 시도해 볼 필요가 있다.

기혼 여성의 비취업으로의 이행에 자녀 출산이 미치는 영향이 크다고 한다면 그와 더불어 여기에 영향을 미칠 것으로 예상되는 가족친화제도 역시 주요 변수로 다루어질 필요가 있다. 최근 들어 가족친화제도 관련 연구들이 증가하고 있지만, 이들 중 대다수는 수요 및 실태 조사의 성격을 지닌다(김안나 2007; 김혜원 외 2007; 윤소영 외 2008). 실제로 제도를 이용할 수 있는 경우의 효과를 검증하여 보여준 연구는 쉽게 찾을 수 없었다. 이는 그만큼 가족친화제도에 대한 사회적 공감대가 최근 들어 활발하게 진행되어 왔기 때문일 수 있다. 연구 초기인 만큼 선행 연구들에서 연구대상으로 주로 15세 이상의 기혼 여성 전체를 살펴봄으로써, 20, 30대 젊은 기혼 여성뿐 아니라 이미 가족친화제도의 혜택을 보지 못하고 지나간 세대인 40, 50, 60대 여성까지 포괄하기 때문에 가족친화제도 자체 변수를 살펴보기가 어려운 것이다. 현재 주요 이슈가 되고 있는 젊은 기혼 여성들을 대상으로 그들의 특성과

그들에게서 기대할 수 있는 정책적 효과를 살펴보기에는 미진한 상황이다. 이에 따라 여기에서는 최근 5년 이내 결혼한 20~30대 젊은 기혼 여성을 대상으로 기혼 여성의 취업 지속 경향에 관하여 특별히 가족친화제도의 이용 여부에 따른 차이를 주목하며 종단 분석해 보고자 한다.

이 연구의 목적은 자녀 출산 및 가족친화제도가 일·가족 양립에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 기혼 취업 여성의 결혼 후 첫 취업 중단이 주로 일어나는 시기를 예측함으로써 지속적인 취업을 원하는 기혼 여성의 일·가족 양립 지원방안을 마련하는 데 조금이나마 기여할 수 있는 기초자료를 제공하고자 하는 것이 지향하는 바이다.

Ⅱ. 관련 연구 고찰

1. 기혼 여성의 취업 중단에 관한 이론적 기초

인간의 합리적인 선택을 강조하는 경제학에서 보면 취업 중단 시기는 자원의 효율성을 극대화하는 쪽으로 결정된다(Becker 1965). 효율적인 가구의 구성원은 생산성을 극대화하기 위해 직장 혹은 가정으로 자신이 비교우위를 갖는 영역에 전문화되며, 그리하여 여성은 가정 내 생산활동 관련 자본에 더 투자하게 된다(Becker 1981; Mincer & Polachek 1973). 여성의 노동시장 참여 결정은 시장임금과 의중임금과의 비교를 통해서 이루어지는데(Ben-Porath 1973), 자녀가 어릴수록, 그리고 자녀수가 많을수록 자녀 양육에 드는 비용은 상승하게 되고 의중임금이 시장임금을 상회하는 수준이면 기혼 여성은 취업을 중단하게 될 것이다.

사회학 및 여성학에서는 성별에 따라 적합한 영역을 미리 구분 짓고 여성을 경제적으로 예속시키려는 젠더 효과에 주목한다. 남성과 여성이 동등하게 취업 상황에 참여할지라도 여성에게서 취업 중단이 보다 빈번하게 일어날 수밖에 없도록 만드는 사회구조적인 문제가 있다는 것이다. Tilly & Scott(1987)는 산업화 이후 노동시장에 참여하고 있는 여성들이 증가하고 있지만 이것이 그들의 사회적 지위를 개선하지는 않았다고 지적한다. 가계의 필요를 충족시키기 위해 취업을 하는 여성들이 증가하지만, 가사 및 양육 부담 역시 여성이 그대로 안고 가면서 이중노동의 부담을 겪게 된다는 것이다. 여성의 사회 진출이 증가하고 있는 오늘날에도 직장 생활은 남성 중심적인 원리로 운영되고 있으며 상대적으로 근무여건이 좋은 전문직 여성이라 하더라도 출산과 육아로 인한 경력 단절에서 자유롭지 못하다는 점(박기남 2007), 노동시장에서 고학력 및 숙련 전문직 진출 여성이 드문 현실로 인해 산업

및 직업 구조에서도 남성보다 여성의 임시직 비중이 높아지는 점에 주목한다(전기택 2006).

경제학적 접근과 여성학적 접근 모두 기혼 여성의 취업을 설명하는 유용한 틀이 된다. 사실 이 두 가지 접근은 상호 보완적으로 활용할 수 있다. 최근으로 올수록 경제학적 접근에서도 여성의 특수성을 고려한 접근이 이루어지고 있으며(Powell 1999), 경제학적 접근과 여성학적 접근을 동시에 고려한 연구(Chang 2006; Moe 2003)들이 증가하고 있는 추세이다.

2. 기혼 여성의 취업 중단에 영향을 미치는 요인

기혼 여성의 취업 중단 요인에는 여러 가지가 있는데, 그 중 하나는 교육수준을 들 수 있다. 흥미롭게도 서구에서는 인종에 관계없이 교육수준이 높아질수록 취업이 지속되는 것으로 나타나는 반면(Lehrer 1992), 아시아에서는 오히려 교육수준이 취업상태를 더 일찍 중단시키는 효과가 있거나 영향력이 유의하지 않게 나타나기도 한다(김영옥 2002; 박수미 2002b). 이는 아시아권에서는 여성의 취업을 남성 소득이 충분치 못할 때 택하는 부수적인 것으로 또는 생계유지의 수단으로 여기는 경향이 짙기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다.

기혼여성의 취업 중단은 주요 생애사건이나 혼인시기에 따라 차이가 발생할 수도 있다. Sorenson(1983)의 연구에서 보면 기혼 여성의 취업 상태는 혼인 연령에 따라서 유의한 차이가 있으며, 늦게 결혼한 여성일수록 결혼 및 출산 이후에도 취업을 지속하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 혼인 연령이 높을수록 그만큼 여성이 직장 및 사회생활에 전념한 시간이 길었기에 취업 중단을 선택할 가능성이 보다 낮아질 것으로 보인다.

한편 기혼 여성의 근로소득이 높아질수록 여성의 취업 중단 의사는 낮아지며, 취업을 지속하는 경향을 보인다(Chang 2006; Desai & Waite 1991). 근로소득이 높은 기혼 여성은 주변 가족들로부터 취업 상태를 지지받기도 쉽다(Lau et al. 2006). 배우자 소득은 오히려 기혼 여성의 취업 중단을 높이는 것으로 보인다(김지경 · 조유현 2001). Macunovich(1996)의 연구에서는 배우자 소득이 본인 소득과의 비교, 즉 상대적인 것으로, 남편의 소득이 자신의 소득보다 낮게 체감될수록 기혼 여성 자신이 경제활동에 더 참여한다고 하였다. 이들 연구에서 나타난 결과는 가정 내에서 남편과 부인이 동일하게 노동시장에 참여한다 하더라도 어느 쪽에 더 비교 우위를 갖느냐에 따라 취업에 전념하는 대상이 결정된다는 경제학적 이론을 뒷받침한다. 가구소득은 부동산 등의 자산으로 구성된 사회계층을 시사하는 변수이기 때문에, 기본적으로 본인 소득 및 배우자 근로소득과 별도로 구성되는 것이 바람직하다. 선행연구들에서 가구소득의 영향력은 별로 유의하게 보이지 않는데, Lau et al.(2006)은 가구소득이 감소할수록 여성의 근로소득이 차지하는 비중이 높아질 것이고 그에 따라 기혼

취업 여성이 일을 그만두기 힘들게 된다고 보았다.

무엇보다도 기혼 여성의 취업 상태 유지에 가장 직접적인 영향을 미치는 변수는 자녀이다. 보통 미취학 연령대의 자녀가 있는지 여부를 가지고 기혼 여성의 취업에 미치는 영향을 연구하는데, 미취학 자녀가 있을 때 전일제 직장을 그만두고 전업 주부로 취업 상태를 변화시킬 확률이 높다는 결과는 아시아(Brinton et al. 1995)뿐 아니라 서구의 여러 나라(Drobnic et al. 1999; Vlasblom & Schippers 2006)에서도 동일하게 나타난다. 그러나 미국 내 여러 민족을 비교한 연구에 따르면 아시아계 여성들이 다른 민족에 비해 어린 자녀로 인한 취업 중단을 더 자주 경험하는 것으로 나타났다(Dale et al. 2006). 국내에서도 자녀 출산은 기혼 여성의 취업 상태를 결정짓는 가장 강력한 변수로 제기되고 있다. 그런데 자녀 출산이 기혼 여성의 취업 중단에 미치는 효과는 앞서 기술한 것처럼 다소 의문스러운 부분이 존재한다. 취업 여성의 비취업으로의 이행에 자녀 출산은 항상 음(−)의 방향으로 나타나기 때문이다(김영옥 2002; 박수미 2002a). 즉, 이를 해석하면 자녀를 출산할수록 취업 상태를 지속할 확률이 높고, 출산하지 않을수록 취업을 중단할 확률이 높아지는 것이다.

기혼 여성의 취업 직종 또한 취업 중단에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 사무직, 판매·서비스직, 생산·운수·노무직 여성들이 전문직이나 준전문직, 농림직 여성들보다 취업 중단 경향이 있다(은기수·박수미 2002). 이재경 외(2006)는 질적 인터뷰를 통하여 기혼 여성의 직종에 따라 취업 중단 경향이 상이하게 나타나며, 자녀 양육을 대체할 자원이 부족하고 고용불안정이 높은 서비스 및 생산직 종사 여성에게서 취업 중단이 더욱 빈번하게 일어나고 있음을 보여주었다.

근무시간 역시 중요하다. 고학력 기혼여성의 경제활동참가율이 낮은 것은 가사와 육아를 부담해야 하는 여성들이 강도 높은 근무시간으로 인해 일·가정 양립을 추구할 수 없는 구조적 장애를 경험하기 때문이다(조혜선 2002). 그래서 여성의 노동시장 참여를 꾀하는 방안으로 단시간 근로모델이 개발되기도 한다. 우리나라의 경우 외국보다 전일제 비중이 높고 기본적으로 요구되는 근로시간의 강도가 높은 편이기 때문에, 기혼 취업 여성은 근로시간이 증가할수록 취업 중단을 더 일찍 경험하게 될 것이라고 예상된다.

이러한 일·가정 양립 부담을 완화시켜줄 수 있는 방안 중 하나로 최근 들어 여성의 취업 경력이 단절되지 않도록 지원하는 가족친화제도의 효과에 대한 관심이 높아지고 있다(Van der Lippe & Van Dijk 2002). 외국의 사례를 보면 유급출산휴가, 육아휴직, 보육비 지원을 받는 경우 취업 상태 유지 효과가 있는 것(Jaumotte 2003)으로 보인다. 물론 자녀 출산이 기혼 여성의 취업에 미치는 영향력은 크지만, 사회정책에 따라 그 영향 정도를 다르게 받을 수 있다(Vlasblom & Schippers 2006)는 것이다. 자녀 출산 및 영유아기 시기에도 일을 하

는 기혼 여성의 경우 지속적으로 노동시장에 참여할 가능성이 상당히 높아지는데, 출산 가 및 육아휴직이 강력하게 지원될 때 이러한 효과는 더욱 상승한다(Klerman & Leibowitz 1999). 국내에서는 아직 효과 검증 대신 요구도 조사(김혜원 외 2006; 윤소영 외 2008)가 주를 이룬다. 김안나(2007)는 가족친화제도의 실시 주체인 기업에 초점을 맞추어 살펴보면서 탄력근무제도, 출산 및 육아휴직제도, 가족 돌봄 지원제도, 근로자 지원제도가 일·가족 갈등을 완화하는 데 효과가 있을 것이라 기대한 바 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

이 연구의 관심은 기혼 취업 여성이 결혼 후 최초로 노동시장으로부터 이탈하는 시점이 언제인가, 여기에 출산은 어떠한 영향을 미치며, 가족친화제도를 이용할 수 있는 것은 이 시기 취업 중단을 연기하는 데 어떠한 효과를 미치는가를 검증해보는 것이다. 결혼 후 시간의 흐름에 따른 기혼 여성의 취업 상태 변화 추이를 추정하고자 하였기 때문에 혼인 시기와 기혼 여성의 취업/퇴직 시기가 주요 변수로 작용한다. 이를 알아보기 위해 생존 분석을 사용하여 혼인 시기로부터 퇴직 시점까지 월별로 변화 추이를 추적하고자 한다. 자료로는 1998년부터 매해 도시지역 약 5,000가구를 추적 조사한 우리나라의 가장 대표적인 도시가구 패널인 한국노동패널(KLIPS)을 활용하였다. 이 연구대상의 표본추출과정은 다음 <그림 1>과 같다.

1단계: 20~30대 기혼여성 1,240명(klips09p)

↓

2단계: 혼인시기 파악가능대상 547명(klips01p-klips09p)
2001년 이전 : 156명
2002년 이후 : 391명
* 혼인시기 미파악자는 미응답/혼인월 불분명

↓

3단계: 2단계 대상 중, 최근 5년 이내 혼인여성 391명(klips05p-klips09p)

↓

4단계: 혼인 당시 취업 여성 194명(klips09w)

<그림 1> 연구대상자 표본추출 과정

이 연구의 대상은 제9차(2006년) 당시 20~30대인 기혼 여성 중 최근 5년(2002~2006년) 이내 혼인하였으며 결혼 당시 취업 상태에 있었던 194명이다. 이들은 혼인 이전부터 패널 데이터의 조사대상자였거나 패널 데이터의 조사대상자와 결혼하여 패널 조사대상이 되었기 때문에, 혼인 전후의 취업 상태 및 인구사회학적 특성을 파악할 수 있다.

노동패널에서 일자리별로 구성되어 있는 취업력 정보를 개인별로 다시 정리(sorting)한다고 할 때, 취업 중단이 발생한 시점을 확인하기 위해서는 취업 지속 상태를 구분하기 위한 최대한의 이직기간 설정이 필요하다. 실업 후 재취업까지 통상 걸리는 시간에 대한 정보는 찾기가 어려운데, 경제학 분야 학회지에 실업급여 및 실업자와 관련한 자료가 있기에 이를 활용하여 기간을 설정하였다. 실업급여 수급권자에 관한 강철희 외(1999)의 연구에 따르면 재취업자의 실업기간은 평균 134.28일로, 재취업 가능성은 실업 후 80일까지 급격하게 증가하다 그 이후 지속적으로 감소하는 경향을 보이고 있으며, 김대일(2000)의 연구에서는 항시 취업자의 연중 평균 실업기간이 4.2개월로 추정되고 있다. 오늘날 실업 후 재취업까지 구직 급여를 제공하는 기간은 최소 90일에서 최대 240일이며, 기혼 여성이 취업 중단을 주로 경험하는 시기인 출산을 전후하여 지속적으로 취업 상태에 있는 여성에게 법적으로 보장되는 산전후 휴가 기간은 90일이다. 이를 통해 볼 때 출산을 전후하여 90일의 시기는 최소한의 완충 역할을 하는 시기로 작용하고 있으며, 여기에 1개월을 더하여 앞의 연구들에서 나타나듯이 퇴직 후 4개월 이후에도 취업하지 않은 경우를 취업 상태로부터의 이탈과 취업 중단이 일어난 것으로 보았다.

2. 분석 방법

생존분석(survival analysis)은 그간 전통적 통계분석 방법으로는 다루기 어려웠던 센서링(censoring)과 시간 의존적 변수들(time-dependent covariates)을 다루기 용이하다는 장점이 있어 최근 사회과학에서도 많이 사용되고 있는 방법이다(Allison 2005). 초기 시점에서부터 연구자가 관찰하고자 하는 사건(event)이 일어나기까지 추적하며, 마지막으로 관찰할 때에도 사건이 일어나지 않으면 우측 절단(right-censored)으로 처리한다. 패널데이터에서 생존분석을 적용할 경우 최종 관찰 시점은 관찰하고자 한 사건이 일어난 시기가 되며, 우측 절단 사례의 경우 최종 관찰시기는 가장 마지막으로 관찰한 시점과 같다.

앞서 기혼 여성의 비취업 상태 이행에 관한 연구에서 자녀 출산이 음(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 이러한 생존분석의 특성에 기인할 수 있다. 관찰하고자 하는 사건이 일어나는 시점까지 추적을 계속하는 생존분석에서는, 관심 사건이 발생하는

지점이 최종 관찰시점이 된다. 따라서 최종 관찰시점을 기준으로 자녀 출산 변수를 구성하고 콕스 회귀분석을 사용할 때 기혼 취업 여성이 출산을 앞두고 취업 상태를 먼저 변화시키게 되면 비출산 그룹으로 속하여 출산 그룹까지 살아남은 사람들의 취업률이 더 높게 나타날 수 있다. 즉, 독립변수는 자녀 임신이 아닌 자녀 출산이기 때문에 이미 추적이 종료되고 난 후의 시점이 되고, 자녀를 아직 출산하지 않은 그룹에서 생존율이 더 낮아지게 되는 결과를 가져오는 것이다. 카플란-마이어 추정량(Kaplan-Meier estimator)을 함께 살펴보면 그와 같은 가능성이 사실인지 여부를 확인할 수 있다. 카플란-마이어 추정량은 현 자녀를 낳아 기르고 있는 기혼 여성의 출산을 전후한 첫 취업 상태 변화시점을 그래프로 보여줄 수 있기 때문에 콕스 회귀분석의 회귀계수만으로 파악하기에는 불충분한 정보를 확인하기 용이하다.

사건이 일어나기까지 일정한 간격의 시간을 두고 $t_1 < t_2 < \cdots < t_k$ 순으로 k번 관찰한다고 하였을 때, 이전 관찰시점 $t_j - 1$ 이후 관찰시점 t_j에서 일어난 사건 수를 d_j, 관찰하는 t_j 시점 당시 아직 사건이 일어나지 않은 사람들 수를 n_j라고 하면 카플란-마이어 추정량은 다음과 같다(Kaplan & Meier 1958).

$$\hat{S}(t) = \prod_{j=1}^{k} \frac{n_{j-dj}}{n_j}$$

한편 X를 어떤 사건이 발생한 시간이라 할 때, $Z(t) = [Z1(t), \cdots, Zp(t)]t$는 X의 생존분포에 영향을 미칠 수 있는 시점 t에서의 위험요인(risk factors) 또는 공변량(covariates)의 집합이다. 그런데 $Zk(t)$가 시간 의존적 변수(time-dependent covariates)일 수 있다면, 이것의 값은 시간에 따라 변할 수도 있고 0 시점에서부터 고정된 값을 계속 가질 수도 있다. 시간 의존적 변수일 때 t시점 바로 전의 값을 알면 이 시간 의존적 변수들의 값을 알 수 있다고 가정하면, 콕스 회귀분석 모델은 다음과 같이 표현할 수 있다(Klein & Moeschberger 2003).

$$h(t \mid Z(t)) = h(t)\exp(Z_1(t)\beta_1 + \cdots + Z_{p(t)\beta_p})$$

Cox(1972)가 제안한 데에서 이름 붙여진 이 모델은 반모수적 모델(semiparametric model)로, $h(t)$의 형태를 가정하지 않는 동시에 위험(hazard)을 예측하는 요소들의 영향력을 추정하기 위하여 모수적 형태를 띠고 있다. 사건이 발생하는 데 영향을 미치는 모수들을

추정하기에 용이하여 여러 분야에서 널리 쓰이고 있다.

한편, 대규모 종단 패널 데이터를 사용할 경우 통계적으로 중요한 고려사항 중 하나가 결측치(missing value)를 어떻게 다루는가 하는 것이다. 최근으로 올수록 무응답으로 응답한 자료를 근사치에 가깝게 추정할 수 있는 방법에 대한 연구가 활발하게 나타나는데, 이 중에서도 가장 실제에 가깝게 신뢰성을 확보할 수 있는 무응답 대체방법에 대한 관심이 높아지고 있다(Allison 2002). 이 연구에서도 결측치가 존재하였던 근로시간, 본인 소득, 가구소득 변수의 경우 무응답 대체법을 사용하여 이를 추정하였다.

Ⅲ. 결과 해석 및 논의

1. 연구 대상자의 일반적 특성

최근 5년(2002~2006) 사이에 결혼한 20~30대 취업 여성 194명의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다. 현재 연령은 평균 30.65세(표준편차 2.70), 교육 수준은 대졸이 75명(38.66%)으로 가장 많고 전문대졸 64명(32.99%), 고졸 43명(22.16%), 대학원 이상이 12명(6.19%) 순이었다. 혼인 당시 연령은 평균 28.29세(표준편차 2.62)로, 20대 후반(26세~29세)에 결혼한 비율이 64.43%(125명)로 높았다. 혼인 기간은 1년 이내가 15명(7.73%), 1년 이상에서 2년 이내가 44명(22.68%), 2년 이상에서 3년 이내가 40명(20.62%), 3년 이상에서 4년 이내가 45명(23.20%), 4년 이상에서 5년 이내가 50명(25.77%)로 고루 분포하였다. 혼인 기간이 1년 이내인 2006년 혼인 사례가 유독 적게 나타난 것은 통상 봄—여름에 이루어지는 패널 데이터의 조사시점상 하반기 결혼 예정인 사례가 아직 포함되지 않았기 때문이다. 가장 최근의 데이터인 2006년을 기준으로 볼 때 유배우 기혼 여성의 평균 자녀 수는 0.71명(표준편차 0.63)으로, 사례별로 살펴볼 때 1명(101명, 52.06%), 0명(75명, 38.66%), 2명(18명, 9.28%) 순이었다. 유자녀 가정의 첫 자녀 연령은 평균 2.60세(표준편차 1.08)였다.

첫 취업 중단이 일어날 때까지 추적하였을 때, 최종 관찰시점 당시 기혼 여성의 월평균 본인 근로소득은 평균 149.38만원(표준편차 61.96)이었으며, 월평균 배우자 근로소득은 평균 204.01만원(표준편차 104.16), 연평균 가구 비근로소득은 평균 233.97만원(표준편차 696.35)이었다. 기혼 여성의 최종 관찰시점 당시 근무 직종은 사무직이 85건(43.81%)으로 가장 많았으며 관리직 및 전문직이 50건(25.77%), 기술공 및 준전문직이 33건(17.01%), 서비스·판매 및 생산직이 26건(13.40%)순으로 나타났다. 또한 최종 관찰시점 당시 주당

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성 및 전국 평균과의 비교

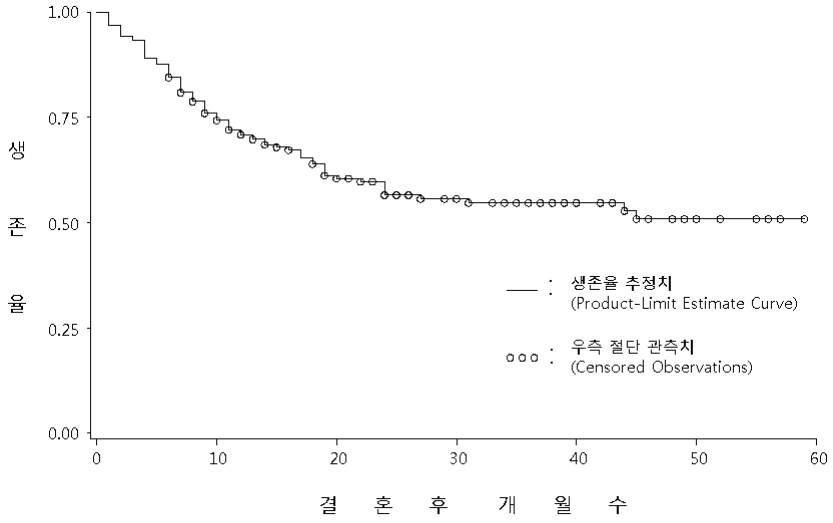
연구대상자의 일반적 특성[1]			연구대상자의 일반적 특성[1]		
변 수	빈 도(%)	평 균(std.)	변 수	빈 도(%)	평 균(std.)
현재 연령(p)		30.65(2.70)	근무 직종(t)		
20 대	76(39.18)		관리자 및 전문가	50(25.77)	
30 대	118(60.82)		기술공 및 준전문가	33(17.01)	
계	194(100.0)		사무직 종사자	85(43.81)	
			서비스 및 판매, 생산직	26(13.40)	
교육수준(P)			계	194(100.0)	
1: 고등학교 졸	43(22.16)		주당 근로시간(t) n=180		45.07(10.10)
2: 전문대 졸	64(32.99)				
3: 대학교 졸	75(38.66)		1~7 시간	3(1.67)	
4: 대학원 이상	12(6.19)		18~35 시간	13(7.22)	
계	194(100.0)		36~44 시간	85(47.22)	
			45~53 시간	49(27.22)	
혼인 당시 연령			54 시간 이상	30(16.67)	
25세 이하	21(10.82)		계	180(100.0)	
26~29세	125(64.43)	28.29(2.62)	기족친화제도(t-1)		
30세 이상	48(24.75)		- 출산휴가		
계	194(100.0)		이용 가능	77(39.69)	
			이용 불가능	117(60.31)	
혼인 기간(p)			계	194(100.0)	
1년 이내	15(7.73)		- 육아휴직		
1~2년 이내	44(22.68)		이용 가능	48(24.74)	
2~3년 이내	40(20.62)		이용 불가능	146(75.26)	
3~4년 이내	45(23.20)		계	194(100.0)	
4~5년 이내	50(25.77)		- 보육비 지원		
계	194(100.0)		이용 가능	19(9.79)	
			이용 불가능	175(90.21)	
현재 자녀 수(p)			계	194(100.0)	
없음	75(38.66)		본인 월 근로소득(t) n=177		149.38(61.96)
1명	101(52.06)	0.71(0.63)			
2명	18(9.28)		배우자 월 근로소득(t) n=158		204.01(104.16)
계	194(100.0)				
현 첫 자녀연령(p) n=119		2.60(1.08)	가구 연평균 비근로소득(t-1) n=184		233.97(696.35)

1) p = 2006년 패널조사시점.
t = 결혼 후 최초 취업중단이 발생한 최종 관찰시점. 우측절단사례의 경우 t=p.

근로시간은 평균 45.07시간(표준편차 10.10)으로, 36~44시간이 85명(47.22%)으로 가장 많았고, 45~53시간이 49명(27.22%), 54시간 이상이 30명(16.67%)으로 나타나 주당 36시간 이상의 전일제 비율이 매우 높았다. 최종 관찰시점 바로 전 해에 출산휴가, 육아휴직, 보육비 지원을 본인이 이용할 수 있었는지에 관한 가족친화제도의 경우 출산휴가는 77명(36.69%), 육아휴직은 48명(24.74%), 보육비 지원은 19명(9.79%)만이 이용 가능하다고 응답하여, 전반적으로 가족친화제도를 이용할 수 없는 경우가 더 많고 그조차도 매우 한시적인 지원에 그치고 있음을 볼 수 있었다.

2. 기혼 여성의 첫 취업 중단 발생 경향

〈그림 2〉는 결혼 후 기혼 취업 여성의 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량 그래프이다. 결혼 시점을 기준으로 보면, 취업 상태에 있는 전체 집단의 생존율을 1(100%)로 보았을 때 취업 중단이 일어남에 따라 탈락하게 되고 생존율이 감소하게 되는 모습을 보여 준다. 분석 결과 최근 5년 내 결혼한 20~30대 기혼 취업 여성은 결혼 후 평균 29.60개월(표준편차 1.34)이 경과한 때에 취업을 중단하는 것으로 나타났다. 194명 중 현재까지 114명(58.76%)이 취업 상태를 지속하여, 결혼 이후에도 취업을 지속하는 경향이 절반 이상인 것으로 나타났다. 그래프를 통해 보면 취업 중단이 결혼 1년 이내에 다수 발생하며, 결혼 후 약 2년



〈그림 2〉 기혼 여성의 결혼 후 첫 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량

정도 지난 후에는 취업 상태가 비교적 안정적으로 유지되고 있는 것을 볼 수 있다.

3. 기혼 여성의 첫 취업 중단 요인

개인요인(교육 수준, 혼인 연령, 본인 근로소득), 가족요인(배우자 근로소득, 가구 비근로 소득, 첫 자녀 출산), 직장요인(직종, 주당 근로시간, 직장 내 이용 가능한 가족친화제도)이 기혼 여성의 첫 취업중단에 미치는 영향에 관한 콕스 회귀분석 결과는 <표 2>와 같다.

분석 결과 ,기혼 여성의 근로소득이 높을수록 취업 상태를 중단하지 않을 확률이 높아지는 것으로 나타나($p<.05$), 취업 상태를 지속시키는 강력한 유인책이 된다는 선행연구들(Chang 2006; Lau et al. 2006)의 결과를 지지하였다. 또한 직종 중에서 서비스 및 생산직이 사무직보다 더 많이 경력 단절을 경험하는 것으로 나타났으며($p<.05$), 근로시간이 증가할

<표 2> 기혼 여성의 첫 취업 중단 요인에 관한 콕스 회귀분석 (n=194)

변 수		계 수 (표준오차)	유의수준
개인 요인	교육 수준	0.2096 (0.1498)	0.1619
	혼인 연령	-0.0648 (0.0474)	0.1712
	본인 근로소득 (t)	-0.7639 (0.3570)*	0.0347
가족 관련 요인	배우자 근로소득 (t)	0.0662 (0.3048)	0.8282
	가구 비근로소득 (t-1)	-0.0645 (0.0481)	0.1811
	첫 자녀 출산 (t)	-1.9747 (0.3929)***	<.0001
직장 관련 요인	직 종(t)		
	1 : 전문직	-0.1371 (0.3394)	0.6863
	2 : 준전문직	0.1778 (0.3444)	0.6058
	3 : 사무직	준거집단	-
	4 : 서비스 및 생산직	0.8423 (0.3336)*	0.0116
	근로 시간 (t)	0.0275 (0.0275)*	0.0228
	가족친화제도 (t-1)	-0.3558 (0.1575)*	0.0239
-2 Log L		782.291	
Likelihood Ratio		84.884***	

주) t = 최종 관찰시점, t−1 = 최종 관찰시점 바로 전 해

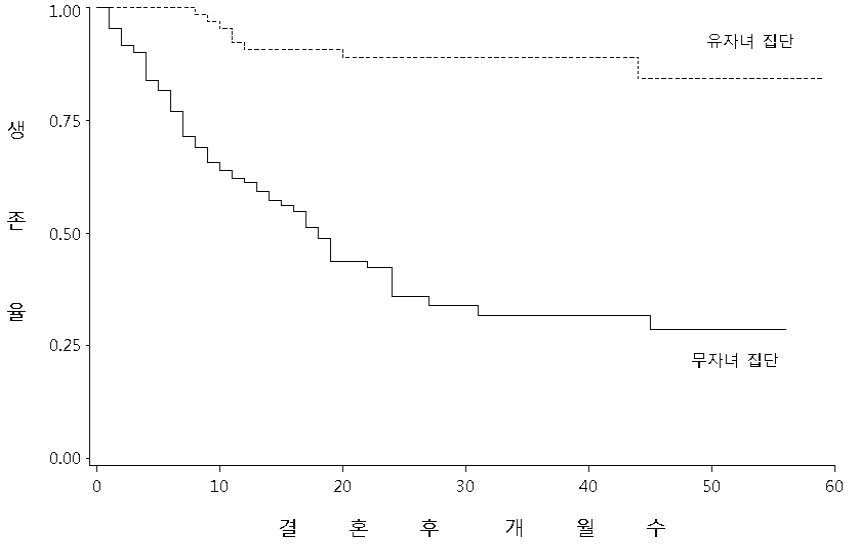
*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

수록($p < .05$), 이용할 수 있었던 가족친화제도가 적을수록($p < .05$) 더 많이 경력 단절을 경험하는 것으로 나타났다.

첫 자녀 출산은 예상대로 기혼 여성의 취업 중단에 가장 유의한 변수로 나타났다($p < .001$). 계수는 선행연구들(김영옥 2002; 박수미 2002a)에서와 같이 음의 방향으로 나타났다. 선행연구에서는 이에 대해 기혼 여성이 첫 자녀 출산까지는 취업 상태를 유지하지만 둘째 이후에 그만두는 경향이 많아서 그런 것으로 해석한다. 그러나 연구대상 집단의 평균 자녀수가 0.71명에 불과한 이 표본에서도 콕스 회귀분석이 같은 결과를 내고 있음은 자녀가 미치는 영향을 좀더 상세히 살펴볼 필요성을 제기한다. 이에 따라 카플란 마이어 그래프를 활용하여 현 자녀 유무에 따른 집단간 결혼 후 첫 취업 중단 경향을 분석해 보고자 한다.

4. 첫 자녀에 따른 기혼 여성의 취업 중단 발생 경향

최종 관찰시점 당시 유자녀 집단과 무자녀 집단의 취업 중단 발생 경향은 〈그림 3〉과 같다. 무자녀 집단의 생존율이 0.2863(표준편차 0.0568)임에 비해 유자녀 집단의 경우 0.8427(표준편차 0.0589)을 기록하여 유자녀 집단에서 훨씬 더 오랫동안 노동시장에 참여하는 것으



〈그림 3〉 최종 관찰 시점 당시 첫 자녀 유무에 따른 기혼 여성의 결혼 후 첫 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량

〈표 3〉 **최종 관찰시점 당시 자녀 유무별 취업 중단 차이 검증** (n=194)

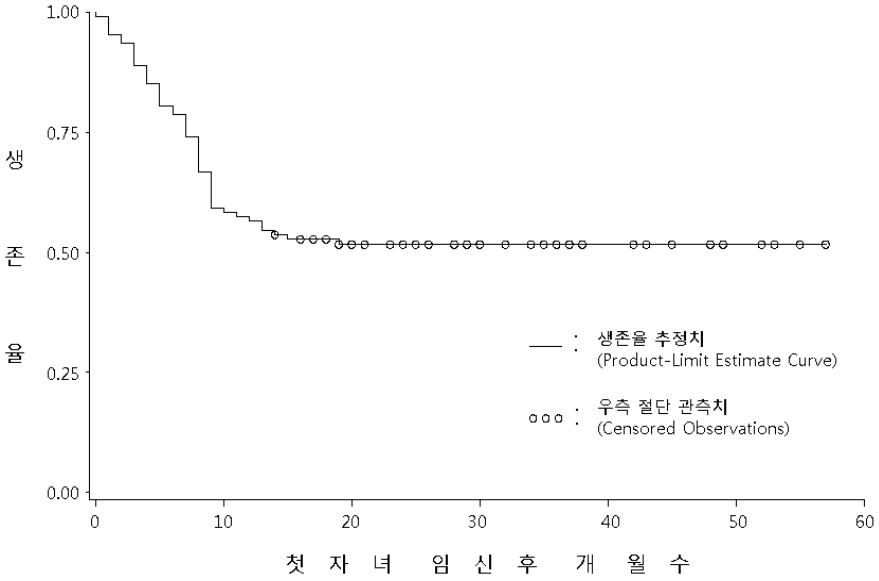
	취업 중단(%)	취업 지속(%)	계(%)	Log-Rank χ^2	Wilcoxon χ^2	-2Log(LR) χ^2
무자녀	72 (55.38)	58 (44.62)	130 (100.0)	42.67^{***}	36.55^{***}	65.28^{***}
유자녀	8 (12.50)	56 (87.50)	64 (100.0)			

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

로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로도 유의하게 나타났다(Log-Rank $\chi^2 = 42.67$, Wilcoxon $\chi^2 = 36.55$, -2Log(LR) $\chi^2 = 65.28$, p<.001). 그런데 조금 더 자세히 살펴보면, 최종 관찰시점 당시 유자녀 기혼 여성은 64명(32.99%)이지만(표 3), 2006년 현재 유자녀 기혼 여성은 119명(61.34%)으로(〈표 1〉), 최종 관찰시점 당시 자녀가 없었던 130명 중 55명(42.31%)이 첫 취업 중단 이후 자녀를 출산하였다. 이에 따라 이번에는 현 유자녀 여성의 자녀 출산을 전후한 시기의 취업 중단 경향을 살펴보고자 한다. 현 유자녀 기혼 여성의 첫 자녀 출산에서 최종 관찰시점까지의 평균 소요기간은 7.48개월(표준편차 16.48)로, 최소 -23개월부터 최대 47개월까지 분포하였다. SAS 8.1에서는 생존분석시 기준시점 이전에 관찰 사건이 발생한 경우는 자동 제외하도록 구성되어 있다. 그에 따라 현 유자녀 기혼 여성 119명 중 첫 자녀 임신 전 취업 중단을 경험한 12명(10.08%)의 사례는 제외되었다. 그러나 첫 자녀 임신 전 일어난 사례는 출산으로부터 1년 이상의 기간을 앞서 취업 중단이 일어났으므로 자녀 이외 다른 요인으로 인한 취업 중단일 가능성이 높다. 따라서 이를 제외하고 보아도 분석에는 큰 무리가 없을 것이다.

출산 10개월 전을 임신 시점으로 보고 임신 시점을 기준으로 카플란-마이어 추정량 그래프를 그리면 다음 〈그림 4〉와 같다.

분석 결과 기혼 취업 여성은 평균 첫 자녀 임신으로부터 13.25개월 후 취업 중단을 경험하는 것으로 나타났다(표준편차 0.64). 전체 107명 중 취업 중단을 경험한 여성은 51명(47.66%)으로, 유자녀 기혼 여성의 취업 중단 비율이 기혼 취업 여성 전체의 취업 중단 비율(41.24%)보다 다소 높았다. 유자녀 기혼 여성의 취업 중단이 주로 발생하는 시기는 첫 자녀 임신 시기였다(〈그림 4〉). 임신 후 8개월까지 첫 자녀 출생 시점(10개월)이 다가올수록, 특히 출산 2~3개월 전인 시기에 급격하게 취업 중단 위험률이 증가하였다. 첫 자녀가 출생하기 전에 기혼 취업 여성 중 약 반 정도가 취업을 중단하는 것으로 나타났다. 또



〈그림 4〉 현 유자녀 기혼 여성의 첫 자녀 임신 후 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량

한 첫 자녀 임신으로부터 최대 생후 47개월까지 관찰하였으나 첫 자녀 생후 9개월인 시기에 마지막 취업 중단 사례가 발견된 이후로는 취업을 지속한 우측 절단 사례만 관찰되었다. 이는 출산 및 미취학 자녀 양육기에도 일을 계속하는 경우 이후의 직장 유지 가능성이 상당히 높다는 선행연구(Klerman & Leibowitz 1999)를 지지하는 결과이다.

현재 기혼 취업 여성의 취업 중단은 자녀 출산을 앞둔 시기에 주로 이루어지고 있으며, 이에 따라 비출산 그룹에서 취업 중단으로의 이행이 높게 나타남을 확인할 수 있었다. 오늘날 이처럼 기혼 취업 여성의 자녀 출산이 곧 직장으로부터의 경력 단절을 의미하고 있다면, 자녀 출산은 직장생활을 계속하고자 하는 기혼 여성에게 꺼려지는 선택이 될 것이다. 비단 현재 결혼하여 자녀를 출산 혹은 출산할 예정인 여성뿐 아니라 아직 결혼은 하지 않았지만 직장생활을 하고 있는 여성들에게까지 영향을 미치는 내용이라 할 수 있다.

5. 가족친화제도 이용 가능성에 따른 첫 취업 중단 발생 경향

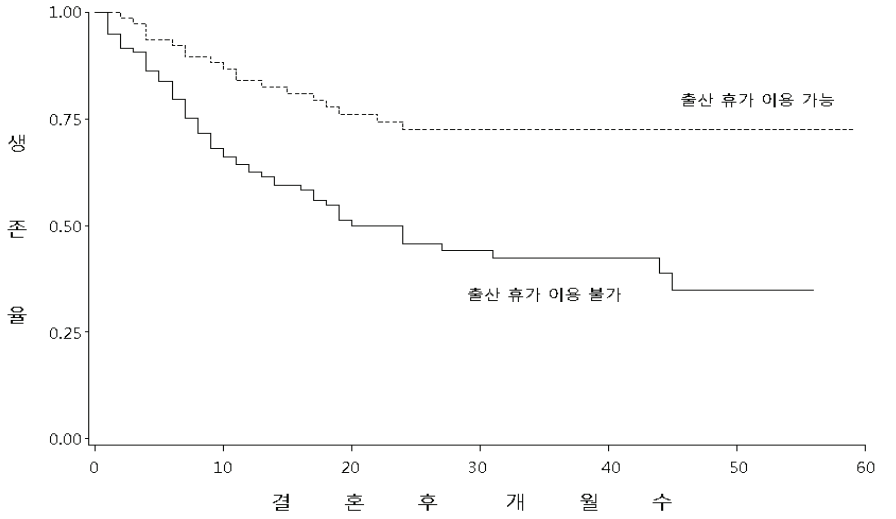
한국노동패널 데이터에서 제4차(2001년)부터 추가되기 시작한 출산휴가 및 육아휴직,

보육비 지원 등의 가족친화제도 이용 가능 여부는 일자리 자료가 아닌 개인력 자료 안에 사내 복지 제도 문항으로 들어가 있다. 이에 따라 같은 해 일자리를 그만두었다고 하더라도 패널 조사에 응답하는 시점이 퇴직 시점 이후인 경우 개인상태가 비취업자로 처리되어 해당 내용을 확인할 수 없는 한계가 있다. 이를 해결할 수 있는 방법은 최종 관찰시점 바로 전 해를 기준으로 가족친화제도 이용 가능 여부 변수를 구성하는 것인데, 분석 결과 통상 기혼 취업 여성이 동일 직장에서 5년 이상 근무하는 것으로 나타나 이렇게 변수를 구성하여 분석하더라도 해석에는 큰 무리가 없을 것으로 보인다. 이에 따라 연구에서 사용한 가족친화제도 변수는 2001년부터 2005년까지 조사된 자료를 근거로 구성하였다.[2] 노동패널에서 매해 조사되고 있는 사내 복지 제도 중 가족친화제도와 관련한 본인의 이용가능여부는 출산휴가, 육아휴직, 보육비 지원의 여부에 의해 조사되고 있는데, 보육비 지원의 경우 이용 가능하였던 사례가 전체의 9.79%로 매우 적어 통계적으로 무리가 있다고 판단되었으므로 여기에서는 보육비 지원을 제외하고 출산휴가와 육아휴직을 위주로 하여 분석하였다.

1) 출산휴가 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 발생 경향

출산휴가 이용여부에 따른 취업 중단 경향을 그려보면 〈그림 5〉와 같다. 전 기간에 걸쳐 출산휴가 이용 불가 집단에서의 취업 중단 위험률이 이용 가능 집단의 위험률보다 두 배 이상 높게 나타났다. 출산휴가 이용 가능 집단에서는 결혼 후 24개월부터 생존율이 0.7249 (표준편차 0.0547)로 일정하게 유지되는 데 반해 이용 불가 집단에서는 취업 중단이 계속

2) 현재 우리나라에서 가족친화제도 관련 법안은 「근로기준법」, 「고용보험법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이다. 가족친화제도의 경우 대표적인 예로 들 수 있는 출산휴가 및 육아휴직은 2001년 이전까지는 출산 휴가 기간 60일(산후 30일 이상), 육아 휴직은 무급이었기 때문에 자녀 출산시 취업 중단의 빈도가 높고 이들 제도의 이용률은 저조하였다. 2001년 OECD 수준에 맞추어 산전후 휴가 기간이 60 에서 90일로 확대되었고, 육아휴직의 유급화(당시 월 10만원)가 이루어졌다. 2005년 합계출산율이 1.08명으로 최저를 기록한 이후 2006년부터 이 부분에 대한 비약적인 발전이 이루어졌다. 2006년 이후 출산휴가와 육아 휴직 이외에도 육아휴직·육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직·육아기 근로시간 단축장려금, 대체인력채용장려금, 임신·출산후 계속고용지원금, 엄마 채용 장려금 등이 도입되어 2007년부터 본격적으로 시행되기 시작하였다. 2009년 현재 산전후휴가는 90일(산후 45일 이상)로 최대 90일의 소득 보전이 가능하고, 임신 16주 이후 유산·사산한 경우 유사산 휴가, 자녀 출산시 3일간 무급 배우자출산휴가제를 사용할 수 있다. 만 3세 이하의 자녀를 둔 경우 최대 1년 간 월 50만원의 급여를 받는 육아휴직을 사용하거나, 또는 근로시간을 주당 15시간 이상 30시간 이하로 조정할 수 있는 육아기 근로시간 단축제를 사용할 수 있다. 정부는 또한 육아휴직·육아기 근로시간 단축장려금, 대체인력채용장려금, 임신·출산후 계속 고용지원금, 엄마 채용 장려금을 통해 어린 자녀를 둔 기혼 취업 여성의 근로시간 유연화 및 사업장의 기혼 취업 여성 지속 고용 촉진을 꾀하고 있다. 현재 노동부는 "행복한 균형"이란 캠페인 아래 이러한 기혼 취업 여성의 일·가정 양립을 돕는 제도 활용을 권장하고 있다.



〈그림 5〉 출산휴가 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 첫 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량

발생하여 결혼 후 23개월일 때 0.5000(표준편차 0.0497)이던 생존율이 결혼 후 56개월에 이르면 0.3491(표준편차 0.0646)로 낮아졌다. 이에 따라 볼 때, 기혼 취업 여성에게 출산 직후 자녀 양육을 할 충분한 시간이 주어지지 않는다면 시장임금이 아무리 높다고 하더라도 대체하는 데 높은 경제적, 정서적 비용이 들기 때문에 취업 중단을 경험하기 더 쉽다는 것을 확인할 수 있었다.

이러한 집단간 차이가 통계적으로 유의한지 살펴본 결과(〈표 4〉), 출산휴가 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 발생 경향은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로

〈표 4〉 출산휴가 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 차이 (n=194)

출산휴가	취업 중단(%)	취업 지속(%)	계 (%)	Log-Rank X^2	Wilcoxon X^2	-2Log(LR) X^2
이용 가능	19 (24.68)	58 (75.32)	77 (100.0)	15.96***	13.49***	22.60***
이용 불가	61 (52.14)	56 (47.86)	117 (100.0)			

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

〈표 5〉 **육아휴직 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 차이 검증**(n=194)

육아휴직	취업 중단(%)	취업 지속(%)	계(%)	Log-Rank χ^2	Wilcoxon χ^2	-2Log(LR) χ^2
이용 가능	9 (18.75)	39 (81.25)	48 (100.0)	13.11***	12.44***	20.53***
이용 불가	71 (48.63)	75 (51.37)	146 (100.0)			

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

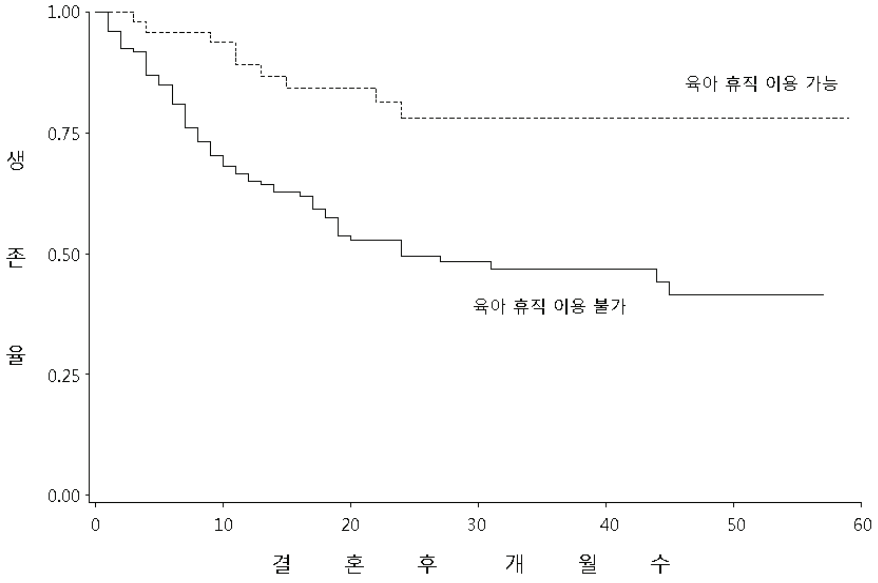
나타났다(Log-Rank χ^2=15.96, Wilcoxon χ^2=13.49, -2Log(LR) χ^2=22.60, p<.001). 최종 관찰시점 바로 전 해 출산휴가를 사용할 수 있었던 여성은 전체 194명 중 77명(39.69%)로, 출산휴가를 이용할 수 없는 경우 경력 지속 비율(47.86%)보다 경력 단절 발생 비율(52.14%)이 다소 높았으나 출산휴가를 이용할 수 있는 경우 경력 지속 비율(75.32%)은 경력 단절 발생 비율(24.68%)에 비해 세 배 가량 높았다.

2) 육아휴직 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 발생 경향

직장 내 육아휴직 사용 가능 여부에 따른 20~30대 젊은 기혼 여성의 취업 중단 차이를 살펴보면 육아휴직을 사용할 수 있었던 경우는 전체의 24.74%로, 육아휴직을 사용할 수 있는 경우 취업 중단하는 비율이 낮았다(〈표 5〉). 이러한 육아휴직 이용 가능 여부에 따른 취업 중단 경향은 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다(Log-Rank χ^2=13.11, Wilcoxon χ^2=12.44, -2Log(LR) χ^2=20.53, p<.001). 비록 1년간의 시간이라 하더라도 육아를 경험하는 취업 여성의 입장에서는 직장 생활을 더 지속할 수 있도록 하는 데 큰 도움이 됨을 유추해 볼 수 있다.

육아휴직 이용 가능 집단과 이용 불가 집단의 결혼 후 첫 취업 중단 발생 경향을 그림으로 그려보면(〈그림 6〉), 육아휴직을 이용할 수 있었던 경우 생존율이 비교적 일정한 수준으로 높게 유지되는 데 반해, 이용할 수 없었던 경우 취업 중단 위험률이 높아 같은 기간에도 취업 중단 사례가 보다 빈번하게 발생하는 것을 볼 수 있다. 분석 결과, 육아휴직 이용 가능 집단의 최종 생존율이 0.7814(표준편차 0.0658)인데 비해 이용 불가 집단의 최종 생존율은 0.4148(표준편차 0.0545)로 훨씬 더 낮았다.

두 집단 모두 결혼 후 10개월을 전후하여 혹은 결혼 후 24개월 즈음에서 생존율 감소 경향이 두드러짐을 볼 수 있었는데, 이는 보통 자녀는 출생으로부터 만 3세가 되기까지 부모의 손길을 가장 많이 필요로 하기 때문으로 보인다. 육아휴직을 이용할 수 있는 경우 취



〈그림 6〉 육아휴직 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 첫 취업 중단에 관한 카플란-마이어 추정량

업 중단 위험은 덜 나타나지만 이용할 수 없는 경우 이러한 취업 중단 위험은 급격히 높아져 결혼 후 20개월 즈음에는 거의 절반 가까이 취업 중단을 경험하는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 결론 및 제언

이 연구에서는 결혼 당시 취업 상태에 있던 20~30대 기혼 여성을 대상으로 결혼 후 첫 취업 중단 경향을, 특히 첫 자녀 출생 여부 및 가족친화제도 이용 가능 여부에 따른 차이에 주목하여 살펴보았다. 한국노동패널에서 최근 5년 이내(2002~2006년) 결혼한, 혼인시기를 확인할 수 있는 모든 여성 중 결혼 당시 취업 상태에 있었던 20~30대 기혼 여성 194명의 자료를 분석하였다. 카플란-마이어 추정량을 사용하여 결혼 초기 기혼 여성의 시간에 따른 취업 중단 경향을 그려보고, 콕스 회귀분석을 활용하여 기혼 여성의 교육 수준, 혼인연령, 본인 소득, 첫 자녀 출산, 배우자 소득, 가구 소득, 직종, 근로시간, 가족친화제도가 취업 중단에 미치는 영향을 살펴보았다. 자녀 유무별 취업 중단 경향을 그려봄에 따라 현

유자녀 여성들의 첫 취업 중단이 주로 어느 시기에 일어나는지 확인할 수 있었으며, 출산휴가 및 육아휴직 이용 가능 여부에 따른 기혼 여성의 취업 중단 발생 경향을 분석함으로써 실제로 이러한 제도가 기혼 취업 여성의 취업 중단 발생 위험을 낮추는 유의한 효과가 있음을 검증할 수 있었다.

연구 결과, 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 20~30대 기혼 취업 여성은 결혼 후 2년 반 이내에 절반 가까이 직장 생활을 그만둔다. 기혼 취업 여성이 결혼 후 첫 경력 단절을 경험하기까지는 평균 29.60개월이 소요되었다. 이것은 그만큼 우리 사회가 일과 가족에 있어서 성분업적 모델로 구성되어 있는 비율이 높음을 보여준다.

둘째, 기혼 여성은 취업 중단을 고려할 때 다른 개인 요인이나 직장 요인보다 자녀 출산의 영향이 가장 크다. 자녀를 출산할 때까지 일을 할수록, 직장 내 이용 가능한 가족친화제도가 많을수록, 근로시간이 감소할수록 기혼 여성이 취업 중단을 경험할 확률은 유의하게 낮아진다. 이는 직장 내 일·가족 양립이 적극적으로 지원될 때 기혼 여성의 취업 중단이 유의하게 낮아질 수 있음을 시사한다. 사회적으로 자녀 출산 및 양육에 대한 지원 시스템이 보다 잘 갖추어져야 할 필요가 제기된다.

셋째, 기혼 여성의 본인 소득 증가는 취업 중단을 유의하게 낮추지만 배우자 소득 및 가구 소득은 유의하지 않다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 기혼 여성의 취업은 배우자 소득을 메우기 위한 보충적 수단이라기보다 스스로 얻을 수 있는 경제적 자립의 의미가 크다. 기혼 여성이 가족 역할과의 갈등으로 일시적으로 취업 중단을 선택하더라도 만약 자녀 양육 부담이 줄어들면 노동시장으로 복귀할 가능성이 높아질 것이다.

넷째, 취업 중인 기혼 여성이 노동시장에서부터 이탈하는 주요 시점은 자녀를 임신중인 시기이다. 특히 자녀 출산을 2~3달 앞둔 시점에서 취업 중단 확률이 매우 높게 나타난다. 기혼 취업 여성은 자녀 출산 전에 출산 이후를 대비하여 취업 상태를 먼저 고려하는 것이다. 콕스 회귀분석 결과 첫 자녀 출산을 경험할수록 비취업으로의 이행이 낮게 나타난 것은 출산까지 일하는 여성의 증가로 보기보다 출산 전에 미리 그만두는 여성의 비율이 높음으로 해석하는 것이 더 타당할 것이다. 카플란-마이어 추정량을 사용하여 생존율을 분석하였을 때 기혼 취업 여성 중 첫 자녀 출산 시점까지 혹은 첫 자녀가 만 1세 되는 시기까지 직장 생활을 계속하는 경우 취업 지속 경향이 높게 나타난 결과는 이 시기에 집중적인 지원이 필요함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

다섯째, 출산휴가 및 육아휴직과 같은 가족친화제도를 이용할 수 있는 경우 기혼 여성의

취업 중단 위험률은 유의하게 낮아질 수 있다. 전반적으로 가족친화제도는 본인이 이용할 수 없다는 여성이 이용할 수 있는 여성보다 다수를 차지하였다. 직장 내 가족친화제도의 활용도를 높일 필요가 있으며, 비정규 계약직에 고용되는 경우 더욱 취약한 상황에 놓일 수 있음을 고려하여 대책을 강구할 필요가 있다.

이 연구의 한계점 및 후속 연구 제안은 다음과 같다.

첫째, 패널 데이터가 일반에 공개되기까지 기본적으로 2년이 소요된다. 이로 인해 2006년 이후 최근 급격하게 변화한 가족친화제도의 확대에 따른 효과는 아직 분석할 수 없었다. 합계출산율이 최저를 기록한 2005년 이후, 한국 사회에서 가족친화제도에 대한 관심이 증가하기 시작하였는데, 2006년부터 이전 시기와 현격하게 구분될 만큼 확대된 가족친화제도에 따라 기혼 여성의 취업 중단에도 다른 효과를 가져올 수 있을 것이라 기대된다. 2006년 이후 최근 경향을 반영하여 시기별 정책 도입 효과를 추정해 본다면 흥미로운 결과를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, 이 연구에서 사용한 노동 패널 데이터에는 가사 분담을 단독 문항으로 다루고 있지 않다. 이를테면 근로시간 단축으로 증가한 활동 및 퇴직 이유를 묻는 문항에서 여러 보기 중 하나로 자녀 출산 및 육아, 가사노동이 제시되는 방식이다. 후속 연구에서 만약 가사 분담을 함께 포함하여 다룬다면 가족 내 남편과 아내가 어떠한 방식으로 다르게 가족 역할을 수행하는지 분석해 볼 수 있을 것이다. 이를 통해 이중노동 부담이 기혼 여성의 취업 지속에 미치는 영향을 용이하게 살펴볼 수 있다.

그러나 이러한 한계에도 불구하고 이 연구는 결혼 당시 취업 상태에 있던 젊은 기혼 여성을 대상으로 그간 상식선에서 기대되던 내용들을 현실 속에서 과연 그렇게 나타나는지 보여 주고자 했다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 기혼 여성의 취업/재취업 양상에 대한 종단연구가 보다 활발해져서, 실제 현실 속에서 나타나는 젊은 부부들의 일·가정 양립 요구를 파악하고 그에 관한 정책 또한 효과적으로 추진될 수 있도록 뒷받침하는 연구들이 더 많아지기를 기대한다.

참 고 문 헌

강철희 · 김교성 · 김진욱. 1999. “실업급여 수급권자의 실업기간과 재취업에 관한 실증연구: 모수적 생존모델(Log-Normal Model)을 이용한 분석.”《한국사회복지학》 37(1): 1-31.

금재호. 2000. “여성 노동시장의 변화와 정책방향.”《규제연구》 9(20): 157-185.

김대일. 2000. “한계적 경제활동 참가자와 실업.”《한국경제의 분석》6(1): 1−68.
김안나. 2007. “일과 가정의 조화 − 근로자의 생애주기별로 살펴 본 가족친화정책 효과성 분석 −.” 한국가족학회 창립30주년기념 학술대회 발표문.
김영옥. 2002. “여성의 동태적 노동공급 − 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로.”《한국인구학》25(2): 5−40.
김지경 · 조유현. 2001. “기혼여성의 노동공급 결정요인에 관한 연구.”《대한가정학회지》39(2): 15−24.
김혜원 · 김경희 · 김향아 · 유계숙. 2007. 《가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구》. 한국보건사회연구원.
문숙재 · 김순미 · 윤소영. 1996. “취업여성의 노동중단 결정요인에 관한 연구.”《대한가정학회지》34(6): 99−112.
박기남. 2007. “전문직 여성의 노동경험과 돌봄의 젠더화 − 1980년대 이후를 중심으로”《페미니즘 연구》7(2): 83−124.
박수미. 2002a. “한국여성들의 첫 취업 진입 · 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향.”《한국사회학》36(2): 145−174.
박수미. 2002b. “한국여성의 '인적자본'이 취업에 미치는 영향에 대한 연구.”《한국인구학》25(1): 113−143.
서지원 · 이기영. 1997. “사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인.”《한국가정관리학회 제21차 총회 및 학술대회자료집》72−84.
양승주. 1995. “기혼여성의 노동공급행태분석.”《한국인구학》18(1): 63−87.
윤소영 · 김하늬 · 고선강. 2008. “기업의 가족친화정책에 대한 요구와 정책제안 − 10세 이하 자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로 −.”《2008년도 한국가족자원경영학회 제13차 정기총회 및 추계 학술대회 자료집》97−122.
은기수 · 박수미. 2002. “여성취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스 분석.”《한국인구학》25(2): 107−138.
이재경 · 이은아 · 조주은. 2006. “기혼 취업 여성의 일, 가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로.”《한국여성학》22(2): 41−79.
이현송. 1996. “가족의 생애주기와 기혼여성의 경제활동.”《한국사회학》30: 759−777.
전기택. 2006. “산업의 성별분절이 여성의 임시직 취업에 미치는 영향.”《한국여성학》22(1): 79−114.
조혜선. 2002. “기혼여성의 고용지위 결정요인 : 가족과 노동의 접합.”《한국사회학》36(1): 145−169.
Allison, P. D. 2005. *Survival Analysis Using SAS : A Practical Guide*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
Allison, P. D. 2002. *Missing Data*. Thousand Oaks: Sage Publications.
Becker, G. 1965. “A Theory of the Allocation of Time.” *The Economic Journal*, 65(299): 493−517.
Becker, G. 1981. *Treatise on the Family*. Cambridge, Mass : Havard University Press.
Ben−Porath, Y. 1973. “Labor−Force Participation Rates and the Supply of Labor.” *Journal of*

Political Economy 81(3): 697−704.

Brinton, M. C., Lee, Y. and Parish, W. L. 1995. "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies : Examples from East Asia." *American Journal of Sociology* 100(5): 1099−1130.

Chang, C. 2006. "The Employment Discontinuity of Married Women in Taiwan : Job Status, Ethnic Background and Motherhood." *Current Sociology* 54(2): 209−228.

Cox, D. R. 1972. "Regression Models and Life Tables." *Journal of the Royal Statistical Society* B(34): 187−220.

d'Addio, A. C. and d'Ercole, M. M. 2005. "Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries : The Role of Policies." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No.27. Paris: OECD.

Dale, A., Lindley, J. and Dex, S. 2006. "A Life−Course Perspective on Ethnic Differences in Women's Economic Activity in Britain." *European Sociological Review* 22(4): 459−476.

Desai, S. and Waite, L. J. 1991. "Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment." *American Sociological Review* 56: 551−566.

Drobnic, S., Blossfeld, H. and Rohwer, G. 1999. "Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany." *Journal of Marriage and Family* 61(1): 133−146.

Jaumotte, F. 2003. "Female Labour Force Participation − Past Trends and Main Determinants in OECD Countries." *OECD Economics Department Working Papers* No. 376. Paris: OECD.

Kaplan, E. L. and Meier, P. 1958. "Nonparametric Estimation from Incomplete Observations." *Journal of the American Statistical Association* 53: 457−481.

Klein, J. P. & Moeschberger, M. L. 2003. *Survival Analysis: Techniques for Censored and Truncated Data* (2nd ed.). NY: Sprnger−Verlag.

Klerman, J. A. & Leibowitz, A. 1999. "Job Continuity Among New Mothers." *Demography* 36(2): 145−155.

Lau, Y., Ma, J. C. and Chan, Y. 2006. "Labor Force Participation of Married Women in Hong Kong : a Feminist Perspective." *Journal of Comparative Family Studies* 37(1): 93−112.

Lehrer, E. 1992. "The Impact of Children on Married Women's Labor Supply : Black−White Differentials Revisited." *The Journal of Human Resources* 27(3): 422−444.

Macunovich, D. J. 1996. "Relative Income and Price of Time : Exploring their Effects on US Fertility and Female Labor Force Participation." *Population and Development Review* 22: 223−257.

Mincer, J. and Polachek, S. 1973. "Family Investments in Human Capital : Earnings of Women." *Journal of Political Economy*, 82(2): 76-108.

Moe, K. S. 2003. *Women, Family, and Work : Writings on the Economics of Gender*. Malden, MA : Blackwell.

OECD. 2007. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Powell, G. N. 1999. *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Sorenson, A. 1983. "Women's Employment Patterns after Marriage." *Journal of Marriage and Family* 45(2): 311-321.

Tilly, L. A. and Scott, J. W. 1987. *Women, Work, and Family*. New York: Routledge.

Van der Lippe, T. and Van Dijk, L. 2002. "Comparative Research on Women's Employment." *Annual Review of Sociology* 28(1): 221-241.

Vlasblom, J. D. and Schippers, J. 2006. "Changing Dynamics in Female Employment around Childbirth: Evidence from Germany, the Netherlands and the UK." *Work, Employment & Society* 20(2): 329-347.

[접수 2009/2/27, 수정 2009/7/22, 게재확정 2009/8/20]