

기혼여성의 노동시장 재진입에 직업훈련이 미치는 영향

박 소 영*·김 하 나**

본 연구는 한국노동패널 4차-9차 자료를 이용하여 기혼 여성의 일자리 변화 여부와 그 변화에 직업훈련이 미치는 효과에 대해 다항로짓분석을 이용하여 분석하였다. 이 연구의 주요 결과는 경력의 단절 이후 노동시장에 진입하는 경우 일자리가 나쁜 수준으로 이동하는 경우가 많았으며, 일자리의 질이 상향 이동하는 경우에 하향 이동하는 경우와 비교하여 상대적으로 젊은 층의 연령이 많았고 학력수준도 높았다. 직종별로는 일자리의 질이 상향 이동하는 경우 사무직에 집중된 반면, 하향 이동하는 경우는 생산/단순노무직의 비율이 더 높았다. 일자리의 질 이동에 대한 다항로짓분석 결과는 연령이 낮을수록 하향이동보다 좋은 일자리로의 상향이동이 될 가능성이 높게 나타났고 고학력인 경우에 좋은 일자리로의 상향이동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼여성이 가구주로 위치하고 자녀의 수가 적을수록 좋은 일자리로의 상향이동 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 또한 제조업에 종사하는 경우가 도매업이나 서비스업에 종사하는 경우보다 일자리 질이 상향이동 될 가능성이 크며 직종별로 보면 사무직보다 판매서비스나 생산/단순노무직에 종사하는 경우에 일자리의 질이 상향이동 될 가능성이 큰 것으로 분석되었다. 직업훈련의 경우 교육의 경험 여부가 좋은 일자리로 상향이동의 가능성이 높으나 직업훈련 외의 교육은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다

1. 문제제기

여성의 경제활동참여율이 점차 높아지고 있는 가운데, 여성의 노동시장 참여 형태에 대한 많은 연구들이 이루어져 왔다. 여성의 노동시장 참여에 대해 많은 연구들은 초기에 남성에게 비해 상대적으로 증가한 경제활동 참여의 증가에 대해 다루었고 실제로 많은 연구를 통해 여성이 비경제활동인구로 이어지는 경로는 줄어들고 있음이 확인되었다. 그러나 그 이후 여성의 경제활동 참여가 증가했다는 것이 긍정적인 방향으로의 노동 이동이라고 볼 수 없다는 연구들이 이어지면서 여성의 일자리 질에 대한 연구가 진행되게 되었다.

여성의 노동시장의 참여 형태는 대부분 역 U자형 혹은 M자형을 그리는데, 우리나라의 여성 경제활동 참여율은 과거보다는 많이 완화되었다고는 하나 출산과 육아로 인한 경력단절기간이 존재하는 M자형을 나타내고 있음을 여러 연구에서 살펴볼 수 있다. 자발적이든 비자발적이든 노동시장에서의 경력단절기간은 여성이 다시 노동시장에 재진입하는데 있어서 기존의 직무보다 열악한 환

*, ** 고려대학교 일반대학원 경제학과 박사과정

경으로의 이동에 영향을 미칠 수 있다.

여성의 경제활동참여율에 대한 연구들은 전반적인 여성 취업률의 개선을 보여주긴 하지만, 연령에 따른 여성 노동공급 유형인 'M'자형의 두 꼭지점인 20대와 40대 여성의 세부 업종 및 직종을 살펴보면, 20대 초반의 대다수가 서비스업과 제조업의 사무직, 생산직에 임금근로자의 형태로 취업하고 있는 반면, 30대 후반 이후의 여성들은 주로 농림어업직과 판매서비스직에서 자영업자나 무급가족종사자로 취업하고 있다. 결국 이 두 집단은 동일한 집단이라기보다는 전혀 다른 두 개의 집단일 가능성이 크다고 볼 수 있다.(장지연, 김지경, 2001)

기존의 연구에서는 이런 여성의 노동 형태에 대해 자녀수나 남편의 소득 등 여성의 가구적 특성이나 학력에 따른 효과 측정이 주를 이루었다. 그러나 보다 노동 형태의 개선을 위해서는 여성의 경력 단절 후 노동시장 재진입시 일자리를 개선시킬 수 있는 방법이 필요하다.

이에 대해 고려해 볼 수 있는 것이 교육훈련이라고 생각하며, 특히 직업훈련은 일반적인 교육과 다르게 직무와 관련된 일종의 기업특수적 훈련으로서 여성의 노동시장 재진입에 많은 영향을 미칠 것으로 기대한다.

본 연구는 한국노동패널 자료를 이용하여 2001년(4차년도)부터 2006년(9차년도)까지 15세에서 60세 사이의 여성들 중 일자리의 이동이 있었던 여성들을 대상으로 노동이동 형태와 그 이동에 어떤 요소들이 영향을 미치는지, 특히 직업훈련의 영향이 여성들의 노동이동에 어떤 효과를 주는지 알아보고자 한다.

II. 선행연구

여성의 노동시장 참여에는 여성 개인의 인적자원 특성과 자녀, 남편의 임금 등의 가족특성 등으로 여성의 연령, 교육수준, 산업 및 직업, 임금 등으로 자세하게 이들이 취업에 어떤 영향을 미치고 있는지 설명하고 있다.

여성의 노동시장 참여 결정은 한 요소로만 고려하여 설명하는 것은 거의 의미가 없을 정도로 다른 변수들과 서로 밀접한 관계가 있다. 여성의 경우 개인의 인적자원 특성보다는 자녀수를 포함한 가족 및 자녀 보육이나 남편의 소득에 대한 가계 경제적 여건 등이 미치는 영향에 대한 연구가 주를 이루고 있다.

출산 전후 노동시장 진입과 탈퇴에 있어 가장 중요한 인적자본 요인은 학력과 경력, 이에 따른 노동시장의 임금이라고 할 수 있다. 출산으로 인한 노동시장 탈퇴와 복귀의 과정에 있어 학력의 효과에 관한 선행연구들의 결과는 불분명한 것으로 나타나는데, 이는 기혼여성의 노동공급 의사결정 메커니즘이 매우 복잡하다는 것과 같은 의미이다.

Desai and Waite(1991)의 연구에 의하면 젊은층의 여성이 출산 후 노동시장 재진입률이 높아 대체로 젊은 여성들의 노동시장 복귀가 빠르다고 주장하였다. 김지경(2001)의 연구에서는 노동시장에 복귀한 여성들의 연령이 30세 이상이 미만보다 더 높게 나왔으며, 대졸 이상 학력의 비율이 31.4%

로 노동시장으로의 복귀를 결정하는데 있어서 인적자본 효과가 뚜렷이 정의 효과가 나타난다고 보았다.

고학력일수록 노동시장 복귀보다는 단절된 상태에 있을 것이라는 의견을 보면, Chang(1997)은 고학력 여성들의 경우 자녀양육을 상대적으로 중시하는 경향이 강하기 때문에 이들의 요구임금은 출산 직후 높아져, 출산 이후 노동시장 참여에 학력이 부정적인 영향을 미친다고 보았다. Greetein(1989)도 출산 이후 여성의 노동시장 복귀에 대해서 학력은 부정적인 영향을 보인다고 주장하였다.

김영옥(1998)의 연구에서 취업여성의 절반이상이 결혼과 더불어 노동시장에서 퇴진하고 있고 6세 미만의 자녀가 있는 경우 여성의 경제활동 참여는 현저히 감소한다고 밝혔다. 30대 이후 본격적인 출산과 양육기간이 지나면서 비경제활동상태에서 노동시장으로의 재진입이 활발하게 이루어 지지만 학력별로 재진입의 양상은 다르게 나타나고 있다. 중졸이하의 저학력 여성들은 출산 및 육아시기를 지난 이후에 노동시장에 다시 진입하는 비율이 높으나 대졸 이상의 고학력 여성의 경우는 노동시장에 진입하지 않는 경우가 많은데 이는 기혼 여성인력에 대한 수요가 단순직, 미숙련직 등에 집중되어 있는 우리나라 노동시장 구조와 연관이 있다고 지적되고 있다.

Klerman(1993)도 고학력일수록 임신기간에 노동시장을 떠날 확률이 낮다고 하였으며, Klerman and Leibowitz(1990)는 출산 이후 노동시장 복귀에 학력이 정의 효과를 보이고, 기대임금이 높은 고학력 여성의 경우가 출산 후 복귀가 빠른 경향이 있다고 밝혔다. 아울러 출산 후 3개월 이내의 빠른 복귀를 하는 여성의 대부분이 고졸이하의 학력수준인 것으로 밝혔다.

한편, Flemlee(1984)는 높은 교육수준의 여성들은 또한 노동시장에 다시 진입하는 것이 상대적으로 쉽기 때문에 노동시장을 떠날 때도 빠르게 떠날 것이라고 했는데, 이는 고학력의 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 노동시장 진입과 탈퇴가 상대적으로 자유롭다는 사실을 보여준다.

다음으로 경력에 관한 연구들을 살펴보면, 취업경력이 많은 여성일수록 경력이 단절될 확률이 낮고, 노동시장에 다시 복귀하는 것이 상대적으로 용이하다는 의견이 지배적이다.

박수미(2001)는 첫 취업 이전에 결혼과 출산을 경험한 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 8년 정도나 취업시점을 연기한 반면, 첫 취업을 한뒤 결혼과 출산을 한 여성들은 일정기간 취업상태를 유지하다가 둘째 자녀를 출산하게 될 경우 노동시장에서 퇴장한다고 하였다.

Barrow(1999)의 연구에서는 첫 자녀 출산 이전에 일을 했던 여성들의 3/4이 1년 이내에 노동시장에 복귀하는 것으로 밝혀졌다.

직업훈련을 고려한 논문은 외국의 경우 Ashenfelter(1978)의 경우 미국내에서 직업훈련의 참여가 임금에 긍정적인 효과를 나타낸다는 실증분석 연구를 한 바가 있고 Lynch(1992), Levine(1993) 등에 의해 미국 PSID 자료를 이용하여 직업훈련의 효과를 측정하고자 하였다. 그러나 이 논문들은 전체 노동시장에서 직업훈련에 대한 효과를 측정하고자 한 것이며 여성의 노동공급에 직업훈련에 대한 효과를 측정하는 연구는 미미한 수준이다. 국내에서는 손재희(2006)가 직업훈련이 노동시장에서 여성의 임금에 미치는 영향에 대해서 직업훈련을 경험한 그룹과 그렇지 않은 그룹으로 나누어 그 영향에 대해 연구하였다. 직업훈련을 경험한 그룹의 경우 경험하지 않은 그룹보다 임금이 높게

나타났으며, 1998년과 2005년을 비교한 경우 직업훈련을 경험한 그룹의 임금의 증가가 높게 나타났다. 또한 직업훈련이 임금에 미치는 효과가 높으며, 직업훈련이 임금을 4.6%에서 4.9%정도 증가시키는 것으로 나타났다.

III. 분석방법

1. 분석자료 및 대상

본 연구를 위해 사용된 자료는 「한국노동패널자료(KLIPS)」 제 4차부터 제 9차년도 조사 자료이다. 한국노동패널자료는 개인의 인적, 가구적 특성을 비롯하여 취업여부 및 취업 특성, 직업훈련 등의 자세한 정보를 포함하고 있어 개별적 여성의 노동과 그 특성을 파악하는데 적합하다. 직업훈련 자료가 3차인 2000년도에는 조사되지 않아 4차년도 자료부터 사용하였다.

분석대상은 결혼경험이 있는 여성 1,896명을 대상으로 2001년 4차년도 자료에서 취업상태인 여성을 대상으로 하였다. 본 연구에서 결혼이나 출산 등으로 경력단절이 있는 후에 다시 노동시장에 재진입하는 경우의 효과를 보기 위한 것으로 비교년도인 2001년과 2006년 모두 미취업인 경우는 재진입의 의미와 상관이 없다고 판단하여 제외하였다.¹⁾

분석대상에 대한 특성은 <표 1>에 제시되어 있으며, 이를 살펴보면 연령의 경우 결혼한 여성을 대상으로 하여 20대 이하의 경우가 적게 나타났으며, 40대가 가장 많은 비중을 차지했다. 학력수준은 고졸과 중졸이 각각 39.5%와 38.1%로 많은 편이었고 직업훈련에 대한 경험여부는 경험한 경우는 9.7%로 경험하지 못한 90.4%와 비교하여 현저하게 적음을 알 수 있으며 직업훈련 외 교육경험 역시 경험은 3.2%로 더 적게 나타났다.

가구 특성에서는 가구 내에서 가장이 아닌 경우가 많았으며, 자녀수는 0명인 경우가 1,439명으로 가장 높게 나타났으나 노동패널 설문 자체가 대학생인 자녀를 제외하였고 조사 대상 기혼여성의 주 연령층이 40대인 것을 보면 당연한 결과로 보인다.

취업특성은 산업별로 서비스업에서의 취업이 53.9%로 가장 많은 비중을 차지했고 직종은 생산/단순노무직이 41.9%로 가장 많았으며, 판매/서비스직도 36.6%로 사무직²⁾보다 높게 나타났다. 이들의 연간 근로소득은 1560만원이었고 가구 근로소득은 3095.8만원, 평균 자녀수는 0.8명이었다.

1) 노동인구를 보통 65세까지 고려하는 바, 조사 대상 연령은 19세부터 65세까지로 제한하였고 분석대상의 각 특성별 분류는 김지경(2001)의 논문을 참고하였다.

2) 설문조사에서 입법공무원, 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 사무종사자, 군인 등을 포함하였다.

<표 1> 분석대상 여성의 특성

변 수		구분	인원수	비중(%)
전 체			1,896	100.0
인구학적 특성	연령별	20대이하	124	6.5
		30대	451	23.8
		40대	707	37.3
		50대	499	26.3
		60대 이상	115	6.1
	교육수준	중졸이하	722	38.1
		고졸	749	39.5
		초대졸	167	8.8
		대졸이상	258	13.6
	직훈경험여부	경험	183	9.7
		미경험	1,713	90.4
		직훈외 교육경험여부	경험	61
		미경험	1,835	96.8
가구 특성	가장 여부	가장	295	15.6
		비가장	1,601	84.4
	자녀수	0	942	49.7
		1	377	19.9
		2	510	26.9
		3	61	3.2
		4	5	0.3
	거주지역	5	1	0.1
		서울	395	20.8
		경인/강원	561	29.6
중부		191	10.1	
		남부	749	39.5
취업 특성	산업별	제조업/기타	394	26.7
		도소매	287	19.4
		서비스	796	53.9
	직종별	사무직	318	21.5
		판매/서비스직	540	36.6
		생산/단순노무	619	41.9
	연간근로소득 (만)		1,560.0	
	연간가구소득 (만)		2,534.7	
	연간가구근로소득(만)		3,095.8	
	자녀수 (명)		0.8	

2. 분석변수 정의 및 측정

가. 종속변수

본 논문은 기혼여성이 노동시장으로 진입하거나 실업을 하는 경우, 그리고 직장이동을 통해 일 자리의 질이 개선시키는 요인을 분석하는 것을 목적으로 한다. 그러므로 이 글에서 종속변수는 일

자리 질 개선 정도이다.

직장이동으로 인한 일자리의 질 개선여부는 4차년도 조사시기인 2001년 일자리 현황을 기준으로 9차년도 조사기간인 2006년과 비교하여 취업여부 및 직장이동을 통해 일자리의 질이 개선되었는지 여부를 조사하였다.

종속변수를 좀 더 자세히 설명하자면 2001년에 미취업상태였던 기혼여성이 2006년에 ‘좋은 일자리’로 취업하거나 ‘나쁜 일자리’에서 ‘좋은 일자리’로의 이동한 경우 일자리 질이 상향 이동한 경우로 정의하였으며, 그 외에 좋은 일자리의 질을 그대로 유지하는 경우를 따로 분석하고 나쁜 일자리의 질을 유지하는 경우와 실업상태에서 ‘나쁜 일자리’로의 취업을 하는 경우 일자리의 질이 하향 이동하는 것 등으로 구분하여 분석에 활용하였다.

여기서 일자리의 질은 2001년, 2006년 각각 취업한 기혼여성의 연간근로소득의 중위값(2001년 960만원, 2006년 1,100만원)을 초과하고 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 대표적 4대보험이 제공되는 일자리를 ‘좋은 일자리’로 정의하였고 두 기준에 미흡한 일자리를 ‘나쁜 일자리’로 정의하였다.

나. 독립변수

연구에서 활용된 독립변수들은 연령, 학력 등 기혼 여성 근로자들 개인의 속성과 직업훈련 및 직업훈련 외의 교육의 경험여부 그리고 4차 조사 시의 근무하였던 사업체의 특성이나 직종 관련 변수들이다.

인구학적 특성 변수 중 연령은 만 19세부터 65세의 연령을 기준으로 연속변수로 정리하였다. 여기서 노동 가능 인구의 연령을 일반적으로 15~65세 이하의 연령을 기준으로 하므로 4차 조사의 최저 나이는 19세로 하였으며 9차 조사의 최고 나이를 65세로 규정하였다. 그 외에 학력은 고졸 이하와 초대졸 이상으로 나누어 저학력과 고학력으로 더미변수화 하였으며 직업훈련 경험 여부와 직업훈련 외의 교육 경험여부도 더미변수화 하였다. 가구적 속성으로 거주지는 일자리가 집중되어 있는 서울과 상대적으로 밀도가 약한 지방으로 구분하였으며, 기혼여성의 가구 내에서 가구주 역할을 하고 있는지 여부도 더미변수화 하여 분석하였다. 그 외에 기혼여성의 노동공급에 주요한 역할을 하는 것으로 알려져 있는 고등학생 이하의 자녀의 수를 연속변수로 분석에 사용하였다.

다음으로 기존의 사업체 특성이 일자리를 질 개선 여부 등에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 4차년도에 종사하였던 직종의 특성을 더미변수화하여 변수에 포함시켰다. 산업별로는 숙련의 영향력에 크게 미치는 제조업과 상대적으로 숙련의 종속도가 낮은 도소매와 서비스로 업종을 구분하였고, 직종별로는 고용안정이 상대적으로 보장되는 것으로 알려진 화이트칼라로서의 사무직과 상대적으로 안정성이 약한 판매 및 단순노무직으로 구분하여 분석에 활용하였다.

자료의 모집에서는 가구의 임금 외 소득이나 기혼 여성 외의 가구구성원의 근로소득이 일자리 질 개선 여부에 미치는 영향을 알아보려고 하였으나 무응답이 절반 이상을 차지해 모형 분석에서는 사용하지 못하였다.

<표 2> 분석변수 정의와 측정방법

변수명			변수의 정의 및 측정
전체	status	노동이동유형	[기준범주: 낮은 일자리질 유지 및 일자리 질 하향이동] (1) 일자리 질 상향이동 (2) 높은 일자리 질 유지 이동
인구 학적 특성	age	연령	연속변수
	age2	연령의 제곱	연속변수
	edu	교육수준	(1) 저학력: 고졸이하 (2) 고학력: 초대졸 이상
	jobtrain	직업훈련 경험	(1) 경험 (2) 미경험
	ex_train	직업훈련의 교육경험	(1) 경험 (2) 미경험
가구 특성	head	가장 여부	(1) 경험 (2) 미경험
	child	자녀수	연속변수
	reg	거주지	(1) 서울 (2) 지방
취업 특성	ind	산업	(1) 제조업/기타 (2) 도소매 (3) 서비스
	job	업종	(1) 사무직 (2) 판매/서비스직 (3) 생산/단순노무
	wage	근로소득	연속변수

3. 분석 모형

기혼 여성의 직장이동을 통한 일자리 질 개선에 미치는 요인을 분석하기 위해 다항로짓모형(Multinomial logit model)을 이용한다.

다항로짓모형은 이항로짓모형의 일반화된 모형으로 종속변수의 서열화되지 않은 범주가 2개 이상으로 구성되어 있는 경우, 개별 종속변수의 범주에 속할 확률을 추정하는 계량적 분석방법이다.

다항로짓모형은 다음과 같다.

$$\log\left[\frac{p(y=j)}{p(y=J)}\right] = \sum_{k=1}^K \beta_{jk} X_k$$

여기서 $j = 1, 2, \dots, J$ 는 종속변수의 범주를 지칭하며, $k = 1, 2, \dots, K$ 는 독립변수 수이며, 각각의 로짓은 별개의 상수항과 회귀계수를 가진다.

IV. 분석 결과

1. 기초분석

본 연구에서 취업에 주요 영향력을 주는 변수인 직업훈련의 경험여부에 대해 살펴본 결과, 전반적으로 남성의 경우 여성보다 직업훈련의 경험이 더 많은 것으로 나타났다.<표 3> 그러나 남녀 모두 직업훈련에 대한 경험이 없는 경우가 그렇지 않은 경우보다 10배 이상 차이가 나타나 아직도 우리나라에서 직업훈련을 경험하지 못한 사람들이 많은 것을 알 수 있다.

직업훈련에 대한 문항이 없는 3차 자료를 제외하고 4차인 2001년부터 그 추이를 살펴보면 중간에 조금씩 변화는 있지만 전반적으로 2001년과 비교하여 2006년에는 직업훈련에 대한 경험이 남녀 모두 증가한 것을 알 수 있다. 그러나 직업훈련에 대해 경험하지 못한 경우가 경험한 경우보다 많아 우리나라에서 직업훈련에 대한 참여가 저조한 수준임을 알 수 있다.

남성과 비교하여 여성의 경우 직업훈련에 대한 경험이 적게 나타났으며, 이는 기혼인 경우 남성 471명, 여성 242명으로 그 차이는 미혼일 때보다 더 크게 나타났다. 2001년과 비교하여 직업훈련 경험에 대한 증가 정도 역시 여성의 경우 그 효과가 남성의 경우보다 미미한 수준임을 알 수 있다.

<표 3> 직업훈련 경험 여부

	남성				여성			
	미혼		기혼		미혼		기혼	
	직훈련경험	직훈련무경험	직훈련경험	직훈련무경험	직훈련경험	직훈련무경험	직훈련경험	직훈련무경험
1998	192	1,898	421	3,948	184	1,571	341	4,731
1999	53	1,793	103	3,841	62	1,509	70	4,605
2001	76	1,580	277	3,384	96	1,332	141	4,164
2002	68	1,570	250	3,405	62	1,271	130	4,210
2003	80	1,648	261	3,571	95	1,326	142	4,418
2004	87	1,649	339	3,559	85	1,306	134	4,502
2005	100	1,573	384	3,512	96	1,253	179	4,483
2006	115	1,573	471	3,505	104	1,252	242	4,494

주) 3차(2000년)에서는 직업훈련 관련 문항이 없음

다음으로 4차년도 자료(2001년)와 비교하여 9차년도(2006년)에 여성의 일자리 변동이 어떻게 되었는지 <표 4>에 제시하였다. 좋은 일자리의 정의는 해당 년도의 중위수 이상의 임금 및 4대 보험이 적용되는 일자리로 정의하였고 4차년도에 좋은 일자리 또는 나쁜 일자리, 무직이었던 경우 9차년도에 어떤 일자리로 이동하였는지 각각의 경우로 나누어 살펴보았다.³⁾

각 그룹 중에서 2001년에 나쁜 일자리였던 사람이 2006년에도 나쁜 일자리였던 경우가 876명으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 그 다음은 나쁜 일자리였던 사람이 무직으로 이동하는 경우가 366명으로 그 다음으로 많은 것을 알 수 있다.

전반적으로 여성은 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리 또는 무직으로 이동과 무직에서 나쁜 일자리로의 이동이 다른 경우보다 많아 여성의 일자리가 전반적으로 나쁜 일자리에 치중되어 있음을 알 수 있다. 또한 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리로의 이동이 좋은 일자리에서 좋은 일자리로 이동하는 경우보다 많고 상대적으로 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 상향 이동이 되는 비율보다 좋은 일자리에서 나쁜 일자리로 하향 이동되는 경우가 높아 전반적으로 여성의 노동이동은 나쁜 일자리로 하향 이동한다고 볼 수 있다.⁴⁾

2001년에 좋은 일자리였던 사람들을 대상으로 비교를 하면 2006년에도 좋은 일자리를 유지하는 경우가 67명으로 나쁜 일자리로 가는 경우 33명과 무직으로 이동하는 53명보다 높게 나타났다. 이는 좋은 일자리를 가지고 있던 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 학력 등이 높은 수준이라고 가정을 하면, 기존의 선행연구에서 여성의 노동시장 재진입에 학력수준이 긍정적인 효과를 미친다고 볼 수 있을 것이다. 또한 무직으로의 이동이 나쁜 일자리로 이동보다 많은 것을 통해 Chang(1997)과 Greetein(1989)의 연구의 결과처럼 학력이 노동시장의 복귀에 부정적인 영향을 미친다는 의견을 어느 정도 뒷받침하는 것으로 보인다.

<표 4> 2001년과 2006년 비교시 일자리 이동⁵⁾

2001년		2006년		인원수
좋은 일자리	→	좋은 일자리		67
좋은 일자리	→	나쁜 일자리		33
나쁜 일자리	→	좋은 일자리		111
나쁜 일자리	→	나쁜 일자리		876
좋은 일자리	→	무 직		53
나쁜 일자리	→	무 직		366
무 직	→	좋은 일자리		53
무 직	→	나쁜 일자리		337

주) 2001년(4차) 중위수 근로소득 = 연 960만원
 2006년(9차) 중위수 근로소득 = 연 1,100만원

2001년에 좋은 일자리 혹은 나쁜 일자리, 무직 상태에서 2006년에는 좋은 일자리로 이동한 경우를 한 그룹을 묶어서 좋은 일자리로 상향 이동한 경우와 2006년에 나쁜 일자리 혹은 무직 상태로

-
- 3) 노동시장에 재진입한 여성의 경우를 분석하므로 4차년도와 9차년도 모두 무직인 경우는 제외하였다.
 - 4) 2001년에 좋은 일자리였던 경우는 153명, 나쁜 일자리였던 경우는 1353명이며 좋은 일자리에서의 하향 이동은 88명, 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로의 상향이동은 111명으로 상대적 비율을 보면 상향이동의 비율이 현저하게 낮음을 알 수 있다.
 - 5) 각 그룹에 대해 상관관계를 분석한 결과, 좋은 일자리에서 좋은 일자리 혹은 나쁜 일자리, 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리 혹은 좋은 일자리로의 이동은 0.44로 높은 편이었고 좋은 일자리나 나쁜 일자리에서 무직으로의 이동은 0.03, 무직에서 좋은 일자리 혹은 나쁜 일자리로의 이동은 -0.05로 상관관계가 낮은 편이었다.

이동한 경우를 나쁜 일자리로 하향 이동한 경우로 나누어 <표 5>와 <표 6>에 그 특성을 나타내었다.

먼저 좋은 일자리로 상향 이동한 그룹은 총 231명이며 나쁜 일자리로 하향 이동한 1,665명보다 1/8수준으로 좋은 일자리로 상향 이동한 경우가 매우 적은 것으로 나타났다.

또한 연령층을 보면, 상향 이동한 그룹은 30대가 40.3%로 가장 많았고 고졸이 45.5%로 높게 나타났다. 반면 하향 이동한 그룹은 40대가 37.8%로 가장 높았고 그 다음은 50대가 28.2% 순이었다. 학력수준은 중졸이하가 41.2%, 고졸이 38.7%로 높게 나타났고 대졸 이상은 12.6%로 상향 이동한 경우의 20.8%와 비교하여 학력수준이 전반적으로 낮은 편이었다.

직업 훈련에 대한 경험 역시 전반적으로 경험한 경우가 낮게 나타났는데 상향 이동한 그룹은 20.8%로 하향 이동한 그룹의 8.1%보다 2배 이상 높은 수준임을 알 수 있었다. 직업훈련 외의 교육 경험에서도 상향 이동한 그룹이 하향 이동한 그룹보다 더 높게 나타나 학력수준 및 직업 훈련에 대한 참여 여부가 좋은 일자리로 상향 이동하는데 어느 정도 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

가구 특성 중에서 기혼 여성의 노동시장 참여에 많은 영향을 미치고 있다고 알려진 자녀수의 경우 상향 이동한 그룹이나 하향 이동한 그룹 모두 자녀수가 0명이라고 응답한 경우가 각각 40.3%와 51.0%로 가장 높게 나타났고 그 다음은 2명 순이었다. 3명 이상인 경우는 3.0%와 3.6%로 하향 이동한 그룹에서 약간 높게 나타났다. 일반적으로 자녀수가 많은 경우 기혼 여성의 노동시장 참여에 불리하게 작용한다는 연구 결과가 많은데, 노동패널에서 기초 통계로 살펴본 경우에는 기혼 여성의 일자리 이동에 따른 일자리 별로 그룹을 나누어 살펴본 결과 평균 자녀수 역시 상향 이동한 그룹과 하향 이동한 그룹 각각 1.0명과 0.8명으로 자녀수는 크게 차이나지 않는 것으로 나타났다.

취업특성에서 상향 이동한 그룹은 주로 48.9%가 서비스 분야에 종사하고 있는 것으로 나타났고 주로 종사하고 있는 직종은 사무직으로 44.6% 정도로 가장 높게 나타났다. 하향 이동한 그룹에서 주로 종사하는 산업분야는 서비스업으로 54.8% 정도로 상향 이동한 그룹의 경우와 비슷하게 나타났으나 직종의 경우에는 생산/단순 노무직이 42.4%, 판매/서비스직이 40.4%로 상향 이동한 그룹의 경우와 다른 양상을 보이고 있다. 하향 이동한 그룹에서 사무직에 종사하는 비중은 17.3%로 상향 이동한 그룹과 비교할 때 절반에도 못 미치는 수준으로 나타났다. 산업 분야에서 여성의 경우 주로 서비스업에 집중되어 있다는 것을 고려하면 기혼 여성이 산업에 따라 일자리의 상향 이동 및 하향 이동에 대한 변화가 일어났다는 것을 알 수 없다. 그러나 직종의 경우 개인의 특성을 반영하고 상대적으로 고학력의 여성이 사무직에 종사한다고 보면 일자리가 상향 이동한 그룹에서 사무직에 종사하는 비중이 높은 것을 학력 수준과 직업훈련 경험 여부와 관련지어 생각해볼 수 있을 것이다.

그 외에도 상향 이동한 그룹의 경우 연간 근로소득의 경우 2,000.6만원으로 하향 이동한 그룹의 1,551.9만원 보다 높았고 가구소득 및 가구 근로소득도 상향 이동한 그룹에서 더 높게 나타났다.

<표 5> 좋은 일자리로 상향 이동한 여성의 특성

변 수		구분	인원수	비중
전 체			231	100.0
인구학적특성	연령별	20대이하	31	13.4
		30대	93	40.3
		40대	77	33.3
		50대	29	12.6
		60대 이상	1	0.4
	교육수준	중졸이하	36	15.6
		고졸	105	45.5
		초대졸	42	18.2
		대졸이상	48	20.8
	직훈경험여부	경험	48	20.8
		미경험	183	79.2
	직훈외 교육경험여부	경험	11	4.8
		미경험	220	95.2
가구특성	가장 여부	가장	41	17.8
		비가장	190	82.3
	자녀수	0	93	40.3
		1	55	23.8
		2	76	32.9
		3	6	2.6
		4	1	0.4
		5	0	0
	거주지역	서울	46	19.9
		경인/강원	81	35.1
		중부	25	10.8
남부		79	34.2	
취업특성	산업	제조업/기타	82	35.5
		도소매	36	15.6
		서비스	113	48.9
	직종	사무직	103	44.6
		판매/서비스직	37	16.0
		생산/단순노무	91	39.4
연간근로소득 (만)			2,000.6	
연간가구소득 (만)			2,761.3	
연간가구근로소득(만)			4,950.0	
자녀수 (명)			1.0	

주 : 좋은 일자리에서 좋은 일자리로 이동, 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 이동, 무직에서 좋은 일자리로 이동을 포함.

<표 6> 나쁜 일자리로 이동한 여성의 특성

변 수		구분	인원수	비중
전 체			1,665	100.0
인구학적특성	연령별	20대이하	93	5.6
		30대	358	21.5
		40대	630	37.8
		50대	470	28.2
		60대 이상	114	6.9
	교육수준	중졸이하	686	41.2
		고졸	644	38.7
		초대졸	125	7.5
		대졸이상	210	12.6
	직훈경험여부	경험	135	8.1
		미경험	1,530	91.9
	직훈외 교육경험여부	경험	50	3.0
미경험		1,615	97.0	
가구특성	가장 여부	가장	254	15.3
		비가장	1,411	84.7
		0	849	51.0
	자녀수	1	322	19.3
		2	434	26.1
		3	55	3.3
		4	4	0.2
		5	1	0.1
	거주지역	서울	349	21.0
		경인/강원	480	28.8
		중부	166	10.0
남부		670	40.2	
취업특성	산업	제조업/기타	312	25.0
		도소매	251	20.1
		서비스	683	54.8
	직종	사무직	215	17.3
		판매/서비스직	503	40.4
		생산/단순노무	528	42.4
연간근로소득 (만)		1,471.7		
연간가구소득 (만)		2,488.2		
연간가구근로소득(만)		2,972.1		
자녀수 (명)		0.8		

주 : 좋은 일자리에서 나쁜 일자리로 이동, 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리로 이동, 무직에서 나쁜 일자리로 이동, 좋은 일자리에서 무직으로 이동, 나쁜 일자리에서 무직으로 이동을 포함.

2. 일자리의 질 개선여부에 미치는 요인 분석: 다항로짓모형을 이용한 분석

실업상태에서 좋은 일자리로의 취업, 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로의 이동 그리고 좋은 일자리의 유지 등의 일자리가 개선된 경우에 영향을 미치는 요인을 다항로짓모형을 통해 추정하였다.

변수 설명에서 이미 밝힌 것처럼 종속변수는 크게 세 가지로 구분이 된다.

- (1) 좋은 일자리로의 이동
 - 1) 실업에서 좋은 일자리로 이동
 - 2) 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로의 이동
- (2) 나쁜 일자리로의 이동이나 실업
 - 1) 실업에서 나쁜 일자리로 이동
 - 2) 나쁜 일자리 유지
 - 3) 좋은 일자리에서 나쁜 일자리로의 하향이동
 - 4) 나쁜 일자리에서 실업
 - 5) 좋은 일자리에서 실업
- (3) 좋은 일자리의 유지

본 연구의 주요한 목적은 좋은 일자리로의 상향이동에 직업훈련과 같은 교육의 효과가 미치는 요인을 분석하는 것이므로 기준 종속변수의 범주를 나쁜 일자리로의 이동이나 실업으로 보고자 한다. <표 7>는 앞에서 정리한 바처럼 각 종속변수의 범주별 요인의 영향력을 다항로짓모형을 통해 추정한 결과이다. Log-likelihood값이 -460.29로이고 LR χ^2 값(194.00)로 통계적으로 유의하게 나타났으므로 모형 적합은 잘 이루어진 것으로 보인다. 그러나 설명력을 나타내는 Pseudo R^2 (0.17)로 낮게 나타났다.

우선, 좋은 일자리로의 상향이동을 범주로 하고 있는 모형을 살펴보고자 한다. 우선 연령별로 보면 연령이 낮을수록 나쁜 일자리로의 유지 또는 하향이동보다 좋은 일자리로의 상향이동이 될 가능성이 높게 나타났다. 이는 기혼 여성에게만 특화적으로 나타나는 현상이라기 보다는 전반적인 노동시장의 연령이 나타내는 영향으로 연령이 낮을수록 노동시장의 진입이 용이하고 좋은 일자리의 탐색이 더욱 적극적으로 나타나고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 추가적으로 저학력보다는 고학력인 경우에 좋은 일자리로의 상향이동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 서울에 거주하는 기혼 여성보다 지방에 거주하는 기혼여성이 좋은 일자리로의 이동에 미치는 영향이 긍정적으로 나타는 것으로 알 수 있다.

또한 가구적 특성으로는 기혼여성이 가구주로 위치하고 자녀의 수가 적을수록 좋은 일자리로의 상향이동 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 이는 주로 기존의 연구에서 자녀수가 여성의 노동공급에 미치는 영향에 대해 부정적으로 나타난 결과와 의미를 같이 한다고 볼 수 있다. 즉, 양육의 부담으로부터 적을수록 그리고 집안의 가구주로서 생계를 책임져야 하는 부담이 클수록 상향이동

의 가능성이 클 것이다.

산업별 특성으로 보면, 제조업에 종사하는 경우가 도매업이나 서비스업에 종사하는 경우보다 일자리 질이 상향이동 될 가능성이 크며 직종별로 보면 사무직보다 판매서비스나 생산/단순노무직에 종사하는 경우에 일자리의 질이 상향이동 될 가능성이 큰 것으로 나타났다. 특히 산업별 분류에서 서비스업보다 도소매업의 경우에 일자리의 상향이동이 상대적으로 더 힘든 것으로 나타났는데 이는 도소매업이 대부분 가족 단위나 자영업의 성향을 많이 지니고 있기 때문인 것으로 보인다. 특히 김우영(2003)에서 나타난 결과처럼 저학력자가 노동시장에 재진입하는 경우 자영업으로 전환되는 경우가 상대적으로 많아 도소매업이 상대적으로 나쁜 일자리의 성향을 많이 가지고 있음을 시사하고 있다.

마지막으로 직업훈련의 교육이 좋은 일자리로의 상향이동의 가능성이 높으나 직업훈련 외의 교육은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이는 전반적으로 직업훈련 등의 정규교육 외의 다양한 숙련 형성에 도움을 주는 교육에 대한 접근이 상대적으로 적은 기혼여성의 자료이기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 판단된다.

그리고 좋은 일자리를 유지하는데 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 대부분 좋은 일자리로의 상향 이동하는 경우와 영향을 주는 요인의 정도가 비슷하게 나타났다. 그 중 산업별 분류를 보면, 도소매업보다 서비스업이 일자리의 질이 상향 이동하는 경우보다 좋은 일자리를 유지하는 경우에 상대적으로 부정적인 영향이 나타나는 것을 알 수 있다. 직종별 특성에서도 좋은 일자리로의 상향이동에서 긍정적 영향을 미쳤던 판매서비스직과 생산/단순노무직이 좋은 일자리 유지하는 경우에는 상대적으로 사무직보다 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 화이트칼라인 사무직은 좋은 일자리로의 진입은 어렵지만 이미 진입한 경우에 다른 직종에 비해 상대적으로 유지가 용이한 것으로 판단된다. 그리고 상대적으로 판매서비스직이 좋은 일자리 유지가 어려워지는 것은 판매서비스직은 진입은 쉬우나 반대로 유지하기는 어려운 직종인 것으로 판단된다.

<표 7> 일자리 질 개선여부에 대한 분석 결과

구분		모형1: 일자리질상향이동		모형2: 좋은일자리질유지	
변수		계수 (표준오차)	Marginal Effect(SE)	계수 (표준오차)	Marginal Effect(SE)
인구 통계 학적 특성	연령	-0.01 (0.13)	-0.00 (0.01)	-0.11 (0.19)	-0.00 (0.00)
	연령제곱	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
	저학력	-0.27 (0.32)	-0.02 (0.02)	-0.05 (0.39)	0.00 (0.01)
	지방	0.46 (0.30)	0.03* (0.02)	-0.21 (0.34)	-0.01 (0.01)
	직업훈련 경험	0.29 (0.30)	0.02 (0.03)	0.11 (0.36)	0.00 (0.01)
	직업훈련 외 교육 경험	-0.01 (0.61)	0.00 (0.05)	-0.42 (0.68)	-0.01 (0.01)
	근로소득	0.84*** (0.19)	0.01 (0.02)	1.69*** (0.28)	0.01 (0.01)
가구 특성	가구주	0.08 (0.29)	-0.02 (0.01)	0.49 (0.36)	-0.01 (0.00)
	자녀수	-0.21 (0.14)	-0.06*** (0.02)	-0.23 (0.20)	-0.02* (0.01)
	산업: 도소매	-0.93** (0.44)	-0.06** (0.03)	-0.99* (0.56)	-0.04*** (0.02)
취업 특성	산업: 서비스	-0.77** (0.32)	0.01 (0.03)	-1.54*** (0.41)	-0.02** (0.01)
	직종: 판매서비스직	0.17 (0.36)	0.05 (0.03)	-0.96* (0.51)	0.00 (0.01)
	직종: 생산/단순노무	0.61 (0.35)	0.06*** (0.01)	-0.12 (0.41)	0.04*** (0.01)
Log likelihood		-460.29346			
LR χ^2		194.00***			
Pseudo R^2		0.1741			

주 : * p<.10, ** p < 0.05, *** p< 0.01

V. 결론

전반적으로 여성은 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리 또는 무직으로 이동과 무직에서 나쁜 일자리로의 이동이 다른 경우보다 많아 여성의 일자리가 전반적으로 나쁜 일자리에 치중되어 있음을 알 수 있다. 또한 나쁜 일자리에서 나쁜 일자리로의 이동이 좋은 일자리에서 좋은 일자리로 이동하는 경우보다 많고 상대적으로 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 상향 이동이 되는 비율보다 좋은 일자리에서 나쁜 일자리로 하향 이동되는 경우가 높아 전반적으로 여성의 노동이동은 나쁜 일자리로 하향 이동한다고 볼 수 있다.

그러나 좋은 일자리였던 사람들을 대상으로 보면 지속적으로 좋은 일자리를 유지하는 경우가 나쁜 일자리로 하향 이동하는 경우보다 높게 나타나 이는 좋은 일자리를 가지고 있던 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 학력 등이 높은 수준이라고 가정을 하면, 기존의 선행연구에서 여성의 노동시장 재진입에 학력수준이 긍정적인 효과를 미친다고 볼 수 있을 것이다.

각 그룹별로 분석한 결과를 요약하면, 우선 연령층의 경우, 상향 이동한 그룹이 하향 이동한 그룹보다 젊은 층이 상대적으로 많은 것으로 나타났고 학력수준도 높은 편이었다. 직업 훈련에 대한 경험은 모든 그룹에서 경험한 경우가 낮게 나타났는데 상향 이동한 그룹은 하향 이동한 그룹보다 2배 이상 높은 수준임을 알 수 있었다. 다항로짓 분석 역시 연령이 낮을수록 나쁜 일자리로의 유지 또는 하향이동보다 좋은 일자리로의 상향이동이 될 가능성이 높게 나타나 연령이 낮을수록 노동시장의 진입이 용이하고 좋은 일자리의 탐색이 더욱 적극적으로 나타나고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 고학력인 경우에 좋은 일자리로의 상향이동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 서울에 거주하는 기혼 여성보다 지방에 거주하는 기혼여성이 좋은 일자리로의 이동에 미치는 영향이 긍정적으로 나타는 것으로 알 수 있다.

일반적으로 자녀수가 많은 경우 기혼 여성의 노동시장 참여에 불리하게 작용한다는 연구 결과가 많은데, 노동패널에서 기초 통계로 살펴본 경우에는 기혼 여성의 일자리 이동에 따른 일자리 별로 그룹을 나누어 살펴본 결과 평균 자녀수 역시 상향 이동한 그룹과 하향 이동한 그룹의 자녀수는 크게 차이나지 않는 것으로 나타났다. 그러나 다항로짓분석을 통한 자녀수의 영향은 자녀의 수가 적을수록 좋은 일자리로의 상향이동 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

취업특성에서 상향 이동한 그룹은 주로서비스 분야에 종사하고 있는 것으로 나타났고 주로 종사하고 있는 직종은 사무직으로 나타났다. 하향 이동한 그룹에서 주로 종사하는 산업분야 역시 서비스업으로 상향 이동한 그룹의 경우와 비슷하게 나타났으나 직종의 경우에는 생산/단순 노무직이 더 높게 나타나 상향 이동한 그룹의 경우와 다른 양상을 보였다. 특히 하향 이동한 그룹에서 사무직에 종사하는 비중은 상향 이동한 그룹과 비교할 때 절반에도 못 미치는 수준으로 나타났다. 이에 대한 다항로짓분석은 제조업에 종사하는 경우가 도매업이나 서비스업에 종사하는 경우보다 일자리 질이 상향이동 될 가능성이 크며 직종별로 보면 사무직보다 판매서비스나 생산/단순노무직에

종사하는 경우에 일자리의 질이 상향이동 될 가능성이 큰 것으로 나타났다. 특히 산업별 분류에서 서비스업보다 도소매업의 경우에 일자리의 상향이동이 상대적으로 더 힘든 것으로 나타났는데 이는 도소매업이 대부분 가족 단위나 자영업의 성향을 많이 지니고 있기 때문인 것으로 보인다.

직업훈련 외의 교육경험에서도 상향 이동한 그룹이 하향 이동한 그룹보다 더 높게 나타나 학력 수준 및 직업 훈련에 대한 참여 여부가 좋은 일자리로 상향 이동하는데 어느 정도 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 다항로지 분석에서는 직업훈련의 교육이 좋은 일자리로의 상향이동의 가능성이 높으나 직업훈련 외의 교육은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이는 전반적으로 직업훈련 등의 정규교육 외의 다양한 숙련 형성에 도움을 주는 교육에 대한 접근이 상대적으로 적은 기혼여성의 자료이기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 판단된다.

본 연구는 여성이 노동시장에 재진입하는 경우 기존의 여성의 가구 특성이나 노동시장의 구조적 특성보다 여성 개인의 특성에 초점을 맞추어 여성의 일자리 질에 대해 직업훈련에 대한 경험 여부가 어떤 영향을 미치는지 알아보려고 했으나 직업훈련에 대한 효과는 상대적으로 크게 나타나지 않았다. 이는 아직도 여성이 노동시장에 참여하는 결정은 자녀수나 산업 및 직종 등 사회, 구조적 특성이 더 영향을 미치는 것으로 보인다.

여성일자리의 질 제고에 직업훈련이 긍정적으로 작용하는 효과는 있으나, 아직까지 직업훈련에 대한 참여가 저조하여 그 효과에 대해 파악하기는 한계가 있는 것으로 판단된다. 그러나 직업훈련에 대한 참여가 꾸준히 증가하고 있고 기혼 여성이 쉽게 접할 수 있는 직업훈련 정책이 지속적으로 개발이 된다면 앞으로도 교육과 관련하여 여성이 경력단절 이후에도 노동시장의 참여를 늘리고 일자리의 질을 개선시킬 수 있는 효과가 크게 나타날 것으로 기대된다.

참고문헌

- 김영옥(1998), 『여성취업력의 동태적인 변화분석』 한국여성개발원
- 김우영(2003), 「결혼과 출산을 중심으로 한 여성취업률의 동태적 분석」, 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 김지경(2002), 「기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석」, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문
- 박수미(2002), 「한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향」, 『한국사회학』 제 36집 2호, 145-174
- 박진희(2006), 「여성의 노동이동과 일자리의 질」, 제8회 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 손재희(2006), 「한국 여성 노동공급 시장에서 직업훈련 효과에 대한 검토」, 『제 8회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 137-159
- 장지연, 김지경(2001), 「양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향」, 『제 3회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 365-388
- Barrow, L.(1999), An Analysis of Women's Return-To-Work Decisions Following First Birth, *Economic Inquiry*, 17-3, 432-451
- Chang, Jiyeun(1997), Labor Force Withdrawal and Entry Surrounding First Childbirth of Married Women, Ph.D. Dissertation, University of Wisconsin
- Desai, S and Waite, L(1991), Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and work Commitment, *American Sociological Review*, 56, 551-566
- Felmlee, D(1984), A Dynamic of Women's Job Mobility, *Work and Occupations*, 11, 259-281
- Greenstein, T.(1989), Human Capital, Marital and Birth Timing and the Postal Labor Force Participation of Married Women, *Journal of Family Issues*, 10-3
- Klerman, J. A and Leibowitz, A.(1990), Child Care and Women's Return to Work After Childbirth. *American Economics Review*, Nashville, 80-2, 284-290