

# KLIPS에 나타난 출산의 특징과 출산 후 여성의 노동시장 이동

최 효 미\*

## I. 들어가며

최근 저출산과 고령화로 인해 노동인구의 감소가 사회적으로 중요한 문제로 인식되고 있다. 이러한 상황에서 결국 여성인력의 노동시장 참여만이 부족한 노동인구를 보충할 수 있는 대안이 될 수 있을 것이다. 다행히 여성의 교육수준이 높아지고, 사회참여 의식도 많이 향상되면서 여성의 노동시장 참여도 점차 확대되는 양상을 보이고 있다. 지난 20년간 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하는 추세를 보여 왔으며 2005년에는 50.1%에 이른 것으로 나타난다.<sup>1)</sup> 그러나 이러한 수치는 다른 나라의 여성과 비교해볼 때 다소 낮은 수준이다. ILO<sup>2)</sup>에 따르면 2004년 한국 여성의 경제활동참가율은 49.9%로 일본(41.9%)이나 독일(48.9%)에 비해서는 높지만, 호주(55.8%)나 캐나다(62.1%), 미국(59.2%) 등에 비해서는 10%p 가량 낮은 것으로 조사되었다. 또한 전체 경제활동참가자 중 여성이 차지하는 비중 또한 일본을 제외한 구미국가들에 비해 낮아 여전히 여성의 노동시장 참여가 미흡한 수준임을 알 수 있다.<sup>3)</sup>

이와 같이 한국 여성의 노동시장 참여가 저조한 가장 큰 이유는 보육과 육아가 여전히 여성의 몫으로 인식되고 있기 때문인 것으로 보인다. 여성의 연령대별 취업패턴을 살펴보면 여성 취업자가 20대에 집중되어 있음을 알 수 있는데<sup>4)</sup>, 이는 결혼 혹은 출산

\* 한국노동연구원 노동패널팀 책임연구원(chm@kli.re.kr).

1) 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2006년 6월호, p.114; 『2005 KLI 노동통계』, p.16 참조.

2) ILO(2005), *Yearbook of Labor Statistics*.

3) IMD(2005), *World Competitiveness yearbook*. 전체 경제활동인구 중 여성이 차지하는 비중은 2004년을 기준으로 한국이 41.4%, 캐나다가 46.7%, 미국 46.4%, 프랑스 46.3%, 독일 45.0%, 일본 41.2% 등이다.

과 동시에 여성이 노동시장에서 이탈될 확률이 높음을 암시하고 있다.<sup>5)</sup> 즉 상당수의 여성이 20대에는 왕성하게 노동시장에 참여하고 있으나, 결혼이나 출산을 경험하게 되는 30대에는 노동시장에서 이탈하게 되어 30대 여성의 취업확률이 급격히 낮아지는 현상을 보이고 있다.

한편 지금까지 여성의 노동시장 참여와 관련된 대부분의 연구는 기혼여성의 경제활동 참가율이 낮다든가, 취학전 아동을 가진 여성의 경제활동이 낮다는 등의 횡단면 분석이 주를 이루어왔다. 그러나 패널데이터를 사용할 경우 횡단면을 사용한 연구에 비해 보다 풍부하고 폭넓은 분석이 가능해질 수 있다. 이에 본고는 KLIPS 데이터를 사용하여 출산이 여성의 노동시장 이탈에 어떠한 영향을 주고 있는지를 살펴보고자 한다.<sup>6)</sup> 이를 위해 먼저 KLIPS를 활용하여 출산력을 구성하는 방법과 KLIPS에 나타난 출산의 특징에 대해서도 간단히 살펴보도록 하겠다.

## II. KLIPS를 활용한 출산력 구성방법

KLIPS를 사용하여 출산력을 구성하려는 사용자들은 다소 당황했던 경험이 있을 것이다. KLIPS의 개인용 설문에서 여성의 출산에 대해 직접적으로 묻고 있는 것은 1차년도 밖에 없기 때문에 자칫 동태적 분석이 불가능한 것으로 오해하기 쉽다. 그러나 KLIPS의 경우 신규용 설문과 가구용 설문을 통해 추가적인 정보를 얻을 수 있으므로 다양한 형태의 출산력 구성이 가능하다.

가장 쉽게 출산력을 구성할 수 있는 방법은 1차년도 개인용 자료와 2차 이후의 신규용 자료를 이용하는 것이다. 이와 같은 방법을 사용하면 비교적 많은 표본을 확보할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 이 경우 1차년도 개인용에 응답할 당시에는 출산경험이 없었다가 이후에 출산을 경험하게 되는 개인들의 출산정보가 누락되는 문제가 발생할 수 있다.<sup>7)</sup> 또한 개인용과 신규용 설문에서는 응답자들의 초산시기에 대해서만 묻고 있기

4) 2005년 기준 여성 취업자 중 51.5%가 30세 미만이었다. 반면 남성의 경우에는 38.9%에 그친 것으로 조사되었다(한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2006년 6월호, p.124).

5) 김우영, 「결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석」, 제4차 노동패널학술대회 자료집 참조.

6) ‘결혼이 여성의 노동시장 이탈에 어떠한 영향을 미쳤는가’하는 문제는 또 하나의 좋은 연구주제가 될 것이다. 본고는 논의의 집중을 위해 ‘출산이 여성의 노동시장 참여에 어떠한 영향을 미치는가’만을 다루기로 한다.

때문에 둘째 자녀 이후의 출산에 대해서 파악할 수 없다는 단점도 존재한다. 한편, KLIPS는 7차년도에 실시된 ‘근로시간과 여가’에 관한 부가조사에서 추가적으로 여성의 출산경험에 대해 질문하였는데, 이 경우에는 초산시기가 아닌 최종 출산시기를 질문하고 있으므로 주의가 요구된다.

여성의 출산력을 파악할 수 있는 또 다른 방법은 가구용 데이터를 이용하는 방법이다. 가구용 설문에서는 가구원의 추가와 탈락이유에 대해서 질문하고 있는데, 이를 이용하여 어떤 가구에 출생으로 인한 가구원 추가가 있었는지 파악할 수 있다. 가구용 데이터를 활용하여 출산력을 구성하는 방법은 조금 까다로운 면이 있지만<sup>8)</sup>, 둘째 자녀 이후의 출산에 대해서도 모두 파악이 가능하며, 출산당시의 가구 상황 등에 대해서도 알 수 있다는 장점을 지니고 있다. 다만 가구용 데이터를 이용할 경우 표본이 작아지는 문제가 발생한다.

결국 개인용과 신규용을 이용하여 만든 파일에 가구데이터를 이용한 파일을 merge하면, 노동패널에 존재하는 모든 개인에 대한 가장 정확한 출산력 데이터를 얻을 수 있게 된다. 다만 이 파일을 직업력과 연결하여 사용하고자 할 경우에는 직업정보 및 가구정보를 이용함에 있어 다소 제약이 따를 수 있다는 점에 유의해야 한다.<sup>9)</sup>

### III. 출산의 특징

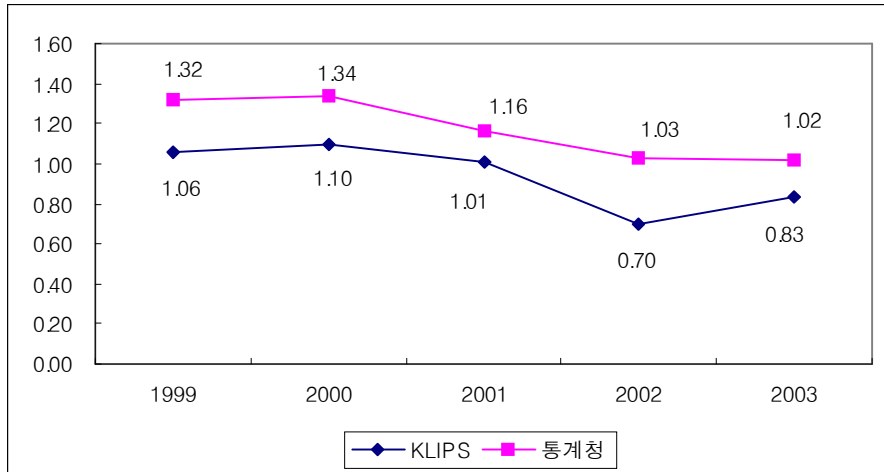
가구용 데이터로 구성된 출산력 파일을 이용하여 출생률을 계산해 보면<sup>10)</sup>, 2003년 출

- 
- 7) 1차년도 개인용 설문의 경우 남성 응답자에게도 출산경험여부와 초산시기를 질문하였으므로, 여성의 출산력을 구성하려 할 경우에는 성별로 통제해 주어야 한다.
  - 8) 가구용 데이터를 이용하여 출산력을 구성하는 기술적인 방법을 간단하게 소개하면, 가구에 출산으로 인한 추가가구원이 있을 경우 해당가구의 엄마의 개인고유번호(pid)를 추출한 다음, 그 개인고유번호를 이용하여 각각의 출산력 데이터를 옆으로 merge하는 방법을 이용하는 방식이다. 이 때 추가 가구원과 엄마의 관계는 일률적인 코드값을 갖는 것이 아니라 가구주가 누구냐에 따라 달라진다는 점에 유의해야 한다.
  - 9) 왜냐하면 직업력의 회고조사 자료에서 제공하는 변수는 이전직장의 산업, 직종, 종사상 지위뿐이기 때문이다. 따라서 출산 당시의 임금수준, 직장에 관한 보다 세밀한 정보, 가구소득, 가구구성 등에 대해서는 파악할 수 없다.
  - 10) KLIPS의 조사시기가 4월에서 9월 사이이므로, 전년도 9월 이후 출생자는 이후년도에 조사된다. 따라서 각 연도의 출생률을 계산하기 위해서는 조사차수가 아닌 출생년월일을 기준으로 구해야 한다. 그럼에서 2004년(7차년도) 조사의 출생률이 제시되지 않는 이유는 여기에 있다. 다시말해 2004년 출생자의 절반 가량이 2005년도(8차년도)에 조사될 가능성이 크기 때문에 7차년도 자료까지만

생률은 0.83%로 1999년의 1.06%에 비해 다소 감소한 것으로 나타난다. 이러한 출생률은 통계청의 인구동태조사의 출생률에 비해서는 전반적으로 조금 낮은 수준이었다. 다만 인구동태조사와 KLIPS 모두 출생률이 조금씩 감소하는 추세라는 점을 확인할 수 있었다.

[그림 1] KLIPS와 인구동태조사의 출생률 비교

(단위 : %)



주 : (KLIPS)출생률=(가구내 출생자수/전체 가구원수)\*100

<표 1> 개인별 특성에 따른 초산연령

(단위 : 세, 명, %)

		15 ~ 24세	25 ~ 29세	30 ~ 39세	40 ~ 49세	50 ~ 59세	60세 이상	평균초산연령
비도출인구	15 ~ 24세	18(100.0)	-	-	-	-	-	20.2
	25 ~ 29세	90( 45.2)	108(54.8)	-	-	-	-	24.6
	30 ~ 39세	357( 28.4)	718(57.2)	181(14.5)	-	-	-	26.3
	40 ~ 49세	663( 43.3)	704(46.0)	159(10.4)	4(0.3)	-	-	25.3
	50 ~ 59세	572( 53.6)	429(40.2)	64( 6.0)	2(0.2)	0	-	24.4
	60세 이상	1,123( 69.7)	352(21.8)	110( 6.8)	7(0.4)	3(0.2)	17(1.1)	23.0
비도출자	고졸 미만	1,967( 69.1)	691(24.3)	159( 5.6)	11(0.4)	2(0.1)	17(0.6)	23.2
	고졸	725( 38.1)	973(51.3)	202(10.6)	2(0.1)	1(0.1)	0(0.0)	25.6
	전문대졸 이하	81( 19.5)	278(66.8)	57(13.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	26.7
	대졸	47( 10.2)	328(71.2)	86(18.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	27.5
	대학원 이상	3( 5.6)	41(75.9)	10(18.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	27.7
전 체	2,823( 49.7)	2,311(40.7)	514( 9.1)	13(0.2)	3(0.1)	17(0.3)	24.8	

주 : ( )안은 비중.

사용할 경우 2004년의 출생률이 매우 낮게 나타난다.

한편 평균 초산연령은 24.8세인데, 연령이 높을수록, 학력은 낮을수록 초산연령이 낮은 것으로 분석된다. <표 1>에서 알 수 있듯이 현재 나이가 50대인 여성들은 24세 이전에 출산을 경험할 확률이 높는데 반해, 30대 미만의 여성들은 25~29세 사이에서 처음 출산했을 확률이 높은 것으로 나타난다. 또한 고졸 미만의 여성들 중 24세 이전에 출산한 비중은 69.1%에 달했으나, 대졸 여성들은 24세 이전에 출산한 비중이 10.2%에 불과했다. 이는 여성의 초산시기가 점차 늦어지고 있음을 반증하는 것으로, 최근 들어 여성들도 대부분 대학교육을 받게 되고 결혼시기가 늦어짐에 따라 출산시기도 자연스럽게 늦어지고 있는 현상을 반영한 것으로 보인다.

#### IV. 출산 후 여성의 노동시장 이동

그렇다면 여성이 점차 고학력화되고 사회진출이 활발해지는 이러한 상황에서 출산은 여성의 노동시장 참여에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 이 장에서는 출산 전후<sup>11)</sup> 여성의 노동시장 이동을 관찰해 봄으로써 출산이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향을 알아보도록 한다.

우선 <표 2>에서 보는 바와 같이 출산을 전후해 여성의 종사상 지위변화를 살펴보면, 출산 전후 모두 미취업자였던 여성이 가장 높은 비중을 차지한 것으로 나타난다. 다음으로는 임금근로자가 미취업자로 변한 경우가 8.3%로 비교적 높은 수치를 보였으며, 임금근로를 유지한 경우도 8.0%에 달했다. 특이한 점은 출산 전 미취업자였던 여성이 출산 후 임금근로를 하고 있는 경우가 7.7%인 것으로 조사되었는데, 이는 출산으로 인해 이전에 다니던 직장을 그만둔 후 다른 직장으로 이직을 한 사람들인 것으로 보인다. 다시말해 노동시장에서 이탈하지는 않았지만 출산으로 인해 직장을 옮겨야 하는 상황에 놓여있었을 가능성이 존재한다.<sup>12)</sup>

요약하면 출산 전후로 취업상태를 유지하고 있는 여성이 796명 중 88명으로 11.6%였으며, 출산 전에는 취업자였으나 출산 후 미취업자가 된 경우가 75명으로 9.4%인 것으로 분석된다.

11) 출산 전후라는 것은 초산하기 전년도와 초산한 당해년도를 의미한다.

12) 이와 관련하여서는 직업력의 일자리 번호를 이용하여 출산 전후로 동일한 일자리에 종사하고 있는지를 알아볼 수도 있다. 다만 본고는 노동시장에서 이탈하는 것을 중심으로 분석코자 하였으므로 이와 같은 과정은 생략하였다.

<표 2> 출산 전후 여성의 종사상 지위변화

(단위: 건, %)

	출산 전	출산 후	표본수	비 중
변화없음	임금근로자	임금근로자	64	8.0
	비임금근로자	비임금근로자	13	1.6
	무급가족종사자	무급가족종사자	9	1.1
	미취업자	미취업자	560	70.4
변화함	임금근로자	비임금근로자	1	0.1
		무급가족종사자	0	0.0
		미취업자	66	8.3
	비임금근로자	임금근로자	0	0.0
		무급가족종사자	1	0.1
		미취업자	5	0.6
	무급가족종사자	임금근로자	0	0.0
		비임금근로자	0	0.0
		미취업자	4	0.5
	미취업자	임금근로자	61	7.7
		비임금근로자	7	0.9
		무급가족종사자	5	0.6
전 체			796	100.0

<표 3>부터 <표 5>까지는 출산 전 하던 일을 계속하는 경우와 그렇지 않은 경우가 어떠한 차이를 가지고 있는지를 잘 보여준다. 아래의 <표 3>은 출산 전에 노동시장에 참여하고 있던 여성이 출산 후에도 여전히 노동시장에서 일을 하고 있는가를 기준으로 노동시장에 복귀한 경우와 복귀하지 않은 경우로 구분하여 인적자본의 특성을 살펴본 것

<표 3> 개인특성별 출산전후 취업상태변화

(단위: 명, %)

		복귀함	복귀안함
연령별	15 ~ 24세	1( 1.1)	5( 6.8)
	25 ~ 29세	39( 44.3)	36( 48.7)
	30 ~ 39세	46( 52.3)	33( 44.6)
	40 ~ 49세	2( 2.3)	0( 0.0)
학력별	고졸 미만	4( 4.6)	6( 8.1)
	고 졸	23( 26.1)	34( 46.0)
	전문대졸 이하	24( 27.3)	16( 21.6)
	대 졸	35( 39.8)	16( 21.6)
	대학원 이상	2( 2.3)	2( 2.7)
전 체		88(100.0)	74(100.0)

<표 4> 직장특성별 출산 전후 취업상태 변화

(단위: 명, %)

		복귀함	복귀안함	전 체
산업별	제조업	6(25.0)	18(75.0)	24(100.0)
	서비스업	82(59.4)	56(40.6)	138(100.0)
직종별	전문관리직	45(65.2)	24(34.8)	69(100.0)
	사무직	24(53.3)	21(46.7)	45(100.0)
	서비스직	16(48.5)	17(51.5)	33(100.0)
	생산직	3(18.8)	13(81.3)	16(100.0)
정규/비정규여부별	정규직	61(53.5)	53(46.5)	114( 87.0)
	비정규직	4(23.5)	13(76.5)	17(100.0)

주: 정규/비정규여부는 임금근로자만을 대상으로 했으며 상용직을 정규직으로, 임시/일용직을 비정규직으로 정의함.

이다. 그 결과 출산 후 노동시장으로 복귀한 여성의 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 연령과 학력이 높은 것으로 나타났다. 즉 노동시장에 복귀한 여성의 52.3%가 30~39세에 초산을 경험하였지만, 그렇지 않은 경우의 여성은 25~29세 사이에 초산을 경험했을 가능성이 높은 것으로 분석된다. 또한 학력수준별로도 노동시장에 다시 돌아온 여성의 69.4%가 전문대 이상을 경험한 여성이었던데 반해, 노동시장으로 복귀하지 않은 여성의 54.1%가 고졸 이하의 학력을 가진 여성이었다.

또 직장특성별로는 출산 전 서비스업에 종사했던 여성이 제조업에 종사했던 경우보다는 복귀할 가능성이 높았으며, 전문관리직이나 사무직이었던 여성의 노동시장 복귀 가능성이 높은 것으로 나타난다. 임금근로자의 형태에 따라서는 상용직으로 일하던 여성이 임시직이나 일용직으로 종사한 경우에 비해서는 노동시장에 복귀할 확률이 높은 것을 알 수 있다.

<표 5>는 소득이 출산 후 노동시장 참여에 어떠한 영향을 주고 있는지 보여준다. 출산 전 직장에서 임금이 100만원 미만이었다는 여성은 복귀하지 않은 경우(68.2%)가 복귀한 경우(31.8%)에 비해 두배 가량 많았다. 그러나 출산 전 임금이 200만원 이상으로 높은 임금을 받고 있던 여성은 모두 노동시장으로 복귀한 것으로 분석된다. 이는 출산으로 인한 소득상실이 클수록 노동시장 이탈이 작아짐을 의미한다.

한편 가구소득에 따른 노동시장 복귀가능성은 역U자형을 띠고 있다. 즉 가구소득이 낮은 경우에는 노동시장 복귀확률도 낮으나, 소득이 증가함에 따라 복귀확률도 점차 높아진다. 하지만 그와 같은 증가세는 가구소득이 200만원 이상 300만원 미만인 경우에 정점(73.5%)을 이루었다가 오히려 가구소득이 300만원 이상으로 증가하면 감소하는 것으로 나타난다. 이는 높은 인적자원을 가진 여성의 경우 본인의 임금도 높을 뿐 아니라 남편의 근로소득이 높을 가능성이 크다는 점에 기인하는 것으로 보인다. 즉 가구소득이

&lt;표 5&gt; 소득별 출산 전후 취업상태 변화

(단위: 명, %)

		복귀함	복귀안함	전 체
이전직장의 본인소득별	100만원 미만	21( 31.8)	45(68.2)	66(100.0)
	100만원 이상 150만원 미만	32( 61.5)	20(38.5)	52(100.0)
	150만원 이상 200만원 미만	13( 76.5)	4(23.5)	17(100.0)
	200만원 이상	10(100.0)	0( 0.0)	10(100.0)
가구소득별 (본인의 근로소득 제외)	100만원 미만	10( 33.3)	20(66.7)	30(100.0)
	100만원 이상 200만원 미만	24( 45.3)	29(54.7)	53(100.0)
	200만원 이상 300만원 미만	25( 73.5)	9(26.5)	34(100.0)
	300만원 이상	13( 61.9)	8(38.1)	21(100.0)

주: 가구소득 = (가구전체 근로소득 + 금융소득 + 부동산소득 + 사회보험소득 + 이전소득 + 기타소득) - (출산 여성의 근로 소득)으로 산출함.

높은 가구의 여성이 낮은 가구에 속한 여성에 비해 높은 인적자원을 보유하고 있을 가능성이 크므로 일을 그만둘 경우의 소득상실액도 커지게 된다는 것이다. 그러나 본인의 소득 이외에 충분한 가구소득이 있는 경우에는 추가적인 소득보다도 보육에 대한 기회비용이 커지게 됨으로써 역으로 노동시장 이탈이 커지는 것으로 보인다.

마지막으로 출산 후 노동시장 복귀에는 어떠한 변수들이 영향을 주고 있는가를 살펴본 결과가 <표 6>에 제시되어 있다. 분석에 사용된 표본은 1999-2004년 사이에 출산한 적이 있고, 출산 전에 일을 하고 있었던 여성 163명이다. 종속변수는 출산 후 노동시장에 복귀했느냐 하지 않았느냐를 나타내는 변수로 복귀한 경우가 1이다. 로짓분석의 결과를 살펴보면, 출산 전 직장에서 높은 임금을 받던 여성일수록 출산 후 노동시장에 복귀할 가능성이 높음을 알 수 있다. 또한 학력이 전문대재 이상이고, 전문관리직이나 사무직에 종사했던 경우일 때 노동시장에서 이탈될 가능성이 낮은 것으로 분석된다. 종사상 지위에 따라서는 임금근로자보다는 비임금근로자인 경우가 노동시장 복귀에 보다

&lt;표 6&gt; 출산 후 노동시장 복귀에 관한 로짓분석 결과

	모형 1		모형 2	
	계수값	유의확률	계수값	유의확률
상 수	-13.872	.000	-16.248	.000
연 령	0.097	.128	0.133	.063
학력(고졸 이하: 1)	-0.928	.034	-1.098	.023
직종(전문사무직: 1)	1.039	.057	1.397	.025
종사상 지위(임금근로자: 1)	-1.121	.187	-1.549	.146
출산 전 본인의 근로소득(로그값)	2.553	.000	2.640	.000
가구소득(본인의 근로소득 제외, 로그값)	-	-	0.214	.503



긍정적인 영향을 미친 것으로 판단된다.

한편 남편의 근로소득 등 가구내 다른 소득이 여성의 노동시장 참여에 영향을 미칠 것으로 보고, 가구소득을 포함시켜 모형 2를 추정해 보았다. 그 결과 계수의 부호가 양수로, 가구소득이 높은 가구의 여성일수록 노동시장에 복귀할 확률이 높은 것으로 분석된다. 이는 고학력으로 전문직종에 종사하는 고임금의 여성 혹은 소득분위별로 상층에 속하는 여성이 출산과 상관없이 노동시장에 참여하고 있을 가능성이 큼을 시사한다. 다만, 그 유의확률이 매우 낮아 해석에 주의가 요구된다.

## V. 맺음말

지금까지 KLIPS를 활용하여 어떻게 출산력을 구성하는지와 출산이 여성의 노동시장 참여에는 어떠한 영향을 주는지 등을 살펴보았다.

이상의 내용을 간단히 요약하면, 출생률이 조금씩 감소하는 추세를 보이고 있으며, 여성의 초산연령은 늦어지는 경향을 가지고 있음을 알 수 있었다. 또 출산을 경험한 적이 있는 여성 중에서 출산 전후 모두 취업자였던 여성은 11.6%였으며, 출산 전에는 취업자였으나 출산 후 미취업자가 된 경우가 9.4%인 것으로 나타났다. 다음으로 출산 전에 일을 하고 있던 여성이 출산 후에도 여전히 일을 하는지, 하지 않는지를 기준으로 그 특성을 알아보았다. 그 결과 연령과 학력이 높을수록, 전문직이나 사무직에 종사하던 여성일수록, 제조업보다는 서비스업 종사자일수록 노동시장에 복귀할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 또한 출산 전에 높은 임금을 받고 있었거나 가구내 다른 소득이 많을 때 노동시장에 보다 많이 복귀하는 것으로 조사되었다. 마지막으로 출산 후 노동시장 복귀에는 어떠한 변수들이 영향을 주고 있는가를 알아보기 위해 로짓분석을 실시한 결과를 통해서도 이상의 내용을 다시금 확인할 수 있었다. 즉 출산 전 직장에서 높은 임금을 받던 여성일수록 출산 후 노동시장에 복귀할 가능성이 높았으며, 학력이 전문대졸 이상이고, 전문관리직이나 사무직에 종사하는 경우일 때 노동시장에서 이탈될 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 한편 남편의 근로소득 등 가구내 다른 소득이 높은 가구의 여성일수록 노동시장에 복귀할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

결론적으로 출산 후 노동시장에 참여하고 있는 여성은 보다 좋은 일자리, 다시 말해 임금수준이 높고 보다 안정적인 일자리를 가지고 있었을 가능성이 높다. 또한 여성이 육아를 병행할 수 있는 직종(3)에 종사하게 되면 노동시장 이탈이 둔화되는 것으로 보인다. 따라서 보다 많은 여성에게 양질의 교육과 일자리가 제공될 때 여성의 노동시장 참

여는 출산과 상관없이 유지될 수 있을 것이다. 또한 일과 육아를 같이 병행할 수 있는 환경을 조성해 줌으로써 여성의 노동시장 이탈을 방지할 수 있을 것이다.

이와 관련하여 아쉬운 점은 보육의 책임이 남성보다는 여성에게 강조되는 현실에서 보육 대행자 유무가 출산 후 여성의 노동시장 참여에 어떤 영향을 미치는지를 고찰해 보지 못한 점<sup>14)</sup>이다. 이는 전적으로 필자의 게으름에 기인하는 것으로 향후 보다 많은 연구를 통해 보완되어야 할 부분으로 생각된다. **KL**

13) 전문직이나 사무직에 종사하는 경우가 생산직에 비해서는 근로시간이 짧아 육아를 병행하기에 용이할 것이다. 또한 임금근로자에 비해 비임금근로자가 자유롭게 근로시간을 사용할 수 있으므로 육아에 보다 유리할 것이다.

14) 김지경의 연구에 의하면, 자녀보육 대행자가 있는가의 여부에 따라 출산 후 노동시장으로 복귀할 이행률이 2배 이상 차이가 났다(김지경(2003), 「젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석」 『노동경제논집』 236(3), 한국노동경제학회).