사회복지연구
Korean Journal of Social Welfare Studies, vol. 43(2), 2012 여름. pp. 345~366

자녀유무별 여성임금격차(Family gap) : 소득분위에 따른 비교연구

허수연 (연세대학교 사회복지연구소 연구원)

본 연구는 소득계층에 따른 '자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'의 크기를 비교하는 것을 목적으로 한다. 2008년 한국노동패널의 조사자료를 활용하여 헤크만 2단계 추정법(Heckman's two stage estimation) 모형을 통해 분석대상 여성의 경제활동참가 선택을 결정하는 조건부 기댓값을 통제한 후, 소득분위에 따른 자녀양육의 영향력을 파악하기 위해 분위회귀분석(Quantile regression) 방법을 사용하였다. 분석결과 저소득계층(10분위)과 고소득계층(90분위)을 제외한 모든 소득분위에서 자녀를 한 명 양육하는 경우 자녀가 없는 경우에 비해 시간당임금이 낮아지는 결과, 즉 Family gap이 발견되었다. 또한 모든 소득계층에서 둘 이상의 자녀를 양육하는 경우 자녀가 없는 경우에 비해 시간당임금이 낮아지는 Family gap이 발견되었다. Family gap은 자녀가 하나 있는 경우와 둘 이상 있는 경우 모두 소득계층 25분위에서 가장 크게 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 자녀양육으로 인한 여성의 노동시장 불평등과 여성 간(間)의 불평등 완화를 위한 보편적인 가족정책의 확대에 대해 논의하였다.

주제어 : Family gap, 여성임금, 자녀양육, 가족정책

Ⅰ. 서론

한국사회에서 여성은 노동시장참가를 통해 공적인 영역에의 진출을 확대하여 왔으나 노동시장에서 지속되고 있는 성불평등 양상은 유급노동에 대한 접근성이 경제적 독립의 필요조건일 뿐 충분조건이 될 수 없는 현실을 반영하고 있다(Dale, 1997; Mandel and Semyyonov, 2005). 여성은 평균적으로 남성보다 낮은 노동지위를 가지고 있고 성별 직군분리를 경험하고 있으며 더 낮은 임금을 받고 있다. 이와 같은 노동시장에서의 성불평등 양상에 주목하는 많은 연구들은 성불평등이 발생하는 주요 원인으로 자녀양육을 중심으로 한 보살핌노동의 책임이 여성에게 편중된 결과를 지적한다(Gornick, 2000; Korenman and Neumark, 1991, 1992; Waldfogel 1998). 즉, 자녀가 있는 여성은 출산과 양육 시기

※ 투고 2012년 5월 1일, 심사완료 2012년 6월 19일
※ syeonh@hotmail.com

www.kci.go.kr

에 노동시장에의 진입과 탈퇴를 반복하면서 경력 손상을 경험하거나'일'과'가족'을 양립하기 위해 파트타임 고용형태의 낮은 서비스직에 밀집됨으로써 저임금 노동자화되기 때문에 비슷한 교육수준이나 인적자본을 가진 여성이라 할지라도 양육책임에 따라 임금의 손실을 경험하게 된다(Anderson et al., 2003; Gupta and Smith, 2002; Harkness and waldfogel, 1999; Lundberg and Rose, 2000). 선행연구들은 이와 같이 양육부담으로 인해 노동시장에서 경험하게 되는 불리함(disadvantage)을'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'로 표현하며 이러한 임금격차 발생의 원인과 크기에 대한 연구를 전개하여 왔다.

연구 결과에 의하면 많은 국가에서'자녀유무별 여성임금격차(Family gap[1])'가 발견되고 있는 것이 현실이나 그 크기는 국가마다 다른 양상으로 나타나고 있다. 즉 여성의 고용지속을 지원하는 가족정책 체계가 확립되어 있는 국가에서'자녀유무별 여성임금격차'는 유의미한 수준으로 나타나지 않거나 그 크기가 작다. 반면 가족정책이 저발달된 국가에서 '자녀유무별 여성임금격차'는 상대적으로 크게 나타나며(허수연, 2010; Harkness and Waldfogel, 1999; Misra et al.(2007), 이와 같은 국가에서 자녀유무에 따른 여성임금의 손실은 여성의 소득계층에 따라 다르게 나타난다는 사실이 보고되고 있다. 최근의 연구결과들에 따르면 가족정책과 같은'일-가족 양립'을 위한 국가적 지원이 미약한 국가에서 '자녀유무별 여성임금격차'는 고소득여성 또는 저소득여성에 비해 중위소득 계층에서 가장 분명하게 나타나고 있다(Davies and Joshi, 1998; Davies et al., 2000; Joshi and Davies, 2002; O'Connor et al., 1999; Sigle-Rushton and Waldfogel, 2006, Todd, 2001). 고소득여성은 사적 재원(財源)을 통해 양육의 문제를 해결하기 때문에 노동시장에서의 불리함(disadvantage)을 상대적으로 덜 경험하며, 저소득여성은 경제적 어려움으로 인해 노동시장에의 부착(attachment)을 유지하여 임금하락을 덜 경험하게 된다. 반면 중위소득 여성은 보육서비스를 시장에서 구매할 여력이 없으며 안심하고 맡길만한 보육시설을 찾기 어려운 현실 속에서 경제적 어려움이 상대적으로 작기 때문에 노동의 지속을 포기한 결과 가장 큰'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'을 경험하게 된다는 것이다. 이와 같은 연구결과들은 가족정책의 저발달이 여성 계층에 따른 자녀양육 부담과 노동시장 활동 양상의 차별화를 방치함으로써 여성간 불평등을 심화시키는 원인으로 작용하고 있음을 제시한다.

한국은 지난 10여 년간 가족정책의 확대에도 불구하고 여전히 공보육서비스의 부족과

1) Family gap은 학자에 따라 'Child penalty(Meyers, Gornick and Ross, 1999) 또는 'Motherhood wage penalty(Budig and England, 2001; Gupta and Smith, 2002; Lundberg and Rose, 2000; Joshi, Paci and Waldfogel, 1999)'라고도 표현되나,' penalty'라는 표현이 자녀에 대한 부정적인 묘사로 인식될 수 있기 때문에 Family gap이라는 용어를 보다 보편적으로 사용한다(Davies and Pierre, 2005; Gupta and Smith, 2002; Harkness and Waldfogel, 1999; Nielsen et al., 2002Todd, 2001; Waldfogel, 1998).

www.kci.go.kr

실효성이 낮은 휴가정책의 문제에서 자유롭지 못하며'자녀유무별 여성임금격차' 역시 큰 수준으로 발견되고 있다(허수연, 2011). 선행연구에서 제시된 바와 같이 이러한 낮은 국가 개입 및 지원은 여성의 소득계층에 따른 자녀양육의 부담과 노동시장성과에 있어 차이를 양상할 위험이 있으나 이에 대한 실증연구는 아직 제시되고 있지 않다. 본 연구는 분위회귀분석(Quantile regression)을 통해 한국여성의 소득분위에 따른 자녀양육의 영향력을 비교 검증함으로써 보편적인 가족정책의 수준이 낮고 제도실현의 역사가 짧은 한국사회에서 여성의 소득지위에 따른 자녀양육의 어려움을 확인하며 연구결과를 통해 보편적 가족정책의 필요성에 대해 논의하는 것을 그 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 여성의 자녀양육과 노동

여성의 노동시장 진출은 경제적 독립(independece)을 위한 기반을 조성함으로써 성 평등(gender equality)의 중요한 전제가 되며, 노동과 관련된 제 사회권의 접근, 특히 사회보험으로 대표되는 복지국가 소득보장의 수급권을 보장해주는 기본 조건이 된다(허수연, 2010). 그러나 노동시장에서 여성의 낮은 지위와 낮은 임금수준은 유급노동에의 참가가 경제적 독립의 필요조건일 뿐 충분조건이 되지 못하고 있는 현실을 보여준다. 노동시장을 통한'적정한'임금의 획득은 단순히 자원배분의 기능을 넘어 여성의 자아개념 및 자아정체감, 개인 능력의 고양 및 자유 등에 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라 가족 내 여성의 지위를 높이고 가족 간 상호작용 유형과 협상 지위에 영향을 줌으로써 공적 영역과 사적 영역 모두에 있어 성평등을 진작시킬 수 있는 주요 수단이 된다. 이에 선행연구들은 노동시장 성평등의 주요 지표로써 여성의 임금수준에 주목하여 왔다.

여성임금에 대한 초기의 연구들은 남성대비 여성의 임금수준을 나타내는'성별임금격차(gender wage gap)'를 분석하여 왔다. 이들 연구에 의하면 여성의 교육수준 및 인적자본이 증가함에 따라 성별임금격차의 크기는 꾸준히 감소하여 왔으나 최근 10여 년간 임금격차는 정체된 채 유지되고 있다. 이 때 성별임금격차의 정체현상을 가져오는 주요 원인으로 지적되고 있는 것은'자녀가 있는 여성'의 낮은 노동지위와 임금수준이다.'자녀가 없는 여성'은 남성과의 임금격차가 크게 나타나지 않는 반면,'자녀가 있는 여성'의 상대적으로 낮은 임금이 성별임금격차를 지속하는 주요 요인으로 지적되고 있는 것이다. 이는 자녀양육의 책임이 여전히 여성에게 지워진 채'자녀가 있는 여성' 노동자가 출산과 양육 시기에 노동시장에의 진입과 탈퇴를 반복하면서 경력 손상을 경험하거나'일'과'양육'을 양립하기 위해 파트타임 고용형태의 낮은 서비스직에 밀집됨으로써 저임금 노동자화된 결과에

www.kci.go.kr

서 비롯된다. 결국 같은 교육수준이나 인적자본을 가진 여성이라 할지라도'자녀 양육책임'에 따라 노동시장 참가결정 및 지속기간과 경력이 달라지면서 임금의 격차가 발생한다(Anderson et al., 2003; Gupta and Smith, 2002; Harkness and waldfogel, 1999; Lundberg and Rose, 2000). 이와 같은 자녀에 따른 여성임금격차가 발견되면서 선행연구들은'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'의 발생원인과 국가별 변량에 관심을 가지게 되었다.

2. '자녀유무별 여성임금 격차(Family gap)'에 대한 논의

경험적 연구들은 자녀의 존재 또는 자녀의 수가 여성의 노동과 임금에 부정적인 영향을 미치고 있음을 보고하여 왔다(Gornick, 2000; Korenman and Neumark, 1991; Waldfogel 1998). 선행연구들에서 제시한'자녀유무별 여성임금 격차(Family gap)'이 발생하는 이유를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 출산 및 양육 기간 동안 경력의 단절 경험과 노동시장으로부터의 이탈로 인한 전문적 기술의 가치하락(depreciation)이 여성의 임금을 낮추게 된다. 둘째, 자녀가 있는 여성은 가사업무와 양육에 많은 시간과 노력을 기울이면서 일-가족 갈등과 에너지 소진을 경험하게 되고 그 결과 낮은 생산성과 직무몰입으로 인한 낮은 임금을 받게 된다(Budig and England, 2001). 셋째, 여성의 개인적이 특성 자체가 출산여부와 횟수를 결정하는 경향이 있는데, 일반적으로 교육이나 기술수준이 낮은 여성이 더 자녀를 낳는 경향이 있기 때문에 결국'자녀가 있는 여성'이 낮은 임금을 받는 원인은 인적자본 수준과 개인적 속성의 상호작용에서 기인한다. 넷째,'자녀가 있는 여성'은 가족친화적인 직장이나 근무시간을 선택하는 대신 임금을 희생하는 경향이 나타난다. 이와 같은'보상임금차이(wage compensation difference)'는 자녀가 있는 여성의 임금을 낮추는 기제로 작용한다(Felfe and Fabra, 2006). 마지막으로 고용주가'자녀가 있는 여성'이 덜 생산적이며 이직률이 높고 직무몰입도가 더 낮을 것이라고 통계적 차별(statistical discrimination)을 하기 때문에 낮은 노동지위와 임금이 결정된다(Budig and England, 2001).

이와 같은 다각적 관점의 선행연구들 가운데 '자녀가 있는 여성'의 낮은 임금을 설명하는 가장 중요한 요인으로 지적되고 있는 것은 출산과 양육으로 인한 여성의 경력단절의 경험이다(Budig and England, 2001; Gornick, 2000; Ruhm 1998). 자녀의 출산과 양육부담은 여성이 노동시장으로부터 이탈하도록 하는 강력한 촉진제 작용을 하며 이들 여성은 유급노동으로 인한 시간과 보육에 드는 비용을 모두 고려하여 노동시장 재진입을 포기하거나, 재진입을 하더라도 이전보다 낮은 직업지위와 임금의 상실을 경험하게 된다. 김종속·이택면(2011)의 연구에 의하면 한국 여성들의 근로생애 유형에 관한 연구에서 여성들

www.kci.go.kr

은 경력단절을 계기로 불연속 취업화하는 경향이 강하게 나타나고 있으며, 경력단절 이후 재취업을 할 경우 15~21%의 임금 손실을 경험하는 것으로 보고된다.

선행연구들은 자녀양육으로 인한 여성임금의 감소, 즉'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'의 크기를 경험적으로 측정한 결과들을 제시하고 있는데 이를 정리하면 다음과 같다. 먼저 주요 선행연구들은 종단자료에 대한 분석과 횡단자료에 대한 분석으로 구분될 수 있는데, 종단자료 분석은 자녀양육으로 인한 임금의 불리함(disadvantage)이 특정 시기에 한정하여 나타나는 현상이 아니라 생애에 걸친 소득에 지속적으로 나타나는 특성을 지니는 사실에 주목하며 주로 고정효과(fixed effect)모형을 사용하여 여성의'관측되지 않는 고유특성(unobserved heterogeneity)[2)]'을 통제한 후'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'를 측정하였다. 이 가운데 Budig aand England(2001)는 미국여성을 대상으로 이들의 인적특성, 직업특성 및'보상임금차이'와 관측되지 않는 특성을 모두 통제할 때에도 자녀의 수가 한명 증가할 때마다 여성임금이 약 5~7% 감소하고 있으며, 자녀로 인한 불리함의 약 1/3은 과거 노동경험의 단절로 인해 나타났음을 제시하였다. 이와 유사하게 Lambert(2008) 미국 대졸 여성이 자녀를 양육하게 되면 생애기간에 걸쳐 약 백 만달러를 잃게 된다는 결과를 보고하였고, Anderson et al(2003)은 미국의 종단자료를 분석한 결과 인적특성과 직업특성 및'관측되지 않는 고유특성(unobserved heterogeneity)'을 모두 통제하고도 3세 미만의 자녀로 인해 임금이 2.7~5.5% 감소하였음을 제시하였다. 허수연(2011)은 한국의 노동패널조사 종단자료를 통해 한국여성의'자녀유무별 여성임금격차'를 측정한 결과 인적특성, 직업특성,'관측되지 않는 고유특성'을 통제하고도 자녀가 있는 한국여성은 자녀가 없는 여성에 비해 자녀연령에 따라 2.2~3.3%의 임금하락을 경험하고 있음을 보고하였다.

한편 횡단자료분석은 특정 여성이 노동시장에 참가하거나 자녀를 출산하는 경향이 있을 경우 발생할 수 있는 선택적 편이(sample selection bias)문제를 해결하기 위해 Heckman's two stage estimation 방법을 사용하여 국가비교 자료를 제시하고 있다. 이 가운데 허수연(2010), Harkness and Waldfogel(1999), Misra et al.(2007)은 인적특성과 직업특성을 통제하였을 때 자녀가 여성임금에 미치는 영향은 국가마다 다르게 나타나고 있음을 보고하였다. 이들 비교연구에 의하면 다양한 가족정책을 통해 자녀가 있는 여성의 고용지속을 지원하는 국가(스웨덴, 덴마크)에서는'자녀유무별 여성임금격차'가 유의미한 수준으로 나타나지 않는 반면, 여성의 모성역할을 지원하는 국가(독일, 네덜란드, 오스트

2) 예를 들면 앞절에서 제시한 바와 같이 '자녀가 있는 여성 '근로자의 상대적으로 낮은 직무몰입이나 여성의 출산과 노동에 대한 개인의 선택적 차이 또는 고용주의 통계적 차별이 임금에 미치는 영향 등을 의미하며 이와 같은 변수들은 직접적인 관찰이나 측정이 어렵지만 빼놓을 수 없는 중요한 변수이기 때문에 개인의 고정된 속성으로 파악하고 고정효과분석방법(fixed-effect model)을 통해 통제하게 된다.

www.kci.go.kr

리아, 룩셈부르그)에서'자녀유무별 여성임금격차'가 가장 크게 나타났으며 국가지원 정책 수준이 낮은 국가(영국, 미국, 캐나다)에서는 중간수준의 격차가 발견되었다. 이와 같은 연구결과들은'자녀유무별 여성임금격차'의 가장 큰 원인이 양육으로 인한 경력단절인 만큼 여성의 고용지속을 지원하는 가족정책(family policy)의 영향에 따라 자녀로 인한 임금의 불리함이 다르게 나타날 수 있다는 사실을 제시하여준다[3]. 결국 자녀양육으로 인한 여성의 노동시장에서의 불평등 양상은 대부분의 국가에서 나타나는 현상이지만 정책적 지원에 따라 불평등의 크기가 축소될 수 있다.

3. 여성 계층에 따른 '자녀유무별 여성임금 격차(Family gap)'

'자녀유무별 여성임금격차'에 대한 연구는 자녀의 연령 및 자녀의 수에 따라 여성의 임금수준이 달라진다는 사실을 제시하는 한편, 자녀양육으로 인한 불리함이 임금에 미치는 부정적인 영향력의 크기는 여성의 소득 및 학력수준에 따라 달라질 수 있음을 지적한다(Davies and Joshi, 1998; Davies et al., 2000; Joshi and Davies, 2002; O'Connor et al., 1999; Sigle-Rushton and Waldfogel, 2006, Todd, 2001). 선행 연구결과에 의하면 자녀를 양육하는 과정에서 잃게 되는 소득은 고등교육 학력의 여성 또는 고소득 계층의 여성에게 상대적으로 작게 나타난다. 고학력 또는 고소득 여성은 노동단절에 대한 기회비용이 크기 때문에 노동시장에 남아있으려는 경향이 강하게 나타나며(ISER, 2005), 사적(私的) 자원을 활용하거나 대체노동을 구입함으로써 양육의 부담을 해결할 수 있기 때문에 경력을 유지하는데 상대적으로 유리한 입장에 놓여있다(Hook, 2008; Sigle-Rushton and Waldfogel, 2006). 또한 이들은 저학력 또는 저소득 노동자보다 더 많은 근무 유연성을 가짐으로써 지속적인 고용을 유지할 수 있다(Golden 2001). 그 결과'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'는 고학력 또는 고소득 계층 여성에게서 가장 작게 나타나는 경향이 발견된다(Todd, 2001). 반면 저학력 또는 저소득 여성은 경제적인 문제로 인해 노동시장으로부터 쉽게 이탈할 수 없기 때문에 출산과 양육시기에도 노동시장에 남아있는 경향이 중간계층 여성에 비해 강하게 나타난다. 저소득 여성의 노동시장 부착(attachment) 현상은 일을 통한 복지를 추구하고 시장 외 다른 소득대체가 없는 미국에서 더 분명하게 나타

3) Sigle-Rushton and Waldfogel(2006), 그리고 허수연(2010)은 국가비교자료를 통해 국가마다 '자녀유무별 여성임금 격차'가 다르게 나타나며 가족의 '일-가족양립'을 정책적으로 지원하는 스웨덴, 덴마크와 같은 사민주의 체제에서 '자녀유무별 여성임금 격차'가 거의 나타나지 않는 사실을 제시하면서 양육에 대한 사회적 지원이 '자녀유무별 여성임금 격차'를 직접적으로 경감할 수 있다는 결과를 제시하였다. 그러나 본 연구에서 한국의 '일-가족양립' 지원정책은 연구모형에 포함되지 않는데, 이는 분석자료인 한국노동패널조사는 응답자의 출산휴가나 육아휴직의 실제 사용여부를 조사하지 않고 있기 때문이다. 이러한 점은 연구의 한계가 된다.

www.kci.go.kr

나는 현상이다(Gornick, 1999; Harkness and Waldfogel, 1999). 또한 이들은 양육부담을 완화하는데 가장 큰 기능을 하는 공보육서비스에 있어서도 중간계층 여성보다 우선적 혜택을 받기 때문에 자녀양육과 노동지속을 병행할 여지가 크다(Todd, 2001). 따라서 자녀양육으로 인한 경력 단절을 경험하고 이로 인해 임금의 격차가 가장 크게 발생하는 계층은 중간계급 여성으로 지적된다(Anderson et al., 2003; Hook, 2008; Todd, 2001). Hook(2008)에 의하면 대부분의 국가에서 가족책임이 있는 여성은 중간임금 분위에서 잘 발견되지 않는데, 이와 같은 중간계급의 공동화 현상은 이들 여성이 양육과 유급노동을 병행하면서 얻게 될 이익이 크지 않은 현상을 반영한다. 결국 자녀양육으로 인한 부담과 노동시장에서의 불리함은 여성의 계급에 따라 다르게 나타날 수 있으며 특히 양육기 여성의 고용유지를 지원하는 가족정책의 발달이 미약한 국가에서 계층 그리고 교육수준에 따른 여성 노동참여의 차이는 확연하게 드러나며(Todd, 2001), 이러한 차이가 노동시장의 성과물, 즉 임금에 영향을 미쳐 여성 내 불평등을 더 공고히할 위험이 있다(Hook, 2008). 이와 같은 연구결과들은 상대적으로 보편적 가족정책의 수준이 낮고 제도실현의 역사가 짧은 한국에서도 자녀양육으로 인한 불리함의 크기가 중간계층에서 가장 크게 나타날 수 있다는 사실을 제시하여 준다.

III. 연구방법

1. 분석자료

여성근로자가 자녀 양육으로 인해 겪게 되는 임금의 감소, 즉'자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'를 소득분위에 따라 비교하기 위해 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)의 제11차년도(2008년) 자료를 활용하였다. 한국노동패널조사는 가구의 소득자료와 가구구성원의 인적특성에 관한 자료와 함께 개별 가구원의 인적특성 및 고용상태에 관한 상세한 정보를 포함하는 전국규모의 자료를 제공하기 때문에(방하남 외, 2002) 본 연구와 같은 분석모형에 유용하다. 본 연구는 2008년 원자료 가운데 25~55세의 여성을 분석대상으로 선정하였으며 여성의 취업결정 자체가 특수한 선택적 상황(selection) 가운데 발생하고 있다는 선행연구 결과에 따라 여성의 노동시장 참가의 조건부 기댓값을 규명하기 위해 취업여성과 비취업 여성을 모두 분석대상에 포함하였다. 한편 연구의 특성상'내 사업을 하는'자영업자나'가족(친척)의 일을 돈을 받지 않고 돕는' 경우는 제외하고'타인 또는 회사에 고용되어 돈을 받고 일'하는 경우만을 취업여성으로 제한하였으며, 총 분석 사례수는 2,985명이다.

www.kci.go.kr

2. 분석방법

1) 헤크만 2단계 분석(Heckman's 2 stage estimation)

소득분위에 따른 자녀의 임금에 대한 영향력을 분석하기에 앞서 헤크만 2단계(Heckman's 2 stage estimation) 방법을 활용하여 분석대상 여성의 노동시장 참가여부를 추정하고 추정된 값을 분위회귀분석에 반영함으로써 선택적 편의 문제를 해결하였다[4]. 헤크만 2단계(Heckman's 2 stage estimation) 방법의 1단계에 해당하는 여성의 노동시장참가여부를 분석하는 프로빗 모형(Probit model)에 있어 독립변수는 선행연구(Joshi et al., 1999)에서 여성의 노동시장참가 결정에 영향을 미치는 중요요인으로 제시된 변수를 참조하여, 18세 이하 자녀 유무, 배우자유무, 연령, 연령제곱, 교육수준으로 구성되었다[5]. 프로빗 모형(Probit model)을 통해 추정된 여성의 노동시장 참가 확률을 활용하여 표본 오차항의 조건부 기댓값을 규명하고 이를 분위회귀식에 통제변수로 포함하여 자녀가 여성 임금에 미치는 영향력을 소득분위에 따라 측정하였다.

2) 분위회귀분석(Quantile regression)

일반적인 OLS(최소자승법)가 조건부 평균모형을 이용하여 모수를 추정하는데 비해 분위회귀분석(Quantile regression)은 조건부 분위함수를 이용하여 분석하는 방법이다[6]. 분위회귀분석은 종속변수의 조건부 θ-분위(conditional θ-quantile)를 중심으로 하는 선형모형을 사용하며, 설명변수의 영향력을 통제한 뒤 종속변수의 분포 각 분위별로 종속변수

4) 헤크만 2단계(Heckman's 2 stage estimation) 방법은 오차의 정규분포 및 censored data의 양(量)에 따라 추정치에 영향을 받는다는 한계가 있으며 두 단계의 독립변수가 유사하게 구성됨에 따라 다중공선성의 문제가 발생할 수 있다는 문제(Kennedy, 1998)가 제기되고 있으나 본 연구와 같이 여성의 노동시장참가 확률을 활용하여 여성의 임금을 산정하는데 유용한 도구로 활용된다.

5) 1단계인 프로빗모형(probit model) 분석결과 여성의 연령은 노동시장참가에 긍정적인 영향을 미쳤으며 배우자와 자녀는 여성의 노동시장참가에 부정적인 영향을 미쳤다.

6) Buchinsky(1998)는 분위회귀의 장점을 6가지로 제시하였다. 첫째 분위회귀분석은 조건부 평균이 아닌 조건부 분위수를 사용하기 때문에 종속변수의 조건부 분포 전체를 분석하는데 사용할 수 있고, 둘째 선형프로그래밍 방식을 이용하여 용이하게 추정할 수 있으며, 셋째, 일반적인 최소자승법과는 달리 잔차항의 기댓값이 0이 아닌 절대잔차(absolute residual)를 이용하므로 추정된 모수가 이상치(outlier)에 민감하게 반응하지 않으며, 따라서 넷째 오차항이 정규분포를 만족하지 않는 경우 최소자승추정법보다 효율적일 수 있다. 다섯째 서로 다른 분위들에서 구해지는 잠재적으로 다른 값들은 종속변수의 조건부 분포 내에 있는 다양한 관측치에서 설명변수의 변화에 대한 종속변수의 반응차이로 해석될 수 있으며, 여섯째로 분위회귀추정량의 선형결합에 의거한 L-추정량은 일반적으로 최소자승추정량에 미해 효율적이다(Buchinsky, 1998)

www.kci.go.kr

의 결정요인이 다르다는 가정을 전제로 한다[7].

Buchinsky(1998)에 의해 제시된 분위회귀분석 모형은 다음과 같다.

(1) $y_i = x_i^{'}\beta_\theta + u_{\theta i}$,

$$\text{Quant}_\theta\ (y_i | x_i) = x_i^{'}\beta_\theta, \quad i = 1, 2, \ldots, n.$$

여기서 종속변수 y_i는 여성의 임금 (시간당임금 로그값)을 의미하며, x_i는 여성의 임금을 결정하는 설명변수들의 벡터(여성 인적특성, 직업특성, 자녀, 조건부 기댓값), β_θ는 각 설명변수들의 회귀계수 벡터, $u_{\theta i}$는 오차항을 의미한다[8]. $\text{Quant}_\theta\ (y_i | x_i)$는 x가 주어진 상태에서 y의 θ번째 조건부 분위를 나타내며, 모든 i에 대해 $\text{Quant}_\theta\ (u_{\theta i} | x_i) = 0$을 가정한다. β_θ를 추정하기 위해서는 주어진 θ분위에서 아래 식 (2)를 최소화시키는 값을 구한다.

$$(2)\ \min_b \{ \sum_{i: y_i \geq b} \theta | y_i - b | + \sum_{i: y_i \geq b} (1 - \theta) | y_i - b | \}.$$

본 연구에서 자녀의 여성임금에 대한 영향력을 분석하기 위해서는 자녀의 한계효과, 즉 여성임금을 자녀변수로 편미분한 값을 도출하게 된다.

3. 변수의 정의

주요 변수의 측정방법은 다음과 같다. 먼저 종속변수인 시간당임금 로그값은 한국노동패널조사가 제공하는 취업여성의 월평균(세후)임금을 주당 평균근로시간을 일일근로시간으로 환산한 값으로 나누어 자연로그값을 취하여 측정하였다.

독립변수인 자녀관련 변수는 가구조사 자료 중'고등학생 이하 자녀유무'와'자녀번호', '엄마번호'의 자료를 결합하여 가구 내에 있는 자녀가 조사대상 여성의 자녀임을 확인하여 측정하였으며 자녀 수에 따른 영향력을 측정하기 위해 자녀가 없는 경우, 하나인 경우, 그리고 둘 이상인 경우로 나누어 자녀가 없는 경우를 준거변수로 설정하고 나머지를 더미변수로 모형에 투입하였다.

---

7) 전체 표본을 해당 소득분위에 따라 분리한 후 동일한 추정식을 통상적인 최소자승법(OLS)으로 추정하게 되면 분석대상의 이질성을 통제할 수 없으며 심각한 선택편의가 유발될 수 있다. 반면 분위회귀분석은 임의로 표본 관찰치를 분할하지 않고 표본의 모든 관찰치를 사용하며, 소득분위에 따라 주어지는 가중치를 달리 적용함으로써 이와 같은 문제에 대해 자유롭다.

8) 모형에 투입된 변수들의 VIF값은 2보다 작았으며 tolerance값은 0.5이상으로 나타나 다중공선성(Multicollinearity)의 문제가 없음을 확인하였다.

www.kci.go.kr

통제변수는 인적 특성 관련 변수와 직업 특성 관련 변수로 구성하였다. 먼저 인적 특성 관련 변수로 연령은 원자료 값을 연속변수로 활용하였으며, 연령의 제곱값을 모형에 포함시켰다. 혼인상태는 배우자 유무에 따라 더미변수로 처리하였고[9], 교육에 관한 변수는 최종학교로 측정하였으며 학력 수준에 따라 고등학교 졸업 이하인'저학력'과 전문대 졸업 이상인'고학력'으로 더미변수화하였다. 직업 특성 관련 변수로 먼저 응답자의 직업은 노동패널조사에서 오픈코드로 조사되었던 자료를 기준으로 (1) 고위임직원, 관리자, 전문가 및 준전문가집단, (2) 사무종사자, (3) 서비스직, 판매직, 단순노무 종사자의 세 집단으로 재코딩하여 더미변수화하였으며 이 가운데 서비스직, 판매직 및 단순노무 종사자를 준거변수로 활용하였다. 고용형태는 전일제/시간제 여부에 대한 자료로써 시간제 근로여부는 노동패널조사에서 파트타임·아르바이트로 일하거나 같은 업무에 종사하는 사람들보다 적은 시간동안 일하거나 임금이 시간 단위로 지급되는 경우를 포함하며 이러한 시간제 근로가 아닌 일반적인 모든 경우가 전일제로 측정되었으며 더미변수로 모형에 투입되었다. 경력에 대해서는 직접적인 측정에 제한이 있기 때문에 잠재경력(potential experience) 변수를 대체변수로 활용하였으며 응답자의 연령에서 교육년수와 상수'5'를 뺀 값으로 산출하였고 잠재경력의 제곱값을 함께 모형에 투입하였다[10]. 마지막으로 여성의 경제활동참가라는 '선택(selection)'을 통제하기 위해 앞 절에서 설명한 lambda값을 통제변수 형태로 모형에 투입하였다.

<표 1> 주요변수 정리

종속변수	시간당 임금 로그값	log(월평균소득/노동시간)
독립변수	자녀의 수 (더미변수)	없음 하나 둘 이상
	연령 (연속변수)	만 나이
	연령 제곱 (연속변수)	만 나이의 제곱값
	결혼 (더미변수)	배우자 있음 (1) 배우자 없음 (0)
	교육수준 (더미변수)	저학력(0) 고학력(1)
	시간제 근로여부 (더미변수)	시간제 근로 (1) 전일제 근로 (0)
	잠재경력 (연속변수)	연령-교육년수-5
	잠재경력 제곱(연속변수)	잠재경력 제곱값
	직업 (더미변수)	고위관리자 및 전문가 사무직 서비스 · 판매 · 단순노무

9) 여기에서 배우자가 없는 경우는 미혼, 별거, 이혼, 사별을 모두 포함한다.
10) 잠재경력 산출방식은 선행연구(Anderson et al., 2003; Waldfogel, 1998) 방법을 적용하였다.

www.kci.go.kr

Ⅳ. 연구결과

1. 기술분석

주요 변수의 기술분석 결과는 다음 〈표 2〉 및 〈표 3〉과 같다. 먼저 〈표 2〉는 여성의 노동시장 참가라는'선택'을 분석하기 위한 프로빗 분석모형에 사용된 대상자의 특성을 나타낸다. 〈표 2〉에 따르면 전체 여성 2,985명 가운데 미취업 여성은 1,584명으로 전체 분석대상의 53.1%가 취업하고 있지 않은 상태임을 볼 수 있다[11]. 미취업여성과 취업여성의 평균 연령은 각각 39.05세와 37.89세로 나타났다. 배우자 유무에 따른 구분을 보면 미취업여성의 86.8%는 배우자가 있는 것으로 나타났으며 취업여성의 경우 배우자가 있는 경우는 64.4%이다. 학력 수준을 보면 미취업 여성의 40.5%는 고학력자, 59.5%는 저학력자이며 취업여성의 경우 고학력자는 47.6%, 저학력자는 52.4%로 나타났다. 자녀유무별 특성을 보면 미취업여성의 경우 자녀가 없는 경우가 35.2%, 자녀가 하나인 경우가 27.3%, 자녀가 둘 이상인 경우가 37.6%였으며, 취업여성의 경우 자녀가 없는 경우가 48.6%, 자녀가 하나인 경우가 20.8%, 자녀가 둘 이상인 경우가 30.6%로 나타났다.

<표 2> 노동시장참가에 따른 대상자 특성

(단위: 명, %)

	미취업 여성 (N=1,584)	취업 여성 (N=1,401)
평균연령(표준편차)	39.05 (8.666)	37.89 (8.990)
배우자		
있음	1,375(86.8)	902(64.4)
없음	209(13.2)	499(35.6)
학력		
고학력	642(40.5)	666(47.6)
저학력	942(59.5)	733(52.4)
자녀		
없음	533(35.2)	603(48.6)
하나	413(27.3)	258(20.8)
둘 이상	569(37.6)	380(30.6)

11) 그러나 이러한 결과는 취업여성 가운데 '내 사업을 하는' 자영업자나 '가족(친척)의 일을 돈을 받지 않고 돕는' 경우를 제외한 결과임을 유의해야 한다.

www.kci.go.kr

다음 〈표 3〉은 취업여성의 직업관련 특성을 정리한 표이다. 〈표 3〉에 따르면 분석대상 취업여성의 잠재경력은 최소 2년, 최대 40년으로 평균 18.5년으로 나타났다. 분위회귀모형(Quantile regression)의 종속변수인 시간당 임금값은 최소값이 1,875원[12]이었으며 최대값은 40,625원, 평균값은 8,725원 나타내고 있다. 소득분위별 시간당임금 평균값을 보면 소득 10분위에서 평균 3,955원, 25분위에서 5,000원, 50분위에서 6,875원, 75분위에서 11,250원, 90분위에서 15,900원을 보이고 있다. 즉 고소득(90분위) 여성의 시간당임금은 저소득(10분위) 여성의 시간당임금의 약 4배에 이르고 있음을 볼 수 있다. 고용형태를 보면 90.3%가 전일제로 근무하고 있었으며 시간제 근무비율은 9.7%에 이르고 있었다. 직업유형을 보면 고위·전문직이 전체의 20.5%, 사무직이 26.3%, 서비스·판매·단순노무직이 53.2%를 나타내고 있다.

<표 3> 분석대상 취업여성의 특성

변 수	최소값	최대값	평균	표준편차
잠재경력(년)	2	40	18.5	10.853
시간당임금(원)	1,875	40,625	8,725	2,201
분위별 시간당임금 평균(원)	10분위		3,955	
	25분위		5,000	
	50분위		6,875	
	75분위		11,250	
	90분위		15,900	
변 수	항목 내용		빈 도(명)	퍼센트
고용형태	전일제		1,265	90.3
	시간제		135	9.7
직업 유형	고위 · 전문직		287	20.5
	사무직		368	26.3
	서비스 · 판매 · 단순노무		746	53.2

2. 소득분위에 따른 '자녀유무별 여성임금격차(Family gap)'

본 연구의 분석모형인 분위회귀모형의 분석결과는 다음과 같다. 먼저 〈표 4〉의 두 번째 종단축은 일반 선형회귀모형(OLS)의 분석결과를 보여준다. 일반 선형회귀모형의 분석결과 혼인과 교육수준은 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉 배우자가 없을수록($p<.05$), 저학력자에 비해 고학력자일수록 시간당 임금이 더 높았다($p<.001$). 또

12) 분석대상의 시간당임금 최소값은 법정 최저임금보다 낮게 나타나고 있는데 이는 총 노동시간과 시간외 수당이 지급되지 않는 초과근무시간이 포함되면서 시간당임금 값이 낮아진 결과로 보인다.

www.kci.go.kr

한 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위·전문직(p<.001) 또는 사무직일 경우(p<.001) 시간당 임금이 더 높은 것으로 나타났다. 고용형태에 있어 시간제 근무는 시간당 임금에 부정적인 영향을 미치고 있었으며(p<.001) 잠재경력은 시간당 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있었다(p<.01). 본 연구의 주요 관심대상인 자녀 수의 영향력을 보면, 자녀가 하나 있는 경우(p<.01)와 자녀가 둘 이상 있는 경우(p<.01) 모두 여성의 시간당 임금을 유의미한 수준으로 낮추고 있음을 볼 수 있다.

다음 세 번째 종단축부터 일곱 번째 종단축의 분석결과는 각각 분위회귀 10%, 25%, 50%, 75%, 90%에서 자녀의 수가 시간당 임금에 미치는 영향, 즉 Family gap을 나타내는 결과이다. 먼저 저소득계층인 소득10분위에 있어 연령이 높을수록(p<.001), 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위·전문직(p<.001) 또는 사무직(p<.001)일 경우 시간당 임금은 더 높게 나타났으며 시간제 고용은 시간당 임금에 부정적인 영향을 미쳤다(p<.001). 본 연구의 주요 관심사인 Family gap을 보면, 한명의 자녀양육은 자녀가 없는 경우에 비해 여성의 시간당 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 동일한 10분위에서 자녀가 둘 이상인 경우에는 자녀가 없는 경우에 비해 유의미한 부적(negative) 영향이 나타나는 것을 볼 수 있다(p<.05). 다음으로 소득 25분위에서는 저학력에 비해 고학력일 경우(p<.05), 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위·전문직(p<.001) 또는 사무직(p<.001)일 경우 시간당 임금이 더 높게 나타났으며, 시간제 고용은 시간당 임금에 부정적인 영향을 미쳤다(p<.001). 25 소득분위에서 자녀가 하나 있는 경우(p<.05)와 자녀가 둘 이상 있는 경우(p<.05) 모두 자녀가 없는 경우에 비해 임금에 부정적인 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 다음으로 중위소득인 50분위에서는 배우자가 임금에 부정적인 영향을 미쳤으며(p<.05), 저학력에 비해 고학력일 경우(p<.01), 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위전문직(p<.001) 또는 사무직(p<.001)일 경우 시간당 임금이 더 높게 나타났으며, 시간제 고용은 시간당 임금에 부정적인 영향을 미쳤고(p<.001), 잠재경력의 증가는 시간당 임금에 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.05). 자녀가 하나 있는 경우(p<.05)와 둘 이상 있는 경우(p<.01) 모두 자녀가 없는 경우에 비해 시간당 임금을 유의미한 수준으로 낮추고 있음이 확인되었다. 중상위 소득수준이라 할 수 있는 75분위에서는 저학력에 비해 고학력일 경우(p<.001), 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위전문직(p<.001) 또는 사무직(p<.001)일 경우 시간당 임금이 더 높게 나타났으며, 시간제 고용은 시간당 임금에 부정적인 영향을 미쳤고(p<.001) 잠재경력의 증가는 시간당 임금에 긍정적인 영향을 미쳤다(p<.001). 자녀가 하나인 경우(p<.05)와 자녀가 둘 이상인 경우(p<.05) 모두 자녀가 없는 경우에 비해 시간당 임금에 부정적인 영향을 미치고 있음이 나타났다. 마지막으로 고소득 계층인 소득 90분위의 경우 연령이 낮을수록 시간당 임금이 증가하는 것으로 나타났으며(p<.05), 저학력에 비해 고학력일 경우(p<.001), 서비스·판매·단순노무직에 비해 고위전문직(p<.001) 또는 사무직

www.kci.go.kr

(p<.001)일 경우 시간당 임금이 더 높게 나타났으나 시간제 고용의 부정적인 영향은 사라졌고 잠재경력이 증가할수록 시간당임금이 증가하는 것으로 나타났다(p<.001). 고소득 분위에 있어 자녀가 한명인 경우는 시간당 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았으나 자녀가 둘 이상인 경우(p<.05)에는 유의미한 수준에서 부적 영향력이 나타났다.

이러한 결과를 종합하여 볼 때 모든 소득분위에 있어 직업은 여성의 시간당임금을 결정하는 중요한 요인인 것으로 나타났으며, 시간제 고용은 소득 90분위를 제외한 모든 소득분위에서 여성의 임금에 부정적인 영향을 미치고 있었다. 또한 본 연구의 주요 관심사인 자녀의 영향력에 대해서는 저소득(10분위)과 고소득(90분위)를 제외한 모든 소득분위에서 한명의 자녀를 양육하는 여성의 시간당임금이 자녀가 없는 여성에 비해 낮아지는 결과가 나타났고, 모든 소득분위에 있어 둘 이상의 자녀를 양육하는 경우 자녀가 없는 여성이 비해 시간당 임금이 낮아지는 결과가 발견되었다.

<표 4> 분위회귀모형 분석결과

변 수	OLS	Quantile regression				
		10%	25%	50%	75%	90%
상수	−2.634 (2.290)	−4.814** (1.571)	−6.203 (3.434)	−2.984 (2.417)	.831 (2.840)	2.99 (3.304)
연령	.055 (.097)	.262*** (.062)	.242 (.143)	.084 (.102)	−.155 (.120)	−.261* (.137)
연령square	−.003 (.002)	−.004** (.001)	−.005 (.003)	−.003 (.002)	−.001 (.002)	.000 (.002)
결혼	−.131* (.587)	−.519 (.450)	−1.476 (.919)	−1.187* (.619)	−1.307 (.737)	−1.425 (.829)
교육수준	1.220*** (.375)	.273 (.290)	1.186* (.597)	1.164** (.395)	1.683*** (.465)	1.720*** (.519)
직업						
고위 · 전문직	.465*** (.053)	.311*** (.040)	.405*** (.083)	.568*** (.056)	.538*** (.069)	.436*** (.083)
사무직	.389*** (.044)	.357*** (.034)	.349*** (.069)	.431*** (.047)	.431*** (.058)	.414*** (.069)
시간제 고용	−.135*** (.037)	−.069*** (.021)	−.262*** (.048)	−.288*** (.039)	−.212*** (.064)	−.019 (.033)
잠재경력	.208** (.075)	−.052 (.059)	−..147 (.122)	.185* (.079)	.353*** (.094)	.378*** (.100)
잠재경력square	−.001** (.001)	.002*** (.000)	−.000 (.000)	−.001* (.001)	−.003*** (.001)	−.004*** (.001)
lambda	3.138** (1.296)	1.269 (1.001)	3.673* (2.031)	2.920* (1.365)	3.061* (1.623)	3.105* (1.825)
자녀 하나	−.451** (.171)	−.172 (1.338)	−.523* (.267)	−.405* (.180)	−.394* (.213)	−.380 (.244)

www.kci.go.kr

변 수	OLS	Quantile regression				
		10%	25%	50%	75%	90%
자녀 둘 이상	−.500** (.168)	−.221* (.129)	−.586* (.262)	−.449** (.177)	−.459* (.212)	−.423* (.238)
R^2	.370***					
Pseudo R^2		.072	.170	.254	.323	.298

주) 제시된 값은 비표준화 계수들이며 괄호 안은 표준오차임.
* p<.05, ** p<.01, ***p<.001

소득분위에 따른 자녀의 영향력을 비교하여 보면 먼저 소득 25분위에서 자녀양육으로 인한 시간당 임금의 감소가 가장 크게 나타나고 있음을 볼 수 있다. 한명의 자녀를 양육할 경우 발생하는 Family gap의 크기는 소득 25분위에서 가장 컸으며, 그 다음으로 중위소득(50분위), 75분위의 순서로 나타나고 있었다. 또한 둘 이상의 자녀를 양육할 경우 발생하는 Family gap의 크기 역시 소득 25분위에서 가장 컸으며 다음으로 소득 75분위, 소득 50분위, 소득 90분위, 소득10분위의 순서로 나타나고 있었다. 종합하여 보면 저소득과 고소득 계층의 경우 한 명의 자녀로 인한 시간당 임금 손실은 뚜렷하지 않으나 많은 수의 자녀 양육이 결국 시간당 임금에 부정적인 영향을 미치며, 둘 이상의 자녀 양육으로 인한 어려움 역시 저소득 계층이나 고소득 계층보다 중위소득에서 더 분명하게 나타나고 있다는 사실을 제시하여 준다. 이와 같은 결과는 자녀유무에 따른 여성임금, 즉 Family gap이 소득분위에 따라, 그리고 자녀의 수에 따라 달라진다는 선행연구 결과와 일치한다.

V. 결론

본 연구는'자녀유무에 따른 여성임금(Family gap)'이 소득계층에 따라 다르게 나타나는 양상을 검증하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 연구를 경험적으로 증명하기 위해 한국노동패널의 11차년도 조사자료(2008년)를 활용하여 헤크만 2단계 추정법(Heckman's two stage estimation)을 통해 분석대상 여성의 경제활동참가 선택을 결정하는 조건부 기댓값을 통제한 후, 소득분위에 따른 자녀양육의 영향력을 파악하기 위해 분위회귀분석(Quantile regression) 방법을 사용하였다.

분석결과 저소득계층(10분위)과 고소득계층(90분위)을 제외한 모든 소득분위에서 자녀를 한 명 양육하는 경우 자녀가 없는 경우에 비해 시간당 임금의 감소를 경험하고 있었다. 임금의 감소는 저소득계층(10분위)보다 한 단계 위의 소득계층인 소득 25분위에서 가장 뚜렷하게 나타나고 있었으며 소득분위가 올라갈수록 임금감소의 효과는 약해지다가 고소득계층(90분위)에서 자녀 한명의 양육으로 인한 부정적인 영향력은 통계적으로 유의미하지

www.kci.go.kr

않은 것으로 나타났다. 이와 같이 자녀 양육으로 인한 임금감소가 저소득계층과 고소득계층보다 중위소득계층을 중심으로 나타나는 양상은 선행연구결과들과 일치한다. 다음으로 둘 이상의 자녀를 양육하는 경우 자녀가 없는 경우에 비해 나타나는 시간당임금의 감소는 모든 소득분위에서 통계적으로 유의미한 수준으로 나타났다. 둘 이상의 자녀양육으로 인한 Family gap 역시 소득 25분위에서 가장 뚜렷하게 나타나고 있었고 다음으로 소득 75분위, 소득 50분위, 소득 90분위, 소득 10분위의 순서로 영향력의 크기가 줄어들었다.

이와 같은 분석결과를 통한 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 지난 10여 년간 한국은 저출산 고령화 문제의 개선 및 성평등 향상을 목적으로 보육서비스를 중심으로 한 가족정책의 양적·질적 확대를 경험하였으나 그럼에도 불구하고 여성의 자녀양육 부담으로 인한 노동시장 성불평등 양상은 자녀가 있는 여성의 낮은 임금을 통해 지속적으로 나타나고 있음이 확인되었다. 가족정책의 특성상 정책적 효과가 단시간 안에 나타나기는 어렵지만 권혜자(2008)와 김주영(2009)은 여전히 많은 출산 및 육아기 여성이 노동시장으로부터 이탈을 통해 경력의 단절을 경험하고 있으며 자녀양육으로 인한 경력단절은 여성의 임금을 낮추는데 가장 강력한 영향임을 보고한다. 여성의 임금이 개인의 소득보장으로써의 기능 뿐 아니라 가족 내 지위 및 사회권의 확립에 있어 가지는 중요한 가치를 가늠할 때 자녀양육으로 인한 임금의 감소는 성평등한 사회를 지향하기 위해 반드시 해결해야 할 주요 과제가 된다.

둘째, 자녀양육으로 인한 임금감소 수준이 여성의 소득분위에 따라 다르게 나타나고 있다는 사실은 가족정책의 저발달이 여성 내 계급 불평등을 확대할 수 있음을 보여준다. 선행연구에서 나타난 바와 같이 여성의 고용지속을 지원하는 가족정책의 부재(不在) 혹은 불충분은 양육 책임을 여성 개인에게 부과함으로써 여성의 계급에 따른 차별적인 대응책을 유발하게 된다. 즉 고소득여성은 시장에서 돌봄서비스를 구입함으로써 노동시장에서의 경력을 유지하고 임금감소를 상대적으로 작게 경험하며, 경제적 어려움으로 인해 직업을 유지할 동인이 강한 저소득여성은 국가의 잔여적인 보육지원을 받거나 상대적으로 낮은 질의 돌봄서비스를 시장에서 구입함으로써 경력과 임금수준을 유지하게 된다(윤홍식 외, 2011). 반면 중간계층 여성은 양질의 돌봄서비스를 시장에서 구입할 여력이 부족하고 경제적 문제를 해결하기 위해 직업을 유지할 동인이 상대적으로 약하기 때문에 출산 및 육아기 노동시장으로부터의 이탈을 경험하고 그 결과 가장 큰 임금의 감소를 경험하게 된다. 이와 같은 계층에 따른 양육부담의 차이는 여성 내의 계급 간 불평등을 강화할 위험이 있을 뿐 아니라 보육서비스의 계층화와 이원화 구조를 양산할 위험이 있다(윤홍식 외, 2011).

연구의 결론을 통한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 여성의 고용지속을 지원하는 가족정책의 확대를 통해 자녀양육으로 인한 노동시장 불평등을 완화하여야 한다. Gupta

www.kci.go.kr

and Smith(2002)의 덴마크 여성에 대한 연구결과와 허수연(2010)의 OECD 국가비교 연구결과는 여성의 고용을 지원하는 가족정책이 자녀가 있는 여성의 양육부담을 낮추고 노동지속을 강화함으로써'자녀유무별 여성 임금격차(Family gap)' 수준을 낮춘다는 결과를 제시하고 있다. 그러나 가족정책 가운데 여성의 노동지속에 가장 강력한 영향을 미치는 보육정책의 경우 그간의 양적인 확대에도 불구하고 서비스공급의 시장의존도 현상이 여전히 강력하게 나타난다. 보육서비스를 이용하는 아동의 10% 만이 공보육서비스를 이용하고 있는 현실은 보육의 사회화가 공적방식이 아닌 사적방식으로 이루어지는 현실을 반영하며, 3세 미만 아동보육비율은 OECD 평균에 미치지 못하는 수준으로 나타나고 있다(김종속·이택면, 2011). 또한 보육의 질이 확보되어있지 않아 여전히 비공식적 돌봄서비스를 이용하는 비율이 상당히 높게 나타나고 취학아동에 대한 방과 후 보육 역시 부족하다(홍승아 외, 2010). 한편'일-가족 양립'에 있어 중요한 또 하나의 가족정책으로서 휴가정책(leave policy)의 경우 휴가사용에 대한 급여대체율과 적용범위가 낮으며, 휴가사용이 현실화되지 못한 결과 출산휴가 사용률은 전체 출산자의 23.5%, 육아휴직 사용률은 남녀근로자의 11.7% 사용에 불과하다(김영옥·전기택, 2010). 한국 가족정책이 출산 및 양육시기 여성노동자의 일-가족 양립과 고용지속에 실질적인 지원책으로 기능함으로써'자녀유무별 여성 임금격차(Family gap)'를 완화하기 위해서는 공보육의 확대와 현실성있는 휴가정책의 도입으로 정책적 실효성을 높일 필요가 있다.

둘째, 가족정책의 확대는 보편적인 적용을 전제로 이루어져야 한다. 한국 복지정책은 여전히 잔여적인 속성을 가지고 있는 만큼 가족정책의 제공 역시 저소득층을 중심으로 발달되어 왔다. 그러나 본 연구의 분석과 같이 저소득층 뿐 아니라 중위소득 계층에 있어서도 자녀양육의 부담이 노동시장에서의 불평등으로 이어지고 있으며 이러한 어려움이 특히 소득 25분위 계층, 즉 법정 저소득계층의 한 단계 위에 있는 차상위계층 및 서민계층에 있어 가장 크게 나타나는 현실을 볼 때 저소득층을 중심으로 하는 선별적 보육정책의 확대는 계층 간 역차별의 위험을 가져올 수 있음을 인식하여야 한다. 현재 정부의 보육지원은 소득계층에 기반한 보육료 지원(차등보육료 지원)에 중점을 둔 방식으로 급여의 혜택을 받는 소득계층 범위가 해마다 넓어지고 있기는 하지만'안심할 수 있는' 공보육서비스에 대한 수혜는 주로 저소득가정에 집중되어 있다. 또한 산전후휴가 및 육아휴직은 고용보험에 가입한 정규직 여성을 중심으로 제공되고 있어 비정규직이 다수를 차지하는 저소득 및 중위소득계층에게 있어 실효성이 낮다(김영옥·전기택, 2010). 이와 같이 가족정책이 여성이 속한 계급 또는 계층에 따라 적용의 범위가 한정될 경우'성평등 실현'이라는 정책적 목적 달성이 어려울 뿐 아니라 여성 간 불평등 발생으로 이어질 우려가 있음을 주목하여 보편적인 가족정책의 적극적 확대가 논의될 필요가 있다.

본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 여성의 자녀양육으

www.kci.go.kr

로 인한 시간당임금의 감소 정도를 소득분위에 따라 살펴보았으나 최근 관련 연구들이'자녀유무별 여성임금격차'가 가족정책의 방향 및 발달정도에 따라 그 크기가 달라질 수 있음을 제시하는 만큼 가족정책의 실제 혜택여부를 분석모형에 포함할 필요가 있다. 연구의 분석과정에서 사용된 한국노동패널조사는 가족정책의 주요 제도 중 하나인 출산휴가와 육아휴직의 사용가능 여부를 조사하고 있으나 응답자의 직접적인 사용여부에 대해서는 자료를 제공하고 있지 않아 가족정책의 효과를 모형에 투입하지 못한 한계가 있다. 후속연구에서는 여성근로자의 가족정책 사용과 이러한 제도적 지원이'자녀유무별 여성임금격차'에 미치는 영향을 소득분위에 따라 검증함으로써 성평등한 노동시장을 위한 정책적 함의를 구체적으로 제시할 필요가 있다. 또한 구체적으로 자녀양육으로 인한 어떠한 어려움이 여성의 노동시장임금을 낮추는지 실증적으로 분석하기 위해 자녀양육의 기간이나 자녀의 연령, 경력단절 등과 같은 설명변수를 분석모형에 투입할 필요가 있다.

www.kci.go.kr

참고문헌

권혜자 (2008).“왜 한국의 여성 경제활동참가율은 여전히 낮은가”, 『노동사회』 2008년 3월, pp.11-22.

김영옥·전기택. (2010).“비정규직 여성근로자의 산전후휴가활용 및 노동시장 복귀실태”. 『노동리뷰』, 2010년 7월.

김주영. (2009).“성별 임금격차와 여성의 경력단절”. 『한국노동연구원 월간노동리뷰』, 2009년 7월호

김종속·이택면. (2011). 경력단절의 임금손실 측정. 한국여성정책연구원. 2011 연구보고서-2.

방하남 외. (2002). 한국노동패널 기초분석보고서: 한국노동패널 4차(2001)년도 자료분석. 한국노동연구원.

윤홍식 외. (2011). 국내외 가족정책의 쟁점과 가족환경변화. 한국여성정책연구원. 2011 연구보고서-5-2.

허수연. (2010).“복지국가의‘자녀우무별 여성임금격차(family gap)' 비교연구: 가족정책과 노동시장구조의 영향을 중심으로”, 『사회복지연구』, 41(2), 279-308.

허수연. (2011).“취업여성의‘자녀유무별 임금격차(Family gap)'에 관한 연구”. 한국사회복지조사연구, 26, 139-164.

홍승아·김은지·이영미. (2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 한국여성정책연구원, 2010 연구보고서-12.

Anderson, D., M. Binder & K. Krause. (2003). The Motherhood wage penalty revisited: experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility, *Industrial and Labor Relations Review,* 56(2), 273-274.

Buchinsky, M. (1998). Recent advances in quantile regression models; A practical guideline for empirical research. *The Journal of Human Resources,* 33(1), 88-126.

Budig, M. J. & P. England. (2001). The wage penalty for motherhood, *American Sociological Review,* 66, 204-225.

Davies H. B. & Joshi, H. E. (1998). Gender and income inequality in the UK: 1968-1990: Femininzation of earning or of poverty? *Journal of the Royal Statistical Society,* Series A, 33-61.

Davies, H., H. Joshi & R. Peronaci. (2000). Foregone income and motherhood: What do recent British data tell us?. *Population Studies,* 54, 293-305.

Davies, R. & G. Pierre, (2005). The family gap in pay in Europe: a cross-country study. Labous Economics, 12(4), 469-486.

Dale, A. (1997). Women in the Labour Market: Policy and Perspective, in Ungerson, C. and M. Kember (ed.). *Women and Social Policy: A Reader,* second edition: MacMillan.

Felfe, A. C. & U. P. Fabra. (2006). *The Child Penalty-A Compensating Wage differential?,* ENEPRI Research Report No.22.

Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them?. *American*

www.kci.go.kr

Behavior Scientist, 44, 1157-1178.

Gornick, J. C. (2000). Family Policy and Mother's Employment: Cross-national Variations, In Thomas P. B. and Leira, A. (ed.), Gender, *Welfare State and the Market: Towards a New Division of Labour*, Routledge.

Gornick, J. C. (1999). Gender Equality in the Labour Market, D. Sainsbury (ed.), *Gender and Welafre state regimes,* Oxford University Press.

Gupta, N. D. & N. Smith. (2002). Children and career interruptions: The family gap in Denmark. *The London School of Economics and Political Science,* 69, 609-629.

Harkness, S. & J. Waldfogel. (1999). *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialised Countries,* CASE paper 29, November 1999.

Hook, J, L. & B. petit. (2008). Reproducing occupational inequality: Marriage, parenthood and gender in occupations, LIS working Paper No. 481.

Joshi H. E. & Davies, H. B. (2002). Daycare in Europe and mothers'foregone earnings. *International Labour Review,* 131, 6, 561-579.

Joshi, H., P. Paci & J. Waldfogel. (1999). The wages of motherhod: better or worse?", *Cambridge Journal of Economics,* 23, 543-564

Korenman, S. & D. Neumark. (1991). Does marriage really make men more productive?. *Journal of Human Resources,* 26(2), 292-307.

Lambert, P. A. (2008). The comparative political economy of parental leave and child care: Evidence from twenty OECD countries", *International Studies in Gender, State and Society,* Fall, 315-344.

Lundberg, S. & E. Rose. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women, *Labour Economics,* 7, 689-710.

Mandel, H. & M. Semyonov. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries, *American Sociological Review* 70: pp. 949-967.

Meyers, M. K., J. C. Gornick & K. E. Ross. (1999). Public Childcare, Parental Leave and Employment, In D. Sainsbury (ed.). *Gender Policy Regimes and Welfare States,* Oxford, U.K.: Oxford University Press.

Misra, J., M. Budig & S. Moller. (2007). Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty. *Journal of Comparative Policy Analysi,* 9(2), 135-155.

Nielsen, H., M. Simonsenn & M. Verner. (2002). Does the gap in family-friendly policies drive the family gap? *Scandinavian Journal of Economics,* 106(4), 721-744.

O'Connor, Orloff, & Shaver. (1999). *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britaon and the United States,* Cambridge University Press.

Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. The *Quarterly Journal of Economics* (February), 285-316.

www.kci.go.kr

Sigle-Rushton, W. & J. Waldfogel. (2006). *Motherhood and women's earnings in Algo-American, Continental European, and Nordic Countries,* LIS Working Paper No.454.

Todd, E. L. (2001). *Educational Attainment and Family Gaps in Women's Wages: Evidence from Five Industrialized Countries,* LIS Working Paper No. 246.

Waldfogel, J. (1998). The family gap for young women in the united states and Britain: Can maternity leave make a difference?, *Journal of Labor Economics,* 16(3), 505-545.

www.kci.go.kr

Abstract

Family Gaps Across the Wages Distribution in Korea

Soo-Yeon Huh (Postdoctoral Research Fellow, Yonsei Social Welfare Institute)

This study analyze Family gaps(the wage gap between mothers and non-mothers) across the wages distribution in Korea using 2008 Korean Labor and Income Panel Study. Analysis models include Heckman's two stage estimation to control women's labor participation selection and Quantile regression method to examine the effects of children at different points of the wage distribution. The result indicates that first, comparing non-mothers, mothers with one child suffer statistically significant hourly wage losses at 25th, 50th, and 75th distribution, however not significant effects are found at lowest(10th) and highest(90th) distribution. Second, comparing non-mothers, mothers with two more children suffer statistically significant hourly wage losses at all distribution. Family gap differs across the wage distribution and highest family gaps are found at 25th distribution. With these results, the author suggests universal family policies to support mothers' labor participation and the reconciliation of work and family.

Keywords : Family gap, Women's wage, child care, family policy

www.kci.go.kr