

여성관리자의 배우자 퇴직 및 소득 의존성 분석*

강성호** · 조영은***

초 록

본 연구는 여성관리자의 고용유지 및 소득이 남성 배우자의 근로활동 및 소득에 어느 정도 의존하고 있는지에 대해 실증분석을 하였다. 분석자료는 100인 이상 기업의 인사담당자 및 대리급 이상 여성관리자를 대상으로 하는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자패널자료’이다. 먼저, 여성관리자의 고용 유지 여부에는 남성 배우자의 소득수준에 영향을 받지 않는 것으로 분석되었으나 조기퇴직이 예상될 경우 여성의 고용 유지도 높아지는 경향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 남성배우자의 조기퇴직이 예상되면 여성의 경제활동은 지속 혹은 강화될 것임을 시사한다고 하겠다. 다음으로 여성관리자의 소득에 미치는 주요 변수인 남성 배우자의 소득수준과 조기퇴직예상 변수를 살펴본 결과, 두 변수 모두 여성관리자의 소득을 증가시키는 것으로 나타났다. 여성관리자의 소득수준 결정에 있어 대체성이 존재하지 않는다는 점에서 여성은 가정, 남성은 직장이라는 전통적인 여성의 경제활동과는 다른 특성을 보였다. 다만, 남성배우자의 조기퇴직이 예상되면 여성관리자는 소득 증대를 위한 경제활동이 더 강화될 수 있는 것으로 판단된다. 이러한 결과를 정리하면, 여성관리자의 경우 남성 배우자와 소득활동에 있어서 독립적이고 상호 대등한 관계에 있다가 남성배우자가 조기퇴직이 예상될 경우 경제활동을 더욱 강화하게 될 것으로 예상할 수 있다.

주제어 : 노동시장, 여성관리자, 남성 배우자, 경제활동

* 본 연구결과는 저자들 소속기관의 의견이 아니라, 개인의견임을 밝힙니다.

** 제1저자 : 보험연구원 연구위원 (powerksh0515@hanmail.net)

*** 교신저자 : 연세대학교 사회복지대학원 박사과정 (choye24@naver.com)

I. 서론

과거에 비해 여성의 경제활동 참여가 증가함에 따라 노동력 구조가 변화되고 있다. 즉, 여성의 경제활동 인구 증가와 여성 경제활동에 대한 인식 변화로 인해 기혼여성의 경제활동이 매우 활발한 것으로 이해된다. 최근 여성 경제활동 인구가 증가하고 있는 이유로 다음과 같은 두 가지 관점에서 설명할 수 있다. 첫째, 경제 위기, 경기 침체 등으로 남성 배우자의 노동안정성이 약화되었고 이로 인해 여성의 생계형 경제활동이 증가하였다는 점이다. 이는 홀벌이만으로 생계를 꾸려가기 어렵게 됨에 따라 부부단위 생계형 자영업자가 증가하고, 임시·일용직 중심으로 여성 근로자가 늘어나는 것과 무관하지 않다. 둘째, 여성의 교육수준¹⁾ 향상과 사회진출에 대한 인식 변화 등으로 인해 여성의 경제활동이 증가하고 있다는 점이다. 전자가 전통적 여성 근로의 특성을 반영한 것이라면, 후자는 고학력 여성의 근로와 관련된다 고 하겠다. 이와 같이 구분해 볼 수 있는 배경에는 다음과 같은 사회경제적 상황 변화가 있었기 때문이다. 즉, 과거에는 가부장적 문화로 인해 여성의 경제활동 참여가 쉽지 않았고, 이로 인해 남성 가구주가 단독으로 생계를 책임지는 구조가 많았다. 그러나 여성의 교육수준 향상, 고령 사회로의 진입 등 여러 가지 사회환경 변화와 함께 여성 근로에 대한 인식변화로 인해 여성의 사회진출도 자연스러운 현상으로 자리잡게 되었다. 또한 최근에는 여성근로에 대한 가치관의 변화로 일·가정 양립에 대한 관심도 증가하였고, 더불어 여성 고용 촉진과 함께 저출산·경력단절 등을 개선하는 다양한 정책들은 여성의 경제활동 참여를 장려하고 있다. 일·가정 양립정책은 근로자, 특히 여성이 취업과 출산, 자녀양육의 책임을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 것으로 2001년 모성보호 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)의 개정과정에서 산전후 휴가제도, 육아휴직제도 등을 통해 본격적으로 시행되었다. 특히, 2010년 이후에는 유연근무제, 시간제 근로 등 근무형태 및 근로유형의 변화와 조정을 통한 지원도 확대되고 있다.

그러나 이러한 정책적 차원의 지원과 여성의 경제활동 증가 요인들에도

1) 2009년 이후 여성의 대학진학률은 남성을 상회함(김난주 외, 2016).

불구하고, 기혼 여성에게는 출산, 자녀양육, 남성 배우자와의 관계, 사회적 인식 등 여러 요인들이 여전히 경제활동 참여에 영향을 주고 있다. 특히 남성의 노동안정성 약화, 여성의 사회진출에 대한 긍정적인 인식 변화 등도 기혼 여성의 근로가 남성 배우자의 경제적 지위에 의존하느냐 그렇지 않느냐에 따라 다르게 영향을 미칠 수도 있다(김영철·이민환, 2005; 곽현주·최은영, 2015).

이와 관련하여, 본 연구에서는 여성 경제활동에 대한 사회경제적 환경 및 인식변화가 있는 상황에서, 여성의 근로 형태가 남성 배우자의 경제적 지위에 의존하는지 혹은 있다면 어느 정도 영향을 미치고 있는지에 대해 살펴보고자 한다. 다만, 기존에는 여성 근로자 일반에 대해 일/가정의 양립 관점에 초점을 두고 수행되었다면, 본 연구에서는 상대적으로 교육수준과 경제능력이 높다고 할 수 있는 커리어우먼인 여성관리자²⁾를 중심으로 하되 이들이 남성배우자의 경제적 지위에 어느 정도 영향을 받는지에 대해 살펴보고자 하였다³⁾는 점에서 차별화³⁾된다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 제2장에서는 선행연구와 차별성을 제시하고, 여성관리자의 근로현황과 이들의 노동시장 참여 활성화의 저해요인들을 살펴본다. 제3장에서는 분석자료, 분석방법 및 실제 활용자료의 특성을 보여주는 기초통계를 분석한다. 제4장에서는 실증분석을 통해 여성관리자와 남성 배우자의 근로가 상관관계가 있는지를 살펴보고, 나아가 남성 배우자의 직업안정성과 인식변화에 따라 여성관리자의 근로에 어떤 영향을 주는 지에 대해 살펴본다. 제5장에서는 결과 및 시사점으로 마무리한다.

2) 여성관리자는 여성정책연구원에서 격년으로 조사하고 있는 여성관리자패널에서의 조사 대상자를 의미하며, 이들의 특성은 본 연구의 제3장에서 제시하고 있는 기초통계를 참고하기 바람. 이하 본 연구에서 별도의 정의가 없으면 3장 이하 분석에 활용한 여성근로자는 여성관리자를 의미함.

3) 그 동안 여성관리자의 근로행태 분석과 관련하여서는, 경력전망에 대해 연구하거나(곽현주·최은영, 2014), 기업환경 요인(김필숙, 2012), 일·가정 양립(박경환, 2012) 등에 대한 연구는 일부 있었으나 남성 배우자의 근로와 여성관리자의 근로간의 의존성에 대한 연구는 없었음.

II. 선행연구 및 여성 근로의 특성

1. 선행연구 및 차별성

여성의 경제활동 참여형태에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석은 매우 다양하게 수행되었다. 이와 관련하여 본 연구에서는 <표 1>에서와 같이 개인, 가구, 정책요인들로 구분하여 일반 여성 근로와 관련된 선행연구들을 정리한 다음, 추가적으로 여성관리자의 근로와 관련된 선행연구를 살펴본 후 본 연구의 차별성을 제시하고자 한다.

여기서 개인 요인은 연령, 교육수준, 성역할 태도, 근로 경력 등이라고 할 수 있고, 가구 요인은 기혼여성 특성 외에 미취학 자녀 수, 배우자의 근로 특성, 배우자 소득, 가구소득 등으로 볼 수 있다. 그리고 정책 요인은 알·가정 양립정책 등과 같은 사회자본⁴⁾과 관련되는 것으로 구분해 볼 수 있다.

첫째, 연령, 교육 수준, 성역할 태도, 과거 근로 경험과 같은 개인 요인에 따라 여성경제활동이 크게 영향을 받는다고 주장한 연구결과들을 정리하면 다음과 같다. 여성 근로자의 연령이 높아질수록 이들의 경제활동 참여가 증가하는 것으로 나타나지만(윤성호, 2008), 임금근로자로 취업할 가능성은 낮아진다는 연구(오은진·민현주·김지현, 2009⁵⁾)가 있다. 또한 교육수준이 높을수록 재취업 가능성이 높고, 종사상 지위도 높아지며, 근로기간도 경력 단절 전에 비해 증가한다는 연구결과(김우영, 2008⁶⁾; 오은진·민현주·김지현, 2009; 박현주·최은영, 2015; 김난주, 2016⁷⁾)를 보였다. 한편, 전통적 성역할 태도를 갖는 여성일수록 전일제 고용가능성이 낮고 미취업 가능성이 높다는 연구들(최혜지, 2007; 유자영, 2015; 박현주·최은영, 2015⁸⁾)도 존재

4) 사회자본의 대표적인 연구자인 Putnam에 의해 정의된 것으로, ‘알·가정양립을 위한 제도적·공동체적 관심과 배려’로 정의하고 있음(현대경제연구원, 2014).

5) 오은진·민현주·김지현(2009)는 연령이 낮을수록 임금근로자로의 진입이 용이한 반면, 연령이 높아질수록 자영업으로의 진입을 결정하는 경향이 강하다고 보았음.

6) 김우영(2008)은 맞벌이 결정 요인 분석에서 자녀의 연령분포, 기혼 여성의 나이 및 교육 수준 등에 따라 기혼여성의 맞벌이 여부가 결정이 될 수 있는 것으로 추정함.

7) 김난주(2016)는 경력단절 여성의 재취업은 교육수준이 높고, 과거 임금수준이 높을수록 빠른 것으로 분석함.

한다. 그리고 과거 정규직 등 안정적 일자리였던 경우 다른 고용형태에 비해 계속취업 확률이 높은 것으로 분석한 연구(최효미, 2014)도 있다.

둘째, 미취학 자녀 수, 남성 배우자의 근로 특성 및 소득, 가구소득 등 여성 자신 외 가구 요인에 의해 여성 경제활동이 크게 영향을 받는다고 주장한 연구결과들을 정리하면 다음과 같다. 미취학 자녀 있는 경우 일반적으로 여성의 경제활동 참여는 감소하나(곽현주·최은영, 2015), 가구의 보육 및 생활비 부담이 클수록 여성의 경제활동 참여는 증가하게 된다(김영철·이민환, 2005; 유자영, 2015). 또한 남성 배우자의 소득 혹은 가구소득이 많을수록 여성의 경제활동 참여기간이 감소하거나(김영철·이민환, 2005; 곽현주·최은영, 2015), 여성의 경황을 및 고용율은 낮아질 수 있다(여유진 외, 2013; 장지연·전병유, 2014). 그러나 남성 배우자의 소득수준을 구분하여 볼 때, 저임금 혹은 고임금 남성 배우자를 둔 여성의 고용율은 증가하고 중간 임금 수준의 남성 배우자를 둔 여성의 고용율은 감소하는 것으로 분석되는 경우도 있다(윤자영, 2012).

셋째, 일·가정 양립정책 등 사회자본에 의해 여성 경제활동이 크게 영향을 받는다는 연구결과들을 정리하면 다음과 같다. 보육재정 지원은 여성의 경제활동 참여를 촉진시킬 것이며(원숙연·이동선, 2012; 유자영, 2015; 김난주, 2016⁹⁾; 류연규, 2017), 기혼 여성에 대한 취업지원 정책은 이들 여성의 미취업가능성을 줄이고 전일제 일자리로의 유입가능성을 증가시킬 것이라는 연구들이 있다(유자영, 2015). 또한 기혼 여성의 일·가정양립을 지원하기 위한 사회자본의 수준이 높을수록 취업에 효과적이라는 연구들도 있다(현대경제연구원, 2014¹⁰⁾; 김학실, 2015; Joseph et al., 2013¹¹⁾).

8) 곽현주·최은영(2015)은 기혼 여성의 경제활동 결정에 남성 배우자의 의사가 중요하게 작용하며, 성역할은 분리되어야 한다는 생각이 강할수록 여성의 경제활동 참여는 감소하는 것으로 분석함.

9) 김난주(2016)는 경력단절여성의 재취업 유지를 8세 이하 자녀를 믿고 맡길 수 있는 공보육 서비스 확충이 필요한 것을 주장함.

10) 현대경제연구원(2014)은 사회자본이 높은 OECD 국가들에서 여성 경제활동참가율이 높았으며, 우리나라는 사회자본과 경제활동참가율 모두가 낮은 집단으로 분석됨.

11) Joseph et al.(2013)은 육아휴직이 유럽여성의 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 준 것으로 분석함.

다음으로, 기혼 여성관리자를 대상으로 일·가정 양립 문제와 관련된 연구 결과를 살펴보면 다음과 같다. 박경환(2012)은 기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족에 미치는 효과를 검증하였고, 곽현주·최은영(2014)에서는 일·가정 전이 문제, 직장 내 공정성, 시간당 임금 등이 기혼 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향을 분석하였다. 두 연구 모두 일·가정의 긍정적·부정적 측면을 함께 살펴보았고, 기혼 여성관리자의 적극적 근로활동을 위해서는 가정, 기업 및 노동시장에서의 전반적인 인식 변화가 필요한 것으로 보았다. 한편, 김필숙(2012)에서는 최고경영자의 의지가 여성관리자의 자아효능감, 경력성공에 긍정적인 영향을 미치며 직장 상사의 지원 역시 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 보았다. 이를 통해 기혼 여성관리자의 경력 성공 및 성취를 위해서는 일과 가족의 양립이 이루어질 수 있는 다양한 지원과 환경 조성이 필요함을 제시한 바 있다.

이상의 연구 결과를 종합해보면, 먼저 기혼 여성을 대상으로 하는 선행연구들은 여성의 경제활동 참여에 미치는 요인들을 다양하게 분석해 왔다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 아래 본 연구에서의 차별성에서 언급하고 있는 남성 배우자의 직업 안정성, 여성경제활동에 대한 인식 변화 등과 같은 요소를 모형에 반영하여 실증분석을 수행한 연구는 발견하기 어렵다. 또한 여성관리자와 관련된 연구들은 일·가정 양립을 위한 전반적인 인식 개선 및 정책적 지원 등 선언적 측면에서 제시되어 실증적 측면에서의 접근이 거의 없었던 것으로 판단된다.

<표 1> 여성 근로특성을 분석한 선행연구 정리

구분	개인 요인	가구 요인	정책 요인
주요 변수	여성 연령, 교육 수준, 성역할 태도, 과거 근로 경험	미취학 자녀 수, 남성 배우자의 근로 특성/소득, 가구소득 등	일·가정 양립정책 등 사회자본
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> -연령: 연령이 높을수록 경제 활동 참여가 낮거나(윤성호, 2008), 임금근로자로 취업할 가능성이 낮아짐(오은진 외, 2009) -교육수준: 교육수준이 높을수록 경력단절 이후 재취업 가능성, 종사상 지위, 근로기간 긍정적인 영향(김난주, 2016; 광현주·최은영, 2015; 오은진 외, 2009; 김우영, 2008 등) -전통적 성역할 태도를 갖는 여성일수록 전일제 고용가능성이 낮고 미취업 가능성이 높음(최혜지, 2007; 유자영, 2015; 광현주·최은영, 2015) -과거 정규직 등 안정적 일자리였던 경우 다른 고용형태에 비해 계속취업 확률이 높음(최효미, 2014) 	<ul style="list-style-type: none"> -미취학 자녀 있는 경우 경활참여 감소(광현주·최은영, 2015) -배우자 및 가구소득 많을수록 경제활동 참여기간 감소(김영철·이민환, 2005; 광현주·최은영, 2015 등). -가구 생활비 많을수록 경제활동 참여 증가(김영철·이민환, 2005). -남성 배우자의 소득이 높을수록 기혼여성의 경활율은 낮아짐(장지연·전병유, 2014) -남편의 소득분위가 낮을수록 아내의 고용율이 높아짐(여유진 외, 2013) -저임금 혹은 고임금 남편을 둔 아내들의 고용율은 증가, 중간 임금 수준의 남편을 둔 아내의 고용율은 감소(유자영, 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> -보육재정지원은 여성경제활동참여 촉진(류연규, 2017; 김난주, 2016; 유자영, 2015; 원숙연·이동선, 2012) -육아휴직은 유럽여성의 노동시장 참여에 긍정적으로 나타남(Joseph, O., et al., 2013) -취업지원 정책은 기혼 여성의 미취업가능성을 줄이고 전일제 일자리로의 유입가능성을 증가(유자영, 2015). -사회자본의 수준이 높을수록 취업에 효과적(현대경제연구원, 2014; 김학실, 2015)

주: 유자영(2015); 김학실(2015) 등을 참고하여 저자가 재정리함

이러한 점을 고려하여, 본 연구에서는 다음과 같은 점에서 선행연구와 차별화되고 연구의 의의를 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구는 여성관리자의 고용유지 여부도 일반 여성 근로자처럼 남성 배우자의 경제 상태에 영향을 받는지를 살펴보고 있다는 점이다. 그동안 일반 여성 근로자의 근로의존성에 초점을 두어 그 존재여부를 분석하였던 것에 비해, 본 연구에서는 상대적으로 교육수준과 경제적 능력이 높다고 할 수 있는 커리어우먼의 경우에도 이러한 현상이 존재하는 지에 대해 살펴보고 있다는 점에서 차별화 된다.

둘째, 기혼 여성관리자의 경제활동에 대한 인식¹²⁾을 변수화하여 모형에 반영하여 분석하고 있다는 점이다. 즉, 흔히 기혼 여성의 경제활동은 남성 배우자의 근로 및 소득수준에 따라 의존적으로 결정되는 경향이 있는 것으로 생각되지만 사회 환경 및 인식변화로 여성의 경제활동이 그 배우자의 근로 및 소득수준과 독립적으로 결정될 수 있다는 점에서 이를 실증적으로 분석하고자 하였다는 점에서 선행연구와 차별화된다.

셋째, 다양한 모형을 분석함으로써 분석결과의 강건성을 확보하고자 하였다는 점이다. 제 3장 분석방법에서 설명하겠지만, 본 연구에서는 횡단면, 종단면 분석을 로짓과 회귀모형으로 구분하여 4가지 유형으로 분석하고 있다¹³⁾.

2. 여성관리자 현황 및 근로 활성화 저해 요인

그동안 일반 여성근로자에 대한 통계 현황 및 특징에 대해서는 다양하게 정리¹⁴⁾되었으므로 여기서는 우리나라 여성관리자의 현황과 이들의 근로 활성화에 대한 저해 요인을 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 우리나라 여성관리자 현황 및 평가

먼저 통계청(2015)의 자료를 통해 우리나라 여성 근로자의 노동시장에서의 지위를 확인해보고자 한다. 우리나라 총 근로자 수 대비 관리자급의 여성 근로자(여성관리자) 수는 다음 <표 2>와 같다. 전체 사업장 기준으로 보면, 여성관리자가 없거나(27.5%), 5인 미만(37.2%)으로 매우 낮은 사업장이 64.7%로, 대부분인 것으로 나타나고 있다. 이를 사업장 규모별로 살펴보면, 1,000인 이상 사업장의 6.7%는 여성관리자가 없고, 16.8%는 여성관리자가 5인 미만이었으나, 50인 미만 사업장의 65.9%는 여성관리자가 없고, 29.0%

12) '여성관리자의 직업생활에 대한 남성 배우자의 태도'를 변수화 하였음. 이와 관련하여서는 <표 4>의 변수설명을 참고하기 바람.

13) '<표 3> 분석모형 정리' 참조

14) 이와 관련하여서는 <표 3>에 제시된 기존 연구들에서 살펴볼 수 있으며, 이를 참고하기 바람.

는 여성관리자가 5인 미만이었다. 이를 통해 볼 때 소규모 사업장일수록 여성관리자 규모는 줄어드는 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때 여성의 취업이 대기업 보다는 중소기업에 많다는 노동 특성을 고려하면, 전체 노동시장에서의 여성관리자 비중은 상당히 낮은 것으로 이해된다.¹⁵⁾

〈표 2〉 사업장규모별 여성관리자 수(2015)

여성관리자수 사업장규모	없음	1-4인	5-9인	10-19인	20-49인	50-99인	100인 이상
1-49인	65.9%	29.0%	3.8%	1.3%	0	0	0
50-99인	36.6%	48.1%	6.5%	6.4%	2.4%	0	0
100-299인	23.4%	45.9%	14.8%	11.8%	4.0%	0.2%	0
300-499인	27.5%	31.7%	15.2%	11.1%	12.9%	1.6%	0
500-999인	12.1%	39.3%	14.1%	13.0%	14.5%	5.3%	1.7%
1,000인 이상	6.7%	16.8%	15.7%	16.7%	17.6%	10.3%	16.2%
전체	27.5%	37.2%	12.3%	10.4%	7.7%	2.4%	2.4%

주: 사업장 규모는 근로자 수를 의미함.

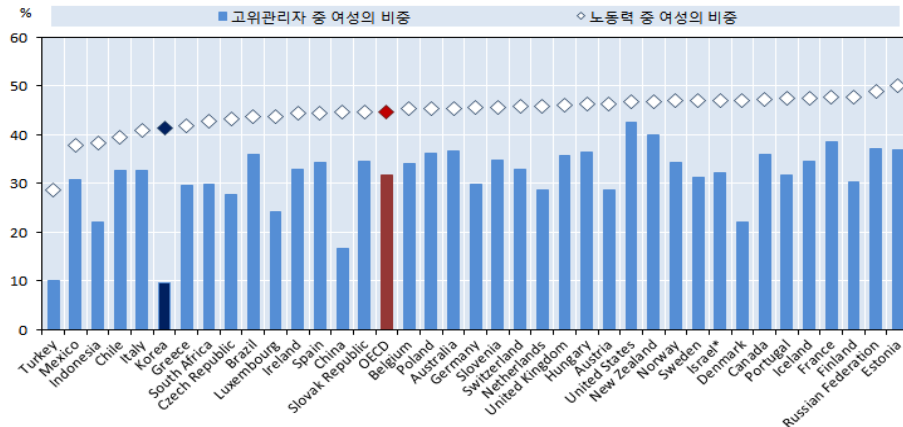
자료: <http://kosis.kr>. 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사.

이와 관련하여, 우리나라 노동시장에서 여성의 경제활동 및 관리자 비중이 어느 정도인지 OECD 국가와 비교를 통해 평가할 필요가 있다. 〈그림 1〉에서는 OECD 39개 국가에 대해 여성의 경제활동 참여와 고위관리자 비중을 제시하고 있다. 이에 의하면, 여성의 경제활동 참여비중(전체 근로자 대비 비중)은 28.8%(터키)~50.1%(에스토니아)로 분포하고 평균은 44.8%였으며, 여성 관리자 비중은 9.6%(우리나라)~42.7%(미국)로 분포하고 평균은 31.6%로 제시된 바 있다. 이를 통해 볼 때 OECD 국가의 여성 근로자는 전체 노동력의 약 45%를 제공하고 있지만, 고위관리자 중 여성의 비중은 32% 수준이라는 점에서, OECD(2012)는 남성에 비해 여성의 노동이 저평가되고 있음을 주장한 바 있다.

이러한 관점에서 우리나라의 여성의 근로에 대해 살펴보면, 전체 근로에서 여성이 차지하는 비중이 41.4%여서 OECD 평균 44.8%에 비해 크게 낮은 수준이 아니지만, 고위관리자의 비중은 제일 낮고(9.6%) OECD 평균

15) 보다 세부적인 내용은 김난주 외(2016)를 참조하기 바람

31.6%에 비해 매우 격차가 크다는 점에서 우리나라의 여성 노동은 저평가되고 있는 것으로 이해된다.



〈그림 1〉 여성의 경제활동 참여 및 고위관리자 비중(2010)

주: 1) 노동력 중 여성 비율이 낮은 국가부터 열거함.

2) 고위관리자는 국제표준직업구분(ISCO)의 카테고리 I에 해당, 여기에는 국회의원, 고위관료 및 관리자가 포함됨.

3) 자료 시기는 호주, 캐나다, 인도네시아, 이스라엘, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 러시아 연방, 남아프리카 공화국, 미국은 2008년, 중국은 2005년, 칠레는 2002년임.

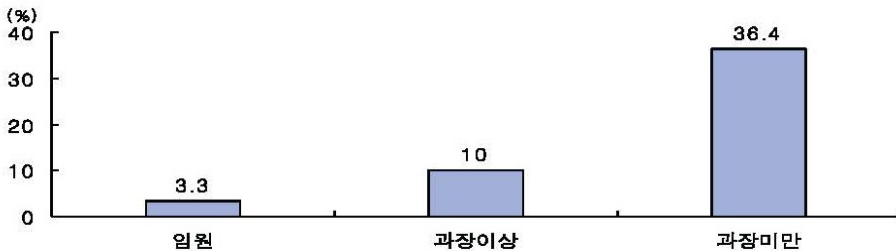
자료: OECD(2012). Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing.

2) 여성 관리자 확대의 저해 요인

여성인력의 수가 점차 증가하고 있음에도 관리자급에는 여전히 제한적으로 나타나고 있는 상황에 대해 그 원인을 고찰해 보면 다음과 같다.

첫째, 조직 내에서 여성 근로자의 관리자급으로의 진출에의 어려움이다. 이론적으로는 기업 내에 여전히 내재되어 있는 성 역할에 대한 고정관념 때문이라는 시각이 존재한다(Hale, 1996). 이는 여성의 관리자로서의 역할 수행능력 여부와는 상관없이 전통적으로 남성 중심으로 발전해 온 조직문화에서 여성 관리자에 대한 부정적인 인식이 잔존해있기 때문인 것으로 분석된다. 이는 또한 ‘유리천장(glass ceiling)’ 현상과도 연결되는 문제이다(손주영, 2009). 특히 우리나라 여성 근로자가 승진과정에서 유리천장을 인식하게 되는 시점은 과장급에서 부장급으로의 이동에서이다. 실제로 이주희 외(2002)의

연구에 따르면, 남성이 과장 → 부장으로 승진하는 경우는 68%이지만, 여성은 37.5%로 절반 수준으로 나타나고 있다. 또한 직급별 여성근로자 현황을 살펴보다라도, 임원급의 비중은 평균 3.3%이고, 과장급 이상도 10.0%에 그치고 있는 것을 확인할 수 있다.

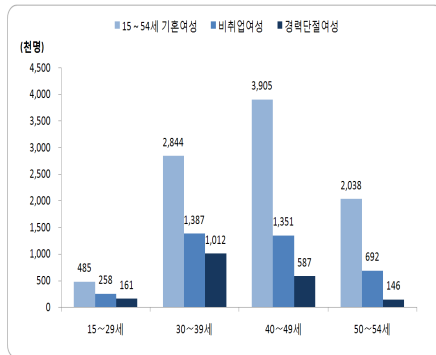


<그림 2> 직급별 여성근로자 현황

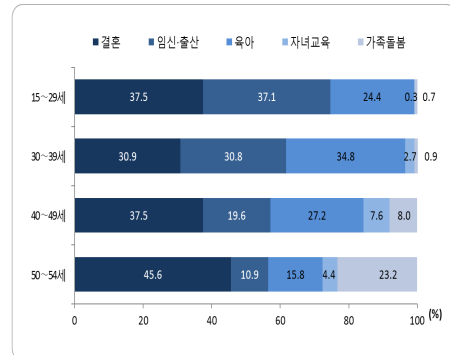
자료 : 김향아·성혜진(2006) 중 80쪽 참고.

둘째, 이러한 관리자급 진입에의 어려움은 조직적 요인 외에도 개인적·가족적 요인도 영향을 미친다. 결혼 및 출산, 육아로 인한 여성의 경력단절의 문제는 경력단절 자체보다 이후 재취업이 어렵다는 점이 여성의 지속적인 경제활동을 방해하는 큰 요인으로 분석될 수 있다. 연령계층별 경력단절 여성¹⁶⁾을 살펴보면, 30~39세가 53.1%로 가장 많았으며, 40~49세 30.8%, 15~29세 8.5%, 50~54세 7.7% 순으로 나타났다. 또한 경력단절의 주요 사유는 전 연령층에서 ‘결혼’이 가장 높았으며, 30~40대에는 육아 및 자녀교육, 50대 이상에서는 가족 돌봄 등이 주된 사유로 나타나, 가족 전반에 대한 돌봄의 책임이 여성의 사회 진출 및 재진입을 방해하는 요인이 됨을 확인할 수 있다.

16) 2016년 4월 기준으로 15~54세 기혼여성은 927만 3천명, 기혼이면서 비취업여성은 368만 8천명, 비취업 기혼여성 중 경력단절여성은 190만 6천명으로 조사됨(통계청 보도자료, 2016.12.7).



〈그림 3〉 연령계층별 경력단절여성



〈그림 4〉 연령계층별 경력단절사유

자료: 통계청(2016.12.7). “2016년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황”. 보도자료 참고.

이러한 현상은 독일, 네덜란드 및 영어권 국가에서도 유사하게 나타나는 측면이 있다. 이들 국가에서는 자녀수가 여성의 고용률 감소에 분명한 영향을 주고 있었다(장지연 외, 2005). 그러나 LIS 마이크로 데이터를 이용한 8개 국가들의 1980년 초반, 1990년 중반 시점 분석에 따르면, 선진국에서는 대부분 자녀 양육으로 인한 여성의 노동시장 탈퇴 현상이 비교적 완화되는 경향을 보이고 있었다. 즉, 가족적 측면이 여성의 고용유지에 중요한 영향을 주는 요인임은 분명하지만, 그 정도가 완화되는 추세로 변화되고 있다는 것이다(장지연 외, 2005).

상기 통계자료와 선행 연구들을 통하여 우리나라 여성은 전통적으로 가정에 대한 부담이 높으며, 다양한 사회적 요인들로 인해 근로의 단절 및 재진입 시 지위상 불안정한 모습을 나타내고 있음을 확인하였다. 그러나 선진국에서는 이러한 요인들이 여성의 근로에 미치는 영향력이 점차 낮아지고 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 여성 인력의 낮은 활용도, 지속성에 대한 문제의식을 바탕으로 관리직이라는 직급에 진입해 있는 여성의 경우 노동시장에의 참여 및 고용유지에 영향을 미치는 요인은 무엇인가에 대해 탐색하고자 한다. 그 과정을 통하여 향후 여성 인력의 지속적인 근로활동을 위한 방향을 모색해 보고자 한다. 이를 위해 남성 배우자의 근로행태(조기퇴직 여부, 소득수준) 및 인식수준이 기혼 여성 관리자의 고용유지 여부, 소득수준 등에 미치는

어떠한 영향을 살펴봄으로써 여성 관리자 그룹의 근로 의존성에 대해 실증적으로 분석하고자 한다.

Ⅲ. 분석방법 및 활용변수

1. 활용자료 및 분석방법

1) 활용자료

본 연구에서는 우리나라의 여성 근로행태가 비관리자(일반 여성) 혹은 관리자일 때에 따라 다를 수 있는지를 살펴보기 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널(Korean Women Manager Panel : KWMP) 자료를 이용하였다. 동 패널조사자료는 2007년에 시작되었으며, 현재 제5차까지 자료를 제공하고 있다. 1차와 2차 조사는 연간으로 이뤄졌지만, 3차 이후는 격년으로 조사되는 것으로 변경 되어 짝수 년에 조사가 수행되고 있다.

조사대상은 100인 이상 사업장의 인사담당자 및 대리급 이상 여성관리자로 하고 있으며, 대상 업종은 1차에서 3차 조사까지는 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업, 교육서비스업에 한정되었으나 4차 조사¹⁷⁾ 이후에는 전 업종으로 확대되었다.

설문지는 여성관리자(개인 대상)와 인사담당자(사업장 대상)로 크게 구분되며, 여성관리자설문은 경제활동 형태에 따라 근속자, 전직자, 창업자, 기타근로자, 비취업자의 5개 설문으로¹⁸⁾, 인사담당자 설문은 여성관리자가 속한 사업장을 대상으로 조사하고 있다.

본 연구에서는 여성 개인을 대상으로 하는 여성관리자 설문을 중심으로 살펴보고자 한다. 동 조사에서 비관리자 여성은 조사대상에서 제외되어 있으므로 비관리자와 관리자를 직접적으로 비교·분석하는 것은 불가능하므로 선행연구(대부분이 일반 여성 근로자를 대상으로 함)의 결과와 비교하여 설명하는 것으로 한다.

17) 2012년 4차 조사에서는 여성관리자 패널이 추가되었음.

18) 2008년, 2010년에는 남성관리자를 조사한 바 있으나 현재는 여성관리자만을 대상으로 하고 있음. 또한 2012년에는 여성관리자패널 표본 추가하였음.

2) 분석방법

본 연구의 주요 내용은 기혼여성의 노동 공급이 배우자의 근로행태에 영향을 받는지, 받는다면 어느 정도 받게 되는 지에 대해 실증분석한다. 본 연구에서 활용하는 여성관리자패널조사는 정태분석과 달리 시간적 흐름에 따라 변화하는 개인의 상황을 동태적으로 분석할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 이러한 장점을 활용하여 상관분석, (패널)로짓분석, (패널)일반회귀분석을 수행하고자 한다¹⁹⁾.

첫째, 상관분석은 피어슨 상관분석²⁰⁾을 통해 기혼 여성과 그 배우자간의 근로 지속성 및 소득의 상관성을 파악한다. 상관계수의 +, - 관계를 통해 보완관계 혹은 대체관계인지를 판단하게 된다.

둘째, (패널)로짓분석을 통해 기혼 여성관리자의 근로지속성 여부가 남성 배우자의 근로행태(직업여부, 근로소득유형, 소득수준) 및 인식수준에 영향을 받는 지에 대해 살펴본다.

패널로짓분석 모형에 대해 간략히 살펴보면 다음과 같다. 패널로짓분석도 기본적으로 로짓분석 모형에서 시간의 흐름에 따라 의사결정이 변화될 수 있다는 점을 추가하면 다음과 같은 이항종속 변수 모형으로 표현할 수 있다.

$$y_{it} = \begin{cases} 1, & y_{it}^* > 0 \text{인 경우} \\ 0, & y_{it}^* \leq 0 \text{인 경우} \end{cases} \quad (\text{식 1})$$

(단, i 는 관측치, t 는 시간의 흐름 혹은 조사기간을 의미)

여기서 관찰되지 않는 실제 종속변수 y_{it}^* 에 대하여 다음과 같은 선형회귀모형을 가정하면 식 2와 같이 표현할 수 있고 여기에 패널자료의 특성인 개인특성을 반영하는 오차항 u_i 와 시간특성을 반영하는 오차항 λ_t 를 포함하게 되면 식 3과 같이 설정할 수 있다.

19) 동 분석을 위한 통계패키지는 Stata 14.0 version을 활용하였음.

20) 동 분석방법에 대해서는 대부분의 통계학 교과서에 잘 설명되어 있으므로 세부적 설명은 생략함.

$$y_{it}^* = \alpha + \beta x_{it} + \epsilon_{it} \quad (\text{식 2})$$

$$y_{it}^* = \alpha + \beta x_{it} + u_i + \lambda_t + \epsilon_{it} \quad (\text{식 3})$$

현실적으로 종속변수인 y_{it}^* 는 확률변수(p)가 고려된 회귀모형의 종속변수로 전환하기 위해 다음과 같이 3단계로 설명할 수 있다.

$$1 \text{ 단계 (확률산출)}; p = \frac{e^{\alpha + \beta x_{it}}}{1 + e^{\alpha + \beta x_{it}}} \quad (\text{식 4})$$

$$2 \text{ 단계 (승산산출)}; \frac{p}{1-p} = e^{\alpha + \beta x_{it}} \quad (\text{식 5})$$

$$3 \text{ 단계 (로짓산출)}; \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha + \beta x_{it} \quad (\text{식 6})$$

(단, p : 여성의 경제활동 확률, x_{it} : 개인 및 가구의 특성변수 벡터)

여기서 p 는 본 연구에서 살펴보고자 하는 개별 여성이 직면하게 되는 여성의 경제활동 확률(혹은 근로지속 확률)이 된다. 설명변수 형태로 처리되는 x_{it} 는 개인 및 가구의 특성변수들로 구성된 벡터형태의 변수이다.

셋째, (패널)일반회귀분석을 통해 기혼 여성 근로자의 소득이 남성배우자의 근로행태(직업여부, 근로소득유형, 소득수준)에 어느 정도 영향을 받게 되는 지에 대해 살펴본다.

패널일반회귀분석 모형에 대해 간략히 살펴보면 다음과 같다. 패널분석도 기본적으로 최소자승추정법에 의한 회귀모형(OLS)과 형식상 큰 차이를 보이지 않으나, 패널분석은 미관찰되어 설명되지 않고 남은 오차항(개체특성 효과와 시간특성 효과)을 어떻게 간주하느냐에 따라 고정효과모형과 확률효과 모형으로 구분되는 특성이 있다.

이러한 패널모형을 간단한 회귀모형으로 표현하면 다음과 같다.

$$y_{it}^* = \alpha + \beta x_{it} + u_i + \lambda_t + \epsilon_{it} \quad (\text{식 7})$$

(단, u_i : 개인특성을 반영하는 오차항, λ_t : 시간특성을 반영하는 오차항, ϵ_{it} : 확률적 교란항)

여기서 개인특성을 반영하는 오차항인 u_i 와 시간특성을 반영하는 오차항인 λ_t 가 고정된 상수항으로 보는 것이 고정효과모형(fixed effect model)이고, 두 오차항을 확률항으로 가정하게 되면 확률효과모형(random effect model)이 된다²¹⁾.

이러한 분석방법을 고려하여 본 연구에서는 4가지 유형의 분석방법으로 결과를 추정하고자 한다.

<표 3> 분석모형 정리

구분	로짓모형	회귀모형
종단면분석	패널로짓분석: <표 7>	패널회귀분석: <표 8> (확률모형으로 분석)
횡단면 분석	로짓분석: <부표 1>	OLS 분석: <부표 2>

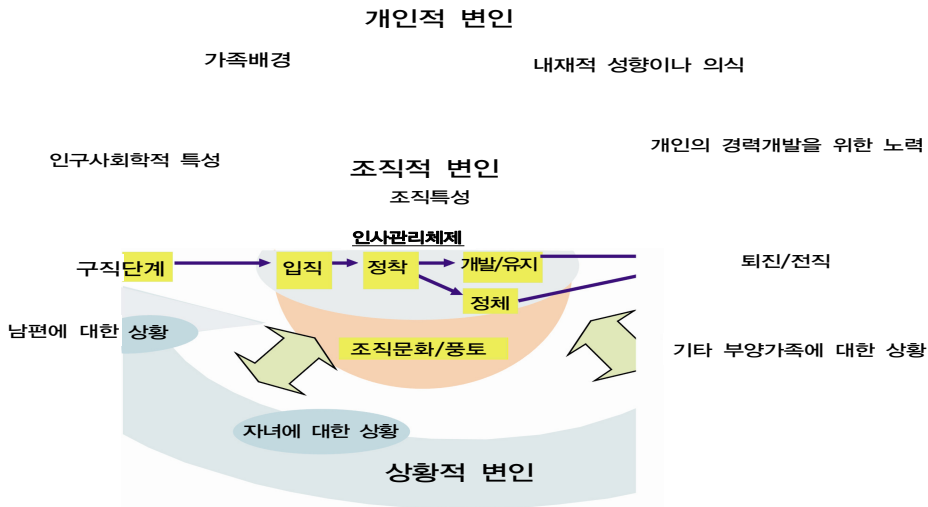
2. 변수 및 기초통계

여성관리자에 대한 고용유지 및 소득관련 효과를 추정하기 위해서는 이들과 관련된 다양한 변인들(예, 개인적, 조직적, 상황적 변인)을 모두 고려할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 <그림 5>와 같이 여성관리자패널조사의 주요 영역과 관련 변인들에 대해 제시하고 있는 김종숙 외(2007)의 연구를 참고하였다.

본 연구에서는 이러한 구분 틀 안에서 통제변수와 독립변수에 대해 구분하고 있다. 다만, 현실적으로 여성관리자패널조사의 경우 조사과정에서 조사내용 및 변수체계의 변화 등으로 산업변수 등은 고려되지 못하였음을 밝힌다.²²⁾

21) 세부적인 내용은 이희연·노승철(2013)의 pp 519-527을 참고하기 바람.

22) 특히, 산업변수와 관련하여 3차조사까지는 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업, 교육서비스업에 국한되어 있었으나, 4차조사부터 전 산업으로 확장됨에 따라 관측치가 일관성을 갖지 못하는 문제점이 발견되어 산업변수는 분석변수에서 제외하였음.



<그림 5> 여성관리자패널조사의 주요 영역과 관련 변인

자료: 김종숙 외(2007), 「여성인력패널조사: 여성관리자 패널조사」, 여성가족부 참조

<그림 5>의 개념 틀을 고려하여 동 연구에서는 다음과 같은 변수들로 구성하여 수행하였다. 종속변수로 여성관리자의 근속여부(로짓모형)와 월평균 소득(회귀모형)으로 하였다. 근속여부는 분석대상기간 동안 근속할 경우 1, 퇴직(혹은 이동)할 경우는 0으로 처리되어 로짓분석모형의 종속변수로 활용하였으며, 월평균 소득은 자연대수를 취하여 산출한 값을 일반회귀모형의 종속변수로 활용하였다. 따라서 동 분석모형은 기본적으로 2가지 형태다.

설명변수는 효과적인 설명을 위해 통제변수와 독립변수로 구분하였다. 주요 설명변수는 독립변수이나 이들 변수의 고유한 효과를 추정하기 위해서는 관련 통제변수들이 모형에 추가되어야 하기 때문에 두 변수군으로 구분하였다.

앞의 선행연구들에서 본 바와 같이 여성의 경제활동에 영향을 주는 요소는 크게 개인 요인, 가구 요인, 정책 요인 등 세 가지 차원으로 구분할 수 있다는 점에서 본 모형에서도 이를 고려하였다. 다만, 여성관리자패널 변수의 특성을 고려하여 통제변수로 ‘개인요인’과 ‘가구 등 기타요인’으로, 독립변수로 ‘남성 배우자’와 ‘사회자본’ 변수로 구분하여 재정리하였다(<표 4> 참조).

<표 4> 주요변수와 정의

변 수		설 명	
종속변수		근속여부 및 소득	-로짓모형: ‘근속여부’를 종속변수로 하였으며, 근속은 1, 퇴직(혹은 이동)은 0 -일반회귀모형: ‘여성관리자 월평균소득’의 대수값을 종속변수로 함
통제 변수	개인 요인	연령	연령증가에 따라 경제활동 상황변화가 발생할 수 있기 때문에 연령제곱도 변수로 활용
		교육수준	대졸기준 더미변수(4년대졸이상=1) * 여성관리자의 대부분이 고학력이어서 대졸기준으로 분류
		소득수준	월평균 소득(로그변환함) * 종속변수로 사용시 통제변수에서 제외
		배우자 존재	배우자더미 변수(배우자 있음=1)
	가구 등 기타 요인	자녀수	가구 내 자녀수
		미취학존재여부	미취학자녀 더미(초등이하자녀 있음 =1)
		사업장 규모더미	300인 이상을 1, 미만 0
독립 변수	남성 배우자	교육수준	여성관리자와 동일한 분류(4년대졸이상=1)
		임금근로여부	임금근로인 경우를 1, 비임금근로 0 * 변수활용시 소득변수와 유사한 의미를 가지므로 소득변수와 선택하여 활용
		소득수준	월평균 소득(로그변환함)
	사회 자본	조기퇴직예상	‘남성 배우자가 일을 통하여 소득을 얻을 수 있을 것이라고 생각하는 기한’이 55세까지로 응답한 경우는 1, 56세이후인 경우는 0
		직업생활협조	‘여성관리자의 직업생활에 대한 남성 배우자의 태도’를 변수화한 것으로 협조적인 경우는 1, 비협조적인 경우는 0

주: 1) 일반 여성근로자 분석에서 중요한 변수가 되는 정규직 여부와 관련하여, 여성관리자 패널에서는 대부분 정규직이므로 구분의 실익이 없어 제외함.

2) 가구주여부, 장애여부, 가구 자산변수 등은 변수가 없어서 활용하지 못함. 그리고 출산 경험 변수는 2차, 3차 조사에만 있고, 4, 5차에는 없어 자료 일관성 측면에서 포함하지 않았음.

통제변수와 관련하여 ‘개인요소’ 변수로는 여성관리자의 연령, 교육수준, 소득수준, 배우자 유무로 설정하였다. 연령의 경우 연령증가에 따라 경제활동 상황변화가 발생할 수 있기 때문에 연령제곱 변수를 추가하였다. 교육수준은 교육더미와 교육년수 변수의 두 가지 형태로 분석하였다. 교육더미 변수 설정 시 여성관리자의 대부분은 고학력자여서 4년대 졸업을 1로, 그 이하의 교육수준을 가진 경우는 0으로 하였다. 한편 교육수준을 연속함수 형태로

분석할 수 있으므로 무학은 0, 초등 6년, 중학, 고등 각 3년, 전문대 2년, 4년대 4년, 석사, 박사 각 2년으로 하여 0~20년의 교육년수를 가지는 것으로 설정하였다. 배우자유무는 배우자 있음을 1, 없음을 0으로 설정하였다.

‘가구 등 기타요인’ 변수로, 자녀수, 미취학자녀 존재여부, 사업장 규모 변수로 설정하였으며, 미취학자녀 존재여부는 초등하고 이하자녀 있는 경우는 1, 아닌 경우는 0으로 설정하였다. 사업장 규모변수는 더미형태로 하였으며, 300인 이상 사업장은 1, 그 미만 0으로 설정하였다.

독립변수와 관련하여 ‘남성 배우자’ 관련 변수로는 교육수준, 임금근로여부, 소득수준으로 설정하였으며, 이는 여성관리자의 경제활동이 남성 배우자의 경제적 능력으로 대표되는 교육수준, 임금근로여부, 소득수준에 영향을 받을 수 있기 때문이다. 교육수준, 소득수준 변수는 여성관리자와 동일하게 변수 설정을 하였으며, 임금근로여부의 경우 임금근로를 1, 비임금근로를 0으로 설정하였다.

‘사회자본’ 변수로는 남성의 여성경제 활동에 대한 태도와 관련되는 조기 퇴직예상, 직업생활협조로 설정하였다. 여기서 ‘조기퇴직예상’은 남성 배우자가 일을 통하여 소득을 얻을 수 있을 것이라고 생각하는 기한이 짧은 경우로 정의하였으며, 구체적으로 남성 배우자가 55세 이전에 퇴직할 것으로 생각하는 경우는 ‘1’, 55세 이후에도 일을 계속할 것으로 생각하는 경우는 ‘0’으로 설정하였다. ‘직업생활협조’는 ‘여성관리자의 직업생활에 대한 남성 배우자의 태도’를 변수화 한 것으로 협조적인 경우는 1, 비협조적인 경우는 0 값을 부여하였다.

앞에서 설명한 주요 변수의 기초통계는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 주요변수의 기초통계

구분	변수	조사차수	2차 (2008년)	3차 (2010년)	4차 (2012년)	5차 (2014년)	합계
조사 대상 여성 관리자	연령(세)		33.7	35.9	37.9	40.0	36.9
	근속여부(%)		96.2	88.6	84.1	91.3	90.6
	월평균임금(만원)		320	347	367	440	367
	4년대 졸업 여부(%)		70.7	75.7	72.2	76.2	73.0
	교육년수 (년)		15.4	15.5	15.6	15.7	15.6
	배우자존재 여부(%)		57.0	65.4	67.6	71.4	65.3
배우자	4년대 졸업 여부(%)		94.6	94.1	86.1	84.4	89.4
	월평균임금(만원)		423	432	453	495	453
	조기퇴직예상(%)		54.9	59.3	47.7	43.3	50.6
	직업생활협조(%)		67.1	69.5	70.2	67.2	68.6
가구 등 기타	자녀수(명)		-	-	1.6	1.6	1.6
	초등이하자녀존재여부(%)		93.3	90.9	-	-	92.1
	사업장 규모더미		55.2%	57.6%	73.6%	73.3%	65.3%

IV. 실증분석 결과

1. 여성관리자 및 남성 배우자의 근로 상관관계

아래 <표 6>에서는 여성관리자와 남성배우자의 근로가 어느 정도 상관성을 보이고 있는지에 대해 살펴보기 위해 여성관리자 패널에서 조사되고 있는 여성관리자의 근속여부, (월평균)임금 변수와 그 배우자의 임금소득, 조기퇴직예상, 직업생활협조 변수를 중심으로 상관분석을 수행하였다. 동 변수들을 중심으로 근로 상관관계를 살펴본 이유는 앞서 언급한 바와 같이 여성관리자의 고용유지 여부를 분석하기 위해 남성배우자의 임금수준과 사회자본으로서 조기퇴직예상, 직업생활협조 변수를 초점으로 분석하고 있기 때문이다.

〈표 6〉 상관계수¹⁾

(단위: 상관계수, 명)

구 분			여성관리자		남성배우자		
			근속여부 ²⁾	임금	임금	조기퇴직예상 ³⁾	직업생활협조 ⁴⁾
여성 관리자	근속여부	상관계수	1	.018	.015	.002	.011
		빈도	6,529	5,757	3,764	3,961	3,993
	임금	상관계수		1	.166***	-.041***	-.018
		빈도		7,137	4,170	4,478	4,513
남성 배우자	임금	상관계수			1	-.032**	-.034**
		빈도			4,535	4,268	4,283
	조기퇴직 예상	상관계수				1	-.009
		빈도				4,838	4,835
	직업생활 협조	상관계수					1
		빈도					4,876

주: 1) 상관계수는 Pearson 상관계수로 산출됨.

2) ~4)는 '〈표 4〉 주요변수와 정의'를 참조

여성관리자의 근속여부(근로지속성)와 남성 배우자의 임금, 조기퇴직예상, 직업생활협조와의 상관성을 보면, 변수간 상관관계는 약하고 유의성도 떨어지는 것으로 나타났다. 한편, 부부간 임금의 상관성을 살펴보면, 여성과 그 배우자의 월평균 임금의 상관관계는 0.166으로 유의하지만 다소 약한 상관성을 보이는 것으로 분석되었다.²³⁾ 그리고, 여기서 남성 배우자의 임금소득의 조기퇴직예상, 직업생활협조 변수²⁴⁾에 대한 상관관계를 살펴본 이유는 여성관리자의 남성 배우자에 대한 근로의존성에 대한 주요변수로 활용하고 있기 때문이다. 분석결과에 의하면, 여성관리자의 임금과 남성배우자의 조기퇴직예상은 유의한 부의 상관관계를 보이는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 여성관리자의 임금소득이 높을수록(혹은 낮을수록) 남성배우자가 조기(55세 이전)에 퇴직할 가능성이 낮아진다(높아진다)는 것을 의미한다. 즉, 여성관리자와 남성배우자의 근로 간에는 대체성이 약할 수 있음을 보여준다고

23) 피어슨 상관관계가 -1.0과 -0.7 사이면 강한 음적 선형관계, -0.7과 -0.3 사이면 뚜렷한 음적 선형관계, -0.3과 -0.1 사이면 약한 음적 선형관계, -0.1과 +0.1 사이면 거의 무시될 수 있는 선형관계, +0.1과 +0.3 사이이면 약한 양적 선형관계, +0.3과 +0.7 사이면 뚜렷한 양적 선형관계, +0.7과 +1.0 사이이면, 강한 양적 선형관계로 보고 있음 (김석우, 2007: 96-97).

24) 변수설명에 대한 세부내용은 '〈표 4〉 주요변수와 정의'를 참고하기 바람.

하겠다. 한편, 여성관리자의 임금과 남성 배우자의 직업생활협조와의 관계는 부의 상관관계를 보였지만 유의하지 않는 것으로 추정되었다.

2. 남성 배우자의 직업안정성과 인식변화에 따른 여성관리자의 고용 유지 분석

여기서는 앞의 ‘〈표 3〉 분석모형 정리’에서 제시한 4가지 형태의 분석모형을 바탕으로 여성 고용유지 여부를 살펴보고자 한다. 이중 패널분석을 중심으로 설명하고 합동모형으로 분석한 결과는 해석상 큰 차이가 없어 부록에서 제시하는 것으로 한다. 이와 관련하여, 남성 배우자의 직업안정성이 여성관리자의 고용유지 여부에 어떻게 영향을 미치고 있는지에 대한 분석은 〈표 7〉에서, 남성 배우자의 조기퇴직예상에 대한 인식이 여성관리자의 고용유지 여부에 어떻게 영향을 미치고 있는지에 대한 분석은 〈표 8〉에서 제시한다.

〈표 7〉은 분석결과의 강건성 보장을 위해 총 6가지 패널로짓모형으로 분석하였다. 즉, 관련성이 있는 변수들을 모형에 포함한 후 유의성이 낮은 변수를 하나씩 제거하는 형태로 최적의 모형을 찾는 방식으로 분석하였다. 모형 I_1~모형 I_3은 교육더미변수를, 모형 I_4~모형 I_6은 교육년수 변수를 활용하였다는 점에서 차이가 있을 뿐 모형 간의 큰 차이는 없다. 여기서는 유의성이 높은 변수로만 구성된 모형 I_3을 중심으로 설명하고자 한다. 모형 I_3의 결과에 의하면, 여성관리자의 연령과 연금제공은 각각 부(-), 정(+),의 효과로 여성관리자의 근속여부에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 여성관리자의 경우 일정 수준연령 이하에서는 연령이 증가할수록 근로지속성이 떨어지나 일정 연령 이상이 되면서 근로지속성이 증가하게 됨을 보여주고 있다. 이는 아마도 여성의 출산 및 육아기와 관련되는 것으로 이해된다. 즉, 출산 및 육아기에 접어드는 연령에서는 근로지속성이 감소(휴직, 비경활 등)하고 그 이후 연령²⁵⁾에서는 근로지속성이 증가할 수 있다고

25) 예를 들어, 자녀에 대해 특별한 돌봄서비스를 제공할 필요가 없어지는 연령대(예, 자녀가 성인이 되는 시점 등)

하겠다.

이와 관련하여 여성관리자의 연령과 근속여부의 관계를 살펴보기 위해 연령을 30세 이후 5세단위로 구분하여 분석한 결과, 전체적으로 40세까지는 근속율이 감소(93.2% → 89.9%)하다가 40세 이후 근속율이 증가하는 것으로 나타나(89.9% → 94.2%) 여성관리자의 경우에도 육아시기가 완료되는 40대 이후부터 근속기간이 길어지는 행태를 보이는 것으로 이해할 수 있다.²⁶⁾ 이러한 관계로 인해 패널로짓모형에서 연령과 연금제공은 각각 부(-), 정(+),의 효과로 나타난 것으로 이해할 수 있다.

교육더미의 경우 부(-)의 효과를 보인다는 점에서, 4년대 졸 이상의 여성관리자는 상대적으로 학력수준이 낮은 여성관리자에 비해 근로지속성이 오히려 낮은 것으로 분석되었다. 이는 4년대 졸 이상의 여성관리자는 근로지속성 보다 다른 요인(예, 소득수준)에 더 초점을 두고 자신의 근로행위를 결정할 수 있는 것으로 추측된다.²⁷⁾

자신의 소득수준은 근속여부에 정(+),의 효과로 나타나 소득이 높을수록 근로지속성은 증가하는 것은 여성관리자의 경우도 일반적인 현상으로 나타났다.

자녀수는 여성관리자의 근로지속성에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다는데, 이는 여성관리자들의 연령을 고려할 때 미취학자녀가 상대적으로 적어 유의한 영향을 주지 않는 것으로 이해된다. 일반적으로 여성관리자와 일반여성의 출산율 패턴이 동일하다는 가정 하에 연령대별 출산율을 보면, 30~34세에서 11%로 가장 높고, 25~29세 5.6%, 35~39세 4.9% 순이었으며, 40~44세는 0.6%로 나타나 40대 이후는 미취학 자녀에 의한 근로행위의 제약은 상대적으로 줄어들 것으로 추측할 수 있다²⁸⁾.

사업장규모는 클수록 근속확률이 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 300인

26) 이와 관련하여 연령별 보다 세분화하여 살펴보기 위해 <부록 3>에서는 5세단위로 산출한 결과를 제시하고 있음.

27) 이와 관련한 내용은 <표 8>의 남성 배우자 월평균소득과의 관계에 대한 설명을 참고하기 바람.

28) 통계청(2017.6.27). "2017 통계로 보는 여성의 삶". 보도자료

https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/6/1/index.board?bmode=read&aSeq=361305에서 인출

이상 사업장에 종사하는 여성관리자는 300인 미만 사업장 종사하는 경우에 비해 근로지속 확률이 높은 것으로 분석되었다.

<표 7> 패널로짓모형 분석

변 수	모형 I_1	모형 I_2	모형 I_3	모형 I_4	모형 I_5	모형 I_6
종속변수	근속여부(근속=1)					
연령	-1.576*	-1.569*	-1.515*	-1.561*	-1.543*	-1.496
연령제곱	0.019*	0.019*	0.019*	0.019*	0.019*	0.019
교육더미 혹은 교육년수1)	-0.486	-0.715	-0.874*	-0.051	-0.106	-0.152
ln(월평균소득)	1.434***	1.390***	1.161**	1.390***	1.324**	1.077*
자녀수	-0.391	-0.393	-0.398	-0.385	-0.388	-0.413
사업장규모더미	1.314***	1.307***	1.297***	1.283***	1.275***	1.281***
배우자 교육더미	-0.927			-1.052		
ln(배우자 월평균소득)	-0.53	-0.614		-0.554	-0.651	
배우자 조기퇴직예상	0.786*	0.777*	0.768*	0.785*	0.767*	0.765*
배우자 직업생활협조	0.351	0.345	0.393	0.378	0.375	0.424
상수	30.699*	30.621*	27.079	31.262*	31.732*	28.854

주: 모형 I_1~모형 I_3은 교육더미변수를, 모형 I_4~모형 I_6은 교육년수 변수를 활용함.

남성 배우자의 관계를 보여주고 있는 배우자의 교육수준, 배우자의 소득수준과의 관계를 살펴보면(모형 I_1 참조), 여성관리자의 근로지속성은 배우자의 교육수준, 배우자의 소득수준에 유의한 영향을 받지 않는 것으로 추정되었다. 즉, 남성 배우자의 교육수준이 높거나 남성 배우자의 소득수준이 높더라도 여성관리자의 근로지속성 여부에 영향을 주지 않으며, 이는 여성관리자의 경제활동에 대한 결정이 남성 배우자의 경제적 지위에 의존적이지 않고 독립일 수 있음을 보여준다고 하겠다. 일반적으로 여성근로자의 경제활동 결정이 남성 배우자의 경제적 지위에 의존적이라는 연구결과와 차별화되는 결과로 볼 수 있다.

한편, 본 연구에서 사회자본으로 정의한 변수들(배우자의 조기퇴직예상, 직업생활협조) 중 배우자의 조기퇴직예상은 여성관리자의 근로지속성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남성 배우자가 조기퇴직 할 것으로 예상할 경우 여성의 근로지속성은 증가할 것으로 추정되었다. 이는 여성관리자

의 경우도 남성 배우자가 조기퇴직할 것으로 예상되면 경제활동을 적극적으로 할 것이라는 점에서 일반적 여성의 경제활동과 유사한 것으로 이해된다.

두 변수의 결과를 고려하면, 여성관리자의 고용유지 결정은 남성 배우자의 경제적 지위에 의존적이지 않고 독립적일 것으로 추정되나, 남성 배우자의 조기퇴직이 예상되면 이를 고려하여 보다 적극적으로 노동시장에 참여할 것으로 예상할 수 있다.

다음 <표 8>는 종속변수를 연속형 변수인 여성관리자의 월평균소득에 자연대수값을 취한 값으로 설정하여 패널회귀분석을 실시한 것이다. <표 7>에서는 여성 근로의 근속성 여부를 종속변수로 한다는 점에서 <표 8>의 종속변수와 달라 분석모형이 완전히 달라진다. 특히, <표 8>은 소득이 있는 여성관리자만 대상으로 한다는 점에서 기본적으로 경활자만 대상으로 한다는 특징이 있다.

<표 8>도 <표 7>에서와 마찬가지로 분석결과의 강건성 보장을 위해 총 8가지 패널회귀모형으로 분석하였다. 최적모형을 찾는 방식은 앞의 패널로짓 모형과 동일하며, 모형Ⅱ_1~모형Ⅱ_4는 교육더미변수를, 모형Ⅱ_5~모형Ⅱ_8은 교육년수 변수를 활용하였다는 점도 <표 7>에서 설명한 것과 동일하다. 따라서 여기서도 유의성이 높은 변수로만 구성된 모형Ⅱ_4를 중심으로 설명하면 다음과 같다. 여성관리자의 연령과 연금제공은 각각 정(+), 부(-)의 효과로 여성관리자의 소득수준에 영향을 주는 것으로 추정되었는데, 이는 여성관리자가 연령이 높아질수록 소득이 증가하다가 일정이상의 연령에 도달하게 되면 소득이 감소하는 임금피크 현상이 여성관리자에게도 존재한다는 것을 보여주고 있다.

교육더미의 경우 정(+)의 효과를 보인다는 점에서, 4년대 졸 이상의 여성관리자는 상대적으로 학력수준이 낮은 여성관리자에 비해 높은 소득을 획득하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 현상을 앞의 <표 7>의 패널로짓 분석결과와 연계하여 설명하면, 4년대 졸 이상의 여성관리자는 근로지속성이 낮더라도 소득수준이 높은 양질의 노동시장을 선호하는 것으로 이해할 수 있다. 사업장규모가 클수록 여성관리자의 소득이 증가하는 것으로 나타나 일반적으로 대규모 사업장에 근무할수록 소득수준이 증가하는 현상과 일맥상통하는 결과라고 하겠다.

남성 배우자의 관계를 보여주고 있는 배우자의 교육수준, 배우자의 소득수준과의 관계를 살펴보면, 여성관리자의 소득수준은 남성 배우자의 교육수준, 소득수준과 정(+)의 관계를 갖는 것으로 추정되었다. 즉, 남성 배우자의 교육수준이 높거나 남성 배우자의 소득수준이 높으면 여성관리자의 소득수준도 높아지는 것으로 나타나, 여성의 근로활동에 따른 소득수준이 남성 배우자의 소득수준과 대체관계가 아닌 것으로 분석되었다. 이는 일반적으로 여성근로자의 소득활동이 남성 배우자의 소득수준과 대체관계에 있을 것이라는 연구결과와 차별화되는 결과이며, 경제적 지위가 유사한 배우자들이 혼인관계를 유지하는 동질혼 관계를 보여주는 결과로 이해할 수 있다. 다만, 남성 배우자 소득에 대한 여성관리자의 소득 탄력성은 설명변수가 모두 유의한 모형인 모형Ⅱ_4와 모형Ⅱ_8에서 탄력성은 각각 0.190, 0.191로 나타나 비탄력적인 것으로 추정된다.

한편, 본 연구에서 사회자본 변수들(배우자의 조기퇴직예상, 직업생활협조) 중 남성 배우자의 조기퇴직예상은 여성관리자의 소득을 증가시키는 요인으로 작용하는 것으로 추정되었다. 이는 앞의 <표 7>에서의 결과와 마찬가지로 남성 배우자가 조기퇴직할 것으로 예상되면 소득수준을 높이는 방향으로 노동시장에 적극적으로 참여할 것이라는 특성과 동일하다고 하겠다.

<표 7>에서의 설명과 유사하게 여기서도 남성 배우자의 소득과 조기퇴직예상 변수를 중심으로 정리하면, 여성관리자의 소득은 남성 배우자의 소득에 대체적 관계가 아닌 상호 대등한 방향으로 나타나 경제적 지위가 유사한 부부의 혼인 후 독립적인 경제활동을 하는 것으로 이해할 수 있다. 다만, 남성 배우자의 조기퇴직이 예상되면 이를 고려하여 소득수준을 높이는 방향으로 적극적으로 노동시장에 참여하게 될 것임을 분석결과는 보여준다고 하겠다.

<표 8> 패널회귀모형(임의효과모형) 분석

변수	모형 II_1	모형 II_2	모형 II_3	모형 II_4	모형 II_5	모형 II_6	모형 II_7	모형 II_8
종속변수	ln(월평균소득)							
연령	0.124***	0.107***	0.107***	0.085***	0.124***	0.108***	0.108***	0.086***
연령제곱	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
교육더미 혹은 교육년수 ¹⁾	0.101***	0.121***	0.122***	0.115***	0.021***	0.028***	0.028***	0.028***
근속여부더미	0.139**	0.086**	0.086**		0.136**	0.087***	0.087***	
배우자더미	(omitted)	0.089			(omitted)	0.113		
자녀수	0.009				0.01			
사업장규모더미	0.128***	0.149***	0.149***	0.136***	0.130***	0.152***	0.152***	0.138***
배우자 교육더미	0.089***	0.042*	0.042	0.051**	0.100***	0.047*	0.047*	0.055***
ln(배우자 월평균소득)	0.188***	0.183***	0.183***	0.190***	0.189***	0.184***	0.184***	0.191***
배우자 조기퇴직예상	-0.002	0.011	0.011	0.027**	-0.002	0.012	0.012	0.028**
배우자 직업생활협조	0.026	0.011	0.012		0.026	0.011	0.011	
상수	1.371**	1.748***	1.830***	2.324***	1.113*	1.345***	1.449***	1.939***

주: 모형 II_1~모형 II_4는 교육더미변수를, 모형 II_5~모형 II_8은 교육년수 변수를 활용함.

앞의 분석결과를 합동모형(pooled model)으로 추정해 보면 다음 <부표 1>, <부표 2>과 같다. 합동모형으로 추정하더라도 결과는 거의 동일하게 나타나고 있으므로 이에 대한 자세한 설명은 생략하도록 한다.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 우리나라 여성의 근로행태가 관리직군인 경우 일반 여성근로자(비관리자)와 다르게 나타날 수 있는가에 대한 관심에서 시작되었다. 그에 따라 남성 배우자에 대한 여성관리자의 고용유지 및 소득 의존성에 대해

살펴보았다.

분석 결과에 따르면 여성관리자의 경우 남성배우자가 조기퇴직이 예상될수록 여성의 근로지속성이 증가하는 것으로 추정되었다는 점에서(〈표 7〉 참조), 여성관리자의 경우도 선행 연구들의 결과에서 제시하는 일반 여성근로자의 노동행위(남성 배우자의 근로에 대한 의존성)와 유사한 결정을 하는 것으로 분석되었다. 그러나, 남성 배우자의 교육수준, 소득수준 요소가 여성관리자의 근로지속성에 유의한 영향을 주지 않는다는 점에서 근로여부를 결정함에 있어서 여성관리자는 남성배우자의 인적/경제적 상황에 종속되지 않고 독립적 지위에 있는 것으로 분석되었다. 한편, 남성 배우자의 소득이 기혼 여성관리자의 소득수준에 영향을 주는 지를 파악하기 위한 패널회귀분석 결과에 의하면(〈표 11〉 참조), 남성 배우자의 소득수준이 여성관리자의 소득 증가에 유의한 영향을 주었고, 남성 배우자의 조기퇴직예상도 여성관리자의 소득을 증가시키는 것으로 분석되었다.

이상의 분석결과에 따르면, 기존의 일반 가구에서 기혼 여성의 경제활동이 남성 배우자의 경제적 지위에 종속되는 것과는 달리 여성관리자의 경우 근로여부를 결정함에 있어서는 남성배우자의 경제적 지위에 독립적인 편으로 이해되고, 소득수준 결정에 있어서도 대체성 보다는 보완성이 강하여 여성은 가정, 남성은 직장이라는 전통적인 경제활동과는 다른 특성을 보이는 것으로 이해된다. 다만, 여성관리자와 남성 배우자간 근로관계는 남성 배우자가 조기퇴직이 예상될 경우로 볼 수 있는데, 이 경우 오히려 여성관리자의 경제적 활동이 보다 적극적이 된다는 점에서 전통적인 여성 근로행태와 다소 다른 측면이 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 일반적으로 남성 배우자의 월평균소득일 증가할수록 일반 여성의 경제활동은 감소한다는 연구결과들이 있으나(김영철·이민환, 2005; 여유진 외, 2013; 장지연·전병유, 2014; 곽현주·최은영, 2015), 본 결과에서는 여성관리자의 근로여부에 영향을 주지 않거나(유의하지 않음), 남성배우자의 소득이 증가하더라도 여성관리자의 소득 또한 증가한다는 점에서 여성관리자의 근로형태 및 소득은 남성배우자에 종속적인 관계가 아니라는 점이다.

이러한 연구 결과를 통해 볼 때 남성 배우자와 여성관리자의 경우 경제

활동에 동등한 책임 주체로서 인식되는 것으로 이해할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 즉 고위직에 있을수록 여성이 독립된 경제활동주체로서의 인식이 강해지는 것으로 추정할 수 있다.

그러나 본 결과는 현재 우리나라 노동시장에서 여성관리자의 분포가 높지 않다는 점에서 한계가 있다. 500인 이상 규모 민간기업의 경우 여성관리자 비율은 16.9%(2011년), 공공기관의 여성 임원비율은 8.8%(2011년)로 나타나는 등 상당히 저조한 실정임을 알 수 있다(이기순, 2012). 이러한 현상은 여성이 노동시장에서의 탈퇴 없이 경제활동을 지속하더라도 유리 천장 등의 문제로 관리자에 오르기 어려울 뿐만 아니라, 출산·자녀 양육 등으로 인하여 경력단절을 반복적으로 경험하면서 점차 주변 일자리를 선택하게 되는 경향으로 인한 것으로 해석할 수 있다. 따라서 본 연구 결과가 여성 근로자 전반에게 동일하게 나타날 수 있기 위해서는 여성이 생애 전반에 걸쳐 지속적으로 경력을 개발할 수 있고, 일과 가정이 조화롭게 유지될 수 있는 방향으로 개선되어야 한다. 이를 위해서는 열악한 고용구조와 취업기반에 대한 개선, 일과 개인 생활간의 균형을 지원하기 위한 사회적 환경과 기업문화 조성, 생활 여건에 맞는 근무형태 확대를 위한 다각도의 정책적 노력 등을 통하여 여성 잠재인력의 노동시장 진입 활성화 및 지속적인 경제활동 참여가 이루어질 수 있도록 지원되어야 할 것이다. 또한 본 연구에서는 2차 데이터의 사용으로 인한 자료의 한계를 가지고 있다. 향후 후속연구에서는 일반 여성 근로자와 고위직 여성근로자의 그룹간 비교를 통한 추가적인 분석도 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

부록 1. 로짓모형 및 OLS 회귀모형 분석

〈부표 1〉 로짓모형 분석

Variable	logita1	logita2	logita3	logitb1	logitb2	logitb3
종속변수	근속여부(근속=1)					
연령	-1.576*	-1.569*	-1.513*	-1.561*	-1.543*	-1.480*
연령제곱	0.019*	0.019*	0.019*	0.019*	0.019*	0.018*
교육더미 혹은 교육년수 ¹⁾	-0.486	-0.715	-0.873*	-0.051	-0.106	-0.152
ln(월평균소득)	1.433***	1.390***	1.161**	1.390***	1.324**	1.072*
배우자더미	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
자녀수	-0.391	-0.393	-0.397	-0.385	-0.388	-0.407
사업장규모더미	1.314***	1.307***	1.296***	1.283***	1.275***	1.273***
배우자 교육더미	-0.927			-1.052		
ln(배우자 월평균소득)	-0.53	-0.614		-0.554	-0.651	
배우자 조기퇴직예상	0.786*	0.777*	0.767*	0.785*	0.767*	0.759*
배우자 직업생활협조	0.351	0.345	0.393	0.378	0.375	0.422
상수	30.697*	30.619*	27.041	31.260*	31.730*	28.497

주: 1) logita1~logita4 모형은 교육더미변수를, logitb1~logitb4 모형은 교육년수 변수를 활용함.

〈부표 2〉 회귀모형 분석

Variable	rega1	rega2	rega3	rega4	regb1	regb2	regb3	regb4
종속변수	ln(월평균소득)							
연령	0.114***	0.117***	0.118***	0.089***	0.114***	0.118***	0.119***	0.090***
연령제곱	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
교육더미 혹은 교육년수 ¹⁾	0.095***	0.121***	0.121***	0.109***	0.016**	0.025***	0.025***	0.024***
근속여부더미	0.146**	0.080**	0.080**		0.142**	0.080**	0.079**	
배우자더미	(omitted)	0.07			(omitted)	0.103		
자녀수	0.013				0.013			
사업장규모더미	0.148***	0.173***	0.173***	0.152***	0.153***	0.177***	0.177***	0.156***
배우자 교육더미	0.102***	0.061***	0.060***	0.067***	0.119***	0.072***	0.072***	0.076***
ln(배우자 월평균소득)	0.199***	0.196***	0.196***	0.222***	0.201***	0.197***	0.197***	0.223***
배우자 조기퇴직예상	0.011	0.013	0.013	0.027**	0.01	0.014	0.014	0.029**
배우자 직업생활협조	0.037	0.024	0.024		0.036	0.023	0.023	
상수	1.492***	1.480***	1.543***	2.084***	1.305**	1.103***	1.195***	1.755***

주: 1) rega1~rega4 모형은 교육더미변수를, regb1~regb4 모형은 교육년수 변수를 활용함.

부록 2. 여성관리자의 근로행태

〈부표 3〉 여성관리자의 연령별 근속율

(단위: %)

전체	2차	3차	4차	5차	전체
30세 이하	96.3% (459)	87.3% (150)	95.2% (21)	82.0% (50)	93.2% (680)
31~35세	95.0% (807)	87.0% (728)	81.8% (329)	91.9% (332)	89.9% (2,196)
36~40세	97.3% (440)	88.9% (552)	84.3% (547)	89.2% (623)	89.5% (2,162)
41~45세	99.1% (106)	92.0% (176)	85.1% (255)	93.0% (511)	91.5% (1,048)
45~50세	100.0% (25)	97.4% (38)	88.3% (60)	94.7% (190)	94.2% (313)
51세이상	100.0% (7)	93.3% (15)	78.9% (19)	92.1% (76)	90.6% (117)
전체	96.2% (1,844)	88.5% (1,659)	84.1% (1,231)	91.3% (1,782)	90.6% (6,516)

주: 1) ()안은 해당연령별 대상자 수를 의미

2) 근속율은 해당연령별 대상자 수 대비 근로자 비율로 산출

참고문헌

- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성 관리자의 경력전망에 미치는 영향”. 여성연구. 제86권 제1호, 175~210.
- _____ (2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인 : 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. 여성연구. 제88권 제1호, 429-456.
- 김난주·이승현·박건표·이서현·전병유·박미연(2016). 2016년 여성관리자 패널조사. 서울 : 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. 산업관계연구. 제26권 제2호, 1-27.
- 김석우(2007). 기초통계학. 학지사.
- 김영철·이민환(2005). “기혼 유배우 여성의 노동시장 참여에 관한 연구”. 한국사회과학연구. 제24권 제1호, 281-305.
- 김우영(2008). “기혼여성의 맞벌이 결정요인 분석”. 금융경제연구. 한국은행 금융경제연구원,
- 김종숙·김남희·이미정·김난주·강석훈(2007). 여성인력패널조사 : 여성관리자 패널조사. 서울 : 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김필숙(2012). “가족친화적 기업환경이 여성관리자의 자아효능감과 경력성공에 미치는 영향”. 한국가정관리학회지. 제30권 제4호, 49-57.
- 김학실(2015). “여성의 경제활동 지속요인에 관한 연구 - OECD 국가를 중심으로-”. 한국자치행정학보. 제29권 제1호, 111-130.
- 김향아·성혜진(2006). “기업의 여성인력 활용현황과 영향요인”. 노동리뷰, 73-89.
- 류연규(2017). “일가족양립정책과 성역할태도가 자녀가 있는 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 비교연구”. 사회과학연구. 제33집 제1호, 71-105.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호, 879-905.

- 손주영(2009). “기업 내 여성 리더급에 대한 남성 부서장의 시각에 관한 탐색적 연구”. 사회연구. 39-59.
- 여유진·김수정·김은지·최준영(2013). 여성고용 활성화 방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 오은진·민현주·김지현(2009). “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행실태와 취업선택 결정요인”. 고용직업능력개발연구. 제12권 제1호. 141-162.
- 원숙연·이동선(2012). “일-가족 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별격차에 미치는 영향-OECD 16개 국가를 대상으로”. 한국정책학회보. 제21권 제3호. 325-360.
- 유자영(2015). “기혼여성의 경제활동참여형태에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”. 정책분석평가학회보. 제25권제2호. 23-48.
- 윤성호(2008). “여성가구의 노동시장 참여와 지위”. 한국가족복지학. 22 (단일호). 67-94.
- 윤자영(2012). “외환위기 이후 기혼가구의 노동공급 변화요인”. 여성경제연구. 제9권 제1호. 99-122.
- 이기순(2012). “여성인력개발 정책현황과 과제”. THE HRD REVIEW. 제15권 제5호. 한국직업능력개발원.
- 이주희·전병유·강우란·송주연(2002). 기업내 여성 인적자원 관리 현황 및 활성화 방안 연구. 노동부 용역논문보고서: 한국노동연구원.
- 이희연·노승철(2013). 고급통계분석론: 이론과 실습. 제2판. 문우사.
- 장지연·전병유(2014). “소득계층별 여성취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”. 산업노동연구. 제20권 제2호. 219~248.
- 장지연·이정우·최은영·김지경(2005). 일-가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 한국노동연구원.
- 최혜지(2007). “기혼취업여성의 성역할 태도가 시간부족인식에 미치는 영향”. 가족과 문화. 제19권 제4호. 75-102.
- 최효미(2014). “기혼 여성의 노동시장참여 행태와 상태의존성”. 노동정책연구. 제14권 제1호. 1-33.
- 통계청(2015). 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사. 가족친화지수측정결과 보고서.

- _____(2016.12.7.). “2016년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황”. 보도자료.
<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156171899>
에서 인출
- _____(2017.6.27.). “2017 통계로 보는 여성의 삶”. 보도자료.
https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/6/1/index.board?bmode=read&aSeq=361305 에서 인출
- 현대경제연구원(2014). “여성의 일가정양립과 사회자본-국제비교를 통한 시사점”. VIP Report. 581(단일호). 1-20.
- Hale, M. M.(1996). Gender equality in organizations: Resolving the dilemmas. *Review of Public Personnel Administration*, 16(1), 7-18.
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A.(2013). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63-75.
- OECD(2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing.

Abstract

Analysis of Dependency of spouse's retirement and income of Women Managers

Sungho Kang* · Young-Eun Cho**

This study analyzed the degree of dependence of female managers on the work and economic power of male spouses using the Korean Women Manager Panel(KWMP) data in Korea. In this study, the dependence of work is examined in two aspects, the sustainability of work for women managers and the level of income change. According to the result, the duration of work activity(early retirement expectation variables) of male spouses was found to affect the sustainability of women's work. In addition, The income level of the spouse has a significant effect on the income increase of the female manager. Also, it was estimated that the spouse's early retirement expectation variables increased the income of female managers. In the case of female managers, it can be seen that the working status and income status of male spouses act in a mutually equal relationship.

Keywords : labor market, Women manager, male spouse, economic activity

* First Author : Research Fellow, Department of Aging Research, Korea Insurance Research Institute

** Corresponding Author : Doctoral Student, School of Social Welfare, Yonsei University

