

미국여성의 가사노동책임이 취업성향과 임금에 미치는 영향

The Effects of Housework Responsibilities on the Women's Labor Force Participation and Their Wage Rates in the U.S.

건국대학교 가정관리학과

강 사: 羅 明 均

Dept. of Home Management

Kon Kuk University

Lecturer: Myung Kyun, Nah

본 연구에서는 가사노동의 책임이 취업여성들의 임금수준에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하기 위해 가사노동의 책임이 거의없는 미혼여성과 가사노동의 책임이 큰 기혼여성사이의 취업성향과 임금수준을 비교분석하였다. 미국의 NLS Young Women 데이터를 이용하여 평균과 표준편차 및 백분률을 구하였고 Probit 분석과 최소자승법에 의한 회귀분석을 SAS Program을 이용하여 분석하였다.

가사노동책임관련변인은 기·미혼여성이 지속적인 전일제 근무자가 될 가능성에 별로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 회귀분석결과 결혼여부나 가사노동의 책임 등은 임금이 유의한 영향을 미치지 않았고 인적자본관련변인은 임금이 긍정적인 효과가 있었으며 직업차별화변인은 여성지배직종에 근무하는 여성의 임금을 낮추는 것으로 나타났다.

본 연구결과, 가사노동책임으로 인하여 기혼여성이 미혼여성보다 취업하는 비율이 낮기는 하지만 그것을 취업주부의 임금이 낮아야하는 원인으로 보기에 어렵고 직업차별화가 여성들의 저임금의 이유일 수 있음을 알 수 있다. 따라서 여성 스스로 여성지배직종을 선택하는지 그리고 그러한 결정에 의하여 낮은 임금을 받는지에 대해서는 후속연구가 필요하리라 본다.

I. 서 론

미국의 가계소득중 여성소득의 비중이 점점 커져서 백인여성의 임금이 가계총수입의 11%(1967)에서 1984년에는 19%로 그리고 1990년에는 33%로 증가하였으며 25세에서 54세까지의 기혼여성의 86%가

취업중인 것으로 나타났다(U.S. Bureau of the Census, 1991). 이렇게 여성의 취업이 일반화되고 취업여성의 소득이 가계소득의 중요한 위치가 되었음에도 불구하고 그들의 가사나 육아에 대한 책임은 크게 달라지지 않고 있다. 가사나 육아노동은 취업과 무관하게 대부분 여성의 책임이며(이승미, 1989; 한경미, 19

91; Nock & Kingston, 1989; Olson의, 1989) 이러한 책임이 여성의 취업을 방해하거나 취업하였다 해도 상대적으로 낮은 임금을 가져다주는 원인으로 알려져 왔다.

여성이 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 원인에 대한 설명은 학자들간의 의견이 다양해서 남녀간의 인적자본에 의한 차이로 설명되기도 하고 인적자본에 대한 수익차별, 직업차별, 시장구조상의 차별, 혹은 개인적 특성이나 가정환경상의 차별 등에 기인한다고 보고 있다(Nah, 1991). 그러나 대부분의 이러한 연구결과들이 설득력있는 임금격차의 원인을 제시하는 데는 그다지 성공적이지 못하고 단지 연구방법상의 지속적인 개발의 필요성과 함께 남성 우위의 임금을 계속해서 확인시켜줄 뿐이다(Fan, 1993).

임금을 인적자본론에 근거하여 설명하고 있는 연구들은(Polachek, 1979, 1981; Mincer & Polachek, 1974; Fan, 1993등) 남녀간의 만성적인 임금격차의 원인을 남녀간의 인적자본의 차이 특히 취업행동상의 차이로 설명하며 그 근본원인은 여성의 가사노동책임으로 추론하고 있으나(Becker, 1981, 1985) 실제로 여성중 남성에 가까운 형태의 취업행동을 보이는 여성집단이 그렇지않은 다른 여성집단에 비해 높은 임금을 받고 있는지에 대해서는 연구된 것이 없었고 가사노동관련변인을 직접적으로 연구모델에 포함시킨 연구가 이제까지 없었다. 단지 한 연구에서(Nah, 1991) 남성의 취업형태와 비슷한 미혼여성의 임금이 남성의 임금구조와 기혼여성의 임금중 어느쪽에 더 가까운지를 연구하였을 뿐이다.

최근들어 선택의 문제를 포함시킨 임금모델이 많은 주위를 끌고 있다. 취업할 가능성이 높은 사람들은 전통적으로 연구에 이용되는 변수들로는 완전히 포착되지 않는 어떤 공통적 특징이 있기 때문에 자아선택(self selection)이 임금률에 영향을 끼치는 것으로 인식되고 있어서 임금연구에 포함시켜야 된다고 보고있다.

따라서 본 연구에서는 자아선택을 연구모델에 포함시켜 가사노동의 책임이 여성들의 취업성향과 임금수준에 어떠한 영향을 미치는지를 연구해보고자 한다. 특히 가사노동의 책임이 거의 없는 미혼여성과 가사노동의 책임이 큰 기혼여성 사이의 취업형태와

임금수준을 비교해보고 이를 위해 인적자본 변인들과 시장구조적 변인들을 연구모델에 포함시켰다.

II. 이론적 배경

1. 취업과 가사노동의 책임

주부의 취업과 무관하게 가사노동의 책임은 대부분 여성의 몫이고(이승미, 1989; 한경미, 1991; Nock & Kingston, 1989; Olson의, 1989) 취업주부는 가정과 직장역할을 병행하는데서 비롯된 시간갈등과 긴장등을 경험하며(이기영과 구혜령, 1992; 한경미, 1991), 그 중 가장 큰 어려움은 자녀양육으로(한국여성개발원, 1986) 막내자녀의 연령과 직업긴장과의 관계가 의미있게 나타났고 자녀가 없을때 역할갈등이 줄어들었다(Pleck & Stain, 1985).

취업주부는 많은 역할을 수행하기 위해 효과적인 시간관리를 하고 있어서(한경미, 1993; 조성은, 1990) 전업주부에 비하여 가사노동시간이 적고 가사노동의 수행표준이 낮은 것으로 나타났으며 전문직 여성은 시모나 친정모의 조력을, 비전문직 여성은 가사분담을 통한 시간관리전략을 이용하고 있었다(이승미, 1989).

주부의 취업이 남편의 가사노동시간에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 논란의 여지가 있는데 Pleck(1985)과 Szubivacz(1979)의 연구결과는 남편의 가사노동시간이 증가한 것으로 나타났으나 그외의 다른 연구들에서는 남편의 가사노동시간이 증가되지 않은 것으로 나타났다(Sanik, 1990; Hilton, 1990; Berardo의, 1987; Coverman & Sheley, 1986; McCullough & Zick, 1989; Rachlin, 1987). 실제로 남편이 없는 주부보다 남편이 있는 주부가 더 많은 시간을 가사노동에 소비하고 있는 것으로 알려졌다(Burden, 1986; Hartmann, 1981; Weiss, 1979). 맞벌이 가정의 경우 남편의 가사 및 육아시간은 주부의 1/3 정도 수준이었고(Berk, 1988) 남편이 참여하는 가사노동은 노력과 시간이 많이 드는 여성형의 일보다는 여가성을 띤 활동이나 주로 주말에 이루어지는 사회관련 과업들이었다(허경옥, 1994).

미혼남녀는 기혼남녀보다 여가시간을 더 많이 보내며 미혼남성은 기혼남성보다 적게 미혼여성은 기

혼여성보다 많이 직장일에 시간을 보내고 있는 것으로 나타났다(Hill, 1985).

이러한 가사노동관리나 시간관리에 관한 대부분의 연구에서 취업결정 자체는 가사책임에 의해 영향을 받지만 취업여성의 가사노동과 직장노동간의 배분은 동시에 이루어지거나 취업시간이 먼저 결정되는 것으로 나타나있다(Godwin, 1991). 가사노동이나 시간관리와 관련시켜서 연구된 선행연구들은 대부분 취업여성들을 대상으로 취업결과에 의한 가사노동의 대응이나 영향을 주로 연구하였고 가사노동시간이 취업성향이나 임금률에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 이제까지 없었다.

2. 가사노동이 임금에 미치는 영향

남녀간 임금격차의 주요원인은 여성이 남성에 비해서 취업성향이 낮기 때문이며 그 원인은 가사노동 때문에 간헐적으로 일을 하고자 하기 때문이라고 보았다. 따라서 비슷한 특성을 가진 남녀라 할지라도 다른 인적자본을 요구하는 다른 직업을 선택할 것으로 보았다. 즉 여성은 경험에 대한 수익이 적은 반면에 취업중단에 대한 손실이 적은 직업을 선택할 것이며(Mincer & Polachek, 1974; Polachek, 1979, 1981), 가사와 직장노동의 이중역할책임이 종종 일시적 실업이나 완전실업의 결과를 낳게한다(Smith & Price, 1992).

자아선택(Fan, 1993)은 두가지로 임금에 영향을 끼치는데 첫째는 객관적인 면으로 취업하려는 성향이 강한 사람은 그렇지 않은 사람과는 조직적으로 다른 점이 있다는 것이다. 직업상의 성공이 인생의 가장 큰 관심인 사람이라면 그의 모든 노력을 일하는데 기울일 것이며 그렇지않은 사람들과는 다른 행동양상을 보일 것이기 때문이다. 둘째는 주관적인 면으로 고용주 측면에서 중도에 취업중단을 할 가능성이 높은 사람은 고용하지 않으려고 하거나 인적자본의 투자 기회를 가능하면 제공하지 않으려고 할 것이기 때문에 임금이 다른사람들에 비해 낮아질것이다. 결국 취업성향이 낮은 사람은 자기자신에 의해서 그리고 타인에 의해서 낮은 임금을 받게될 가능성이 많은 것이다.

이를 Becker(1985)는 비교우위에 의한 가사노동의 전통적인 성역할전문화 때문으로 보았으며 그러한

이유로 여성은 우선순위에 있어서 남성과 다르며 이는 가사노동책임 때문이라는 것이다. 그리고 그러한 책임에 대한 미래의 역할기대도 인적자본의 투자와 직업선택 등에 영향을 줄 수 있다고 보았다. 따라서 여성은 적은 노력이 요구되는 직업을 갖는다고 믿었으며 더나가서 전문적인 취업적 향상, 지적 도전이 적으며 좀 더 편안하고, 융통성있는 근무시간과 직업환경이 편안한 직업을 갖는다고 믿고 있어서(Daymont & Andrisani, 1988; filer, 1985) 인적자본론에 의한 설명을 뒷받침하고 있다. 그러나 Bielby와 Bielby(1985)의 연구에서는 남성보다 여성이 실제로 직장일에 더 많은 일을 하고 있는 것으로 조사되었고, 남성과 비슷한 형태의 취업행동을 보이는 미혼여성과 기혼여성간에도 뚜렷한 임금의 차이를 보이지 않았다(Nah, 1991).

또한 미래에 대한 예측과 기대를 기준으로 해서 상경대학 4학년 학생들의 취업진로와 소득기대에 관한 자세한 정보를 이용한 연구에서는(Blau & Ferber, 1991) 남녀가 초임에 대한 기대치는 비슷하지만 지속적인 취업을 가정한 경우에도 여성은 더 낮은 임금을 기대하고 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 좀 더 적은 햇수를 일하려고 계획하고 있지만 이러한 차이가 기대소득에 대한 차이로 나타나지는 않았으며, 기대소득에 대한 남녀차이가 여성이 취업하려는 기간에 어떠한 영향을 미치고 있다는 결과는 나타나 있지 않아서 미래에 대한 역할기대가 임금에 영향을 미치리라는 견해를 반증하고 있다.

Becker(1981)는 기능전문화와 노동분배가 현재의 비교우위를 기준으로 이루어진다고 했으나 Bryant(1990, 1992)는 자녀들의 미래역할에 대한 부모의 기대가 아들과 딸에게 각기 다른 경험을 갖게하고 그결과 딸은 가사일에 아들은 직장일에 비교우위를 갖게된다고 주장했다. 즉 성역할전문화가 본능적인 차이에 의해 이루어졌다기 보다는 미래의 역할에 대한 부모의 기대에 의해 오랜시간의 경험과 학습에 의해 이루어져 장기적인 차별의 경향을 반영하는 것으로 풀이하고 있다.

선행연구결과에서 알 수 있듯이 여성의 낮은 임금은 지속적이지 못한 취업이나 취업기대가 주요원인으로 알려져왔다. 기혼여성의 경우는 취업하였다 하여도

가사노동의 책임때문에 에너지나 노력이 덜 요구되는 직업을 선택하기 위해 전통적으로 여성직종인 직업을 선택하고 인적자본에 투자를 덜하기 때문에 임금을 저하시킨다고 보았다. 그러나 이러한 연구들에서 이용된 변인들이 가사노동의 책임이나 가사노동시간을 잘 나타내주었는지에 대해서는 의문의 여지가 있다. 또한 직업분류방법에 있어서도 전통적인 분류방식이 직업차별화를 잘 나타내주었다고는 보여지지 않는다(Fan, 1993). 따라서 본 연구에서는 가사노동의 책임을 잘 나타낼 수 있는 변수들을 포함시키고 직종 분류도 전통적인 8가지 직업이 아닌 인구조사자료를 중심으로 여성지배 직종과 남성지배 직종으로 분류하여 기혼여성과 미혼여성의 임금을 비교분석함으로써 가사노동책임으로 인한 영향을 연구하고자 하였다. 본 연구에서는 다음과 같은 제한점을 둔다.

첫째, 이런 형태의 대부분의 연구들이 그렇듯이 독립변수들의 불완전한 측정에 의해 연구결과가 제한된다. 인적자본관련변인은 양적인 측정을 중심으로 했으며 장래의 역할기대나 선호도 등의 변수들을 포함하지 못하였다.

둘째, 본 연구대상의 특성상 가난한 백인층이 많이 포함된 편이다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

- 1) 기혼여성과 미혼여성의 취업의욕은 관련변인에 의하여 차이가 있는가?
- 2) 전일제 취업자중 기·미혼여성의 임금격차는 어떠한가?
- 3) 기, 미혼여성의 가사노동책임에 의한 임금의 영향은 어느정도인가?
- 4) 인적자본관련변인과 직업차별화에 의한 임금의 영향은 어느정도인가?

2. 조사도구

본 연구에 이용된 조사도구는 임금에 영향을 미치는 가사노동관련변인들을 비롯하여 인적자본관련변인들과 그 외의 변수들 및 직업차별화관련변인이 포함되었다. 특히 직업차별화관련변인은 응답된 직업을

1980년도 미국 인구조사에 이용된 직업분류체계에 입각하여 분류한 뒤 1990년 인구조사에서 얻은 각 직업의 여성근로자의 비율로 전환시켜서 여성근로자의 비율이 그 직종 총 근로자의 80% 이상이면 여성 지배직업(female dominant occupation)으로 남성근로자의 비율이 총근로자의 80% 이상이면 남성지배 직업(male dominant occupation)으로 변수를 조작하여 사용하였다.

3. 조사대상 및 자료분석

본 연구의 조사대상자는 미국의 전국표본조사자료인 NLS Young Women data를 이용하여 1) 4년이상 지속적으로 전일제 직업에 종사했고 2) 미혼일 경우 결혼경험이 없고 미혼모가 아니어야 하며 3) 35세에 일할 의지를 갖고 있는 여성 등을 만족시키는 취업 여성중 CHOW TEST 결과에 의해서 백인만을 연구대상자로 하였다.

NLS Young Women data는 1968년에 설문조사를 시작하여 매년 혹은 2~3년마다 같은 집단을 계속 추적하여 조사를 하였기 때문에 임금연구에 있어서 중요한 취업상태와 근무지속기간등에 대한 정보를 개인의 기억에 의존하지 않고 보다 정확한 종단자료(longitudinal data)를 제공하며 특히 본연구에 필요한 실제의 가사노동시간 등을 포함하고 있어 귀중한 자료로 이용된다.

조사대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차 및 백분율을 구하였고 연구문제의 검정방법은 Probit 분석, OLS 회귀분석을 SAS Program을 이용하여 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

가사노동시간은 미혼여성이 주당 평균 10.32시간이고 기혼여성은 18.93시간 일하고 있었으며 기혼여성의 78%가 자녀양육의 책임을 지는 반면에 미혼여성의 4%만이 자녀양육의 책임이 있었다. 인적자본관련변인에 있어서 미혼여성의 임금(\$13.77)이 기혼여성임금(\$10.54)보다 약 \$3 이상 높았고 학력도 2년 가까이 높았으며 근무지속주수도 52주 더 근무한

것으로 나타났다. 기혼여성의 51%가 여성지배직종에 취업하고 있는 반면에 42%의 미혼여성이 여성지배직종에 근무하고 있었으며 남성지배직종에는 두집단 똑같이 8%가 취업하고 있었다.

2. 취업여부 분석결과

많은 변수들이 유의미하게 기·미혼여성이 지속적인 전일제 근무자가 될 가능성을 높이거나 낮추는 것으로 나타났다. 기혼여성에 있어서는 부양가족수가 많거나 학교에 재학중일때 전일제근무자가 될 가능성을 낮추지만 6세이하 어린자녀의 영향은 그다지 받고 있지 않아서 어린자녀의 존재가 취업결정 자체에는 큰영향을 미치지 않는 것으로 해석된다. 또한 가사노동시간의 영향도 두집단 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 취업여부와는 무관한 것으로 나타났다. 미혼여성은 대학원졸업의 학력을 제외한 학력일 경우 취업가능성을 높였고, 기혼여성은 고졸과 직업학교졸업일때 취업가능성이 높게 나타나 여성의 경우 고학력이 반드시 취업으로 연결되고 있지 않음을 보이고 있다. 미혼여성은 재학중일 경우 전일제근무자가 될 가능성이 낮아졌다. 무작위로 표집된

총표본 중에서 미혼여성의 43%가 지속적인 전일제 근무자로 취업하고 있는 반면에 기혼여성은 25.8%만이 전일제 직업에 지속적으로 종사하고 있었다.

3. 기·미혼여성에 대한 임금률

자아선택편의를 나타내는 Lambda는 유의하지 않아서 Fan(1993)의 결과와 일치하였는데 이는 취업 여성과 비취업여성간의 취업성향에 조직적인 차이가 없는 것으로 볼 수 있다. Fan은 이것을 여성들의 취업동기가 남성들과 달리 가정수입을 책임져야할 의무가 없기 때문에 좋은 취업인적자본과 높은 생산성을 가진 여성도 취업하지 않고 가정에 머무를 수 있고 여성의 취업결정동기는 남성들에 비하여 복잡하고 다양하기 때문으로 보았다. 또다른 가능한 설명은 여성에 대한 차별의 가능성으로 좋은 인적자본을 가진 여성이 단지 여성이라는 이유로 취업할 수 없는 경우라 하겠다.

지속적인 전일제 취업자중에서 다른조건이 일정하다면 기·미혼여성의 임금에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 여성의 가사노동책임이 임금을 저하시키는 요인이 아니라는 간접의 설명이 될 수

표 1. 회귀분석에 사용된 독립변수 요약

변수	연구정의	
6세이하자녀	1=6세이하 자녀가 있음	0=없음
부양가족수	배우자를 제외한 부양가족수	
양육책임	1=육아를 혼자 혹은 분담하여 책임	0=기타
가사노동시간	실제 주당 가사노동시간	
고졸이하	12년 미만의 학력(연구모델에서 생략)	
고졸	1=12년 학력	0=기타
직업학교	1=13년 이상 16년 미만의 학력	0=기타
대졸	1=16년 학력	0=기타
대학원	1=17년 이상의 학력	0=기타
근무지속주수	근무한 총주일수	
직업훈련	1=직업훈련 경험 유	0=경험 무
잔업근무	1=일주일에 40시간 이상 일한 경우	0=기타
연령	1990년도 연령	
노사협약직종	1=직장이 단체교섭권을 가진경우	0=기타
도시지역	1=도시	0=시골
남부지역	1=남부지역	0=기타지역
남성지배직업	1=남성취업자가 80% 이상인 직업	0=기타
여성지배직업	1=여성취업자가 80% 이상인 직업	0=기타
기혼여성	1=기혼여성	0=미혼여성

있으나 한편으로는 미혼여성의 장래의 결혼계획에 따른 역할기대로 인한 인적자본의 투자때문으로 풀이될 수도 있다(Becker, 1985).

가사노동에 의한 임금의 영향은 전혀 의미있게 나타나지 않아서 관련변인 모두가 무의미하였다. 즉 자녀양육의 책임이나 실제 가사노동시간등의 직접적인 가사노동관련변인이나 6세이하의 자녀유무와 부

양가족수 등의 간접적인 가사노동관련변인이 모두 임금에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 비록 취업주부가 평균적으로 미혼여성보다 더 많은 가사노동을 할지라도 그것이 임금을 저하시키는 요인으로 작용하고 있지않음을 보여주어 Nah(1991)의 연구와 일치함을 보여준다.

인적자본관련변인은 비교적 임금에 유의한 영향을

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

변 수	미혼여성		기혼여성	
	평 균	S.D.	평 균	S.D.
부양가족수	0.17	0.46	1.86	1.03
가사노동시간	10.32	7.47	18.93	10.75
임금	13.77	4.63	10.54	4.46
학력	15.65	2.37	13.91	2.74
근무지속주수	814.01	115.62	758.14	132.57
연령	40.05	2.98	40.96	3.34
	예	아니오(%)	예	아니오(%)
6세이하자녀	0	0	14	86
양육책임	4	96	73	27
직업훈련	93	7	89	11
잔업근무	28	72	21	79
노사협약직종	31	69	34	66
도시지역	73	27	67	33
남부지역	31	69	42	58
여성지배직업	42	58	51	49
남성지배직업	8	92	8	92
N	46		126	

표 3. 기·미혼 여성의 취업여부에 대한 Probit 분석결과

독립변수	미혼여성		기혼여성	
	b	t	b	t
6세이하자녀	-	-	-0.36	-1.40
부양가족수	-0.15	-0.88	-0.29***	-3.58
가사노동시간	-0.16	-1.32	-0.38	-1.70
고졸	0.18*	2.29	0.32*	2.28
직업학교	0.39*	2.25	0.45*	2.53
대졸	0.53**	3.04	0.22	1.32
대학원	-0.08	-0.54	0.34	1.75
학교재학중	-0.47***	-3.74	-0.17*	-2.65
회기상수	-0.78	-1.85	-0.84***	-3.59
Chi-Square	43.54		47.82	
Log-likelihood	1032.48		905.16	
N	107		488	
종속변수의 평균	.430		.258	

주는 것으로 나타났다. 고졸미만의 학력인 기·미혼 여성에 비하여 고졸학력집단을 제외하고는 학력이 높아짐에 따라 점진적으로 임금이 크게 향상되는 것으로 나타나서 대학원이상의 학력일 경우 고졸미만에 비하여 시간당 47%의 임금을 더 받는 것으로 나타났다. 근무지속기간이 일주일 증가할때 임금이 0.1% 증가하였고 잔업근무를 하면 오히려 임金的 20% 감소를 가져왔다. 그의 직업훈련 등은 의미있는 영향이 없었다.

표 4. 기·미혼여성의 임금에 대한 회귀분석 결과

독립변수	b	t
6세이하자녀	-0.04	-1.34
부양가족수	-0.01	-0.38
양육책임	0.02	0.23
가사노동시간	0.00	0.51
고졸	0.10	0.89
직업학교	0.31*	2.67
대졸	0.38***	4.08
대학원	0.47***	3.96
근무지속주수	0.001*	2.21
직업훈련	0.07	0.53
잔업근무	-0.20***	-4.12
연령	0.02	0.87
노사협약직종	0.05	1.45
도시지역	0.24***	4.92
남부지역	-0.04	-0.48
남성지배직종	0.01	0.20
여성지배직종	-0.15***	4.25
기혼여성	-0.02	-0.43
LAMBDA	0.67	1.27
회귀상수	1.18**	3.02

F(6.98)=0.0001
R2(Adj)=0.3672
N=176

*P<.05 **p<.01 ***p<.001

표 5. 성별 지배직업 결정계수에 따른 임금격차

결정계수 (%)	남성지배직업의 임금한계효과	여성지배직업의 임금한계효과
90	+ .2712***	-.2135***
85	+ .2748***	-.1831***
80	-	-.1543***

***p<.001

남성지배직업에 근무하는 여성의 임금은 그렇지 않은 집단의 임금과 의미있는 차이가 없었으나 여성 지배직업에 근무하는 여성의 임금은 그렇지 않은 집단의 임금에 비해 무려 15%나 적게 받고 있어서 여성형 직업에 종사하는 집단의 임금이 다른 집단의 임금보다 낮아서 그것이 여성의 낮은 임금의 원인이라는 선행연구(Sorensen, 1990 ; Fan, 1993)의 결과와 일치하고 있다.

성별지배직업을 구분하는 결정계수를 변경시켜보았더니 결정계수를 각각 90%와 85%로 했을때 남성지배직업에 근무하는 집단의 임금이 그외의 집단보다 두경우 모두 27% 더 높은 것으로 나타났고 여성지배직업의 임금은 21%와 18%가 각각 낮았다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 여성의 가사노동책임이 임금에 어떠한 영향을 주는지에 관심을 두고 그것이 지속적인 전일제 취업결정자체에 미치는 영향과 임금에 미치는 영향에 대해서 기·미혼여성을 비교 연구하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있으며 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가사노동책임관련변인중 지속적인 전일제 취업결정에 영향을 미친 변수는 기혼여성의 부양가족수 뿐으로 부양가족이 많을수록 취업의욕이 낮았고 취업여성과 비취업여성간의 취업성향에는 조직적인 차이가 없었다.

둘째, 지속적인 전일제 취업자중 기·미혼여성간의 유의한 임금격차는 없었다.

셋째, 기혼여성의 가사노동책임이 미혼여성의 책임보다 컸지만 그것이 임금을 저하시키는 요인으로 작용을 하지는 않았다.

네째, 인적자본관련변인중 학력과 직업경험은 점진적으로 긍정적인 영향을 미치고 있었으며 직업훈련은 의미있는 영향이 없었다.

다섯째, 직업차별화에 의한 임금의 차이가 나타나서 남성지배직업의 임금은 그렇지 않은 집단의 임금보다 훨씬 높은 반면에 여성지배직업 종사자의 임금은 훨씬 낮게 나타났다.

이상의 결과에 의하면 다른조건이 일정할때 가사

노동책임에 의한 임금차이는 나타나지 않았으며 직업차별화가 여성들의 저임금의 이유일 수 있음을 알 수 있다. 가사노동책임으로 인하여 기혼여성이 미혼여성보다 취업하는 비율이 낮기는 하지만 그것을 취업주부의 임금이 낮아야 하는 원인으로 보기에 는 어렵다고 하겠다. 즉 취업여성이 직장과 가사노동 사이의 역할갈등을 겪고 있기는 하지만 그것이 반드시 직장일에 노력을 덜하는 것으로, 생산성이 떨어지는 것으로 보기는 힘들다. 오히려 그러한 사회적인 통념이 여성에 대한 차별로 나타날 가능성을 배제할 수 없다 하겠다. 역할갈등이나 가사노동책임으로 인하여 여성 스스로 여성지배직종을 선택하는지 그리고 그러한 결정에 의하여 낮은 임금을 받는지에 대해서는 후속연구가 필요하리라 본다.

또한 취업결정동기나 취업성향이 남성들과 다르다는 것은 결정요인이 남성들과는 달리 복잡다양함을 나타내는 것이어서 그러한 요인들에 대한 체계적인 연구가 필요하다고 본다.

취업여성의 가사노동책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제도(탁아소 등)의 개선이나 법적인 근거의 마련이 시급하며 가정내에서의 성차별의식을 불식시키고 역할분담을 권장하는 프로그램의 교육이 필요하다고 본다. 특히 성역할전문화의 논리는 개인의 선호도나 만족을 무시하고 효용만을 강조한 것이어서 역할의 공유 및 분담과 양성평등에 관한 법적인 제도의 개선이 필요하다.

이제까지는 임금관련 연구에 있어서 경제학적인 관점이 주류를 이루고 있는데 후속연구에서는 가사노동책임이나 취업결정동기 등에 대한 가정학적인 관점이 반영된 변인을 포함한 학제적 연구가 필요하며 직업차별화를 보다 잘 측정할 수 있는 도구의 개발이 요구된다.

참고문헌

- 1) 이기영·구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처 전략. *한국가정관리학회* 10(2), 99-112.
- 2) 이승미(1989). 주부가 지각한 시간제약과 가사노동의 수행방안: 전문직, 비전문직 주부와 비취업주부 비교를 중심으로. 서울대학교 석사논문.
- 3) 조성은(1990). 주부의 가사노동 시간관리 전략에 관한 연구. 이대 석사논문.
- 4) 한경미(1991). 취업주부의 시간사용과 영향요인. *한국가정관리학회* 9(2), 171-190.
- 5) _____(1993). 시간관리행동과 관련변수: 취업주부를 대상으로. *한국가정관리학회* 11(2), 83-95.
- 6) 한국여성개발원(1986). 여성관련 사회통계 및 지표. 연구보고서 200-6.
- 7) 허경옥(1994). 부인과 남편의 가사 및 육아시간 결정요인 연구. *한국가정관리학회지* 12(2), 90-105.
- 8) Becker, G.S.(1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- 9) _____(1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* 3(1), S33-S58.
- 10) Berardo, D.H., Sheham, D.L. & Leslid, G.R.(1987). A residue of tradition: Jobs, careers, and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family* 49, 381-390.
- 11) Berk, S.F.(1988). Women's unpaid labor: Home and community in women working. In A. Stromberg & S. Harkess(eds.), Mountain View, CA: Mayfield, 287-302.
- 12) Bielby, D.D. & Bielby, W.T.(1985). She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of effort. Paper presented at the August meetings of the ASA.
- 13) Blau, F.D. & Ferber, M.A.(1991). Career plans and expectations of young women and men: The earnings gap and labor force participation. *JHR*, 26(4), 581-607.
- 14) Bryant, W.K.(1990). *The Economic Organization of the Household*. N.Y.: Cambridge Univ. Press.
- 15) _____(1992). Human capital, time use & other family behavior. *JFEI* 13(4).395-405.
- 16) Burden, D.S.(1986). Single parents and the work setting: The impact of multiple job and homelife responsibilities. *Family Relations* 35, 37-43.
- 17) Coverman, S. & Sheley, J. F.(1986). Change in men's housework and childcare time. *Journal of Marriage and the Family* 48, 413-422.
- 18) Daymont, T.N. & Andrisani, P.J.(1988). Why women earn less than men: The case of recent college graduates. *IRRA 35th Annual Proceedings*, 425-35.
- 19) Fan, R.K.(1993). Self selection & wage gap between

- genders & races. *ACCI Proceedings* 57-65.
- 20) Filer, R.K.(1985). Male-female wage differences : The importance of compensating differentials. *ILRR* 38(3), 426-437.
- 21) Godwin, D.D.(1991). Spouses' time allocation to householdwork : A review and critique. *Lifestyles* 12(3), 253-294.
- 22) Hartmann, H.(1981). The family as the locus of gender, class and political struggle : The example of housework. *JWCS* 6, 366-394.
- 23) Hill, M.(1985). Patterns of time use. In F.T. Juster & F. P. Stafford(Eds.), *Time, Goods & Well-being* (pp. 133-176). Ann Arbor : Institute for Social Research, Survey Research Center.
- 24) Hilton, T. M.(1990). Differences in allocation of family time spent on household tasks among single-parent, one-earner, and two-earner families. *Lifestyles* 11(3), 283-298.
- 25) McCullough, J.L. & Zick, C.D.(1989). A comparison of time use in Utah families : 1977-78 -1987-1988. Logan : Utah state university, Agricultural Experiment station.
- 26) Mincer, J. & Polachek, S. W.(1974). Family investments in human capital : Earnings of women. *JPE* 82(2), S76-S108.
- 27) Nah, M.(1991). The male female wage gap : A test of Becker's hypothesis. Unpublished dissertation. Columbus : OH, Ohio State Univ.
- 28) Nock, S.L. & Kingston, P.W.(1989). The division of leisure and work. *SSQ* 70, 24-39.
- 29) Olson, P.N., Ponzetti, J.J. Jr. & Olson, G. I.(1989). Time demands on families : Is there a bottom line ? *Lifestyles : FEI* 10, 311-323.
- 30) Pleck, J.(1985). Working wives/working husbands. Beverly Hills : Sage.
- 31) Pleck, J. H. & Stains, G. L.(1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Family Issues* 6
- 32) Polachek, S.W.(1979). Simultaneous equations models of sex discrimination. In J. Moroney(ed.) *Income inequality : Trends and international comparisons*. Lexington : D.C. Heath & Co.
- 33) _____ (1981). Occupational self-selection : A human capital approach to sex differences in occupational structure. *RES* 63, 60-69.
- 34) Rachlin, V.C.(1987). Fair vs equal role relations in dual-career & dual-earner families : Implications for family interventions. *Family Relations* 36, 187-192.
- 35) Sanik, M.M. (1990). Parent's time use : A 1967-1986 comparison. *Lifestyles* 11(3), 299-316.
- 36) Smith, S.D. & Price, S.J.(1992). Women & plant closing : Unemployment, re-employment, and job training enrollment following dislocation. *JFEI* 13(1), 45-72.
- 37) Sorensen, E.(1990) The crowding hypothesis & comparable worth. *JHR* 25(1), 53-89.
- 38) Szinovaca, M.(1979). Women employed : Effects on spouses' division of household work. *JHE* 71(2), 42-45.
- 39) U.S. Bureau o the Census, 1991.
- 40) Weiss, R.S.(1979). *Going It Alone : The family life and social situation of the single parent*. N.Y. : Basic Books.