유자녀 여성 관리자의 커리어 목표 : 유자녀자 선별성과 유연근무의 효과를 중심으로*

최 세 림**

본 연구는 30·40대 여성 관리자 표본에서 자녀 유무에 따른 현 직장 커리어 목표의 차이를 분석하였다. 데이터에서 관측할 수 없는 가족친화적 조직문화 등 기업 고유의 인사관리 특성으로 인한 내생성 문제는 유연근무 활용 용이성 변수를 대리변수로 사용하여 통제하였다. 분석 결과 평균적으로는 유자녀 관리자와 무자녀 관리자 간 커리어 목표의 차이가 나타나지 않는다. 하지만 유연근무가 용이한 기업에서는 유자녀 여성 관리자의 커리어 목표가 무자녀 관리자보다 높은 것이 확인된다. 또한 출산의향 변수를 활용해 무자녀 집단에서 출산의향 있는 여성의 선별성을 살펴본 결과, 최소한 고임금 집단인 여성 관리자 집단에서는 출산의향 있는 관리자가 우성선별 되었고, 유연근무 활용 용이성 등으로 대리되는 가족친화적인 조직 문화 등의 기업 고유의 인사관리 특성이 이들에게도 출산의향과 커리어 목표 수립에 긍정적인 영향을 끼치는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 기업이 유능한 여성 인재를 유치·유지하고 효율적으로 활용하기 위해서 유연근무제 등 일·가정 양립을 지원하는 제도를 적극적으로 활용할 필요가 있음을 보여준다.

Ⅰ. 서 론

현재의 가임연령 여성 코호트는 이전 세대의 여성과는 달리 고학력자이면서 노동시장에서 유효한 경력을 축적한 인구이다. 이들은 경력단절과 그로 인한 생애 소득 손실의 위험을 최소화하기 위하여 결혼과 출산 지연을 선택하고 있다. 그 결과, 출산을 선택하는 최근 여성은 초산 선택 시점에 도달하였을 때, 예전 여성들에 비해 노동시장에서 커리어 경로(여기서 '커리어'란

* 이 글은 최세림 외(2023), 『기혼 여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구』의 제4장을 정리하고, 일부 내용을 재분석하여 요약한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(schoi@kli.re.kr).

임금 성장형 직종, 경력 축적으로 인한 보상 성장이 있는 직종을 지칭)에 진입하여 개발을 시작하는 단계에 위치하는 경우가 많다. 일반적인 기업의 직급체계를 빗대어 표현하자면, 이전 세대의 경우 '신입' 혹은 '대리'인 여성이 출산 선택을 하는 비중이 높았다면, 지금 세대는 '대리', '과장' 혹은 그 이상 직급의 여성이 첫 출산 선택을 하는 경우가 많아지고 있다는 것이다.

기업으로서는 여전히 남편에 비해 아내가 자녀 양육의 짐을 상대적으로 많이 짊어지고 있는 것이 '평균적인' 우리 사회의 모습인 상황에서 책임 수준과 난이도가 높은 직무를 수행하는 중간 이상 경력의 여성 근로자가 '출산 선택'을 하게 되면, 이런 상황이 내심 반갑지 않을 수 있을 것이다. 이윤 극대화를 목표로 하는 기업의 관점에서는 자녀 출산을 선택한 여성 관리자가 앞으로 기업에 얼마나 기여할 수 있을 것인지 불확실할 수 있고, 이들에게 일·가정 양립을 병행할 수 있도록 지원제도를 도입하고 제안하는 점이 고민스러울 것이다.

본 연구는 유자녀 여성 관리자는 어떤 종류의 근로자인지, 정말로 기업과 일에 대한 충성도와 생산성이 낮은 집단인지 혹은 그 반대인지, 고용주가 가질 수 있는 편견에 관한 시사점을 얻고자 한다. 구체적으로 30·40대 여성 관리자 집단에서 1) 관리자의 자녀 유무에 따라 커리어 목표에 차이가 나는지, 2) 자녀 유무에 따른 커리어 목표 차이가 직장의 유연근무 활용 용이성과 같은 직장의 인사관리 특성과 관련이 있는지 알아보고자 한다.

Ⅱ. 분석 자료

본 연구는 여성 중 '커리어 경로'[1]에 있는 가임기 여성에 대한 것이다. 따라서 이러한 특성의 여성 표본을 대규모로 구축하고 있는 여성 관리자 2기 패널(2020~2021, 2개년도) 데이터의 30·40대 관리자 여성 표본을 추출·활용한다.

분석은 여성 관리자 2기 패널의 30·40대 표본을 통합횡단면 형태로 수행하여 '개인의 내적 변화'를 관찰할 수 없는 기업이나 고용주의 관점에서 유자녀 여성과 무자녀 여성 간의 (조건) 평균적인 차이를 알아보는 것을 목표로 한다. 횡단면 형태의 데이터로 분석하게 되면, 출산 선택과 관련된 여성의 선별성을 통제하는 것이 제한된다. 하지만, 1~2차 데이터에서 자녀 유무나

1) Goldin(2021)은 미국 여성의 경제활동참가 특징의 변천사를 총정리하는 책에서 경제활동을 '커리어'와 '일'로 구분한다. '커리어'는 대졸 이상 여성이 경력축적을 통해 본인의 임금과 역량을 성장시켜나갈 수 있는 직업, 일자리를 가진 경우 그 생애 경로를 지칭하고, '일'은 이러한 특성이 없이 단순히 소득을 얻기 위해 하는 활동으로 구분한다. Goldin이 커리어와 일을 구분한 것은, 대부분의 선진국(우리나라 포함)에서는 여성의 대학진학률이 남성보다 높고, 이전과는 달리 커리어를 추구하는 여성들이 증가했기 때문이다. 커리어와 일은 경력의 의미에서 그 성격이 다르다. 본 연구는 커리어 경로에 진입한 여성들을 중심으로 분석한다.

자녀 수의 변수가 변화하는(추가 출산) 유효한 표본의 수가 매우 적어서 개인별 출산선호와 커리어 야망, 능력 등을 통제할 수 있는 개인고정효과모형을 사용하여 분석하는 것은 적절하지 않다.

통합횡단면 분석에 활용되는 표본은 총 4,496명으로 2020년 2,516명, 2021년 1,980명이다. 이 표본은 분석 시 포함되는 주요 통제변수에서 결측값이 없는 표본[2]으로 제한한 표본이다. 표본의 직급 분포는 1차년도 기준 과장급이 68.1%, 차장급 이상이 31.9%이다.

분석 표본의 기본적인 특성은 〈표 1〉에 요약하고 있다. 여성 표본 중 60%가 유자녀자이며, 30대 여성의 경우 40%가, 40대 여성의 경우 74%가 유자녀자이다. 무자녀 여성 중 출산의향이 있는 여성은 전체의 32%로 나타난다. 표본의 평균 연령은 40.7세이며, 여성 관리자의 평균 교육연수는 약 18년으로 고학력 집단이다. 관리자의 평균 경력기간은 11.6년이며 평균 실질임금은 404만 원 정도이다. 연령대가 높은 40대의 평균 임금수준이 30대에 비해 높다. 평균 주당 근로시간은 약 42시간으로 나타나며 현재 직급(1: 대리, 2: 과장, 3: 차장, 4: 부장, 5: 임원) 변수의 평균값은 2.6점으로 표본의 '평균 직급'은 과장-차장 사이라고 볼 수 있다. 1차년도에만 조사하는 이직의향 점수(5점 만점, 이직의향이 강할수록 높은 점수)는 평균 3.38점이다. 연령대별로 보았을 때, 30대 여성의 이직의향이 40대 여성보다 낮게 나타난다. 현 직장에서 목표하는 직급이 임원급 이상인 여성 관리자의 비중은 13%로 나타나고, 차장/부장 이상을 목표로 하는 경우는 60%로 나타난다.

현 직장에서 유연근무 활용의 용이성과 육아휴직 사용의 용이성 점수(5점 만점, 긍정)는 각각 평균 3.15, 4.14점으로 나타난다. 여성 관리자 중 정부기관에 소속되어 있는 비중은 16%이며, 민간기업에 근무하는 경우는 70%로 나타난다. 40대 관리자의 경우 정부기관 근무 비중이 상대적으로 높고, 민간기업 근무 비중은 그만큼 낮다.

여성 관리자 그룹을 자녀 출산 및 출산의향(3년 이내 출산 계획)을 기준으로 구분하여 비교해 보면[3], 유자녀 여성이 무자녀 여성에 비해 평균 연령, 경력기간, 실질임금이 높은 반면 교육연수와 근로시간은 약간 낮다. 또한 유자녀 여성의 경우 평균 직급과 목표 직급을 임원 이상으로 설정한 비중은 낮게 나타난다. 무자녀 여성과 아직 출산하지 않았으나 출산의향이 있는 여성은 임원 이상을 목표 직급으로 선택한 비중이 높은데, 특이한 점은 무자녀 여성 중 출산의향이 있는 여성이 출산의향이 없는 여성에 비해 목표 직급을 임원 이상으로 설정한 비중이 2%p나 높다는 것이다. 무자녀/출산의향 있는 여성이 자녀 유무 및 출산의향으로 구분한 집단 중 임원 이상 목표 설정 비중이 가장 높다. 또한 무자녀/출산의향이 있는 여성이 주관적으로 평가한 현 직장

2) 예를 들어, 후술하겠지만 이직의향과 같은 변수의 불관측값이 발생하지 않는 표본으로 제한한다.
3) 3년 내 출산의향은 패널 첫해(2020년)에만 조사하였다. 따라서 2020년 표본 중 출산의향 유무로 구분된 표본에 대한 기초통계이다.

의 유연근무 활용성, 육아휴직 활용 용이성을 평균적으로 가장 낮게 평가하고 있다. 한편, 유자녀 여성이 정부기관에 근무하는 비중이 가장 높고, 무자녀/출산의향 없는 여성, 출산의향 있는 여성 순으로 정부기관 근무 비중이 낮아지며, 반대로 민간기업 근무 비중은 더 높아진다.

〈표 1〉 여성 관리자 표본의 기초 특성

	여성				무자녀 여성		
(평균)	전체	30대	40대	유자녀	전체	출산의향 있음	없음
자녀 있음	0.60	0.40	0.74	1.00	0.00	0.00	0.00
출산의향 있음	0.17	0.32	0.06	0.06	0.32	1.00	0.00
연령	40.68	35.47	44.22	42.23	38.33	36.00	39.42
교육연수	17.95	17.99	17.91	17.87	18.05	18.12	18.02
경력	11.58	7.82	14.11	13.23	9.04	7.60	9.72
실질임금	403.85	364.91	430.36	418.34	381.96	364.20	390.34
근로시간	41.82	41.99	41.71	41.44	42.41	41.95	42.63
현재 직급	2.62	2.79	2.50	2.49	2.80	2.81	2.80
이직의향	3.38	3.21	3.50	3.41	3.33	3.23	3.38
목표 직급 : 임원 이상	0.13	0.12	0.13	0.12	0.13	0.15	0.13
목표 직급 : 차/부장 이상	0.60	0.57	0.63	0.61	0.59	0.57	0.59
유연근무 활용 쉬움(5점 만점)	3.15	3.04	3.23	3.17	3.12	3.07	3.14
육아휴직 사용 쉬움(5점 만점)	4.14	3.99	4.25	4.18	4.10	4.09	4.10
정부기관 근무	0.16	0.15	0.17	0.17	0.14	0.12	0.14
민간기업 근무	0.70	0.73	0.69	0.68	0.75	0.75	0.74

Ⅲ. 분석 방법

본 연구는 '현 직장에서 오르고 싶은 지위(목표 직급)'를 묻고 있는 문항의 응답치를 이항변수로 설정한 종속변수인 커리어 목표(Careergoal)와 자녀 유무와 관련성을 파악하는 분석을 수행한다. 목표 직급 문항의 선택지는 '1) 최고경영자(임원급 포함), 2) 실급 관리자(차, 부장급), 3) 현 직급에 만족, 4) 지위에는 별 관심이 없음'으로 나누어진다. 커리어 목표(Careergoal) 변수는 현 직장에서 오르고 싶은 지위가 최고경영자나 임원급 이상인 경우에 1의 값을 가지고, 그 외의 경우에는 0의 값을 가지는 변수로 설정하였다. 앞서 〈표 1〉에서 확인할 수 있듯, 목표 직급을

임원급 이상으로 응답한 여성 관리자의 비중은 10%대로 나타난다.

변수 사용 시 주의가 필요한 점은 해당 문항이 '현 직장'에 관해 한정하여 묻고 있다는 점이다. 만약 이직의향이 높은 사람이라면 커리어 목표가 높더라도 해당 문항의 선택지로 '3) 현 직급에 만족', '4) 지위에는 별 관심이 없음'을 선택할 가능성이 낮지 않을 것이다. 따라서 분석모형에서는 1차년도 서베이에서 직접 조사하고 있는 이직의향을 통제하여[4], 동일한 수준의 이직의향이 있는 개인 간을 비교할 때, 자녀 유무에 따른 커리어 목표 설정 수준의 차이를 파악한다.

분석은 종속변수가 이항변수이지만 선형확률모형을 기본으로 사용하여 아래의 식 (1)과 같이 설정한다. 프로빗(Probit) 분석도 수행하였지만 분석 결과는 크게 다르지 않기 때문에, 특정 지점에서의 한계효과(예-marginal effects at mean)를 기준으로 해석하여야 하는 비선형 모형에 비해 해석이 간결한 선형확률모형의 결과를 위주로 설명한다. 또한 패널자료를 통합횡단면 형태로 분석하므로 개인 단위로 클러스터링한 표준오차를 적용한다.

$$y = \beta C + X'\theta + t_t + e \quad (1)$$

식 (1)에서 y는 커리어 목표(Careergoal), 벡터 C는 자녀 유무를 나타내는 변수로 자녀가 없을 때 0의 값을 갖고 자녀가 있을 때 1의 값을 갖는다. 따라서 β는 다른 조건이 동일할 때, 무자녀 관리자 대비 자녀가 있는 관리자의 커리어 목표 수준의 차이를 나타내게 된다. X벡터는 여성 관리자의 (직장 내) 커리어 목표 설정 수준과 관련되는 변수들을 포함하는데, 본인 연령, 교육연수, 경력, 임금 수준 및 제곱, 근로시간, 근로시간 제곱, 현 직장에서부터의 이직의향 정도, 현재의 직급을 포함한다. 2개년도 데이터 통합횡단면 분석을 수행하는 기본분석 모형에는 연도 더미도 포함한다.

위의 분석모형은 사실상 자녀 유무와 커리어 목표 설정 간에 여러 통제변수를 통제하였을 때 나타나는 조건부 효과를 분석하는 모형이지만 크게 두 가지의 내생성 문제로 인해 인과관계 해석이 제한된다. 첫 번째 이슈는 유자녀 여성의 불관측 특성으로 인한 내생성 문제이고, 두 번째 이슈는 자녀 출산과 여성 관리자가 현재 재직 중인 기업에서의 커리어 목표에 동시에 영향을 끼칠 수 있지만 데이터에서 관측할 수 없는 기업 고유의 특성으로 인한 내생성 문제이다.

첫 번째 이슈와 관련해서, 만약 능력이나 성취욕이 높은 여성 관리자일수록 자녀에 대한 선호도 높고, 커리어 목표도 높게 설정하는 경향이 존재한다면, 불관측 변수인 능력이나 성취욕은 분석 시 통제할 수 없기 때문에, 자녀 유무와 커리어 목표 간 양의 상관관계($\beta > 0$)가 나타나더라

4) 2차년도 근속자의 경우 1차년도 변수값을 활용해 대체하여 표본을 구축하였다. 2차년도 표본 대다수가 근속자에 해당되어 이직의향 변수 대체값 적용으로 인해 탈락되는 표본 규모는 크지 않다(2차년도 전체 4,182명 중 124명 탈락). 즉 1차년도 표본 전체와 2차년도 근속자를 표본 풀로 설정한 것이다. 1차년도 이후에는 근속자, 이직자, 이탈자로 구분된 표본에 대해 약간 차별화된 설문지를 조사에 활용하고 있다.

도[5] 이것이 인과관계라고 해석할 수 없다. 이 경우, 개인의 불관측 특성을 통제하지 않는다면, β값은 과대 추정될 수 있다.

두 번째 이슈와 관련하여 가족친화적이거나 고용평등 문화가 존재하는 사업체의 경우, 이러한 기업 고유의 특성이 여성 관리자의 자녀 출산 선택을 촉진하는 동시에 해당 직장에서 높은 커리어 목표를 세우도록 할 수 있다. 만약 이러한 효과가 존재한다면, β값은 실제로 자녀가 여성 관리자의 커리어 목표 설정에 미치는 영향을 과대 추정하게 된다.

따라서 본 연구는 두 번째 문제를 검토하기 위하여, 출산 선택과 높은 커리어 목표 수립에 동시에 영향을 끼칠 수 있는 기업 고유의 특성을 유연근무 활용의 용이성 변수로 대리하여 통제한다. 만약, 가족친화적이거나 고용평등한 문화 등과 같은 기업 고유의 특성이 여성 관리자의 출산의향과 커리어 목표에 모두 긍정적인 영향을 끼친다면, 대리변수(유연근무 활용의 용이성)를 통제하였을 때, β값이 감소하여야 한다.

첫 번째 이슈의 경우, 이상적으로는 개인고정효과모형이나 1차 차분모형을 사용할 수 있지만, 앞서 설명하였듯, 2개년도의 패널 데이터에서는 자녀 유무의 변화가 충분히 포착되지 않아 적합하지 않다. 대신, 여성 관리자 패널 1차년도에는 자녀 출산의향을 묻는 문항이 존재한다. 본 연구에서는 유자녀 여성 관리자의 우성선별 가능성을 간접적으로 검토하기 위해서 무자녀 여성 관리자의 출산의향 여부와 커리어 목표와의 관계를 살펴본다. 또한 여성들의 출산이 커리어에 미치는 영향을 과소평가할 가능성[6](즉, 출산 이전에 예상했던 것보다 출산이 커리어에 미치는 영향이 더 클 가능성)도 출산의향이 있는 무자녀 관리자와 실제 출산한 유자녀 여성 관리자 간의 비교를 통해 검토해 본다.

5) 고임금 여성의 경우, 자녀가 있는 여성의 우성선별(유자녀 여성의 시장임금이 더 높은 등)의 가능성이 Kwak (2022) 등 많은 연구에서 확인된다. 따라서 고임금 여성을 표본으로 하는 본 분석에서는 아마도 높은 커리어 목표 설정과 관련되는 능력이나 성취욕과 같은 관측할 수 없는 개인 고유의 특성이 자녀 출산 선호와도 양의 관계를 가질 가능성이 높다.

6) 기대 자녀 페널티와 실제 자녀 페널티 간의 차이의 가능성은 최근에 학계의 관심을 받고 있다. 자녀로 인한 여러 가지 커리어 페널티가 작지 않음에도 불구하고 인적자본 수준이 높은 여성들이 이를 감수하고 자녀 출산을 선택하는 것에 관한 하나의 설명을 찾는 관점에서 이러한 연구들이 시작되고 있다. Kuziemko et al.(2018)이 미국의 데이터를 분석한 결과, 여성들이 출산 전에는 자녀 페널티를 과소평가(underestimate)하는 경향이 존재함을 확인한 바 있다.

Ⅳ. 결과 분석

1. 자녀와 여성 관리자의 커리어 목표의 관계

가. 자녀 유무에 따른 여성 관리자의 경력 목표 설정

〈표 2〉는 기본 모형을 분석한 결과를 요약하고 있다. 다른 조건이 동일할 때, 여성 관리자의 자녀 유무에 따라 커리어 목표를 임원급 이상으로 설정할 확률은 통계적으로 유의한 수준에서 다르지 않다. 하지만 교육연수가 높을수록, 현 직급이 이미 높을수록 커리어 목표를 임원급 이상으로 높게 세우는 경향이 나타난다.

〈표 2〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과

커리어 목표 : 임원급 이상(Careergoal)			
	전체	30대	40대
자녀 있음	-0.0152	0.0043	-0.0277
연령	-0.0026*	-0.0026	-0.0015
교육연수	0.0160***	0.0153***	0.0162***
근속기간	-0.0003	-0.0004	0
임금(실질)	0.0003	0.0009*	0
임금제곱	0	0	0
근로시간	-0.0040*	-0.0045	-0.0037
근로시간제곱	0.0001**	0.0001	0.0001
이직 원함(1/0)	0.0037	-0.0058	0.0094
현재 직급	0.1164***	0.0924***	0.1254***
R^2	0.0728	0.0419	0.0966
표본수	4,496	1,821	2,675

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

나. 유연근무제도 및 육아휴직 활용의 용이성과 유자녀 여성의 커리어 목표 설정

현 직장에서 유연근무제도 활용의 용이성을 함께 모형에서 고려하게 되면 분석 결과는 달라

진다. 가족친화적이거나 고용평등적인 기업문화와 같이 양육자 친화적이거나 혹은 여성 관리자의 커리어 성장이 용이한 기업의 고유 특성을 유연근무의 용이성 변수를 대리변수로 하여 모형에 포함하면, 전체 표본 및 30대 표본에서 β값이 감소한다. 특히 30대 표본의 경우, 감소폭이 크다.

이는 앞서 예상했던 대로 가족친화적이거나 고용평등적인 조직문화 등 자녀 출산 선택과 여성 관리자의 현 직장 근속과 직급 성장 목표에 모두 긍정적인 영향을 줄 수 있는 기업 고유 특성의 영향이 실제로 존재한다는 것을 시사한다. 앞서 유연근무 용이성을 대리변수로 활용하여 통제하지 않은 모형에서 유자녀 여성 관리자들이 커리어 목표를 높게 세울 확률이 무자녀 여성과 통계적으로 유의한 수준에서 다르지 않았던 것은 유연근무를 자유롭게 사용할 수 있는 기업의 여성 관리자들의 효과가 그 외 여성 관리자들의 자녀로 인한 부정적 효과를 상쇄하였기 때문이라고 이해할 수 있다.

유연근무 사용 용이성 변수와 자녀 유무와 결합된 변수의 계수 값을 살펴보면 이를 직접적으로 확인할 수 있다. 유연근무 용이성 자체는 여성 관리자의 커리어 목표를 높게 세울 확률과 통계적으로 유의한 상관관계를 가지지 않는다. 하지만 자녀 유무와 교차한 항의 경우, 전체 표본에

〈표 3〉 여성 관리자의 자녀 유무에 따른 높은 커리어 목표를 세울 확률 분석 결과(유연근무 활용 용이성 고려)

커리어 목표 : 임원급 이상(Careergoal)			
	전체	30대	40대
자녀 있음	-0.0669**	-0.1122**	-0.0456
연령	-0.0025*	-0.0018	-0.0015
교육연수	0.0156***	0.0153***	0.0157***
근속기간	-0.0004	-0.0004	0
임금(실질)	0.0003	0.0009*	0
임금제곱	0	0	0
근로시간	-0.0042*	-0.0043	-0.0039
근로시간제곱	0.0001**	0.0001	0.0001*
이직 원함(1/0)	0.0052	-0.0042	0.0108
현재 직급	0.1161***	0.0898***	0.1252***
유연근무 활용 용이성(1~5점)	-0.0028	-0.0079	0.0025
자녀 있음X유연근무 활용 용이성	0.0166*	0.0381***	0.0057
R^2	0.0746	0.0487	0.0973
표본수	4,496	1,821	2,675

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.

서는 계수 값이 0.0166, 30대 표본에서는 0.0381이며 통계적으로 유의하다. 따라서 유연근무 용이성 점수가 일정 수준 이상으로 높은 사업체에 근무하는 여성 관리자의 경우, 평균적인 자녀로 인한 부정적 효과가 유연근무로 인해 완화될 수 있다는 것을 의미한다. 구체적으로, 전체 표본을 기준으로, 유연근무 용이성 점수가 5점인 사업체의 경우 자녀효과는 -0.0669+0.0166*5 =0.0161 수준으로 양의 값으로 전환된다. 30대 표본의 경우, 유연근무 용이성 점수가 4점 이상만 되어도 자녀로 인한 부정적 효과가 양의 값으로 전환된다(-0.1122+0.0381*4=0.0402).

다시 말해, 유연근무가 용이한 기업에서는 유자녀 여성 관리자들이 무자녀 여성 관리자보다 더 높은 커리어 목표를 세운다는 것을 의미한다. 종속변수의 특성상 높은 커리어 목표는 해당 기업에서의 근속의지와 향후 성장을 위한 본인의 노력 등을 투자할 의지를 반영하는 것이므로 유연근무가 용이한 기업의 유자녀 관리자는 근속의지와 노력투자의지가 무자녀 여성 관리자보다 높다는 것을 함의하는 결과라고 볼 수 있다.

2. 유자녀 여성의 선별성 유형

가. 자녀 출산의향이 있는 여성의 선별성

〈표 4〉는 무자녀 여성으로 제한한 표본에서 자녀 출산 선호 유무(3년 이내 출산의향 유무)에 따른 커리어 목표 설정의 차이를 살펴본 결과이다. 즉, 아직 출산하지 않았지만 출산할 의향이 있는 여성 관리자와 그렇지 않은 무자녀 관리자의 커리어 목표를 조건 평균으로 비교하는 것이다. 현 직장에서 직급, 이직의향, 임금, 근로시간, 교육수준이 동일할 때, 자녀 출산의향이 있는 무자녀 여성 관리자가 그렇지 않은 무자녀 관리자에 비해 높은 커리어 목표를 세울 확률이 통계적으로 유의한 수준으로 더 높게(4.7%p) 나타난다. 즉, 잠재적으로 출산의향이 있는 여성은 출산 전을 기준으로도 '우성 선택된 여성'일 가능성을 보인다.

이 모형에서도 유연근무 활용 용이성을 가족친화적 조직문화 등 기업 고유 특성의 대리변수로 포함하여 통제할 경우, β값의 크기도 감소하고 유의성도 사라진다. 즉, 가족친화적 조직문화 등 근로자 출산 선택과 커리어 목표에도 관련될 수 있는 기업 고유의 특성은 이미 자녀가 있는 근로자뿐만 아니라 자녀가 없지만 출산의향이 있는 관리자에게도 출산의향과 높은 커리어 목표 수립에 긍정적인 영향을 끼치고 있을 가능성을 보여준다.

구체적으로 유연근무 활용 용이성 변수의 계수 값을 살펴보면, 유연근무 활용 용이성은 통계적으로 유의한 부의 값을 가지지만, 자녀와 결합한 변수의 계수가 양의 값을 가지며, 유연근무 자체 효과보다 더 큰 값을 가져서, 자녀 출산의향이 있는 무자녀 여성 관리자의 경우 어떤 유연근무 수준에서도 무자녀 여성 관리자보다 약간 높은 커리어 목표를 가지는 것으로 나타난다.

한 가지 앞으로 더 연구가 필요한 부분은, 앞서 기초통계에서 확인된 출산의향이 있는 무자녀 여성 관리자 집단의 유연근무 활용 용이성이 가장 낮다는 점이다. 이들이 출산 실현 시기를 거치며 이직하는 선택을 통해 커리어 야망과 출산을 모두 실현하는 것인지 여부는 패널이 더 축적되면 분석해 볼 필요가 있어 보인다. 출산을 실현하려는 시점에 도달했을 때 재직 중인 직장이 자녀 양육과 커리어 성취가 동시에 가능하지 않은 곳이라는 판단이 든다면, 이직이 상대적으로 쉬운 능력이 뛰어난 인재일수록 이탈할 확률이 높아질 것으로 예상할 수 있다. 이 경우, 유능한 무자녀 여성 관리자가 있는 기업은 인재를 유지하기 위해서 인사관리 변화가 반드시 필요할 것이다.

〈표 4〉 자녀 출산의향과 여성 관리자의 커리어 목표의 관계 분석 결과

커리어 목표: 임원급 이상(Careergoal)		
	기본	유연근무 통제
출산의향 있음(1/0)	0.0468**	-0.0357
연령	-0.0069	-0.0073*
교육연수	0.0218***	0.0225***
근속기간	0.0053*	0.0056*
임금(실질)	0.0015**	0.0015**
임금제곱	-0.0000**	-0.0000**
근로시간	-0.0079	-0.0075
근로시간제곱	0.0001*	0.0001*
이직 원함(1/0)	-0.0105	-0.0121
현재 직급	0.0672***	0.0700***
유연근무 활용 용이성(1~5점)		-0.0214**
출산의향 있음X유연근무 활용 용이성		0.0273*
R^2	0.0449	0.0491
표본수	1,053	1,053

주 : 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함. 모든 모형은 연도더미를 포함하고 있음.
2) 자녀 출산의향은 2020년에만 조사된 변수로, 본 분석은 2020년 표본만 사용하고 있음.

나. 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향 검토

〈표 5〉는 유자녀 여성 관리자와 출산의향이 있는 무자녀 여성 관리자를 표본으로 한정하여 커리어 목표 변수에 대해 동일한 분석을 수행한 결과이다. 즉, 이들이 불관측 특성 측면('자녀 선호'와 능력 · 성취욕 등)에서 출산 전 시점을 기준으로 비슷한 집단이었을 것이라고 가정하였

을 때, 다른 관측되는 특성이 동일할 때, 실제 자녀를 출산한 여성 관리자의 커리어 목표는 출산을 하지 않은 여성 관리자에 비해 어떻게 다른가를 알아본 것이다. 이를 통해 간접적으로 나마 자녀 출산이 여성 관리자의 커리어 목표 설정에 어떤 영향을 미칠지 유추해 볼 수 있다.

분석 결과, 자녀 출산 선호가 있는 여성 관리자 집단에서도 실제로 자녀를 출산한 관리자는 높은 커리어 목표를 세울 확률이 자녀를 아직 출산하지 않은 동일한 조건의 여성 관리자에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 낮은 것(3.9%p)으로 나타난다. 유연근무 활용 용이성을 통제할 경우, β값이 더욱 작아진다. 즉, 가족친화적인 조직문화 등 자녀 출산에 친화적이고 여성 관리자가 높은 커리어 목표를 세울 수 있도록 하는 기업 고유 특성이 여성 관리자가 자녀 출산 후 커리어 목표를 낮추는 변화를 완화시키는 방향으로 작용할 가능성을 나타낸다. 유연근무 활용 용이성 변수와 자녀 유무와 결합한 변수는 각각은 통계적으로 유의하지 않지만, 1% 이내의 오차범위에서 유의하다.[7)]

최근의 연구들은 여성은 자녀 출산이 본인의 능력이나 역량 발휘에 미칠 부정적 영향을 충분히 이해하지 못하고 과소평가(underestimate)하는 경향이 있는 것을 실증적으로 보여주었다(예- Kuziemko et al., 2018). 본 분석 결과도 자녀 출산의향이 있지만 아직 자녀를 출산하지 않은

〈표 5〉 자녀 출산 선호가 비슷할 때, 자녀가 커리어 목표 설정에 미치는 영향 분석 결과

커리어 목표: 임원급 이상(Careergoal)		
	기본	유연근무 통제
자녀 있음	-0.0388*	-0.1064**
연령	0.0017	0.0029
교육연수	0.0140**	0.0129**
근속기간	-0.0012	-0.0015
임금(실질)	0.0006	0.0006
임금제곱	0	0
근로시간	-0.0065	-0.007
근로시간제곱	0.0001*	0.0001**
이직 원함(1/0)	0.0008	0.0065
현재 직급	0.1174***	0.1119***
유연근무 활용 용이성(1~5점)		0.0093
자녀 있음X유연근무 활용 용이성		0.0222
R^2	0.0526	0.0621
표본수	1,173	1,173

7) F값 5.84, p값 0.003으로 합동(Jointly)으로 유의하다.

여성 관리자가 실제 출산한 여성 관리자에 비해 커리어 목표를 상대적으로 높게 설정하는 것으로 나타났는데, 이는 출산 후 여성 관리자가 실제 양육의 어려움이 예상보다 커서 커리어 목표를 낮추는 방향으로 수정하고 있을 가능성을 나타낸다. 이러한 결과는 유능한 무자녀 여성 관리자가 출산 이후 자녀가 어느 정도 자랄 때까지 본인의 능력을 지속적으로 개발할 수 있도록 하기 위한 인사관리 제도를 활용하는 것이 기업의 인적자원 관리에서 중요한 부분일 수 있음을 시사한다.

V. 결론 및 시사점

본 장에서는 한국여성관리자패널 2기 표본의 1차, 2차년도 30·40대 여성 데이터를 활용하여 중간 경력 이상 여성의 자녀 출산과 커리어 목표 설정의 관련성에 관하여 분석하였다. 데이터 특성상 인과관계를 추론할 수 있는 분석을 수행하는 데 한계가 있지만, 기업이 흔히 가질 수 있는 유자녀 여성 근로자에 대한 편견에 대해 분석해 보고자 했다. 구체적으로, 본 연구는 통합 횡단면으로 구축한 데이터로 다양한 세부 비교 집단을 설정, 분석하는 방법을 통해 다음의 질문에 대해 직간접적인 답을 얻고자 하였다. 1) 여성 관리자 중 자녀가 있는 관리자는 커리어 목표를 낮게 설정하는가? 2) 자녀 출산을 계획하는(출산의향이 있는) 여성 관리자도 애초에 커리어 목표가 낮은 집단인가? 3) 자녀가 여성 관리자의 커리어 목표를 낮추는가?

분석 결과, 30·40대 여성 관리자가 높은 커리어 목표(임원급 이상)를 세울 확률은 평균적으로 자녀 유무에 따라 통계적으로 유의하게 다르지 않았다. 하지만 여성 근로자의 출산의향과 커리어 목표 설정에 모두 긍정적인 영향을 끼칠 수 있는 기업 고유의 특성을 유연근무 활용 용이성 변수를 대리변수로 하여 통제할 경우, 자녀 효과의 계수 값이 감소하였다. 이는 유연근무 활용 용이성으로 대리되는 기업의 가족친화적 조직문화 등의 특성이 여성 관리자의 자녀 출산 의향과 현 직장에서 커리어 목표 설정에 모두 긍정적인 영향을 끼칠 가능성을 보여주는 것이다. 또한 유연근무 활용 용이성이 높은 사업체에서는 유자녀 여성 관리자가 높은 커리어 목표를 세울 확률이 다른 조건이 동일한 무자녀 여성 관리자보다 높다는 것도 확인하였다.

어떤 수준의 커리어 목표를 세운다는 것은 해당 목표 달성을 위해 본인의 능력, 향후 노력과 투자를 내생적으로 반영하는 것이기에, 이러한 결과는 자녀가 있는 여성 관리자가 자녀가 없는 여성 관리자에 비해 커리어 야망, 생산성, 인적 자본 투자 의지 등에서 평균적으로는 큰 차이가 없으며, 이들의 근속의향과 목표 의식 그리고 이를 수반하는 노력 등을 높이기 위해서는 유연근무제를 비롯한 가족친화적이고 고용평등적 조직문화를 이끌어낼 수 있는 인사관리제도들이 효

과적일 수 있음을 시사한다.

한편 본 연구는 추가적으로 자녀를 출산한 여성 관리자의 경우 오히려 불관측 특성 측면에서 (예-능력, 야망 등) '우성선별'된 여성이었으나, 출산 후 커리어 목표를 수정하게 되었을 가능성도 검토하였다. 이를 위해 출산 계획이 있는 무자녀 여성과 출산 계획이 없는 무자녀 여성을 비교하고, 출산의향이 있는 무자녀 여성과 이미 출산한 여성을 비교하였다. 분석 결과, 출산 계획이 있는 무자녀 여성 관리자는 평균적으로 우성선별 되었고, 유자녀 여성 관리자의 경우와 마찬가지로 유연근무 활용 용이성으로 대리되는 출산과 높은 커리어 목표 수립에 친화적인 기업 고유의 특징이 실제로 무자녀 근로자의 출산의향 및 커리어 목표 설정과 관련되고 있었다. 하지만 출산 전 기준으로 불관측 특성(자녀 선호, 타고난 능력 등)이 유사하다고 볼 수 있는 유자녀 여성 관리자(출산 실현자)와 출산 계획이 있는 여성 관리자(출산 비실현자)를 비교하였을 때, 자녀의 존재는 자녀 출산의향만 있는 경우와는 대조적으로 높은 커리어 목표를 세울 확률이 낮아지게 하는 방향으로 작용하는 것으로 나타난다. 이를 통해 우리나라의 고숙련 여성은 출산 전에 자녀가 커리어에 미치는 영향을 짐작은 하겠지만, 실제 출산 후 예상했던 것보다 큰 부정적인 영향을 경험하고 있을 가능성을 알 수 있다.

종합하면, 여성 관리자의 출산 선호 자체는 해당 집단의 우성선별과 관련되며, 유연근무 등 여러 가지 일·가정 양립 지원제도를 활발히 운영하고 있는 사업체에서는 유자녀 여성 관리자들이 본인의 능력과 향후 투자할 노력 정도, 근속의향을 내생적으로 반영하고 있을 (현 직장 내) 커리어 목표를 높게 설정하는 점을 확인한 것이라고 볼 수 있다. 분석 한계로 인해 유연근무 등의 기업 고유 특성 효과가 유능한 관리자의 유인으로 인해 나타나는 것인지, 아니면 유자녀 여성 관리자의 커리어 목표를 높여주는 효과가 있어 나타나는 것인지는 식별하지 못하였지만, 근로자의 육아기를 지원하는 제도들을 적극적으로 도입하고 활용할 경우, 우수한 인력을 유지하고 성장시키는 데 장기적으로 도움이 될 수 있음을 알 수 있다. KLI

[참고문헌]

최세림·김영아·곽은혜(2023), 『기혼여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구』, 한국노동연구원.

Goldin, Claudia Dale(2021), Career and Family: Women's Century-long Journey Toward Equity, New Jersey, Princeton University Press.

Kuziemko, I., et al.(2018), "The mommy effect: do women anticipate the employment

effeects of motherhood?," National Bureau of Economic Research.

Kwak, E.(2022), "The emergence of the motherhood premium: recent trends in the motherhood wage gap across the wage distribution," *Rev Econ Household* 20, pp. 1323~1343. https://doi.org/10.1007/s11150-021-09594-3.