



미국의 여성 근로자 경력단절 현황과 모성 불이익

한주희 (미국 매사추세츠 주립대 앰허스트 캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

대한민국 통계청 발표에 따르면, 2013년 15~54세 기혼여성 971만여 명 가운데 취업을 하고 있지 않은 인구는 406만여 명이고, 이 가운데 임신, 출산, 육아, 자녀교육 등 가족과 관련한 사유로 직장을 그만둔 경력단절 여성은 196만여 명으로 전체 기혼여성 가운데 20%를 넘게 차지하고 있는 것으로 추산된다. 이들 경력단절 여성 가운데 직장을 그만둔 사유로는 결혼 46%, 육아 29%, 임신 및 출산 21%, 자녀교육은 4%를 차지했다.¹⁾ 또한 한 취업포털 사이트에서 경력단절 구직자를 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 응답자의 88%가 재취업이 어렵다고 응답했으며, 가장 큰 어려움으로는 27%가 보육시설 등 육아대책을 꼽았다.²⁾ 박근혜 대통령은 2014년 1월 7일 첫 국무회의에서 이 문제를 언급하며 결혼과 출산 등의 이유로 여성이 경력단절을 경험하는 일이 없도록 해야 한다며 대책 마련을 지시하였고,³⁾ 이후 현오석 경제부총리는 이 문제를 현 정부의 가장 큰 과제로 꼽는 등 정책적 중요성이 부각되고 있다.⁴⁾ 이 글에서는 미국 노동시장에서 여성의 경력단절 및 저임금에 대한 현황과 학계의 여러 연구들을 소개하고, 정책 방안에 대해 논의하고자 한다.

1) http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=310384

2) <http://media.daum.net/economic/clusterview?newsId=20140122075107546&clusterId=1073211>

3) http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20140107_0012643191&cID=10204&pID=10200

4) <https://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=65172>

■ 자녀를 둔 여성 근로자의 노동시장 불이익 현황

모성 불이익(Motherhood Penalty) 현황

여러 연구들에 따르면 자녀를 둔 여성 근로자들은 상대적으로 적은 임금을 받거나, 승진에서 뒤쳐지거나, 양육을 위해 근로시간을 줄이거나, 휴직 또는 직장을 그만두는 등 노동시장에서 불이익을 받고 있는 것으로 나타났다. 자녀 출산 및 양육과 관련하여 여성 근로자들이 받게 되는 일련의 불이익을 일컬어 ‘모성 불이익(motherhood penalty)’이라고 표현한다. 남성 근로자들과 비교했을 때 불이익이 발생하는 것이 자명할 뿐 아니라 자녀가 없는 여성 근로자들과 비교했을 때에도 이러한 불이익이 발생하고 있는 것이다.

Pew 리서치 센터는 지난 2013년 10월 미국 거주 18세 이상 무작위추출 표본 2,002명을 대상으로 성별 노동시장 불평등에 관한 설문조사를 실시하였다. <표 1>은 그 결과를 정리한 것이다. 전체 응답자 가운데 47%가 자녀를 포함한 가족을 돌보기 위해 근무시간을 줄이거나, 장기 휴가를 내거나, 직장을 그만두거나, 승진을 거절하는 등 경력단절을 경험한 적이 있다고 응답했다. 그러나 이러한 경력단절은 남성보다는 여성이, 특히 자녀가 있는 여성이 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 자녀가 없는 남성과 여성 가운데 14%가 자녀 양육 및 가족 돌봄을 위해 근로시간을 줄인 적이 있는 데 반해, 자녀가 있는 남성의 28%, 자녀가 있는 여성의 42%가 그러한 경험을 하였다고 응답했다. 또한 자녀가 없는 여성 가운데 7%, 그리고 자녀가 있는 여성의 경우 이의 4배에 달하는 27%가 가족 관련 사유로 직장을 그만둔 경험이 있다고 밝혔다. 심지어 가족 관련 사유로 승진을 거절한 경우도 많았는데, 자녀가 없는 남녀의 경우 4%가 이를 경험한 데 비해, 자녀가 있는 여성의 경우 13%가 그러한 경험을 한 것으로 나타났다. 또한 자녀가 있는 여성의 16%는 이 가운데 3~4가지의 경력단절을 중복적으로 경험한 데 비해, 자녀가 없는 여성은 4%, 자녀가 있는 남성은 6%, 자녀가 없는 남성은 3%만이 이들을 모두 경험한 것으로 드러났다.

〈표 1〉 성별 자녀 유무에 따른 주요 경력단절 경험 여부

(단위 : %)

주요 경력 단절 유형	전체	남성		여성	
		자녀 없음	자녀 있음	자녀 없음	자녀 있음
근로시간을 줄인 적 있음	29	14	28	14	42
장기 휴가를 낸 적이 있음	27	16	24	14	39
직장을 그만둠	15	7	10	7	27
승진을 거절한 적이 있음	9	4	10	4	13
1가지도 경험하지 않음	55	73	55	77	35
1가지 이상 경험함	47	27	45	23	65
1가지만 경험	23	17	26	12	28
2가지를 경험	13	6	12	6	19
3-4가지 모두 경험	9	3	6	4	16

자료 : Pew Research Center(2013), "On Pay Gap, Millennial Women Near Parity – For Now," p.60.

http://www.pewsocialtrends.org/files/2013/12/gender-and-work_final.pdf

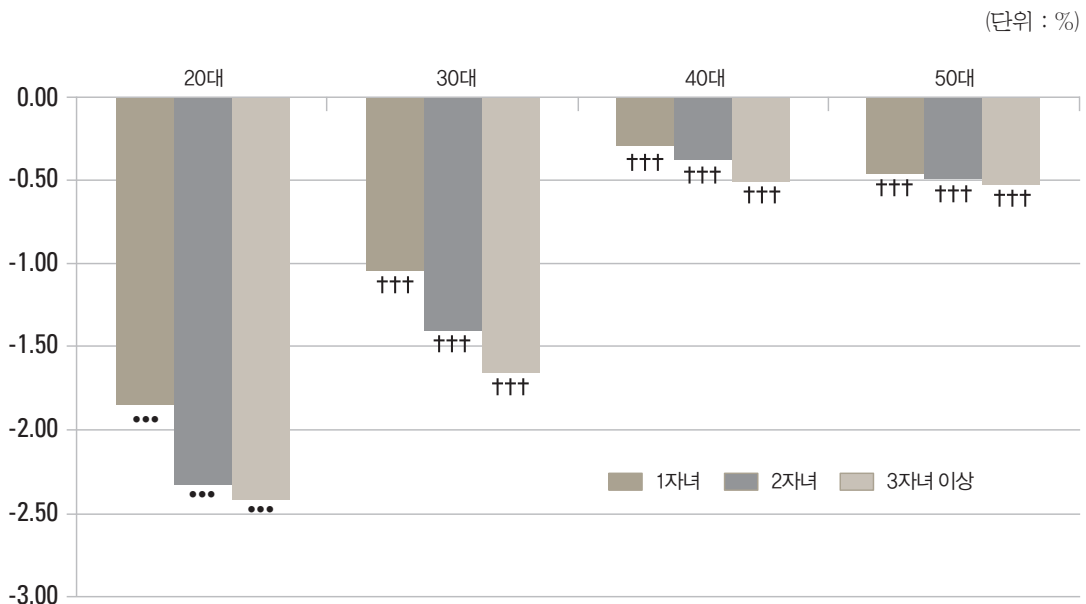
종단연구(panel study) 모델

이와 같이 자녀를 둔 여성들이 노동시장에서 경력단절을 포함한 여러 불이익에 가장 취약한 것으로 나타났다. 그러나 이는 응답자의 교육수준 등 인적자본, 그리고 여러 중요한 변수들을 통제하지 않은 것이어서, 이러한 불이익의 원인이 무엇인지 정확히 알 수 없다. 출산 및 자녀 양육이 고용 및 임금에 미치는 영향을 보다 정확하게 측정하기 위해서 많은 연구자들이 고정효과 모형(fixed effect model)을 사용하는데, 이는 한 개인의 성향, 성격, 태도 그리고 측정이 어려운 소프트 스킬(soft skill: 커뮤니케이션, 협상, 팀워크, 리더십, 문제해결능력) 등 시간이 흘러도 크게 변하지 않는 것으로 간주되는 변수들을 통제하고, 시간에 따라 변하는, 이 경우에는 출산 및 양육이라는 삶의 변화가 고용 및 임금에 미치는 영향만을 측정하는 모델이다. 이 모델에서는 한 코호트(비슷한 연도에 출생한 한 집단을 추적 조사하는 종단 패널데이터(panel data)를 주로 이용한다. 다시 말해 출생 연도가 비슷한 여성들의 고용/임금을 추적 조사하여, 이들 가운데 아이를 출산한 여성의 이후 고용/임금 지표들이 아이를 출산하지 않은 여성들에 비해 어떻게 달라지는지를 분석하는 방법이다.

자녀가 여성의 취업률에 미치는 영향

이러한 분석 방법에 따르면 다른 변수 이외에 출산/양육의 효과만을 분리해낼 수 있는데, 최근 발표된 Kahn, García-Manglano, and Bianchi(2014)의 연구에 따르면, 자녀의 출산/양육이 노동시장에서 부정적으로 미치는 영향은 단기간에만 나타나는 것이 아니라 개인의 평생에 영향을 미치는 것으로 나타났다. [그림 1]은 자녀 수가 취업률에 미치는 영향을 연령대별로 분석한 것이다. 1968년 당시 14~24세 여성을 2003년까지 추적 조사한 결과, 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성에 비해 취업률이 하락하는 것으로 나타났다. 이는 시간이 지나 그 코호트가 고령화되면서 두 집단 사이의 차이는 감소하지만, 50대에 이르러서도 자녀가 있는 여성의 취업률이 상대적으로 낮은 것을 볼 수 있으며 이는 통계적으로 유의미한 차이인 것으로 나타났다. 같은 연구에서 시간당 임금 역시 비슷한 경향을 보이는 것으로 나타났다.

[그림 1] 연령대별 자녀 수가 여성의 취업률에 미치는 영향

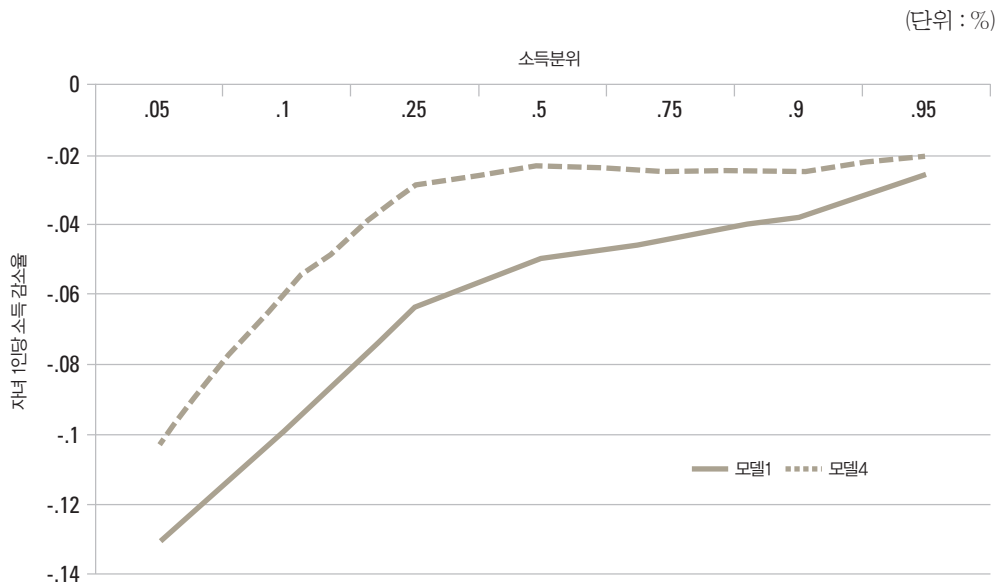


자료 : Kahn, García-Manglano, and Bianchi(2014), "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers", *Journal of Marriage and Family* 76(1), <Fig.1>.

자녀가 여성의 임금에 미치는 영향

또한 Budig and Hodges(2010)의 분석에 따르면, 이러한 모성 불이익(motherhood penalty)은 임금수준에 따라 다르게 나타나는 것으로 밝혀졌다. 자녀 때문에 발생하는 불이익은 저임금 여성들에게 집중적으로 나타났다. [그림 2]는 자녀 1인당 임금하락 효과를 소득분위별로 정리한 것이다. <모델 1>은 연령, 지역, 인구집중률 등 기본적인 인구 변수만 통제한 경우이고, <모델 4>는 이에 더해, 결혼상태, 배우자의 연소득 및 근로시간, 여성 근로자 본인의 근로시간, 학력, 직장 경력 등을 통제한 결과이다. <모델 1>의 그래프를 보면, 여성 근로자 시간당 임금 하위 5%에서는 자녀가 없는 여성에 비해 자녀가 한 명 있는 여성이 약 13% 적은 임금을 받는 것으로 나타났으나, 이 격차는 점점 줄어 중위 소득층에서는 자녀가 없는 여성 근로자 대비 자녀가 한 명 있는 여성 근로자가 5% 정도 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 가족 배경 및 인적자본을 통제하면(모델 4), 대부분 자녀에 따른 임금 불이익이 2~3% 수준으로 줄어드는 데 비해, 하위 25% 이하에서는 여전히 임금 불이익이 3~10%로 큰 것으로 나타났다. 이는 자녀 1인당 임금 불이익을 계산한 것으로,

[그림 2] 소득분위별 자녀 1인당 소득 감소율



자료 : Budig and Hodges(2010), "Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution", *American Sociological Review*, <Fig. 1>

자녀가 더 많은 저소득 계층에서는 불이익이 더욱 큰 것으로 추정할 수 있다.

경력단절이 이후 재취업 임금에 미치는 영향

이와 유사한 방법으로, 1979년 당시 24~22세였던 코호트를 2010년까지 추적 조사한 패널 데이터 NLSY79(National Longitudinal Survey of Youth)를 분석한 Looze(출간 예정)의 연구에 따르면, 자녀가 있는 여성이 가족관련 사유로 직장을 그만두는 횟수가 더 많은 것으로 드러났으며, 이는 또한 학력과도 관련이 있는 것으로 분석되었다. <표 2>는 이들 집단이 직장에 들어간 이후 4년, 8년, 12년 이내에 직장을 그만둔 평균 누적 사직 횟수를 자녀 유무, 사직 이유, 학력 수준에 따라 구분한 것이다. 전체적으로 가족관련 사유로 사직한 횟수가 기타 자발적 사유로 사직한 횟수에 비해 적은 것으로 나타났다. 그러나 가족관련 사유로 사직한 횟수는 고학력층에 비해 저학력층에 더 많은 것을 알 수 있다.

<표 2> 자녀 유무, 사직 사유, 학력수준별 평균 누적 사직 횟수

	직장경력	고졸 미만		고졸		대학 중퇴		대졸 이상	
		자녀(○)	자녀(×)	자녀(○)	자녀(×)	자녀(○)	자녀(×)	자녀(○)	자녀(×)
자발적 사직	4년	1.60 (1.53)	2.36*** (2.08)	1.56 (1.55)	2.09*** (1.84)	1.54 (1.58)	2.10*** (1.76)	1.40 (1.30)	1.95*** (1.68)
	8년	3.17 (2.55)	4.06* (3.33)	2.76 (2.27)	3.66*** (2.79)	2.87 (2.32)	3.61*** (2.70)	2.51 (2.09)	3.39*** (2.57)
	12년	4.10 (3.15)	4.26 (3.53)	3.73 (2.81)	4.70*** (3.44)	3.88 (2.86)	4.43* (3.06)	3.17 (2.34)	4.39*** (3.15)
가족관련 사유로 사직	4년	0.45 (0.72)	0.18*** (0.51)	0.52 (0.74)	0.07*** (0.30)	0.49 (0.72)	0.05*** (0.26)	0.32 (0.58)	0.04*** (0.21)
	8년	0.73 (0.92)	0.20*** (0.51)	0.66 (0.85)	0.12*** (0.38)	0.62 (0.78)	0.07*** (0.30)	0.42 (0.71)	0.07*** (0.32)
	12년	0.84 (0.99)	0.09*** (0.29)	0.78 (0.90)	0.24*** (0.57)	0.71 (0.88)	0.12*** (0.41)	0.47 (0.69)	0.10*** (0.38)

주: 1) 괄호는 표준편차임.

2) 자녀가 있는 여성과 없는 여성 간 차이의 통계적 유의수준 . ***p<.001, **p<.01, *p<.05

자료: Looze, Jessica(출간 예정), "Young Women's Job Mobility: The Influence of Motherhood Status and Education," *Journal of Marriage and the Family*, <Table 2>.

자녀 유무에 따른 차이를 보면, 자녀가 없는 경우에 자발적 사직 횟수가 자녀가 있는 경우보다 더 많은데 비해, 자녀가 없는 경우 가족관련 사유로 인한 사직은 상대적으로 적었다. 자녀가 없는 고졸 미만 여성이 취직 후 4년 이내 평균 2.36회 자발적 사직을 한 반면, 자녀가 있는 경우에는 1.6회 사직을, 반대로 같은 교육수준에서 자녀가 없는 여성은 평균 0.18회, 자녀가 있는 여성은 평균 0.45회 가족관련 사유로 사직을 한 것으로 나타났다.

문제는 가족과 관련한 사유로 사직하였을 경우 이후의 재취업률, 그리고 재취업 시 임금에 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 이에 반해 자발적인 사직은 본인에게 더 잘 맞는 직장으로 이직하는 경우들이 많아 재취업과 이후 임금에 긍정적으로 작용하게 된다. 따라서 자녀가 있는 경우 가족관련 사유로 사직을 하는 횟수가 자녀가 없는 여성에 비해 더 많으며, 이는 결과적으로 이후 재취업과 임금에 부정적인 영향을 미치게 된다.

<표 3>은 고정효과모형(fixed effect model)의 회귀 계수를 바탕으로 주요 변수들을 통제한 후 각 유형의 사직이 이후 재취업 시 임금에 미치는 영향을 분석한 것이다. *은 회귀계수가 통계적으로 유의미하다는 것을 표시한 것이고, 굵게 표시된 숫자는 자녀 유무에 따른 차이가 통계적으로 유의미하다는 것을 뜻한다. 노동시장 진입 5년 이내, 직장경력 초기에 자발적 사직을 한 경우 이후 재취업 시 임금은 전체적으로 평균 3.6~3.7%가량 상승하는 것으로 나타났다. 그러나 가족관련 사유로 사직하였을 경우 재취업 시 임금이 평균 4.4~5.1% 하락하는 것을 알 수 있다.

또한 이러한 불이익은 학력과 자녀 유무에 따라서 달라지는 것으로 나타났다. 노동시장 진입 5년 이내에 자발적 사직을 한 고교 중퇴자의 경우, 자녀가 없는 경력단절 여성의 재취업 임금이 4.7% 상승하는 데 반해, 자녀가 있는 경력단절 여성은 2.1% 상승하는 데 그쳤다. 그러나 이러한 현상은 대졸자의 경우 다르게 나타나는데, 자녀가 있는 대졸 경력단절 여성은 재취업 시 임금이 5.1% 상승하는 데 비해 자녀가 없는 대졸 경력단절 여성은 임금이 3.6% 상승하는 데 그치는 것으로 나타났다.

주목할 것은 가족관련 사유로 사직한 경우에는 이후 재취업 임금이 3.8~7.1%까지 하락한다는 점이다. 전체적으로는 자녀가 있는 여성이 가족관련 사유로 사직할 경우 이후 재취업 시 4.4%, 자녀가 없는 여성의 경우 5.1% 임금하락을 경험하는데, 자녀가 있는 경력단절 여성이 상대적으로 불이익을 덜 받는 것으로 보인다. 그러나 학력별로 구분해보면, 대졸자의 경우 자녀가

〈표 3〉 교육수준과 자녀 유무별 사직이 이후 재취업 시 임금에 미치는 영향

(단위 : %)

사직 유형	자녀유무	전체	고교 중퇴	고졸	대학 중퇴	대졸
직장생활 5년 이내 자발적 사직	자녀 (O)	3.7***	2.1*	3.3***	3.8***	5.1***
	자녀 (x)	3.6***	4.7***	3.1***	3.9***	3.6***
직장생활 5년 이후 자발적 사직	자녀 (O)	-0.4	-1.5	-0.8	0.5	1.1
	자녀 (x)	1.1**	0.08	-0.1	2.5***	2.9***
가족관련 사유로 사직	자녀 (O)	-4.4***	-0.9	-4.2***	-4.1**	-7.1***
	자녀 (x)	-5.1***	-4.9	-3.8*	-6.9**	-4.1
대량 해고	자녀 (O)	-1.3**	-1.4	-1.2*	-1.8*	-1.0
	자녀 (x)	-1.6***	0.00	-2.0**	-2.5***	-0.0
개별적 해고	자녀 (O)	-2.0*	-2.4	-1.3	-4.4*	4.2
	자녀 (x)	-6.0***	-2.9	-6.5***	-9.3***	2.2

주: 유의성: *p <.05, **p <.01, *** p<.001

굵은 글씨는 자녀 유무에 따른 차이의 유의성을 나타냄.

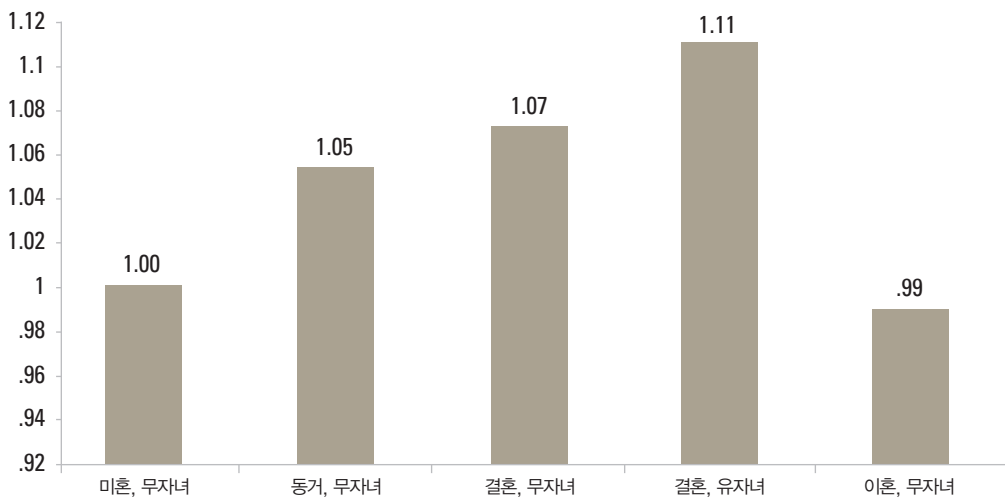
자료: Looze, Jessica(출간 예정), "Young Women's Job Mobility: The Influence of Motherhood Status and Education," *Journal of Marriage and the Family*, <Table 2>.

있는 경력단절 여성은 재취업 시 7.1%의 임금하락을 경험하는 데 반해, 자녀가 없는 경우에는 4.1% 임금이 하락한다. 다시 말해 자녀에 따른 모성 불이익(motherhood penalty)은 가족관련 사유로 직장을 그만두었던 대졸 경력단절 여성에게 가장 크게 작용하는 것이다. 또한 흥미로운 점은 개별적 해고를 당한 경우에는 모성 불이익(motherhood penalty)이 나타나지 않는다는 점이다. 자녀가 없는 경우에 이후 재취업 시 6% 임금이 하락하는 데 반해, 자녀가 있는 경우에는 상대적으로 적은 2% 수준에서 임금이 하락하는 것으로 나타났으며, 이 두 집단 간 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다.

■ 부성 프리미엄(Fatherhood Premium)

이제까지 미국 노동시장에서 여성들이 자녀 때문에 겪는 고용, 임금, 재취업에 대한 현황을 살펴보았다. 그렇다면 자녀 출산이 남성에게 미치는 영향은 어떠한가? 여성과는 반대로 자녀가 있는 남성의 경우 자녀가 없는 남성에게 비해 혜택(프리미엄)을 받게 된다는 연구들이 나오고 있다. 따라서 자녀가 있는 경우 남성은 상대적으로 이익을 얻는데 반해 여성은 불이익을 당하기 때문에, 자녀의 효과가 남성과 여성에 다르게 작용한다는 것을 알 수 있다. Killewalda(2013)의 분석에 따르면, 자녀가 없는 남성 근로자에 비해 자녀가 있는 남성 근로자가 11% 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. [그림 3]은 NLSY79 데이터를 분석한 결과, 결혼 상태, 자녀 유무에 따른 임금 프리미엄을 정리한 것이다. 자녀가 없는 미혼 남성의 임금을 1이라고 할 때, 자녀는 없지만 동거하는 남성은 5% 높은 임금을 받고, 자녀가 없지만 결혼을 하게 되면 2% 정도 임금이 더 높아진다. 또한 결혼 후 자녀를 낳고 부부가 함께 살 경우에는 11% 높은 임금을 받게 되며, 이혼해 혼자 살게 되면 자녀 없는 미혼 남성과 같은 수준의 임금을 받게 되는 것으로 분석되었다. 따라서 자녀 출산이라는 변수의 순수한 효과는 약 4%의 임금상승을 가져오는 것으로 나타났다.

[그림 3] 결혼 상태, 자녀 유무에 따른 임금 프리미엄



자료 : Killewalda, Alexandra(2013), "A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages", *American Sociological Review* 78(1), <Fig. 1>.

■ 정책 제안

자녀 때문에 많은 여성 근로자들이 겪는 경력단절, 상대적 저임금, 근무시간 단축 등 모성 불이익(motherhood penalty)을 해결하기 위한 여러 가지 정책이 제안되고 있다. 그 가운데 현재 가장 이슈가 되고 있는 것은 직장유연성(workplace flexibility)의 확대이다. 오바마 정부도 이 문제에 관심을 갖고 2010년 3월 오바마 대통령과 영부인, 그리고 백악관 여성위원회가 공동으로 포럼을 열어 여성의 경력단절 문제를 포함, 일·가정 균형 문제를 해결하기 위해 직장유연성 방안을 논의했다.⁵⁾ 특히 오바마 대통령은 이 포럼의 개최 연설에서 이는 단지 여성만의 이슈는 아니며, 미국의 경제성장과 가정의 복지를 위한 것이고, 글로벌 경제체제에서 경쟁력을 확보할 수 있는 방법이라며 직장유연성 확대를 촉구했다. 이 회의에서 공개된 백악관 정책 보고서⁶⁾는 다양한 유형의 유연근로제의 현황과 이의 경제적 비용/효과를 정리하고 있다. 보고서에 따르면, 고용주들은 여러 가지 형태의 유연근로제를 채택해 일부 또는 대다수의 근로자들에게 제공하고 있는 것으로 나타났다. 유연근로제의 경제적 비용/효과에 대해서는 아직까지 많은 연구들이 진행되지 않았다는 점을 지적하면서도, 유연근로제를 통해 직장에서 보다 집중력을 발휘할 수 있도록 하는 것이 훨씬 더 생산성이 높을 것이고, 이러한 긍정적 효과가 유연근로제를 제공하면서 발생하는 비용보다 더 클 것이라고 결론을 내리고 있다.

이후 2012년 고용주 조사가 또 한 번 실시되었는데, 이에 따르면 약 77%의 고용주가 최소한 일부 근로자들이 분기와 같이 일정 기간 동안 출퇴근 시간을 조정할 수 있도록 허락한다고 응답했으며, 대다수 또는 모든 근로자들에게 이를 허락한다는 고용주도 거의 27%에 달하는 것으로 나타났다. 그러나 일부 근로자에게 매일 출퇴근 시간을 자유롭게 조정할 수 있도록 하는 고용주는 39%, 근무 강도를 조정해 일주일 중 출근일수 자체를 줄이는 것을 허락하는 고용주는 36%에 달하는 것으로 나타났다. 그러나 근로자 전부 또는 대부분에게 이러한 조건을 허락하는 고용주는 각각 9%, 7%에 그치는 것으로 나타났다.⁷⁾

5) <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/president-and-first-lady-host-white-house-forum-workplace-flexibility>

6) <http://www.whitehouse.gov/files/documents/100331-cea-economics-workplace-flexibility.pdf>

7) http://familiesandwork.org/site/research/reports/NSE_2012.pdf

그러나 이후 이 정책의 문제점 또한 제기되었다. 우선, 김벌리 엘스바흐(Kimberly Elsbach) UC Davis대학 경영대 교수의 연구에 따르면, 이 정책이 모성 불이익(motherhood penalty)을 없애, 여성이 남성과 동등하게 노동시장에서 대우받게 될 것이라는 원래 정책 취지와 반대로, 사실상 전통적인 남녀 성 역할을 강화하게 될 것이라고 지적한다.⁸⁾ 유연근로제를 활용하는 여성 뿐만 아니라 이를 활용하는 남성 근로자 역시 업무성과나 업무능력이 상대적으로 저평가되는 경향이 있으며, 특히 유연근로제를 활용하는 남성 근로자에 대해서는 여성 근로자에 비해 저평가가 더 가혹한 경향이 나타나는데, 이를 유연성 스티그마(Flexibility Stigma)라고 부르고 있다.⁹⁾ 결국 이러한 스티그마 때문에 남성들은 이 제도를 덜 활용할 것이고, 여성만이 이를 활용하게 될 것이라는 분석이다. 결과적으로는 남성은 풀타임 커리어를 고수하게 될 것이고, 여전히 여성들은 파트타임이나 유연근로제를 활용하게 되어 노동시장에서 저평가를 받거나 차별이 계속될 것이라는 우려인 것이다.

현 정부에서도 2013년 고용노동부 산하 노사발전재단과 기획재정부가 공동으로 공공기관 유연근무제 컨설팅을 추진하는 등 정책적 움직임이 활발해지고 있는데,¹⁰⁾ 그 정책의 전면 도입에 앞서 정책의 실질적 효과에 대해서는 더 자세한 연구가 필요하다고 판단된다. **KLI**

8) <http://gsm.ucdavis.edu/blog-feature/workplace-flexibility-stigma>

9) http://www.nytimes.com/2013/06/15/your-money/the-unspoken-stigma-of-workplace-flexibility.html?_r=3&

10) <http://media.daum.net/economic/others/newsview?newsid=20130527111009647>