

여성의 생계 부양 분담 정도가 육아휴직 사용에 미친 영향 분석*

이주영**

초 록

이 논문은 여성의 생계 부양 분담 정도와 임금 소득이 육아휴직 사용 경험에 미친 영향을 확인하는 데 목적을 둔다. 한국여성정책연구원이 구축한 여성관리자 제2기 패널의 제1차 자료(2020년 조사)를 활용했다. 자녀 출산 경험이 있는 여성 2,086명을 대상으로 로짓 분석했다. 분석 결과 고임금 일자리에서 일하는 여성의 육아휴직 사용 확률이 더 높게 나타났다. 맞벌이 가구일수록 육아휴직을 더 많이 사용하는 것으로 나타난다. 특히 생계 부양 분담 정도는 소득과 상호작용을 일으켜 고소득 홀벌이 여성의 육아휴직 가능성을 크게 낮춘다. 결과적으로 고소득 일자리가 주는 육아휴직 사용 효과는 생계를 전담하고 있는 여성 가구주에게는 나타나지 않는다. 단독 생계 전담 여성들이 육아휴직을 사용하지 못 하는 상황을 막기 위해, 육아휴직 급여의 소득 대체율을 현실화하는 방안 등이 추진되어야 할 것이다.

주제어 : 육아휴직, 맞벌이, 홀벌이, 생계부양

* 이 논문은 한국여성정책연구원의 2021 여성관리자패널조사 보고서 심층분석을 수정·보완한 것이다.

** 성균관대 사회과학연구원 선임연구원(jooyoung@skku.edu)

I. 서론

육아휴직제도는 근로자가 피고용자 신분을 유지하면서, 일정 기간 자녀 양육을 위해 휴직하도록 하는 것으로, 일가정 양립을 위한 지원제도 중 하나이다(고용노동부, 2019).¹⁾ 육아휴직기간은 원칙적으로 무급이다. 따라서 사업주는 휴직 중인 근로자에게 급여를 지급할 의무가 없다. 이에 정부는 2001년 고용보험법을 개정해 육아휴직 급여 제도를 마련해 시행하였고, 그 결과 여성을 중심으로 육아휴직 사용자 수가 실질적으로 증가세에 이르게 된다(고용노동부, 2019).

하지만 아직 풀어야 할 문제가 몇 가지 남아있다. 우선 육아휴직 사용의 성별 편중 현상이다. 2008년 남성 육아휴직 사용자는 355명에 불과했으며, 2017년이 되어서야 12,043명으로 처음으로 1만 명을 초과했다. 동일 시점 여성 근로자의 육아휴직 사용자 수는 2008년 28,790명, 2017년 78,090명에 이르고 있어, 육아휴직 사용의 확대를 위해서는 사용 경험의 성별 격차를 해소하는 것이 매우 중요하다(고용노동부, 2019).

육아휴직 사용을 방해하는 요인에 대한 정확한 이해를 통해, 정책을 보완하는 것도 필요하다. 인적자본 특성에 따라 육아휴직 사용의 사회적 맥락이 다르게 작동할 수 있으며, 가구의 경제적 요인도 육아휴직 사용을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다. 실제 육아휴직통계(통계청, 2020) 자료를 살펴보면, 50~299인 규모의 사업장 소속 여성 근로자 중 14.1%만이 육아휴직을 사용한 것으로 나타나, 근로 환경에 따라 육아휴직 경험 정도에 큰 차이가 있는 것으로 확인된다.²⁾

이를 토대로 보면, 여성의 육아휴직 사용에 대해 검토할 바는 다음으로 요약될 수 있다. 우선 여성을 둘러싼 사회경제적 그리고 가구 배경의 문제가 육아휴직 사용에 미치는 힘의 정도를 확인하는 것이다. 특히 이러한 힘이 가구

1) 지원대상은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자이다. 휴직의 기간은 1년 이내이며, 자녀 1명당 1년을 사용할 수 있으므로, 자녀가 2명이면 각각 1년씩 2년까지 휴직할 수 있다. 아빠와 엄마 모두 각각 1년 사용 가능하며, 부부가 동시에 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 쓰는 것도 가능하다.

2) 300명 이상 규모 사업장 소속 근로자인 아버지들의 68.6%가 육아휴직을 경험했고, 50~299인 이하 사업장 소속 아버지들은 15.2%만이 육아휴직을 사용했다. 모(母)의 경우 300명 이상 규모 사업장 소속 근로자 여성 중 62%가 육아휴직을 썼고, 50~299인 이하 사업장 소속 여성들은 12%만이 육아휴직을 사용했다. 남성과 여성 근로자 모두 사업체 규모가 작은 곳에서 육아휴직을 사용하기가 상대적으로 더 어려운 것으로 파악된다(통계청, 2020).

내 생계 부양자 문제와 결합될 경우 어떤 결과를 낳는가를 확인하는 일도 필요하다.

과거에는 남성 가장이 같은 직장에서 30년 일하고, 아내가 가정에서 자녀를 양육하는 일이 일반적인 부양자 모델로 인정받았다. 이 모델 하에서 남성은 기여 근로자로서 국가로부터 은퇴 후 소득을 보장받는다. 이때 배우자인 여성은 남성과 동일 가구 내에서 사는 경우 함께 안정된 노후 생활을 누릴 수 있다. 경제 활동과 가구 내 자녀 양육 역할이 성에 따라 철저하게 분담되어 있다.

주요 선진국에서 추진하고 있는 아버지 휴가제는 남성 생계부양자에게 자녀 양육 시간을 제공하는 동시에, 생계부양자와 주된 돌봄자의 분리를 막고자 하는 목적에서 출발했다. 하지만 상대적으로 육아 휴직 제도 사용에서의 여성 집단 내 격차를 고려하는 노력은 부족한 것이 현실이다. 남성 중심의 단독 생계부양자 모델을 오래 경험해온 역사로 인해, 단독 부양자로서의 여성이 겪는 현실적 어려움은 간과된 것이다.

여성이 단독 부양자이며 특히 고소득 일자리에서 일할 때, 육아휴직 선택지를 어떻게 활용할지는 다르게 나타날 수 있다. 고소득 일자리가 주는 육아휴직 사용의 용이성도 실제 이들 여성에게는 미치지 않을 수도 있다. 어머니로서의 역할 책임이 당면시되는 사회에서는 여성에게 육아 기회를 별도 보장해줄 필요성을 크게 느끼지 못할 가능성이 높기 때문이다. 더욱이 육아휴직 급여의 소득대체율이 현실적이지 못한 상황이라면, 고소득 여성 근로자의 육아 휴직할 권리란 사실상 무의미하다.

가족과 직장에서 발생한 ‘혁명적 변화’는 현대 복지국가가 직면한 가장 큰 도전이다(Esping-Andersen, 1999; 2002). 남녀 간 생계 부양의 문제로 표현되는 가족 생활 환경은 상당 수준 변화를 겪었고, 그에 따라 가계가 직면한 위험도 달라졌다. 이 논문에서는 다양한 가구 내·외 요인이 여성의 생계 부양 부담 정도와 결합됐을 때, 육아휴직 사용 결정에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 것이다. 이를 통해 가계 경제 책임도에서 상당한 영향력을 행사하는 여성들의 실질적인 육아휴직 사용 가능성을 가늠해보고자 한다.

II. 육아휴직 사용에 관한 경제·사회학적 선행 연구

육아휴직 사용과 임금에 대한 선행연구 결과는 일관되지 않은 편이다. 대체로 많은 연구들은 육아휴직이 고용 및 임금의 증가와 일정한 관련이 있다고

본다(Dalto, 1989; Spalter-Roth & Hartmann, 1990; Waldfogel, 1996; 1998). 육아 휴직이 여성의 고용 증가를 유발하지만(Ruhm, 1998; Karageorge, 2019; Klerman & Leibowitz, 1997; Waldfogel, 1996), 장기에는 상대적 임금 감소를 겪게 하는 것으로 나타난다(Ruhm, 1998). 고용률 상승도 임금 하락을 배경으로 이뤄진 것으로 해석 가능하다. 반면 육아휴직은 임금에 거의 영향을 미치지 않는다는 결론이 도출되기도 한다(Waldfogel, 1996).

하지만 이 같은 여성 고용률 상승 효과도 휴직 기간이 장기화될 수록 줄어든다(Akgunduz & Plantenga, 2013; Jaumotte, 2003). 고용률이 높아지는 이유는 육아휴직 제도가 직장 복귀를 보장하기 때문인데(Pronzato, 2009), 1년 이상 지속되는 육아 휴직의 경우 어머니가 직장에 복귀할 가능성이 오히려 낮아지기 때문이다(Ondrich, Spiess, & Yang, 1996).

한 가지 명확히 해야 할 점은 복지 제도를 통한 여성 고용률 증가가 반드시 여성에게 좋은 점만 가져다준다고 보장하긴 어렵다는 것이다. 오히려 사전에 고려하지 못한 역효과로 다른 부작용을 만들어낼 우려도 존재한다. 육아휴직도 마찬가지인데, 실제 육아휴직 제도로 인해 노동시장 내 수직적 분리도가 높아지는 것으로 확인되기도 한다. 사회 정책에 의해 유발된 노동력 참여 활성화가 남성과 여성 사이의 소득 불평등을 심화시키고 결과적으로 성에 따른 분절된 노동 시장 상태를 더 악화하는 쪽으로 귀결되고 있다는 연구 결과도 존재한다(Mandel & Semyonov, 2005).

한편 Ruhm & Teague(1997)가 17개국을 대상으로 분석한 결과, 단기의 육아휴직 기한은 1인당 소득이나 인구 대비 고용 비율 그리고 노동력 참여율과 양의 관계가 있었다. 그러나 남성과 비교해 여성 집단의 영향력이 강하게 나타나지는 않아, 인과관계의 방향이 잘못 식별됐을 가능성도 존재한다.

Leibowitz, Klerman, & Waite(1992)의 연구에 따르면 여성 근로자의 임금은 가구 내 돌봄(비 시장형)과 위탁 양육(시장형)을 결정하는 힘은 없다. 다만, 임금은 육아휴직 후 여성 근로자의 노동시장 복귀에 영향력을 미치는 것으로 확인된다. 여성 근로자의 임금은 육아휴직 후 직장 복귀에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 그러나 소득을 개인이 아닌 가구 단위로 넓히면 결과는 달라진다. 가구 소득이 높으면 여성의 노동시장 복귀는 더더지는 것이다. 쉽게 말해 여성 근로자의 임금액이 높으면 여성은 직장으로 복귀하는 유인력을 크게 느끼지만, 본인 소득 외 가구 소득이 탄탄하게 받쳐준다면 육아휴직 후 노동시장으로 복귀하려는 의지가 약화된다는 것이다.

한편 1960년대 들어 부부의 출산 결정을 자녀 양육의 비용 함수로 설명하려는 연구가 시작되었다. 자녀는 부모에게 일정한 효용을 주지만, 동시에 양육

을 위한 비용 등을 발생시키는 존재이다. 따라서 이러한 연구들은 자녀 양육 비용과 효용 간 함수에 의해 자녀수가 결정된다고 본다. 경제학적 모델은 자녀 양육 방법의 선택 경로를 설명하는 데에도 활용되었다.

Heckman(1974)은 이와 관련해 ‘비공식적’ 자녀양육 비용함수를 측정했다. 비공식적 양육의 대표적 사례는 가구 내 양육자이다. 이 외에도 여성의 친자매나 부모, 조부모, 14~18세 자녀 유무가 포함되기도 한다. 대도시 장기 거주 여부와 대도시 거주 기간은 여성이 비공식적 경로를 통해 육아 도움을 받을 수 있는지를 측정해주는 중요변수로 활용되었다. 자녀 간 터울이 많은 것, 여성이 대도시에서 오래 산 경험, 가구 내 친인척의 존재 등은 자녀 양육의 비용을 낮춰주는 것으로 나타난다.³⁾

대체적인 결론은 자녀 양육 비용이 상승하면 여성이 노동시장에서 일할 확률이 낮아진다는 방향으로 귀결된다(Connolly, 1989). 가사나 실업 상태에서 노동시장으로의 이행은 감소하고, 대신 노동시장으로부터의 이탈은 늘어나는 것으로 확인된다. 이는 자녀 양육과 관계된 모든 결정이 시장 가격에 민감하게 반응한다는 것을 의미한다. 양육비용의 증가는 부모가 자녀 양육 서비스를 시장에서 구매할 확률도 낮추게 되는데, 이는 결국 여성이 가정 내에서 직접 돌봄을 수행하게 된다는 것을 뜻한다(Blau & Robins, 1988; 1989a; 1989b). 이러한 결론들은 결국 자녀 양육 비용이 증가하면 여성 노동 공급 곡선은 하방으로 이동하게 된다는 것을 시사한다.

육아휴직 사용자가 겪는 심리·사회적 변화를 감지하기 위해 육아기 인구를 질적 분석하는 사례도 있다. Brandth & Kvande(2016)이 육아를 담당하는 아버지들을 대상으로 인터뷰 조사한 결과, 이들은 노동시장에서의 이상적인 근로자 상과 새로운 유형의 참여형 아버지 모습 사이에서 갈등을 겪는 것으로 확인됐다. 그러나 아버지로서의 역할 확대에 동의한다고 하여도 이들은 일 가정 양립을 위한 수단으로 시간제 근로자(part-time worker)가 되는 것은 거부하는 것으로 나타났다. 이들은 대부분 아버지의 탄력 휴가는 어머니를 1차 양육자로, 아버지를 2차 양육자로 확정하는 경향이 크다고 분석한다.

육아휴직을 선택하는 배경 요인에도 젠더 간 차이가 존재한다. 여성들은 ‘불가피한 선택’으로 장기간 휴직한다. 하지만 근로 조건상 휴직이 가능한 남성들

3) Leibowitz, Waite, & Witsberger(1988)는 여성이 과거 자신이 성장한 지역에서 여전히 살고 있는지 여부, 가구 내 양육자 유무, 형제 자매의 숫자 등을 분석에 활용했다. 그들의 연구에 따르면, 자신이 성장했던 지역에서 계속 사는 경우 2세 이하 자녀를 양육 여성의 고용이 늘어나는 것으로 나타났다. 또 배우자가 있는 경우엔 3~5세 자녀 양육 여성의 고용이 늘었다.

은 아내가 휴직할 수 없을 때 그 공백 기간을 메우기 위한 목적으로 휴직을 선택한다. 휴직 기간의 차이는 복직 후 업무 적응이나 승진 전망 등에서 여성에게 부정적 요인으로 작용하는 것으로 나타난다(양현아 외, 2021).

Ruhm(1998)은 아버지 육아휴직이 확대되어도, 어머니가 직장에서 이탈하는 시간은 상대적으로 더 길다고 설명한다. 이처럼 남성이 휴가를 적게 사용하는 데에는 사회 문화나 소득 능력 차이 그리고 제도 수혜 자격을 누구에게 부여했는가에 영향을 받는다. 대체로 휴가제도는 출산 직후의 상당 기간 동안의 어머니에게로 제한되는 것이 현실이다. 아버지는 자격을 갖춘 여성이 그에 대한 권리를 포기하는 경우에만 일을 할 수 있다. 노동을 중단하고 육아를 위해 가정으로 복귀하는 권리 또한 일정한 성적 분업 구조가 반영되어 있는 셈이다.

종합하면, 육아휴직과 관련된 연구는 초기 경제학적 토대 위해서 출발하여 질적 연구까지로 확대되었다고 할 수 있다. 이는 육아휴직 제도가 애초 국가의 고용 복지 관점에서 출발한 측면이 강해, 고용과 임금 변동성 측면에서의 효과성 검증이 정책 연구에서 활발히 이뤄진 데 기인한다. 이후 미시경제학의 비용 함수 모델에서 가구 내 요인이나 인구학적 요인이 고려되기 시작하였으나, 이들 연구가 대체로 자녀 양육을 위한 직접 비용에 치중한 측면에 강해 주제 범주를 크게 넓히지 못한 한계가 있다.

최근의 정책들은 양육자로서의 모부성간 균형잡힌 역할 확대를 강조하고 있다. 그러나 현실적으로 가구 내 남녀 간 경제적 지위도에 따라 어머니와 아버지의 육아 관여도는 결정될 것이다. 육아휴직 사용자 비율이 대폭 늘어난 지금, 이러한 측면에서의 육아휴직 사용 비용을 고려하여 제도 사용에 있어 다양한 격차가 발생하는 요인을 확인하는 작업이 매우 필요하다.

III. 연구의 설계

분석을 위해 2020년 실시한 여성관리자 패널 2기 데이터 1차 조사 자료를 활용했다. 여성관리자패널 조사는 한국여성정책연구원이 여성 관리자의 근로 실태와 경력개발 구조, 관리직 진입 과정과 일가정 양립 실태를 파악하기 위한 목적으로 매년 실시하는 조사이다. 남녀 근로자 모두를 대상으로 조사하고 있어, 남성과 여성의 비교 목적으로도 활용 가능성이 매우 높다. 또 인사담당자용 설문과 별도로 수행하기에, 기업이 운용하고 있는 사내 제도에 대한 구체적 정보를 개인 정보와 연계해 분석할 수 있다.

다만, 이 연구의 실증분석은 여성 관리자만으로 좁혀 진행했다. 남성 관리자 중 육아휴직을 사용한 경험자의 수가 극히 미미했기 때문이다.⁴⁾ 통계 분석을 위한 숫자가 확보된 여성 관리자를 대상으로, 그들의 인적배경, 직장 배경, 가족 요인 등을 투입해 육아휴직 사용에 미치는 효과를 과학적으로 분석하기로 한다. 이 논문은 근로자의 육아휴직 사용에 관한 분석을 담고 있으므로, 근로자용 패널조사 데이터를 활용하였다.

종속변수는 육아휴직 사용 여부이다. 여성관리자 패널 조사지는 지금까지 직장생활을 하면서 육아휴직을 사용한 경험이 있는지를 조사대상자에게 물었다. 응답자는 예 또는 아니오로 답했으며, 이를 근거로 변수를 구성했다. 응답자의 연령대는 20대부터 60대까지를 10세 구간으로 분류했다. 학력은 고졸(0)부터 박사까지 다섯 개 구간으로 설정했다.

산업은 총 6개 분류로 나누었다. 농업/광업/제조업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업이 이에 해당한다. 사업체 규모는 100~199인, 200~299인, 300~499인, 500인 이상으로 4개 구간으로 분류했다.

직급은 현재 직급 정보를 의미한다. 과장, 차장, 부장, 임원급으로 나누었다. 제2기 제1차 여성관리자 패널 조사가 육아휴직을 사용했을 당시의 직업 정보를 묻지 않은 관계로, 현 직업 정보를 활용할 수밖에 없는 한계가 존재한다.

자녀수는 1명, 2명, 3명 이상의 자녀수로 구간화하였다. 직장 생활에 대한 배우자의 지지도는 '전혀 지지하지 않는다'에서부터 '매우 지지한다'까지 5개 구간 척도로 구성했다. 맞벌이 여부는 남녀 관리자의 배우자 취업 상태를 토대로 구성했으며, 홑벌이가 기준 범주이다. ln연간 급여액은 연간 월 임금액 총액에 인센티브 총액을 더한 후, 자연로그를 씌워 산출했다. 월 임금과 인센티브 총액 모두 세전 기준 금액이다. 분석에 활용된 변수와 그 측정 사항을 <표 1>로 집약하였다.

〈표 1〉 변수의 측정

구분	변수	측정
종속 변수	육아휴직 사용 여부	미사용(0), 사용(1)
통제	인적 연령대	20대(0), 30대(1), 40대(2), 50대(3), 60대(4)

4) 남성 관리자 중 육아휴직을 사용한 사람은 48명으로 4.3%에 불과하다. 나머지 95.7%의 남성 관리자는 육아휴직을 사용한 경험이 없어, 대다수 남성이 육아휴직을 사용하지 못한 것으로 나타난다.

구분		변수	측정
변수	특성	학력	고졸(0), 전문대졸(1), 4년제 졸(2), 석사(3), 박사(4)
		산업	농업/광업/제조업(0), 건설업 등(1), 개인서비스업(2), 유통서비스업(3), 사업서비스업(4), 사회서비스업(5)
		규모	100~199인(0), 200~299인(1), 300~499인(2), 500인 이상(3)
		직급	과장급(0), 차장급(1), 부장급(2), 임원급(3)
독립변수	가족 및 경제	자녀수	1명(0), 2명(1), 3명 이상(2)
		직장 생활 지지	전혀 지지 않음(0), 별로 지지 않음(1), 보통(2), 약간 지지(3), 매우 지지(4)
		맞벌이 여부	홀벌이(0), 맞벌이(1)
		ln연간 급여액	ln(월임금*12+연간 인센티브액)

2. 분석 방법

종속변수를 이항 변수(binary variables)로 구성해, 종속변수가 일어날 확률을 최대우도추정법(maximum likelihood method)으로 산출했다. 종속변수의 발생 확률은 0과 1 사이의 값으로 나타난다. 로지스틱 회귀분석은 이러한 가정을 반영한 것으로, 결과변수의 오즈(odds)에 자연로그를 취한 값이며, 결과 변수의 오즈는 결과가 발생할 확률을 발생하지 않을 확률로 나눈 값에 해당한다(Katz, 2011). 분석에 활용된 통계 패키지는 STATA 15.0이다.

IV. 실증 분석

1. 기술통계

각 변수에 대한 기초 통계량은 <표 2>에 정리하였다. 먼저 종속변수인 육아휴직 사용 여부이다. 전체 분석 대상인 여성 관리자 2,086명 중 육아휴직 미사용자가 54.75%, 사용자가 45.25%로 나타났다(평균 .45). 평균 연령은 40대가 47.32%로 가장 많고, 다음은 50대가 30.25%를 차지했다. 학력을 살펴보면, 4년제 대학졸업자가 50.34%로 가장 많다. 전문대졸은 21.72%, 석사와 박사는 각각 13.52%와 4.51%이다.

산업 평균은 3.34인데, 사회서비스업 종사자가 34.85%로 가장 많으며 이어 사업서비스업 소속자가 많다(21.81%). 사업체 규모로는 100~199인 규모

사업장에서 근무하는 여성 관리자 비중이 41.61%로 가장 높다. 이어 500인 이상 사업장 소속 여성 관리자가 29.96%를 차지했다. 직급의 평균값은 .47로, 과장급에 해당한다. 과장급이 60.64%로 가장 많으며 이어 차장급이 32.93%이다. 두 자녀를 둔 여성 관리자의 비율이 59.73%로 가장 많으며, 이어 1명의 자녀를 둔 여성관리자가 32.41%로 확인된다. 분석대상인 여성 관리자의 평균 자녀수는 .75명이다.

직장생활에 대한 배우자의 지지 정도는 ‘나의 직장 생활을 배우자가) 매우 지지한다’가 64.14%로 가장 많다. ‘전혀 지지하지 않는다’는 0.29%로 작게 나타났다. 분석 대상 여성 관리자의 다수가 맞벌이를 하고 있으며, 5.51% 정도가 홀벌이 여성 관리자로 나타난다. 분석 대상 여성 관리자들은 세전 기준 연간 평균 5,565만 원의 소득을 벌어들이고 있으며, 최소 소득액은 2,076만 원 최대 1억 6,800만 원의 연간 소득을 버는 것으로 확인된다. ln연급여의 평균은 8.56이다.

〈표 2〉 기초 통계량

변수		관측치(명, %)		최소	최대	평균	표준편차
분석 대상자		2,086	(100)	-			
육아휴직 사용	미사용(0)	1,142	(54.75)	0	1	.45	.50
	사용	944	(45.25)				
연령대	20대(0)	2	(.10)	0	4	2.14	.76
	30대	421	(20.18)				
	40대	987	(47.32)				
	50대	631	(30.25)				
	60대 이상	45	(2.16)				
학력	고졸(0)	207	(9.92)	0	4	1.81	.95
	전문대졸	453	(21.72)				
	대졸	1,050	(50.34)				
	석사	282	(13.52)				
	박사	94	(4.51)				
산업	농·광·제(0)	204	(9.78)	0	5	3.34	1.69
	건설	205	(9.83)				
	개인서비스	188	(9.01)				
	유통서비스	307	(14.72)				
	사업서비스	455	(21.81)				
	사회서비스	727	(34.85)				

변수		관측치(명, %)		최소	최대	평균	표준편차
규모	100~199인(0)	868	(41.61)	0	3	1.32	1.28
	200~299인	315	(15.10)				
	300~499인	278	(13.33)				
	500인 이상	625	(29.96)				
직급	과장급(0)	1,265	(60.64)	0	3	.47	.65
	차장급	687	(32.93)				
	부장급	110	(5.27)				
	임원급	24	(1.15)				
자녀수	1명	676	(32.41)	0	2	.75	.59
	2명	1,246	(59.73)				
	3명	158	(7.57)				
	4명	6	(0.29)				
직장생활 지지	전혀 지지 않음(0)	6	(0.29)	0	4	3.46	.81
	별로 지지 않음	31	(1.49)				
	보통	290	(13.90)				
	약간 지지함	421	(20.18)				
	매우 지지함	1,338	(64.14)				
맞벌이 여부	홀벌이(0)	115	(5.51)	0	1	.94	.23
	맞벌이	1,971	(94.49)				
연간 급여액 (초과~이하)	0~3600만	359	(17.21)	2,076만	16,800만	5,565만	1,976만
	3600~5000만	576	(27.61)				
	5000만~7000만	699	(33.51)				
	7000만~1억	398	(19.08)				
	1억 초과	54	(2.59)				
ln연간 급여액		2,086	(100)	7.64	9.73	8.56	.35

〈표 3〉은 여성관리자의 학력별 육아휴직 사용 여부를 정리한 것이다. 여성 관리자 중 미사용자의 비율이 가장 높은 학력 계층은 고졸이다. 고졸자의 79.71%가 육아휴직을 사용한 경험이 없고, 고졸자의 20.29%만이 육아휴직을 사용했다. 전문대졸, 4년제졸로 이어지면서, 육아휴직을 사용한 여성 관리자의 비중이 커진다. 4년제 대학교 졸업자의 53.52%가 육아휴직을 사용했다고 응답했다. 그러나 석사와 박사 학위자로 가면서 다시 육아휴직 사용자 비중이 줄어든다.

〈표 3〉 학력별 육아휴직 사용 여부

단위: 명(%)

	여성		
	미사용	사용	합
고졸	165 (79.71)	42 (20.29)	207 (100)
전문대졸	294 (64.90)	159 (35.10)	453 (100)
4년제졸	488 (46.48)	562 (53.52)	1,050 (100)
석사	135 (47.87)	147 (52.13)	282 (100)
박사	60 (63.83)	34 (36.17)	94 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

〈표 4〉는 여성 관리자의 자녀수와 육아휴직 사용 경험의 차이를 설명하고 있다. 자녀수가 1명인 여성 관리자의 경우 육아휴직을 사용한 사람이 53.85%로 사용하지 않은 사람의 비율인 46.15%보다 더 많다. 그러나 2명 이상의 자녀수로 갈수록 육아휴직을 사용하지 않는 사람의 비율이 더 많아진다. 자녀수가 2명인 여성 관리자의 59.15%가 육아휴직을 사용하지 않았고, 자녀수가 3명 이상인 여성 관리자의 56.71%가 육아휴직을 쓰지 않았다고 답했다. 자녀수가 많아지면서 오히려 육아휴직의 사용 비율이 줄어드는 현상이 나타나는 것인데, 이에에는 여성 관리자의 연령 등이 배경 요인으로 개입했을 가능성이 있다. 상대적으로 40대, 50대 관리자급 여성들은 육아휴직을 쓰는 비율이 30대보다 적었는데, 다둥이를 낳을 가능성은 30대보단 40대와 50, 60대에서 높아지기 때문이다.

〈표 4〉 여성 관리자의 자녀수와 육아휴직 사용 경험

단위: 명(%)

자녀수	미사용	사용	합
1명	312 (46.15)	364 (53.85)	676 (100)
2명	737 (59.15)	509 (40.85)	1,246 (100)
3명 이상	93 (56.71)	71 (43.29)	164 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

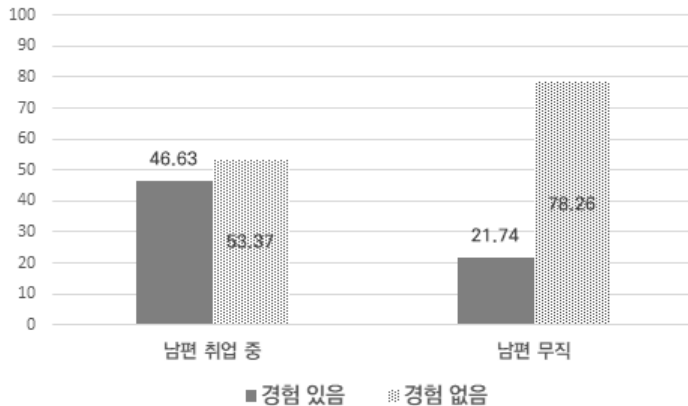
〈표 5〉는 소속사업장 규모에 따른 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험 차이를 보여준다. 100~199인 소규모 사업장에서 대규모 사업장으로 갈수록 육아휴직 사용자 그룹의 비중이 조금씩 높아지는 것을 확인할 수 있다. 100~199인 규모의 사업장 소속 여성관리자 중 59.68%는 육아휴직을 사용한 적이 없어 상대적으로 미사용자 비중이 높다. 500인 이상 사업장 소속 여성 관리자는 미사용자와 사용자 간 격차가 상당 부분 줄어들며, 휴직 사용자의 비중이 미소하나마 높아지는 흐름이다.

〈표 5〉 소속 사업장 규모와 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험

단위: 명(%)

규모	미사용	사용	합
100~199인	518 (59.68)	350 (40.32)	868 (100)
200~299인	176 (55.87)	139 (44.13)	315 (100)
300~499인	146 (52.52)	132 (47.48)	278 (100)
500인 이상	302 (48.32)	323 (51.68)	625 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

[그림 1]은 배우자의 취업 상태에 따라 육아휴직의 사용 경험이 어떻게 달라지는지를 현시한 것이다. 남편이 취업 중인 여성 관리자 중에선 46.63%가 육아휴직을 경험했다. 그러나 남편이 무직인 여성 관리자들은 78.26%가 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타난다.



(단위: %)

[그림 1] 배우자 취업 상태에 따른 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험

2. 분석 결과

〈표 6〉은 여성 관리자를 대상으로 육아휴직 사용에 미친 영향 요인을 분석한 결과이다. Model 1을 살펴보면, 40대에 비해 30대가 육아휴직을 더 많이 경험했다. 그러나 50대와 60대는 40대보다 적게 경험한 것으로 나타난다.

학력에서는 각 학력자들이 4년제 대학교 졸업자에 비해 육아휴직을 적게 사용하고 있다. 특히나 고졸에 해당하는 여성 관리자가 4년제 대학교 졸업자에 비해 현저하게 낮은 육아휴직 경험 발생비를 보인다. 박사 학력을 가진 여성관리자도 4년제 대학졸업자인 여성관리자보다 .38배 낮은 육아휴직 사용비를 갖는 것으로 확인된다.

이어 산업과 사업체 규모는 통계적 의미가 나타나지 않는다. 직급에서는 차장급에 비해 과장급이 육아휴직을 쓰는 사건의 발생비가 1.34배 더 높게 나타난다. 이에 비해 부장급은 차장급에 비해 육아휴직 사용비가 44% 낮게 나타난다. 임원급 여성관리자는 차장급과의 통계적 차이를 보이지 않고 있다.

자녀수는 육아휴직의 사용 여부에 통계적 영향력을 미치지 않고 있다. 두

자녀를 키우는 경우와 비교했을 때, 한 자녀 양육 여성이나 3명 이상의 다자녀를 키워야 하는 여성이 특별히 다른 육아휴직의 사용 패턴을 갖지 않는다는 의미이다. 배우자로부터 얻는 직장 생활에 대한 지지 정도도 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치지 않고 있다. 이는 조사 응답자들이 직장 생활에 대하여 자신의 배우자로부터 지지를 잘 받고 있다고 답한 비율이 매우 높았던 데에 기인한 것으로 풀이된다.

맞벌이 여부로 살펴본 결과, 홀벌이 여성이 맞벌이 여성보다 육아휴직을 덜 쓰는 것으로 나타난다. 맞벌이를 하는 여성 관리자가 육아휴직을 사용하게 되는 사건의 발생비는 홀벌이 여성관리자보다 1.77배 높다. 이는 홀벌이 여성의 경우 맞벌이 여성보다 육아휴직을 쓰는 사건의 발생비가 44% 낮은 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로 ln연간급여가 1%씩 상승함에 따라 육아휴직 사용의 발생비는 2.22배 상승한다. 근로소득액이 높은 여성일수록 육아휴직의 사용 확률이 매우 높아진다는 것인데, 육아휴직을 상대적으로 더 편하게 사용할 수 있는 좋은 일자리에서 일하는 효과가 반영됐을 가능성이 높다.

Model II는 맞벌이와 연간급여 사이의 상호작용 관계를 분석한 결과이다. 맞벌이와 연간급여 간 상호작용 효과가 통계적 유의성을 띠고 있다. 즉, 여성 관리자 본인의 연간 급여액이 높아질수록 맞벌이 여성의 육아휴직 사용 가능성은 더 높아지고, 홀벌이 여성의 육아휴직 사용 가능성은 더 낮아진다는 뜻이다.

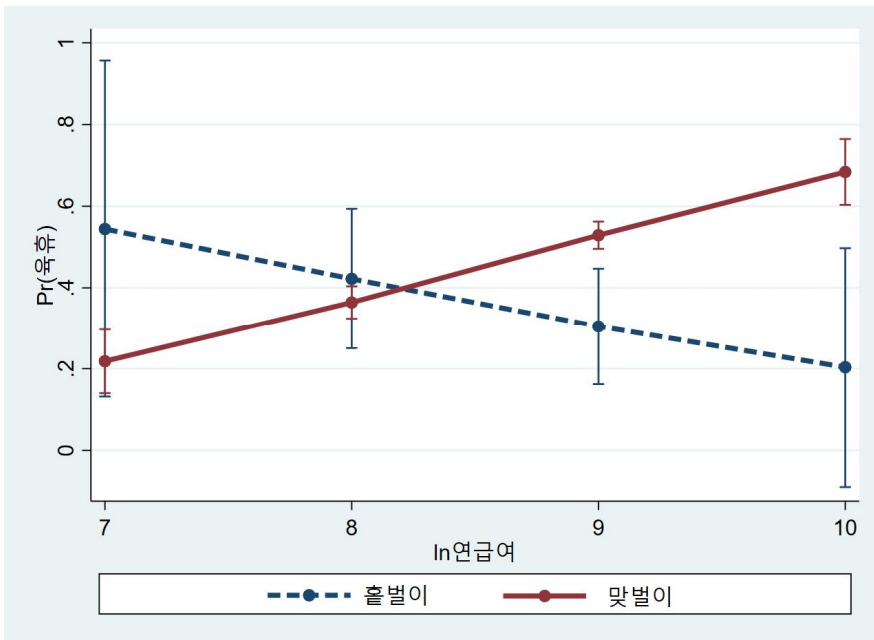
〈표 6〉 여성 관리자의 육아휴직 사용 로짓 분석

종속변수 (ref. 육아휴직 미사용)	Model I		Model II	
	O.R.	S.E.	O.R.	S.E.
연령(ref. 40대)				
20대	1.55	2.22	1.60	2.29
30대	2.51 ***	.34	2.54 ***	.35
50대	.19 ***	.03	.19 ***	.03
60대	.05 ***	.04	.05 ***	.04
학력(ref. 4년제 대학교)				
고졸	.28 ***	.06	.29 ***	.06
전문대졸	.52 ***	.07	.52 ***	.07
석사	.87	.13	.87	.13
박사	.38 ***	.10	.38 ***	.10
산업(ref. 농,광,제)	.97	.03	.97	.03
규모(ref. 200~299인)				

종속변수 (ref. 육아휴직 미사용)	Model I		Model II	
	O.R.	S.E.	O.R.	S.E.
100~199인	1.08	.17	1.07	.17
300~499인	1.03	.19	1.03	.19
500인 이상	1.08	.17	1.07	.17
직급(ref. 차장급)				
과장급	1.34 *	.15	1.34 *	.15
부장급	.56 *	.15	.56 *	.15
임원급	1.25	.66	1.23	.64
자녀수(ref. 2명)				
1명	.79	.16	.78	.16
3명 이상	.80	.15	.77	.15
직장생활지지(ref. 전혀 지지 않음)	.97	.06	.96	.06
맞벌이 여부(ref. 홀벌이)	1.77 *	.46	.00 *	.00
ln연간 급여액	2.22 ***	.38	.53	.37
맞벌이 * ln연간 급여액			4.56 *	3.34
상수	.001 ***	.00	295.45	1809.35
N	2,086		2,086	
LR Chi2 (20)/(21)	539.67		544.05	
Prob > Chi2	.0000		.0000	

주: *** p<.001, ** p< .01, * p<.05

[그림 2]는 상호작용항의 효과를 그림으로 현시한 것이다. ln연간 급여액이 가장 낮은 7 수준(연 소득 약 2,000만 원)에서는 맞벌이 가구에 속한 여성 관리자가 육아휴직을 오히려 덜 쓴다. 하지만 맞벌이를 통해 소득원을 이중으로 확보한 경우 여성 관리자 자신의 소득이 높아질수록 육아휴직을 더 많이 쓰게 되는 것으로 확인된다. 이렇게 하여 연 소득액이 일정액을 넘어서면, 맞벌이 여성 관리자가 육아휴직을 쓸 확률이 홀벌이 여성 관리자의 사용 확률을 역전하게 된다. 고소득 여성 관리자라 할지라도 남편과 함께 경제활동을 하는 여성 관리자가 동일 소득액을 버는 홀벌이 여성보다 육아휴직을 사용할 확률이 높다. 이는 여성이 아무리 고소득 근로자라 하더라도 가구 경제를 단독으로 책임지고 있는 경우, 쉽게 육아휴직을 사용하지 못한다는 점을 시사한다.



[그림 2] 맞별이 여부와 연 급여액에 따른 육아휴직 사용 확률

V. 결론

이상의 분석 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 저학력 저임금 여성의 육아휴직 사용 확률이 낮게 나타났다. 4년제 대학교를 졸업한 여성 관리자와 비교했을 때, 고졸과 전문대졸 여성 관리자의 육아휴직 사용 사건 발생 확률이 현저히 낮다. 석사와 박사 졸업자의 육아휴직 사용 사건 발생도 4년제 졸업자와 비교해 낮다. 그러나 고졸 및 전문대졸여성과 4년제 졸업 여성 간 격차는 석박사 등 고학력 여성 근로자와 4년제 대졸자 간 격차보다 더 큰 것으로 확인된다. 저학력 여성들이 육아휴직을 사용하기 위해 겪는 어려움이 매우 크다는 점을 보여준다. 특히 저소득 임금 구간에 속한 여성일수록 육아휴직의 사용 확률이 낮아지는데, 이는 임금액으로 설명되는 일자리의 속성이 육아휴직의 사용 가능성을 평가하는 주요한 힘이라는 점을 시사한다.

둘째, 홀별이 여성은 육아휴직을 사용할 확률이 상대적으로 낮다. 상호작용 효과로 추가 살펴본 결과, 홀별이 여성에게서는 앞서 확인한 고소득의 효과도 사라진다. 다시 말해 여성이 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있는 좋은 근무 환경

에서 일하는 고소득 여성 근로자라 해도, 그가 가구 내에 유일한 부양자일 경우 실제 육아휴직을 사용하기로 결정하지는 않는다는 뜻이다.

여기서 홀벌이 여성이 갖는 의미는 크게 두 가지 차원에서 검토할 필요가 있다. 우선 이들의 남편이 가구 내에서 자녀를 직접 양육할 수 있는 환경에 있는 상황이다. 직접 돌봄을 제공할 남편이 가구 내에 존재하므로, 여성 관리자가 자녀 양육을 위해 육아휴직을 선택할 근거가 약해질 수 있다고 추론할 수 있다. 이는 가구 내에 남편이 함께 존재하는 경우 여성의 노동시장 참여 가능성이 높아진다는 선행 연구(Leibowitz, Waite, & Witsberger, 1988) 결과와 맥을 같이 한다.

다음으로는 배우자인 남편이 불로소득자로서 고소득 무직일 가능성과 불로소득조차 없는 무직자일 가능성이다. 어느 편으로의 해석이 더 적합한 것인지는 실증분석 대상자인 여성 관리자들의 가구 자산 상태를 토대로 판단할 수 있다. 구체적으로 살펴본 결과, 본 분석의 대상자인 여성 관리자의 53.29%는 5억원 이하의 가구 자산을 가진 것으로 나타났다. 30억 이상의 가구 자산을 보유하고 있다고 답한 여성 관리자는 29명(0.9%)에 불과해, 사실상 여성 관리자가 홀벌이인 경우 그의 남편이 불로소득을 거두는 무직자일 가능성은 현저히 낮다. 결국 이 논문의 홀벌이 여성 관리자는 유일한 생계 부양자로서 다른 소득원을 찾을 수 없는 환경에 있는 이들이라고 볼 수 있다.

최종적으로는 고소득 홀벌이 여성은 육아휴직 급여액으로부터 제도 사용을 결정할 유인을 크게 느끼지 못했을 가능성이 높다. 낮은 휴직 급여액이 이들에게 큰 효용을 주지 못하기 때문이다. 실제 육아휴직에 따른 소득 감소는 대규모 사업장 소속 여성들이 더 민감하게 인식하는 것으로 확인된다. 고용노동부 조사에 따르면, 5~9인 사업장 소속 여성 근로자 중 11.7% 육아휴직을 자유롭게 신청하지 못하는 이유로 소득 감소를 꼽았다. 그러나 대규모 사업장 소속 여성 근로자 중 소득 감소 때문에 육아휴직 신청이 어렵다고 생각하는 비중은 31.4%로 매우 높아진다(고용노동부, 2020).

따라서 소득에 따른 육아휴직 사용의 편차를 줄이기 위해선, 육아휴직 급여액의 현실화가 중요하다. 이미 국내 여성 근로자들은 육아휴직 사용 선택을 위해 급여 인상이 선행돼야 함을 지적한 바 있다. 한국노동조합총연맹(2014)이 육아기 지원제도 관련 요구사항을 조사한 결과, 육아휴직 급여 인상을 꼽는 비율이 32.6%로 가장 높게 나타난 것이 그 예이다. 실업급여 액수와 수급 기간이 직장 근무 기간과 퇴직 전 마지막 3개월분 평균임금을 고려해 책정되는 점을 감안한다면, 육아휴직 급여의 차등화도 불가한 대안은 아닐 것이다. 육아휴직 사용의 사각지대를 줄이기 위해선 가구 내 자녀 양육의 전담성 여부, 현

직장에서의 고용 및 급여 수준을 감안한 세밀한 접근의 정책 설계가 이뤄져야 할 것이다.

어머니가 노동시장에서 일하고 아버지가 직접 양육을 담당하고 있다고 하더라도, 문제가 완전히 해소되는 것은 아니다. 특히나 양성 평등 차원에서는 더욱 그러하다. 최근의 흐름은 부이든 모이든 부모됨의 가치를 스스로 느낄 수 있도록 부모 모두의 육아 경험의 기회를 늘리는 데 집중되고 있다. 육아휴직 기간을 늘리고 아버지 휴가 제도를 확대하는 것이 OECD 회원 국가의 전반적인 추세가 된 것도 그런 배경 하에 있다. 따라서 생계 전담 아버지의 육아 휴직권을 보장해주려는 노력처럼, 그와 유사한 역할을 하고 있는 여성들의 권리 또한 정책적 고려 대상이 되어야 할 것이다. 육아휴직 급여의 낮은 소득 대체율로 인해 생계를 단독 전담하고 있는 여성 근로자들이 육아휴직 사용 가치를 평가 절하하거나 그 사용을 포기하는 일이 발생해서는 안 될 것이다.

셋째, 육아휴직을 사용하는 데 자녀 수가 미치는 영향력이 확인되지 않는다. 자녀를 많이 낳게 되면, 육아휴직을 선택할 시간 기회가 더 늘어난다. 또 선행 연구들에 따르면, 특정 연령대의 자녀수와 자녀 터울(Heckman, 1974) 등 자녀 구성의 효과가 육아 방식을 결정하는 중요한 근거인 것으로 나타난 바 있다. 그러나 실증 분석 결과에는 이러한 효과가 크게 나타나지 않은 것이다.

여기에는 첫 자녀부터 육아휴직을 잘 사용하여, 자녀수가 증가해도 이에 따라 육아휴직 경험 비율이 크게 달라지지 않았을 가능성이 있다. 그렇지만 이에 대한 면밀한 해석을 하려면, 단순한 육아휴직 경험 여부 정보만으로 분석하는 것은 부족하다. 여성이 자신의 생애에서 육아휴직을 사용한 시점, 기간 그리고 주된 돌봄의 대상이었던 자녀를 특정 짓는 것이 분석의 정확도를 높이는 데에 반드시 필요하다.

제2기 여성 관리자 패널의 제1차 데이터에는 육아휴직을 사용한 시점 정보가 부재하고 사용한 자녀에 대한 기록도 없다. 육아휴직은 근로자가 사용하는 제도이므로, 일자리 정보와의 결합이 매우 중요하다. 하지만 육아휴직 사용 시 다녔던 직장의 업종, 규모 등을 확인할 수 없는 이유로, 이 논문의 분석은 여성 관리자의 현재 직업 정보를 활용했다는 한계가 있다. 이러한 조사 한계가 보강되는 제2기 제2차 자료 이후부터는 자녀 출산과 육아휴직 사용 등 양육 방법 결정 경로에 관해 더 정밀한 분석이 가능해질 것이다. 따라서 이 논문의 분석 결과를 재검점하는 작업이 후속 연구로 신속히 이어져야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 고용보험백서. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부(2020). 일가정양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- 양현아·황정미·권현지·전윤정·김정혜(2021). “육아 휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석”. *여성연구*. 제 109권 제2호. 69-99.
- 통계청(2020). 육아휴직 통계. 대전: 통계청.
- 한국노동조합총연맹(2014). 모성보호와 육아휴직 활용 실태조사 보고서-2014 한국노총 여성정책 보고서. 서울: 한국노동조합총연맹.
- Akgunduz, Y. E., & Plantenga, J.(2013). Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 845-862.
- Blau, D. M., & Robins, P. K.(1988). Child-Care Costs and Family Labor Supply. *Research in Economics and Statistics*, 70(3), 374-381.
- _____(1989a). Fertility, Employment, and Child Care Costs. *Demography*, 26(2), 287-99.
- _____(1989b). *Child Care Demand and Labor Supply of Young Mothers Over Time*. New York: American Economic Association.
- Brandth, B. & Kvande, E.(2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275-290.
- Connelly, R.(1989). *The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation*. Toronto: Population Association of America.
- Dalto, G. C.(1989). A Structural Approach to Women's Hometime and Experience- Earnings Profiles: Maternity Leave and Public Policy. *Population Research and Policy Review*, VIII: 247-266.
- Esping-Anderson, G.(1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- _____(2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Heckman, J. J.(1974). Effects of Child-Care Programs on Women's Work Effort. *Journal of Political Economy*, 82(2). Reprinted In T. W.

- Schultz(Ed), *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*(pp.491-518). Chicago: University of Chicago Press.
- Jaumotte, F.(2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*, no. 376. Paris: OECD Publishing.
- Karageorge, E.(2019). Want more workers? Improve parental leave policies. *Monthly Labor Review*, (March), 1-2.
- Katz, M. H.(2011). *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians and Public Health Researchers*(3rd. ed). Cambridge: Cambridge University Press.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A.(1997). Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation. In Francine Blau and Ronald Ehrenberg(Ed.), *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Leibowitz, A., Waite, L. J., & Witsberger, C.(1988). Child Care for Preschoolers: Differences by Child's Age. *Demography*, 25(2), 205-220.
- Leibowitz, A., Klerman, J. A., & Waite, L. J.(1992). Employment of New Mothers and Child Care Choice: Differences by Children's Age. *The Journal of Human Resources*, 27(1), 112-133.
- Mandel, H. & Semyonov, M.(2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70(1), 949-967.
- Ondrich, J., Spiess, K. C., & Yang, Q.(1996). Barefoot and in a German kitchen: federal parental leave and benefit policy and return to work after childbirth in Germany. *Journal of Population Economics*, 9(3), 247.
- Pronzato, C. D.(2009). Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe? *Review of the Economics of the Household*, 7(4), 341-360.
- Ruhm, C. J. & Teague, J. L.(1997). Parental Leave Policies in Europe and North America. In Francine Blau and Ronald Ehrenberg(Ed.), *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell

Sage Foundation Press.

Ruhm, C. J.(1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317.

Spalter-Roth, R. M., & Hartmann, H. I.(1990). *Unnecessary Losses: Costs to Americans of the Lack of Family and Medical Leave*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.

Waldfogel, J.(1996). *The Impact of the Family and Medical Leave Act on Coverage, Leave-Taking, Employment and Earnings*. mimeo, New York: Columbia University.

_____(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.

Abstract

The effect of breadwinning role on taking parental leave of female workers

Jooyoung Lee*

This analysis aims to investigate factors contributing to the use of parental leave among 2,086 female workers holding management positions. The data are drawn from the 1st wave of Korean Women Manager Panel II(KWMP II), conducted by Korean Women's Development Institute in 2020. The result of analysis shows that earned income helps increase the possibility of the experience of parental leave. Female workers of dual-income households have a strong propensity to taking parental leave. The extent to which females support living has an interaction effect with earned income, leading to decline in parental leave experience among highly paid female single earners. These results indicate that the power derived from decent work, guaranteeing high earned income, is nothing to female workers in charge of making a living single-handed. To address this issue, it is necessary to rationalize the income replacement rate of parental leave allowance.

Keywords : Parental leave, A dual-income household, A single-income household, Breadwinner

* Senior Researcher, Institute of Social Science Subsidiary research Institutions of Sungkyunkwan Univ.