기업의 해외진출이 여성 고용에 미치는 영향

김 대 환*

세계화에 따른 우리나라 기업들의 활발한 해외진출과 함께 여성 노동자 고용의 변화도 주목받고 있으나, 아직까지 국내에서 두 변수의 인과관계를 직접적으로 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 최근 여성의 경제활동 참여율이 높아지고 있으며, 정부의 중소기업 및 벤처산업의 지속적인 해외진출 지원과 기업의 해외로의 사업 확장이 이루어지면서 기업의 해외진출과 여성 고용간의 관계는 앞으로의 노동시장에 시사하는 바가 클 것으로 예상된다. 이에 본 연구는 패널분석을 통해 기업들의 해외진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 근로자의 비중 변화를 분석하였다. 분석 결과, 기업이 해외진출을 염두에 두고 있는 단계에서는 근로자의 성별 비중에 변화가 없었으나, 해외진출을 한 이후에는 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 국내 기업들이 해외사업장을 확장하는 단계에서도 여성 근로자의 비중이 감소하는 것을 확인할 수 있었다. 하지만, 본 연구에서는 국내 기업이 해외진출을 하면서 왜 여성 고용이 감소하게 되는지 세부 이유에 대해서는 밝히지 못했다. 본 연구가 기업의 해외진출과 여성 고용에 대한 첫 번째 연구이라는 점에서 향후 후속 연구를 통한 정책적 제안이 필요하다.

주요용어 : 해외진출, 글로벌화, 여성 고용, 이원고정효과모형, 패널분석

---

* 동아대학교 경제학과 교수

Ⅰ. 서론

경제적 측면에서 보는 기업의 세계화란 이윤 극대화를 위하여 국경을 넘어 시장을 확대해 나가는 과정이다. 세계화에는 상품시장이나 재화를 생산하는 기업에만 한정되는 것이 아닌, 유통 및 서비스 등의 시장과 관련된 모든 분야의 기업 활동이 포함된다. 특히나 각국 금융시장의 통합과 증가하는 국제 금융거래는 현재 이루어지고 있는 세계화의 큰 특징으로 꼽힌다(하병기, 2000).

세계화 추세에 맞추어 우리나라 기업의 해외진출도 활발히 이루어지고 있다. 2004년 기준 해외진출 한국기업은 6,623개사에 달했으며, 그 중 56%가 제조업 분야였다. 최근 2018년 기준 해외로 사업을 확장한 한국 기업은 2004년에 비해 80%가량 증가한 11,935개사이고, 2019년에는 12,425개사가 해외진출 중이다(KOTRA, 대한무역투자진흥공사). 특히나 최근에는 반도체 등 전자 및 통신장비 업종의 해외투자와 자동차 및 전기장비 업종도 해외투자가 증가하고 있는데, 이러한 해외투자는 현지 시장진출 목적이 상당 부분을 차지한다[1].

또한 최근의 기업 규모별 해외투자는 대기업의 중심으로 확대되고 있는 동시에 중소기업도 완만하게 증가 중이다. 중소벤처기업부는 중소기업의 해외진출을 위해 여러 가지 지원 사업을 제공하는데, 그중 하나가 대중소기업 동반 해외진출이다. 일부의 대기업들은 국내 중소기업의 성공적인 해외진출을 도모하기 위해 해외 동반 진출을 위한 지원사업에 적극적으로 참여하고 있으며, 그 범위와 규모를 확대해야 한다는 의견이 주를 이룬다(박정은, 지세윤, 2016). 이를 통해 중소기업은 비교적 협소한 국내 시장에서 벗어나 해외시장 진출의 실패 가능성을 줄일 수 있다. 특히, 대기업이 스마트폰 등 전자제품의 생산기지를 베트남 등 해외로 옮기면서 납품 관계를 유지하는 중소기업도 해외진출을 꾸준히 진행하는 추세이다.

중소벤처기업부의 벤처기업정밀실태조사에 따르면, 우리나라 벤처기업의 경우 2018년 해외 진출한 기업은 대략 11.6%였으며, 2020년 기준 14.2%로 2.6%p 증가하였다. 벤처기업의 해외진출 시 애로사항으로서 가장 큰 부분을 차지하는 것은 '시장정보 부족(43.8%)'과 '해외시장 진출 필요자금의 부족(42.9%)'이다. 이에 대해 우리나라 중소벤처기업부에서는 스타트업을 대상으로 해외진출 지원사업을 진행하고 있으며, 해외진출 자금과 현지 시장 정보전달을 위한 현지진출 지원 프로그램 등을 제공하고 있다. 앞으로 벤처기업과 스타트업의 대상으로는 위험도가 큰 해외진출을 정부가 지원하면서 성공적으로 해외로 사업을 확장하는 기업의 수가 증가할 것으로 예측된다.

늘어나는 국내 기업의 해외진출 여부에 따라 변하는 기업의 노동시장도 주목할 필요가 있다. 특히, 우리나라의 노동시장에서는 여성의 경제활동 참여율이 나날이 증가하고 있으며, 최근에는 남녀 임금 격차와 고용률의 차이에 더욱 주목하고 있다. 2011년에서 2020년 사이 15세 이상의 경제활동에 참여 가능한 여성의 인구는 약 7% 증가한 한편, 여성의 경제활동 인구는 14% 증가하였다. 또한, 지난 10여 년간 여성의 경제활동 참여율은 2011년의 49.8% 대비 2020년에는 52.8%로, 3%p 증가했다. 다시 말해, 2011년에는 15세 이상의 여성 100명 중 49명이, 2020년에는 100명의 여성 중 52명이 경제활동에 참여한다는 의미이다. 이러한 여성의 경제활동 참여율 증가에 영향을 준 요인은

1) 출처 : KDI미래전략연구소 미래전략개발부. "최근 제조업의 해외진출 트렌드와 영향"

고학력 여성의 비율 증가와 기혼 여성 비율의 유지 등 인구 구성의 변화에 있다. 고졸, 대졸과 같은 고학력 여성의 경제활동 참여율이 초졸, 중졸 여성의 참여율보다 빠르게 증가하였으며, 출산이 참여율을 억제하는 정도도 줄어든 것으로 보인다(장지연, 1998).

<표 1> 여성경제활동인구 및 참여율

구분	15세 이상 여성인구	여성 경제활동 인구	여성 경제활동 참여율
2011	21,119	10,520	49.8
2012	21,356	10,704	50.1
2013	21,576	10,862	50.3
2014	21,806	11,229	51.5
2015	22,018	11,426	51.9
2016	22,205	11,583	52.2
2017	22,357	11,773	52.7
2018	22,484	11,893	52.9
2019	22,618	12,097	53.5
2020	22,750	12,007	52.8

출처 : 통계청 「경제활동인구조사」.

전반적인 추세를 고려할 때 국내 기업의 해외진출은 확대되는 동시에 여성의 고용도 증가하고 있다. 하지만 이는 두 변수 간 추이만을 고려한 것일뿐 해외진출이 여성의 고용을 확대했는지에 대한 명확한 정보를 제공하지 못한다. 특히 수출을 통해 경제를 이끌어가는 국내 기업과 경제구조의 특성 상 해외시장 진출은 생존을 위한 필수 전략인데, 그 과정에서 노동시장의 변화에 대한 논의는 중요할 수밖에 없다.

하지만 국내외 선형연구에서는 우리나라의 해외진출을 한 기업을 대상으로 실시한 남녀 고용률의 변화와 노동시장의 특징을 분석한 연구를 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 기업의 해외진출에 따른 여성 고용률의 변화를 살펴본다. 특히, 보다 세부적으로 해외진출을 염두에 두고 있는 기업과 해외 진출 이후 해외사업을 확장해 가는 과정에서 기업의 여성 고용을 나누어 분석한다. 최근 증가하는 수출량과 해외 진출, 늘어나는 다국적 기업과 세계화를 고려해볼 때 이러한 기업에서의 여성 고용률의 변화는 다가오는 미래의 고용시장에 의미 있는 시사점을 제공할 것으로 판단된다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 본 연구에 앞서 분석된 국내외 선행연구의 함의를 파악하고 제3장에서는 연구에 사용된 분석 모형 및 자료를 설명한다. 다음으로 제4장에서는 실증적 분석 결과를 논의하며 끝으로 제5장에서는 결론과 시사점을 제공한다.

II. 선행연구

1. 국내연구

우리나라 여성의 경제활동참여율이 지난 20년간 꾸준히 증가하긴 했지만, OECD의 주요 회원국과 비교했을 때 여전히 낮은 상태에 머무른다. 2018년 기준, 우리나라 여성 경제활동참여율은

OECD 평균인 64.6%보다도 11.7%p 낮은 52.9%를 기록중이다(통계청, 2020). 또한, 지난 20년간 우리나라 남녀 노동자의 임금격차가 많이 줄어들긴 했지만, 아직 그 차이가 매우 크다. 현재 우리나라는 OECD 주요 회원국 중 성별 임금격차가 가장 크며, 여성은 남성보다 34.1% 임금을 덜 받는 것으로 나타났다(OECD, 2018).

이에 국내연구에서는 우리나라 여성 노동자 고용시장의 특징과 문제점 및 해결방안과 적절한 정책 시사에 관한 분석이 활발히 이루어졌다. 신윤정(2015)은 심각한 초저출산 문제와 여성의 육아 및 노동은 밀접한 관련이 있다고 시사했다. 예를 들어, 여성들의 비임금 노동시간(육아 및 가사 시간 등)이 높을수록 여성 취업률이 감소하며, 남성의 비임금 노동시간이 높을수록 여성 취업률이 상승한다고 밝혔다. 이는 여성이 가사와 육아에 시간을 덜 쓸수록 여성 취업률이 상승할 수 있다는 사실을 시사한다. 이로써 우리나라 여성 인력의 적극적 활용을 위해 일과 가정생활 양립의 중요성을 강조했다. 허아랑·김예린·김근세(2015) 또한 여성 고용률은 육아 및 출산에 영향을 받는다고 보았으며, OECD 22개 국가들을 대상으로 출산 및 양육지원 정책이 여성 고용률에 미치는 영향을 분석하였다. 경력단절은 특히 30대 기혼여성과 고학력 여성의 중심으로 심화되며, 이에 현재 정부가 시행하고 있는 생애주기별 여성 고용정책의 대상을 세분화 할 필요가 있다고 밝혔다.

정성미(2014)는 2005년에서 2013년 사이 육아와 보육의 절정인 35~44세를 제외한 다른 연령대에서 총량적 여성 고용률이 증가하였다고 밝혔다. 또한, 이 연구에서는 연령대별로 나누어 고용에 영향을 주는 특징들에 대해 분석하였는데, 배우자의 유무에 따른 고용률 변동보다는 인구효과와 고학력이 여성 고용률에 더 큰 영향을 미쳤다고 밝혔다. 특히나 25~29세의 젊은 여성의 고용률 변동은 학력과 혼인상태에 의해 설명되는 반면, 30대 중반 이상에서는 학력과 혼인상태 이외의 요인들이 더 중요한 것으로 나타났다.

시대의 변화에 따른 여성 노동시장의 성별 직종 분리에 관한 연구도 진행되었다. 금재호(2004)는 1990년대 후반 이후 남성 직종에의 진입장벽이 소폭 완화되었지만, 노동시장 전체에 가시적으로 드러나는 것에는 한계가 있음을 밝혔다. 또한, 우리나라 노동시장이 여성 직종과 남성 직종으로 나뉘어 있다기보다는 성별 비교우위에 근거한 직종 선택 및 분리가 이루어지고 있다고 주장했다.

한편, 우리나라 기업의 해외진출 결정요인과 시기에 관한 연구는 활발히 진행되었다. 최선식·이광배(1997)는 거래비용이론에 근거하여 기업의 해외시장 진출 정도에 영향을 미치는 요인에 관해 분석했다. 가장 큰 영향력을 미치는 것은 특유의 전문지식 또는 마케팅 자산이라고 주장했으며, 기업은 전문지식과 마케팅 자산이 높을수록 해외로 사업을 확장하는 경향이 있다고 밝혔다. 또한 사업을 확장한 국가의 비교적 낮은 임금의 노동자 고용과 풍부한 자원 등 생산요인이 해외진출의 강력한 조절변수로 작용한다고 밝혔다.

또한, 최근 급부상중인 우리나라 벤처기업의 해외진출을 결정하는 요인에 관한 분석도 연구되었다. 김정포·고경일(2005)은 벤처기업의 해외진출 시기를 결정하는 요인에 관해 분석하였는데, 기술혁신 정도, 제품 및 서비스의 독특성과 기업외부 네트워크 활용 정도가 높은 벤처기업일수록 해외진출을 수행할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이에 따라 우리나라 벤처기업은 지속적 성장을 유지하고자 한다면 기술 혁신 정도를 높이고 다양하고 적극적인 외부 네트워크 활용하는 등의 노력

이 필요할 것이라고 시사했다. 윤동섭·조대우(2007)는 최근의 벤처산업의 주력은 첨단기술 중심의 벤처기업이며, 그들이 해외진출을 수행하는 데 있어 가장 영향력이 큰 것은 기업 내부의 R&D투자임을 밝혔다. 또한, 해외진출을 위한 정부의 역할도 해외진출 결정에 큰 역할을 한다고 언급했다. 정부는 현지 전문가를 육성하여 해외진출 기업에게 시장정보를 제공하고 국제화에 필요한 지식의 격차를 줄이는 데 초점을 맞추는 것이 필요하며, 이는 기업의 해외진출에 큰 역할을 한다고 밝혔다.

이처럼 국내 여성 노동시장의 특징과 해외 진출기업의 결정요인에 관한 연구는 활발히 진행되었다. 하지만 최근 증가 추세인 해외진출 국내 기업과 여성 고용률 변화를 연계한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 현재 대기업 뿐만 아니라 벤처기업과 스타트업, 중소기업도 활발히 해외진출을 하고 있는 상황을 고려했을 때 기업의 해외진출 전후의 여성 고용률의 차이를 분석할 필요가 있다.

2. 해외연구

국내와 달리 해외에서는 세계화 또는 해외직접투자에 따른 고용시장의 변화를 여성 근로자 측면에서 연구한 사례들이 많다. 주로 종속변수가 여성의 고용과 성별 임금 격차(Boler et al., 2018; Berik et al., 2004; Menon and van der Meulen Rodgers, 2009)에 대한 연구가 주를 이루는데, 본 연구와 직접적으로 관련 있는 여성의 고용을 연구한 사례들에 집중하여 논의한다.

Delgado(2020)는 칠레의 제조업계 기업을 기반으로 한 실증 분석을 이용하여 칠레 국내 회사들과 해외 사업을 승인받은 기업들의 여성 고용 차이를 연구하였다. 이 연구에서는 해외 사업을 승인받고 해외시장으로 사업을 넓힌 제조업계 기업이 국내 기업보다 여성 고용률이 더 크게 증가하였다는 결론을 냈다. 해외 사업 승인 1년 이후 시점에서는 국내 기업보다 여성고용률이 1.64%p 더 증가한 것으로 나타났으며, 2년 이후 시점에서는 3.55%p 더 증가한 것으로 밝혀졌다. 결과적으로 해외로 사업을 확장한 기업의 기간이 길어질수록 국내의 기업보다 여성을 더 많이 고용하는 것으로 판단할 수 있다. 이때 연구자는 여성을 “능력 있는 여성”과 “그렇지 못한 여성”으로 나누었으며, 여성의 고용 증가분은 오로지 “능력 있는 여성” 그룹에서만 존재하는 것으로 드러났다.

기업의 세계화와 자유무역이 여성 고용 변화에 미치는 영향에 대해 조사한 연구도 진행된 바 있다. Juhn·Ujhelyi·Villegas-Sanchez(2014)는 멕시코의 기업들을 대상으로 한 실증 분석에서 자유무역의 증가와 관세의 하락, 발전된 기술로 새로운 해외의 시장으로 진출하는 기업들의 여성 고용률 변화를 사무직 노동자와 현장직 노동자로 나누어 연구하였다. 관세의 하락을 겪은 기업들은 비교적 블루칼라, 즉 현장직 노동자인 여성들을 더 고용하였고, 그들의 임금 또한 이전에 비해 높아졌다고 밝혔다. 연구자들은 이 결과를 기업들이 새로운 생산 능력과 높아진 기술로 새로운 해외의 시장에 들어서면서 가능해졌다고 언급했다.

Tejani·Milberg(2016)은 60개국을 비교 분석하여 세계화가 노동시장에서 여성 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 1985~2007년 사이에 세계화가 진행되는 동안 개발도상국에서 노동시장에서 여성 근로자의 비중은 증가한 반면 소득수준이 높은 나라에서는 오히려 여성 근로자의 비

중이 감소하였다는 결과를 제시하였다.

해외에 지사를 둔 다국적 기업의 여성 고용률과 현지 기업의 고용률의 차이를 분석한 연구도 행해졌다. Naomi·Beata·Yukiko(2018)는 일본에 위치하는 해외 법인 기업들과 일본 국내 기업들 사이의 여성 고용률과 임금 격차를 연구하였다. 이들의 연구에 따르면 해외 법인 기업들의 여성 고용률이 국내 기업들보다 더 높고, 임금 격차가 작지만, 그 차이가 그다지 크지 않다. 이것은 외국인 투자자들이 여성 노동자의 고용이 높은 본국 노동시장의 성향을 가져오면서 여성 고용률이 증가하긴 하지만, 현지(일본)의 고용문화를 어느 정도 수용하는 결과로 귀결된다고 판단했다. Chen et al.(2013)은 중국의 다국적 기업을 대상으로 세계화가 여성 고용, 성별 임금 격차, 그리고 남녀 고용 차별에 미치는 영향에 관해 연구하였다. 결과적으로 세계화는 여성 고용에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔다. 해외에 진출해있는 기업과 해외로 수출하는 기업의 경우 국내 시장에만 머물러 있는 기업에 비해 여성 노동자를 더 고용하는 경향이 있다고 언급했다. 반면, 남녀 임금 격차는 국내 기업에 비해 해외 진출 기업과 수출을 하는 기업에서 더 컸는데, 이것은 차별의 결과가 아닌 근본적인 남녀의 생산성 차이에서 기인한다고 밝혔다.

이처럼 해외에서는 기업의 해외진출이 여성 고용에 미치는 영향에 대한 연구가 활발한 반면 국내에서는 관련 연구가 전무한 상황이다. 특히 본 연구의 주제와 관련된 해외 연구 중에서도 기업 수준의 패널 자료를 활용해 해외진출 이전과 이후 여성 고용의 변화를 살펴본 사례는 Delgado(2020) 정도에 불과하다. 이에 더하여 본 연구는 기업이 해외 진출을 고려하는 단계에서, 해외 진출을 한 이후, 그리고 해외 사업장을 확장하는 단계에서 여성 고용이 어떻게 변하는지를 분석하였다.

III. 분석 모형 및 자료

1. 분석 모형

해외진출이 여성 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 (식 1)의 패널모형(panel model)을 고려할 수 있다.

$$Women_{it} = \beta_1 Global_{it} + X_{it}^{'}\beta_2 + e_{it} \qquad \text{(식 1)}$$

$Wemen_{it}$은 기업 j가 t기에 고용하고 있는 근로자 중 여성의 비율을 의미하는 종속변수이며, $Global_{it}$은 기업의 해외진출 여부나 정도 등을 의미하는 주요 설명변수다. X_{it}는 해외진출 이외에도 기업의 고용(종속변수)에 영향을 줄 수 있는 통제변수의 벡터(vector)다. β_1은 기업의 해외진출이 종속변수에 미치는 영향을 보여주는 회귀계수이고, β_2는 통제변수들의 종속변수에 미치는 영향을 보여주는 회귀계수 벡터이며, e_{it}는 오차항(error term)이다.

횡단면자료를 활용한 분석은 기본적으로 해외진출을 한 기업과 해외진출을 하지 않은 기업의 종속변수를 단순 비교하는 것에 그치기 때문에 인과관계를 밝히기 어려운 반면, 패널모형은 기업이 해외진출을 하기 어전에 비해 이후에 고용을 어떻게 변화시켰는지를 분석하는 방법으로 인과관계를 밝히는데 적합하다(Cameron and Trivedi, 2005). 하지만 패널모형 중 대표적인 모형인 확률효과모형은 오차항과 설명변수 간 상관관계가 없다는 강력한 가정에 기반을 두고 개발된 모형이다. 그런데 오차항 e_{it}에는 연구자에게 관측되지 않는 고정효과들이 포함될 수 있다. 예를 들어, 특정 기업은 육체노동을 하는 근로자가 주로 필요한 사업을 영위할 수 있다. 또는 기업의 대표가 고용 시 특정한 성별(예, 남성)을 선호하고 동시에 해외진출이 목표라면 이 기업은 해외진출을 하면서 남성을 더 고용할텐데 이는 해외진출 때문에 여성 근로자 비율이 감소한 것이 아니라 기업 대표의 성향 때문에 발생한 결과이므로 편의된 추정계수(baised coefficient) β_1이 산출된다. 이러한 고정효과를 기업고정효과 또는 개별고정효과라고 하며, (식 2)의 μ_i에 해당된다.

다른 고정효과로 시간고정효과가 있는데 , (식 2)의 T_t에 해당된다. 예를 들어, 특정 해의 사건 또는 정책이 설명변수에 영향을 주는데 모든 사건들을 연구자가 관측할 수 없기 때문에 (식 1)을 확률효과모형으로 분석할 경우에도 편의된 추정계수가 산출될 수 있다. 결과적으로 확률효과모형은 고정효과가 존재하지 않거나, 존재하더라도 설명변수와 상관관계가 없을 때 적합하다(Green, 2010).

$$e_{it} = \mu_i + T_t + u_{it} \qquad \text{(식 2)}$$

이렇게 연구자가 관측할 수 없는 고정효과로 인해 초래되는 확률효과모형의 한계를 극복하기 위해 개발된 모형이 고정효과모형이며 (식 3)으로 표기된다.

$$Women_{it} - \overline{Women_i} = \beta_1(Global_{it} - \overline{Global_i}) + (X_{it}' - \overline{X_i'})\beta_2 + T_t'\beta_3 + (u_{it} - \overline{u_i}) \qquad \text{(식 3)}$$

이때 평균값을 의미하는 변수들은 $\overline{Women_i} = \sum_{t=1}^{T} Women$와 같은 방법으로 산출되었는데, 이 과정에서 시간에 따라 값이 변하지 않는 시간불변변수인 기업고정효과(μ_i)를 제거하고 시간고정효과를 직접 통제한 (식 3)이 이원고정효과모형(two-way fixed effect model)이라고 한다[2].

고정효과가 존재하는지 그리고 존재한다면 설명변수와 상관관계를 보이는지 여부는 Hausman 테스트를 통해 검증가능하다(Hausman, 1978). 검증 결과, 모든 분석에서 고정효과모형이 적합한 것으로 분석되었는데 고정효과모형은 (식 3)을 통해 알 수 있듯이 시간불변변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석할 수 없다. 또한 시간불변변수는 아니더라도 변동성이 매우 낮은 변수들의 영향

2) 기업고정효과와 시간고정효과 두가지 모두를 해결한다는 차원에서 이원고정효과모형이라고 칭하며, 기업고정효과만 해결하는 모형을 단순히 고정효과모형이라고 한다.

을 분석하는데도 한계가 있다(Wooldridge, 2010). 그러므로 본 연구의 주요 실증분석 모형으로 고정효과모형을 채택하되, 시간불변변수 또는 변동성이 낮은 변수들이 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위해 확률효과모형으로도 분석하여 두 결과 모두를 제시하였다.

2. 분석 자료

기업의 해외진출에 따른 여성 고용을 실증분석하기 위해 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하였다. 사업체패널조사는 국무총리실 산하 정부출연 정책연구기관인 한국노동연구원에서 실시하는 국가승인통계조사(승인번호336003)로 2005년부터 전국 30인 이상 사업체를 중 전국의 기업(모집단)을 대표할 수 있도록 표본을 선정하고 동일한 기업을 2년마다 조사하는 자료다[3]. 현재 2019년까지의 자료가 구축되어 있으며, 본 연구에서도 16년(2005~2019년)에 달하는 장기의 패널자료를 활용했다. 사업체패널조사는 사업체에서의 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고 기업의 인적자원 관리 체계를 평가하기 위해 구축되었으며, 특히 해외진출을 했는지에 대한 정보, 그리고 고용하고 있는 근로자의 성별 정보까지 제공하기 때문에 본 연구의 주제를 분석할 수 있는 국내 유일의 기업 수준의 패널자료다.

<표 4>는 실증분석에 활용된 변수들의 이름과 정의를 보여준다. 종속변수로 활용된 여성비율은 전체 근로자 중 여성의 비율을 의미한다. 주요 설명변수로는 해외진출을 하였는지 여부를 의미하는 더미변수인데, 이에 더하여 해외진출을 고려하고 있는지에 따른 여성 고용도 살펴보기 위해 해외진출을 고려하는지 여부를 의미하는 더미변수를 동시에 활용하였다. <표 2>와 같이 해외진출을 고려하고 추진하고 있는 단계인지 아니면 해외진출을 했는지 여부를 파악하고 있는데, <표 4>의 '해외진출'은 "④ 이미 해외에서 주력사업을 수행하고 있다"를 선택하면 1을, 나머지를 선택하면 0을 부여한 더미변수다. <표 4>의 '해외진출 고려'는 "③ 주력사업의 해외 진출을 검토하고 현재 추진중이다"를 선택하면 1을, 나머지를 선택하면 0을 부여한 더미변수다.

<표 2> 기업체패널조사의 해외 진출 관련 설문 : 해외진출

해외 진출 관련한 설문
지난 2년간 귀 기업의 주력 사업의 해외 진출에 관한 전략은 어떠하셨습니까? ① 주력사업의 해외 진출을 검토한 적이 없다. ② 주력사업의 해외 진출을 검토하였으나 타당성이 없어 포기하였다. ③ 주력사업의 해외 진출을 검토하고 현재 추진중이다. ④ 이미 해외에서 주력사업을 수행하고 있다. ⑤ 모름

이에 더하여 해외진출이 여성 고용에 미치는 영향을 추가로 확인·분석하기 위해 실제 해외 진출의 정도를 주요 설명변수로 설정하여 재분석하였다. <표 3>은 국내외 사업장 수에 대한 설문을

3) 사업체패널조사에 대한 세부 내용은 홈페이지(https://www.kli.re.kr/wps/contents.do?key=175)를 참고바란다.

보여주는데, <표 4>의 '해외사업장 비율'은 국내 사업장과 해외 사업장의 개수 중 해외사업장의 비중을 의미한다.

<표 3> 기업체패널조사의 해외 진출 관련 설문 : 해외 사업장

해외 사업장 관련한 설문
작년 말 기준 귀 사업장이 속한 기업의 사업장은 모두 몇 개입니까? 국내 : _____개 해외 : _____개

통제변수로 사업기간, 매출액, 노조가 있는지 여부, 기업의 형태, 임금수준, 연도, 산업분류, 지역을 활용하였다. 매출액은 기업의 규모를 통제하기 위해 활용하였으며, 임금수준은 대졸 초임(연봉)과 고졸 초임의 평균값으로 산출하였다. 특히 매출액, 임금 등 금액을 의미하는 변수들은 한국은행이 공시하는 물가상승률을 이용해 2015년 기준의 실질값(real value)으로 변환하였다. 또한 이러한 변수들은 연속변수에 해당되기 때문에 실증분석에는 로그값으로 전환한 변수를 활용하였다.

<표 4> 변수 이름과 정의

구분	변수 이름	정의
종속변수	여성비율	총 근로자 중 여성 근로자 비율(단위 : %)
주요 설명변수	해외진출 안함	해외진출을 고려하지 않거나 해외진출을 하지 않으면 0, 아니면 1
	해외진출 고려	해외진출을 고려하는 단계면 1, 아니면 0
	해외진출	해외진출을 하였으면 1, 아니면 0
	해외사업장 비율	국내외 지점 수 중 해외 지점 수 비율(단위 : %)
사업 기간 및 매출	사업기간	사업을 지속한 기간(단위 : 년)
	ln(매출)	직전 연도 매출액(단위 : 백 만원)의 로그값
노조	노조없음	노조가 없으면 1, 있으면 0
	노조	노조가 있으면 1, 없으면 0
기업의 형태	재단・종교	기업의 형태가 회사 이외의 법인(재단, 종교 등)이면 1, 아니면 0
	개인사업	기업의 형태가 개인사업자면 1, 아니면 0
	회사법인	기업의 형태가 회사법인이면 1, 아니면 0
	학교법인	기업의 형태가 학교법인 또는 의료법인이면 1, 아니면 0
임금수준	ln(임금)	신입사원 연봉(단위 : 만원)의 로그값
연도	2005년	자료가 2005년이면 1, 아니면 0
	2007년	자료가 2007년이면 1, 아니면 0
	2009년	자료가 2009년이면 1, 아니면 0
	2011년	자료가 2011년이면 1, 아니면 0
	2013년	자료가 2013년이면 1, 아니면 0
	2015년	자료가 2015년이면 1, 아니면 0
	2017년	자료가 2017년이면 1, 아니면 0
	2019년	자료가 2019년이면 1, 아니면 0
산업분류	제조	산업 분야가 제조업이면 1, 아니면 0

	전기	산업 분야가 전기, 가스 및 수도업이면 1, 아니면 0
	하수	산업 분야가 하수 및 폐기물처리업이면 1, 아니면 0
	건설	산업 분야가 건설업이면 1, 아니면 0
	도소매	산업 분야가 도매 및 소매업이면 1, 아니면 0
	운수	산업 분야가 운수업이면 1, 아니면 0
	숙박음식	산업 분야가 숙박 및 음식점업이면 1, 아니면 0
	출판영상	산업 분야가 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이면 1, 아니면 0
	금융	산업 분야가 금융 및 보험업이면 1, 아니면 0
	부동산	산업 분야가 부동산 및 임대업이면 1, 아니면 0
	과학기술	산업 분야가 전문, 과학 및 기술 서비스업이면 1, 아니면 0
	시설관리	산업 분야가 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이면 1, 아니면 0
	공공행정	산업 분야가 공공행정, 국방 및 사회보장 행정업이면 1, 아니면 0
	교육	산업 분야가 교육 서비스업이면 1, 아니면 0
	보건	산업 분야가 보건 및 사회복지 서비스업이면 1, 아니면 0
	예술	산업 분야가 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이면 1, 아니면 0
	협회	산업 분야가 협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이면 1, 아니면 0
지역	서울	기업 위치가 서울이면 1, 아니면 0
	부산	기업 위치가 부산이면 1, 아니면 0
	대구	기업 위치가 대구면 1, 아니면 0
	인천	기업 위치가 인천이면 1, 아니면 0
	광주	기업 위치가 광주이면 1, 아니면 0
	대전	기업 위치가 대전이면 1, 아니면 0
	울산	기업 위치가 울산이면 1, 아니면 0
	세종	기업 위치가 세종이면 1, 아니면 0
	경기	기업 위치가 경기도면 1, 아니면 0
	강원	기업 위치가 강원도면 1, 아니면 0
	충북	기업 위치가 충청북도면 1, 아니면 0
	충남	기업 위치가 충청남도면 1, 아니면 0
	전북	기업 위치가 전라북도면 1, 아니면 0
	전남	기업 위치가 전라남도면 1, 아니면 0
	경북	기업 위치가 경상북도면 1, 아니면 0
	경남	기업 위치가 경상남도면 1, 아니면 0
	제주	기업 위치가 제주도면 1, 아니면 0

본 연구에는 2005~2019년 동안 <표 4>의 변수에 대한 모든 정보를 제공하는 기업을 실증분석 대상으로 선정하였으며, 총 관측수는 15,465개에 달한다. 또한 실증분석 과정에서 그룹을 의미하는 더미변수들의 경우, '해외진출 안함', '노조없음', '재단・종교', '2005년', '제조', '서울'을 각 그룹의 기준그룹(reference group)으로 설정하였다.

Hausman 테스트 결과 모든 모형에서 고정효과모형이 적합한 것으로 검정되었으나, 앞에서 설명한 것처럼 고정효과모형은 시간불변변수의 추정계수는 산출이 불가능하거나, 완벽한 시간불변변수는 아니더라도 변동성이 낮은 변수의 추정계수의 산출에 적합하지 않다. 예를 들어, 제조업을 하는 기업이 갑자기 금융업으로 전환하거나 다시 교육업을 하는 등의 변동은 발생하기 어려우며, 마찬가지로 서울에 위치한 기업이 부산으로 이전하고 다시 다른 지역으로 이전하는 등은 자주 발생하기 어려워 이론적으로 시간불변변수는 아니지만 작은 변동성 때문에 고정효과모형으로 추정계수를

산출하는 것이 적합하지 않다. 이에 실증분석은 산업분류와 지역을 제외하고 고정효과로 분석하고 이 두 변수 그룹을 추가하여 확률효과모형으로도 분석하였다.

마지막으로, 사업체패널조사는 기업의 형태를 재단・종교, 개인사업, 회사법인, 학교법인으로 구분하고 있는데, 해외진출 또는 해외 사업장 설립 등은 주로 회사법인에 해당될 수 있다. 이에 분석대상을 해외진출과 무관할 수 있는 기업들(재단・종교, 개인사업, 학교법인)을 제외하고 회사법인으로 한정하여 재분석하였으며 이 역시 고정효과모형과 확률효과모형 모두로 분석하였다. 물론 분석대상을 회사법인으로 한정할 때는 관측수가 12,763개로 감소하며, 통제변수에서 기업 형태 관련 변수는 제외된다.

Ⅳ. 분석 결과

1. 기술통계

실증분석에 활용된 모든 변수들의 기술통계는 <표 5>에서 확인할 수 있다. 기술통계는 기업을 해외진출 한 기업과 하지 않은 기업으로 구분하여 각 그룹에 대한 정보도 제공하였다. 그리고 비록 실증분석에 활용되지 않았지만 가독력을 위해 필요한 변수들에 대한 정보도 제공하였는데, 예를 들면 실증분석 과정에서 제외되는 기준그룹들에 대한 기술통계(해외진출 안함, 노조없음, 재단・종교, 2005년, 제조, 서울 등), 로그값으로 전환하기 이전의 변수들(예, 매출액, 임금 등)에 대한 기술통계들이 해당된다. 또한 해외진출을 한 기업과 하지 않은 기업 간 각 변수들의 평균값을 독립표본 t-검정하여 그 차이의 통계적 유의성을 *($p<0.10$), **($p<0.05$), ***($p<0.01$) 등으로 표시하였다.

실증분석에 활용된 모든 표본 15,456개의 기업들 중 해외진출을 이미 한 기업은 16% 정도였으며, 해외진출을 한 기업들은 총 사업장 중 21.9% 정도를 해외에 두고 있었다. 해외진출을 하지 않았다고 응답한 기업이 보유한 해외 사업장 비중은 1.52%였는데, 설문조사에서 발생하는 오류일 수 있으며 또는 해외사업장이 반드시 해외진출을 의미하지 않는다고 해석할 수도 있다. 앞에서 설명하였듯이 해외진출에 따른 여성 고용을 분석한 뒤 분석결과의 강건성(robustness)을 검증하기 위해 해외 사업장 수에 따른 여성 고용을 재분석할 필요가 있다.

기업들이 고용하고 있는 근로자 중 여성의 비중은 28.99%였는데, 해외진출을 하지 않은 기업의 여성 근로자 비중(29.97%)이 해외진출을 한 기업의 여성 근로자 비중(24.73%)보다 높았다. 해외진출을 한 기업은 상대적으로 사업기간이 더 장기였으며, 매출액도 많았다. 특히 매출액 측면에서는 해외진출을 한 기업이 하지 않은 기업에 비해 3.76배나 많았다. 노조가 있는 기업의 비중 역시 해외에 진출한 기업이 더 많았다. 이는 기업의 규모가 클수록 노조조직율이 높다는 이재성(2008)의 연구와도 일치한다.

기업 형태측면에도 예상할 수 있듯이 해외진출을 한 기업들은 주로 회사법인이 주를 이룬다. 임금 역시 해외진출한 기업의 임금수준이 높은데, 그 차이가 1.11배 정도로 크지 않다. 해외진출한 기

업과 하지 않는 기업 간 영위하고 있는 산업 간 차이는 제조업에서 가장 크게 나타났다. 즉, 두 그룹 중 해외에 진출한 기업은 주로 제조업을 영위하는 것으로 나타났으며, 다른 산업들에서는 큰 차이가 없거나(도소매, 출판영상, 과학기술, 공공행정) 오히려 해외진출을 하지 않은 기업들(전기, 하수, 건설, 운수, 숙박음식, 금융, 부동산, 시설관리, 교육, 보건, 예술, 협회)에서 높게 나타난다.

지역별로는 해외진출을 한 기업들은 상대적으로 울산, 경기, 경북, 경남 지역에 많이 분포되어 있으며, 해외진출을 하지 않은 기업들은 상대적으로 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 제주 지역에 더 많이 분포되어 있다. 다만 서울과 세종 지역에서는 차이가 없었다.

다만, 본 연구에서 활용된 자료가 패널자료이기 때문에 동일한 기업이더라도 해외진출을 하기 이전에는 '해외진출 하지 않은 기업'에 포함되었다가 해외에 진출한 이후에는 '해외진출 한 기업'에 포함되는 구조다. 또한 해외진출을 하지 않은 기업과 한 기업 간 변수의 수치 차이에는 다른 변수들의 영향까지 포함되어 있기 때문에 기술통계의 해석에 주의가 필요하며, 특정 변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 회귀분석이 요구된다.

<표 5> 기술통계

변수	총 샘플		해외진출 하지 않은 기업		해외진출 한 기업	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
여성비율	28.99***	25.01	29.79	25.60	24.73	21.11
해외진출 안함	0.75***	0.43	0.89	0.31	0.00	0.00
해외진출 고려	0.09***	0.29	0.11	0.31	0.00	0.00
해외진출	0.16***	0.36	0.00	0.00	1.00	0.00
해외사업장 비율	4.74***	15.38	1.52	8.55	21.90	27.54
사업기간	23.53***	15.52	22.84	15.33	27.26	15.98
ln(매출)	13.12***	14.89	12.76	14.79	14.08	15.21
매출	499737***	2934079	348144	2654007	1308006	4022889
노조없음	0.67***	0.47	0.69	0.46	0.58	0.49
노조	0.33***	0.47	0.31	0.46	0.42	0.49
재단・종교	0.08***	0.27	0.09	0.29	0.02	0.14
개인사업	0.04***	0.20	0.05	0.21	0.02	0.13
회사법인	0.83***	0.38	0.80	0.40	0.96	0.19
학교법인	0.05***	0.22	0.06	0.23	0.00	0.05
ln(임금)	7.86***	6.35	7.84	6.32	7.95	6.39
임금	2594.73***	570.17	2548.48	552.83	2841.30	597.34
2005년	0.09***	0.29	0.09	0.28	0.13	0.33
2007년	0.08***	0.27	0.07	0.26	0.11	0.32
2009년	0.09***	0.28	0.08	0.27	0.12	0.32
2011년	0.10***	0.30	0.10	0.30	0.12	0.33
2013년	0.10***	0.30	0.09	0.29	0.14	0.34
2015년	0.20***	0.40	0.21	0.41	0.15	0.36
2017년	0.17***	0.37	0.18	0.38	0.11	0.31
2019년	0.17***	0.38	0.18	0.39	0.13	0.33
제조	0.45***	0.50	0.40	0.49	0.77	0.42
전기	0.01***	0.11	0.01	0.12	0.01	0.08

하수	0.01***	0.09	0.01	0.10	0.00	0.04
건설	0.06***	0.24	0.07	0.25	0.03	0.18
도소매	0.06	0.24	0.06	0.24	0.07	0.25
운수	0.09***	0.29	0.11	0.31	0.02	0.13
숙박음식	0.02**	0.14	0.02	0.14	0.01	0.12
출판영상	0.03	0.17	0.03	0.17	0.03	0.16
금융	0.02***	0.15	0.02	0.15	0.01	0.12
부동산	0.01**	0.07	0.01	0.08	0.00	0.05
과학기술	0.04	0.20	0.04	0.20	0.04	0.19
시설관리	0.07***	0.25	0.08	0.27	0.00	0.06
공공행정	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.06
교육	0.02***	0.13	0.02	0.14	0.00	0.05
보건	0.07***	0.25	0.08	0.27	0.00	0.05
예술	0.01***	0.11	0.01	0.12	0.00	0.03
협회	0.02***	0.13	0.02	0.14	0.00	0.07
서울	0.25	0.43	0.25	0.43	0.23	0.42
부산	0.06***	0.24	0.07	0.25	0.05	0.22
대구	0.04***	0.21	0.05	0.21	0.03	0.16
인천	0.06***	0.23	0.06	0.23	0.08	0.26
광주	0.03***	0.17	0.03	0.18	0.01	0.11
대전	0.02***	0.15	0.03	0.16	0.01	0.12
울산	0.03***	0.16	0.02	0.15	0.04	0.20
세종	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.04
경기	0.20***	0.40	0.19	0.39	0.24	0.43
강원	0.04***	0.19	0.04	0.20	0.03	0.16
충북	0.04**	0.19	0.04	0.19	0.03	0.17
충남	0.04	0.19	0.04	0.19	0.03	0.18
전북	0.02***	0.15	0.03	0.16	0.01	0.12
전남	0.03***	0.16	0.03	0.17	0.01	0.12
경북	0.07***	0.25	0.06	0.24	0.08	0.27
경남	0.07***	0.26	0.07	0.25	0.10	0.30
제주	0.01**	0.08	0.01	0.08	0.00	0.06
표본수	15,456		13,015		2,441	

주 : 해외진출 한 기업과 하지 않은 기업 간 변수의 평균값을 독립표본 t-검정하여 유의성을 *(p<0.1), **(p<0.05), ***(p<0.01)로 표시함.

2. 해외진출과 여성 고용

<표 6>은 기업의 해외진출이 여성 고용에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. 분석 결과, 고정효과모형과 확률효과모형 모두 기업의 해외진출은 여성 근로자의 비중을 낮추는 것으로 나타났다. 특히, Hausman 테스트에 따라 적합한 모형으로 검증된 고정효과모형의 추정계수에 따르면 기업이 해외진출을 한 이후 근로자 중 여성의 비율은 0.82%p 감소하는 것으로 나타났다. <표 5>의 기술통계에서 근로자 중 여성의 비중은 28.99%이므로 이 비중이 0.82%p 감소하였다는 것은 근로자 중 여성의 비중이 2.8% 감소하였다는 것과 같다. 다만, 기업이 해외진출을 고려하는 단계에서

는 여성 근로자의 비중은 감소하지 않았다.

상대적으로 사업 기간이 짧은 기업에서 여성 근로자 비중이 증가하는데, 추정계수에 따르면 사업시간이 1년 증가할 때 여성 근로자의 비중은 0.41%p 감소하는 것으로 분석되었다. 하지만 노조가 만들어진 이후에는 여성 근로자 비중이 증가하였다.

재단·종교 법인에 비해 회사법인이나 학교법인에서 여성 근로자의 비중이 낮았고, 임금수준이 높은 기업일수록 여성 근로자 비중이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 2005년에 비해 2013년부터 여성 근로자 비중이 점차 증가하는 것으로 분석되었다. 예를 들어, 2005년에 비해 2019년도에는 여성 근로자 비중이 5.35%p나 증가했다.

산업분류 및 위치(지역)에 따른 여성 근로자 비중을 분석한 확률효과모형에 따르면, 제조업에 비해 전기, 하수, 건설, 운수, 과학기술 분야에서 여성 근로자의 비중이 낮은 반면 도소매, 금융, 부동산, 시설관리, 공공행정, 교육, 보건, 예술분야에서는 여성 근로자의 비중이 높게 나타났다. 다만, 출판영상, 협회 등의 분야에서는 성별 비중 차이가 제조업과 크게 다르지 않았다. 지역별로는 서울보다 여성을 더 많이 고용하고 있는 지역은 없었으며, 특히 울산, 경기, 충북, 충남, 전남, 경북, 경남 지역에서는 서울에 비해 여성 근로자 비중이 통계적으로 유의하게 낮았다.

<표 6> 해외진출에 따른 여성 고용

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
주요 설명변수	해외진출 고려	-0.29	0.27	-0.50*	0.27
	해외진출	-0.82***	0.27	-0.94***	0.26
사업기간		-0.41**	0.18	-0.17***	0.02
매출액	ln(매출)	-0.01	0.02	-0.04**	0.02
노조		1.17**	0.47	-1.16***	0.40
기업형태	개인사업	-1.89	1.23	-1.15	0.98
	회사법인	-2.77**	1.08	-3.79***	0.82
	학교법인	-2.89**	1.23	-2.58**	1.05
임금수준	ln(임금)	-1.30***	0.49	-3.27***	0.48
연도	2007년	0.26	0.46	-0.05	0.29
	2009년	0.45	0.76	-0.43	0.30
	2011년	2.04*	1.09	0.83***	0.30
	2013년	3.12**	1.44	1.45***	0.32
	2015년	3.31*	1.78	1.25***	0.33
	2017년	4.38**	2.13	1.89***	0.36
	2019년	5.35**	2.49	2.24***	0.42
산업분류	전기			-14.35***	2.80
	하수			-12.63***	2.99
	건설			-16.87***	1.11
	도소매			11.82***	1.16
	운수			-17.56***	1.09
	숙박음식			13.72***	1.87

	출판영상			0.50	1.45
	금융			6.90***	1.79
	부동산			5.15*	3.02
	과학기술			-3.27**	1.34
	시설관리			11.10***	1.07
	공공행정			7.20**	3.09
	교육			11.39***	2.03
	보건			42.97***	1.33
	예술			6.51**	2.57
	협회			1.35	1.75
지역	부산			-0.78	1.09
	대구			-1.35	1.18
	인천			-1.27	1.02
	광주			-1.23	1.60
	대전			-3.02*	1.78
	울산			-8.85***	1.54
	세종			-1.18	1.98
	경기			-2.25***	0.60
	강원			0.23	1.31
	충북			-3.35**	1.34
	충남			-7.86***	1.28
	전북			-1.76	1.81
	전남			-6.20***	1.50
	경북			-3.34***	1.08
	경남			-4.32***	1.05
	제주			-1.87	2.84
절편	_cons	48.26***	4.76	62.01***	3.87

주 : (1) *, **, ***는 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 의미함.

(2) 모델1 : Prob > F = 0.00, 모델2 : Prob > χ^2 = 0.00.

(3) Hausman-검정 결과 모델1과 모델2 중 모델1이 적합함(p<0.01).

(4) 표본 수 = 15,456(모델1=모델2).

3. 해외사업 확장에 따른 여성 고용

<표 6>은 기업의 해외진출 이후에 여성 고용의 변화를 분석한 결과라면, <표 7>은 기업의 해외사업 확장이 여성 고용에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. 고정효과모형과 확률효과모형 모두에서 기업이 해외사업을 확장할수록 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 분석되었다. Hausman 테스트에 따라 적합한 모형으로 검증된 고정효과모형의 추정계수에 따르면 국내외 사업장 중 해외사업장이 비중이 1%p 증가할 때 전체 근로자 중 여성의 비중은 0.02%p 감소하는 것으로 나타났다. 이는 만약에 전체 사업장 중 해외사업장 비중이 10%p 증가할 때 마다 여성 근로자의 비중이 2%p 감소한다는 것을 의미한다. <표 5>의 기술통계를 고려할 때, 해외 사업장의 비중이 10%p 증가할 때 여성 근로자의 비중은 28.99%에서 26.99%로 약 7%(2%p) 감소한다는 것을 의미

한다. 다른 통제변수의 경우, 추정계수의 부호, 크기, 통계적 유의성 등이 <표 5>와 크게 다르지 않아 세부적인 논의는 생략한다.

<표 7> 해외사업 확장에 따른 여성 고용

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
주요 설명변수	해외사업장 비율	-0.02**	0.01	-0.02***	0.01
사업기간		-0.42**	0.18	-0.17***	0.02
매출액	ln(매출)	-0.01	0.02	-0.04**	0.02
노조		1.17**	0.47	-1.15***	0.40
기업형태	개인사업	-1.85	1.23	-1.14	0.98
	회사법인	-2.74**	1.08	-3.81***	0.82
	학교법인	-2.82**	1.23	-2.52**	1.05
임금수준	ln(임금)	-1.31***	0.49	-3.29***	0.48
연도	2007년	0.28	0.46	-0.05	0.29
	2009년	0.49	0.76	-0.43	0.30
	2011년	2.13**	1.09	0.87***	0.30
	2013년	3.23**	1.44	1.49***	0.32
	2015년	3.52**	1.78	1.38***	0.33
	2017년	4.62**	2.13	2.03***	0.36
	2019년	5.60**	2.49	2.35***	0.42
산업분류	전기			-14.25***	2.80
	하수			-12.58***	2.99
	건설			-16.80***	1.11
	도소매			11.88***	1.16
	운수			-17.45***	1.09
	숙박음식			13.77***	1.87
	출판영상			0.50	1.45
	금융			6.93***	1.79
	부동산			5.25*	3.02
	과학기술			-3.27**	1.34
	시설관리			11.19***	1.07
	공공행정			7.15**	3.09
	교육			11.48***	2.03
	보건			43.03***	1.33
	예술			6.59***	2.57
	협회			1.48	1.75
지역	부산			-0.75	1.09
	대구			-1.30	1.18
	인천			-1.27	1.02
	광주			-1.22	1.60
	대전			-3.01*	1.78
	울산			-8.83***	1.54
	세종			-1.23	1.98

	경기			-2.25***	0.60
	강원			0.23	1.31
	충북			-3.27**	1.34
	충남			-7.90***	1.28
	전북			-1.75	1.81
	전남			-6.17***	1.50
	경북			-3.30***	1.08
	경남			-4.36***	1.05
	제주			-1.85	2.84
절편	_cons	48.39***	4.76	61.91***	3.87

주 : (1) *, **, ***는 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 의미함.

(2) 모델1 : Prob > F = 0.00, 모델2 : Prob > χ^2 = 0.00.

(3) Hausman-검정 결과 모델1과 모델2 중 모델1이 적합함(p<0.01).

(4) 표본 수 = 15,456(모델1=모델2).

4. 기업의 해외진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 고용 : 강건성 검증

본 연구에 활용된 기업들은 크게 재단·종교, 개인사업, 회사법인, 학교법인으로 분류될 수 있다. 그런데 기술통계에서도 확인하였듯이 해외로 진출하고 해외에 사업장에 투자하는 기업들 대부분이 회사법인의 형태였다. 이에 <표 8>은 분석 대상을 회사법인(12,763개의 관측치)으로 한정하여 <표 5> 및 <표 6>을 재분석하였다.

분석 결과, 주요 설명변수들의 추정계수 크기만 다소 차이가 날 뿐 부호와 통계적 유의성은 동일하였다. 즉, 기업이 해외진출을 한 이후 여성 근로자 비중이 감소하였으나 해외진출을 고려하는 단계에서는 근로자의 성별 비중이 변하지 않았다. 또한 기업들이 해외사업장을 확장하는 단계에서도 남성 근로자에 비해 여성 근로자의 비중이 점차 감소하는 것으로 분석되었다.

<표 8> 해외진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 고용 : 회사법인으로 한정

변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
해외진출 고려	-0.07	0.29	-0.26	0.29
해외진출	-0.71***	0.28	-0.82***	0.27
변수	모델3 : 고정효과모형		모델4 : 확률효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
해외사업장 비율	-0.02**	0.01	-0.02***	0.01

주 : (1) *, **, ***는 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 의미함.

(2) 모델1=모델3 : Prob > F = 0.00, 모델2=모델4 : Prob > χ^2 = 0.00.

(3) Hausman-검정 결과 모델1과 모델2 중 모델1이, 모델3과 모델4 중 모델3이 적합함(p<0.01).

(4) 표본 수 = 12,763(모델1~모델4).

(5) 기업 형태(개인사업, 회사법인, 학교법인)을 제외하고 <표 4> 및 <표 5>와 동일한 통제변수를 사용하여 분석한 결과이며, 통제변수의 추정계수 및 표준오차는 편의상 생략함.

Ⅴ. 결론

지속적인 세계화 추세에 맞추어 우리나라 기업의 해외진출이 활발히 이루어지고 있는 가운데, 기업의 해외진출은 여성 고용량에도 변화를 줄 수 있을 것으로 예상된다. 지난 20년간 여성의 경제활동참여율이 지속적으로 높아지고 있는 특징을 고려 시, 기업의 해외진출에 따른 여성의 고용 변화에 주는 영향을 분석하는 것이 특히나 필요하다고 판단된다.

또한, 정부의 중소기업 및 벤처기업의 해외진출 지원사업이 강화됨에 따라 국내 기업의 해외진출이 더욱 활성화될 것으로 예상되는 상황에서 기업의 해외진출이 여성 고용에 미치는 영향을 분석하고 관련 시사점을 살펴볼 필요가 있다. 하지만 해외와 달리 국내 연구에서는 해외진출 및 해외사업 확장 기업들의 고용 변화와 여성 근로자 고용률에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 기업들의 해외진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 근로자의 비중이 어떻게 변하는지 분석하였다. 분석 결과, 기업이 해외진출을 고려하는 단계에서는 근로자 중 성별 비중에 변화가 없었으나 해외진출을 한 이후에는 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 해외사업장을 점차 확장하는 단계에서도 여성 근로자의 비중이 감소하는 것을 확인할 수 있었다.

다만, 실증분석 결과의 해석에는 주의가 필요하다. 노동시장에서 근로자 성별 비중은 공급과 수요가 상호작용하여 나타난 결과다. 기업이 해외진출 한 이후에 여성 근로자의 비중이 감소하였다는 것은 공급 측면에서 여성들이 해외진출 한 기업을 선호하지 않을 수 있으며, 반대로 수요 측면에서는 해외진출을 한 기업이 여성 근로자를 선호하지 않은 결과일 수 있다. 하지만 데이터로 확인할 수는 없지만 주로 해외진출 한 기업들이 상대적으로 규모가 큰 기업이고, 국내의 경우 대기업과 중소기업 간 임금 및 복지 수준의 차이가 크다는 현실(문영만, 2019)을 고려할 때, 여성들이 해외 진출한 기업을 선호하지 않을 가능성은 높지 않다. 그렇다면, 해외에 진출한 기업의 수요에 의해 여성 근로자의 비중이 감소하였고 해석할 수 있는데 이 역시 조심스러운 해석이 요구된다. 예를 들어, 기업이 해외에 진출한 이후 여성 근로자의 비중이 감소하였다는 것은 여성 근로자를 감소시켰을 수 있으나, 여성 근로자의 증가보다 남성 근로자를 더 많이 고용한 결과일 수도 있다. 중요한 것은 해외 진출을 한 이후 기업이 여성보다는 남성 근로자를 더 선호하게 된다고 해석하는 것은 무리가 없다.

다만, 기업이 해외에 진출한 이후 그리고 해외 사업을 확장하는 단계에서 왜 여성 근로자보다 남성 근로자를 선호하게 되는지는 확인할 수 없었다. 또한 기업의 해외 진출에 따른 성별 임금 격차에 대해서도 연구하지 못했다. 이는 본 연구에서 활용한 자료가 기업 수준 자료이기 때문에 각 개인별 임금 수준에 대한 정보가 부재하기 때문이다. 국내 기업의 해외진출이 노동시장에 미치는 영향에 대한 실증연구는 본 연구가 최초인 만큼 향후 세부 논의와 정책적 시사점을 제공하기 위해 후속 연구가 필요하겠다.

참고문헌

금재호(2004). “노동시장 이중구조와 성차별 — 직종분리를 중심으로 —”. **응용경제**. 제6권 제3호, 259-290.

김정포, 고경일(2005). “우리나라 벤처기업의 해외진출시기 결정요인에 관한 연구”. **大韓經營學會誌**. 제18권 제3호, 1287-1305.

대한무역투자진흥공사(2004). **해외진출 한국기업 현황분석**.

대한무역투자진흥공사(2018; 2021). **해외진출 한국기업 디렉토리**.

문영만(2019). “대기업과 중소기업 임금격차 및 결정요인”. **勞動經濟論集**. 제42권 제1호, 43-72.

박정은·지세윤(2016). “국내 유통업계의 해외동반진출 현황 및 대 · 중소기업 해외동반진출 확대 방안 모색”. **유통연구**. 제21권 제2호. 153-176.

신윤정(2015). "OECD 지표를 통해서 본 우리나라의 양성 격차와 일·가정 양립". **보건복지포럼**. 제220권, 116-127.

윤동섭·조대우(2007). “한국 벤처기업의 해외진출결정요인에 관한 연구”. **國際經營硏究**. 제18권 제1호, 29-58.

이재성(2008). **기업규모별 임금격차의 원인에 관한 실증분석: 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조의 요인분석**. 성균관대학교 석사학위 논문.

장지연(1998). “여성인구변동과 노동시장”. **한국인구학**. 제21권 제2호, 5-36.

중소벤처기업부(2020). “2020년 벤처기업정밀실태조사”.

중소벤처기업부(2018). “2018년 벤처기업정밀실태조사”.

최선식, 이광배(1997). “해외시장진출 결정요인에 관한 연구”. **무역학회지**. 제22권 제 1호, 127-147.

통계청(2020). “OECD 회원국 여성경제활동참가율(15~64세)”

정성미(2014). “여성 노동시장의 특징과 최근 변화”. **노동리뷰**. 제111권. 5-19.

하병기(2000). “세계화와 주류산업”. **주류산업**. 제28권 제2호, 17-25.

허아랑·김예린·김근세(2015). “여성 고용률 제고를 위한 영향요인 분석: OECD 국가의 출산·양육지원 정책을 중심으로”. **政策分析評價學會報**. 제25권 제1호, 309-344.

KDI 미래전략연구소(2019). “최근 제조업의 해외진출 트렌드와 영향”. **산은조사월보**. 22-32.

Cameron, A. C. and Trvedi, P. K.(2005). Microeconometrics: Methods and applications. Cambridge.

Green, W. H.(2018). Econometric analysis. Pearson.

Juhn, C., Ujhelyi, G. & Villegas-Sanchez, C.(2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*. 106, 179-193.

Karol Fernandez Delgado(2020). Foreign acquisitions and female employment in manufacturing firms: An empirical analysis for chile. *Transnational Corporations Journal*, 27, 9-38.

Naomi Kodama, Beata S. Javorcik & Yukiko Abe(2018). Transplanting corporate culture across international borders: Foreign direct investment and female employment in Japan, *The World Economy*, 41, 1148-1165.

OECD. *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD.

Wooldridge, J. M.(2013). Introductory econometrics: A modern approach. South-Western.

Zhihong Chen, Ying Ge, Huiwen Lai & Chi Wan(2013). Globalization and gender wage inequality in

China. *World Development*. 44, 256-266.

Berik, G., Y. van der Meulen Rodgers & J. E. Zveglich(2004). International trade and gender wage discrimination: Evidence from East Asia. *Review of Development Economics*. 8, 237-254.

Bøler, E. A., B. S. Javorcik & K. H. Ulltveit-Moe(2018). Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. *Journal of International Economics*, 11, 122-133.

Menon, N. & Y. van der Meulen Rodgers(2009). International trade and the gender wage gap: New evidence from India manufacturing sector. *World Development*. 37, 965-981.

Tejani, S. & W. Milberg(2016). Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries. *Feminist Economics*. 22, 24-54.