

결혼이주여성들의 출신 국적별 임금 차별에 관한 연구

: 옥사카(Oaxaca) 분해방법론을 중심으로

Wage Discrimination by National Origin : Using Oaxaca Decompositions

김민길* 김영직** 조민효***

초 록

본 연구는 「2012년 전국 다문화가족 실태조사」 자료를 사용하여, 아시아계 결혼이주여성들의 국적에 따른 노동시장에서의 임금 차별에 대해 분석하였다. 특히 애초에 한국 노동시장 내 지위가 다를 수밖에 없는 내국인-이주민 집단 간 차별이 아닌, 결혼이주여성 집단 내부에 발생하는 출신 국적별 차별을 확인하고자 하는데 본 연구의 목적이 있다. 이를 통해, 한국 내 결혼이주여성들에 대한 질적인 이해를 심화시키는 것뿐만 아니라, 그간 한국 내에서 거의 다루어지지 않았던 결혼이주여성 집단 내부의 노동시장 차별을 확인한다는 점에서 의의가 있을 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 한국계 중국인 결혼이주여성 집단을 기준으로, 중국인, 베트남인, 일본인, 필리핀인, 기타 동남아인 결혼이주여성 집단과의 임금 격차를 Oaxaca 임금분해 방법으로 분석하였다. 이 때 결혼이주여성들의 임금에 영향을 줄 수 있는 근로특성, 개인특성, 인적자본 특성, 사회자본 특성, 정책 특성 등을 통제하여 분석을 실시하였다. 분석 결과, 한국계 중국인 결혼이주여성 집단에 비해 가장 큰 차별을 경험하고 있는 집단은 필리핀인, 기타 동남아인, 베트남인 순으로 나타났으며, 필리핀인 결혼이주여성들은 매 월 약 9만원, 기타 동남아인 결혼이주여성들은 약 6만원을 차별로 인해 적게 받고 있는 것으로 드러났다. 반면, 베트남인 결혼이주여성들의 경우, 차별로 인한 임금 격차가 약

■ 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A3A2924832).

* 金珣吉(제1저자): 성균관대학교에서 2014년 러시아어문학 학사학위를 취득하고, 현재 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정 진행 중이다. 주요 관심 분야는 복지, 노동, 교육 등 사회정책에 대한 분석 및 평가이다. (bix15@skku.edu)

** 金永稷(제2저자): 성균관대학교에서 2014년 행정학 학사학위를 취득하고, 현재 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정 진행 중이다. 주요 관심 분야는 복지, 노동, 재정, 교육 등 사회정책에 대한 분석 및 평가이다. (jgkim1106@skku.edu)

*** 趙敏孝(교신저자): 미국 Georgetown University, McCourt School of Public Policy에서 2001년 정책학 석사학위를 취득하고, University of Chicago, The Harris School of Public Policy에서 2006년 정책학 박사학위를 취득하였으며, 현재 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 부교수로 재직 중이다. 주 연구 분야는 교육, 복지, 이민, 형사정책 등 다양한 사회정책의 분석 및 평가다. 최근 주요 논문들은 Economics of Education Review(2012), Crime & Delinquency(2013), Journal of Adolescence(2014), International Review of Public Administration(2014, 2015), Asia Pacific Journal of Education(2016), Asian Pacific Migration Review(2016) 등에 게재하고 있다. (chomh@skku.edu)

초 록

2만 5천원으로 나타나 유의한 집단들 중 한국계 중국인 결혼이주여성들과의 차이가 가장 적은 것으로 나타났다.

주제어: 결혼이주여성, 임금 격차, 차별, Oaxaca 분해방법론

I. 서론

세계화로 인한 국가 간 교류의 증가, 2000년대 이후 저출산 문제를 해결하기 위한 결혼 이민 장려 정책으로 인해 한국의 결혼 이민자의 수가 급격히 증가하였다. 구체적으로, 2007년 87,964명이었던 결혼 이민자 수는 2015년 147,382명으로 증가하여 그 수가 1.8배 가량 증가하였다. 오늘날 결혼 이민자의 대다수는 여성으로 2007년 75,467명, 2015년 125,073명 등 전체 결혼 이민자 수의 90% 가량을 차지하고 있다. 대부분의 결혼 이민자는 주로 동북아시아 혹은 동남아시아 출신으로, 2015년 기준 132,648명이 동북아 혹은 동남아 출신으로 나타나고 있다(행정자치부, 2015). 매년 총 혼인 건수 대비 국제결혼 건수를 살펴보면 2007년 약 11%에서 2015년 약 8%로 비율은 감소하였으나, 여전히 높은 수치를 보이고 있다(통계청, 2015).

한국 사회의 결혼 이민자는 대체로 사회 하류층으로 편입되는 경향을 보이고 있는 것으로 나타났다. 「2015년 전국다문화가족실태조사」 결과에 따르면, 결혼 이주자들의 취업률은 63.9%로 일반 국민 평균인 60.3%보다 높은 수치를 기록하고 있으며, 남녀 모두 일반 국민에 비해 10%p 가량 취업률이 높다. 그러나 이러한 높은 취업률에도 불구하고 다문화 가구의 63%가 월평균 300만원 미만의 가구소득을 보이고 있다. 이는 가계동향조사에서 확인할 수 있는 우리나라 전체 가구의 월평균 소득 437만원에 비해 상대적으로 낮은 수치라고 할 수 있다(한국여성정책연구원, 2016).

이렇듯 다문화 가구의 낮은 월평균 소득은 결혼 이민자의 낮은 고용의 질에 일정 부분 기인하는 것으로 보인다. 실제 결혼 이민자의 직종과 고용형태를 살펴보면, 단순노무 종사자 및 서비스 종사자가 47%에 달하고, 49.4%의 결혼 이주자가 임시 혹은 일용 근로자로 근무하고 있는 것으로 나타난다. 반면 일반 국민의 경우, 단순노무 및 서비스 종사자가 23.9%, 임시근로자와 일용근로자의 비율이 25.6%로 나타나, 양자 간의 상대적인 고용의 질 차이가 존재하는 것을 추측할 수 있다.

이러한 이민자들의 하부 노동시장으로의 편입은 세계적으로 빈번한 현상이다. 실제 하부 노동 시장으로의 편입은 개인의 낮은 교육 및 기술 수준, 이주국 언어능력 부족 등에서 기인한 인적

자본의 부재 혹은 부적합함에도 영향을 받겠지만, 이민자 커뮤니티 내지 가족 등 사회자본의 부족 또한 영향을 미치게 된다. 그러나 경우에 따라서는 한 국가의 이민자에 대한 전략이 이민자들의 하부 노동시장 편입에 강력한 영향을 미치기도 한다. 이와 관련하여 이규환(2012)은 한국 노동시장 내에서 고급인력이나 결혼 이주 여성과 같은 국내 필요에 따른 인력의 경우 외국인 우대정책으로 대해지지만, 이주노동자는 값싼 저임금 노동력을 제공하는 노동자로서 인식되고 있음을 지적하기도 하였다.

그러나 몇몇 해외 선행연구들은 이와 같은 이유 이외에도 차별에 의한 하부 노동시장 편입이 이루어지고 있음을 지적하고 있다. 가령 Reimers(1983)는 히스패닉 계와 흑인 남성의 노동시장에서의 차별에 대해 분석하면서, 노동시장에서 백인 남성과 흑인 혹은 히스패닉 계 남성 간 임금 격차가 발생한다는 점을 지적한 바 있다. 특히 그는 이러한 임금 격차에서는 개인적 특성(교육수준, 직업능력)의 차이로 인한 격차와 인종 차별로 인한 격차가 함께 나타난다고 지적했다. 유사하게 McCall(2001)은 도시지역 노동시장의 임금 불평등에 대해 연구를 진행하면서, 다른 개인적 특성이 유사하더라도 아시아인과 라틴인이라는 사실이 임금에 부정적인 영향을 주는 것으로 분석하였으며, 흑인 여성 역시 약간의 부정적인 영향을 받는 것으로 언급하였다.

국내에서도 결혼이주여성의 노동시장에서의 차별에 관한 논의가 진행된 바 있다. 가령 한국 여성정책연구원(2016)의 조사에 따르면, 결혼 이민자 중 외국인이라는 이유로 사회적 차별을 경험한 적이 있는 이민자의 비율은 40.7%로 직장 일터에서의 차별 경험이 가장 심각한 수준으로 나타났다. 특이한 점은 출신 국적별로 차별을 받는 정도가 다르다는 점인데, 직장·일터에서의 차별 경험에 대한 설문 결과 특히 한국계 중국(조선족), 중국 출신 이민자가 차별을 경험한 경우가 많은 것으로 나타났다. 그러나 이는 한국인과 이민자 간의 차별에 대한 조사 결과이며, 실제 결혼이주여성 간의 차별이 어떤 형태로 나타나고 있는지에 대한 조사는 미흡한 실정이다.

이와 관련하여, 여러 국내 문헌들이 결혼이주여성들이 노동시장에서 경험하는 한국인-이민자 간 발생하는 차별에 대해서는 언급하고 있지만(이규환, 2012; 박주현, 2015), 결혼이주여성이라는 집단 내에서 각 국적별로 다르게 발생하고 있는 차별에 대해 실증적으로 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 만약 결혼이주여성들 간에도 국적에 따른 차별 현상이 존재하고 있다면, 동일한 결혼이주여성 집단 내에서도 더 차별을 받고 있는 국적 집단이 존재한다는 점을 시사하므로 정책적 대응 또한 이에 맞게 조정할 필요가 있을 것이다. 특히 인종적 사유가 노동시장에서 차별을 유발하고 있음을 지적한 해외연구의 사례를 고려할 때, 결혼이주여성 집단 내에서도 한국인과 인종적 차이를 나타내는 집단일수록 특히 더 차별받을 수 있음을 예측할 수 있을 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 결혼이주여성 근로자 집단을 국적별로 나누어 이들 간에도 경험하고

있는 차별에 차이가 존재하는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 한국인과 언어적, 문화적으로 가장 동질적인 집단으로 여겨지는 한국계 중국인을 기준으로 하여, 각 국가별 결혼이주여성 집단이 한국계 중국인에 비해 어느 정도의 임금 차별을 받는지를 옥사카(Oaxaca) 분해방법론을 통해 살펴보고자 한다. 이를 통해 첫째, 그간 동질한 집단으로서 다루어져왔던 결혼이주여성 근로자 집단에 대한 보다 세밀한 이해를 도울 수 있을 것이다. 또한 단순히 한국인-이민자 간 차별을 다루는 것에서 더 나아가, 같은 결혼이주여성 집단 내에서도 차별이 존재하고 있는지를 살펴볼 수 있을 것이다. 마지막으로 국가별 결혼이주여성 집단에 대한 이해를 바탕으로, 출신 국가별로 적합한 지원 정책을 고민해 볼 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 검토

1. 노동시장 내 차별

노동시장에서 차별을 발생시키는 요인을 설명하는 이론으로는 선호에 의한 차별 이론, 통계적 차별 이론이 존재한다. Becker(1971)는 1957년 자신의 박사논문에서 노동시장 내 차별을 설명하기 위해 '선호 차별'이라는 개념을 사용하였다. 만약, 개인이 차별에 대한 선호를 지니고 있다면, 선호를 가진 개인은 근로자에게 직접적으로 불이익을 제공하거나 임금을 감소시키는 형태로 선호를 반영하게 될 것이라고 보고 있다. 이러한 선호는 편견 혹은 무지에 의해 발생할 수 있다. 먼저 편견에 의한 선호를 발생시키는 요인을 살펴보면, 사회 경제적 지위의 유사성, 물리적 거리, 다른 집단에 대한 공포감 등이 존재한다. 무지로 인한 선호는 집단에 대한 정확한 정보 부족으로 인한 생산성 과소평가에 의해 발생한다.

Becker(1971)는 차별을 고용주에 의한 차별, 고용인에 의한 차별, 고객에 의한 차별로 분류하고 있다. 고용주에 의한 차별은 고용주의 선호에 의해 발생하는 차별이다. 이러한 차별은 두 가지 형태로 나타나는데, 시장에 백인과 흑인 노동자들이 존재한다고 가정할 때, 고용주의 편견 혹은 선호로 인해 실제 노동 생산성이 같음에도 불구하고, 백인만 고용하려고 할 수 있다. 이러한 백인에 대한 선호를 가지고 있는 고용주가 많을 경우, 노동시장에서 백인의 상대적인 수요가 증가하고 이는 백인 노동자의 임금상승으로 이어질 것이다. 이 경우 고용주는 백인 노동자의 임금 상승분을 선호에 대한 가격으로 지불하는 것이다. 한편, 고용주가 백인 노동자를 선호할 경우 고용의 실제 비용을 임금보다 적게 느끼기 때문에 차별이 발생하기도 한다. 이러한 고용주에 의한 차별과 유사하게

같은 노동자들 사이에서 선호의 차이가 발생하기도 하고, 고객에 의해 선호의 차이가 발생하기도 하는데, 이를 각각 고용인에 의한 차별, 고객에 의한 차별이라고 분류하고 있다. 이러한 선호 차별은 시장의 경쟁 강화를 통해 해결이 가능하다. 선호로 인한 차별이 존재하는 경우, 차별적 고용을 하고 있는 고용주의 경우 추가적인 비용을 지불하고 있는 셈이고, 이는 상품의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용한다. 결국, 고용주들은 경쟁력 확보를 위해 자신의 선호를 없애는 선택을 하게 될 것이고, 이는 차별을 소멸시키게 된다.

통계적 차별은 Phelps(1972)의 연구에 기반하고 있다. Phelps(1972)는 노동시장이 불완전하고 정보의 격차가 존재하기 때문에, 고용주는 노동자 개인의 특성을 파악할 수 없으며, 이러한 정보의 부족으로 인해 차별이 발생할 수 있다고 지적했다. 노동시장이 완전하여, 고용주가 근로자를 쉽게 고용하고 별다른 비용 없이 해고할 수 있다면 정보 비대칭은 문제로 작용하지 않을 것이다. 하지만 실제 노동시장에서는 근로자에 대한 교육 훈련비용, 계약으로 인한 해고의 어려움 등이 존재한다. 고용주는 노동자에 대한 정확한 정보를 얻길 원하게 되고, 이러한 정보를 획득하기 위해 고용주는 노동자가 속한 집단(인종, 성별)을 구분하고, 각 집단의 평균적인 특성을 통해 노동자에 대해 판단하고자 한다. 이 경우, 각 집단의 통계 결과에 따라 차별이 발생하게 될 것이고, 선호 차별과 달리 경쟁 강화로는 차별을 해결할 수가 없다.

2. 이민자의 노동시장 차별과 적응

이민자들이 이주국의 노동시장에서 경험하게 되는 차별과 적응 과정을 설명하는 이론으로는 크게 인적자본 이론, 사회자본 이론, 이중 노동시장 이론이 존재하고 있다. 이 중 인적자본 이론은 이민자들이 동화과정에서 주류 사회인으로 인정받기 위한 인적 자본이 모자라기 때문에 임금 격차가 발생하는 것으로 이해하고 있다. 반면 사회자본 이론은 특히 이민자 커뮤니티의 활성화 정도에 따라 이민자들 간 임금 격차가 발생하는 것으로 설명하고 있으며, 이중 노동시장 이론은 노동시장의 구조로 인해 개인의 능력과는 관계없이 이민자들이 하부 노동시장으로 편입하게 됨을 지적한다. 이러한 세 가지 이민자의 노동시장 차별과 적응에 관한 이론은 국외의 문헌뿐만 아니라, 국내의 여러 연구에서도 언급되고 있는 바이다.

1) 인적자본 이론

전통적인 이민자들에 대한 사회학 연구들을 살펴보면 이민자들은 이민 초기에 경제적 어려움과 차별을 경험하게 되지만, 점진적으로 주류 사회 구성원들로부터 인정을 받게 되고 자연스럽게

동화로 이어진다고 주장한다. 여러 저자들은 이민자가 노동시장에서 겪는 가장 큰 어려움은 주류 사회의 문화를 받아들이고 경제적 주류에 합류하는 과정에 있다고 주장한 바 있다(Warner & Srole, 1945; Wittke, 1952). 이와 관련하여 Gordon(1961)은 이민 연구들의 가장 중요한 목적은 다양한 소수 이민자 집단이 경험하는 동화에 대한 장벽을 연구하고, 이 장벽을 없앨 수 있는 정책을 개발할 수 있도록 도움을 주는 것이라고 주장했다.

이러한 관점에서 이민자들이 이민 초기 겪게 되는 노동시장에서의 차별은, 주류사회 문화에 대한 이해 및 언어 능력의 부족 등이 원인이라는 인적자본 이론을 바탕으로 하고 있다. Reimers (1983)의 연구에 따르면, 히스패닉계 미국인이나 흑인들이 경험하는 임금 격차의 많은 부분은 측정 가능한 특성의 차이(언어 능력, 교육 수준, 직업 능력 등)에 의한 것으로 나타났다. 차별 역시 존재하긴 하지만, 임금 격차에서 차별이 차지하는 비율은 높지 않은 것으로 언급한다. 반면 Chiswick & Miller(2009)의 연구에서는 이주민들의 인적 자본의 국제적 이동성의 관점에서 바라 보면서, 이민자들의 이민 전 인적자본 수준이 높다고 하더라도 인적자본의 국제적 이동성이 낮기 때문에 이민 수용국에서는 자신의 인적자본을 완벽하게 활용할 수 없는 것으로 분석하였다. 다만 그는 이민 초기 겪게 되는 인적 자본의 불완전 이전으로 인한 어려움을 극복한다면, 이민 전 인적 자본은 노동시장에서 유리한 요인으로 작용하는 것으로 언급한다.

이러한 경향은 한국 내 결혼이주여성 근로자들에게서도 나타나고 있다. 가령, 이기연(2015)은 광주에 거주하는 18명의 네팔 결혼이주여성에 대한 사례연구를 진행하면서, 본국에서 전문적인 기술을 습득하였거나 한국에서 새로이 기술을 습득한 네팔 결혼이주여성들이 그렇지 못한 네팔 결혼이주여성들에 비해 안정적인 근로환경을 가지고 있음을 언급하고 있다. 또한 박주현(2015)은 다문화가족지원센터에 근무하는 결혼이주여성들에 대한 질적 사례연구에서, 한국어를 열심히 배우는 것이 취업준비에 있어 가장 중요하다는 연구 참여자의 말을 언급하고 있다. 그는 이러한 결과가 언어소통 능력이 고용 및 임금에 있어 중요하다는 인적자본 이론의 설명과 일치함을 지적한다.

이처럼 전통적인 동화이론에 따르면, 이민자들이 노동시장에서 경험하는 차별은 실질적인 차별이 아닌 문화에 대한 이해나 언어능력의 부족, 인적자본의 불완전 이전과 같은 인적자본상의 문제로 인해 발생하는 것으로 이해되고 있다. 또한 한국적 맥락에서도, 결혼이주여성들의 인적 자본적 측면이 고용과 임금에 영향을 끼치고 있는 것으로 파악되고 있다.

2) 사회자본 이론

앞서 제시한 인적 자본과 더불어 사회적 자본 역시 이민자들의 노동성과에 중요한 영향을 준다.

사회자본에 대한 정의는 다양하게 존재한다. Putnam(1993)의 정의에 따르면 사회자본은 신뢰, 규범, 네트워크 등 사회구성원의 상호이익을 위해 구성원들 간 조정과 협력을 가능하게 하여, 경제 및 정치의 효율을 높일 수 있다고 보았다. Portes & Rumbaut(2001)는 이민자의 새로운 사회 적응에 이민자 커뮤니티가 중요한 역할을 한다고 지적하는데, 이에 따르면 이주자 커뮤니티는 이주자가 겪는 이주 충격을 완화시키는 역할을 하며 구직에 도움을 준다. 이 때 커뮤니티 내 자원이 충분할 경우 이주자의 인적자본을 최대한 활용할 수 있도록 도와주지만, 자원이 부족한 경우 이민자의 인적 자본에 비해 낮은 수준의 일자리를 제공해주게 된다.

이처럼 사회자본은 이주자들의 적응에 중요한 요인으로 작용한다. 그럼에도 불구하고 한국 내 외국인 결혼 이주자의 사회 자본은 크게 발달하지 않은 것으로 보인다. 황정미(2010)는 국내 결혼 이주 여성들의 사회연결망에 대해 질적 연구를 실시하였다. 그 결과 3가지 유형의 사회 연결망이 나타났는데, 가족과의 관계를 중요시 하는 '가족 중심형', 적극적으로 사회활동을 지속하고자 하는 '한국인친구 중심형', 한국인의 차별에 대한 비판적 태도와 이주여성 간의 연대를 기대하는 '이주민 친구 중심형'이 있는 것으로 나타났다. 김정훈·임안나(2010)는 수도권에 거주하는 결혼이주여성의 사회 자본에 대해 분석하였다. 그 결과 가족에 대해 높은 수준의 신뢰를 보이고 있으며, 네트워크 내에 긴급한 도움이 필요한 경우 연락을 취할 곳이 부족한 것으로 나타났으며, 모임이나 단체 참여 수준도 낮은 것으로 나타났다. 이혜림·조민호(2014)는 베트남 출신 결혼이주여성을 대상으로 적응 유형과 사회자본이 취업에 미치는 영향을 분석하였다. 베트남 이주 여성의 사회자본이 취업에 미치는 영향에 대해 로짓 분석을 실시한 결과, 지역주민 모임에 참여하는 여성의 경우 취업 승산비가 높아지는 것으로 나타났다. 하지만, 모국인 친구 모임이나 취미·봉사활동 모임은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 이주여성들에게 모든 사회자본은 동일한 것이 아니며, 한국 노동시장 참여에 도움을 주는 네트워크는 한국인 지역 주민들과의 소통 기회를 증가시켜주는 활동에 국한되었음을 시사한다.

이처럼 사회자본 이론에 따르면, 이주자들의 사회자본은 이주자의 적응과 노동 시장 편입에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 또한 한국적 맥락에서, 결혼이주여성의 경우 이주민 친구 모임 혹은 모국인 모임 등으로 구성된 사회적 연결망도 존재하지만, 아직은 그러한 네트워크들이 실질적인 노동시장 성과로는 이어지지 못한 이민자 집단들도 존재하는 것으로 보인다.

3) 이중 노동시장 이론

반면, 이민 소수자들이 겪게 되는 노동시장에서의 격차가 사회 구조적 문제라고 보는 견해도 존재한다. Carmichael & Hamilton(1967)에 따르면, 흑인이나 다른 인종들이 더 높은 연봉과 더

좋은 직장을 잡기 위해 주류사회로 진입해야하지만, 이를 위한 진입 장벽이 매우 견고하다고 주장했다. Blauner(1972)는 이러한 견해를 발전 시켜 미국 경제에서 이러한 이민자들이 노동시장 하부 구조를 지탱해 왔고, 미국 경제가 지속적으로 발전하기 위해서는 이민자들이 지속적으로 노동시장 하부 구조에 남아있어야 하기 때문에 주류 사회에서는 쉽게 이민자를 받아주지 않는다고 주장했다.

이 외에도 다양한 연구들에서 Blauner(1972)의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다. 미국의 사회적 계급에 관한 연구들 중에는 인종 혹은 민족성의 역할에 대한 분석들이 다수 진행되었는데, 개인적인 수준에서 주류 문화를 이해하고 주류 사회의 요건을 받아들여더라도 사회적 지위나 소득이 쉽게 증가하지 않으며, 인종 간 격차가 유지된다는 결과가 나타났다(Duncan, 1969; Jencks, 1972; Portes & Wilson, 1976). 이러한 소수 이민자 집단에 대한 착취를 ‘내부적 식민지화’라는 용어를 사용해서 표현하기도 한다. 이러한 내부적 식민지화에 대한 연구를 위해 흑인, 멕시코계 미국인, 다른 소수 이민자들의 노동시장에서의 역사와 역할들을 살펴본 결과 미국 노동시장은 분절된 구조를 가지고 있으며, 이중 노동 시장 구조로 인해 이민자들은 하부 노동시장으로 편입된다는 주장도 존재한다(Bonacich, 1972).

이러한 이중 노동 시장 구조이론에서는 노동 시장이 두 부분으로 구분되는데, 상부 구조에서는 높은 연봉, 좋은 근무환경, 승진의 기회, 직업의 안정성 등이 제공되는 양질의 일자리가 존재하고, 하부 구조에서는 저임금, 승진 기회 박탈 등 일자리의 질이 낮다(Wachtel, 1972). 이러한 노동 시장의 이중 구조는 이민자들에게도 동일하게 적용되는데, 미국의 이민 정책을 살펴보면 고숙련 외국인 노동자의 경우 이민을 장려하고 있다. 이민자 중 고숙련 노동자의 지위를 소유한 경우 노동 시장 상부 구조로 편입할 수 있지만, 그렇지 않은 이민자의 경우 하부 구조로 편입되어 열악한 노동시장을 경험하게 된다(Wilson & Portes, 1980).

이러한 노동 시장의 이중구조와 이주민의 하부 노동시장 편입은 한국에서도 발생하는 현상이다. 이규환(2012)의 연구에 따르면 한국의 외국인 이민 정책은 결혼 이주 여성의 경우 저출산 문제 해결을 위해, 외국인 노동자의 경우 값싼 노동력을 공급하기 위해 받아들였다고 지적하였다. 이러한 연구 결과를 통해 한국 역시 사회·경제적 상황을 유지하기 위해, 이민자들을 노동시장 하부 구조로 편입시킬 가능성이 존재한다고 할 수 있다.

2. 이민자 집단 내 차별에 관한 선행연구

앞에서의 이론들은 이민자들이 이주국으로 이민하였을 때 경험하는 노동시장에서의 임금격차와 차별 등에 관한 설명을 제시한다. 그러나 해외 선행연구들에 의하면 같은 이민자라 하더라도 이민자의

국적과 인종별 특성이 이주국 노동시장에서의 적응과 차별에 다른 영향을 주는 것으로 파악되고 있다(Reimers, 1983; Pendakur & Pendakur, 1998; McCall, 2001; Portes & Rumbaut, 2001; Bevelander, 2005; Kaas & Manger, 2012)

좀 더 구체적으로 설명하자면, Reimers(1983)는 히스패닉계 미국 이민자들에 대해 멕시코계, 중남미계, 쿠바계, 푸에르트리코계 이민자로 분류하여 각 집단이 경험하는 노동시장 차별에 대해 분석하였는데, 각 국가별로 차별 정도가 다른 것으로 나타났다. 멕시코계와 쿠바계의 경우 임금 격차의 대부분이 개인적 특성의 차이로 인한 것이었지만, 중남미계와 푸에르트리코계의 경우 차별이 임금 격차의 주요 요인으로 작용했다. McCall(2001)은 도시지역 노동시장의 임금 불평등에 대해 연구를 진행하였는데, 연구 결과에 따르면 기타 특성을 통제 했을 때, 아시아인과 히스패닉계는 차별로 인한 임금 격차가 큰 것으로 나타났고, 흑인 남성의 경우 차별이 존재하지 않으며, 흑인 여성의 경우 미세한 차별만 존재하는 것으로 나타났다. Bevelander(2005)는 캐나다의 노동시장을 대상으로 백인과 그 외 인종의 임금격차를 비교한 결과 백인에 비해 기타 인종은 임금에 있어서 차별을 받는 것으로 나타났다.

반면, Portes & Rumbaut(2001)는 이주자들의 적응에 영향을 주는 요인들을 설명하면서 이민 수용국과의 문화적 유사성을 제시하였다. 이러한 문화적 유사성의 예시로 아이티계와 아일랜드계 이민자의 예시를 들고 있는데, 아이티계 이민자의 경우 합법적인 이민자임에도 사회적 차별을 경험하는 반면, 아일랜드계의 경우 문화적 유사성으로 인해 불법 이민자임에도 사회적 차별을 거의 경험하지 않음을 지적하였다. Pendakur & Pendakur(1998) 역시 문화와 언어적 유사성에 따른 차별에 대해 분석하였다. 스웨덴으로 이주해 온 여성들의 노동시장 진입을 살펴본 결과, 문화적 거리와 발음과 억양의 유사성에 따라 노동시장에서의 취업 가능성이 달라지는 것으로 나타났다. 이외에도 Kaas & Manger(2012)는 노동시장에서 인종간의 격차를 파악하기 위해 사회적 실험을 진행한 바 있다. 연구자들은 기업들에 지원서를 제출하고 기업들의 반응을 통해 노동시장 내의 인종간의 격차를 파악하고자 하였다. 이를 위해 거의 유사한 두 이력서를 작성하고 한 이력서에는 독일인으로 보이는 이름을, 다른 이력서에는 터키인으로 보이는 이름을 기입하였다. 이 지원서를 각 기업에 제출한 결과 독일인으로 보이는 이름은 터키인으로 보이는 이름에 비해 기업에서 연락을 받을 확률이 14% 높은 것으로 나타났고, 특히 소규모 기업의 경우 연락 확률이 24%나 높은 것으로 나타났다.

이러한 해외 선행연구들의 분석과 다르게 아직 국내에서는 이러한 이민자 집단 내에서의 차별을 실증적으로 분석한 연구는 없는 것으로 파악된다. 특히 전통적인 인적자본, 사회자본, 이중 노동 시장 이론에서 설명하는 바와 다르게, 동일한 특성을 가진 이민자임에도 불구하고 한국 노동시장

에서 차이를 보인다면 이는 이민자 집단 내부에서도 차별이 발생하고 있음을 보여주는 바일 것이다. 특히 이러한 차별의 경우 대체로 국적과 인종적 거부감에 기인할 가능성이 높기 때문에, 보다 면밀한 분석을 통해 이민자 집단 내부의 차별을 살펴보고 적합한 대안을 강구할 필요성이 있을 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구에서 활용한 자료는 2012년 전국다문화가족 실태조사의 원자료이다. 전국다문화가족 실태조사는 다문화가족에 대한 결혼 생활, 가족관계, 자녀양육, 사회생활 및 지원서비스, 경제 활동 등에 관한 현황 및 실태를 파악하여 다문화가족 정책 수립에 필요한 기초 통계자료를 수집하기 위해 2009년부터 매 3년마다 여성가족부에서 실시하는 실태조사이다. 전국다문화가족 실태조사는 반복적 횡단면 자료(repeated cross-sectional data)로써 현재 2015년 실태조사가 시행되었지만, 원 자료를 공개하지 않고 있어 2012년 자료를 통해 분석을 실시하고자 한다.

본 연구에서는 결혼이주여성들의 출신 국적별 노동시장에서의 임금 차별을 살펴보는 것이 목적 이므로, 표본을 경제활동 가능 연령으로 분류되는 15세 이상 65세 미만 결혼이주여성으로 한정 시켰다. 국적 역시 결혼 이민자의 대부분을 차지하는 동북아 혹은 동남아 국가로 한정시켜 분석 하고자 한다. 또한, 노동시장 내에서 임금차별을 분석하기 위해 월 평균 임금이 0원인 여성은 분석 대상에서 제외하였다. 따라서 최종적인 분석대상은 2012년 전국다문화가족 실태조사의 15세 이상 65세 미만의 한국계 중국인, 중국인, 일본인, 베트남인, 필리핀인, 기타동남아 출신의 노동시장에서 임금을 받고 있는 결혼이주여성이다. 추출된 본 연구의 최종 표본 수는 총 4,717명이며, 구체적으로 한국계 중국인 1,148명, 중국인 1,059명, 일본인 416명, 베트남인 842명, 필리핀인 698명, 기타 동남아인 554명이다.

2. 분석 방법

결혼 이민자의 국적별 임금격차를 분석하기 위해 노동시장에서의 임금 차별을 분석하는 Oaxaca(1973)의 임금 분해 방법론을 사용하고자 한다. 임금의 격차는 개인의 능력, 사회자본 등으로

인한 격차와 노동시장 내 존재하는 차별로 인한 격차가 존재한다. 그 중 개인 특성이나 사회 자본 등으로 인한 임금격차는 개인의 능력에 대한 정당한 임금격차라고 볼 수 있지만, 차별의 경우 정당하지 않은 임금격차라고 볼 수 있다. 따라서 노동시장에서의 차별을 분석하기 위해서는 정당한 임금 격차분을 제외하고, 차별로 인한 격차만을 분석할 필요가 있다(Oaxaca, 1973). 옥사카 임금 분해 방법론은 임금격차를 관측된 특성의 차이로 인한 격차와 관측된 특성의 차이로 설명되지 않는 격차(즉, 차별)로 분리시켜, 노동시장 내의 실질적인 차별을 분석할 수 있도록 해준다. 본 연구에서는 이러한 노동시장 내 실질 임금 차별을 분석하기 위해 옥사카 분해 방법론을 사용하고자 한다.

옥사카 임금 분해 방법론은 세 가지 가정을 전제로 한다. 그 가정은 다음과 같다. 첫째, 개별 집단의 임금함수를 최소사승추정법을 통해 추정할 수 있다. 둘째, 임금함수는 선형이다. 셋째, 관측가능한 부분과 잔차항의 분리가 가능하다. Oaxaca 방법론에서는 서로 상이한 두 그룹(A, B)의 평균임금 격차(W)를 구하고자 한다.

$$\overline{W_A} - \overline{W_B}$$

첫 번째 가정을 바탕으로 임금함수를 도출하면 다음과 같다.

$$W_g = X\beta_g + \epsilon_g, \text{ for } g= A, B$$

반복 기댓값 법칙($\overline{W_g} = E(E(W_g|X))$)과 OLS의 조건부 외생성 가정($E(\epsilon_g|X) = 0$)을 고려하여, 각 집단의 평균임금의 식을 도출하면 다음과 같다.

$$\overline{W_g} = E(E(W_g|X)) = \overline{X_g}\hat{\beta}_g$$

이를 통해 두 집단의 평균임금의 격차는 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$\overline{W_A} - \overline{W_B} = \overline{X_A}\hat{\beta}_A - \overline{X_B}\hat{\beta}_B$$

옥사카 방법론은 반사실적 임금(Counterfactual wage) 도출을 통해 각 집단의 구성원이 개인적 특성에 동등한 보상을 받는다고 가정했을 때 얼마의 임금을 받을지를 도출하는 과정이다. 옥사카

방법론에서는 이러한 반사실적 임금을 도출하기 위해 A집단의 평균특성을 B집단의 회귀계수를 통해 차별이 없는 노동시장의 임금구조를 도출하려고 하고자 한다. 이 경우 반사실적 임금은 다음과 같다.

$$\overline{W_c} = \overline{X_A} \hat{\beta}_B$$

이 식을 이용해서 옥사카 임금 분해방법론의 식을 도출할 수 있다.

$$\begin{aligned} \overline{W_A} - \overline{W_B} &= (\overline{X_A} \hat{\beta}_A - \overline{X_A} \hat{\beta}_B) + (\overline{X_A} \hat{\beta}_B - \overline{X_B} \hat{\beta}_B) \\ &= (\overline{X_A} - \overline{X_B}) \hat{\beta}_A + (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \overline{X_B} \end{aligned}$$

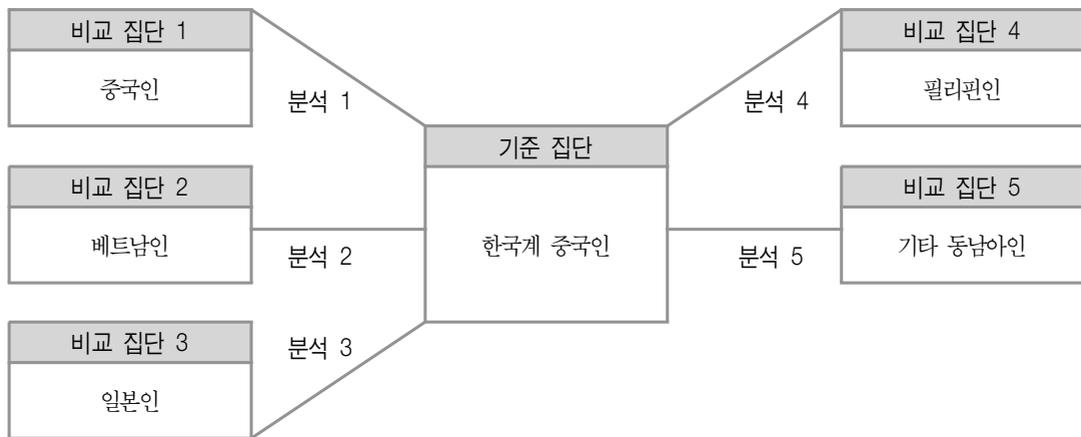
최종적으로 도출된 식을 살펴보면, 첫 번째 $(\overline{X_A} - \overline{X_B}) \hat{\beta}_A$ 부분의 경우 동일한 계수값을 보이는데, 이 부분의 경우 노동시장에서 그룹 A가 받는 대우를 양 집단에 동일하게 적용했을 때 오로지 A, B그룹의 특성 차이로 인해 발생하는 격차를 설명하는 부분이다. 두 번째 $(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \overline{X_B}$ 부분의 경우 동일한 특성값을 보이는데, 이 경우 계수의 차이로 인해 발생하는 격차를 가리킨다. 즉, 두 번째 부분은 양 집단 간 객관적 특성 차이로는 설명되지 않는 노동시장에서의 다른 대우로 인해 발생한 격차를 가리키는 것으로 노동시장 내 차별이라고 볼 수 있다. 그러나 차별로 인한 A집단의 손해도 존재하지만, B집단에 대한 프리미엄이 존재할 수 있기 때문에 단순히 B집단의 평균특성을 A집단의 회귀계수로 분석하는 것은 한계가 있을 수 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해 A, B 집단의 계수값의 가중 평균을 통해 반사실적 임金の 회귀 계수를 도출할 수 있도록 개선된 방법론도 제시되고 있다. 이 경우 반사실적 임金の 회귀계수는 다음과 같다.

$$\beta^* = \Omega \beta_A + (1 - \Omega) \beta_B, \quad \Omega = w \cdot I \text{ (각 집단의 비율을 나타내는 가중치)}$$

3. 연구 모형 및 변수 설정

옥사카 방법론은 두 집단 간 특성 차이로 인한 격차와 계수 차이로 인한 격차를 보여주며, 특성 차이로 인한 격차는 관측된 지표에 의해 설명되는 부분을 의미하며 계수 차이로 인한 격차는 비관측 지표, 즉 차별을 의미한다. 이러한 방법론적 특성상 다수의 집단을 비교하기 위해서는 한 집단을 기준 집단으로 삼아 다른 집단을 비교하는 것이 적절한 것이다.

이에 따라 평균 임금이 가장 높고 문화 및 언어적 특성이 한국인과 가장 유사한 한국계 중국인을 기준으로 아래 <그림 1>과 같이 연구 모형을 구성하였다. 이에 따라, 한국계 중국인을 기준으로 ‘한국계 중국인 - 중국인’, ‘한국계 중국인 - 베트남인’, ‘한국계 중국인 - 일본인’, ‘한국계 중국인 - 필리핀인’, ‘한국계 중국인 - 기타 동남아인’ 간 총 5번에 걸친 옥사카 분석을 진행할 것이다. 이러한 분석을 통해 결혼이주여성의 출신 국적별로 한국계 중국인에 비해 얼마나 차별을 받고 있는지를 확인하고 각 집단을 비교할 수 있을 것이다. 또한 차별이 직종의 선택과정에서도 발생할 수 있다는 점을 고려하여, 직종을 통제하였을 경우와 하지 않았을 경우를 분리하여 분석을 실시했다. 즉, 결혼이주여성은 출신 국가별로 직종 선택 과정이 동일하지 않을 수 있고, 만약 고용주의 차별로 인해 특정 국적의 여성이 임금이 낮은 직종에 종사할 확률이 높아진다면, 직종을 통제하는 것 자체가 관측된 차별을 감소시킬 수 있기 때문이다.



* 각 실선은 양 집단 간 옥사카 분석을 실시함을 의미

<그림 1> 연구 모형

이외에 본 연구에서 분석에 사용되는 변수들은 <표 1>과 같으며 연구의 종속변수(W)는 결혼이주여성의 임금¹⁾이다. 연구의 통제변수는 선행연구들을 참조하여 근로 특성 변수, 개인 특성 변수, 인적자본 특성 변수, 사회자본 특성 변수, 정책 특성 변수 등으로 구성하였다.

구체적으로 살펴보면, 근로 특성 변수에는 주당 근로시간, 근로 형태, 직종 등이 포함되었으며

1) 원자료에는 임금이 범주화 되어 0원 이상~50만원 미만, 50만 원 이상~100만원 미만, 100만 원 이상~150만원 미만, 150만 원 이상~200만원 미만, 200만 원 이상~250만원 미만, 250만 원 이상~300만원 미만, 300만 원 이상~350만원 미만, 350만 원 이상~400만원 미만, 400만 원 이상~450만원 미만, 450만 원 이상~500만원 미만, 500만 원 이상~550만원 미만, 550만 원 이상~600만원 미만 까지 총 12개 구간으로 설정되어 있었지만, 본 연구에서는 각 구간의 중간 값으로 연속변수화 하여 분석을 진행하였다.

이 중 주당 근로시간은 연속변수로 사용하였다. 반면, 근로 형태는 기타 근로를 준거 집단으로 하여 정규직, 임시직, 일용직 등을 더미 변수화 하였으며, 직종은 전문가 및 관련 종사자를 준거 집단으로 하여 관리자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자 등으로 더미 변수화 하였다. 다만, 근로 특성 변수에서 직종을 통제하는데 있어 이견이 있을 수 있으므로 직종의 차이에서 발생할 수 있는 차별까지 고려하기 위하여 직종을 통제할 경우와 통제하지 않을 경우를 모두 살펴 보았다.

반면, 개인 특성 변수에는 연령, 한국 국적 여부, 자가 여부, 주거 지역 등이 포함되었다. 이 때 연령은 연속변수로 사용하였으며, 한국 국적 여부의 경우 외국 국적을 준거집단으로 한국 국적을 더미 변수화 하였고, 자가 여부는 비자가를 준거집단으로 자가를 더미 변수화 하여 사용하였다. 마지막으로, 거주 지역은 서울을 준거집단으로 하여 수도권, 수도권 외 광역시, 기타 지역 등으로 각각 더미 변수화 하였다.

인적자본 특성 변수에는 학력, 한국어 능력, 모국에서의 직업 존재 여부 등이 포함하였다. 이 때 학력은 초졸 이하를 준거 집단으로 하여, 중졸, 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원 졸업 이상 등으로 더미 변수화 하였으며, 한국어 능력 4개 항목(말하기, 듣기, 읽기, 쓰기 능력)은 각각 1(매우 못함)부터 5(매우 잘함)까지의 5점 척도로 구성하였다. 마지막으로 모국에서의 직업 존재 여부는 모국에서 직업 없었음을 준거 집단으로 하여, 모국에서 직업 경험 있음을 더미 변수화 하였다.

사회자본 특성 변수는 다양한 항목으로 세분화하여 살펴보았는데, 각각 배우자 특성, 기타 가족 특성, 모국 사회자본 특성, 한국 사회자본 특성 등으로 변수를 다시 그룹화 할 수 있다. 이 때 배우자 특성 변수들로는 배우자 학력, 월 평균 배우자 소득, 배우자 연령, 배우자와의 관계 등이 있다. 배우자 학력의 경우, 결혼이주여성 근로자와 동일하게 초졸 이하를 준거 집단으로, 중졸, 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원 졸업 이상을 더미 변수화 하였으며, 월 평균 배우자 소득과 배우자 연령은 연속변수로 사용하였다. 이외에 배우자와의 관계 변수는 1(매우 안 좋음)부터 5(매우 좋음)까지의 5점 척도를 사용하였다.

반면, 기타 가족 특성에는 한국 및 모국 가족의 사회적 지위, 모국 가족의 한국 거주 여부 등을 변수로 사용하였다. 이 때 한국 가족의 사회적 지위 변수는 각각 1(매우 못 삼)부터 11(매우 잘 삼)까지의 11점 척도로 구성하였으며, 모국 가족의 사회적 지위 역시 동일한 척도로 구성하였다. 반면, 모국가족의 한국 거주 여부는 미거주를 준거집단으로, 거주를 더미 변수화 하여 사용하였다.

모국 사회자본 특성에는 자국 문화 유지 정도, 모국 친구 모임 참여 여부, 모국 친구 지수 등의 변수가 포함되었다. 자국 문화 유지 정도는 1(매우 낮음)부터 6(매우 높음)까지의 6점 척도로 구성

하였으며, 모국인 친구 모임 참여 여부는 미참여를 준거집단으로 참여를 더미 변수화 하였다. 또한 모국 친구 지수는 모국인과 얼마나 가깝게 지내는지 관련 4개 질문 문항을 중심으로 지수화하여 0(매우 낮음)부터 4(매우 높음)까지 5점 척도로 구성하였다.²⁾

이외에 한국 사회자본 특성으로는 지역 주민 모임 참여 여부, 한국 친구 지수 등을 포함하였으며, 지역 주민 모임 참여 여부는 미참여를 준거 집단으로 참여를 더미 변수화 하고 한국 친구 지수는 모국 친구 지수와 같은 방식으로 변수를 구성하였다. 마지막으로 정책 변수로는 다문화가족지원 센터 이용 여부, 고용센터 이용 여부가 포함되었으며, 각각 이용 경험이 없음을 준거 집단으로 하여 있음을 더미 변수화 하였다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 변수의 정의 및 측정

구분	변수		변수내용
종속 변수	월 평균 임금		연속변수
	통제 변수	주당 근로시간	연속변수
근로 특성 변수		근로형태 (정규직, 임시직, 일용직)	더미변수 (준거: 기타 고용)
		직종 (관리자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 기계 조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자)	더미변수 (준거: 전문가 및 관련 종사자)
통제 변수	개인 특성 변수	연령	연속변수
		한국 국적 여부	더미변수 (준거: 외국 국적)
		자가 여부	더미변수 (준거: 비자가)
		거주 지역 (서울 외 수도권, 비수도권 광역시, 기타 지역)	더미변수 (준거: 서울)
		학력 (중졸, 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원 졸업 이상)	더미변수 (준거: 초졸 이하)
통제 변수	인적 자본 특성 변수	한국어 말하기 능력	연속변수 (1: 매우 안 좋음 - 5: 매우 좋음)
		한국어 듣기 능력	
		한국어 쓰기 능력	

2) 모국인과의 관계에 대한 4가지 질문 문항(자신이나 집안에 어려운 일이 있을 때 의논하는 사람 - 모국인, 일자리와 관련하여 의논하는 사람 - 모국인, 자녀 교육과 관련하여 의논하는 사람 - 모국인, 여가나 취미생활을 같이 하는 사람 - 모국인)을 통해 4항목 모두 없다고 답했을 경우 0점, 모두 있다고 답했을 경우 4점으로 측정하였으며 한국 친구 지수 역시 같은 방법으로 지수화하였다.

구분	변수		변수내용	
사회 자본 특성 변수	한국어 읽기 능력			
	모국에서의 직업 존재 여부		더미변수 (준거: 모국에서의 직업 없었음)	
	배우자 특성	배우자 학력 (중졸, 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원 졸업 이상)	더미변수 (준거: 초졸 이하)	
		월 평균 배우자 소득	연속변수	
		배우자 연령	연속변수	
		배우자와의 관계	연속변수 (1: 매우 안 좋음 - 5: 매우 좋음)	
	기타 가족 특성	한국 가족의 사회적 지위	연속변수 (1: 매우 못 삼 - 11: 매우 잘 삼)	
		모국 가족의 사회적 지위	연속변수 (1: 매우 못 삼 - 11: 매우 잘 삼)	
		모국 가족의 한국 거주 여부	더미변수 (준거: 미거주)	
	모국 사회 자본 특성	자국 문화 유지 정도	연속변수 (1: 매우 낮음 - 6: 매우 높음)	
		모국 친구 모임 참여 여부	더미변수 (준거: 미참여)	
		모국친구 지수	연속변수 (0: 매우 낮음 - 4: 매우 높음)	
	한국 사회 자본 특성	지역 주민 모임 참여 여부	더미변수 (준거: 미참여)	
		한국친구 지수	연속변수 (0: 매우 낮음 - 4: 매우 높음)	
	정책 특성 변수	다문화가족지원센터 이용 여부		더미변수 (준거: 이용하지 않음)
		고용센터 이용 여부		

Ⅵ. 분석결과

1. 표본의 특성

본 연구의 표본 특성은 <표 2>와 같다. 먼저 연구의 종속변수인 결혼이주여성의 월 평균 임금은 95.62만원인 것으로 나타났다. 통제변수를 구체적으로 살펴보면, 근로특성 변수인 주당 근로시간은 평균 44.78시간으로 나타났으며, 근로형태는 임시직(34.73%), 정규직(29.70%), 기타 고용형태(19.38%), 일용직(16.2%) 순으로 많은 것으로 나타났다. 또한 29.64%의 결혼이주여성이 단순노무에 종사하고 있었으며, 다음으로 서비스 종사자(18.78%), 기계 조작 및 조립 종사자(14.82%) 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 결혼 이주 여성이 가장 적게 종사하는 직종은 관리자로 단 4명만이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

개인특성 변수 중 이주여성의 평균 연령은 37.47세로 나타났으며, 한국 국적자의 비율(52.96%)이 비한국 국적자의 비율(47.04%)보다 높은 것으로 나타났다. 또한 결혼이주여성의 56.77%가 자가인대 반해, 43.23%가 비자가로 자가에 사는 비율이 좀 더 높은 것으로 나타났다. 이외 거주 지역의 경우, 기타 지역(44.22%), 비서울 수도권(31.19%), 서울(14.31%), 비수도권 광역시(10.28%) 순으로 비율이 높았다. 다음으로 인적자본특성 변수를 살펴보면, 본인 학력은 고졸이 44.75%로 가장 많았으며, 이후 중졸(22.6%), 전문대졸(10.9%), 4년제 대졸(10.49%), 초졸 이하(10.43%), 대학원 이상(0.83%) 순으로 많았다. 또한 한국어 능력(각 5점 척도)은 말하기 3.68점, 듣기 3.76점, 쓰기 3.56점, 읽기 3.3점으로 듣기 능력이 평균적으로 가장 뛰어난 것으로 나타났으며, 모국에서 직업을 가지고 있었던 여성의 비율은 81.75%로 상당히 높은 편인 것으로 드러났다.

사회자본특성 변수 중 배우자 특성에 해당하는 변수들을 먼저 살펴보면, 배우자의 평균 연령은 49.07세로 나타났으며, 월 평균 소득은 168.61만원인 것으로 나타났다. 또한 배우자의 학력은 고졸이 55.42%로 가장 많았으며, 이후 중졸(17.53%), 초졸 이하(11.11%), 4년제 대졸(7.97%), 전문대졸(7.08%), 대학원(0.89%) 순으로 많았다. 배우자와의 관계는 5점 척도 기준 4.01점으로 나타나, 평균적으로 배우자와 원활한 관계를 가지고 있는 것으로 드러났다. 이외에 기타 가족 특성에 해당되는 변수들을 살펴보면, 한국 및 모국 가족의 사회적 지위는 11점 척도에서 동일하게 평균 5.59점으로 나타났으며, 모국 가족이 한국에 거주하는 비율은 42.99%, 그렇지 않을 비율은 57.01%로 모국 가족이 한국에 거주하지 않은 경우가 더 많았다.

모국 사회자본 특성에 해당하는 변수들을 살펴보면, 자국문화 유지 정도는 평균 3.66점(6점 척도)인 것으로 나타났으며, 모국 친구 모임 참여 여부는 참여가 60.67%로 비참여(39.33%)보다

많은 것으로 나타났으며, 모국친구 지수는 2.41점으로 다소 높은 편에 속했다. 한국 사회자본 특성에 해당하는 지역 주민 모임은 18.95%의 결혼이주여성만이 참여한다고 대답하여 미참여의 비율이 높은 편이었다. 한국친구 지수의 경우, 평균 2.56점으로 모국친구 지수보다 점수가 다소 높았다.

마지막으로 정책특성 중 다문화가족지원센터를 이용 여부를 살펴보면, 다문화가족지원센터를 이용한다고 대답한 결혼이주여성이 48%로, 이용하지 않는 결혼이주여성의 비율이 좀 더 높았다. 반면 고용센터 이용경험은 전체 결혼이주여성 응답자 중 15.52%만이 이용한다고 응답하여 다문화가족지원센터에 비해 이용률이 저조한 것으로 나타났다.

<표 2> 표본 특성

변수명	측정							
	변수	전체	한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아인
월 평균 임금	평균(표준편차)	95,62만원 (59,92)	107,93만원 (62,35)	106,35만원 (61,44)	80,52만원 (43,02)	88,82만원 (78,35)	88,18만원 (54,14)	87,09만원 (56,23)
	주당근로 시간	44.78시간 (17,70)	50,05시간 (17,89)	49,05시간 (16,82)	45,10시간 (14,54)	31,93시간 (16,86)	37,41시간 (18,04)	44,14시간 (15,35)
근로형태	정규직(%)	1,401명 (29,70%)	328명 (28,57%)	320명 (30,22%)	232명 (27,55%)	124명 (29,81%)	233명 (33,38%)	164명 (29,60%)
	임시직(%)	1,638명 (34,73%)	369명 (32,14%)	351명 (33,14%)	311명 (36,94%)	128명 (30,77%)	289명 (41,40%)	190명 (34,30%)
	일용직(%)	764명 (16,2%)	203명 (17,68%)	196명 (18,51%)	148명 (17,58%)	50명 (12,02%)	79명 (11,32%)	88명 (15,88%)
	기타 고용형태(%)	914명 (19,38%)	248명 (21,60%)	192명 (18,13%)	151명 (17,93%)	114명 (27,40%)	97명 (13,90%)	112명 (20,22%)
직종	관리자(%)	4명 (0,08%)	1명 (0,09%)	1명 (0,09%)	-	-	1명 (0,14%)	1명 (0,18%)
	전문가 및 관련종사자(%)	555명 (11,77%)	66명 (5,75%)	72명 (6,80%)	19명 (2,26%)	151명 (36,30%)	213명 (30,52%)	34명 (6,14%)
	사무종사자(%)	183명 (3,88%)	50명 (4,36%)	62명 (5,85%)	10명 (1,19%)	36명 (8,65%)	12명 (1,72%)	13명 (2,35%)
	서비스종사자(%)	886명 (18,78%)	336명 (29,27%)	297명 (28,05%)	102명 (12,11%)	42명 (10,10%)	51명 (7,31%)	58명 (10,47%)
	판매종사자(%)	288명 (6,11%)	100명 (8,71%)	80명 (7,55%)	27명 (3,21%)	12명 (2,88%)	26명 (3,72%)	43명 (7,76%)
농림어업 숙련 종사자(%)	383명 (8,12%)	75명 (6,53%)	41명 (3,87%)	97명 (11,52%)	57명 (13,70%)	53명 (7,59%)	60명 (10,83%)	

변수명	추정							
	변수	전체	한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아인
연령	기능원 및 관련 기능 종사자(%)	321명 (6.81%)	39명 (3.40%)	52명 (4.91%)	113명 (13.42%)	10명 ²⁾ (2.40%)	45명 (6.45%)	62명 (11.19%)
	기계 조작 및 조립 종사자(%)	699명 (14.82%)	136명 (11.85%)	150명 (14.16%)	178명 (21.14%)	17명 ²⁾ (4.09%)	105명 (15.04%)	113명 (20.40%)
	단순노무 종사자(%)	1,398명 (29.64%)	345명 (30.05%)	304명 (28.71%)	296명 (35.15%)	91명 ²⁾ (21.88%)	192명 (27.51%)	170명 (30.69%)
한국국적 여부	평균(표준편차)	37.47세 (9.809)	42.89세 (8.67)	40.60세 (9.01)	27.57세 (5.30)	44.86세 (6.56)	35.26세 (7.65)	32.52세 (7.69)
	유(%)	2,219명 (47.04%)	771명 (67.16%)	501명 (47.31%)	332명 (39.43%)	28명 ²⁾ (6.73%)	425명 (60.89%)	162명 (29.24%)
	무(%)	2,498명 (52.96%)	377명 (32.84%)	558명 (52.69%)	510명 (60.57%)	388명 (93.27%)	273명 (39.11%)	392명 (70.76%)
거주 지역	자가	2,678명 (56.77%)	570명 (49.65%)	480명 (45.33%)	571명 (67.81%)	296명 (71.15%)	422명 (60.46%)	339명 (61.19%)
	비자가	2,039명 (43.23%)	578명 (50.35%)	579명 (54.67%)	271명 (32.19%)	120명 (28.85%)	276명 (39.54%)	215명 (38.81%)
	서울	675명 (14.31%)	153명 (13.33%)	313명 (29.56%)	55명 ²⁾ (6.53%)	46명 ²⁾ (11.06%)	55명 ²⁾ (7.88%)	53명 ²⁾ (9.57%)
학력	서울 외 수도권	1,471명 (31.19%)	563명 (49.04%)	285명 (26.91%)	165명 (19.60%)	105명 (25.24%)	179명 (25.64%)	174명 (31.41%)
	비수도권 광역시	485명 (10.28%)	65명 ²⁾ (5.66%)	126명 (11.90%)	117명 (13.90%)	28명 ²⁾ (6.73%)	84명 ²⁾ (12.03%)	65명 ²⁾ (11.73%)
	기타 지역	2,086명 (44.22%)	367명 (31.97%)	335명 (31.63%)	505명 (59.98%)	237명 (56.97%)	380명 (54.44%)	262명 (47.29%)
개인 특성 변수	초졸이하(%)	492명 (10.43%)	90명 ²⁾ (7.84%)	89명 ²⁾ (8.40%)	177명 (3.80%)	1명 ²⁾ (0.24%)	20명 ²⁾ (2.87%)	115명 (20.76%)

번수명	추정							
	번수	전체	한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아인
인적자본 특성번수	중출(%)	1,066명 (22.60%)	287명 (25.00%)	274명 (25.87%)	324명 (38.48%)	3명 (0.72%)	43명 (6.16%)	135명 (24.37%)
	고출(%)	2,111명 (44.75%)	615명 (53.57%)	524명 (49.48%)	310명 (36.82%)	178명 (42.79%)	276명 (39.54%)	208명 (37.55%)
	전문대졸(%)	514명 (10.9%)	83명 (7.23%)	68명 (6.42%)	15명 (1.78%)	136명 (32.69%)	171명 (24.50%)	41명 (7.40%)
	4년제 대졸(%)	495명 (10.49%)	65명 (5.66%)	94명 (8.88%)	14명 (1.66%)	86명 (20.67%)	185명 (26.50%)	51명 (9.21%)
	대학원 이상(%)	39명 (0.83%)	8명 (0.70%)	10명 (0.94%)	2명 (0.24%)	12명 (2.88%)	3명 (0.43%)	4명 (0.72%)
	말하기	3.68점 (0.016)	4.54점 (0.78)	3.84점 (1.18)	3.03점 (0.88)	3.67점 (0.94)	3.19점 (0.93)	3.22점 (0.95)
	듣기	3.76점 (0.015)	4.56점 (0.78)	3.90점 (1.16)	3.16점 (0.87)	3.78점 (0.90)	3.33점 (0.92)	3.32점 (0.92)
	쓰기	3.56점 (0.017)	4.43점 (0.91)	3.69점 (1.30)	2.91점 (0.95)	3.64점 (0.97)	3.12점 (0.99)	2.99점 (1.01)
	읽기	3.30점 (0.018)	4.25점 (1.08)	3.51점 (1.35)	2.65점 (0.98)	3.20점 (1.12)	2.74점 (1.00)	2.66점 (1.06)
	유(%)	3,856명 (81.75%)	964명 (83.97%)	885명 (83.57%)	602명 (71.50%)	387명 (93.03%)	588명 (84.24%)	430명 (77.62%)
무(%)	861명 (18.25%)	184명 (16.03%)	174명 (16.43%)	240명 (28.50%)	29명 (6.97%)	110명 (15.76%)	124명 (22.38%)	
배우자 배우자 특성	초졸이하(%)	524명 (11.11%)	152명 (13.24%)	112명 (10.58%)	67명 (7.96%)	42명 (10.10%)	94명 (13.47%)	57명 (10.29%)
	중출(%)	827명 (17.53%)	213명 (18.55%)	197명 (18.60%)	137명 (16.27%)	53명 (12.74%)	134명 (19.20)	93명 (16.79%)
배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성
사회자본	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성	배우자 배우자 특성

변수명	추정							
	변수	전체	한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아인
백성 변수	고졸(%)	2,614명 (55.42%)	640명 (55.75%)	568명 (53.64%)	536명 (63.66%)	187명 (44.95%)	373명 (53.44%)	310명 (55.96%)
	전문대졸(%)	334명 (7.08%)	67명 (5.84%)	78명 (7.37%)	55명 (6.53%)	40명 (9.62%)	51명 (7.31%)	43명 (7.76%)
	4년제 대졸(%)	376명 (7.97%)	70명 (6.10%)	96명 (9.07%)	44명 (5.23%)	75명 (18.03%)	42명 (6.02%)	49명 (8.84%)
	대학원 이상(%)	42명 (0.89%)	6명 (0.52%)	8명 (0.76%)	3명 (0.36%)	19명 (4.57%)	4명 (0.57%)	2명 (0.36%)
	월 평균 배우자 소득	168.6만원 (116.97)	170.33만원 (123.31)	174.19만원 (125.64)	163.77만원 (97.63)	181.49만원 (136.54)	159.24만원 (110.05)	163.89만원 (104.11)
배우자 연령	49.04세 (9.07)	49.55세 (8.94)	48.48세 (9.18)	44.37세 (6.23)	47.28세 (6.48)	45.44세 (6.15)	44.64세 (6.85)	
배우자와의 관계	평균(표준편차)	4.01점 (0.01)	4.05점 (0.95)	4.06점 (0.95)	4.00점 (0.96)	3.81점 (0.99)	3.93점 (1.01)	4.05점 (0.98)
기타 가족 특성	한국 가족의 사회적 지위	5.59점 (0.026)	5.46점 (1.79)	5.45점 (1.97)	5.74점 (1.79)	5.50점 (1.72)	5.70점 (1.73)	5.79점 (1.86)
	모국 가족의 사회적 지위	5.59점 (0.03)	5.83점 (1.88)	5.58점 (1.95)	5.16점 (2.18)	6.61점 (1.61)	5.36점 (2.05)	5.33점 (2.22)
	모국 가족의 한국 거주 여부	2,028명 (42.99%)	833명 (72.56%)	494명 (46.65%)	306명 (36.64%)	19명 (4.57%)	192명 (27.51%)	184명 (33.21%)
모국 사회 지본 특성	자국 문화 유지 정도	2,689명 (57.01%)	315명 (27.77%)	565명 (53.35%)	536명 (63.66%)	397명 (95.43%)	506명 (72.49%)	370명 (66.79%)
	모국 친구 모임 참여 여부	3,663명 (0.02)	3,373명 (1.77)	3,713명 (1.77)	3,823명 (1.71)	3,603명 (1.59)	3,783명 (1.77)	3,823명 (1.74)
		2,862명 (60.67%)	516명 (44.95%)	519명 (49.01%)	553명 (65.68%)	358명 (86.06%)	557명 (79.80%)	359명 (64.80%)

변수명		추정							
		변수	전체	한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아인
변수명	모국친구 지수	미참여	1,855명 (39.33%)	632명 (55.05%)	540명 (50.99%)	289명 (34.32%)	58명 ¹⁾ (13.94%)	141명 (20.20%)	195명 (35.20%)
		평균(표준편차)	2.41점 (0.2)	1.98점 (1.25)	2.13점 (1.32)	2.67점 (1.43)	3.15점 (1.47)	2.78점 (1.48)	2.42점 (1.36)
	지역 주민 모임 참여 여부	참여	891명 (18.95%)	196명 (17.07%)	170명 (16.05%)	132명 (15.68%)	152명 (36.54%)	155명 (22.21%)	89명 ¹⁾ (16.06%)
		평균(표준편차)	3.823점 (81.05%)	952명 (82.93%)	889명 (83.95%)	710명 (84.32%)	264명 (63.46%)	543명 (77.79%)	465명 (83.94%)
전체 백성 변수	한국친구 지수	미참여	2,563명 (0.2)	2,713명 (1.50)	2,613명 (1.50)	2,243명 (1.38)	3,003명 (1.59)	2,433명 (1.44)	2,483명 (1.42)
		평균(표준편차)	2.563점 (0.2)	2.713점 (1.50)	2.613점 (1.50)	2.243점 (1.38)	3.003점 (1.59)	2.433점 (1.44)	2.483점 (1.42)
	다문화가족지원센터 이용 여부	이용	2,264명 (48%)	259명 (22.56%)	337명 (31.82%)	560명 (66.51%)	239명 (57.45%)	500명 (71.63%)	369명 (66.61%)
		미이용	2,453명 (52%)	889명 (77.44%)	722명 (68.18%)	282명 (33.49%)	177명 (42.55%)	198명 (28.37%)	185명 (33.39%)
고용센터 이용 여부	이용	732명 (15.52%)	240명 (20.91%)	173명 (16.34%)	76명 ¹⁾ (9.03%)	59명 ¹⁾ (14.18%)	113명 (16.19%)	71명 ¹⁾ (12.82%)	
	미이용	3,985명 (84.48%)	908명 (79.09%)	886명 (83.66%)	766명 (90.97%)	357명 (85.82%)	585명 (83.81%)	483명 (87.18%)	

2. 국적별 임금에 대한 다중회귀분석 결과

옥사카 분석을 위한 회귀 계수를 구하기 위해 각 국적별 임금에 대한 회귀분석 분석 결과는 각각 <표 3>, <표 4>와 같다. <표 3>은 직종을 통제하지 않았을 경우의 회귀계수이며, <표 4>는 직종을 통제하였을 경우의 회귀계수이다.

회귀 분석의 결과에 따르면, 직종을 통제하지 않았을 경우와 직종을 통제했을 경우 모두 거의 모든 집단에서 근로시간과 근로형태가 임금에 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로, 모든 집단에서 주당 근로시간이 증가할수록 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 근로형태에서도 일본인 집단의 일용직을 제외하고는 기타 근로 형태에 비해 일용직, 임시직, 정규직 모두 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 특히 모든 집단에서 일용직-임시직-정규직 순으로 증가율이 높아 고용이 안정될수록 임금이 증가하는 경향을 보였다. 근로시간과 근로형태를 제외한 개인특성 변수, 인적자본특성 변수, 사회자본특성 변수, 정책특성 변수는 직종 통제 여부에 따라 분석결과가 다르게 나타났다.

1) 직종을 통제하지 않았을 때 회귀계수

한국계 중국인 결혼이주여성의 회귀계수를 살펴보면, 개인특성 변수의 연령, 거주지역, 인적자본특성 변수의 학력, 사회자본특성 변수의 배우자 학력, 한국가족의 사회적 지위, 모국친구 지수, 한국친구 지수가 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 연령이 증가할수록 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 서울에 비해 기타 시도에 거주할 경우 임금이 감소하는 것으로 나타났다. 학력의 경우 초졸에 비해 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원졸 이상일 경우 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 사회자본특성 변수에서는 배우자 학력에서 초졸에 비해 고졸, 전문대졸, 대학원졸 이상일 경우 임금이 높은 것으로 나타났으며, 한국가족의 사회적 지위, 모국친구 지수, 한국친구 지수가 높을수록 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 종합적으로 한국계 중국인의 경우 개인특성과 인적자본특성, 사회자본특성이 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 모국친구와 한국친구 지수가 영향을 준다는 점을 고려할 때, 자신의 네트워크를 적극적으로 활용할 때, 임금이 증가하는 경향이 있음을 보여준다.

중국 출신 결혼이주여성의 경우 학력, 배우자 학력, 배우자의 월평균 소득, 모국친구 지수, 다문화가족지원센터가 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 학력에서 전문대졸, 대학원졸 이상일 경우 초졸에 비해 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 사회자본특성에서 배우자의 학력이 대학원졸 이상일 경우 초졸에 비해 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 월평균 배우자 소득이 임금에 긍정적인

영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 모국친구 지수는 임금을 증가시키는 요인으로 작용하였으며, 다문화가족지원센터 이용여부는 임금을 감소시키는 것으로 나타났다. 중국인의 경우 자신의 인적 자본과 모국 친구와의 관계가 좋을 경우 임금이 증가하고, 다문화가족지원센터를 이용할 때 임금이 감소한다는 점을 고려하면, 중국인 커뮤니티를 활용하는 것이 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다.

베트남인의 경우 개인특성과 인적자본만이 임금에 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 거주지연 중 수도권, 기타 시도에 거주할 경우 서울에 비해 임금이 감소하는 것으로 나타났으며, 학력의 경우 4년제 대졸, 대학원졸 이상의 경우 초졸에 비해 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 모국에서의 직업 경험이 있을 경우 임금이 감소하는 것으로 나타났다. 특이한 점은 베트남 여성의 사회자본은 임금에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

일본인의 경우 모국에서의 직업 여부, 모국가족의 사회적 지위, 모국친구 모임 참여 여부가 임금에 영향을 주는 것으로 나타났다. 모국가족의 사회적 지위는 임금을 상승시켜주지만, 모국에서의 직업과 모국친구모임 참여 여부는 임금을 감소시키는 요인으로 작용한다. 이를 고려하면, 일본인의 경우 한국사회에 빨리 동화될수록 임금이 증가할 수도 있을 것으로 보인다.

필리핀인을 살펴보면 주택 소유여부, 거주지역, 학력 및 배우자 요인이 임금에 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 자가 주택을 소유하고 있을 경우 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 서울에 비해 기타 지역에 살 경우 임금이 감소하는 것으로 보였고, 초졸에 비해 대학원 졸 이상일 경우 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 배우자 특성이 임금에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 배우자의 학력이 전문대졸, 4년제 대졸일 때, 초졸에 비해 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 배우자의 월평균 소득이 임금에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 다만, 배우자와의 관계가 좋아질수록 임금이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 필리핀인의 경우 친구나 가족의 사회자본보다 배우자의 영향력이 크다는 것을 의미한다.

마지막으로 기타 동남아인의 경우 연령, 학력, 배우자의 학력, 배우자의 연령, 한국가족의 사회적 지위가 임금에 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 연령이 증가할수록 임금이 증가하는 것으로 보였으며, 전문대졸일 경우 초졸에 비해 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 배우자의 학력 중 4년제 대졸의 경우 임금에 긍정적인 영향을 주는 나타났고, 배우자의 연령, 한국가족의 사회적 지위가 임금 상승에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 기타 동남아인의 경우 배우자 혹은 가족의 사회자본을 활용할수록 임금이 증가하는 경향이 있음을 보여준다.

〈표 3〉 직종을 통제하지 않았을 시 국적별 임금 회귀 분석

변수명		한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아		
		계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	계수값		
종속변수: 월 평균 임금									
근로 특성 변수	주당 근로시간		1.045***	0.895***	0.705***	0.709***	0.768***	0.690***	
	근로형태 (기타)	정규직	55.999***	62.437***	66.289***	69.900***	64.691***	65.666***	
		임시직	43.346***	45.980***	50.135***	42.084***	45.631***	45.770***	
		일용직	24.278***	27.266***	35.112***	21.067	25.500***	34.470***	
개인 특성 변수	연령		0.668**	0.597	0.077	-0.615	-0.306	0.802**	
	한국국적 여부		-2.433	2.864	-1.362	-2.980	3.580	-1.675	
	자가 여부		1.027	1.221	-2.325	0.511	9.391**	-0.468	
	거주지역 (서울)	수도권	-1.836	-3.132	-13.916***	2.674	-10.943	-6.485	
		광역시(수도권 외)	-15.771	4.734	-9.105	-1.260	-14.789	-13.458	
		기타지역	-14.731**	-7.442	-15.254***	-6.209	-16.158**	-12.960	
인적 자본 특성 변수	학력 (초졸 이하)	중졸	3.472	-2.362	0.044	6.235	-11.251	8.373	
		고졸	5.534	2.285	1.472	5.059	-12.466	-2.168	
		전문대졸	28.385***	18.268**	4.261	5.573	0.357	19.697**	
		4년제 대졸	46.289***	14.406	18.805**	17.988	8.090	12.491	
		대학원졸 이상	71.754***	47.862**	129.502***	74.567	102.413***	35.202	
	한국어 능력	말하기	-0.761	-3.444	2.221	-0.663	3.335	0.284	
		듣기	5.638	6.394	0.944	7.800	-1.754	-0.516	
		읽기	-2.893	-6.841	-3.086	-1.300	-0.230	2.364	
		쓰기	-0.699	3.505	1.103	0.804	-1.947	-1.703	
	모국에서의 직업 존재 여부		-0.003	0.627	-5.140**	-32.433**	-3.430	-1.462	
사회 자본 특성 변수	배우자 특성	배우자 학력 (초졸 이하)	중졸	4.999	0.023	-4.312	-1.748	5.572	10.287
			고졸	10.506**	-4.007	-4.512	-7.451	3.593	9.026
			전문대졸	23.668***	8.004	-6.258	-4.158	21.383**	17.803
			4년제대졸	2.045	7.694	-2.865	19.802	22.809**	25.654**
			대학원졸 이상	75.163***	109.887***	-34.320	-16.573	21.360	-2.875
	월평균 배우자 소득		-0.012	0.038***	0.014	0.027	0.080***	-0.005	
	배우자 연령		-0.475	-0.254	0.039	-0.829	0.032	0.792**	
	배우자와의 관계		-0.380	-0.207	-2.113	2.099	-5.663***	-1.764	
	기타가족 특성	한국가족의 사회적 지위	1.867**	0.515	0.561	-1.627	-1.600	3.652***	

변수명		한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아	
		계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	
	모국가족의 사회적 지위	0.800	-1.081	0.512	6.134***	1.047	0.817	
		모국가족의 한국거주 여부	1.029	-4.140	-1.427	-7.845	3.690	0.290
	모국사회 자본특성	자국 문화 유지 정도	-1.150	-0.174	1.308	-0.600	-0.081	1.083
		모국 친구 모임 참여 여부	0.331	3.460	0.613	-32.533***	7.566	4.919
		모국친구 지수	2.777**	3.090**	0.048	3.378	-0.536	1.293
	한국사회 자본특성	지역 주민 모임 참여 여부	-7.730	-9.269	-3.918	-2.986	3.549	-3.670
		한국친구 지수	3.557***	0.007	1.192	2.523	-1.054	-0.353
정책 특성 변수	다문화가족지원센터 이용 여부	-5.309	-8.279**	-4.089	-13.625	-6.019	-3.856	
	고용센터 이용 여부	1.739	-1.010	-2.060	10.885	-7.648	4.980	
상수항		-21.936	4.967	16.359	70.687	47.165	-74.911	
Number of obs		1096	1018	838	413	692	551	
Prob> F		0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
R-squared		0.3449	0.3127	0.4485	0.3685	0.3368	0.3592	
Adj R-squared		0.3214	0.2860	0.4223	0.3043	0.2983	0.3117	

*p<0.05, ***p<0.01

※ 괄호 안은 준거 집단을 의미

2) 직종을 통제하였을 때 회귀 계수

먼저, 직종 요인을 살펴보면, 베트남인을 제외한 모든 집단에서 대부분의 직종이 전문가 및 관련 종사자일 때에 비해 적은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그러나 이외의 변수들은 결혼이주여성의 출신 국적별로 다소 상이한 결과를 보였다.

먼저 한국계 중국인 결혼이주여성의 회귀계수를 살펴보면, 개인특성 변수 중 거주 지역, 인적 자본특성 변수 중 학력, 사회자본특성 변수 중 배우자 학력과 한국 가족의 사회적 지위가 임금에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로, 서울에 비해 수도권 외 광역시나 기타 지역에 거주할 때 임금이 감소하는 것으로 나타났으며, 초졸 이하일 때보다 전문대 이상의 학력을 갖췄을 때 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 인적자본 측면에서 학력이 한국계 중국인 결혼이주

여성의 임금에 영향을 끼치고 있음을 보여주는 바이다. 또한 사회자본 측면에서 남편의 학력이 초졸 이하일 때보다 전문대졸이나 대학원졸 이상일 경우 임금이 증가하는 것으로 나타났으며, 한국가족의 사회적 지위 역시 임금에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이외에도 한국친구 지수가 높을수록 임금이 상승하는 것으로 나타났다. 종합적으로 한국계 중국인 결혼이주여성의 경우, 본인의 인적자본과 사회자본, 특히 이주국인 한국 내 가족 및 친구 사회자본이 임금에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 언어 및 인종적으로 유사한 한국계 중국인 결혼이주여성의 경우, 빠르게 한국사회에 동화될수록 임금이 증가하는 경향을 있음을 보여주는 바이다.

반면 중국인 결혼이주여성의 경우, 개인특성 변수 중 연령, 사회자본 특성 변수 중 배우자 특성, 모국 및 한국 사회자본 특성, 정책 특성 변수 중 다문화가족지원센터 이용 여부가 유의한 영향을 보이고 있었다. 구체적으로 연령이 높을수록, 배우자가 초졸 이하일 때보다 대학원 졸 이상의 학력일 때, 배우자의 소득이 높을수록 임금이 높아지는 것으로 나타났다. 또 모국친구 지수가 높을 때 임금 상승에 긍정적이었다. 반면, 지역주민 모임에 참여하거나 다문화가족지원센터를 이용하는 경우, 그렇지 않은 경우보다 소득이 감소하는 것으로 드러났다. 중국인 결혼이주여성의 경우, 임금에 대한 인적자본의 영향은 나타나지 않은 것에 비해 사회자본의 영향은 다수 나타나고 있었다. 그러나 가족 사회자본과 모국 사회자본이 긍정적인 영향을 미친 것과 다르게, 지역주민 모임 참여와 같은 한국인 사회자본은 임금에 오히려 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 중국인 결혼이주여성의 특성은 한국에 동화되기보다는 중국인 커뮤니티와 같은 자국민 사회자본을 이용하는 것이 임금 증가에 더 효과적임을 보여주고 있다. 이는 중국인 결혼이주여성이 다문화가족 지원센터를 이용할 때 오히려 임금이 하락하는 것을 통해 재차 확인할 수 있다.

베트남인 결혼이주여성의 임금은 개인특성 변수 중 거주 지역, 학력과 경력 같은 인적자본 특성, 모국 사회자본 등에 의해 영향을 받고 있었다. 구체적으로 학력이 대졸 이상일수록, 모국 문화를 유지할수록 임금이 증가하는 경향을 보였다. 이는 인적자본 특성과 모국 사회자본 특성이 베트남인 결혼이주여성의 임금에 일정부분 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 그러나 이들은 모국에서 취업한 적이 있거나, 서울에 비해 수도권 및 기타지역에 살 때 임금이 감소하는 경향을 보였다. 여기서 주목할 점은 같은 인적자본 특성임에도 불구하고 학력은 임금에 긍정적인 영향을, 모국에서의 취업 경력은 임금에 부정적인 영향을 미치고 있었다는 점이다. 이는 Chiswick & Miller(2009)가 언급한 바처럼, 인적 자본의 낮은 국제적 이동성으로 인하여 베트남인 결혼이주 여성들이 본인의 인적자본을 완벽하게 활용하지 못하고 있을 가능성을 시사하고 있다.

일본인 결혼이주여성의 경우, 인적자본 측면에서 초졸 이하의 학력일 때보다 대졸 이상의 학력을 가질 때 임금이 증가하였으나, 모국에서의 취업 여부는 베트남인 결혼이주여성과 동일하게 임금에

부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 일본인 결혼이주여성 역시 자신의 인적자본을 온전하게 한국 노동시장에서 활용하지 못했을 가능성이 있음을 보여준다. 이들은 사회자본과 정책특성 측면에서도 다소 특이한 결과를 보이고 있었는데, 모국 가족의 사회적 지위와 한국친구 지수는 임금이 긍정적인 영향을 주는 반면, 모국친구 지수와 다문화가족지원센터 이용은 임금을 크게 줄이는 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때 일본인 결혼이주여성의 경우, 모국의 가족 사회자본을 활용하고, 한국계 중국인 결혼이주여성의 경우와 같이 한국에 빠르게 동화되는 것이 임금 상승에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다.

다음으로 필리핀인 결혼이주여성은 개인 특성 중 자가 여부, 거주 지역이 인적자본 특성 중 학력이 임금이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회자본 특성 중에서는 배우자의 소득과 배우자와의 관계, 한국 가족의 사회적 지위 등이 유의한 영향을 주고 있었다. 이 때 학력과 배우자 소득이 높고 주거형태가 자가일 때 임금이 높지만, 배우자와의 관계가 좋고 한국 가족의 사회적 지위가 높을수록 임금이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 서울에 비해 기타지역에 살수록 소득이 낮아지는 것으로 나타났다. 필리핀인 결혼이주여성의 경우, 한국 배우자와의 관계와 한국 가족의 사회적 지위가 임금이 부정적인 영향을 미치는 것이 독특한 점으로 나타났다. 일반적으로 두 변수 모두 결혼이주여성의 적응에 도움을 주는 요소로 파악되고 있기 때문이다. 그러나 필리핀인 결혼이주여성의 경우 모국어가 영어라는 점에서, 보다 근로보다 가정 내 교육에 치중하는 경향이 있을 가능성도 배제할 수 없을 것으로 보인다.

마지막으로 기타 동남아인 결혼이주여성은 본인과 배우자의 연령이 임금 증가에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 한국 가족의 사회적 지위가 임금 증가에 긍정적인 영향을 보이는 것으로 나타나, 이들 집단 역시 한국 가족의 사회자본이 임금 증가에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다. 그러나 인적자본 특성의 측면에서 임금이 유의한 영향을 주는 변수가 없었다는 점에서 다른 집단과 차이가 있었다.

<표 4> 직종을 통제하였을 시 국적별 임금 회귀 분석

변수명		한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아	
		계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	
종속변수: 월 평균 임금								
근로 특성 변수	주당 근로시간		0.991***	0.920***	0.661***	1.127***	1.162***	0.789***
	근로형태 (기타)	정규직	49.896***	55.882***	65.557***	57.981***	52.268***	61.268***
		임시직	36.165***	40.761***	49.101***	28.089***	31.910***	42.822***
		일용직	17.514***	24.681***	34.488***	16.929	20.424**	32.430***
	직종 (전문가 및 관련 종사자)	관리자	-52.096	-1.151	-	-	35.181	-8.158
		사무종사자	-24.016**	7.063	-6.090	-13.612	-14.180	39.904**
		서비스종사자	-11.040	-18.446**	1.351	-33.359**	-27.044***	-24.347**
		판매종사자	-13.257	-22.116**	15.539	-34.375	-46.776***	-20.946
		농림어업 숙련 종사자	-44.914***	-48.367***	-4.565	-57.026***	-40.140***	-37.530***
		기능원 및 관련 기능 종사자	-13.361	-27.807***	3.063	-68.949***	-33.330***	-38.527***
기계 조작 및 조립 종사자		-13.822	-14.495	2.115	-53.170***	-26.195***	-26.902**	
단순노무 종사자	-21.796***	-31.919	-3.715	-38.249***	-29.587	-28.642***		
개인 특성 변수	연령		0.729	0.880***	0.101	-0.599	-0.227	0.743**
	한국국적 여부		-2.641	1.719	-1.431	-7.396	2.046	-2.01
	자가 여부		1.667	1.925	-1.689	0.901	9.533**	0.85
	거주지역 (서울)	수도권	-2.387	-1.294	-12.05**	3.542	-11.817	0.07
		광역시(수도권 외)	-16.87**	4.927	-8.192	8.119	-14.204	-2.809
기타지역		-13.68**	-5.252	-13.67***	1.348	-14.675**	-4.774	
인적 자본 특성 변수	학력 (초졸 이하)	중졸	5.094	-2.442	-0.316	33.232	-9.708	7.142
		고졸	6.207	2.226	0.842	19.989	-9.362	-2.035
		전문대졸	26.862***	14.248	4.368	8.555	0.401	17.037
		4년제 대졸	40.715***	6.385	17.802**	18.549***	3.745	3.516
		대학원졸 이상	59.769***	35.530	120.93***	74.175***	99.814***	26.190
	한국어 능력	말하기	-0.755	-3.464	2.000	-3.661	2.701	-0.624
		듣기	5.212	5.508	1.261	9.025	-1.345	-1.088
		읽기	-3.289	-6.201	-3.041	-1.2	-2.123	2.408
		쓰기	-0.336	3.207	0.9602	-0.593	-0.860	-2.586
모국에서의 직업 존재 여부		0.280	0.945	-5.58**	-27.862**	-5.736	-1.339	

변수명			한국계 중국인	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타 동남아
			계수값	계수값	계수값	계수값	계수값	계수값
사회 자본 특성 변수	배우자 특성	중졸	2.473	-0.523	-5.409	4.942	4.539	11.247
		고졸	7.513	-4.256	-5.303	-3.765	0.954	9.880
		전문대졸	20.476**	4.731	-6.711	5.172	17.003	15.929
		4년제대졸	-0.017	4.008	-3.073	22.441	15.703	19.536
		대학원졸 이상	70.819***	100.79***	-33.315	-21.994	10.821	-7.739
	월평균 배우자 소득	-0.746	1.448**	0.705	1.020	3.658***	-0.834	
	배우자 연령	-0.423	-0.296	0.049	-0.67	0.008	0.88**	
	배우자와의 관계	0.007	0.004	-2.065	1.091	-5.477***	-1.678	
	기타가족 특성	한국가족의 사회적 지위	2.008**	0.417	0.636	-1.397	-2.092**	3.56***
		모국가족의 사회적 지위	0.744	-1.343	0.323	6.007***	0.986	0.676
		모국가족의 한국거주 여부	1.823	-3.119	-1.224	-14.684	5.652	0.432
	모국사회 자본특성	자국 문화 유지 정도	-1.350	-0.299	1.4235**	-1.514	-0.288	1.407
		모국 친구 모임 참여 여부	0.407	2.882	0.4402	-32.261***	7.713	4.122
		모국친구 지수	2.670	2.935**	-0.005	1.506	-0.278	1.246
	한국사회 자본특성	지역 주민 모임 참여 여부	-4.625	-9.563**	-4.611	-0.024	3.531	-1.499
		한국친구 지수	3.004**	-0.026	1.138	1.896**	-1.069	-0.815
	정책 특성 변수	다문화가족지원센터 이용 여부	-6.037	-8.507**	-4.349	-17.227**	-6.530	-1.947
		고용센터 이용 여부	1.545	-2.853	-2.675	13.309	-8.068	1.685
상수항			-49.960	26.637	11.909	20.009	36.017	-41.621
Number of obs			1096	1018	838	413	692	551
Prob > F			0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
R-squared			0.3627	0.3444	0.4571	0.4066	0.3720	0.4004
Adj R-squared			0.3347	0.3133	0.4263	0.3339	0.3272	0.3457

*p<0.05, ***p<0.01

※ 괄호 안은 준거 집단을 의미

3) 회귀분석 결과 종합

먼저, 두 임금 회귀 분석의 Adj R-squared 값을 통해 모형의 설명력을 살펴보면, 직종을 통제한 모형이 각 집단의 임금 결정요인을 더 잘 설명하고 있는 것으로 볼 수 있다. 직종을 통제하지 않았을 경우 한국계 중국인 0.3214, 중국인 0.2860, 베트남인 0.4223, 일본인 0.3043, 필리핀인 0.2983, 기타 동남아인 0.3117로 나타난 반면, 직종을 통제 하였을 경우 한국계 중국인 0.3347, 중국인, 0.3133. 베트남인 0.4263, 일본인 0.3272, 필리핀인 0.3339, 기타 동남아인 0.3457로 나타났다. 임금 결정요인을 설명함에 있어서 직종의 통제여부는 각각의 장단점을 지니고 있으나, 임금차별을 다룬 기존 선행연구들을 살펴본 결과 주로 직종을 통제한 후 임금격차를 분석하는 것으로 나타났다(Oaxaca, 1973; Rivera-Batiz, 1999; McCall, 2001; Kaas & Manger, 2012). 즉, 직종 진입 과정에서 발생하는 차별 보다는 직종 진입 후 동일 직종 내에서 발생하는 차별의 분석에 치중한 연구가 더 많았다. 또한, 본 연구의 결과에서 나타나듯이 한국 결혼이주여성의 경우 직종 진입 후 동일 직종 내에서 발생하는 차별이 상대적으로 크다는 점을 고려하였을 때, 본 연구에서는 직종을 통제한 모형을 통해 함의를 도출하고자 한다.

분석의 결과를 놓고 봤을 때, 외국인 결혼이주여성의 임금에 영향을 미치는 변수는 근로특성과 인적자본 이외에도 자국민 커뮤니티와 같은 자국민 사회자본, 모국 및 한국 가족의 가족 사회자본 등으로 나타났다. 이 중 학력과 같은 인적자본 특성은 임금에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 모국에서의 취업 경험이 부정적인 영향을 미치는 집단도 존재하고 있었다. 일반적으로 업무 경력이 향후 취업 및 인적자본 축적에 도움이 될 것이라 여겨지지만, Chiswick & Miller(2009)이 지적한대로 모국에서의 인적 자본, 특히 취업경험이 국내의 노동시장에서는 낮은 활용가치를 내포하고 있음을 시사하는 것으로 보인다. 사회자본의 경우, 사회자본의 특성과 결혼이주여성들의 출신 국가별로 영향이 다르게 나타났으며, 정책특성 변수들은 결혼이주여성들의 임금 상승에 도움이 되지 않거나 오히려 부정적이 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.

또한 다수의 선행연구들에서 중요한 요소로 언급되었던 한국어 능력이 어떤 집단에서도 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다는 점 역시 특징적인 부분으로 나타났다. 선행연구들에 따르면 언어능력은 취업에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(박재규, 2014; Pendakur & Pendakur, 1998). 그렇지만 취업 후 임금에 대해 주는 영향력은 제한적인 것으로 보인다. Reimers(1983)의 연구에서 분석된 7개의 집단(백인, 멕시코인, 푸에르토리카인, 쿠바인, 중남미인, 기타 히스패닉, 흑인) 중 푸에르토리카인과 기타 히스패닉인의 경우 언어능력이 임금에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났지만, 그 외 집단의 경우 임금에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. Rivera-Batiz(1998)의 연구에서는 불법 이민자의 경우 언어능력이 임금에 영향을 주는

것으로 나타났지만, 합법적 이민자의 경우 언어능력은 임금에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 고려했을 때, 취업 당시에 언어능력이 중요한 결정 요인으로 작용하여, 일정 수준 이상의 언어능력을 가진 개인만이 취업에 성공할 것으로 보인다. 즉, 취업에 성공한 이주자는 일정 수준 이상의 언어능력을 가지고 있으므로, 언어능력의 차이가 임금에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 보인다.

3. 국적별 옥사카 임금분해 결과

옥사카 임금분해방법론을 통해 한국계 중국인과 다른 국적 결혼이주여성의 노동시장 성과 차이를 분석한 결과는 <표 5>, <표 6>과 같다. 두 분석의 결과를 살펴보면, 직종을 통제하지 않았을 경우에 비해 임금을 통제하였을 경우 임금차별이 커지는 것으로 나타났다. 이러한 현상이 발생한 이유는 옥사카 분해 방법론의 차별 도출 과정에 의한 것으로 보인다. 옥사카 분해 방법론은 임금격차를 개인특성의 차이로 인한 임금격차와 회귀계수의 차이로 인한 임금격차로 분해하고 있다. 이 중 회귀계수의 차이로 인한 임금격차는 개인의 특성과 관계없이 임금 격차를 유발시키는 요인이기 때문에, 이를 차별로 규정하고 있다. 이러한 옥사카 분해 방법론의 특성을 고려했을 때, 직종을 통제 후 설명되지 않은 부분이 증가한 현상은 각 국적별로 직종의 회귀계수가 다르게 나타난다는 것을 의미한다. 실제 회귀 분석의 결과를 살펴보면, 한국계 중국인의 경우 서비스종사자, 기능원, 기계 조작 종사자의 임금 회귀 계수가 통계적으로 유의미 하지 않은 반면, 중국인, 일본인, 필리핀인, 기타 동남아인의 경우 임금을 감소시키는 요인으로 작용하고 있다. 즉, 중국인, 일본인, 필리핀인, 기타 동남아인은 한국계 중국인과 동일한 직종에 근무하고 있더라도, 임금 차별을 받고 있는 것이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직종 내에서의 차별도 반영하고 있는 직종을 통제한 모형을 통해 차별을 분석하고자 한다.

분석결과 한국계 중국인에 비해 일본인을 제외한 모든 집단에서 임금차별이 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 한국계 중국인은 한국인과 외모, 문화, 언어적 특성이 가장 유사하기 때문에 발생한 것으로 보인다. 선행연구들에 따르면, 외모, 문화, 언어적 특성은 외국인에 대한 차별을 완화시키는 효과가 있다(Pendakur & Pendakur, 1998; Bevelander, 2005). 한국계 중국인의 경우 인종이 같고, 한국어를 사용하며, 유사한 문화를 공유하고 있기 때문에, 타 국가 출신 외국인들에 비해 차별을 덜 받을 것으로 추측된다.

먼저 한국계 중국인과 중국인 결혼이주여성의 월 평균 임금은 각각 109.38만원, 104.66만원이다. 이 두 집단의 평균임금 격차는 4.72만원으로, 이 중 -1.04만원은 특성 효과로 개인적 특성을 통해

설명 가능한 임금 격차이고, 차별로 인한 임금 격차는 5.76만원이다. 이는 개인특성은 오히려 한국계 중국인에 비해서 중국인 결혼이주여성의 임금이 높아야함을 시사하지만, 앞서 제시한 변수들로 설명할 수 없는 부분(일반적으로 노동시장에서의 차별을 의미)에서 한국계 중국인의 임금은 5.76만원 만큼 증가하여 결국 임금격차가 발생하고 있다고 볼 수 있다. 총 임금격차 중 설명 불가능한 부분으로 인한 임금격차 비율은 120.2%로 모든 국적 중 차별로 인한 임금격차의 비율이 가장 높다. 다만 설명가능한 부분의 임금격차 값이 통계적으로 유의미하지 않으므로, 이러한 비율은 정확하다고 말할 수 없다.

한국계 중국인과 베트남인 결혼이주여성 간의 임금격차 분해 결과를 살펴보면, 이 두 집단 간의 평균 임금 격차는 28.63만원으로 26.18만원이 결혼이주여성 개인의 특성으로 인해 설명가능한 부분이고, 2.45만원은 노동시장에서 경험하고 있는 차별로 인한 임금 격차라고 볼 수 있다. 전체 임금격차 대비 설명 불가능한 임금격차의 비율은 8.6%로써, 차별을 경험하고 있으나 타 국적에 비해 차별을 덜 받는 것으로 볼 수 있다. 다만, 관측 가능한 지표에 의한 평균임금 격차가 가장 큰 것으로 나타났다는 점에서 인적자본과 사회자본상의 부족이 가장 두드러지는 집단인 것으로 파악된다.

일본인 결혼이주여성과의 임금 격차 분해 결과, 두 집단의 평균 임금 격차는 12.28만원으로 나타났다. 이중 6.74만원은 설명가능한 부분이고, 5.54만원은 설명 불가능한 부분이다. 한국계 중국인과 일본인의 전체 임금격차 대비 설명 불가능한 부분의 비율은 45.1%로 임금 격차의 절반 가까이가 노동시장에서의 차별로 인한 것으로 보인다. 그러나 일본인 여성의 경우 설명 가능한 부분과 설명 불가능한 부분의 값이 통계적으로 유의미하지 않았다.

다음으로 한국계 중국인과 필리핀인 사이의 평균임금 격차는 19.47만원이다. 옥사가 방법론을 통해 임금격차를 분해하면 설명 가능한 임금 격차는 10.34만원, 설명 불가능한 임금격차는 9.13만원으로 나타난다. 전체 격차 대비 설명 불가능한 임금격차의 비율은 46.89%로 모든 국적 집단 중 가장 높은 값을 보이고 있다. 또한 설명 불가능한 임금 격차의 절대값 역시 모든 집단 중 가장 높은 값으로 나타났으며, 모두 통계적으로 유의미한 결과이다. 즉, 중국인, 베트남인, 일본인, 필리핀인, 기타 동남아인 중 필리핀인이 한국계 중국인 대비 가장 큰 차별을 경험하고 있다고 볼 수 있다.

마지막으로 기타 동남아인 결혼이주여성과 임금 격차를 비교한 결과 평균 임금격차는 23.90만원으로 나타났으며, 설명 가능한 격차 18.04만원, 설명 불가능한 격차 5.87만원을 보이고 있다. 설명 불가 임금격차의 비율은 24.55%로 나타나 필리핀 결혼이주여성에 비해서는 낮지만 베트남인 결혼이주여성에 비해서는 높은 차별을 겪고 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 정리하면, 한국계 중국인 결혼이주여성과의 임금격차의 크기는 베트남인, 기타 동남아인, 필리핀인, 일본인, 중국인 결혼이주여성 순으로 높게 나타났다. 그러나 임금격차의 설명 불가능한 격차의 경우 필리핀인이 가장 크게 나타났고, 이후 기타 동남아인, 중국인, 베트남인 순이었다. 일본인의 경우 설명 불가능한 임금 격차의 값이 통계적으로 유의미 하지 않다. 마지막으로 전체 임금 격차 대비 설명 불가 임금 격차의 비율을 살펴보면 중국인 결혼이주여성이 120.2%로 가장 높은 값을 보였으나 설명 가능한 임금 격차 부분이 통계적으로 유의미 하지 않다는 점을 고려하면, 실질적으로 차별 비율이 가장 높은 집단은 46.89%의 차별비율을 보인 필리핀인으로 볼 수 있다. 이에 따라 한국 노동시장 내에서 필리핀인, 기타 동남아인, 베트남인 결혼이주여성 순으로, 한국계 중국인 결혼이주여성에 비해 더 차별을 받고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 차별의 절대 금액이 월 2만원에서 9만원 사이에서 형성되므로, 차별이 크지 않다고 판단할 수 있다. 하지만, 결혼이주여성들의 경우 월 임금이 낮은 수준에서 형성된다는 점과 개별집단의 월 평균 임금 대비 차별 비율이 중국인의 경우 약 5%, 베트남인 약 2.5%, 필리핀인 약 10%, 기타 동남아인 약 7%로 나타난다는 점, 이러한 차별이 임금에 영향을 줄 수 있는 근로특성, 개인특성, 인적자본특성, 사회자본특성 등을 고려했음에도 불구하고 발생하였다는 점을 고려하면, 차별 수준이 낮다고만 볼 수는 없을 것이다.

〈표 5〉 옥사카 임금분해방법론(직종 미통제 시)

임금격차	국적				
	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타동남아
한국계 중국인 추정 임금	107.756***	107.756***	107.756***	107.756***	107.756***
추정임금	106.090***	80.609***	88.801***	88.367***	86.978***
임금격차	1.665	27.147***	18.954***	19.388***	20.777***
임금분해결과	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타동남아
Explained	-0.699	24.640***	15.955***	14.992***	17.004***
Unexplained	2.364	2.507**	2.999	4.396***	3.774**
설명 불가 임금격차 비율	141.99%	9.23%	15.82%	22.67%	18.16%

p<0.05, *p<0.01

〈표 6〉 옥사카 임금분해방법론(직종통제 시)

임금격차	국적				
	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타동남아
한국계 중국인 추정 임금	109,379***	109,379***	109,379***	109,379***	109,379***
추정임금	104,659***	80,751***	97,094***	89,907***	85,481***
임금격차	4,720	28,628***	12,285**	19,473***	23,898***
임금분해결과	중국인	베트남인	일본인	필리핀인	기타동남아
Explained	-1,036	26,18***	6,743	10,34237***	18,025***
Unexplained	5,756***	2,448**	5,541	9,130***	5,873***
설명 불가 임금격차 비율	120.2%	8.6%	45.1%	46.89%	24.55%

p<0.05, *p<0.01

V. 결론

이민자의 고용과 임금은 인적자본, 사회자본 등 다양한 변수들에 의해서 영향을 받게 된다. 또한 내국인과 비교하였을 때 이민자들이 외국인으로서 하부 노동시장에 편입될 확률이 높은 것은 주지의 이론적 사실이다. 그러나 한국에서, 같은 외국인 이민자 집단 내에서도 국적과 인종 집단 별로 차별이 존재하는지에 대한 연구는 현재까지 한국에서 진행된 바가 없는 것으로 판단된다. 본 연구는 이러한 연구의 부재에 따라, 한국적 맥락에서 결혼이주여성 출신 국가별로 차별이 존재하고 있는지를, 한국계 중국인을 기준으로 옥사카 분해방법론을 통해 분석하였다. 옥사카 분해 방법론은 집단 간의 임금격차를 특성으로 인한 임금격차와 계수의 차이로 인한 임금격차로 분해시켜, 특성 차이로 인한 정당한 임금격차와 노동시장 내 존재하는 차별로 인한 임금격차를 구분할 수 있도록 도와준다. 이를 위해 우선 한국계 중국인, 중국인, 베트남인, 일본인, 필리핀인, 기타 동남아인 결혼이주여성들의 임금에 영향을 미치는 변수들을 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 그 결과, 대다수의 결혼이주여성 집단에서 학력과 같은 인적자본 특성이 임금에 긍정적인 영향을 보이고 있는 것으로 나타났다. 그러나 베트남인과 일본인의 경우, 모국에서의 취업 경력이 오히려 임금을 낮추는 것으로 나타나 인적자본의 불완전한 국제적 이동 현상이 존재할 가능성이 있는 것으로 판단된다.

또한 사회자본 측면에서, 각 출신 국적별로 유의한 영향을 미치는 사회자본 특성과 그 방향이 상이한 것으로 나타났다. 가령, 한국계 중국인과 일본인의 경우 한국 및 한국인과 관련된 사회자본 특성이 임금에 긍정적인 영향을 주고 있었으나, 중국인의 경우 자국 및 자국민과 관련된 사회자본을

이용하는 것이 한국에의 동화보다 임금에 긍정적인 것으로 나타났다. 이처럼 사회자본의 경우, 출신 국적에 따라 영향을 받는 사회자본 특성과 그 방향이 모두 다르게 나타났다. 이는 결혼이주 여성들이 출신 국가별로 임금 상승을 위한 전략이 달라질 수 있음을 시사하고 있으며, 동시에 국내에 존재하는 외국인 모국인 커뮤니티 간 활성화 정도와 자원의 차이로도 해석해볼 수 있을 것이다.

그러나 이처럼 임금에 영향을 미치는 근로 특성, 개인 특성, 인적자본 특성, 사회자본 특성, 정책 특성 등을 통제하였음에도 불구하고, 옥사가 임금분해 결과 많은 결혼이주여성 집단들이 한국계 중국인 결혼이주여성 집단에 비해서 차별을 받는 것으로 드러났다. 한국계 중국인 집단과 비교한 차별 정도는 특히 필리핀인, 기타 동남아인, 베트남인 결혼이주여성 순으로 높게 나타났다. 이와 관련하여 McCall(2001)은 노동시장 내부에서 개인적 특성이 아닌 인종적 차별에 의한 임금 격차가 발생하고 있음을 지적하고 있다. 또한, Pendakur & Pendakur(1998)의 스웨덴 이주여성에 대한 연구에 따르면, 스웨덴 인과 언어적, 문화적 특성이 유사할수록 이주여성들의 취업에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. Bevelander(2005)의 연구에 따르면 캐나다 노동시장 내에서 백인과 시각적 소수자(피부색의 차이)의 임금차별이 존재한다고 나타났다. 본 연구의 결과에서 볼 수 있듯이, 임금에 영향을 줄 수 있는 요인을 통제했음에도 차별이 존재한다는 점은, 한국의 경우에도 결혼이주여성 집단 내부에서 국가와 인종에 따른 차별이 존재하고 있을 가능성을 시사한다.

이러한 맥락에서 중국, 일본, 베트남 등은 한국과 같은 유교 문화권에 속하여 국민들이 유사한 가치관을 유지하고 있다는 점에서, 필리핀 및 기타 동남아인 결혼이주여성들에 비해 더 적은 차별을 받고 있을 가능성이 있다. 동화 이론은 이주 노동자가 경험하는 가장 큰 어려움은 주류 사회의 문화를 수용하고 경제적 주류에 합류하는 과정이라고 지적한다(Warner & Srole 1945; Witte 1952). 이러한 측면에서 유사한 문화를 가지고 있는 중국, 일본, 베트남 등은 주류 사회의 문화를 상대적으로 쉽게 수용할 수 있기 때문에 더 적은 차별을 받는 것으로 추측된다. 이와 관련하여 이기연(2015)은 네팔 결혼이주여성들이 몽골계 종족들로 구성되어 외적인 유사성을 갖고 있으며, 네팔의 가부장적 젠더 관념, 불교와 같은 종교적 친숙성들로 인해 한국사회에 거부감 없이 수용되었음을 언급하기도 하였다. 이를 통해 볼 때 필리핀 및 기타 동남아 결혼이주여성들은 중국, 일본, 베트남 결혼이주여성 등에 비해 문화적 차이에 의해 차별 받을 가능성이 더 높은 것으로 판단되는 바이다.

본 연구의 분석 결과에 따른 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 결혼이주여성들의 인적 자본을 향상시키기 위한 정책적 지원이 필요할 것으로 보인다. 다중회귀분석 결과, 한국계 중국인, 베트남인, 일본인 결혼이주여성들의 경우 대졸 이상일 때, 필리핀인 결혼이주여성들의 경우 대학원졸 이상일

때 큰 폭으로 임금이 상승하는 경향을 보이고 있었다. 이러한 경향은 인적자본의 증대가 임금 상승에 영향을 끼친다는 전통적인 이론이 한국적 맥락에서도 부합하는 경향이 있음을 보여준다. 다만 모든 결혼이주여성들에게 대학 이상의 교육을 제공하는 것은 현실적으로 어려운 일이라는 점, 생각보다 한국어 능력이 임금 상승에 별다른 영향이 없었다는 점 등에서 직업 및 기술 역량을 제고시키는 형태의 교육 제공에 보다 집중할 필요가 있을 것이다. 이와 관련하여, 본 연구의 분석 대상 결혼이주여성의 81.75%가 모국에서의 직업 경력이 있었음에도 불구하고, 다중회귀분석 결과 모든 집단에서 모국에서의 직업 경력이 무의미하거나 임금이 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타난 바 있다. 이는 모국에서의 인적자본이 온전히 한국 노동시장으로 이어지지 못했을 가능성을 드러내므로, 결혼이주여성들이 본국에서 가지고 있던 직업 경력을 보다 잘 살릴 수 있는 방향의 직업 및 기술 교육을 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 비슷한 맥락에서 다문화가족지원센터 및 고용센터에서 다양한 직업 커리큘럼과 양질의 일자리를 제공하거나 지원할 필요가 있을 것으로 보인다. 많은 결혼이주여성들이 한국어 문제로 인하여 다문화가족지원센터를 이용함에도 불구하고, 센터의 이용이 오히려 결혼이주여성들의 임금을 감소시키는 결과는 변화의 필요성을 보여주는 바라 할 것이다. 이와 관련하여 이해웅(2014)은 비한국계 결혼이주여성들이 다문화가족지원센터 등의 정부 지원기관 다수 이용하면서 통·번역사, 이중 언어 및 다문화 강사 등 특정 직종에 유도되지만 주로 1년 이하의 단기계약직으로 근무하는 경향이 많음을 지적하고 있다. 또한 그는 결혼이주여성들이 한국어 교육 및 단기 계약직 위주의 정부 일자리에 의존하고 있고 동포 이주여성들 또한 에스닉(ethnic) 중심의 노동시장에 편입되고 있음을 지적하면서, 본국에서의 노동경험을 살리는 방식의 정책지원이 이루어질 필요가 있음을 주장하였다. 이러한 지적은 본 연구의 첫 번째 제안과 일맥상통하며, 향후 조직 개편과 제도 개선을 통해 다문화가족지원센터가 결혼이주여성들의 적응을 지원뿐만 아니라 양질의 일자리를 제공하는 플랫폼이 될 수 있도록 다각적인 노력을 강구할 필요가 있을 것이다.

셋째, 결혼이주여성 집단 내부에서 발생하는 차별을 인지하고 보다 적극적으로 이를 예방하기 위한 정책적 노력을 기울일 필요가 있다. 옥사카 분석 결과, 일본인을 제외한 4개 국가의 결혼이주여성 집단 모두 한국계 중국인에 비해 설명되지 않는 계수효과가 존재하는 것으로 나타났다. 이는 근로 특성, 개인 특성, 인적자본 특성, 사회자본 특성, 정책 특성 등으로는 설명되지 않는, 출신 국적에 따른 차별이 결혼이주여성 집단 내부에서도 존재하고 있음을 보여준다. 특히 인종적·문화적으로 한국인과 가장 상이한 것으로 판단되는 필리핀과 기타 동남아 국가의 결혼이주여성들에게서 가장 두드러지는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 이들 집단이 이민자-내국인 간의 차별 외에도 이민자 집단 내부에서도 더 차별 받고 있음을 보여주는 바라고 할 것이다. 특히 이러한 형태의

차별은 인적·사회적 자본의 구축으로도 쉽게 극복되지 않는다는 점에서 매우 중요한 정책적 관심 사항이 되어야 할 것이다.

2000년대 중반 이후 결혼이주여성들에 대한 다수의 연구가 축적되었음에도 기존 연구들은 결혼이주여성들의 문화적 특수성을 제대로 고려하지 않고 있다(이기연, 2015). 가령, 많은 연구들이 결혼이주여성들이 이민자로서 겪는 어려움과 감정, 극복과정, 이주여성들의 노동에 대한 영향요인 등을 다루고 있으나, 결혼이주여성 내부 집단 간에 발생하고 있는 또 다른 차별에 대해서는 실증적으로 다루지 못했던 것으로 판단된다. 그러나 오히려 이러한 차별은 보다 근본적인 인종적 및 문화적 특성에 기인하고 있을 가능성이 크고, 극복할 수 없는 개인적 특성이라는 점에서 적극적인 정책 지원과 더불어 한국인에 대한 의식 전환 노력이 필요할 것이다. 이와 관련하여 나금실(2016)은 미디어에서 다루는 이주노동자의 이미지가 지역주민의 다문화수용성에 영향을 주는 것으로 분석한 바 있는데, 공익광고 송출 등 타 인종 및 문화에 대한 한국인의 노출 정도를 보다 증가시킬 필요도 있을 것으로 보인다. 더불어 학교 공교육 과정에서도 다양한 인종과 문화에 대해 다루는 과정을 늘임으로써 다문화 및 타 인종에 대한 수용성을 배양할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 그 간 다문화에 대한 연구가 다수 진행되었음에도 다소 소외되어 왔던 결혼이주여성들의 노동에 대해서 실증적으로 분석하였다. 특히, 단순히 이민자-내국인 간 차별이 아닌 결혼이주여성 내부에서 발생하는 출신 국적별 차별을 실증적으로 분석했다는 점에서 의의가 있을 것이다. 그러나 다수 국가의 결혼이주여성들을 함께 다루다보니 개별 국가의 결혼이주여성에 대한 보다 심층적인 분석으로까지 이어지지 못했다는 점에서 연구의 아쉬움이 있다.

참고문헌

- 김정훈·임안나. (2010). 결혼이주여성들의 사회적 자본 수준과 증진방안. 「현대사회와 행정」, 20: 51-87.
- 나금실. (2016). 이주노동자에 관한 미디어 담론이 다문화수용성에 미친 영향. 「인문사회」, 제 7권 제 1호: 105-122.
- 박재규. (2013). 농촌과 도시 결혼이주여성의 취업 결정요인 및 지원방안 연구. 「GRI 연구논총」, 15(1): 5-33.
- 박주현. (2015). 다문화가족지원센터에 종사하는 결혼이주여성들의 업무경험에 관한 질적사례연구. 「다문화와 인간」, 제 4권 제 1호: 107-145.
- 이규환. (2012). 다문화와 이주노동 - 한국과 러시아의 비교. 「동북아문화연구」, 제 31집: 581-599.
- 이기연. (2015). 네팔여성의 한국이주와 임금노동에 관한 사례연구 - 광주광역시 결혼이주여성을 중심으로 -. 「디아스포라연구」, 제 9권 제 2호(제 18집): 121-149.
- 이해웅. (2014). 결혼이주여성의 본국/한국 노동경험에 관한 연구. 「이화젠더법학」, 제 6권 제 2호: 1-24.
- 이혜림·조민효. (2014). 다문화가정 이주여성의 적응유형과 사회자본이 취업에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국정책학회보」, 23(4): 237-263.
- 최영신·강석진. (2012). 외국인 밀집지역의 범죄와 치안실태 연구. 「연구총서」, 2012(9): 1-300.
- 통계청. (2015). 인구동향조사.
- 한국여성정책연구원. (2016). 2015년 전국 다문화가족 실태조사 분석.
- 황정미. (2010). 한국인의 다문화 수용성 분석. 「아세아연구」, 53(4): 152-184.
- 행정자치부. (2015). 지방자치단체외국인주민현황.
- Becker, G. S. (1971). The economics of discrimination. University of Chicago press.
- Bevelander, P. (2005). The employment status of immigrant women: the case of Sweden1. International Migration Review, 39(1): 173-202.
- Blauner, Robert. (1972). Racial Oppression in America. New York: Harper & Row.
- Bonacich, Edna. (1972). A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. American Sociological Review. 37: 547-49.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. Economics of Education Review, 28(2): 162-169.

- Carmichael, Stokely, & Charles V. Hamilton. (1967). *Black Power: The Politics of Liberation in America*. New York: Vintage.
- Duncan, Otis Dudley. (1969). Inheritance of Poverty or Inheritance of Race? Pp. 85-110 in *On Understanding Poverty: Perspectives from the Social Sciences*, edited by Daniel P. Moynihan. New York: Basic.
- Gordon, Milton M. (1961). Assimilation in America: Theory and Reality. *Daedalus*, 90(2): 263-85.
- Jencks, Christopher. (1972). *Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and Schooling in America*. New York: Harper & Row.
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German Economic Review*, 13(1): 1-20.
- McCall, L. (2001). Sources of racial wage inequality in metropolitan labor markets: Racial, ethnic, and gender differences. *American Sociological Review*, 520-541.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Pendakur, K., & Pendakur, R. (1998). The colour of money: earnings differentials among ethnic groups in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 518-548.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4): 659-661.
- Portes, A., & Kenneth L. W. (1976). "Black-White Differences in Education Attainment." *American Sociological Review*, 414-31.
- Portes, A., & Rumbaut, R. G. (2001). *Legacies: The story of the immigrant second generation*. Univ of California Press.
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community. *The American Prospect*, 4(13): 35-42.
- Reimers, C. W. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and black men. *The review of economics and statistics*, 570-579.
- Rivera-Batiz, F. L. (1999). Undocumented workers in the labor market: An analysis of the earnings of legal and illegal Mexican immigrants in the United States. *Journal of Population Economics*, 12(1): 91-116.
- Wachtel, Howard M. (1972). *Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction?*

- American Economic Review. 62, 187-94.
- Warner, W. Lloyd, and Leo Srole. (1945). The Social Systems of American Ethnic Groups. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Wilson, K. L., & Portes, A. (1980). Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami. American journal of sociology, 295-319.
- Wittke, Carl. (1952). Refugees of Revolution: The German Forty-eighters in America. Philadelphia. University of Pennsylvania Press.

기고일: 2016. 11. 15.

심사일: 2016. 11. 21.

확정일: 2016. 12. 12.