ISSN 1225-7214

여성연구

The Women's Studies

2018년 2호

연구논문

·여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구:조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로 김선아·박성민

·한국 기혼여성의 시간제 근로와 가족 내 무급노동 분배에 관한 연구 안미영

·성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향 정지연

·임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향:성별에 따른 차이를 중심으로 곽현주·최은영

·남편의 가사활동이 부부의 가사분업만족도에 미치는 효과 주익현

·기혼여성의 인력개발과 카텍식스:아내의 소득, 부부관계만족과 남편의 가사노동이 아내의 정서에 미치는 영향의 구조적 검증 이성회·윤지영

·저소득 청소년기 자녀 어머니 대상 부모역할프로그램 효과성과 지역사회 활용방안 김연수

·결혼시장에서 북한이탈여성의 이미지 재현 연구 김수경

·성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론 차인순

·지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 관한 연구 정다빈·이정희

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여 성 연 구

2018년 2호(통권 97호)

1. 여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구 :
조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로 ····· 5
/ 김선아·박성민

2. 한국 기혼여성의 시간제 근로와 가족 내 무급노동 분배에 관한 연구 ···· 45
/ 안미영

3. 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향 ····· 72
/ 정지연

4. 임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향 :
성별에 따른 차이를 중심으로
/ 곽현주·최은영 ····· 103

5. 남편의 가사활동이 부부의 가사분업만족도에 미치는 효과
/ 주익현 ····· 141

6. 기혼여성의 인력개발과 카텍식스 : 아내의 소득, 부부관계만족과
남편의 가사노동이 아내의 정서에 미치는 영향의 구조적 검증 ····· 167
/ 이성회·윤지영

7. 저소득 청소년기 자녀 어머니 대상 부모역할프로그램 효과성과
지역사회 활용방안 ····· 192
/ 김연수

8. 결혼시장에서 북한이탈여성의 이미지 재현 연구
/ 김수경 ····· 232

9. 성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론
/ 차인순 ····· 260

10. 지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 관한 연구 ····· 293
/ 정다빈·이정희

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 5~44

여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구 : 조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로*

김선아**·박성민***

초 록

본 연구는 여성 근로자의 직장 생활의 질 영향 요인을 규명하는데 있어 핵심 조절 요인으로 다양성 관리의 역할을 살펴보았다. 구체적으로 성별 보편성의 관점에서 여성 근로자의 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 등의 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계를 규명하였고 성별 특수성의 관점에서 선행 요인과 결과 요인인 직장 생활의 질 간의 관계서 조직 내 다양성 관리 전략의 조절 효과를 검증하였다. 특히 분석을 수행함에 있어 포괄적 시각에서 다양성 관리의 전략적 역할을 규명하고자 조절 요인인 다양성 관리 정책을 소극적 다양성 관리 활동과 적극적 다양성 관리 활동으로 구분하여 구성하였다. 이와 더불어 연구 대상을 공공조직 여성 근로자와 민간조직 여성 근로자로 이원화 하는 등 선행연구와의 차별화된 접근을 바탕으로 연구의 내용적 타당성을 제고하였다.

여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인을 검증한 결과 공공 조직의 경우 우울감(-), 직무 만족도(+), 직장-일상 긍정적 전이(+), 적극적 다양성 관리 중 친가족제도(+)가 통계적으로 유의미한 영향요인임이 확인되었고 민간조직의 경우 스트레스(-), 직장-일상 부정적 전이(-), 직무 만족도(+), 적극적 다양성 관리 중 친가족제도(+)가 통계적으로 유의미한 영향요인임이 확인되었다. 한편 여성 근로자의 직장 생활의 질 결정에 있어 다양성 관리 정책의 조절 효과를 검증한 결과 소극적 다양성 관리는 공공조직의 경우 직무 적합성과 직무만족도가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었으며 민간조직의 경우 직무 적합성이 직장생활에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었다. 이와 달리 적극적 다양성 관리는 일과 삶 균형 정책 중 개인성장지원제도가 공공조직에서만 직무 적합성이 여성 근로자의 직장 생활의 질에 미치는 긍정적 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구에서는 이러한 연구 결과를 바탕으로 다양성 관리의 맥락에서 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 이론적·정책적 함의를 제시하였다.

주제어 : 여성 근로자, 여성 차별, 직장 생활의 질, 소극적 다양성 관리, 적극적 다양성 관리

---

* 본 논문은 교육부 및 한국연구재단의 BK 21 PLUS 사업에서 지원을 받아 수행된 연구임 (관리번호 21B20151413334)

** 제1저자 : 성균관대학교 국정전문대학원 BK 21 PLUS 사업단 연구교수(seona1203@skku.edu)
*** 교신저자 : 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 부교수(sm28386@skku.edu)

I. 서 론

노동시장에서 오랫동안 관행적으로 존재해왔던 여성에 대한 차별을 해소하기 위한 정책적 노력이 범국가적 차원에서 지속되고 있다. 특히 여성 차별에 대한 문제의식의 기반이 규범적 공감대에서 경험적 공감대로 전환되면서 기존에는 고용, 임금, 근로환경 등의 측면에서 발생하는 성별 격차를 완화하는 것에 중점을 두고 정책을 구현하였으나 현재는 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상의 맥락에서 정책적 노력이 전개되고 있다. 국제노동기구(ILO), 경제개발협력기구(OECD) 등이 노동시장에서 발생하는 성별격차를 완화하여 여성 인재를 적극적으로 활용하는 것이 GDP 향상 및 생산성 향상에 있어 핵심 요소임을 경험적으로 증명하였기 때문이다(ILO, 2017 ; OECD, 2012). 이는 인사관리 및 조직 관리에서의 다양성 관리가 선발 과정에서 사회적 소수 집단에 대한 차별을 철폐하는 소극적 다양성 관리에서 나아가 선발과 더불어 교육·훈련, 유지·활용, 평가·보상 등 전 과정에서 다름을 존중하고 포용하는 적극적 다양성관리로 전환된 것과 맥락을 같이 한다(Dickens, 1994 : 261 ; Liff & Wajcman, 1996 ; French, 2001 ; Doherty, 2004 : 436 ; 유민봉·박성민, 2014).

하지만 우리나라의 경우 사회 구성원들의 인식 변화, 고등 교육 이수율 향상 등으로 인해 경제활동에 참여하는 여성의 비율은 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고 성 평등 측면에서 여전히 부족함을 나타내고 있다. 구체적인 지표로 국민소득, 교육수준, 평균수명 등을 통해 국가의 삶의 질 수준을 평가하는 유엔경제개발(UNDP)의 인간 개발 지수(HDI : Human Development Index) 2016년 보고서에서 우리나라는 긍정적 실태를 나타내는 종합평가의 경우 188개국 중 18위로 최상위 그룹(Very High)에 속해있었지만 세부 지표 중 산모 사망률 및 청소년 출산율, 여성의 권한, 여성의 경제활동 참여 등을 통해 여성의 인권 및 삶의 질 측면의 부정적 실태를 나타내는 성 불평등 지수(GII : Gender Inequality Index) 역시 18위로 최상위 그룹에 속하고 있음을 확인할 수 있었다(UNDP, 2016). 유사한 맥락에서 OECD 국가의 성 평등 실태를 조사한 2017년 보고서(The Pursuit of Gender Equality)에서도 우리나라는 고용 및 임금 부문의 성별 격차는 매우 높고 관리직급에서의 여성의 비율은 매우 낮게 나타나는 등 노동 시장에서의 성 불평등 수준이 여전히 높은 국가임을 확인할 수 있었다(OECD, 2017). 이러한 상황으로 인해 우리나라의 여성 근로자, 특히 자녀가 있는 기혼 여성 근로자들이 일과 가정의 양립에 어

려움을 느끼고 직장 생활의 지속을 포기하는 경우가 흔히 발생하면서 현재 기혼 여성의 경력 단절 문제가 심각한 사회 문제로 대두되고 있다. 특히 우리나라의 경우 매우 빠른 속도로 고령화 및 저출산 사회로 진입하였기 때문에 이러한 경력 단절 문제는 비단 개인 차원의 문제를 넘어 머지않아 발생할 경제 활동 인구 감소 문제에 대한 대응 차원에서도 중요한 문제로 다루어지고 있다. 이로 인해 다양성 관리의 맥락에서 여성 근로자의 직장 생활의 질을 관리하기 위한 노력이 국가적 차원의 중요 과제로 자리 잡게 되었다.

이에 문재인 정부의 출범과 함께 노동시장에서 여성 인재를 적극적으로 활용하기 위한 노력이 어느 때보다 적극적으로 전개되고 있다. 특히 지금까지는 노동 시장에서 여성 인재의 양적 증가에 중점을 두었지만 문재인 정부는 양적 관리에서 한발 더 나아가 질적 관리로의 전환을 도모하고 있다. 이를 위해 문재인 정부는 우선적으로 공공부문에서 여성 인재의 양적 확대와 더불어 실질적 대표성 향상을 위한 관리직 여성 진출 확대 계획을 체계적으로 이행해 나가고자 「공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획」을 수립하였다. 뿐만 아니라 「일자리정책 5년 로드맵」 수립을 통해 근로시간 단축 청구권 확대(임신 및 육아뿐만 아니라 보육기간에도 근로시간 단축 가능), 배우자 출산 휴가 단계적 강화, 아이 돌봄 정부지원 비율 상향 및 시간제 정부지원 확대 등을 추진하는 등 공공조직과 민간조직 전반을 아울러 여성 인재의 직장 생활의 질 향상 방안에 대해 고민을 지속하고 있다(일자리위원회·관계부처 합동, 2017 : 51). '직장 생활의 질(Quality of Work Life)'은 직장 생활을 통해 경험하게 되는 심리적·정서적 차원의 만족도(Satisfaction)를 의미하는 개념으로 직무만족, 조직만족, 조직몰입을 포괄하는 개념이자 '삶의 질(Quality of Life)'의 구성 요소이다. 따라서 여성 근로자의 직장 생활의 질은 단기적 차원에서는 여성 인재의 노동 시장 참여 지속을 예측할 수 있는 핵심 요인이며 장기적 차원에서는 여성 개인의 삶의 질 혹은 행복 수준을 결정하는 핵심 요인으로 이해할 수 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 다양성 관리의 관점에서 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상 방안을 논의하고자 여성 근로자의 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 등의 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조직 내 다양성 관리 전략의 역할을 규명하였다. 구체적으로 선행 요인 중 심리 특성은 스트레스, 우울감 등을 포함하여 구성하였으며, 직무특성은 직무 적합성과 직무 만족도를, 전이 특성은 직장-일상 긍정적 전이와 직장-일상 부정적 전이 등을 포함하여 구성하였다. 더불어 이러한 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조직 내 다양성 관리 전략의 역할을 규명하기 위해 다양성 관리 전략을 조절 요인으로 설정하였으며, 포괄적 시각에서 다양성 관리 전략의 역할을 규명

하고자 조절 요인을 소극적 다양성 관리 전략과 적극적 다양성 관리 전략으로 구분하여 접근하였다. 소극적 다양성 관리는 외적 다양성을 포용하기 위한 전략으로 조직 내 인적 자원 관리에 있어 성 평등의 실현 정도를 의미하며 적극적 다양성 관리는 내적 다양성을 포용하기 위한 전략으로 일과 삶 균형(Work Life Balance) 정책[1)]의 적극적 구현 정도를 의미한다. 이에 본 연구에서는 "여성 근로자 개인이 경험하는 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 중에서 직장 생활의 질 향상에 있어 가장 중요한 역할을 하는 요인은 무엇인가?", "여성 근로자의 직장 생활의 질 향상에 있어 조직의 다양성 관리 전략은 의미 있는 역할을 하고 있는가?"라는 두 가지 연구 질문을 바탕으로 실증 연구를 수행하여 다양성 관리의 관점에서 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 이론적·정책적 함의를 제공하였다.

Ⅱ. 이론적 논의 및 선행 연구 검토

1. 이론적 논의

1) 직장 생활의 질

'직장 생활의 질(Quality of Work Life)'은 개인이 직장 생활을 통해 경험하게 되는 심리적·정서적 차원의 만족도(Satisfaction) 및 안녕감(Well-Being)을 의미한다(Danna & Griffin, 1999 : 박성민·김선아. 2015, 박성민, 2017). 직장 생활의 질은 일상생활의 질과 함께 "삶의 질(Quality of Life)"의 구성 요소로 이해할 수 있으며 직무만족, 조직만족, 조직몰입 등을 포괄하는 상위 요소로 이해할 수 있다. Nadler & Lawler(1983)는 직장 생활의 질 개념을 정의하는 다양한 관점을 소개하면서 지배적인 관점 중 하나로 직장 생활의 질 개념이 업무의 성격 및 개인과 조직 간의 관계에 대한 인식적 특성이라고 설명하였으며, Danna & Griffin(1999)은 직장 생활의 질이 위계적 차원으로 구성되어 있음을 설명하면서 가장 상위 차원에 직장 생활 전반에 대한

1) 일과 삶 균형(Work Life Balance) 정책은 일-가정 양립 정책, 일과 삶 선택(Work Life Choice) 정책 등의 용어와 혼용 되어 사용된다. 다만 해당 용어들은 표현 상의 차이만 있을 뿐 본질적으로 통일한 특성을 내포하고 있다. 본 연구에서는 일과 삶 균형(Work Life Balance) 정책으로 통일하여 사용하고자 한다.

만족도가 위치해 있고 중간 수준에는 직무만족도가 가장 하위수준에는 급여, 동료, 리더에 대한 만족도, 근로 환경에 대한 만족도 등 직무 특성 및 근무 환경에 대한 만족도 등으로 구성되어 있다고 설명하였다(Nadler & Lawler, 1983 : 22 ; Danna & Griffin, 1999 : 361-374). 유사한 맥락에서 Sirgy et al.(2001)도 직장 생활의 질을 조직 구성원으로서 경험할 수 있는 활동과 활용 가능한 조직적 지원에 대한 만족도라 정의하면서 직무 만족과 조직 몰입 등을 포괄하는 상위 개념이라 설명하였으며, Gallie(2009)은 직장 생활의 질을 본질적으로 직장 내에서 개인이 경험하는 직무 특성 및 조직 환경과 관련된 심리적·정서적 개념이라고 설명하였다(Sirgy et al. 2001 ; Gallie, 2009 : 4). 이처럼 직장 생활의 질 개념을 논의하고 있는 학자들의 시각을 종합해 보면 직장 생활의 질 개념은 직무만족 및 조직몰입 등 기존의 조직 효과성 변수를 포괄하는 상위 개념으로 이해할 수 있다.

인사관리 및 조직관리에서 직장 생활의 질 개념은 이론적 관점에서 전이이론(Spillover Theory)을 토대로 그 중요성을 살펴볼 수 있다. 전이 이론은 특정 영역에서의 태도와 감정이 완전히 다른 영역에서의 태도와 감정에 까지 영향을 미친다고 보는 이론이다(Crouter, 1984). 개인의 삶의 질은 다양한 차원에서의 욕구 충족의 정도 및 만족도에 의해 결정 되는데 전이이론의 관점에서 볼 때 직장 생활에서 개인의 긍정적 혹은 부정적 감정이 가족 생활, 여가 생활 등을 포함하는 비 직장 생활의 영역 즉, 일상 생활의 영역에까지 영향을 미칠 수 있기 때문에 직장 생활의 질에 대한 관리는 개인의 삶의 질 향상을 위한 핵심 과제로 이해할 수 있다. 이와 더불어 관리적 관점에서 직장 생활의 질 개념은 조직 구성원의 인지적·행태적 측면과 조직 효과성 측면에서 긍정적 특성을 강화하고 부정적 특성을 예방한다는 차원에서 그 중요성을 살펴볼 수 있다. 다수의 선행연구를 통해 직장 생활의 질이 직무 만족(Job Satisfaction), 직무 관여(Job Involvement), 조직 몰입(Organizational Commitment) 등의 긍정적 행태와는 정(+)의 상관관계를 형성하고 있으며 이직 의도(Turnover Intention), 결석률(Absenteeism). 사고율(Accident), 직장 폭력(Workplace Violence) 등의 부정적 행태와는 부(-)의 상관관계를 형성하고 있다는 점이 증명되었기 때문이다(Danna & Griffien, 1999 ; Sirgy et al., 2001 ; UN, 2013 ; OECD, 2017 ; 박성민·김선아, 2015).

2) 다양성 관리

‘다양성 관리(Diversity Management)’란 사회 및 조직 속에 존재하는 ‘다름’을 포용하기 위한 관리적 활동을 포괄하는 용어로 인사관리 및 조직관리에서 논의되는 다양성 관리는 인적자원관리 프로세스 전반에 걸쳐 조직 구성원들이 갖고 있는 이질성에 대한 차별을 근절하고 이러한 이질성을 존중하는 관리 활동을 의미한다. 조직 구성원 간에 존재하는 이질성은 성별, 인종, 장애유무 등 표면적 차원(Surface Level)의 외적 다양성(External Diversity)과 성격, 선호, 문화적 배경 등 심층적 차원(Deep Level)의 내적 다양성(Internal Diversity) 등 두 가지 유형으로 구분하여 살펴볼 수 있다(유민봉·박성민, 2014 ; 박성민·김선아, 2015). 초기의 다양성 관리는 여성에 대한 차별 철폐, 흑인에 대한 차별 철폐 등 표면적 차원의 외적 다양성을 관리하는 것에 중점을 두었으나 사회의 풍요로움을 평가하는데 있어 개개인의 행복 수준과 같이 심리적 지표를 강조하게 되면서 다양성의 개념이 외적 다양성에서 내적 다양성으로 확장되었고 이로 인해 다양성 관리의 영역 또한 확대되었다. 이에 현재의 다양성 관리는 외적 다양성을 중심으로 선발 과정에서 사회적 소수 집단에 대한 차별을 철폐하는 활동에서 한발 더 나아가 내적 다양성을 중심으로 선발 과정뿐만 아니라 교육·훈련, 유지·활용, 평가·보상 등 인사관리 전 과정에서 다름을 존중하고 포용하는 활동으로 확대되었다. 이에 다양성 관리의 대상 범위를 ‘외적 다양성’으로 한정한 소극적 다양성 관리(Passive Diversity Management)는 채용 과정에서 사회적 소수 집단에 대한 차별을 철폐하여 ‘사회적 형평성을 구현’하는 것에 관리 목표를 두는 한편 관리의 대상 범위를 ‘내적 다양성’까지 확대한 적극적 다양성 관리(Active Diversity Management)는 외적 다양성에 대한 차별 철폐 뿐 아니라 내적 다양성에 대한 존중과 포용을 통해 조직 구성원들의 ‘삶의 질을 향상’하는 것에 관리 목표를 두고 있다(Dickens, 1994 : 261 ; Liff & Wajcman, 1996 ; French, 2001 ; Doherty, 2004 : 436 ; 유민봉·박성민, 2014 ; 박성민, 2017). 이에 소극적 다양성 관리 정책은 여성 채용 할당제, 장애인 의무고용제도, 저소득층 채용 할당제 및 공공조직의 균형인사정책 등 인사관리 프로세스 전반에 존재하는 특정 집단에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책으로 제도화 되어 운영되고 있으며 적극적 다양성 관리 정책은 조직 구성원의 삶의 질을 향상시키기 위한 일과 삶 균형 정책으로 제도화 되어 운영되고 있다(유민봉·박성민, 2014).

인사관리 및 조직관리에서 다양성 관리는 이론적 관점에서 정보·의사결정 이론(Information and Decision Making Theory)을 토대로 그 중요성을

살펴볼 수 있다. 정보·의사결정 이론은 업무 단위 내의 다양성 수준이 정보를 처리하고 결정을 내리는데 영향을 미칠 것이라는 특성에 기반을 두고 있다(Gruenfeld et al., 1996 ; Perry & Christensen, 2015 : 371). 정보·의사결정 이론을 토대로 조직 내 의사결정 과정에서 다양성의 역할을 검증한 연구들을 종합해 보면 일반적으로 개인들은 자신과 이질적인 특성을 갖고 있는 사람보다는 자신과 유사한 속성을 갖고 있는 사람과 더 많은 의사소통을 하려는 경향을 갖고 있지만 이질성을 가진 집단에 속하게 됨으로서 자신과 다른 이질적인 타인과도 네트워크를 형성하게 되고, 이렇게 형성된 정보망을 통해 지식을 획득하고 공유하면서 조직의 성과를 향상시킬 수 있다고 주장한다. 즉, 유사한 사람들로 구성되어 단일한 속성을 갖고 있는 집단보다 이질적인 사람들로 구성되어 다양한 속성을 갖고 있는 집단에 소속된 구성원들이 여러 방면으로 보다 넓은 인적 네트워크를 보유하게 되고, 이러한 네트워크가 정보와 지식 공유의 채널로서의 역할을 수행하게 되면서 개인적 차원에서는 새롭고 다양한 관점을 가질 수 있게 되어 문제해결능력이 향상되고 조직적 차원에서는 창의성 및 혁신성 등이 향상될 수 있다고 설명한다(Tziner & Eden, 1985 ; Thomas, 1990 ; Jehn et al., 1999 ; Mcevily & Zaheer, 1999). 이와 더불어 관리적 차원에서 다양성 관리 활동은 조직 구성원들의 직장 생활의 질을 포함하여 삶의 질 향상에 있어 핵심 역할을 수행한다는 측면에서 그 중요성을 살펴볼 수 있다. 다양성 관리의 대상이 외적 다양성에서 내적 다양성으로 확대되면서 이러한 다양성을 포용적으로 관리하기 위한 적극적 다양성 관리 활동이 “일과 삶 균형 정책”으로 구체화되었고 일과 삶 균형 정책의 구현을 통해 조직 구성원들의 직장 생활의 질과 일상생활의 질을 통합적으로 관리하면서 개개인의 삶의 질 향상을 기대할 수 있기 때문이다.

2. 선행 연구 검토

인사관리 및 조직관리에서 개인과 조직의 효과성 증진을 위한 선결 조건으로 직장 생활의 질 향상의 중요성이 강조되면서 조직구성원의 직장 생활의 질 향상 요인을 규명하기 위한 연구가 다양한 관점에서 수행되고 있다. 본 연구에서는 직장 생활의 질 개념을 직장 생활을 통해 경험하게 되는 심리적·정서적 차원의 만족도(Satisfaction)라는 포괄적 특성으로 정의하였고 이와 관련된 선행연구를 검토한 결과 직장생활의 질과 관련된 연구는 여성 근로자 및 남성 근로자 모두를 대상으로 성별 보편성의 관점에서 직장 생활의 질 향상 방안을

논의한 연구와 여성 근로자만을 대상으로 성별 특수성의 관점에서 직장 생활의 질 향상 방안은 논의한 연구 등 크게 두 가지 유형으로 구분하여 살펴볼 수 있었다.

우선 성별 보편성의 관점에서 여성 근로자와 남성근로자 모두를 대상으로 수행된 선행 연구를 통해 직장생활의 질 선행 요인을 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성, 조직 특성 등 4개 차원으로 유형화 할 수 있었다. 첫째, 직장생활의 질의 핵심 선행 요인으로 심리 특성을 다루고 있는 연구에서는 심리 특성을 스트레스, 우울증, 자아존중감, 자기효능감 등으로 세분화하여 제시하였으며 분석 결과를 종합할 때 스트레스 및 우울증 등과 같은 부정적 심리 특성은 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미치며 자아존중감, 자기효능감 등과 같은 긍정적 심리 특성은 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(Beehr & Newman, 1978 ; Jamal, 1984 ; Mutkins et al., 2011 ; Sudha & Karthikeyan, 2014 ; 옥원호·김석룡, 2001, 김구, 2005 ; 김재엽 외, 2009 ; 신수정, 2017). 둘째, 직장생활의 질의 핵심 선행 요인으로 직무 특성을 다루고 있는 연구에서는 직무 특성을 개인-직무 적합성, 직무 만족도, 직무 몰입도 등으로 세분화하여 제시하였으며 분석 결과를 종합할 때 적합성 및 몰입도 수준 모두 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(Carless, 2005 ; Resick et al., 2007 ; Sekiguchi, 2007 ; Babakus et al., 2010 ; Boon et al., 2011 ; Warr & Inceoglu, 2012 ; 서재현, 2004 ; 김선아 외, 2014). 셋째, 직장생활의 질의 핵심 선행 요인으로 전이 특성을 다루고 있는 연구에서는 전이 특성을 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 가족지지 등으로 세분화하여 제시하였으며 분석 결과를 종합할 때 갈등 수준은 연구에 따라 직장 생활의 질에 미치는 영향력이 상이하게 나타났으며 가족지지는 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다 (Ernst Kossek & Ozeki, 1998 ; Adams et al., 1996 ; Frone et al., 1997 ; Anderson, 2002 ; 김선희, 2010 ; 장희숙·김홍범, 2012 ; 이선경 외, 2014). 마지막으로 직장생활의 질의 핵심 선행 요인으로 조직 특성을 다루고 있는 연구에서는 조직 특성을 유연근무제, 가족 친화제도 등으로 세분화하여 제시하였으며 분석결과를 종합할 때 해당 제도의 활용이 활성화 될수록 직장 생활의 질이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있었다(Saltzstein, et al., 2001 ; Frye & Breaugh, 2004 ; 유계숙, 2007 ; 이선경 외, 2014 ; 황순옥·한상일, 2013 ; 박세정, 2014).

다음으로 성별 특수성의 관점에서 여성 근로자로 한정하여 수행된 선행 연구를 살펴본 결과 이들 연구는 소극적 다양성 관리의 맥락에서 여성에 대한

차별 철폐에 대해 논의한 연구와 적극적 다양성 관리의 맥락에서 일과 삶 균형에 대해 논의한 연구 등 2개 차원으로 유형화 할 수 있었다. 먼저 소극적 다양성 관리의 맥락에서 여성에 대한 차별 철폐를 다룬 연구는 노동 시장 전반에 걸친 성불평등 문제, 직장 내에 존재하는 임금 및 승진 부문에서의 성별 격차 문제를 해소하기 위한 방안에 대해 논의하고 있음을 알 수 있었다(Ridgeway, 1997 ; Ely & Meyerson, 2000 ; OECD, 2017 ; 이각희, 2004 ; 신경수·송일호, 2004 ; 김재기, 2006 ; 정진화, 2007 ; 김영옥, 2010 ; 허수연·유태임, 2011 ; 강주연·김기승, 2014). 한편 적극적 다양성 관리의 맥락에서 일과 삶 균형을 다룬 연구는 여성 근로자, 혹은 기혼 여성 근로자의 역할 갈등을 최소화 하고 근무 의욕을 향상시키기 위해 유연근무제, 가족 친화적 복지제도 등의 중요성에 대해 논의하고 있음을 알 수 있었다(Doherty, 2004 ; Sudha & Karthikeyan, 2014 ; OECD ; 2017 ; 권용수, 2004 ; 김진욱, 2008 ; 김선희, 2010 ; 김선아 외, 2013).

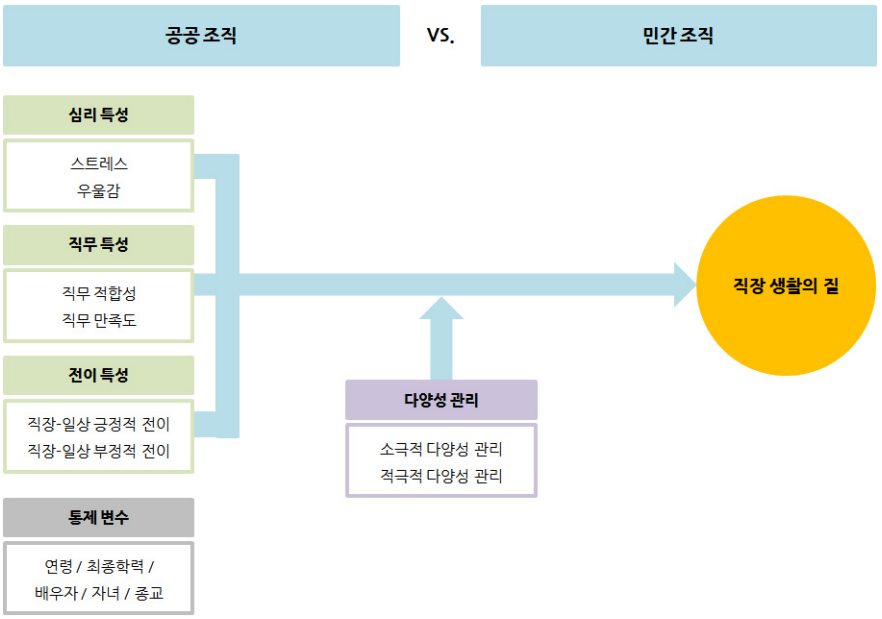
선행연구 결과를 종합해보면 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상에 있어 성별 보편성의 관점에서 주요 영향요인으로는 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성, 조직 특성으로 구분하여 살펴볼 수 있었고, 성별 특수성의 관점에서 주요 영향요인으로는 여성에 대한 차별 철폐를 위한 소극적 다양성 관리와 여성의 일과 삶 균형을 지원하기 위한 적극적 다양성 관리로 구분하여 살펴볼 수 있었다. 다만 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상에 있어 이렇듯 다양한 영향요인이 존재함에도 불구하고 기존의 연구는 특정 측면으로 한정하여 논의를 진행하고 있었다. 이에 본 연구에서는 성별 보편성의 관점에서 주요 영향요인으로 제시된 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 성별 특수성의 관점에서 주요 영향요인으로 제시된 소극적 다양성 관리 및 적극적 다양성 관리 등을 포괄하여 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상 방안을 논의하였다. 특히 성별 특수성의 관점에서 직장 생활의 질 향상의 핵심 요소로 제시되고 있는 소극적 다양성 관리 및 적극적 다양성 관리는 성별 보편성의 관점에서 직장 생활의 질의 선행 요인으로 제시되고 있는 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성에도 영향을 미치는 중요 요인으로 논의되고 있었기 때문에 본 연구에서는 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 다양성 관리의 역할을 검증하기 위해 소극적 다양성 관리와 적극적 다양성 관리 변수를 조절 요인으로 설정하였다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 모형

여성 근로자의 직장 생활의 질에 관한 이론적 논의 및 선행 연구 검토 결과를 토대로 본 연구에서는 선행 요인으로 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성을 제시하였고 조절 요인으로 다양성 관리를 제시하였다. 더불어 통제변수로 인구사회학적 특성을 제시하였다. 구체적으로 〈그림 1〉에서 보는바와 같이 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인으로 심리특성은 스트레스, 우울감, 직무 특성은 직무 적합성, 직무 만족도, 전이 특성은 직장-일상 긍정적 전이, 직장-일상 부정적 전이 등 각각 2가지 요소로 구성하였으며 통제변수는 연령, 최종학력, 배우자 유무, 자녀 유무, 종교 유무 등 5가지 요소로 구성하였다. 이와 더불어 조절 요인인 다양성 관리는 소극적 다양성 관리와 적극적 다양성 관리 등 2개 요소로 구성하였다.

특히 본 연구에서는 이러한 연구 모형을 바탕으로 분석을 진행함에 있어 분석 대상을 공공 조직과 민간 조직으로 이원화하여 부문별 변수 간 차이성 검증과 함께 회귀 분석을 통한 변수 간 영향성 검증을 시행하였다. 조직의 존재 목적을 비롯하여, 조직이 제공하는 재화와 서비스, 직무 특성 등의 측면에서 민간조직과 공공조직 간에는 분명한 차이가 존재하고 이러한 차이는 인사 및 조직 관리에 있어 전략 측면의 차이뿐만 아니라 조직 구성원들의 심리적·정서적 측면의 차이로 연계되기 때문이다(Rainey, 2014). 이와 더불어 소극적 다양성 관리의 맥락에서 공공조직, 특히 정부 부분의 경우 양성평등채용목표제와 여성관리자 임용목표제 등을 통해 채용 및 승진 등에 있어 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 제도적 장치를 마련하여 운영하고 있는 반면, 민간 조직의 경우 일부 조직에서만 여성 채용 할당제 등을 운영하고 있기 때문에 두 조직 간에는 인사관리 측면의 성 평등 구현 정도에 분명한 차이가 발생하고 있다. 뿐만 아니라 적극적 다양성 관리의 맥락에서도 여성 친화적 일과 삶 균형 정책의 제도적 구현 및 시행 측면에서 공공조직이 민간조직보다 앞서 나가고 있는 상황이다. 이처럼 공공조직과 민간조직은 구성원들의 내적 특성을 비롯하여 다양성 관리 제도의 구현 측면에서도 차이를 나타내고 있기 때문에 통계적 오류를 최소화하여 연구의 내용적 타당성을 제고하고자 두 조직을 구분하여 분석을 진행하였다.



[그림 1] 연구 모형

2. 연구 내용

1) 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증

본 연구에서는 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인으로 심리특성, 직무 특성, 전이 특성 등 3개 요인을 제시하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 심리특성은 스트레스와 우울감 등 2개 요소를 포함한다. 스트레스와 우울감은 자신이 감당할 수 있는 범위를 넘어선 외부 자극에 대한 반응으로 불안감, 긴장감 등의 심리적 불안상태를 의미한다(Selye, 1956 ; Seward, 1999). 이러한 스트레스와 우울감은 대부분의 현대인들이 빈번하게 경험하고 있는 부정적 감정 상태로 이는 즐거움, 활력 등 긍정적 심리자본의 형성을 방해하고 삶의 동력을 잃게 만들어 직장 생활의 질을 저해하는 핵심 요소로 지적되고 있다(박성민·김선아, 2015). 이와 더불어 직무 특성은 직무 적합성과 직무 만족도 등 2개 요소를 포함한다. 직무 적합성은 개인이 보유한 역량과 직무가 요구하는 역량 간의 일치정도를 의미하며 직무 만족도는 직무 수행 과정에서 경험하게 되는 긍정적인 심리 상태를 의미한다(Kim & Park,

2014 ; 김선아 외, 2014). 이에 직무 적합성과 직무 만족도는 직장 생활에서 개인의 긍정적 태도 형성의 핵심 요소로 제시되고 있었다. 마지막으로 전이 특성은 직장-일상 긍정적 전이와 직장-일상 부정적 전이 등 2개 요소를 포함한다. 직장-일상 긍정적 전이는 직장 생활의 지속을 통해 일상생활에서 긍정적 감정을 경험하거나 일상생활에서 가족들로부터의 지지가 직장 생활의 활력으로 연계되는 경험을 의미한다. 반면 직장-일상 부정적 전이는 직장 생활의 부정적 경험이 일상생활의 부정적 감정으로 연계되거나 일상생활의 부정적 경험이 직장 생활의 부정적 감정으로 연계되는 갈등적 경험을 의미한다. 이에 직장-일상 긍정적 전이는 개인의 삶의 질을 향상시키고 직장-일상 부정적 전이는 개인의 삶의 질을 저해하는 주요 요인으로 제시되고 있었다. 이러한 논의를 종합하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 심리 특성은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 스트레스는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-2 : 우울감은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 직무 특성은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 직무적합성은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-2 : 직무만족도는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 전이 특성은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1 : 직장-일상 긍정적 전이는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-2 : 직장-일상 부정적 전이는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2) 여성 근로자의 직장 생활의 질 결정에 있어 다양성 관리의 역할 검증

본 연구에서는 여성 근로자의 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조절 요인으로 다양성 관리를 제시하였고 이를 소극적 다양성 관리와 적극적 다양성 관리 등 2개 요소로 구분하였다. 소극적 다양성 관리는 외적 다양성인 성별에 대한 차별을 철폐하기 위한 관리 활동 즉, 채용, 교육·훈련, 평가·보상 등 인사관리 프로세스 전반에서 성 평등을 확보하기 위한 제도적 노력을 의미하며 적극적 다양성 관리는 내적 다양성인 선호 및 욕구

체계의 차이를 포용하기 위한 관리 활동으로 일과 삶 균형 정책의 구현 정도를 의미한다(유민봉·박성민, 2014 ; 박성민·김선아, 2015). 특히 본 연구에서는 적극적 다양성 관리 제도인 일과 삶 균형 정책을 유연근무제도, 친가족제도, 개인성장지원제도 등 3개 유형으로 구분하여 논의하였다(김선아 외, 2013 ; 유민봉·박성민, 2014 ; 박성민·김선아, 2015). 유연근무제도는 조직 구성원에게 근무시간, 근무일수 등에 있어 선택의 자율성을 부여하는 제도를 의미하며 친가족제도는 조직 구성원이 일상생활의 영역에서 가족의 일원으로서 기대되는 역할을 충실히 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 의미한다. 마지막으로 개인성장지원제도는 조직구성원의 신체적·정신적 성장 및 자아실현을 지원하기 위한 제도를 의미한다. 소극적 다양성 관리는 여성 근로자로 하여금 조직의 인사관리 정책에 대한 공정성 지각 수준을 향상시켜 부정적 감정을 완화하는데 기여하며, 적극적 다양성 관리는 직장 및 일상의 영역에서 여성 근로자의 역할 갈등을 최소화하여 긍정적 감정 형성에 기여한다는 측면에서 그 중요성을 발견할 수 있다. 이러한 논의를 종합하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 : 다양성 관리는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1 : 소극적 다양성 관리는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2 : 적극적 다양성 관리는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4-2-1 : 유연근무제도는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4-2-2 : 친가족제도는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4-2-3 : 개인성장지원제도는 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 다양성 관리는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 5-1 : 소극적 다양성 관리는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 5-2 : 적극적 다양성 관리는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

5-2-1 : 유연근무제도는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

5-2-2 : 친가족제도는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

5-2-3 : 개인성장지원제도는 선행 요인과 여성 근로자의 직장 생활의 질 간의 관계를 조절할 것이다.

3. 조직화와 측정

본 연구에서 사용된 변수의 측정항목을 구체적으로 살펴보면 〈표 1〉과 같다. 선행 요인은 심리 특성의 경우 스트레스 3문항, 우울감 6문항, 직무 특성의 경우 직무 적합성 2문항, 직무만족도 4문항, 전이 특성의 경우 긍정적 전이 5문항, 부정적 전이 3문항 등으로 구성하였다. 이와 더불어 조절 요인인 다양성 관리의 경우 소극적 다양성 관리 5문항, 적극적 다양성 관리 중 유연근무제도 2문항, 친가족제도 6문항, 개인성장지원제도 2문항으로 구성하였고, 결과요인인 직장 생활의 질의 경우 6문항으로 구성하였다.

특히 본 연구에서는 해석의 용이성을 위해 선행 요인 중 직무 적합성을 제외한 나머지 변수와 결과요인인 직장 생활의 질 변수에 대해 역코딩 과정을 거쳤다. 더불어 본 연구에서는 2차 자료(Primary Data)인 '여성가족패널(KLoWF)' 제5차(2016년) 자료를 활용하였는데 해당 데이터는 측정 항목에 따라 척도 단위 및 유형이 다르게 구성되어 있었는데(단위 : 3점, 4점, 5점 등, 유형 : 명목, 서열, 등간 등) 현황 분석에서 비교의 용이성을 위해 4점 척도를 5점으로 가공하여 활용하였다. 이외에 5점 척도로 측정된 직무 적합성과 명목 척도로 측정된 적극적 다양성 관리의 경우 동일한 데이터를 활용하여 본 연구와 유사한 변수를 구성한 후 분석에 활용한 선행연구의 측정 방식을 참고하여 3점 척도 및 5점 척도로 변환하였다(김선아 외, 2013).

〈표 1〉 구성개념별 측정항목

구성개념			문항	척도
선행요인	심리특성	스트레스	① 직장이나 가정 또는 학교에서 스트레스를 받는다. ② 나는 경제적인 문제로 스트레스를 받는다. ③ 나는 사람들과의 관계 때문에 스트레스를 받는다.	등간척도(가공)[2]
		우울감	① 상당히 우울했다. ② 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다. ③ 무슨 일을 하던 정신을 집중하기 힘들었다. ④ 모든 일들이 힘들게 느껴졌다. ⑤ 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다. ⑥ 도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다.	등간척도(가공)[3]
	직무특성	직무적합성	① 나의 교육수준과 비교하여 직무 수준이 적합하다. ② 나의 업무능력(기술·기능) 수준과 비교하여 직무 수준이 적합하다.	등간척도(가공)[4]
		직무만족도	① 현재 하고 있는 일에 대해 전반적으로 만족한다. ② 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. ③ 현재 하고 있는 일을 통한 나의 발전가능성에 만족한다. ④ 현재 하고 있는 일의 성과에 대한 인정에 만족한다.	등간척도(역코딩)[5]
	전이특성	긍정적 전이	① 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다. ② 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다. ③ 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다. ④ 일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다. ⑤ 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다.	등간척도(가공)[6]
		부정적 전이	① 일 하는 시간이 너무 길어서 가정 생활에 지장을 준다. ② 일 하는 시간이 불규칙해서 가정 생활에 지장을 준다. ③ 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다.	등간척도(가공)[7]
조절요인	다양성관리	소극적 다양성관리	① 사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다. ② 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다. ③ 직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자직원보다 많은 편이다. ④ 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다. ⑤ 구조조정을 할 경우에 남자직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다.	등간척도(가공)[8]

구성개념			문항	척도
		적극적 다양성 관리	• 유연근무제 ① 탄력근로·시차출퇴근제 ② 육아기근로시간단축제 • 친가족제도 ① 산전후 휴가(유사 산후 휴가 포함) ② 육아휴직 ③ 출산 장려금 ④ 보유비 지원 ⑤ 직장 보육 시설 ⑥ 자녀 학자금 지원 • 개인성장지원제도 ① 교육훈련 프로그램 ② 의료비 지원	등간척도 (가공)[9]
결과 요인	직장 생활의 질		① 임금 또는 소득 수준에 만족한다. ② 고용의 안정성에 만족한다. ③ 근로 환경에 만족한다. ④ 근로 시간에 만족한다. ⑤ 직장 내 의사소통 및 인간관계에 만족한다. ⑥ 복리 후생에 만족한다.	등간척도 (역코딩)[10]

자료 : 한국여성정책연구원의 '여성가족패널(KLoWF)' 제5차(2016년) 데이터 활용

2) 4점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=부정, ④=매우 부정)를 역코딩 한 후 5점으로 가공
3) 4점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=부정, ④=매우 부정)를 역코딩 한 후 5점으로 가공
4) 5점 척도(①=매우 낮다, ②=약간 낮다, ③=맞다, ④=약간 높다, ⑤=매우 높다)를 3점(①=매우 낮다 & 매우 높다, ②=약간 낮다 & 약간 높다, ③=맞다)으로 가공
5) 5점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=보통, ④=부정, ⑤=매우 부정)를 역코딩
6) 4점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=부정, ④=매우 부정)를 역코딩 한 후 5점으로 가공
7) 4점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=부정, ④=매우 부정)를 역코딩 한 후 5점으로 가공
8) 4점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=부정, ④=매우 부정)을 5점으로 가공
9) 세부제도별로 제공여부(①=제공된다, ②=제공되지 않는다, ③=모른다)와 본인혜택여부(①=받았거나 받을 수 있다, ②=받지 못했거나 받을 수 없다, ③=모른다)별로 조직에서 제공하고 있고 혜택을 받을 수 있었을 경우에 각각 ①점을 부여하여 총합한 후 5점으로 가공
10) 5점 척도(①=매우 긍정, ②=긍정, ③=보통, ④=부정, ⑤=매우 부정)를 역코딩

4. 자료 수집 및 분석 방법

본 연구에서는 가설 검증을 위해 한국여성정책연구원의 2차 자료(Primary Data)인 '여성가족패널(KLoWF)' 제5차(2016년) 자료를 활용하였다. 2016년 여성가족패널 5차 조사에서는 약 8,000여명을 대상으로 설문을 진행하였는데 이 중 임금근로자를 추출한 후 공공조직 구성원 406명, 민간조직 구성원 1,601명 등 총 2,007명의 자료를 분석에 활용하였다.

이러한 자료는 4단계 분석 과정을 거쳤다. 첫째, 직장 생활의 질 및 직장 생활의 질 결정 요인에 대한 현황 및 인식 수준을 살펴보기 위해 기초통계 분석을 진행하였으며 공공조직과 민간조직 구성원 간의 차이를 비교하기 위해 t-test를 실시하였다. 둘째, 가설검증을 위한 전 단계로 설문문항에 대한 측정 도구의 신뢰도 검증을 위해 내적 일관성 분석을 실시하였으며, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 선행 요인인 여성 근로자의 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 조절 요인인 다양성 관리, 결과 요인인 직장 생활의 질 간의 인과관계 검증을 위해 다중 회귀 분석을 실시하였다. 마지막으로, 선행 요인인 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 결과 요인인 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 다양성 관리의 조절 효과 검증을 위해 단계적 회귀 분석을 실시하였다.

Ⅳ. 실증 분석

1. 표본의 특성

본 연구의 분석에서 활용한 표본의 인구사회학적 특성은 〈표 2〉와 같으며 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 응답자의 연령 분포를 살펴보면 40대가 전체의 36.9%(740명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 50대 20.7%(416명), 30대 20.7%(415명), 20대 11.8%(236명), 60대 9.3%(186명), 70대 이상 0.7%(14명) 등의 순으로 나타났다. 둘째, 응답자의 최종 학력 분포를 살펴보면 고등학교가 전체의 41.0%(822명)으로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 대학교 38.5%(772명), 중학교 9.3%(187명), 초등학교 0.7%(140명), 대학원 2.3%(48명), 무학 1.8%(36명) 등의 순으로 나타났다. 셋째, 응답자의 배우자 유무 분포를 살펴보면 배우자가 있는 응답자가

67.8%(1,361명)로 종교가 없는 응답자 32.2%(626명)보다 많은 것으로 나타났다. 넷째, 응답자의 종교 유무 분포를 살펴보면 종교가 없는 응답자가 51.3%(1,029명)로 종교가 있는 응답자 48.7%(978명)보다 많은 것으로 나타났다. 넷째, 응답자의 일자리 특성별 분포를 살펴보면 상용직이 전체의 80.7%(1,620명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 일용직 9.8%(196명), 임시직 9.5%(191명) 등의 순으로 나타났다. 다섯째, 응답자의 직장 종류별 분포를 살펴보면 민간회사 및 개인사업체 종사자가 전체의 79.4%(1953명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 국공립학교 10.9%(218명), 정부 및 지방자치단체 6.4%(128명), 공기업 3.0%(60명), 외국인 회사 0.4%(8명) 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 응답자의 직장 규모별 분포를 살펴보면 5인 미만 조직 종사자가 전체의 26.9%(539명)로 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 30인 이상~100인 미만 21.3%(427명), 10인 이상~30인 미만 20.3%(408명), 5인 이상~10인 미만 19.0%(382명), 100인 이상~300인 미만 5.9%(119명), 300인 이상~1,000인 미만 3.6%(72명), 1,000인 이상 3.0%(60명) 등의 순으로 나타났다.

〈표 2〉 표본의 특성

구분	내용	빈도	비율	구분	내용	빈도	비율
연령	20대	236명	11.8%	일자리 특성	상용직	1620명	80.7%
	30대	415명	20.7%		임시직	191명	9.5%
	40대	740명	36.9%		일용직	196명	9.8%
	50대	416명	20.7%	직장 종류	민간회사 및 개인사업체	1593명	79.4%
	60대	186명	9.3%				
	70대	14명	0.7%		외국인 회사	8명	0.4%
최종학력	무학	36명	1.8%		공기업	60명	3.0%
	초등학교	140명	7.0%		정부 및 지방자치단체	128명	6.4%
	중학교	187명	9.3%				
	고등학교	822명	41.0%		국공립학교	218명	10.9%
	대학교	772명	38.5%	직장 규모	5인 미만	539명	26.9%
	대학원	48명	2.3%		5~10인 미만	382명	19.0%
배우자 유무	있음	1,361명	67.8%		10~30인 미만	408명	20.3%
	없음	626명	32.2%		30~100인 미만	427명	21.3%
					100~300인 미만	119명	5.9%
종교 유무	있음	978명	48.7%		300~1,000인 미만	72명	3.6%
	없음	1,029명	51.3%		1,000인 이상	60명	3.0%
총합				**2,007명(100%)**			

2. 현황 및 인식적 특성

공공조직과 민간조직은 구성원들의 내적 특성을 비롯하여 다양성 관리 제도의 구현 측면에서도 차이가 예상되므로 본 연구에서는 통계적 오류를 최소화 하고자 두 조직을 구분하여 분석을 진행하였다. 이에 조직 구성원의 내적 특성 및 다양성 관리 제도의 구현 측면에서 공공조직과 민간조직간 실제 유의미한 차이가 발생하고 있는가를 살펴보기 위해 선행 요인인 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 조절 요인인 다양성 관리, 결과 요인인 직장 생활의 질 등 주요 변수에 대한 기술 통계 분석 및 집단 간 차이 검증(독립표본 t검증)을 실시하였다.

〈표 3〉에서 보는 바와 같이 모든 변수를 5점 척도로 표준화 하였을 때 긍정적 특성을 나타내는 변수로서 선행 요인인 직무 적합성, 직무 만족도, 직장-일상 긍정적 전이, 조절 요인인 소극적 다양성 관리, 적극적 다양성 관리(유연근무제도, 친가족제도, 개인신장지원제도), 결과 요인인 직장 생활의 질 등은 공공조직 여성 근로자의 인식 수준이 민간조직 여성 근로자의 인식 수준 보다 높은 것을 확인할 수 있었다. 반면 부정적 특성을 나타내는 변수로서 선행 요인인 스트레스, 우울감, 직장-일상 부정적 전이 등은 민간조직 여성 근로자의 인식 수준이 공공조직 여성 근로자의 인식 수준 보다 높은 것을 확인할 수 있었다. 특히 독립표본 t-검증 결과, 공공조직 여성 근로자와 민간조직 여성 근로자 간의 이러한 차이가 통계적으로 유의미한 것을 확인할 수 있었다.

〈표 3〉 직장 생활의 질 선행 요인 검증

구분				공공조직		민간조직		t-test	
				Mean	Std.D.	Mean	Std.D.	t	Sig.
선행 요인	심리 특성	스트레스		2.92	0.6906	3.07	0.7187	-3.688***	0.000
		우울감		1.56	0.4948	1.66	0.5993	-3.018**	0.003
	직무 특성	직무 적합성		2.92	0.2619	2.79	0.4264	5.827***	0.000
		직무 만족도		3.53	0.6574	3.18	0.5786	10.622***	0.000
	전이 특성	직장-일상 긍정적 전이		3.86	0.5632	3.69	0.5979	5.001***	0.000
		직장-일상 부정적 전이		2.42	0.7905	2.54	0.8099	-2.653**	0.008
조절 요인	다양성 관리	소극적 관리		4.00	0.7620	3.92	0.7914	2.026*	0.043
		적극적 관리	유연근무제도	0.35	1.0943	0.08	0.6000	6.673***	0.000
			친가족제도	1.43	1.4780	0.32	0.8511	19.797***	0.000
			개인성장지원제도	0.82	0.3250	0.26	0.8188	10.707***	0.000
결과 요인	직장 생활의 질			3.52	0.5868	3.17	0.5507	11.224***	0.000

*p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

3. 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구에서는 선행 요인인 심리 특성(스트레스, 우울감), 직무 특성(직무 적합성, 직무 만족도), 전이 특성(직장-일상 긍정적 전이, 직장-일상 부정적 전이)과 조절 요인인 다양성 관리(소극적 다양성 관리)[11], 결과 요인인 직장 생활의 질에 대한 측정 도구의 신뢰도 검증을 위해 내적 일관성 분석을 실시하였으며 타당도 검증을 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였다(〈표 4〉 참조).

신뢰도 검증을 위한 내적 일관성 분석 결과 모든 구성 개념의 Cronbach's α값이 0.6 이상으로 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 타당도 분석을 위해 관측된 요인의 선형결합인 주성분분석(Principal Components Analysis)을 실시하였고 유의미한 요인 추출을 위해 배리맥스(Varimax) 회전법을 사용하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 연구 모형에서 원인 변수로 설정한 독립변수와 조절변수에 대한 탐색적 요인 분석 결과(KMO 측도 : 0.833/ Bartlett의 구형성 검정 : $p<0.001$) 각 측정 항목의 공통성이 모두 0.5 이상으로 나타났으며 고유값(Eigenvalue)이 1 이상인 요인이 총 7개 추출되었다. 추출된 7개 요인들이 전체 입력 변수들이 가지는 총 분산을 약 71.1% 설명하고 있음을 알 수 있었다 또한 연구 모형에서 결과 변수로 설정한 종속변수에 대한 탐색적 요인 분석 결과 KMO 측도 : 0.861/ Bartlett의 구형성 검정 : $p<0.001$) 각 측정 항목의 공통성이 모두 0.5 이상으로 나타났으며 고유값(Eigenvalue)이 1 이상인 요인이 총 1개 추출되었다. 이러한 분석 결과를 종합할 때 연구 모형에서 설정한 변수에 대한 측정 도구가 통계적으로 신뢰도와 타당도를 확보하고 있음을 확인할 수 있었다.

---

11) 조절 요인 중 적극적 다양성 관리는 명목 척도로 측정한 요인을 가공하여 활용하였기 때문에 신뢰도 및 타당도 분석에서 제외함

〈표 4〉 신뢰도 및 타당도 검증

구분		신뢰도 분석	타당도 검증						
		Cronbach's α	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
선행 요인	S1	0.661	0.014	0.149	0.006	0.024	-0.006	0.002	0.819
	S2		-0.033	0.088	-0.056	0.022	0.050	0.055	0.768
	S3		0.028	0.216	-0.189	0.016	0.058	-0.116	0.678
	D1	0.891	-0.022	0.849	-0.067	-0.023	0.042	-0.020	0.094
	D2		-0.021	0.836	-0.039	0.007	0.064	-0.022	0.045
	D3		-0.025	0.809	-0.055	-0.022	0.079	-0.043	0.139
	D4		-0.019	0.792	-0.039	-0.027	0.100	-0.030	0.117
	D5		0.005	0.756	-0.101	-0.050	-0.009	0.034	0.041
	D6		0.043	0.746	-0.082	-0.038	-0.024	0.018	0.086
	JF1	0.933	-0.013	-0.011	0.171	0.039	0.005	0.954	-0.017
	JF2		-0.033	-0.022	0.161	0.043	-0.020	0.953	-0.022
	JS1	0.871	0.015	-0.102	0.891	0.109	-0.043	0.053	-0.038
	JS2		-0.038	-0.069	0.855	0.062	-0.003	0.056	-0.041
	JS3		-0.004	-0.065	0.823	0.059	-0.021	0.142	-0.097
	JS4		0.081	-0.123	0.775	0.144	-0.057	0.098	-0.064
	PS1	0.799	0.033	-0.052	0.090	0.862	-0.080	0.038	0.024
	PS2		0.037	-0.035	0.064	0.842	-0.128	0.019	-0.055
	PS3		0.063	-0.092	0.148	0.768	-0.156	-0.013	0.005
	PS4		0.081	0.018	0.068	0.703	0.078	0.032	0.152
	PS5		0.022	-0.005	0.010	0.565	0.263	0.013	-0.061
	NS1	0.808	0.014	0.149	0.006	0.024	-0.006	0.023	0.819
	NS2		-0.033	0.088	-0.056	0.022	0.050	0.055	0.768
	NS3		0.028	0.216	-0.189	0.016	0.058	-0.116	0.678
조절 요인	PD1	0.938	0.924	-0.003	-0.024	0.034	-0.051	-0.015	0.001
	PD2		0.918	-0.020	0.010	0.055	-0.072	-0.017	-0.002
	PD3		0.916	-0.020	0.013	0.047	-0.072	0.020	-0.021
	PD4		0.912	-0.015	0.024	0.051	-0.069	-0.024	0.004
	PD5		0.854	0.013	0.031	0.068	-0.092	-0.016	0.021
아이겐값			5.101	4.206	3.184	2.403	1.949	1.588	1.488
분산비율			14.831	14.176	10.603	10.459	7.811	6.723	6.538
누적분산비율			14.831	29.007	39.610	50.069	57.880	64.603	71.141
결과 요인	QWL1	0.850	0.819						
	QWL2		0.770						
	QWL3		0.764						
	QWL4		0.756						
	QWL5		0.748						
	QWL6		0.686						
아이겐값			3.450						
분산비율			57.500						
누적분산비율			57.500						

4. 가설 검증

1) 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증

공공 조직과 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인을 규명하기 위해 선행 요인인 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 조절 요인인 다양성 관리, 결과 요인인 직장 생활의 질 간의 다중회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과 공공 조직과 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질 영향 요인에 다소 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이를 구체적으로 살펴보면 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 직장 생활의 질 선행 요인 검증

구분				공공조직		민간조직	
				β	t	β	t
통제 요인		연령		0.088	2.745**	0.001	0.065
		최종학력		-0.003	-0.104	0.020	1.193
		배우자유무		-0.068	-2.506*	0.027	1.916+
		자녀유무		0.021	0.797	0.019	1.342
		종교유무		-0.039	-1.510	-0.018	-1.366
선행 요인	심리 특성	스트레스		0.007	0.245	-0.055	-3.861***
		우울감		-0.086	-3.062**	0.005	0.373
	직무 특성	직무 적합성		0.011	0.434	-0.011	-0.762
		직무 만족도		0.807	26.844***	0.837	55.190***
	전이 특성	직장-일상 긍정적 전이		0.050	1.881+	0.012	0.848
		직장-일상 부정적 전이		0.039	1.505	-0.033	-2.354*
조절 요인	다양성 관리	소극적 관리		0.003	0.104	-0.006	-0.433
		적극적 관리	유연근무제도	0.020	0.669	0.011	0.710
			친가족제도	0.158	4.722***	0.050	2.709**
			개인성장지원제도	-0.027	-0.894	-0.010	-0.610
통계량				R^2=0.794 adjR^2=0.785 F=86.804***		R^2=0.766 adjR^2=0.763 F=294.711***	

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

먼저 공공 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증 모형의 경우 약 78.5%(adj R^2=0.785)의 설명력을 나타내고 있었으며, 심리 특성 중에서는 우울감(β=-0.086, p<0.05)이, 직무 특성 중에서는 직무 만족도(β=0.807, p<0.001)가, 전이 특성 중에서는 긍정적 전이(β=0.050, p<0.1)가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 조절 요인 중에서는 친가족제도(β=0.158, p<0.001)만이 여성 근로자의 직장 생활의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이에 우울감 수준이 낮을수록, 직무만족도 및 긍정적 전이 수준이 높을수록, 친가족제도 구현 수준이 높을수록 공공 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질이 향상될 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 공공조직에서는 본 연구에서 설정한 가설 중 [가설 1-1], [가설 2-2], [가설 3-1]. [가설 4-2-2]가 채택되었다.

반면 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증 모형의 경우 약 76.3%(adj R^2=0.763)의 설명력을 나타내고 있었으며, 심리 특성 중에서는 스트레스(β=-0.055, p<0.001)가, 직무 특성 중에서는 직무 만족도(β=0.837, p<0.001)가, 전이 특성 중에서는 부정적 전이(β=-0.033, p<0.05)가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 조절 요인 중에서는 친가족제도(β=0.050, p<0.05)만이 여성 근로자의 직장 생활의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이에 스트레스 수준 및 부정적 전이 수준이 낮을수록, 직무만족도 수준이 높을수록, 친가족제도 구현 수준이 높을수록 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질이 향상될 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 민간조직에서는 본 연구에서 설정한 가설 중 [가설 1-1], [가설 2-2], [가설 3-2], [가설 4-2-2]가 채택되었다.

2) 여성 근로자의 직장 생활의 질 결정에 있어 다양성 관리의 역할 검증[12)]

본 연구에서는 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 다양성 관리의 조절효과를 검증하기 위해 연속형 변수로 구성된 소

---

12) 조절 효과 평가의 일반적 지침은 다음과 같다(이일현, 2016 : 342).

- 독립변수(+) & 조절효과(+) : 독립변수가 종속변수에 미치는 정(+)의 영향력을 강하게 함
  독립변수(+) & 조절효과(-) : 독립변수가 종속변수에 미치는 정(+)의 영향력을 약하게 함
  독립변수(-) & 조절효과(+) : 독립변수가 종속변수에 미치는 부(-)의 영향력을 약하게 함
  독립변수(-) & 조절효과(-) : 독립변수가 종속변수에 미치는 부(-)의 영향력을 강하게 함

극적 다양성 관리와 적극적 다양성 관리 변수를 범주형 변수로 전환하여 다양성 관리가 잘되고 있는 조직과 그렇지 않은 조직으로 구분하여 선행 요인과의 상호작용항을 구성하였다. 이를 바탕으로 1단계 회귀 분석에 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성과 다양성 관리를 투입하고, 2단계 회귀 분석에는 선행 요인과 조절 요인과의 상호작용항을 투입하여 단계적 회귀 분석을 실시하였다. 단계적 회귀 분석은 개별 다양성 관리 정책의 조절 효과를 살펴보기 위해 소극적 다양성 관리와 적극적 다양성 관리 제도인 유연근무제도, 친가족제도, 개인성장지원제도 등으로 구분하여 총 4회에 걸쳐 실시하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 소극적 다양성 관리

공공 조직과 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질에 있어 소극적 다양성 관리의 조절 효과를 살펴보면, 공공 조직과 민간 조직 모두 1단계 회귀 모형과 비교할 때 상호작용항이 투입된 2단계 회귀 모형의 결정계수가 통계적으로 유의미하게 증가하였으므로 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 다양성 관리는 조절효과가 있는 것을 확인할 수 있었다(〈표 6〉 참조).

먼저 공공 조직에서는 소극적 다양성 관리가 직무 적합성, 직무 만족도, 긍정적 전이와 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조절효과를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로 소극적 다양성 관리를 통해 직무 적합성이 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하며(+, +), 직무 만족도가 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는(+, +) 것을 확인할 수 있었다. 또한 소극적 다양성 관리를 통해 긍정적 전이가 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력 또한 강화하는(+, +) 것을 확인할 수 있었다. 따라서 공공조직에서는 본 연구에서 설정한 가설 중 [가설 5-1]이 부분 채택되었다.

반면 민간 조직에서는 소극적 다양성 관리가 직무 적합성과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조절효과를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로 소극적 다양성 관리를 통해 직무 적합성이 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는(+, +) 것을 확인할 수 있었다. 따라서 민간조직에서는 본 연구에서 설정한 가설 중 [가설 5-1]이 부분 채택되었다.

〈표 6〉 소극적 다양성 관리의 조절효과 검증

구분			공공조직				민간조직			
			1단계		2단계		1단계		2단계	
			β	t	β	t	β	t	β	t
통제 요인		연령	0.073	2.211*	0.076	2.344*	-0.006	-0.368	-0.003	-0.192
		최종학력	0.037	1.115	0.039	1.181	0.023	1.330	0.024	1.421
		배우자유무	-0.059	-2.118*	-0.070	-2.538*	0.026	1.894*	0.026	1.900+
		자녀유무	0.042	1.555	0.044	1.643	0.031	2.298*	0.031	2.324*
		종교유무	-0.043	-1.615	-0.046	-1.765	-0.018	-1.367	-0.017	-1.256
독립 요인	심리 특성	스트레스	0.024	0.857	0.033	0.898	-0.054	-3.841***	-0.040	-2.148*
		우울감	-0.079	-2.778**	-0.083	-2.351*	0.008	0.549	-0.002	-0.087
	직무 특성	직무 적합성	0.034	1.268	0.106	2.941**	0.009	0.680	0.015	0.828
		직무 만족도	0.840	27.901***	0.908	23.999***	0.878	57.427***	0.863	46.197***
	전이 특성	직장-일상 긍정적 전이	0.065	2.415*	0.016	0.442	0.015	1.083	0.029	1.549
		직장-일상 부정적 전이	0.048	1.803	0.020	0.584	-0.030	-2.132*	-0.030	-1.661
조절 요인		소극적 관리	0.010	0.371	0.046	1.521	-0.002	-0.114	-0.008	-0.561
소극적 다양성 관리의 조절 효과	심리 특성	스트레스* 소극적 다양성 관리			-0.031	-0.797			-0.024	-1.253
		우울감* 소극적 다양성 관리			0.007	0.204			0.017	0.957
	직무 특성	직무 적합성* 소극적 다양성 관리			0.093	2.443*			0.039	2.170*
		직무 만족도* 소극적 다양성 관리			0.109	2.687**			-0.020	-1.053
	전이 특성	긍정적 전이* 소극적 다양성 관리			0.089	2.292*			-0.017	-0.938
		부정적 전이* 소극적 다양성 관리			0.056	1.650			0.003	0.155
통계량			△R^2 =0.015**				△R^2 =0.002*			
			R^2 =0.778 adjR^2 =0.770 F=99.111***		R^2 =0.793 adjR^2 =0.782 F=71.036***		R^2 =0.763 adjR^2 =0.761 F=364.549***		R^2 =0.765 adjR^2 =0.762 F=244.697***	

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

(2) 적극적 다양성 관리

공공 조직과 민간 조직 여성 근로자의 직장 생활의 질에 있어 적극적 다양성 관리의 조절 효과를 살펴보면, 유연근무제와 친가족제도는 공공 조직과 민간 조직 모두 1단계 회귀 모형과 비교할 때 상호작용항이 투입된 2단계 회귀 모형의 결정계수가 통계적으로 유의미하게 증가하지 않았으므로 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 유연근무제도와 친가족제도의 조절효과는 존재하지 않는 것을 확인할 수 있었다. 이와 달리 개인성장지원제도는 공공조직에서만 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계에 있어 조절효과를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 〈표 7〉에서 보는 바와 같이 공공조직에서는 개인성장지원제도가 직무 적합성이 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는 (+, +) 것을 확인할 수 있었다. 따라서 공공조직에서는 본 연구에서 설정한 가설 중 [가설 5-2-3]이 채택되었다.

〈표 7〉 적극적 다양성 관리(개인성장지원제도)의 조절효과 검증

구분			공공조직			
			1단계		2단계	
			β	t	β	t
통제 요인		연령	0.073	2.247*	0.063	1.939+
		최종학력	0.035	1.037	0.024	0.708
		배우자유무	-0.060	-2.174*	-0.057	-2.062*
		자녀유무	0.042	1.557	0.031	1.169
		종교유무	-0.041	-1.547	-0.023	-0.854
선행 요인	심리 특성	스트레스	0.023	0.854	-0.001	-0.034
		우울감	-0.085	-2.938**	-0.090	-2.395*
	직무 특성	직무 적합성	0.033	1.253	0.004	0.43
		직무 만족도	0.836	27.643***	0.824	22.922***
	전이 특성	직장-일상 긍정적 전이	0.065	2.437*	0.111	3.285**
		직장- 일상 부정적 전이	0.045	1.700	0.068	2.008
조절 요인		적극적 다양성 관리 (개인성장지원제도)	0.025	0.941	0.005	0.141
적극적 다양성 관리의 조절 효과	심리 특성	스트레스*개인성장지원제도			0.030	0.869
		우울감*개인성장지원제도			0.003	0.073
	직무 특성	직무 적합성*개인성장지원제도			0.091	2.662**
		직무 만족도*개인성장지원제도			0.014	0.355
	전이 특성	긍정적 전이*개인성장지원제도			-0.063	-1.753
		부정적 전이*개인신장지원제도			-0.040	-1.160

구분	공공조직			
	1단계		2단계	
	β	t	β	t
통계량	**$\triangle R^2$ =0.009***			
	R^2 =0.778 $adj R^2$ =0.770 F=99.552***		R^2 =0.787 $adj R^2$ =0.776 F=68.747***	

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

V. 결론

본 연구는 여성 근로자의 직장 생활의 질 영향 요인을 규명하는데 있어 핵심 조절 요인으로 다양성 관리의 역할을 살펴보았다. 구체적으로 여성 근로자의 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 등의 선행 요인과 직장 생활의 질 간의 관계를 규명하였고 선행 요인과 결과 요인인 직장 생활의 질 간의 관계에서 조직 내 다양성 관리 전략의 조절 효과를 검증하였다. 특히 분석을 수행함에 있어 포괄적 시각에서 다양성 관리의 전략적 역할을 규명하고자 조절 요인인 다양성 관리 정책을 소극적 다양성 관리 활동과 적극적 다양성 관리 활동으로 구분하여 구성하였다. 이와 더불어 연구 대상을 공공조직 여성 근로자와 민간 조직 여성 근로자로 이원화 하는 등 선행연구와의 차별화된 접근을 바탕으로 연구의 내용적 타당성을 제고하였다.

분석 결과를 살펴보면 먼저 직장 생활의 질과 선행 요인 및 조절 요인에 대한 인식 비교를 통해 긍정적 특성(직무 적합성, 직무 만족도, 직장-일상 긍정적 전이, 소극적 다양성 관리 수준, 적극적 다양성 관리 수준)은 공공 조직 여성 근로자의 인식 수준이 민간 조직 여성 근로자의 인식 수준 보다 높게 나타나는 반면 부정적 특성(스트레스, 우울감, 직장-일상 부정적 전이)은 민간 조직 여성 근로자의 인식 수준이 공공 조직 여성 근로자의 인식 수준 보다 높게 나타남을 알 수 있었다. 비록 인식 중심의 탐색적 비교 분석 결과임에도 불구하고 이러한 유의미한 공-사간 차이 검증 결과는 공공조직에서 보다 선도적으로 구현되고 있는 일과 삶 균형 정책 및 삶의 질 제고 정책이 효과를 발휘하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 특히 이러한 결과는 여성대상의 균형인사정책과 여성 친화형 일과 삶 균형정책의 제도화와 내재화를 공공조직이 보다 주도적으로 이끌어 나갈 수 있는 가능성을 보여주는 결과라 할 수 있다.

다음으로 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증을 통해 공공 조직의 경우 우울감은 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미치고 직무 만족도, 직장-일 긍정적 전이, 적극적 다양성 관리 중 친가족제도가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 반면 민간조직의 경우 스트레스와 직장-일상 부정적 전이가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 부(-)의 영향을 미치고 직무 만족도와 적극적 다양성 관리 중 친가족제도가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 공공 조직 및 민간 조직 모두에서 친가족정책이 갖고 있는 상징적·실제적 중요성을 보여주는 결과로 이해할 수 있다. 따라서 친가족정책의 주요 내용인 출산장려 프로그램 제공, 보육서비스 지원, 가족부양지원 등과 같은 가족생활 지원제도의 실질적 구현을 통해 여성 근로자의 일과 삶 균형을 제고하는 것이 향후 공공 및 민간 영역 인사담당 관리자들과 전문가들이 전략적으로 풀어나가야 할 중요 의제라고 볼 수 있다.

마지막으로 여성 근로자의 직장 생활의 질 결정에 있어 다양성 관리 정책의 역할 검증을 통해 인사관리상의 차별 해소를 위한 소극적 다양성 관리의 경우 첫째, 공공조직에서는 직무 적합성과 직무만족도가 여성 근로자의 직장 생활의 질에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었으며 둘째, 민간조직에서는 직무 적합성이 여성 근로자의 직장생활에 미치는 긍정적인 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었다. 이와 달리 적극적 다양성 관리는 일과 삶 균형 정책 중 개인성장지원제도가 공공조직에서만 직무 적합성과 여성 근로자의 직장 생활의 질에 미치는 긍정적 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 인사관리에서 개인-직무 적합성(Person-Job Fit)의 중요성을 보여주는 것이다. 따라서 여성 근로자의 직장생활의 질 향상을 위해 상호 보완적 부합성(Complimentary Ft)의 관점에서 조직 내 불합리한 차별을 철폐하고 성장 지원 프로그램을 운영하여 여성 근로자의 능력 및 역량 향상을 지원함으로서 담당직무가 요구하고 있는 KSA(knowledge Skill, Ability)와의 정합성 수준을 지속적으로 높여나가야 할 것이다.

종합해서 살펴볼 때 여성 근로자의 인식수준 및 직장 생활의 질 영향 요인 검증, 다양성 관리의 조절 효과 검증 등 전반에 걸쳐 공공 조직과 민간 조직 간의 차이가 발견되었기 때문에 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상 방안을 수립하는데 있어 공공 조직과 민간 조직 간의 차별적 접근이 필요함을 확인할 수 있었다. 민간조직과 공공조직의 상이한 조직문화와 업무 성격, 업무동기 등으로 인하여 이러한 차이가 유발되었다고 생각되며 이는 향후 전략적 인적자원관리 관점에서도 매우 중요한 의미를 갖는다고 하겠다. 다만 민간조직과 공

공조직 모두 여성 근로자의 직장 생활의 질 선행 요인 검증에 있어 직무 특성인 직무 만족도 변수의 상대적 영향력이 가장 큰 것으로 확인되었고 다양성 관리가 조절요인으로 투입될 경우도 마찬가지로 직무 특성인 개인-직무 적합성과 직장 생활의 질 간의 관계가 강화되는 것을 확인할 수 있었다. 이에 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위해, 우선적으로 직무 설계 및 보직 관리에 있어 여성 근로자의 교육 및 기술 수준 등 역량 수준에 대한 분석이 선행되어야 할 것이며 역량 분석에 근거한 직무 배치가 이루어져야 할 것이다. 이러한 노력을 통해 여성 근로자 개인이 직무 수행 과정에서 긍정적 경험을 축적해 나갈 수 있도록 지원함으로써 궁극적으로 개인-직무 적합성 및 직무 만족도 향상을 통한 직장 생활의 질 향상을 기대할 수 있을 것이다. 또한 여성친화형 직무 분석 및 개발을 통해 일과 삶 균형의 가치를 구현할 수 있는 조직구조 설계와 조직문화 확대 방안을 수립할 필요가 있다.

이와 더불어 공공조직의 경우 심리특성 중 우울감이, 민간조직의 경우 심리특성 중 스트레스가 직장 생활의 질을 저해하는 요인으로 확인된바 여성 근로자들의 부정적 심리 상태를 완화할 수 있도록 멘토링 및 코칭 프로그램의 운영, 갈등관리센터의 상시 운영, 내부고발시스템 및 상담시스템의 구축 등 조직적 차원의 지원이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 특히, 갈등관리적 관점에서 상황별 적절한 갈등 관리 방식을 탐색하여 협력적(Collaborating) 방식 및 타협적(Compromising) 방식 등 여성 맞춤형 갈등관리 방식의 적용이 필요하다고 생각된다. 다양한 대안을 바탕으로 객관적 기준에 근거하여 상호이익에 초점을 맞추어나가는 건설적이고 사람 중심의 갈등관리 원칙을 통해 여성 근로자들이 당면하고 있는 부정적 심리상태를 긍정적으로 변화시켜 나가야 할 것이다(박성민·김선아, 2015).

또한 여성 근로자 대상의 다양성 관리 전략 수립에 있어 인사관리에서의 차별 철폐 수준 즉, 소극적 다양성 관리 활동은 공공조직의 경우 직무 특성인 직무 적합성과 직무만족도, 전이 특성 중 부정적 전이와 직장 생활의 질 간의 관계를 강화하는 요인임이 확인되었고 민간조직의 경우 직무 특성 중 직무적합성과 직장 생활의 질 간의 관계를 강화하는 요인임이 확인되었다. 이처럼 채용, 교육·훈련, 승진 등의 인사관리 전반에 걸쳐 성 차별의 완화하기 위한 소극적 다양성 관리 활동이 선행요인과 직장 생활의 질 간의 긍정적 관계를 강화하는 중요 요인으로 발견된바 채용·교육훈련·유지활용·평가보상 등 인사관리 기능 전반에 걸쳐 성별 격차를 완화하기 위한 노력이 지속되어야 할 것이다. 공공조직의 경우 양성평등채용목표제 등을 바탕으로 채용에서의 성차별은 해소된 상태이지만 관리직 공무원 중 여성의 비율인 현저히 낮게 나타나고 있

어 여전히 공직 사회에 '유리천장'이 존재한다는 비판을 받고 있다. 이에 채용 이후 단계인 승진, 보직관리 등의 측면에서 차별을 해소하기 위한 제도적 보완을 지속해 나가야 할 것이다. 우리나라 공공 조직의 특수성을 고려할 때, 여성 관리자 비율을 점진적으로 늘려가는 정책적 개입이 핵심적 대안이라 판단된다. 특히 채용에서 여성에 대한 배려정책이 제도화 되어 있는 공공 조직과 달리 민간 조직의 경우 이러한 제도적 장치가 미비하기 때문에 민간조직은 채용을 포함한 인사관리 전반에 걸쳐 성별 격차를 해소하기 위한 적극적인 노력을 전개해 나가야 할 것이다. 다양성 관리 부분에서의 소극적·제도적 접근과 적극적·관리적 접근을 적절히 혼합하여 각 조직영역에 맞게 정책화 하여 적용하는 것이 한국형 차별 해소 정책의 실효성을 높이는 데 유용할 것이라 판단된다.

뿐만 아니라 일과 삶 균형 정책의 적극적 구현 즉, 적극적 다양성 관리 활동 중에서는 공공조직과 민간조직 모두에서 친가족제도가 직장 생활의 질을 향상시키는 요인임이 확인되었고 공공조직의 경우 개인성장지원제도가 직무적합성과 직장 생활의 질 간의 긍정적 관계를 강화하는 요인임이 확인되었다. 이에 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위해서는 일상생활의 영역에서 가족의 일원으로서 여성 근로자들이 자신에게 기대되는 역할을 충실히 수행해 나갈 수 있도록 가족생활을 지원하는 다양한 제도를 구축해 나가야 할 것이며 제도 개선 노력과 함께 이러한 제도가 조직 내 성공적으로 정착될 수 있도록 문화적 노력이 함께 이루어져야 할 것이다. 또한 공공조직에서는 일과 삶 균형 정책 설계에 있어 친가족제도와 더불어 여성 근로자 개인의 신체적·정신적 성장과 자아실현을 지원할 수 있는 개인성장지원제도의 고도화 작업도 함께 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 관리적 차원에서 차이를 갖고 있는 공공 조직 여성 근로자와 민간 조직 여성 근로자를 구분하여 분석을 진행하였고 여성 근로자의 직장 생활의 질 향상 방안을 논의하는데 있어 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 등 성별 보편성의 관점에서 다양한 선행 요인을 담아내었으며 성별 특수성의 관점에서 여성 근로자의 직장 생활의 질 결정에 있어 다양성 관리 전략의 역할을 규명했다는 측면에서 학문적 의의를 살펴볼 수 있다. 그러나 본 연구가 지니는 이러한 의의에도 불구하고 향후 연구에서는 연구 내용 및 연구 방법 측면에서의 다음과 같은 보완이 필요할 것이라 판단된다. 먼저 연구 내용 측면에서 본 연구는 2차 자료를 활용했기 때문에 직장 생활의 질 영향 요인을 규명하는데 있어 심리 특성, 직무 특성, 전이 특성 이외의 추가적인 요인을 담아내지 못했기 때문에 향후 연구에서는 조직의 문화적 특성, 조직 내 구성원들 간의 관계적 특성, 사회 자본 등 직장 생활의 질에 영향을 미치는 조직 관리 및 맥락 변수

들을 추가적으로 고려해야 할 것이다. 특히 조절 요인인 다양성 관리를 측정하는데 있어 적극적 다양성 관리의 경우 직장에서 관련 인사 제도의 제공 여부 및 혜택 여부로 측정하였으나 소극적 다양성 관리의 경우 여성 채용 할당제, 관리자 임용 목표제 등 관련 인사 제도를 직접적으로 측정한 것이 아니라 직장에서 채용, 교육·훈련, 평가·보상 등의 인사관리 전반에 차별이 존재하는 정도를 간접적으로 측정했으므로 향후 연구에서는 제도적 관점에서 소극적 다양성 관리를 더욱 정교하게 측정할 수 있도록 방법론적 보완이 이루어져야 할 것이다. 또한 조직 효과성 향상에 있어 직장 생활의 질과 더불어 일상생활의 질 역시 중요한 요소로 제시되고 있는바 여성 근로자의 삶의 질의 맥락에서 직장 생활의 질과 일상생활의 질을 통합적으로 고찰하고자 하는 노력이 이루어져야 할 것이다. 더불어 연구 방법 측면에서 본 연구는 양적 연구 방법론만을 활용하여 보다 깊이 있는 내용을 담아내지 못하였다. 향후 연구에서는 추가적으로 질적 연구(Focus Group Interview, In-Depth Qualitative Studies, etc.)와 준실험 연구(Quasi-Experimental Designs) 방법론 등을 병행하여 더욱 심도 있는 논의가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

■ 투고일 : 2018년 3월 19일 ■ 심사일 : 2018년 6월 8일 ■ 수정일 : 2018년 6월 14일 ■ 게재확정일 : 2018년 6월 20일

참고문헌

강주연·김기승(2014). “여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석”. **한국노동경제논집**, 제37권 제4호, 113-141.

권용수(2004). “여성공무원의 삶의 질 증진을 위한 복지정책에 관한 연구”. **한국인사행정학회보**, 제3권 제1호, 23-43.

김구(2005). “경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 치안센터 민원담당관을 중심으로”. **한국사회와 행정연구**, 제16권 제3호, 59-87.

김선아·김민영·김민정·박성민(2013). ““일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 : 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로”. **한국행정학보**, 제47권 제1호, 201-237.

김선아·민경률·이서경·박성민(2014). “직업선택동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공·사 비교 연구 : 개인-직무 적합성의 조절효과를 중심으로”. **한국행정연구**, 제22권 제 3호, 271-314.

김선아·박성민(2014). “시민의 삶의 질 선행 요인 규명에 관한 연구 : 일반 가구와 저소득층 가구의 비교를 중심으로”. **한국행정연구**, 제23권 제4호, 173-210.

김선희(2010). “여성공무원을 위한 가족친화적 복지제도에 대한 연구 : 일-가정 갈등(WFC)이 조직 효과성에 미치는 영향을 중심으로”. **한국행정연구**, 제19권 제3호, 3-33.

김성남·이규만(2012). “경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향”. **대한경영학회지**, 제25권 제3호, 1419-1438.

김영옥(2010). “남녀관리자의 임금 격차 분석”. **여성경제연구**, 제7권 제2호, 1-24.

김재기(2006). “여성공무원 차별인식과 인사정책방향 : 관리직여성공무원을 중심으로”. **행정논총**, 제44권 제1호, 127-153.

김재엽·남석인·최선아(2009). “기혼 직장여성의 스트레스, 우울, 자살생각의 관계 : TSL 대처방식에 따른 다집단 분석”. **한국사회복지조사연구**, 제22권, 275-308.

김진욱(2008). “여성 근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”. **사회복지정책**, 제33권, 239-260.

김혜원(2011). “가족친화제도와 기업성과”. **노동정책연구**, 제11권 제3호, 1-24.

나운환·박경순·전미리(2003). “장애인 고용차별에 관한 연구”. **한국행정학보**, 제37권 제2호, 355-377.

박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계와 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. **대한경영학회지**, 제25권 제2호, 879-905.

박성민(2017). **인사혁신론 : 이론과 실제**. 박영사.

박성민·김선아(2015). **조직과 인간관계**. 박영사.

박세정(2014). “일과 삶의 조화를 구현하는 정책적 수단으로서의 유연근무제 실태와 향후 정착방안에 관한 연구”. **현대사회와 행정**, 제24권 제1호, 375-397.

서재현(2003). “집단 응집성, 상사에 대한 신뢰, 직무만족이 팀 몰입과 조직몰입을 통해 조직시민행동 및 역할 내 행동에 미치는 간접효과에 대한 연구”. **조직과 인사관리 연구**, 제27권 제4호, 1-23.

송종한·김용순(2010). “일-가족문화가 조직구성원의 태도와 이직의도에 미치는 영향”. **한국콘텐츠학회논문지**, 제10권 제12호, 387-396.

신경수·송일호(2004). 사업체규모별 임금격차와 성별 임금격차분석. **창업정보학회지**, 제7권 제2호, 81-100.

신수정(2017). 여성 근로자의 우울 역학에 대한 고찰. **인문사회 21**, 제8권 제4호, 1027-1041.

옥원호·김석룡(2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. **한국행정학보**, 제35권 제4호, 355-373.

유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. **가족과 문화**, 제19권 제2호, 35-59.

유민봉·박성민(2014). **한국인사행정론(제5판)**. 박영사.

이각희(2004). 성별 임금격차에 대한 이론적 고찰과 시사점. **사회복지정책**, 제17권, 143-179.

이도화·정두영(2010). 가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과. **인적자원관리연구**, 제17권 제4호, 265-283.

이선경·이춘우·김상순(2014). 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향 : 유연근무제 만족도를 중심으로. **한국인적자원관리학회**, 제21권 제5호, 245-262.

이일현(2016). Easy Flow **회귀분석**. 한나래.

일자리위원회·관계부처 합동(2017). **일자리정책 5년 로드맵**.

장희숙·김홍범(2012). 숙박시설 종사자의 일-가족 갈등(WFC)dl 직무몰입 및 생활만족에 미치는 영향. **호텔관광연구**, 제14권 제3호, 119-135.

정상완·한진환(2006). 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 제6권 제2호, 27-135.

정진화(2007). 한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화 : 혼인상태 및 직종특성별 비교. **노동경제논집**, 제30권 제2호, 33-60.

허수연·유태임(2011). 취업여성의 '자녀유무별 임금격차(Family Gap)'에 관한 연구. **한국사회복지조사연구**, 제26권, 139-164.

황순옥·한상일(2013). 유연근무제 시행이 만족도와 효능감, 업무성과에 미치는 영향 : 춘천시청 공무원을 대상으로 한 실증분석. **지방정부연구**, 제17권 제2호, 391-414.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 411-420.

Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T.(2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices : Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, *28*(6), 787-810.

Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J.(2010). Service worker burnout and turnover intentions : Roles of person-job fit, servant leadership, and customer orientation. *Services Marketing Quarterly*, *32*(1), 17-31.

Beehr, T. A., & Newman, J. E.(1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness : A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, *31*(4), 665-699.

Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J.(2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes : examining the role of person-organisation and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(01), 138-162.

Carless, S. A.(2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions : A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*(3), 411-429.

Coulter, J.(1990). *Ethnomethodological Sociology*. Edward Elgar Pub.

Crouter, A. C.(1984). Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, *37*(6), 425~442.

Danna, K., & Griffin, R. W.(1999). Health and well-being in the workplace : A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357-384.

Dickens, L.(1994). Wasted resources? Equal opportunities in employment. *Personnel Management(2nd Ed.)*. Oxford..

Doherty, L.(2004). Work-life balance initiatives : Implication for women. *Employee Relations*, *26*(4), 433-452.

Ely, R. J., & Meyerson, D. E.(2000). Advancing gender equity in organizations : The challenge and importance of maintaining a gender narrative. *Organization*, *7*(4), 589-608.

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139-149.

French, E.(2001). Approaches to equity management and their relationship to women in management. *British Journal of Management*, *12*(4), 267-285.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1997). Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*(4), 325-335.

Frye, N. K., & Breaugh, J. A.(2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction : A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, *19*(2), 197-220.

Gallie, D.(2009). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.

Gandelman, N., Piani, G., & Ferre, Z.(2012). Neighborhood determinants of quality of life. *Journal of Happiness Studies*, *13*, 547-463.

Gruenfeld, D. H., Mannix, E. A., Williams, K. Y., & Neale, M. A.(1996). Group composition and decision making : How member familiarity and information distribution affect process and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 1-15.

ILO.(2017). *World Employment Social Outlook : Trends 2017*. International Labour Organization.

Ivancevich, J. M., & Gilbert, J. A.(2000). Diversity management time for a new approach. *Public Personnel Management*, *29*(1), 75-92.

Jamal, M.(1984). Job stress and job performance controversy : An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, *33*(1), 1-21.

Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A.(1999). Why difference make a difference : A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, *44*(4), 741-763.

Judd. L. L., Paulus, M., Akiskal, H. S., Rapaport, M. H., & Kunovan, J. L.(1997). The role of subsyndromal depressive symptoms in unipolar major depression. In L. L. Judd., B. Saletu., & V. Filip (Eds.). *Basic and Clinical Science of Mental and Addictive Disorders*(pp. 6-10). Bibliotheca Psychiatrica.

Kim, S., & Park, S. M.(2014). Determinants of job satisfaction and turnover intentions of public employees : Evidence from US federal agencies. *International Review of Public Administration*, *19*(1), 63-90.

Liff, S., & Wajcman, J.(1996). 'Sameness' and 'difference' revisited : Which way forward for equal opportunity initiatives?. *Journal of Management Studies*, *33*(1), 79-94.

McEvily, B., & Zaheer, A.(1999). Bridging ties : A source of firm heterogeneity in competitive capabilities. *Strategic Management Journal*, *20*, 1133-1156.

Mutkins, E., Brown, R. F., & Thorsteinsson, E. B.(2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research*, *55*(5), 500-510.

Nadler, D. A., & Lawler Ⅲ, E. E.(1983). Quality of work life : Perspectives and directions. *Organizational Dynamics, 11*(3), 20-30.

OECD.(2012). *Closing the Gender Gap : Act Now*. OECD Publishing.

OECD.(2017). *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battel*. OECD Publishing.

Perry, J. L., & Christensen, R. K.(2015). *Handbook of Public Administration*. John Wiley & Sons.

Rainey, H. G.(2014). *Understanding and Managing Public Organizations* (5th Edition). Jossey-Baass.

Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W.(2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions : examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1446-1455.

Ridgeway, C. L.(1997). Interaction and the conservation of gender inequality : Considering employment. *American Sociological Review*, *62*(2), 218-325.

Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H.(2001). Work-family balance and job satisfaction : The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, *61*(4), 452-467.

Sekiguchi, T.(2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(2), 118-131.

Selye, H.(1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.

Seward, B. L.(1999). *Managing Stress : Principles and Strategies for Health and Wellbeing*. Jones & Bartlett Publisher.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J.(2001). A new measure of quality of work life(QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, *55*(3), 241-302.

Sudha, J., & Karthikeyan, P.(2014). Work life balance of women employee : A literature review. *International Journal of Management Research & Review*, *4*(8), 797-804.

Thomas, Jr., R. R.(1990). Form affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, *March-April*, 5-15.

Tziner, A., & Eden, D.(1985). Effects of crew composition on crew performance : Does the whole equal the sum of its parts?. *Journal of Applied Psychology*, *70*(1), 85.

UNDP.(2016). *Human Development Report 2016*. United Nations Development Programme.

Warr, P., & Inceoglu, I.(2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.

Abstract

Study on Improving the Quality of Work Life of Female Employees : With a focus on the Moderating Roles of Diversity Management Strategies

Seona Kim*·Sung Min Park**

Probing the main antecedents of quality of work life(QWL), this study was to test and confirm the critical roles of diversity management strategies. Specifically, the current research analyzed the effects of a set of such determinants as psychological traits, job-based fit and job satisfaction, and work-life transfer characteristics on QWL. In addition, on the basis of theoretical and methodological tools, this research unveiled the crucial moderating role of diversity management strategies which were categorized into active and passive management activities in the work place. In order to ensure and enhance the level of the content validity and generalizability, we have collected the samples from female employees in both private and public agencies. The main findings indicate that, first, there are significantly different attitudes and perceptions on the roles of antecedents(e.g., psychological traits, job-based fit, and work-life transfer factors) and moderators(e.g., active diversity management) of QWL between public and private female employees. Second, the importance of person-job fit is pronounced from both of the sectors, which suggests that HR managers need to sufficiently consider female-friendly job designs and work capacity analyses in a way that effectively devises more advanced and customized training and learning programs as well as intensively internalizes more specified career planning and development paths for female employees. Third, the findings highlight that it is essential to control or mitigate work and organizational conflicts of female employees

* First Author : Research Professor, BK 21 PLUS Program, Graduate School of Governance, Sungkyunkwan University(seona1203@skku.edu)

** Corresponding Author : Associate Professor, Department of Public Administration & Graduate School of Governance, Sungkyunkwan University(sm28386@skku.edu)

with proper organizational conflict management tools and strategies. Based on the research results, this study suggests theoretical and policy implications for directing future research on QWL as well as overhauling diversity management practices and strategies in Korea.

Keywords : female employees, gender discrimination, quality of work life, passive diversity management, active diversity management

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 45~71

한국 기혼여성의 시간제 근로와 가족 내 무급노동 분배에 관한 연구*

안미영**

초 록

본 연구는 한국 기혼여성의 시간제 근로가 무급노동 분배에 미치는 영향을 분석하였다. 한국 통계청의 생활시간조사 2014년도 자료에 대한 로짓회귀분석 결과 시간제로 근로하는 경우 전업주부에 비해 약하지만 더 평등하게 무급노동을 분배하는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 긍정적인 영향 관계는 20-44세 연령대에서만 나타났다. 전체 시간제 근로 여성의 무급노동 시간량은 10세 미만 가구원수에 의해 주요하게 달라졌으며 전업주부와 달리 배우자의 성역할 인식의 영향을 받지 않았다. 시간제 근로 여성의 무급노동 시간량은 소득 자원과 무관한 반면 무급노동 분담률은 주로 배우자의 성역할 인식이 진보적이면 감소하면서도 본인의 절대적 소득이 높으면 미비한 수준이지만 감소하는 것으로 나타났다. 연령대별로 분석한 결과 20-44세 시간제 근로 여성의 가사노동 시간량은 전업주부와 달리 10세 미만 가구원수, 배우자의 교육수준이나 성역할 인식에 영향을 받지 않았다. 분담률은 본인의 절대적 소득에 의해 줄어드는 것으로 나타났다. 반면 45세 이상 기혼여성 중 시간제 근로 여성의 무급노동 시간량은 배우자의 건강상태에 주요하게 달라졌다. 분담률은 배우자의 성역할 인식과 건강상태에 의해 주요하게 영향을 받는 것으로 나타났다. 분석결과를 바탕으로 기혼여성의 시간제 근로가 가족 내 무급노동 분배의 젠더 불평등에 가지는 이론적 함의와 일가정양립에 대한 정책적 함의를 논의하였다.

주제어 : 무급노동 분배, 시간제근로, 젠더

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임. (NRF-2016SIA5A2A01926961)

** 국민대학교 행정학과 부교수(myan@kookmin.ac.kr)

I. 서 론

지난 2007년 남녀고용평등법이 일가정 양립 지원에 관한 법률로 개정되면서 두드러진 시간제 근로에 대한 정치권과 학계의 논의는 2013년 6월 정부의 고용률 70% 달성을 위한 로드맵 발표이후 지속적으로 증가하였다. 목표 달성을 위한 핵심 정책수단은 시간제 일자리 확대였고 2012년 53.5%이던 여성 고용률을 2017년 61.9%로 증진하는 계획이 포함되었다. OECD(2018) 관련 자료에 따르면 2016년 15-64세 한국 여성 고용률은 56.2%로 2012년 53.5%에서 2.7% 상승하였고, 15세 이상 전체인구 중 시간제 근로의 비율은 2000년 7%에서 2016년 10.9%로 상승하였다(김현경 외, 2015). 시간제 근로의 증가는 여성에서 두드러지게 나타났는데 남성의 경우 2000년에서 2016년 사이 5.1%에서 6.8%로 소폭 상승한 반면 여성의 경우 동기간 9.8%에서 16.5%로 상승하였다. 결과적으로 전체 시간제 근로 중 여성이 차지하는 비율은 57.7%에서 63.6%로 증가하였다. 여성의 시간제 근로 증가는 유럽 국가에서도 나타났는데 독일의 경우 15세 이상 인구 중 시간제 근로의 비율은 2000년 17.6%에서 2016년 22.1%로 증가하였고, 네덜란드는 32.1%에서 37.7%로 상승하였다. 새천년 이후 나타난 한국의 여성 시간제 근로 증가는 OECD 국가 중 높은 수준의 증가폭을 나타냈다.

시간제 근로 관련 기존 논의는 일자리의 질을 다루기도 하였으나(김윤호 외, 2014 ; 이옥진, 2013), 대다수는 여성의 시간제 일자리 문제를 논의하였다(김양희, 2013 ; 김혜진, 2015 ; 국미애, 2013 ; 문지선, 2015 ; 이주희, 2012 ; 신경아, 2013, 2014, 2015, 2016 ; 홍승아, 2012 ; 황수경, 2011). 여성의 시간제 근로가 젠더 평등에 가지는 함의에 대해 학자들은 상반된 견해를 보이고 있는데, 이주희(2012 : 45)는 여성의 시간제 일자리 도입은 일가정 양립을 지원하는 대안이 되지 못하며 여성의 다름을 강조하는 정책 중 가장 큰 역효과를 나타낼 수 있는 정책이라고 주장하였다. 대안적으로 Fraser(1994)의 보편적 돌봄자 모델(Universal caregiver model)과 같이 남성과 여성 모두 유급 및 돌봄 노동자로서 삶을 영위할 수 있도록 하는 제도적 개선이 필요하다고 강조하며 기본소득의 가능성을 제시하였다. 황수경(2011)과 홍승아(2012)는 여성 고용율이 높은 유럽 국가의 높은 시간제 근로를 지적하며 한국의 시간제 근로 확산은 젠더 노동관계를 개선하는 방안이 될 수 있다고 주장하였다. 신경아(2013)는 시간제 근로의 확대가 1.5소득자 가족을 증가시키고 노동자 가족의 돌봄 공백이 더 확산되지 않도록 억제하는데 효과적일 수 있으나, 시간제근로

는 여성의 돌봄 의무의 전담화를 강화할 것이며 남성의 장시간 노동을 유지하는 결과를 낳을 수 있을 것이라고 주장하였다. 즉 현재의 성별 노동분업에 별다른 변화가 없을 것임을 함의한다. 시간제 근로 여성은 여전히 돌봄 노동을 전담하게 될 것이며, 임금을 획득하겠지만 가족 내에서 남성에 대한 경제적 의존성에는 크게 변화가 없을 것이며, 동시에 노동시장에서 주변적인 위치에 놓이게 되어 낮은 성취감을 낳을 수 있다는 의미이다. 장시간 노동이 규범인 노동 중심 사회에서 시간제 노동은 개인적 합리성보다는 가족적 합리성을 위해서 선택되는 노동양식이라고 주장하면서, 시간제 노동자인 여성은 일가정 양립뿐만 아니라 자신과 가족 사이의 갈등을 조정하며 살아가야 하기 때문에 노동중심사회에서의 시간제 노동은 존재론적으로 불안한 삶의 양식이라고 주장하였다.

시간제 근로에 대한 기존 논의의 핵심 이슈는 공적영역(public sphere)의 젠더평등이다. 그러나 동일하게 중요한 것은 사적 영역(private sphere)의 젠더평등이며 여성의 노동시장 참여가 사적 영역인 가구 내 무급노동 분배에 미치는 영향은 젠더 관계의 핵심 이슈이다. 본 연구는 한국 기혼여성의 시간제 근로가 경제적 협상을 통해 사적 영역인 가족 내 무급노동 분배에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 통해 지금까지의 시간제 근로와 젠더 평등에 관한 논의에 기여하고자 한다. Stier and Lewin-Epstein(2000)은 “시간제 근로”는 가사노동분배에 영향을 미치는 교육이나 소득과 비슷한 의미의 독립적인 자원이라고 주장한다. 지난 10여 년간 여성을 중심으로 증가한 시간제 근로를 대변하는 용어는 주변적인 노동, 낮은 임금, 비정규직등이다. 그렇다면 시간제로 근로하는 기혼 여성은 전업주부와 비슷하게 심각하게 젠더화 된 무급노동 분배를 경험하는가? 그들은 가사노동분배에 대해 경제적 협상력을 발휘하지 못하는가? 한국 여성의 시간제 근로는 연령대에 따라 특징을 보이고 있는데, 40대 이상의 특히 60대 이상이 차지하는 비율이 상당히 높다(신경아, 2013 ; 김현경 외, 2015). 연령대별 젠더 관계를 생각해 보면 20-59세 연령대의 기혼 남성의 대부분은 전일제 근로를 하는 반면 60대 이상은 은퇴로 그렇지 않다. 다시 말해 노동시장 참여여부 그리고 소득에 관한 젠더 관계의 양상이 연령대별로 다를 것임을 시사한다. 그렇다면 중요한 질문은 모든 연령대에서 시간제 근로를 하는 기혼여성은 가사노동에 대해 경제적 협상력을 발휘하지 못하는가이다.

본 연구는 한국의 시간제 근로의 증가가 가지는 젠더 평등에 대한 함의의 중요성을 인지하고 무급노동 분배에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 본 논문의 구성은 다음과 같다. 다음 섹션에서 관련 기존 연구에 대한 논의를 바탕으

로 시간제 근로가 가족 내 무급노동 분배에 미치는 영향을 파악할 때 분석적인 측면에서 고려해야 할 이슈를 제시하였다. 이를 바탕으로 2014년 통계청의 생활시간조사에서 기혼여성을 선정하여 분석하였다. 연구결과를 바탕으로 시간제 근로와 가족 내 무급노동 분배의 젠더 불평등에 관한 논의와 한국의 시간제 근로 확산을 통한 일가정 양립정책을 논의하였다.

Ⅱ. 기존 문헌 분석

페미니스트 경제학자들과 사회학자들은 1960년대부터 가족이라는 사회제도 안에서 나타나는 무급노동 분배의 불평등에 영향을 미치는 요인을 분석해왔다. 결혼이나 동거 관계에 있는 성인 남자와 성인 여자 간의 무급노동 분배의 불평등을 주로 시간제약(Time constraint)(Blood & Wolfe, 1960), 상대적 소득(Relative income) (Brines, 1994 ; Greenstein, 2000 ; Sørensen & McLanahan, 1987 ; Bianchi et al, 2000 ; Batalova & Cohen, 2002 ; Bittman et al, 2003) 혹은 성역할인식론(Gender ideology) (Coverman, 1985)으로 설명하였다. 시간제약은 가용시간론(Time availability thesis)에서 강조하는 것으로 노동시장 참여를 통한 유급노동시간의 증가는 무급노동을 할 수 있는 시간을 제약한다는 의미이다. 반면 상대적 자원론(Relative resources)은 소득의 차이에 따라 경제적 협상력(Bargaining power)이 달라지고 무급노동 분배에 영향을 미친다는 가설이다. 즉 상대적으로 소득이 높은 사람이 무급노동을 덜하게 된다는 것이다.

국내 연구는 주로 한국 여성의 경제적 협상력에 관심을 가져왔다. 대부분 관련 연구는 맞벌이 부부를 대상으로 경제적 협상력이 발휘되는지 혹은 젠더 전시적 행태가 나타나는지에 연구의 초점을 맞춰왔다(김수정·김은지, 2007 ; 안미영, 2016 ; 오지혜, 2016 ; 은기수, 2009). 가족 내의 자원 분배는 이타심(Altruism)의 발현이 아닌 협상(Negotiation)의 결과라는 기본 전제를 가지고 있는 상대적자원론은 경제적 가치가 부여되지 않는 가사노동 분배를 두고 남편과 아내 사이 경제적 협상이 일어난다고 주장한다. 경제적 협상은 자원을 기반으로 하게 되는데, 가장 중요한 것은 개인의 시장성이다(How marketable she or he is). 결혼이나 동거관계를 해지할 정도의 경제적 독립성으로 해석되고 있는 개인의 시장성은 크게 두 가지에 의해 결정된다. 하나는 교육수준이고 다른 하나는 고용이다. 교육수준은 고용가능성을 높이는 인적 자원으

로 가족 내에서 경제적 협상의 기반이 되는 중요한 자원이다. 고용은 보다 더 강한 자원이라 할 수 있는데, 교육이 고용의 “가능성”을 의미한다면 고용은 이미 그 가능성이 현실화 된 것이기 때문이다. 상대적 자원력이 강한 자는 그만큼 강한 경제적 협상력을 지니게 되고 사회경제적 가치를 부여받지 못하는 노동인 무급노동을 피할 수 있다는 가설이다.

무급노동 분배에 대한 국내외 연구가 상당수 있는 반면 근로시간의 상대성 혹은 시간제/전일제와 경제적 협상에 관한 연구는 미비한 수준이다. 국외 연구가 다뤄온 자원의 상대성은 소득 중심 혹은 교육으로의 확대 정도로 그치고 있다(Evertsson & Nermo, 2004). 국내 연구 자 중 은기수(2009)는 부부간 근로시간의 차이를 고려하여 둘 다 일하지 않음, 남편만 일함, 남편이 아내보다 많이 일함, 남편과 아내가 같은 시간 일함, 아내가 남편보다 많이 일함, 아내만 일함으로 구분하여 분석하였다. 남편만 일하는 부부의 남성의 가사노동시간은 남편이 아내보다 근로시간이 길거나, 남편과 아내의 근로시간이 동일하거나, 아내의 근로시간이 남편에 비해 긴 경우나, 아내만 일하는 부부의 남편에 비해 낮은 것으로 나타났다. 반면 남성부양자 가족의 아내의 가사노동시간은 남편과 아내의 근로시간이 동일한 부부를 제외하고 다른 부부에 비해 더 긴 것으로 나타났다. 안미영(2017)은 생활시간조사 자료를 활용하여 한국 맞벌이 부부의 자원상대성이 가사 및 돌봄 노동에 미치는 영향을 분석하였다. 가사노동분배를 평등(남편의 가사노동시간이 아내와 동일하거나 많은 경우)과 불평등(아내의 가사노동시간이 남편보다 많은 경우)으로 구분하여 분석한 결과 유급노동시간의 상대성은 아내의 가사노동분배에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 남편의 가사노동분배는 아내의 유급노동시간이 남편보다 긴 경우 증가하는 것을 발견하였다. 반면 돌봄 노동의 경우 상대적 유급노동시간이 미치는 영향은 발견되지 않았다.

은기수의 연구는 상대적 소득을 고려하지 않고 나온 결과로 자원의 상대성이 통제된 상태에서 어떤 결과가 나올지 의문이지만, 우리나라 기혼여성이 유급노동을 할 경우 전업주부에 비해 대체적으로 적은 시간을 가사노동에 할애할 것임을 함의한다. 안미영의 연구는 맞벌이 부부의 상대적 유급노동시간이 여성의 무급노동 분배에 영향을 미치지 않음을 시사한다. 즉 여성의 근로시간이 무급노동에 미치는 영향에 대한 견해는 복합적이라 할 수 있다. 그러나 시간제로 근로하는 기혼자가 노동시장에 참여하지 않는 기혼자에 비해 경제적 협상을 통해 무급노동을 적게 하는지 불분명하다. 혹은 시간제 근로가 전일제 근로에 비해 소득을 통한 경제적 협상력이 낮아 더 불평등하게 무급노동을 분배하는지도 불분명하다. 시간제 고용이 새천년 이후 중요한 여성 유급노동의

한 형태로 증가한 현실을 고려하면 우리나라 기혼 여성의 시간제 고용이 가족 내 무급노동에 미치는 영향에 대한 분석은 중요하다고 할 수 있다. 이는 한국의 일가정 양립정책 논의에서 중요하게 다뤄야 하는 여성의 경제적 독립성과 젠더화된 권력관계(Gendered power relations)에 관한 학문적 근거가 될 수 있다.

국외연구를 살펴보면 시간제 근로는 남편의 가사노동시간에 거의 영향을 주지 않는다고 나타났다(Goldscheider & Waite, 1991). 시간제 고용은 그 자체로 고유한 자원이라고 주장한 Stier and Lewin-Epstein(2000)은 이스라엘 사례연구를 통해 전업주부에 비해 시간제 근로 여성이 더 평등하게 가사노동을 분배하고 있지 않음을 발견하였다. Horrel(1994)은 여성이 전일제로 일할 경우만 가사노동을 남편과 아내가 분담하였으며 반면 아내가 시간제로 일하면 그러한 현상을 발견하지 못하였다. 즉 시간제 고용은 문지방효과(Threshold effect)를 지닌다고 주장하였다. 정리하면 관련 기존 연구가 제시하는 것은 여성의 시간제 근로는 전업주부에 비해 가족 내에서 경제적 협상력을 발휘하게 하는데 기여할 가능성이 낮다는 것이다. 그러나 분석적인 측면에서 시간제 고용이 무급노동 분배에 미치는 영향은 다음의 몇 가지 이슈를 고려해야 한다고 본다.

첫째, 분석은 젠더 내 불평등과 젠더 간 불평등을 포함해야 한다. 가사노동 분배에 대한 기존 연구는 종속변인의 조작화에서 다양한 양상을 보인다. 국내외 많은 연구가 시간량을 종속변인으로, 남성과 여성을 구분하여 분석하는데 이는 엄밀하게 말하면 동일 집단 내 가사노동 시간량에 미치는 요인을 분석한 것이다. 즉 젠더 내 불평등에 관한 연구이다. 예를 들어 Brines(1994)는 경제적 독립성이 높은 여성의 가사노동 시간량이 경제적 독립성이 낮은 여성보다 적지 않는 현상을 포착하고 이를 젠더 전시라고 칭하였다. 이 이론은 종속변인을 가사노동 시간량으로 측정한 결과를 바탕으로 한다. 국내의 많은 연구도 시간량을 종속변인으로 설정하고 남성과 여성으로 구분하여 분석하였다. 예를 들어 앞서 언급한 은기수(2009)는 2004년 생활시간조사를 활용하여 20세 이상 55세 이하 기혼자를 대상으로 분석한 결과 남성의 경우 여성의 소득이 증가하면 가사노동이 증가하고 여성은 소득에 의해 본인의 가사노동이 줄어듦을 발견하였다. 가사노동시간분배(분담률 혹은 분담 형태)를 종속변인으로 조작화하는 것은 부부의 가사노동 시간량을 모두 고려하고 분담(Division)을 분석함을 의미한다. Greenstein(2000)은 Brines(1994)의 젠더 전시론을 검증하기 위해 시간량과 분담률을 모두 사용하여 분석한 결과 분담률에서 젠더 전시적 행태가 남성에게서도 나타남을 발견하였다. 안미영(2016)은 2014년 생활

시간조사를 활용하여 17세 이상의 맞벌이가구의 가사노동 분담형태(평등 혹은 불평등 분배)를 분석한 결과 상대적 소득의 영향은 나타나지 않았다.

시간제 근로 여성의 가사노동시간이 전업주부에 비해 적다고 하여 그녀가 더 평등하게 남편과 가사노동을 분배한다고 단정할 수 없다. 전일제 근로 여성이 시간제 근로 여성에 비해 더 적은 시간을 가사노동에 할애한다고 해서 그녀가 더 평등하게 남편과 가사노동을 분배한다고 가정할 수 없는 것도 같은 이유에서이다. 앞서 언급한 Stier and Lewin-Epstein(2000)은 분담정도(누가 가사노동을 더하는지)에 관한 정보를 종속변인으로 분석하였다. 가사노동 시간량과 가사노동시간분배를 모두 고려하였을 때 한국 사례에서 어떤 결과가 나타나는지는 중요한 이슈라 할 수 있다.

둘째, 가족 내 무급노동 분배는 남편과 아내의 사회경제학적 특성 그리고 가구수준의 변인을 모두 고려할 필요가 있다. 기존 연구의 대부분은 여성 혹은 남성의 인구경제사회학적 변인만을 고려하고 부부의 특성을 분석에 담고 있지 않다. 특히 기혼 여성의 시간제 근로는 남편의 인구경제사회학적 특성에 의해 그리고 가구소득, 자녀수 등 가구수준의 변인에 의해 달라질 수 있는 가능성을 간과하여서는 안 된다. 가족은 상호의존적인 관계를 근간으로 한다(Szinovacz, 1980). 단순히 여성 혹은 남성이 가구로 얼마의 소득을 가져오는지가 중요한 것이 아니다. 동일한 임금의 시간제 근로 여성이라 하더라도 그녀가 어떤 인구경제학적 특성을 가지고 있는 남성과 사는지, 가구수준의 환경은 어떠한지에 따라 그녀의 가사노동분배는 달라질 수밖에 없다. 기존 대부분의 국내외 연구가 개인의 성역할 인식, 가용시간, 절대적 소득 그리고 상대적 경제력(가구로 얼마의 돈을 가져오는지 혹은 얼마나 경제적으로 의존적 혹은 독립적인지)에 집중한 나머지 가족이라는 사회적 제도가 가지는 특성, 즉 거의 모든 자원을 공유하며 구성원이 상호의존적인 상태에서 결정과 행태를 한다는 사실을 분석에 충분히 반영하지 않고 있다. 즉 시간제 근로가 근로 시간량과 달리 독립적인 자원으로서 가사노동분배에 영향을 미친다는 결론에 도달하기 위해서는(데이터가 관련 자료를 가지고 있다면) 예를 들어 본인과 배우자의 성역할 인식, 교육수준 등을 고려한 상태에서 분석이 이뤄져야 한다.

마지막으로 여성의 시간제 근로는 연령 혹은 계층에 따른 분포 특성을 지니고 있다. 한국의 경우 앞서 언급한 바와 같이, 낮은 교육수준의 60대 이상의 기혼여성이 차지하는 시간제 근로의 비율이 높다. Stier and Lewin-Epstein (2000)의 연구는 이스라엘의 여성 시간제 근로의 분포가 이러한 특징이 없음을 가정하고 분석한 듯하다. 그렇다면 결과적으로 정책 함의를 도출하는데 잘못된 방향을 제안하거나 충분히 정교한 논의에 기여할 수 없다고 판단한다.

전체 여성을 대상으로 시간제 근로 여성이 전업주부보다 더 평등하게 가사노동을 하지 않는다는 주장은 그것이 모든 연령대에서 모든 계층에서 그렇다는 잘못된 가정에 기반하는 오류를 범할 가능성이 높다. OECD 자료에 따르면 65세 이상 한국 여성중 시간제 근로의 비율은 2000년 22.8%에서 2016년 43.2%로 증가한다. 20-24세 연령대의 증가도 두드러지는데 2000년 6.7%에서 2016년 18.7%로 증가한다. 30-34세의 여성 시간제 고용은 감소한 반면 35-39세는 9.8%에서 14.9%로, 40-44세의 경우 8.2%에서 13.8%로, 45-49세의 경우 7.4%에서 12.1%로 증가하였다. 이는 미성년 자녀를 둔 기혼 여성의 근로형태로 시간제 근로가 점점 증가했음을 의미한다. 다시 말해 한국의 시간제 근로가 상당한 수를 차지하는 고령의 저학력 여성을 중심으로 발전하다가 젊은 층의 상대적으로 고학력 여성을 중심으로 증가하고 있을 가능성을 시사한다. 따라서 본 연구는 연령대별로 구분하여 한국 기혼여성의 시간제 근로가 가사노동분배에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석자료

본 연구는 한국 통계청의 생활시간조사 2014년도 자료를 활용하여 한국 기혼여성의 시간제 근로가 가족 내 무급노동 분배에 미치는 영향을 분석하였다. 가구주와 배우자가 동거하는 사례 중 경제활동여부와 임금근로자인 경우, 취업형태 정보를 활용하여 시간제, 전일제를 측정하고 경제활동 상태에서 일하지 않음으로 응답한 여성을 전업주부로 포함하였다. 이들 중 시간제 혹은 전일제로 응답하였음에도 유급노동시간에 0인 사례는 분석에서 제외하였다. 남편에 대한 정보 중 시간제 혹은 전일제로 응답하였음도 유급노동시간에 대한 정보가 없는 경우 분석에서 제외하고 총 8,491명의 기혼여성을 연구샘플로 구성하였다.

시간제 근로에 대한 다양한 개념화가 존재하며 특히 장시간 근로가 특징인 한국의 노동시장을 고려하여 본 연구는 OECD에서 통상적으로 구분하는 35시간을 기준으로 시간제/전일제로 구분하지 않고 생활시간조사의 수집 결과를 그대로 사용하였다. 한국 통계청의 생활시간조사는 임금근로자에 한해 고용계약 시 정규직원으로 채용되거나 격일제나 교대제를 포함하여 정규직원과 동

일한 시간동안 근로하는 일하는 경우를 전일제근로(Full time), 고용 계약시에 전일제 근로자에 비해 짧게 근로하는 행태를 시간제근로(Part time)로 취업형태에 대한 정보를 수집하고 있다. 본 연구의 시간제 근로는 이 기준을 적용하였으며 무급가족종사자, 자영업자, 고용주를 제외하였다.

2. 변수설명

본 연구의 종속변인은 가사노동 시간량, 분담률 및 분배형태이다. 가사노동은 주행동 및 동시행동으로 응답한 가정관리에 포함하는 모든 활동에 사용한 시간과 가정관리를 위해 이동한 시간도 포함하였다. Presser(1994)와 van Berkel(1997)는 쇼핑은 다른 가사노동 활동(밥하기 빨래하기 등)과 달리 남성과 여성 모두가 즐거운 활동으로 인식하고 있다고 주장하였다. 한국의 생활시간조사는 상품 및 서비스 구입으로 상품매장/상품온라인 쇼핑, 서비스 현장구입, 서비스 온라인 구입, 기타 쇼핑관련 행동으로 정보를 수집하고 있다. 이러한 행위들을 남성과 여성 모두 즐거운 활동으로 인식하고 있는지에 대한 근거가 없기 때문에 본 연구에서는 쇼핑을 가사노동에 포함하였다. 반면 애완동식물돌보기는 대부분이 회피하는 노동이라는 가사노동이 가지는 기본적 가정에 적절히 부합하지 않기 때문에 가사노동에서 제외하였다. 가사노동 분배형태는 남편과 아내의 가사노동 행위에 할애된 시간량을 고려하여 아내의 시간량이 부부 전체 시간의 50% 이상을 차지하는 경우 불평등 분배(0), 50% 미만인 경우 평등분배(1)로 구분하였다.

독립변인인 아내의 근로형태는 시간제(1) 또는 전일제(2)로 응답한 임금근로자와 일하지 않음으로 응답한 여성(0)으로 구성하였다. 남편의 유급노동시간은 일하기에 포함된 주행동 및 동시행동에 할애된 총 시간과 출퇴근관련 이동시간도 포함하였다. 남편의 근로형태를 일하지 않음, 시간제, 전일제로 명목수준으로 측정하지 않고, 연속변인인 시간량으로 분석에 포함하여 남편의 가용시간에 관한 정보를 충분히 반영하였다. 성역할 인식을 측정하기 위해 생활시간조사가 수집한, 남자는 일 여자는 가정에 대한 동의 정도에 대한 응답을 사용하였다. 응답자는 해당 질문에 대해 1)적극찬성, 2)약간 찬성, 3)약간 반대, 4)적극 반대 중 선택하며 값이 적을수록 전통적 성역할 인식으로 간주하였다.

상대적 자원은 생활시간조사가 수집한 월평균 임금에 관한 정보를 활용하였다. 생활시간조사는 월평균 임금을 구간으로 수집한다. 본 연구는 없음을 0으로, 50만원 이하는 50만원으로, 50-100, 100-150 등 구간으로 수집된 정보

는 중간값으로 리코딩하고 마지막 구간인 500만원 이상은 500으로 리코딩하였다. 생성한 남편과 아내의 소득 자료를 Sørensen and McLanahan(1987)의 경제적 독립성 측정방법을 활용하여(본인 소득-배우자소득/본인소득+배우자소득) 경제적 독립성 변인을 구성하였다. 경제적 독립성은 부부 소득의 총합에 대한 부부간의 소득의 차이의 비율을 나타내는데 그 값은 -1에서 1로 나타난다. 경제적 독립성 개념은 단순히 가구 소득에 얼마나 기여하는가 혹은 부부소득 중 누가 더 많은가 보다 부부는 본인이 부부소득에 기여한 정도를 제외하고(혹은 고려한 상태에서) 상대방에게 의존하고 있는 정도를 의미한다. 국외 많은 연구에서 활용된 개념이며 특히 소득 독립성(의존성)에 따른 경제적 협상력과 가사노동 시간량의 관계를 분석하여 이후 국내외 수많은 연구에 영향을 준 Brines(1994)의 연구에서 활용되었다. 또한 이후 2000년 Greenstein이 성역할 중립론(Deviant gender role neutralization)을 주장하는데 근거가 된 경험적 결과에서 사용된 개념이다. 반면 Gupta(2007)는 가사노동 시간량을 결정하는 것은 남편과의 소득의 상대성이 아닌 절대적 소득이라고 주장하였다. 오지혜(2016)는 여성가족패널조사의 맞벌이 부부를 대상으로 분석한 결과 남편 소득비를 분석에 포함하면 여성의 절대 소득의 효과가 낮아짐을 발견하고 남성과의 소득차이가 크기 때문에 경제적 협상을 할 수 없다고 주장하였다. 그러나 절대적 소득이 높다고 하여 경제적 독립성이 반드시 높다고 할 수 없으며 절대적 소득이 낮다고 하여 남편과의 소득의 위치에 따른 경제적 독립성이 낮다고 가정할 수 없다. 따라서 본 연구는 두 변인을 분석에 포함하였다.

통제변인으로 아내의 연령(남편의 연령은 공선성 진단 결과 분석에서 제외하였다.), 아내와 남편의 교육수준과 건강상태를 포함하였다. 교육수준에 관한 자료를 활용하여 4년제 미만 대학 교육부터 그 이상을 1로, 고등학교를 포함한 이하를 0으로 코딩하였다. 건강상태는 가사노동에 영향을 미친다(Bianchi et al, 2000). 생활시간조사는 응답자의 건강상태를 1)매우 좋음 2)좋은 편 3)보통 4)나쁜 편 5)매우 나쁨으로 수집하고 있으며, 우리는 이 정보를 그대로 분석에 포함하였다. 가구수준의 변인으로 10세 미만 가구원수와 지난 1년간 월평균 총가구소득을 분석에 포함하였다. 마지막으로 응답 요일(주중 혹은 주말)에 관한 정보를 분석에 포함하였다.

연구샘플의 기술통계 분석 결과는 〈표 1〉과 같다. 전체 기혼여성의 평균 연령은 49.2세, 남편의 연령은 52.3세로 나타났다. 2-3년제 대학 이상의 교육수준을 가진 여성의 비율은 37.5%, 남성은 45.8%로 나타났다. 자영업자와 무급가족종사자를 제외한 20세 이상 인구 중 본인의 일하기와 관련된 활동에 사용한 시간 정보가 있는 기혼 여성 중 전일제 근로는 30.3%를 차지하는 것으로

나타났다. 여성의 35.2%가 좋은 건강을 가지고 있다고 응답하였다. 여성의 32.4%가 남자는 일 여자는 가정에 동의하는 전통적 성역할 인식을 가지고 있었는데 이는 남편의 51.4%와 차이가 있다. 연구 샘플 전체의 월평균 소득은 대략 75만원으로 나타났고 경제적으로 남편에게 의존하는 정도가 -0.6의 수준으로 나타났다. 연구샘플 중 연평균 가구소득이 5,000만원 이상인 비율은 15.2%로 나타났다.

연령대별로 분석한 결과 교육수준에서 차이가 두드러지게 나타났다. 20-44세 연령대의 66.3%가 대학 이상의 교육수준인 반면 45세 이상의 그룹은 18.6%로 나타났다. 20-44세 연령대 기혼여성의 남편 중 대학 이상 교육수준은 69.4%인 반면 45세 이상의 경우 29.9%로 나타났다. 20-44세 여성의 24.1%가 전통적인 성역할 인식을 가진 반면 45세 이상 여성의 39.1%가 남성은 일 여성은 가정에 동의하는 것으로 나타났다. 모든 연령대에서 남성은 여성에 비해 더 전통적인 성역할 인식을 가진 것으로 나타났는데, 그 비율이 20-44세

〈표 1〉 연구샘플의 기술통계(평균/표준편차, 비율)

		전체	20-44	45+
본인 연령		49.2/13.0	36.5/5.1	58.1/9.7
남편 연령		52.3/13.6	39.3/5.8	61.2/10.2
본인 교육수준 (대학 이상)		37.5%	66.3%	18.6%
남편 교육수준 (대학 이상)		45.8%	69.4%	29.9%
본인 취업형태	전일제	30.3%	33.5%	27.6%
	시간제	7%	7.1%	6.9%
	일하지 않음	62.7%	59.4%	65.5%
본인 건강상태 (좋음)		35.2%	37.2%	33.6%
남편 건강상태 (좋음)		39.3%	38.1%	40.2%
본인 성역할인식 (전통적)		32.4%	24.1%	39.1%
남편 성역할인식 (전통적)		51.4	48.4%	53.8%
본인 소득		75.4/101.7	82.8/109.9	69.4/94.1
남편 소득		256.0/143.9	249.2/147.1	261.6/141.0
남편 근로시간		429.7/248.3	522.9/190.5	353.9/263.6
경제적 독립성		-0.6	-0.6	-0.7
10세 미만 가구원수		0.5/0.8	1/0.9	0.1/0.3
연평균 가구소득 (5,000만원 이상)		15.2%	14.8%	15.5%
주말		26.7%	21.9%	30.7%

에서 낮게 나타났다. 월평균 소득은 20-44세 여성의 경우 약 83만원, 45세 이상 여성은 69만원으로 나타났다. 모든 연령대에서 여성은 남성에게 경제적으로 의존하고 있는 것으로 나타났으며 20-44세 연령대가 약간 덜 의존적인 것으로 나타났다. 20-44세 여성 중 33.5%가 전일제 근로로 취업한 상태라고 응답하였고 그 비율은 45세 이상 연령대에서는 27.6%로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구의 분석절차는 다음과 같다. 크게 세 단계를 거치는데 먼저 기술통계를 통해 연구샘플의 전업주부, 시간제, 전일제 취업 여성의 인구경제학적 특성과 하루 평균 가사노동 시간량, 분담률, 분담형태를 분석하였다. 둘째, Stier and Lewin-Epstein(2000)의 연구와 동일하게 로짓회귀분석을 통해 전체 연구샘플을 대상으로 시간제 근로에 의해 가사노동 분담형태가 달라지는지 분석하였다. 이어 전체 기혼여성의 취업형태에 따라 가사노동 시간량과 분담률에 대한 선형회귀분석을 통해 소득 자원의 영향을 파악하였다. 그 다음 동일한 분석을 연령대별로 실시하였다. 즉 시간제 근로가 가사노동 분배에 긍정적인 영향을 미치는지 그것이 연령대(20-44세, 45세 이상)별로 차이가 있는지 파악하기 위해 로짓회귀분석을 실시하였다. 이어 연령대별로 기혼여성의 취업형태에 따라 소득자원이 가사노동 시간량과 분담률에 영향을 미치는지 분석하기 위해 선형회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 분석 결과

〈표 2〉는 연구샘플의 인구경제학적 특성과 가구수준의 특성에 대한 기술통계 분석 결과를 나타낸다. 전일제 근로여성의 45.9%, 시간제 근로여성의 40.6%, 전업주부의 37%가 대학 이상의 교육수준인 것으로 나타났다. 전일제 근로 여성의 21.1%가 전통적 성역할 인식을 가지고 있는 반면 전업주부의 경우 32.3%로 나타났다. 전일제 근로 여성의 월평균 소득은 시간제 근로 여성의 2배 정도 높은 것으로 나타났다. 경제적 독립성은 전업주부가 -0.9, 시간제 여성이 -0.3으로 전일제 근로여성과 비슷한 수준의 경제적 독립성을 나타내고 있었다. 하루 평균 유급노동시간은 전일제의 경우 대략 8시간이 조금 넘는 것

으로 나타난 반면 시간제 근로는 5시간 정도로 나타났다. 대학 이상의 교육수준을 가진 남편의 비율은 전일제 근로 여성의 경우 50.2%, 시간제 근로 여성은 47.9%로 나타났다. 남편의 전통적 성역할 인식의 비율은 전일제로 취업중인 여성이 39.3%로 가장 낮았고, 전업주부의 경우 57.3%로 나타났다. 연평균 5000만원 이상의 가구소득은 전일제 근로 여성의 경우 23.9%, 시간제 근로 여성의 경우 15.3%, 전업주부의 경우 11%인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 연구샘플의 취업형태별 인구경제 및 가구특성(평균/표준편차, 비율)

	전업주부	시간제	전일제
연령	50.5/14.8	47/10.6	44.5/9.0
교육수준 (대학 이상)	37%	40.6%	45.9%
유급노동시간 (분)	10.8/51.7	302.9/140.8	489.7/136.9
성역할 인식 (전통적)	32.3%	31.5%	21.1%
월평균 소득	23.7/59.1	91.8/55.0	178.8/125.0
경제적 독립성	-0.9/0.3	-0.3/0.3	-0.3/0.3
건강상태 (좋음)	35.7%	35.8%	34%
남편 연령	53.4/15.3	50.1/11.5	47.5/9.7
남편 교육수준 (대학 이상)	46.3%	47.9%	50.2%
남편 유급노동시간 (분)	389.9/261.0	502.7/192.3	495.3/212.6
남편 성역할 인식 (전통적)	57.3%	50.9%	39.3%
남편 건강상태 (좋음)	39.8%	39.6%	38.1%
남편 월평균 소득	225.2/142.0	214.7/132.4	329.4/121.7
10세 미만 가구원수	0.5/0.8	0.5/0.8	0.4/0.7
연가구소득 (5000만원 이상)	11%	15.3%	23.9%

〈표 3〉은 근로형태별 가사노동 시간량, 분담률 그리고 분배형태를 보여준다. 전업주부의 가사노동 시간량은 하루 평균 272.7분, 시간제 취업 여성은 199.1분, 전일제 근로 여성은 118.5분으로 나타났다. 45세 이상 연령대 여성의 가사노동 시간량이 20-44세 연령층보다 높은 것으로 나타났다. 가사노동 분담률은 심각한 수준의 젠더화된 가사노동분담의 현실을 그대로 보여주고 있는데, 전업주부의 경우 90.4%를 담당하고 있었고, 시간제 근로 여성의 경우 조금 더 높은 90.9%를 담당하고 있었다. 전일제 여성 역시 전체 부부 가사노동시간의 82.3%를 담당하는 것으로 나타났다. 연령대로 보면 20-44세 시간제 근로 여성의 분담률은 92.3%로 전업주부의 93.7%에 비해 낮은 반면 45세

이상의 경우 90%를 담당하면서 동일연령대의 전업주부가 88%를 담당하는 것보다 높게 나타났다. 평등분배의 비율은 전일제 근로 여성의 경우 13.5%인 반면, 시간제 근로여성은 3.1%, 전업주부는 3.0%로 나타났다. 연령대별로 다른 양상을 보이고 있는데, 20-44세 시간제 근로 여성 중 평등분배의 비율은 3%이고 전업주부는 1.1%인데 반해 45세 이상 시간제 근로 여성의 평등 분담 비율은 3.1%로 전업주부의 4.4%에 비해 낮았다.

〈표 3〉 기혼여성의 취업형태에 따른 가사노동 시간량과 분담률

	가사노동 시간량			가사노동 분담률			가사노동 분담형태(평등)		
	전체	20-44	45+	전체	20-44	45+	전체	20-44	45+
전일제	118.5	108.3	128.5	82.3	83.1	81.7	13.5	12.3	14.7
시간제	199.1	191.7	205.3	90.9	92.3	90	3.1	3.0	3.1
전업주부	272.7	269.8	274.8	90.4	93.7	88	3.0	1.1	4.4

〈표 4〉는 시간제 근로가 무급노동 분배에 영향을 미치는 독립적인 변인인지 파악하기 위해 실시한 로짓회귀분석 결과이다. 약한 수준이지만 시간제 근로는 유급노동을 하지 않는 경우에 비해 무급노동을 더 평등하게 분배하고 있는 것으로 나타났다. 이는 Stier and Lewin-Epstein(2000)의 연구 결과와 다른 것으로 한국의 경우 기혼 여성의 시간제 근로가 가족 내 젠더 평등한 분배에 미비하지만 긍정적인 영향을 미치고 있음을 의미한다. 전일제 근로여성은 전업주부에 비해 더 평등하게 가사노동을 분배하는 것으로 나타났다. 본인의 건강상태가 좋으면 평등분배의 가능성이 높아졌고, 배우자의 건강상태가 좋지 않으면 불평등 분배의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 기혼 여성 본인의 성역할 인식은 관련이 없으나, 배우자의 성역할 인식의 영향은 주요하게 나타나 남편의 인식이 진보적일수록 더 평등한 가사노동분배를 경험하는 것을 의미하였다. 마지막으로 가구소득이 높을수록 더 불평등한 분배를 하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 기혼여성의 가사노동 분배 형태에 미치는 요인에 관한 로짓회귀분석

	B	S.E	Exp(B)
(상수)	-2.651***	0.418	0.071
본인 교육	-0.135	0.151	0.873
배우자 교육	0.191	0.133	1.211
본인 건강상태	0.407***	0.065	1.502
배우자 건강상태	-0.236***	0.066	0.79
본인 성역할인식	-0.09	0.066	0.914
배우자 성역할인식	0.261***	0.067	1.299
본인 근로형태			
시간제	0.456+	0.276	1.578
전일제	2.016***	0.143	7.506
경제적 독립성	0.315	0.232	1.37
본인 월소득	0.003***	0.001	1.003
10세 미만 가구원수	0.113	0.092	1.12
가구소득	-0.153***	0.037	0.858
주중주말	-0.294	0.118	0.745
배우자 근로시간	-0.004***	0	0.996
연령그룹	-0.078	0.15	0.925
-2 로그우드	2969.540***		
Cox와 Snell의 R제곱	0.102		
Nagelkerke R-제곱	0.272		

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

〈표 5〉는 전업주부, 시간제, 전일제 근로 여성의 가사노동 시간량과 가사노동 분담률에 대한 선형회귀분석 결과를 나타낸다. 본인의 근로시간과 남편의 근로시간의 영향은 모든 그룹에서 나타났다. 본인의 성역할 인식의 영향은 거의 나타나지 않은 반면 남편의 성역할 인식의 영향은 시간제 근로 여성의 가사노동 시간량의 경우를 제외하고 나타났다. 다시 말해 남편의 인식이 진보적일수록 전업주부와 전일제 근로 여성의 가사노동 시간량이 줄었고 모든 여성의 가사노동 분담률이 줄었다. 흥미롭게도 절대적 소득이 높을수록 전업주부와 전일제 근로 여성의 가사노동 시간량이 줄어드는 것으로 나타났다. 반면 시간제 근로 여성의 경우 절대적 소득의 영향은 나타나지 않았다. 그러나 절대적 소득은 전업주부의 가사노동 분담률은 줄이지 않은 반면 시간제 여성의 가사

노동 분담률은 미비한 수준이지만 절대적 소득에 의해 낮아지는 것으로 나타났다. 전일제 취업여성의 경우 경제적 독립성과 본인의 월소득이 클수록 가사노동 분담률이 줄어드는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 기혼여성의 취업형태에 따른 가사노동 시간량과 분담률에 관한 회귀분석

	가사노동 시간량			가사노동 분담률		
	전업주부	시간제	전일제	전업주부	시간제	전일제
(상수)	297.435*** (16.628)	241.97*** (31.857)	233.489*** (13.314)	85.266*** (2.077)	77.45*** (5.495)	70.515*** (4.561)
본인 교육	−8.596^{+} (4.68)	−2.142 (9.053)	−8.546* (3.525)	−0.4 (0.585)	1.726 (1.557)	−1.535 (1.211)
배우자 교육	−13.091** (4.319)	−6.868 (8.537)	0.556 (3.252)	−0.31 (0.54)	0.576 (1.468)	−0.187 (1.116)
본인 건강상태	−5.532** (2.116)	2.45 (4.563)	0.507 (1.741)	−2.877*** (0.264)	0.074 (0.787)	−0.886 (0.598)
배우자 건강상태	1.855 (2.223)	4.134 (4.833)	−0.478 (1.761)	1.572*** (0.277)	2.14* (0.832)	0.896 (0.606)
본인 성역할인식	2.441 (2.184)	3.347 (4.084)	5.451** (1.654)	0.264 (0.273)	0.225 (0.703)	0.716 (0.567)
배우자 성역할인식	−5.132* (2.164)	−2.431 (4.24)	−5.138** (1.652)	−0.738** (0.271)	−2.72*** (0.731)	−2.09*** (0.569)
본인 근로시간	−0.207*** (0.032)	−0.333*** (0.025)	−0.326*** (0.01)	−0.009* (0.004)	−0.014** (0.004)	−0.041*** (0.003)
배우자 근로시간	0.037*** (0.008)	0.053** (0.019)	0.038*** (0.006)	0.028*** (0.001)	0.031*** (0.003)	0.058*** (0.002)
경제적 독립성	12.537 (8.392)	−14.135 (13.921)	−16.062* (6.594)	0.009 (1.048)	−0.146 (2.396)	−4.878* (2.285)
본인 월소득	−0.182*** (0.048)	0.003 (0.079)	−0.053* (0.022)	−0.002 (0.006)	−0.023^{+} (0.014)	−0.019* (0.008)
10세 미만 가구원수	−18.677*** (2.713)	−13.295* (5.276)	−5.346* (2.201)	−0.879** (0.339)	−1.021 (0.911)	−0.265 (0.758)
가구소득	6.377*** (0.987)	−0.784 (2.202)	2.002* (0.983)	0.186 (0.123)	0.75* (0.379)	1.289*** (0.337)
주중주말	−7.833* (3.7)	−4.603 (8.637)	−5.778 (3.512)	0.695 (0.462)	0.867 (1.489)	−0.749 (1.201)
연령그룹	−6.027 (4.959)	12.765 (9.09)	15.744*** (3.164)	−0.612 (0.619)	0.259 (1.571)	2.215* (1.087)
R2	0.043***	0.242***	0.349***	0.222***	0.203***	0.274***

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

〈표 6〉은 연령대별 가사노동 분배 형태에 시간제 근로의 연관성을 확인하기 위해 실시한 로짓회귀분석 결과를 보여준다. 20-44세 연령대 기혼여성의 시간제 근로는 더 평등한 무급노동 분배를 의미하였다. 반면 한국의 시간제 근로 여성의 대다수를 포함하는 45세 이상 연령층에서는 동일한 결과가 나타나지 않았다. 반면 전일제로 취업한 여성은 연령대에 상관없이 전업주부에 비해 더 평등하게 가사노동을 분배하는 것으로 나타났다. 모든 연령대에서 경제적 독립성이 분담형태에 미치는 영향은 없었으나, 절대적 소득이 높을수록 평등한 가사노동분배의 가능성이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 배우자의 성역할 인식은 모든 연령대에서 영향이 나타났는데 배우자의 진보적인 인식은 평등한 가사노동 분배의 가능성을 증가시키고 있었다.

〈표 6〉 연령대별 기혼여성의 가사노동 분배형태에 관한 로짓회귀분석

	20-44			45+		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
상수	0.389	0.974	1.475	-4.092***	0.843	0.017
연령	-0.046	0.018	0.955	0.007	0.01	1.007
본인 교육	-0.072	0.221	0.931	-0.326	0.23	0.722
배우자 교육	0.219	0.225	1.245	0.163	0.171	1.178
본인 건강상태	0.064	0.114	1.066	0.559***	0.081	1.75
배우자 건강상태	-0.278*	0.119	0.758	-0.22**	0.08	0.802
본인 성역할인식	-0.216+	0.113	0.805	0.001	0.082	1.001
배우자 성역할인식	0.323**	0.113	1.381	0.2*	0.085	1.222
배우자 근로시간	-0.005***	0	0.995	-0.004***	0	0.996
본인 근로형태						
시간제	0.925*	0.459	2.521	0.356	0.376	1.427
전일제	2.422***	0.31	11.273	1.938***	0.201	6.946
경제적 독립성	0.248	0.389	1.281	0.125	0.326	1.133
본인 월소득	0.003*	0.002	1.003	0.004*	0.001	1.004
10세 미만 가구원수	0.029	0.104	1.029	0.485*	0.218	1.625
가구소득	-0.198	0.078	0.82	-0.116*	0.046	0.89
주중주말	-0.291*	0.242	0.747	-0.286*	0.138	0.751
-2 로그우드	1035.696***			1896.687***		
Cox와 Snell의 R제곱	0.108			0.101		
Nagelkerke R-제곱	0.329			0.249		

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

〈표 7〉 20-44세 기혼여성의 가사노동 시간량과 분담률에 미치는 영향에 관한 선형회귀분석 결과

	가사노동 시간량			가사노동 분담률		
	전업주부	시간제	전일제	전업주부	시간제	전일제
(상수)	173.6*** (28.034)	133.906* (60.581)	164.314*** (21.678)	80.633*** (2.85)	76.011*** (9.97)	47.421*** (7.995)
연령	3.249*** (0.501)	4.344*** (1.144)	2.423*** (0.375)	0.142** (0.051)	0.078 (0.189)	0.583*** (0.139)
본인 교육	-5.363 (5.552)	-2.464 (12.433)	-10.257* (4.409)	-0.138 (0.563)	2.074 (2.044)	-1.67 (1.625)
배우자 교육	-19.39** (5.788)	-10.848 (12.436)	2.153 (4.327)	-1.128^{+} (0.588)	2.354 (2.047)	0.531 (1.596)
본인 건강상태	4.023 (3.028)	9.457 (6.542)	1.477 (2.341)	-0.612* (0.307)	0.802 (1.08)	-1.639^{+} (0.861)
배우자 건강상태	-2.845 (3.177)	-8.42 (7.21)	-0.194 (2.345)	-0.423 (0.322)	0.639 (1.188)	1.269 (0.863)
본인 성역할인식	2.586 (2.994)	-8.203 (6.088)	4.95* (2.354)	0.346 (0.304)	-1.46 (1.004)	1.481^{+} (0.864)
배우자 성역할인식	-8.306** (2.895)	-2.418 (5.642)	-6.588** (2.213)	-0.693* (0.294)	-1.537 (0.93)	-2.475** (0.818)
본인 근로시간	-0.351*** (0.073)	-0.264*** (0.038)	-0.285*** (0.015)	-0.027*** (0.007)	-0.003 (0.006)	-0.034*** (0.005)
배우자 근로시간	0.022 (0.013)	0.032 (0.03)	0.016 (0.01)	0.029*** (0.001)	0.036*** (0.005)	0.058*** (0.004)
경제적 독립성	-0.286 (12.442)	-11.623 (20.765)	-4.821 (9.091)	1.49 (1.263)	1.543 (3.426)	-5.496 (3.379)
본인 월소득	-0.034 (0.075)	0.017 (0.1)	-0.104** (0.032)	-0.004 (0.008)	-0.031^{+} (0.016)	-0.016 (0.012)
10세 미만 가구원수	-13.455*** (2.761)	-6.199 (5.754)	-1.799 (2.188)	-0.669* (0.28)	-1.04 (0.948)	0.965 (0.807)
가구소득	3.515* (1.647)	-1.919 (3.781)	2.081 (1.55)	0.038 (0.167)	0.093 (0.623)	0.817 (0.568)
주중주말	-16.57** (5.9)	-13.58 (14.802)	-13.164* (5.282)	-0.546 (0.598)	-0.59 (2.449)	-0.043 (1.931)
R2	0.074***	0.202***	0.318***	0.228***	0.225***	0.231***

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

마지막으로 〈표 7〉과 〈표 8〉은 기혼여성의 연령대별, 취업형태별 가사노동 시간량과 분담률에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 실시한 선형회귀분석 결과를 보여준다. 20-44세 전업주부의 가사노동시간과 분담률의 차이는 배우자의 학력에 의해 주요하게 변하는데, 교육수준이 높은 경우 더 적은 시간을 가사노동에 할애하고 있었다. 또한 배우자의 성역할 인식의 영향도 주요하게 나타났는데 진보적인 인식을 가진 남편일수록 그 아내의 가사노동 시간량이 줄어드는 것으로 나타났다. 또한 10세 미만 가구원수가 많을수록 가사노동 시간량과 분담률이 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 자녀수가 많아지면 돌봄 시간에 더 할애하는 경우일 수 있어 가사노동과 돌봄노동의 관계에 대한 추후 연구가 필요하다.

20-44세 전일제로 취업 중인 기혼여성의 가사노동 시간량은 본인의 교육수준이 높을수록, 배우자가 진보적인 성역할 인식을 가지고 있을수록, 본인의 절대적 소득이 높을수록, 가사노동 시간량이 줄어드는 것으로 나타났다. 교육수준이 높을수록 가사노동 시간량이 줄어들었으나 진보적인 성역할 인식을 가진 여성이 덜 진보적인 성역할인식을 가진 여성에 비해 더 많은 시간을 가사노동에 할애하는 현상이 나타났다. 은기수(2009)는 2004년 데이터 분석을 통해 기혼 여성의 가사노동시간에는 성역할 인식의 영향이 없다고 하였으나 취업형태별로 보면 그렇지 않음을 의미한다. 20-44세 전일제 근로 여성의 가사노동 분담률은 배우자의 성역할 인식이 진보적이면 주요하게 줄어드는 것으로 나타났다.

20-44세 시간제로 취업 중인 기혼여성의 가사노동 시간량은 본인의 연령, 근로시간과 관련 있는 것으로 나타났다. 반면 경제적 독립성이나 절대적 소득과는 관련이 없었다. 전업주부와 달리 배우자의 교육수준이나 성역할인식에 의해 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 가사노동분담률의 경우 미비한 수준이지만 본인의 절대적 소득이 높을수록 분담률이 낮아지는 것으로 나타났다. 〈표 6〉에서 나타난 20-44세 연령대의 가사노동분배형태가 시간제에 의해 달라지는 것은 첫째, 시간제 근로여성은 절대적 소득을 활용한 경제적 협상을(분담률의 경우, 〈표 7〉)의 가능성을 시사한다. 둘째, 시간제 근로 여성은 전업주부 혹은 전일제 근로 여성과 달리 남편의 교육수준이나 성역할 인식에 영향을 받지 않음도 의미 있는 결과이다. 전일제 여성이 전업주부에 비해 더 평등한 가사노동(〈표 6〉)을 하는 이유는 절대적 소득에 의한 영향(시간량의 경우, 〈표 7〉)의 결과일 수 있다. 또한 전업주부나 시간제 근로 여성과 달리 본인의 교육수준과 성역할 인식에 따른 긍정적인 영향의 결과일 가능성을 나타낸다.

〈표 8〉 45세 이상 기혼여성의 가사노동 시간량과 분담률에 미치는 영향에 관한 선형회귀분석 결과

	가사노동 시간량			가사노동 분담률		
	전업주부	시간제	전일제	전업주부	시간제	전일제
(상수)	371.246*** (28.169)	255.524*** (65.641)	248.795*** (27.763)	89.892*** (3.809)	92.495*** (11.738)	95.679*** (9.033)
연령	−1.276*** (0.337)	−0.192 (0.782)	0.377 (0.378)	−0.104* (0.046)	−0.176 (0.14)	−0.264* (0.123)
본인 교육	−9.083 (7.79)	4.045 (13.535)	0.249 (5.726)	−0.815 (1.055)	0.651 (2.418)	0.832 (1.86)
배우자 교육	−5.34 (6.236)	−1.952 (11.559)	2.104 (4.867)	0.486 (0.845)	−1.097 (2.066)	−0.552 (1.584)
본인 건강상태	−9.674** (2.93)	−0.52 (6.426)	0.598 (2.53)	−4.321*** (0.397)	−1.066 (1.151)	−0.092 (0.828)
배우자 건강상태	5.729^{+} (3.04)	12.863* (6.5)	0.431 (2.594)	3.038*** (0.411)	3.201** (1.163)	0.672 (0.851)
본인 성역할인식	1.17 (3.081)	11.268* (5.618)	6.47** (2.315)	0.155 (0.417)	1.925^{+} (1.004)	−0.032 (0.754)
배우자 성역할인식	−1.282 (3.107)	−3.424 (6.383)	−1.616 (2.44)	−0.702 (0.421)	−4.618*** (1.14)	−1.488^{+} (0.799)
본인 근로시간	−0.173*** (0.037)	−0.37*** (0.032)	−0.35*** (0.013)	−0.005 (0.005)	−0.023*** (0.006)	−0.045*** (0.004)
배우자 근로시간	0.021^{+} (0.011)	0.052* (0.026)	0.051*** (0.009)	0.026*** (0.002)	0.024*** (0.005)	0.056*** (0.003)
경제적 독립성	11.553 (11.423)	−15.804 (19.056)	3.055 (10.395)	−2.057 (1.544)	−1.857 (3.404)	1.46 (3.415)
본인 월소득	−0.183** (0.064)	−0.011 (0.129)	−0.08* (0.034)	0.005 (0.009)	−0.018 (0.023)	−0.035** (0.011)
10세 미만 가구원수	−16.544* (8.113)	15.761 (17.661)	−3.008 (10.53)	−0.985 (1.097)	3.762 (3.154)	−6.737* (3.412)
가구소득	3.122* (1.416)	−1.399 (2.977)	0.891 (1.326)	−0.032 (0.192)	0.926^{+} (0.532)	1.141** (0.434)
주중주말	−6.199 (4.863)	−6.645 (10.861)	0.371 (4.687)	1.32* (0.658)	1.236 (1.94)	−0.574 (1.527)
R2	0.045***	0.302***	0.380***	0.203***	0.211***	0.328***

+p 〈 0.1, *p 〈 0.05, **p 〈 0.01, ***p 〈 0.001

〈표 8〉은 45세 이상 기혼 여성의 가사노동 시간량과 분담률에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과를 보여준다. 전업주부의 시간량은 20-44세 경우와 동일하게 10세 미만 가구원수에 의해 주요하게 달라지는 것으로 나타났는데 주로 손자녀 돌봄에 참여하면서 가사노동시간은 줄어드는 것으로 예상된다. 20-44세와 달리 가사노동 시간량은 본인의 건강상태에 의해 주요하게 달라지는 것으로 나타났다. 45세 이상의 전업주부의 가사노동 분담률은 본인과 배우자의 건강상태에 따라 달라졌다. 전일제로 근로중인 45세 이상 기혼여성의 가사노동 시간량은 본인의 성역할 인식이 진보적이면 증가하는 것으로 나타났다. 또한 본인의 월평균 소득이 높을수록 시간량이 줄어드는 것으로 나타났다. 전일제 근로 여성의 가사노동 분담률은 10세 미만 가구원수에 의해 주요하게 줄어드는 것으로 나타났다. 시간제 근로 여성의 무급노동 시간량은 전업주부와 달리 본인의 건강상태와 무관하게 나타났으나 배우자의 건강상태가 좋지 않으면 증가하였다. 본인의 성역할 인식이 진보적임에도 불구하고 전일제 근로 여성과 마찬가지로 가사노동 시간량이 증가하는 것으로 나타났다. 시간제 근로 여성의 가사노동 분담률은 배우자의 성역할 인식이 전통적일수록 배우자의 건강상태가 좋지 않을수록 증가하는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 한국 통계청의 생활시간조사 2014년도 자료를 활용하여 배우자와 동거하는 기혼 여성을 대상으로 시간제 근로가 가족 내 무급노동 분배에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구는 첫째, 가족 내 무급노동 분배는 젠더내와 젠더간으로 구분하여 분석할 필요가 있으며, 시간량에 미치는 요인분석을 통해 젠더내(여성 집단 혹은 남성 집단의 차이) 불평등을 분석하며, 분담률이나 분담형태를 통해 남편과의 분담에서의 불평등을 분석할 수 있음을 강조한다. 둘째, 가족은 구성원간의 상호의존성을 바탕으로 존재하는 사회제도로서 무급노동 분배에 있어 개인의 인구경제사회학적 특성 뿐 아니라 배우자의 그것과 가구수준의 변인에 의해 영향 받는 현상임을 강조한다. 마지막으로 여성의 시간제 근로는 교육수준이나 연령에 의해 사회마다 다른 양상으로 발전할 수 있으며, 한국의 경우 중장년 노년층의 저학력자를 중심으로 시간제 근로가 발전하다가 최근 상대적으로 젊은 기혼 여성의 시간제 근로 비율 증가에 주목하였다.

분석결과 첫째, 여성의 시간제 근로는 더 평등한 가사노동 분배에 기여하지 않는다는 국외연구와 달리 한국 기혼 여성의 시간제 근로는 미취업에 비해 가족 내 노동 분배 평등에 기여할 수 있는 인자로 나타났다. 둘째, 그러나 모든 연령대가 아닌 20-44세 연령대에서만 긍정적인 관계가 나타났으며 절대적 소득이 높을수록 가사노동 분담률이 낮아지는 것으로 나타났다. 셋째, 반면 대다수의 시간제 근로 여성이 포진되어있는 45세 이상의 경우 시간제 근로는 무급노동 분배에 관련이 없는 것으로 나타났다. 45세 이상 기혼 여성 중 시간제 근로를 하는 여성의 가사노동은 (시간량이나 분담률) 배우자의 건강상태나 성역할 인식에 의해 주요하게 달라지는 것으로 나타났다.

한국 기혼 여성의 시간제 근로는 젠더평등에 기여하는가? 공사 영역에서 젠더화된 권력관계에 시간제 근로가 가지는 함의는 무엇인가? 본 연구는 시간제 근로가 비정규직, 저임금 노동으로 고령 여성을 중심으로 발전할 경우, 공적 영역인 노동시장에서 뿐만 아니라 사적 영역인 가족 내 젠더화된 권력관계에 대해서도 별다른 긍정적인 의미를 가지지 않음을 시사한다. 그런데 흥미롭기도 하고 따라서 중요한 정책적 함의를 가지는 것은 20-44세 기혼 여성, 일반적으로 학령기 이하의 자녀를 양육하는 여성들에게는 시간제 근로가 사적 영역의 젠더화된 권력관계를 개선할 수 있는 효과를 지니는 가능성을 가지고 있다는 것이다. 상대적으로 높은 교육수준과 진보적인 성역할 인식을 가지고 있는 여성들, 높은 교육수준과 진보적인 성역할 인식을 가진 남성과 사는 여성들에서 시간제 근로가 사적 영역에서 젠더화된 권력관계에 변화를 줄 수 있는 가능성을 발견하였다.

2016년 실시된 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사에 따르면 비취업여성은 전일제 근로보다 시간제 근로를 더 선호하는 것으로 나타났다(여성가족부, 2016). 이는 2013년 실시된 동일한 조사 결과와 반대의 결과이다. 분명한 건 이 여성들이 원하는 시간제 근로는 지엽적인 의미의 일자리가 아닐 것이다. “시간제 일자리“라는 용어는 마치 특정 직종을 시간제 일자리로 규정하는 사회적 오명을 부여하는 부정적인 결과를 나을 수 있다. 현재 육아 등으로 미취업 상태인 많은 여성들 중 유급노동자로서 그 사회경제적 역할에 대한 가치를 부여하는 일가정 양립 정책을 바라는 선호에 우리의 논의를 집중해야 한다. 여성 자신의 경력/인생과 자녀 양육, 시댁 등의 문제에 대한 많은 고민 끝에 시간제 근로를 선택한 여성이 이럴 바엔 자녀양육에 전념하는 것이 우리사회와 가족에게 더 인정받는 것이라는 판단에서 다시 전업주부로 돌아간다면 그것은 일가정 양립정책의 실패일 것이다. 한국 여성의 시간제 근로를 통한 노동시장참여는 유럽 국가들에 비해 낮다. 그렇다고 여성의 노동시장참여 제고를

위해 무조건 시간제 근로를 확산할 일은 아니다. 양질의 시간제 근로는 일가정 양립에 필수적인 조건이어야 한다. 탈산업화 시대 한국사회의 젠더노동계약에 대한 새로운 정립은 여성의 역할은 유급노동자라는 인식에서 출발해야 하며 정부와 기업의 적극적인 노력을 통해 노동시장정책과 가족정책의 적실한 변화가 필요하다.

■ 투고일 : 2018년 4월 30일 ■ 심사일 : 2018년 6월 4일 ■ 수정일 : 2018년 6월 10일 ■ 게재확정일 : 2018년 6월 15일

참고문헌

김현경·강신욱·장지연·이세미·오혜인(2015). **시간제 일자리 확산이 소득불평등과 빈곤에 미치는 영향**. 연구 보고서 2015-14. 한국보건사회연구원.

김수정·김은지(2007), "한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계 : 교환 혹은 젠더보상?".**한국사회학**, 제41권 제 2호, 147-174.

김소영·진미정(2016). "부부의 가사노동 시간 변화 : 2004년-2014년 생활시간조사 자료 분석". **한국가정관리학회지**, 제34권 제3호, 65-84.

김양희(2013). "유통서비스업 시간제 일자리의 실제 : 경력단절 여성의 판매노동 경험을 중심으로". **한국여성학,** 제29권 제2호, 39-66.

김윤호·성지미·박진명·우미혜(2014). "시간제 근로 유형화와 양질의 시간제 일자리에 대한 다수사례연구". **산업노동연구**, 제18권 제2호, 115-148.

김혜진(2015). "한국 여성의 시간제 일자리 이동 : 그 결정요인". **노동정책연구**, 제15권 제3호, 1-17.

국미애(2013). "유연근무제와 노동시간의 젠더 정치 : 시간제 근무를 중심으로". **여성학 논집,** 제30권 제1호, 3-24.

민연경·장한나(2015). "보육정책의 이슈네트워크 분석 : 무상보육정책과 양육수당 정책을 중심으로". **한국행정연구**, 제24권 제2호, 1241-1275.

문지선(2015). "여성의 시간제 근로가 가구소득 불평등에 미치는 영향". **노동정책연구,** 제15권 제1호, 43-82.

신경아(2013). "시간제 일자리에 관한 여성주의적 소고". **페미니즘연구**, 제13권 2호, 121-141.

신경아(2014). "시간제 노동과 성평등 : 박근혜 정부의 시간제 일자리 창출 정책에 대한 비판적 논의". **한국여성학,** 제30권 제1호, 81-112.

신경아(2015). "시간선택제 여성노동자의 조직내 주변화에 관한 연구". **한국여성학,** 제31권 제2호, 131-179.

신경아(2016). "여성노동시장의 변화에 대한 여덟 가지 질문". **페미니즘연구**, 제16권 제1호, 321-359.

이옥진(2013). "시간제 근로(Part time jobs)의 "괜찮은 일자리(Decent job)개념 적용가능성과 결정요인 탐색". **사회과학연구**, 제29권 제2호, 135-153.

이주희(2012) "여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화 : 윌스톤크래프트 딜레마의 극복을 위한 대안". **한국여성학**, 제28권 제3호, 35-62.

은기수(2009). "한국 기혼부부의 가사노동분업". **한국인구학**, 제32권 제3호, 145-171.

오지혜(2016). “한국 여성의 가사노동에 관한 상대소득 및 절대소득 효과 : 교환이론과 젠더보상이론을 넘어서”. **가족과 문화**, 제28권 제1호, 233-270.

안미영(2016). “한국 맞벌이 부부의 고용형태와 가족 내 노동 분업의 젠더 불평등에 관한 연구”. **경제와 사회**, 제112권. 14-40.

안미영(2017). “자원의 상대성과 가족 내 노동분배의 젠더 불평등 : 한국 유급노동자 부부를 중심으로”. **여성경제연구**, 제14권 제1호, 83-102.

여성가족부(2016). **2016년 경력단절 여성등의 경제활동 실태조사 결과 발표**. [전자자료]

황수경(2011). “여성노동시장의 변화와 유연근무제 정책과제”. **고용노동부 주최 남녀고용평등정책세미나발표문**. 한국여성정책연구원. 2011년 4월 5일

홍승아(2012). “일·가정 양립의 관점에서 본 유연근무제 : 전략적 선택인가, 젠더 함정인가?” **가족과 문화**, 제24권 4호, 135-165.

Becker, G.(1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge : Harvard University Press.

Batalova, J. A. & Cohen, P. N.(2002). Premarital cohabitation and housework : Couples in cross-national perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 743-755.

Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P.(2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces,* 79(1), 191-228.

Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, G.(2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214.

Blood, R. O. and Wolfe, D. M.(1960). *Husbands & Wives: The Dynamics of Married Living*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

Brines, J.(1994). Economic dependency, gender and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688.

Coverman, S.(1985). Explaining husbands participation in domestic labor. *The Sociological Quarterly,* 26(1), 81-97.

Evertsson, M & Nermo, M.(2004). Dependence within families and the division of labor : Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family,* 66(5), 1272-1286.

Fraser, N.(1994). After the family wage : Gender equity and the welfare state. *Political Theory*, 22(4), 591-618.

Goldscheider, F. K., & Waite, L. J.(1991). *New Families, No Families? The Transformation of the American Home*. Berkeley, CA : University of California Press.

Greenstein, T. N.(2000). Economic dependence, gender and the division of Labor in the home : A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 322-335.

Gupta, S.(2007). Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women's earnings and housework. *Journal of Marriage and the Family*, 69(2), 399-417.

Horrel, S.(1994). Household time allocation and women's labor force participation. In M. Anderson, F. Bechhofer, & J. Gershuny(Eds.), *The Social and Political Economy of the Household*(pp. 198-224). Oxford, UK : Oxford University Press.

OECD(2018). *Labor Statistics*. OECD.

Presser, H. B.(1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. *American Sociological Review*, 59(3), 348-364.

Sørensen, A., & McLanahan, S.(1987). Married women's economic dependency 1940-1980. *American Journal of Sociology*, 93(3), 659-687.

Stier, H. & Lewin-Epstein, N.(2000). Women's part-time employment and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410.

Szinovacz, M.(1980). Female retirement : Effects on spousal roles and marital adjustment, *Journal of Family Issues,* 1(3), 423-440.

van Berkel, M.(1997). *Who Dominates When? : Asymmetrical Patterns of Influence among Dutch Husbands and Wives*. Netherlands : Katholieke Universiteit Nijmegen.

Abstract

Part-time Employment and Division of Housework among Married Women in South Korea

Mi Young An*

This article examines part-time employment and division of housework among married women in South Korea. A sample is drawn from 2014 Time Use Survey. Married women working part-time were found to divide housework more equally than housewives. The positive relationship between part-time employment and housework division was found among women aged 20 and 44 while no evidence is found for those aged 45 and over. Time spent by all women working part-time was largely determined by number of family aged less than 10 and was free from husbands' gender role attitude which was significantly influential for housewives' time spent on housework. Income either in absolute or relative terms was irrelevant for time spent on housework by married women working part-time. By contrast, we found that share of housework among the part-time workers largely increased if husbands had traditional attitude on gender role. But importantly the share was also subject to their absolute amount of income which decreased the unequal division of housework. Time spent by women aged 20 and 44 working part-time was free from husbands' education level, attitude on gender role and number of family aged less than 10 which were main determinants of housewives' time spent on housework. Share of housework of this group decreased with the absolute amount of income. By contrast, time spent by women aged 45 and over working part-time largely increased when husbands' health status was poor. Share of housework among the older female part-time workers was determined by husbands' gender role attitude and health status. We discuss women's part-time employment and gender inequalities in division of unpaid work and draw policy implications for work-family reconciliation.

Keywords : housework division, part-time employment, gender

---

* Associate Professor, Department of Public Administration, Kookmin University (myan@kookmin.ac.kr)

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 72~102

성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향

정지연*

초 록

이 연구의 목적은 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 위해 2014년도 제4차 근로환경조사에 응답한 20세 이상 55세 이하인 여성 임금근로자를 대상으로 순서형 로짓모델과 다항로짓모델을 사용하여 분석하였다. 전체 분석대상자 11,244명 중에서 성희롱을 경험한 여성은 전체의 2.0%인 228명이었으며, 성희롱을 중첩적으로 경험한 여성은 전체의 0.5%인 54명이었다. 분석결과 성희롱을 경험한 여성은 성희롱을 경험하지 않은 여성에 비해 근로환경만족도가 낮았으며, 성희롱을 중첩하여 경험할수록 근로환경만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있다. 성희롱을 경험한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해, 그리고 성희롱을 중첩하여 경험한 여성일수록 현재 하고 있는 일을 60세까지 지속하고 싶지 않다고 응답할 가능성이 높았다. 즉, 성희롱을 경험한 여성일수록 적극적으로 자신의 경력을 전환할 의지가 높은 것으로 나타났다. 결론적으로 직장에서의 성희롱 경험은 여성의 직장생활에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

주제어 : 성희롱, 근로환경만족, 경력전망, 근로환경조사

* 한국여성정책연구원 부연구위원(jyjeoung@kwdimail.re.kr)

Ⅰ. 문제제기

직장 내 성희롱은 남성보다는 여성에게 발생하는 경우가 많다(Munson, Miner, & Hulin, 2001 ; McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2017 ; 송민수·김정우, 2017). 성차별적이고 권위주의적인 조직문화가 확산되어 있는 직장일수록 성희롱이 발생할 가능성이 높으며(김수한·장안식, 2017), 연령이 어릴수록, 비정규직일수록 성희롱 피해자가 될 가능성이 높다(송민수·김정우, 2017). 이는 성희롱이 위계관계와 성별관계가 중첩되어 나타나는 사건임을 보여준다(Welsh, 1999 ; Uggen & Blackstone, 2004). 다시 말해, 직장 내 성희롱은 성별과 지위에 따른 위계질서가 견고한 상태에서 발생한다. 그럼에도 불구하고 성희롱 피해를 입은 여성들은 성희롱 신고를 기피하는 경향이 있다. 신고 이후 보호의 대상이 되기보다 가해자로부터의 보복, 성희롱 피해에 대한 불신, 경력에의 흠집, 굴욕감과 수치에 대한 두려움이 있기 때문이다(Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995).

하지만 직장 내 성희롱은 사회심리적인 측면에서 피해를 경험한 여성들에게 부정적인 영향을 미친다. 여성들은 성희롱 피해 이후 우울, 불안, 스트레스 등의 심리적 건강이 나빠질 가능성이 높게 나타났다(Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997 ; Schneider, Swan, & Fitzgerald, 1997 ; Willness, Steel, & Lee, 2007 ; O'Leary-Kelly et al., 2009). 이와 더불어 이들은 외상 후 증후군을 경험하기도 하며 자존감이 낮아지는 것은 물론 장기적으로 삶의 만족도도 낮아지는 것으로 나타났다(Newman, 1995 ; Schneider et al., 1997 ; Willness et al., 2007).

다른 한편으로 직장 내 성희롱은 여성의 직장생활에도 영향을 미친다. 직장에서 성희롱이 발생했을 때 이 여성들에게 성적 압력을 행사하는 가해자들은 직장 상사나 동료, 고객 등 업무와 관련하여 지속적으로 마주치는 사람들이다(Laband & Lentz, 1988). 성희롱에 대한 적절한 조치가 이루어지지 않으면 성적 압력을 행사한 사람들과 성희롱 피해를 경험한 여성들이 한 직장에서 대면하여 업무를 지속하게 된다. 성희롱을 경험한 여성들은 심리적으로 불안하게 될 뿐 아니라 자신을 보호해주지 않는 조직과 동료나 상사에 대한 불신이 높아지고 업무에 대한 몰입이 불가능한 상황에 이르게 된다(Fitzgerald et al., 1995). 결국 직장 내 성희롱은 여성의 직업이나 경력에 대한 인식, 태도, 행동에 영향을 미친다. 일례로, 성희롱을 경험한 여성들은 직무 만족도가 낮아지고 결근, 지각, 회의 미 참석 등 직무 일탈(work withdrawal)이 빈번해진

다고 보고하고 있다(Schneider et al., 1997 ; Laband & Lentz, 1998). 또한 성희롱 경험은 여성들로 하여금 현재의 직업이나 직장에서의 이직, 경력변경까지 고려하게 하며 개인의 조직 몰입도를 감소시킨다(Laband & Lentz, 1998 ; O'Leary et al., 2009).

이와 같이 성희롱이 여성의 직장에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미침에도 불구하고 이를 경험적으로 분석한 연구들은 많지 않았다. 성희롱에 대한 국내의 학문적 논의들은 대부분 성희롱이 발생하는 조직의 특성과 성희롱 예방교육의 실효성, 성희롱의 법적 처리, 2차 피해 방지 등에 초점을 맞추어 왔다(장명선·김선욱, 2016 ; 김규리, 2017 ; 김수한·장안식, 2017 ; 이나영·김교성·이현정, 2017). 반면 직장 내 성희롱 피해 경험이 여성의 삶에 대한 태도와 인식에 미치는 영향에 대한 학문적 논의들은 간과되어 왔다. 특히 직장 내 성희롱은 직장이라는 특정한 공간에서 발생하기 때문에 여성의 직장에 대한 태도와 인식, 더 나아가 경력에 대한 태도에까지 영향을 미칠 수 있다. 직장이나 경력에 대한 태도는 경력경로에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 결국 성희롱은 노동자로서의 여성의 삶에 영향을 미치는 중요한 요소임을 알 수 있다. 따라서 이 연구에서는 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 직업생활과 경력에 대한 태도와 인식에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 구체적으로 여성의 근로환경만족도와 경력전망에 미치는 영향을 분석함으로써 직장 내 성희롱 피해 경험이 여성의 직장 생활에도 영향을 미치는 중요한 요소임을 밝히고자 한다.

Ⅱ. 선행연구 검토

1. 여성의 근로환경만족과 경력전망에 대한 선행연구

직업생활에 대한 태도와 인식은 노동자의 생산성이나 개인의 경력지속여부와 관련하여 중요하게 여겨진다. 이제까지 직업에 대한 태도와 인식에 대한 연구들은 근로환경만족과 경력전망에 주목하였다(Gupta & Kristensen, 2008 ; 원숙연, 2015 ; 김준영, 2016). 근로환경만족도는 직무만족도의 일부로서 직무나 근무환경에 대해 개인이 느끼는 평가적 만족의 상태이다(원숙연, 2015 ; 서효민·이건호·이진환·장경로, 2016 ; 한혜림·이지민, 2017 ; 김영흠·나승일·김지현·박용진, 2018). 근로환경만족도는 노동생산성에 영향을 미치며, 개인의 신체적, 주관적 건강과 삶에 대한 만족에도 영향을 미친다는 점에

서 개인의 노동과 삶의 질에 중요하게 작용한다(Gupta & Kristensen 2008 ; 김준영, 2016). 한편 경력전망은 자신이 현재의 경력을 계속 유지할 것인가에 대한 주관적 인식이다. 경력전망은 단순히 같은 직장에서 일을 지속할 것인가의 문제를 넘어 노동시장에서 같은 경력을 계속 유지할 수 있는지에 대한 개인의 해석이다. 즉, 개인의 경력전망은 자신이 일하는 분야에서 경력을 계속 지속시킬 것인가 혹은 퇴직 등으로 경력을 단절하거나 다른 직종으로 경력을 전환할 것인가에 대한 기본적인 단초가 되는 것이다.

여성들의 노동시장 진출이 증가하면서 여성의 직업생활에 대한 태도와 인식에 대한 연구가 증가하였다(최병우, 2004 ; Hassell, Archbold & Stichman, 2011 ; 원숙연, 2015). 그런데 여성의 근로환경 인식과 경력전망은 남성과는 다른 측면에서 이해될 필요가 있다. 여성은 남성과 신체적·사회적·심리적 차이를 지니고 있으며 이러한 차이는 여성의 직장생활에 영향을 미치기 때문이다. 여성의 근로환경 인식과 경력전망은 조직의 구조나 문화 혹은 가족의 영향을 받는다는 점에서는 남성과 동일하다. 하지만 여성들에게 미치는 조직 구조나 문화, 가족의 영향은 남성과는 다르다는 점에서 차이가 발생한다(Hassell et al., 2011). 예를 들어, 성차별적인 조직문화나 여성의 생애과정에서 출산이나 양육으로 인한 일-가정 양립의 어려움은 남성보다는 여성의 근로환경만족을 감소시키고 경력유지를 방해하는 요소로 작용한다(안세연·김효선, 2009 ; 원숙연, 2015).

선행연구들에 의하면 여성의 근로환경만족이나 경력전망에 영향을 미치는 요소들은 종사상 지위, 임금, 연령, 직무 스트레스, 동료 및 상사와의 관계 등이다. 종사상 지위의 경우 비정규직일 때 보다는 정규직일 때 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다(원숙연, 2015 ; 김영흥 외, 2018). 여성들은 임금이 높을수록, 연령이 어릴수록 근로환경만족도가 높았다(원숙연, 2015). 반면 연령이 어릴수록 직업을 그만두려는 의도가 높은 것으로 나타났는데 이는 연령이 어릴수록 현재와 다른 경력을 쌓을 기회가 많기 때문이다(Carr, Hagger-Johnson, Head, Shelton, Stafford, Stansfeld & Zaninotto, 2016). 한편 직장에서 여성이기 때문에 경험하는 여러 가지 차별은 여성의 근로환경만족도를 감소하는 것으로 나타났다(원숙연, 2015). 직무에 대한 스트레스 역시 근로환경만족도 감소시키고 이직의도를 높이는 요소로 작용한다(Hassell et al., 2011 ; 안세연·김효선, 2009). 경찰관을 대상으로 한 연구에서 여성경찰관은 남성경찰관에 비해 직업과 관련한 스트레스 정도가 더 높고, 스트레스가 근로환경만족에 미치는 영향 또한 남성에 비해 높은 것으로 나타났다(Hassel et al., 2011). 직장에 속한 개인은 동료 및 상사와의 관계에 따라 근로환경만족

도가 달라지며, 함께 일하는 동료나 상사와 좋은 관계를 유지할 때 이직 의도는 감소한다(안세연·김효선, 2009). 이와는 달리 주변 사람들의 지지가 부족할 때 은퇴 혹은 이직하고자 하는 의도가 높아진다(Carr et al., 2016).

위에서 기술한 바와 같이 여성들의 근로환경 인식과 경력전망에 주목한 연구들은 직장의 조직구조와 문화, 개인적인 요소들이 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향에 초점을 맞추었다. 하지만 위의 연구들은 여성의 직업생활에 주목하고 있으면서도 주로 여성들이 경험하는 사건인 성희롱이 직업에 대한 인식이나 태도에 미치는 영향에 대해서는 간과해 왔다.

2. 성희롱이 여성의 직장 생활에 미치는 영향에 대한 선행연구

1) 성희롱의 개념

1980년대에 미국의 고용기회평등위원회(the US Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)는 직장에서의 성희롱을 정의하는 가이드라인을 발행하였다(Hersch, 2015). EEOC의 가이드라인에 따르면 성희롱은 '원하지 않는(unwelcome)' 성적관심으로서 언어적, 신체적인 것을 포함하며 이는 근로자의 작업 조건에 영향을 미치거나 '적대적인(hostile)' 근무환경을 조성하는 것이라고 정의하고 있다(Laband &Lentz, 1998 : 595). 성희롱은 미국에서는 가벼운 형태의 희롱부터 성적 편견(gender stereotypes), 강압적 성행위, 강간까지 포함하여 광범위한 개념을 포함하는데, 한국에서는 1989년 심영희 교수가 이를 '성희롱'이라는 용어로 번역하였다(이나영 외, 2014 ; Hersch, 2015).

성희롱의 개념은 학문적으로도 논의되었다. 여러 학자들은 직장 내 성희롱을 성적 압력(sexual coercion), 원치 않는 성적 관심(unwanted sexual attention), 성에 기반한 괴롭힘(gender harassment)의 3가지로 분류하였다(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand, Fitzgerald, & Drasgow, 1995 ; Schneider et al., 1997). 우선, 성적 압력은 직장상사나 동료가 직업 유지, 임금 인상 등 직업과 관련된 권리나 이득을 성과 관련지어 행사하는 압력을 의미한다. 이러한 성적 압력은 대중매체의 주목을 받기는 하지만 실제로 다른 유형의 성희롱에 비해 덜 발생하는 편이다. 다음으로, 원치 않는 성적 관심은 성적 압력과 비슷하지만 가해자가 직업과 관련된 이득이나 권리를 언급하지 않는 것을 의미한다. 마지막으로 성에 기반한 괴롭힘은 말 그대로 성과 관련하여 행사하는 괴롭힘으로써 성차별을 비롯해 다양한 종류의 괴롭힘을 포함한다

(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995 ; Schneider et al., 1997).

성희롱 경험을 조사한 연구들 역시 다양한 행동을 성희롱에 포함하였다. 대표적으로 피츠제랄드와 동료 연구자들은 성적인 경험 항목(Sexual Experiences Questionnaire, SEQ)을 개발하여 조사하였다(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995) 이 항목에는 (1) 원치않는 접촉(unwanted touching), (2) 본인을 향한 공격적인 농담, 발언, 가쉽 등(offensive jokes, remarks, or gossip directed at you), (3) 타인을 향한 공격적인 농담, 발언, 가쉽 등(offensive jokes, remarks, or gossip about others), (4) 본인의 사생활에 대한 직접적인 질문(direct questioning about your private life), (5) 본인의 개인적 공간에 대한 침해(starting invasion of your personal space), (6) 불편한 응시나 곁눈질(staring or leering at you in a way that made you uncomfortable), (7) 공격적으로 느낄만한 사진, 포스터, 물건들(pictures, posters, or other materials that you found offensive) 등을 보여주기를 포함하였다. 한편 슈나이더 외(Schneider et al., 1997)의 연구에서는 성희롱 항목에 원치 않는 성적 관심이나 원치 않는 접촉, 끌어안기, 타격(stroking), 지속적으로 데이트를 하자는 요구나 압력을 포함하였다. 연구에 따라 성희롱에 포함되는 행동은 다양하지만 공통적으로 언어적, 신체적 접근을 포함하여 당사자가 원하지 않는 다양한 성적인 접근으로 정의할 수 있다(서효민 외, 2016).

직장 내 성희롱에 포함될 수 있는 행동의 유형 뿐 아니라 성희롱 피해 경험도 다양하다. 조직 내에서 여성들은 여러 가지 형태의 성희롱을 중첩하여 경험하기도 하고, 한번이 아니라 지속적으로 경험하기도 한다(Schneider et al., 1997 ; McLaughlin et al., 2017) 2년간의 차이를 두고 성희롱 경험에 대하여 조사한 연구에서도 첫 번째와 두 번째 조사에서 모두 성희롱을 경험했다고 응답한 경우가 22.5%였다(Muson et al., 2000 ; 36). 이러한 결과들은 직장에서의 성희롱이 일회성으로 단 한번만 발생하는 것이 아니라 지속적으로 발생하기도 한다는 것을 보여준다.

2) 성희롱이 직업과 경력에 대한 태도와 인식에 미치는 영향

성희롱은 개인의 삶에 중요한 영향을 미친다. 성희롱의 피해를 입은 개인은 신체적, 정신적 건강이 약화될 뿐 아니라 심리적, 사회적 위기에 처할 수 있다(Fitzgerald et al., 1997 ; Willness et al., 2007 ; O'Leary-Kelly et al., 2009 ; McLaughlin et al., 2017 ; 송민수, 2018). 특히 직장에서 성희롱 피

해를 경험하는 경우 피해자는 자신에게 성희롱을 가한 개인과 지속적으로 마주칠 가능성이 있으며 이는 직장에서의 삶과 개인의 삶에 모두 부정적인 영향을 미친다(Schneider et al., 1997 : 407). 성희롱에 대한 연구들은 성희롱을 경험한 개인이 스트레스, 우울, 두통 등이 심해지는 증상을 보고하여 개인의 심리적, 신체적 건강이 약화되었음을 보여준다(O'Leary-Kelly et al., 2009). 또한 성희롱 피해를 경험한 여성들은 외상 후 증후군(Post Traumatic Stress Disorder)을 보인다고 밝히고 있다(Fitzgerald et al., 1997 ; Schneider et al., 1997 ; O'Leary-Kelly et al., 2009). 이러한 건강상의 문제는 장기적으로는 삶의 만족도를 낮추고 삶의 질에 부정적인 영향을 미치기도 한다(O'Leary-Kelly et al., 2009). 한국에서도 성희롱이 사회심리적 건강에 영향을 미친다는 연구들이 존재한다. 예를 들어, 송민수(2018)는 원치 않는 성적 관심, 성희롱, 성차별 등을 당한 근로자의 정신건강, 우울 등이 상관관계가 있음을 밝혀내었다. 하지만 이 연구는 근로자의 정신건강, 우울 등을 조사 당시를 기준으로 지난 12개월 간 발생한 것으로 한정하고 있으며 성차별, 성희롱 역시 조사 당시를 기준으로 지난 12개월간, 원치 않는 성적 관심은 조사 당시를 기준으로 지난 1개월로 기간을 한정하고 있어서 선후관계가 명확하지 않다는 한계를 지니고 있다.

성희롱은 피해자의 건강 뿐 아니라 직장생활에도 영향을 미친다. 직장에서 성희롱을 경험한 개인은 성희롱을 경험하지 않는 개인에 비해 전반적인 직업 만족도가 낮다(Schneider et al., 1997 ; Laband & Lentz, 1998 ; 한주원, 2006 ; O'Leary-Kelly et al., 2009 ; Hersch, 2015 ; Long, Lingyun, Kowang, Fei, & Ismail, 2016). 성희롱을 경험한 피해자들은 직장 동료, 상사 등 함께 일하는 사람들과의 관계 만족도가 낮으며(Schneider et al., 1997 ; O'Leary-Kelly et al., 2009), 일의 긴장감과 업무 스트레스가 높은 것으로 나타났다(Hutagalung & Ishak, 2012 ; Xin, Chen, Kwan, Chiu, & Yim, 2018). 또한 성희롱 피해를 경험한 여성들은 성희롱이 발생한 직장에서 계속 근무하기보다는 다른 직장으로의 이동이나 직업의 변경 등을 고려하는 경우가 많으며 현 직장에서 퇴직하고자 하는 의사가 강한 것으로 나타났다(Laband & Lentz, 1998 ; McLaughlin et al., 2017). 다시 말해, 현재 직장에서 지속적으로 경력을 이어가고자 하는 의지는 약화된다. 이와 같이 성희롱은 직장생활과 경력지속에 대한 인식에 부정적인 영향을 미친다.

하지만 성희롱과 관련된 국내의 선행연구들은 대부분 성희롱의 법적 개념과 처리(김엘림, 2015 ; 윤정숙·박미숙, 2016 ; 장명선·김선욱, 2016), 성희롱이 발생하는 조직 맥락(김수한·장안식, 2017 ; 송민수·김정우, 2017), 성희롱에

대한 인식(이나영 외, 2014 ; 윤정숙·박미숙, 2016) 등에 집중하였다. 또한 성희롱 경험이 직업에 대한 태도와 인식에 미치는 영향에 대한 연구들은 전체 직업군을 대상으로 하기보다는 대학교 직원 및 학생(Munson et al., 2000), 여성 변호사(Laband & Lentz, 1998), 유통산업 종사자(Long et al., 2016) 등 일부 직종의 근로자들을 대상으로 분석하였다. 이러한 연구 경향은 국내도 마찬가지여서 연구 대상이 골프장 여성 캐디(서효민 외, 2016), 비서(한주원, 2006) 등 일부 직종에 한정되어 있거나 남녀를 함께 다루어(송민수, 2018) 여성들만의 특수성을 밝히기 어렵다. 결론적으로 국내에서는 성희롱을 경험한 여성의 직장생활과 경력에 대한 인식이나 태도에 대한 학문적 논의가 부족하다. 따라서 이 연구는 광범위한 산업에 종사하는 여성 근로자를 대상으로 성희롱 경험여부가 개인의 직업 관련 인식과 태도에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 분석 자료 및 연구방법

이 연구에서는 산업안전보건연구원의 2014년도 근로환경조사 원시자료를 사용하여 여성의 성희롱 경험과 근로환경만족도 및 경력전망의 관계를 분석하고자 한다. 근로환경조사는 3년마다 시행하며, 작업장에서의 환경과 노동자의 신체적, 정서적 건강이나 직장에 대한 태도를 조사한다. 현재 2014년도 자료가 산업안전보건연구원에서 제공하는 가장 최근의 자료이다. 이 연구에서는 비교적 활발하게 경제활동에 참여하고 있는 20세에서 55세까지의 여성 임금근로자 11,244명을 분석대상으로 삼았다. 선행연구들이 한국 임금근로자의 평균 퇴직 연령을 53세에서 57세까지 재시하고 있는 점을 고려하여 56세 이상 고령자는 분석 대상에서 제외하였다(손종칠, 2010 ; 조동훈, 2014 ; 김준영, 2016).

1. 변수의 구성

이 연구에서는 종속변수로 근로환경만족도와 경력전망과 관련된 항목들을 설정하였다(〈표 1〉 참조). 근로환경만족도의 경우 '전반적으로 귀하가 주로 하시는 일의 근로 환경에 대해 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 '매우 만족한다(1점)'부터 '전혀 만족하지 않는다(4점)'의 4점 척도로 이루어져 있다. 이 변

수의 점수를 '매우 만족한다'가 4점이 되도록 역코딩하였다. 개인의 경력전망에 대한 질문은 '귀하가 60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하십니까?.'는 문항에 대하여 '그렇다', '그렇지 않다', '일하고 싶지 않다'의 3가지 중에 하나를 선택하도록 하고 있다. 이는 미래에도 자신의 경력을 유지할 의사가 있는지 알아보는 질문이다. 그런데 현재의 경력을 유지하지 않을 선택지로 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다'라는 두 가지가 존재한다. '일하고 싶지 않다'는 응답이 '그렇지 않다'는 응답보다 적극적으로 경력 변경 의지를 보여주는 것이라 할 수 있다.

다음으로 독립변수는 성희롱 경험여부와 성희롱 경험중첩 여부이다. 근로환경조사에는 성희롱과 관련하여 '원하지 않는 성적 관심'과 '성희롱'을 경험한 적이 있는지 묻고 있다. '원하지 않는 성적 관심'의 경우 '지난 1개월 동안 업무수행 중에' 당한 경험이 있는지, '성희롱'은 '지난 12개월간 업무수행 중에' 당한 경험이 있는지를 묻고 있다. 근로환경조사에서는 '원하지 않는 성적 관심'과 '성희롱' 항목을 구분하여 묻고 있으나 선행연구들은 '원하지 않는 성적 관심'이 성희롱의 일부임을 명시하고 있다(Fitzgerla et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995 ; Schneider et al., 1997). 따라서 성희롱이나 원하지 않는 성적 관심 경험이 하나라도 있으면 '성희롱 경험여부' 변수를 1로 설정하였다. 한편 일부 선행연구들은 성희롱이 중첩되어 발생할 수 있음을 지적하고 있다(Schneider et al., 1997 ; McLaughlin et al., 2017). 같은 유형의 성희롱을 여러 번 경험하거나 다른 유형의 성희롱을 중첩하여 경험하게 되면 직업과 관련된 부정적 결과가 더 많이 나타날 가능성이 높다(Schneider et al., 1997 : 410). 따라서 근로환경조사의 성희롱 항목과 원치 않는 성적 경험 항목을 둘 다 경험한 경우, 둘 중에 하나만 경험한 경우, 둘 다 경험하지 않은 경우로 '성희롱 중첩경험' 변수를 설정하였다.

통제변수로는 개인적 특성과 응답자가 근무하는 직장의 조직 특성을 설정하였다. 개인적 특성은 개인의 연령, 교육수준, 직장에서의 종사상 지위, 주당 근로시간, 월평균소득, 업무 스트레스, 성차별 경험이다. 근로환경조사에는 무학부터 대학원 졸업까지 7개의 교육수준을 제시하고 있다. 이 중에서 고등학교 졸업자와 4년제 대학교 졸업의 학력을 가진 여성이 다른 교육수준의 여성들에 비해 상대적으로 많았다. 따라서 교육수준은 분석 대상들 간의 비율이 비슷하도록 조정하여 고등학교 이하, 전문대 졸업, 대학교 이상 졸업의 3개의 더미변수로 만들었다. 다음으로 종사상 지위 변수이다. 근로환경조사에서는 직장에서의 종사상 지위를 조사하고 있다. 종사상 지위는 고용계약이 1년 이상인 '상용근로자' 고용계약 기간이 1개월 이상에서 1년 미만인 '임시근로자',

고용계약 기간이 1개월 미만이거나 매일 고용되어 일당이나 일급을 받는 근로자를 '일용근로자'로 명시하고 있다. 각각을 더미변수로 만들어 3개의 종사상 지위 변수를 생성하였다. 주당 근로시간은 개인의 근로시간을 기입하도록 하고 있는데, 40시간이 상대적으로 많아 첨도가 높았다. 따라서 분석대상의 근로시간 비율을 고려하여 주당 근로시간 짧음(40시간 미만), 보통(40시간 이상-46시간 미만), 김(46시간 이상) 3개의 더미변수로 만들었다. 월 평균소득은 두 가지 방식으로 측정하고 있다. 우선 정확한 소득을 알고 있는 사람의 경우 월평균 소득을 만원단위로 기입하도록 하고 정확한 소득을 모르는 경우에는 11개의 선택지를 주어 대략 어느 구간에 속하는지를 쓰게 하였다. 따라서 자신의 소득을 기입한 사람들의 정보를 11개의 선택지와 동일하게 변환한 후 소득 하(150만원 미만), 소득 중(150만원 이상-250만원 미만), 소득 상(250만원 이상) 3개의 더미변수로 만들었다. 성차별은 지난 12개월간 일과 관련하여 성차별을 경험한 적이 있는 사람과 그렇지 않은 사람으로 나누어 더미변수로 설정하였다. 마지막으로 업무 스트레스는 '업무에서 스트레스를 받는다'는 항목으로 5점 척도로 구성되어 있다. 조직특성은 조직성비, 동료와 상사의 지지, 상사 성별, 조직크기, 노조유무이다. 조직 구성원의 성비는 남성이 많은 경우, 여성이 많은 경우, 반반인 경우, 작업장에 동료가 없는 경우의 4가지 경우로 나누어 더미변수로 만들었다. 조직 특성으로 응답자의 동료들이 응답자를 도와주고 지지해 주는지와 응답자의 상사가 응답자를 도와주고 지지해 주는지에 대한 항목은 5점 척도로 이루어져 있다. 상사와 관련한 항목으로는 여성상사일 경우와 남성상사일 경우 두 가지의 항목을 더미변수화하였다. 조직의 크기는 9인 이하, 10인 이상-29인 이하, 30인 이상-99인 이하, 100인 이상-299인 이하, 300인 이상의 5개의 더미변수를 만들었다. 마지막으로 노조 유무는 '직장에 근로자의 의견을 대표하는 근로자의 활동으로 노조나 노사협의회가 있는지'에 대해 있으면 1, 없으면 0으로 구성하였다.

〈표 1〉 변수 구성

구분	변수	내용	변수 측정방법
종속 변수	경력전망	경력전망	- 3개의 범주로 구성 1 : 그렇다 2 : 그렇지 않다 3 : 일하고 싶지 않다
	근로환경 만족도	근로환경 만족도	- 4점 척도로 구성 1 : 전혀 만족하지 않는다 2 : 별로 만족하지 않는다 3 : 만족한다 4 : 매우 만족한다
독립 변수	성희롱 경험	성희롱 경험여부	- 지난 12개월간 '성희롱' 경험 유무 혹은 지난 1개월간의 '원치 않는 성적 관심' 유무 0 : 경험 없음 1 : 경험 있음
		성희롱 중첩경험	- '성희롱' 경험 유무와 '원치 않는 성적 관심'의 중첩성 유무 0 : 둘 다 없음 1 : 한 가지만 경험 있음 2 : 두 가지 경험 있음
통제 변수	개인적 특성	연령	연속변수
		교육수준	- 3개의 더미 변수로 구성 - 고등학교 이하/ 전문대 졸/ 대졸 이상
		종사상 지위	- 3개의 더미 변수로 구성 - 상용근로자/ 임시근로자/ 일용근로자
		주당 근로 시간	- 3개의 더미 변수로 구성 - 40시간 미만/ 40시간-46시간 미만/ 46시간 이상
		월평균 소득	- 3개의 더미 변수로 구성 - 150만원 미만/ 150만원-250만원 미만/ 250만원 이상
		성차별	- 지난 12개월 동안 일과 관련하여 차별 경험 0 : 성차별 경험 없음 1 : 성차별 경험 있음
		업무 스트레스	- 5점 척도 사용 1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다 3 : 가끔 그렇다 4 : 대부분 그렇다 5 : 항상 그렇다

구분	변수	내용	변수 측정방법
통제 변수	조직 특성	조직 성비	- 4개의 더미 변수로 구성 - 남성이 많음/ 여성이 많음/ 비슷함/ 혼자 일함
		동료의 지지	- 5점 척도 사용 1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다 3 : 가끔 그렇다 4 : 대부분 그렇다 5 : 항상 그렇다
		상사의 지지	
		상사 성별	- 2개의 더미 변수로 구성 - 상사-남성/ 상사-여성
		조직 크기	- 5개의 더미 변수로 구성 - 9인 이하 / 10인 이상-29인 이하 / 30인 이상-99인 이하 / 100인 이상-299인 이하 / 300인 이상
		노조 유무	- 직장에 근로자의 의견을 대표하는 근로자의 활동(노조, 노사협의회 등) 존재유무 0 : 없음 1 : 있음

2. 연구방법

이 연구에서는 성희롱 경험이 근로만족도와 경력 전망에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일반화 로짓분석모형(Generalized Logit Model)을 사용한다. 종속변수인 '근로환경만족도'는 4점척도를 사용하며, 선호의 순서가 존재하는 범주형 변수이다. 따라서 순서로짓모형(Ordered Logit Model)을 사용하여 분석할 수 있다. 또 다른 종속변수인 '경력전망' 변수는 '60세가 될 때까지 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하는가'라는 질문에 '그렇다', '그렇지 않다', '일하고 싶지 않다'의 3가지 범주로 이루어진 명목변수이다. 하지만 근로환경만족도와 같은 서열관계는 존재하지 않는다. 따라서 성희롱 경험이 경력전망에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다항로짓모형(Multinominal Logit Model)을 사용하였다.

Ⅳ. 분석 결과

1. 분석대상의 일반적 특성

분석대상의 일반적 특성은 〈표 2〉에 기술하였다. 분석 대상자의 평균 연령은 39.78세이다. 우선 독립변수인 성희롱 경험여부를 살펴보면 성희롱 경험이 있는 응답자는 228명으로 전체의 2.0%이다. 성희롱 중첩경험을 살펴보면 원하지 않는 성적 관심과 성희롱을 모두 경험한 응답자는 54명으로 전체 응답자의 0.5%이며, 둘 중 한 가지만 경험한 응답자는 174명으로 전체의 1.5%이다. 이는 다른 선행연구들에서 제시하고 있는 직장 혹은 조직 내에서의 성희롱 경험에 비해 낮은 비율이다(Munson et al., 2000 ; 서효민 외, 2016 ; Long et al., 2016 ; 김수한·장안식, 2017 ; McLaughlin et al., 2017). 하지만 성희롱 경험을 분석한 대부분의 선행연구들은 신체적, 언어적 성희롱 등 성희롱에 대한 항목을 3개 이상 질문하거나(Munson et al., 2000 ; 서효민 외, 2016 ; Long et al., 2016), 성희롱 피해 경험을 한 문항으로 묻더라도 특별히 기간을 명시하지 않아서 응답자들이 자신의 재직기간 동안 성희롱 피해 경험에 대해 응답할 가능성이 있다(김수한·장안식, 2017). 반면 이 조사에서는 성희롱과 원치 않는 성적 관심 두 개의 항목에 대해 조사 시점을 기준으로 '지난 12개월(성희롱)', '지난 1개월(원하지 않는 성적관심)'로 명시하였기 때문에 다른 연구에서 사용한 성희롱 문항에 비해 성희롱 피해 경험율이 낮게 나왔을 가능성이 있다. 근로환경조사의 유럽버전인 2015년도 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey)에서 여성의 성희롱 경험 비율이 3.1%로 한국에서의 조사보다 높으나 다른 조사들보다는 낮게 나타난 것도 이와 비슷한 이유때문이라고 할 수 있다(김규리, 2017).

종속변수인 경력전망에 관해 살펴보면 60세까지 일을 할 수 있을 것인가라는 질문에 '그렇다'라는 응답자는 3,317명으로 전체 응답자의 29.5%이다. '그렇지 않다'는 5,357명(47.6%)로 본인의 경력이 바뀔 수 있음을 시사하고 있다. 반면 '일하고 싶지 않다'를 선택한 응답자는 1,927명(17.1%)이다. '일하고 싶지 않다'를 선택한 응답자들은 다른 응답자들에 비해 적극적으로 자신의 경력을 전환하거나 일을 그만두고 싶다는 인식을 보여준다. 다음으로 근로환경 만족도에 대한 질문에 '전혀 만족하지 않는다'는 186명(1.7%), '별로 만족하지 않는다'는 2,363명(21.0%)였다. 반면 '만족한다'는 응답자는 7,864명(69.9%), '매우 만족한다'는 559명(5.0%)으로 나타나 74.9%의 응답자들이 자신의 근로환경에 만족하는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 분석대상의 일반적 특성

구분	변수	내용	값(명, %, 점)
종속변수	경력전망	그렇다	3,317(29.5%)
		그렇지 않다	5,357(47.6%)
		일하고 싶지 않다	1,927(17.1%)
	근로환경만족도	전혀 만족하지 않는다	186(1.7%)
		별로 만족하지 않는다	2,363(21.0%)
		만족한다	7,864(69.9%)
		매우 만족한다	559(5.0%)
독립변수	성희롱 경험	성희롱 경험여부	228(2.0%)
		성희롱 경험 1번	174(1.5%)
		성희롱 경험 2번	54(0.5%)
통제변수	개인적 특성	연령	39.78(9.373)
		교육수준-고등학교 이하	5,166(45.9%)
		교육수준-전문대	2,062(18.3%)
		교육수준-대학교 이상	3,945(35.1%)
		상용근로자	8,332(74.1%)
		임시근로자	2,301(20.5%)
		일용근로자	534(4.7%)
		주당 근로시간-40시간 미만	1,783(15.9%)
		주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	5,778(51.4%)
		주당 근로시간-46시간 이상	3,623(32.2%)
		소득-150만원 미만	4,107(36.5%)
		소득-150만원 이상-250만원 미만	4,755(42.3%)
		소득-250만원 이상	2,160(19.2%)
		성차별 경험 있음	333(3.0%)
		업무 스트레스	3.03(0.843)
	조직 특성	조직 성비-남성이 많음	1,371(12.2%)
		조직 성비-여성이 많음	6,345(56.4%)
		조직 성비-비슷함	2,789(24.8%)
		조직 성비-혼자 일함	566(5.0%)
		동료의 지지	3.44(0.816)
		상사의 지지	3.41(0.873)
		상사-남성	5,721(50.9%)
		상사-여성	4,792(42.6%)
		조직크기-4인 이하	3,044(27.1%)
		조직크기-5인-29인 이하	4,438(39.5%)
		조직크기-30인-99인 이하	2,323(20.7%)
		조직크기-100인-299인 이하	765(6.7%)
		조직크기-300인 이하	478(4.3%)
		노조(노사협의회 포함) 유	1,090(9.7%)

2. 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 분석결과

여성의 성희롱 경험이 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 순서형 로짓분석 결과는 다음과 같다(〈표 3〉 참조). 우선 독립변수인 성희롱 경험여부와 성희롱 중첩경험에 따른 결과이다. 모델1의 성희롱 경험여부는 다른 변수들을 통제한 상태에서 근로환경만족도에 1%의 통계적 유의수준에서 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 성희롱을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 근로환경에 만족하지 않을 가능성이 높다. 여성들은 주로 직장 내의 동료나 상사 혹은 고객으로부터 성희롱 피해를 입으며 이러한 상황이 발생하게 된 전반적인 근무환경에 불만족하게 된다고 해석할 수 있다. 이러한 점에서 성희롱을 단순히 개인 간에 발생하는 문제로 이해하기보다는 개인의 노동권을 침해하는 요소로 인식해야 할 필요가 있음을 보여준다. 더군다나 모델2에서 알 수 있듯이 성희롱과 원치 않는 성적 경험이 모두 있는 여성은 둘 중 하나만 있는 여성에 비해 근로환경만족도가 더 낮아진다. 이러한 결과들은 성희롱 피해 경험과 성희롱의 중첩 경험이 여성의 직장에 대한 인식, 태도에 부정적인 영향을 미친다는 해외의 선행연구들(Newman, 1995 ; Fitzgerald et al., 1997 ; Schneider et al., 1997)을 지지하는 것이다. 따라서 성희롱이 발생하지 않는 환경을 만드는 것이 중요할 뿐 아니라 설령 성희롱이 이미 발생했다 하더라도 지속되지 않도록 해야 할 필요가 있음을 보여준다.

다음으로는 통제변수들이 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 결과이다. 모델1과 모델2에서 개인적 특성 중에서는 연령, 교육수준, 종사상 지위, 주당 근로시간, 소득, 성차별 경험, 직무 스트레스 등 모든 변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성의 연령이 증가할수록 근로환경만족도는 감소한다. 교육수준은 고등학교 졸업을 기준으로 하였을 때 전문대 졸업과 대학교 이상 졸업자 모두 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다. 종사상 지위 역시 근로환경만족도에 영향을 미치는 변수인데, 상용근로자를 기준으로 하였을 때 임시근로자와 일용근로자의 근로환경만족도는 낮아진다.

다음으로 주당 근로시간의 경우 40시간 미만을 기준으로 하였을 때 주당 근로시간이 40시간 이상-46시간 미만인 집단에서는 유의미성이 나타나지 않고 46시간 이상인 집단에서만 근로환경만족도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 40시간을 기준으로 하였을 때 여성들은 46시간 이상의 집단에 속하는 경우를 장시간 노동이라고 인식하고 있을 수 있으며 이러한 인식이 근로환경만족도에 영

향을 미치는 것이라고 할 수 있다. 소득의 경우 150만원 이하인 집단을 기준으로 150만원 이상-250만원 미만인 집단과 250만원 이상인 집단일수록 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 성차별 경험이 있을수록, 업무 스트레스가 높을수록 근로환경만족도는 낮아지는 것을 볼 수 있다.

조직 특성에서는 동료들의 성비, 동료와 상사의 지지가 근로환경만족에 모델1과 모델2에서 유의미한 영향을 미친다. 같이 일하는 동료들의 성비에서는 남성 동료들이 많은 조직을 기준으로 하였을 때 여성이 많은 조직과 동료가 존재하지 않는 조직일수록 근로환경만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 남성과 여성의 성비가 비슷한 조직에서는 남성이 많은 조직과 비교할 때 근로환경만족도의 차이가 발생하지 않았다. 동료의 지지 여부와 상사의 지지는 근로환경만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 상사의 성비는 중요하지 않아 조직의 성별 구조보다는 동료 및 상사와의 관계가 중요하게 근로환경만족도에 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 노조나 노사 협의회 등 근로자를 대표할 수 있는 기관의 존재 유무는 유의미성이 나타나지 않았다.

〈표 3〉 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 순서형 로짓분석결과

변수	내용	모델1		모델2	
		B	t	B	t
개인적 특성	연령	-0.006 *	0.003	-0.006 *	0.003
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.324 ***	0.066	0.323 ***	0.066
	대학교 이상	0.715 ***	0.062	0.715 ***	0.062
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	-0.394 ***	0.061	-0.396 ***	0.061
	일용근로자	-1.034 ***	0.110	-1.034 ***	0.110
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	0.049	0.075	0.050	0.075
	주당 근로시간-46시간 이상	-0.440 ***	0.077	-0.437 ***	0.077
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-150만원 이상-250만원 미만	0.158 **	0.056	0.157 **	0.056
	소득-250만원 이상	0.585 ***	0.078	0.586 ***	0.078
	성차별 경험	-0.736 ***	0.124	-0.749 ***	0.124
	업무스트레스	-0.331 ***	0.027	-0.333 ***	0.027
조직 특성	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.287 ***	0.076	-0.292 ***	0.076
	조직 성비-비슷함	0.051	0.079	0.048	0.079
	조직 성비-혼자 일함	-0.300 *	0.139	-0.304 *	0.139
	동료의 지지	0.174 ***	0.034	0.174 ***	0.034
	상사의 지지	0.286 ***	0.032	0.286 ***	0.032
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.057	0.051	-0.057	0.051
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.101	0.057	0.101	0.057
	조직크기-30인-99인 이하	0.114	0.071	0.111	0.071
	조직크기-100인-299인 이하	0.026	0.102	0.025	0.102
	조직크기-300인 이상	-0.263 *	0.123	-0.263 **	0.123
	노조 유무	0.162	0.084	0.164	0.084
성희롱	성희롱 경험여부	-0.827 ***	0.147	-	-
	성희롱 중첩경험	-	-	-0.519 ***	0.111
사례수		11244		11244	
Naglekerke R^2		0.172		0.171	
-2Log likelyhood		14553.242		14562.904	
χ^2 (df : 23)		1506.253***		1496.592***	

***p 〈 0.001, **p 〈 0.01, *p 〈 0.05

3. 성희롱 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 분석결과

1) 성희롱 경험여부가 여성의 경력전망에 미치는 영향

다음은 성희롱 경험여부가 여성의 경력전망에 미치는 영향을 분석한 결과이다. '60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하는가'라는 질문에 '그렇다'를 기준범주로 하여 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다'를 반응범주로 분류하여 분석한 결과는 다음과 같다.

우선 독립변수인 성희롱 경험여부는 '그렇다'를 기준으로 하였을 때 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대하여 유의미성이 나타나지 않았다. 반면 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주에 0.01 수준에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성희롱을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 '그렇다'를 기준으로 '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 1.926배 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성희롱 경험여부가 경력이 지속될 것이라는 인식에 비해 경력이 바뀔 수도 있다는 인식에는 강력하게 작용하지 않음을 알 수 있다. 반면 경력이 지속될 것이라는 인식에 비해 경력을 바꾸고자 하는 개인적인 의지에는 강하게 영향을 미치는 것이라고 해석할 수 있다. 즉, 성희롱을 경험한 여성이 적극적으로 다른 직업이나 직종으로의 경력 전환을 할 개연성이 높음을 보여준다. 이는 성희롱 피해 경험이 있는 여성이 이직 의도가 높고, 직업을 그만둘 의사가 높다는 기존의 선행연구들을 지지하는 결과이다(Laband & Lentz, 1998 ; McLaughlin et al., 2017). 비슷한 직종으로의 이직, 즉, 현재와 같은 일을 계속 하는 것은 비슷한 근무환경에 놓일 가능성이 높다고 유추할 수 있으며, 직장 내 성희롱 역시 비슷하게 경험할 수 있는 환경이 존재할 수 있다. 예를 들어, 고객으로부터 성희롱을 경험한 골프장 캐디들의 경우 다른 골프장으로 이동하고자 하는 의사, 즉, 경력의 전환없이 조직만 이동하고자 하는 의사에는 영향을 미치지 않았다(서효민 외, 2016). 반면 다른 직종으로의 이직 혹은 현 직장에서의 퇴직은 현재의 직장과는 다른 근무환경을 기대할 수 있다. 이러한 점에서 성희롱을 경험한 여성이 현재와 같은 일을 하고 싶지 않다는 인식을 보이는 것은 비슷한 조직으로의 이동보다는 다른 직종으로의 전환이나 퇴직을 더 원하는 것으로 해석할 수 있다.

한편 통제 변수 중에서 연령, 소득, 직무 스트레스, 노조 유무 등이 공통적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 60세까지 현재와 같은 일을 할 수 있을 것이라는 인식을 기준으로 하였을 때 연령이 한 살 올라갈 때마다 '그렇지 않다'고 인식할 승산이 4.7%, '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 5.6% 감소하는 것으로 나타났다. 다음으로 소득은 소득 수준이 가장 낮은 집

단에 비해서 소득 수준이 중간인 집단, 소득 수준이 높은 집단 모두 경력을 전환하고자 하는 인식에 유의미한 것으로 나타났다. 우선 월 평균 소득이 150만원 미만인 집단에 비해서 150만원 이상-250만원 미만 사이에 있는 집단이 60세까지 일할 것이다를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 개연성은 0.815, 일하고 싶지 않다는 선택할 개연성은 0.828이었다. 반면 평균 소득 150만원 미만 집단에 비해 평균 소득이 250만원 이상인 집단이 60세까지 현재와 같은 일을 할 것이라는 범주를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 개연성은 0.643, '일하고 싶지 않다'를 선택할 개연성은 0.500으로 소득 수준이 높을수록 현재의 경력을 유지하려는 인식이 강하다는 것을 보여준다. 다음으로 직무 스트레스는 스트레스가 한 단위 낮아질 때마다 '그렇다'를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 승산이 7.3%, 일하고 싶지 않다는 선택할 승산이 8.9% 감소하여 높은 스트레스는 경력 전환 전망 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 교육수준은 '그렇지 않다'는 반응범주와 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주가 다르게 나타났다. 고등학교 이하를 기준으로 하였을 때 전문대 졸업인 여성들은 '그렇지 않다'는 반응범주에 속할 개연성이 1.248인 것으로 나타났으며, 대학교 졸업 이상인 여성들은 '일하고 싶지 않다'에 속할 개연성이 0.677로 현재의 직업을 지속할 의사가 있음을 보여준다.

'그렇다'를 기준으로 하였을 때 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다' 일부만 유의미성이 나타난 변수들은 주당 근로시간, 조직의 성별 구성, 동료의지지, 조직 크기, 노조 유무 등이었다. 주당 근로시간은 40시간 미만 일하는 집단을 기준으로 46시간 이상 일하는 집단에서 '그렇다'라는 기준 범주에 대하여 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주에 유의미하게 나타났는데, 이 때의 승산은 1.245로 장시간 근로를 하는 집단일수록 경력을 전환하고자 하는 의지가 높아지는 것을 볼 수 있다. 다음으로 조직의 성별 구성은 남성이 많음을 기준으로 여성이 많은 조직에서 일하는 여성들이 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대한 승산이 16.7% 감소하고, 성비가 거의 반반인 조직에서 일하는 여성들이 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대한 승산이 15.6% 감소함으로써 현재의 경력을 유지하려는 경향이 있음을 보여준다. 동료의 지지와 노조 유무는 '그렇다'를 기준 범주로 하였을 때, '일하고 싶지 않다'는 승산비가 각각 0.864와 0.607로 나타났다. 즉, 동료가 자신을 지지한다고 여길수록, 노조나 노사협의 기구가 있는 조직에 있을수록 현재의 경력을 유지하고자 하는 경향이 있다. 조직 크기는 조직크기가 9인 이하를 기준으로 하였을 때 30인에서 99인 조직에 속하는 여성과 100인에서 299인인 조직에 속하는 여성일수록 '일하고 싶지 않다'는 반응범주에 속할 승산비가 각각 0.718과 0.745로 현재와 비슷한 경력을 유지하려는 경향이 있음을 알 수 있다.

〈표 4〉 성희롱 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로짓 분석결과(모델3)

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인적 특성	연령	-0.048	0.953 ***	-0.037	0.964 ***
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.221	1.248 **	-0.018	0.982
	대학교 이상	-0.074	0.929	-0.390	0.677 ***
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	0.049	1.050	0.041	1.042
	일용근로자	0.010	1.010	0.145	1.156
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	-.034	0.966	-0.010	0.991
	주당 근로시간-46시간 이상	0.139	1.149	0.219	1.245 *
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-150만원 이상-250만원 미만	-0.204	0.815 **	-0.189	0.828 ***
	소득-250만원 이상	-0.442	0.643 ***	-0.693	0.500 ***
	성차별 경험	0.114	1.121	0.069	1.071
	업무스트레스	0.076	1.079 **	0.093	1.908 **
조직 특성	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.182	0.833 **	-0.034	0.966
	조직 성비-비슷함	-0.169	0.844 *	-0.022	0.978
	조직 성비-혼자 일함	-0.191	0.826	0.120	1.128
	동료의 지지	-0.071	0.932	-0.146	0.864 **
	상사의 지지	-0.013	0.987	0.001	1.001
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.063	0.939	-0.019	0.982
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.157	1.170 *	0.053	1.054
	조직크기-30인-99인 이하	-0.120	0.887	-0.332	0.718 ***
	조직크기-100인-299인 이하	-.017	0.983	-0.294	0.745 *
	조직크기-300인 이상	0.234	1.264	0.124	1.132
	노조 유무	-0.113	0.893	-0.499	0.607 ***
성희롱	성희롱 경험여부	0.173	1.189	0.655	1.926 **
회귀상수		3.407 ***		2.794 **	
사례수		11244			
Naglekerke R^2		0.079			
-2Log likelyhood		19925.769			
χ^2 (df : 46)		708.712***			

***p 〈 0.001, **p 〈 0.01, *p 〈 0.05

2) 성희롱 중첩경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향

다음으로 성희롱 중첩 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로짓분석 결과이다(〈표 5〉참조). 다른 변수들을 통제했을 때, 성희롱 중첩여부는 '60세까지 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속 할 수 있을 것인가'라는 질문에 '그렇다'는 응답을 기준으로 하여 '그렇지 않다'는 반응범주에는 유의미성이 나타나지 않았다. 반면 '그렇다'를 기준으로 할 때 '일하고 싶지 않다'에는 1% 수준에서 유의미하게 나타났는데, '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 1.573배로 나타났다. 성희롱의 중첩경험은 현재의 경력과 다른 경력을 선택할 의사가 강해진다는 것을 의미한다. 즉, 성희롱을 중첩적으로 경험할수록 현재 하고 있는 일과 비슷한 일을 하고 싶어 하지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 성희롱 경험을 일회적으로 발생하거나 단일한 차원에서 발생하는 사건으로 볼 경우 성희롱이 여성의 경력전망에 대한 인식에 미치는 영향을 해석하는 데 한계가 있음을 보여준다. 즉, 여성들은 다양한 유형의 성희롱을 경험할 가능성이 있으며 이러한 성희롱 피해 경험은 한번이 아니라 지속적으로 나타날 수 있는데 피해가 지속될수록 경력을 변경하려는 인식은 강해진다고 할 수 있다. 경력을 변경하고자 하는 인식은 현재까지 자신이 일한 분야에서 축적해 왔던 지식이나 기술을 포기해야 한다는 것을 의미한다. 따라서 이러한 결과는 성희롱의 중첩여부에 따라 여성의 경력 발달 기회가 달라진다는 선행연구(Schneider et al., 1997 ; Laband & Lentz, 1998)와 같은 맥락이라 할 수 있다.

한편 통제 변수 중에서는 연령, 교육수준, 소득, 직무 스트레스 등이 통계적으로 유의미한 설명 변수이다. '그렇다'를 기준범주로 하였을 때, 연령이 낮을수록 현재의 직업과 비슷한 일을 할 개연성이 '그렇지 않다'는 6.7%, '일하고 싶지 않다'에 5.7% 감소하는 것으로 나타났다. 소득의 경우 150만원 미만인 근로자에 비해서 150만원 이상-250만원 미만의 근로자와 250만원 이상에 속하는 집단 모두 현재와 비슷한 일을 지속할 의사가 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 한편 직무 스트레스를 덜 받을수록 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다'의 승산비는 각각 0.927, 0.910으로 현재의 일을 계속 할 것으로 전망하였다. 교육수준의 경우 고등학교 졸업에 속하는 여성들에 비해 전문대 졸업인 여성들이 '그렇다'를 기준으로 '그렇지 않다'는 반응 범주에 속할 승산비가 1.247로서 경력을 유지하기보다 전환하려는 인식에 대한 개연성이 높다. 반면, 고등학교 졸업인 여성에 비해 대학교 이상의 교육수준을 가진 여성들이 '그렇다'라는 기준에 대해 '일하고 싶지 않다'에 대한 승산은 34.4% 감소하는 것으로 나타나 현재의 경력을 유지하고자 하는 경향이 나타나는 것을 볼 수 있다.

다음으로 '그렇다'라는 기준 범주에 대해 '그렇지 않다'라는 반응 범주에만 유의미한 설명변수는 조직의 성별 구성이다. 남성이 많은 조직에 비해 여성이 많은 조직의 여성들과 거의 반반인 여성들의 '그렇다'를 기준으로 '그렇지 않다'에 속할 개연성은 각각 0.834와 0.845로 경력을 지속할 의사가 있는 것으로 나타났다. 노조 유무의 경우 '그렇다'를 기준 범주로 하였을 때 '일하고 싶지 않다'의 반응범주에 유의미한 설명변수로서 노조가 있는 집단에 속한 여성들일수록 '일하고 싶지 않다'의 승산비는 0.607로 경력을 유지하려는 경향이 있음을 보여준다.

〈표 5〉 성희롱 중첩 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로짓분석결과(모델4)

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인적 특성	연령	-0.048	0.953 ***	-0.037	0.963 ***
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.221	1.247 **	-0.018	0.982
	대학교 이상	-0.074	0.928	-0.391	0.676 ***
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	0.050	1.051	0.042	1.043
	일용근로자	0.010	1.010	0.144	1.155
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	-0.035	0.966	-0.009	0.991
	주당 근로시간-46시간 이상	0.139	1.149	0.218	1.243 *
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-105만원 이상-250만원 미만	-0.204	0.815 ***	-0.189	0.828 *
	소득-250만원 이상	-0.442	0.643 ***	-0.695	0.499 ***
	성차별 경험	0.116	1.123	0.068	1.071
	업무스트레스	0.076	1.079 **	0.094	1.099 ***
조직 특성	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.182	0.834 *	-0.031	0.969
	조직 성비-비슷함	-0.169	0.845 *	-0.020	0.980
	조직 성비-혼자 일함	-0.191	0.826	0.124	1.133
	동료의 지지	-0.071	0.932	-0.147	0.864 **
	상사의 지지	-0.013	0.987	0.001	1.001
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.063	0.939	-0.020	0.980

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.157	1.170 *	0.053	1.055
	조직크기-30인-99인 이하	-0.120	0.887	-0.331	0.718 **
	조직크기-100인-299인 이하	-0.017	0.983	-0.294	0.745 *
	조직크기-300인 이상	0.235	1.264	0.124	1.132
	노조 유무	-0.113	0.893	-0.500	0.607 ***
성희롱	성희롱 중첩여부	0.102	1.108	0.453	1.573 **
회귀 상수		3.236 ***		2.149 ***	
사례수		11244			
Naglekerke R^2		0.079			
-2Log likelyhood		19218.355			
χ^2		707.415***			

***p 〈 0.001, **p 〈 0.01, *p 〈 0.05

V. 결론

이 연구는 조직 내 성희롱이 여성들의 직업생활 태도와 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 것이다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 우선 성희롱을 경험한 여성은 성희롱을 경험하지 않은 여성에 비해 근로환경만족도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 성희롱 경험이 많을수록 근로환경만족도는 더 낮아지는 것으로 나타났다. 성희롱 경험은 여성의 경력전망에도 부정적인 영향을 미친다. 성희롱을 경험한 여성일수록, 성희롱을 많이 경험한 여성일수록 자신의 현재 직종을 60세까지 지속할 수 있을 것인가라는 질문에 그렇다라는 응답보다는 일하고 싶지 않다는 응답을 선택을 할 확률이 유의미하게 높은 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 직장에서의 성희롱이 지닌 특징 때문일 수 있다. 직장 내 성희롱은 성별관계와 위계질서가 맞물려 발생하는 것으로서 여성들이 피해자임에도 불구하고 적절히 보호받지 못하고 있다. 직장에서 성희롱 피해를 신고한 여성의 62%는 직장생활과 관련하여 승진거부, 낮은 고과, 임금 삭감, 전근, 해직 등의 불이익을 받았음을 보고하고 있다(Fitzgeral et al.,

1995). 또한 이들은 성희롱의 피해자임에도 불구하고 직장에서 따돌림을 받거나 비난받는 경우도 있다(McLaughlin et al., 2017). 성희롱 피해를 신고하지 않을 경우 여성들은 자신에게 성적 압력을 가한 상사, 동료 혹은 고객과 지속적으로 마주치는 상황이 발생한다. 이러한 복합적인 상황으로 인해 여성은 직장에서 긴장한 채로 일을 할 가능성이 높으며(Xin et al., 2018) 근로환경에 대한 만족은 낮아지고, 지속적인 성희롱 경험을 피하거나 성희롱 신고 이후 발생할 수 있는 어려움을 피하기 위해 현재의 경력을 전환하려는 의지가 강해질 수 있는 것이다. 한편 성희롱은 남성보다는 여성이 더 많이 경험하며 성희롱을 경험하는 여성의 직업에 대한 인식과 태도에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 성별불평등을 반영하는 주요한 요소라 할 수 있다. 또한 성희롱 피해 경험이 지속적이거나 중첩되는 경우 직업에 대한 인식과 태도에 유의미한 영향을 미치는 것을 고려한다면 직장 내 성희롱이 감소하지 않을 경우 여성들은 부정적인 인식과 태도를 지닌 채 근무를 하게 된다. 이러한 부정적인 인식은 여성들의 직업 생활에 부정적으로 작용할 가능성이 높으며, 여성 자신뿐 아니라 조직의 생산성에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 여성들이 성희롱에 대한 두려움 없이 근무할 수 있는 여건을 조성하는 것은 여성들의 근무만족과 경력 전환에 대한 인식을 개선하는 데 도움이 되며 이는 여성들의 노동 자체에 긍정적으로 작용할 가능성이 높다.

성희롱이 여성의 근로환경만족도와 경력전망에 미치는 영향을 분석한 이 연구는 다음과 같은 점에서 의의를 지닌다. 첫째, 성희롱이 여성들의 직업생활의 태도와 인식에 미치는 영향에 대해 경험적 분석을 진행하였다는데 의의가 있다. 현재 성희롱이 여성의 직업에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 학문적 논의는 부족하다. 여성의 근로환경만족이나 경력유지나 전환 등의 직업에 대한 태도나 인식에 연구들이 주로 성차별적인 조직환경으로 인한 근무환경 불만족 혹은 여성들의 출산 및 양육으로 인한 경력 지속의 어려움에 대한 인식에 초점을 맞추었다. 반면 이 연구는 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 직업에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미친다는 점을 분석함으로써 성희롱 역시 여성의 노동에 불리하게 작용하며 성불평등성을 확대하는 요소임을 확인하였다. 둘째, 이 연구는 전체 직업군을 대상으로 여성의 성희롱 경험이 직업관련 인식에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 국내의 선행연구들 중에서 성희롱 경험이 여성의 직업관련 태도와 인식에 미치는 영향력을 분석한 연구들이 일부 존재한다. 하지만 분석 대상이 골프장 캐디(서효민 외, 2016), 비서(한주원, 2006) 등 일부 직종에 한정되어 있다. 반면 이 연구에서는 일부 직종이 아닌 전체 직종의 여성 노동자를 대상으로 하고 있다. 따라서 이 연구의

결과는 광범위한 직종에 적용할 수 있을 것이다. 셋째, 이 연구에서는 성희롱 경험의 중첩여부가 직장에 대한 인식과 경력에 대한 인식에 미치는 영향을 분석하였다는 데 의의가 있다. 직장 내 성희롱은 일회성일 수도 있지만 지속적이고 여러 가지 유형의 성희롱이 중첩되어 나타날 수도 있다(Muson, 2000 ; Schneider et al., 1997 ; McLaughlin et al., 2017). 성희롱은 일회적으로 나타나는 사건이 아니라 지속적으로 발생할 수 있으며, 성희롱의 유형 또한 다양하다는 점에서 성희롱 중첩경험은 성희롱 경험여부만큼이나 중요하다. 이 연구에서는 성희롱 경험뿐 아니라 중첩여부 역시 여성의 근로환경만족도와 현 직업의 경력전망에 영향을 미친다는 점을 분석함으로서 성희롱의 지속성과 다양성이 여성들의 직업에 미치는 영향에 주목할 필요가 있음을 제시하였다.

이 연구의 한계는 다음과 같다. 우선 자료의 특성상 성희롱 경험의 중첩성에 대한 정보가 한정되어 있어 여성이 경험하는 성희롱이 지속적인지 일회적인지 분류하여 분석할 수 없었다. 성희롱은 단 한번만 발생하는 것이 아니라 지속적으로 발생할 가능성이 높다. 해외의 선행연구에 의하면 성희롱 경험이 있는 74%의 여성들이 조사 6개월 전에서 1주전 사이에 한 달에 한번에서 많게는 거의 매일동안 지속적인 성희롱 경험이 있음을 보고하고 있다(Schneider et al., 1997 : 406). 따라서 일회적으로 발생한 성희롱과 지속적으로 발생한 성희롱 간에 성희롱을 경험한 여성들의 삶의 질이 달라질 것이다. 둘째, 이 연구에서는 가해자 특성에 대하여 알 수 있는 정보가 부족하였다. 직장 내에서의 성희롱의 가해자가 피해자와 지속적으로 상호작용하는 사이인지, 일회성 접촉만 있을 뿐 지속성이 없는 사이인지에 따라 대처방법이나 개인의 상황은 달라질 수 있기 때문이다. 셋째, 이 자료는 횡단 자료를 사용하고 하고 있기 때문에 성희롱 경험이 장기적으로 여성의 직장생활이나 경력경로에 미치는 영향을 알 수 없다. 또한 이 연구에서 사용한 변수들은 실제적으로 퇴직이나 이직 등 경력변경을 측정한 것은 아니기에 성희롱이 직접적으로 여성의 경력단절이나 경력변경에 미치는 영향은 알 수 없다. 다만 이 연구에서의 종속변수들인 근로환경만족이나 경력전망은 직장생활에 영향을 미치는 중요한 요소들이라는 점에서 여성의 경력경로에도 영향을 미쳤을 것이라고 유추만 할 수 있을 뿐이다.

이 연구의 결론을 바탕으로 다음과 같은 후속 연구를 제언한다. 직장에서 개인이 경험할 수 있는 성희롱의 유형은 다양하며, 성희롱 경험은 생애과정적 관점에서(life course approach) 노동자로서의 삶의 궤적에 영향을 미칠 수 있는 중대한 사건이다. 따라서 성희롱의 특성에 따라 장기적으로 개인의 직업과 경력에 어떠한 영향을 미치는지를 종단적 자료를 사용하여 분석할 필요가 있다. 또한 성희롱이 개인의 사회심리적 건강에 영향을 미치는 만큼 직장 내

성희롱이 개인의 신체적, 주관적 건강에 미치는 영향과 이에 대한 직업 태도와 인식을 복합적으로 분석한다면 성희롱이 개인의 삶에 미치는 영향을 복합적으로 이해할 수 있을 것이다.

■ 투고일 : 2018년 4월 30일 ■ 심사일 : 2018년 5월 29일 ■ 수정일 : 2018년 6월 4일 ■ 게재확정일 : 2018년 6월 7일

참고문헌

김규리(2017). “한국과 유럽의 근로환경 부당 대우 : 차별, 성희롱, 폭력에 관한 비교 연구”. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문. 미간행.

김수한·장안식(2017). “조직문화와 여성관리자의 성희롱 피해 경험”. 여성연구 제94권 제3호, 3-35.

김영흥·나승일·김지현·박용진(2018). “근로자의 고용형태별 직무만족도 차이에 대한 메타분석”. 직업교육연구 제37권 제1호, 101-118.

김엘림(2015). “성희롱의 법적 개념에 관한 고찰”. 젠더법학 제6권 제2호, 4-37.

김준영(2016). “노동시간 미스매치와 노동자의 근로환경만족도 간의 관계 분석”. 산업혁신연구 제32권 3호, 229-257.

서효민·이건호·이진환·장경로(2016). “골프장 여성 캐디의 고객 성희롱 경험이 직무만족도 이직의도에 미치는 영향”. 한국스포츠산업경영학회지 제21권 5호, 21-34.

손종칠(2010). “중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석”. 노동정책연구 제10권 제2호, 125-153.

송민수·김정우(2017). “근로환경 특성이 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향”. 분쟁해결연구 제15권 제2호, 37-71.

송민수(2018). “직장 내 성희롱은 왜 발생하는가? 그리고 피해자들은 어떤 어려움에 처하는가?”. 노동리뷰 2018년 3월호, 51-80.

안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰 : 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구 제77권 제2호, 5-48.

윤정숙·박미숙(2016). 성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구. 한국형사정책연구원.

원숙연(2015). “여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인 : 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로”. 행정논총 제63권 제3호. 57=81.

이나영·김교성·이현정(2014). “공공기관 근로자의 성희롱 인식 수준과 예방적 개입의 중요성”. 한국사회복지조사연구 제41권. 33-58.

이용원(2017). “근로환경이 주관적 건강상태에 미치는 영향”. 한국산업보건학회지 제27권 제3호, 210-220.

장명선·김선욱(2016). “성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제”. 이화젠더법학 제8권 제3호, 187-224.

조동훈(2014). “정년제도와 중고령자 은퇴결정요인 분석”. 노동경제논집 제37권 제3호, 101-122.

최병우(2004). “직무만족에 있어 조직·직무특성, 대인적 환경특성의 영향 : 남·녀 차이를 중심으로”. 산업경제연구 제17권 제4호, 1195-1214

한주원(2006). “직장 내 성희롱이 조직유효성 및 개인의 경력몰입에 미치는 영향”. 비서학 논총 제15권 제1호, 29-48.

한혜림·이지만(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과 : 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. Family and Environment Research 55(3), 263-274.

Adams, J. W., Kottke, J. L. & Padgitt, J. S.(1983). Sexual harassment of university students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 484-490.

Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P.(2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment : A 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of ageing. *European Journal of Ageing,* 13(1), 39-48.

Long, C. S., Lingyun, Z., Kowang, T. O., Fei, G. C. & Ismail W.(2016). The relationship between sexual harassment and job satisfaction in the context of retailing industry in China. *International Journal of Human Resource Studies,* 6(4), 1-19.

Fitzgerald, L., Swan, S., & Fischer, K.(1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment, *Journal of Social Issue,* 51(1), 117-138.

Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., & Magley, V.(1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations : A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology,* 82(4), 578-589.

Gelfand, M., Fitzgerald, L., & Drasgow, F.(1995). The structure of sexual harassment : A confirmatory analysis a crosscultures and settings. *Journal of Vocational Behavior,* 47, 164-177.

Gupta, N. D., & Kristensen, N.(2008). Work environment satisfaction and employee health : Panel evidence from Denmark, France and Spain, 1994-2001. *The European Journal of Health Economics*, 9(1), 51-61.

Hassell, K., Archbold, C. & Stichmand, A.(2011). Comparing the workplace experiences of male and female police officers : Examining workplace problems, stress, job satisfaction and consideration of career change. *International Journal of Police Science & Management,* 13(1) : 37-53.

Hersch, J.(2015). Sexual harassment in the workplace : Despite being illegal, costly, and an affront to dignity, sexual harassment is pervasive and challenging to eliminate. I*ZA World of Labor,* 2015(188), 1-10.

Hutagalung, F. & Ishak, Z.(2012). Sexual harassment : a Predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 65, 723-730.

Laband, D. N. & Lent, B. F.(1988). "The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *ILR Review,* 51(4), 594-607.

McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A.(2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society,* 31(3), 333-358.

Muson, L., Hulin, C. & Drasgow, F.(2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment : Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology,* 53, 21-46.

Newman, M. A.(1995). Sexual harassment and productivity : It's not just a U.S. problem. *Public Productivity & Management Review,* 19(2), 172-186.

O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A. & Lean, E. R.(2009). Sexual harassment at work : A decare (plus) of progress. *Journal of Management,* 35(3), 503-536.

Schneider, K. T., Swan, S. & Fitzgerald, L. F.(1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace : empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology,* 82(3), 401-415.

Uggen, C. & Blackstone, A.(2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review,* 69, 64-92.

Welsh, S.(1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology,* 25, 169-190.

Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K.(2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology,* 60(1), 127-162.

Xin, J., Chen, S., Kwan, H. Chiu, D. & Yim, F.(2018). Work-family spillover and crossover effects of sexual harassment : The moderating role of work-home segmentation preference. *Journal of Business Ethics,* 147, 619-629.

Abstract

The Effect of Sexual Harassment on Workplace Satisfaction and Career Prospect for Women

Jiyoun Jeoung*

The purpose of this study is to analyze the impact that sexual harassment in the workplace has on workplace satisfaction and career prospect for women. The 4th Korea Working Conditions Survey done in 2014 was utilized to investigate paid women employees age 20 to 55. Of the 11,244 under analysis, 228 or 2.0% experienced sexual harrassment. Women who experienced sexual harassment more than once numbered 54 (0.5% of total). Analysis of the relationship between experience of sexual harassment and workplace satisfaction and career prospect revealed the following. Women who experienced sexual harassment had lower levels of workplace satisfaction compared to those who had not been harassed. As the number of harassment experiences went up, workplace satisfaction levels got lower. Additionally, those who were harassed showed a higher probability of responding that they did not want to continue in their current job until 60 and thus had higher intentions for wanting to switch jobs. In conclusion, the analysis revealed that experience of sexual harassment in the workplace has a negative influence on women's attitude and view towards their work.

Keywords : sexual harassment, workplace satisfaction, career prospect, working conditions survey

* Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 103~140

임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향 : 성별에 따른 차이를 중심으로*

곽현주**·최은영***

초 록

외환위기 이후 신자유주의 전략이 지속적으로 추진되면서 한국 임금근로자들의 근로조건은 전반적으로 악화되었다. 열악한 일자리는 근로의욕 저하를 비롯하여 직무에 대한 불만을 높여 기업의 생산성 감소를 초래하는 것으로 알려져 있다. 이러한 상황은 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 상세한 일자리 특성을 파악하여 이에 대한 정책적·조직적 대응방안을 마련해야 함을 시사한다. 이에 본 연구에서는 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 하위개념을 이용하여 일자리 특성이 근로자들의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보되, 성별에 따른 차이에 주목함으로써 남녀 임금근로자의 이질적 특성을 확인하고 이에 적합한 차별화된 일자리 정책의 대안 수립에 유용한 기초자료를 제시하고자 하였다. 분석을 위해 고진로 사회권 실태조사 2차 자료를 이용하여 20~65세 미만의 임금근로자 986명을 대상으로 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다.

연구결과 첫째, 성별에 따라 일자리 특성은 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전반적으로 여성이 속해 있는 일자리가 열악한 것으로 나타났다. 둘째, 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향은 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직·사회적 특성인 것으로 나타났고, 여성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 시간특성인 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 임금근로자를 위한 전반적인 정책 대안을 제시하였고 노동시장에서 상대적으로 취약한 여성 근로자를 위한 맞춤형 노동자 복지의 중요성을 강조하였다. 본 연구는 일자리의 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성으로 세분하여 분석을 진행함으로써 일자리 특성의 시대적·상황적 주요 변화를 반영하였으며, 대표성 있는 데이터를 활용하여 성별차이를 분석한 결과를 토대로 취약집단에 대한 차별적 지원 방향을 제시하였다는데 의의가 있다.

주제어 : 일자리 특성, 임금근로자, 직무만족, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성, 고진로 사회권

* 이 논문은 2015년도 충북대학교 학술연구지원사업의 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.
** 제1저자, 충북대학교 아동복지학과 시간강사(yumin1215@hanmail.net)
*** 교신저자, 충북대학교 아동복지학과 교수(eychoi66@cbnu.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

1997년 말 외환위기 이후 신자유주의 고용유연화 전략이 지속적으로 추진되면서 한국 노동시장에 나타난 주요 현상 중 하나는 일자리의 질적 하락이다. 정규직의 상시적인 구조조정과 비정규직의 확산으로 고용불안이 심화되었으며 임금삭감 및 저임금 일자리의 창출로 인해 저임금근로자는 증가하였다. 또한 노조활동의 통제로 인해 자본에 대한 근로자의 상대적 지위가 크게 약화되었으며 장시간 근로와 노동 강도의 강화로 인해 일·생활이 불균형을 이루는 등 임금근로자들의 근로조건이 전반적으로 악화되었다(김유선, 2015 ; 박재규, 2001 ; 이병훈·신광영·송리라, 2016 ; 조임영, 2015).

실제로 고용관련 지표들을 살펴보면 우리나라 근로자들의 근로조건이 얼마나 열악한지 명확히 드러난다. 2016년 비정규직 근로자는 전체근로자 중 32.8%를 차지하고 있으며(통계청, 2016b), 1인당 연평균 근로 시간은 2,069시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지하고 있다. 2015년 기준 우리나라의 저임금 근로자 비중은 23.5%로 OECD 회원국 가운데 미국(25.0%)과 함께 최고 수준인 것으로 조사되었으며, 최저임금 미만 근로자 비율은 약 14.7%로 OECD 평균(5.5%)의 약 2.7배에 이른다. 게다가 직장 생활을 하면서 중압감을 느낀다는 근로자의 비율이 무려 53.7%로 터키(76.2%)와 그리스(64.4%) 다음으로 가장 높은 것으로 나타나(OECD, 2017), 한국 근로자에게 직장 생활이 주는 스트레스는 심각한 수준임을 알 수 있다.

열악하고 불안정한 일자리는 경제적 결핍, 사회적 박탈의 경험으로 이어져 결과적으로 근로자와 그 가족의 삶 전체의 불안정이라는 사회문제를 가져온다(조성혜, 2005). 질 낮은 일자리의 근로자들은 직무에 대한 불만과 불안이 높아져서 조직에 대한 헌신, 직무수행의 질이 떨어지고, 이는 높은 결근률과 이직률, 조직관계 및 분위기 악화, 기업의 생산성 감소를 초래하는 것으로 보고되고 있다(권창심·박준성, 2008 ; 엄태순·김현실, 2013 ; Dawson, Veliziotis & Hopkins, 2017). 이와 같이 근로자들의 직무에 대한 불만족은 근로자 개인 뿐 아니라 가족, 기업, 사회에 상당한 영향을 미치기 때문에, 이들의 직무만족에 영향을 미치는 근로환경이나 근로조건과 같은 일자리 특성을 상세히 파악하여 이에 대한 조속한 대응방안을 마련해야 할 필요성이 높다.

지금까지 일자리의 특성이 근로자에게 미치는 영향에 관한 여러 연구가 있었는데, 이들 연구에서 일자리 특성을 나타내는 변수는 일반적으로 세 가지 유형으로 구분된다. 첫 번째는 고용의 질이라는 통합변수를 사용한 연구(방하

남 외, 2007 ; 유정원·송인한, 2016)로, 직무특성, 고용안정, 발전가능성, 금전적 보상, 근무조건, 관계 등의 좋은 일자리 지표를 제시하고 이를 통합한 점수를 지수화하여 구성하였다. 두 번째는 고용안정, 근로조건, 고용환경, 고용형태의 변화 등 일자리의 특성을 구성하는 특정 개념을 단독으로 변수화한 연구이다(김덕진·이현주, 2017 ; 이현경·손민성·최만규, 2013). 세 번째는 정규직여부, 임금, 교대근무 등 좀 더 세부적인 수준의 지표를 변수화 하여, 단일 독립변수로서 단독 효과를 분석하거나 다른 변수들과 함께 사용하면서 상대적 효과를 살펴본 연구들이다(김성은 외, 2016 ; 김종연·이건희, 2015).

이들 연구들은 대상이나 내용에 다소 차이가 있음에도 불구하고 일자리 특성이 임금근로자에게 미치는 영향을 강조하고 있다. 그러나 첫 번째 유형처럼 통합변수를 구성하는 경우 일자리가 갖는 다양한 특성들의 상대적인 영향을 보여주지 못하는 한계가 있고, 두 번째 유형 역시 다른 요인들과의 비교가 불가능하다. 마지막으로 세 번째 유형은 변수를 지나치게 세분화하였기 때문에 일자리 특성이나 근로조건으로 개념화하는 데에는 일정한 무리가 따른다.

이상의 한계를 보완하고자 본 연구에서는 일자리 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 세 가지 영역(domain)으로 크게 구분하고, 각각의 영역특성이 근로자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 심도 있게 분석하고자 하였다. 고용관계특성은 고용계약 및 보상수준과 관련된 변수로 구성되고 이는 근로자의 생활안정성을 반영하며, 시간특성은 근로시간 및 휴가와 관련된 변수로 구성되고 이는 일·생활 균형상태를 의미한다. 마지막으로 조직·사회적 특성은 조직 내의 관계와 관련된 변수로 조직의 지원·비지원 및 근로자 간 관계를 나타낸다. 세 가지 영역은 시대와 상황에 따라 변화된 근로자의 일자리에 대한 기대를 반영한 것인데, 단순히 생계유지를 위한 도구에서 일·생활 균형 및 삶의 한 부분으로서 사회와 연결되는 장으로 일자리를 인식하는 일자리 패러다임의 전환을 충실히 고려하여 구성·구분하였다(이상철, 2007 ; 한광수, 2017 ; ILO, 2004). 또한 세 가지 영역에 속하는 하위변수를 통합하지 않고 그대로 분석함으로써 모든 개별변수의 영향력의 차이를 동시에 살펴보고자 하며, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성을 순차적으로 투입함으로써 세 가지 영역의 추가효과 및 상쇄효과를 파악하고자 하였다.

한 가지 주목해야 할 부분은 모든 근로자를 동질적인 집단으로 동일하게 분석하는 데에는 문제가 있다는 것이다. 특히 우리나라에서 성별에 따른 일자리의 질 격차는 다른 어느 나라에서보다 큰 차이를 보이고 있으며 상당부분은 차별로까지 해석되고 있다(로널드, 에렌버그·로버트, 스미스, 2009). 실제로 2016년 우리나라의 성별 고용률 격차는 19.6%로 OECD 평균인 11.2%보다

훨씬 높은 것으로 조사되었으며, 성별임금격차(전일제 기준)는 37.2%로 OECD 국가 중 가장 높은 것으로 나타났다(OECD, 2017b). 게다가 기혼취업여성의 경우에는 일과 가정생활을 병행해야 하는 시간적 압박을 크게 받고 있다(장영은 외, 2011 ; 주은선, 2014). 따라서 일자리 특성의 세부 영역이 직무만족에 미치는 영향이 성별에 따라서도 다를 가능성을 암시한다. 이에 본 연구에서는 일자리 특성을 구성하는 요인 중 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 성별에 따라 임금근로자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 구체적으로 파악하여, 남녀 임금근로자의 이질적인 일자리 특성을 확인하고 성별에 따라 차별화된 맞춤형 노동자복지와 일자리 정책의 대안과제를 수립하는데 중요한 기초자료를 제시하고자 한다.

본 연구의 주요 연구문제는 다음과 같다.

【연구문제 1】 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성(고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성) 및 직무만족은 차이가 있는가?

【연구문제 2】 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성(고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성)이 직무만족에 미치는 영향은 어떻게 다른가?

Ⅱ. 이론적 논의

1. 근로자의 일자리 특성

일자리의 특성이 개인과 사회에 많은 영향을 미치는 이유는 근로자들의 노동시간이 일상, 더 나아가 삶에서 차지하는 비중이 매우 높기 때문이다(유정원·송인한, 2016). 일반적으로 현대사회에서는 성인이 되면 생계를 위해 직업을 갖게 되는데, 대부분의 직장인은 깨어있는 시간 중 3분의 2 이상을 직장에서 보내며 자연스럽게 작업환경에 의해 육체·심리·사회·정신건강 다방면에서 복합적 영향을 받게 되고 퇴근 후에도 직업으로부터의 심리·사회적 영향력은 지속되며 가족에게까지 전이되기도 한다. 근로자는 직업을 통해 단순히 임금획득만을 하는 것이 아니고 기술을 습득하고 능력을 유지시키고 미래를 설계하며, 인간관계를 형성하고, 직업인으로서 자신의 사회적 지위를 드러낸다(방

하남·이상호, 2006 ; 조임영, 2015). 또한 일자리의 특성은 가족의 경제적 생활 안정을 좌우할 뿐 아니라 시간측면에서의 일·생활 균형에 영향을 미치는 등 궁극적으로는 가족생활의 안녕을 결정한다(신경아, 2009 ; 최은영, 2008 ; 황덕순, 2015). 따라서 어떤 일자리에 종사하느냐는 개인의 인생 전반에 걸친 삶의 질 및 생활만족도에 지대한 영향을 미친다고 할 수 있다(이규용 외, 2015).

근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 일자리 특성에 대한 다양한 연구들은 먼저 현대 사회에서 직업을 선택할 때 우선순위가 무엇인지를 고려하고 있다. 먼저 임금은 전통적으로 일자리를 선택할 때 가장 중시되는 사항이자, 일자리의 질을 나타내는 대표적인 지표이다(방하남·이상호, 2006 ; Jencks, Perman & Rainwater, 1988). 그러나 외환위기 이후 고용불안을 겪으며 일자리의 조건 중 가장 중요한 것이 고용안정으로 변화하기도 했다(방하남 외, 2007). 최근에는 여성취업이 늘어나면서 일 뿐만 아니라 개인의 생활을 중시하는 문화가 확산됨에 따라 근무시간의 적절성과 예측가능성을 보장하고 일과 생활을 균형있게 유지할 수 있는 것이 좋은 일자리의 특성으로 제시되기에 이르렀다(배규식 외, 2013b). 또한 일자리를 단순히 임금획득의 수단만이 아니라 타인과 소통하는 하나의 장으로써 인식하는 사람들은 직장 내의 인간관계나 개인 및 집단의 의사를 전달하는 창구 유무(김영곤, 2017 ; 박재희·이영면, 2017 ; 이상철, 2007)와 같은 일자리의 사회적 특성을 중시하기도 한다. 이러한 다양한 연구들은 임금근로자의 삶의 질이 일자리 특성 중 어느 단일한 요인이 아닌 다양한 요인들에 의해 복합적 · 누적적으로 영향을 받고 있으며, 시대 및 상황에 따라 일자리에 대한 인식과 중시하는 측면이 달라지고 있음을 보여준다. 아울러 일자리 정책도 다차원적인 측면을 고려해야 한다는 것을 강력히 시사한다.

또한 한국에서 일자리의 특성을 다루는 연구가 다소 협소하게 논의되어 온 것과는 달리, 유럽에서는 조직 내 의사결정 참여정도, 일·가족 양립(일·생활 균형)에 대한 제도적 지원, 해고자에 대한 보호 등 일자리의 특성에 대한 폭넓은 하위 구성요소가 논의되어 왔으며, 직무기술향상 지원, 훈련기회, 업무재량권까지 포괄하는 국가 간 비교연구도 진행된 바 있다(Gallie, 2007). 특히, 여성의 취업이 전 생애주기에 걸쳐 표준적 활동의 범위 내에 들어오면서 일자리 특성과 관련한 논의에서도 일·가족 양립이나 일·생활 균형이 강조되고 있고, 이와 관련하여 단일한 고용안정성이나 급여 차원 외에 노동시간의 중요성이 점차 부각되고 있다(배규식 외, 2013a). 그렇지 않을 경우, 양육의 책임을 상대적으로 더 크게 맡고 있는 여성근로자의 경력에 부정적 영향을 주고 불평등

으로 연결될 수 있다는 문제의식 때문이다. 따라서 장기적으로는 근로시간 결정권 및 생애주기에 따른 노동시간의 분배가 논의되어야 할 것이나, 단기적으로는 일자리 특성의 하위차원으로 휴식 및 휴가권, 여가에 대한 만족도 등이 반드시 고려되어야 한다. 이와 더불어, 최근 한국에서도 언론 상에 빈번히 보도되고 있는 감정노동 수행이나 노동감시와 같은 직무스트레스 수준을 높이는 근로여건의 영향 역시 반드시 일자리 특성에 포함시켜 연구할 필요성이 점차 높아지고 있다. 이러한 일자리 특성의 다양한 개념들을 담아내기 위해 본 연구에서는 일자리 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 세 가지 영역(domain)으로 크게 구분하고, 각각의 영역특성이 근로자에게 어떠한 영향을 미치는지를 심도 있게 분석하고자 한다.

일자리의 고용관계특성은 근로자 개인의 욕구를 충족시키기 위해 기업이 제공하는 물리적 조건으로 이는 근로자 생활안정의 중요한 기반이 된다. 즉, 고용관계특성은 근로기간 및 보상수준과 관련된 개념으로 이를 통해 근로자는 근로자 개인과 가족의 미래를 설계할 수 있으며, 자신의 노동력 가치를 판단할 수 있다. 전통적으로 고용관계특성은 근로자의 생활수준을 결정하는 가장 중요한 항목이자 일자리 선택의 가장 중요한 가치로 여겨져 왔으나, 최근 들어 일자리에 대한 다양한 가치관들이 부각됨에 따라 일자리의 고용관계특성과 일자리가 갖는 다른 특성들과의 상호관련성을 파악해 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 일자리의 고용관계특성으로 고용안정과 임금의 개념을 활용하고자 한다.

한편 근로자의 일상생활은 크게 근로시간과 비근로시간으로 이분된다. 따라서 일자리의 시간특성에 따라 나머지 비근로시간의 양과 질이 결정될 수 있다. 과거에는 근로자의 건강유지 차원에서 장시간 근로를 지양하고자 전체 근로시간의 양적 측면에만 초점이 맞추어져 있었으나, 최근 일·생활 균형의 중요성이 강조됨에 따라 근로시간의 배분, 여가와 휴식의 보장과 같은 근로시간의 질적 수준으로 관심이 옮겨가고 있다. 따라서 본 연구에서는 일자리의 시간특성을 나타내는 지표로서 질적 측면을 반영하는 변수들도 함께 활용하고자 한다. 이를 위해 표준근로, 휴가와 같은 객관적 지표와 여가시간만족이라는 주관적 지표를 활용하였는데, 이를 통해 일자리의 시간특성으로 인한 근로자의 상황 및 그 영향을 보다 면밀히 파악할 수 있을 것이라 판단된다.

또한 현대사회에서 대부분의 임금근로 일자리는 한 사람이 아닌 다수의 사람으로 구성된 조직의 형태를 이루고 있으며, 이러한 조직 내에서는 근로자 간 또는 근로자와 사용자 간 다양한 사회적 상호작용이 이루어진다. 이 과정에서 사용자의 근로자에 대한 통제가 이루어지기도 하고, 근로자는 자신의 의견을 사용자 측에 전달하기도 한다. 또한 근로자는 직장생활을 하면서 필수불가

결하게 인간관계를 형성하게 된다. 이러한 상호작용은 공식적일수도 있고 비공식적일 수도 있는데, 근로자에게 일자리가 갖는 의미가 커질수록 이러한 상호작용이 근로자에게 미치는 영향력 또한 커질 수밖에 없다. 본 연구에서는 일자리의 조직·사회적 특성으로 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로의 개념을 활용하여 이들 변수가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 근로자의 직무만족

현대사회에서 직장은 생계유지를 위한 중요한 도구일 뿐 아니라 자아실현의 공간이자 다차원적인 사회활동과 연계되어 있고, 개인이 직무에 만족하는 정도가 생활 전반의 만족감에 상당한 영향을 미치기 때문에 직무만족은 개인의 삶에서 매우 중요하다(문영만, 2013 ; 정찬범, 2014). 또한 직무만족은 직무가 개인에 요구하는 사항과 직무에 대한 반응사이에 개입되는 문제로서 개인이 그들의 업무에 대하여 만족스러운지 아니면 불만족스러운지에 대해 어떻게 느끼고 있느냐를 파악하는 것 뿐 아니라 동기부여를 얼마나 받았는지 등 업무의 성과를 예측하는데도 활용될 수 있기 때문에 매우 중요하다(김경식, 2011).

조직구성원들은 자신이 맡은 직무에 대하여 만족을 느끼면 직무환경에 대해서도 매우 긍정적인 태도를 갖게 되기 때문에 조직구성원 개인과 조직의 발전도 동시에 가져올 수 있다. 이에 반해 조직구성원이 직무에 대해 만족을 느끼지 못하는 경우는 직무환경에 대해서도 부정적인 태도를 갖기 때문에 개인과 조직의 발전을 가져오기 힘들 것으로 예측된다(박주상, 2012). 직무만족은 생산성 향상과 조직에 대한 자부심과 충성심으로 이어지며, 궁극적으로 기업이나 조직의 성과에 바람직한 영향을 미치게 된다(엄태순·김현실, 2013).

직무만족은 개념이 추상적이고 주관적이며 학자들마다 차이가 있어 한 마디로 정의내리기가 쉽지 않은데(김승언, 2012), 양창삼(1982)는 직무만족을 “종업원의 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태”라고 정의하였고, 신유근(1985)은 “직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로 직원이 일에서 바라는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영한 것”이라고 정의하였다. 김근우·장영진(2005)은 내재적·외재적 욕구를 구분하여 “조직구성원들의 직무와 조직에 대한 평가로서 애정적 반응 또는 직무수행 과정에서 조직구성원들이 인지하는 내재적 및 외재적 욕구의 충족 정도”로 직무만족을

정의하였다. 이상의 논의를 종합하면 직무만족이란 “개인의 직무 또는 직무경험의 평가로부터 나타나는 긍정적인 상태로부터 직무 그 자체와 개인이 발견하는 보상, 충족, 만족, 또는 불만족, 좌절 등의 모든 감정적, 인지적 평가로서, 심리적인 측면과 보상적인 측면을 종합한 물리적, 심리적 만족에 대한 인식의 정도”로 정의할 수 있다(엄태순·김현실, 2013 ; 전병주, 2013).

일자리 특성과 직무만족의 관련성은 직무 스트레스 이론(job stress theory)과 박탈 이론(deprivation theory), 사회적 교환이론 등에 의해 설명되고 있다. 직무 스트레스 이론에서는 직무 내용, 근로 조건, 근로 양상 및 작업장의 사회적 관계 등과 같은 직무 여건의 차이들이 스트레스 발생의 차이로 귀결된다고 강조하는데, 이에 의거 고용형태에 따라 직무만족도 차이가 발생되는 것으로 파악한다(Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000). 또한, 임금뿐만 아니라 훈련 및 경력 개발의 기회와 기업복지 혜택에서의 배제 등과 같은 불리한 처우들 역시 스트레스의 증대와 함께 직무만족도를 낮추는 기제로 지적되고 있다(이상록·도유미·조은미, 2017 ; Sels et al., 2002). 박탈 이론의 연구들에서는 높은 보수와 좋은 근로조건을 특징으로 하는 좋은 직업들로 구성된 1차 노동시장과 낮은 보수와 열악한 근로조건을 특징으로 하는 좋지 못한 직업들로 구성된 2차 노동시장으로 나뉘어진 분절 노동시장 구조에서, 2차 노동시장에 위치한 근로자들은 사회적 배제와 박탈을 높게 경험하며 그 결과로 상대적으로 낮은 직무만족감을 지니게 된다고 설명한다(이상록·도유미·조은미, 2017). 사회적 교환이론은 사회적 관계를 강조하며, 한 사람이 다른 사람에게 어떤 호의를 제공할 때 자신이 베푼 호의가 상대방에 의해서도 되돌아 올 것이라는 기대를 교환관계로 개념화한다(Wayne, Shore & Liden, 1997). 예를 들어 구성원이 조직으로부터 정당한 대우를 받는다고 인지하면 스스로 조직을 위해 헌신하고자 하는 의무감이 생긴다(Shore & Barksdale, 1998). 반대로, 개인과 조직이 낮은 수준의 사회적 교환관계를 갖고 있다면 낮은 수준의 의무감을 갖게 되어 결과적으로 상호호혜적인 고용관계를 형성하기 어렵게 된다는 것이다(유병홍·정흥준, 2013).

대부분의 선행연구에서도 일자리 특성은 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 호텔종사자를 대상으로 한 정봉원(1994)의 연구에서는 직무만족이 직무특성(임금, 승진기회, 직무자체, 근무환경, 관리감독, 동료관계)에 따라 차이가 있는 것으로 보고되었으며, 우석봉(1995)의 연구에서는 임금, 감독자 스타일, 과업일관성, 승진, 동료들 간의 상호작용 등이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다.

3. 성별, 일자리 특성, 직무만족의 관계

한국여성은 노동시장에서 두 번의 격차를 경험한다. 첫 번째는 노동시장 진입률에서의 격차이고 두 번째는 노동시장에 진입한 후 고용조건에서의 격차이다. 한국에서 성별에 따른 노동시장 격차는 다른 어느 나라에서보다 큰 차이를 보이고 있으며 상당부분은 차별로까지 해석되고 있다(로널드, 에렌버그·로버트, 스미스, 2009). 실제로 2015년 한국의 남성 고용률은 75.7%이고 여성 고용률은 55.7%로서 한국의 성별 고용률 격차는 OECD 평균인 15.6%보다 높은 20.0%에 이른다. 특히 2015년 우리나라 35세부터 39세 여성의 고용률은 54.1%로 OECD 평균(67.1%)에 비해 현저히 낮고, 이 영향으로 우리나라 여성의 연령별 고용률은 알파벳 'M'자와 비슷한 모습을 보인다. 연령대가 높아질수록 상승했던 고용률이 한 차례 급격히 꺾이게 되는데 그 시점이 30대인 것이다. 이후 양육을 마친 여성들이 재취업에 나서면서 다시 고용률이 서서히 상승하지만 이 시점에는 제대로 된 일자리가 아닌 일용직이거나 처우가 열악한 일자리 등 하향 재취업인 경우가 많으며, 나이가 들수록 고용률은 다시 급감한다(OECD, 2017).

취업한 이후에도 여성의 조건이 남성과 동일하지는 않다. 남성은 84.5%가 300인 미만 사업체에서 근무하고 있는데 여성의 경우에는 91.5%가 300인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 남성은 26.4%가 비정규직인데 여성은 그보다 많은 41.1%가 비정규직이다(통계청, 2016b). 남성근로자의 월 임금총액을 100으로 했을 때 여성근로자의 임금은 63.4에 불과하여(고용노동부, 2016) 우리나라는 OECD가 성별임금격차를 발표한 2000년 이래 임금격차가 가장 큰 나라 1위를 계속 유지하고 있다. 이런 상황 속에서 기혼취업여성의 경우에는 일과 가정생활을 병행해야 하는 시간적 압박을 받고 있다. 장시간 근로문화 속에서 제때 퇴근하기 위해 눈치를 봐야 하고, 퇴근 후에는 가사와 육아를 위해 다시 한 번 많은 시간과 노력을 기울인다. 통계청이 발표한 '2016 일·가정 양립지표' 결과를 보면 맞벌이 가구에서 남편의 가사노동 시간은 하루 40분으로 아내의 5분의 1 수준밖에 안 되는 것으로 나타났다(통계청, 2017). 지난 10년 사이 맞벌이 부부 비율은 꾸준히 증가하고 있지만 가사노동 불균형은 좀처럼 좁혀지지 않고 있으며, 이는 우리 사회에 성 불평등이 얼마나 깊게 구조적으로 뿌리내리고 있는지를 보여주는 지표라고 할 수 있다.

성별과 직무만족도의 관계를 다룬 선행연구들은 성별이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구(Bender & Heywood, 2006)와 함께 통계적으로 유의미하지 않다는 선행연구결과도 함께 보고되고 있다. 또한 성별에 따른 직무만

족도의 차이를 다룬 연구들은 남성이 여성보다 높거나(전용환, 2005), 혹은 여성이 남성보다 높다는 연구(박천오·김상묵·강제상, 2000 ; 방하남, 2000 ; 방하남·김상욱, 2009)가 혼재하고 있어 연구결과가 일관적이지는 않다. 지방공무원을 대상으로 한 박천오 외(2000)의 연구에서 여성공무원은 조직몰입 수준, 직무만족도, 관리방침에의 호응도 모두에서 남성공무원에 비해 유의미하게 긍정적인 응답을 한 것으로 확인되었다. 요양시설 종사자를 대상으로 한 배귀숙(2017)의 연구에서도 여성의 직무만족이 남성에 비해 높게 나타났는데, 남성은 30대가 여성은 20대가 직무만족이 가장 낮았으며, 나이가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 남성과 여성의 직무만족도는 고용형태와 직종 등 다양한 변수들에 의해 영향을 받는 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 조사대상

본 연구는 한국사회기반연구사업(SSK)의 일환으로 이화여자대학교에서 2015년 실시한 고진로(high road) 사회권 실태조사 원자료를 활용하였다. 고진로 사회권 실태조사는 근로자들이 처해 있는 근로실태는 어떠하며, 그들을 둘러싼 고용환경에 대해 어떠한 인식을 갖고 있는지를 구체적으로 조사하고 있다. 주요 설문 내용은 취업형태, 근로시간, 사회보험, 건강, 감정노동, 노동감시, 사회 및 계급의식, 불평등 및 불공정성 인식, 생활수준과 일에 대한 인식, 고충처리와 노동조합에 대한 인식 등으로 구성되어 있다. 고진로 사회권 실태조사는 최근 노동시장 변동과 관련하여 쟁점으로 부각되고 있는 다양한 정보를 포함하고 있는데, 감정노동, 노동감시는 다른 조사에서는 찾아보기 어려운 자료이다. 또한 여가시간만족, 대기근무, 교대근무와 같은 일자리의 시간특성을 섬세하게 담고 있으며, 기존의 경제활동인구조사에서 간접고용이 과소추정된 한계를 고려하여 간접고용 여부를 엄밀히 측정하였다는 점에서 본 연구에서 가용할 수 있는 가장 적합한 자료라고 판단하였다.

본 연구에서는 2차 고진로 사회권 실태조사 자료를 사용하였는데, 설문조사는 2015년 1월부터 3월까지 진행되었고, 최종 표본은 1,507명이었다. 이 자료는 전국의 만 19세 이상 경제활동인구(임금근로자, 비임금근로자, 실업자)

를 모집단으로 하였으며, 표본은 2014년 8월 통계청의 경제활동인구조사에 근거한 지역, 성, 연령, 종사상 지위별 비례할당을 통해 추출하였다. 설문조사를 진행하기 전에 설문조사 계획 및 내용에 대해 이화여자대학교 생명윤리위원회의(IRB)[1] 심의를 거쳤다. 설문조사는 리서치 기관에 의뢰하여 진행하였는데, 소정의 선발 및 교육 과정을 이수한 리서치 기관의 면접원이 가구 방문을 통해 설문 응답에 동의를 구한 후, 구조화된 설문지를 이용하여 응답자에게 질문하고 응답자가 응답한 내용을 그대로 기록하는 일대일 대면조사(face to face interview)로 진행하였다(이주희·김명희, 2015).

본 연구에서는 분석 대상을 임금근로자로 한정하여 연구를 진행하였다. 한국의 자영업자와 임금근로자는 업무환경, 근무시간, 업종, 인간관계 등 매우 다른 여건에서 경제활동을 수행하기 때문에, 이들의 업무내용이나 스트레스가 발생하는 맥락도 상이할 것으로 예상되기 때문이다(이성균, 2016). 따라서 본 연구에서는 임금근로자만을 분석함으로써, 피고용인의 직무만족 영향 요인을 좀 더 명확히 규명하고자 하였다. 또한 본 연구에서는 65세 이상의 노령층은 제외하고 20~65세 미만의 청년층, 중년층, 장년층만을 분석하였다. 그 이유는 노령층의 경우 전통적으로 노동시장에서 취약한 위치에 있을 뿐 아니라(윤윤규·성재민, 2011), 은퇴 이후의 노령층에게 있어 일은 청년층이나 중·장년층과는 다른 의미를 가지고 있으므로(유영림, 2015 ; 이재영·김진숙, 2012) 이들을 연구에 포함하는 것은 연구결과를 왜곡할 가능성이 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 20세 이상 65세 미만의 임금근로자만을 대상으로 하였고, 최종적으로 주요 변수의 결측치와 이상치를 갖는 조사대상을 제외한 986명을 분석에 사용하였다[2].

2. 조사도구

1) 종속변수 : 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 직무 또는 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서라 정의하고, 이를 측정하기 위해 현재 일자리와 관련하여 임금 또는 소득, 취업안정성, 일의 내용, 업무의 자율성, 노동환경, 노동시간의

1) IRB No. 이화여자대학교 84-2.
2) 본 데이터의 20~65세 미만의 임금근로자는 총 1,015명이었으나, 임금 및 근로시간에 대한 무응답으로 인해 주요 변수 중 하나인 시간당 임금을 측정할 수 없었던 경우를 포함하여 총 29개의 사례가 제외됨.

6개 항목에 대해 만족하는지를 묻는 문항을 사용하였다. 각 문항은 '매우만족'(1점)에서 '매우 불만족'(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 이를 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .811로 나타났다.

2) 독립변수

(1) 고용관계특성

본 연구에서 고용관계특성은 고용안정과 임금이라는 세부변수로 구분하여 구성하였다.

① 고용안정

본 연구에서는 고용안정을 현재 근무하고 있는 직장 내에서 근로자 자신이 원하는 한 계속 일할 수 있을 것으로 보이는 객관적 상태라 정의하고 이를 위해 정규직, 전일제, 직접고용, 계약기간 정하지 않음의 4개 항목을 활용하였다. 정규직의 경우 정규직이면 2, 비정규직이지만 정규직 전환가능성이 있으면 1, 비정규직이고 정규직 전환가능성이 없으면 0을 부여하였다. 전일제, 직접고용, 계약기간 정하지 않음의 경우에는 각각의 항목에 해당되면 1, 해당되지 않으면 0을 부여하였다. 최종적으로 4개 항목의 값을 모두 합해 0에서 5까지의 값을 갖도록 하였으며, 값이 클수록 고용이 안정적임을 의미한다.

② 임금

임금 수준을 측정하기 위해 본 연구에서는 시간당 임금을 사용하였다. 사용된 문항은 연속변수로 응답한 3개월간 월평균 임금과 주중 근로일수와 주중 하루 평균 근무시간, 주말 근로일수와 주말 하루 평균 근무시간이다. 시간당 임금 계산을 위해 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나누었고 초과근로로 인한 할증은 고려하지 않았다. 시간당 임금값에 대한 분포 확인 결과 정규분포로 나타나지 않아 자연로그화시켜 정규분포임을 확인하였고, 회귀분석에서는 자연로그화된 시간당 임금을 투입하였다.

(2) 시간특성

본 연구에서 시간특성은 표준근로, 휴가 및 여가시간만족으로 구분하여 구성하였다.

① 표준근로

본 연구에서는 평일 낮 근무 주당 40시간 노동을 표준근로로 정의하고, 이를 측정하기 위해 주 40시간 근무 여부, 교대근무 여부, 야간근무 여부, 대기근무 여부의 4개 항목을 조사하였다. 주 40시간 근무, 교대근무 안함, 야간근무 안함, 대기근무 안함에 해당되면 각각 1을 부여하였고, 해당되지 않으면 0을 부여하여 0에서 4까지의 값을 갖도록 하였다. 값이 클수록 근로시간 형태가 표준적임을 의미한다.

② 휴가

본 연구에서는 휴가를 보편적인 최소한의 휴식권이라고 정의하고 이를 위해 유급휴가 유무를 측정하였다. 사용된 문항은 현재 일하고 있는 직장에서 유급휴일·휴가(연차, 유급출산휴가 등)를 받을 수 있는지를 묻는 1개의 문항으로, 받을 수 있으면 1, 받을 수 없으면 0을 부여하였다.

③ 여가시간만족

여가시간만족은 노동이나 일상생활을 위한 시간에서 벗어나 자유롭게 활동하는 시간에 대한 만족으로 정의한다. 본 연구에서는 '가족을 위한 여가시간', '나 자신을 위한 여가시간', '시민참여, 봉사 등 사회적으로 의미있는 활동을 위한 여가시간'의 3개 항목에 대해 만족하는지를 묻는 문항을 사용하였다. 각 문항은 '매우 만족'(1점)에서 '매우 불만족'(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 이를 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 여가시간 만족도가 높음을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .811로 나타났다.

(3) 조직·사회적 특성

본 연구에서 조직·사회적 특성은 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로로 구분하여 사용하여 구성하였다.

① 노동감시인식

노동감시인식은 회사가 본인을 얼마나 감시한다고 생각하지를 묻는 1개의 문항을 활용하였다. 문항은 '전혀 감시하고 있지 않다'(1점)에서 '거의 모든 활동을 감시하고 있다'(5점)의 5점 Likert 척도로 구성되어 있고 값이 클수록 노동감시를 인식하는 정도가 높음을 의미한다.

② 감정노동

감정노동은 업무를 하는 동안 자신의 감정을 통제하고 사회적으로 바람직해 보이는 특정한 감정을 겉으로 표현하려는 행위(김동환, 2014)로 정의하고, 평소 일하면서 느끼는 감정을 표현하는 것과 관련한 10개의 문항을 사용하여 측정하였다. 문항은 '나는 업무에 요구되는 감정을 보여주려 한다', '나는 고객을 대할 때 내가 실제로 느끼는 감정의 표현을 자제한다' 등으로 구성되었으며, '매우 그렇다'(1점)에서 '전혀 그렇지 않다'(5점)의 5점 Likert 척도로 이루어져 있다. 본 연구에서는 '전혀 그렇지 않다'(0점)에서 '매우 그렇다'(4점)으로 리코딩하여 사용하였고, 감정노동 질문에 대해 답하지 않은 응답자에게는 0점을 부여하였다. 값이 클수록 감정노동 수행정도가 큼을 의미한다. 문항의 내적 신뢰도는 .962로 나타났으며, 주성분 분석결과 하나의 요인으로 추출되어 신뢰도와 타당도를 확보한 것으로 확인하였다.

③ 인간관계만족

인간관계만족은 현재 일자리와 관련하여 의사소통 및 인간관계에 대해 만족하는지를 묻는 1개의 문항을 사용하였다. 문항은 '매우 만족'(1점)에서 '매우 불만족'(4점)의 4점 Likert 척도로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 '매우 불만족'(1점)에서 '매우 만족'(4점)으로 역코딩하여 사용하였다. 따라서 값이 클수록 인간관계에 대한 만족도가 높음을 의미한다.

④ 의사반영통로

본 연구에서는 의사반영통로를 근로자가 일과 관련해 자신의 의사를 표현하고 근로환경을 결정하기 위해 참여할 수 제도 혹은 창구라 정의하고, 이를 측정하기 위해 노동조합, 노사협의회, 고충처리절차 등 3문항을 활용하였다. 먼저 노동조합과 관련해서는 직장에 노동조합이 있는지를 묻는 질문에 대해 '노동조합이 없음' 또는 '노동조합이 있으나 가입대상이 안 되는 경우'에는 0을, '노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음' 또는 '노동조합에 가입하였음'에는 1을 부여하였다. 노사협의회와 관련해서는 사업장에서 노사협의회가 어떻게 운영되고 있는지를 묻는 질문에 대해 '구성은 되어 있으나 잘 운영되고 있지 않다', '구성되어 있지 않다', '잘 모르겠다'라고 응답한 경우는 0을, '잘 운영되고 있다'라고 응답한 경우에는 1을 부여하였다. 고충처리절차와 관련해서는 업무상 사고 또는 성희롱이 발생할 경우에 자신의 의견을 밝힐 수 있는 절차가 직장 내에 있는지를 묻는 질문에 대해 없으면 0, 있으면 1을 부여하였다. 최종적으로 노동조합, 노사협의회, 고충처리절차에 하나라도 해당되면 1

을 어느 것도 해당되지 않으면 0을 부여하였다.

3) 통제변수

① 연령

응답자가 제시한 연속변수를 그대로 사용하였다.

② 학력

학력의 경우 무학은 0, 초등학교 졸업은 6, 중학교 졸업은 9, 고등학교 졸업은 12, 전문대학(초급대, 2년·3년제 대학 포함) 졸업은 14, 대학교(4년제 대학 포함) 졸업은 16, 대학원(석사)는 18, 대학원(박사)는 21로 변환한 변수를 사용하였다. 이는 교육년수를 고려한 산출방식이다.

③ 혼인상태

혼인상태별 주요 변수에 대한 기초적 차이검증 결과, 미혼집단과 기혼집단 간 차이보다는 사별·이혼 집단과 그렇지 않은 집단 간 차이가 뚜렷하게 드러났다. 따라서 혼인상태를 사별·이혼 여부로 구분하여 사별·이혼 상태이면 1을 미혼과 유배우 기혼의 경우에는 0을 부여하였다.

④ 직업

분석대상의 직업을 한국고용직업분류에 근거하여 직무유형에 따라 사무직(관리·경영·재무), 생산직(건설·생산·농업), 서비스직(사회서비스·판매·개인서비스)으로 구분하고, 사무직을 기준으로 직업1(서비스직), 직업2(생산직)로 더미화하였다.

⑤ 근속기간

현재 일하고 있는 주된 직장에서 근무한 기간에 대해 -년 -개월로 응답한 것을 -개월로 변환하여 사용하였다.

⑥ 사업체 규모

본 연구의 사업체 규모는 직장(사업체)의 종사자수 100인을 기준으로 구분하여 종사자수가 100인 이상인 사업체 근로자는 1을 100인 미만 사업체 근로자는 0을 부여하였다.

4) 집단구분변수 : 성별

여성을 1, 남성을 0으로 더미처리 하였다.

3. 분석방법

일자리의 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 효과를 분석하기 위해 SPSS Win 18.0을 활용하여 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 배경을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 성별에 따른 직무만족 수준, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성의 차이를 살펴보기 위해 t-test를 실시하였다. 셋째, 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보기 위해, 성별로 표본을 나눈 후 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 배경

연구대상자의 인구사회학적 배경은 〈표 1〉과 같다. 인구사회학적 배경은 성별, 연령, 학력, 혼인상태 등 개인적 요인과 직업, 근속기간, 사업체 규모 등 직업 요인으로 나누어 살펴보았다. 우선 연구대상자는 남성이 568명(57.6%), 여성이 418명(42.4%)이었고, 연령은 20세-35세 미만의 청년이 361명(36.6%), 35세-50세 미만의 중년이 398명(40.4%), 50세-65세 미만의 장년이 227명(23.0%)로 구성되어 있다. 학력은 고졸 이하가 408명(41.4%), 전문대 졸업이 205명(20.8%), 대학교 졸업 이상이 373명(37.8%)으로 58.6%가 전문대 졸업 이상의 학력을 갖고 있었다. 연구대상자의 혼인상태는 미혼이 304명(30.8%), 기혼이 647명(65.6%)으로 기혼이 더 많았으며, 전체 대상자 중 35명(3.5%)이 사별이나 이혼 상태인 것으로 나타났다.

직업특성[3]과 관련해서 관리·경영·재무 등의 사무직 종사자가 280명

3) 본 연구에서 직업은 한국고용직업분류의 대·중분류 구조에 기반하여 구분하였음.

(28.4%), 서비스·판매 등의 서비스직 종사자가 525명(53.2%), 건설·생산·농업 등의 생산직 종사자가 181명(18.4%)으로 서비스직이 다른 직업에 비해 많이 포함되었다. 근속기간[4]은 12개월 미만이 185명(18.8%), 12개월-60개월 미만이 407명(41.3%), 60개월-120개월 미만이 152명(15.4%), 120개월 이상이 242명(24.5%)으로 나타나 120개월(10년)을 초과하는 근속기간을 갖는 근로자는 비중이 낮았다. 사업체 규모별[5]로는 100인 미만 사업체 종사자가 812명(82.4%), 100인 이상 사업체 종사자가 174명(17.6%)으로 대부분의 연구대상이 소규모 사업체에서 근무하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상자의 인구사회학적 배경

(N=986)

요인		구분	빈도(명)	백분율(%)
개인적 요인	성별	여성	418	42.4
		남성	568	57.6
	연령 (최소 20세 최대 64세 평균 40.1세)	청년(20-35세 미만)	361	36.6
		중년(35-50세 미만)	398	40.4
		장년(50-65세 미만)	227	23.0
	학력	고졸 이하	408	41.4
		전문대 졸업	205	20.8
		대학교 졸업 이상	373	37.8
	혼인상태	미혼	304	30.8
		기혼	647	65.6
		사별·이혼	35	3.5
직업 요인	직업	사무직(관리·경영·재무)	280	28.4
		서비스직(서비스·판매)	525	53.2
		생산직(건설·생산·농업)	181	18.4
	근속기간 (최소 1개월 최대 434개월 평균 73.4개월)	12개월 미만	185	18.8
		12-60개월 미만	407	41.3
		60-120개월 미만	152	15.4
		120개월 이상	242	24.5
	사업체 규모	100인 미만	812	82.4
		100인 이상	174	17.6

4) 2016년 8월 기준 우리나라 임금근로자 평균 근속기간은 69개월임(통계청, 2016b).
5) 2016년 기준 우리나라 전체 근로자 중 100인 미만 사업체의 종사자는 74.7%이고 100 이상 사업체의 종사자는 25.3%인 것으로 나타났음(통계청, 2016a).

2. 성별에 따른 직무만족과 일자리 특성의 차이

주요 변수의 기술통계 및 성별에 따른 차이를 살펴본 결과는 〈표 2〉와 같다. 고용관계특성 중 고용안정은 평균 3.77점, 시간당 임금은 12,015.67원으로 나타났으며, 성별에 따라 고용안정(t=-6.00, p〈.001)과 임금(t=-8.13, p〈.001)은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성에 비해 고용안정이 낮으며 임금도 남성보다 낮은 것으로 나타났다.

시간특성 중 표준근로는 평균 2.88점, 휴가는 .61점, 여가시간만족은 2.64점으로 나타났다. 성별에 따라 표준근로(t=2.50, p〈.05)와 휴가(t=-3.33, p〈.001)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났지만 여가시간만족은 통계적으로 유의미하지 않았다. 여성이 남성에 비해 표준형태의 근로를 많이 하지만 휴가는 덜 부여받고 있는 것으로 나타났다.

조직·사회적 특성 중 노동감시인식은 평균 2.34점, 감정노동은 .79점, 인간관계만족은 2.88점, 의사반영통로는 .40점으로 나타났다. 성별에 따라 노동감시인식과 인간관계만족은 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 감정노동(t=2.18, p〈.05)과 의사반영통로(t=-3.92, p〈.001)는 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 감정노동 정도가 심하고 의사반영통로가 없는 경우가 많았다.

요약하면 여성근로자는 남성에 비해 고용안정이 낮으며, 임금수준도 낮고, 휴가를 덜 부여받고 의사반영통로가 없는 경우가 많으며, 감정노동 수준은 높게 인지하는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 주요변수의 기술통계 및 성별에 따른 차이

구분		전체(N=986)	여성(N=418)	남성(N=568)	t
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족		2.77(.42)	2.79(.41)	2.77(.44)	.84
고용관계 특성	고용안정	3.77(1.40)	3.47(1.46)	4.00(1.31)	-6.00***
	임금	12,015.67 (7,886.77)	9,710.25 (6,335.52)	13,712.26 (8,469.64)	-8.13***
시간특성	표준근로	2.88(1.02)	2.98(.95)	2.82(1.06)	2.50*
	휴가	.61(.49)	.55(.50)	.66(.48)	-3.33***
	여가시간만족	2.64(.59)	2.62(.59)	2.64(.60)	-.62
조직·사회적 특성	노동감시인식	2.34(1.08)	2.33(1.09)	2.35(1.08)	-.28
	감정노동	.79(.83)	.86(.85)	.74(.81)	2.18*
	인간관계만족	2.88(.54)	2.88(.52)	2.88(.56)	1.14
	의사반영통로	.40(.49)	.33(.47)	.45(.50)	-3.92***

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

3. 성별에 따라 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향

성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기에 앞서 전체 조사대상자를 대상으로 4단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선 Model I에는 인구사회학적 배경인 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 직업, 근속기간 및 사업체 규모를 투입하였고, Model II에는 고용관계특성인 고용안정과 임금을 투입하였다. Model III에는 시간특성인 표준근로, 휴가, 여가시간만족을 투입하였고, Model IV에는 조직·사회적 특성인 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로를 투입하였다. 이 과정에서 각 변수들 간의 다중공선성 발생 여부를 알아보기 위해 VIF(Variance Inflation Factor)값을 확인한 결과 모두 1~3인 것으로 나타나 각 변수들 간에 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 23.310으로 통계적으로 유의하게 나타났다($p<.001$). 성별, 연령, 학력, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 대한 설명력은 15.3%로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 28.837로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p<.001$), 성별, 연령, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정될수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 6.8% 증가한 것으로 나타났다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 33.804로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p<.001$), 성별, 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 표준근로, 여가시간만족, 휴가가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정적일수록, 표준형태의 근로를 할수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 8.3% 증가하였다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 43.097로 통계적으로 유의하게 나타났으며($p<.001$), 성별, 연령, 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 표준근로, 휴가, 여가시간만족, 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의

사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 생산직일수록, 노동감시를 많이 인식할수록, 감정노동을 많이 수행할수록 직무만족이 낮았으며, 남성일수록, 근속기간이 길수록, 고용이 안정적일수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 11.9% 증가한 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 본 연구의 주요변수인 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 유의미한 요인임을 확인하였다. 특히 인구사회학적 배경 중 성별은 전 단계에 걸쳐 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 여성보다 남성일수록 직무만족이 높아지는 결과를 보였다. 위에서 제시한 〈표 2〉의 성별에 따른 직무만족의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다는 점과 견주어 볼 때, 남녀 간 직무만족은 단편적으로는 차이가 없지만 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 근로자에게 어떻게 주어지느냐에 따라서 달라질 수 있음을 짐작케 한다. 따라서 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향의 차이를 살펴보기 위해서는 남성과 여성근로자를 따로 분리하여 그 영향력을 살펴보는 추가 작업이 필요할 것이다.

이에 성별에 따라 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 남성과 여성으로 집단을 분류한 뒤 4단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 성별에 따라 직무만족을 설명하는 위계적 회귀분석의 결과는 〈표 3〉, 〈표 4〉에 제시되어 있다. 최종 모델의 설명력은 남성이 .456(p〈.001), 여성이 .416(p〈.001)로 나타나 인구사회학적 배경, 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성은 여성집단보다 남성집단의 직무만족을 약간 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 성별에 따른 모델의 설명력 및 직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 남성의 경우 인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 16.793으로 통계적으로 유의하게 나타났다(p〈.001). 연령, 학력, 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 대한 설명력은 17.3%로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 사무직에 비해 서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 19.922로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p〈.001), 직업1(서비스직), 직업2(생산직), 근속기간, 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해

서비스직이나 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 근속기간이 길수록, 고용이 안정될수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 7.0% 증가한 것으로 나타났다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 21.834로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p〈.001), 직업2(생산직), 고용안정, 표준근로, 여가시간만족, 휴가가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록 직무만족이 낮았으며, 고용이 안정적일수록, 표준형태의 근로를 할수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 7.8% 증가하였다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 28.844로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p〈.001), 직업2(생산직), 고용안정, 임금, 휴가, 여가시간만족, 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 비해 생산직일수록, 노동감시를 많이 인식할수록, 감정노동을 많이 수행할수록 직무만족이 낮았으며, 고용이 안정적일수록, 휴가가 있을수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 13.5% 증가한 것으로 나타났다.

여성근로자의 경우, 인구사회학적 배경을 투입한 Model I의 회귀모형 적합도(F)는 10.244로 통계적으로 유의하게 나타났다(p〈.001). 학력, 직업1(서비스직), 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 설명력은 14.9%로 나타났다. 즉, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 직무만족이 높아졌으며, 사무직보다 서비스직일수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다. 고용관계특성을 투입한 Model II의 회귀모형 적합도(F)는 12.749로 통계적으로 유의하게 나타났다(p〈.001). 직업1(서비스직), 고용안정, 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 사무직보다 서비스직일수록 직무만족이 낮아졌으며, 고용이 안정적일수록, 임금이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 밝혀졌다. Model II의 설명력은 Model I에 비해 7.1% 증가하였다. 시간특성을 투입한 Model III의 회귀모형 적합도(F)는 15.942으로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p〈.001), 고용안정, 임금, 표준근로, 여가시간만족이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고용이 안정적일수록, 임금수준이 높을수록, 표준형태의 근로를 할수록, 여가시간에 만족할수록 직무에 만족하는 것으로 나타났다. Model III의 설명력은 Model II에 비해 10.1% 증가한 것으로 나타났다. 조직·사회적 특성을 투입한 Model IV의 회귀모형 적합도(F)는 17.841로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p〈.001), 고용안정, 임

금, 표준근로, 여가시간만족, 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고용이 안정적일수록, 임금수준이 높을수록, 표준형태의 근로를 할수록, 여가시간에 만족할수록, 인간관계에 만족할수록, 의사반영통로가 있을수록 직무만족도가 높아졌으며, 노동감시를 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 나타났다. Model IV의 설명력은 Model III에 비해 9.5% 증가하였다.

〈표 3〉 일자리 특성이 남성근로자의 직무만족에 미치는 영향

구분		남성근로자							
		Model Ⅰ		Model Ⅱ		Model Ⅲ		Model Ⅳ	
		β	t	β	t	β	t	β	t
인구 사회학적 특성	연령	-.107	-2.374*	-.081	-1.873	-.048	-1.169	-.073	-1.945
	혼인상태	-.037	-.955	-.027	-.723	-.018	-.500	-.017	-.539
	학력	.150	3.564***	.055	1.288	.048	1.179	.046	1.262
	직업 1	-.228	-4.745***	-.119	-2.421*	-.037	-.777	-.026	-.592
	직업 2	-.198	-4.143***	-.165	-3.575***	-.108	-2.414*	-.084	-2.062*
	근속기간	.223	4.930***	.107	2.297*	.071	1.588	.072	1.786
	사업체규모	.062	1.534	.044	1.122	.023	.604	-.039	-1.114
고용관계 특성	고용안정			.270	6.064***	.193	4.222***	.130	3.080**
	임금			.119	2.683**	.052	1.210	.029	.736
시간특성	표준근로					.094	2.526*	.051	1.526
	휴가					.180	4.101***	.148	3.714***
	여가시간만족					.222	6.007***	.110	3.185**
조직·사회적 특성	노동감시인식							-.102	-3.128**
	감정노동							-.084	-2.453*
	인간관계만족							.339	9.934***
	의사반영통로							.100	2.567*
R^2		.173		.243		.321		.456	
수정된 R^2		.163		.231		.306		.440	
R^2 변화량				.070***		.078***		.135***	
F		16.793***		19.922***		21.834***		28.844***	

주 : 혼인상태(이혼·사별-1), 직업1(서비스·판매-1, 관리·경영·재무기준), 직업2(건설·생산·농업-1, 관리·경영·재무기준), 사업체 규모(100인 이상-1)는 더미처리 하였음.

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

〈표 4〉 일자리 특성이 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향

구분		여성근로자							
		Model Ⅰ		Model Ⅱ		Model Ⅲ		Model Ⅳ	
		β	t	β	t	β	t	β	t
인구 사회학적 특성	연령	-.102	-1.823	-.077	-1.433	-.069	-1.339	-.079	-1.622
	혼인상태	-.028	-.601	-.008	-.181	.000	.006	-.009	-.227
	학력	.113	2.218*	.010	.187	.004	.079	-.006	-.125
	직업 1	-.200	-3.809***	-.111	-2.113*	-.051	-1.024	-.041	-.855
	직업 2	-.088	-1.718	-.037	-.737	.000	.001	-.008	-.172
	근속기간	.258	5.063***	.105	1.898	.094	1.804	.085	1.750
	사업체 규모	.008	.162	-.007	-.149	.017	.405	.005	.134
고용관계 특성	고용안정			.227	4.480***	.181	3.511***	.124	2.533*
	임금			.205	3.751***	.149	2.850**	.099	2.007*
시간특성	표준근로					.166	3.812***	.150	3.672***
	휴가					.046	.881	.068	1.383
	여가시간만족					.257	6.020***	.164	3.883***
조직·사회적 특성	노동감시인식							-.170	-4.307***
	감정노동							-.019	-.446
	인간관계만족							.232	5.574***
	의사반영통로							.096	2.308*
R^2		.149		.219		.321		.416	
수정된 R^2		.134		.202		.301		.393	
R^2 변화량				.071***		.101***		.095***	
F		10.244***		12.749***		15.942***		17.841***	

주 : 혼인상태(이혼·사별-1), 직업1(서비스·판매-1, 관리·경영·재무기준), 직업2(건설·생산·농업-1, 관리·경영·재무기준), 사업체 규모(100인 이상-1)는 더미처리 하였음.

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

결과적으로 남성근로자의 직무만족에는 일자리 특성 중 조직·사회적 특성이 가장 큰 영향을 미치고 여성근로자의 경우에는 시간특성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개별변수의 영향을 세부적으로 살펴보면, 남성의 경우에는 고용관계특성 중에는 고용안정이, 시간특성 중에는 휴가와 여가시간만족이, 조직·사회적 특성 중에는 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미쳤고, 여성의 경우에는 고용관계특성 중 고용안정과 임금, 시간특성 중 표준근로와 여가시간만족, 조직·사회적 특성 중 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로가 직무만족에 영향을 미치는 것으

로 나타났다. 즉, 고용관계특성 중 고용안정, 시간특성 중 여가시간만족, 조직·사회적 특성 중 노동감시인식, 인간관계만족, 의사반영통로는 성별에 관계없이 근로자의 직무만족에 영향을 미쳤으며, 시간특성 중 휴가와 조직·사회적 특성 중 감정노동은 남성에게만, 고용관계특성 중 임금, 시간특성 중 표준근로는 여성에게만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 임금근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 인간관계만족인 것으로 확인되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 고진로 사회권 실태조사 2차 자료를 이용하여 20~65세 미만의 임금근로자 986명을 대상으로 성별에 따라 일자리의 여러 특성이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 연구결과, 성별에 따라 일자리 특성에 차이가 있으며, 전반적으로 여성의 일자리 특성이 열악한 것으로 나타났다. 또한 성별에 따라 일자리의 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성이 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 조직·사회적 특성이고 여성근로자의 경우에는 시간특성인 것으로 나타나, 성별에 따라 근로자 지원방식이 차별화될 필요가 있음을 확인하였다.

본 연구결과를 토대로 논의할 점은 다음과 같다. 첫째, 성별에 따라 임금근로자의 일자리 특성에 차이가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 성별에 따라 비정규직 비율과 임금수준이 큰 차이를 보이는 등 고용에서의 성 불평등이 가장 심각한 국가 중 하나인데 이는 본 연구에서도 명확히 드러났다. 또한 본 연구에서는 고용의 질을 나타내는 대표적 지표인 고용안정과 임금 수준 외에도 근로자의 휴식 시간을 보장하는 휴가와, 조직 내에서 근로자의 의사를 표현하고 참여할 수 있는 제도 유무에서 남녀 간 차이가 있음이 확인되었다. 즉, 여성근로자가 남성근로자에 비해 고용이 불안정하고, 임금수준이 낮고, 휴가 이용 가능성이 적으며, 의사반영통로가 갖춰지지 않은 미흡한 일자리에서 근무하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이렇듯 여성들이 근무하는 일자리의 질이 낮은 이유는 노동시장 성별직종분리 현상이 여성 일자리의 질을 낮추는 기제로 작용했거나, 여성의 낮은 취업률, 여성 일자리를 둘러싼 열악한 고용환경을 접하며 여성들의 일자리에 대한 기대 수준 자체가 낮아져 열악한 일자리임에도 계속하여 진입하기 때문에(김영옥·민현주·김복순, 2006) 고용의 질을

다시 낮추는 악순환이 지속되는 것이라 짐작할 수 있다.

그 동안 정부에서는 여성 고용률을 높이기 위한 다양한 정책들을 주로 실시해 왔는데, 이제는 단순히 고용률에서의 성별 격차를 줄이는 것 뿐 아니라 일자리의 질적 측면에서도 성별 격차를 완화할 필요가 높음을 시사하는 결과이다. 성별에 따른 임금격차 완화를 위해 2017년 10월 문재인 정부는 일자리 정책 5년 로드맵을 통해 기업의 직종별·고용형태별·성별에 따른 임금분포 공시제 및 이와 연계한 성평등 임금공시제[6] 도입을 추진하겠다고 발표하였다. 문재인 정부의 임금공시제는 성별임금격차의 문제를 개별 근로자의 문제가 아닌 국가가 해결해야 할 국정과제로 삼았다는 점에서 노동시장 전반에 파급력을 발휘하기를 기대해본다.

또한 유급휴가제도가 법정의무임에도 근로자에게 주어지지 않는 사각지대의 근로자가 상당수 존재하는 것으로 나타났으며, 이러한 경우는 여성근로자에게 더 많은 것으로 확인되었다. 한시적 근로자 및 기간제 근로자 중 여성의 비중이 높다는 점을 고려하면 1년 미만 근로자에게 연차 휴무를 확대 적용하도록 하는 최근의 근로기준법 일부개정안(2017년 9월에 통과)은 특히 여성 근로자의 휴가 제도 이용에 도움을 줄 것이라 기대된다. 뿐만 아니라 노동시장에 처음 진입하는 청년층 및 복직자에게도 휴식을 보장할 수 있다는 점에서 다양한 고용형태의 근로자들이 차별 없이 휴가제도를 이용할 가능성이 높아질 것이라 사료된다. 그러나 노동자의 청구가 있을 때에만 휴가를 부여하는 현행의 제도는 사용자가 의무적으로 부여하도록 변경될 필요가 있다(강성태, 2018). 게다가 현행 근로기준법상 연차 규정은 여성근로자의 비중이 높은 5인 미만 사업체에는 미적용되기 때문에 상당수의 여성근로자들이 법적으로 연차휴가를 보장받지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 근로기준법의 적용기준을 전 사업체에 확대하여 영세규모 사업체 근로자의 휴가를 보장함으로써 일·생활 균형이 가능한 사회로의 전환을 모색할 필요가 있다.

둘째, 남성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 노동감시인식, 감정노동, 인간관계만족, 의사반영통로와 같은 조직·사회적 특성인 것으로 나타났다. 조직·사회적 특성은 직장 내 근로자와 사용자간, 근로자간 다양한 상호작용을 반영하는 것으로 근로자에게 일자리가 갖는 의미가 커짐에 따라 영향력이 커질 수밖에 없다. 선행연구에서는 노동감시로 인해 근로자의 직

6) 기업의 부담을 완화하고 노동시장의 파급효과 발생을 고려하여 개별 기업별 정보 제공이 아닌 전체 기업 수준에서 임금분포를 공시함으로써 기업이 자율적으로 임금격차를 해소하도록 임금정보 인프라를 확대하겠다는 목표가 제시되었음(일자리위원회·관계부처합동, 2017)

무스트레스가 커지고 직무만족이 낮아진다는 연구결과(Aiello, 1993 ; Smith et al., 1992)가 보고된 바 있으며, 감정노동 수준이 높을수록 직무소진 및 직무스트레스가 높고 직무만족도가 저하된 것으로 나타났다(김동환, 2014 ; Morris & Feldman, 1996). 또한 직장 내 인간관계만족은 조직에 대한 친밀도 및 업무효율을 높여 직무만족 수준을 높이는 것으로 보고되었으며(김종백·김준엽, 2014 ; 변귀연·오승환, 2009), 의사반영통로가 직무만족의 향상요인으로 작용한다고 보고(윤권종, 2008)된 바 있는데, 본 연구의 결과 역시 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

또한 일자리의 조직·사회적 특성이 직무만족에 중요한 영향요인이라는 결과는, 조직 내의 다양한 문제들이 근로자의 직장생활에 애로사항으로 작용할 수 있기 때문에 이를 해결할 지원방안이 조속히 마련되어야 함을 시사한다. 우리나라에서는 근로복지기본법 83조에서 모든 기업이 근로자지원프로그램(Employment Assistance Program)을 실시하도록 하고 있으며, 근로복지공단은 2009년부터 300인 미만 사업체 근로자를 대상으로 근로자지원프로그램을 무상으로 제공하고 있다(근로복지넷, 2016). 그러나 기업 근로자지원프로그램은 대기업을 중심으로 실시되고 있으며, 근로복지공단의 프로그램도 근로복지넷에 가입한 근로자만을 대상으로 하고 있어 인터넷에 접속할 수 없는 취약계층 근로자에게는 서비스 접근성이 낮고, 무엇보다 서비스 제공 자체에 대한 인지도가 여전히 낮은 상황이 걸림돌로 작용하고 있다. 근로자지원프로그램 접근 방식 및 홍보방법의 다변화를 통해 이용자의 범위를 확대하여 훨씬 취약한 계층이 서비스에서 배제되지 않도록 지원방안을 모색해야 할 것이다. 특히 노동조합은 근로자의 권익보호를 위한 가장 강력한 장치인 만큼, 미조직 취약 근로자들의 노조조직화 또는 노조 가입을 보다 용이하게 하는 행정·입법 조치가 마련되어야 한다(이병훈, 2018). 현행의 노조 허가제를 신고제로 전환하고, 노조조직화에 대한 사용자의 폭력적인 노조탄압을 근절할 엄정한 제재 조치가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 여성근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 시간특성이며 세부적으로는 표준근로와 여가시간만족이 직무만족에 강력한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교대근무나 야간근로 등과 같은 비표준적 근로로 인한 가정생활 유지 문제가 남성보다 여성에게서 더 크게 발생되고, 따라서 여성은 노동시간이 아닌 가정생활 유지를 위한 시간압박을 받고 있음을 보여주는 결과로 보인다. 또한 여성의 경우 일·가정 양립을 위해 여가시간에 대한 욕구가 남성에 비해 높은 것으로 알려져 있음에도 여가에 대한 만족도가 오히려 남성보다 낮아서 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다. 이러한 결

과는 여가의 관점에서 여성이 남성에 비해 시간적 여유가 없다고 밝힌 조미라(2016)의 연구를 뒷받침하는 결과이며, 가사분담이 평등하게 이루어지지 못하는 사회에서 여성의 역할이 남성보다 다양하여 여가제약으로 이어지며, 여성의 여가만족이 남성보다 낮아진다고 주장한 최성애 외(2005)의 연구와도 맥을 같이 한다.

표준근로와 관련한 최대의 이슈는 장시간 근로 문제인데, 현행 근로기준법은 근로시간을 주 40시간으로 하되 12시간의 연장근로를 허용해 명목상 최대 52시간까지 근로를 인정하고 있다. 그러나 현장에서는 토·일요일 8시간씩 총 16시간 초과근무를 포함해 주당 최장 근로시간이 68시간에 이르는 경우가 많이 있다. 따라서 근로기준법 개정을 통해 보다 실효성 있는 근로시간 단축이 이루어져야 하며, 또한 어쩔 수 없이 장시간 근로를 할 수밖에 없는 저임금 근로자를 위한 휴식권리 보호 방안이 함께 마련되어야 할 것이다. 또한 휴식제도의 개정을 통한 실근로시간의 단축이 필요하다. 일간휴식 제도를 신설하여 일정시간 이상의 휴식을 보장해야 하며, 주휴일과 그 밖의 휴일을 구별하고, 1주일에 6일을 초과하는 근로는 원칙적으로 금지하며, 주휴일은 일간휴식에 더하여 특정요일에 정기적으로 부여하고, 무급을 원칙으로 한다면 근로자의 휴식을 보장할 수 있을 것이다(강성태, 2018).

표준근로와 관련된 근무형태 중 대기근무는 국내에서는 주요한 문제로 다루어지지 않는 편이지만, 최근 미국에서는 대기근무 근로자를 보호하는 법안(Schedules That Work Act, 2017. 6. 20)이 의회를 통과하였다. 이 법에서 보호하는 근로자들은 일주일 미만의 일정을 사전에 통보받으며 불안정하고 예측 불가능하지만 엄격한 근로를 해야 하는 소매업, 음식 서비스 및 청소 직종의 저임금 근로자들로, 이들 중 대다수는 예기치 않은 일정으로 안정적인 일상을 유지하거나 다른 가족을 보살피는 것에 어려움을 겪는 여성들이다. 이 법으로 인해 근로자들은 건강, 자녀나 노인 돌봄, 학업, 직업 훈련 등을 이유로 근로시간의 변경을 요청할 권리를 갖게 되었으며, 예정없이 호출을 받아 일을 하게 될 경우 추가 급여를 받을 수 있게 되었다(https://www.govtrac.us/congress, 2017 11. 14 인출). 이는 예측 가능한 근로시간의 중요성을 강조하는 의미있는 정책 사례로서 국내에서도 대기근무에 대한 현황 분석 및 연구를 통해 대기근무 남용을 막고 대기근무 근로자를 보호하는 정책 방안이 실효성 있게 마련되어야 함을 시사한다.

넷째, 임금근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 성별에 관계없이 인간관계만족인 것으로 나타났다. 인간관계에 만족하는 근로자는 직무에 만족하는 것으로 나타났는데, 그 영향력은 모든 변수들 중에서 가장 컸다. 이

는 직장 내 인간관계가 근로자의 직무만족에 영향을 미친다는 많은 선행연구(고수정, 2006 ; 곽대영, 2009 ; 김재엽·김상진·김찬선, 2010 ; 남선이·남승규, 2006)와 일치하는 결과로, 직장 내의 원만한 인간관계는 구성원 간 긍정적 상호작용을 일으키고 조직에 대한 친밀도와 수용성을 높여 직무에 대한 만족도를 높이는데 기여할 수 있음을 보여준다. 또한 노동생산성을 좌우하는 것은 근로자 자신이 속한 집단에 대해서 갖는 태도, 감정 등의 심리조건, 사람 간의 인간관계와 같은 비공식적인 작용이라는 것을 밝힌 '호손실험'의 주장을 뒷받침하는 결과이기도 한다.

직장 내에서 인간관계를 맺게 되는 주 대상은 상사와 부하를 포함한 조직 동료일 것이다. 조직 동료와의 관계만족은 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받고 이해되고 있다고 지각하면 증가한다. 또한 동료들의 지지와 더불어 조직 내의 문제를 협의하기 위한 공식 또는 비공식 모임 등을 통해서도 인간관계에 만족을 느낄 수 있다. 최근 일부 사업체에서는 직장 내 인간관계의 중요성을 인식하고 직장교육 시 인간관계와 관련한 교육을 진행하는가 하면 공식적·비공식적 조직 구성과 운영을 지원하고 있다. 그러나 대부분의 사업체는 직장 내 인간관계의 문제를 개인 간의 문제로 여겨 소극적인 태도를 취해온 것이 현실이다. 이제는 물리적인 근로조건 뿐 아니라 사회적·심리적인 근로조건까지 고려하여 좀 더 나은 환경을 만듦으로써 근로자의 직무만족도를 높이고 근로생활의 질을 향상시킬 필요가 있으며, 이를 위해 사업체 단위에서의 노력이 필요하고, 노동청 차원에서 영세업체를 지원하기 위한 구체적인 프로그램이 마련 · 보급될 필요가 있다.

마지막으로 주목할 결과는 감정노동의 효과이다. 감정노동 수준은 여성이 남성에 비해 높지만 직무만족에 미치는 영향은 남성근로자에게서만 확인되었다. 여성의 감정노동이 남성에 비해 높게 나타난 것은 대부분의 선행연구와 일치하는 결과(한상근, 2016)이지만, 감정노동이 남성의 직무만족에만 영향을 미치고, 여성에게는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 점은 일부 선행연구(이복임, 2009)와는 상반된 결과이다. 여성근로자는 여성다움에 대한 사회화 과정에서 감정노동을 수용적으로 체화시켰을 가능성이 높은 반면, 남성은 일상적인 상황에서 기대되는 남성적 역할 및 태도와 감정노동 수행 상황이 크게 불일치하다고 인지하여 스트레스로 이어졌을 가능성을 의미한다. 즉, 우리사회에서 자신의 감정과 상반된 감정표현을 강요하는 감정노동 수행은 여성에게 더 많이 요구되고 있으나, 가정생활에서 감정노동이 이미 여성에게 고착화되었을 가능성을 보여주는 결과여서 다각적인 측면에서 후속연구가 진행될 필요가 있다고 판단된다. 또한, 일반적인 생각과 달리 남성근로자 또한 감정노동의

부정적 영향으로부터 취약한 집단인 것이 확인된 만큼 감정노동 문제는 성별을 불문하고 정책적 관심을 높여야 할 부분임을 알 수 있다.

현재 한국사회는 감정노동 근로자를 보호하기 위한 제도화 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 2016년 산업재해보상보험법 시행령 개정으로 감정노동으로 인한 정신질환도 산재보험으로 인정받을 수 있게 되었으며, 감정노동자들의 인권과 건강을 보호하기 위해 범정부차원에서 각종 정책들이 추진되고 있다. 서비스업 중심의 민간 사업체도 감정노동자를 위한 보호방안을 자체적으로 도입하는 등(김종진·송민지, 2014), 감정노동문제 해결을 위한 노력이 이루어지고 있다. 그러나 감정노동 근로자 보호제도는 근로자가 행하는 감정노동 자체에만 초점을 두고 있고 근로자의 고용형태와 감정노동의 복합적 관계는 고려하지 않는다는 문제가 지적되고 있다. 예를 들어 고객에 대한 태도가 인사고과에 반영되는 감정노동 근로자는 요구되는 대응방식 자체에서 정신건강에 지대한 영향을 받을 수 있는데, 비정규직 감정노동자는 그 심각성이 정규직 근로자보다 높을 수 있는 것이다. 따라서 취약한 근로자를 중심으로 감정노동 수행에 따르는 보호제도를 활성화할 필요가 있다. 또한 감정노동이 여성이 많이 종사하는 업종을 중심으로 논의가 확대되어 왔고, 여성 감정노동자가 남성 감정노동자보다 많은 비중을 차지하고 있기 때문에 상대적으로 소수인 남성 근로자에 대한 논의는 미흡했던 것이 사실이다. 그러나 A/S기사, 택배기사, 대리운전기사 등 남성 감정노동 근로자들의 문제 또한 심각하고, 감정노동으로 인한 부정적 영향이 큰 만큼 감정노동자들을 위한 정책에서 이들을 배제해서는 안될 것이다. 그리고 감정노동 근로자의 대부분은 노동조합이 조직되어 있지 않은 서비스직에 종사하는 경우가 많기 때문에 감정노동에 대해 조직적으로 대응하는데 어려움이 많다. 따라서 감정노동 근로자 자조모임 결성을 지원하거나, 스트레스 완화 프로그램을 지원함으로써 이들의 조직력을 향상시키고 정신건강을 보호할 필요가 있겠다.

본 연구에서는 일자리의 특성을 고용관계특성, 시간특성, 조직·사회적 특성으로 구분하여 분석함으로써 일자리 특성이 갖는 시대적·상황적 맥락을 반영하였고, 다중 회귀분석이 아닌 위계적 회귀분석을 실시함으로써 세 가지 영역의 추가효과 및 상대적 효과를 살펴보았다. 또한 성별로 집단을 나누어 분석함으로써 집단별 일자리 특성과 영향력의 차이를 살펴보았으며, 분석결과를 토대로 취약집단에 대한 차별적 지원의 방향을 제시하였다는데 의의가 있다. 그럼에도 본 연구는 2차 자료 분석의 한계를 갖고 있는데, 첫째, 본 연구에서는 고용안정, 표준근로와 같은 추상적인 개념의 변수를 2차 데이터의 설문문항을 조정하여 결합해서 구성하였기 때문에 측정도구의 타당도가 제약으로 작용할

수 있다. 그러나 기존 국·내외 연구들에 제시된 개념을 기반으로 지표를 구성함으로써 각각의 변수가 갖는 의미를 최대한 담아내고자 하였다. 다음으로 본 연구주제를 더 잘 설명해 줄 수 있는 다양한 변인을 포함하지 못한 한계가 있다. 본 연구가 성별에 따른 비교 연구임에도 가정 내 돌봄 요구 수준과 기업체 내의 일·가정 양립제도의 실제와 관련한 변수를 포함하지 못한 것은 한계임을 밝힌다. 이러한 한계점은 후속연구의 과제로 남긴다.

■ 투고일 : 2018년 1월 17일 ■ 심사일 : 2018년 3월 27일 ■ 수정일 : 2018년 3월 30일 ■ 게재확정일 : 2018년 4월 3일

참고문헌

강성태(2018). “노동권 ; 보호의 확대와 연대의 촉진”. 한국사회학회·대통령소속경제사회발전노사정위원회 토론회 자료집-노동존중사회 : 21세기 한국의 노동과 사회발전, 29-58.

고수정(2006). “공·사부문 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석”. 한국행정논집, 제18권 제2호, 473-495.

고용노동부(2016). 고용형태별 근로실태조사.

곽대영(2009). “보상제도, 인간관계 및 이직기회가 여행업 종사자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 관광연구저널, 제23권 제4호, 37-52.

곽현주(2018). 일자리 특성이 임금근로자의 우울 및 직무만족에 미치는 영향 : 성별, 사업체 규모의 차이를 중심으로. 충북대학교 박사학위논문.

권창심·박준성(2008). “외식사업 종사자의 취업형태와 직무만족”. 여성과 경영, 제1권 제1호, 43-70.

근로복지넷(2016). 2016년도 희망드림 근로복지넷 근로자지원프로그램[EAP] 최종결과 보고. 근로복지공단.

김경식(2011). 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 박사학위논문.

김근우·장영진(2005). “호텔종사원의 공정성지각이 직무만족에 의한 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향”. Tourism Research, 제21호, 269-289.

김덕진·이현주(2017). “근로자의 근무형태에 따른 건강행태 및 정신건강 비교”. 한국웰니스학회지, 제12권 제2호, 319-328.

김동환(2014). 민원담당 공무원의 감정노동이 소진과 직무태도에 미치는 영향. 계명대학교 박사학위논문.

김성은·윤영숙·양윤준·이언숙·이준형·김동준·김정일·여대중·이지연·송은경(2016). “정규직여부가 건강행태, 정신건강 및 삶의 질에 미치는 영향”. 스트레스연구, 제24권 제3호, 127-136.

김승언(2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구 : 감정노동과 직무전문성의 조절효과를 중심으로. 건국대학교 박사학위논문.

김영곤(2017). “조직 내 인간관계 만족과 갈등에 미치는 대인적 갈등관리 방식의 차별적 영향 : 우리나라 일반국민을 대상으로”. 분쟁해결연구, 제15권 제1호, 137-178.

김영옥·민현주·김복순(2006). 여성노동의 양극화 추이와 과제. 한국여성개발원.

김유선(2015). 한국의 노동 2016. 한국노동사회연구소.
김재엽·김상진·김찬선(2009). “민간경비원의 대인관계 스트레스가 직무태도 및 이직의사에 미치는 영향”. 한국치안행정논집, 제7권 제3호, 203-229.
김종백·김준엽(2014). “교사와 학생의 교사-학생 관계 지각이 학생의 수업이해에 미치는 영향 : 교사의 직무만족과 학생의 또래 및 부모신뢰를 배경으로”. 한국교원교육연구, 제31권 제3호, 245-267.
김종연·이건희(2015). “근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 : 성과급제 형태의 조절효과 중심으로”. 경영연구, 제30권 제4호, 471-492.
김종진·송민지(2014). 한국 사회 감정노동 실태와 개선방향 연구. (사)한국노동사회연구소.
남선이·남승규(2006). “사회복지생활시설 종사자의 직무만족”. 한국사회복지행정학, 제8권 제3호, 1-30.
로널드, 에렌버그·로버트, 스미스(2009). 현대 노동경제학 : 이론과 공공정책, 제10판. 함흥순·김중렬(역). 서울 : 피어슨에듀케이션코리아(Ronald G. Ehrenberg & Robert S. Smith, *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy, 10th Ed., Addison-Wesley*, 2009).
문영만(2013). “기업 내부의 고용관계 : 고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인”. 산업노동연구, 제19권 제1호, 139-175.
박재규(2001). “신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화”. 한국사회학, 제35권 제6호, 79-104.
박재희·이영면(2017). “근로자의 노조가입의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 인적자원관리연구, 제24호, 57-76.
박주상(2012). “청원경찰의 직무만족 결정요인에 관한 연구”. 한국행정학회 하계학술발표논문집, 2012(단일호), 1-10.
박천오·김상묵·강제상(2000). “한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사연구”. 한국행정학보, 제34권 제2호, 269-287.
방하남(2000). “한국노동패널 특집, 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구”. 노동경제논집 특별호, 제23호(단일호), 133-154.
방하남·김상욱(2009). “직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석”. 한국사회학, 제43권 제1호, 56-88.
방하남·이상호(2006). “좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석”. 한국사회학, 제40권 제1호, 93-126.
방하남·이영면·김기헌·김한준·이상호(2007). 고용의 질 : 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.

배귀숙(2017). “노인요양시설 종사자의 성별과 연령에 따른 대인관계, 직무만족, 이직의도 차이에 관한 연구”. 노인의료복지연구, 제9권 제1호, 101-118.

배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아(2013a). 교대제와 노동시간. 한국노동연구원.

배규식·윤자영·김기민·조인경·윤정향·권현지·임주리·백다례·Bosch,G·Anxo, D·문정혜(2013b). 노동시간과 일·생활 균형. 한국노동연구원.

변귀연·오승환(2009). “아동보호전문기관 상담원의 직무만족도 결정요인”. 아동과 권리, 제13호, 247-274.

신경아(2009). “일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간”. 민주사회와 정책연구, 제16호, 176-212

양창삼(1982). 현대산업조직에 있어서 조직의 개방성과 성원의 자아실현과의 관계에 대한 연구. 연세대학교 박사학위논문.

엄태순·김현실(2013). “지방공무원의 직무 스트레스와 직무 만족도가 우울에 미치는 영향”. 보건과 사회과학, 제34호, 135-158.

우석봉(1995). “호텔산업 종업원의 직무만족과 조직몰입이 이직에 미치는 영향에 관한 연구”. 관광학연구, 제19권 제1호, 65-88.

유병홍·정흥준(2013). “공기업구성원의 고용안정 인지가 직무태도에 미치는 영향 : 공공서비스동기의 매개효과”. 조직과 인사관리연구, 제37권 제1호, 87-115.

유영림(2015). “노인근로자들의 일의 의미에 대한 이해”. 한국노년학, 제35호, 896-912.

유정원·송인한(2016). “임금근로자의 고용의 질이 우울에 미치는 영향”. 정신보건과 사회사업, 제44권 제1호, 106-133.

윤권종(2008). “지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석”. 지방정부연구, 제12권 제3호, 105-126.

윤윤규·성재민(2011). 저임금근로자의 노동시장 이행경로 및 결정요인 분석. 한국노동연구원

이규용·권현지·김동배·김기민·김정우·노용진·부가청·오계택·홍민기(2015). 사업장 단위의 노동시장 구조 변화 분석. 한국노동연구원.

이병훈(2018). “노동참여의 노사관계 거버넌스 구축”. 한국사회학회·대통령소속 경제사회발전노사정위원회 토론회 자료집-노동존중사회 : 21세기 한국의 노동과 사회발전, 59-88.

이병훈·신광영·송리라(2016). “일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석”. 노동정책연구, 제16권 제4호, 37-64.

이복임(2009). “서비스업 근로자의 감정노동과 우울에 대한 성별 차이 분석”. 대한임상건강증진학회지, 제9권 제4호, 306-313.

이상록·도유희·조은미(2017). “정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족 : 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로”. 한국자치행정학보, 제31권 제1호, 141-165.

이상철(2007). “직장 내의 바람직한 인간관계 정립을 위한 직업윤리 연구”. 윤리연구, 제66호, 105-141.

이성균(2016). “한국 임금근로자의 스트레스에 관한 연구”. 한국사회학. 제50권 제4호. 203-232.

이재영·김진숙(2012). “노인 일자리 참여자의 일의 의미가 삶의 의미에 미치는 영향 연구-부양기대태도의 매개효과를 중심으로”. 노인복지연구, 제58호, 353-381.

이주희·김명희(2015). “일자리에서의 불평등 인식이 정신건강에 미치는 영향 : 고용형태를 중심으로”. 산업노동연구, 제21권 제3호, 147-180.

이현경·손민성·최만규(2013). “근로자의 우울 관련 요인”. 보건교육건강증진학회지, 제30권 제5호, 125-138.

일자리위원회·관계부처 합동(2017). 일자리정책 5년 로드맵.

장영은·박정윤·이승미·권보라(2011). “유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구”. 한국가정관리학회지, 제29권 제2호, 63-72.

전병주(2013). “사회복지전담공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 : 사회적 자본의 조절효과를 중심으로”. 보건사회연구, 제33권 제3호, 476-515.

전용환(2005). “중등교사 직무만족도 성별 차이 분석 : 경주·포항지역을 중심으로”. 신라학연구, 제9호, 103-117.

정봉원(1994). “호텔종사원의 직무만족도에 관한 실증적 연구”. 관광연구, 제4호, 167-190.

정찬범(2014). 지방공무원의 직무만족 결정요인에 관한 연구. 경남대학교 박사학위논문.

조미라(2016). “여가시간 불평등 연구”. 한국인구학, 제39권 제1호, 29-57.

조성혜(2005). “신자유주의 세계화와 노동인권 : 비정규직 근로자의 인권을 중심으로”. 아세아여성법학, 제8호, 241-284.

조임영(2015). “위기의 한국사회와 법 ; 노동의 위기, 한국사회”. 민주법학, 제58호, 27-59.

주은선(2014). “노동인가, 돌봄인가, 여가인가?-전일제 임노동자 맞벌이 부모의

시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과". 사회복지연구, 제45권 제3호, 5-34.

최성애·박종하·김영아·김부일(2005). "도시직장인의 여가 활동 제약이 여가만족에 미치는 영향". 한국스포츠리서치, 제16권 제4호, 225-235.

최은영(2008). "일-생활 균형을 위한 유럽연합의 정책동향과 한국에의 함의". 생활과학연구논총, 제12호, 15-34.

통계청(2016a). 전국사업체 조사, 시도산업 종사자 규모별 사업체수. 종사자 수.

_____(2016b). 경제활동 인구조사 2016. 8.

_____(2017). 2016 일·가정 양립지표.

한광수(2017). "일·생활 균형으로의 패러다임전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 대한 연구". 사회법연구, 제31호, 147-193.

한상근(2016). "감정노동의 직업적 특성에 관한 연구". 노동연구, 제32호, 5-27.

Aiello, J. R.(1993). Computer-Based Work Monitoring : Electronic Surveillance and Its Effects. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 499-507.

Bender, K. A. & Heywood, J. S.(2006). Job Satisfaction of the Highly Educated : The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), 253-279.

Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B.(2017). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69.

Gallie, D.(Ed.)(2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.

ILO(2004). *Conditions of Work and Employment Programme*. International Labour Office : Geneva.

Jencks, C., Perman, L. & Rainwater, L. J.(1988). What is Good Job? A New Measure of Labor-Market Success. *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.

Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. B.(2000). *Job Stress and Health*. Blackwell Publishing.

Morris, J. A. & Feldman, D. C.(1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.

OECD(2017). OECD Labour Statistics. OECD.

Schedules That Work Act. https://www.govtrac.us/congress에서 2017. 11. 14 인출.

Sels, L., De Winne, S., Maes, J., Delmotte, J., Faems, D. & Forrier, A. (2002). *How HRM Affects Corporate Financial Performance : Evidence from Belgian SME*s.

Shore, L. M. & Barksdale, K.(1998). Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship : A Social Exchange Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, *Special Issue : The Psychological Contract at Work*, 731-744.

Smith, M. J., Carayon, P., Sanders, K. J., Lim, S. Y. & LeGrande, D.(1992). Employee Stress and Health Complaints in Jobs with and without Electronic Performance Monitoring. *Applied Ergonomics*, 23(1), 17-27.

Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C.(1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange : A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Abstract

Effects of Work Characteristics on Paid Workers' Job Satisfaction : Focused on Gender Difference

Hyunju Gwak*, Eunyoung Choi**

Using the data of Second High Road Social Rights Research, this study attempts to investigate the effects of work characteristics on paid workers' job satisfaction focusing on gender difference. Since the IMF financial aid of 1997, impact of neo-liberalistic reforms has resulted in worsened working conditions of Korean paid workers on average. Poor working conditions are negatively influencing on workers' job satisfaction overall and possibly other aspects of life. In this regard, it is pivotal to search for appropriate policy approaches and organizational supportive responses to alleviate and reduce these problems by analyzing the effects of work characteristics, especially, utilizing the sub-dimensions of work characteristics such as employment relationships, working time characteristics including time-off, and socio-organizational features. This study, in particular, focuses on the differences between men and women, which can provide key information needed for conceiving better and fair employment policies for both male and female workers. For analysis of the finally drawn sample of 986 workers between 20 to 64 year-old, hierarchical regression analysis models were used to evaluate the relative effects of three sub-dimensions of work characteristics on paid workers' job satisfaction.

The main findings are as follows. First, work characteristics of paid workers showed statistically significant difference according to workers' sex, and female workers are more likely to be exposed to poor working conditions in general. Second, the most significant sub-dimension influencing job satisfaction of male workers was socio-organizational features, while for female workers' job satisfaction, the most significant sub-dimension was working time characteristics. It is quite meaningful that this study identified several recognizable factors and related policy directions by using a

* Instructor, Chungbuk National Univ.

** Corresponding Author : Professor, Chungbuk National Univ.

representative data, and that this analysis opened up a wider spectrum of work characteristics utilizing three sub-dimensions of employment relationships, working time characteristics including time-off, and socio-organizational features. In conclusion, this study highlighted newly found problems on working conditions, and brought out the effects of various factors which were not properly considered nor analyzed at past studies on job satisfaction.

Keywords : work characteristics, paid workers, job satisfaction, employment relationships, working time characteristics, socio-organizational features, high road social rights

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 141~166

남편의 가사활동이 부부의 가사분업만족도에 미치는 효과

주익현*

초 록

가사분업에 주목하는 연구들은 대개의 경우 아내의 가사시간량을 종속변수로 설정한 다음, 어떤 인구사회학적 요인에 따라 아내의 가사시간량이 증가 또는 감소하는지 탐색해 왔다. 하지만 가사활동은 타인에 의해서 수행되기도 하고(예. 가사도우미나 부모) 경우에 따라서 단기적으로는 수행이 포기될 수도 있는 활동이다. 따라서 부부 사이에 가사가 얼마나 평등하게 분업되고 있는지 확인하기 위해서는 가사분업에 대해서 아내와 남편 모두의 심리적 만족도를 확인해 보아야 한다. 본 연구는 2014년 통계청 생활시간조사 자료를 분석해서 남편의 가사활동(종류와 시간량)과 성역할태도가 부부의 가사분업 만족도에 미치는 효과를 실증적으로 검증하는 것을 연구의 목적으로 한다.

분석결과 남편들이 식사·세탁·청소 활동(core domestic housework)을 할 때 아내들의 가사분업만족도가 높아지는 것으로 확인되었다. 그리고 아내의 가사분업만족도가 높아질수록 남편들의 가사분업만족도도 높아지는 것으로 나타났다. 이상의 분석결과는 남편들이 적극적으로 가사참여를 할 때, 가사분업에 대해서 부담을 느끼는 대신 아내의 만족도가 높아짐에 따라 남편 본인의 가사분업도가 높아질 수 있음을 보여준다.

본 연구의 이론적 함의는 남편들이 가사활동을 많이 할수록 가사분업에 대해서 더 만족할 수 있는 메커니즘을 확인해 보았다는 점에 있다. 방법론적 함의는 가사시간량 대신에 가사분업만족도를 종속변수로 설정하였다는 점에 있다. 마지막으로 남편들이 구체적으로 어떤 종류의 가사활동을 해야 아내의 가사분업만족도가 높아지는지 확인해 주었다는 점이 본 연구의 실천적 함의가 될 것이다.

주제어 : 가사분업만족도, 생활시간조사, 가사활동 종류

* 성균관대학교 사회학과 BK21+사업팀 박사후연구원(miltonlesser@gmail.com)

Ⅰ. 문제제기 및 연구목적

저출산 위기에 대한 해법으로 부부 사이의 평등한 가사분업이 주목받고 있다. 출산의 행위자인 여성들이 과도한 노동에 시달리고 있으며, 이로 인해서 여성들이 결혼이나 출산을 회피하는 경향이 있다고 진단되었기 때문이다(고영아, 2015 ; 이윤석, 2016 ; 장승희, 2014). 유급노동은 현행 노동법에 의해서 명목상의 보호라도 받아왔지만, 무급가사노동은 부부 당사자들 사이의 사적(private)인 영역의 일로 치부되어 논의의 대상조차 되지 못해왔다. 만약 유급노동시간량이 줄어든다고 하더라도 부부 사이에서 여성이 무급가사노동을 전담하게 된다면 여성들은 과도한 노동량으로 인해서 여전히 결혼과 출산을 회피하게 될 것이고 저출산 문제는 여전히 해결되지 않을 것이다.

여성의 무급가사노동시간량을 줄이기 위해서는 남편의 적극적인 가사참여가 필요하다. 남성들이 적극적으로 가사노동을 수행해야 여성들이 출산과 양육의 부담을 덜 수 있고, 더 나아가서는 사회 전체적으로 저출산 문제를 해결할 수 있다(박미혜, 2007 ; 엄명용·김효순, 2011). 한국의 가사분업 수준을 국제 비교해보면 남성들의 가사시간 총량과 남성의 가사시간 비율(남성의 총가사시간량/부부의 총가사시간량×100%) 모두 OECD 국가 최하위 수준임을 알 수 있다. OECD 보고서(OECD, 2015)에 따르면 한국남성들의 1일 평균 가사시간은 45분으로 OECD 26개 국가 중에서 꼴지를 기록하였다. 이 보고서에 따르면 덴마크 남성들은 하루에 186분(1위), 노르웨이 남성들은 184분(2위), 호주 남성들은 172분(3위)동안 가사활동을 하는 것으로 나타났다. 여성의 가사시간은 한국 227분, 덴마크 243분, 노르웨이 215분, 호주 311분이었는데 남녀의 격차를 계산해 보면 한국은 182분, 덴마크는 57분, 노르웨이는 31분, 호주는 139분이었고 총 가사시간 대비 남성 가사 시간 비율은 한국 16.5%, 덴마크 43.4%, 노르웨이 46.1%, 호주 35.6%였다.

이처럼 여성의 가사시간이 너무 길다 보니 남녀의 가사분업에 대해서 연구하는 연구자들은 어떤 조건에서 아내의 무급가사노동시간량이 줄어들 수 있는지를 집중적으로 분석(김소영·진미정, 2016 ; 은기수, 2009 ; 주익현, 2015 ; 채로·이기영, 2004 ; 허수연, 2008)해서 연구결과를 축적해온 반면에 부부가 어떤 방식으로 가사분업을 할 때 서로 심리적으로 만족할 수 있는지에 대해서는 그다지 주목하지 않아왔다. 가사의 양을 줄이는 것이 현실에서의 최우선적인 과제였던 탓이 컸을 것이다. 하지만 무급가사노동시간량만으로는 가사분업이 얼마나 평등하고 공정하게 수행되고 있는지 알 수 없다. 가사노동은 돈을

주고 사람을 고용해서 대행시키거나 부모나 친지 등의 도움을 받아서 수행할 수 있는 활동이며, 심지어 경우에 따라 단기적으로는 최소한만 수행하거나 아예 수행을 포기할 수도 있는 활동이기 때문이다. 따라서 부부의 가사분업이 얼마나 평등하고 공정하게 수행되고 있는지 확인하기 위해서는 부부의 가사분업에 대한 심리적인 만족도를 살펴보아야 한다.

기존 연구들이 어떤 요인에 의해서 여성의 무급가사노동시간량이 늘어나거나 줄어드는지를 살펴보았다면 본 연구에서는 어떤 사회학적인 요인에 의해서 부부의 가사분업만족도가 높아지거나 줄어드는지를 확인할 것이다. 구체적으로는 통계청에서 제공하는 2014년 생활시간조사 자료를 분석해서 부부의 가사분업만족도에 영향을 미치는 요인을 본인, 배우자, 가구 수준에서 찾아보는 것이 본 연구의 목적이다.

Ⅱ. 기존 연구 및 연구가설

높은 수준의 가사분업 만족도는 원만한 결혼생활에 반드시 필요한 조건들 중 하나이다(Carroll, Badger, and Yang, 2006). 부부들은 가사분업이 공정하다고 생각할 때 결혼만족도가 매우 높았으며(Stevens et al., 2001), 가사분업이 공정할 때 그들의 관계가 안정적이고 적절한 수준이라고 믿는 경향이 있다(Tang and Curran, 2012). 가사분업에 대한 불만족도가 높아지면 배우자에 대한 신뢰와 믿음이 약해져서 이혼이나 별거와 같이 결혼생활에 파국을 경험할 가능성이 높아진다(Ruppanner, Branden, and Turunen, 2016). 이를 보면 가사분업만족도는 '일반적인 삶의 만족도' 등의 종속변수들 못지않게 중요한 의미를 가지는 종속변수임을 알 수 있다.

가사분업에 대한 기존연구들은 주로 가사시간량을 종속변수로 설정해서 분석해왔다. 그런데 하루나 이틀 동안의 가사시간량을 조사하는 방법으로는 부부가 가사분업을 얼마나 평등하게 수행하고 있는지 알기 어렵다. 가사활동이란 가사대행서비스를 사용하거나 또는 주말에 몰아서 하는 경우가 있을 수 있기 때문이다. 따라서 평소 가사분업에 대해서 얼마나 심리적으로 만족하고 있었는지 물어보는 것이 가사분업이 얼마나 평등하게 수행되고 있는지 그리고 그 원인은 무엇인지 확인하는 연구에 훨씬 더 큰 기여를 할 수 있다.

여성의 가사분업만족도를 설명하는데 동원되어져 온 인구사회학적 요인들로는 연령, 교육, 소득, 직업지위, 가족여부 등이 있다. 우선 여성들은 가사시

간량을 통제한 상황에서 연령 수준이 높아질수록 가사분업만족도가 높아지는 경향이 있는 것으로 나타났다(Henchoz and Wernli, 2013). 이러한 분석 결과는 고연령층 여성들일수록 가사는 여성이 수행하는 것이 당연하다고 생각하는 경향이 강하기 때문에 나타난 것일 수 있다. 고연령층 여성들은 가사노동에 시간을 투입하는 것을 젊은 세대에 비해서 덜 아까워하는 경향이 있는데 이것은 현재 고연령층에 속하는 여성들은 과거 젊은 시절에 남성들보다 직업 활동을 할 기회가 더 적었던 탓에 현재 저연령층 여성들보다 가사노동을 회피하는 경향이 더 약하기 때문으로 설명된다(Henchoz and Wernli, 2013).

높은 수준의 학력, 소득, 직업지위는 여성으로 하여금 결혼시기를 늦추도록 만든다. 또 낮은 수준의 소득, 교육, 직업지위는 여성들로 하여금 남편의 가사참여에 대한 기대를 낮춘다. 교육수준, 소득수준, 직업지위가 낮은 여성들은 자신보다 교육수준, 소득수준, 직업지위가 높은 남성을 가급적 일찍 만나서 결혼해서 가사활동을 기꺼이 더 하려고 하는 경향이 있다(Lennon and Rosenfield, 1994 ; DeMaris and Longmore, 1996).

가구원의 수는 가사노동의 양과 강도를 짐작할 수 있게 해주는 대리변수(proxy variable)이다. 부부의 연령과 가사노동시간량 사이에는 ∩자 형태의 관계가 형성되고, 연령과 가사분업만족도 사이에는 ∪자 형태의 관계가 형성되는데, 이는 부부의 연령이 중년기에 속할 때 가족구성원의 수가 가장 많기 때문에 나타나는 현상이다. 가구원의 수를 통제할 경우 부부연령 제곱항의 통계적 효과는 사라진다(Henchoz and Wernli, 2013).

인구사회학적 요인들 외에 가사분업만족도에 가장 직접적으로 영향을 미치는 것은 가사노동시간량으로 알려져 있다. 기존 연구자들(Gager and Hohmann-Marriott, 2006 ; Grote et al., 2002 ; Kluwer et al., 2002 ; Mikula et al., 2009, 2012)은 가사노동의 시간분배가 공정할 때 가사분업만족도가 높아진다고 보고해왔다. 또 본인의 가사노동시간보다 배우자의 가사노동시간이 가사분업만족도에 더 큰 영향을 미치기도 하는데 배우자가 나와 함께 가사에 참여한다는 사실이 부부로 하여금 정서적인 교감과 공감을 제공하기 때문이다(Pyke, 1994 ; Pyke and Coltrane, 1996 ; Sanchez and Thomson, 1997).

가사노동시간량 이 외에 가사분업에 대한 만족도를 높일 수 있는 요인으로는 유급노동시간량이 있다. 기존 연구자들은 남편과 아내 중에서 남편의 소득수준이 높은 경우, 남편의 유급노동시간량이 증가할수록 부부 모두 가사분업이 공정하다고 느끼고 불만스러워하지 않았다고 보고하였다(Gager and Hohmann-Marriott, 2006 ; Kluwer et al., 2002).

이상의 기존 연구들을 정리해보면 아내의 가사분업만족도는 연령, 교육, 소득, 직업지위 수준, 가구원의 수, 유급노동시간량과 무급가사노동시간량의 영향을 받음을 알 수 있다. 그런데 일부 기존 연구자들은 가사노동의 종류를 구분할 것을 제안한 바가 있다(Bittman and Wajcman, 2000 ; Kan and Gershuny, 2010 ; Sullivan, 1997 ; Henchoz, and Wernli, 2013). 이들은 각각의 가사활동은 상당히 이질적인 특성들을 가지고 있기 때문에 남녀별로 선호하는 가사의 종류가 따로 있으며, 따라서 가사종류별로 가사분업만족도에 미치는 효과를 구분해서 확인해 볼 필요가 있다고 주장하였다.

일반적으로 여성들은 식사·세탁·청소 관련 가사노동(core domestic housework)을 매일 일상적으로 수행하는 반면, 남성들은 쇼핑, 가구 조립, 가사와 관련된 외부활동(세차 및 차량 정비소 방문, 관공서 및 금융기관 방문 등) 등의 비일상적인 가사활동(periphery domestic housework)을 선호하는 경향이 있는 것으로 알려져 있다(Kan, Sullivan, and Gershuny, 2011). 이렇게 남녀가 주로 수행하는 가사활동의 종류가 다르다면 여성들은 자신들이 주로 수행하는 가사활동에 남성들이 참여할 때 가사분업만족도가 높아질 것이라고 예상해볼 수 있다. 여성들이 주로 수행하는 가사활동에 남성들이 참여해야 여성들의 가사부담이 줄어들고 또 같은 종류의 가사활동을 수행함으로써 정서적인 공감대를 더 많이 형성할 수 있을 것이기 때문이다(Baxter and Western, 1998 ; Henchoz and Wernli, 2013 ; Auspurg, Lacovou, Nicoletti, 2017). 이에 다음과 같은 연구문제와 가설을 제시하였다.

연구문제1) 어떤 요인들이 아내의 가사분업만족도를 높이는가?
연구가설1) 남편이 식사·세탁·청소를 할 때 아내의 가사분업 만족도는 높아질 것이다.

한편 남편의 가사활동이 아내의 가사분업만족도를 높일 것이라는 예상에 대해서는 큰 이견이 없는 반면에 남편 본인의 가사분업만족도에 어떤 영향을 미칠 것인지에 대해서는 일관된 연구결과가 축적되지 못해온 것으로 보인다. 대개의 경우, 개개인은 본인이 수행하는 가사노동량이 늘어날수록 가사분업에 만족하는 정도가 낮아진다. 게다가 남성들은 결혼 후 결혼 전보다 가부장적이고 전통적인 성역할태도를 가지기 때문에 가사수행을 기피하는 정도도 강해진다(Deutsch, 2001). 따라서 남편의 가사활동은 남편의 가사분업만족도를 낮출 수 있다.

하지만 오늘날 가사노동이 성중립적인 것으로 받아들여지고 있으며(Craig and Mullan, 2011) 실제로 많은 남성들이 과거보다 훨씬 더 긴 시간을 가사활동에 투입하고 있다(Bianchi et al., 2012). 또, 양성평등을 지향하는 남성들은 가사를 아내와 평등하게 나눠서 수행하는 경향이 강하며(Lavee and Katz, 2002) 이들은 가사활동의 종류도 가리지 않는 것으로 보고되고 있다(Fuwa, 2004 ; Hook, 2006). 이미숙(1996)과 은기수(2009)에서도 남성의 성역할태도가 평등할수록 남성의 가사참여가 보다 적극적이었다.

이상의 기존연구들은 남성의 가사활동이 남성의 가사분업에 미치는 효과가 남성의 성역할태도에 의해서 조절될 수 있음을 의미한다. 물론 박기남(2009)의 연구에서는 성역할태도가 가사시간에 대해서 유의미한 효과를 보이지 않았고, 해외연구(Bianchi et al., 2000)에서는 여성의 성역할태도가 가사참여에 미치는 효과가 더 강하게 나타나기도 했지만, 이렇게 일관되지 않은 연구결과가 나타난 이유는 성역할태도가 아직 인지나 태도의 심리적 단계에 머물 뿐 행위 의도나 행동단계로 나아가지 못했기 때문일 수 있다(최혜지, 2007). 남성의 가사활동이 남성의 가사분업만족도에 미치는 효과를 파악하기 위해서는 남성의 성역할태도를 반드시 통제해야 할 것이다.

남성의 가사활동이 남성의 가사분업만족도에 미치는 효과를 검증하기 위해서 고려해야 할 또 다른 요인으로는 아내의 가사분업만족도가 있다. 한 개인의 심리적 특성은 배우자 특성의 영향을 강하게 받는다(Carr et al., 2014 ; Chong and Mickelson, 2016 ; Henchoz, and Wernli, 2013). 기존 연구자들은 남편의 가사분업만족도가 배우자의 가사분업만족도의 영향을 받는 이유에 대해서 아내가 느끼는 가사분업만족에 대한 기여가 남편의 만족도를 고양시키기 때문이라고 설명한다. 이상의 논의들을 통해 다음과 같은 연구문제를 제시하였다.

연구문제2) 어떤 요인들이 남편의 가사분업만족도를 높이는가?

연구가설2) 남편이 식사·세탁·청소를 할 때 남편의 가사분업 만족도는 높아질 것이다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 부부를 대상으로 해서 본인, 배우자, 가구 수준의 어떤 인구사회학적 특성이 가사분업만족도에 영향을 미치는지 확인해보는 것을 연구의 목적으로 한다. 이를 위해서 통계청에서 제공하는 2014년 생활시간조사 원자료(raw data)를 분석하였다. 2014년 생활시간조사에서는 조사원이 층화표집으로 전국에서 추출된 가구를 방문해서 응답자에게 가사분업에 대해서 얼마나 만족하는지를 5점 척도로 물어보았다(1점 : 매우 불만족, 2점 : 불만족, 3점 : 보통, 4점 : 만족, 5점 : 매우 만족). 본 연구에서는 해석의 용이성을 위해 만족 여부(만족 아님= 매우 불만족+불만족+보통, 만족=만족+매우 만족)로 재코딩하였다(0점 : 만족 아님, 1점 만족). 따라서 분석방법은 로지스틱 회귀분석이다. '만족'이라고 응답할 확률을 p라고 할 때 설명변수들의 회귀계수는 다음 방정식을 따르게 된다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \cdots$$

이 방정식에 투입된 설명변수들의 코딩내역은 다음과 같다. 응답자의 연령의 경우에는 만나이로 연속형 변수 형태로 분석에 투입되었다. 교육년수는 연속형 변수이며 졸업자의 경우 초등학교 6년, 중학교 9년, 고등학교 12년, 2년제 대학 14년, 4년제 대학 16년, 대학원 20년으로 입력하였다. 졸업을 하지 못한 재학, 휴학, 자퇴 등은 초등학교 3년, 중학교 7.5년, 고등학교 10.5년, 2년제 대학 13년, 4년제 대학 14년, 대학원 18년으로 졸업한 학력의 교육년수에 마지막 학력의 중간값을 더하였다. 직업은 범주형 변수로 입력하였다. 전문관리직, 사무판매서비스직, 1차산업종사자, 기능조립단순직, 주부학생기타 이상의 다섯 가지 범주를 가지게 되며 사례수가 가장 많은 사무판매서비스직을 준거변수로 설정하였다. 유급노동시간량은 연속형 변수이며 단위는 시간(hour)이다. 가사노동은 행위 여부이며 범주형 변수로 입력하였다. 여기에는 두 가지 이유가 있다. 첫째, 생활시간조사는 모든 행위의 합이 24시간이기 때문에 행위변수를 연속형으로 분석에 많이 투입할수록 분석결과가 왜곡되며 따라서 행위 여부를 분석에 투입해야 이를 막을 수 있다. 둘째, 가사나 돌봄 노동을 세세분류에 따라 변수화 할 경우 0값이 지나치게 많아서 왜도(skewness)가 ±1을 초과하게 된다. 이를 막기 위해서라도 투입변수를 더미화 할 필요가 있었다. 식사·세탁·청소 가사활동(core domestic housework)과 그 외 가사

노동 여부(non-core domestic housework), 돌봄 노동 관련 행위 여부가 0과 1로 각각 코딩되었다. 성역할태도는 4점 척도로 조사되었지만 행위 여부 변수들과 같은 이유로 0과 1로 코딩되었다. 0은 '남성은 일, 여성은 집'이라는 질문에 대해서 찬성하는 경우이며 1은 반대하는 경우를 나타낸다. 이상의 변수들은 회귀분석에서 개인변수와 배우자 변수로 투입되었다.

주말여부는 평일은 0, 주말은 1로 코딩되었다. 주말여부는 일반적인 직장인의 경우 평일과 주말의 시간사용 패턴이 현격히 큰 차이를 보이기 때문에 실증분석단계에서 반드시 통제해야 하는 변수이다. 실제로 시간일지 자료를 분석하는 연구자들은 주말과 평일을 변수로 구분하거나 또는 분석자체를 분리해서 실행하곤 한다(이연숙, 2002 ; 문숙재·윤소영, 2003 ; 유계숙, 2010). 이들 연구에 따르면 주5일 근무를 하는 맞벌이 부부의 경우 평일에는 남녀 모두 최소한의 가사만 수행하다가 주말에 많은 양의 가사를 몰아서 수행하는 패턴을 보였다.

가구 수준의 변수로는 가구총소득, 아내의 소득기여도, 주말여부, 10세 미만의 자녀 여부, 10대 자녀 여부, 동거 (조)부모 여부가 분석에 투입되었다. 가구총소득은 부부의 개인 소득을 합산한 다음 자연로그를 씌워서 왜도를 보정한 값이다. 아내의 소득기여도는 아내의 소득을 부부총소득으로 나눈 다음 백분율로 나타낸 값이다. 가족구성원은 가사의 총량을 추정해볼 수 있는 대체변수(proxy variable)의 성격을 띠는 동시에 가사를 도와줄 수 있는 가족구성원의 수를 나타내기도 한다. 해당 가족구성원이 없는 경우에는 0, 있는 경우에는 1로 코딩되었다. 이상의 개인, 배우자, 가구 변수들의 기초통계량은 다음 〈표1〉~〈표3〉과 같다.

〈표 1〉 연속형 변수의 기초통계(N=14,704)

	평균	표준편차	최소값	최대값
가구총소득(만원)	368.4	233.7	0.0	1440.0
아내의 소득기여도(%)	22.4	24.3	0.0	100.0
남편의 연령(만 세)	52.3	13.6	17.0	95.0
남편의 교육연한(년)	12.6	3.6	0.0	20.0
남편의 유급노동시간(시간)	4.8	4.0	0.0	18.2
아내의 연령(만 세)	49.2	13.0	19.0	91.0
아내의 교육연한(년)	11.7	3.8	0.0	20.0
아내의 유급노동시간(시간)	2.4	3.4	0.0	15.3

〈표 2〉 범주형 변수의 기초통계(N=14,704)

변수	범주	빈도	퍼센트
남편의 가사분업만족도	만족 아님	4,627	62.9
	만족	2,725	37.1
아내의 가사분업만족도	만족 아님	5,165	70.3
	만족	2,187	29.7
주말 여부	평일	4,422	60.1
	주말	2,930	39.9
10세 미만 자녀 여부	없음	5,348	72.7
	있음	2,004	27.3
10대 자녀 여부	없음	5,556	75.6
	있음	1,796	24.4
(조)부모 여부	없음	6,977	94.9
	있음	375	5.1
남편의 직업	전문관리직	1,156	15.7
	사무판매서비스직	2,225	30.3
	1차산업종사자	577	7.8
	단순조립기능직	2,180	29.7
	주부학생기타(무직포함)	1,214	16.5
남편의 성역할태도	가부장적	3,747	51.0
	양성평등지향	3,605	49.0
남편의 식사·세탁·청소 가사 활동 여부	안함	4,480	60.9
	함	2,872	39.1
남편의 그 외 가사 활동 여부	안함	5,350	72.8
	함	2,002	27.2
남편의 돌봄노동 활동 여부	안함	5,886	80.1
	함	1,466	19.9
아내의 직업	전문관리직	806	11.0
	사무판매서비스직	1,741	23.7
	1차산업종사자	373	5.1
	단순조립기능직	929	12.6
	주부학생기타(무직포함)	3,503	47.6
아내의 성역할태도	가부장적	2,313	31.5
	양성평등지향	5,039	68.5
아내의 식사·세탁·청소 가사 활동 여부	안함	168	2.3
	함	7,184	97.7
아내의 그 외 가사 활동 여부	안함	3,688	50.2
	함	3,664	49.8
아내의 돌봄노동 활동 여부	안함	4,279	58.2
	함	3,073	41.8

〈표 3〉 상관관계(N=14,704)

	1	2	3	4	5	6	7
1. 가구총소득(ln)							
2. 아내의 소득기여도	-.036**						
3. 남편의 연령	-.521***	.119***					
4. 남편의 교육연한	.538***	-.128***	-.519***				
5. 남편의 유급노동시간	.253***	-.148***	-.312***	.106**			
6. 아내의 연령	-.514***	.114***	.970***	-.508**	-.310**		
7. 아내의 교육연한	.588***	-.088***	-.669***	.765**	.178**	-.662**	
8. 아내의 유급노동시간	.148***	.396***	-.029*	-.054**	.295**	-.034**	-.016

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

Ⅳ. 분석결과

1. 해석

본 연구의 목적은 부부의 가사분업만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 요인들을 탐색하는 것이다. 핵심 설명변수는 남성의 식사·세탁·청소 관련 가사행위 여부이고 결과변수는 남편과 아내의 가사분업만족도이다. 아래 〈표4〉는 부부의 가사분업만족도를 종속변수로 하고 핵심설명변수와 통제변수들을 투입한 회귀분석의 결과표이다. 남성과 여성을 분리해서 분석을 했기 때문에 사례 수는 전체 응답자수 14,704명의 절반인 7,352명이다. 모형1은 아내의 가사분업만족도를 종속변수로 하는, 모형2는 남편의 가사분업만족도를 종속변수로 하는 회귀분석 결과이다. 이 두 모형은 투입된 변수들이 서로의 기울기에는 영향을 미치지 않고 절편에만 영향을 미친다(fixed effect)고 가정한다.

여성들은 다른 조건이 같다면 남성들이 가사에 많이 참여할수록 가사분업에 만족하는 경향이 있다. 연구가설 1은 남편이 식사·청소·세탁 관련 가사활동을 할 때 여성의 가사분업만족도가 높아지는지를 확인하기 위해서 세워진 가설이다. 분석결과에 따르면 남성의 식사·세탁·청소 관련 가사행위는 여부의 비표준회귀계수는 .401(p〈.001)로 여성의 가사분업만족도를 높이는 것으로 확인되었다(영가설 기각, 연구가설1 채택). 남편이 식사·세탁·청소 등의 가사활동

을 할 경우 아내가 가사분업에 대해 만족할 승산(odds)은 남편이 식사·세탁·청소 등의 가사활동 등의 가사를 하지 않을 경우 아내가 가사분업에 만족할 승산의 1.49배였다. 이를 확률로 환산하면 식사·세탁·청소 등의 가사활동을 하지 않을 경우는 아내가 가사분업에 만족할 확률이 26.7%이고, 남편이 식사·세탁·청소 등의 가사활동을 할 경우는 아내가 가사분업에 만족할 확률이 34.4%이며 그 차이는 7.7%p였다.

여성의 가사분업만족도에 여향을 미치는 요인을 탐색한 모형1에서 통계적으로 유의미함을 보고한 남편 관련 변수들은 다음과 같다. 남편이 돌봄노동여부의 비표준효귀계수는 .209(p〈.05)이며, 남편이 돌봄을 할 경우 아내가 가사분업에 만족할 승산은 남편이 돌봄노동에 참여하지 않을 경우 만족할 승산의 1.23배였다. 이를 확률로 환산해보면 남편이 돌봄에 참여하지 않을 경우 아내가 가사분업에 만족할 확률이 28.9%이고, 남편이 돌봄에 참여할 경우 아내가 가사분업에 만족할 확률이 32.9%이며 이 둘 사이의 격차는 3.0%p이다. 남편의 성역할태도의 효과는 비표준회귀계수는 .523이고(p〈.001) 승산비가 1.69이다. 이를 확률로 환산하면 남편이 가부장적일 경우에 아내가 가사분업에 만족할 확률은 25.0%이며, 남편이 양성평등을 지향한다면 아내가 가사분업에 만족할 확률이 34.9%이며 격차는 9.9%p이다. 남편의 가사분업만족도가 높을 경우에는 아내의 가사분업만족도도 높아진다. 남편의 가사분업만족도의 비표준회귀계수는 1.044이며(p〈.001) 승산비는 2.84이다. 이를 확률로 환산하면 남편이 가사분업에 만족하지 못할 경우 아내가 가사분업에 만족할 확률이 21.8%이며, 남편이 가사분업에 만족할 경우 아내가 가사분업에 만족할 확률은 42.9%이며 차이는 21.1%p이다.

여성의 가사분업만족도에 영향을 미치는 여성 관련 변수들은 다음과 같다. 아내의 성역할태도의 비표준회귀계수는 -.555(p〈.001)이며 승산비는 0.57이었다. 확률로 환산할 경우 여성이 가부장적인 태도를 가질 경우 가사분업에 만족할 확률은 37.3%였고, 여성이 양성평등을 지향할 경우 여성이 가사분업에 만족할 확률은 26.5%였다. 이 둘의 격차는 10.8%이다. 여성의 연령의 비표준회귀계수는 -.017(p〈.05)이고 승산비는 0.98이다. 이를 확률로 환산해보면 여성의 연령이 가장 낮은 경우에 여성이 가사분업에 만족할 확률은 40.0%이고, 가장 높은 경우에 가사분업에 만족할 확률은 26.2%이며 차이는 13.8%p임을 알 수 있다. 아내의 교육연한이 아내의 가사분업만족도에 미치는 효과를 살펴보면, 비표준회귀귀계수 값이 .032이며 p〈.05수준에서 통계적으로 유의미함을 알 수 있다. 아내 연령의 승산비는 1.03으로 이를 확률로 환산해보면 아내의 교육수준이 가장 낮을 경우 아내가 가사분업에 대하 만족할 확

률이 22.9%이고 교육수준이 가장 높을 경우에 가사분업에 만족할 확률이 34.8%이며 이 둘의 격차는 11.9%p임을 알 수 있다.

여성의 가사분업만족도에 영향을 미치는 부부 공통 변수들은 다음과 같다. 조사요일이 주말일 경우 바표준회귀계수는 -.195(p〈.01)이며 승산비는 0.82이다. 조사요일이 평일일 때 여성이 가사분업에 만족한다고 응답할 확률은 31.2%이고, 조사요일이 주말일 때 여성들이 가사분업에 만족한다고 응답할 확률은 27.6%이고 차이는 3.6%p이다. 여성들은 10세 미만 자녀가 있을 경우와 동거하는 (조)부모가 있을 때 가사분업에 만족할 가능성이 낮아진다. 10세 미만 자녀 여부의 비표준회귀계수는 -.246(p〈.05)이고 승산비는 0.78이었다. 이를 확률로 환산하면 10세 미만 자녀가 없을 때 여성이 가사분업에 만족할 확률이 31.0%이고, 10세 미만 자녀가 있을 때 가사분업에 만족할 확률은 26.6%이고 그 차이는 4.4.%이다. 동거 (조)부모 여부의 비표준회귀계수는 -.360(p〈.01)이고 승산비는 0.70이었다. 이를 확률로 환산하면 동거하는 (조)부모가 없을 때 가사분업에 만족할 확률이 30.0%이고, 동거하는 (조)부모가 있을 경우 가사분업에 만족할 확률이 23.7%이며, 이 둘 사이의 차이는 6.3%p이다.

남편의 가사분업만족도에 영향을 미치는 요인들은 다음과 같다. 분석결과에 따르면 우선 남성들의 식사·세탁·청소 가사활동은 남성들의 가사분업만족도에 영향을 미치지 못했음을 알 수 있다(영가설 채택, 연구가설2 기각). 반면 그 외 가사활동의 비표준회귀계수는 .148(p〈.05)이고 승산비는 1.16이었다. 이를 확률로 환산해보면 남편들은 식사·세탁·청소 이외의 가사활동을 안할 때 느끼는 가사업만족도는 36.2%이고, 식사·세탁·청소 이외의 가사활동을 할 때 느끼는 가사업만족도는 39.4%이며 이 둘 사이의 격차는 3.2%p임을 알 수 있다.

나머지 변수들의 효과는 다음과 같다. 남편의 성역할태도가 양성평등을 지향할 경우 남편의 가사분업만족도는 낮아진다. 남편 성역할태도의 비표준회귀계수는 -.208(p〈.001)이며 승산비는 승산비는 0.81이다. 이를 확률로 환산하면 남편이 가부장적일 때는 가사분업에 만족할 확률이 39.3%이고 남편이 양성평등적인 태도를 가질 때 가사분업만족도를 느낄 확률은 34.8%이며 이 둘 사이의 간격은 4.5%p임을 알 수 있다. 직업의 경우 단순조립기능직 종사자들이 사무판매서비스직과 차이가 있음을 알 수 있다. 각 직업별로 가사분업만족도를 느낄 확률을 살펴보면 전문관리직 39.3%, 사무판매서비스직 38.7%, 1차 산업종사자 35.5%, 단순조립기능직 34.5%, 주부학생기타(무직포함)의 37.0%이다. 사무판매서비스직과 단순조립기능직의 차이는 4.2%p였다. 남편의 교육연한의 비표준회귀계수는 .032(p〈.01)이고, 승산비는 1.03이다. 이를 확률로 환산해보면 남편의 교육수준이 가장 낮을 때 남편이 가사분업에 대해 만족할

확률은 28.7%이고 남편의 교육수준이 가장 높을 때 남편이 가사분업에 대해 만족할 확률은 42.3%이며 이 둘 사이의 격차는 13.6%p임을 알 수 있다.

남편의 가사분업만족도에 영향을 미치는 여성 관련 요인은 아내의 가사분업만족도뿐이었다. 이 변수의 비표준회귀계수는 p〈.001 수준에서 1.047이었다. 아내가 가사분업에 대해 만족할 때 남편도 만족할 승산이, 아내가 가사분업에 만족하지 않을 때 남편이 가사분업에 대해 만족할 승산의 2.85배였다. 이를 확률로 환산해보면 아내가 가사분업에 불만이 있을 때 남편이 가사분업에 만족할 확률은 29.7%인 반면에 아내가 가사분업에 만족할 경우에 남ㅍ편이 가사분업에 만족할 확률이 24.6%p가 증가한 54.4%임을 알 수 있다.

남편의 가사분업만족도에 영향을 미치는 부부 공통 변수들은 가구총소득과 10대 자녀여부이다. 가구총소득의 비표준회귀계수는 1.05(p〈.05)이고 승산비는 1.11이었다. 이를 확률로 환산해보면 가구총소득이 최솟값일 경우에 남편이 가사분업에 만족할 확률은 25.1%이며 가구총소득이 최댓값일 때는 40.7%이며 이 둘 사이의 차이는 15.6%p임을 알 수 있다. 10대 자녀가 있을 때 남성들은 가사분업에 불만을 가지는 경향이 있었다. 10대자녀 여부의 비표준회귀계수는 -.151(p〈.05)이며 승산비는 0.86이었다. 이를 확률로 환산하면 10대 자녀가 없을 때 남편이 가사분업에 만족할 확률은 37.9%이며 10대 자녀가 있을 경우에 남편이 가사분업에 만족할 확률은 34.6%였다. 이 차이는 3.3%p이다.

〈표 4〉 로지스틱 회귀분석 결과

	모형1 (dv=아내의 가사분업만족도)		모형2 (dv=남편의 가사분업만족도)	
	coefficient	odds ratio	coefficient	odds ratio
남편 식사·세탁·청소 가사노동 여부(ref=안함)				
했음	0.401***	1.493	-0.028	.973
	(0.060)		(0.057)	
남편 그 외 가사노동 여부(ref=안함)				
했음	0.088	1.092	0.148*	1.159
	(0.065)		(0.061)	
남편 돌봄노동 여부(ref=안함)				
했음	0.209*	1.233	0.013	1.013
	(0.084)		(0.079)	
남편 성역할태도(ref=가부장적)				
양성평등 지향	0.523***	1,687	-0.208***	.812
	(0.057)		(0.053)	

	모형1 (dv=아내의 가사분업만족도)		모형2 (dv=남편의 가사분업만족도)	
	coefficient	odds ratio	coefficient	odds ratio
남편 가사분업만족도(ref=만족안함)				
만족	1.044***	2.841		
	(0.055)			
아내 식사·세탁·청소 가사노동 여부(ref=안함)				
했음	-0.254	.775	0.125	1.133
	(0.173)		(0.173)	
아내 그 외 가사노동 여부(ref=안함)				
했음	-0.087	.916	0.001	1.001
	(0.059)		(0.055)	
아내 돌봄노동 여부(ref=안함)				
했음	-0.109	.897	-0.030	.970
	(0.080)		(0.074)	
아내 성역할태도(ref=가부장적)				
양성평등 지향	-0.555***	.574	0.064	1.066
	(0.061)		(0.058)	
아내의 가사분업만족도(ref=만족안함)				
만족			1.047***	2.849
			(0.055)	
남편 연령	0.006	1.006	-0.004	.996
	(0.008)		(0.008)	
남편 직업(ref=사무판매서비스직)				
전문관리직	0.002	1.002	0.027	1.027
	(0.084)		(0.079)	
1차산업종사자	-0.119	.888	-0.148	.863
	(0.165)		(0.148)	
단순조립기능직	0.009	1.009	-0.192**	.825
	(0.074)		(0.069)	
주부학생기타(무직포함)	-0.076	.927	-0.077	.926
	(0.119)		(0.111)	
남편 교육연한	0.017	1.017	0.032**	1.033
	(0.013)		(0.012)	
남편 유급노동시간량	-0.020	.981	-0.007	.993
	(0.010)		(0.009)	
아내 연령	-0.017*	.983	0.001	1.001
	(0.009)		(0.008)	

	모형1 (dv=아내의 가사분업만족도)		모형2 (dv=남편의 가사분업만족도)	
	coefficient	odds ratio	coefficient	odds ratio
아내 직업(ref=사무판매서비스직)				
전문관리직	0.174	1.190	0.075	1.078
	(0.099)		(0.094)	
1차산업종사자	−0.087	.917	0.144	1.155
	(0.198)		(0.173)	
단순조립기능직	−0.162	.850	0.135	1.145
	(0.101)		(0.091)	
주부학생기타(무직포함)	0.180	1.198	−0.073	.930
	(0.097)		(0.090)	
아내 교육연한	0.032*	1.033	−0.008	.992
	(0.013)		(0.012)	
아내 유급노동시간량	−0.005	.995	−0.014	.986
	(0.012)		(0.011)	
가구총소득(ln)	0.037	1.038	0.105*	1.111
	(0.048)		(0.046)	
아내의 소득기여도	0.000	1.000	−0.001	.999
	(0.001)		(0.001)	
주말여부(ref=평일)				
주말	−0.195**	.823	−0.085	.919
	(0.065)		(0.060)	
10세 미만 자녀 여부(ref=없음)				
있음	−0.246*	.782	0.003	1.003
	(0.100)		(0.092)	
10대 자녀 여부(ref=없음)				
있음	−0.050	.951	−0.151*	.860
	(0.069)		(0.064)	
동거 (조)부모 여부(ref=없음)				
있음	−0.360**	.698	0.138	1.148
	(0.129)		(0.113)	
Constant	−1.158**		−1.456***	
	(0.438)		(0.417)	
Observations	7,352		7,352	

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

다음 〈표5〉는 분석결과를 요약해서 남녀의 가사분업만족도에 영향을 미치는 요인들을 비교할 수 있게 만든 것이다. 우선 개인의 성역할태도는 남녀에 상관없이 가사분업만족도를 낮추는 것으로 확인되었다. 여성이 가사를 전담하다시피 하는 현실 조건을 고려해 볼 때 여성의 경우에는 본인이 양성평등한 가치관을 가지고 있다면 가사를 남녀가 평등하게 나눠서 수행해야 한다고 생각함에도 불구하고 자신이 가사를 전담하고 있기 때문에 가사분업만족도가 낮을 수 있다. 한편 남성의 경우에는 자신은 현실에서 가사노동의 부담으로부터 벗어나 있지만 본인이 양성평등한 가치관을 가지고 있다면 자신이 가사를 더 해야 하고 자신의 아내가 가사를 덜 해야 한다고 생각하기 때문에 가사분업만족도가 낮을 수 있다.

본인의 교육수준 또한 남녀 모두에게 가사분업만족도를 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다. 배우자의 교육수준이 동일하다고 가정한 상태에서 본인의 교육수준이 높아질수록 가사분업만족도가 높아진다고 나타난 사실은 남편과 아내 둘 중에서 교육수준이 더 높은 쪽인 가사로부터 상대적으로 더 자유롭기 때문일 수 있다. 실제로 교육수준이 높은 쪽이 더 높은 소득과 직장에서의 지위를 획득할 가능성이 높기 때문에 교육수준이 낮은 쪽이 가사를 더 분담하는 경우가 많이 있다.

본인의 연령은 아내한테서만 가사분업만족도를 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났다. 아내가 가사를 전담하다시피하고 있는 현실조건을 감안해보자면 아내의 연령수준이 높아질수록 출산으로 인해 가구원이 늘어나면서 가사부담이 늘기 때문일 수 있다. 또한 자녀가 성장하면서 자녀에 돌봄 노동 또한 아내가 전담시피하고 있다는 점과 자녀들이 출가한 이후에는 남편에 대한 돌봄을 수행해야 한다는 점이 여성의 연령과 여성의 가사분담만족도 사이에서 부정적(negative)인 관계가 형성됨을 설명해 줄 수 있을 것이다.

남편한테서만 효과가 있는 개인변수로는 식사, 세탁, 청소 외 가사활동과 직업이 있다. 우선 남성의 경우 식사, 세탁, 청소 외 가사활동이 본인의 가사분업만족도를 높이는 것으로 나타났다. 2014년 한국 통계청 생활시간조사에서 식사, 세탁, 청소 외 가사활동 외 활동이라 함은 주거 관리, 차량 및 가정용품 관리, 쇼핑, 가계부 정리, 금융기관 및 관공서 이용 등을 의미한다. 이 중에서 주거 관리나 차량 및 가정용품 관리는 남성들이 자신의 남성성을 과시할 수 있는 활동인 동시에 비정기적으로 가끔 수행하는 활동이다. 따라서 수행에 대한 부담이 적고 자신의 남성성을 과시할 수 있기 때문에 이러한 활동은 남성의 가사분업만족도를 높여줄 수 있다. 쇼핑의 경우에는 가사활동으로서의 속성을 가지는 동시에 여가로서의 속성을 가지고 있는 것으로 알려져 있다. 특히 남성

의 경우는 아내와 동반해서 쇼핑활동을 하면서 아내의 쇼핑을 보조해주는 역할을 맡아서 수행하는 경우가 많기 때문에서 남성한테 있어서 쇼핑은 여가로 받아들여질 여지가 더 크고 이로 인해서 가사분업만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것일 수 있다.

한편 직업의 경우 준거집단이었던 사무직과 비교해서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 직업집단은 단순조립직에 종사하는 이들이었다. 단순조립직에 종사하는 이들은 다른 직업집단과 비교해서 가사분업만족도가 가장 낮은 직업집단이었다. 소득수준과 유급노동시간량을 통제한 상황에서 이러한 분석결과가 나타난 이유는 아마도 남성들이 종사하는 단순조립직은 육체적인 노동의 강도가 타 직업집단종사자들보다 높아서 가사에 부담을 느껴 가사분업만족도가 낮을 수 있다.

배우자의 특성 중에서 개인의 가사분업만족도에 영향을 미치는 요인으로는 남녀 공통으로 배우자의 가사분업만족도가 있다. 가사노동은 나와 배우자 중에서 한명이 많이 수행할수록 다른 한명은 적게 수행하게 되는 활동이다. 따라서 최대한 공평하고 공정하게 가사분업이 이루어져서 상대의 만족도가 높을 때 나의 만족도도 높을 수 있다. 만약 한 명의 만족도만 높고 다른 한 명의 만족도가 낮다면, 배우자의 낮은 만족도가 자신에게 부정적인 영향을 미치기 때문에 양자가 모두 만족할 수 있는 방향으로 가사노동 분업은 재조정된다. 이러한 이유에서 배우자의 가사분업만족도와 나의 가사분업만족도 사이에는 통계적으로 긍정적(positive)인 관계가 성립될 수 있다.

아내의 경우 남편의 핵심가사노동(core domestic housework)과 돌봄노동, 남편의 성역할태도가 양성평등을 추구하는지 여부에 따라서 가사분업만족도가 높아질 수 있다. 남편의 식사, 세탁, 청소와 같은 핵심가사활동과 돌봄노동은 아내의 노동을 실질적으로 줄여줄 수 있기 때문에 아내의 가사분업만족도를 낮춰줄 수 있다. 또한 남편이 양성평등을 추구하는 경향이 있다면 가사수행에 있어서의 아내의 대한 정서적 지원의 정도도 더 높을 것이기에 아내의 가사분업만족도를 낮춰줄 수 있다.

가구 수준의 변수 중에서는 남녀의 가사분업만족도에 공통으로 영향을 미치는 요인은 없는 것으로 나타났다. 우선 여성의 경우에는 조사요일이 주말일 때 가사분업에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 남편과 다른 가구원들이 주말에 휴식을 취하거나 여가활동을 하는 반면에 여성들은 가사 및 돌봄활동을 해야 하기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 한편 10세 미만의 자녀의 경우에는 자녀에게 어머니가 더 잘할 수 있는 돌봄이 있기 때문에 이를 수행하는 탓에 10세 미만 자녀 여부가 여성의 가사분업만족도를 낮추는 것을 볼 수

있다. 조부모의 경우에는 경우에 따라서는 가사도우미로서의 역할을 기대할 수도 있지만 동거조부모의 경우는 가사량을 늘리기 때문에 아내의 가사분업만족도를 낮춘다고 해석할 수 있을 것이다.

남편의 경우 가구총소득 수준이 높으면 가사분업만족도가 높은 것으로 나타났다. 여성의 소득기여도를 통제한 상황에서 가구총소득 수준이 높을 때 남성만 가사분업만족도가 높아지는 이유는 남성의 가사노동은 소득으로 대체할 수 있는 노동이기 때문일 수 있다. 예를 들어서 주로 남성들이 담당해오던 가전제품의 수리와 같은 활동은 유료서비스를 통해 해결될 수 있다.

마지막으로 10대 자녀의 유무가 남편의 가사분업만족도를 낮추는 이유는 10대 자녀의 경우에는 아버지의 돌봄이 요구되기 때문일 수 있다. 예를 들어서 외벌이 가정에서 어머니가 주부의 역할을 맡고 있는 경우에는 자녀의 등하교를 동시간대에 출퇴근하는 아버지가 돕는 것이 더 합리적일 수 있다.

<표5> 가사분업만족도에 영향을 미치는 요인들

종속변수 / 독립변수	아내의 가사분업만족도	남편의 가사분업만족도
본인	아내의 양성평등 여부(-) 아내의 교육수준(+) 아내의 연령(-)	남편의 양성평등 여부(-) 남편의 교육수준(+) 남편의 식사, 세탁, 청소 외 가사노동(+) 남편의 직업, 사무직과 비교해서 단순조립직(-)
배우자	남편의 가사분업만족도(+) 남편의 식사, 세탁, 청소 가사노동(+) 남편의 돌봄노동(+) 남편의 양성평등 여부(+)	아내의 가사분업만족도(+)
공통	주말(-) 10세 미만 자녀 여부(-) 동거 조부모 여부(-)	가구총소득(+) 10대 자녀 여부(-)

2. 논의

본 연구의 목적은 부부를 대상으로 해서 응답자 본인과 배우자의 인구사회학적 특성과 시간사용이 가사분업 만족도에 미치는 효과를 검증하는 것이었다. 결과변수는 부부의 가사분업만족도이며 핵심 설명 변수는 남성의 가사시

간이다. 이 때 가사의 종류별 효과를 확인하기 위해서 가사의 종류를 기존연구들에 근거해서 구분하였다(Bittman and Wajcman, 2000 ; Kan and Gershuny, 2010 ; Sullivan, 1997 ; Henchoz and Wernli, 2013).

연구가설 1은 남성이 식사·세탁·청소 관련 가사를 할 때 여성의 가사분업만족도가 높아질 수 있는지를 검증하기 위해 설정된 것으로 분석결과 여성들은 배우자가 식사·세탁·청소 관련 행위(core domestic work)를 할 때 가사분업만족도가 높아지는 것으로 확인되었다. 이러한 결과가 나타난 이유는 여성들이 매일 하는 식사·세탁·청소 관련 가사활동에 남성들이 참여하면 여성의 가사부담이 실질적으로 줄어들 수 있기 때문일 것이다. 또한 남편과 아내가 같은 가사활동을 하게 되면 정서적인 공감대를 형성할 더 많이 형성할 수 있기 때문이기도 하다. 반면에 식사·세탁·청소 관련 가사 이외의 가사활동들(2014년 한국생활시간조사에서는 가사활동을 식사, 세탁, 청소, 주거 관리, 차량 및 가정용품 관리, 쇼핑, 가계부 정리, 금융기관 및 관공서 이용으로 구분됨)은 여성들이 매일 하지 않아도 되는 종류의 일들이다. 이런 종류의 가사활동을 남성이 한다고 해서 여성의 가사부담은 줄어들지 않으며 그래서 여성의 가사분업만족도는 이런 종류의 남성 가사활동의 영향을 받지 않는 것으로 볼 수 있다.

남편이 가사활동을 할수록 아내의 가사분업만족도가 높아지는 것은 쉽게 예상할 수 있는 결과이지만 남편의 가사활동이 증가할수록 남편의 가사분업만족도가 어떻게 변화할지는 일관된 분석 결과가 없었던 부분이었다. 일반적으로는 가사를 많이 수행하는 개인은 가사분업에 대해서 만족도가 낮아지는 경향이 있다. 만약 남성들이 가사를 많이 수행할수록 본인들의 가사분업만족도가 낮아진다면 아내들이 남편에게 가사수행을 요구하기 힘들어질 것이다. 분석결과 남편의 식사·세탁·청소 가사활동은 남편 본인의 가사분업만족도에 영향을 미치지 않았고 그 외 가사활동은 본인의 가사분업만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더 나아가서 남편의 식사·세탁·청소 가사활동은 아내의 가사분업만족도를 증가시키며, 이렇게 증가된 아내의 가사분업만족도는 남편의 가사분업만족도를 간접적으로 증가시킨다고 볼 여지가 있다. 이러한 효과가 나타난다면 이는 아내의 만족도에 기여했다는 자부심이 남편의 만족도로 나타나기 때문인 것으로 설명될 수 있다(본문에 제시하지 않았지만 경로분석을 통해 연구가설2는 간접효과가 있음이 확인됨). 이상의 분석결과는 남편들이 가사를 수행해서 아내의 가사분업만족도를 증가시킬 뿐만 아니라 본인의 가사분업만족도도 증가시킬 수 있는 이론적 메커니즘을 보여준다. 이는 실천적 함의 측면에서 남성들의 가사참여를 독려할 수 있는 근거라는 점에서도 가치가 있어 보인다.

V. 연구요약 및 함의

무급가사노동시간량 자체는 가사대행서비스나 수행포기를 통해서 줄어들 수 있지만 가사분업만족도는 그렇지 않다. 일·가정 양립을 실천하기 위해서는 부부의 무급가사노동시간량 자체를 살피기보다는 가사분업에 대한 만족도를 조사하고 어떤 요인이 영향을 미치는지 확인하는 것이 더 효과적일 수 있다.

무급가사노동시간량이 동일하다고 해서 남편과 아내가 모두 가사분업에 만족할 수는 없을 것이다. 가사의 종류가 다양하고 그 가사에 대한 입장이 개인마다 다르기 때문이다. 기존 연구들(Bittman and Wajcman, 2000 ; Kan and Gershuny, 2010 ; Sullivan, 1997 ; Henchoz, and Wernli, 2013)에서 가사활동은 식사·세탁·청소 등 전통적으로 여성에 의해서 일상적으로 수행되어 오던 핵심가사활동(core domestic work)과 식사·세탁·청소 이 외의 활동인 주변가사활동(non-core domestic work)으로 구분되었다. 2014년 한국생활시간조사에서 주변가사활동에 해당하는 항목으로는 주거 관리, 차량 및 가정용품 관리, 쇼핑, 가계부 정리, 금융기관 및 관공서 이용 등이 있다.

아내들은 남편이 식사·세탁·청소 가사활동을 할 때 가사분업만족도가 높아지는 경향이 있다. 이 가사활동들이 여성이 평소에 많이 수행하는 가사활동이다. 여성들은 남성들이 이러한 활동을 함으로써 자신의 가사부담이 덜어지기를 원하는 것으로 보인다. 여성의 가사분업만족도는 본인이 가사를 얼마나 많이 하느냐 보다는 남편이 얼마나 가사활동에 참여하는지의 영향을 더 많이 받는다. 이 사실은 실증연구에서 남편 관련 변수의 효과를 반드시 확인해봐야 한다는 점을 강조하였다는 점에서 이론적·방법론적 함의를 가진다.

본 연구는 종속변수를 가사시간이 아니라 심리적인 측면을 반영해주는 가사분업만족도로 설정하고 배우자의 효과를 살펴보고, 가사의 종류, 남편의 행위와 성역할태도가 부부의 가사분업만족도에 중요한 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 2014년 이전의 생활시간조사에서는 가사분업만족도에 대한 정보를 제공하지 않기에 시계열적인 변화를 살펴보지 못한 점과 부부의 가사분업이 구체적으로 어떠한 조합으로 이뤄지는지 등을 살피지 못한 것이 본 연구의 한계이며 이는 후속 연구를 통해서 극복될 수 있을 것이다.

■ 투고일 : 2018년 1월 31일 ■ 심사일 : 2018년 3월 27일 ■ 수정일 : 2018년 3월 30일 ■ 게재확정일 : 2018년 4월 13일

참고문헌

고영아(2015). “한국의 저출산,고령사회 정책과 여성의 권리”. 아세아여성법학, 제18권, 177-232.

김소영·진미정(2016). “부부의 가사노동시간 변화 : 2004년-2014년 생활시간조사자료 분석”. 한국가정관리학회지, 제34권 3호, 65-84.

김은정(2013). “미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향 : 시간지원정책과 서비스지원정책의 차이를 중심으로”. 한국사회와 행정연구, 제24권 2호, 617-642.

문숙재·윤소영(2003). “맞벌이 주말부부의 생활시간 분석”. 한국가정관리학회지 제21권 2호, 213-220.

문은영·서영주·최나리(2011). 서울시 남성의 가사·육아 참여 활성화 방안 서울여성가족재단

박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구–연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. “한국여성학, 제25권 2호, 37-71.

박미혜(2007). “우리나라 저출산의 문제점과 개선방안”. 사회복지지원학회지, 제2권 2호, 55-67.

엄명용·김효순(2011). “미혼 남녀의 향후 일·가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구”. 한국인구학, 제34권 3호, 179-209.

유계숙(2010). “맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향”. 아시아여성연구 제49권 1호, 41-69.

은기수(2009). “한국 기혼부부의 가사노동분업”. 한국인구학, 제32권 3호, 145-171.

이미숙(1996). “맞벌이부부의 성역할태도와 성역할정체감이 가사분담과 결혼만족도에 미치는 영향”. 생활과학연구논집, 제16권 1호, 153-173.

이연숙(2002). “주휴무제에 따른 기혼남녀의 주말 생활시간구조와 여가시간”. 한국가정관리학회지 제 20권 4호, 165-177.

이윤석(2016). “저출산 위기에 대응하기 위한 결혼과 육아에 관한 조사연구”. 한국위기관리논집, 제12권 6호, 115-124.

장승희(2014). “한국의 저출산 요인과 복지정책에 관한 연구”. 사회복지경영연구, 제1권 2호, 1-22.

주익현(2015). “맞벌이 여성의 소득기여도가 가사 시간량에 미치는 효과 : 2004년, 2009년, 2014년 시계열적 변화를 중심으로”. 사회과학논집, 제46권 2호, 49-68.

채로·이기영(2004). “맞벌이부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구”. 한국가정관리학회, 제22권 5호, 265-281.

최혜지(2007). “기혼 취업 여성의 성역할 태도가 시간부족 인식에 미치는 영향”. 가족과 문화, 제19권 4호, 75-102.

허수연(2008). “맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구”. 한국여성학, 제24권 3호, 177-210.

Adams, S.(1964). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

Akerlof, G., & Kranton, R.(2000). “Economics and identity”. The Quarterly *Journal of Economics* 115, No. 3, 715-753

Auspurg, K., Iacovou, M., & Nicoletti, C.(2017). “Housework share between partners : Experimental evidence on gender-specific preferences”. *Social Science Research. 118-139.*

Baxter, J, & Western, M.(1998). “Satisfaction with housework : Examining the paradox”. *Sociology* 32, No. 1, 101-120.

Becker, G.(1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75, 493-517.

_____(1981). *A Treatise On The Family*, Cambridge : Harvard University Press.

Bianchi, S., Milkie, M., Sayer, L., & Robinson, J.(2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191-228.

Bianchi, S., Sayer, L., Milkie, M., & Robinson, J.(2012). Housework : Who did, does, or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91, 55-63.

Bittman, M., & Wajcman, J.(2000). The rush hour : The character of leisure time and gender equity, *Social Forces.* 79, No.1, 165-89.

Carr, D., Freedman, V., Cornman, J., & Schwarz, N.(2014). Happy Marriage, Happy Life? Marital Quality and Subjective Well-being in Later Life. *Journal of Marriage and Family*. 76. No. 5, 930-948.

Carroll, J., Badger, S. and Yang, C.(2006). The ability to negotiate or the ability to love? Evaluating the developmental domains of marital competence. *Journal of Family Issues*, 27, 1001-1032.

Chong, A. and Mickelson, K.(2016). Perceived Fairness and Relationship Satisfaction During the Transition to Parenthood : The Mediating Role of Spousal Support. Journal of Family Issues, 37. No. 1, 3-28.

Coltrane, S.(2000). Research on household labor : Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62, 1208-1233.

Craig, L. and Mullan, K.(2011). How mothers and fathers share childcare : A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76, 834-861.

DeMaris, A, Monica, L.(1996). Ideology, power, & equity : Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor, *Social Forces*, 74, No. 3, 1043-1071.

DeMaris, A.(2007). The role of relationship inequity in marital disruption. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24, 177-195.

DeMaris, A.(2010). "The 20-year trajectory of marital quality in enduring marriages : Does equity matter?" *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 440-471.

Deutsch, F.(2001). Equally shared parenting. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 25-28.

Frisco, M. and Williams, K.(2003). Perceived housework equity, marital happiness, and divorce in dual-earner households. *Journal of Family Issues*, 24, 51-73.

Fuwa, Makiko(2004). "Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries" *American Sociological Review*, 69, No. 6, 751-767.

Gager, C. and Hohmann-Marriott, B.(2006). Distributive justice in the household : A comparison of alternative theoretical models. *Marriage & Family Review*, 40, 5-42.

Gronau, R.(1977). Leisure, Home Production and Work : the Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal of Political Economy*, 85, No. 5, 1099-1123.

Grote, N., Naylor, K. and Clark, M.(2002). Perceiving the division of family work to be unfair : Do social comparisons, enjoyment, and competence matter? *Journal of Family Psychology*, 16, 510-522.

Henchoz, C, & Wernli, B.(2013). Satisfaction with the Division of Household Tasks in Switzerland : A Longitudinal Approach *Population* 68, No. 4, 533-556.

Hook, J.(2006). "Care in Context : Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003" *American Sociological Review*, 71, No. 4, 639-660.

Ishii-Kuntz, M. and Coltrane, S.(1992). Predicting the sharing of labor : Are parenting and housework distinct? *Sociological Perspectives*, 35, 629-647.

Joyner, K.(2009). Justice and the fate of married and cohabiting couples. *Social Psychology Quarterly*, 72, 61-76.

Kan, Y., & Gershuny, J.(2010). "Gender segregation and bargaining in domestic labour : Evidence from longitudinal time-use data". *Gender inequalities in the 21st century : New barriers and continuing constraints,* 153-173.

Kluwer, E., José, H. and Vliert, E.(2002). The division of labor across the transition to parenthood : A justice perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64, 930-943.

Lavee, Y., & Katz, R.(2002). Division of Labor, Perceived Fairness, and Marital Quality : The Effect of Gender Ideology. *Journal of Marriage and Family*, 64, No. 1, 27-39.

Leenon, M., Sara, R.(1994). Relative fairness and the division of housework : The importance of options, *American Journal of Sociology*, 100, No, 2, 506-531.

Mikula, G., Schoebi, D., Jagoditsch, S. & Macher, S.(2009). Roots and correlates of perceived injustice in the division of family work. *Personal Relationships*, 16, 553-574.

Mikula, G., Riederer, B., & Bodi, O.(2012). Perceived justice in the division of domestic labor : Actor and partner effects. *Personal Relationships*, 19, 680-695.

Milkie, M., Bianchi, S., Mattingly, M., & Robinson, J.(2002). Gendered division of childrearing : Ideals, realities, and the relationship to parental well-being. *Sex Roles*, 47, 21-38.

OECD(2015). *OECD gender, Balancing paid work, unpaid work and leisure.*

Perry-Jenkins, M., & Wadsworth, S.(2017). Work and Family Research and Theory : Review and Analysis From an Ecological Perspective. *Journal of Family Theory & Review*, 9, 219-237.

Pyke, K.(1994). Women's employment as a gift or burden? Marital power across marriage, divorce, and remarriage, *Gender & Society*, 8, No. 1, 73-91

Pyke, K. and Scott, C.(1996). Entitlement , obligation, and gratitude in family work, *Journal of Family Issues*, 17, No, 1, 60-82.

Ruppanner, L., Brandén, M., & Turunen, J.(2017). Does unequal housework lead to divorce? Evidence from Sweden. *Sociology*, 1-20.

Sanchez L., Elizabeth, T.(1997). Becoming mothers and fathers. Parenthood, gender, and the division of labor, *Gender & Society*, Vo. 11, No. 6, 747-772

Schor, J(1991). *The overworked American*. New York, NY : Basic Books.

Schultz, T.(1974). *Economics of the Family : Marriage, Children and Human Capital*, Chicago : University of Chicago Press

Stevens, D., Kiger, G., & Riley, P.(2001). Working hard and hardly working : Domestic labor and marital satisfaction among dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 514-526.

Sullivan, O.(1997). "Time waits for no (wo) man : An investigation of the gendered experience of domestic time". *Sociology.* 31 No. 2, 221-239.

Tang, C., & Curran, M.(2012). Marital commitment and perceptions of fairness in household chores. *Journal of Family Issues*, 34, 1598-1622.

Thompson, L.(1991). Family work : Women's sense of fairness. *Journal of Family*, 12, 181-196.

West, C., Zimmerman, H.(1987). Doing gender, *Gender & Society*, 1, No. 2, 125-151.

Abstract

The effects of husbands' doing housework on the couples' satisfaction about division of housework

Ik Hyun, Joo*

For work-life balance, we need to do housework equally between husband and wife. Then many researchers study on amounts of time doing housework. However amounts of time doing housework could not reflect how equally couples do housework because they can use housekeeping services. In order to confirm degree of division of housework, we should verify degree of satisfaction about division of housework. We could achieve work-life balance after researching what factors affect satisfaction about division of house. I focus on kinds of housework which husbands do. According the analysis results, wives could satisfy when their spouse do cooking, laundry, cleaning. Husband might satisfy to do cooking, laundry or cleaning because those make their wives be satisfied. These results show that the importance of analyzing spouses' factors and psychological dependent variables.

Keywords : satisfaction about division of housework, spouses' effects, gender role attitudes, time use survey, kinds of housework

* Sungkyunkwan University Department of Sociology Postdoctoral Researcher

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 167~191

기혼여성의 인력개발과 카텍식스 : 아내의 소득, 부부관계만족과 남편의 가사노동이 아내의 정서에 미치는 영향의 구조적 검증

이성회*·윤지영**

초 록

이 연구는 기혼여성의 인적자원개발 논의에서 유리천장으로 대변되는 '권력'과 '노동'의 문제는 자주 언급되는 반면, 여성의 '카텍식스' 문제가 도외시되어왔다는 문제의식에서 출발한다. 카텍식스란 '(남편과 같은) 특정한 대상과 관련해 정서적으로 채워진 사회적 관계의 구성'을 의미한다(Connell, 1987). 이 연구의 목적은 성(性)과 권력이론(Connell, 1987)을 바탕으로, 기혼여성의 권력과 노동, 카텍식스 간의 관계를 실증적으로 검증하는 데 있다. 이를 위해 2016년도 여성가족패널조사를 활용해, 아내의 권력(자본주의 사회에서 아내의 소득으로 대변되는 경제력), 노동(남편의 가사노동시간), 카텍식스(아내의 부부관계만족)가 아내의 부정적 정서(우울, 스트레스)에 미치는 영향을 구조방정식 모형으로 검증하였다. 분석 결과, 아내의 소득과 부부관계만족, 남편의 가사노동시간은 모두 아내의 부정적 정서에 영향을 미쳤다. 한편 아내의 부정적 정서에 가장 큰 영향을 준 요소는 아내의 소득과 남편의 가사노동시간보다는, 아내의 부부관계만족이었다. 이러한 결과는 기혼여성의 인적자원개발 논의에서 직업능력 개발과 같은 기계적이고 양적인 접근방식에 일정한 한계가 있음을 보여준다. 오히려 본 연구는 기혼여성의 정서문제와 부부관계만족과 같은 카텍식스 구조를 유리천장으로 대변되는 노동 및 권력 구조와 함께 다루는 보다 통합적이고 질적인 차원의 여성인력개발 전략이 훨씬 더 효율적일 수 있음을 시사한다.

주제어 : 기혼여성, 여성인력개발, 카텍식스, 부부관계, 아내 정서, 워크라이프 밸런스(워라밸)

* 한국교육개발원 부연구위원(amy44cam@gmail.com)
** 교신저자 : 대한상공회의소 선임연구원(ellie5900@naver.com)

Ⅰ. 서 론

기혼여성의 인적자원개발과 관련된 주류담론은 여성의 고위직 상승을 가로막는 유리천장으로 대변되는 '권력'과 '노동'의 문제에 초점을 맞추어 왔다(권일웅·한승희·2015 ; 허식·엄주영, 2017). 이와 대비되게, 본 연구는 상대적으로 도외시 되어 왔던 기혼여성의 '카텍식스'의 문제를 다룬다. 카텍식스(cathexis)는 정신분석에서 주로 사용되는 용어로 그 사전적 의미는 '심적 에너지가 어떤 대상에 집중함 또는 그 대상'을 의미한다(동아프라임영한사전, 2008). 본 연구에서는 성과 권력이론(Connell, 1987)의 정의에 따라 카텍식스를 '특정한 대상(예를 들어 남편과 같은 타인, 아내로서의 삶)과 관련해 *정서적으로 채워지는 사회적 관계의 구성*'으로 정의한다. 특히 이 연구는 여성가족패널조사(주재선 외, 2016)를 활용하여 아내의 '부부관계만족'과 '부정적 정서(우울, 스트레스)'를 중심으로 기혼여성의 카텍식스를 살펴보고자 한다. 따라서 본 연구에서 다루고 있는 카텍식스란 기혼여성의 개인적, 심리적 차원의 정서가 아닌 젠더구조 내 *사회적 관계*(예를 들어 배우자에 대한 기대) 속에서 구성되는 집단적, 사회문화적 차원의 정서를 의미한다. 전통적인 현모양처(좋은 엄마, 좋은 아내, 좋은 며느리)에 대한 암묵적 기대가 여전히 강조되는 가부장적인 한국 문화에서 취업한 기혼여성 집단이 공통적으로 가족구성원에게 느끼는 고강도의 죄책감이 그 좋은 예이다(Lee, 2012).

인적자원개발 연구에서 기혼여성은 가시적 혹은 비가시적으로 누군가의 아내보다는, 암묵적으로 국가 혹은 고용주의 관점에서 취업자 혹은 잠재적 취업자로 상정된다. 취업한 기혼여성은 '아내'와 '취업자'의 다중 정체성을 가졌음에도 불구하고 인적자원개발논의와 관련된 선행연구에서 다루는 기혼여성의 카텍식스는 전체적인 삶의 맥락에서 느끼는 정서(행복, 우울, 스트레스 등)보다는, '일만족도', '직업만족도'와 같은 일터 중심의 다소 협소한 범위의 정서를 주로 다룬다(박미석·김경아·김지은, 2007 ; 이희정, 2010). 반면, 복지학, 인구학, 심리학, 여가학 분야에서는 기혼여성의 삶에서 느끼는 전반적인 정서(행복, 스트레스, 우울)를 자주 다루는 경향이 있지만, 그녀들이 느끼는 정서들을 고용 혹은 노동의 문제와 연계하여 다루는 연구는 거의 찾아보기 힘들다(김종순·오세숙·윤소영, 2016 ; 남순현, 2009 ; 박영신·김의철, 2011 ; 은기수, 2009). 이러한 기혼여성의 일과 삶(가족)에 대한 기계적이고 분절적인 이분법적 시각에 대해 문제의식이 대두되면서 최근에는 일-삶(가정) 균형에 대한 연구물들이 나오고 있다(박정열·손영미·오세숙, 2014 ; 박정열 외, 2016 ; 홍승

아, 2012). 하지만 위의 선행연구들의 초점은 대체적으로 기혼여성이 느끼는 '카텍식스'의 문제는 도외시한 채, '노동'(남편의 양육 및 가사노동의 참여, 남성 육아휴직 장려, 성별임금격차 해소)과 '권력'(여성할당제 등)의 문제와 이를 둘러싼 해법이 논의의 주축을 이룬다.

하지만 현실에서 아내이자 (비)취업자인 기혼여성을 둘러싼 인적자원개발의 문제는 노동 혹은 고용의 문제뿐만 아니라, 카텍식스(부부관계만족, 정서)의 문제이기도 하다. 예를 들어, 워킹맘들이 가족들에게 느끼는 '죄책감(카텍식스)'은 현모양처를 강조하는 가부장적인 제도 하에서(권력) (전통적인 전업주부를 본보기로 한) 엄마로서, 혹은 아내로서 마땅히 하여야 할 가사노동과 돌봄노동(노동)을 다 하고 있지 못하다고 느끼는 사회문화적 차원의 정서적 반응이다(Lee, 2012). 즉 현실세계에서 여성들이 맞닥뜨리는 카텍식스, 권력, 노동 구조는 서로 긴밀히 영향을 주고받는다. 이러한 기혼여성(혹은 기혼남성)이 경험하는 권력, 노동, 카텍식스 사이의 유기적 연계관계에 대해서 '성과 권력이론(theory of gender and power)' (Connell, 1987)은 유용한 설명틀을 제공해준다(성과 권력이론에 대해서는 다음 장에서 자세히 설명하기로 함).

성과 권력이론(Connell, 1987)은 '유리천장'으로 대변되는 남녀차별적인 '노동' 구조와 '권력' 구조에 주목하는 현재의 여성인적자원개발과 관련된 주류 담론에 대해, '카텍식스' 구조를 추가한다. 성과 권력이론은 여성의 총체적인 삶의 맥락에서 그녀들이 느끼는 '카텍식스'에 주목함으로써 기혼여성의 인적자원개발 문제를 해결할 수 있는 단초를 제공한다. 2008년도에 '경력단절여성 등의 경제활동 촉진법'을 제정한 것과 같이, 국가에서 약 10년간 경력단절여성의 경제활동을 촉진하고자 부단히 노력해왔음에도 불구하고 왜 여전히 고학력 기혼여성들은 출산 이후에 노동시장에 머물러 있거나 (재)진입하기를 꺼려하는 것일까?[1] 혹시 국가로부터 취업을 독려 받고 있는 기혼여성들은 (그녀들 개인의 경제적 자립과 자아실현보다는) 가족의 생계 혹은 국가경제 발전을 위해 동원되고 있다고 느끼고, 실제로 그런 것은 아닐까? 한편으로 어린 자녀가 있는 경우에는 '만 3살까지는 그래도 엄마가 키워야한다'는 사회적 기대 혹은 본인의 커리어보다는 자녀양육을 우선시하는 자식을 사랑하고 희생하는 마음과 같은 카텍식스의 구조적 문제 때문일까? 물론 이러한 카텍식스 구조의 문제는 남성중심의 노동시장에서의 권력구조와 이와 연계된 기혼여성에게 비우호적인 노동 및 고용 구조, 양질의 양육 시설에의 접근의 어려움 등과 같은

1) 고학력 여성의 연령별 경제활동참가율은 L자형인 반면, 고졸 이하 여성의 연령별 경제활동참가율은 M자형을 보인다(이희정, 2010).

‘노동’ 구조와 ‘권력’ 구조가 함께 맞물려 있다.

이러한 기혼여성의 인적자원개발을 둘러싼 복잡다단한 문제에 대한 적절한 해법을 찾기 위해서는 고용주, 가족 혹은 국가의 입장보다는, 기혼여성의 통합적인 삶의 맥락에서 그녀들의 생각과 느낌을 온전히 이해할 필요가 있다. 따라서 이 연구에서는 성과 권력이론(Connell, 1987)을 바탕으로 아내의 권력(자본주의 사회에서 소득으로 대변되는 아내의 경제‘력’), 노동(남편의 가사노동시간), 카텍식스(부부관계만족)가 아내의 부정적 정서(스트레스, 우울)에 미치는 영향에 대한 구조적 모형을 검증하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 크게 두 가지이다.

1. 아내의 소득, 부부관계만족과 남편의 가사노동시간이 아내의 정서에 미치는 영향은 어떠한가?
2. 아내의 소득과 정서 간 관계에 아내의 부부관계만족과 남편의 가사노동시간은 매개효과를 보이는가?

이러한 모형의 검증은 기존 연구에서 거의 제시하지 않았던 기혼여성의 삶을 둘러싼 권력, 노동, 카텍식스의 세 가지 차원을 총체적으로 포괄하는 참신한 모형을 제공한다. 뿐만 아니라, 실증적 자료를 활용해 지금까지 검증된 바 없는 성과 권력이론(Connell, 1987)의 세 가지 요소(권력, 카텍식스, 노동)의 구체적인 관계를 실증적으로 검증한다는 점에서 그 의의가 있다. 다음 장에서는 성과 권력 이론을 소개하고, 본 연구의 모형에 사용될 변수들 사이의 관계를 다룬 선행연구에 대한 분석을 제시한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 성과 권력 이론(theory of gender and power)

지금까지 남녀차별적인 구조를 설명함에 있어 자주 사용되는 ‘유리천장(glass ceiling)’이란 개념은 학술적으로 다소 거칠고 대충 만든(crude) 개념처럼 보인다. 그 이유는 유리천장이란 개념은 현재의 노동구조와 권력구조가 남녀차별적임을 잘 드러내주는 현상에 대한 피상적 묘사를 할 뿐, 왜 이러한 남녀차별적 노동구조와 권력구조가 생겨났는지에 대한 작동기제와 과정에 대

한 설명을 제공해 주지는 못하기 때문이다. 반면 Connell(1987)은 '성과 권력 이론(theory of gender and power)'에서 성(gender)을 관계적 개념으로 상정하였다. 즉 그녀는 성별 구조(the structure of gender)가 인간관계와 상호작용을 통해 창조되고 유지된다고 주장한다. 쉽게 말해, 기혼여성의 문제는 아내만의 문제가 아니라 남편과의 관계적 차원에서 바라보아야 한다는 시각을 취한다. 예를 들어 아내의 삶을 제대로 이해하기 위해서는 남편의 가사노동시간과 같은 남편의 삶도 함께 통합적으로 포함시켜 아내의 삶을 이해하여야 한다는 관점이다.

성과 권력이론에서 Connell(1987 : 10)은 '성(gender)은 (아이를 출산하는) 재생산 영역을 중심으로 한 사회관계의 구조(structure)이자, 재생산과 차별되는 사회적 과정을 야기하는 (이 구조에 지배당하는) 실천들(practices)의 집단'이라고 정의한다. 이 정의는 성별관계를 '가부장제'와 같은 '궁극적 근원, 원천적 원인'으로 가정한 채, '성'을 역사적으로 구체화된 사회적 구조로만 설명하는 기존의 주장들과 달리, 성별 관계가 '어떻게 사회적 문제로 구성되는가'에 대한 과정과 그 구성요소, 구성요소 사이의 역학관계에 대한 정교한 이론화 작업을 시도했다는 점에서 성과 권력이론은 새롭다고 할 수 있다(Connell, 1987 : 63).

성과 권력이론에서는, 두 단계의 구조 (Connell [1987]의 용어에 따르면 'structural inventories')가 있다 : 전체 사회적 차원의 '젠더 오더(gender order)'와, 특정한 기관 (예를 들어 가족, 학교, 직장, 길거리, 공공기관) 차원의 '젠더 레짐들(gender regimes)'이다. 분석의 대상이 되는 성별화된 경험이 발생하는 가족, 직장, 학교, 길거리와 같은 특정한 기관을 Connell은 '젠더 레짐'이라 명명하였다. 이와 대비되게, 전체 사회 (예를 들어 한국사회)의 '젠더 오더'는 역사적으로 구성된 남녀사이의 권력관계의 유형을 의미한다. 즉, 성과 권력이론에서 주목할 점은 성(gender)을 서로 다른 성별 관계가 서로 다르게 발전하며 때로는 상충하는 '역사적 과정 (historical process)'으로 이해한다는 점이다. 다시 말해, 이 이론은 주어진 시간에 특정 문화에서 여성과 남성 사이의 차이점뿐만 아니라 여성 (혹은 남성) '사이의' 차이점을 충분히 인지하여 이론을 발전시키고 있다. 이는 모든 여성이 동일한 경험(예를 들어 가부장제의 차별적인 경험)을 하는 것이 아니라, 그녀들이 속한 가족 젠더 레짐에서 상이한 경험을 할 수 있음을 의미한다. 즉, 어떤 가족 젠더 레짐 내에서는 아내가 남편보다 경제력과 발언권이 더 강한 반면, 다른 부인의 가족 젠더 레짐 내에서는 남편의 권력이 더 강할 수 있음을 성과 권력 이론을 통해 설명할 수 있다. 이러한 여성 '사이의' 차이점을 인지한 성과 권력이론은 기혼 성인여성

사이의 부부관계의 다양성에 초점을 맞춘 본 연구에 유용한 이론적 틀로 사용될 수 있다.

Connell(1987)에 의하면, 여성(혹은 남성)의 경험을 분석할 때 항상 포함되는 구체적인 세 가지 구조(혹은 실천)가 노동, 권력, 카텍식스 구조(structures of labour, power, and cathexis)이다. 이 구조들은 여성과 남성의 관계를 다른 방식으로 조건 지우는 차별적인 기제로 작용한다. 노동 구조란 노동의 분화와 관계있는 것으로, 이는 가사일과 양육의 분담, 임금노동과 비임금노동의 구분, 노동시장의 분화와 '남성 직업'과 '여성 직업'의 창출, 직장에서의 연수 기회와 승진에 있어서의 남녀차별, 불평등한 임금 등을 포함한다(ibid). 반면 권력 구조는 성(gender)과 관련된 권위, 통제, 강압의 구조, 즉, 권력의 구조이다. 자본주의를 근간으로 하고 있는 한국 사회에서 부부 사이의 상대적 소득차에서 오는 부부 사이의 경제'력'의 차이는 권력 구조의 대표적인 예라 할 수 있다. 가족 젠더 레짐에서 나아가, 보다 광범위한 한국사회란 젠더 오더는 여성을 실질적으로 배재시키는 국가와 기업의 위계구조를 가지고 있다. 한국의 글로벌 젠더격차지수는 아랍 국가들과 유사한 수준으로 2016년에 0.649점(0점=부동, 1점=동등함)으로 144개국 중 116위를 차지하였다(World Economic Forum, 2016). 세 번째 사회 구조는 카텍식스 구조(structure of cathexis)로 섹슈얼리티는 사회적으로 구성된다는 인식과 관련이 있다. Connell(1987 : 97)은 카텍식스(cathexis)라는 용어를 어떤 '대상(예를 들어 남편과 자녀와 같은 타인, 여성 본인의 삶)과 관련해 정서적으로 채워진 사회적 관계의 구성'이라고 일반화하였다. 예를 들면 카텍식스 구조는 '대상의 선택 유형화, 욕구와 바람직함과 관계가 있고, 결혼 및 다른 관계에서의 신의, 불신, 질투, 결속과 관련이 있으며, 자녀를 키우는데 있어서 정서적인 관계와도 관련이 있다'(Connell, 1987 : 97). 본 연구에서는 Connell (1987)의 cathexis를 한국어의 감정(feeling) 혹은 정서(emotion)라는 용어로 대체하여 사용하기 보다는, 원어의 의미를 충분히 살리기 위해 '카텍식스'라는 용어를 그대로 사용하도록 한다. 본 연구에서는 아내의 부부관계만족(결혼만족, 남편만족, 의견갈등)과 아내가 삶에서 전반적으로 느끼는 부정적 정서(스트레스, 우울)를 중심으로 아내의 카텍식스 구조를 탐색하도록 한다.

노동, 권력, 카텍식스 구조는 젠더 레짐과 젠더 오더를 구성하는 주요한 구조적인 특징들이다 (Connell, 1987 : 99). 하지만 이 세 구조가 현실에서 서로 독립적으로 존재할 수 없음을 인정하는 것이 중요하다(Connell, 1987 : 116). 즉 카텍식스 구조, 권력 구조와 노동 구조는 서로 긴밀히 영향을 주고받는다는 것이 성과 권력이론(Connell, 1987)의 핵심 주장이다. 하지만 지금까

지 성과 권력이론의 개념모델을 실증적 데이터를 활용하여 구체적인 변수 사이의 관계를 검증한 경험적 연구는 없었다. 따라서 본 연구에서는 성과 권력이론을 토대로 2016년 여성가족패널조사 데이터를 활용하여 자본주의 사회에서 아내의 소득으로 대변되는 경제력(권력), 부부관계만족(카텍식스), 남편의 가사노동시간(노동)이 아내의 정서에 미치는 영향에 대한 구조적 검증을 하고자 한다. 이는 권력, 카텍식스, 노동이 아내의 정서에 미치는 영향을 한 번에 확인할 수 있을 뿐만 아니라, 구조적으로 어떤 변수의 영향력이 큰지에 대한 비교 검증을 가능하게 해주는 장점을 가진다.

2. 선행연구 분석 : 연구 변인들 간의 관계

1) 아내의 소득이 남편의 가사노동시간에 주는 영향

가사노동분업에 관한 이론 중 대표적인 이론은 상대적 자원이론이 있다. 상대적 자원이론은 부부 사이에 상대적으로 소득이 많을수록 경제적인 자원의 우위를 바탕으로 (하기 싫은) 가사노동을 회피하고, 상대적으로 소득이 적은 쪽이 가사노동을 더 많이 하게 된다는 이론이다(England, & Farkas, 1986 ; Hook 2006). 국내에서도 이 이론을 바탕으로 아내의 소득이 증가할수록 남편의 가사노동이 증가한다는 실증적 연구결과가 축적되어 있다(김수정·김은지, 2007 ; 은기수, 2009). 은기수(2009 : 145)는 상대적 자원이론에 따른 상대적 소득의 효과로 아내의 소득이 증가하면 남편의 가사노동시간이 꾸준히 증가하는 현상이 나타나며, 아내의 경우에는 일단 아내의 소득이 있게 되면 소득의 다과에 관계없이 일정하게 가사노동을 줄이는 것으로 보인다고 주장한다. 하지만 김수정과 김은지(2007)는 아내의 소득이 남편의 소득보다 높은 구간에서는 오히려 아내의 가사노동시간이 증가하고 남편의 가사노동시간이 감소하는 현상을 발견하였다. 하지만 전반적으로 우리나라에서 (아내의 소득에 관계없이) 남편의 총 가사노동시간은 아내에 비해 극히 적음을 고려해야 한다. 유계숙(2010)은 1명 이상의 미취학아동 자녀를 둔 맞벌이 부부의 경우 부인이 남편보다 가사노동을 하는 시간이 평일에 약 7배, 주말에 약 3배 정도 더 긴 것을 발견하였다. 2016년 한국의 성인지 통계 자료에도 기혼여성의 총 가사노동시간은 4시간 14분인 반면, 기혼남성의 총 가사노동 시간은 고작 39분이었다(주재선·송치선·박건표, 2016).

2) 아내의 소득이 아내의 부부관계만족에 주는 영향

이희정(2010)은 임금이 상대적으로 낮은 사무직과 임금이 상대적으로 높은 전문직을 가진 아내의 결혼만족도를 비교하였는데, 전문직을 가진 아내와 달리, 사무직을 가진 아내의 가구 수입은 결혼만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 취업을 안 한 아내와 취업을 한 아내의 부부갈등의 요인이 다른 것을 밝힌 연구도 있는데(이희백, 2009 : 77), '취업을 안 한 아내는 성격요인이, 취업을 한 아내는 애정표현과 성, 자녀관계, 경제난, 건강에서 더 많은 부부갈등을 느끼는 것으로 나타났다.'또한 월평균 소득이 100-200만원인 부부들에게서 더 많은 부부갈등이 있는 것으로 조사되었다(이희백, 2009). 이와 달리 김진경(2015)은 부인의 취업여부와 관계없이(아내의 소득과 관계없이) 부부갈등이 결혼만족도에 부적인 영향을 미침을 밝혔다.

3) 아내의 소득이 아내의 정서에 미치는 영향

박영신과 김의철(2011)은 전업주부와 취업주부의 행복 형성 요인에 영향을 미치는 요소를 조사하였다. 이 연구는 소득이 없는 전업주부와 소득이 있는 취업주부 간의 차이점 혹은 공통점을 비교함으로써 아내의 소득이 정서에 미치는 영향을 유추해 볼 수 있도록 해준다. '전업주부의 행복을 설명하는 변인들 중에 배우자의 정서적 지원과 어려움극복효능감의 전체효과가 가장 컸고, 그 다음이 자녀행복, 월평균 수입, 연령의 순서를 보였다. 취업주부의 행복을 설명하는 변인들의 전체효과는 배우자 정서적 지원, 어려움극복효능감, 직업성취, 자녀행복, 월평균 수입, 학력의 순서로 나타났다'(박영신·김의철, 2011 : 65). 이는 아내의 행복에 영향을 미치는 요소가 아내의 소득보다는, 배우자의 정서적 지원과 어려움극복효능감이 핵심적인 변인임을 시사한다. 하지만, 영아기 자녀를 둔 부부의 경우에는, 소득이 없는 전업주부가 취업주부에 비해 양육스트레스와 우울감이 더 높은 것으로 나타났다(김진경, 2015 ; 윤지원·황라일·조헌하, 2009). 반면 취업여성만을 살펴보면, 전일제 여성 임금근로자는 시간제 여성 임금근로자들보다 시간부족감과 피로감을 더 많이 느끼는 것으로 조사되었다(박정열·손영미·오세숙, 2014).

4) 남편의 가사노동시간이 아내의 부부관계만족에 미치는 영향

부부 사이의 육아와 가사노동 분담에 관한 문제가 부부 사이의 갈등으로 이어진다는 연구결과가 많이 있다(조흥식 외, 2006). 대부분의 연구는 남편의

가사노동시간이 증가할수록 아내의 결혼만족도가 증가한다고 밝힌다(김진경, 2015 ; 마경희, 2004 ; 이희정, 2010). 영아기 자녀를 둔 부부의 경우에는 남편의 양육협조가 많을수록 아내의 결혼만족도가 높았다(김진경, 2015). 맞벌이 부부 사이에서도, 아내의 직종(전문직과 사무직)과 관계없이, 남편이 가사분담을 더 많이 할수록 결혼만족도가 증가하였다(이희정, 2010). 이는 맞벌이 부부인 아내는, 남편과 달리, 사회적으로 기대되는 '가정'에서의 (아내, 엄마, 며느리, 딸로서의) 성(性)역할과 '직장'에서 취업자로서의 이중역할로 인해 일상적인 시간부족을 경험하기 때문에, 취업한 아내는 남편의 가사노동 분담을 그녀들의 결혼만족도와 직결시키는 경향이 있는 것으로 해석된다.

5) 남편의 가사노동시간이 아내의 정서에 미치는 영향

매년 통계청(2014)의 연구 자료에서 남편의 가사와 양육 참여가 상대적으로 아내의 절반에도 미치지 못하다고 밝히고 있음에도 불구하고, 다수의 연구들은 남편의 가사노동 분담이 아내의 정서에 다양한 영향을 미친다고 보고하고 있다(손영빈·윤기영, 2011 ; 옥경희·천희영 2012 ; 이인정, 2015). 뿐만 아니라 김진경(2015)은 자녀를 돌보는 일, 즉 돌봄노동으로 인해 아내의 스트레스가 증가할 수 있다고 하였다. 이와 같은 결과는 남편의 양육협조가 아내의 정서에 영향을 미치고 있다고 해석할 수 있다. 또한 강란혜(2010)는 남편의 가사노동 수행정도가 아내의 심리적 복지, 즉 아내의 정서에 영향을 준다고 하였다. 이는 양육으로 인한 스트레스는 해가 지남에 따라 그 영향이 안정적임(김동진·전효정·고은경, 2017)을 감안하였을 때, 남편의 가사노동 분담이 결국 아내의 정서에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 것을 의미한다.

6) 아내의 부부관계만족이 아내의 정서에 미치는 영향

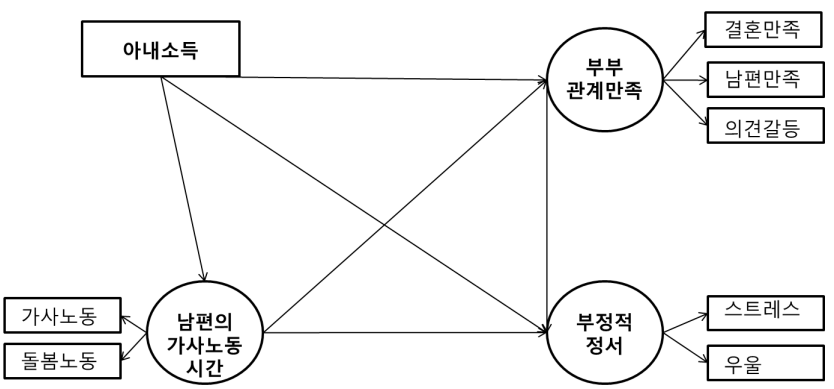
많은 선행연구들이 아내의 부부관계만족이 아내의 긍정적 혹은 부정적 정서에 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다(조숙·정혜정·이주연, 2015 ; Anderson, & Sabatelli, 2003 ; Christopher, Umemura, Mann, Jacobvitz, & Hazen, 2015 ; 김진경, 2015, 재인용). 차근영, 김석선, 길민지(2017)의 연구에서는 부부 간 관계에서 아내의 결혼만족도가 높을 때, 아내의 우울을 감소시키는 것을 확인하였다. 또한 박영신, 김의철(2011)는 연구에서 배우자의 정서적 지원이 행복을 결정하는 요인으로 밝히며, 아내의 정서에 영향을 미치고 있다고 하였다. 뿐만 아니라, 김진경(2015)은 연구에서 아내의 부부관계만족이 궁극적으로 아내의 심리적, 정서적 안정에 중요한 요소라고 언급하였으며, 남편의

지지에서 오는 부부관계의 만족에 대한 지각이 아내의 정서적 건강에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 아내의 소득, 부부관계만족과 남편의 가사노동시간이 아내의 부정적 정서(우울, 스트레스)에 미치는 영향의 구조적 관계를 실증적으로 규명하고자 한 연구로, 이론적 탐색을 바탕으로 모형을 [그림 1]과 같이 설정하여 분석하였다. 아내의 소득은 남편의 노동시간과 아내의 부부관계만족과 정서에 영향을 주며, 남편의 노동시간은 아내의 부부관계만족과 정서에 직접적 영향을 주는 경로를 설정하였다. 마지막으로 아내의 부부관계만족은 아내의 정서에 직접적인 영향을 줄 수 있다는 가정 하에 경로를 설정하였다. 구체적으로 아내의 소득은 월단위 금액으로 포함되었고, 남편의 가사노동시간에는 가사노동과 돌봄노동을 포함하였다. 아내의 부부관계만족에는 결혼만족도, 남편만족도, 의견갈등(역)을 포함하고 있다. 결혼만족도와 남편만족도가 점수가 높아지면 긍정적인 영향을 미치는 것에 따라 의견갈등도 역채점하여 점수가 높아질수록 갈등이 적은 것으로 해석할 수 있도록 하였다. 정서에는 스트레스와 우울로 구성하여 부정적 정서를 포함하였다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 5차년도(주재선 외, 2016)에 참여한 연구대상을 바탕으로 전체 연구대상인 7,464명 중 현재 기혼상태를 유지한 5,729명의 여성만을 대상으로 하였다.

〈표1〉 인구통계학적 특성

구 분			빈도(명)	백분율(%)
아내	나이	39세 이하	1,036	18.1
		40-49세	1,944	33.9
		50-59세	1,455	25.4
		60세 이상	1,294	22.6
	교육수준	중졸 이하	1,710	29.8
		고졸	2,182	38.1
		대졸 이상	1,835	32.0
		시스템 결측값	2	.0
	일자리 유무	유	3,183	55.6
		무	2,546	44.4
	월급	0	4,150	72.4
		~ 99만	314	5.5
		~ 199만	721	12.6
		200만 이상	544	9.5
남편	연령	39세 이하	608	10.6
		40-49세	1,800	31.4
		50-59세	1,563	27.3
		60세 이상	1,744	30.4
		시스템 결측값	14	.2
	교육수준	중졸 이하	1,313	22.9
		고졸	2,019	35.2
		대졸 이상	2,374	41.4
		시스템 결측값	23	.4
	월급	~ 199만	1,178	20.6
		200만 ~ 299만	1,109	19.4
		300만 ~ 399만	1,036	18.1
		400만 ~ 499만	559	9.8
		500만 이상	732	12.8
		시스템 결측값	1,115	19.5
합계			5,729	100.0

3. 주요변수 측정

본 연구에서는 여성가족패널조사(주재선 외, 2016)에 포함된 변수들을 바탕으로 구성하였으며, 정의와 문항내용은 다음과 같다(〈표2〉 참조). 첫째, 본 연구에서 아내소득은 월단위로 지급한 모든 평균소득을 포함한다. 즉, 임금근로, 비임금근로, 특수형태근로의 급여를 모두 합산한다.

둘째, 본 연구에서 남편의 가사노동시간은 집안일과 돌봄노동 시간을 분으로 측정해 합산한 변수로 사용한다. 조사에서 남편의 집안일은 설거지, 청소 등 가사노동을 칭하며, 돌봄노동은 자녀돌보기나 연로하신 부모님, 아픈 가구원 돌보기를 포함한다(주재선 외, 2016). 이는 평일, 토요일, 일요일에 실시한 집안일 시간과 돌봄노동 시간을 모두 포함한다.

셋째, 본 연구에서는 아내의 부부관계만족도에 결혼만족도, 남편만족도, 의견갈등을 포함하였다. 결혼에 만족한 정도를 10점으로 측정하고, 남편만족도는 남편과의 관계 만족을 묻는 4개 문항의 합산 점수로 표시하였다. 남편과의 의견갈등은 결혼만족도와 남편만족도와 해석을 동일시하기 위하여 점수가 높을수록 발생 빈도나 경우가 적은 것으로 환산하였다. 남편과의 의견갈등은 경우에 따라 남편과의 의견갈등이 있었던 빈도를 합산하여 역으로 측정하였다.

마지막으로 본 연구에서 포함된 부정적 정서는 스트레스와 우울이다. 본 연구에서는 일반적인 경우에 아내의 삶에서 스트레스를 받는 정도와 우울을 느끼는 정도를 변수로 포함하였다. 이는 4점 척도로 측정하여 합산점수를 변수로 포함하였다.

〈표2〉 주요변수

구 분	하위요소	척도	문항수
아내소득	-	원	3문항
남편의 노동시간	가사노동	분	1문항
	돌봄노동	분	1문항
부부관계만족	결혼만족도	10점	1문항
	남편만족도	4점	4문항
	의견갈등(역)	5점	3문항
부정적 정서	스트레스	4점	8문항
	우울	4점	10문항

4. 자료분석

본 연구의 분석을 위하여 인구통계학적 배경에 따른 기술통계와 변인 간 상관관계를 분석하였다. 또한, 모형검증을 위해 측정모형검증과 구조모형검증을 실시하였으며, 남편소득 하위집단과 상위집단의 모형 적합도를 확인하기 위한 검증을 실시하였다. 모형 비교는 Chi-square 값의 유의성 검증을 바탕으로 모형의 채택, 기각을 확인하나, 이는 영가설이 엄격하고 표본의 크기에 영향을 많이 받는 문제점이 있어 대안적인 적합도 지수들을 확인하는 과정을 거치도록 한다(Kline, 2011). 대안적 적합도 지수 중 CFI(comparative fit index), NFI(normed fit index), RMSEA(root mean square of approximation)를 포함하여 확인한다. CFI는 〉.90 이상이 좋은 적합도로 판단되며, RMSEA는 〈.50이면 보통, 〈.80이면 좋은 적합도로 판단한다(홍세희, 2000). 분석은 SPSS 21.0과 AMOS 18.0을 사용하여 진행하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 기술통계 및 변인 간 관계

모형의 분석 전 변수의 기술통계와 상관관계 분석을 실시하였다. 먼저 〈표3〉과 같이 기술통계 결과, 부인의 소득은 월평균 47.92만원, 남편의 1주일 내 노동시간은 평균 1.76시간, 결혼만족도는 전체 10점 만점에 평균 6.84, 남편 만족도는 전체 16점 만점에 평균 11.58, 의견갈등은 전체 5점 만점 중 평균 3.04, 스트레스는 전체 32점 만점 중 평균 16.30, 우울은 전체 20점 만점에 평균 17.14로 나타났다.

〈표3〉 변수의 기술통계 및 상관관계

변 수	M (SD)	1	2	3	4	5	7	8
1. 아내소득	47.92 (100.96)	1	.	.	.	.	.	.
2. 남편 가사노동시간	1.76 (3.06)	.080***	1	.	.	.	.	.

변 수	M (SD)	1	2	3	4	5	7	8
3. 결혼만족도	6.84 (1.56)	.040***	.120***	1	·	·	·	·
4. 남편만족도	11.58 (1.86)	.044***	.146***	.516***	1	·	·	·
5. 의견갈등(역)	3.04 (.45)	.033*	.009	.243***	.294***	1	·	·
7. 스트레스	16.30 (3.31)	.070***	.034*	-.180**	-.223**	-.301**	1	·
8. 우울	17.14 (3.51)	-.043**	-.018	-.169**	-.191**	-.146**	.230***	1

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

2. 모형 검증

설정한 구조방정식 모형 분석을 위해 먼저 측정모형과 구조모형의 적합도를 확인하였다. 적합도 지수는 Chi-square가 표본크기에 민감하므로(홍세희, 2000), 이 외 대안적 적합도 지수 중 CFI, NFI, RMSEA를 함께 보고하였다. 〈표 4〉에서와 같이 측정모형은 $x2$=538.93, df=16에서 기각되었으나, 대안적 적합도 지수인 CFI=.87, NFI=.87, RMSEA=.08으로 나타나 양호한 적합도를 보여, 모형이 분석에 적합한 것을 검증하였다. 구조모형 역시 마찬가지로 대안적 적합도 지수가 CFI=.87, NFI=.87, RMSEA=.08로 확인되어 적합한 모형으로 판단되었다.

〈표4〉 모형의 적합도 지수

적합도 지수	$x2$	자유도	CFI	NFI	RMSEA (90% C.I)
측정모형	504.59	16	.88	.88	.073 (.068 - .079)
구조모형	538.93	16	.87	.87	.076 (.070 - .081)

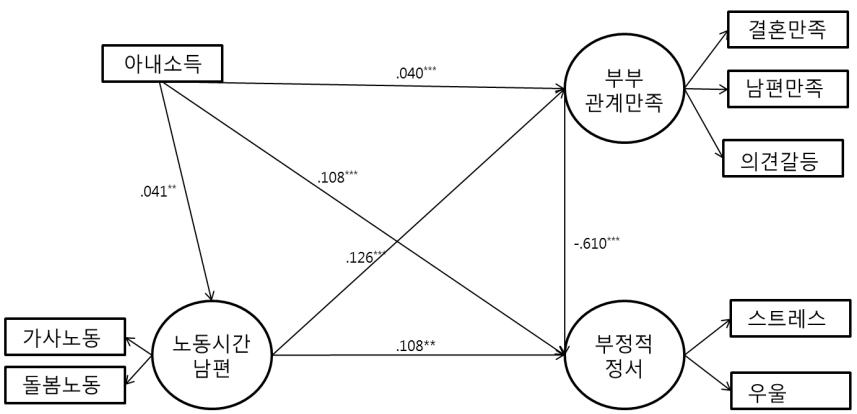
모형의 적합도를 검증한 후, 각 경로계수의 유의성을 검증하고자 하였다. 〈표5〉, [그림2]에서와 같이, 아내소득은 남편의 가사노동시간에 통계적으로 유의한 영향을 주고 있다(β=.087, p〈.01). 이는 아내 소득이 많아질수록 남편의 가사노동시간도 증가한다는 것이다. 또한, 아내의 소득이 높아질수록 부부관계만족(β=.040, p〈.001)가 증가하나, 아내의 부정적 정서 역시 증가하고

있음을 알 수 있다(β=.201, p〈.001). 표준화 경로계수를 바탕으로 확인하였을 때, 아내소득이 증가할수록 부부관계만족이 증가하는 것보다 부정적 정서가 증가하는 데 더 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 남편의 가사노동시간이 증가하면 부부관계만족도 증가하나(β=.060, p〈.001), 부정적 정서 역시 증가하고 있다(β=.094, p〈.001). 또한, 부부관계만족이 높아질수록 부정적 정서는 감소하고 있다(β=-1.121, p〈.001).

〈표5〉 경로계수 유의도 검정 결과

잠재변수		잠재변수 (측정변수)	비표준화 경로계수	표준 오차	표준화 경로계수	C.R.
남편 가사노동시간	←	(아내소득)	.087**	.031	.041	2.798
부부관계만족	←	(아내소득)	.040*	.016	.040	2.513
부정적 정서	←	(아내소득)	.199***	.037	.108	5.426
부부관계만족	←	남편 가사노동시간	.059***	.008	.126	7.275
부정적 정서	←	남편 가사노동시간	.093***	.019	.109	4.897
부정적 정서	←	부부관계만족	-1.117***	.054	-.610	-20.671

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001



[그림2] 연구모형 분석 결과

각 변수 간의 영향관계를 분석한 결과는 〈표6〉과 같다. 부부관계만족에 영향을 미치는 남편 가사노동시간 직접효과에 비해 아내소득의 간접효과는 그 정도가 매우 적은 것을 확인할 수 있다. 정서에 영향을 미치는 부부관계만족의 직접효과 역시 아내소득이나 남편의 가사노동시간의 간접효과에 비해 강한 직접효과를 보이고 있음을 확인할 수 있다. 간접효과 간 비교를 하면, 아내소득이 정서에 미치는 간접효과는 남편의 가사노동시간의 간접효과에 비해 더 적었다. 이는 남편의 가사노동시간이 증가할수록 부정적 정서가 감소하는 정도가 아내소득이 높아질수록 부정적 정서가 감소하는 정도보다 더 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표6〉 변수 간 영향관계 분석 결과

잠재변수		잠재변수	직접효과		간접효과		총효과	
			비표준화	표준화	비표준화	표준화	비표준화	표준화
남편 가사노동시간	←	(아내소득)	.087	.041			.087	.041
부부관계만족	←	(아내소득)	.040	.040	.005	.005	.045	.045
부정적 정서	←	(아내소득)	.199	.109	-.043	-.023	.158	.086
부부관계만족	←	남편 가사노동시간	.059	.126			.059	.126
부정적 정서	←	남편 가사노동시간	.093	.108	-.067	-.078	.027	.031
부정적 정서	←	부부관계만족	-1.117	-.610			-1.117	-.610

V. 결론 및 제언

이 연구는 선행연구에서 기혼여성의 고용 문제와 카테식스 문제(부부관계, 삶에서 느끼는 주관적 정서)를 별개로 바라본 주류 연구동향과 차별된다. 본 연구는 성과 권력이론(Connell, 1987)을 토대로 여성의 노동, 권력, 카텍식스를 연계하여 통합적인 모델을 제시하고, 그 관계를 실증적으로 규명하였다는 점에서 그 의의가 크다. 여성가족패널조사(2016)를 활용하여 분석한 결과, 성

과 권력이론에서 주장한 기혼여성의 권력, 노동, 카텍식스가 아내의 부정적 정서에 영향을 미치는 구조는 통계적으로 유의하게 관련이 있음을 확인할 수 있었다. 이는 일과 가족에서의 행동과 태도가 서로 분리되어 있지 않고, 전이(spillover)된다는 전이이론과 상응하는 연구결과이다(한지숙·유계숙, 2007).

이 연구에서는 자본주의를 기반으로 한 한국사회에서 '아내의 수입'으로 대변되는 경제'력'을 아내의 권력으로 상정하였다. 이는 대부분의 취업기혼여성에 대한 기존의 연구에서 소득 변인을 남편의 소득을 포함한 가구의 월평균 근로소득 및 사업소득으로 상정한 것과 달리(이희정, 2010), 소득 변인을 세분화하여 아내의 소득을 별도로 살펴보았다는 점에서 취업기혼여성에 대한 새로운 시각과 방법론적 접근을 취하였다고 할 수 있다. 또한 대부분 국가, 고용주, 가족의 입장이 반영된 기존의 연구(박미석·김경아·김지은, 2007 ; 이희정, 2010)와 다르게 기혼여성의 시각에서 그녀들이 주체가 되어, 국가의 인적자원, 일터에서의 직장인 혹은 가정에서의 어머니로서가 아닌, 본인의 삶의 전반에서 느끼는 정서와, 부부관계만족을 변인으로 채택하여 탐색하였다는 점에서 기존 연구와 차별된다.

분석결과 아내가 직장을 가지고 있으며, 소득이 높아질수록 남편의 가사노동시간은 증가하였다. 이는 아내의 소득이 증가하면 남편의 가사노동시간이 꾸준히 증가한다는 은기수(2009)의 연구결과와 일치한다. 뿐만 아니라, 아내의 소득이 증가할수록 부부관계만족은 증가하였다. 기존의 연구가 주로 아내의 소득이 아닌 가계소득을 변인으로 채택하여 가계소득이 증가할수록 부부관계만족이 증가함(이희정, 2010)을 밝히고 있지만, 아내의 소득이 부부관계만족에 미치는 영향에 대해서는 거의 알려진 바가 없다. 본 연구는 아내의 소득과 부부관계만족이 정적인 관계에 있음을 보여준다.

반면에, 흥미롭게도, 아내의 소득이 높아질수록 아내의 부정적 정서는 증가하였다. 이러한 분석결과를 두고 다음과 같은 두 가지 해석이 가능할 것이다. 첫째, 한국사회의 젠더 오더는 남녀차별적인 노동 구조와 가부장적인 문화를 특징으로 한다. 또한 한국의 가족 젠더 레짐은 여전히 가족 내 성별분업이 뚜렷하여 남편의 가사노동시간이 아내에 비해 현저히 적다. 따라서 이러한 가부장적인 한국사회의 젠더 오더와 가족의 젠더 레짐 속에서 여성의 취업은 가사노동뿐만 아니라 임금노동을 부가적으로 추가하여 아내의 부정적 정서(스트레스)를 유발할 가능성이 크다. 실제로 박정열 외(2014)는 전일제 여성 임금근로자가 시간제 여성 임금근로자보다 시간부족감과 피로감을 더 많이 느끼고 있음을 보고한 바 있다. 두 번째 해석은 아내들이 '남편은 집밖에서 돈을 벌고, 아내는 집안에서 내조를 하는 것'이 "정상적인" 부부의 역할이라는 성별고정

관념을 내재화하고 있는 가능성을 추측해 볼 수 있다. 이러한 전통적인 부부의 성역할에 대한 기대로 인해, 아내의 소득이 높아질수록 아내는 '남편이 마땅히 해야 할 일을 내가 하고 있다는' "부당함"에서 오는 부정적 정서를 느낄 수도 있다. 이러한 해석은 선행 연구의 결과를 통해서도 부분적으로 뒷받침된다. 취업주부의 행복을 설명하는 변인들 중에 전체효과가 가장 큰 순서는 배우자의 정서적 지원, 어려움극복효능감, 직업성취, 자녀행복, 월평균 수입, 학력의 순서로 나타났다(박영신·김의철, 2011 : 65). 이는 아내의 행복에 영향을 미치는 가장 강력한 요소가 아내의 소득(월평균 수입)이 아닌, 배우자의 정서적 지원임을 뜻한다. 이는 취업주부들이 본인의 소득이 높을수록 부정적 정서가 높아진다는 본 연구의 연구결과가 취업주부들이 내재화한 전통적인 부부 간의 성별고정관념과 성역할 기대로 인한 것일 수 있음을 부분적으로 반영한다.

이러한 발견들은 여성의 배우자에 대한 기대와 같은 카텍식스의 문제가 단순히 개인적, 심리적 차원의 문제가 아니라 젠더관계를 포함한 사회구조적 차원에서 구성되는 집단적, 사회문화적 차원의 문제임을 보여준다. 실제로 Knudsen과 Wærness(2008)의 연구에 의하면, 상대적으로 성평등한 국가인 노르웨이와 스웨덴과 같은 사회에서는 취업여성의 비전통적인 젠더 가치와 정서(카텍식스)가 가사노동 시간을 보다 평등하게 배우자와 배분하는데 영향을 미쳤다. 반면에 상대적으로 여성의 임파워먼트가 취약한 국가인 칠레, 러시아, 한국과 같은 사회에서는 기혼여성의 비전통적인 젠더 가치와 정서가 배우자와의 가사노동 배분시간에 영향을 미치지 않았다(Knudsen & Wærness, 2008). 이는 기혼여성의 가치와 정서(카텍식스)가 단순히 개인적, 심리적 차원의 문제가 아니라, 노동구조와 보다 거시적인 사회구조적 힘과 연계된 집단적, 사회문화적 차원의 문제임을 시사한다.

하지만 나쁜 소식만 있는 것은 아니다. 이 연구의 분석결과에 의하면, 아내의 부부관계만족이 높아지면 아내의 부정적 정서를 낮출 수 있다는 발견은 좋은 소식 중의 하나이다. 세부 경로를 살펴본 결과, 아내의 소득이 부정적 정서를 높이는 효과는 아내의 소득이 부부관계만족을 통해 부정적 정서를 낮추는 매개효과로서 작용하였을 때, 아내의 부정적 정서를 더욱 많이 낮출 수 있는 것으로 나타났다(〈표 6〉 참조). 이는 아내가 남편에게 받는 정서적 지원이 높아지면, 아내의 어려움 극복효능감이나 행복이 높아지는 데 효과가 있다는 박영신과 김의철(2015:97)의 연구와 일치한다. 또한 김진경(2015 : 74)의 주장대로 '아내의 부부관계만족은 궁극적으로 아내의 부정적 정서를 낮추는 데 있어 중요한 요소'임을 다시 한 번 확인하는 결과이기도 하다.

한편 남편의 가사노동시간이 많아질수록 아내의 부부관계만족은 높아지나

그만큼 아내의 부정적 정서도 높아지는 것을 확인하였다. 이는 남편의 가사노동시간이 증가할수록 부부관계만족이 증가한다는 기존의 연구들과 동일한 결과이다(이희정, 2010). 하지만 남편의 가사노동시간이 증가할수록 아내의 양육스트레스와 같은 부정적 정서가 낮아진다는 김진경(2015)의 연구와는 상반된다. 그러나 각 경로들의 연관성을 면밀히 살펴보면, 남편의 가사노동시간이 늘어나면 아내의 부정적 정서를 높이지만 한편 부부관계만족이 높아져, 부정적 정서를 낮추는 것보다 상대적으로 적은 영향력을 보이는 것을 확인할 수 있다(〈표 6〉 참조). 이는 기존 연구에서 말하는 남편의 가사노동시간 증가는 궁극적으로 부정적 정서를 낮춘다는 결과(김진경, 2015 ; 이희정, 2010)와 동일하다고 말할 수 있다.

연구결과를 종합해보면, 기혼여성의 경우, 아내가 삶의 전반에 걸쳐 느끼는 부정적 정서(우울, 스트레스)에 가장 큰 영향을 주는 것은 아내의 소득과 남편의 가사노동시간보다는, 아내의 부부관계만족이었다. 이러한 분석결과는 기혼여성의 인적자원개발에 있어 단순히 기혼여성의 고용률을 늘리기 위한 직업능력개발과 같이 기계적이고 양적인 접근방식은 일정한 한계가 있음을 드러낸다. 오히려 이 연구는 기혼여성의 인적자원개발에 있어 그녀들의 '정서문제'와 '부부관계만족'과 같은 여성의 카텍식스 구조를 유리천장으로 대변되는 권력 및 노동 구조와 함께 통합적으로 고려한 총체적이고 질적인 차원의 인력자원개발 접근방식이 더욱 효율적임을 시사한다.

또한 아내의 소득이 높을수록 부정적 정서가 높아진다는 연구결과는 장기적 관점에서 기혼여성의 재취업을 장려하는 정책만으로는, 그녀들이 노동시장에 지속적으로 머무르게 하는데 한계가 있음을 보여준다. 장기적 관점에서 기혼여성의 소득이 높을수록 더 우울하고 더 스트레스를 받는다면, 어느 기혼여성이 노동시장에 지속적으로 머물기를 원하겠는가? 따라서 현재 정부에서 강조하는 경력단절여성의 재취업뿐만 아니라, '이미 취업한' 기혼여성의 '정서적 안녕'을 고려하는 동시에 남녀차별적인 노동구조를 함께 개선하는 방안의 수립이 효과적인 여성 인적자원개발정책의 지속가능성을 담보할 것으로 예상된다.

이 연구의 제한점은 다음과 같다. 연구에서 한국이란 자본주의 사회에서 권력으로 대변되는 변수는 아내의 소득이었다. 따라서 가계 총 소득과 남편의 소득으로 설명할 수 있는 부부의 권력관계에 대한 설명은 포함시키지 못하였다. 차후 연구에서는 남편의 소득과 가계 총 소득을 포함할 뿐만 아니라, 부부 사이의 권력으로 대변되는 또 다른 변수들에 대한 탐색을 바탕으로 모형이 더욱 정교화되기를 기대해본다. 남편의 가사노동시간의 경우에도, 여성가족패널조사에서는 아내의 인식을 바탕으로 이를 측정하고 있어 남편의 실제 가사노

동시간과 차이가 날 수 있는 한계도 있었다. 따라서 통계청의 생활시간조사와 같이 여성가족패널조사에서도 향후에는 남편도 짝표집을 통해 설문조사에 참여시킬 필요가 있다. 또한 남편의 시간일지 작성을 통해 그들의 실제적인 가사노동시간 뿐만 아니라 그들이 느끼는 부부관계만족과 정서 등을 함께 조사하여 아내의 응답과 비교분석할 것을 제안한다. Connell(1987)의 주장대로 젠더는 '관계적' 개념이므로 아내의 삶을 온전히 이해하기 위해서는 남편의 삶에 대한 이해가 필수적으로 수반되어야 하기 때문이다. 마지막으로 본 연구에서는 단 년차 자료를 바탕으로 구조방정식 모형을 통해 변수 사이의 관계를 설명하였다. 따라서 추후 연구에서는 종단적 관점에서 설명변인과 종속변인으로 대변되는 아내의 소득과 감정, 남편의 가사노동 시간 사이의 변화와 지속을 분석하는 종단연구가 진행될 필요가 있다.

■ 투고일 : 2018년 1월 18일 ■ 심사일 : 2018년 3월 29일 ■ 수정일 : 2018년 4월 9일 ■ 게재확정일 : 2018년 5월 16일

참고문헌

강란혜(2010). “유아기 자녀를 둔 취업여성의 심리적 복지에 관한 연구 -가족 및 사회지원체제 변인을 중심으로-”. 한국보육지원학회지, 6(2), 155-173.

권일웅·한승희(2015). “여성 공무원의 승진 동기에 미치는 영향요인 연구 - 평등성과 공정정성을 중심으로”. 한국거버넌스학회보, 22(2), 309-336.

김동진·전효정·고은경(2017). “영유아기 자녀를 둔 어머니가 지각하는 부부갈등, 결혼만족도, 양육스트레스 간의 자기회귀교차지연효과”. 인지발달중재학회지, 8(2), 103-121.

김석선·길민지(2016). “개인과 가족의 성격특성이 가족 구성원의 우울에 미치는 영향 : 다층모형분석 적용”. 보건사회연구, 36(3), 34-52.

김수·김은지(2007). “한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계”. 한국사회학, 41(2), 147-174.

김종순·오세숙·윤소영(2016). “20-40대 직장여성의 일과 여가 그리고 행복의 관계”. 여가학연구, 14(4), 67-85.

김진경(2015). “영아기 자녀를 둔 부모의 결혼만족도 및 가정환경탐색 - 취업여부를 중심으로”. 한국보육지원학회지, 11(4), 63-79.

남순현(2009). “중년기 기혼여성의 성과 일에 대한 태도가 심리적 행복감에 미치는 영향 : 전업주부와 취업주부 비교”. 인간발달연구, 16(1), 197-222.

마경희(2004). 맞벌이 부부의 가사노동 분담 : 영향요인과 부부관계에 미치는 효과. 한국사회학회 2004년 가을 기획심포지움, 119-144.

박미석·김경아·김지은(2007). “가정 내 변혁적 리더십 수준과 직업만족도 - 서울시 직장기혼남녀를 대상으로”. 한국가족자원경영학회지, 11(1), 21-36.

박영신·김의철(2011). “중년기 성인 남녀의 행복 형성 요인 : 전업주부, 취업주부와 그들의 남편을 중심으로”. 인간발달연구, 18(1), 65-108.

박정열·손영미·오세숙(2014). “시간제 여성 임금근로자의 일과 삶의 균형 유형에 따른 시간 사용과 심리적 특성”. 여가학연구, 12(1), 79-105.

박정열·전은선·손영미·신규리(2016). “일과 삶의 균형에 관한 국내 정책의 현황 및 시사점”. 여가학연구, 14(4), 1-22.

손영빈·윤기영(2011). “아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향”. 미래유아교육학회지, 31(5),159-172.

옥경희·천희영(2012). “가구소득에 따른 부부관계와 자녀가치 및 아버지의 양육참여가 영아기 어머니의 양육스트레스에 미치는 영향력 비교 연구”. 아동학회지, 33(1), 205-211.

유계숙(2010). “맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향”. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 117-136.

윤지원·황라일·조헌하(2009). “미취학 자녀를 둔 어머니의 취업여부에 따른 양육스트레스와 관련요인”. 여성건강간호학회지, 15(4), 294-302.

은기수(2009). “한국 기혼부부의 가사노동분업”. 한국인구학, 32(3), 145-171.

이인정(2015). “남편의 양육참여가 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 결혼만족에 미치는 영향”. 사회복지연구, 46(1), 343-370.

이희백(2009). “중년기 부부갈등 요인에 관한 연구 : 아내의 관점에서”. 한국동서정신과학회지, 12(1), 77-88.

이희정 (2010). “수입, 가사분담, 일가족 균형과 결혼만족도가 취업모의 일 만족도에 미치는 영향”. 21세기사회복지연구, 7(1), 77-102.

조숙·정혜정·이주연(2015). “취업모와 비취업모의 모성이데올로기 인식과 양육스트레스 및 결혼만족도의 관계”. 한국가족관계학회지, 20(1), 25-49.

조흥식·김인숙·김혜란·김혜련·신은주(2006). 가족복지학. 서울 : 학지사.

주재선·송치선·박건표(2016). 2016 한국의 성인지 통계. 서울 : 한국여성정책연구원

주재선·문유경·김영란·김영택·전기택·송치선·한진영·김근태·은기수·이진숙(2016). 2016년 여성가족패널조사. 서울 : 한국여성정책연구원

차근영·김석선·길민지(2017). “중년기 부부의 스트레스와 결혼만족도가 우울에 미치는 자기효과와 상대방 효과”. 보건사회연구, 37(2), 126-149.

통계청(2014). 한국사회동향 2014. 통계청.

한지숙·유계숙(2007). “기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향”. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.

홍세희(2000). “구조방정식 모형의 적합도 지수 선정 기준과 그 근거”. 한국심리학회지:임상, 19(1), 161-177.

허식·엄주영(2017). “여성인력의 유리천장 현상에 대한 연구”. 산업경제연구, 30(5), 1813-1836.

홍승아(2012). “저출산 극복을 위한 일-가정 양립정책”. 한국모자보건학회, 32, 53-36.

Anderson, S. A., & Sabatelli, R M.(2003). *Family interaction : A multigenerational developmental perspective*. Boston, Mass : Pearson Education Co.

Christopher, C., Umemura, T., Mann, T., Jacobvitz, D., & Hazen, N. (2015). Marital quality over the transtion to paranthood as a Predictor of coparenting. *Journal of Child and Family Studies*, 24(12), 3636-3651.

Connell, R.(1987). G*ender and power : Society, the person, and sexual politics*. Cambridge : Polity.

England, P. and Farkas, G.(1986) *Households, Employment and Gender : A Social Economic and Demographic View.* New York : Aldine.

Hook, J.(2006) Care in Context : Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003. *American Sociological Review,* 71(4), 639-660.

Kline, R. B.(2011). *Hypothesis Testing. In Principles and practice of structural equation modeling(3rd Eds)*. New York : The Guilford Press.

Knudsen, K. & Wærness, K.(2008). National context and spouses' housework in 34 countries. *European Sociological Review*, 24, 97-113.

Myers, D. G.(2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist,* 55, 56-67.

North, R. J., Holahan, C. J., Moos, R. H., & Cronkite, R. C.(2008). Family support, family income, and happiness : A 10-year perspective. *Journal of Family Psychology*, 22(3), 475-483.

Lee, S. H.(2012). Mature women undergraduates and South Korean society : the dynamic interface of agency and structure in the historical process. Unpublished doctoral thesis. University of Cambridge.

World Economic Forum(2016). Global gender gap report 2016 : Korea, Rep. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=KOR에서 2017.12.15. 인출.

Abstract

The HRD and the cathexis of married women : structural equation modeling about the effect of wives' income, satisfaction with marital relationship, and husbands' housework on the wives' emotion

Sunghoe, Lee*·Jiyoung, Yoon**

In the discussion of the HRD(Human Resources Development) for married women, the structure of cathexis has been neglected comparing to those of power and labour, which is often represented by 'glass ceiling'. Cathexis is defined as the construction of emotionally charged social relations with objects in the real world(Connell, 1987). Drawing on Connell(1987)'s theory of gender and power, this study aims to verify the relationship among married women's power, labour and cathexis with empirical data, that is, 2016 Korean longitudinal survey of women and families. Structural equation modelling was conducted regarding the effect of wive's income(economic 'power'), satisfaction with marital relationship (cathexis), and husbands' housework(labour) on the wives' negative emotion (stress, depression). Our analysis suggests that all the three factors(power, labour, cathexis) influenced on the wives' negative emotion. However, the most significant impact factor on the wives' negative emotion was the wives' satisfaction with martial relationship, rather than their income or their husbands' housework. These results reveal that current HRD policy gearing at enhancing married women's job skills to raise their employment rate is an approach that is too technical, quantitative and constrained. Rather, a more holistic and qualitative approach is required, which pays more attention to the combination of married women's emotional well-being and their marital relationship (cathexis) with their power and labour issues in their gender regimes of the family and the workplace.

---

* Associate Research Fellow, Korean Educational Development Institute

** Corresponding Author : Senior Researcher, The Korea Chamber of Commerce & Industry

Keywords : married women, human resources development(HRD) for women, cathexis, marital relationship, wife's emotion, work-life balance

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 192~231

저소득 청소년기 자녀 어머니 대상 부모역할프로그램 효과성과 지역사회 활용방안*

김연수**

초 록

본 연구는 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가족을 위해 개발된 부모역할프로그램의 효과성을 검증하기 위한 목적으로 실시되었다. 이를 위해 충청, 전라, 경상, 강원 및 수도권의 전국 10개 복지기관에서 부모역할 프로그램을 실시하고 프로그램 참여자인 저소득 청소년기 자녀 어머니 123명과 통제집단 92명을 대상으로 한 유사실험설계연구를 실시하였으며, 프로그램 참여자 19명을 대상으로 포커스집단 인터뷰를 실시하여 프로그램 참여 이후 변화경험이 무엇인지에 관한 질적연구를 실시하였다. 연구결과 프로그램 실시 전과 종료 후 비교 시 프로그램 참여자 집단에서 부모역할 자신감과 만족감 등 부모역할자긍심과 부모자녀의사소통, 가족관계에 유의미한 향상이 있었으며, 자녀양육스트레스의 유의미한 감소가 검증되었다. 수입, 학력, 사전점수를 통제한 공분산분석결과에서는 부모역할 자신감과 만족감을 포함한 부모역할자긍심과 부모자녀의사소통에서 프로그램참여의 주효과가 유의미하게 산출되어 본 프로그램의 효과성이 검증되었다. 프로그램 참여 이후 변화에 관한 포커스집단 인터뷰 내용분석 결과에서는 부모로서 자신에 대한 인식 증가, 자녀를 바라보는 시각의 긍정적 전환, 자녀와의 의사소통과 관계의 친밀감 증진, 긍정적 정서 증진, 그리고 자신의 변화로 인한 자녀와 가족의 긍정적 변화 등이 주요 변화로 분석되었다. 이와 같은 연구결과에 근거하여 지역사회를 기반으로 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가정의 어머니들을 지원하기 위한 부모역할프로그램 활성화에 대한 정책적 및 실천적 방안을 제시하였다.

주제어 : 부모역할 프로그램, 부모역할 프로그램 효과성, 저소득 청소년기 자녀 어머니, 강점관점

* 본 학술지에 게재된 논문은 「월드비전 '맘이 든든' 부모역할 프로그램 효과성 평가 연구 보고서, 2017」에 수록된 연구 자료에 기초하여 학술논문의 형태로 수정 및 보완과정을 거쳐 작성된 것이며, 2018년 백석대학교 대학연구비에 의해 지원되었음.
** 백석대학교 사회복지학부 부교수(yskim@bu.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

부모역할은 자녀양육의 일차적 책임을 지고 있는 어머니들에게 매우 중요한 생애 과제로서 전통적 젠더관점에서뿐만 아니라 여성의 일과 가정생활의 양립을 중시하는 현대사회의 가족에서도 여전히 간과될 수 없는 가족 내 여성의 중요한 역할기능이 되고 있다. 그러나 부모역할은 자녀가 성장해감에 따라 많은 도전을 야기하며, 자녀와의 관계에 지속적 어려움과 갈등이 발생할 경우 자녀와 부모 모두의 삶의 질을 저해하는 스트레스의 근원이 될 수도 있어 여성들의 부모역할 수행에 대한 사회적 지원의 필요성이 제기된다.

부모역할은 자녀의 모든 발달단계에서 중요하지만 특히 부모와 청소년기 자녀가 맺는 관계의 질, 부모의 적절한 지도, 그리고 긍정적 부모역할 기능의 실천은 청소년기 자녀의 부정적인 발달상의 문제를 예방하는 데 매우 중요한 것으로 보고되고 있다(Dishion & McMahon, 1998 ; Chu et al., 2015). 일반적으로 청소년기는 신체적, 정서적 변화가 크게 나타나는 시기로 감수성이 예민해져 쉽게 흥분하거나 감정적이 될 수 있으며(Feinstein, 2008), 자아정체감 혼란, 진로문제, 또래관계문제 등으로 인한 스트레스가 많은 시기이므로 극단적인 경우 우울이나 비행, 자살 등의 위험성이 나타날 수도 있는 시기이다(Burns & Hickie, 2002 ; 이은주·이은숙, 2002 ; 김사라형선, 2011). 더욱이 최근에는 청소년 문제로 학교폭력, 자살, 인터넷 중독 등의 문제에 사회적 관심이 집중되면서 이에 대한 해결 방법의 일환으로 부모를 대상으로 한 교육프로그램의 개발과 실시에 대한 관심이 증가하고 있으며(이재림 외, 2013), 이러한 프로그램이 자녀의 행동문제와 부모의 정신건강, 그리고 부모역할 기술을 향상시키는데 비용효과적임이 보고되고 있어(Furlong et al., 2012 ; Barlow & Coren, 2018) 지역사회를 중심으로 이를 활성화시킬 수 있는 구체적 방안 마련이 필요한 시점이다.

또한 청소년기 자녀 어머니의 경우에는 생애주기를 통해 볼 때 중년기에 접어들면서 여러 변화와 위기를 경험하게 되며, 자신의 세대와 다른 청소년의 문화 및 문제들에 직면하게 되면서 이에 잘 대처해나가지 못할 경우 자녀 양육에 대한 자신감을 잃게 되는 결과가 초래될 수도 있다(Cmic & Greenberg, 1990 ; 김사라형선, 2011). 따라서 이 시기에 청소년기 자녀와 부모의 관계는 갈등과 불화가 일어나거나 소원해지는 경향이 나타나기도 하는 등(김현철·김은정·민경석, 2007) 이전과 다른 어려움에 직면할 수 있어 부모역할기능 증진을 위한 지원이 필요하다.

한편, 부모역할 수행은 청소년기 자녀와 중년기 여성의 이러한 생애주기적 특성 외에도 사회경제적 요인인 빈곤과 같은 측면에 의해서도 영향을 받게 된다. 빈곤한 부모의 경우 정서적·행동적 문제를 보일 수 있는 위험성이 더 높게 나타나는 것으로 보고되고 있는데(Flouri, Mavroveli, & Tzavidis, 2012 ; Barlow & Coren, 2018), 이는 빈곤이 부모의 기능수준을 저해하며, 부모역할 수행에 대한 어려움을 가중시켜 가족 전체의 삶의 질을 저해하는 요인이 될 수 있음을 예측케 한다. 콘거와 동료들(Conger et al., 2002)은 '경제적 어려움에 대한 가족스트레스 모델'을 제시하며 빈곤으로 인한 경제적 압박감이 부모의 심리적 스트레스를 증가시키고, 부모의 심리적 스트레스는 다시 부모역할 수행에 부정적 영향을 미치게 되어 자녀가 성장하는데 위험요인으로 작용할 수 있는 것으로 빈곤과 부모역할 수행의 관련성을 설명하였다(양미진 외, 2010).

이와 같은 청소년기 자녀 양육의 어려움과 저소득 가정이 직면한 부모역할의 어려움은 사회적으로 조명되어 국내 여러 연구자들이 청소년기 자녀가 있는 가정 대상(박현숙·구현영, 2010 ; 배주미 외, 2013 ; 소수연 외, 2013), 저소득 가정 대상(김희진, 2002 ; 이재현, 2008 ; 양미진 외, 2010), 그리고 청소년 자녀가 있는 저소득 가정을 대상(김연수, 2015)으로 부모역할에 대한 자신감과 만족감을 증진하고 자녀양육에 대한 스트레스를 줄이는데 목표를 둔 프로그램 개발연구들을 수행해왔다. 그러나 대개 이러한 기존 연구들은 특정 지역을 중심으로 소수의 참여자들을 대상으로 실시되어 개발된 부모역할 프로그램의 효과성을 일반화하기 어렵다는 한계점을 지니고 있으며, 동시에 이러한 프로그램들을 지역사회로 확산하여 확대 실시하도록 하는데 실증적 근거를 충분히 제시하지 못한다는 제한점을 드러내고 있다. 따라서 향후 연구에서는 전국적 단위에서 다수의 대상자들을 확보하여 개발된 부모역할 프로그램의 효과성을 검증하여 이러한 프로그램들이 지역사회 전체로 확대 실시될 수 있는 보다 실증적이고 논리적인 근거를 제시하고 지역사회 내에서 이러한 프로그램들이 활성화될 수 있도록 돕는 구체적 실천방안들을 제언하는 연구가 이루어져야할 필요성이 있다.

이에 본 연구에서는 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가족지원을 위해 개발된 부모역할 프로그램(월드비전, 2014 ; 김연수, 2015)[1]을 전국적 단위에서

1) 이 프로그램은 저소득 청소년기 자녀를 양육하는 가족에 대한 부모역할지원의 필요성에 따라 월드비전 국내사업팀과 사회복지전공자로 부모역할프로그램 개발 및 제공의 경험이 있는 본 연구자에 의해 월드비전 산하 기관들을 중심으로 2014년 개발되었으며, 개발과정과 프로그램에 대한 일차적 효과검증 결과는 학술논문(김연수, 2015)으로 보고된

청소년기 자녀를 양육하는 어머니들을 대상으로 일정기간 동안 확대실시하고 그 효과성을 검증하는 연구를 수행하고자 한다. 이 프로그램은 강점관점과 가족레질리언스 접근, 그리고 실제 청소년기 자녀를 양육하는 어머니들과 청소년기 자녀들을 대상으로 부모역할 수행 및 부모자녀 관계와 관련된 어려움이나 변화에 대한 기대가 무엇인지에 대한 포커스집단 인터뷰 자료에 실제적 근거를 두고 개발된 것으로 부모역할수행에 대한 자신감과 만족감 증진, 그리고 부모자녀 간의 의사소통 및 관계 향상을 목적으로 하는 총 6회기로 구성된 집단기반의 부모역할프로그램이다. 본 연구는 프로그램 개발 당시 제기된 연구의 제한점인 1개 지역, 1개 기관, 10명 미만의 프로그램 참여자에게 적용되어 그 효과성을 일반화하여 논의하기 어려운 점을 보완하는 후속연구로서 의미를 지닌다. 또한 이 연구는 첫째, 저소득 청소년기 자녀를 양육하는 부모역할 지원 프로그램의 실천모형과 더불어 이러한 프로그램의 효과적인 지역사회 내 활용방안을 제시하고, 둘째, 지역사회를 중심으로 여러 사회적 서비스 기관이나 단체에서 본 프로그램을 응용하거나 적용할 수 있도록 하는 근거를 제시하며, 셋째, 나아가 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가족지원의 일환으로 부모역할 프로그램이 지역사회를 중심으로 확대 실시되도록 하는 여성 및 가족정책을 입안하는데 근거 자료를 제시하는 연구물로서 의의를 지닐 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 부모역할 프로그램 개념과 효과성

부모역할 프로그램이란 부모가 자녀와의 관계에서 수행하는 역할기능을 증진하는 것을 목적으로(Gardener & Leijten, 2017) 부모로서의 역량을 키우고, 효과적인 자녀양육 방법을 터득하여 자녀와의 관계를 증진하도록 도와주는 구조화된 프로그램이다. 이 프로그램은 부모역할에 필요한 지식과 기술은 타고나는 것이 아니라 학습하는 것이라는 관점에서 부모역할에 필요한 정보나 지식 및 기술을 전달하는 활동들로 구성되어 있다(이재림 외, 2013). 이를 주제로 한 기존 연구들은 프로그램의 근거 이론이나 진행방식 등과 같은 특성에 따라 이를 부모교육(parent education), 부모훈련(parent training), 부모역

바 있다. 현재 이 프로그램은 '맘이 든든'이라는 프로그램명으로 명명되어 월드비전 국내사업팀 산하 사회복지기관들을 중심으로 전국 단위에서 실시되고 있다.

할 프로그램(parenting program) 또는 부모코칭(parent coaching) 등의 명칭으로 지칭하고 있다. 그러나 이러한 프로그램들이 모두 부모역할에 필요한 지식과 기술을 전달하고 부모역할 기능을 향상시키는 것에 목적을 두는 일련의 프로그램으로 구성되어 있다는 점에서는 공통성을 갖는다. 또한 부모역할 프로그램은 우울, 불안, 스트레스, 자신감 등과 관련된 부모의 심리사회적 기능을 효과적으로 향상시킨다는 것에 대한 실제적 증거들도 제시되고 있어(Barlow & Coren, 2018) 그 중요성에 대한 사회적 인식이 증가하고 있는 추세이다.

그 동안 국내에서 실시된 대표적 부모역할 프로그램들을 살펴보면 초기에는 주로 서구에서 개발된 부모효율성훈련(Parent Effectiveness Training : PET), 체계적 부모교육(Systemic Training for Effective Parenting : STEP), 적극적 부모역할훈련(Active Parenting Today : APT) 등의 프로그램을 국내에 소개하고 유아기나 아동기 부모들을 대상으로 실시하여 효과성을 검증하는 연구들이 주를 이루었다(양옥경·김연수, 2004). 그러나 이후 부모교육의 중요성에 대한 사회적 인식이 증진됨에 따라 교육부, 여성가족부, 보건복지부 등 정부 부처를 중심으로 다양한 부모교육 프로그램들이 개발되기도 하였으며(김길숙, 2017), 여러 개인연구자들에 의해 유아기, 아동기 및 청소년기의 부모들을 대상으로 한 부모교육 및 부모역할프로그램 개발연구들이 진행되었다. 최근에는 우리 사회에 다문화가족이 증가하면서 이들을 대상으로 한 부모역할 프로그램에 대한 연구들이 다수 보고되고 있다(이명숙, 2011 ; 임은미·김종은, 2014 ; 한경님, 2014 등).

이러한 부모역할 프로그램들의 효과성과 관련하여 2006년~2011년 사이에 국내 학술지에 게재된 총 41편의 연구를 대상으로 메타분석 연구를 실시한 결과 부모역할 프로그램은 첫째, 양육태도, 양육행동, 의사소통, 상호작용 등과 같은 부모의 행동적 변화, 둘째, 양육스트레스, 부모효능감, 자아존중감 등과 같은 부모의 내적 변화, 셋째, 자녀의 문제행동, 부모와의 의사소통, 문제해결능력, 학습기술 등과 같은 자녀의 변화에 유의미한 효과성이 있음이 보고되었다(이재림 외, 2013). 또한 이 연구에서 부모역할 프로그램은 특히 부모의 행동적 변화에 대한 효과크기가 크게 나타났으며, 이러한 프로그램의 효과는 인원수가 15명 이하의 소집단으로 진행된 경우, 어머니만을 대상으로 한 경우 더 큰 것으로 검증되어 부모역할 프로그램의 실시 형태에 있어 소집단 형태가 집단구성원에 있어서는 어머니로 집단을 구성하는 것이 그 성과를 향상시킬 수 있는 기제가 됨을 알 수 있었다.

청소년기 자녀의 부모 대상 연구들로 정부부처 및 관련 기관들을 중심으로 개발된 프로그램으로는 위기 청소년 부모교육 프로그램(박현진 외, 2011), 스마트폰 중독 청소년 부모교육 프로그램(배주미 외, 2013), 초기 청소년기 자녀를 둔 부모교육프로그램(소수연 외, 2013) 등이 있으나 이러한 정부 부처 프로그램들은 주로 가출이나 스마트폰 중독예방 교육 등을 주제로 학교나 센터에서 강의중심으로 부모교육이 이루어지는 경우가 많은 것으로 보고되고 있다(김길숙, 2017). 일반 청소년 가족 대상 연구로는 중학생 자녀를 양육하는 어머니 12명을 프로그램 참여자로 하여 총 8회기로 진행된 자녀양육 코칭 프로그램(김사라형선, 2011), 청소년기 학부모 12명을 대상으로 총 8회기로 진행된 부모역할 핵심역량지원 프로그램(박현숙·구현영, 2010), 그리고 저소득 청소년기 자녀를 양육하는 어머니 9명을 프로그램 참여자로 하여 총 6회기로 진행된 부모역할 프로그램(김연수, 2015) 등이 있다. 이들 연구에서 프로그램에 참여한 부모들은 부모역할만족감, 양육효능감, 자녀에 대한 공감능력, 자녀와의 의사소통 능력 등이 유의미하게 증가하였으며, 반면 양육스트레스는 유의미하게 감소한 것으로 보고되었다. 이상과 같은 기존 연구들을 살펴보면, 부모역할 프로그램에 참여한 다수가 어머니인 것을 볼 수 있는데 이는 전통적 젠더관점에서 뿐만 아니라 양성평등관점을 지향하여 일가족양립정책이 중시되고 있는 오늘날의 가족에서도 자녀양육과 성장에 대한 일차적 책임은 여전히 어머니들의 중요한 역할이 되고 있음을 알 수 있다.

한편, 서구의 경우 부모역할프로그램은 유아기 및 아동기 자녀의 문제행동 감소를 목표로 부모를 대상으로 실시되는 경우가 가장 많으며, 청소년기 자녀가 있는 가족을 대상으로 실시된 경우는 상대적으로 연구가 부족한 편이다(Chu et al., 2015). 서구의 부모역할 프로그램 가운데 가장 잘 알려진 프로그램 중 하나로 1990년대부터 최근까지 여러 국가에서, 다양한 집단을 대상으로 그 효과성에 대한 연구가 계속되고 있는 대표적 프로그램은 트리플 피(Triple P : Positive Parenting Program)[2]로 효과성에 대한 대규모 근거를 지니고 있다(Sanders et al., 2014). 이 프로그램의 가장 대표적 형태로 주 1회 2시간씩, 8주간 동안 진행되는 집단 트리플 피(Triple P)의 효과성에 관해 44개의 연구물을 대상으로 메타분석을 진행한 연구결과 부모역할 실천과 만족, 효율성, 그리고 부모적응 영역에서 유의미한 효과가 있음이 발견되었다

2) Triple P(Positive Parenting Program)는 호주 Queensland University를 중심으로 개발되었으며, 1990년대부터 개인, 집단의 형식으로 아동기 및 청소년기 자녀를 둔 부모를 대상으로 부모역할에 대한 지식과 기술, 자신감을 증진함으로써 아동과 청소년기 문제행동을 감소시키거나 예방하는 것을 목적으로 실시되어 왔다(Sanders, 2012).

(Sanders et al.. 2014). 또한 이 연구에서 대다수의 연구가 어머니에 대한 자료에 기반하고 있는 것으로 나타나 서구에서도 부모역할 프로그램에 참여하는 일차적 집단이 어머니임을 유추해볼 수 있었다.

트리플 피(Triple P)를 청소년기 자녀가 있는 가족에 적용한 최근 연구들을 살펴보면, 츄와 동료들(Chu et al., 2015)은 청소년기 자녀를 둔 72 가족을 대상으로 이 프로그램의 효과성에 대한 연구를 진행한 결과 부모역할 실천, 자신감, 그리고 가족관계의 질에 향상이 있었으며, 청소년 자녀의 문제행동이 감소하는 효과성이 검증되었음을 보고하였다. 특히 이 연구에서는 부모와 청소년 자녀 간 갈등이 감소하고 부모의 지도감독이 증가한 것이 부모와 청소년 모두에게서 보고되었다. 또한 도로시·카람·샌더스(Doherty, Calam, & Sanders, 2013)는 이 프로그램을 특수욕구를 지닌 집단인 소아당뇨병을 앓고 있는 청소년들의 부모를 대상으로 적용하였는데 당뇨와 관련된 부모와 자녀 간의 갈등을 감소시키는데 효과가 있음이 검증되었다.

최근 트리플 피(Triple P) 연구의 새로운 시도는 시간상의 이유로 연속해서 프로그램에 참여하지 못하는 부모들을 위해 '1일 집단 부모역할 프로그램(All-day Group Parenting Program)'의 형태로 주말을 이용해 하루 8시간 동안 집단을 진행하고 이후 4주간 전화로 추후관리 하는 것으로 변경 진행한 후 그 효과성을 연구한 것이다(Tellegen & Johnston, 2017). 303명의 참여자들을 대상으로 한 이 연구의 결과 프로그램 참여 부모들은 자녀 문제행동 및 역기능적인 부모역할행동이 유의미하게 감소하였으며, 부모역할 적응과 관련하여 우울감 수준이 유의미하게 감소되었음을 보고하여 새로운 1일 접근방식도 효과성이 있음이 검증되었다(Tellegen & Johnston, 2017). 이와 같은 기존 부모역할 프로그램에 대한 새로운 접근방식의 개발과 효과성에 대한 검증이 필요하다는 주장은 다른 부모역할 프로그램에 대한 연구에서도 동일하게 제기되고 있다(Gardener & Leijten, 2017).

서구의 또 다른 부모역할 프로그램 중 하나로 개발 이후 여러 국가에서 다수의 대상자들에게 적용되고, 메타분석을 통해 최근까지 그 효과성이 검증된 것으로는 인크레더블 이어스(Incredible Years)[3] 프로그램을 들 수 있다. 이

3) Incredible Years는 미국 시애틀 지역에서 Webster-Stratton에 의해 사회학습이론에 근거하여 개발된 프로그램으로 행동문제를 지닌 아동들에 대한 치료를 목적으로 개발되었다. 이 프로그램은 부모자녀관계향상과 학대적인 부모역할의 감소를 통해 자녀의 행동을 향상시키는 것에 일차적인 목적을 두며, 집단 형식으로 12-14주간 진행되는 것으로 여러 국가와 세팅에서 많은 연구자들에 의해 지속적으로 아동문제에 효과성이 있음이 보고되었다(Gardner & Leijten, 2017).

프로그램은 청소년기 자녀를 일차적 대상으로 한 것은 아니지만 메타분석 결과 자녀의 문제행동이 유의미하게 감소하였음이 검증되었으며(ATA, Castro, & Matthys, 2013), 사회경제적으로 취약한 배경을 지닌 가족과 소수인종 가족들을 대상으로 총 154가족에게 적용한 결과 자녀의 과잉행동 및 부주의적 행동이 감소하였고, 참여한 부모들의 칭찬과 보상 사용 증가와 비일관적이고 가혹한 훈육 감소가 보고되어 프로그램의 효과성이 입증된 바 있다(Leijten et al., 2017).

이상과 같은 서구 부모역할 프로그램들에 대한 연구추세를 보면 개발 이후 다양한 지역에서 여러 대상자들에게 지속적으로 적용되어 프로그램의 효과성에 대한 탄탄한 실증적 근거를 지니고 지역사회 내 여러 집단들을 대상으로 최근까지 효과성에 대한 연구가 계속 되고 있는 특성을 지닌다. 그러나 이에 반해 국내의 부모역할 프로그램들은 개발 이후 여러 지역, 여러 장소, 충분한 수의 연구대상자를 확보하여 그 효과성을 검증한 연구 사례를 찾아보기 힘들므로 이에 대한 연구의 필요성이 제기되며, 이러한 연구결과를 바탕으로 지역사회 내에서 부모역할 프로그램이 활성화될 수 있는 구체적 실천방안을 제시하는 연구가 요청된다.

2. 본 연구에서 실시된 '부모역할 프로그램' 소개

1) 프로그램의 이론적 근거

본 프로그램은 강점관점과 가족레질리언스 접근에 이론적 근거를 두고 저소득 청소년 자녀를 양육하는 어머니와 청소년기 자녀, 그리고 이들에게 서비스를 제공하는 사회복지사에 대한 인터뷰 및 설문 조사 자료에 실증적 근거를 두고 개발되었다[4].

---

4) 본 프로그램은 개발 당시 청소년 가족을 양육하는 저소득 가족이 직면한 부모역할의 어려움과 부모자녀 관계에서 부모와 자녀가 변화되기 원하는 욕구가 무엇인지를 실제적으로 파악하기 위해 청소년기 자녀를 양육하는 어머니 9명과 청소년기 자녀 12명을 대상으로 각각 포커스집단 인터뷰를 실시하였으며, 전국 39개 사회복지기관에서 저소득 청소년기 가족지원의 업무를 담당하고 있는 사회복지사 39명을 대상으로 부모역할 프로그램이 담고 있어야할 목적 및 내용, 그리고 현장 적용가능성이 가장 높은 적절한 회기 수 구성 등에 관한 설문조사를 실시하고, 수집된 자료에 근거를 두고 프로그램을 개발하였다. 이러한 프로그램의 개발과정 및 근거이론은 '청소년기 자녀를 둔 저소득 가족을 위한 부모역할 프로그램 개발 및 효과성 연구'(김연수, 2015)에 상세히 수록되어 있다.

강점관점이란 인간이 지닌 병리나 문제보다는 능력, 잠재력, 가능성, 비전, 꿈 등에 초점을 두고 인간을 바라보는 시각으로서 현행 사회복지실천의 주요 패러다임이며, 긍정심리학 등과도 긴밀한 관련성을 지니고 있다. 강점발견의 핵심은 희망과 가능성으로서 더 나은 미래와 삶에 대한 비전이라고 할 수 있으며, 강점관점의 주요 요소는 유능성, 능력, 용기, 가능성, 긍정적 기대, 잠재력, 그리고 자원 등으로 구성된다(Saleebey, 2009).

글리켄(Glicken, 2004)은 강점관점의 주요 요소에 관해 첫째, 클라이언트의 역기능적이거나 부정적 측면 보다는 긍정적이고 기능적인 측면을 강조하며, 긍정적 기능으로서 대처기제, 문제해결 기술, 자기결정 과정에 초점을 두는 것, 둘째, 클라이언트는 선천적으로 문제해결능력을 지니고 있으며, 자신이 지향하는 삶을 살 권리가 있고, 셋째, 실천가는 클라이언트의 삶을 성공으로 이끌 수 있는 많은 긍정적 행동들을 탐색해야 하며, 클라이언트가 여러 가지 사회적, 정서적 문제들에 대처할 수 있고 희망적이지 않은 상황 속에서도 삶을 지속할 수 있도록 돕는 숨겨진 동기로서 클라이언트의 열망, 꿈, 희망, 바램들을 발견하고 활용해야 한다고 강조하였다.

가족레질리언스접근이란 이러한 강점관점에 기반을 두고 가족을 대상으로 한 실천에 유용한 개념적 틀로 적용할 수 있는 긍정적 가족 기능을 신념체계, 조직유형, 의사소통 과정의 세 가지 핵심 개념으로 설명한 것이다(Walsh, 1998 ; Walsh, 2002). 이 이론에서 신념체계란 삶에 대한 가치와 태도로서 역경에 대해 의미를 부여할 수 있고, 삶에서 주어지는 상황들에 관해 긍정적 시각을 형성할 수 있는 능력을 의미하는 개념이며, 조직유형이란 가족구성원들이 서로 간에 연결되어 있는 정서적 유대감과 연결성, 그리고 상호 공유하는 가족 내 규칙과 역할분담 등을 의미하며, 의사소통과정이란 가족구성원들이 명료하게 소통할 수 있는 능력, 기쁨과 고통 등을 나눌 수 있는 능력, 사랑과 감사 등의 긍정적 감정 등을 개방적으로 표현하는 정서적 능력과 직면한 문제들에 관해 함께 의사결정을 해나가는 문제해결과정을 포함하는 개념으로 설명될 수 있다(Walsh, 1998).

본 프로그램은 이와 같은 강점관점을 그 기본 시각으로 하여 프로그램 참여자들이 자신과 자녀의 강점, 희망, 비전, 그리고 잘 하고 있는 것들을 발견하여 이를 더욱 부모자녀관계와 가족생활에 적용할 수 있도록 지지하는 내용들로 구성되어 있다. 또한 이러한 바탕 위에 가족레질리언스 접근에서 설명된 구체적 개념인 신념체계, 조직유형, 의사소통 과정의 개념들이 프로그램의 매 회기를 통해 자녀 강점 찾기, 자녀에 대한 긍정적 시각전환, 자녀와의 친밀한 관계 증진, 효과적인 의사소통 및 문제해결방법 탐색 등과 같은 프로그램의 주요

내용으로 다루어지도록 구성되어 있다.

2) 프로그램 목적 및 구성과 내용

본 부모역할 프로그램의 목적은 부모가 자녀와 가족을 긍정적으로 바라보고, 자녀와 효과적으로 의사소통하며 친밀한 관계를 맺고, 자신의 스트레스를 관리하도록 하여 부모로서 자녀를 양육하는데 대한 자신감과 만족감을 증진시키는 것이며, 이를 통해 전체로서의 가족관계가 향상되어 보다 행복한 가족생활을 해나갈 수 있도록 청소년기 자녀를 양육하는 가족을 지원하는 것이다.

본 프로그램에서 다루는 주요 내용은 첫째, 부모가 자녀를 바라보는 자신의 시각을 점검하고 이를 긍정적으로 전환하도록 돕는 것, 둘째, 자녀와 의사소통하는 자신의 방식을 살펴보고 효과적으로 의사소통할 수 있는 다양한 방식을 알려주어 자녀와의 의사소통 방식을 바꿀 수 있도록 지원하는 것, 셋째, 자녀와 보다 친밀한 관계를 맺을 수 있는 다양한 방식에 관해 논의하며 자신의 자녀에게 적용할 수 있는 가장 적절한 방법을 찾도록 돕는 것, 넷째, 청소년기 자녀의 특성을 이해하고 이를 자신의 자녀를 이해하는데 적용하며, 자신의 훈육방식을 점검하고 효과적인 훈육방식에 대한 정보를 제공하여 이를 효과적인 방식으로 전환할 수 있도록 돕는 것, 다섯째, 자녀의 비전과 꿈을 이해하고 이를 지지할 수 있도록 돕는 것, 여섯째, 부모로서 자신의 스트레스를 잘 관리할 수 있도록 돕는 것 등이다.

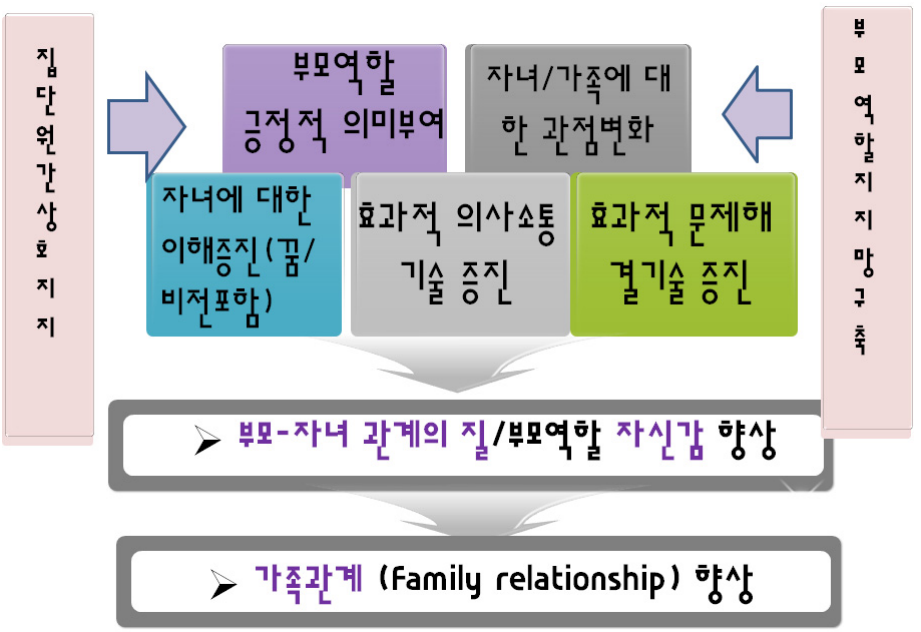
본 프로그램은 주 1회, 매 회기 2시간, 총 6회로 구성되며, 비슷한 연령대인 청소년기 자녀를 양육하는 어머니 8~10여명 정도로 집단을 구성하여 프로그램을 진행하는 것을 원칙으로 하고 있다. 프로그램의 주요 진행방식은 매 회기마다 주제와 관련하여 참여자들이 자녀와의 관계에서 일어나는 여러 일들에 관해 토론하고 상의하며, 상호지지 하는 것을 기본 원칙으로 하며, 필요한 효과적인 부모역할에 대한 지식과 기술을 알려주고 참여자들이 자신이 원하는 방법을 선택하여 자녀와의 관계에 적용하도록 격려하는 것이다. 총 6회기로 구성된 본 프로그램의 각 회기별 주요 내용은 다음의 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 부모역할 프로그램의 각 회기별 주제 및 주요 내용

회기	주제	세부 내용	근거 이론
1회	프로그램 오리엔테이션 ‘부모로서 변화되고 싶은 모습에 대한 목적설정’ ‘긍정적 시각으로 자녀와 가족 바라보기’ ‘나의 부모역할을 긍정적으로 생각하기’	* 프로그램 목적 및 전체 일정 소개하기 * 부모로서 현재 나의 모습점검하기/ 부모로서 변화되고 싶은 나의 모습에 대한 목적설정하기 * 자녀와 나, 우리 가족의 강점 찾기 * 나의 부모역할에 대한 긍정적 의미부여하기	강점관점 가족레질리언스 : 신념체계
2회	‘자녀와 친밀하고 효과적인 의사소통하기’	* 피해야할 의사소통 방법 알기 & 적용하기 - 비난/지적/일방적 훈계/일방적 조언 등 * 부모-자녀 간 효과적인 의사소통기술 연습 - 적극적 경청하기 - 공감하기 - 나-메시지 사용하기 - 자녀 의견 존중하기	강점관점 가족레질리언스 : 의사소통과정
3회	‘자녀와 친밀한 관계를 맺는 다양한 방법 찾기’	* 자녀와 즐겁게 대화할 수 있는 다양한 대화소재 찾기 * 자녀와의 친밀한 관계를 증진시키는 구체적인 방법 찾기 * 가족이 함께하는 가족활동 계획하기	강점관점 가족레질리언스 : 조직유형
4회	‘청소년기 자녀의 행동 이해하기’ ‘자녀의 문제행동을 다루는 대처기술 증진하기’ ‘가족이 함께하는 문제해결기술 배우기’	* 청소년기 자녀의 특성 이해하기 * 자녀에게 적용되는 가족규칙 확인 및 변경하기 * 자녀와 빈번히 부딪치는 문제에 대한 해결방안 찾기(도움이 되는 대처행동과 도움이 안 되는 대처 행동 찾기) * 문제해결기술 6단계 배우고 적용하기	강점관점 가족레질리언스 : 조직유형, 의사소통 과정 (Feinstein : 청소년기 뇌이야기)
5회	‘내 자녀의 특성과 재능 인식하기’ ‘자녀의 비전/꿈에 관심 갖기 및 지원하기’	* 자녀의 강점/발전/변화 찾기 및 이에 대한 칭찬과 격려기술 연습하기 * 자녀의 재능/꿈/비전 발견 및 지원 방법 계획하기 * 자녀와 함께 자녀의 꿈/비전 실현에 대한 단계별 계획세우기	강점관점
6회	‘부모로서 나를 힘들게 하는 스트레스 관리하기’ ‘부모로서 나 자신이 더 행복해지는 방법 찾기’ ‘부모역할 지지망 구축하기’	* 현재 직면한 스트레스와 이에 대한 긍정적 해결방안 찾기 * 부모로서 나 자신을 행복하게 만드는 다양한 방법 찾기 * 힘들 때 도움을 요청할 수 있는 자원리스트 만들기	강점관점 가족레질리언스 : 조직유형

자료 : 월드비전 ‘맘이 든든’ 부모역할프로그램 효과성 평가연구 보고서(2017:11-12)를 바탕으로 재구성함

이상과 같은 본 프로그램의 목적 및 각 회기별 주요 내용들은 〔그림 1〕과 같이 구조화될 수 있다.



[그림 1] 부모역할 프로그램의 목적 및 주요 내용

자료 : 월드비전 '맘이 든든'부모역할 프로그램 효과성 평가연구 보고서(2017 : 10).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구개요

1) 실험설계

본 연구에서는 실험설계의 한 방법인 유사실험설계 연구방법을 사용하여 프로그램의 효과성을 검증하였다. 이를 위해 본 프로그램이 실시된 각 기관에서는 청소년기 자녀의 어머니들을 대상으로 프로그램 참여 희망자를 모집하여 실험집단을 구성하였으며, 동일 기관 이용자로 실험집단 참여자들과 같은 연령대의 자녀를 양육하는 어머니로서 향후 본 프로그램에 참여할 가능성이 있

는 잠재적 대상자들을 찾아 통제집단을 구성하였다[5]. 실험집단과 통제집단 연구참여자들은 프로그램 실시 전과 프로그램 종료 직후에 일련의 척도들로 구성된 자기기입식 설문조사지를 작성하였으며, 이를 비교분석하여 프로그램의 효과성을 검증하였다.

2) 포커스집단 인터뷰

본 연구에서는 프로그램 참여자들이 프로그램 참여과정을 통해 구체적으로 어떤 변화를 경험하였는지에 관한 질적자료를 수집하여 특정 영역 점수 변화의 통계적 유의미성을 검증하는 실험설계연구의 한계성을 보완하고 보다 다각적인 방법으로 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 질적연구의 한 방법인 포커스 집단 인터뷰를 실시하였다. 포커스집단 인터뷰는 전국을 수도권, 충청·전라·경상권, 강원권의 3개 권역으로 나눈 후 각 권역별로 각 1회씩, 회당 2시간~2시간 30분가량으로 주말을 이용하여 진행하였다. 포커스집단 인터뷰 참여자는 각 기관별로 인터뷰를 위한 시간을 낼 수 있고, 참여를 자발적으로 희망하는 자를 2-3명씩 추천받는 방식으로 선정하였으며, 인터뷰 실시 전 연구의 목적과 인터뷰 내용의 연구 목적 사용에 대한 설명을 제공하고 연구 참여에 대한 서면동의를 얻는 과정을 거친 후 인터뷰를 진행하였다. 진행된 인터뷰는 연구 참여자들의 사전 동의를 받아 전 과정이 녹음되었으며, 이 후 녹취록으로 전환되어 인터뷰 과정에서 작성한 연구자의 노트 및 메모와 함께 연구자료로 사용되었다.

2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가정의 어머니들이다. 본 연구에서는 청소년기본법 제 1장 3조에 제시된 청소년의 정의에 근거하여 9세 이상~24세 이하를 청소년으로 간주하고, 이 연령대의 자녀를 양육하는 저소득 가정의 어머니를 연구대상자로 하였다. 연구대상자 선정 과정에서는 우선적으로 중·고등학생 자녀를 둔 어머니들을 연구대상자로 하였으며, 프로그램 실시 기관의 상황에 따라 필요한 경우 초등학생 자녀의 어머니들도 실험집단이나 통제집단으로 함께 연구 참여가 가능하도록 하였다. 프로그램

5) 통제집단에 속한 어머니들은 본 프로그램 종료 이후 다음 분기에 실시되는 부모역할 프로그램에 본인들이 참여를 희망할 경우 언제든지 참여할 수 있도록 하여 서비스 제공에 대한 윤리적 고려를 하였다.

실시를 위한 집단구성에서는 자녀의 학년이나 세부연령으로 집단을 구분하지 않고 한 집단 당 8~10명의 어머니들이 함께 집단성원으로 프로그램에 참여하도록 하였다.

프로그램 효과성 검증을 위해 실험집단으로 본 프로그램에 참여한 자는 전국적으로 10개 기관, 총 123명의 어머니였으며, 통제집단 참여자는 총 92명이었다. 포커스집단 인터뷰에 참여한 자는 총 19명으로 수도권 5명, 충청·전라·경상권 9명, 강원권 5명[6]이 연구참여자로 함께 하였다.

3. 연구절차

본 연구에서 부모역할 프로그램은 전국을 기준으로 수도권역 2개, 충청권역 2개, 전라권역 3개, 경상권역 1개, 강원권역 2개의 총 10개 사회복지기관에서 각 기관의 사회복지사에 의해 실시되었다. 프로그램을 실시한 진행자는 사회복지사 1급 자격증 소지자로 대졸 이상의 학력과 사회복지현장에서 지역사회를 기반으로 아동 및 청소년 자녀를 둔 저소득 가족을 대상으로 최소 3년~최대 15년 간 사회복지 서비스를 제공한 경험이 있는 자들이었으며, 프로그램 진행자의 대다수는 5년 이상의 사회복지현장 경력자들이었다[7]. 프로그램의 실시에는 본 프로그램을 위해 개발된 공통의 매뉴얼과 워크북이 활용되었다. 본 연구를 위해 프로그램 진행자는 프로그램 실시 전 1박 2일로 구성된 사전교육 프로그램과 프로그램 실시기간 중의 중간 수퍼비전, 그리고 종결 평가회에 참여하도록 하였으며, 이를 통해 프로그램 진행자가 프로그램 진행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 프로그램을 진행할 수 있도록 지원하였다.

---

6) 본 연구의 모든 대상자는 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가정의 어머니들이나 포커스집단 인터뷰 참여자 가운데 1명은 가족 내에서 자녀양육의 일차적 책임을 지고 있는 아버지로서 같은 지역의 어머니들과 함께 본 프로그램에 참여하였으며, 프로그램 이후 변화에 관해 이야기하는 포커스집단 인터뷰 참여를 자원하여 연구대상에서 제외하지 않고 연구를 진행하였다.

7) 프로그램의 주 진행자는 각 기관에서 가족 및 집단 대상 프로그램제공과 관련한 충분한 현장 경력을 갖춘 사회복지사 1인을 선정하는 방식으로 이루어졌으며, 기관의 상황에 따라 프로그램 진행을 보조하는 담당자를 둘 수 있도록 하였다.

4. 측정도구

본 연구를 위해 사용된 측정도구들은 다음과 같으며, 측정은 모두 5점 리커트척도 방식으로 이루어졌다. 첫째, 본 프로그램의 주요 목적인 부모역할 수행에 대한 자신감과 만족감 증진을 측정하기 위하여 부모역할자긍심 척도(이정윤·류희균, 2006)를 사용하였다. 이는 부모로서의 지각된 효능감과 부모역할로부터 얻는 만족감을 포괄하는 개념을 측정하는 도구이다. 본 연구에서는 이 척도의 전체 척도 가운데 배우자의 부모역할에 대한 만족감을 측정하는 영역을 제외한 총 36문항을 측정도구로 사용하였으며, 척도의 구성은 부모됨의 전반적 만족감, 부모역할 자신감, 자녀지도에 대한 통제감, 부모자녀관계 만족감으로 되어있다. 본 연구에서 척도의 신뢰도인 alpha값은 사전·사후조사 모두에서 .95로 산출되었다.

둘째, 본 프로그램의 주요 목적인 부모자녀 간의 의사소통 및 관계 향상을 측정하기 위해 가족건강성 척도(유영주, 2004) 가운데 긍정적 의사소통을 측정하는 척도 총 9문항을 사용하였다. 본 연구에서는 부모와 자녀 사이에 이루어지는 의사소통을 구체적으로 측정하기 위해 이 척도의 질문인 '우리 가족은'을 '나와 자녀는'으로 관계를 한정하여 설문조사를 실시하였으며, 척도의 신뢰도 alpha값은 사전조사 .90, 사후조사 .91로 산출되었다.

셋째, 본 프로그램의 목적 중 하나이며, 부모역할 수행의 자신감 및 만족감, 그리고 자녀와의 의사소통과도 관련성이 있는 부모자신의 자녀양육에 대한 스트레스 감소를 측정하기 위해 김기현·강희경(1997)이 개발한 양육스트레스 척도 가운데 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스를 측정하는 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 이 가운데 청소년기 자녀 양육부모에게 적합하지 않은 2개 문항을 제외한 총 10문항을 사용하였으며, 사용된 척도의 신뢰도는 alpha값 사전 .90, 사후 .88로 검증되었다.

넷째, 본 프로그램 참여를 통해 달성할 수 있는 궁극적인 목적으로 가족관계의 질 향상을 측정하기 위해 축약형 가족관계 척도(양옥경·김연수, 2007)를 사용하였다. 이 척도는 가족원들 간의 정서적 친밀성과 수용 및 존중성을 측정하는 도구로서 총 15문항으로 구성되어 있으며, 척도의 신뢰도는 alpha값이 사전과 사후 모두 .96으로 산출되었다.

5. 자료분석 방법

본 연구에서는 실험집단과 통제집단 자료에 대한 분석방법으로 빈도분석, 기술분석, 교차분석(X^2 검증), 집단별 평균분석, 독립표본 T검증(independent t-test), 대응표본 T검증(paired t-test), 분산분석, 공분산분석을 사용하였다. 분석에는 SPSS 18.0 프로그램이 사용되었으며, 실험집단과 통제집단의 사전 동질성 및 프로그램 실시 후 각 집단 내 점수 변화가 유의미한지에 관한 검증을 실시하였다. 공분산분석에서는 연구에 사용된 각 척도의 사전점수와 함께 실험집단과 통제집단에 대한 사전조사 결과 두 집단 간 차이가 있는 것으로 나타난 변인을 공변량으로 설정하여 통제한 후 프로그램 참여 여부가 사후점수에 대해 갖는 주효과가 유의미한지를 분석하였다.

포커스집단 인터뷰 자료에 대한 분석은 수집된 자료를 녹취록으로 전환한 후 프로그램 참여 이후 어떤 변화가 있었는지에 대한 주제를 중심으로 내용분석을 실시하여 참여자들이 진술한 주요 개념을 찾고, 이를 다시 하위범주로 묶은 후 범주로 분류하는 분석 작업을 진행하였다. 또한 내용분석 결과 최종적으로 도출된 개념, 하위범주, 범주의 내용이 실제 참여자들이 보인 변화내용에 부합하는지에 관해 본 프로그램을 현장에서 실시한 사회복지사 9명을 대상으로 프로그램 참여자들이 진술한 변화내용에 대한 내용분석 결과가 실제 현장에서 사회복지사의 시각에서 관찰한 프로그램 참여자들의 변화 내용과 부합하는지를 확인하는 작업을 실시한 후 결과를 제시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 실험집단과 통제집단 비교 분석 결과

1) 연구대상자의 인구사회학적 특성

실험집단과 통제집단 연구대상자들은 모두 청소년기 자녀의 어머니들로 〈표 2〉에 제시된 바와 같이 첫째, 연령대는 두 집단 모두 40대와 50대가 가장 많은 분포를 보이며 연령대의 차이가 없었고, 평균연령은 실험집단 46.1세, 통제집단 44.5세로 모두 40대 중반으로 산출되었다. 둘째, 결혼상태는 실험집

단의 경우 기혼이 37%, 이혼이 44%였으며, 통제집단의 경우 기혼이 51% 이혼이 33%로 나타났으며 집단 간 차이는 유의미하지 않았다. 셋째, 학력수준은 실험집단의 경우 중졸 이하가 21.2%, 고졸이 55.9%, 전문대졸 이상이 22.9%였으며, 통제집단은 중졸 이하가 7.8%, 고졸이 62.9%, 전문대졸 이상이 29.1%로 나타나 통제집단의 학력수준이 유의미하게 높게 나타났다. 넷째, 월평균 수입의 경우 100만원 미만이 실험집단 43.2%, 통제집단 18.8%, 100-200만원 미만이 실험집단 42.3%, 통제집단 55.3% 등으로 집단 간 차이가 유의미하였으며, 연구대상자의 대다수가 월소득 200만원 미만으로 저소득 가정에 속해 있음을 볼 수 있었다. 다섯째, 이들의 평균자녀수는 실험집단이 2.2명, 통제집단이 2.4명으로 집단 간 차이가 없었으며, 여섯째, 청소년 자녀 나이의 평균은 실험집단이 15.5세, 통제집단이 15.8세로 두 집단이 유사하게 나타났다. 또한 자녀 연령대의 분포를 살펴보면 초등학생 연령대 자녀를 둔 자가 실험집단 16.9%, 통제집단 12.4%, 중학생 연령대 자녀를 둔 자가 실험집단 41.5%, 통제집단 45%, 고등학생 연령대 자녀를 둔 자가 실험집단 41.4%, 통제집단 42.7%으로 집단 간 차이가 없었다.

이상과 같은 인구사회학적 특성에 대한 분석결과를 종합해보면, 실험집단과 통제집단의 참여자들은 학력과 수입 측면에서 유의미한 차이를 보이며, 어머니와 자녀의 연령대 및 자녀 수 등과 같은 특성은 두 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 프로그램에 참여한 실험집단 어머니들이 학력과 수입 등 사회경제적 측면에서 통제집단으로 선정된 어머니들 보다 더 어려운 환경에 있는 자들이 많았는데, 이는 유사실험설계 연구방법이 지닐 수 있는 한계점으로서 인간 대상 연구에서 무작위할당으로 집단을 구성하는 것이 현실적으로 어렵고, 윤리적 문제가 발생할 수 있으며, 실험집단과 통제집단 구성원의 모든 조건을 동일하게 구성하는 것이 어려움을 반영하는 결과로 볼 수 있다.

〈표 2〉 실험집단과 통제집단의 인구사회학적 특성 비교

항목	구분	빈도(%)	빈도(%)	X^2
		실험집단(n=123)	통제집단(n=92)	
연령	30대	12(9.9)	11(12.4)	5.53
	40대	74(61.5)	65(73.1)	
	50대	34(28.3)	13(14.4)	
	평균 연령	46.14세 (표준편차 : 5.4)	44.56세 (표준편차 : 4.8)	
결혼상태	기혼	43(37.1)	46(51.1)	4.10
	이혼	51(44.0)	30(33.3)	
	사별	14(12.1)	9(10.0)	
	재혼/기타	8(6.9)	5(5.6)	
학력	중졸 이하	25(21.2)	7(7.8)	7.03*
	고졸	66(55.9)	56(62.9)	
	전문대졸 이상	27(22.9)	26(29.1)	
월평균 수입	100만원 미만	48(43.2)	16(18.8)	15.01*
	100-200만원	47(42.3)	47(55.3)	
	200-300만원	8(7.2)	15(17.6)	
	300만원 이상	8(7.2)	7(8.2)	
자녀수	1명	21(17.8)	15(16.9)	2.45
	2명	51(43.2)	31(34.8)	
	3명	39(33.1)	34(38.2)	
	4명 이상	7(5.9)	9(10.1)	
	평균 자녀수	2.28 (표준편차 : .86)	2.44 (표준편차 : .97)	
청소년 자녀 나이	9-13세(초)	20(16.9)	11(12.4)	.86
	14-16세(중)	49(41.5)	40(45.0)	
	17세 이상(고)	49(41.4)	38(42.7)	
	평균 자녀 연령	15.50 (표준편차 : 2.37)	15.88 (표준편차 : 2.40)	
	자녀 연령 최소/최대값	최소값 : 9세 최대값 : 19세	최소값 : 9세 최대값 : 21세(1명)	

* $p < .05$

2) 실험집단과 통제집단 사전-사후 점수변화 비교

프로그램 실시 후 실험집단과 통제집단에 어떤 변화가 있었는지를 비교해 보기 위하여 먼저 프로그램 실시 전 측정한 사전검사 결과를 비교하였다. 분석 결과 부모역할 자긍심, 부모자녀의사소통, 가족관계에서 통제집단의 점수가 실험집단에 비해 유의미하게 높게 나타났으며, 자녀양육 스트레스에서는 두 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다[8].

프로그램 실시 후 실험집단과 통제집단 각 집단 내에서 사전점수와 사후점수에 어떤 변화가 있었는지를 〈표 3〉에 제시한 바와 같이 대응표본 t검증(paired t-test)을 사용하여 분석한 결과 첫째, 부모역할자긍심에서 실험집단은 사전점수 평균 3.54점, 사후점수 3.77점으로 유의미한 향상이 있었으나 통제집단의 경우에는 사전과 사후점수 평균이 동일하게 3.73점으로 두 시점 간 변화가 없는 것으로 나타났다. 이러한 사전-사후 간 점수변화는 부모역할자긍심 척도의 전 하위영역에서 실험집단의 경우 통계적 유의미성이 산출되고, 통제집단의 경우 변화가 검증되지 않는 것으로 동일하게 나타났다. 둘째, 부모자녀의사소통은 실험집단의 경우 평균점수가 사전 3.50점, 사후 3.80점으로 유의미한 향상을 보였으나, 통제집단의 경우에는 사전 3.70점, 사후 3.68점으로 변화가 산출되지 않았다. 셋째, 자녀양육 스트레스는 평균점수가 실험집단의 경우 사전 2.65, 사후 2.45점으로 유의미한 감소가 있었으나 통제집단의 점수는 사전 2.50점, 사후 2.45점으로 차이가 검증되지 않았다. 넷째, 가족관계는 평균점수가 실험집단이 사전 3.46점, 사후 3.72점으로 유의미한 향상을 보였으나, 통제집단은 사전 3.70점, 사후 3.72점으로 변화가 없는 것으로 분석되었다. 또한 가족관계의 전 하위척도들에서도 실험집단의 사전-사후 간 점수변화가 유의미하게 향상된 반면, 통제집단의 경우에는 유의미한 변화가 없는 것으로 나타났다.

---

8) 실험집단과 통제집단의 사전점수를 independent t-test로 분석한 결과 부모역할자긍심(t=-2.02/p=.045), 부모자녀의사소통(t=-2.07/p=.040), 가족관계(t=-2.06/p=.026) 척도에서 유의수준 p〈.05 수준에서 두 집단 간 차이가 유의미하게 분석되었다. 사전검사상의 이러한 차이는 공분산분석을 통해 사전검사 점수를 통제한 후 두 집단의 사후점수를 분석하는 것으로 보완할 것이다.

〈표 3〉 실험집단과 통제집단 각 집단 내 사전-사후 점수변화 비교

항목	집단구분	평균(표준편차)		t
		사전	사후	
부모역할 자긍심	실험	3.54(.59)	3.77(.52)	5.22***
	통제	3.73(.61)	3.73(.60)	.10
부모역할 만족감	실험	3.92(.68)	4.08(.61)	3.24**
	통제	4.07(.69)	4.03(.68)	-.80
부모역할 자신감	실험	2.97(.76)	3.26(.70)	4.81***
	통제	3.13(.91)	3.19(.82)	.99
자녀지도 통제감	실험	3.40(.73)	3.65(.63)	4.38***
	통제	3.64(.69)	3.66(.66)	.35
부모자녀관계 만족	실험	3.71(.71)	3.95(.63)	4.15***
	통제	3.92(.63)	3.92(.64)	.04
부모자녀 의사소통	실험	3.50(.68)	3.80(.66)	5.34***
	통제	3.70(.62)	3.68(.59)	-.45
자녀양육 스트레스	실험	2.65(.77)	2.45(.70)	-3.20**
	통제	2.50(.74)	2.45(.69)	-.98
가족관계	실험	3.46(.85)	3.72(.75)	3.50**
	통제	3.70(.74)	3.74(.70)	.70
친밀감	실험	3.42(.85)	3.68(.76)	3.68***
	통제	3.68(.59)	3.70(.62)	.35
수용존중감	실험	3.55(.96)	3.78(.81)	2.71**
	통제	3.75(.84)	3.82(.77)	1.22

**p 〈 .01, ***p 〈 .001

3) 실험집단 참여자의 자녀연령대에 따른 사전-사후점수 변화량 차이 비교

본 연구에서는 청소년의 범주를 청소년기본법의 정의 따라 넓게 보고 초, 중, 고 연령에 해당하는 자녀를 둔 어머니들을 모두 연구대상자로 참여할 수 있게 하였다. 이에 본 분석에서는 실험집단으로 프로그램에 참여한 어머니들의 프로그램 사전과 사후의 점수 변화량이 자녀의 연령대에 따라 차이를 보이는지를 〈표 4〉와 같이 검증하였다. 분석결과 부모역할 자긍심, 부모자녀의사소통, 자녀양육스트레스, 그리고 가족관계의 전 영역에서 자녀의 연령대에 따른 사전-사후 점수변화량의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타나 본 프로그

램이 특정 연령대에만이 아니라 초, 중, 고 자녀를 둔 어머니들에게 모두 적용 가능하며 효과성이 있음을 알 수 있었다.

〈표 4〉 실험집단 참여자의 자녀연령대에 따른 사전-사후 점수변화량 차이 비교

항목	실험집단 자녀연령대 구분	사전점수 평균 (표준편차)	사후점수 평균 (표준편차)	사전-사후 점수변화량 평균(표준편차)	F
부모역할 자긍심	9-13세(초)	3.61(.61)	3.87(.44)	.3453(.63)	1.88
	14-16세(중)	3.58(.53)	3.70(.49)	.1302(.47)	
	17세 이상(고)	3.51(.64)	3.80(.56)	.2854(.41)	
부모자녀의사소통	9-13세(초)	3.56(.61)	3.72(.75)	.2745(.77)	.578
	14-16세(중)	3.52(.66)	3.77(.57)	.2523(.62)	
	17세 이상(고)	3.47(.73)	3.85(.70)	.3821(.53)	
자녀양육 스트레스	9-13세(초)	2.72(.84)	2.52(.65)	-.2706(.92)	.223
	14-16세(중)	2.66(.73)	2.50(.77)	-.1538(.66)	
	17세 이상(고)	2.64(.80)	2.40(.67)	-.2185(.58)	
가족관계	9-13세(초)	3.47(.79)	3.74(.70)	.3804(.94)	.977
	14-16세(중)	3.55(.82)	3.68(.74)	.1258(.68)	
	17세 이상(고)	3.49(.85)	3.79(.77)	.2833(.67)	

4) 실험집단과 통제집단 사후점수에 대한 공분산분석 결과

본 분석에서는 실험집단과 통제집단의 프로그램 실시 전 측정한 척도들의 사전점수와 인구사회적 배경에서 차이를 보인 학력과 수입을 공변량으로 설정하여 통제한 후 프로그램 참여 여부를 주효과로 하여 실험집단과 통제집단의 사후점수를 공분산분석으로 검증하였다. 공분산분석은 사전검사에서 나타난 두 집단 간의 차이가 사후검사에 미칠 수 있는 영향력을 통제하여 보다 정확하게 프로그램 참여 여부가 갖는 주 효과를 분석할 수 있는 장점을 지니고 있다.

(1) 부모역할자긍심에 대한 공분산분석

부모역할자긍심에 대한 공분산분석 결과 〈표 5〉에 제시된 바와 같이 프로그램 참여 여부에 따른 주효과가 유의미한 것으로 분석되었으며, 이 척도의 하위영역인 부모역할 만족감과 부모역할 자신감 영역에서도 프로그램 참여가 갖는 주효과가 유의미한 것으로 검증되어 프로그램 참여가 부모역할에 대한 만족감과 자신감 등 부모로서의 자긍심을 증진하는데 기여함을 알 수 있었다.

〈표 5〉 프로그램 참여 여부에 따른 부모역할자긍심 공분산분석 결과

하위척도	변량원	제곱합	df	평균 제곱	F
부모역할 자긍심	공변량1(사전점수)	28.78	1	28.78	193.78***
	공변량2(수입)	.005	1	.005	.03
	공변량3(학력)	.34	1	.34	2.32
	주효과(참여여부)	1.51	1	1.51	10.21**
	오차	27.03	182	.14	
부모역할 만족감	공변량1(사전점수)	37.58	1	37.58	180.32***
	공변량2(수입)	.001	1	.001	.006
	공변량3(학력)	.11	1	.11	.54
	주효과(참여여부)	1.29	1	1.29	6.19*
	오차	37.93	182	.20	
부모역할 자신감	공변량1(사전점수)	54.43	1	54.43	200.81***
	공변량2(수입)	.08	1	.08	.31
	공변량3(학력)	.96	1	.96	3.57
	주효과(참여여부)	2.09	1	2.09	7.73**
	오차	49.33	182	.27	
자녀지도 통제감	공변량1(사전점수)	27.09	1	27.09	101.31***
	공변량2(수입)	.01	1	.01	.05
	공변량3(학력)	.32	1	.32	1.22
	주효과(참여여부)	.82	1	.82	3.09
	오차	48.66	182	.26	
부모자녀 관계만족	공변량1(사전점수)	29.49	1	29.49	126.90***
	공변량2(수입)	.06	1	.06	.27
	공변량3(학력)	.17	1	.17	.74
	주효과(참여여부)	1.45	1	1.45	6.27
	오차	42.29	182	.23	

* p 〈 .05, ** p 〈 .01, *** p 〈 .001

(2) 부모자녀 의사소통 및 자녀양육 스트레스에 대한 공분산분석

부모자녀 의사소통에 대한 공분산분석 결과는 〈표 6〉에 제시된 바와 같이 프로그램 참여 여부에 따른 주효과가 유의미한 것으로 분석되었다. 그러나 자녀양육 스트레스의 경우에는 프로그램 참여에 따른 주효과가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 프로그램 참여 여부에 따른 부모자녀 의사소통 및 자녀양육스트레스 공분산분석 결과

하위척도	변량원	제곱합	df	평균 제곱	F
부모자녀 의사소통	공변량1(사전점수)	29.44	1	29.44	127.91***
	공변량2(수입)	.24	1	.24	1.07
	공변량3(학력)	.25	1	.25	1.11
	주효과(참여여부)	2.87	1	2.87	12.48**
	오차	41.90	182	.23	
자녀양육 스트레스	공변량1(사전점수)	38.35	1	38.35	143.99***
	공변량2(수입)	.96	1	.96	3.63
	공변량3(학력)	1.32	1	1.32	4.97*
	주효과(참여여부)	.53	1	.53	1.99
	오차	48.21	181	.26	

*p 〈 .05, ** p 〈 .01, *** p 〈 .001

(3) 가족관계에 대한 공분산분석

가족관계에 대한 공분산분석 결과는 〈표 7〉에 제시된 바와 같이 프로그램 참여 여부에 따른 주효과가 가족관계 전체 척도와 하위영역 모두에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

〈표 7〉 프로그램 참여 여부에 따른 가족관계 공분산분석 결과

하위척도	변량원	제곱합	df	평균 제곱	F
가족관계	공변량1(사전점수)	40.41	1	40.41	130.62***
	공변량2(수입)	.09	1	.09	.32
	공변량3(학력)	1.48	1	1.48	4.79*
	주효과(참여여부)	.52	1	.52	1.68
	오차	55.38	179	.30	

하위척도	변량원	제곱합	df	평균 제곱	F
친밀감	공변량1(사전점수)	41.88	1	41.88	131.32***
	공변량2(수입)	.003	1	.003	.009
	공변량3(학력)	1.86	1	1.86	5.85*
	주효과(참여여부)	.71	1	.71	2.23
	오차	57.08	179	.31	
수용존중감	공변량1(사전점수)	40.76	1	40.76	101.15***
	공변량2(수입)	.82	1	.82	2.04
	공변량3(학력)	.95	1	.95	2.37
	주효과(참여여부)	.20	1	.20	.51
	오차	72.12	179	.40	

*p 〈 .05, *** p 〈 .001

2. 포커스집단 인터뷰 분석 결과

포커스집단 인터뷰는 본 프로그램에 참여한 이후 부모로서 자기 자신과 자녀, 그리고 가족 전체에 어떤 변화가 있었는지에 관해 프로그램 참여자의 관점에서 생각하고 느끼고, 경험한 내용들이 무엇인지 파악하기 위한 목적으로 실시되었다. 포커스집단에 사용된 연구 질문은 ‘프로그램 참여 이후 어떤 변화를 경험하셨습니까?’, ‘구체적으로 나 자신/자녀/가족 전체에 어떤 변화가 있었습니까?’ 그리고 ‘프로그램 참여를 통해 가장 도움을 받으신 점은 무엇입니까?’ 등이었다.

1) 포커스집단 인터뷰 참여자들의 인구사회학적 특성

포커스집단 인터뷰에 참여한 연구참여자들은 총 19명으로 모두 프로그램을 참여하고 수료한 자들이었으며, 이들의 연령은 30대 후반~50대로 평균연령이 46.1세였으며, 결혼상태는 이혼이 8명, 사별이 5명 등으로 한부모가정이 배우자가 있는 가정보다 많았다. 이들의 학력수준은 고졸이 가장 많았으며, 평균 2.4명의 자녀를 양육하고 있었고, 전업주부로 자녀를 양육하는 자는 5명, 이들을 제외한 나머지는 일을 하고 있었다.

2) 포커스집단 인터뷰 내용분석 결과

(1) 프로그램 참여 이후 경험한 변화

연구참여자들이 프로그램 참여 이후 경험한 변화가 무엇이었는지에 관해서 포커스집단 인터뷰를 통해 수집된 자료를 내용분석 한 결과 8개의 범주, 29개의 하위범주, 그리고 83개의 개념으로 연구참여자들이 일상생활 속에서 경험한 구체적 변화의 내용들이 도출되었으며, 이에 대한 결과는 〈표 8〉에 제시하였다[9].

연구참여자들은 첫째, 부모로서 자기 자신의 모습을 발견하게 되고 자녀를 바라보는 시각이 긍정적으로 변화되는 인식의 변화를 경험하였다고 하였다. 구체적 변화의 내용으로는 자녀의 강점이 보이지 않고 자녀에게 칭찬이 없고, 일방적으로 자녀와 소통하거나 자신이 힘든 것을 자녀에게 풀어내는 등과 같은 자신의 모습에 대한 통찰력이 생겼다고 하였다. 그러나 이들은 이후 자녀의 강점을 찾고 자녀를 긍정적으로 보기 위해 노력하며, 아이의 입장에서 바라보려고 노력하는 시각의 변화가 생겼고, 부모역할이 짐이 아니라 함께 하는 과정이며 부모가 행복해야 아이도 행복할 수 있다고 생각하게 되는 등 부모역할에 관한 신념체계에도 긍정적 변화가 있었다고 진술하였다. 이러한 결과는 본 프로그램이 자녀를 바라보는 시각에 대한 긍정적 전환을 중요 내용으로 담고 있지만 양적연구 결과를 통해서는 프로그램 참여자들의 관점변화를 확인하기 어려운 부분들을 보완하는 내용으로 프로그램의 효과성을 논의할 때 보다 큰 의미를 부여할 수 있다.

둘째, 이들은 자녀와의 관계에서 소통방식이 변화하였음을 보고하였다. 구체적인 내용으로는 프로그램을 통해 알게 된 긍정적 소통방식들을 적극적으로 활용하게 되었는데, 그 동안 하지 않았던 자녀에 대한 칭찬을 시작하고, 자녀에게 격려와 지지, 공감을 보내는 대화를 하고, 나-메시지를 사용해 보는 등과 같은 노력을 하게 되었다고 하였다. 반면 이들은 그 동안 자녀에게 사용해왔던 소통방식이었던 명령이나 강압적 대화, 화를 내고 짜증을 내거나 욕, 잔소리, 핀잔 등을 자녀와 대화 시 사용하지 않으려는 노력을 기울이게 되었다고 하였다. 이러한 노력의 결과로 이들은 자녀와의 소통이 가능해지고 이전보다 관계가 좋아지는 긍정적 변화를 경험하였다고 진술하였다.

셋째, 연구참여자들은 자녀가 잘못을 저질렀을 때 훈육하는 방식이 이전 보다 너그러워지고 자녀에게 적용하는 규칙에도 자율권을 주는 방식으로 변화가

9) 본 연구에서는 포커스집단 인터뷰에 대한 전체 내용분석 결과를 제시하였으며, 연구참여자들이 진술한 진술문들은 지면 관계상 생략하였다.

있었다고 하였다. 이들은 자신이 정한 규칙으로 자녀를 규제하는데 보다 융통성을 갖게 되고 자녀의 의견을 존중하게 되었으며, 아이의 속도보다 자신이 앞서 나가지 않으려고 노력하는 등 자녀양육에 이전보다 너그러움을 갖게 되었고, 체벌을 해야 하는 상황에서도 자녀의 선택과 결정을 존중하고, 감정적 대응을 자제하는 방식으로 자녀에 대한 훈육방식이 변화하였다고 진술하였다.

넷째, 연구참여자들은 이전과 비교할 때 자녀와의 친밀감이 증진된 것을 중요한 변화로 꼽았다. 이들은 이전보다 자녀와 대화가 더 많아지고 서로가 보낸 일상에 관한 소소한 대화를 나누는 등 대화를 통해 자녀와 더 가까워지고, 서로에게 친구같이 이해하는 편안한 관계로 다가가게 되었으며, 자녀와 함께 보내는 시간이 많아지고 문자메시지나 스킨십 등을 통해 이전에는 하지 않았던 사랑을 서로 표현하는 등 구체적인 변화가 있었다고 하였다.

다섯째, 연구참여자들은 자녀와 비전에 대한 이야기를 구체적으로 나눔으로써 자녀의 비전에 대한 소통과 지지가 가능해졌다고 보고하였다. 이와 관련하여 이들은 자녀가 관심을 갖는 진로와 꿈에 대해 예전 같이 돈이나 물질적 기준으로 이를 판단하지 않으려 노력하게 되었으며, 오히려 지지를 보내주고, 자녀의 관심 분야에 대한 정보를 수집하고, 자녀가 자신의 적성에 맞는 진로를 찾아갈 수 있도록 지지해주고, 자녀가 자신의 꿈에 대한 준비를 할 수 있도록 학원에 보내는 등과 같이 구체적 지원을 제공하는 방식으로 자녀의 비전에 대해 함께 이야기하게 되었다고 진술하였다.

여섯째, 연구참여자들은 이 프로그램에 참여하면서 자신이 일상에서 느끼는 행복감, 안정감 등이 증진되고 스트레스 해소와 힐링을 경험하게 되는 등 내적으로 긍정적 정서가 증진되었음을 보고하였다. 구체적으로 이들은 이전보다 마음이 가벼워지고 얼굴표정이 웃음 띠는 모습으로 변하게 되었으며, 자기 자신에게도 긍정적 평가를 해주게 되고, 마음이 편안해지는 등과 같은 정서적 변화를 경험하게 되었다고 하였다. 또한 자신과 비슷한 상황에 있는 다른 참여자들과 함께 모여 서로 자신의 이야기를 하는 과정에서 스트레스가 해소되고 서로의 힘듦을 공감하는 과정을 통해 힐링을 경험하게 되었으며, 프로그램 참여 이전 집에만 있었던 참여자들의 경우에는 은둔형 삶에서 벗어나야겠다는 의지를 갖게 되고 이를 실천으로 옮기게 되었다고 하는 등 자신의 정서와 삶을 대하는 태도에 긍정적 변화가 있었음을 보고하였다.

일곱째, 연구참여자들은 프로그램을 통해 배우고 깨닫게 된 내용들을 자녀와의 관계에 적용하려고 노력한 결과 자신의 변화가 자녀의 자신감, 정서적 안정감 증진 등과 같은 자녀의 변화로 이어지는 것을 경험하게 되었다고 하였다. 이들은 자신이 자녀에게 칭찬과 지지, 격려 등을 계속 한 결과 자녀의 자

신감이 증진되고, 자녀가 집에 있는 동안에 이전보다 차분해지고 기분이 좋아지는 등 정서적으로 보다 안정된 모습을 보이게 되었다고 하였다. 또한 이러한 정서적 변화는 아이가 학교생활에서 공부를 더 열심히 하고, 진학이나 진로에 있어 꿈을 갖게 되며, 이를 위해 노력하는 목표를 가지게 되었으며, 집 안에서도 자녀가 자신의 말을 잘 듣고, 퇴근 시 자신을 반갑게 맞이하며, 밖에서는 나쁜 행동 등에 연루되지 않는 등과 같은 긍정적인 방향으로 행동이 변화하였다고 언급하였다.

마지막으로, 연구참여자들은 자신의 변화는 자녀의 변화에 더하여 가족전체의 변화로 이어지는 것을 경험하였다고 하였다. 구체적으로 가족의 분위기가 서로 짜증내는 얼굴에서 밝은 얼굴로 서로를 대하는 표정이 밝아지게 되고, 가족이 함께 하는 시간이 예전보다 많아지고, 함께 모여 하는 활동이 생기게 되는 등과 같은 변화가 있었다고 하였다[10].

〈표 8〉 프로그램 참여 이후 경험한 변화들

범주	하위범주	개념
인식의 변화	자기통찰력이 생김	-자녀의 강점이 보이지 않는 나 -칭찬이 없는 나 -일방적으로 소통하고 있는 나 -힘든 것을 아이에게 풀어내고 상처 주는 나 -부모로서 나의 내적 상태를 돌아보게 됨
	자녀를 바라보는 시각의 변화	-강점을 찾기 시작 -긍정적으로 보기 위해 노력 -아이들의 눈높이에 맞추며 기대치를 조정 -아이의 입장에서 생각하려고 노력
	부모역할에 대한 신념체계 변화	-부모가 행복해야 아이도 행복함 -부모역할은 짐이 아니라 함께하는 과정 -아이가 무조건 부모를 따라야한다는 생각이 변함
소통방식의 변화	긍정적 소통방식의 적극적 활용	-칭찬하기 시작 -격려와 지지를 보냄 -자녀의 마음을 읽어주는 공감적 대화 -자녀의 편을 들어주는 대화 -나-메시지 사용

10) 〈표 8〉에 제시된 이상과 같은 연구참여자들의 프로그램 참여 이후 변화 경험들에 대한 내용분석 결과는 실제 현장에서 본 프로그램을 진행한 사회복지사 9명에게 전달되어 이들이 관찰한 참여자들의 변화 내용과 부합하는지에 관해 확인하는 과정을 거쳤으며, 그 결과 프로그램 참여자들의 경험을 잘 반영하고 있는 것으로 확인되었다.

범주	하위범주	개념
	비효과적인 소통방식을 지양	-명령하거나 강압적으로 대화하지 않으려 노력 -화내고 짜증내지 않으려 노력 -욕하지 않으려 노력 -잔소리 하지 않으려 노력 -핀잔주지 않으려 노력
	새로운 대화방식 습득으로 자녀와의 소통이 가능해짐	-대화법의 변화로 아이를 이해하게 됨 -자녀들의 눈높이에 맞는 대화 -노력을 통해 소통의 문을 엶
훈육방식의 변화	너그러워짐	-아이의 속도보다 앞서가지 않으려 노력 -규제에 융통성이 생김
	자율권을 줌	-자녀에게 선택과 결정을 할 수 있는 자율권을 줌 -체벌 시 자녀가 생각하고 선택할 수 있도록 함
	욕이나 감정적 대응 지양	-욕부터 하거나 욱하는 성질을 변화시키려 노력 -감정을 누그러뜨리고 자녀를 대하려 노력
자녀와의 친밀감 증진	대화를 통해 가까워지는 관계	-대화를 통해 자녀와 더 가까워짐 -함께 서로가 보낸 일상에 관해 이야기 나눔 -불편한 관계에서 친밀히 소통하는 관계로
	서로 이해하는 편안한 관계	-서로에게 더 다가감 -친구 같이 서로 이해하는 관계
	함께 있는 시간이 많아짐	-함께 모여 즐거운 시간을 가짐 -함께 TV를 봄
	사랑을 표현함	-문자 메시지로 애정 표현 -스킨십으로 애정 표현 -서로 사랑한다는 말을 함
자녀의 비전에 대한 소통과 지지	정보수집과 소통	-자녀의 관심분야에 관해 알아봄 -자녀가 갈 수 있는 길을 알아보고 제안
	비난이나 판단 대신 지지로	-돈을 얼마나 버느냐로 판단하지 않게 됨 -자녀의 의견을 존중하고 지지 -잘 안될 때 비난 대신 지지
	적성에 맞는 진로 선택지지	-자녀의 선호와 재능을 고려한 진로 찾기 -좋아하는 일을 선택할 수 있도록 지지
	구체적 지원 제공	-자녀의 진로준비를 위해 최선을 다해 지원 -꿈에 대한 지원을 약속 -자녀가 좋아하는 것을 함께하고 일상 속에서 가르쳐줌

범주	하위범주	개념
긍정적 정서 증진	행복감 증진	-이전 보다 행복해짐 -마음이 가벼워지고 좋아짐 -웃는 얼굴로 표정이 변함
	자존감 증진	-나 자신에게 긍정적 평가를 해줌
	정서적 안정감 증진	-마음이 편안해짐 -얼굴로 나타나는 정서적 안정
	스트레스 해소와 힐링	-함께 대화함으로 스트레스 받은 마음이 풀림 -짜증나는 얼굴이 웃는 얼굴로 -서로의 힘듦을 공감하는 과정을 통해 힐링 경험
	은둔형 삶에서 벗어남	-집 밖으로 나오지 않던 삶에서 세상 속으로 -은둔형 삶에 대한 변화 의지
나의 변화는 자녀의 변화로	자녀의 자신감 증진	-칭찬과 인정의 효과로 자녀가 자신감 가짐 -지지와 격려로 자녀가 도전의식이 생김
	자녀의 정서적 안정감 증진	-자녀가 차분해짐 -자녀가 편안해짐 -자녀가 집에 있을 때 기분이 좋음
	자녀에게 목표가 생김	-자녀가 공부 포기에서 목표를 지니고 공부하기 시작 -자녀 스스로 대학진학 목표설정 -자녀의 성적이 향상됨 -자녀가 스스로 꿈을 이루기 위해 노력
	자녀의 행동이 긍정적인 방향으로 변화	-자녀가 엄마와 동생을 위하는 행동을 함 -자녀가 엄마의 말을 잘 들음 -엄마 퇴근 시 자녀가 반갑게 맞이함 -자녀가 나쁜 행동에 연루되지 않음 -자녀가 욕하지 않음
이어지는 가족전체의 변화	나의 변화는 가족의 변화로	-나의 변화는 자녀와 집안의 변화로 -서로를 생각하고 도와줌
	서로를 대하는 얼굴표정이 밝아짐	-짜증스러운 얼굴에서 밝은 얼굴로 -자녀들이 밝아짐
	가족이 함께 공유하는 시간 & 활동 생김	-가족이 함께 있는 시간이 많아짐 -가족이 함께 모여서 게임하는 즐거운 시간 가짐 -서로 안아줌

(2) 프로그램 참여를 통해 얻은 가장 큰 도움

프로그램 참여가 어떤 점에서 가장 도움이 되었는지에 관한 연구참여자들의 진술에 대한 분석결과는 〈표 9〉와 같다. 연구참여자들은 첫째, 아이와의 대화법, 공감과 격려기술, 칭찬기술 등과 같은 부모역할 수행에 유용한 기술들을

배운 것, 둘째, 아이의 강점을 보는 쪽으로 자신의 관점이 전환된 것, 셋째, 자녀에 대한 공감과 이해가 가능해지면서 자녀와의 관계가 좋아진 것, 넷째, 프로그램 과정을 통해 함께 이야기를 나눔으로써 참여자들이 서로 피드백을 주거나, 문제에 대한 해결책을 찾거나 또는 다른 부모의 모습을 통해 배움을 얻을 수 있었던 점, 다섯째, 이러한 과정에서 함께 기쁨과 슬픔을 공유하고, 삶의 힘든 이야기들도 나눌 수 있게 되면서 집단 안에서 힐링을 경험할 수 있었던 것이 가장 도움이 되었다고 보고하였다.

〈표 9〉 프로그램 참여를 통해 얻은 가장 큰 도움의 하위범주와 개념들

범주	하위범주	개념
가장 도움이 된 것	유용한 parenting 기술을 배움	-칭찬법, 대화법 등을 배움 -공감기술, 격려기술 등을 배움
	관점이 전환됨	-자녀의 강점을 보게 됨 -단점이 장점이 될 수 있다는 것을 앎
	공감과 이해에 기반 한 자녀와의 관계 변화	-자녀를 더 알아가게 됨 -자녀와 생각을 나눌 수 있는 관계로 변화 -자녀에게 공감하게 됨
	참여자들이 서로를 통해서 배움	-서로에게 주는 피드백이 도움이 됨 -다른 엄마들을 통해서 배움 -함께 이야기하는 과정에서 해결책을 찾음
	마음을 나누는 과정에서 힐링을 경험	-함께 슬픔과 기쁨을 공유함 -삶을 공유하는 과정에서 힐링을 경험함

V. 결론 및 제언

1. 결론 및 논의

본 연구에서는 저소득 가정 청소년기 자녀의 어머니들을 대상으로 부모역할에 대한 자신감과 만족감 및 자녀와의 관계 증진 등을 목적으로 개발된 부모역할 프로그램을 수도권, 충청권, 전라권, 경상권, 강원권의 전국 10개소의 사회복지기관에서 실시하고 유사실험설계와 포커스집단인터뷰 방법을 함께 활용하여 그 효과성을 검증하였다. 연구결과 본 프로그램 참여자 집단에서는 통제집단과 달리 집단 내 프로그램 사전-사후점수 변화 비교 시 연구에 사용된 전

영역의 척도에서 유의미한 긍정적 변화를 보였다. 즉, 부모역할 자긍심과 그 하위 영역인 부모역할 만족도, 자신감, 자녀지도 통제감, 부모자녀관계 만족, 그리고 부모자녀 의사소통, 가족관계에서 모두 유의미한 향상이 있었으며, 자녀양육 스트레스는 유의미하게 감소되는 성과가 있었다.

또한 실험집단과 통제집단 비교 시 수입과 학력, 그리고 사전점수를 공변량으로 설정하고 공분산분석을 실시한 결과 부모역할 자긍심과 그 하위영역인 부모역할 만족도와 자신감, 그리고 부모자녀의사소통에서 프로그램 참여 여부가 사후점수에 대해 갖는 주효과가 유의미한 것으로 산출되어 본 프로그램이 부모역할과 가족관계를 측정한 여러 영역들 가운데 부모로서의 자신감과 역할 만족감, 그리고 부모자녀 간 의사소통을 증진시키는데 효과성이 큼을 알 수 있었다. 그러나 자녀양육스트레스와 가족관계 영역에서는 공분산분석 결과 프로그램 참여가 갖는 주효과가 유의미하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 이 두 영역에서 프로그램 참여 이후 실험집단에 나타난 점수의 변화가 통제집단과 비교 시 통계적 유의미성이 검증될 만큼 충분히 크기 못함을 보여주는 결과로 향후 본 프로그램의 보완과정에서 이 두 영역에 대한 효과성을 증진시킬 수 있는 방안에 대한 고려가 필요할 것으로 보인다.

이러한 연구결과는 전국을 단위로 다수의 기관에서 123명의 프로그램 참여자와 92명의 통제집단 참여자를 대상으로 검증된 것이어서 본 프로그램 개발 당시 제기된 연구의 제한점인 1개 지역, 1개 기관에서 소수의 연구참여자들을 대상으로 프로그램의 효과성을 검증한 것을 보완하는 후속연구로서 의미가 있으며, 본 프로그램의 효과성에 대한 보다 실증적인 근거를 확보하였다는 점에서 의의를 지닌다. 그러나 본 연구에서 실험집단과 통제집단이 수입과 학력, 그리고 프로그램 실시 전 측정된 부모역할 관련 척도의 사전점수에서 차이가 발견되어 두 집단 간의 동질성이 확보되지 못하였는데, 이는 유사실험설계가 갖는 한계로서 프로그램 참여를 희망하는 자들을 우선적으로 실험집단으로 모집하고, 동일기관 이용자로 청소년기 자녀를 양육하는 비슷한 연령대의 어머니로 통제집단을 구성하는 방식으로 연구참여자 모집이 진행된 것과 관련성이 있는 것으로 사료된다. 즉, 직면한 사회경제적 어려움과 부모역할 수행에서 스스로가 인지하는 어려움이 더 큰 어머니들이 프로그램 참여에 대한 일차적 의지를 보였으며, 이러한 결과가 실험집단과 통제집단의 동질성 확보에 영향을 미쳤을 가능성이 있는 것으로 해석된다.

한편, 프로그램 참여자 19명을 대상으로 한 포커스집단 인터뷰 결과에서 연구참여자들은 본 프로그램 참여 이후 이전보다 자녀의 강점을 더 보게 되고, 부모로서 자신의 모습에 대한 통찰력이 생기는 인식의 변화가 생겼으며, 프로

그램을 통해 알게 된 효과적인 의사소통의 방식을 자녀와의 관계에 적용하게 됨으로써 자녀와의 관계가 더욱 친밀해지고 소통이 증진되었다고 하였다. 또한 자신과 비슷한 처지에 있는 어머니들이 함께 모여 이야기하는 과정을 통해 스트레스가 해소되거나 나아가서는 힐링을 경험하는 등 어머니들 자신의 긍정적 정서가 증진된 점, 그리고 이러한 어머니들의 변화가 자녀의 행동과 태도 및 가족전체에 까지 긍정적 변화로 이어지게 된 점 등이 프로그램을 통해 얻은 가장 의미 있는 변화인 것으로 분석되었다. 이와 같은 연구결과는 프로그램 개발 당시 실시된 프로그램 참여자 대상 포커스집단 인터뷰 결과에서 부모로서의 인식변화, 자녀와의 관계변화, 의사소통의 변화, 그리고 자녀의 태도와 행동 및 가족전체의 분위기 변화 등이 내용분석의 주요 결과로 도출된 것과도 유사한 측면을 지니고 있어(김연수, 2015), 본 부모역할 프로그램이 실제로 부모 자신과 자녀, 그리고 가족 전체의 긍정적 변화를 가져오는 도구로서 효과적인 기능을 수행할 수 있음을 확인시켜주었다. 또한 이러한 결과는 부모역할 프로그램이 부모로서 자신에 대한 자기인식과 자신감을 증진시키고, 자녀와의 관계에서 발생하는 어려움에 대한 대처능력을 증진시켰다는 기존 연구 결과와도 일치하며(Clarke & Churchill, 2012), 자녀의 문제행동, 부모와의 의사소통, 학습기술 등과 같은 자녀의 변화에도 유의미한 효과성이 있음이 보고된 연구와도 맥을 같이 하는 것으로 의미가 있다(이재림 외, 2013).

포커스집단인터뷰를 통해 수집된 프로그램 참여자들이 경험한 이와 같은 변화내용들은 통계적으로 검증된 프로그램의 효과성이 구체적으로 프로그램 참여자들과 이들 가족의 일상생활 가운데 어떻게 나타나고 있는지를 보여주는 자료로서 중요성을 지닌다. 그러나 이러한 긍정적 변화의 내용들은 프로그램이 진행된 집단의 분위기와 응집력, 그리고 프로그램 참여자의 변화 동기와 노력 등에 따른 개별적 차이가 있을 것이므로 이에 대한 고려가 필요할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 실험집단과 통제집단 구성 시 무작위 배정의 방식을 적용하지 못하고 유사실험설계 방식으로 집단을 구성함으로써 두 집단 간의 사전 동질성을 충분히 확보하지 못한 점, 둘째, 프로그램 효과성 검증을 위한 사후조사를 프로그램 종료 직후 시점에 1회 실시하여, 프로그램 종료 이후에도 프로그램의 효과성이 지속되는지에 대한 평가를 하지 못한 점, 셋째, 포커스집단 인터뷰 참여자 선정 시 인터뷰 참여에 대한 자발적 동기가 높은 자들로 집단이 구성되어 프로그램 참여를 통해 경험한 변화가 크고 이에 관해 이야기하고 싶은 욕구가 있는 자들의 경험이 연구결과에 반영되었을 가능성 등을 들 수 있다.

그러나 비록 이러한 한계점이 있지만 본 연구를 통해 도출된 프로그램의 긍정적 효과들은 첫째, 프로그램이 인간의 능력과 잠재력, 희망, 비전 등을 중시하고 이를 증진하는 것에 초점을 두는 강점관점에 기반하고 있으며, 둘째, 진행방식이 일방적 강의나 주입식이 아니라 기능적인 부모역할과 관련된 지식과 기술을 알려주고 참여자들이 스스로 자신에게 적용할 수 있는 것을 결정하고 선택해 적용하도록 하며, 셋째, 매 회기 모임에서 참여자들이 삶에서 일어나는 자녀양육과 관련된 다양한 일들을 이야기 하고, 힘든 일을 상의하며 나누는 과정에서 서로가 서로에게 지지자원이 될 수 있도록 하는 방식으로 집단이 진행된 것과 깊은 관련성을 지닌다고 할 수 있다. 이는 부모역할 프로그램의 실시에서 효과적인 부모역할의 지식과 기술을 알려주는 것 못지않게 사회경제적으로 비슷한 환경에 있는 어머니들이 직면한 서로의 문제와 어려움들을 공감하고 나누며, 함께 해결책을 찾아갈 수 있도록 하는 강점관점에 기반 한 집단실천의 방식으로 프로그램을 운영하는 것이 향후 부모역할 프로그램 실시에 중요할 수 있음을 제시해주는 자료가 되므로 이러한 방식의 부모역할 프로그램이 지역사회를 중심으로 확대 실시되기를 기대해본다.

2. 지역사회 활용 방안 제언

본 연구를 통해 도출된 결과에 근거하여 지역사회를 중심으로 한 본 프로그램의 활용방안 및 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가정의 어머니들이 그들이 살고 있는 지역사회를 중심으로 인근의 가족관련 및 복지기관들을 통해 부모역할 프로그램에 참여할 수 있도록 돕는 가족 및 여성 정책적 차원에서의 지원이 필요하다. 본 연구의 결과는 부모역할 프로그램이 청소년기 자녀와 어머니의 관계를 증진하고, 부모역할에 대한 자신감뿐만 아니라 어머니의 양육스트레스를 감소시키고, 프로그램에 참여하는 과정에서 중년기 어머니들의 긍정적 정서가 증진될 수 있는 것을 보여주므로 이러한 프로그램이 지역사회 내에서 확대 실시되도록 하는 것은 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 가정 여성에 대한 사회적 지원책으로서 긍정적 기능을 수행할 수 있을 것이다.

둘째, 저소득 청소년의 경우 발달과정 상의 스트레스 외에도 가족의 사회경제적 어려움으로 인한 스트레스가 가중될 수 있으므로 이들이 보다 건강하게 성장할 수 있도록 지지적인 가족환경을 만들어 주는 것이 중요한데 이를 위한 지원책으로도 이와 같은 부모역할 프로그램이 활성화될 수 있도록 하는 정책

적 및 행정적 지원이 필요하다. 본 연구의 질적 연구 결과를 살펴보면 부모역할 프로그램에 참여한 어머니들의 변화가 청소년기 자녀의 정서 및 행동 상의 변화로 이어지는 긍정적 변화의 연속성을 발견할 수 있다. 이는 부모역할 프로그램이 일차적 양육책임자인 어머니가 변화할 수 있도록 돕는 기능을 수행함으로써 가족 내 환경적 스트레스가 큰 저소득 가정 청소년들에게 가족환경이 보다 지지적으로 변화할 수 있도록 돕는 기능을 수행할 수 있음을 보여주는 것으로 향후 지역사회를 중심으로 청소년 관련 기관이나 학교 등에서도 이러한 프로그램이 더욱 활성화되기를 기대해본다.

셋째, 향후 지역사회를 중심으로 한 부모역할 프로그램 실시에 있어 비슷한 연령대의 자녀를 양육하며, 사회경제적으로도 비슷한 상황에 있는 어머니들이 모여 집단을 형성하고, 자녀양육과 관련된 고민과 의견들을 함께 나눌 수 있는 집단실천의 방식으로 프로그램을 진행하는 패러다임의 변화가 요청된다. 이는 기존의 부모교육이 강의나 강연 위주의 형태로 이론중심이라는 한계점을 지닌다는 지적(박수선·강기정, 2008)과 이러한 한계점을 극복할 수 있는 새로운 패러다임이 필요하다는 주장(이소희·서우경, 2008 ; 김사라형선, 2011)과도 연결되는 것으로 본 연구의 결과는 상호지지와 토론에 기반 한 '집단실천'의 방식이 부모역할 프로그램의 방식으로 유용성이 있음을 제시해준다. 또한 이러한 상호지지와 공유에 근거한 집단형식의 프로그램은 저소득층 어머니들에게 자녀양육의 어려움 외에도 사회경제적 어려움과 관련된 여러 가지 스트레스들에 관해 집단 내에서 함께 이야기할 수 있는 장을 마련해줌으로써 참여자들에게 정서적 지지를 제공할 수 있다는 측면에서 더욱 효과적일 것이 기대되므로 집단실천 방식의 부모역할 프로그램이 지역사회를 중심으로 활성화되기를 제언한다.

넷째, 본 프로그램과 같은 부모역할 프로그램이 지역사회를 중심으로 활성화되기 위해서는 부모역할 프로그램이 실시되는 지역사회 내의 가족 및 사회복지 관련 기관에서 이러한 프로그램을 진행할 수 있는 역량을 갖춘 실무자를 양성해야할 필요성이 있다. 이를 위해서는 각 기관의 실무자 가운데 청소년기 자녀의 부모들이나 가족을 대상으로 상담이나 집단프로그램 서비스를 제공한 실무경력이 있는 자들이 부모역할 프로그램을 제공하는 담당자로서 역량을 증진할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다. 구체적으로 이들 실무자들이 집단실천의 지식과 기술, 강점관점 및 가족레질리언스에 대한 깊이 있는 이해와 더불어 이를 부모교육 등과 같은 실천으로 연결시킬 수 있는 경험과 능력을 갖출 수 있도록 지원하는 실무자 대상 교육프로그램의 마련과 활성화가 요청된다.

다섯째, 향후 지역사회를 중심으로 한 부모역할 프로그램 실시 방식에 있어 보다 많은 저소득 청소년기 자녀의 부모들이 참여할 수 있도록 다양한 방식의 접근을 시도하고 그 효과성을 평가해 보아야할 필요성이 있다. 본 부모역할 프로그램은 6회기로 구성되어 주 1회씩, 6주간 동안 진행되었고 청소년기 자녀를 양육하는 저소득 중년기 어머니들의 부모역할 수행기능을 증진하는데 효과적임이 검증되었다. 그러나 이 같은 프로그램에 참여하고자 하는 욕구가 있으나 현실적으로 6주간 동안 연속적인 참여가 어려운 어머니들도 상당수 있을 것이 예상되므로 서구의 '1일 집단 부모역할 프로그램(All-day Group Parenting Program)'(Tellegen & Johnston, 2017)과 같이 본 프로그램의 내용을 유지하되 전달방식에 있어 주말이나 공휴일을 활용하여 종일과정으로 전달방식의 변화를 시도해보고 그 효과성을 검증하는 것도 향후 부모역할 프로그램에서 접목해볼 필요성이 있으리라 생각된다.

마지막으로, 본 부모역할 프로그램의 적용 대상 확대를 제언하는 바이다. 본 프로그램은 일차적으로 저소득층 청소년기 자녀를 양육하는 어머니들을 대상으로 하여 개발되었으며, 그 효과성이 검증되었다. 또한 연구결과 자녀의 연령대가 초, 중, 고인 모든 경우에 프로그램 사후 긍정적 점수 변화가 있었으며, 이러한 변화가 자녀 연령대에 따라 유의미한 차이가 없는 점을 고려할 때 본 프로그램은 청소년기의 범위를 넓게 보고, 초, 중, 고 자녀를 둔 부모들 모두에게 적용 가능함을 알 수 있었다. 그러므로 향후에는 초, 중, 고 자녀를 둔 부모 모두를 대상으로 본 프로그램을 확대적용 해볼 수 있을 것이다. 아울러 청소년기 자녀 양육의 어려움은 저소득층이 아닌 일반 가정의 어머니들도 경험할 수 있으며, 자녀가 특수한 질병이나 장애가 있는 어머니들의 경우, 또는 아버지가 일차적 부모역할을 수행하고 있는 한부모가정의 경우에는 더 큰 부모역할 수행의 어려움이 야기될 수도 있으므로 이들을 대상으로 본 프로그램을 접목해 보는 후속연구가 필요할 것이라 사료된다.

■ 투고일 : 2018년 4월 19일 ■ 심사일 : 2018년 5월 28일 ■ 수정일 : 2018년 6월 3일 ■ 게재확정일 : 2018년 6월 12일

참고문헌

김기현·강희경(1997). “양육스트레스 척도의 개발”. **대한가정학회지**. 제 35권 제 5호. 141-150.

김길숙(2017). “부모교육 프로그램 개발현황 및 내용분석 연구”. **열린부모교육연구**. 제 9권 제 4호. 273-292.

김사라형선(2011). “어머니의 양육효능감과 공감증진 및 양육스트레스 감소를 위한 자녀양육코칭 프로그램의 개발과 효과”. **한국가정관리학회지**. 제 29권 제 5호. 141-152.

김연수(2015). “청소년기 자녀를 둔 저소득 가족을 위한 부모역할 프로그램 개발 및 효과성 연구”. **한국가족복지학**. 제49권. 7-37.

김현철·김은정·민경석(2007). **청소년기 사회화과정의 국제비교연구Ⅱ : 부모자녀관계, 교사학생관계, 또래관계를 중심으로**. 한국청소년연구원.

김희진(2002). “저소득층 부모지원 프로그램의 개발, 적용 및 평가과정에 대한 연구”. **유아교육연구**. 제 22권 제 3호. 43-66.

박수선·강기정(2008). “부모교육 실천을 위한 부모코칭 모형개발에 대한 탐색적 연구”. **부모교육연구지**. 제 5권 제 2호. 27-55.

박현숙·구현영(2010). “부모역할 핵심역량지원 프로그램이 청소년 학부모의 부모효능감, 부모-자녀 의사소통 및 부모역할만족도에 미치는 영향”. **정신간호학회지**. 제 19권 제 4호. 411-419.

박현진·송미경·김은영(2011). **위기청소년 부모교육 프로그램 개발-가출경험청소년 부모를 대상으로**. 한국청소년상담원.

배주미·조은숙·조영미·김경은·최요한·오은주(2013). **스마트폰 중독 실태조사 및 상담·치료매뉴얼 개발**. 여성가족부·한국청소년상담복지개발원.

소수연·김경민·양대희·안지영·김승윤·유준호·지수연·이현숙(2013). **초기 청소년기 자녀를 둔 부모교육 프로그램 개발**. 한국청소년상담복지개발원.

양미진·남은영·이수림·이자영·허자영(2010). “저소득가정의 부모교육 프로그램 개발 및 효과검증”. **청소년상담연구**. 제 18권 제 1호. 113-141.

양옥경·김연수(2004). “탄력적 부모되기 프로그램 개발연구”. **한국가족복지학**. 제 14권. 225-261.

양옥경·김연수(2007). “축약형 가족관계척도 구성과 타당도 연구”. **한국가족관계학회지**. 제 12권 제 2호. 103-129.

월드비전(2014). **청소년기 자녀양육 가족지원을 위한 월드비전 부모역할 프로그램 개발보고서**. 월드비전.

월드비전(2016). **맘이 든든 부모역할 프로그램 효과성 평가 연구보고서**. 월드비전.

유영주(2004). “가족강화를 위한 한국형 가족건강성 척도 개발 연구”. **한국가족관계학회지**. 제 9권 제 2호. 119-151.

이명숙(2011). “유아기 자녀를 둔 다문화가족 부모역량강화 프로그램 구안”. **한국가족복지학**. 제 16권 제 3호. 209-224.

이소희·서우경(2008). “부모교육에서의 코칭 접근의 효과성 제고를 위한 탐색적 연구”. **한국부모교육학회**. 제 5권 제 1호. 5-21.

이은주·이은숙(2002). “고등학생의 소외와 우울, 자살사고, 비행과의 관계연구”. **기본간호학회지**. 제 9권 제 1호. 56-65.

이재림·김지애·차동혁·이향희(2013). “부모교육 프로그램의 효과성 메타분석 : 국내 학술지 연구를 중심으로”. **한국가정관리학회지**. 제 31권 제 3호. 27-47.

이재현(2008). **빈곤부모를 위한 강점관점 부모교육 프로그램의 효과성 연구**. 동의대학교 석사학위논문.

이정윤·류희균(2006). “부모역할 자긍심척도 개발 및 타당화 연구 : 유아동기 자녀의 어머니용”. **상담학연구**. 제 7권 제 4호. 1239-1254.

임은미·김종은(2014). “다문화 부모교육 프로그램이 국제결혼 이주여성의 자아존중감과 양육태도 및 사회적 유능감에 미치는 효과”. **동북아문화연구**. 제 39권. 61-82.

페인스테인(2008). **부모가 알아야할 청소년기의 뇌 이야기**. 황매향(역). 한국방송통신대학교출판부.(Feinstein, S., Parenting the teenage brain : Understanding a work in progress, Rowman & Littlefield Publishers, Inc. 2007).

한경님(2014). “부모역할 프로그램이 유아기 자녀를 둔 다문화가정 부모의 양육효능감, 역할만족감 및 양육행동에 미치는 효과성에 관한 연구”. **한국영유아보육학**. 제 89권. 287-315.

ATA, M., Castro, B. O., & Matthys, W.(2013). Effectiveness of the Incredible Years parent training to modify disruptive and prosocial child behavior : a meta-analytic review. *Clinical Psychology Review,* 33, 901-913.

Barlow, J. & Coren, E.(2018). The effectiveness of parenting programs : A review of Campbell reviews. *Research on Social Work Practice*, 28(1), 99-102.

Burns, J. & Hickie, I. (2002). Depression in young people : A national school-based initiative for prevention early intervention and pathways for care. *Australian Psychiatry*, 10(2), 134-138.

Chu, J. T. W., Bullen P., Farruggia, S. P., Dittman, C. K., & Sanders, M. R.(2015). Parent and adolescent effects of a universal group program for the parenting of adolescents. *Prevention Science*, 16, 609-620.

Clarke, K., & Churchill, H.(2012). A chance to stand back : parenting programmes for parents of adolescents. Children & Society, 26, 316-327.

Cmic, K. A. & Greenberg, M. T.(1990). Minor parenting stress with young children. *Child Development*, 61, 1628-1637.

Conger, R. D., Wallace, L. E., Sun, Y., Simons, R. L., McLoyd, V. C., & Brody, G. H.(2002). Economic pressure in African American families : A replication and extension of the family stress model. *Developmental Psychology*, 38, 179-193.

Doherty, F. M., Calam, R., & Sanders, M. R.(2013). Positive parenting program(Triple P) for families of adolescents with type 1 diabetes : A randomized controlled trial of self-directed teen triple P. *Journal of Pediatric Psychology*, 38(8), 846-858.

Flouri, E., Mavroveli, S., & Tzavidis, N.(2012). Cognitive ability, area deprivation, and young children's emotional and behavioral problem. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology,* 47, 985-992.

Furlong, M., McGilloway, S., Bywater, T., Hutchings, J., Smith, S. M., & Donnelly, M.(2012). Behavioral and cognitive behavioral parenting programmes for early onset conduct disorder in children aged 3 to 12 years. *A Systematic Review*, 12, doi : 10.04073/ csr.2012.12.

Gardener, F., & Leijten, P.(2017). Incredible years parenting interventions : current effectiveness research and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 15, 99-104.

Glicken, M. D.(2004). *Using the strengths perspective in social work practice : A positive approach for the helping professions*. Pearson Education, Inc.

Leijten, P., Raaijmakers, M. A. J., & Castro, B. O.(2017). Effectiveness of the Incredible Years parenting program for families with socioeconomically disadvantaged and ethnic minority backgrounds. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 46(1), 59-73.

Saleebey, D.(2009). *The strengths perspective in social work practice*. Fifth edition, Pearson Education, Inc.

Sanders, M. R.(2012). Development, evaluation, and multinational dissemination of the Triple-P positive parenting program. *Annual Review of Clinical Psychology,* 8(11), 11.1-11.35.

Sanders, M. R., Kirby, J. N., Tellegen, C. L., & Day, J. J.(2014). The triple P-positive parenting program : A systematic review and meta-analysis of a multi-level system of parenting support. *Clinical Psychology Review*, 34, 337-357.

Tellegen, C. L., & Johnston, E.(2017). A service-based evaluation of the effectiveness of an all-day group parenting program. *Journal of Child and Family Studies*, 26, 664-673.

Walsh, F.(1998). *Strengthening Family Resilience*. The Guilford Press.

Walsh, F.(2002). A family resilience framework : innovative practice applications. *Family Relations*, 51, 130-137.

Abstract

Effectiveness of a parenting program for mothers of low-income families with adolescents and community-based application plan

Kim, Yoen Soo*

This study examined the effectiveness of a parenting program, specifically designed for low-income parents of adolescents by use of the quasi-experiment and the focus group interview research method. Ten social service agencies throughout the nation participated in this study with 123 mothers for the experimental group and 92 mothers for the control group. As the results of the effectiveness test, compared to the control group, parents who received the parenting program reported significant improvements in parent satisfaction, parent confidence, parent-child communication, and family relation with significant decrease of parenting stress at post-intervention. In addition, the results of the contents analysis on the focus group interview with 19 program participants showed increases of self-insight as a parent, positive changes in the perspective of their adolescent children, improvements of parent-child communication and relationship, increases in positive emotions, and positive changes in their adolescent children and family atmospheres as main changes after participating in the parenting program. These findings indicates that this parenting program for low-income mothers of adolescents may be a useful tool for improving parent's positive functioning in the basis of community-based approach.

Keywords : parenting program, effectiveness of parenting program, mothers of low-income families with adolescents, strength perspective

---

* Associate Professor, Division of Social Welfare, Baekseok University

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 232~259

결혼시장에서 북한이탈여성의 이미지 재현 연구*

김수경**

초 록

탈북은 여성의 비율이 압도적으로 높은 '젠더적'(gendered) 현상이다. 북한이탈여성은 한국의 젠더구조 속에 편입되는 과정에서 특정 이미지로 재현되는데, 이를 극명하게 들여다볼 수 있는 영역 중 하나가 결혼시장이다. 현재 한국에는 30~40곳의 북한이탈여성 전문 결혼정보업체가 운영 중인 것으로 파악되며, 업체들은 과거 결혼상대로 기피되었던 북한이탈여성의 결혼적합성(marriageability)을 높이기 위해 여러 장치를 마련한다. 본 연구는 북한이탈여성이 결혼시장에서 어떻게 '바람직한' 배우자감으로 재현되는지의 양상을 살펴봄으로써 한국사회의 성(性)적, 이념적 편견의 다층적 갈등 구조를 탐색하는데 목적이 있다. 20곳의 북한이탈여성 전문 결혼정보업체 웹사이트를 분석한 결과는 세 가지로 요약된다. 첫째, 북한이탈여성은 가부장제의 젠더 위계를 거스르지 않는 순종적인 여성임이 강조되었다. 둘째, 북한이탈여성은 자유를 위해 목숨을 걸만큼 용맹한, 강한 행위주체성(agency)의 소유자로 묘사되었다. 셋째, 북한이탈여성이 '안전한' 결혼상대자임을 강조하기 위해 신원보증인으로써의 정부의 역할이 강조되었다. 즉, 결혼시장에서 북한이탈여성의 이미지 재현은 가부장제라는 젠더구조와 반공·반북이라는 이념구조가 교차하는 지점에서 이뤄지며, 북한이탈여성은 이 두 개의 사회구조에 철저히 순응하는 존재로 묘사된다. 일반적으로 혼종결혼(intermarriage)은 상이한 두 집단 간의 통합의 정도를 가늠하는 대표적 지표로 활용되어온 만큼, 본 연구는 남남북녀 부부 결혼의 시작점이라고 할 수 있는 새터민 결혼정보업체 분석을 통해 북한이탈주민의 사회통합 양상을 이해하는데 기여하고자 한다.

주제어 : 북한이탈여성, 이미지재현, 남남북녀, 결혼시장, 결혼정보업체, 결혼적합성, 반공, 반북

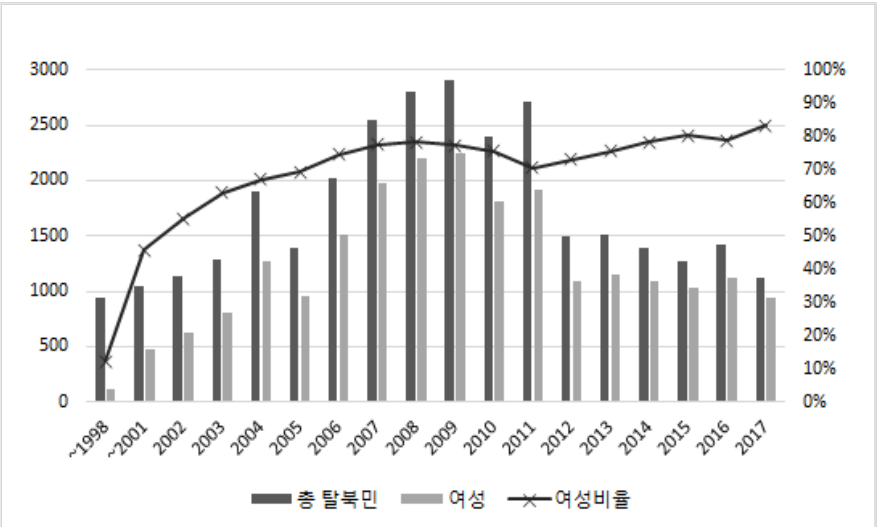
* 이 연구는 아모레퍼시픽재단의 학술연구비 지원을 받아 수행되었음.
** 통일연구원 부연구위원(sookim@kinu.or.kr)

Ⅰ. 들어가며

1990년대 초반까지만 해도 탈북은 매우 희귀한 현상이었다. 1983년 북한군 이웅평 상위(대위)가 미그(MIG)기를 몰고 남하했을 때 '귀순용사'(歸順勇士)로 추앙받으며 보상금 및 정착금의 명목으로 13억 원이라는 엄청난 액수의 금전적 지원을 받았다. 이는 당시 남한 노동자 평균 연봉의 480배에 달하는 액수였다. 당시만 해도 북한이탈주민들은 자유를 찾아 목숨을 걸고 남한에 온 영웅으로 간주되었다. 그러나 1990년대 중반 '고난의 행군' 시기를 거치면서 기근을 피해 탈북하는 사례가 폭발적으로 증가하였다. 북한이탈주민들은 정치적 영웅이라기보다는 가난을 피해 탈출한 난민에 가깝게 여겨졌고 파격적인 금전적 지원도 사라지게 되었다.

[그림 1]에서 볼 수 있듯이, 2006년에서 2011년 사이 매년 2,000명이 넘는 북한이탈주민이 남한에 입국했으며 2009년에는 그 수가 3,000명에 육박했다. 2012년 김정은 집권 이후 탈북에 대한 북한 당국의 통제가 강화되면서 북한이탈주민의 수가 감소하였지만 여전히 매년 1,000명 이상이 남한에 입국하고 있다. 1990년대까지는 대부분의 북한이탈주민이 남성이었지만 최근에는 80% 이상이 여성으로 집계되고 있다. 이에 대해서는 여러 이유가 존재하는데, 여성의 대다수는 군대나 직장에 매인 몸이 아니기 때문에 거주지를 이탈해도 쉽게 눈에 띄지 않을 뿐 아니라, 북한의 경제난으로 여성들이 생활전선에 뛰어들면서 이들 중 상당수가 중국에 건너갔기 때문이다.[1)]

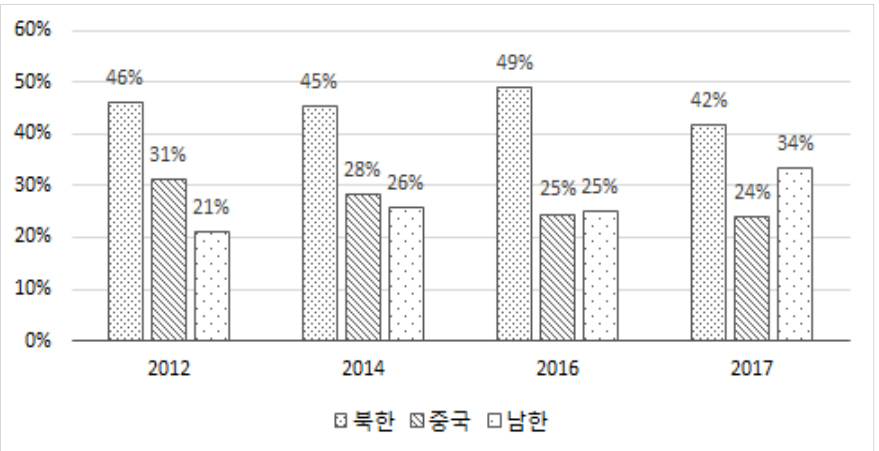
1) 북한이탈주민 가운데 여성의 비율의 높은 이유에 대한 설명은 한동호·김수경·이경화 (2017) p.117을 참고한다.



자료 : 통일부 '북한이탈주민 입국인원 현황'

[그림 1] 연도별 북한이탈주민 입국현황 및 여성 비율

북한이탈주민 가운데 여성의 비율이 압도적으로 증가하면서 이들에 대한 세간의 관심도 증가하게 되었다. 종합편성채널을 중심으로 북한이탈여성을 주인공으로 내세운 예능 프로그램들이 다수 제작되었는데, 이로 인해 북한이탈여성이 가지고 있던 기존의 부정적 이미지가 다소 완화되고 북한이탈주민 전반에 대한 사회적 관심이 제고되었다. 북한이탈여성 프로그램에는 주로 20-30대의 북한출신 여성들이 출연해 북한의 생활상이나 남한생활 적응 등에 대한 이야기를 나누는데, 예능 프로그램의 특성상 무겁고 어두운 정치 관련 이야기보다는 일상에 관련된 흥미 위주의 이야기가 주를 이룬다(김은준, 2016 ; Epstein and Green, 2013 ; 강민경·백선기·남시호, 2017 ; 태지호·황인성, 2012). 특히 북한이탈여성은 "예쁜 얼굴에 젊고 아름다운 신체를 가진 여성"으로 미지의 세계에 대한 이야기를 들려주는 신비한 존재로 그려진다(김은준, 2016 : 773).



자료 : 남북하나재단 2012 북한이탈주민 실태조사 ; 2014 북한이탈주민 실태조사 ; 2016 북한이탈주민 정착실태조사 ; 2017 북한이탈주민 사회통합조사

[그림 2] 북한이탈주민 배우자의 출신지역

북한이탈여성에 대한 이러한 관심은 자연스럽게 '남남북녀' 부부의 증가로 이어졌다. 남북하나재단의 조사에 따르면 북한이탈주민의 배우자 가운데 남한 출신이 차지하는 비율은 지난 5년 간 21%(2012년)에서 34%(2017년)으로 증가했다([그림 2] 참조).[2] 남남북녀 부부의 증가 요인에는 북한이탈여성에 대한 사회적 관심이 높아진 까닭도 있지만 북한이탈여성을 전문적으로 소개하는 결혼정보업체의 등장 역시 빼놓을 수 없다. 이들 업체들은 북한이탈여성이 언어도 같고 동일한 민족이기 때문에 국제결혼보다 이질감이 적고 결혼생활에도 빠르게 적응할 수 있다고 강조하면서 남남북녀의 결혼을 권장한다.

탈북이 하나의 '성별화된'(gendered) 현상으로 발생하면서 북한이탈여성은 한국사회가 이들에게 기대하는 고정적 성역할의 구조 속에 편입되고 있다. 북한이탈여성의 이미지가 재현되는 방식은 남한사회의 젠더구조의 단면을 보여줌과 동시에, 그 속에서 북한이탈여성들이 강제당하는 성역할을 엿볼 수 있게 해준다. 나아가 남남북녀 부부의 결합은 통일 한국의 미래상을 점쳐보는 일종의 가늠자 역할을 하는 만큼, 그 결합의 시작점이라 할 수 있는 결혼정보업체를 연구하는 것은 정책적으로도 중요한 함의를 가진다. 기존 국제결혼 중개업

2) 조사는 북한이탈주민 남녀 모두에게 실시되었기 때문에 조사결과는 남남(南男)-북녀(北女) 부부 뿐 아니라 북남(北男)-남녀(南女) 부부도 포함한다. 다만, 응답자의 70% 이상이 여성이었기 때문에 실제적으로는 남남(南男)-북녀(北女) 부부가 다수를 이루는 것으로 추정된다.

을 연구한 논문들은 여성의 상품화와 이로 인해 발생하는 인권유린의 문제를 제기하고 있다(김현미·김민정·김정선, 2008 ; 김재련, 2011 ; 소라미, 2009 ; 김정선, 2010). 북한이탈여성 결혼정보업체 역시 유사한 분석이 가능하나, 북한이탈여성의 경우는 '이념'이라는 정치적 맥락이 추가됨으로써 이들의 재현은 이주여성과는 또 다른 양상으로 전개되고 있다. 본 연구는 북한이탈여성이 결혼시장에서 어떻게 '바람직한' 배우자감으로 재현되는지의 양상을 살펴봄으로써 한국사회의 성(性)적, 이념적 편견의 다층적 갈등구조를 탐색하는데 목적이 있다.

Ⅱ. 북한여성의 이미지 재현에 대한 기존 연구

1960년대 서구의 여성학자들은 언어, 문학, 대중매체 등 문화를 매개하는 모든 양식을 통해 표현되는 여성의 이미지에 주의를 기울이고 그것이 담고 있는 사회적 규범과 메시지를 비판적으로 분석하기 시작했다. 특히 1980년대부터는 TV와 영화에 의해 재현되는 여성 이미지에 대한 연구가 활발히 진행되었는데(Kaplan, 1992, Meehan, 1983, Modleski, 1982), 가장 흔하게 지적되는 것은 여성이 수동적이고 타자화된 존재로 그려진다는 점이다. 여성학자들은 남성지배적 문화에서 여성이 왜 특정한 방식과 내용으로 표현되는지 그 이면에 깔린 정치적 의도를 간파하고자 한다(김명혜·김훈순, 1996). 결국 여성의 이미지 혹은 여성성에 대한 논의는 남성성을 구성하는 사회적 맥락을 참고하지 않을 수 없다.

매키니즈(MacInnes, 1998)는 남성성이라는 것은 고정된 것이 아니며 시대상을 반영한 사회적 구성물이라고 주장하는 대표적인 학자다. 그는 어떠한 특성을 '남성성'이라고 인지 혹은 상상하게 된 역사적 배경을 탐구하면서, 남성성이라는 것은 실재하지 않으며 다만 사회적 이데올로기로 존재할 뿐이라고 주장한다. 같은 맥락에서 베이논(Beynon, 2002)은 남성성에 대한 단일한 정의는 존재하지 않으며 다만 특정 시공간에서 이상적으로 간주되는 '헤게모니적 남성성'이 존재한다고 주장한다. 모스(Mosse, 1996)는 건장한 신체, 강한 성격, 의지력, 용기, 명예와 같은 덕목이 지배적 남성성으로 구축되어 왔다고 지적한다.

여성성이라는 것은 바로 이러한 헤게모니적 남성성의 대척점에 위치지어진다. 코넬(Connell, 1987)에 따르면 "모든 형태의 여성성(femininity)은 여성

이 남성에게 종속되는 맥락에서 형성되어왔기 때문에" '헤게모니적' 여성성이라는 것은 존재하지 않는다고 주장한다(p.187). 그는 대신 '강조된 여성성'(emphasized femininity)이라는 용어를 사용하는데, 강조된 여성성이란 "남성의 욕망과 이해를 충족시키고 남성의 지배에 잘 순응하느냐에 따라 정의되는 여성성"이라고 규정한다(p.184). 결국 여성성, 혹은 여성적 이미지라는 것은 남성의 권위와 주도권을 영속시키고 여성을 타자로 머물게 만드는 양태로 재현된다는 것이다. 한국사회의 가부장적 질서가 여전히 공고하다는 점을 고려할 때, 북한이탈여성의 이미지 재현 역시 크게 다르지 않을 것임을 추측할 수 있다.

1. TV에서 재현되는 북한이탈여성의 이미지

북한이탈여성에 대한 기존 연구를 구성하는 하나의 축은 인신매매, 강제결혼 등 이들이 탈북과정에서 겪는 인권침해에 대한 것이다(Kim, Yun, Park, and Williams, 2009 ; Davis, 2006 ; Kim, 2010 ; Lee, 2005 ; 이화진, 2014 ; 김성경, 2013). 이 연구들은 북한여성들이 전문 브로커에 의해 납치되어 중국 농촌에 팔려가 성적으로 유린당하고 육체적으로 강제노동에 시달리는 현상에 주목하고, 그러한 경험이 북한이탈여성의 삶에 미치는 장·단기적 영향을 연구한다. 북한이탈여성들의 참혹한 인권유린 실태는 2014년 유엔 북한인권조사위원회(COI)의 보고서가 발간되면서 전 세계적으로 널리 알려지게 되었다. 당시 30명이 넘는 북한이탈주민들이 실태조사를 위한 청문회에 출석해 북한인권의 참상을 증언하였다. 북한이탈여성들은 인신매매로 중국 남성에게 팔려가거나 강제북송된 뒤 강제 낙태를 당하는 등의 경험을 털어놓았고 이러한 내용은 해외 주요 언론을 통해 전 세계에 타전되었다. 또한 2015년에는 북한이탈여성들이 북한생활과 탈북과정의 고난을 담은 회고록을 미국에서 잇따라 출간함에 따라 이들의 인권유린 문제가 다시금 회자되었다(Kim and Falletti, 2015 ; Park, 2015 ; Lee, 2015 ; Jang, 2015).

이처럼 북한이탈여성은 '도움이 필요한 피해자'의 이미지가 지배적이었지만, 2010년대 초반 이른바 '새터민 예능'이 인기를 끌기 시작하면서 조금씩 변화가 생기기 시작했다. 2011년 조선일보, 동아일보, 중앙일보, 매일경제신문 등 보수언론들은 종합편성채널을 개국하면서 북한이탈주민을 앞세운 다양한 프로그램들을 선보였다. 그 효시라 할 수 있는 채널A의 '이제 만나러 갑니다'는 이른바 '탈북미녀'들을 출연시켜 북한의 생활상과 남한생활 적응에 대한

이야기를 나누는 일종의 토크쇼 프로그램이다. 이후 '애정통일 남남북녀'(TV조선), '잘 살아보세'(채널A), '모란봉 클럽'(TV조선), '한솥밥'(MBN) 등 유사한 성격의 프로그램들이 연이어 생겨났다.

'새터민 예능'에 등장하는 북한이탈여성의 이미지는 크게 두 가지 특징을 지닌다. 첫 번째, 그들의 출중한 외모가 강조되며 (남성의 시선에서) 대상화된다는 점이다. 이들은 "예쁘고 젊은 여성으로서, 타인에게 보여지고 해석되는 피동적 존재"로 그려진다(김은준, 2016 : 775). 북한이탈여성 출연자에게는 "청순함과 섹시함이 공존하는 탈북미녀"(채널A '잘 살아보세'), "북한 김태희"(TV조선 '모란봉 클럽'), "이만갑의 애교담당 막내"(채널A '이제 만나러 갑니다) 등 뛰어난 외모를 지칭하는 수식어가 부여된다. 프로그램 전반에 걸쳐 북한이탈여성들은 신체적 매력을 어필하기 위해 애쓰고 이것은 남한 출연자, 나아가 남한 시청자들에 의해 소비된다(김은준, 2016 ; 이선민, 2014 ; Epstein and Green, 2013).

또 다른 특징으로는 북한이탈여성이 순수하고 순종적인 전통적 여성상으로 묘사된다는 점이다(김은준, 2016 ; 이선민, 2014 ; 장은영·박지훈, 2015). 새터민 예능 프로그램들은 북한이탈여성과 남한남성의 가상 결혼을 그리거나('남남북녀', '한솥밥'), 함께 여행을 떠나 벌어지는 일을 그리는 등('잘 살아보세'), 북한여성-남한남성의 젠더 동학을 보여주는데 주력한다. 여기에서 북한여성은 가부장제에 들어맞는 온순하고 순종적인 존재로 그려진다. 북한이탈여성은 "남한 여성에게서는 절대 볼 수 없었던, 정말 소녀 같은, 어린 아이 같은 미소"를 지닌 존재로 그려진다(TV조선 '애정통일 남남북녀' 2014년 7월 4일 방송분).

'새터민 예능' 프로그램들은 북한이탈주민에 대한 사회적 관심을 제고하고 북한이탈여성에 대한 기존의 부정적 이미지를 완화시키는데 도움을 주었지만, 결과적으로는 '순종적인 미모의 여성'이라는 또 다른 왜곡된 이미지를 형성하였다. 또한 이선민(2014)은 이러한 '새터민 예능' 프로그램들에서 북한이탈여성들이 보수언론의 반북(反北) 메시지를 전달하고 남성 중심의 가부장적 분위기를 강화하는데 동원된다고 지적하였다. 북한이탈여성들은 '남한에 대한 판타지형' 담화를 통해(강민경·백선기·남시호 2017) 남한 우월 이데올로기를 전달하고, 시청자는 북한이탈주민을 남한시민보다 열등한 대상으로 구성하고 타자로 위치시키게 된다(장은영·박지훈, 2015). 결국 북한이탈여성은 가부장제라는 젠더구조와 반공·반북이라는 이념구조가 교차하는 지점에 위치지어져 있으며 북한이탈여성의 재현방식을 이해하기 위해서는 이 두 개의 층위가 어떻게 작동하고 있는 지를 살펴보는 것이 필요하다.

2. 결혼시장에서 재현되는 이미지

‘새터민 예능’ 프로그램의 성공으로 북한이탈여성에게 관심을 갖는 남한남성이 증가하면서 이들을 전문적으로 중개하는 결혼정보업체가 등장하게 되었다. 한국에서 결혼중개업은 2,500여 곳이 성업 중에 있으며 시장규모가 총 1,500억 원 대에 이르는 매우 인기 있는 업종 중 하나다(뉴스1, 2016).[3] 북한이탈여성 전문 결혼정보업체의 경우 정확한 통계는 존재하지 않으나 일부 언론의 추정에 따르면 30-40개 업체가 운영되고 있는 것으로 보인다(한국경제신문, 2016). 일반적인 중개업체에 비해 수는 적지만 북한이탈여성의 절대적인 숫자와 비율이 증가하는 추세로 미루어 북한이탈여성 전문 중개업체의 수는 점차 늘어날 것으로 보인다.

이들 업체들의 특징 중 하나는, 많은 경우 북한이탈주민에 의해 운영되거나 북한이탈여성이 결혼중개인으로 근무하고 있다는 점이다. 이들은 스스로가 남한남성과 결혼하였거나, 남한남성과의 결혼이 남한사회 적응의 지름길이라는 판단 아래 사업을 운영하고 있다(자유아시아방송, 2010 ; Time, 2010). 흥미롭게도 북한이탈여성 전문 결혼정보업체들은 스스로의 역할을 영리 목적의 사업자라기보다 북한이탈여성의 남한 사회 적응을 돕는 일종의 지역사회 행위자로 인식(혹은 포장)한다. 이들은 “같은 새터민 여성으로서 조금이나마 도움이 되고 싶은 심정에서”(http://www.**wiz.co.kr, 「대표 인사말」), “탈북여성들의 처지를 그 누구보다 잘 알기에... (중략)... 내 가족을 돕는다는 마음가짐으로”(http://www.**bn.co.kr, 「인사말」), “가입비를 떠나 북한여성 정착에 도움을 주기 위해”(http://www.**world.co.kr, 「자주 하는 질문」) 결혼정보회사를 설립하게 되었다고 설명한다.

> 제가 이렇게 새로운 땅에 터전을 잡고 정착하는데 제일 두렵고 무섭게 뇌리를 괴롭힌 것은 육체적 고통보다 심적인 고통, “혼자”라는 외로움이었습니다...(중략)...저는 제가 겪었던 이 심적 고통이 그대로 우리 새터민 모두의 심정이리라 생각하고 가슴에 멍이 든 우리 새터민 여성분들의 얼굴에 웃음꽃이 피어날 수 있도록 조금이라도 뭔가 하고 싶었고 마음이 따뜻하고 멋진 남한 남성들과 새 가정, 행복한 가정을 이루게 함으로써 마음이 여리고 어여쁜 새터민 여성분들의 아픔을 조금이라도 덜어드리고 삶의 희망을 심어주고자 이 사업을 시작하게 되었습니다.(http://www.**old.co.kr, 「대표인사말」)

---

3) 국민권익위원회가 발표한 보도자료에 따르면 2012년 말을 기점으로 정부에 신고된 결혼중개업체는 총 2,710개다(국민권익위원회 보도자료 “결혼중개계약 해지·환불요구 쉬워진다” 2014년 1월 29일)

이를 통해 유추할 수 있는 것은, 이들 업체들이 남성 못지않게 여성의 수요에 초점을 맞추고 있다는 점이다. 이는 일반적인 국제결혼 중개업체와 차별되는 지점이다. 국제결혼 중개업체는 주로 한국 남성의 수요를 충족시키는데 주력하며, 외국인 신부의 삶의 질이나 행복을 거론하는 경우는 전혀 없다고 봐도 무방하다. 반면 새터민 결혼정보업체들은 북한이탈여성의 남한 사회 정착을 돕는 측면에도 주안점을 두고 있다. 실제로 이들 업체들의 대부분은 북한이탈여성 회원에게 소개비를 받지 않으며 전적으로 남한남성에게만 소개비를 부과한다.

또한 남한남성의 회원가입 요건을 매우 까다롭게 책정하고 있다. 남한남성은 많게는 1,000만원에 달하는 가입비는 물론, 신원을 증명하는 서류(주민등록등본), 혼인 여부나 가족관계를 증명하는 서류(혼인관계증명서, 가족관계증명서), 직업을 증명하는 서류(재직증명서), 재산관련 서류(근로소득원천징수영수증), 건강상태를 증명하는 서류(건강진단서) 등을 제출해야 하는 경우가 대부분이다. 업체들은 "(북한이탈여성은) 목숨을 걸고 온 땅이다 보니 경제적으로 어느 정도는 안정된 분을 만나려고" 하는 것이 당연하며(http://www.**world.co.kr, 「자주 하는 질문」), "목숨을 걸고 제3국의 사선을 넘어 온 분들이기에 누구보다도 먼저 행복을 찾아야" 할 권리가 있다고 설명한다(http://www.**wiz.co.kr, 「대표 인사말」).

이처럼 새터민 결혼중개업체는 북한이탈여성과 결혼하려는 남한남성의 자격을 규정하고 결혼이 북한이탈여성의 남한사회 정착에 얼마나 중요한 의미를 갖는가를 역설하는 등, 단순히 정보제공을 넘어 남남북녀 결혼의 사회적 맥락을 적극적으로 구축하는 역할을 수행한다. 그런 측면에서 새터민 결혼중개업체를 연구하는 것은 북한이탈주민, 그 중에서도 북한이탈여성이 한국사회에서 어떤 정체성을 부여받는가를 탐색할 수 있는 중요한 연구 주제가 될 수 있다.

현재까지 새터민 결혼정보업체를 연구한 사례는 없는 것으로 보이며 국제결혼 중개업체에 대한 연구를 통해 그 시사점을 유추할 수 있을 뿐이다. 먼저 국내 연구를 살펴보면 국제결혼 중개업체 관련 연구로는 실태 조사(설동훈 외, 2014 ; 정현미 외, 2014)나 중개과정에 발생하는 이주여성의 인권유린 문제를 지적하는 연구(김현미·김민정·김정선, 2008 ; 김재련, 2011 ; 소라미, 2009 ; 김상찬·김유정, 2011)가 대부분을 차지한다. 중개업체 웹사이트 분석을 통해 결혼시장에서 재현되는 이주여성의 이미지를 분석한 연구는 천혜정·이지선(2008)이 거의 유일하다.

해외 연구로는 미국(Wilson, 1988 ; Constable, 2003), 일본(Nakamatsu, 2005 ; Yamaura, 2015), 대만(Wang, 2010) 등의 사례를 분석한 연구를 들 수 있는데, 연구의 초점은 결혼중개 과정에서 이주여성의 결혼적합성(marriageability)이 어떻게 부각되는지의 문제를 다루고 있다. 많은 경우 이주여성은 본국 여성보다 배우자로서의 선호도가 떨어지기 때문에 중개과정에서 이를 높이기 위한 다양한 시도가 이뤄진다. 일본 사례를 연구한 야마우라(Yamaura, 2015)는 중개업체들이 중국여성의 결혼적합성을 부각시키기 위해 중국여성과 일본남성의 결혼은 '동족결혼'(endogamy)과 다를 바 없다고 홍보하는 전략을 택하고 있음을 발견했다. 대만의 사례를 연구한 왕(Wang, 2010)은 중개업체들이 베트남 여성에 대한 대만 남성의 호감도를 높이기 위해 유교에서 말하는 '삼종사덕'(三從四德)의 개념을 이용한다는 사실을 발견했다. 이러한 연구들은 이주여성이 결혼 중개 과정에서 본국 남성의 취향에 맞게 상품화(commodification)되는 현실을 지적하고 있다. 한편, 여성의 상품화에 대한 지나친 비판은 자신의 삶을 개척하기 위해 국제결혼을 선택한 이주여성들의 능동적 행위주체성(agency)을 과소평가함으로써 결과적으로 그들을 피해자의 위치에 머물게 한다는 비판적 시각도 존재한다(Constable, 2003 ; Piper and Roces, 2003).

물론, 북한이탈여성의 경우를 결혼이주여성과 직접적으로 비교하는 것에는 한계가 있다. 무엇보다 북한이탈주민의 상당수가 자신을 이주민으로 간주하는 다문화적 접근에 거부감을 보이며 결혼이주여성과는 본질적으로 다른 집단임을 주장한다(최대석·박영자, 2011). 사실 두 집단이 한국사회 정착과정에서 경험하는 법적, 사회적, 경제적, 문화적 배경은 매우 상이하다. 간단한 예로, 북한이탈주민은 입국과 함께 대한민국 시민권을 획득하지만 결혼이주여성의 경우 일정한 기간 동안 남한 남성과의 결혼생활을 증명해야만 시민권 획득이 가능하다. 또한 북한이탈주민 정착 지원은 경제적 자립에 무게를 두고 있는 반면 결혼이주여성의 경우 언어교육이나 자녀양육을 위한 프로그램이 주를 이룬다. 따라서 북한이탈여성을 중개하는 결혼정보업체의 영업방식과 내용은 국제결혼 업체와는 다를 수 있다. 그럼에도 불구하고 새터민 결혼정보업체에 대한 기존 연구가 전무한 실정이며, 무엇보다 북한이탈여성은 종종 국제결혼의 대안으로 언급되는 등 이주여성과 비교대상이 되곤 하기 때문에 국제결혼 중개업체의 사례는 적잖은 시사점을 던져준다.

Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 북한이탈여성 전문 결혼정보업체들의 웹사이트에 나타난 정보 및 내용을 분석하고 이를 통해 북한이탈여성이 한국 사회의 젠더구조 및 이념구조 안에서 재현되는 양상을 탐색한다. 인터넷 공간은 사회과학자들이 주목하는 새로운 연구영역 가운데 하나다. 온라인 공간이 오프라인 공간만큼이나 현대인의 주요한 생활 무대가 되면서 블로그, 소셜미디어, 웹사이트 등은 연구자들이 인간의 행태를 연구하는 주된 '현장'(field)으로 자리 잡게 되었다. 이러한 측면에서 본 연구는 새터민 결혼정보업체의 웹사이트가 탈북여성-남한남성 사이의 젠더 동학을 관찰할 수 있는 하나의 중요한 '현장'이 될 수 있다고 간주하고, 웹사이트 내용분석을 통해 결혼시장에서 재현되는 북한이탈여성의 이미지를 탐색하고자 한다.

물론 결혼정보업체 웹사이트는 영리추구와 홍보가 주된 목적인 공간이긴 하지만 '자유게시판'이나 '질문과 답변' 등에 게시된 글을 통해 업체와 수요자 사이의 상호작용을 어느 정도는 엿볼 수 있다. 또한 과거 성적으로 유린당하는 피해자의 이미지였던 북한이탈여성이 어떻게 오늘날 매력적인 배우자감으로 '홍보'되는가의 양상을 살펴보는 것은 북한이탈여성을 바라보는 한국사회의 시선을 진단하게 할뿐만 아니라, 그간의 인식에 대한 성찰의 기회를 제공하고 나아가 북한이탈여성의 순조로운 한국 사회 정착을 위한 정책적 함의를 이끌어내게 할 것이다.

〈표 1〉 탈북여성 전문 결혼정보업체 웹사이트 목록[4)]

ID	웹사이트 주소	설립년도	탈북민 운영여부	(남성)가입비
A	www.**world.co.kr	2011	O	200~700만원
B	www.**orihana.net	2014	O	200~1000만원
C	www.**mbuk114.kr	2014	-	폐업(2017년)
D	www.**marry.modoo.at	2011	X	300~800만원
E	www.**eme.kr	2008	O	300~800만원
F	www.**bnwedding.com	2009	X	10만원부터
G	www.**mbuklove.co.kr	2011	X	300~800만원
H	www.**old.co.kr	2014	O	300만원
I	www.**olijiwd.com	-	O	300~700만원
J	www.**nawe.com	2015	X	300~800만원
K	www.**romarry.co.kr	2016	O	200~800만원
L	www.**bn.co.kr	2006	X	300~1000만원
M	www.**umbi.co.kr	2013	X	250만원
N	www.**-wedding.co.kr	2014	O	300만원
O	www.**wiz.co.kr	2011	O	300~700만원
P	www.**-marry.co.kr	2016	O	300~800만원
Q	www.**nb.co.kr	2016	X	300만원
R	www.**yjoin.co.kr	2016	O	70~350만원
S	www.**kwedding.co.kr	2017	O	300~1000만원
T	www.**bwedding.com	2017	O	300~700만원

먼저 연구 대상으로 삼을 새터민 결혼정보업체를 추리기 위해 '네이버'(www.naver.com)와 '다음'(www.daum.net) 등 포털사이트 두 곳에서 다양한 검색어를 이용해 남남북녀 결혼을 중개하는 업체를 검색하였다.[5)] 2016년 5월부터 2017년 12월까지를 관찰기간으로 하였고, 해당 기간 동안 지속적인 검색을 통해 새로 창업한 업체의 웹사이트가 발견될 경우 목록을 추가하였다. 그 결과 웹사이트를 운영하고 있는 총 20개 업체가 추출되었다(〈표 1〉 참조). 영세한 규모의 사업장은 웹사이트를 따로 운영하지 않기 때문에 〈표 1〉에 추

4) 웹사이트 주소의 첫 두 글자는 **로 익명처리하였다. 설립년도, 탈북민 운영여부 등의 사항은 웹사이트에 게재된 인허가 관련 서류(사업자등록증, 결혼중개업 신고필증), 대표 인사말, 해당업체 대표의 언론 인터뷰 등을 참조하였고 알 수 없는 경우는 빈 칸으로 남겨두었다. C업체의 경우 연구를 진행하는 도중 웹사이트가 폐쇄되었다.

5) 검색어로는 '새터민', '탈북민', '탈북여성', '북한여성', '결혼정보회사', '결혼중개업체' 등의 단어를 여러 형태로 조합하였다.

출된 20개 업체들이 전체 새터민 결혼정보업체를 포괄한다고 볼 수는 없다. 그러나 이 목록은 관찰기간 동안 인터넷 검색을 통해 추출할 수 있는 모든 업체를 포함한 것이며, 당초 언론에서 추측한 30~40개 업체 가운데 절반 이상에 해당하므로 연구자료로서 큰 결함이 있다고 보기는 어렵다.

〈표 2〉 탈북여성 전문 결혼정보업체 웹사이트 사이트맵 예시

회사소개	가입안내	북한 이해하기	회원소개	커뮤니티
- 대표 인사말 - 직원 소개 - 사업목표 - 인허가 서류 - 오시는 길	- 가입자격 - 가입비용 - 구비서류	- 새터민이란 - 북한여성의 특징	- 회원 프로필	- 자유게시판 - 질문과 답변 - 온라인 상담 - 자주 하는 질문

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 대부분의 업체는 최근 10년 안에 세워진 것으로, 새터민 전문 결혼정보업체의 등장이 매우 최근 현상임을 알 수 있다. 웹사이트는 '회사소개', '가입안내', '회원소개', '북한 이해하기', '커뮤니티' 등의 항목으로 나누어져 있으며 각 항목 아래에는 대표 인사말, 사업취지, 가입비, 자주하는 질문 등의 자세한 내용이 담겨 있다. 〈표 2〉는 독자의 이해를 돕기 위해 새터민 결혼정보업체 웹사이트에 공통적으로 마련된 항목을 위주로 재구성한 것이다. 본 연구가 주된 분석 대상으로 삼은 항목은 대표인사말, 가입비용, 구비서류, 북한여성의 특징, 자주하는 질문 등이다. 먼저 '대표 인사말'은 북한이탈여성에 대한 업체의 시선과 남남북녀 부부의 결혼에 대한 대표자의 철학이 담겨 있다. '북한여성의 특징' 북한여성의 민족적 동질성을 강조함으로써 이들의 결혼적합성을 높이는 내용이 주를 이루었다. '가입비용'과 '구비서류' 등은 서비스 이용을 위해 남한 남성과 북한 여성에게 요구되는 상이한 조건을 보여주며, '자주하는 질문'의 경우 남한 남성이 북한이탈여성을 만나는 과정에서 갖게 되는 우려나 고민, 그리고 그에 대한 업체의 답변이 제시되어 있다. 일부 항목은 유료 회원이거나 글을 올린 회원 당사자만 열람할 수 있었기 때문에 (예 : 회원 프로필, 질문과 답변, 온라인 상담) 접근에 제한이 있었다.

Ⅳ. 연구결과

1. ‘가부장제에 순응하는 아내’로서의 북한이탈여성

국제결혼을 연구하는 많은 학자들은 중개업체들이 이주여성을 하나의 ‘상품’으로 간주하고 남성고객에게 이를 판매하는 형태로 이주여성을 대상화한다고 지적한다. 우편주문신부(mail-order brides) 전단지를 분석한 윌슨(Wilson, 1988)은 이주여성이 마치 기계 부속품의 기능을 설명하는 카탈로그처럼 대상화된다고 비판하였다. 국제결혼 업체들은 이주여성의 이미지를 바람직한 배우자감으로 가공하고 상품성을 높이기 위해 전통적인 성역할에 근거한 수사(rhetoric)를 동원하게 된다(Nakamatsu, 2005 ; Constable, 2003). 이주여성들은 젊고 육체적 매력을 지녔으며, 순종적이고 여성스러운, 가족 중심적 성향의 존재로 묘사된다.

새터민 결혼정보업체들 역시 북한이탈여성을 매력적인 배우자감으로 홍보하기 위해 전통적 성역할에 근거한 이미지 왜곡을 시도한다. 가장 전형적인 것은 북한이탈여성이 “남편을 하늘처럼 모시는”(B업체 「우리는 한민족」) 순종적인 여성임을 강조하는 것이다. 이는 남성 고객이 결혼 이후에도 가부장으로서의 권위를 도전받지 않을 것이라는 것을 암시함으로써 북한이탈여성의 ‘상품성’을 올리게 된다.

> 주변에 북한여성과 결혼해서 사는 사람들 보셨어요? 정말 저희[북한이탈여성] 친구들도 남편 공대 잘 하지, 돈 아끼지, 별로 저희가 보기에 그 남편 정말 대단해 보이지 않거든요. 근데 생각하는 게 남편을 왕 모시듯이 한다니까요. 그래서 친구 남편은 완전히 달라졌어요. 결혼 전보다 더 멋져져서 엊그제 만나봤는데 자신감 장난 아니더라구요. 사람이 바뀌더라구요.(A업체, 「자주 하는 질문」)

> 삼강오륜에 보면 부위부강이라는 말이 있습니다. “아내는 남편을 섬기는 것이 근본임을 이른다”라는 말입니다. 바로 이를 실천할 줄 알고 행동할 줄 아는 분들이야 말로 북에서 온 분들이라고 저는 자부합니다.(H업체, 「대표인사말」)

유사한 맥락에서 북한여성은 남한의 전통적 여성상, 즉 자기희생적이고 헌신적인 ‘어머니 시대’의 여성상에 비견된다. F업체는 북한이탈여성에 대해 “한국의 고전적인 여성상을 많이 닮고 있는 분들”(「자주 하는 질문」)이라고 묘사하고 있으며, B업체는 “남자들이 꿈꾸고 있는, 가장 한국적인 어머니의 여성

상을 두루 갖춘 성실하고 생활력, 아름다운 북한여성들"(「자주 묻는 질문」)이라고 설명하고 있다. 특히 '내조'의 개념이 자주 등장하는데 C업체는 한 북한이탈여성 회원의 소개글에서 "마음이 따뜻하고 내조를 잘 합니다. 경제적으로 안정적인 남편을 만나 살림하고 아이를 키우며 살고 싶습니다"(「회원검색」)라고 적고 있다.

북한이탈여성에 대한 이러한 묘사는 남한남성들로 하여금 고정적 성역할이 지배하던 과거 시절에 대한 향수를 불러일으킨다. 북한이탈여성은 부지런하고, 열심히 일하고, 순종적이며, 가정적인 존재로 그려지는 반면 오늘날의 남한여성은 가족을 위해 자기를 희생하지 않는, 이기적이고 물질지향적인 존재로 대비된다.

> [북한이탈여성들은] 같은 부모님(조상님)을 모시고 살아왔고, 같은 언어와 문자(한글)를 사용하며, 같은 전통문화·생활문화를 이해하고 있으며, 관혼상제(冠婚喪祭)를 중요하게 생각하고 있으며 남편과 웃어른을 공경하고 존경할 줄 아는 순수하고 순박한 여성들입니다. 한국 도심 속 삶과 치열한 사회생활 속에서 살아가면서 황금만능주의에 사로잡혀있고 자기중심적 이기적인 사고를 지닌 일부 철없는 남한 여성보다는 훨씬 몸과 마음(心身)이 건강한 아내로서 며느리로서 훌륭한 품성을 지닌 북한여성분들이 많이 있습니다.(B업체, 「한민족 한반도」)

> 새터민분들은 한국여성에게 잊혀져가는 순수함과 순박함과 강한생활력 등 부모형제를 공경할 줄 알고, 남편을 섬길 줄 아는, 한국여성과 비교를 해도 전혀 손색이 없는, 오히려 더 장점이 많은 정말 멋지신 분들입니다.(F업체, 「자주하는 질문」)

한 가지 주목할 것은 북한여성과 남한여성의 차이점이 드러나는 방식이다. 북한여성은 남한여성과는 다르게 순박하고 순수한 존재로 묘사되지만, 다른 한편으로는 남한여성과 다를 바 없는 '이웃' 또는 '형제·자매'로 그려진다. Q업체는 "새터민은 단순 탈북자들이 아니고 우리의 민족이며 가슴 아픈 역사를 겪은 우리의 이웃"(「대표 인사말」)이라고 소개하고 있으며 J업체는 북한이탈여성을 "아름다운 북한출신 동생들"(「대표 인사말」)이라고 서술하고 있다. 한반도가 70년 가까이 분단된 상황에서 남북 간 문화 격차는 점점 심화되고 있는 상황이지만, 이에 대한 언급은 전혀 찾아볼 수 없으며 많은 업체들이 북한이탈여성이 남한과 똑같은 문화와 관습, 언어를 지녔다는 점을 강조한다. 이는 북한여성이 지나치게 이질적인 존재로 그려질 경우 남성 고객들의 심리적 장벽이 높아질 수 있기 때문인 것으로 풀이된다.

이들 업체들은 북한이탈여성이 배우자로서 탁월한 선택임을 강조하기 위해 남한여성 이외에도 국제결혼 이주여성과 비교하기도 한다. 이들은 이주여성을 돈이나 국적을 얻기 위해 결혼한 것이라고 비판하면서 북한이탈여성에게는 그럴 염려가 없다고 강조한다.

> 외국여자들이 한국국적이 필요해서 결혼을 어떤 수단으로 이용해서 입국하고는 후에 결혼 목적이 아닌 돈 벌러 나간다고 하더라구요. 그래서 결혼에 실패한 한국 남성들이 많이 북한여성 결혼을 선택하세요. 북한여성들은 외국여자들과 달라요. 북한은 돌아갈 수도 없는 땅이고 또 북한여성에게 대한민국 국적은 물론 이미 주민등록증, 여권 다 나와 있고 정부에서 아파트도 줬어요. 그니까 북한여성들이 생각하는 결혼은 정말 가족과 평생 함께 살아갈 내 살붙이를 만나는 거라 생각을 많이 하고 결정하기 때문에 절대 가족을 포기하지 않아서 이혼율이 없어요.(A업체,「자주 하는 질문」)

> 저희 OOOOO 결혼정보회사에서는 다문화 여성보다, 또 국내 여성보다 많은 장점을 가진 새터민과의 결혼을 통해 행복한 인생을 설계하는데 도움이 되고자 합니다.(N업체,「인사말」)

> 많은 분들이 국제결혼을 생각하시는데, 어디 국제결혼인들 쉬운가요? 경제적 부담이 만만치 않은 상황에서 언어, 문화, 음식, 생활패턴, 그 모든 면에서 우리와 차이날 수밖에 없고 낯설고 오랫동안 이질감으로 가득한 이성과 만나 둘이 하나 된다는 과정이 어디 그리 쉬운가요!(H업체,「대표인사말」)

이처럼 새터민 결혼정보업체들이 북한이탈여성을 남한여성, 이주여성 등과 비교하며 그들의 상대적 장점을 열거하는 것은 이들을 오직 남한남성 고객을 위해 가공되는 하나의 제품으로 간주하고 있음을 시사한다. 남한 남성은 이러한 홍보 내용을 통해 북한이탈여성과 결혼하면 남성 우위의 가부장적 권력구조를 그대로 향유하면서도 돈이나 국적이 아닌 오직 사랑에 기반한 결혼을 할 수 있을 것이라는 점을 기대하게 된다.

2. ‘자유를 동경하는 투사’로서의 북한이탈여성

앞서 살펴보았듯이, 결혼시장에서 북한이탈여성은 수동적, 의존적, 순종적인 존재로 그려진다. 이들의 ‘행위주체성’(agency)은 축소되고, 이들의 기능과 역할은 오직 가부장적 언어로 규정된다. 근대국가의 성립과 함께 생산과

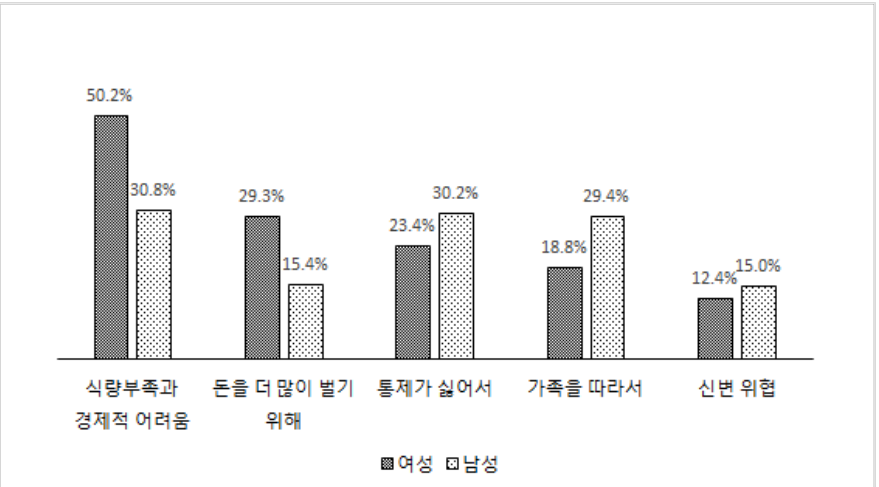
재생산으로 젠더 역할이 분화되면서 여성의 일은 사적이고 탈정치적인 것, 남성의 일은 공적이고 정치적인 것으로 치환되어 왔다. 자레스키(Zaretsky, 1973)에 따르면 가부장제는 근대의 중요한 사회 구성 논리이며, 여성의 역할을 사적이고 탈정치적인 가족이라는 공간에 한정시키게 된 것도 근대에서 시작되었다고 주장한다. 근대의 가족은 성별 노동분업을 영속화하고 남성 지배 이데올로기를 구축하는 가부장제의 터전이 되었다. 이러한 측면에서 북한이탈여성이 남한 남성의 배우자로 사회에 편입되는 과정이 북한이탈여성을 탈정치화된 수동적 존재로 규정하게 되는 것은 놀라운 일은 아니다.

그러나 모순적이게도, 이들의 탈북동기에 대한 서술에 있어서만큼은 행위주체성이 지나치게 강조됨을 발견할 수 있다. 북한이탈여성은 그 누구보다 북한 정권을 혐오하고 자유를 갈망하는 '투사'의 이미지로 투영된다. 이들은 "길고도 험난한 사선을 넘어 자유를 찾아오느라 정말 고생이 많았던"(Q업체,「대표 인사말」), "목숨을 걸고 대한민국의 자유를 찾아 정착을 하려고 온"(F업체, 「자주 하는 질문」), "자유를 찾아 정든 고향, 부모 형제들과 생이별하는 가슴 아픈 사연들을 품고 목숨을 걸고 제3국의 사선을 넘어 온"(O업체, 「대표 인사말」) 사람으로 묘사된다. 북한이탈여성의 탈북 동기에는 정치적, 경제적, 문화적 요인 등이 복잡하게 얽혀 있으나, 유일하게 정치적 동기만이 부각되고 다른 동기들은 언급되지 않는다.

새터민 결혼정보업체들이 북한이탈여성들의 탈북 동기로 자유에 대한 동경과 갈망을 강조하는 것은 우리 사회에 잔존하는 '레드 콤플렉스'를 반영하는 것으로 볼 수 있다. 비록 냉전이 종식된 이후 극단적인 반공주의는 점차 사라지게 되었으나 여전히 남한사회에는 북한이탈주민에 대한 막연한 우려와 편견이 존재하는 것이 사실이다. 통일연구원이 2015년 실시한 여론조사에 따르면 북한이탈주민을 배우자로 맞이하는 것에 대한 생각을 묻는 질문에 75.4%의 응답자가 "꺼려진다"고 답변했다(박종철 외, 2015). 북한이탈여성과 결혼하면 국정원이나 정부로부터 계속적인 감시를 받아야 한다고 믿는 경우도 적지 않다(시사인, "젊은 '북녀'들의 남한 생존법, '남편을 찾아요'", 2010년 11월 2일자). 이러한 우려는 결혼정보업체에 게시된 남한남성 고객들의 질문에서도 드러난다.

> 질문 : 탈북여성들의 사상이나 이념에는 아무 문제가 없나요?
> 답변 : 탈북여성들은 북한의 공산주의 체제와 이념이 싫어서 남한에 온 사람들이에요. 우리(남한사람)보다 북한을 더 싫어하는 사람들이에요. 오직 자유에 대한 갈망으로 목숨을 걸고 온 사람들입니다.(C업체, 「Q&A」)

그러나 실제 북한이탈여성들의 탈북동기를 살펴보면 이러한 정치적 동기는 여러 요인 중 하나에 불과하다는 것을 알 수 있다. 2016년 북한이탈주민지원재단(하나재단)이 북한이탈주민을 대상으로 실시한 조사에 따르면 탈북동기를 묻는 질문에 여성의 경우 “식량부족과 경제적 어려움”(50.2%), “돈을 더 많이 벌기 위해”(29.3%)와 같은 경제적 이유가 “통제가 싫어서”(23.4%), “신변 위협”(12.4%)과 같은 정치적 이유보다 압도적으로 높았다([그림 3] 참조).



자료 : 남북하나재단, 2016 북한이탈주민 정착실태조사, p.107 자료를 바탕으로 재구성

[그림 3] 북한이탈주민 성별에 따른 탈북동기(복수응답)

그럼에도 불구하고 이들의 탈북이 정치적 동기에서 이뤄진 것임을 강조하는 것은 북한이탈여성의 이념적, 사상적 ‘순수성’에 대한 남한사회의 불안과 의구심이 여전히 존재하고 있음을 반증한다. 결국 바람직한 배우자로서의 북한이탈여성은 자유를 위해 목숨을 걸만큼 자유민주주의에 대한 의식이 투철한 사람들이며, 위험천만한 탈북을 감행한 사실만으로도 이념적 순수성이 증명된 것으로 포장된다.

업체들이 북한이탈여성을 대한민국 국적을 취득한 ‘대한민국 국민’이라고 강조하는 것도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다. 탈북여성은 “주민번호 부여와 주민등록증이 발급되고, 전입신고가 가능한 평생 영주권이 있는 정식 대한민국 국민”(F업체, 「새터민 소개」), “대한민국 입국 시 대한민국 국가기관의 정상적인 검증을 마치고 이후 국가로부터 대한민국 국적을 취득한 자”(A업체, 「자주 하는 질문」) 등으로 묘사된다. 윤인진(2012)에 따르면 북한이탈주민의

대다수는 남한의 자본주의 체제와 사회문화에 대해 긍정적으로 인식하고 있으며 스스로를 '남한사람'으로 인정받고자 하는 강한 욕구를 가지고 있다. 이들은 적응 과정에서 북한 정체성을 버리고 남한 정체성을 수용하는 '동화'의 경로를 적극 따르는데, 이는 북한이탈주민에게 덧씌워진 이념적 이질감과 그로 인한 남한주민의 거부감을 줄이고자 하는 노력의 일환으로 생각해볼 수 있다.

북한이탈여성의 정치적 적극성이 강조되는 현상은 오늘날의 남한 사회가 북한이탈여성에게 부여하는 이상적 이미지가 무엇인지를 보여준다. '용맹스러운 투사'는 전통적인 남성성의 표상이라고 할 수 있으나, 반공·반북이라는 사회적 맥락에서 북한이탈여성에게는 예외적으로 투사의 이미지가 강제되고 있다. 남한시민의 배우자가 되고자 하는 북한이탈여성은 사적영역에서는 순종적이라 할지라도 공적영역에서는 이념적 순수성을 증명하기 위해 투사가 되어야 하는 것이다. 이 경우 투사의 이미지는 북한이탈여성의 여성성을 상쇄하지 않으며 오히려 이들의 결혼적합성을 상승시키는 기제로 작동한다.

3. '정부가 보증하는 신부'로서의 북한이탈여성

북한이탈여성과의 결혼을 생각하는 남한남성의 가장 큰 우려 중 하나는 이들이 '과연 믿을만한 사람인가'에 대한 것이다. 북한이탈여성은 대부분 남한에 연고가 없고 친구나 지인도 많지 않기 때문에 이들의 그간의 삶이 어떠했는지를 증명해줄 사람이 없다는 점에 대해 남한남성들은 불안감을 갖게 된다. 업체 웹사이트에 올라온 여러 질문들을 통해 남한남성이 북한이탈여성과의 결혼에 대해 갖는 우려를 정리해보면 크게 세 가지로 요약된다. 북한이탈여성의 이념적 성향과 그로 인한 사고방식의 차이가 결혼 생활에 부정적 영향을 끼칠 수 있다는 점, 북한이탈여성이 오로지 돈 때문에 남한 남성과 결혼할지 모른다는 점, 북한이탈여성이 북한에서 이미 결혼했으면서도 이를 숨길지 모른다는 점이 그것이다.

이러한 우려를 해소하기 위해 업체들은 북한이탈여성들의 신원이 정부에 의해 철저히 검증된다는 것을 강조한다. 북한이탈주민은 남한에 오면 제일 먼저 북한이탈주민보호센터(舊 중앙합동신문센터)에 보내진 뒤 일정 기간 구금된 상태에서 북한에서의 행적과 위장 탈북 여부 등을 조사받는다. 이 과정에서 아무 문제점이 발견되지 않을 경우 북한이탈주민들은 하나원(북한이탈주민 정착지원사무소)에 보내지는데, 운전, 컴퓨터, 법, 민주주의, 시장경제, 영어 등 남한생활 적응에 필요한 다양한 주제를 12주 동안 교육받는다. 이러한 '규율'의

과정을 통해 북한이탈주민은 남한사회의 시민으로 재탄생한다(Lee, 2013).

정부가 행하는 이러한 검증과정은 흥미롭게도 배우자감으로서의 북한이탈여성의 신원을 보증하는 장치로 작동하게 된다. 새터민 결혼정보업체들은 정부가 북한이탈여성들의 이념적 정향과 범죄기록, 북에서의 혼인 여부 등을 사전에 철저히 검증하기 때문에 전혀 걱정할 필요가 없다는 점을 강조한다. 즉, 정부가 북한이탈여성의 신원을 보증하는 제3자적 보증인이 되어주는 셈이다.

> 질문 : 북한이나 중국에 자녀가 있다고 하던데 그런 거 알 수 있나요?
> 답변 : OOOOO[업체명]의 장점은 북한여성의 신원이나 과거경력을 숨기지 않는다는 거죠. OOOOO 매니저들도 남한에 입국해서 국정원 조사를 두 달 정도 받았거든요. 국정원 조사에서 사실대로 다 말씀드리지 않으면 거짓말 탐지기까지 동원해서 가린답니다...국정원이 간첩잡는 곳이잖아요. 그런데 정말 회원님이 걱정하는 것처럼 북한이나 중국에 자녀가 있는데 국정원에서도 거짓으로 진술했다?...(중략) 최소한 그 정도까지 진행되는 경우는 아직까지 없었습니다.(A업체, 「자주 하는 질문」)

> 새터민의 혜택과 장점
> 1. 안정성과 투명성
> 외국에 있는 주한 대사관을 통해 안전하게 대한민국에 입국하여 국정원의 철저한 신원조사를 받습니다.(F업체, 「새터민 소개」)

만약 북한이탈여성에게 남한남성이 우려하는 문제가 있다 하더라도 정부는 이를 해결해주는 존재로 그려진다. 가령 북한이탈여성이 돈만 보고 결혼하려 한다는 우려에 대해 “넉넉한 생활은 아니지만 국가에서 기본적인 생활은 모두 지원합니다”(F업체, 「자주 하는 질문」), “(북한이탈주민들은) 대한민국 정부에서 평생임대 주택과 정착금 그리고 직업교육과 직업알선을 받습니다”(B업체, 「자주 묻는 질문」)라고 설명하는 등 정부가 북한이탈여성의 경제적 자립성 문제를 해결해주고 있음을 강조한다. 또한 북한에 있는 가족에게 돈을 보내야 하거나 북한에 있는 가족을 남한으로 데려오기 위해 돈을 지불해야 하는 상황이 발생하는 것을 우려하는 질문에는 정부에서 탈북비용보다 더 많은 정착금을 제공한다고 홍보한다.

> 만약에 가족이 한국에 무사히 도착하면 한 사람당 정착금으로 3,600만원 가까이가 나와요. 그러면 탈북비용보다는 더 많이 정착금이 나오고 운명이 바뀌고 그분들의 삶이 바뀌게 되는 거죠.(A업체, 「자주 하는 질문」)

결국, 정부는 북한이탈여성에게 국적은 물론 경제적 지원을 제공함으로써 '돈이나 국적 같은 목적 때문에 결혼하는 이주여성과는 다르다'는 업체의 주장을 증명해주는 역할을 하게 된다. 또한 정부는 탈북여성의 '수상한' 이념적 배경을 걸러내고 이들을 남한사회의 (여성) 시민으로 '규율'하는 신원보증인 역할을 함으로써 결혼시장에서 탈북여성이 안전한 선택이 될 수 있도록 조력하는 입장에 서게 된다.

정부가 북한이탈여성의 사회 편입과정에서 젠더적 맥락을 제공하는 것은 국가 가부장제 논의와 연결시켜 생각해볼 수 있다. 코넬(Connell, 1990)에 따르면 국가는 다양한 국가기구를 통해 사회에 존재하는 기존의 젠더 구조를 유지시키거나 재구조화한다. 이때 국가는 권위와 남성성을 등치시킴으로써 남성들이 사회를 효과적으로 통제할 수 있도록 가부장제를 제도화한다(김경희·김혜장, 1997). 국가 가부장제는 통상적으로 국가가 정책을 결정하고 집행하는 과정에서 여성에게 특정한 역할을 부여하고 이를 수행하게끔 하는 양태로 표출된다.

물론 북한이탈여성의 신원을 보증하는 정부의 역할은 의도된 것이라기보다 결혼중개업체들이 북한이탈여성의 결혼적합성을 높이기 위해 정부의 북한이탈주민 지원정책을 가부장제의 프레임 안에서 해석한 것이다. 따라서 국가 가부장제의 전형에 정확히 들어맞는 경우는 아니라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 사례는 정부가 북한이탈여성의 정착지원 정책을 마련하는 과정에서 이들을 기존의 억압적인 젠더규범과 구조 속에 가둘 수 있다는 일말의 가능성을 제시함으로써 이들에 대한 지원이 보다 성인지적 관점에서 전개되어야 한다는 정책적 시사점을 제공한다.

V. 결론

본 연구는 북한이탈여성 전문 결혼정보업체 웹사이트 분석을 통해 북한이탈여성이 결혼시장에서 어떻게 '바람직한' 배우자감으로 재현되는지의 양상을 탐구했다. 북한이탈여성 전문 결혼정보업체들은 이들의 정체성을 가부장적 언어로 규정하고, 북한이탈여성이 기존의 성차별적 고정관념에 부합하는 양순한 여성임을 강조하였다. 또한 남한여성 및 이주여성과의 차이점 및 유사점을 과장 또는 축소함으로써 남한남성의 거부감을 줄이기 위해 노력했다. 여기까지

는 일반적인 국제결혼 중개업체들의 전략과 매우 흡사하다고 할 수 있다. 그러나 북한이탈여성의 경우 '적국'(敵國)으로부터 왔다는 정치적 배경을 희석하기 위해 다양한 장치들이 마련되었다. 북한이탈여성은 자유를 위해 목숨을 걸고 사선을 넘어온 투사로 묘사되었으며, 이들이 사상적으로 '안전한' 배우자임을 강조하기 위해 신원보증인으로서의 정부의 역할이 강조되었다. 그 결과 북한이탈여성의 이미지는 가부장제의 젠더 위계를 거스르지 않는 순종적인 여성이면서도 자유를 위해 목숨을 걸만큼 용맹한, 매우 모순된 양상으로 재현되었다.

남남북녀 부부는 통일한국의 미래를 가늠하는 일종의 시금석이라고 할 수 있다. 그 시작점이라고 할 수 있는 결혼정보업체에서 정확한 정보가 교환되지 않으면 이는 결혼 이후의 삶에도 영향을 미칠 수 있다. 국제결혼의 경우 중개업체가 이주여성에게 남성에 대한 정확한 정보를 제공하지 않아 결혼생활에 지장이 생기는 사례는 이미 여러 연구에서 입증된 바 있다(박재규, 2009 ; 김재련, 2011). 북한이탈여성 역시 결혼시장에서 왜곡된 이미지로 재현될 경우 결혼생활에 불화가 생길 가능성을 배제할 수 없다. 정확한 통계는 존재하지 않지만 일부 언론의 보도에 따르면 남남북녀 부부의 경우 문화적 이질감 때문에 이혼하는 경우가 적지 않게 발생하고 있다(서울신문, 2016 ; 월간중앙, 2011). 이들은 막상 결혼을 하고 나면 서로가 공유하는 문화가 거의 없으며, 심지어 오랜 기간 분단을 겪으면서 언어마저도 달라져 소통에 어려움이 있음을 깨닫게 된다고 한다.

일반적으로 서로 다른 두 집단 간의 혼종결혼(intermarriage)은 두 집단 간의 사회적 거리가 얼마나 좁혀지고 통합을 이루었는지를 보여주는 대표적인 지표로 오랫동안 활용되어왔다(Park & Burgess, 1921 ; Gordon, 1964 ; Merton, 1941 ; Mare, 1991). 같은 맥락에서 남남북녀의 결혼 역시 북한이탈주민이 남한사회에 얼마나 잘 안착했는지를 보여주는 하나의 척도가 될 수 있다.[6] 다문화 가정의 경우 아내와 남편이 이질감을 극복하고 화목한 가정을 이룰 수 있도록 여러 사회적·정책적 관심이 제공되지만 남남북녀 부부의 경우 다문화 가정 못지않게 문화적응의 문제를 안고 있음에도 불구하고 별다른 도

6) 혼종결혼(intermarriage)은 인종(race/ethnicity), 종교(religion), 계급(caste), 계층(socio-economic status) 등이 다른 두 개인이 결혼하는 것을 의미한다. 북한이탈여성과 남한남성의 결혼은 동일한 민족, 동일한 국적의 두 사람이 결혼하는 것이지만 남한과 북한이 오랫동안 분단되어 있었고 정치적, 사회적, 문화적 이질화가 심각하다는 점에서 둘의 결합은 일종의 혼종결혼이라고 할 수 있다.

움을 받지 못하는 실정이다. 북한이탈여성과 남한남성의 결혼과정이 정보의 왜곡 없이 투명하게 진행되고, 나아가 이들의 가정생활이 원만히 진행되도록 정부의 정책적 관심과 사회적 노력이 필요할 것이다.

■ 투고일 : 2018년 1월 25일 ■ 심사일 : 2018년 4월 4일 ■ 수정일 : 2018년 4월 23일 ■ 게재확정일 : 2018년 5월 16일

참고문헌

강민경·백선기·남시호(2017). “문화적 양극화, 탈북자 토크쇼, 정체성 혼란-〈이제 만나러 갑니다〉와 〈모란봉 클럽〉에 대한 담화 및 담론 분석-”. 한국콘텐츠학회논문지, 제17권 제1호, 567-584.

김경희·김혜장(1997). “가부장적 국가”. 여성과 사회, 제8권, 318-328.

김명혜·김훈순(1996). “여성이미지의 정치적 함의 : 텔레비전 드라마를 중심으로”. 한국언론학보, 제38호, 203-248.

김상찬·김유정(2011). “국제결혼 이주여성의 인권보호를 위한 법적 과제”. 법학연구, 제43권 제43호, 319-344.

김성경(2013). “북한이탈주민의 월경과 북·중 경계지역 : ‘감각’되는 ‘장소’와 북한이탈여성의 ‘젠더’화된 장소 감각”. 한국사회학, 제47권 제1호, 221-253.

김은준(2016). “감각적 사유와 이질적 주체 구성-종편의 탈북여성 재현의 정치”. 한국콘텐츠학회논문지, 제16권 제12호, 772-780.

김재련(2011). “왜 대한민국 남성과 결혼하려 하는가? : 국제결혼중개업의 문제점 및 결혼이주여성 인권강화 대책”. 공익과 인권, 제9권, 39-64.

김정선(2010). “결혼중개업의 관리에 관한 법률, 의미 없지만 유효한 법”. 경제와 사회, 제86호, 305-344.

김현미·김민정·김정선(2008). “‘안전한 결혼 이주’? : 몽골 여성들의 한국으로의 이주 과정과 경험”. 한국여성학, 제24권 제1호, 121-155.

뉴스1(2016.5.27.). “결혼정보업체 듀오-가연 1·2 위 ‘주춤’…성장판 닫히나?” http://news1.kr에서 2018.1.25 인출.

박재규(2009). “국제결혼 여성이민자 및 남편의 가족생활 적응 연구 : 경기지역을 중심으로”. 보건과 사회과학, 제26권 제1호, 137-163.

박종철·박주화·홍석훈·송영훈·이상신·조원빈(2015). 2015 남북통합에 대한 국민의식조사 : 인식, 요인, 범주, 유형. 서울 : 통일연구원.

서울신문(2016.2.1.). “[탈북자가 아닙니다 대한민국 국민입니다](상) ‘조선족’보다 먼 이름, 탈북자.” 3면.

설동훈·한건수·김석호·박순영·심재웅·박종선·심경섭·조은옥(2014). 2014년 국제결혼중개 실태조사. 서울 : 여성가족부.

소라미(2009). “결혼 이주여성의 인권 실태와 한국 법제도 현황에 대한 검토”. 법학논총, 제16권 제2호, 43-74.

월간중앙(2011). “[이슈추적] 북이 만든 신풍속도, 남남북녀-‘공무원처럼 안정된 南子면 좋겠어요’.” 2011년 4월호. 286-291면.

윤인진(2012). “북한이주민의 문화변용과 사회적응”. 한국학연구, 제41권, 37-61.
이선민(2014). “탈북 여성은 어떻게 말할 수 있는가? : 텔레비전 토크쇼 〈이제 만나러 갑니다〉(채널 A)에 대한 비판적 분석을 중심으로”. 미디어, 젠더&문화, 제29권 제29호, 75-115.
이화진(2014). “이주공간의 변화에 따른 탈북여성의 모성갈등 양상과 극복과정”. 한국여성학, 제30권 제3호, 161-199.
자유아시아방송(2010.7.5.). “[RFA 초대석] 탈북여성-남한남성 중매 ‘남남북녀’ 강옥실 대표 4년간 300쌍 성사 보람.” https://www.rfa.org에서 2018.1.25 인출.
장은영·박지훈(2015). “북한과 탈북자를 재현하는 텔레비전에 대한 수용자의 시선 : 〈이제 만나러 갑니다〉에 대한 수용자 해독을 중심으로”. 한국소통학보, 제27권 제27호, 225-254.
정현미·장명선·박귀천·한지영(2014). 결혼중개업 법·제도에 대한 사회통합적 개선방안 연구. 서울 : 여성가족부.
천혜정·이지선(2008). “국제결혼중개업체의 인터넷 사이트 분석”. 한국가족관계학회지, 제13권 제3호, 99-120.
최대석·박영자(2011). “북한이탈주민 정책연구의 동향과 과제-양적 성장을 넘어선 ‘성찰’과 ‘소통’”. 국제정치논총, 제51권 제1호, 187-215.
태지호·황인성(2012). “텔레비전 토크쇼 〈이제 만나러 갑니다〉(채널 A)의 탈북 여성들의 사적 기억 재구성 방식과 그 의미에 대하여”. 한국언론정보학보, 제60권 제4호, 104-124.
한국경제신문(2016.7.29.). “탈북민의 80%가 여성…남남북녀 커플 증가”. 19면.
Beynon, J.(2002). *Masculinities and culture*. Buckingham, PA : Open University Press.
Connell, R. W.(1987). *Gender and power : Society, the person and sexual politics*. Cambridge, UK : Polity.
_____(1990). The state, gender, and sexual politics. *Theory and Society*, 19, 507-544.
Constable, N.(2003). *Romance on a global stage : Pen pals, virtual ethnography, and “mail order” marriages*. Berkeley and Los Angeles, CA : University of California Press.
Davis, K.(2006). Brides, bruises, and the border : The trafficking of North Korean women into China. *SAIS Review of International Affairs*, 26, 131-141.

Epstein, S., & Green, C.(2013). Now on my way to meet who? South Korean television, North Korean refugees, and the dilemmas of representation. *Japan Focus*, 11, 1-19.

Gordon, M.(1964). *Assimilation in American life*. New York : Oxford University Press.

Jang, L.(2015). *Stars between the Sun and Moon : One woman's life in North Korea and escape to freedom*. New York : W. W. Norton & Company

Kaplan, E. A.(1992). Feminist criticism and television. In R. Allen (Ed.), *Channels of discourse, reassembled : Television and contemporary criticism*(pp. 247-283). Chapel Hill, NC : University of North Carolina Press.

Kim, E. and Falletti, S.(2015). *A thousand miles to freedom : My escape from North Korea*. New York : St. Martin's Press.

Kim, E., Yun, M., Park, M.,& Williams, H.(2009). Cross-border North Korean women trafficking and victimization between North Korea and China : An ethnographic case study. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 37, 154-169.

Kim, J.(2010). Trafficked : Domestic violence, exploitation in marriage, and the foreign-bride industry. *Virginia Journal of International Law*, 51, 443-506.

Lee, H.(2015). *The girl with seven names*. New York : Harper Collins.

Lee, J.(2005). Human trafficking in East Asia : Current trends, data collection, and knowledge gaps. *International Migration*, 43, 165-201.

Lee, J.-e.(2015) Disciplinary citizenship in South Korean NGOs' narratives of resettlement for North Korean refugees. *Ethnic and Racial Studies*, 38, 2688-2704.

Mare, R. D.(1991). Five decades of educational assortative mating. *American Sociological Review*, 56, 15-32.

McInnes, J.(1998). *The end of masculinity : The confusion of sexual genesis and sexual difference in modern society*. Buckingham, PA : Open University Press.

Meehan, D.(1983). *Ladies of the evening : Women characters of primetime television*. Metechen, NJ : Scarecrow Press.

Merton, R. K.(1941). Intermarriage and the social structure : Fact and theory. *Psychiatry*, 4, 361-374.

Modleski, T.(1982). *Loving with a vengeance : Mass produced fantasies for women*. Hamden, CT : Archon Books.

Mosse. G. L. (1996). *The image of man : The creation of modern masculinity*. London : Oxford University Press.

Nakamatsu, T.(2005). Faces of "Asian brides" : Gender, race, and class in the representations of immigrant women in Japan. *Women's Studies International Forum*, 28, 405-417.

Park, R. E., & Burgess, E. W.(1921). *Introduction to the science of sociology*. Chicago, IL : University of Chicago Press.

Park, Y.(2015). *In order to live : A North Korean girl's journey to freedom*. New York : Penguin Press.

Piper, N.,& Roces, M.(2003). *Wife or worker? Asian women and migration*. Lanham, MD : Rowman & Littlefield.

Time(2010.2.9.). "North Korean Defectors : A Big Market for Matchmakers." http://www.time.com에서 2018.4.1 인출.

Wang, Y.-H.(2010). From "farming daughter" to "virgin brides" : Representation of Vietnamese immigrant wives in Taiwan. *Gender, Technology, and Development*, 14, 217-239.

Wilson, A.(1988). American catalogues of Asian brides. In J. B. Cole (Ed.), *Anthropology for the nineties*(pp.114-125). New York : The Free Press.

Yamaura, C.(2015). Marrying transnational, desiring local : Making "marriageable others" in Japanese-Chinese cross-border matchmaking. *Anthropological Quarterly*, 88, 1029-1058.

Zaretsky, E.(1973). *Capitalism, the family, and personal life.* New York : Harper & Row.

Abstract

Representation of North Korean Women Defectors' Image in the South Korean Marriage Market

Sookyung Kim*

This study explores how the images of North Korean women defectors are represented in the South Korean marriage market by analyzing promotional websites of marriage broker agencies that specialize in pairing North Korean women and South Korean men. Examining twenty promotional websites of these companies reveals that North Korean women are described as docile, feminine, family-oriented *traditional* women who sacrifice themselves for their families. They are constructed as non-threatening to the prevailing gender hierarchy in marriage, which inevitably undermines the agency of North Korean women. At the same time, their political motivation for defection is exaggerated. Their defection is advertised as the epitome of courage and resistance, and their desire for freedom is overstated, which is to clear the concern about North Korean brides' *ideological purity*. In this marketing process, matchmaking companies mobilize the South Korean government as a third-party reference guaranteeing that North Korean brides are a safe and better choice. All of these rhetorical schemes contribute to maximizing the marriageability of North Korean brides.

Keywords : North Korean women defectors, image representation, North-South couples, marriage broker agencies, anti-communism

* Research Fellow, Korea Institute for National Unification

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 260~292

성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론

차인순**

초 록

이 연구는 재정민주주의와 성인지 예산과의 관계에 관한 시험적 연구이다. 기존의 재정민주주의 논의가 민주주의의 절차적 측면인 입법부와 행정부간의 견제와 균형, 투명성 그리고 시민사회의 참여 중심으로 이루어지면서 재정민주주의의 내용적 측면이 주목받지 못해왔다고 보고, 성인지 예산제도의 분석을 통해 재정민주주의 절차적 측면만이 아니라 형평성이라는 내용적 측면도 살펴보고자 하였다. 이는 지금까지의 성인지 예산 관련 연구가 주로 제도 운영이나 경제적 효과에 관하여 이루어진 것과 달리 민주주의라는 정치적 측면에서 그 의미를 탐색해 보고자 하는 것과도 연관된다.

연구결과, 재정민주주의의 절차적 측면에서 볼 때 성인지 예산제도를 통해 정부의 예산안 편성과 결산에 대하여 국회가 성인지 관점에서 통제할 수 있게 되고, 제도의 운영과정에서 성별 재정 정보가 생성되고 공개됨으로써 재정영역에서 성별분리정보에의 접근성과 투명성이 높아지며, 여성 및 시민단체가 예산과정에 관심을 가지고 참여함으로써 성평등 재정 거버넌스를 촉진하는 토대가 형성되기 시작했다는 점이 확인되었다. 또 내용적 측면에서 볼 때에도 미시적인 성평등 효과가 발견되고 있어 대의제도가 갖는 한계를 보완하고 있다고 보았다.

다만 성인지 예산제도의 취지를 반영할 여성대표성이 취약하고, 결산심사 중심으로 성인지적 재정통제가 이루어지고 있으며, 성별분리통계의 부족과 부정확성이 해결될 필요가 있고, 성평등 재정을 위한 시민사회의 참여가 미미한 점과, 성인지 예산제도의 미시적인 성평등 효과는 확인되나 거시적 영향은 모호한 것으로 분석되었다. 앞으로 이 시험적 연구를 시작으로 하여 성인지 예산과 재정민주주의에 대한 보다 구체적이고 섬세한 연구가 전개되기를 기대한다.

주제어 : 성인지 예산, 재정민주주의, 형평성, 성별 재정정보, 성평등 재정 거버넌스

* 날카로운 수정의견을 주신 심사자들께 깊이 감사드린다.
** 국회여성가족위원회 입법심의관(chainsoon@hanmail.net)

Ⅰ. 문제의 제기

20년 전 IMF 외환위기 이후 우리 사회는 그 이전과 달리 뚜렷하게 양극화의 경로를 걸어왔다. 제17대 국회시기부터 국회와 정부는 양극화 문제를 정책문제로 인지하여 왔지만 양극화는 확대되어 왔고 그 지표는 도처에서 입증된다. 중산층이 감소하고 소득과 자산에서 양극화가 심해지고 있으며 4차 산업혁명의 시대를 맞아 사회 불평등이 더욱 심화될 것으로 우려되고 있다. 리처드 윌킨슨과 케이트 피켓(2010 : 9)에 따르면 불평등은 공동체 생활을 약화시키고 신뢰를 감소시키며 폭력을 증가시키는 경향이 있는데, 양극화의 진전은 바로 이러한 사회문제를 증폭시킨다고도 볼 수 있다. 따라서 경제성장만이 아니라 자원 분배와 소득의 재분배를 위한 재정정책의 역할은 더욱 더 중요해졌다고 볼 수 있다.

새 정부는 2017년~2021년 국가재정운영계획을 통하여 재정민주화를 포함한 재정혁신을 중점적으로 추진할 계획을 밝힌 바 있다. 정부 계획에 따르면 2017년부터 부분적으로 도입한 국민참여예산제도를 2018년도에는 국민이 직접 제안·심사·결정까지 하는 방식으로 확대·강화할 계획이며, 재정 정보 공개도 확대할 계획이다. 또 다른 한편 가계간 기업간 소득격차가 지속적으로 확대되고 있음에도 조세·재정을 통한 소득재분배가 잘 이루어지고 있지 않아 양극화의 사후 교정이 미흡하다고 보면서 재정의 적극적 역할이 필요하다고 강조하고 있다. 그런데 이러한 정부의 재정혁신 계획은 재정분야에서의 민주주의의 요구와 양극화 축소라는 사회적 요구에 대응하는 바람직한 방향이라고 생각되나, 이 재정혁신 계획이 특별히 경제영역의 성불평등이 높은 우리사회에서 여성과 남성에게 어떠한 영향을 주게 될지는 알 수 없다.

한편, 헌법 제10차 개정을 위한 헌법개정특별위원회(이하 개헌특위)가 2016년 12월 29일부터 구성되어 운영되었고, 개헌특위 자문위원회도 2017년 2월 2일 구성되어 재정관련 의견을 활발히 개진해왔다.[1] 개헌특위는 2017년 11월과 12월 초에 걸쳐 그 동안 논의된 내용들을 쟁점 형식으로 정리하면서 자문위원들과 함께 집중토론을 전개하였는데,[2] 개헌특위에서 재정민주주의와 관련된 주요 논의는 크게 3가지로 요약할 수 있다. 첫째, 재정의 장을

1) 2018년부터는 구 개헌특위와 구 정치개혁특위를 통합하여 헌법개정·정치개혁특별위원회(이하 헌정특위)로 운영되고 있고, 개헌특위 자문위원회는 보고서를 제출하고 마무리되었다. 이 연구에서는 개헌특위에서의 논의에 국한하여 살펴보았다.

2) 이하 재정관련 헌법개정 주요 논의는 제354회국회(정기회) 헌법개정특별위원회 제21차 회의록 참조.

신설하고 재정의 기본원칙으로 재정의 건전성, 경제성과 함께 “민주성”을 제시한 부분과 둘째, 재정민주주의 차원에서 예산법률주의를 도입하자는 것, 그리고 셋째, 결산 심사의 강화와 감사원의 독립기구화 필요성에 관한 것이다.[3] 개헌특위는 국가재정 원칙의 도입이나 구체적인 수치가 포함된 재정준칙(fiscal rule) 규정의 도입에 대하여 대체로 공감이 있다고 보고, 재정원칙 중 하나로 민주성을 제안한 상태이며 구체적인 도입방안에 대하여는 지속적으로 논의가 필요한 것으로 정리하고 있었다. 이 논의과정에서 재정의 민주성이 형평성과 관련하여 어떤 연관을 가지는 것인지에 대한 약간의 문제제기가 있었으나 명확한 토론이 이루어지지는 않았다.[4] 민주주의 혹은 민주성이 뜻하는 바가 우리 사회에서 다양한 만큼 재정의 민주성이 무엇을 의미하는지에 대하여도 형평성과 관련하여 구체적인 논의가 필요한 것으로 보인다.

개헌특위 논의과정에서 고무적인 것은 성평등 관점에서 재정 규정에 대한 논의가 있었다는 점이다. 성인지 예산제도[5]를 헌법에 규정할 것인지, 규정한다면 기본권에 둘 것인지 재정의 장에 둘 것인지에 대한 토론이 그것이다. 이러한 토론이 갖는 의미는 재정이 우리 사회의 성불평등을 해소하는데 기여하는 방식으로 운영되어야 한다는 원칙이 헌법으로 보장될 필요가 있다는 문제

---

3) 재정민주주의를 직접적으로 강화하기 위한 예산법률주의에 대하여는 편성권과 제출권의 분리 문제, 증액동의 규정의 문제 등이 토론되었다. 예산법률주의가 예산의 투명성과 재정운용의 책임성을 제고하고 재정에 대한 의회의 권한 강화를 통해 재정에 대한 민주적 통제를 강화할 것으로 기대하면서 대체로 공감을 얻고 있다. 또한 그 동안 국회의 재정통제 기능이 예산안에 주로 초점을 맞추어 온 문제를 인식하고 국가재정 집행의 적정성을 확보하고 재정 성과를 제고하는 것이 재정민주주의의 중요한 요소라고 보면서 국회의 결산 심사가 강화되어야 하고 이를 헌법에 명문화할 필요성이 제안되었으며, 감사원의 독립기구화도 긍정적으로 검토할 필요가 있는 것으로 보고 있다.
유종일(2017). “재정민주주의와 재정의 책임성 강화”. 국회보 2017 7월호 ; 개헌특위 자문위원회 제1소위원회 경제·재정분과(2017). 헌법개정특별위원회 자문보고서 2017.10.20. (http://www.n-opinion.kr/?page_id=126&uid=81&mod=document&pageid=1) ; 제354회국회(정기회)헌법개정특별위원회 제21차 회의록

4) 제354회국회(정기회) 헌법개정특별위원회 제21차 회의록 pp.36-40

5) 우리나라의 성인지예산제도는 2018년 현재 운영 9년 차에 접어든 재정제도의 하나로 세출 예산 뿐 아니라 기금 예산도 포함하며, 중앙행정기관과 지방정부 예산도 모두 대상으로 하고 있다. 이 제도는 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 성평등 관점에서 평가하고 그 결과를 정부가 다음 예산안의 편성 때 반영하기 위한 제도로 우리나라에서는 2006년 제정되고 2007년 1월 1일부터 시행된 「국가재정법」에 법적인 근거를 갖게 되었고, 3년간의 준비기간과 시범 사업을 거쳐 2010회계년도 예산안을 심사하는 2009년부터 운영되기 시작하였다.

의식이 가시화되었다는 점이다. 이에 대하여는 성인지 예산 관련 규정을 헌법에 도입하는 경우 헌법을 개정하여야만 제도를 바꿀 수 있게 되고 또 현행 법률에 이미 있으므로 헌법 규정까지 필요하지 않다는 의견과 실질적 성평등 실현을 위한 재정적 보장을 명확히 할 필요가 있으므로 헌법 상 재정 규정이 필요하다는 상반된 의견이 개진되었다.[6)]

많은 통계자료가 입증하듯이 우리나라 여성은 정치, 경제, 사회의 모든 측면에서 높은 불평등 문제에 시달리고 있으며, 이러한 상황은 헌법이 이야기하고 있는 국민생활의 균등한 향상이 이루어지고 있는 상태라고 볼 수 없다. 주지하다시피 2017년 세계성별격차지수는 144개국 중 118위로 이 중 경제 분야의 성별격차는 121위이고, 성별임금격차는 2016년 기준 36.7%로 OECD 최하위이자 평균의 2배이며, 2010년부터 생산하고 있는 국가성평등지수도 2017년 발표에 의하면 72.7점 정도이다. 이러한 수준의 성불평등이 지속되고 있음에도 국가재정은 지금까지 문제의 해결을 위하여 무엇을 해왔는지 애석하게도 명백한 답을 찾기는 어렵다. 성불평등한 상황을 개선하기 위하여 재정정책의 일환으로 성인지 예산제도가 도입되었지만, 성인지예·결산서를 국회에 제출하는 것 외에 재정당국의 체계적이고 주도적 문제의식과 능동적 대책은 거의 없었다고 해도 과언이 아니다. 이러한 배경에는 우리 사회의 재정민주주의 논의가 절차적 측면만 강조해 온 데에도 그 원인이 있을 것으로 생각된다. 재정에 있어 국민주권, 납세자 주권의 실현이 성평등 관점에서 내용적으로 담보되려면 형평성 요소도 반영되어야 할 것으로 보이는데 재정 원칙과 재정민주주의 논의에서는 이러한 관점이 본격적으로 제기되지 않아왔다.

이처럼 우리 사회 전반 특히 경제영역에서의 심각한 성불평등 문제가 지속되고 있다는 현실은 재정정책의 방향과 기존 재정민주주의 개념에 의문을 제기하게 한다. 재정 원칙의 토론에서도 재정의 민주성, 건전성, 경제성만 논의될 뿐 여기에 재정의 핵심기능 중 하나인 형평성의 문제가 어떻게 해석되는지에 대하여는 충분한 토론이 없는 문제가 있다. 또한 이의 연장선상에서 성불평

---

6) 개헌특위의 2017년 11월 30일 집중토론과 이전부터 집중적인 논의를 전개해 온 개헌특위 자문위원회 논의과정을 거치면서 실질적 성평등 실현을 위한 규정에 재정을 포함하는 자문위원회 권고안이 만들어진 상태이다. 국회 개헌특위 자문위원회 제1소위원회 제4회, 제5회 회의록
자문위원회 보고서(2018 : 61). “제15조 ①국가는 고용, 노동, 복지, 재정 등 모든 영역에서 성평등을 보장한다.”
관련하여 장용근(2015 : 258)의 주장처럼 프랑스 헌법과 같이 헌법에 국가재정법의 지위가 명확히 위치 지워진다면, 예산의 성별형평성의 원칙과 성인지 예산제도도 간접적이긴 하나 지금보다는 더 강한 위치를 담보하게 된다고 볼 수도 있겠다.

등을 축소하고 성평등을 촉진하기 위해 재정제도의 하나로 도입된 성인지 예산제도가 재정민주주의 관점에서 어떠한 의미를 지니고 어떤 역할을 하고 있는지에 대하여도 논의가 없어 새로운 접근이 필요한 상황이다.

따라서 이 글에서는 우리 사회에서의 재정민주주의 논의가 절차적 측면을 넘어서 내용적 측면까지 확장될 필요가 있다고 보면서 성인지 예산제도가 갖는 재정민주주의의 절차적 측면에서의 의의와 내용적 측면에서의 의의를 시론적으로 살펴보고자 한다. 이 연구는 시험적 연구이므로 향후 재정민주주의의 절차적 측면과 내용적 측면을 구성하는 핵심 요소들과 관련된 세부적이고 구체적인 연구와 논의를 통해 성인지 예산제도의 정치적 의미를 하나하나 심화시켜 나갈 필요가 있는 것으로 보인다. 또한 재정민주주의의 또 다른 한 축인 세입과 조세에 대한 성인지 분석은 이 연구에 포함하지 않았으며, 이는 다음의 연구과제로 남긴다.

Ⅱ. 선행 연구 검토

1. 재정민주주의의 확장적 이해

차병권(1992)과 박기영(2004)에 따르면 재정이란 국가 및 지방자치단체가 공공욕구를 충족하기 위하여 필요한 수단을 조달하고 관리·사용하는 경제활동으로 자원의 분배, 소득의 재분배, 그리고 경제의 안정과 성장의 기능을 갖는다. 이러한 재정은 특유의 경제적 측면과 정치적 측면을 통일적으로 파악해야 한다. 재정제도의 운영에 있어서는 이익집단의 영향을 받게 되는데 상충되는 이익 집단의 힘이 정연하게 균형을 이루는 것이 아니기 때문에 공공정책에 의한 지원이 필요하게 된다(차병권, 1992 : 91).

재정민주주의란 일반적으로 재정주권이 국민에게 있다는 것으로 재정영역에서 국민주권원리가 구체화된 것을 말한다(정종섭 외, 2005 : 6). 국가재정이 국민에게 강제적으로 부과되고 징수되는 조세에 의해 충당된다는 점에서 국가재정의 통제권이 국가의 주인인 국민에게 귀속되는 것은 당연한 귀결이다(장선희, 2012 : 101). 즉 국가 재정작용의 자의를 배제하고 국민 다수의 의사에 의하여 결정되고 통제되어야 한다는 원칙을 가리킨다(박기영, 2012 : 44). 대통령제 대의민주주의 국가에서 재정민주주의는 '견제와 균형'의 원리에 따라 입법부와 행정부가 재정운용의 단계별 책임을 분할 보유함으로써 재정책임성

이 확보된다(옥동석, 2004 : 143). 이러한 재정민주주의는 개념적으로 협의의 재정민주주의와 광의의 재정민주주의로 구분될 수 있다(정종섭 외, 2005 ; 장선희, 2012 ; 박기영, 2014). 협의의 재정민주주의는 국가의 재정활동이 국민의 대표기관인 의회의 의결에 의해 행하도록 해야 한다는 것이고, 광의는 '예산상의 의사결정 및 예산 운영을 민주화'하고 궁극적으로 국민이 주권자로서 재정권을 확립해야 함을 의미한다. 협의의 재정민주주의는 재정입헌주의를 가리키는 것으로 예산개혁의 차원에서 볼 때 재정민주주의를 논하기에는 협소하고 부적합한 것으로 보고 있다(정종섭 외, 2005 : 6 ; 장선희, 2012 : 102). 이에 비해 광의의 해석은 예산상의 의사결정과 예산운영을 민주화하는 것으로 예산과정에 국민의 의사를 반영하는 국민 참여와 통제에 의미를 두기 때문에 민주주의의 개념에 더 충실한 것으로 보이며, 견제와 균형의 원리가 입법부와 행정부 간에 적용되는 것을 넘어서서 국민의 알권리 충족과 국민의 감시와 시정요구를 가능하게 한다.

그런데 광의의 재정민주주의 개념을 채택한다고 할 때도 '예산상의 의사결정 및 예산 운영의 민주화'가 무엇을 함의하는지에 관하여는 논의가 필요하다. 장용근(2015 : 236)에 따르면 재정민주주의라는 대원칙은 언급될 수는 있으나 그 구체적이고 명확한 실제적 기준을 설정하는 것은 어렵기 때문에 대부분의 나라의 재정 헌법 규정은 절차적 기준의 원칙을 중심으로 규율되고 있다고 본다. 실제로 관련 연구들은 대부분 예산법률주의의 도입이나 감사원의 국회 설치, 결산 강화, 기금의 헌법적 명시 등 민주주의의 견제와 균형의 원리에 입각한 입법부와 행정부 간의 권한 배분 문제와 절차에 관한 연구에 집중하고 있다.[7)]

하지만 재정이 자원의 배분과 소득의 재분배라는 중요한 기능을 실행하고 있고 이러한 재정의 운영을 국민주권 원리에 기반한 민주주의적 방식으로 결정한다고 할 때 일반 민주주의 절차적 기준의 충족만으로 재정민주주의가 달성된다고 보기는 어렵다. 이원희(2009)에 따르면 재정민주주의는 시민이 바라는 공공재 선호에 일치하는 예산을 집행할 때 성립하고, 시민들의 재정선호가 올바르게 표출되려면 재정부담의 공평한 분담을 위한 조세정의, 의사결정의 민주주의 확립, 공정한 시장경제 질서 그리고 정부 예산운영의 투명성과 합리성이 확보될 필요가 있다. 이처럼 재정관련 의사결정의 방식이나 투명성 등 절차적 측면을 기반으로 시민들이 바라는 공공재 선호를 반영하려면 재정민주주의의 내용적 측면의 논의가 필요 불가결해 보인다.

---

7) 관련 연구로는 김용만, 2012 ; 김진영, 2016 ; 복문수, 2007 ; 옥동석, 2004 ; 장선희, 2012 ; 장용근, 2013, 2015 ; 정종섭 외, 2005 가 있다.

김철회(2011)는 재정민주주의를 확보하기 위한 제도로 3가지를 제시하고 있는데 첫째, 국민적 합의에 기초한 예산배분의 우선순위 결정, 둘째, 국회에 의한 재정의 민주적 통제, 셋째, 재정정보의 공개와 국민의 직접 참여 제도가 필요하다고 보고 있다. 토론회나 국민의견수렴 창구개설을 통하여 국가재정운영계획의 수립단계에서부터 예산배분에 관한 국민의 의견을 수렴하고, 국회의 예산안 심의, 결산 및 국정감사·조사를 통한 재정에 대한 민주적 통제가 효율적으로 이루어져야 하며, 재정정보를 공개하여 국민의 알 권리를 충족하고 이를 기초로 국민이 국가의 재정 활동에 참여할 수 있도록 국민의 공식적·비공식적 직접 참여가 제도적으로 보완 설치되어 있어야 한다고 본다.

우리의 재정운영 현실에 비추어 볼 때 이러한 3가지 제도적 과제 모두 중요하며 성인지 관점에서 논의를 요한다. 국민적 합의에 기초한 예산배분의 우선순위 결정은 어떻게 이루어지는가? 그것은 국민의 대표인 국회의원의 의사결정으로 충분한가? 재정의 민주적 통제는 단지 예산과정에서의 국회의 권한과 개입절차만을 의미하는가? 재정정보의 공개와 국민의 직접 참여는 어떻게 보장되고, 실현되고 있는가? 성인지적 관점에서 하나하나 분석해 나가야 할 주요 논제들이기도 하다. 양극화 사회에서 다양한 국민의 다양한 요구를 반영하기 위한 재정민주주의의 기준은 아직 절차적 논의에 그칠 뿐 그 내용은 무엇이어야 하는지에 관한 논의까지는 나아가지 못하고 있다. 재정민주주의가 재정에 관한 의사결정 절차의 민주화 문제만이 아닌 시민들의 공공재 선호와 요구의 우선순위의 반영이라는 문제가 개입하는 것이라면 이것은 자원의 배분과 소득재분배에 있어 형평성의 문제를 떠나서 생각할 수 없을 것이다. 국민의 요구에 반응하는 실재로 좋은 재정이 되기 위해서는 재정의 지속가능성을 유지하고 한정된 자원을 효율적으로 배분하면서도 결과적으로 분배의 형평성을 높이는 것이라고 볼 수 있다. 즉 재정민주주의 관점에서 재정운영은 입법부와 행정부간의 적절한 견제와 균형 외에도 국민 요구에 대한 반응성과 책임성이 요구된다.

그런데 이러한 국민의 요구에 대한 반응성과 책임성이 단지 재정정보를 공개하거나, 국민의 참여를 활성화하는 것만으로 얻을 수 있을 것 같지는 않다. 국민에게 재정정보를 개방하고, 예산과정의 참여를 독려한다고 하더라도 이러한 절차가 미치는 영향은 제한적이다. 정부와 국회의 예산안 공청회를 관찰해 보면 보육 등 몇 가지 이슈를 제외하고는 사회적 약자의 관점, 양극화 등 불평등 축소 관점에서의 재정운용 개선에 대한 토론은 잘 보이지 않는다. 로버트 달(1999 : 147-253)은 대의민주주의가 유권자의 선호를 완벽하게 반영할 수 없다고 보면서 정치가와 관료의 거래 가능성, 대중의 참여와 통제가 제한적인

문제를 지적한 바 있다. 이를 고려할 때 재정이 공공의 욕구를 충족하도록 하는데 있어 대의 민주주의 역시 기본적으로 불완전하다고 볼 수 있다. 따라서 납세자인 국민의 주권이 실현되는 재정민주주의 내용적 요소로써 형평성 논의는 재정민주주의의 절차적 측면이 갖는 한계를 보완하는 의미에서도 재정민주주의의 논의에 포함되는 것이 필요해 보인다.[8)]

장용근(2013 : 82)은 "의회의 역할이 예산에서 중요한 위치를 가지더라도 의회가 진정으로 국민을 위한 (예산)법률을 제정하지 않고 단지 선거를 위한 예산을 책정한다면 이것은 진정으로 재정민주주의에 도움이 되는 것은 아니라고 볼 수 있으므로 ..... 국민을 위한 국민에 의한 재정통제가 가장 핵심적인 요소일 필요가 있다"고 지적한 바 있다. 재정민주주의에서의 민주성이 '국민에 의한'만이 아니라 '국민을 위한'것이 되려면 이와 관련된 재정민주주의의 내용에 대하여 보다 진전된 논의가 필요하다. 국민참여제도를 확대 강화함으로써 재정민주주의의 취지를 달성한다고 보는 관점도 누가 참여하고 있고 참여할 것인가의 측면에서 보면 재정정보를 독해하고 인적 네트워크를 구성, 활용할 수 있는 사람 혹은 집단이 영향을 미칠 것이라는 것은 명약관화하기 때문이다. 사회적 약자와 관련된 규정이 법률에 다수 들어있다거나 예산사업으로 목록화되어 있다고 하여 형평성이 보장되거나 양극화가 축소되는 것은 아니다. 또한 저출산·고령사회에서 복지재정 지출의 증가 추세가 이미 가파르다고 하여 사회 제 집단 간의 형평성 요구의 반영 보다 재정건전성에만 주목할 필요가 있다는 논의도 재정민주주의의 실질적 취지를 반영한 것이라고 보기 어렵다. 따라서 이 시론에서는 기존의 재정민주주의의 절차적 측면의 논의가 갖는 한계를 극복하기 위하여 내용적 측면까지 확장하여 이해될 필요가 있다고 가정하고 이를 성인지 예산제도의 분석에 적용해 보고자 한다.

2. 성인지 예산의 성격

우리 사회의 성불평등을 감안하면 분배정의의 문제는 여성에게 매우 중요한 이슈일 수밖에 없고, 성인지 예산은 바로 재정영역에서 여성에 대한 분배정의의 실현이라는 문제의식에 기초해서 나타나게 된 것이기도 하다.

---

8) 11월 30일 국회 헌법개정특별위원회 집중토론회에서 장용근 자문위원은 민주적이라는 개념에 국민의 참여, 국민을 위한 공개도 있지만 많은 국민들의 행복도 포함된다는 의미에서 광의로 형평성도 포함될 수 있다고 보았다. 제354회국회(정기회) 헌법개정특별위원회 제21차 회의록 p.40

1995년 제4차 유엔세계여성대회가 북경에서 열렸고 대회의 결과로 여성행동강령을 채택하게 되는데 이 행동강령에서 성인지 예산의 기본 개념이 세계적으로 공식화되었다.[9] 이러한 세계여성대회에서의 합의 이후 예산의 몰성적인(gender-blind)태도가 문제시되기 시작했고, 예산이 성차별을 유지시키거나 개선하지 못하고 있기 때문에 예산에 대한 성인지적 접근이 필요하다는 논리가 구체화되기 시작했다(차인순, 2005 : 40). 성인지 예산은 젠더 관련 목표를 예산상 책무로 옮기는 재정 혁신(fiscal innovation)이기도 하며[10], 성평등을 증진시키기 위해 예산과정의 도구, 기술, 절차들을 체계적인 방법으로 사용하는 것과 관련된다(Downes, R., Lisa von Trapp & Nicol, S., 2017 : 1). 2017년 OECD 보고서에 따르면, 34개국 중 15개국이 성인지 예산 관련국으로 성인지 예산을 이미 도입했거나, 도입을 고려하거나 도입계획이 있다.[11]

우리나라의 경우, 「국가재정법」 제16조(예산의 원칙)[12], 제26조(성인지 예산서)[13] 및 제57조(성인지 결산서)[14] 에 근거를 두고 있고, 이를 종합하면 성

---

9) "..... 남녀평등을 보장하기 위한 특수 프로그램에 대한 적절한 재정조달 뿐 아니라, 정책과 프로그램에 관한 예산 결정에 성 인지적 관점의 통합을 필요로 한다."(북경 여성행동강령 Ⅳ. 재정적 조치 345절)

10) Lekha Chakraborty(2016). IMF Working Paper. Asia:A Survey of Gender Budgeting Efforts. WP/16/150 . International Monetary Fund. p.1. 아시아지역에서 인도를 가장 우수사례로 제시하고 있으며, 한국도 우수사례로 비교적 자세히 소개되어 있다.

11) 위의 자료. 오스트리아, 벨기에, 핀란드, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 한국, 멕시코, 네덜란드, 노르웨이, 스페인, 스웨덴은 다양한 형식으로 관련 내용이 있는 것으로 보고되고 있고, 이탈리아는 도입계획, 터키 및 체코는 고려하고 있는 것으로 답변했다.

12) 「국가재정법」 제16조(예산의 원칙) 정부는 예산의 편성 및 집행에 있어서 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.〈개정 2010.5.17, 2013.1.1〉
1. 정부는 재정건전성의 확보를 위하여 최선을 다하여야 한다.
2. 정부는 국민부담의 최소화를 위하여 최선을 다하여야 한다.
3. 정부는 재정을 운용함에 있어 재정지출 및 「조세특례제한법」 제142조의2제1항에 따른 조세지출의 성과를 제고하여야 한다.
4. 정부는 예산과정의 투명성과 예산과정에의 국민참여를 제고하기 위하여 노력하여야 한다.
5. 정부는 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고, 그 결과를 정부의 예산편성에 반영하기 위하여 노력하여야 한다.

13) 「국가재정법」 제26조(성인지 예산서의 작성) ① 정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서[이하 "성인지(性認知)예산서"라 한다]를 작성하여야 한다. ② 성인지 예산서에는 성평등 기대효과, 성과목표, 성별 수혜분석 등을 포함하여야 한다.〈신설 2010.5.17〉

인지 예산제도란 성차별을 개선하고 성평등 효과를 제고하기 위하여 정부가 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고 그 결과를 예산 편성에 반영하는 제도라고 정의할 수 있다. 제도 운영의 기본틀은 일차적으로 예산과정에 젠더(gender) 관점을 통합시키는 것으로 예산안의 편성, 심의·확정, 집행, 결산 단계에서 성평등을 제고할 수 있는 방법을 적용하는 것이다. 예산안 편성단계에서는 성평등 기대효과와 더불어 해당 사업의 3개년 사업 대상자와 사업수혜자에 대한 성별분리통계를 제시하게 하고 다음년도 사업의 성인지적 성과목표치를 제시하게 하고 있다. 결산단계에서는 집행실적과 함께 사업결과, 사업대상자와 사업수혜자의 성별 비율, 성과목표치 달성현황 그리고 대상사업 관련 성평등 현황, 추진실적, 결과에 대한 원인 분석 및 향후 개선사항을 제시하도록 함으로써 기본적으로 중앙행정기관과 지방자치단체 사업담당자의 자체분석에 의하여 제도를 운영하고 있다.[15]

이러한 성인지 예산제도와 관련한 연구는 대부분 제도 운영과 개선에 관한 연구 또는 경제정책적 함의에 관한 연구가 주를 이루어왔다(조선주 외, 2015 ; 이택면 외, 2016 ; 박완규 외 2016 ; 이택면 외, 2017). 제도 연구에서는 현행 성인지 예산제도의 운영을 짚어보고 운영 개선의 대안을 제시하거나 제도의 안착을 확인하기 위한 공무원의 의식조사 등에 대한 분석, 그리고 장기적으로 성과관리제도에 통합하는 제도개선의 대안을 제시하는 연구가 중심이 되어왔다. 한편, 경제정책의 관점에서 성장잠재력의 향상 측면에서 접근한 논의도 있었다(조선주 외, 2015). 지속가능한 사회를 이야기 할 때 반드시 포함되는 것이 성평등이며 성평등을 촉진할 수 있는 주요한 수단으로 성인지 예산제도는 UN, OECD, IMF, WB 등 국제사회가 지속적으로 관심을 갖고 있는 제도이다. OECD를 비롯한 국·내외 연구결과는 경제활동에서 성별격차가 감소할 때, GDP가 증가하며 성장잠재력 향상을 위해서는 성평등 제고가 필요하다고 보고 있다. 이외에도 작지만 새로운 접근도 있었다. 성인지 예산을 재정지출의

---

③ 성인지 예산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

14) 「국가재정법」 제57조(성인지 결산서의 작성) ① 정부는 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 보고서(이하 "성인지 결산서"라 한다)를 작성하여야 한다.

② 성인지 결산서에는 집행실적, 성평등 효과분석 및 평가 등을 포함하여야 한다.〈신설 2010.5.17〉

15) 국회는 성인지 예산제도가 사업담당자들의 자체 분석과 이를 지원하기 위한 한국여성정책연구원 성인지예산센터의 컨설팅에만 의존하는 것이 한계라고 보고 정부의 평가제도(정부업무평가나 통합재정사업평가) 또는 성과관리제도에의 통합의 필요성을 지속적으로 제기해 왔다.

공공성 측면에서 바라본 논의로, 성인지 예산제도에 대하여 동 제도가 소수의 목소리를 대변하는 예산 편성으로 재정 지출의 공공성을 확보하는 것이라는 새로운 평가가 나오기도 했다(오건호, 2013). 이처럼 성인지 예산제도에 대한 연구는 주로 제도 개선의 측면에서 연구가 이루어져 온 가운데, 경제정책적 의미에 대한 연구 그리고 재정 지출의 공공성 확보의 측면에 대한 접근이 있는 상황이며, 재정민주주의라는 정치적 접근의 연구는 찾아볼 수 없었다.

일반적으로 민주주의가 시민들의 평등한 지위를 가장 잘 존중해 줄 수 있는 제도라는 생각이 있지만, 공정한 절차도 분배적으로 불평등한 결과를 내놓을 수 있으며 또 민주적 정당성을 확보하는데 필요한 정치적 영향력의 평등이 결여되어 있을 수도 있다(스위프트, 2011 : 297-315). 이러한 스위프트의 문제의식은 성인지적 관점에서 재정민주주의를 논할 때도 마찬가지로 적용될 수 있다. 재정민주주의의 절차적 측면이 지금 보다 개선된다고 하더라도 이를 통해 성불평등이 해소된다는 보장은 없다. 여성들의 정치적 영향력은 남성의 그것에 현저히 미치지 못한다. 재정적 의사결정의 주체로서 의회나 정부에 여성은 매우 적고 진입의 역사도 짧다. 이로 인해 성인지 예산제도 도입 이전 재정당국은 성불평등을 개선하고자 하는 인식조차 없었고, 성인지 예산제도 도입 이후에도 재정당국의 미온적인 태도로 인해 이 제도가 실질적 재정제도로서 안착되지 못한 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 성인지 예산제도의 운영을 통해 여성들의 재정주권의 실현은 한걸음씩 발걸음을 내딛고 있기는 하다.

본 연구는 비록 거대 담론이기는 하나 앞서 살펴 본 재정민주주의의 기본원리를 구성하는 요소들 중 입법부와 행정부간 견제와 균형, 투명성, 참여 그리고 형평성이라는 관점에서 성인지 예산에 대한 재정민주주의적 의의에 대한 분석을 시도해 보고자 한다. 앞으로 이 시론적 연구가 주는 문제의식을 시작으로, 재정민주주의를 구성하는 절차적 요소와 내용적 요소들 하나하나에 대하여 성인지적 관점에서 보다 세밀한 실증연구를 축적해 나갈 수 있을 것으로 기대한다.

Ⅲ. 재정 운용의 민주적 절차와 성인지 예산

1. 법적 근거의 마련, 그러나 여성대표성의 한계

1) 성인지 예산 관련법

성인지 예산의 제도화는「여성관련 예산정책에 관한 청원」이 2002년 10월 8일 국회에 제출된 것으로부터 시작된다. 당시 여성위원회는 이 청원을 받아들여「성인지적 예산편성 및 자료제출촉구결의안」을 의결하였고, 이 결의안은 최종적으로 2002년 11월 8일 본회의에서 의결되었다. 이 청원과 결의안은 국가의 재정운용에 여성의 재정주권을 반영시키고자 하는 문제의식의 발현으로도 해석될 수 있다. 이후 국회는 남녀 국회의원 100명의 서명, 초당적 여성연대, 그리고 가용한 모든 의정활동의 자원을 활용하여「국가재정법」제정을 논의하는 과정에서 성인지 예산을 도입하고자 노력하였고 마침내 정부와의 협상에서 이 제도의 도입을 성사시켰다(차인순, 2009). 이를 계기로 중앙정부와 지방정부의 예산과 기금의 운영에서 성평등 관점을 통합할 것을 규정한 관련법들이 순차적으로 입법되었다.

현행 법체계에서 성인지 예산에 관한 규정은「양성평등기본법」제16조에 성인지 예산 규정을 두어 국가와 지방자치단체에 관계 법률에 따른 성인지 예산을 실시할 의무를 부여하고 있고, 중앙행정기관은「국가재정법」및「국가회계법」의 관련규정을 통해서 제도를 운영하고 있으며 지방자치단체는「지방재정법」,「지방자치단체 기금관리기본법」및「지방회계법」을 근거로 성인지 예산제도를 운영하고 있다.〈표 1〉[16]

예산의 편성권이 정부에 있고 예산이 법률이 아니며[17] 예산결산특별위원회(이하 예결위)가 상임위원회가 아닌 1년마다 위원이 바뀌는 예, 결산 회의 중심의 특별위원회로 운영되는 등 국회의 예산 심의가 구조적으로 취약한 상황에서, 그동안 국회는 예산안 심사에서 예산 편성이 여성과 남성에게 동등하게 집행될 것을 전제로 기획되었는지, 결산 심사에서 실제로 성차별 없이 동등하

16) 전세계적으로 성인지 예산제도와 관련해서 법적 근거를 가지고 있는 나라가 다수가 아닌 가운데 우리나라의 사례는 IMF 보고서에서 업적으로 평가받고 있는 부분이기도 하다.(Chakraborty. 2016 : 1)

17) 우리나라와 일본을 제외하고는 대부분의 나라에서는 예산과 관련하여 예산안이 아닌 법률의 형식으로 제도를 운영함으로써 국회의 심의와 정부의 편성, 집행의 책무성을 높게 두고 있다.

게 집행되었는지 등 성평등한 재정에 대한 관심을 사실상 기대하기는 어려웠다. 이러한 상황에서 국회 주도로 정부가 예산의 편성과 집행에서 성평등 관점을 반영하도록 입법한 것은 국회, 정부 양측 모두에 이러한 관심을 이끌어내는데 일정한 기여를 한 것이 사실이며, 입법부와 행정부 간의 견제와 균형의 원리에 입각해 볼 때에도 자원의 성평등한 배분문제에 관하여 국회가 정부를 성인지적으로 견제할 수 있는 법적 근거를 마련함으로써 재정 운영의 민주성을 강화했다는 의미가 있다.

〈표 1〉 성인지 예산 관련법

법률명	조항
양성평등기본법	제16조(성인지예산) 국가와 지방자치단체에게 관계 법률에 따른 성인지 예산 실시 의무 부여
국가재정법	제16조(예산의 원칙) 제5호 제26조(성인지 예산서의 작성) 제34조(예산안 첨부서류) 제57조(성인지 결산서의 작성) 제68조의2(성인지기금운용계획서의 작성) 제71조(기금운용계획안의 첨부서류) 제73조의2(성인지기금결산서의 작성)
국가회계법	제15조의2(결산보고서의 부속서류)
지방재정법	제3조(지방재정운용의 기본원칙) 제4조(지방재정제도의 연구개발) 제36조의2(성인지 예산서의 작성 제출) 제53조의2(성인지 결산서의 작성 제출) 제60조(지방재정운용 상황의 고시 등)
지방회계법	제18조(성인지결산서의 작성·제출)
지방자치단체 기금관리기본법	제8조의2(성인지 기금운용계획서의 작성) 제8조의3(성인지 기금결산서의 작성)

2) 재정적 의사결정과 여성대표성의 한계

그런데 문제는 국회 안에서 이러한 입법 취지를 구현할 재정적 의사결정의 당사자이자 대표자인 여성 국회의원의 수는 성인지 예산제도가 시행되기 시작한 18대국회 이후 현재까지도 매우 적다는 점이다〈표 2〉. 기획재정부를 소관으로 하면서 재정정책을 논의하는 기획재정위원회에서의 여성 대표성은 제20대 국회 전반기를 제외하고는 국회 전체의 여성대표성 보다 낮게 나타나고 있으며, 예결위에서는 이 보다도 더 낮은 대표성을 보여주고 있다. 물론 이 여성대표성 조차도 재정분야에서 시민들의 성평등 요구를 충분히 대의하고 있는가에 대하여는 별도의 분석을 요하는 문제이다.

〈표 2〉 국회 대별 여성 대표성

(단위 : 명)

	전 체*	예산결산 특별위원회**	기획재정위원회**
제18대	41 (13.7%)	3 (6%)	3 (11.5%)
제19대	47 (15.7%)	2 (4%)	2 (9.1%)
제20대	51 (17 %)	5 (10%)	5 (19.2%)

* 당선기준, ** 대별 첫구성 기준

2. 결산 심사 중심의 성인지적 재정통제

국회가 예산과 결산의 심사과정에서 재정운용의 성평등 효과를 치밀하게 다루어야 함은 정부에 대한 견제라는 입법부 본연의 역할을 하는 것이기도 하다. 성인지 예산제도가 2010회계년도부터 운영되어 오면서 국회의 예산안 심사와 결산 심사 과정에서 성인지 예산제도의 운영 현황을 점검하고 문제를 개선하기 위한 논의가 진행되어 왔다.

예산안 심사과정에서는 예산안 확정 의결 시 첨부되는 '부대의견'을 통해서 성인지 예산제도에 대한 개선의견이 제기되어왔다. 부대의견이란 "위원회 또는 본회의의 공식적인 의결에 부수하여 제시되는 의견으로서 법적 효력을 갖지 못하는 비공식적 의견"이지만 이 또한 국회의 의결을 거친다는 점에서 존중되어야 하며 예산안 부대의견의 경우 예산안 의결의 조건으로 이해되기도 한다(박기영, 2014 : 545-552).

그 동안 국회에서는 〈표 3〉과 같이 예산안 심사과정에서 성인지 예산에 대한 심사를 진행해 왔다. 이 중 의미 있는 것은 2013년에 2014년도 예산안에

대한 여성가족위원회에서의 성인지 예산제도 개선 의견서의 일부 내용이 예결위의 예산안 본심사에서 부대의견으로 수용되면서 본회의 의결까지 이루어지고 결과적으로 정부의 변화를 이끌었다는 점이다.[18] 2013년 본회의 부대의견의 내용은 크게 3가지로, ① 성인지 예산 대상사업의 명확화, ② 상설협의체 구성, ③ 국가재정운용계획에 성인지적 재정운용방향을 포함하라는 것이었다. 이 중 관련부처와 전문기관 간의 상설협의체는 이듬해부터 구성되어 운영되고 있으며 대상사업의 선정기준과 작성기준도 계속 다듬어가고 있는 중이다. 다만 국가재정운용계획에 성인지적 재정운용계획을 포함할 필요가 있다는 부대의견에 대하여 정부는 아직 이행하지 않고 있다.[19]

그런데 예산안 심사과정에서 이러한 논의는 제도개선을 중심으로 이루어지고 있을 뿐 정부가 편성한 전체 예산안이 성평등에 어떠한 효과를 미칠 것인지 혹은 프로그램이나 사업들이 어떠한 성별 영향을 미칠 것인지에 대한 심의와 조정 과정은 잘 드러나지 않고 있다. 이에 비해 결산심사과정에서 성인지 결산은 제도개선 논의와 더불어 제한적이긴 하지만 사업단위에서의 성불평등 문제를 지적하고 개선하려는 심의과정이 드러나 보인다.

결산과정에서는 국회가 정부에 대하여 '시정요구'라는 제도를 통해서 성인지 예산제도에 대한 개선을 요구해왔다. '시정요구'는 「국회법」 제84조제2항에 따라 결산의 심사결과 위법 또는 부당한 사항에 대하여 국회가 정부에 시정을 요구하고 정부는 그 시정요구 사항을 처리하여 그 결과를 국회에 보고하도록 되어 있는 법적 행위이다.[20] 〈표 4〉와 같이 성인지 결산 관련하여 여성가족위원회에서는 지속적으로 시정요구를 해 왔으며, 본회의와 예결위에서도 2014회계연도 결산부터는 전부처 공통사항으로 성인지 예산제도의 대상 확대

---

18) 16개의 상임위원회중 대표적으로 여성가족위원회의 부대의견만 정리하였다. 예산안의 심사는 상임위원회의 예비심사, 예산결산특별위원회의 본심사와 본회의 의결로 이루어진다. 예산안 심사에 대한 상임위원회의 삭감권한이 있긴 하지만 예결위의 본심사에서의 의결 내용이 본질적으로 중요하다.

19) 제2차 양성평등기본계획(2018~2022) 중 각 부처 성평등이행목표 설정에서 기획재정부는 "국가적 양성평등 수준을 제고할 수 있도록 중장기 재정전략을 수립하고, 성인지 예산을 내실화" 하겠다는 계획을 새롭게 제시한바 있으나 이러한 계획이 어떻게 구체화될지는 지켜 볼 일이다.

20) 「국회법」 제84조(예산안·결산의 회부 및 심사) ② 의장은 예산안과 결산에 제1항의 보고서를 첨부하여 이를 예산결산특별위원회에 회부하고 그 심사가 끝난 후 본회의에 부의한다. 결산의 심사결과 위법 또는 부당한 사항이 있는 때에 국회는 본회의 의결후 정부 또는 해당기관에 변상 및 징계조치 등 그 시정을 요구하고, 정부 또는 해당기관은 시정요구를 받은 사항을 지체없이 처리하여 그 결과를 국회에 보고하여야 한다.

와 성과관리를 위한 제도개선을 정부에 지속적으로 요구하고 있다. 이처럼 정부의 재정 운용에 대한 국회의 성인지적 통제는 현재 예산안 보다는 결산과정에서 상대적으로 활성화되어 있는 것처럼 보인다.

사업단위로 보면, 2016회계연도 결산 심사과정에서 위원회별로 의결된 젠더 관련 결산 시정요구 사항은 〈표 5〉와 같다. 이 중 법무부의 교정교화 사업의 경우, 여성 수용자의 사회적 처우 실시 목표율이 15.6%이었는데 이에 미달하는 5.8%의 실적에 그친 문제가 지적되었고, 향후 목표율을 적정하게 설정하고 달성하는 데 유의하라는 시정요구사항을 의결하였다. 외교부와 한국국제협력단에는 성인지 대상사업 선정의 적절성 문제, 지표 타당성 및 성별통계 미구축 문제를 지적하면서 성인지 사업의 성과를 제고하도록 시정을 요구하였다. 보건복지부에 대하여는 무연고 남성사망자 비율 69.3%를 고려할 때 남성에 대한 돌봄지원의 필요성을 고려하여 노인돌봄서비스 수혜 목표를 재설정하는 방향으로 재검토할 것을 요구하였다.

성인지 예산제도의 도입으로 국회에서의 예산안과 결산의 심사과정에서 예산과 결산이 성별에 어떠한 영향을 미치는지, 성불평등이 개선되고 있는지 점검하고 개선해 나갈 수 있는 기제가 작동하게 되었다. 국회가 정부의 재정이 성인지적으로 운영되고 있는지 감독할 수 있는 도구를 가지게 되었다는 것은 재정민주주의 관점에서 진일보한 것이다. 그러나 이 도구를 사용하지 않거나 제대로 사용하지 않는다면 제도는 거추장스럽거나 비효율적인 형식이 되고 실질적인 성평등 내용이 담보되지 않는 서류 작업에 불과하게 된다. 이런 점에서 결산에서의 성인지 심사 내용이 예산안 심사에서 성인지 예산 분석으로 연결되는 등 지금 보다 활성화될 필요가 있다. 예산 심사과정에서 왜 지금까지 성인지 예산심사가 활성화 되지 않고 있는지에 대한 연구도 필요할 것으로 보인다.

〈표 3〉 성인지 예산 관련 부대의견

심사 연도	예산안 회계년도	본회의 의결	여성가족위원회 예비심사 의결
2017	2018 회계연도 예산안	-	-
2016	2017 회계연도 예산안	-	-
2015	2016 회계연도 예산안	-	• 국가재정운용계획과 연계 • 재정사업자율평가제도에 포함 • 상설협의체 운영활성화 및 전담인력 확충 • 기재부 행자부 등 담당 공무원 교육 강화 • 부적절한 대상사업 시정 • 부적절한 성과목표 시정
2014	2015 회계연도 예산안	-	• 여성가족부내 성인지 예·결산 전담 인력 확충. 여성가족부 주도적 역할 강화 • 상설협의체 운영활성화 • 적정 성과목표 설정 등 성인지 예산서 작성 충실화
2013	2014 회계연도 예산안	• 기획재정부는 여성가족부 등 관계부처와 협의를 통해 대상사업의 선정기준, 작성기준 명확화 • 상설협의체 구성 • 국가재정운용계획에 성인지적 재정운용방향 포함	※ 의견서 의결하여 예결위와 기획재정부 송부(7개 의견) • 국가재정운용계획에 성인지적 재정 운용 방향 수립 • 기획재정부내 전담조직 마련, 전문기관과 시민사회가 참여하는 상설협의체 마련 • 대상사업 및 성과목표 적절성 확보 등 • 성인지 결산과 예산의 환류, 성별영향 분석평가 결과의 성인지 예산서 반영 • 담당자 교육 의무화 등 교육확대 • 성인지 예산 평가제도 마련 • 성불평등 개선 효과 파악되는 보고서로 성인지 예산서의 전면 개편
2012	2013 회계연도 결산	-	• 성평등 목표와 국가재정운용방향의 연계성 미흡 • 대상사업 및 성과목표의 부적절성 및 특정 부처 편중 문제 개선

자료 : 국회여성가족위원회 수석전문위원, 2018회계년도 여성가족부소관 예산안검토보고서. p.95에서 2017년 심사 결과 보완.

〈표 4〉 성인지 결산 관련 시정요구

심사 연도	결산 회계년도	본회의 의결 (전부처 공통사항)	여성가족위원회 예비심사내용
2017	2016 회계연도 결산	• 성인지 대상 사업을 부처별로 철저히 분석·관리 • 3년 이상의 성과목표치 달성 현황을 성인지 결산서에 포함할 것 • 통합재정사업평가제도 또는 성과관리 제도에 성인지 목표 달성 여부를 반영하는 방안에 대해 검토할 것.	• 성인지 예·결산 작성 등 여성가족부의 모니터링 및 평가기능 강화방안 마련 • 대상사업 및 성과지표 개선 • 정부업무평가, 통합재정평가, 성과관리 제도 등에 성인지 예산 대상사업 포함 등 제도개선
2016	2015 회계연도 결산	• 다양한 부처에서 대상사업을 기획, 편성할 수 있는 방안 검토 • 우수 사업 예산 증액 반영 또는 공무원 포상 등 인센티브 제공 방안 검토 • 성인지 예산 대상 사업의 성별 분리통계를 관리, 지표에 반영할 것.	• 성인지 결산 우수사례 보급 • 성인지 성과목표 달성 부처 등 관리 방안 마련 • 부적절 성과지표 개선 • 2014회계연도 성인지 예산제도 개선 의견서 미이행 및 일부 이행에 대한 이행방안 제출
2015	2014 회계연도 결산	• 성인지 예산의 규모와 집행 부처 수 확대 • 성인지 대상 사업을 선정하는 상설협의체 구성 방안 마련 • 성평등 수준이 취약한 분야 및 성과목표 달성율 저조 사업에 대한 개선방안 마련	• 성과목표 달성 저조 부처 대책 • 성인지 예결산 교육 및 컨설팅 강화 • 성인지 결산과 재정사업 자율 평가와의 연계 • 상설협의체에 기반한 부처 간 협력 강화
2014	2013 회계연도 결산	-	• 성인지 결산 성과목표 달성 관리 • 대상사업 선정 및 성평등 목표, 성과지표의 적절한 설정 • 재정사업 자율평가제도 또는 우수사업 인센티브 제도 도입방안 검토
2013	2012 회계연도 결산	-	• 성인지 대상사업 자율적 평가제도 도입, 관련부처 명확한 역할 정립, 전담조직 마련 등 개선방안 강구

자료 : 국회여성가족위원회 수석전문위원, 2018회계년도 여성가족부소관 예산안검토보고서. p.98
2017년 본회의 의결사항 보완

〈표 5〉 2016 회계연도 결산 부처별 젠더 관련 시정요구 주요내용

	조치대상기관	시정요구 사항 요지	비고
1	전부처	• 정부는 성인지 대상 사업을 부처별로 철저히 분석·관리하고, • 3년 이상의 성과목표치 달성 현황을 성인지 결산서에 포함하며, • 통합재정사업평가제도 또는 성과관리제도에 성인지 목표 달성 여부를 반영하는 방안에 대해 검토할 것.	성인지 결산
2	여성가족부 기획재정부	• 성인지 예·결산 작성 등 여성가족부의 모니터링 및 평가기능 강화방안 마련하고 • 대상사업 및 성과지표 개선하며 • 정부업무평가, 통합재정평가, 성과관리제도 등에 성인지 예산 대상사업 포함 등 제도개선 조치를 취할 것	성인지 결산
3	법무부	• 교정기관의 사회적 처우 대상자 선발 시 여성수형자의 사회적 처우 실시율 목표치를 적정하게 설정하여 이를 달성할 수 있도록 유의할 것	성인지 결산
4	외교부 한국국제협력단	• 성인지 대상사업으로 적절하지 않은 사업을 선정하는 것을 지양하고 성인지 결산을 통한 성인지 사업의 성과제고로 외교부 내의 양성평등 문화를 확립할 필요	성인지 결산
5	경찰청	• 여성 대상 범죄의 사후 조치를 엄격히 할 것. • 여성피해자 진술 상담은 여성수사관이 맡도록 하고, 몰래카메라 음란물 등을 신속하게 검색하고 삭제하는 전담인력을 포함하는 전담수사팀 신설을 고려할 것.	-
6	농림축산식품부	• 여성친화농기계 구입 지침 관련, 사업지침 개정시 현장의 의견을 충분히 수렴할 것.	-
7	중소기업벤처부	• 경기북부여성기업중합지원센터 건립을 조속히 완료하고, 대구경북센터 분리 방안을 검토할 것	-
8	특허청	• 여성발명진흥사업 참가비 적용방식 및 중복프로그램 운영 필요성을 재검토하고 보조사업 잔금 발생시 국고에 반환하도록 할 것.	-
9	보건복지부	• 노인돌봄서비스 지자체 보조사업의 성인지 예산 목표를 양성평등의 관점에서 재설정하거나 제외하는 방안 검토할 것.	성인지 결산

자료 : 국회예산결산특별위원회(2017). 2016년도 결산심사보고서에서 재구성

3. 투명성 제고와 성평등 거버넌스 확대 필요

1) 성별분리통계의 확대와 정확성 제고

성인지 예산서 등 관련 자료들은 여성에 대한 예산 할당의 투명성을 확인하게 해 준다(Chakraborty, 2016 : 45). 현재 성인지 예산서와 성인지 결산서에서는 간단하지만 성별 사업대상자, 성별 사업 수혜자, 성별 수혜액과 관련된 통계, 그리고 성평등 성과목표치의 제시와 결과 확인, 그리고 해당 결과의 원인 분석과 개선 대책 등의 정보가 제공되고 있다. 2018년 편성 기준 성인지 예산 대상 사업이 국가 총 세부사업의 약 5% 정도에 불과한 상황이지만 이런 정보 조차도 성인지 예산제도 도입 이전에는 파악할 수 없는 정보였다. 이러한 정부의 성별 재정 정보의 공개는 국회의 심사 과정에서 위원회의 검토보고서, 국회예산정책처의 분석보고서에 의해 한 단계 더 심화된 분석 정보로 나아가는 중이며, 여성가족부와 한국여성정책연구원 성인지예산센터의 보고서까지 모두가 접근 가능하다.

재정운용에 대한 성별 정보가 제공되어 확인될수록 그 동안 정부 사업이 몰성적으로 진행되면서 성불평등한 자원배분이 유지되어 왔음이 세부사업 단위에서 확인되고 있고 이에 기초하여 개선이 이루어지는 중이다. 이러한 과정은 곧 사업예산의 기획과 집행에 있어 투명성이 제고되는 것을 의미한다.

그런데 문제는 성인지 예산서와 성인지 결산서에서 사용하고 있는 통계 정보들이 매우 미흡하다는데 있다. 아직도 부절적한 통계 자료의 제시나 통계자료의 오류 등이 적지 않다. 또한 사업 관련 성별분리통계가 준비되지 않은 것도 있고 성인지 예·결산서에 포함된 사업이지만 기본적으로 분석이 어려운 사업도 있다.

예산이 성평등 효과를 제고하는 방식으로 편성되고 집행되기 위해서는 먼저 이를 파악할 수 있는 사업 통계가 정확히 정립되지 않고서는 제대로 된 제도 운영이 어렵다. 불완전하거나 부족한 통계는 정부 사업들의 성평등 효과에 대하여 알 수 없게 하거나 불확실하게 만들어 여성과 남성이 자신의 문제에 관한 제대로 된 정보를 얻을 수 없게 한다. 이러한 예산 사용은 성인지 관점에서 볼 때 매우 불투명한 것이 된다. 따라서 성평등 효과를 제고하기 위한 주요 사업들에 대하여는 내역 사업 단위까지 성별 분리 통계를 구축할 필요가 있고, 예산 사업의 성평등 효과와 관계성을 판단하려면 관련 사회통계 역시 세부적으로 성별분리통계를 발전시켜 나가야 할 필요가 있다.

2) 성평등 재정 거버넌스를 위한 참여 확대

성인지 예산은 여성 활동가와 시민사회 조직이 성평등을 위해 더 나은 예산 할당을 요구할 수 있도록 도울 뿐 아니라(Chakraborty, 2016 : 45), 그 역도 마찬가지이다. 시민사회의 관심과 지지는 성인지 예산제도를 만들고 성장시킨다. 우리 사회에서 성인지 예산제도의 도입이 가능했던 것은 1995년 북경여성대회 이후 2000년 초 지방자치단체에서 시민사회가 주도한 거버넌스의 경험에서 비롯된다.[21] 「국가재정법」 제정 이후 시민사회는 2008년 한국성인지예산네트워크를 결성하여 지역 성인지 예산의 거버넌스 경험을 축적하고 시민사회의 역량을 지속적으로 강화해 왔다.

그 결과 최근 광주광역시에서는 성인지예산제도의 실효성을 향상시키기 위해 조례를 제정하게 되었고, 시 재정 운용을 성인지 관점에서 관리하기 위한 위원회에 시민단체가 공식적으로 참여할 수 있게 되었다.[22] 동 조례의 주요 내용은 시장이 성인지 예산 중점 관리 사업을 선정하여 관리하고, 관련사항들을 전문적으로 심의하기 위하여 광주광역시 성인지예산위원회를 둘 수 있도록 하였다. 동 위원회는 성인지 예산 중점 관리 사업, 성인지 예산 지침서, 관련 연구 분석 및 권고, 평가지표개발, 결산과 예산의 환류, 대안정책들을 심의하거나 자문하는 등의 기능을 갖고 있다.[23] 성인지예산위원회의 구성은 소관 업무부서의 장과 광주광역시의원, 성인지 예산 전문가 및 관련 사회단체에서 추천한 사람 등으로 구성되도록 규정하고 있다.[24]

---

21) 단체의 성인지 예산운동의 경험을 정리한 한국여성민우회의 〈젠더·예산·여성운동〉, 2003. 참조

22) 전진숙, 문상필, 서미정 광역의원이 2017년 11월 10일 발의하여 의결된 것으로 2017년 12월 15일 공포된 날부터 시행하고 있다.

23) 「광주광역시 성인지예산제의 실효성 향상 조례」

제7조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의하거나 자문에 응한다.

1. 제4조에 따른 중점 관리 사업에 관한 사항
2. 제5조에 따른 지침서에 관한 사항
3. 성인지 예산안의 성평등 목표, 대상, 수혜자 등 연구 분석 및 권고
4. 성인지 예산 이행 평가를 위한 측정 지표 개발
5. 성인지 예산 분석 결과를 정책 및 다음 연도 예산에 반영하는 사항
6. 성인지 결산 분석 결과를 정책 및 다음 연도 예산에 반영하는 사항
7. 성평등 향상을 위한 대안 정책 발굴
8. 그 밖에 위원장이 회의에 부치는 사항

24) 「광주광역시 성인지예산제의 실효성 향상 조례」

제8조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성하며, 어느 한 쪽 성(性)이 10분의 6을 초과하지 않도록 한다.

광주의 성인지예산위원회처럼 시민사회의 전문가와 단체에서 추천하는 사람들이 지방의회 의원과 정부와 함께 논의할 수 있는 구조는 성인지 예산분석에 대한 정부 관료들의 기술적 혹은 기계적 접근의 한계를 보완할 수 있다. 또한 그 자체로도 성인지 예산제도 운영에 시민들이 '직접 참여'한다는 의미를 갖는다. 그 밖에도 대전시나 청주시, 수원시의 사례에서처럼 시의회 의원과 시민단체와의 거버넌스 사례는 성평등 재정거버넌스의 토대를 구축할 수 있음을 보여준다.[25]

이에 비해 중앙정부의 성평등 재정거버넌스는 매우 취약한데 기획재정부에서 운영되고 있는 성인지 예산 상설협의체가 금년부터 여성가족부, 행정안전부, 통계청과 정부의 산하기관의 구성원만이 아닌 시민단체 구성원을 포함하기 시작한 것은 그나마 고무적이다. 정부와 국회에서 운영되고 있는 예산안 공청회에서도 성인지 예산 주제를 시민사회 참여 형태로 상시적으로 다룰 필요가 있으며, 정부가 금년부터 본격적으로 시행하고 있는 국민참여예산제에도 성인지적 관점에서의 사업제안에 시민들의 활발한 참여도 중요하다.

---

② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉한다. 다만, 위촉 위원의 수는 전체 위원의 수 3분의 1 이상이 되게 구성한다.

1. 시의 성인지예산제 소관인 예산 업무 부서의 장과 성평등·중점 관리 사업 담당 부서의 장 및 각 자치구 소관 업무 부서의 장
2. 광주광역시의회에서 추천하는 광주광역시의원
3. 성인지예산제에 관한 전문 지식과 경험이 풍부한 사람
4. 「광주광역시 성평등 기본 조례」 제6조에 따른 성평등위원회에서 추천하는 사람
5. 「광주광역시 성별영향분석평가 조례」 제15조에 따른 성별영향분석평가위원회에서 추천하는 사람
6. 성인지예산제 관련 사회단체에서 추천하는 사람
7. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

25) 〈지방선거와 시민참여형 성인지 예산제도 확장 가능성 탐색〉 자료집. 한국여성정책연구원 & 한국성인지예산네트워크. 2018.4.25.의 발제와 토론에서 나타난 사례들 참조

Ⅳ. 재정운용의 형평성 증진과 성인지 예산

1. 미시적 성평등 효과

성인지 예산제도를 통하여 어떠한 변화가 있었는지, 여성 시민들의 요구를 어떻게 반영하고 있고 실제 성평등 제고에 긍정적인 영향을 주고 있는지에 대한 관심은 동 제도의 가장 핵심적인 부분이다. 기획재정부가 제출한 2016년도 성인지 결산서와 정부가 제출한 2016년도 성인지 예산서 속에서 나타난 예산 사업에서의 성별 정보들을 통해 사례를 분석해 보면 아직도 대상 사업으로 적절하지 않는 사업들이 적지 않고 통계도 불완전하며 다수 사업에서 성평등 효과의 제고가 확인되고 있지 않지만 다음 〈표 6〉의 사례에서와 같이 긍정적인 변화가 나타나는 의미 있는 사업들이 있다.

아래 제시한 사업들은 세부사업 혹은 세부사업의 내역사업의 경우로, ① 사업대상자의 성비 대비 사업 수혜자의 성비가 여성의 경우 더 낮거나 수혜자가 지나치게 성별로 불균형한 경우, ② 여성 수혜율 제고를 성평등 성과목표로 삼고 ③ 집행과정에서 정책개선을 시도하였으며(지원 대상을 확대하거나 가산점을 부여하거나 특화과정을 개설하는 방식), ④ 성평등한 수혜가 제고되는 효과를 보이고 있으나 해당 부처의 성과목표치는 소극적으로 잡히는 특징을 보여 주고 있다. 성평등 성과가 미시적이나마 있다고 보이는 사업들을 사례수준에서 간략히 정리해 보면 다음과 같다.

〈표 6〉 성평등 성과 사례

부처	세부사업명	성과지표	성과 우수 사유
농림축산식품부	농어업인 건강연금보험료지원 사업 중 농어업인 연금보험료 지원	여성농어업인 연금보험가입률(%)	• 목표 42.5 → 실적 50.3 • 여성농어업인의 안정적 노후 소득 및 노후생활 보장 기여
산업통상자원부	에너지인력사업(R&D) 중 미래기초인력역량개발	여학생 수혜비율(%)	• 목표 15.9 → 실적 20.0 • 여성 진출이 상대적으로 저조한 에너지분야에 여학생 진출 확대 기여

부처	세부사업명	성과지표	성과 우수 사유
고용노동부	청년취업아카데미 운영지원	여학생 수혜비율(%)	• 목표 37.8 → 실적 42.3 • 인문계특화과정 확대 운영으로 여성 비율 매년 상승 • 2014:38.1% → 2015:39.0% → 2016:42.3%
중소 벤처기업부 (구 중소기업청)	중소기업기술혁신 개발(R&D)	여성기업인 수혜비율(%)	• 목표 4.3 → 실적 5.3 • 여성기업 R&D 참여기회 확대

자료 : 국회예산정책처(2017). 2016회계연도 결산 성인지 분석, 2016년도 성인지예산서, 결산서 참조

농림축산식품부의 농어업인 연금보험료 지원 사업은 농어업인의 국민연금 보험료 일부(최대 50%)를 지원하여 농어업인의 노후를 안정화 하는데 기여할 목적으로 추진되는 사업으로 여성과 남성의 연금 불균형을 시정하는 중에 있다.[26] 2013년에 제도를 개선하여 지원대상을 경영주 외에 농업인에게까지 확대하면서 여성의 신규 가입이 늘어나고 있다. 2013년도에 동 사업의 지원을 받은 여성은 33.1%, 남성은 66.9%였으나 여성 수혜자 비율이 매해 증가하여 2016년 결산에서는 수혜자 성비가 여성이 50.1%, 남성이 49.0%로 나타나고 있다. 수혜액 기준으로 볼 때에도 여성이 51.1%, 남성이 48.9% 지원을 받은 것으로 나타나면서 농어업인 중 여성의 연금보험가입율은 전체의 50.3%에 이르게 되었다.

산업통상자원부의 에너지인력사업 중 미래기초인력역량개발 사업은 에너지 산업 분야의 전문기술 및 R&D 인력 양성을 통해 산업기반을 조성하는 사업으로 전문대를 포함한 대학에 연구비를 지원하는 과정에서 여성의 참여를 높이고 있다. 대상이 되는 공학계열 여학생은 2013년에는 13.3%였으나 수혜자는 11.7%에 불과하던 것이 사업이 진행되면서 2016년 결산에서는 사업대상자 15.2%에 수혜자는 20%로 나타났다. 이것이 가능했던 것은 여성연구원 참여 비율 관련 가점을 운영했기 때문으로 보이는데, 일정한 성과가 나타난 이후 2017년부터는 성인지 예산분석 대상 사업에서 제외되었다.[27]

고용노동부의 청년취업아카데미운영지원 사업은 기업 또는 사업주 단체가 청년을 대상으로 산업계 수요에 적합한 교과과정을 제공하는 사업으로 여성이

26) 이하 사례분석은 대한민국정부(2015). 2016년도 성인지예산서 및 기획재정부(2017). 2016회계연도 성인지결산서의 데이터를 참조하였다.

27) 2014년 사업대상자 수혜자 수 및 수혜자 비율은 2016년 성인지 예산서와 성인지 결산서에서 불일치하는 문제가 있으나 전체적인 경향은 일관되게 나타난다.

상대적으로 많은 인문사회계열 청년의 취업지원을 위해 인문사회 특화 모델을 발굴하여 운영하고 있다. 2013년 당시 수혜자 성비는 여성이 37.6%, 남성이 62.4%였던 것이 여성을 기준으로 볼 때 매년 상승하여 2016년 결산에서는 42.3%에 도달한 것으로 보고되고 있다. 이는 상대적으로 취업이 어려운 인문사회예체능계 재학생 중심의 인문계 특화 과정을 지속적으로 확대 강화해 온 것과 연관이 있다. 그런데 성과목표치는 계속 낮게 잡히고 있는 것은 문제로 보인다.

중소벤처기업부(구 중소기업청)의 중소기업 기술혁신개발사업은 미래성장 유망분야 및 FTA 대응 글로벌 전략품목의 기술개발 지원등을 통해 중소기업의 성장동력을 창출하고 상업화를 촉진하는 사업으로 주 지원대상은 제조업이다. 2013년에는 4.9%의 여성기업인이 지원을 받았으나 2014년과 2015년에는 4.3%로 낮아졌다가, 2016년 결산에서는 5.3%의 여성기업인이 지원을 받은 것으로 나타났다. 여성기업의 R&D 참여기회 확대를 위해 과제선정시 1점을 가점하고 있다. 여성기업인 중 소상공인이 91%를 차지하고 있고 제조업 중 여성기업의 비중은 10.9%이고 지원의 주 대상인 기업(50~299명) 중 여성기업 비중은 0.6% 수준으로 사업 대상이 매우 적은 상황이지만 성과목표치를 3개년 4.3%로 동일하게 잡는 것은 소극적으로 보인다.

이처럼 일부 사업이긴 하지만 성인지 예산제도의 운영으로 사업의 성평등 효과가 제고될 수 있다는 것은 분배 정의와 재정 운용의 형평성 차원에서 볼 때 의미 있는 노력이라고 할 수 있다. 성인지 예산 대상 사업이 2018년 편성 기준 5% 규모에서 더 늘어나고, 해당 사업들의 성평등 효과를 높이는데 더 관심과 노력을 기울인다면 여성 시민들의 재정 요구가 동등하게 반영되는 방향으로 재정 운용이 가능할 것이다. 더욱이 재정적 의사결정에서 여성의 대표성이 취약하고, 여성의 성평등 요구를 대의제가 완벽히 반영할 수 없는 한계를 고려한다면 성별 형평성을 증진시키기 위한 성인지 예산제도는 그 자체로 대의민주주의의 한계를 보완하는 역할을 하고 있다고 보아도 될 것 같다.

2. 거시적 영향 모호

그런데 이처럼 세부사업과 내역사업에서는 충분하지는 않지만 성별 형평성의 요구가 반영될 수 있는 상황이라고 볼 수 있는 반면, 좀 더 큰 정책 단위와 국가재정운용 전반에서 성인지 예산제도의 효과는 아직 불명확하다.

〈표 7〉에서와 같이 국가성평등지수의 분야별 상태를 보면 2016년에 측정

된 의사결정, 안전과 가족분야에서의 평등 수준이 각각 25.4, 55.4, 70.0으로 국가성평등지수 70.1에 미치지 못하고 있음에도, 예산안 편성에는 제대로 반영되지 못하고 있음을 알 수 있다.[28] 〈표 8〉에서 2018년도 예산 편성안 중 성인지 예산 대상 사업의 총 예산 증가율은 16.2%인데, 이 중 의사결정분야의 예산이 28.3% 증가했을 뿐 안전과 가족 분야[29]에 대한 예산증가율은 매우 낮은 수준으로 각각 1.5%와 3.6%가 늘어났을 뿐이다.[30] 또 2018년도 국가 전체 예산안의 평균 증가율인 7.1%를 기준으로 볼 때도 안전과 가족분야의 예산안에 대한 재정당국의 관심은 취약하다고 볼 수 있다. 이처럼 재정에서 성평등을 제고시키려는 성인지 예산제도의 취지가 국가전체의 예산배분과정에서는 아직 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 보인다.

재정민주주의가 민주적 절차의 강화를 넘어서서 공공성 제고와 분배정의라는 내용과 그 결과까지 추구한다면 성불평등을 개선하고 성평등을 촉진시키기 위한 성인지적 자원 배분의 문제는 국가재정운용이라는 국가 전체수준에서 편성의 방향과 효과가 분석될 필요가 있다.

〈표 7〉 국가성평등지수 분야별 추이

(단위 : 100점 평등수준)

연 도*	2011	2012	2013	2014	2015
성평등지수	67.4	68.0	68.4	68.9	**70.1**
경제활동	68.9	69.9	70.4	71.1	71.5
의사결정	19.1	20.2	21.5	23.9	**25.4**
교육훈련	91.5	91.2	91.4	93.3	93.4
복지	68.2	69.8	69.6	69.0	71.6
보건	92.0	89.4	92.8	92.7	95.4
안전	64.2	65.4	60.8	55.1	**55.4**
가족	59.6	60.8	62.8	66.7	**70.0**
문화정보	84.1	84.9	85.8	87.4	87.1

*「한국의 성평등 보고서」 각 년도(2012.12- 2016.12), 여성가족부. 연도 숫자는 통계연도.
자료 : 국회여성가족위원회 수석전문위원, 2018회계년도 여성가족부소관 예산안검토보고서. p. 91

28) 동 보고서가 2016년 12월 발간이므로 2018년도 예산안이 편성되는 2017년에 참고가 가능하다.
29) 국가성평등보고서 지표구성에 따르면, 안전분야는 2개의 지표(사회전반의 안전의식, 강력범죄 피해자 비율), 가족분야는 4개의 지표(가사노동시간, 셋째아 이상 출생성비, 가족관계 만족도, 육아휴직자)가 포함되어 있다.
30) 국회여성가족위원회 수석전문위원(2017). 2018년도 여성가족부 소관 예산안 및 기금운용계획안 검토보고서. pp.91∼92

〈표 8〉 국가성평등지수 분야별 성인지 예산안 현황

(단위 : 백만원)

분 야	'17년(A)	'18년 정부안(B)	증감(B-A)	증감률(%)
합 계	29,591,219	34,426,105	4,804,886	**16.2**
경제활동	7,283,353	7,932,071	648,718	8.9
의사결정	13,651	17,514	3,863	28.3
교육·직업훈련	2,429,544	2,935,091	505,547	20.8
복지	12,817,078	15,783,986	2,966,908	23.1
보건	97,138	124,443	27,305	28.1
안전	135,701	137,753	2,052	**1.5**
가족	6,368,611	6,598,380	229,769	**3.6**
문화·정보	431,266	852,201	420,935	97.6
기타	14,877	14,666	△211	△1.4

* 8개 분야에 해당하지 않은 사항(여러 분야에 걸쳐 있거나, 어느 한 분야에 관련된 것으로 분류하기 어려운 여성가족부 소관 "여성정책전략기반구축", "성인지정책분석평가운영", "유엔여성기구기여금", "국제개발협력", "여성가족정책의 확산", 통계청 소관 "청사시설관리" 6개 사업)은 기타로 분류함

자료 : 국회여성가족위원회 수석전문위원, 2018회계년도 여성가족부소관 예산안검토보고서. p. 92

V. 결론

이 연구는 우리 사회가 높은 수준의 성불평등이 지속되고 있음에도 국가재정은 지금까지 문제의 해결을 위하여 무엇을 해왔는지에 대한 질문에서 시작되었다. 이러한 질문은 최근 헌법 개정 논의 중에 재정원칙으로서 성평등 재정 혹은 성인지 예산 관련 규정에 대한 문제가 제기되고 논의되면서 재정에 대한 여성 주권은 어떻게 확보될 수 있는가에 대한 문제의식으로 연결되었다. 성평등 관점에서 볼 때 재정에 있어 국민주권, 납세자 주권의 실현이 내용적으로 담보되려면 민주적 절차의 강화와 더불어 형평성 요소도 반영되어야 할 것으로 보이는데 재정 원칙과 재정민주주의 논의에서는 이러한 문제의식이 본격적으로 제기되지 않아왔다. 따라서 형평성 관점에서 재정민주주의 논의를 검토하면서 성불평등을 축소하고 성평등을 촉진하기 위해 재정제도의 하나로 도입된 성인지 예산제도가 재정민주주의 관점에서 어떠한 의미를 지니고 어떤 역할을 하고 있는지에 대하여 살펴보고자 하였다.

선행연구 검토에서 기존의 재정민주주의 논의가 민주주의의 절차적 측면인 입법부와 행정부간의 권한배분, 투명성 그리고 시민사회의 참여와 관련된 연구 혹은 논의 중심으로 이루어져 왔고, 재정민주주의의 내용적 측면이 주목받

지 못해왔음을 살펴보았다. 또한 기존의 성인지 예산제도 관련 연구가 주로 제도 연구나 경제적 효과와 관련된 연구에 국한되어 있음을 검토하면서 민주주의라는 정치적 측면에서 그 의의를 탐구해 보고자 하였다.

연구결과, 재정민주주의의 절차적 측면에서 볼 때 성인지 예산제도는 국회가 정부의 예산안 편성과 결산에 대하여 성인지 관점에서 통제할 수 있도록 도구를 제공하고, 제도의 운영과정에서 성별 재정 정보가 구축되고 공개됨으로써 재정영역에서의 성별분리정보에의 접근성과 투명성이 높아지며, 여성 및 시민단체들이 예산과정에 참여함으로써 성평등 재정 거버넌스를 촉진하는 토대가 구축되기 시작하고 있다는 점이 확인되었다. 또 내용적 측면에서 볼 때에도 일부사업에서 미시적이지만 성평등 효과가 발견되고 있어 대의제도가 갖는 한계를 보완할 수 있다고 보았다.

다만 성인지 예산제도의 취지를 반영할 여성대표성이 취약하고, 결산심사 중심으로 성인지적 재정통제가 이루어지고 있으며, 성별분리통계의 부족과 부정확성이 해결될 필요가 있고, 성평등 재정을 위한 시민사회의 참여가 미미한 점과, 성인지 예산제도의 미시적인 성평등 효과는 확인되나 거시적 영향은 모호한 것으로 분석되었다.

본 연구는 성인지 예산제도를 재정민주주의라는 거대담론과 연결을 시도한 시론적 성격의 연구였다. 분석틀로 기존 재정민주주의 연구에서 공통적으로 언급하고 있는 입법부와 행정부간의 견제 구조, 투명성, 참여라는 요소에 더하여 형평성이라는 요소를 추가하여 분석하였는데, 이외에도 다양한 분석 요소가 있을 것이므로 앞으로 새로운 분석이 다양하게 가능할 것이며 이를 뒷받침하는 실증연구도 필요할 것으로 보인다. 향후 재정민주주의의 절차적 측면과 내용적 측면을 구성하는 핵심 요소들과 관련된 세부적이고 구체적인 연구와 논의를 통해 성인지 예산의 정치적 의미를 하나하나 심화시켜 나갈 때 성인지 관점에서의 국가재정에 대한 논의 뿐 아니라 젠더 민주주의 논의도 성장할 수 있을 것으로 보인다.

■ 투고일 : 2018년 1월 31일 ■ 심사일 : 2018년 3월 22일 ■ 수정일 : 2018년 4월 27일 ■ 게재확정일 : 2018년 5월 21일

참고문헌

김용만(2012). “예산법률주의 도입을 통한 재정민주주의 확립에 관한 연구”. 한국행정사학지. 제30호. 121-149.

김진영(2016). “국회재정권 강화를 위한 예산절차 개선방안의 연구-재정민주주의 실현을 위한 입법론과 정책 검토”. 미국헌법연구. 제27권제3호. 29-63.

달, 로버트(1999). 민주주의. 김왕식 외 (역) 파주 : 동명사(Dahl, Robert A., On Democracy, Yale University Press, 1998).

박기영(2014). 한국재정. 서울 : 법우사.

박완규 외(2016). 성과주의 예산제도의 발전과 성인지 예산제도에 대한 함의. 한국여성정책연구원.

복문수(2007). “역대정부와 국회의 관계분석 -재정민주주의 관점에서”. 한국거버넌스학회보. 제14권제3호. 55-90.

스위프트, 아담(2011).정치의 생각. 김비환(역). 고양 : 도서출판 개마고원 (Swift, Adam, Political Philosophy, Cambridge : Policy Press Ltd, 2006).

오건호(2013). “8. 재정의 공공성과 개혁과제”. 사회경제 민주주의의 경제학-이론과 경험. 민주화운동기념사업회 기획. 이병천 전창환 엮음. 서울 : 돌베게.

옥동석(2004). 재정민주주의와 지출승인법. 한국조세연구원.

윌킨슨, 리처드 & 피켓, 케이트(2012). 평등이 답이다. 전재웅 (역) 서울 : 이후 (Wilkinson, R. & Pickett, K., The Spirit Level. Penguin Books Ltd, 2010).

이원희(2009). 재정 관련 헌법 조항 개정 과정의 쟁점 분석과 향후 과제. 국회예산정책처.

이택면 외(2016). 국가성인지예·결산제도 분석·평가연구(II). 한국여성정책연구원.

이택면 외(2017). 국가성인지예·결산제도 분석·평가연구(III). 한국여성정책연구원.

장선희(2012). “재정민주주의원칙에 근거한 결산의 헌법적 통제에 관한 연구”. 법학논고. 제40집. 99-118.

장용근(2013). “예산에 관한 권력분립적 관점에서의 국회와 행정부의 관계의 재정립 및 재정민주주의의 실현방안에 관한 연구”. 제도와 경제. 제7권제1호. 59-88.

장용근(2015). “재정헌법규정의 개정에 관련한 재정법적 검토”. 홍익법학. 제16권제3호. 233-263.

정가원(2013). 외국의 정부 주도형 성인지 예산제도 시행현황과 시사점. 한국여성정책연구원 연구보고 13-4.
정종섭 외(2005). 국가재정에 관한 국회의 기능 강화 방안에 관한 연구. 국회예산결산특별위원회 연구용역보고서.
조규상(2009). 재정민주주의. 서울 : 리북.
조선주 외(2015). 국가성인지예·결산제도 분석·평가연구(Ⅰ). 한국여성정책연구원. 연구보고서 3.
차병권(1992). 재정학개론. 박영사.
차인순(2005). "성인지적 예산의 제도화 필요성과 방안 모색". 여성연구. 통권 제68호. 39-75.
차인순(2009). "성인지 예산 입법과정에 관한 연구", 여성연구. 제76집 제1호. 143-175.
_____(2013). 젠더·예산·여성운동. 한국여성민우회.
Chakraborty, Lekha(2016). IMF Working Paper. Asia:A Survey of Gender Budgeting Efforts. WP/16/150 . International Monetary Fund.
Downes, R., Lisa von Trapp & Nicol, S.(2017). Gender Budgeting in OECD countries. OECD Journal on Budgeting vol. 2016/3.

법률 등 기타자료

「국가재정법」
「광주광역시 성인지 예산제의 실효성 향상 조례」
국회 여성가족위원회 수석전문위원(2015). 2016년도 여성가족부소관 예산안 및 기금운용계획안 검토보고서.
국회 여성가족위원회 수석전문위원(2016). 2015년도 여성가족부소관 결산 검토보고서.
국회 여성가족위원회 수석전문위원(2017). 2018년도 여성가족부소관 예산안 및 기금운용계획안 검토보고서.
국회 예산결산특별위원회(2017). 2016년도 결산심사보고서.
국회 예산정책처(2017). 2016회계연도 결산 성인지 분석.
국회 헌법개정특별위원회 제21차 회의록.2017.11.30.
국회 헌법개정특별위원회 자문위원회 제1소위원회 제4회, 제5회 회의록.
국회 헌법개정특별위원회 자문위원회 보고서. 2018.1.
대한민국정부(2017). 2017년~2021년 국가재정운용계획.

여성가족부(2018). 제2차 양성평등기본계획(2018~2022).
_____(1995). 세계여성대회 북경여성행동강령. 한국여성개발원 역.
_____(2016). 국가성평등제고를 위한 성인지예산제도 개선방안 토론회 자료집, 김현미 의원, 남인순 의원, 박광온의원, 박남춘 의원, 권미혁 의원, 한국성인지예산네트워크 공동주최. 2016 8.26. 국회의원회관 제9간담회실.
_____(2018). 지방선거와 시민참여형 성인지 예산제도 확장 가능성 탐색 자료집. 한국여성정책연구원 & 한국성인지예산네트워크. 2018.4.25.

Abstract

A Study on the Significance of Financial Democracy Related Gender Budgeting system

Insoon Cha*

This tentative study shows the relationship between the financial democracy and gender-responsive budgets. I examine not only the process of the financial democracy but also equity as the contents of the financial democracy through the analysis of gender budget system. The previous discussions of financial democracy have focused on the checks and balances between government and parliament, transparency, and civic participation rather than the contents of the financial democracy. This study also propose the political interpretation of the gender budgeting rather than the operation of systems or economic effects.

This study approaches two aspects, the processing and contents of the financial democracy. I summarize three main findings about the first aspect. First, gender budgeting enables the control of budgeting and account settlement democratically from the gender perspective. Second, collection and opening of gender information on finance promote access and transparency from the operating system. Third, the participation and the interests of women and civilian produce the foundation which increases gender equality financial governance through the process of budgeting. With respect to second aspect, I found the effect of the micro gender equality. Such result compliment the limitation of the system of representation.

However, representation of women who is reflecting on gender budgeting is insufficient and the control of gender budget is focus on the bottom line. The lack and inaccuracy of gender-separated statistics should be improved. Civic participation for gender equality is not sufficient, too. And the micro impact of gender equality is confirmed, but macro effect is not clear.

This experimental study will be foundation for more detailed works on gender budgeting and democracy.

---

* National Assembly, The Gender Equality and Family Committee, Legislative Counsel

Keywords : gender budgeting, financial democracy, equity, gender governance on finance, gender information on finance

女性硏究
The Women's Studies
2018. Vol. 97 No. 2 pp. 293~318

지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 관한 연구*

정다빈**·이정희***

초 록

풀뿌리 민주주의로 대표되는 지방의회에서 여성의원들은 여성의 대표성 확대와 올바른 풀뿌리민주주의의 실현이라는 중요성 가지고 있다. 그렇기에 본 연구는 지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 관한 중요성을 인식하고, 지방의회에서 여성의원들의 정치영역이 확대되었는지를 파악하고자 하였다. 최초의 전국동시지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 광역의회 및 기초의회로 진출한 여성의원들을 대상으로 하여 정치영역의 확대를 경험적으로 분석하였다. 연구결과 첫째, 정치영역을 확대한 지방의회 여성의원들의 비율은 증가하는 추세이며, 4회 지방선거에서부터 그 비율이 급격하게 증가하였다. 이러한 확대는 지방의회 내에서 이루어졌고 그 외에 지방자치단체나 국회로 영역을 확대하는 경우는 미비한 수준이었다. 둘째, 정치영역의 확대를 한 남성의원의 수는 점차 감소하고 있기는 하나 여전히 여성의원의 정치영역 확대는 남성에 비하여 미미한 수준이었다. 마지막으로 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따라 연령, 학력, 출마지역, 소속정당 및 초선의원유형 등의 차이가 확인되었고, 이러한 관계는 통계적으로 유의미한 결과인 것으로 나타났다.

주제어 : 정치영역확대, 여성의원, 여성정치, 지방의회, 전국동시지방선거

* 본 논문은 정다빈의 석사학위논문의 내용을 발췌하여 수정 및 보완한 것임.
** 한국외국어대학교 정치외교학과 박사과정(aaabic@naver.com)
*** 교신저자 : 한국외국어대학교 정치외교학과 교수(chlee@hufs.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

시대의 발전은 여성들의 사회적 욕구(Social needs)를 확대시키고 자연스럽게 사회의 전반적인 참여로 이어진다. 특히, 정치 영역에서 여성들의 참여는 강력하게 요구되었으나 정치적, 사회문화적, 그리고 제도적인 문제들로 인하여 여성의 정치참여는 더디게 이루어졌다. 과거 한국 정치에서 여성들은 정치적 객체로 활동 영역이 국한되어있었으며, 오늘날에도 소수의 여성들만이 정치적 주체로서 정치활동을 하고 있다. 결국 여성들은 정치참여에 어려움을 갖고 있음과 동시에 정치적 소외에서 벗어나지 못하고 있으며(김명숙, 2015), 여성이 유권자의 절반임에도 불구하고 여전히 소수의 인원이 여성들을 대표하고 있다. 즉, 여성의 정치적 대표성은 심각하게 결여되어있으며, '과소대표'라는 문제점을 안고 있다고 할 수 있다. 이러한 여성의 정치적 대표성 문제는 민주화 이후 선거제도 개선 및 정치 개혁에서 핵심적인 이슈 중 하나였고, 여성의 정치참여를 제고시키기 위하여 여성단체와 사회각계에서 다양한 활동이 이루어지게 되었다(황아란, 2006).

여성의 정치적 대표성이 충분히 확보되지 못한 상태를 개선하고, 여성들의 정치참여를 적극적으로 확대시키기 위한 방안으로 도입된 '여성공천할당의무제'(이하 여성할당제로 칭함)는 여성의원의 비율을 현격하게 증가시키는 데에 일조하였다. 특히 전국동시지방선거(이하 지방선거로 칭함)에서 여성 지방의원의 당선자 비율을 살펴보면, 1998년 지방선거는 2.3%였지만 여성할당제가 실시된 2006년 지방선거에서는 14.5%로 대폭 증가했다. 이처럼 여성할당제라는 제도적인 조치는 정치영역[1)]에서 여성의 참여를 확대시키고 활발하게 하였음을 알 수 있다. 그러나 지역구 공천에서 여성의 할당이 비강제성을 띠고 있기 때문에 정당들은 지역구 여성후보자 공천에 소극적인 태도로 임하고 있다는 문제점이 존재한다.

이러한 여성할당제의 한계에도 불구하고 지방의회에서는 여성후보자의 비중이 꾸준히 증가하고 있다. 이는 정치에 참여하고자 하는 여성들이 국회의원 선거보다는 상대적으로 진입장벽이 낮고 부담감이 적은 지방선거로 출마하는 것을 선호하기 때문이라고 할 수 있다. 즉, 중앙정치에 비하여 지방정치는 공간적인 근접성으로 인해서 여성의 정치참여가 상대적으로 용이하고(조갑련, 2010), 여타 공직선거와 비교하였을 때 지방의회의 경우 부담이 적기 때문에

1) 본 연구에서 정치영역은 협의적인 개념으로서 한 개인이 선출직 공무원으로서 그 직위에 주어진 정치적인 영향력을 발휘하고 활동을 할 수 있는 영역을 말한다.

여성의 정치참여가 활발하게 이루어질 수 있게 된다(엄태석, 2011). 더군다나 지방의회에 대해 저조했던 유권자들의 관심은 시민의식 및 민주주의의 성숙으로 인하여 지속적으로 증가하고 있는 추세이며, 이와 같은 관심의 증대는 지방의회에서 여성의 정치참여를 활발하게 이루어지게끔 하는 원동력이 되고 있다.

풀뿌리 민주주의로 대표되는 지방정치[2]는 생활 속에서 발생하는 다양한 갈등을 주민들의 자치로 해결하고자 하며, 정치를 생활정치의 현상으로 바꾸어 놓았다(김영일, 2012). 더욱이 생활정치의 장(場)인 지방의회에서는 복지, 환경, 문화 등 여성에게 적합하다고 간주되는 사안들을 다루기 때문에 지방정치에서 여성의 참여는 더욱 강조된다(이혜숙, 2016). 이러한 지방정치의 가치와 이념이 전업주부와 같은 지역생활인으로서 여성들의 관심사와 일치하는 점이 많고(오유석, 2006), 생활정치로써 지방정치는 지역사회에 실질적으로 밀착되어 생활하고 있는 여성들에게 최적화되어있다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 여성들에게 지방의회는 정치참여의 중요한 통로로 작용하며, 풀뿌리 민주주의를 정착시키고 공고화하기 위해서는 지방의원으로서 여성들의 참여확대가 수반되어야한다.

지방선거에서 당선된 다수의 지방의원들은 지방정치에서 중앙정치로 자신의 정치영역을 확대하였다(황아란·서복경, 2014). 과거의 상황과는 다르게 지방정치로 여성들의 진출은 나날이 증가하고 있는 실정이며, 지방의회에서 여성의원의 증가는 지방정치에 적지 않은 변화를 불러일으키게 되고 자연스럽게 지방의회 여성의원들의 정치영역 확대를 기대하게 된다. 그러나 과거 지방의원은 대부분 남성으로 구성되어있기 때문에 지방의원의 정치영역 확대와 관련된 기존 연구들은 남성의원이 주 대상이 되어 이루어졌다.[3] 그렇기에 기존의 연구들을 통하여 여성의원의 정치영역 확대를 명확하게 파악하는 것은 어렵다. 또한 지방의회로 여성의 진출이 확대되었다고 하더라도 여전히 남초(男超) 구조인 지방의회를 대상으로 한 기존의 연구들은 지방의회 여성의원의 정치영역 확대를 정확하게 설명하는 데에 한계를 가지고 있다. 다시 말해, 여성들의 지속적인 정치참여로 지방의회 내에 여성의원의 비중이 증가하고 있는 상황임에도 불구하고 여전히 지방의회가 남성중심이기 때문에 여성의원을 대상으로 진행된 연구가 미비한 실정이다. 그렇기에 지방의회로 진출한 여성의원의 정

2) 지방의 정치는 당리당략에 의해 좌우되는 정치가 아닌 민생 해결과 주민복지에 기여하는 생활정치의 구현을 목표로 두고 있기 때문에 오랫동안 정치권에서 소외된 여성의 참여가 더욱 중요하다(윤이화·하세헌, 2014).

3) 이준한(2009)은 지방정치에서 중앙정치로 지방의원들의 정치영역이 확대됨을 확인하였지만, 영역을 확대한 여성의원은 극소수라는 것을 검증하였다.

치영역이 실질적으로 확대되었는지 알아볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 지방의회 여성의원들의 정치영역이 실질적으로 확대되었는지 탐색해보고자 한다. 전국동시지방선거가 최초로 실시된 1995년 지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 광역의회 및 기초의회로 진출한 여성의원의 정치영역 확대 상황 및 패턴을 파악하고 정치영역 확대에 주요한 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 논의

지방정치의 역사가 오래된 국가에서는 중앙정치엘리트 충원의 수원으로 지방정치의 선출직 공직자들에 주목하고 있으며, 우리나라에서도 지방선거에서 선출된 정치인은 중앙정치 수준에서 중요한 정치엘리트 충원의 공급원으로 기능하고 있다(황아란·서복경, 2014). 기초의회로 입문한 지방정치인은 자치의 규모와 권력이 확장됨에 따라 시·도의 광역의회와 자치구·시·군의 자치단체장 및 시·도지사로 수준을 높여 정치영역을 확대하고 있다. 그리고 지방정치에서 나아가 국회와 행정부로의 진출이 이루어져 지방정치에서 중앙정치로 그 수준을 더욱 높여 정치영역을 확대하기도 한다. 이렇게 지방의회에서 정치엘리트의 활동은 자연스럽게 재선이라는 수평적인 정치영역 확대[4]와 더 높은 수준으로의 이동하는 직위 확대, 즉 수직적인 정치영역의 확대[5]로 연결된다.

---

4) 수평적 확대는 동일한 직위에서 재선, 3선 그리고 그 이상의 경력을 축척하는 것으로 정의한다. 이는 '경력지속'과 유사하나 개념적인 차이가 있다. 경력지속은 지방의회에 진출한 초선의원이 재선, 3선 그리고 그 이상의 경력을 축적하는 것을 지칭하나(김원홍 외, 2010), 수평적 확대는 경력지속과는 다르게 직위의 변화 없이 선수를 늘려가는 것이라고 할 수 있다. 직위의 변화 없이 동일한 의원직으로 당선되어 선수가 늘어나는 경우, 일반적으로 선수가 늘어나는 만큼 활동 범위나 정치적 영향력이 확대된다고 보기 어렵다. 그렇기에 이를 정치영역의 확대라고 정의내리기에 모호함이 있어 '수평적 확대'라는 용어가 적절하지 않을 수 있다. 그러나 다선의원일수록 위원회 간부나 의장단으로 선임되어 원내의 영향력을 확대시킬 수 있으며, 축척된 노하우를 통하여 더욱 활발하게 의정활동을 할 가능성이 존재한다. 특히, 여성인 다선의원은 여성의 정치대표성을 강화하고 이들을 통한 정치적인 영향력은 더욱 효과적으로 발휘되며, 그에 따른 파급효과를 가져올 수 있기 때문에 여성의원들의 정치영역 확대라고 보고 '수평적 확대'라고 개념화하였다.

5) 수직적 확대의 정의는 지방의회의 여성의원이 기존의 의원직보다 상위의 의원직으로 진출한 경우를 의미하며, '경력 상향이동' 또는 '경력확충'의 개념과 매우 흡사하다(김원홍 외 2010 ; 황아란·서복경 2014). 그러나 수직적 확대는 기존의 경우보다 더욱 세분화하

정치엘리트의 정치영역 확대에 영향을 미치는 중요한 요소로 슈레진저(Schlesinger, Jeseph A., 1966)는 그들의 개인적인 야망 즉, '정치적 야망(political ambition)'으로 정의한다. 이러한 개인의 야망이 정치의 원천이며 정치적인 행위는 야망과 기회구조(opportunity structure)사이의 상호작용(interplay)에 의하여 규정된다고 보았다(이준한, 2009 : 63). 그 결과 정치적 야망을 '단발적 야망(discrete ambition)', '고정적 야망(static ambition)', '상향적 야망(progressive ambition)'의 세 가지로 분류하였다.

첫 번째는 일회적으로 당선되고 활동하는 '단발적 야망'이다. 단발적 야망을 가진 정치인은 일정한 기간 즉, 직책에 설정된 임기 동안만 특정한 직위를 수행하고 더 이상 공직에 머무르는 것을 원하지 않는다. 다시 말하면, 공직에 단 한번만 머물고자 하는 야망을 보유하고 있다. 다음으로는 퇴임할 때까지 한 수준에서 머무르는 '고정적 야망'이다. 이러한 유형의 정치인은 특정한 직위에서 오랫동안 경력을 쌓고자 하는데, 대체적으로 자신의 텃밭이라 인식하는 선거구에서만 주로 정치적인 활동을 하는 경향이 있다. 마지막으로 공직의 수준 확대를 목표로 하는 '상향적 야망'이다. 상향적 야망을 보유한 정치인은 현재의 위치보다 더 중요한 자리로 올라가고자 한다. 그렇지만 이들은 자신이 보유하고 있는 선거구 유지는 물론이거니와 선거구 확대 또는 영역 확대에 대한 열망이 공존하고 있기 때문에, 대체적으로 자신에게 합리적인 기회라고 생각되지 않을 때에는 상향적 야망을 억제하고 현재에 만족하게 된다. 이와 반대로 현재 위치가 지속적으로 유지될 것이라 느껴지지 않거나 현재 자리에 대한 흥미를 잃었을 때에도 상향적 야망을 가질 수 있다. 더 나아가, 슈레진저(1966)는 정치적 야망 이론을 가지고 미국의회를 대상으로 경험적 분석을 시도하였다. 그 결과, 자신의 영역을 상승시키고자하는 정치엘리트들의 상향적 야망이 공직 수준을 상향으로 이동하게끔 유발하는 동기라고 보았다.

프란시스와 케니(Francis, Wayne L. and Kenny, Lawrence W., 1999)도 정치영역의 확대에 관하여 슈레진저(1966)가 주장하는 상향적 야망이 영역 확대를 유발한다는 것에 동일시하는 입장을 나타내며, 이들 역시 상향적인 야망과 더불어 당선가능성에 따른 전략적인 결정이 정치영역의 확대로 이어지는 것이라고 설명하였다. 정치경력의 상향적 이동은 관할 지역구(territorial jurisdiction)의 확장을 통한 정치권력 확대 및 선거구 내 지지자(electoral constituency)의 증대를 통하여 정책적 목표를 달성하기 위한 능력 확보, 경

였고 비례대표 기초의원-지역구 기초의원-비례대표 광역의원-지역구 광역의원-기초자치단체장-광역자치단체장-비례대표 국회의원-지역구 국회의원 순으로 수직적 계층을 구분하였다.

제적 이득 증가, 그리고 자기만족 등과 관련되어 발생하는 경향이 있으며, 이들은 최하위의 지방자치(local office)에서부터 최상위의 대통령까지 정치적 구조에 따라 '정치적 사다리(political ladder)'를 구성하였다. 이들은 경험연구를 통하여, 미국 다수의 정치엘리트들은 풀뿌리의 지방의원에서부터 시작하여 정치적 사다리를 거쳐서 상향인 중앙정치로 경력이동을 하였음을 확인하였다.

서구의 기존연구들을 종합해보면, 정치엘리트의 개인적인 야망에 따라 정치영역의 확대 여부가 결정되고 상향적 야망을 가진 정치엘리트들이 정치영역의 확대를 실천하고 실행할 것인가에 대해서는 정치체제의 다양한 요인들이 영향을 끼치고 있음을 알 수 있다.

이와 마찬가지로 한국에서도 상향적 야망을 가진 정치엘리트의 정치영역 확대는 정치체계의 여러 요인에서 비롯된다고 할 수 있으며 특히, 여성의원의 정치영역 확대는 정치적 요인 이외에도 다양한 요인의 영향을 받는다. 여성의원의 정치영역 확대에 미치는 첫 번째 요인으로는 제도적 요인을 들 수 있다. 여성할당제 도입과 비례대표제 및 중선거구제도 시행은 여성의 정치참여 확대에 기여하였다(김용철, 2007 ; 김현희·오유석, 2010 ; 정연정, 2011 ; 김민정, 2014). 이와 더불어 김명숙(2015)은 여성할당제와 중대선거구제의 도입이 여성의 정치참여의 증대와 여성의원의 적극적인 정치활동에 도움이 되었다고 주장한다. 그리고 조정래와 박지영(2011)은 정당마다의 자체적인 공천심사제도에 의해서 여성의 공천비율이 상이하게 나타나는 문제를 해소하기 위해 도입된 여성할당제가 여성의원의 대표성과 전문성을 향상시켰는데 긍정적인 영향을 미쳤다고 보았다. 이렇게 제도적인 요인을 통하여 지방의회로 진출한 여성의원들의 정치활동이 활발해지고 전문성이 향상되었으며, 자연스럽게 여성의원들의 정치영역 확대에도 긍정적인 영향을 끼칠 것이라 기대할 수 있다.

둘째, 문화적 요인이다. 유권자들의 전통적인 가부장적 인식에서부터 비롯된 남성 중심적인 정치문화는 여성의원들의 정치를 어렵게 만드는 요소이다. 대부분의 기존연구에서 선거 경쟁, 정당 및 의회 조직 등 남성중심의 정치문화를 공통적으로 지적하고 있다(황아란, 2006 ; 황영주, 2006 ; 김원홍 외, 2010 ; 박의경, 2010). 특히, 정당 내에서 결정적 지위를 갖고 있는 고위당직자에 여성의 비율은 굉장히 낮은 상태이며(박의경, 2010), 고위직에 위치하고 있는 남성들은 여성에 대해서 우호적이지 않은 경우가 많기 때문에 남성위주의 구조는 여성에게 불리한 요소로 작용된다(엄태석, 2011). 그리고 가부장적인 인식과 지방정치에 대한 유권자들의 부정적인 인식은 여성의원의 정치영역 확대를 더욱 어렵게 하며 더 나아가 지방정치에 대한 낮은 유권자들의 관심이 정치영역 확대의 장애요인으로 작용한다고 할 수 있다(황아란·서복경, 2014).

마지막으로 개인적 요인이다. 주변인들의 도움이 있더라도 여성으로서 의정활동과 가정의 양립은 여성의원에게 큰 부담이 되고 있다. 김원홍 외(2010)에 따르면 현실적인 문제로서 의정활동과 가정의 양립은 여성의원에게 굉장한 부담으로 작용하게 되고, 가족으로부터의 전폭적인 지지나 협조가 없으면 정치활동을 포기하고 가정에 잔류하게 되는 가능성이 높아진다고 본다. 또한 의원으로서 개인적인 능력과 의정활동의 경험유무는 여성의원의 정치영역 확대가능성에 커다란 영향으로 작용되며(황영주, 2006), 정치인으로서 자신의 정치적 가치와 신념이 명확하지 않다면 정치영역 확대를 기대하기 힘들 것이다.

지방정치에서 여성의 정치참여확대에 관한 연구(황영주, 2006 ; 정연정, 2011 ; 황아란·서복경, 2011 ; 김명숙, 2015 ; 이혜숙, 2016)들은 전국동시지방선거가 실시된 이후, 지방의회에서 여성의원들의 정치참여가 양적으로 확대되었는지를 실증적으로 확인하였다. 대부분의 연구들은 지방정치에서 여성들의 참여가 꾸준히 확대되어야할 필요가 있음을 주장하며, 지방정치에 여성들의 참여를 촉진시키기 위한 제도적 방안의 모색과 개선방안 및 대안을 제시하고 있다. 더 나아가, 엄태석(2010 ; 2011)은 고양시와 충북지역을 중점으로, 황아란(2007)은 부산시를 중점으로 하여 지역별 지방정치의 여성의원에 대한 연구를 진행하였다.

이처럼 지방정치의 여성의원에 대한 연구들은 꾸준히 이루어지고 있으나, 지방의회에서 여성의원의 정치영역 확대에 대한 연구는 미비한 실정이라고 할 수 있다. 지방의회에서 여성의원의 정치영역 확대에 대한 연구는 김원홍 외(2012)의 연구가 대표적이며, 2010년 제5회 전국동시지방선거를 중심으로 연구를 수행하였다. 이들은 다수의 여성의원들이 정치영역을 확대시키지 못하고 정치활동이 단절되었다는 결과를 도출하였다. 여성의원들의 경력지속에 대한 장애요인을 여성공천 저조, 여성정치인에 대한 편견, 자금력 및 조직기반 부족으로 분석하였고 이를 개선하기 위하여 지역구 여성공천할당제 의무화 및 비례대표 확대와 같은 제도개선, 공천시스템 개선, 그리고 여성정치인 육성방안 마련을 제안한다.

Ⅲ. 지방의회에서 여성의원의 정치영역 변화

앞서 이론적 논의에서 확인한 바와 같이 지방정치는 중앙정치로 향하는 통로로써 작용할 수 있으며, 이렇게 지방에서부터 중앙정치까지 발생하는 정치엘리트들의 정치영역의 확대는 그 자체로 민주정치를 작동시키는 긍정적인 에너지라고 할 수 있다(황아란·서복경, 2014). 특히, 여성의 정치적 대표성을 확보하는 수단으로써 여성의원들에게 정치영역 확대는 매우 커다란 중요성을 가지고 있다. 1995년 지방선거가 실시된 후 20여년이 지난 현 시점에서 지방의회 여성의원들의 정치영역 확대를 확인하기 위해서는 지방의회를 구성하고 있는 여성의원들이 얼마나 자신의 정치영역을 확대하였고 어떠한 형태로, 어느 영역까지 정치영역을 확대하였는지 분석할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 지방의회 여성의원의 정치영역의 변화를 파악하기 위해 중앙선거관리위원회 선거통계시스템(http://info.nec.go.kr) 및 각 전국동시지방선거총람으로부터 재구성한 직접통계자료를 바탕으로 분석하였다.

1995년 지방선거에서는 5,511명 가운데 단 126명의 여성의원만이 당선되었으나, 2014년 지방선거에서는 3,687명 중에 845명의 여성의원이 지방의회로 진출하였다. 1995년 지방선거와 비교하였을 때, 전체 지방의회의 의석수는 약 1.5배 감소하였지만 여성의원의 수는 약 7배로 증가하였고 지방의회에서 여성의원이 차지하는 비율은 1995년 지방선거에서는 2.3%에 불과하였으나 2014년 지방선거에서는 22.9%로 대략 10배로 확대되었다. 이렇듯 1995년에 실시된 최초의 전국동시지방선거에서부터 2014년 6회 지방선거에 이르기까지 지방의회 내에서 여성들은 지방의원으로서 명백하게 입지를 확보하였다.

1. 전국동시지방선거 회수별 비교

1995년에 실시된 1회 지방선거에서부터 2014년의 6회 지방선거까지 총 1,888명의 여성이 지방의원으로 당선되었으며, 당선된 여성의원들 가운데 25%인 479명이 정치영역을 확대하였다. 다시 말하면, 지방의회 여성의원의 4명 중 1명이 정치영역을 확대한 것으로 나타났다.

〈표 1〉 전국동시지방선거 회수별 정치영역을 확대한 여성의원의 수

단위 : 명(%)

구분	광역의원		기초의원		총계
	지역구	비례대표	지역구	비례대표	
1회 당선자	7	9	44	-	60(12.5)
2회 당선자	3	5	15	-	23(4.8)
3회 당선자	3	9	22	-	34(7.1)
4회 당선자	10	10	47	113	180(37.6)
5회 당선자	11	9	71	91	182(38.0)
총계	34(7.1)	42(8.7)	199(41.6)	204(42.6)	479(100)

자료 : 중앙선거관리위원회 선거통계시스템과 전국동시지방선거총람을 기초로 저자가 작성함.

〈표 1〉에 따르면 1회에서 6회 지방선거까지 정치영역을 확대한 총 479명의 여성의원들의 절반 이상이 4회 지방선거와 5회 지방선거에서 당선되었다. 정치영역을 확대한 여성의원이 많은 지방선거 회수는 5회 182명(38.0%), 4회 180명(37.6%), 1회 60명 (12.5%), 3회 34명(7.1), 그리고 2회 23(4.8%)명 순으로 나타났다. 즉, 4회 지방선거에서부터 정치영역을 확대한 여성의 수가 급격하게 상승하였는데 이는 기초의회 비례대표의 신설과 비례대표 50% 의무할당, 지역구 30% 권고할당이 지방의회에 진출하는 여성의 수 확대에 기여하였음을 알 수 있다. 또한 국회의원 지역구에 따른 지역구 여성후보자 1인 의무공천이 도입된 5회에서도 역시 그 수가 미세하게 늘어난 것으로 나타났는데, 이러한 제도적 도움을 받아 지방의회에 입문한 상당수의 여성의원들이 정치영역을 확대하였음을 알 수 있다. 즉, 정치에서 여성의 수적 증대는 여성의원의 경력확대에도 영향을 미치는 것으로 기대되며(김원홍 외, 2010), 결과적으로 여성들의 정치참여를 독려하고자 신설된 여성할당제의 부수적인 효과로 지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 일조하였다고 평가할 수 있다.

그리고 〈표 2〉와 같이 여성의원이 초선으로 당선되었던 지방선거 회수에 따라 선수[6]를 비교하였을 때, 전체의 76.2%(365명)가 재선으로 나타났고 3선 21.3%(102명), 4선 1.9%(9명), 그리고 6선 0.6%(3명)로 5선을 경험한 여성의원은 단 한명도 없었다. 1회에 당선된 3명의 여성의원이 선수를 최대로 늘려 6선 의원으로 거듭났으나, 대부분은 재선의원으로서 정치영역의 확대 횟수가 높지 않은 것으로 나타났다. 즉, 당선자들의 약 76%가 재선에 그쳐 다선으

6) 지방선거와 국회의원선거에서 당선된 모든 횟수를 통합하여 측정하였다.

로서 의정활동을 지속하지 못한 경우가 많다는 것이다. 그만큼 정치영역의 단절이 이루어졌다고 볼 수 있으며 자연스럽게 정치적 자산의 손실이 발생했다고 할 수 있다. 그러나 재선으로 나타난 의원의 절반(182명)이 5회 당선자들이기 때문에, 현역의원으로 활동 중인 이들은 앞으로 시행될 선거들을 통하여 정치영역을 확대할 가능성이 충분히 존재한다.

〈표 2〉 전국동시지방선거 회수별 선수 비교

단위 : 명(%)

구분	재선	3선	4선	5선	6선	총계
1회 지선	34(7.1)	18(3.8)	5(1.0)	-	3(0.6)	60
2회 지선	13(2.7)	7(1.5)	3(0.6)	-	-	23
3회 지선	22(4.6)	11(2.3)	1(0.2)	-	-	34
4회 지선	114(23.8)	66(13.8)	-	-	-	180
5회 지선	182(38.0)	-	-	-	-	182
총계	365(76.2)	102(21.3)	9(1.9)	0(0.0)	3(0.6)	479(100)

출처 : 저자가 작성함.

2. 정치영역의 확대 범위

지방의회에 입문한 후, 자신의 정치영역을 확대한 여성의원들은 기초의회에서부터 시작하여 최대 국회까지 그 범위를 확장시켰다. 아래의 〈표 3〉은 정치영역을 확대한 여성의원들의 의원유형변화를 정리한 것으로 세로축은 여성의원이 초선으로 당선되었을 때의 의원유형을, 가로축은 정치영역을 확대한 이후, 마지막으로 당선되었을 때의 의원유형으로 구분하였다. 정치영역의 확대로 인한 의원유형의 변화는 비례대표 기초의원에서 지역구 기초의원으로 진출(37.0%)이 가장 많았고 다음으로 지역구 기초의원에서 지역구 기초의원으로 재선 또는 다선을 한 경우(31.9%)와 지역구 광역의원에서 지역구 광역의원(5.8%), 지역구 기초의원에서 지역구 광역의원(5.6%), 비례대표 광역의원에서 지역구 광역의원(4.4%). 비례대표 기초의원에서 지역구 광역의원(3.1%) 순으로 나타났다.

그리고 처음으로 당선된 의원유형에 따라 확대 경로를 추적해본 결과, 31.9%의 지역구 기초의원들의 수평적인 확대와 37.0%의 비례대표 기초의원들의 수직적 확대로 총 68.9%가 기초의회 지역구로 정치영역을 확대하였다. 이렇게 정치영역을 확대한 여성의원들의 42.6%가 지방의회의 비례대표 기초의원으로 입문하였으며, 그다음으로 지역구 기초의원(41.5%), 비례대표 광역의원(8.8%), 지역구 광역의원(7.1%) 순으로 지방정치에 입문한 것으로 나타났다. 다시 말하면, 비례대표 후보자에 초점을 둔 여성할당제로 인하여 지방의회 비례대표 의원의 수가 증가하였고 이러한 할당제를 통하여 정치에 입문한 여성들, 특히, 기초의회 비례대표 의원들이 활발한 정치영역 확대를 하였음을 알 수 있다.

결과적으로 약 20% 정도가 광역의회로 진출하거나 머물렀지만 대체적으로 영역의 확대를 기초의회(73.7%)에서 그친 것으로 나타난다. 지방의회에서 더 나아가 지방자치단체로 정치영역을 확대한 경우는 총 4건으로 모두 기초자치단체장으로 진출하였다. 즉, 지방의회에서 지방자치단체로 진출한 이들은 전체의 1%를 넘지 않으며 광역자치단체장으로 영역을 확대한 여성의원은 단 1명도 없었다. 그렇지만 3%를 웃도는 여성의원들이 지방의회에서 국회로 진출하였고 이들 가운데 광역의회 비례대표를 거쳐 국회로 진출한 경우의 비중이 가장 높았다.

그러나 정치영역을 확대한 여성의원들 가운데 총 3.3%가 정치영역을 축소한 것 나타났으며, 그중 지역구 기초의원에서 비례대표 기초의원으로 의원유형을 변화한 경우가 대부분의 비중을 차지했다. 이렇게 기초지역구에서 기초비례로 영역의 축소가 비교적 높게 나타난 이유는 기초의회 비례대표제가 신설되기 이전인 1회에서부터 3회 지방선거까지 기초의원으로 당선되었던 여성의원들이 4회 지방선거에서 기초의회 비례대표가 신설됨과 동시에 기초비례로 출마한 경우가 다수 발생하였기 때문이다. 이러한 경우는 앞서 한정하였듯이 동일한 직위로 영역을 확대한 수평적인 확대로 치부할 수 있다. 그렇기에 실질적으로 정치영역을 축소한 여성의원들은 1.2%이고, 1회에서 6회 지방선거까지 정치영역을 확대한 거의 모든 여성의원이 정치영역을 확대하였다고 볼 수 있다.

종합해보면, 여성할당제와 기초의회 비례대표 신설 등과 같은 제도적 변화를 통해 여성들이 지방의회로 진입하는 것이 용이해졌고 이렇게 진입한 여성의원들은 대부분 정치영역의 확대를 경험하였다. 특히, 기초의회 비례대표 여성의원들의 정치영역 확대가 활발한 것으로 나타났으며, 주로 기초의회 내에서 확대가 이루어졌다. 그러나 결과적으로 기초의회 외의 영역으로 진출한 여

성의원의 수는 미미한 수준에 머물러 있어 정치영역 간에 두드러진 차이를 발견할 수 있었다. 그렇기에 여성들의 정치참여를 활성화시키기 위한 여성할당제는 부수적으로 기초의회 내에서 정치영역 확대에 기여한다고 볼 수 있으나 이러한 여성할당제가 지방의회 여성의원들이 기초의회를 벗어나 광역의회나 지방자치단체 그리고 국회로 정치영역을 확대하는 데에 있어 영향을 주지 않는다고 사료된다.

결국 여성할당제를 통해 여성들의 정치참여는 상당히 확대되었지만 정치영역의 확대는 기초의회수준에서만 긍정적인 영향력을 미친다고 할 수 있다. 이와 같이 여성의원의 정치영역 확대에 여성할당제가 한정적인 영향을 끼치는 원인은 여러 가지가 존재하나, 가장 근본적인 문제는 정당에서 찾을 수 있다. 각 정당들은 여성후보자를 공천함으로써 남성 중심적인 정치문화를 바꾸는 것에 목적을 둔 것이 아니라, 자신들에게 편리하고 유리한 여성후보를 공천하고 이를 통해 기존의 정치체제를 유지하는 방향으로 여성할당제를 활용하고 있음을 알 수 있다(김민정, 2014), 따라서 성차를 완화시키기 위해 도입된 여성할당제를 정당이 오히려 성차별적인 방식으로 활용하고 있기 때문에 여전히 여성들은 정치적인 객체로 남아있게 되는 문제가 발생하고 있다.

〈표 3〉 정치영역 확대를 통한 의원유형의 변화

단위 : 명(%)

최종당선 유형 / 최초 당선유형	기초 비례	기초 지역구	광역 비례	광역 지역구	기초자치 단체장	광역자치 단체장	국회의원 비례	국회의원 지역구	총 계
기초비례	8 (1.7)	177 (37.0)	2 (0.4)	15 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	0 (0.0)	204 (42.6)
기초지역구	10 (2.1)	153 (31.9)	5 (1.0)	27 (5.6)	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.2)	2 (0.4)	199 (41.5)
광역비례	2 (0.4)	3 (0.6)	8 (1.7)	21 (4.4)	1 (0.2)	0 (0.0)	6 (1.3)	1 (0.2)	42 (8.8)
광역지역구	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	28 (5.8)	2 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.2)	2 (0.4)	34 (7.1)
총 계	20 (4.2)	333 (69.5)	16 (3.3)	91 (19.0)	4 (0.8)	0 (0.0)	10 (2.1)	5 (1.0)	479 (100)

출처 : 저자가 작성함.

3. 정치영역 확대의원과 비(非)확대의원 비교

지금까지 정치영역을 확대한 여성의원들을 살펴보았다면, 1회 지방선거에서부터 6회 지방선거까지 당선된 모든 여성의원을 종합적으로 살펴보고자한다. 당선된 모든 여성의원들 가운데 정치영역을 확대한 여성의원은 약 25%(479명)에 머물고 있었으며, 나머지 75%(1,409명)는 정치영역을 확대하지 못한 것으로 드러났다. 그렇다면 이들 간의 차이가 존재하는지 살펴보기 위해 정치영역의 확대의 기회가 없었던 6회 지방선거의 초선의원들을 제외한 총 1,325명을 대상으로 하여 통계적으로 비교분석을 실시하였으며, 479명의 정치영역을 확대한 의원과 846명의 정치영역의 확대를 경험하지 못한 의원으로 두 개의 범주로 구분하였다.

기존 연구에서는 지방의회 여성의원의 경력을 지속하고 확충시키기 위한 방안을 모색하며, 5회 지방선거에서 당선된 여성의원의 연령, 학력, 의원유형에 따라 차기선거에 재출마를 할 의향의 차이가 있다는 것을 증명하였다(김원홍 외, 2010). 또한 3회 지방선거에서부터 5회 지방선거에서는 정치영역을 확대한 지방의원이 소속되어있는 정당과 출마지역에 따라 당선비율 또는 공천비율에서 차이가 존재하는 것을 밝혀냈다(황아란·서복경, 2014).

이를 바탕으로 1회 지방선거에서부터 6회 지방선거까지를 시간적 범주로 지정하여 정치영역 확대의 경험유무에 따라 연령에 대한 평균값 차이 분석과 학력, 지역, 정당 그리고 초선의원유형 변수들에 대한 카이제곱검증을 통한 교차분석을 실시하여 관련성을 검증하였다.

정치영역 확대 경험의 유무에 따라 연령을 비교한 〈표 4〉의 분석 결과를 보면, 확대를 경험한 의원의 평균연령은 47.7세로 확대를 경험하지 못한 의원의 평균연령보다 4.1세 더 낮은 것으로 밝혀졌다. 즉, 상대적으로 연령이 낮은 여성의원들이 정치영역의 확대를 경험한다는 것이며, 평균값의 차이는 통계적으로 유의미한 것(p〈0.001)으로 나타났다.

〈표 4〉 정치영역 확대에 따른 연령 차이

구분	연령		t-value (p)
	평균	표준편차	
확대	47.7	7.912	-8.633*** (p〈0.001)
비확대	51.8	8.805	

*p 〈 0.1, **p 〈 0.05, ***p 〈 0.01

다음의 〈표 5〉는 정치영역 확대의 유무와 학력, 지역, 정당 그리고 초선의원 유형 변수의 관계를 나타냈다. 정치영역확대 경험의 여부와 이러한 변수들 간의 교차분석을 실시한 결과 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 정치영역 확대 경험과 변수들 간의 관련성이 굉장히 높은 것으로 밝혀졌다. 정치영역을 확대한 의원들의 78.7%가 대학 이상의 고학력자로 나타났고 절반에 가까운 수가 대학원 이상(42.6%)의 학력을 보유하고 있는 것으로 확인된다. 이에 반하여 정치영역을 확대하지 못한 의원들의 34.0%가 고졸 이하로 나타나, 학력이 높은 의원일수록 자신의 정치영역을 확대한 것이라 볼 수 있다. 정치영역 확대의 경험 유무와 출마지역변수의 분석 결과는 서울과 5대 광역시에서 51.4%의 여성의원이 정치영역을 확대한 것으로 나타고 있으며, 정치영역을 확대하지 못한 여성의원들의 60.2%가 이러한 지역을 제외한 지방에서 출마한 것으로 밝혀졌다. 다시 말하면, 서울과 5대 광역시를 포함한 도시지역에 출마할수록 여성의원들의 정치영역의 확대가 활발하게 이루어진다고 할 수 있다. 이렇게 도농 간 여성의원의 정치영역 확대의 차이가 발생한 이유로 성인지적 교육 및 사회문화를 통한 유권자의 성 고정관념(gender stereotypes) 탈피에서 찾을 수 있다. 상대적으로 도시에 거주하는 유권자들의 교육수준은 지방에 거주하는 유권자에 비하여 높다고 할 수 있으며, 이러한 교육을 통하여 유권자들은 성 고정관념에서 탈피하여 여성의원에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있을 가능성이 크다. 특히, 서울은 다원화된 사회문화와 대학교 밀집으로 인하여 고학력의 유권자들이 많기 때문에 서울에서 정치영역을 확대한 여성의원의 비율이 25.9%로 상당히 높게 나타났다고 보며, 결과적으로 도시에 출마한 여성의원이 지방의 여성의원보다 정치영역 확대가 더 유리하다고 유추할 수 있다.

소속 정당의 경우는 민주당계와 새누리계, 정의당계 그리고 무소속으로 분류하여 교차분석을 실시하였다. 그 결과, 민주당계에 속한 의원들의 정치영역 확대의 비율이 더 높게 나타났으며, 새누리계에 속한 의원들은 정치영역을 확대하지 못하는 경우의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 즉, 지방의회에 진출한 절반의 여성의원들은 새누리계에 소속되어있지만 이들의 52.4%는 정치영역을 확대하지 못한 것으로 드러났고 이러한 결과는 지속적인 의정활동을 하는 새누리계 소속 다선의원의 비율이 상대적으로 낮다고 해석할 수 있다. 성별을 구분하지 않은 기존 연구에서는 새누리계에 소속된 지방의원들이 더욱 활발한 정치영역 확대를 한 것으로 나타났으나(황아란·서복경, 2014), 여성의원을 대상으로 한 분석에서는 기존 연구와 상반되게 민주당계에 속한 여성의원들이 새누리계에 속한 여성의원보다 더욱 활발하게 정치영역을 확대한 것으

로 나타났다. 이러한 이유는 민주당계가 새누리계에 비하여 상대적으로 더 많은 여성후보를 공천하기 때문이라고 할 수 있다.[7] 또한 새누리계보다 공천과정이 개방적인 민주당계에서는 여성후보자에 대한 적대감이 덜하고 여성들의 정치참여를 증진시키고자하는 시민들의 목소리가 공천에 투영될 가능성이 높으며, 이는 자연스럽게 더 많은 여성 후보자를 공천하게 될 것이라고 예측할 수 있다.

마지막으로 정치영역 확대와 초선의원유형의 관계를 살펴보면, 앞서 확인하였듯이 정치영역을 확대한 의원들의 대부분이 기초의회출신인 것으로 나타났다.[8] 그러나 여기서 주목할 점은 정치영역을 경험한 지역구의원의 비율이 높은 수준으로 나타났다는 것이다. 결국 여성할당제를 통하여 지방의회로 진출한 비례대표의 수는 증가하였지만, 지역구의원의 정치영역 확대의 비율이 높은 것을 알 수 있다. 이는 지역구가 없는 비례대표에 비하여 지역구 의원들은 자신의 지역구를 기반으로 하여 지지층을 확보하고 있기 때문에 지지층의 확보가 미약한 비례대표보다 더욱 용이하게 정치영역을 확대시킬 수 있다고 판단한다.

종합하면 지방의회 여성의원의 교육수준이 높고 출마지역은 서울 또는 5대 광역시와 같은 도시지역에 출마할수록 정치영역의 확대 가능성은 높아지고 소속정당이 민주당계이며 광역 또는 기초의회의 지역구 의원일수록 활발한 정치영역 확대를 경험한 것으로 나타났다.

---

7) 6회 지방선거를 살펴보면, 민주당계인 새정치민주연합은 14.4%, 새누리계인 새누리당은 12.7%의 비율로 여성후보자를 공천하였다.

8) 6회 초선의원을 제외한 여성의원들의 약 80%가 기초의원인 것으로 나타났다. 즉, 지방의회 여성의원의 대부분이 기초의원이기 때문에 상대적으로 광역의원의 정치영역 확대 비율은 낮게 나타날 수밖에 없다.

〈표 5〉 정치영역 확대 유무에 따른 변수 비교

단위 : 명(%)

변수	정치영역 확대	정치영역 비확대	총계	Pearson x^2 (p)
학력				129.546*** (p〈0.001)
고졸 이하	53(11.1)	288(34.0)	341(25.7)	
전문대	49(10.2)	128(15.1)	177(13.4)	
대학	173(36.1)	266(31.4)	439(33.1)	
대학원 이상	204(42.6)	164(19.4)	368(27.8)	
출마 지역				22.261*** (p〈0.001)
서울	124(25.9)	137(16.2)	261(19.7)	
5대 광역시	122(25.5)	200(23.6)	322(24.3)	
도	233(48.6)	509(60.2)	742(56.0)	
소속 정당				14.211*** (p〈0.001)
민주당계 [a]	192(40.1)	258(30.5)	450(34.0)	
새누리계 [b]	218(45.5)	443(52.4)	661(49.9)	
정의당계 [c]	30(6.3)	77(9.1)	107(8.1)	
무소속	39(8.1)	68(8.0)	107(8.1)	
초선의원유형				84.156*** (p〈0.001)
기초비례	204(42.6)	461(54.5)	665(50.2)	
기초지역구	199(41.5)	179(21.2)	378(28.5)	
광역비례	42(8.8)	172(20.3)	214(16.2)	
광역지역구	34(7.1)	34(4.0)	68(5.1)	

*p 〈 0.1, **p 〈 0.05, ***p 〈 0.01

주 a : 국민의당, 민주당, 민주통합당, 새정치국민회의, 새정치민주연합, 새천년민주당, 열린우리당, 통합민주당

b : 국민중심당, 미래연합, 민주자유당, 새누리당, 신한국당, 자유민주연합, 자유선진당, 친박연합, 한나라당

c : 국민참여당, 민주노동당, 정의당, 진보신당, 통합진보당

Ⅳ. 정치영역 확대에 대한 성차(性差) 비교

1995년에 실시된 최초의 전국동시지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 남성은 여성의원의 약 4.8배에 달하는 총 9,032명이 당선되었다. 약 1만 명에 가까운 남성의원 가운데 정치영역을 확대한 의원은 총 5,827명으로 나타나 3명중 2명이 정치영역을 확대하였고 이들의 수는 여성의원의 약 12.2배에 해당하는 것으로 확인되었다. 즉, 지방의회에 진입한 10명 중 8명이 남성의원이며, 이러한 남성의 64.5%가 정치영역을 확대한 것으로 나타났다.

그리고 여성의원의 대부분이 초선으로 구성되어있던 것에 반하여, 남성의원들은 대부분 재선 이상의 다선의원임을 알 수 있다. 1회에서부터 6회까지 정치영역을 확대한 남성의원의 초선의원유형을 살펴보면, 여성의원과 다르게 대부분이 지역구 기초의원(84.5%)이었고 기초의회와 광역의회를 통틀어 단 0.9%만이 비례대표로서 정치영역을 확대한 것으로 나타나 비례대표의원의 정치영역확대가 거의 발생하지 않았다. 비례대표에서 정치영역의 확대가 상대적으로 높게 나타났던 여성의원들과 달리 비례대표 남성의원의 정치영역 확대가 거의 일어나지 않는 이유로는 여성할당제로 인하여 비례대표는 대부분 여성으로 당선되고 있으며, 여성의원은 상대적으로 지역구보다 비례대표의 비중이 높아 비례대표의 정치영역 확대가 활발하게 나타나기 때문이라 할 수 있다. 이에 반하여 남성들은 비례대표로서 의회에 진출하는 비중의 거의 없고 대부분 지역구의원으로서 지방의회에 진출하여 정치영역을 확대하기 때문에 압도적으로 지역구의원의 정치영역 확대가 발생한 것으로 보인다.

회수별로 정치영역의 확대 추세를 비교하였을 때, 여성의원의 정치영역 확대는 기초의회 비례대표제의 도입과 함께 4회 지방선거에서 대폭 증가하여 그 수준을 유지하고 있으며 정치영역을 확대한 의원의 수는 1회 당선자 60명에서 182명으로 약 3배 증가하였다. 그러나 남성의원의 경우는 1회 지방선거 이후부터 지속적으로 줄어들고 있으며 남성은 1회 당선자 2,331명에서 3.1배 감소하여 745명으로 나타났다. 이렇게 여성과 남성의 증감비율이 동일하게 나타났지만 아직도 규모의 측면에서 확연한 차이가 존재하고 있다.

결국, 여성의원들의 정치영역 확대는 과거에 비하여 그 규모가 확장되었고 지속적으로 증가하고 있는 추세이지만 아직도 남성에 비하여 소수에 머물고 있으며, 남성의원의 수준까지 도달하기 위해서는 지방의회에서 여성의 정치참여와 대표성 확보 등 여전히 해결해야 할 것들이 많음을 시사한다.

〈표 6〉 정치영역을 확대한 지방의원의 성별 간 비교

단위 : 명(%)

구분	여성의원	남성의원				
		기초비례	기초지역구	광역비례	광역지역구	총합
정치영역 확대	479(25.4)	20 (0.3)	4,923 (84.5)	33 (0.6)	851 (14.6)	5,827 (64.5)
1회 당선자	60	-	1,979	8	344	2,331
2회 당선자	23	-	872	11	102	985
3회 당선자	34	-	778	8	144	930
4회 당선자	180	12	705	2	117	836
5회 당선자	182	8	589	4	144	745
초선의원 수	1,409(74.6)	3,205(35.5)				
총 당선자 수	1,888(100)	9,032(100)				

출처 : 저자가 작성함.

더 나아가, 정치영역을 확대한 지방의원의 성별 간에 차이가 존재하는지 살펴보기 위해 총 6,306명을 대상으로 하여 통계적으로 비교분석을 실시하였다. 479명의 정치영역을 확대한 여성의원과 5,827명의 정치영역의 확대한 남성의원으로 범주를 구분하였으며, 앞서 실시한 정치영역을 확대한 여성의원과 비확대 여성의원 간의 분석과 동일하게 연령에 대한 평균값 차이 분석과 학력, 지역, 정당 그리고 초선의원유형 변수들에 대한 카이제곱검증을 통한 교차분석을 실시하여 관련성을 검증하였다.

또한 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따라 연령을 비교한 결과, 여성의원의 평균연령이 남성의원보다 낮은 것으로 나타났고 성별에 따른 평균연령의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다($p<0.001$). 다시 말하면, 정치영역을 확대한 여성의원들은 평균적으로 40대 중후반이고 남성은 40대 후반인 것을 알 수 있다.

〈표 7〉 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따른 연령 차이

구분	연령		t-value (p)
	평균	표준편차	
여성	47.7	7.912	-4.586^{***} ($p<0.001$)
남성	49.4	7.490	

*p 〈 0.1, **p 〈 0.05, ***p 〈 0.01

정치영역 확대를 경험한 의원의 성별에 따라 학력, 지역, 정당, 그리고 초선의원 유형에 차이가 있는지 알아보기 위해 분석을 실시하였다. 정치영역을 확대한 여성의원의 총 78.8%가 대학교 및 대학원 이상의 고학력자인 것으로 확인되었고 대학원 이상의 학력을 가진 의원들이 42.6%의 비율로 가장 높게 나타났지만 남성의원은 고졸 이하의 학력을 보유한 의원들이 37.4%로 높은 비중을 차지하였고 그 다음 대학교(30.0%), 대학원 이상(21.3%)으로 나타났다. 출마 지역에서도 성별 간의 차이를 발견할 수 있는데, 서울과 5대 광역시에서 정치영역의 확대가 높게 나타난 여성에 비하여 남성은 이를 제외한 도 지역에서 압도적인 수준으로 나타났다. 전통적으로 가부장적인 성별구조는 여성들의 정치활동을 매우 취약하게 만들었지만 도시지역에서는 여성의 정치활동은 과거에 비하여 활발하게 나타나고 있는 상태이다(황아란, 2002). 그러나 여전히 지방에서는 성별에 대한 보수적 인식이 굳건하다고 할 수 있으며, 농촌 이라 할 수 있는 도 지역에서 인식의 변화가 없다면 성차별적인 구조 해소와 여성들의 정치참여는 계속해서 어려울 것이라 본다.

정당의 경우, 여성은 민주당계와 새누리계 즉, 대부분 거대 정당에 속해있는 의원들이 정치영역의 확대를 경험한 것으로 나타났으나 남성은 무소속과 새누리계 소속의원의 비율이 높게 나타났다. 이러한 결과가 나타난 이유는 기초의회에 정당공천이 실시되기 이전에 기초의원으로 당선되어 정치영역을 확대한 남성의원들의 비중[9]이 높았기 때문이라고 본다. 초선의원의 유형을 살펴보면 여성은 비례대표 기초의원(42.6%), 지역구 기초의원(41.5%) 순으로 기초의회에서 시작한 의원들의 정치영역이 높게 나타났지만 남성은 대부분 지역구의원으로 시작하여 정치영역을 확대하였다. 요약하자면, 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따라 연령, 학력, 출마 지역, 소속정당, 그리고 초선의원유형에 차이가 있었고 이러한 차이는 모두 통계적으로 유의미한 것($p<0.001$)로 나타났다.

9) 정치영역을 확대한 남성 총 5,827명 가운데 2,257명이 무소속의원인 것으로 나타났으며 이들의 대부분이 1회에서부터 3회 지선에 정당 없이 출마하여 정치영역을 확대하였다.

〈표 8〉 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따른 변수 비교

단위 : 명(%)

변수	여성	남성	총계	Pearson x^2 (p)
학력				
고졸 이하	53(11.1)	2180(37.4)	2233(35.4)	180.339*** (p〈0.001)
전문대	49(10.2)	657(11.3)	706(11.2)	
대학	173(36.1)	1750(30.0)	1923(30.5)	
대학원 이상	204(42.6)	1240(21.3)	1444(22.9)	
출마 지역				
서울	124(25.9)	848(14.6)	972(15.4)	59.397*** (p〈0.001)
5대 광역시	122(25.5)	1211(20.8)	1333(21.1)	
도	233(48.6)	3768(64.7)	4001(63.4)	
소속 정당				
민주당계 [a]	192(40.1)	1362(23.4)	1554(24.6)	282.237*** (p〈0.001)
새누리계 [b]	218(45.5)	2162(37.1)	2380(37.7)	
정의당계 [c]	30(6.3)	46(0.8)	76(1.2)	
무소속	39(8.1)	2257(38.7)	2296(36.4)	
초선의원유형				
기초비례	204(42.6)	20(0.3)	224(3.6)	2592.393*** (p〈0.001)
기초지역구	199(41.5)	4923(84.5)	5122(81.2)	
광역비례	42(8.8)	33(0.6)	75(1.2)	
광역지역구	34(7.1)	851(14.6)	885(14.0)	

*p 〈 0.1, **p 〈 0.05, ***p 〈 0.01

주 a : 국민의당, 민주당, 민주통합당, 새정치국민회의, 새정치민주연합, 새천년민주당, 열린우리당, 통합민주당

b : 국민중심당, 미래연합, 민주자유당, 새누리당, 신한국당, 자유민주연합, 자유선진당, 친박연합, 한나라당

c : 국민참여당, 민주노동당, 정의당, 진보신당, 통합진보당

V. 결론

본 논문은 풀뿌리 민주주의로 대표되는 지방의회 내에서 여성의원들의 정치영역이 실질적으로 확대하였는지를 파악하고자 하는 데 그 목적을 두고 있다. 지방의회 여성의원의 정치영역 확대를 고찰하기 위하여 1995년 지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 광역의원 및 기초의원으로 당선된 여성의원들의 정치영역 확대 현황을 경험적으로 분석하였다.

1회 지방선거에서부터 6회 지방선거까지 지방의회로 진입한 의원 가운데에서 여성의원은 소수였으며, 대부분은 남성의원이었다. 그렇기에 지방의회의 정치영역 확대와 관련된 선행 연구들 가운데에서 여성의원만을 대상으로 하여 진행된 연구는 미미한 수준이었고 특히, 1회 지방선거에서부터 6회 지방선거까지 여성의원의 정치영역 확대를 통시적으로 분석한 기존의 연구는 전무하였다. 이렇게 소수인 여성의원들 가운데에서 정치영역 확대의 다양한 형태와 빈도를 기대하기는 어려웠다. 그럼에도 불구하고 시대의 발전과 여성할당제와 같은 선거제도의 도입 등에 따라 지방의회의 여성의원은 점차 확대되고 있으며, 자연스럽게 여성의원의 정치영역 확대에서 그 변화가 발생하였을 것이라고 판단하였으며, 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

우선 1995년에 실시된 1회 지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 여성의원들의 현황을 살펴보았다. 총 1,888명의 여성들이 당선되었으나, 479명만이 정치영역을 확대한 것으로 나타났다. 정치영역을 확대한 여성의원들은 4회 지방선거에서부터 그 비율이 급격하게 증가하였으며, 이는 4회 지방선거에서 도입된 개선된 여성할당제 및 기초의회의 비례대표라는 제도적 요인이 정치영역 확대에 어느 정도 일조하였다고 사료된다. 그리고 여성의원들의 선수가 대부분 재선인 것으로 확인되어 정치영역의 확대 횟수는 높지 않았다. 또한 정치영역의 확대형태로는 기초의회 내에서 수직적 및 수평적인 정치영역 확대가 가장 활발하게 이루어졌고 광역의회 내에서 수직적 및 수평적인 확대, 기초의회에서 광역의회로의 확대 순으로 정치영역의 확대가 발생하였다. 그러나 지방의회를 벗어나 지방자치단체나 국회로 영역을 확대하는 것은 미비한 수준인 것으로 나타났다. 즉, 여성할당제는 지방의회로의 여성의원들의 진출과 기초의회 수준에서 여성의원의 정치영역 확대에 일조하였지만, 광역의회나 광역의회 내에서 그리고 그 외의 영역으로 확대하는 것에는 큰 영향력을 끼치지 못한 것으로 판단된다. 이와 같은 여성할당제의 한계는 전적으로 성차를 해소하고자 도입된 제도들을 성차별적인 방식으로 활용하는 정당에게 그 책임을 물을

수 있을 것이다.

다음으로 이러한 현황을 바탕으로 하여 정치영역의 확대 유무, 성별 간 비교분석을 실시했다. 정치영역을 확대한 경험여부에 따라 여성의원을 경험적으로 분석해보니, 연령, 학력, 출마지역, 소속정당 및 초선의원유형 등이 정치영역 확대의 유무의 관계에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 즉, 연령이 낮을수록 정치영역을 확대할 가능성이 높으며, 고학력이면서 도시지역에 출마할수록 정치영역의 확대 가능성이 높아지고 소속정당이 민주당계이고 광역 또는 기초의회 지역구의원일수록 활발한 정치영역 확대를 경험할 수 있다고 볼 수 있을 것이다. 그리고 정치영역의 확대를 성별 간 비교해 본 결과 첫째, 정치영역의 확대를 한 남성의원의 수는 점차 감소하고 있지만 여전히 여성의원의 정치영역 확대는 남성에 비하여 미미한 수준이었다. 둘째, 여성은 비례대표의원의 정치영역 확대가 높은 비중을 차지하였지만 남성은 지역구의원이 더욱 활발하였다. 셋째, 정치영역을 확대한 의원의 성별에 따라 연령, 학력, 출마지역, 소속정당 및 초선의원유형 등의 차이가 확인되었고, 이러한 관계는 통계적으로 유의미한 결과인 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 통하여 여전히 여성들은 정치적 객체에서 벗어나지 못하고 있음을 알 수 있다. 그리고 미미한 수준에 머물러 있는 여성의원들의 정치영역 확대는 한국 정치가 여성들에 대해 부정적인 인식을 갖고 있던 과거와 별 차이가 없음을 보여주고 있는 것일 수도 있다. 그렇지만 1995년 지방선거에서부터 2014년 지방선거까지 제도권으로 여성의 정치참여 확대와 더불어 여성의원들의 정치영역 확대는 꾸준히 증가하고 있으며, 한국정치 내에서 여성들의 영향력도 역시 확대되고 있음을 부정하기는 어렵다. 따라서 이러한 추세에서 더 나아가 정치인으로서 여성들의 원내진입, 그리고 정치영역 확대를 통한 세력화 및 안정화가 지속적으로 이루어진다면 여성들의 정치적 대표성은 충분히 확보될 수 있을 것이다.

본 연구는 지방선거에서 당선된 여성들만을 대상으로 하였다는 점에서 한계를 갖고 있다. 결과적으로 낙선하였지만 정치영역을 확대하고자 하여 선거에 출마한 후보자나, 보궐선거를 통해 출마하였던 당선자 및 후보자에 대해서도 다루지 못하였기에 연구대상의 확대를 통하여 추가적인 검증이 이루어져야할 것이라고 판단한다. 또한 여성인 지방의원을 주된 연구대상으로 선정하였기 때문에 남성의원의 정치영역 확대에 관해서는 세부적으로 다루지 못하였다는 점에 한계를 둔다. 따라서 이와 같은 한계점은 후속연구를 통하여 보완하고자 한다.

그럼에도 불구하고 본 논문은 다음과 같은 의의를 지닌다. 첫째, 지방의회의 여성의원만을 주 연구 대상으로 하였고 연구기간을 1995년 지방선거에서부터 2014년 지방선거까지로 보았다는 점에서 그 의의가 있다. 둘째, 정치영역의 확대라는 새로운 개념을 토대로 지방의회 여성의원을 살펴보았다는 점에서 기존의 연구들과의 차별성을 갖고 있으며, 이러한 개념을 통하여 추후 당선되는 지방의원들의 정치영역 확대에 관하여 끊임없는 연구와 노력이 필요할 것이라고 본다. 풀뿌리 민주주의로 대표되는 지방의회에서 여성의원은 여성의 대표성 확대와 올바른 풀뿌리민주주의의 실현이라는 중요성 가지고 있다. 그렇기에 지방의회 여성의원의 정치영역 확대에 관한 연구를 통하여 여성의 정치대표성 확대에 기여하고 궁극적으로 풀뿌리 민주주의의 공고화로 가는 이정표가 될 것이라 사료된다.

■ 투고일 : 2018년 4월 30일 ■ 심사일 : 2018년 5월 28일 ■ 수정일 : 2018년 6월 3일 ■ 게재확정일 : 2018년 6월 8일

참고문헌

김명숙(2015). “지방정치에서의 여성참여 현황과 확대방안 : 지방선거 참여를 중심으로”. **대한정치학회보**. 제23권 제2호, 77-108.

김민정(2014). “한국 여성의 정치적 대표성 확대를 위한 여성할당제의 효과”. **페미니즘 연구**, 제14권 제2호, 203-241.

김영일(2012). “세방화 시대 지방의회의 위상과 역할 : 생활정치의 장(場)으로서의 지방의회”. **한국시민윤리학회보**, 제21권 제1호, 149-176.

김용철(2007). “지방자치제하에서 여성정치참여의 실태와 정책방향”. **한국정책학회보**, 제16권 제4호, 307-371.

김원홍·배선희·전선영·이현출(2010). **지방의회 여성의원 의원경력 지속 및 확충 방안 연구**. 서울 : 한국여성정책연구원.

_____(2012). “여성의원 경력지속성 : 2010년 지방선거를 중심으로”. **아시아여성연구**, 제51권 제1호, 51-101.

김현희·오유석(2010). “여성정치할당 10년의 성과와 한계”. **동향과 전망**, 제79권, 140-182.

박의경(2010). “지방자치 20년 : 지역 여성정치의 현황과 과제”. **민주주의와 인권**, 제10권 제1호, 197-224.

엄태석(2010). “여성의 정치참여가 지역 여성정책에 미치는 영향에 관한 연구 : 고양시의회 여성의원의 의정활동을 중심으로”. **정치·정보연구**, 제13권 제1호, 71-94.

_____(2011). “충북지역 여성 지방의원의 정치참여와 의정활동에 관한 설문조사”. **정치·정보연구**, 제14권 제2호, 227-259.

오유석(2006). “여성의 정치참여, 무엇이 문제이고 무엇을 고민해야 하나”. **인물과 사상**, 제6권, 6-74.

윤이화·하세헌(2014). “비례대표 여성후보 공천할당제 확산효과에 관한 연구 : 프랑스 지방의회 동수법을 중심으로”. **한국동북아논총**, 제70권, 345-386.

이준한(2009). “지방직 출신 국회의원의 충원과 특징”. **한국정치연구**, 제18권 제3호, 61-85.

이혜숙(2016). **지방자치와 여성의 정치세력화**. 서울 : 다산출판사.

정연정(2011). “여성의 정치참여 확대방안 : 선거참여를 중심으로”. **한국시민윤리학회보**, 제24권 제2호, 115-134.

조갑련(2010). “지방선거와 젠더정치의 활성화 방안”. **한국지방정치학회보**, 제4권 제1호, 69-83.

조정래·박지영(2011). “여성의무공천제의 효과성에 관한 연구 : 지방정치에서 여성 대표성의 확대를 중심으로”. **국가정책연구**, 제25권 제3호, 5-28.

황아란(2006). “2006년 지방선거와 여성의 정치충원”. **지방행정연구**, 제20권 제3호, 51-79.

_____(2007). “지방의원 선거의 여성참여와 정당공천 : 부산시 사례를 중심으로”. 21세 기정치학회보. 제17권 제1호. 87-108.

황아란·서복경(2011). “여성의 정치적 대표성과 선거제도 효과 : 지방의원 선거를 중심으로”. **선거연구**, 제1권 제1호, 99-128.

_____(2014). “지방 선출직 공직자의 경력 상향이동에 관한 연구 : 제3~5회 지방선거를 중심으로”. **한국정당학회보**, 제13권 제2호, 165-192.

황영주(2006). “양성평등, 역량강화 및 법·제도 개선 : 지방여성의원 진출의 활성화 방안”. **비교민주주의연구**, 제2권 제1호, 63-100.

Francis, W. L. & Kenny, L. W.(1999). *Up the Political Ladder : Career Paths in US Politics,* CA : SAGE.

Schlesinger, J. A.(1966). *Ambition and Politics : Political Careers in the United States,* IL : Rand McNally.

Abstract

A Study on The Expansion of Political Career of Female Members of Local Council

Da Bin Jung*·Chung Hee Lee**

At local councils represented by gross-roots democracy, female members of local councils have critical meaning of expanding representations of women and realizing gross-roots democracy. In this respect, this study aimed to find out the importance of female members' role in political career and whether local councils extended the scope of careers for female members. The research was conducted on female members who served for basic local councils and metropolitan councils from the first local elections to the 6th local elections. The study took empirical approached to explore the current status of expansion of political careers. First, my findings confirm that there has been a rise in the proportion of female members who expanded their political careers. This proportion showed rapid increase from the 4th local election. The expansion was made within the council and not enough was done to expand to local governments or the National Assembly. Second, the number of male members who already expanded their political careers is gradually decreasing but still, the expansion of female members is insignificant compared to men. Finally, in terms of members of local councils who expanded their political career, it was able to identify differences in age, academic background, running region, political party, a newly-elected member and this relationship was statistically significant.

Keywords : expansion of political career, women politicians, women's politics, local council, local elections.

* Ph. D. Student, Dept. of Political science and Diplomacy, Hankook University of Foreign Studies

** Corresponding Author : Professor, Dept. of Political science and Diplomacy, Hankook University of Foreign Studies

2018년 2호
(통권 97호)
여 성 연 구

발 행 인 권 인 숙
편 집 인 조 선 주
등 록 일 1983년 11월 23일
등록번호 바-813
발 행 일 2018년 6월 30일
발 행 처 한국여성정책연구원
(03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363)
TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인 쇄 처 리드릭 TEL. 02)2269-1919