



The Women's Studies

2018년 3호

| 연구논문 |

·고학력 여성의 '워킹맘되기'에 대한 문화역사적 활동이론적 접근

구유정·장원섭

·"일·가족 양립" 기업문화 지표개발 연구

강민정·임희정

·성인이행기 남녀의 가사노동 시간에 대한 탐색적 연구

이진숙·이윤석

·인신매매를 경험한 북한이탈여성의 삶에 대한 질적 연구

정영선

·지속가능발전목표(SDGs) 내 성평등 독자 목표의 국내이행을 위한 지표 연구

장은하·문유경·조혜승
김정수·김지현



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

1. 고학력 여성의 '워킹맘되기'에 대한 문화역사적 활동이론적 접근
/ 구유정·장원섭 5
2. “일·가족 양립” 기업문화 지표개발 연구
/ 강민정·임희정 35
3. 성인이행기 남녀의 가사노동 시간에 대한 탐색적 연구
/ 이진숙·이윤석 65
4. 인신매매를 경험한 북한이탈여성의 삶에 대한 질적 연구
/ 정영선 97
5. 지속가능발전목표(SDGs) 내 성평등 독자 목표의 국내이행을 위한
지표 연구
/ 장은하·문유경·조혜승·김정수·김지현 137

고학력 여성의 '워킹맘되기'에 대한 문화역사적 활동이론적 접근*

구유정**, 장원섭***

초 록

이 연구는 워킹맘들이 일과 육아를 병행하는 과정에서 겪는 어려움들이 여러 가지 사회구조적 제약들로부터 기인함에도 불구하고 여성 개인이 해결해야 할 문제로 치부되는 점에 대한 문제의식에서 출발했다. 이에, 인간활동에 대한 체계적 분석을 통해 사회구조적 모순을 해결하는 과정을 탐구하는 문화역사적 활동이론의 활동체계 모형으로 워킹맘의 일과 육아 병행과정을 살펴보았다. 자녀 육아기에 있는 7명의 고학력 워킹맘들을 대상으로 개인당 3-5회의 심층면담을 수행하여 자료를 수집했으며 연구자료는 문화역사적 활동이론의 활동체계 모형을 기반으로 분석 및 해석하였다. 자료의 분석 결과, 첫째, 연구참여자들이 경험하는 어려움은 일과 육아활동의 순조로운 병행을 위한 분명한 '경계 만들기', 남들에게 이해받지 못한 채 직장인과 엄마의 주체성을 오가는 '변신하는 힘겨움', 그리고 본질적으로 예측 불가능하고 통제하기 어려운 속성을 갖는 일과 육아활동체계의 '통제되지 않는 일과 육아의 경계'라는 구조적 모순들이 드러났다. 둘째, 이러한 제약과 충돌들을 경험하면서 연구참여자들은 맺고 끊기의 일하는 방식과 경계 짓기와 허물기의 삶의 방식을 학습하며 워킹맘으로서의 정체성을 학습해가고 있었다. 이상의 연구결과는 워킹맘의 심리적 고통을 밝히는데 집중되어 있던 선행연구와 달리 활동체계의 프레임으로 사회구조적 맥락 속에서의 제약들을 보다 체계적으로 밝혔을 뿐 아니라 그러한 구조적 모순에 대응하는 과정에 학습의 관점에서 접근했다는 점에서 의미를 갖는다.

주제어 : 워킹맘, 일·가정양립, 문화역사적 활동이론, 확장학습

* 본 논문은 저자의 학위논문의 일부를 수정·보완한 것임.

** 제1저자 : 연세대학교 교육연구소 전문연구원(bmbcathy@naver.com)

*** 교신저자 : 연세대학교 교육학과 정교수(wchang@yonsei.ac.kr)

I. 서론

“내 딸은 결혼 안했으면...” 올해 4월 25일자 <머니S> 제 537호에 실린 기사의 제목이다. 이 기사는 해당일 오후까지 SNS공유 1위의 자리를 차지하기도 했다. 이 기사가 단적으로 보여주듯 일·가정 양립 정책이 시행되기 시작한지 20여년이 지난 지금까지도 일과 가정의 불균형, 직장 내 불이익 등의 이유로 청년층은 여전히 결혼과 출산에 대한 부정적인 인식을 갖고 있다. 이와 같이 일과 육아 중 하나를 선택하도록 강요하는 암묵적 맥락은 여성의 경력단절이라는 사회적 현상으로 이어졌다. 최근에는 여성의 경제활동참여율이 서서히 증가하는 추세에 있지만 아이러니하게도 여성 경력지속의 장애요인에 대해 “육아부담”이라는 응답이 최근으로 갈수록 오히려 증가하는 것으로도 나타나고 있다(이정희, 2014).

여성의 일과 가정 양립을 이야기할 때 특히 ‘육아’의 문제가 중요하게 여겨진다. 실제로, 일·가정 양립의 문제를 논할 때 주로 이야기되는 대상은 ‘어린 자녀를 둔 여성’이다(김영미, 2013). 2014년 통계청에서 발표한 ‘통계로 보는 여성의 삶’에 따르면 워킹맘은 직장 일을 하면서도 가사와 육아까지 도맡아야 하는 심한 ‘이중고’를 겪고 있었는데 특히 5세 이하의 자녀를 둔 30대 워킹맘의 경우 더욱 심각한 것으로 조사됐다(조혜영, 2012). 결국 워킹맘들이 경험하는 일과 육아 병행의 어려움은 여성이 출산과 육아를 경험하는 30~39세의 취업률 급감, 즉 경력단절 현상으로 이어진다(신윤정, 2015). 국내 양성 격차 현황에 관한 2014년 OECD 지표를 살펴보면 우리나라는 지난 다른 OECD 회원국들에 비해 30~39세 구간의 여성취업률이 급격히 떨어지는 M자형의 곡선이 그려진다(신윤정, 2015). 즉, 우리나라 여성의 노동공급이 결혼과 출산 등 생애사건에 많은 영향을 받고 있는 것으로 해석된다(강규희, 2016; 김혜영, 2007).

우리나라 여성의 일과 육아 병행의 어려움은 고학력 여성이라고 하여 예외가 아니다. 우리나라 여성의 급속한 고학력화에도 불구하고 고학력 여성의 취업률은 60%대로 고학력 남성의 취업률인 약 90%와 여전히 격차를 보인다(통계청, 2016). 또한 2015년도 OECD 고용전망(employment outlook)에 따르면 OECD 회원국들에 비해서도 우리나라 고학력 여성의 경제활동참여율은 최하위권에 머물고 있다. 하지만 여성의 경력 단절 문제는 특히 고학력 여성의 경우 더욱 심각한 사회적, 개인적 손실을 초래한다. 따라서 고학력 여성의 일과 육아 병행 과정에 대한 이해가 필요하다.

일·가정 양립에 대한 사회적 관심만큼이나 여성의 일과 가정생활 병행 과정에 대한 학술 연구 또한 급증하고 있다. 대다수의 선행연구들은 크게 두 가지의 측면에 치중되어 있다. 우선, 일과 육아의 책임을 떠맡고 있는 데에 대한 심리적, 감정적 반응을 기술하는 연구들이 많은 반면 평생학습 관점에서 워킹맘으로 살아가는 방식을 학습하는 과정에 초점을 둔 연구가 부족하다. 이내영과 김영혜, 구미지, 김소희, 김영미, 장경오(2007), 김선미와 안희란(2016), 강규희(2016), Smith, Santucci, Xu, Cox, & Henderson(2012), Wattis, Standing, & Yerkes(2013), Grant-Vallone & Ensher(2010) 등 다수의 연구들이 직장 여성의 일·가정 병행 경험에 대한 고충들을 다루고 있다. 하지만 워킹맘이 직면한 심리적 어려움을 넘어서서 환경적 제약들을 어떻게 극복하고 헤쳐나가는지를 평생학습 관점에서 살펴볼 필요가 있다. 둘째로, 기존 연구들이 사회구조적 맥락을 총체적으로 다루기보다는 개인의 수준에서 접근되어 왔다. 여성이 일과 육아를 병행하는 사회적, 문화적 맥락을 무시한 채, 여성이 개인의 심리적 수준에서 인식하는 역할갈등, 역할전이의 정도를 탐색하는 데에 집중되어 있다(cf. 김현동, 2015; 박기남, 2009; 이자명, 2013). 워킹맘의 일과 육아에 영향을 끼치는 맥락 요인들로 조직의 가정친화 제도 및 문화에 관한 연구들(cf. 김은정, 2013; 권태희, 2010; 정진철·김성만, 2008; 이희정, 2012 등)이 존재하지만 이들 연구들은 특정한 조직 차원의 변수들과 개인의 일과 가정 양립 간의 관계를 검증함으로써 특정한 조직의 문화나 제도의 효과를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이들은 워킹맘이 구조적 맥락과의 상호작용을 통해 학습하고 성장하는 주체적인 존재임에도 불구하고 그들을 단지 환경의 영향을 받는 수동적인 존재로 상정한다는 한계를 갖는다.

이상의 내용을 종합해보면 워킹맘 개인과 문화역사적 맥락 간의 역동적인 상호작용 속에서 워킹맘들이 일과 육아를 병행하는 상황에서의 제약들에 대응하는 과정을 보다 체계적이고 세밀하게 볼 수 있는 접근이 요구된다. 이 연구는 기존의 접근들에 대한 대안으로 Yrjö Engeström(1987)의 문화역사적 활동이론(Cultural Historical Activity Theory, CHAT)으로 접근한다. 문화역사적 활동이론은 활동체계 모형에 개인과 집단, 인간과 물질의 요소들을 포함시키고 각 요소들 간의 충돌과 불일치를 학습과 발전의 원동력으로 이해한다. 따라서 워킹맘의 일과 육아 과정에서 충분히 드러나지 않은 워킹맘 개인과 문화역사적 맥락 간의 상호작용을 포착하고, 워킹맘들의 고통, 갈등으로 표현되어 온 문제들이 어떻게 발생하고 대응되는지를 통해 워킹맘의 개인적 차원과 사회구조적 차원에서 어떤 확장적 전환이 이루어지는지 교육학적 관점에서 발견할 수 있도록 한다.

이에 이 연구는 문화역사적 활동이론을 통해 고학력 워킹맘이 사회구조적 맥락 속에서 일과 육아를 병행하는 과정을 이해하고자 하는 것을 목적으로 한다. 이와 같은 연구의 목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 고학력 워킹맘이 일과 육아를 병행하는 과정에서 어떤 갈등과 구조적 모순들에 직면하는가? 둘째, 고학력 워킹맘은 그러한 갈등과 모순을 통해 무엇을 학습하는가? 이상의 연구문제들에 답하기 위해 이 연구에서는 문화역사적 활동이론의 활동체계 모형을 분석의 틀로 삼고, 워킹맘이 일과 육아를 병행하는 문화역사적 맥락과 구조적 모순을 체계적이고 입체적으로 제시하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

워킹맘(working mom)이라는 용어는 그대로 번역하면 ‘일하는 엄마’이다. 여기서의 일은 임금노동을 의미한다(문은미, 2014). 즉, 워킹맘이란 직장을 다니면서 아이를 기르는 엄마인 여성들을 통칭하여 쓰이고 있다(노성숙·한영주·유성경, 2012).¹⁾ 워킹맘은 2001년 이후에 남녀고용평등법의 직장·가정 양립과 관련한 개정이 이루어지면서 본격적으로 여성노동의 의제로 등장했다(곽현주·최은영, 2001 ; 문은미, 2014). 여성의 고학력화에도 불구하고 노동시장 참여가 그에 못 미치는 경력단절 현상이 지속될 뿐 아니라 저출산, 고령화의 급속한 진행이 맞물려 여성의 일과 가정 양립이 중요한 쟁점으로 떠올랐다(cf. 곽윤숙, 2003 ; 신윤정, 2015).

이와 관련하여 고학력 워킹맘의 일과 육아 경험에 대한 최근의 연구들에서 주로 일과 육아를 병행하는 과정은 고통과 부담으로 표현되고 있다. 2014년 통계청에서 발표한 ‘통계로 보는 여성의 삶’에 따르면 워킹맘은 직장 일을 하면서도 가사와 육아까지 도맡아야 하는 ‘이중고’를 겪고 있다. 우리나라 워킹맘의 고통지수는 5점 기준에 3.04점으로 평균 이상인 것으로 나타났다. 특히 5세 이하의 자녀를 둔 30대 워킹맘에게는 정책 지원이 더 필요한 것으로 조사됐다(조혜영, 2012). 이정희(2014)에 따르면 여성 경력지속의 장애요인에 대해 “육아부담”이라는 응답이 최근으로 올수록 오히려 증가하는 것으로도 나타

1) 국립국어원은 2010년에 외래어인 워킹맘을 대체할 용어로 ‘직장인엄마’를 선정하고 2015년에는 자영업을 하는 엄마, 프리랜서로 일하는 엄마 등도 포괄하기 위해 ‘일하는엄마’를 추가했다(국립국어원, 2015). 하지만 언론이나 매체를 비롯한 한국사회에서는 워킹맘이라는 용어를 널리 사용하고 있는 실정이다(중앙일보, 2010 노성숙 외(2012)에서 재인용).

났다. 이내영 외(2007)는 워킹맘이 일과 육아를 병행하는 과정에 대한 질적 연구를 수행했다. 자녀가 1세 이하인 고학력 직장 여성 6명과의 인터뷰 결과 육아 그 자체의 힘듦, 역할을 다하지 못하는 미안함, 고달픈 이중생활, 잃어버린 나, 부모자리를 깨달아감, 사회적 지지를 갈망함의 6가지 주제들이 발견되었다. 취업여성에게 일과 삶의 조화란 어떤 의미를 갖는지에 대한 천혜정과 이지선(2010)의 연구에서 일과 삶을 분리하고 일 외의 삶을 즐기는 것, 일과 삶의 조화는 생계유지 이후의 문제, '누군가'에게 '미안한' 마음이 드는 것의 주제들로 발견했다.

일과 가정생활의 병행에 대한 다수의 선행연구들은 특히 역할갈등이론에 기반하여 접근하고 있다. 김보령(2016)에 따르면 워킹맘의 양육관련요인(보육비 부담, 근무시간, 시간외 근무)이 워킹맘의 스트레스, 역할갈등과 유의미한 관계에 있다. 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구에서 박기남(2009)은 직종, 주당 평균 노동 시간과 고용형태, 직업전망 등의 고용조건이 시간갈등에 중요한 영향을 미친다고 보고했다. 한편 노성숙 외(2012)는 워킹맘들이 겪는 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구를 수행하였다. 그들의 연구 결과에서 드러난 워킹맘들의 다중역할 경험은 '두 세계의 긴장 속에서 전력질주하기, 불편한 시선과 함께 살아가기, 크고 작은 위기 속 나만의 오묘한 선택하기, 일과 가정을 넘나드는 부요함, 경계선에 서서 터득하는 실천적 지혜'의 주제들로 이해되었다. 이상의 연구들은 일과 가정에서의 역할을 수행하는 상황에 대한 워킹맘 개인의 심리적인 반응에 초점을 두고 있다.

이와 같이 육아와 같은 돌봄노동이 불균형적으로 여성의 부담으로 지워지는 상황은 특히 어린 자녀를 둔 워킹맘의 경우에 더욱 두드러지게 나타난다. 즉, 1990년대 이후 여성 취업의 증가로 여성과 남성이 대등하게 일과 가족을 분담하게 될 것이라는 일반적인 기대와는 달리 취업 여성의 이중 부담에 대한 사회적·제도적 지원이나 성별 역할의 개선이 충분히 이루어지지 않고 있다(강이수 외, 2015). 이는 여성의 일과 가정생활 병행이 자본주의, 가부장제의 잔재라는 더욱 거시적인 사회구조 속에 자리잡고 있다는 점에 대한 이해가 부족하기 때문이다. 자본주의라는 구조와 가부장제라는 구조의 상호 의존을 매개하는 지배적 구조는 노동과 사회의 성별 분업이다(이재유, 2011). 전통적 성별 분업체계에서 여성의 몫으로 여겨지는 돌봄노동은 남성의 전유물이었던 유급 노동에 비해 주변적이고 덜 중요한 것으로 인식된다(강이수 외, 2015; 이은희, 2000). 이러한 문화적 토대 속에서 일 중심으로 살도록 한 산업화의 요구가 사회적으로 수용됨에 따라(강규희, 2016), 여성의 경제활동이 증가함에도 불구하고 직업 역할을 무시하고 전적으로 전통적인 가족역할 수행을 요

구하는 경향이 가정마다 정도의 차이는 있으나 여전히 남아 있다(이수혜, 2006). 이와 같이 생계는 남성이 담당하고 가사와 육아는 여성이 맡는 사회적 문화(최효미, 2013)와 고정관념 때문에 여성들이 직장 일과 가정 일을 함께 병행하는데 있어서 어려움이 존재한다.

종합해보면, 선행연구에서 나타나는 두 가지의 주요한 경향성을 확인할 수 있다. 첫째, 여성이 일과 육아 병행이 구조적 불합리함 속에 존재하는 것임에도 불구하고 그러한 거시적인 맥락에 대한 고려 없이 개인차원에서의 심리적 갈등과 고충에 대해 설명하는 연구들이 주류를 이루고 있다. 따라서 사회문화적 맥락 속에서 구체적으로 어떤 불합리함과 충돌이 경험되는지 총체적으로 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 여성이 일과 육아를 병행하면서 겪는 어려움을 밝히는 연구들이 많은 반면, 그것을 극복해가며 학습하고 성장하는 측면을 다루는 연구들은 매우 드물다. 워킹맘이 된다는 것이 어떤 의미인지, 워킹맘으로서 구조적 제약과 어려움들을 극복하고 자신만의 정체성과 삶의 방식을 학습해나가는 과정을 살펴볼 필요가 있다.

III. 연구 방법

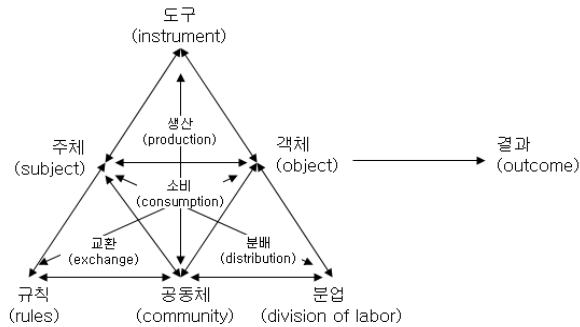
1. 질적 사례연구 방법과 문화역사적 활동이론

이 연구는 자녀육아기의 고학력 워킹맘들의 삶에 관심을 갖고, 문화역사적 맥락 속에서 일과 육아를 병행하는 그녀들만의 독특한 과정을 알아보고자 했다. 따라서 워킹맘 개인을 사례로 설정하고 다수의 사례들을 연구하는 질적 사례연구 방법을 채택하였다. 질적 사례연구에서 사례란 “경계를 가진 체계(bounded system)”로서 이를 규정하는 중요한 개념은 유계성(boundedness)과 활동 패턴(activity pattern)이다(Stake, 2005). 사례연구의 목적은 분명한 경계를 가진(Creswell, 2010) 사례들의 집단에 대해 탐구함으로써 그들을 대변하거나 일반화하는 것이 아니라 그들을 깊이 이해하는 것이다. 따라서 사례연구는 일반적이지 않은 특수한 맥락 속에서의 구체적인 과정을 탐색하는데 유용하다. 사례 연구자는 시간 경과에 따라 하나의 경계를 가진 사례 또는 경계를 가진 여러 사례들을 탐색하고, 다양한 정보원을 포함하여 상세하고 심층적인 자료를 수집하며, 사례 기술(case description)과 사례 주제(case theme)를 보고한다(박순용, 2010). 질적 사례연구 방법은 일과 육아를 병행

하며 여러 가지 갈등과 대응의 과정을 겪을 수밖에 없는 워킹맘들의 특수한 삶의 장면들을 포착하고 그들의 상황을 이해하는데 적합하다.

자료의 분석과 해석 과정에서 문화역사적 활동이론은 분석의 도구이자 이론적 렌즈로 활용되었다. 문화역사적 활동이론의 활동체계 분석(activity systems analysis) 방법에 입각하여 연구 자료를 분석하고 문화역사적 활동이론의 사회물질적, 구조적 관점에서 결과를 해석하였다. 이러한 접근은 다음의 두 가지 측면에서 워킹맘의 일과 육아를 이해하는데 유용하다. 첫째, 문화역사적 활동이론을 통해 사회구조적 맥락 속에서 워킹맘이 일과 육아를 병행하는 과정을 입체적으로 이해할 수 있다. 문화역사적 활동이론은 Marx의 영향을 받은 Vygotsky의 문화역사적 심리학과 Leont'ev의 활동이론으로부터 발전한 사회물질적 접근의 이론으로 객체와 주체, 그리고 도구, 분업, 규칙, 공동체의 6가지 요소들로 이루어진 활동체계(activity system)의 모형을 기반으로 한다. 문화역사적 활동이론을 분석 틀로 삼는 접근에서는 개인을 집단적 활동의 주체로서 활동체계의 구성요소로 본다는 점이다. 이러한 접근은 개인의 인지적, 심리적 상황에만 집중하거나 개인을 맥락으로부터 분리한 채 각 변수들 간의 인과관계를 규명하는 접근과 달리 활동체계에 배태된 주체로서 개인을 이해함으로써 개인과 활동체계의 맥락 간의 역동적인 상호작용을 포착할 수 있도록 한다. 둘째, 문화역사적 활동이론에서 주체인 개인을 포함한 활동체계의 요소들 간, 그리고 활동체계들 간의 모순 개념은 활동체계의 확장적 전환을 가능하게 한다. 즉, 활동체계의 각 요소들 간의 변증법적 관계를 전제로 한다. 이러한 접근은 일과 육아 활동의 주체로서 워킹맘이 두 활동을 병행하는 과정에서 어떠한 구조적인 모순들이 있는지, 그리고 그 모순을 해결하는 과정을 학습의 과정으로 해석할 수 있도록 한다.

활동체계 분석을 위해서는 우선 활동체계의 의미와 활동체계를 이루는 각 요소들의 특성을 이해해야 한다. 활동체계는 인간 활동의 구조를 나타내며 객체(object)를 중심으로 구성된다. 활동체계는 객체(object), 주체(subject), 공동체(communitiy), 도구(instrument), 규칙(rule), 분업(division of labor)의 6가지 요소로 이루어지며 활동체계의 기본 모형은 [그림 1]과 같다.



자료 : Engeström, Y. (2015)

[그림 1] 인간 활동의 구조

Engeström & Sannino (2010)은 다음과 같이 활동체계의 각 요소들을 설명한다. 우선 주체란 활동에 참여하는 개인 또는 집단이다. 객체는 활동이 향하고 있는 원재료(raw material) 혹은 문제공간(problem space)을 의미한다. 여기에서 역사적으로 진화하는 활동체계의 일반적인 객체와 주어진 순간에 주어진 행위에서 특정한 주체에게 나타나는 구체적인 객체를 구분하여 이해할 필요가 있다. 예를 들면, 의료업에서 건강과 질병은 보편적 객체인 반면, 특정한 환자의 상태나 불만이 구체적인 객체가 될 수 있다. 객체는 매개체(도구, 기호)를 통해 결과로 나타나게 된다. 활동체계의 삼각형 모형에서 매개체는 매개하는 인공물, 또는 도구, 기호로 표현된다. 결과는 의도적일 수도 비의도적일 수도 있다. 공동체는 같은 객체를 공유하는 개인들, 하위집단들로 구성된다. 분업은 수평적인 차원에서의 과업의 분할과 수직적인 권력과 지위의 구분을 의미한다. 규칙은 활동체계 내에서의 행위를 규제하는 명시적이고 암묵적인 규칙, 관례, 기준 등이다.

활동체계를 분석할 때 연구자는 활동체계가 다양한 차원에서 존재하는 이론적 개념이라는 점을 유념해야 한다. 활동체계의 모형이 정적인 2차원적인 그림으로 그려질 수밖에 없지만 사실 활동체계는 입체적이고 유동적인 개념이다. 활동체계는 그것을 분석하는 동안에도 끊임없이 변화한다(Engeström, 2006 ; 2008 ; 2015). 특히, 활동체계는 단일한 활동체계가 독립적으로 존재하는 것이 아니라 여러 활동체계들이 서로에게 영향을 주고받으며 얹히고 설켜있다. Engeström(1987)은 이와 같이 활동체계들 간에 상호작용하는 과정을 이해하는 것이 중요하다고 강조했다. 한 활동체계의 주체나 객체 등의 요소들은 다른 활동체계와의 상호작용 속에서 진화한다. 그리고 진화한 활동체계

의 요소는 같은 활동체계 내의 나머지 요소들을 다시 변화시키기도 한다. 즉, 활동체계(들)의 요소들이 상호작용하는 양상에 따라 확장적 학습이 이루어지는 양상이 다양할 수 있다. 따라서 활동체계를 분석할 때는 뚜렷하게 구분되는 기준을 설정하지 말고 보다 유연하게 활동체계를 보는 것에 열려있어야 한다 (Engeström, 2006).

2. 자료 수집 및 분석

질적 사례연구에서 어떤 사례를 선택하는가는 연구 결과를 좌우하는 중요한 문제이다(남미자, 2015). 이 연구에서는 '고학력 워킹맘들이 일과 육아를 병행하는 과정'이라는 특정 현상에 관심을 갖고 그 과정을 문화역사적 활동이론의 틀로 분석하고자 하는 목적에 따라 다음과 같이 사례의 경계를 설정하였다. 우선, 자녀의 육아기에 있는 워킹맘들에 집중하였다. 둘째, 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 전문직, 사무직에 종사하는 워킹맘들로 범위를 한정했다. 세 번째로, 맞벌이 가정의 워킹맘들로 한정하였다.

자녀 육아기의 전문직 또는 사무직에 종사하는 고학력 워킹맘들이 일과 육아를 병행하는 과정에 대해 제보할 연구참여자들을 의도적 표본추출 방법으로 선정하였다. 질적 연구에서 의도적 표본추출이란 연구자가 연구에 필요한 현상과 개인을 선택하는 것을 의미한다. 이는 그들이 연구의 문제와 연구의 중심 현상에 대해 이해하고 있는 것을 의도적으로 알려줄 수 있기 때문이다 (Creswell, 2010). 이 연구에서는 좋은 정보제공자의 기준을 다음과 같이 세 가지로 설정하고 그에 따라 연구참여자를 모집했다. 첫째, 연구 주제에 관한 이야기거리가 풍성하여 연구 질문에 대해 잘 대답해 줄 수 있어야 한다. 취학 전의 어린 자녀를 두고 있으면서 일과 육아를 병행해 온 생생한 경험을 나눌 수 있는 워킹맘들을 선정했다. 둘째, 연구자와 라포 형성에 불편함이 없어야 한다. 셋째, 연구참여자들 간의 학력과 직종의 구성을 고려하였다. 질적 연구에서 표본추출을 위해 가장 일반적으로 제안되는 기준이 다양성이다(Stainback & Stainback, 2002). 이 연구에서는 다양한 일의 방식과 육아 방식을 가진 연구참여자들 간의 피할 수 없는 사회·문화적 맥락을 보기 위하여 고학력 워킹맘들 중 학사, 석사, 박사 학위 소지자를 다양하게 구성하고자 했으며, 직업과 근무형태에 제한을 두지 않고 연구참여자들을 선정하고자 했다.

연구자는 2015년 12월부터 잠재적 연구참여자와 접촉하기 시작했다. 잠재적 연구참여자들에게 연구의 목적과 방법에 대해 자세히 설명하고 연구 참여

의사를 물었다. 연구참여자들은 이 연구가 워킹맘의 삶을 이해하는데 도움이 되길 바라는 마음과 자신의 삶을 이야기하는 과정에 재미있겠다는 기대감과 호의를 갖고 기꺼이 연구 참여 의사를 밝혔다. 1차 면담은 총 10명을 대상으로 했으나 연구에 적합하지 않다고 판단된 2명과 지방으로 장기 출장을 떠나게 된 1명을 제외한 총 7명으로 연구참여자가 확정되었다. 확정된 연구참여자들은 모두 연구동의서에 서명함으로써 연구 참여를 수락했다.

최종 연구참여자들은 모두 대졸 이상의 고학력으로 4명이 학사학위 소지자이며 석사가 1명, 박사 2명이었다. 연령은 35세에서 40세까지였으며 모두 결혼 후 3년 이내에 첫 자녀를 출산하였다. 첫 자녀 출산 시의 연령은 모두 30세 전후였다. 연구참여자들은 모두 남편과 맞벌이를 하고 있었으며 가정 내에서 경제적 결정권을 갖고 있었다. 연구참여자들 모두 출산휴가와 육아휴직 외의 경력단절은 없었고 출산 후에도 출산 전의 경력을 이어갔다. 연구참여자들의 직종은 전문직 또는 사무직이었으며 출산 후 개인사업을 시작한 워킹맘 1과 시간제로 주 3.5일 근무하던 워킹맘 5를 제외하고 모든 참여자들은 전일제 정규직으로 근무하고 있었다. 연구참여자들의 자녀는 1명에서 3명 사이였고 인터뷰가 진행될 당시 막내의 나이는 3세에서 7세 사이였다. 연구의 초기에는 연구참여자의 근무형태나 자녀의 수, 자녀의 나이에 따라 경험이 상이할 수 있다는 가능성을 열어두었으나, 연구를 수행하면서 경험의 차이를 구분짓기 보다는 공통적으로 나타나는 특징적인 양상을 드러내는데 집중했다. 자녀의 양육을 위해 기관의 종일반에 등록하거나 육아도우미를 고용하기도 하고 양가 부모님의 도움을 받기도 했다. 육아 돌봄 조력자의 존재는 연구참여자들이 일을 지속할 수 있도록 해주는 매우 필수적이면서도 중요한 자원이었다. 각 연구참여자의 인적사항은 다음과 같이 표로 제시하였다.

〈표1〉 연구참여자의 특성¹⁾

연구참여자	나이	최종학력	현재 직업	결혼 연한	자녀수 (나이)	육아형태
워킹맘 1	36	석사	교육분야 전문컨설턴트	5년	1남(2세)	출퇴근 육아도우미 고용
워킹맘 2	35	박사	의료기관 연구교수	10년	1남(6세), 1녀(8세)	입주 육아도우미 고용
워킹맘 3	36	학사	초등학교 교사	5년	1남(3세)	친정부모님 동거

1) 연구자의 나이 및 결혼연한, 자녀의 나이는 모두 첫 면담을 시작한 2015년도를 기준으로 하였다.

연구참여자	나이	최종학력	현재 직업	결혼 연한	자녀수 (나이)	육아형태
워킹맘 4	36	학사	유물 연구기관 연구원	5년	1남(4세)	어린이집 종일반 이용
워킹맘 5	35	박사	프리랜서 치과의사	6년	2녀 (5세, 1세)	시부모님 도움, 출퇴근 육아도우미 고용
워킹맘 6	39	학사	기술서비스분야 대기업 과장	9년	3녀(8세, 7세, 3세)	출퇴근 육아도우미 고용
워킹맘 7	35	학사	금융분야 대기업 대리	4년	1녀(2세)	친정, 시부모님 도움

이 연구의 주된 자료 수집 방법은 심층 면담이다. 질적 연구에서 면담은 질문을 통해 대상자의 관점에서 그들 자신의 생활세계에 대한 경험의 본질을 이해하는 것을 주된 목표로 한다(공병혜·박순애, 2009). 심층면담의 근원에는 다른 사람들의 생생한 경험과 그 경험으로부터 만들어 내는 의미를 이해하는 것에 대한 관심이 있다(Seidman, 2009).

연구자는 면담을 위해 사전에 준비한 질문지를 바탕으로 반구조화 면담을 실시하였다. 연구참여자는 크게 두 가지의 이야기를 해주었다. 첫째는 면담을 할 때마다의 근황에 대한 이야기로 생생한 일상의 경험들을 들을 수 있었다. 둘째는 출산 전후, 복직 전후의 상황에 대해 회고하는 방식이었다. 총 7명의 연구참여자들과의 심층면담은 2015년 12월부터 2016년 8월까지 약 9개월 간 30회에 걸쳐 이루어졌다. 각 연구참여자마다 최대한 충분한 자료가 수집되었다고 느낄 때까지 3~5회의 면담을 진행하였다.

자료를 수집하고 분석하는 과정은 분리하기 어렵다(Seidman, 2009). 면담을 진행하고 전사하고 자료를 분석하는 과정은 순환적으로 이루어지기 때문이다. 이 연구에서는 이동성과 김영천 (2014)이 제시한 질적 자료 분석을 위한 포괄적 분석절차에 따라 자료를 분석했다. 1단계는 반복적으로 자료를 읽고 질적 자료를 정리 및 관리하는 과정이다. 2단계는 분석적 메모를 쓰는 단계로서 연구자의 통찰과 반응을 메모하는 작업을 한다. 3, 4, 5단계는 3차에 걸쳐 코딩을 하는 단계이다. 1차 코딩에서는 코드와 범주의 초기 생성이 이루어지고 2차 코딩에서는 추가적 코딩을 통한 새로운 코드와 범주의 관계를 파악한다. 그리고 3차 코딩에서는 범주들을 통합하고 문화적 주제를 발견한다. 마지막 6단계는 시각적 모형, 이론제시, 명제제시, 표, 그림, 내러티브의 방법으로 연구결과를 재현하는 단계이다. 여기에서 2단계부터 5단계까지의 과정이 순환적으로 이루어진다.

IV. 연구 결과

1. 워킹맘의 분열과 구조적 모순

1) 일과 육아 사이의 경계만들기

아이를 출산하기 전과 후, 일하는 여성으로 살아가는 과정은 분명하게 달라졌다. 출산휴가 또는 육아휴직의 공백 이후 달라진 일터 환경에의 적응뿐 아니라, 가족구성원들 간의 새로운 역할분담, 그리고 주 양육자가 바뀌거나 기관에 다니게 되는 등 자녀가 경험하는 변화에 대한 적응을 지원하는 것까지 고려되어야 한다. 연구참여자들은 복직, 혹은 이직 후에 일과 육아를 병행하는 삶이 안정화되기까지 짧게는 1개월에서 길게는 1년까지의 시간이 걸렸다.

사실 워킹맘들은 출산 후에 본격적으로 일을 시작하기 전부터 일과 육아를 병행하기 위해 만반의 준비를 해두었다. 아이의 공동양육자를 찾아 육아와 관련하여 분업체계를 ‘세팅’하고, 일과 육아를 병행하기 좋은 일의 조건을 찾아가기도 한다. 그럼에도 불구하고 막상 일을 시작하고 보니 여러 가지 조율이 필요한 부분들이 발생했다. 즉, 워킹맘으로의 삶에 적응한다는 것은 이와 같이 일과 육아 활동을 순조롭게 병행하기 위해 일과 육아의 경계를 설정하고 그것을 지키고자 하는데 목적이 있다.

워킹맘들은 일과 육아의 활동체계 간의 경계를 재정비하고 조정함으로써 일과 육아 활동 각각을 잘 수행하고자 했다. 우선, 일터에서 워킹맘들은 자신에게 주어진 역할과 위치에 맞게 자리매김하기 위해 할 일이 많았다. 새롭게 바뀐 조직의 제도나 직무를 숙지해야 했으며 조직구성원으로서 잘 융화되고자 의지적으로 노력했다. 이러한 양상은 출산 후에 전혀 새로운 일을 시작한 경우뿐 아니라 복직한 경우에도 마찬가지였다. 한편, 가정에서는 새롭게 구성된 육아공동체가 잘 가동되도록 가족 간의 조율이 필요했다. 가족과의 협력적 육아 활동은 거기에 함께 참여하는 남편, 친정어머니 등의 모든 주체들에게 익숙하지 않은 일이었기에 서로 간의 마찰을 해결하고 순조롭게 협력해나가기 위한 분업체계를 변경하거나 규칙들을 만들어야 했다.

한 3개월은 걸렸죠. 휴직도 처음, 복직도 처음해보고 애기 어린이집 보낸 것도 처음이고 부모님 모시고 사는 것도 처음이고 애기 아빠도 여기로 이사하면서 장거리 출퇴근하는 게 처음이어서, 새로운 환경에 적응하는 게요. 그리고 처음으로 학부모가 돼서 애기 보내는 여러 가지가 복합적으로 그런 시기였어요. 그러니깐

새로운 환경에 적응하느라고 다들 자기 스케줄이 빡빡한 거예요. 처음에는 친정 부모님도 합가하면 우리가 그래도 많이 도와줄 거라고 생각했는데 아침에는 저 혼자 씻고 나가고 하루 종일 또 애랑, 그래도 어린이집 보내니깐, 갔다 오면 엄마가 또 밥을 혼자 다 하셔야하고, 엄마도 이런 생활이 처음이니깐 모두 새로운 환경에 적응하느라... (워킹맘 3)

그 1년 간 저는 약간 미쳐있었던 거 같아요. 온몸이 긴장돼서 아침 5시면 눈이 떠지고 회사에서는 처음 저 같은 사람 들어온 거라 긴장되고 첫 사회생활이었고 조심스럽고 새롭게 만들어야 되는 거예요... 지금 생각하면 굉장한 스트레스였어요. 익숙하지 않은 조직에서... 그래도 일 하나하나 정말 다 처음해보는 일들이었는데 경험은 재미있다고 생각했고 내가 해야겠다고 생각했기 때문에 스트레스라고 생각 못하고 넘어갔어요. (워킹맘 2)

엄마가 너무 힘들어하셔서 시어머니랑 반반으로 바뀌었어요. 아침 조, 저녁 조로 나눴어요. 엄마가 계속 힘들다, 힘들다, 힘들다 하고 있었는데 자꾸 엄마와 불화가 [생겼어요.] 서로 피곤하다 보니깐 그런 거죠. 엄마와 제가 스케줄이 항상 똑같은 거예요. 그래서 시어머니께 말씀드렸더니 다행히 흔쾌히 해주셨어요. (워킹맘 7)

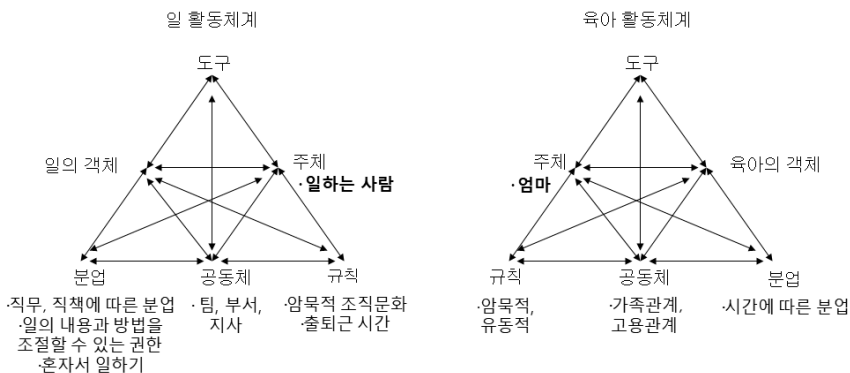
적응 과정에서 가장 신경쓰이는 것은 아이였다. 연구참여자들의 아이(들)이 엄마의 출근 자체를 받아들이기까지 얼마간의 시간이 걸렸다. 아침마다 출근 길에 아이가 엄마를 붙잡는 상황 때문에 연구참여자들은 내적갈등과 어려움을 느끼고 때로는 출근이 늦어지기도 했다. 아이가 엄마의 출근을 받아들이고 익숙해지는 것이 연구참여자들 스스로 인식하는 적응기간을 구분하는 중요한 기준이 되었다.

지금은 오늘도 아침에 출근하는데 깸 거예요. 원래 늦게까지 자는데 소리가 나서 깬는지 엄마가 간다고 해서 깬는지 깨서 막 울고 가지 말라고 하는데 “어 엄마 회사 가야돼” 했더니 이해하고 놔주더라고요. 슬퍼요. (워킹맘 7)

솔직히 야근을 많이 하지는 않지만 삼월 한 달 동안은 늦게까지 [어린이집에] 있는 걸 좀 힘들어했었거든. 그래서 [아이를 돌봐줄] 사람을 알아봐야하나 했는데 진짜 한 달쯤 지나니깐 애도 그냥 받아들이게 됐는지, 그 전에는 밤에 잘 때 ‘엄마 내일은 일찍 와. 꼭 일찍 데리러 와야 돼’ 그런 얘기하면서 잤어. “아빠 꼭 일찍 와.” 막 그렇게 얘기하니깐 막 미치겠는 거야. 그래서 지금은 좀 가벼워졌는데 그 때는 정말 심각하게 고민을 했었지. 일을 왜 다녀야 되지, 일을 계속해야 하나 말아야 하나 이런 거... (워킹맘 4)

연구참여자들의 이러한 점은 경제활동을 중요시 여기는 반면, 돌봄노동을 가사노동과 마찬가지로 누구나 할 수 있는 일, 대리인에게 위임해버리면 되는 일로 치부해버리는 사회적 인식과 충돌한다. 사회적 요구와 스스로의 의지에 의해 일과 육아를 병행하기 시작했지만 연구참여자들에게는 자녀의 심리적, 신체적 건강이 가장 중요한 우선순위였다. 김보령(2016), 이내영 외(2007) 등의 기존의 연구들에서 육아를 물리적이고 소모적인 노동이라는 측면이 부각되어 왔지만, 연구참여자들에게 육아란 자녀를 양육하는 데 요구되는 물리적 노동일 뿐 아니라 심리적 안녕을 유지하도록 지원하는 활동이었다. 따라서 육아의 주체로서 정체성을 유지하기 위해 의지적으로 노력을 기울이고 있었다.

종합해보면 연구참여자들은 꼼꼼한 계획과 심사숙고 끝에 일과 육아를 병행하기로 결심했지만 막상 일과 육아를 오가는 경험은 그리 쉽지 않았다. 이에 대해 연구참여자들은 주로 육아 활동체계를 변경하고 재구성하는 차원에서 대응하였다. 일이 방해받지 않도록 어떻게든 육아 활동체계를 안정화시키고 일과 육아를 순조롭게 병행하고 싶어했다. 직장에서는 일하는 사람으로, 가정에서는 엄마로의 변신을 추구하며 각 활동에서 서로 다른 주체성(subjectivity)을 확립하고자 했다. 즉, 연구참여자들은 일과 육아 활동체계가 각각 독립적으로 순조롭게 가동되는 가운데 두 활동을 넘나들고자 하는 ‘경계만들기’의 방식으로 일과 육아를 병행하기 시작했으며 그것을 유지하고자 했다. 이를 활동체계 모형으로 설명해보면 다음의 [그림 2]와 같다.



[그림2] 독립적으로 존재하는 일과 육아 활동체계

2) 변신하는 나만의 힘겨움

워킹맘의 삶에서 일과 육아의 두 활동은 시간과 공간을 기반으로 철저히 분리되는 방식으로 공존했다. 연구참여자들은 일터와 가정에서 워킹맘이 아니었다. 일터에서는 직장인, 집에 와서는 엄마로 변신했다. 그것은 마치 직장인으로서의 정체성과 엄마로서의 정체성간의 모드 전환을 하는 것과 같았다. 이와 같은 변신의 과정은 소모적이었다. 오늘날 일과 가정을 넘어서 일과 삶의 균형에 대한 인식과 요구가 점차 늘어나고 있다. 일을 포함한 노동 활동과 여가 활동의 균형을 의미한다. 하지만 워킹맘의 삶에 여가가 끼어들 틈은 없었다. 워킹맘의 삶은 일과 육아로 포화상태였다. 연구참여자들은 이러한 자신들의 삶을 하루살이, 쳇바퀴 도는 일상으로 표현했다. 즉, 워킹맘의 삶은 일과 육아 활동을 오가는 직장인과 엄마로 변신하는 일상이었으며 그 속에서 반복되는 일상에 지침과 고됨을 느끼고 있었다.

이제 퇴근하면서 변신하는 거죠. 엄마로 변신해서 이제 애 잠들 때 같이 잠이 들고, 그러니깐 그래서 저는 아침에 8시에 출근을 해서 학교생활에 아무리 제가 잘 적응을 했다고 해도 5시까지의 full이거든요. Full 하고 변! 신! 해 갖고 이제 육아모드로 가서 막 애기 맥이고 씻기고 설거지하고 내일 어린이집 갈 것 준비하고 애랑 한 한두 시간 책 보다가 자요....(중략)...하루가 지나고 나면 부듯함 보다는 힘들다, 지친다. 그렇다고 해서 제가 뭔가를 만들어 가는 게 아니고 똑같은 일상에서 내 체력만 방전되는구나. (워킹맘 3)

퇴근 후에는 한두 시간, 세 시간 밖에 없기 때문에 그 시간을 정말 애들만 보는 거예요. (워킹맘 6)

일도 제대로 하고 있는 건지도 모르겠어요... 일도 제대로 못하고 있는 것 같아요. 그러니깐 일도 백프로가 아니니깐 어떻게든 다른 수를 써서 빨리 마치고 가려고 노력하고 애는 그렇다고 해도 시간이 별로 없고... 그냥 하루하루 버티기로 하고 있는 것 같아요. (워킹맘 7)

하지만 이러한 연구참여자들의 고됨은 일터에서나 가정에서 제대로 이해받지 못했다. 함께 일하는 공동체 안에서 연구참여자들은 남들과 다른 이질적인 존재들이었다. 좀 더 빠르게 일하고 집중하는 대신 퇴근 시간을 지키는 식의 다른 조직 내에서 인정되거나 전달되지 못했다. 일과 육아로 포화상태인 삶이었기 때문에 워킹맘의 입장에서는 출산 전보다 더 많은 에너지를 쏟고 있는 것이었음에도 불구하고 그에 대하여 부정적인 인식들만이 존재했다. 워킹맘이라는

특수한 삶의 맥락에 대한 이해로부터 그들의 삶을 지지하고 지원하는 문화나 인식은 찾아보기 어려웠다. 이것은 가정에서나 일터에서나 마찬가지였다.

저는 임신했을 때부터 그랬는데요, 내가 가진 역량의 120을 해도 남들이 봤을 때는 80, 70하는 걸로 보는 거예요. 나는 120을 해도... 정말 힘들더라고요. (워킹맘 5)

그래서 야근을 뺀다고 얘기하고 그렇게 했는데 근데 남들이 보기에는 다른 대리 아닌 계장들이 보기에는 대리나 됐는데 일을 안 해서 다른 직원이 힘들겠구나, 이러겠죠. (워킹맘 7)

외부에 있던 사람이 전적으로 육아를 좀 책임져야 되는 상황이 되니깐.. 본인도 스트레스를 많이 받은 거죠.. 그러니깐 저보고 빨리 집에 오라고...남편은 그게 당연하다고 생각하는데 저는 [일을] 처음 시작하고 하니깐 아무리 일찍 온다고 해도 7시 반, 차가 막히면 8시... 그런 것들이 쌓이면서 아이들을 질적으로 케어할 시간은 적어지고 뭐 얘기 하다보면 10시에 재우게 되고 그게 막 반복되니깐.. 이제 그런 면에서 서로서로에게.. 저는 남편이 [아이들을] 더 자상하게 좀 봐줬으면 좋겠는데.. 퇴근하고 와서 짧은 시간 애들 좀 놀아주면 어떡냐 저는 이런 마음이고...남편은 조금이라도 더 빨리 들어와서 애들 보면 좋겠는데 뭘 할까 많다고 다 하고 가냐.. (워킹맘 2)

활동체계의 다른 주체들인 직장상사, 동료, 후배, 또는 가족 등의 공동양육자들과의 관계에서 발생하는 갈등은 단순한 대인관계의 문제를 넘어서 일, 또는 육아 활동이 협력적으로 이어지지 못하도록 하는 방해로 작용했다. 특히, 워킹맘의 일과 육아 활동에서 이러한 갈등은 일시적인 것이 아니다. 직장생활을 하는 과정에서 주체들 간의 서로 다른 목소리와 입장이 지속됨에 따라 누적되고 심화되는 갈등이었다. 이 절에서 밝혀진 연구참여자들의 ‘변신하는 힘겨움’은 역할갈등, 스트레스, 소진 등의 개념을 통해 선행연구를 통해서 밝혀진 바와도 일치한다. 하지만 이와 같은 심리적, 관계적 어려움들은 일과 육아 두 활동체계의 경계를 견고하고 안정적으로 유지하려는 고군분투로 해석할 수 있다.

3) 통제되지 않는 일과 육아의 경계

Engeström(2014)은 Giddens(2000)의 ‘질주하는 세계(runaway world)’ 개념에 착안하여 인간 활동의 객체를 ‘runaway object’로 표현하였다. 이것은 끊임없이 변화를 거듭하는 인간 활동의 통제불능의 변화무쌍함을 표현한다. 문화역사적 맥락 속에서 인간 활동은 끊임없이 변화하고 재구성된다. 연구

참여자들의 일과 육아 활동 역시 그와 같은 예측불허, 통제불능의 활동들이었다. 이와 같은 활동의 특성은 앞 절에서의 적응기간을 지난 후에도 적응기간을 무색하게 할 정도로 계속 이어졌다. 연구참여자들은 소속된 조직, 업무의 내용과 방식이 바뀌거나 새롭게 추가되는 것을 경험했다. 육아에서도 뜻밖의 조정과 비상상황은 예측하기 어려운 것들이었다.

연구참여자들은 일에서 자율적으로 일할 수 있는 주도권을 갖고 있다고 하더라도 고객, 조직의 요구에 맞추어 움직여야 했다. 근무시간 외에 고객의 요청에 따라 업무가 발생하면 그에 따라 움직여야 하고, 회사에서 새로운 사업을 시작하면 그 필요에 따라 움직여야 한다. 지금까지 해왔던 일에서 범위가 넓어지고 일하는 방식도 다양해졌다. 이러한 일들은 워킹맘이 육아에 집중하는 시간으로 설정해 놓은 경계를 침범하는 일들이었다.

만약에 고객들 '방문설치가 오후 늦게 있다.' 이런 일이 생기지. 이러면 우리 부부는 토요일에도 오후 4시까지 근무하는 주 6일제니깐, 방문설치는 토요일 오후 4시에 여기 다 끝나고 퇴근하고 가야돼. 그럼 나는 신랑도 늦게 오니깐 원래는 내가 4시까지 집에 와야지 이모님이 퇴근을 하는데 내가 4시까지 못 오니깐 그럼 엄마가 오셔서 이모님 바통터치하시고 이모님 퇴근시키지. 어제 같은 경우도 본사 교육 새벽같이 가니깐 친정엄마가 오셨거든. 왜냐하면 이모님은 오후에 오시고 신랑이랑 나랑 둘 다 7시에 나가야 되는데... 이주에 한번 본사교육이 있는데 그 때는 오셔야 되고...(워킹맘 1)

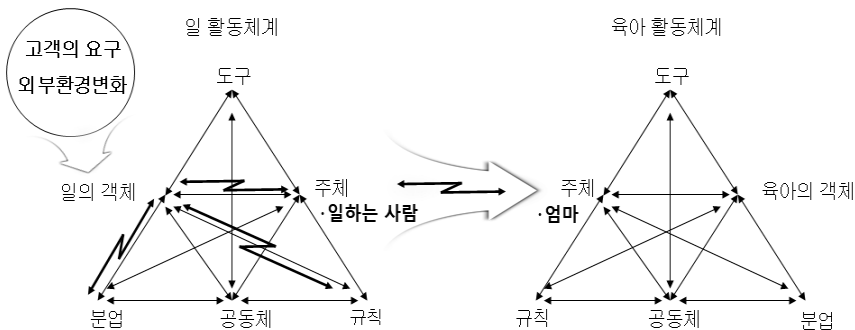
육아를 침범하는 것들이 생깁니다. 예를 들자면, 갑자기 프로젝트가 생긴다든지 굉장히 우선순위가 높아지는 일이 생기는 비정기 업무들이 생깁니다. 조직 차원에서는 뭔가 기획을 하고 만들어내면서 거기에 걸맞게 몇 가지 사업들을 많이 하고 싶어 하는데 처음 기획하는 것들에 따라서 일을 하는 방법들이 조금 다양해졌어요. 회사 외부에서 만나는 사람이 좀 더 다양해지고 하는 업무도 일의 내용이 조금 더 다양해졌어요. 그러니깐 사람 대하는데 있어서 기존에는 연구자로서 대하는데 이제는 기관 대 기관으로 대하다 보니깐 그 기관에서도 일을 어떻게 주느냐에 따라서 스케줄이 바뀔 것 같아요.(워킹맘 2)

육아의 과정에서도 언제 어떤 상황에 직면할지 예측하기 어려웠다. 아이가 갑자기 아프거나, 어린이집에 등원하지 못하는 경우, 그리고 아이의 부정적인 반응들이 워킹맘들에게 '비상상황'이었다. 구축해 놓은 육아 체계는 비상상황에 따라 일시적으로 목표가 바뀌고 그에 따라 육아 체계가 일시적으로 변경되었다.

사실은 비상이었어요. 왜냐하면 일주일 간 어린이집을 처음에는 열시에 갔다가 한 시간 있다가 오고 그 다음엔 열시에 가서 열두시에 오고 이러니깐 애들은 적응이 될지 몰라도 어른은 적응이 안 되는 거예요. (웃음) 너무 힘들어 하셨어요. 3월에... 적응기간은 저희는 이제 어린이집의 적응기간이라는 걸 생각도 못하고, 또 친정엄마가 배우고자 하시는 게 있어서 자격증, 스터디 이런 걸 신청을 해놔가지고 애를 찾을 수가 없을 때도 있고 그랬어요. (워킹맘 3)

아침에 소아과 갔더니 구내염 맞다고 그래서 바로 팀장님한테 연락 드렸지... 팀장님도 애들도 구내염 자주 걸렸거든... 화요일부터 쭉 못갈 것 같다고.. 근데 다음 주 월요일이 다행히.. 공휴일인가 그랬어. 쉬는 날.. 딱 1주일 앓고 화요일 날 나 출근하고 애기도 어린이집 갔어. 구내염 같은 거는 옮는 거라 격리 되어 되잖아, (워킹맘 4)

이처럼 연구참여자들은 일과 육아를 병행하는 과정에서 위기의 순간들에 직면하고 순발력 있게 대처해야 했다. 연구참여자들은 활동체계의 구조적인 차원에서 볼 때 애초에 일과 육아를 병행하는 자신만의 경계와 구획을 설정했지만 그러한 것들이 무너지고 일이 육아 활동을, 육아가 일 활동을 침범하는 형태로 이해할 수 있었다. 그리고 그러한 구조적 모순은 일과 육아 활동이 정적이고 일관되게 유지될 수 있는 성격을 갖고 있지 않다는 것에서 기인한다. 이러한 구조적 역동은 다음의 [그림 3]과 같이 표현될 수 있다. 외부의 요구에 따라 일 활동의 객체(object)는 유동적으로 변화한다. 활동의 객체가 바뀔 때 따라 일의 도구나 분업체계, 규칙, 그리고 주체 등의 요소들이 필연적으로 바뀌게 되며 결국 육아 활동체계와 대치되는 모순을 유발하는 것이다.



[그림 3] 일 활동체계와 육아 활동체계의 구조적 모순

2. 구조적 모순에의 대응과 결과

1) 일하는 방식의 학습 : 눈치껏, 요령껏 맺고 끊기

연구참여자들은 일 활동에서 발생하는 여러 불일치와 갈등들을 적극적으로 해결하지 못한다. 일 활동에서 연구참여자들이 겪는 어려움은 함께 일하는 다양한 주체들의 목소리들 중 하나에 불과하기 때문이다. 워킹맘들은 적극적으로 자신의 입장에 대한 정당한 인정과 존중을 요구함으로써 구조적 모순을 해결하는 대신 몇 가지의 소극적 전략들을 통해 대응했다. 이러한 대응방식은 매우 자연스럽게 당연한 것이었다. 즉, 연구참여자들의 입장에서 일에서의 주체성의 변화는 결국 육아 활동체계를 방해하는 요인이 되어 연구참여자들이 직장에서 방어적이고 수동적인 입장을 취하도록 하는 것이다. 워킹맘들은 일에 관한 활동들에 대해 최소한으로 하기, 욕심 내지 않고 미루기, 모르는 척하기의 전략을 통해 자신의 영역을 설정했다.

연구참여자들은 주어진 활동의 과제들을 모두 수행하기 보다는 선택적으로 수행하는 경향을 보였다. 육아를 병행하면서 소화할 수 있는 일의 경계를 '최소한'으로 낮췄다. 아이가 어린 현재의 상황에서 워킹맘들은 선택의 여지가 있는 일에 관하여 필수가 아닌 일은 포기해버렸다.

제가 거의 대외 활동을 많이 안하는 편인데요. 회식도 잘 안하고 여러 가지 행사도 잘 참석 안하는 걸로 알려져 있고 저도 그렇게 포지셔닝 할 수 있는 자리라서 가능한데... (워킹맘 2)

정말 최소한만 하고 사는 것 같아요. 3년차 때는 job이 많이 줄었어요. 그렇지 만 2월까지의 일이 많아요. 왜냐하면 새로운 1년차가 3월에 오니깐...그리고 3월이 되가지고 5월에 발표가 큰 게 있어요. 커리어에 영향을 주는 그런 발표가 있어서 보통은 1월부터 준비를 해요. 5개월 동안 그 발표 준비를 하는데 저는 그런 것 까지는 못하고 2월까지의 바쁜 job이 있다고 했잖아요. 그것만 하는 거예요. 혼 안날 정도로만 그것만 하고 내 발표준비는 3월에 일이 줄어드니깐 그때부터 겨우 했어요. 그리고 논문은 필수가 아니어서 저는 정말 필수만 하고 나왔거든요. 나는 애기 때문에 논문 까지는 못하겠다. 교수님이 뭐라고 한들 저 사람이 나한테 윤리적인 규탄을 할 수 없게 최소한만 잘하자...그걸 잘 하면 되잖아요. 최소한 욕은 안 먹잖아요. 교수님 마음에 쏙 들 수는 없어도... (워킹맘 5)

저희가 사업장이 지방에 있다 보니깐 연수원도 거기 있어요. 뭐 교육 받으려면 거기 가야되고, 원래는 합숙 교육인데 저 혼자 출퇴근하고 “애들 때문에 가야합니다.” 하고. 그래도 길어야 1주일 정도고 출퇴근할 만한 거리니깐 그렇게 했죠. (워킹맘 6)

이와 같이 워킹맘들이 ‘욕심 내지 않고’ 보류하는 일들에 해당하는 것 중 대표적인 것은 일에 관한 학습활동이었다. 워킹맘들은 일의 전문성을 위해 공부할 것도 많고 경력개발을 위해 자율적으로 학습할 여지가 많지만 그러한 새로운 활동들을 추가하지 못하고 있었다. 공식적인 교육 훈련의 경우에도, 승진 시험을 위한 선수 과정을 이수하기 위해 연수를 떠나는 것은 생각할 수 없다. 지점에서 한 번에 한 명씩만 갈 수 있는 연수를 함께 일하는 동료에게 양보해야 하는 것이 오히려 당연히 여겨졌다. 승진을 위해 자율적으로 열심히 준비해왔던 동료와 아이를 대신 돌봐주시는 친정엄마, 그리고 아이, 누가 봐도 욕심을 부리는 것 같았다.

필수로 하는 것 말고 더 하면 좋는데 그걸 못해서... 하면 좋는데 시간이 없고, 지금 하는 일이 수출입인데 공부해야 할 양이 엄청 많은데 시간이 없어요. 야근 못하고 뭔가 일을 더 추가를 못하는 거죠. 지금 상태에서 그냥 딱 돌아가는 정도로만 해 놓는 거죠...(중략)... 잘 하고 싶죠. 마음은 맨날 그런데 현실이 투자를 할 수 없으니깐... 제가 지금 대리인데 과장을 달려면 은행원 연수라고 해서 한 1~2주를 강하게 교육을 시켜서 붙으면 과장이 될 수 있는 조건을 주는 그게 있어요. 근데 그 연수를 가기 위해서는 또 조건이 있는 거예요. 그게 저희 같은 경우는 뭐 자격증이라 액셀 워드 이렇게 몇 가지를 따라 되는데 얼마 전에 액셀 시험이 있었어요. 근데 나 말고 옆에 남자 대리는 당연히 과장을 준비하니깐... 그런데 한 지점에서 연수를 두 명이 같이 못가는 거죠. 둘 다 가면 둘이 빠져버리잖아요. 그러다 보니 그럴 때는 내가 밀리는 거지. (워킹맘 7)

연구참여자들의 개인플레이 때문에 동료, 선후배들 간의 관계에 갈등이 초래되기도 했다. 일 공동체의 다른 주체들과 다른 이질적인 태도로 인해 동료, 선후배들과 갈등을 빚었지만 그에 대해 적극적으로 관계를 개선하고 상황을 해결하려 하기보다는 ‘모르는 척’하는 방식으로 대응할 수밖에 없었다. 아이에 대한 우선순위를 포기할 수 없다면 실질적으로 그러한 문제를 해결할 수 없다고 판단하고 갈등을 회피하는 것이다.

내가 대출을 빠지니깐 남자 직원 한명이 씹씩대면서 제 자리로 왔죠. 이미 그때부터 엄청 눈치가 보이죠. 그래서 그때부터 개인금융 업무도 해주고, 대출 외의 다른 업무는 내가 다 가져오고 지금 이런 상태예요. 그들의 입장에서는 내가 남자 직원이었으면 나눠서 1/n하면 될 것을 하는 거니깐... 그런 미안한 걸 그냥 생각을 안 해버리는 거죠. (웃음) 진짜... 나는 모르쇠 이렇게요. 말을 못하겠어요. (워킹맘 7)

이와 같은 연구참여자들의 대응 방식은 직업활동에 비해 육아활동을 주변적이고 덜 중요한 것으로 여기는 일 중심적 분위기를 확인할 수 있게 해준다. 양성평등의 선진국인 스웨덴의 경우 여성 뿐 아니라 남성도 자녀의 축구 경기를 위해 직장에서 회의 일정을 조율하거나 휴가를 쓰는데에 당당하다. 하지만 연구참여자들의 경우 자녀의 육아는 일 활동에 지장을 초래하는 방해로 여겨질 뿐이다. 이는 일 활동체계의 동료나 선배 등 다른 주체들과의 갈등으로 초래하거나 연구참여자들의 육아 활동과 일 활동 간의 충돌을 가져온다. 결국 연구참여자들은 두 활동체계에서 나타나는 구조적 모순을 회피하거나 일 활동체계에서의 주체성을 타협하는 방식으로 대응하는 것이다.

2) 삶의 방식의 학습 : 일과 육아의 경계 짓기와 허물기

Wattis, Standing, & Yerkes(2013)에 따르면 일과 삶의 균형이란 일정한 상태가 아닌 불안정하고 끊임없는 협상의 과정이다. 이러한 과정은 워킹맘의 일과 가정의 균형잡기에서도 나타났다. 연구참여자들의 일상에서 일과 육아는 시간과 공간에 따라 경계 지어졌지만, 일과 육아의 변화무쌍한 성격 때문에 그 경계를 침범하게 될 때 연구참여자들은 갈등을 경험했다. 연구참여자들은 일과 육아의 경계를 명확히 구분하는 전략들을 통해 최대한 일과 육아 활동 간의 충돌을 해결하고자 했지만 그 외에 어쩔 수 없는 '침범'이 발생할 때는 그 경계를 계획적으로 허물어버리는 방식으로 해결했다. 특히 이러한 일과 육아의 방식은 워킹맘 1, 워킹맘 2, 워킹맘 5와 같이 일에 대한 주도권(initiative)과 책임감을 갖고 있는 위치에 있을 때 더욱 분명하게 나타났다.

사실은 나도 개를 재워놓고 내 생활을 하려고 하는데, 왜냐하면 사업이다 보니깐 집에서도 연장선이야 집에 가서도 블로그 관리를 한다거나 생각을 하거나 기획, 본사와의 왔다 갔다 하는 문서가 있으면 그걸 해야 되거든. 그렇게 해서 할 수 있는 일도 엄청나게. 블로그에 글 하나 올리기도 하고 포스터가 하나 완성되기도 하고 그런 식으로 업무의 하나의 chunk를 할 수 있긴 해. (워킹맘 1)

지난주에 그런 [병원에서 기획하는 새로운] 일들 준비하느라고, 퇴근하는 시간을 맞춰서 일찍 나오는데 집에 와서 근무량이 늘어서요. 새벽에 일어나서 기획서 보내고 이런 일들이 많아졌어요. (워킹맘 2)

정말 딱 칼퇴근, 딱 그 시간에만 하는데 그 이외의 진단업무는 이제 집에 와서 애들 재우고 이메일로 진단 작성해서 보내고 출력하고 이런 거요. 저한테 엑스레이나 사진 찍은 거나 그런 진단자료를 보내줘요. 저한테 그럼 제가 애들 재우고

그거를 진단을 이제 한 사람당 10분에서 20분 살펴봐야 되거든요. 엑스레이 찍은 거 보고 어떻게 치료할지 계획을 짚 세우는 거예요. (워킹맘 5)

이와 같이 일과 육아 활동이 경계를 넘나드는 현상에서는 일의 내용이 구분된다는 특징을 보였다. 일과 육아의 경계가 허물어지는 것은 일과 육아 사이에 쌓아 놓은 벽돌을 무계획적으로 아무렇게나 무너트리는 듯한 모습이 아니라 일과 육아 간의 경계를 넘나드는 방식과 일의 내용을 위한 비상통로를 만들어 놓은 것과 같은 모습이었다. 워킹맘 1은 특정한 일들을 집에서 하는 일로 구분하고 있었으며 워킹맘 2는 좀 더 개인적인 일을 집에서 처리했다.

그냥 센터에서 못 다한 일들을 집에 가서 하는 거야. 그러니까 항상 이래요. 일은 집에서 해도 되는 일, 이런 게 있어. (워킹맘 1)

회사일 중에서 동적인 일이 있고 개인적인 연구 일이 혼합된 건데... 동적인 일을 가지고 오는 경우는 없죠. Nine to six는 제 일을 하는 시간이고 시간이 나면 제 개인 일을 하는 거고 집에 가져오는 거는 제 개인일이예요. (워킹맘 2)

연구참여자들이 이상의 전략들로 대응한 것은 보다 근본적인 구조적 모순을 해결하기보다 개인적 차원에서 주어진 과업을 해결하기 위한 자구책이었다. 문화역사적 활동이론의 변증법적 관점에서 활동체계의 구조적 모순은 확장학습의 시발점으로 작용한다. 특히, 다양한 배경을 가진 주체들이 각자의 의견과 가치, 관점 등을 공유하고 그 차이를 해결함으로써 확장학습이 일어나기도 한다. 하지만 연구참여자들이 경험하고 있는 구조적 모순은 문제로서 인식되지 않고, 워킹맘 개인이 표면적인 행위 수준에서 처리되는 학습의 형태를 띠었다. 문화역사적 활동이론에서 활동 주체의 목소리는 개인의 위치와 동기의 표현이다. 하나의 활동을 공유하는 주체들은 서로 다른 목소리의 차이를 드러내고 해결함으로써 상호 협력적으로 확장학습을 이룰 수 있다. 하지만 이 연구에서 참여자들은 힘을 잃고 자신들의 목소리를 내지 못하는 모습이다. 결국, 워킹맘이 되어가는 과정은 두 마리의 토끼를 잡기 위해 두 주먹을 불끈 쥐고 열심을 내던 모습에서 힘을 빼고 불안정함을 일상으로 받아들이는 유연함을 학습하는 과정이었다. 연구참여자들은 두 활동체계를 분명한 경계 속에 구분하고자 했지만 점차 시간과 공간적으로 두 활동을 자유롭게 넘나드는 현실을 수용하는 방식으로 자신만의 자리매김을 해나갔다.

Mainiero & Sullivan(2005)이 만화경 경력 모형(kaleidoscope career model)을 통해 주장한 바와 같이 여성의 경력은 비선형적이며 역동적이다.

여성은 경력의 과정에서 진정성, 균형, 도전의 가치 사이에서 초점을 옮긴다. 연구참여자들은 일과 가정 간의 경계를 유연하게 재설정하고 끊임없이 변경하는 과정을 통해 '균형'을 이루고자 하는 듯 보였다. 하지만 연구참여자 개인이 '균형'에 자신의 행위의 동기를 두고 있는 것이 영구적인 삶의 방식이 아니며, 육아기가 지나면 언젠가는 일에서의 성장과 도전에 초점을 둘 시기가 올 것이라는 암시를 주기도 하였다.

V. 논의

이 연구는 문화역사적 활동이론의 활동체계 프레임으로 고학력 워킹맘이 일과 육아를 병행하면서 워킹맘으로서 일하는 방식과 살아가는 방식을 터득해가는 과정에 초점을 두었다. 우선 '일'이라는 활동과 '육아'라는 활동을 병행하는 주체로서 워킹맘이 그 병행 과정에서 경험하는 사회구조적 모순성을 파악하고자 했다. 여기서 사회구조적 모순이란 문화역사적 활동이론의 활동체계 모형을 이루는 여러 요소들 간의 불일치로 설명된다. 그리고 이와 같은 구조적 모순에 대한 대응으로써 나타나는 학습의 양상을 살펴보았다.

심층면담을 통해 드러난 워킹맘의 일과 육아 병행과정에는 심리적 분열과 소진 뿐 아니라 조직구성원이나 가족 간의 관계적 갈등, 그리고 활동체계 요소들 간의 불일치와 일과 육아 활동체계 간의 충돌이 존재했다. 이러한 현상들을 '일과 육아의 경계 만들기', '변신하는 힘겨움', 그리고 '통제 불가능한 일과 육아의 경계'로 명명하였다. 연구참여자들은 출산 후에 다시 일을 시작하면서 일과 육아의 경계를 분명히 설정하여, 두 세계를 넘나들며 일에서는 직장인으로, 가정에서는 엄마로 두 영역에서 서로 다른 주체성을 갖고 살아가고자 했다. 하지만 연구참여자들이 분명한 경계 속에서 두 활동체계를 안정화시키고자 했음에도 불구하고 그 경계를 통제하지 못하는 한계에 직면한다. 그러다 보니 워킹맘의 삶은 불안정의 연속이었다. 일과 육아로 꽉 차있는 포화상태의 삶에서 워킹맘으로서라기 보다는 일하는 여성과 엄마를 오가며 힘겹게 변신하는 삶을 살았다. 일과 육아 공동체 내에서 워킹맘으로서의 다름에 대한 존중이 부재한 상황에서 다른 사람들과의 갈등이 빚어졌다. 이러한 내적, 관계적 갈등은 일과 육아 활동이 본질적으로 매우 유동적이고 변화무쌍한 성격을 갖고 있다는 구조적 한계에서 기인했다. 일의 세계는 고객, 혹은 시장의 요구에 따라 움직인다. 즉, 일터의 외부 환경과 요구에 따라 일하는 주체의 주체성이 변경

된다. 연구참여자들은 일과 육아의 주체로서 두 활동체계를 통제하려는 경향을 보였지만 일에서 조직과 고객의 요구에, 육아에서는 아이의 요구에 맞추어 움직여야 했으며 그 때마다 활동체계의 주체와 객체, 도구와 규칙 등 요소들 간의 불일치, 즉 구조적 모순이 발생한 것이다.

워킹맘의 고충과 어려움에 대해서는 김혜영(2007), 노성숙·한영주·유성경(2012), 박기남(2009), 안민영(2014), 천혜정·이지선(2010) 등의 선행연구를 통해서도 충분히 다루어져왔다. 여성이 일과 가정생활을 병행하는 과정에 대한 선행연구들은 여성 개인이 경험하는 내적 갈등과 심리적인 상태에 대해 설명하고 있다. 하지만 이 연구에서는 심리적인 차원의 갈등을 넘어서 워킹맘이 두 발을 딛고 참여하고 있는 일과 육아 활동체계에서의 구조적 모순들이 발견되었다. 즉, 워킹맘이 일과 육아를 병행하면서 경험하는 역할갈등이나 스트레스, 소진 등이 개인의 주관적 경험의 문제가 아니라 사회구조적인 모순에 배태되어있음을 확인할 수 있었다.

이에 따라 연구참여자들은 그 한계를 통제하려던 것에서, 두 활동의 경계를 유연하게 구성하고 재구성해나가는 삶의 방식을 학습하게 된다. 이 내용을 ‘일하는 방식의 학습’과 ‘삶의 방식의 학습’으로 구분하여 정리하였다. 워킹맘들이 일과 육아 간에 발생하는 모순에 대응하는 방식은 소극적이었으며 때로는 타협과 양자택일의 기로에 놓이기도 했다. 문화역사적 활동이론을 제안한 Engstrom(2001)에 따르면, 활동체계를 이루는 요소들 간의 불일치를 해결하는 과정이 곧 확장적 전환, 즉 학습이 이루어지는 과정이다. 연구참여자들의 경우 이와 같은 확장학습이 이루어지기에는 한계가 있었다. 일과 육아의 순조로운 병행을 방해하는 구조적 모순에 직면하면서 공동체 내의 다른 구성원들과 힘을 합쳐서 구조적 모순들을 적극적으로 해결하기 보다는 자신만의 독특한 입장을 대변하는 목소리를 내지 못하고, 또는 목소리를 내지 않고 주어진 활동의 상황에 순응하는 경향을 보이기도 했다. 오히려 일과 육아의 두 활동은 분명하게 경계를 짓고 구분하는 방식보다는 유연하게 경계를 조절해가는 방식을 통해 양립한다는 것을 학습해나갔다. 정적이지 않은 두 활동의 객체의 요구에 따라 유연하게 일과 육아 간의 힘 조절을 해야 했다. 직장에서의 요구와 변화에 따라 일시적으로 일 중심적인 모드로 변환되기도 하고 육아를 위해 선택과 집중, 포기를 하기도 하는 등 일하는 방식으로써 유연하게 ‘뺏고 끊기’를 할 수 있게 되었다.

이러한 일의 방식은 일과 육아 활동 간의 경계를 지었다가 허물고, 다시 새롭게 짓기를 반복하는 삶의 방식으로 이어졌다. 일과 가정의 두 세계에서 일하는 여성으로서의 주체성과 엄마로서의 주체성을 넘나들며 변신하던 모습에서

'워킹맘'으로서 이제는 자신만의 독특한 주체성을 확립하게 되었다. 문화역사적 맥락에서 나타난 구조적 모순 속에서 워킹맘들은 두 활동체계를 구축해가는 한편, 각 활동체계의 영향을 받으며 주체성을 확립해갔다. 즉, 일 활동체계의 객체에 맞추어 정렬되어 있던 워킹맘의 주체성이 육아 활동체계에 새롭게 참여하게 됨으로써 상충하는 주체성 사이에서 혼란을 직면하게 되었고, 이에 대응하는 과정을 통해 워킹맘 고유의 새로운 주체성을 갖게 되었다. 이와 같은 과정을 주체인 개인과 활동체계인 맥락 간의 변증법적 상호작용 과정으로 볼 수 있다. 결국, 워킹맘이라는 주체성을 확립하기까지의 과정은 일과 육아 활동의 주체인 워킹맘 개인이 활동체계의 구조적 맥락과의 상호작용 속에서 경험한 구조적 모순들을 통해 매개되는 것이었다. 그리고 워킹맘이 경험하는 모순이 개인이 아닌 사회구조적인 맥락 속에 존재하는 공동의 과제임에도 불구하고 현실에서는 개인의 차원에서의 대응만이 이루어질 뿐이었다.

이상의 현상을 설명하는데 활동체계 모형이 유용한 틀로 활용되었다. 문화역사적 활동이론의 활동체계 모형을 통해, 워킹맘이 경험하는 내적 갈등과 분열이 사회구조적 제약에서 기인함을 선명하게 살펴볼 수 있었다. 또한, 워킹맘의 심리적 상태를 넘어서서 평생학습 관점에서 변화와 적응의 과정을 알아볼 수 있었다. 일과 육아 활동의 주체인 워킹맘의 노력에도 불구하고 두 활동은 순조롭게 양립되지 못했다. 일과 육아 활동은 근본적으로 변화무쌍하고 통제 불가능한 특성을 갖고 있었다. 이러한 점은 일과 육아 활동의 조화로운 양립을 통제하고자 했던 워킹맘들의 의도와 충돌했다. 또한 일과 육아의 객체(object)인 고객, 조직 또는 아이의 요구에 따라 변화하는 활동체계의 요소들은 서로 불일치하면서 구조적 모순을 일으켰다. 더욱 구체적으로는 활동의 주체인 워킹맘과 공동양육자들 간의 갈등, 일 활동체계의 규칙과 육아 활동체계의 규칙 간의 불일치, 일 활동체계의 객체와 육아 활동체계의 규칙 간의 불일치 등의 구조적 모순들이 발견되었다.

이상에서 논의한 바와 같이 이 연구는 활동체계의 모형으로 워킹맘의 경험을 살펴봄으로써 활동의 주체인 워킹맘 개인의 내면세계에서 겪는 심리적인 갈등을 넘어서 현실 세계에서의 구조적 모순을 밝혔다. 점에서 의의를 갖는다. 이 연구에서 다루어진 사례는 경력 단절의 기로에서 경력 유지를 선택하고 일과 육아를 병행해 온 고학력 워킹맘들이었다. 이들은 삶에서 공식적으로 제도적인 불이익을 당하고 있지 않았지만 이들이 일하며 살아가는 방식을 선택하는 과정에는 암묵적이고 문화적인, 비공식적인 억압의 기제들이 존재했다. 우리 사회가 가부장적 전통 속에서 직업 활동에 비해 가정에서의 돌봄노동을 경시하는 경향이 팽배해있지만 연구참여자들에게 일과 육아 활동 간의 우열은

존재하지 않았다. 오히려 육아를 우선시 여기며, 공동체 내의 다른 사람들과 갈등을 빚기도 했다. 이러한 연구 결과는 육아 활동을 유급노동과 마찬가지로 가치있는 일로 여기는 인식이 워킹맘들에게만 머무는 것이 아니라 사회적으로 공유되어야 할 필요성을 체계적인 틀 속에서 명백히 보여준다. 문화역사적 활동이론에서 이와 같은 구조적 모순은 확장적 학습을 가능하게 하는 시발점으로 이해된다. 이 연구에서도 연구참여자들이 경험한 구조적 모순을 그들이 일하고 살아가는 방식, 즉 그들만의 '워킹맘'으로써의 주체성을 형성하도록 하는 학습의 발단으로 해석했다는 점에서도 의의를 갖는다. 이러한 연구 결과는 여성의 경력유지 방안으로써 공식적인 제도적 지원보다는 사회적 인식이나 문화와 같은 비공식적인 맥락의 개선이 더욱 중요함을 시사한다.

마지막으로, 이 연구의 결과를 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 첫째, 다양한 맥락의 워킹맘들이 일과 육아를 병행하는 과정이 어떠한지 보다 폭넓은 이해가 요구된다. 이 연구는 다양한 맥락에 있는 워킹맘들을 포괄적으로 다루지 못했다. 우리나라에는 경력의 경로와 단계, 직종에 따라 그리고 생애단계에 따라 다양한 워킹맘들이 존재한다. 하지만 이 연구에서는 대졸 이상의 고학력 워킹맘들만 포함되었다. 특히 취학 전의 자녀를 둔 육아기의 워킹맘들로 한정하고 그들이 출산 후에 일을 시작한 시점에서의 상황과 일과 육아의 병행과정에 집중하였다. 이에 따라 다양한 맥락에 있는 워킹맘들의 삶의 양상은 어떠한지 보다 포괄적으로 탐구함으로써 워킹맘들에 대해 보다 잘 이해할 수 있을 것이다.

둘째, 이 연구는 워킹맘들만을 대상으로 했지만 후속 연구에서는 워킹맘이 존재하는 활동체계를 분석의 단위로 함으로써 다양한 주체들 속에서 워킹맘의 주체성과 목소리가 갖는 특성을 보다 선명하게 이해할 수 있을 것이다. 이 연구의 자료는 연구참여자들의 삶을 직접 관찰하지 못하고 심층면담을 통해 수집되었다. 연구참여자들의 일상을 동행하며 일과 육아를 병행하는 삶의 장면들을 직접 포착하기에는 여러 가지 측면에서 어려움이 있었다. 따라서 이 연구는 각 연구참여자와의 개별적인 심층면담을 통해 전사록을 생성하여 분석하는 과정을 거치는 방법을 택했다. 이와 같은 접근은 연구참여자들의 주관적인 해석과 인식을 이해하는데 적절한 방법이었지만 일과 육아 활동에서의 상호작용을 연구자가 직접 관찰하지 못한 것은 연구의 한계점으로 남는다. 워킹맘 개인이 아닌 일과 육아 활동체계를 분석의 대상으로 삼고 다각적으로 자료를 수집하는 추가적인 연구들을 통해 이 연구의 한계가 보완될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강규희(2016). 자녀양육 직장여성들의 생애사 연구 : 공공기관 20년 이상 근무 여성들을 중심으로. 대전대학교 박사학위논문.
- 강이수·신경아, 박기남(2015). 여성과 일 : 일터에서 평등을 찾다. 서울 : 학지사.
- 공병혜·박순애(2009). 질적 연구 인터뷰에 대한 철학적 배경. 질적연구, 10(2), 77-85.
- 곽현주·최은영(2001). 일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향. 여성연구, 86(1), 175-210.
- 김보령(2016). 워킹맘의 스트레스와 일-가정 양립 지원 서비스. 경상대학교 석사학위논문.
- 김선미·안희란(2016). 육아휴직 경험이 있는 여성근로자의 일-가정 양립 경험 연구. 한국사회복지행정학, 18(2).
- 김영미(2013). 한국의 일-가정 양립 현실과 대안. 월간 복지동향, 175, 13-18.
- 김은정(2013). 미취학 자녀를 양육하는 취업여성의 일-가정 양립 정책에 대한 긍정적 효과성과 부정적 효과성 인식에 관한 연구. 가족과 문화, 15(2), 168-198.
- 김현동(2015). 멘토링 기능이 여성관리자의 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 이직의도에 미치는 영향. 여성연구, 88(1), 403-427.
- 김혜영(2007). 일과 가족생활의 조화로운 양립은 가능해지는가. 젠더리뷰, 4, 32-42.
- 노성숙·한영주·유성경(2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기 : 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 문은미(2014). 여성노동자 50년, 여공에서 워킹맘까지 : 차이와 평등의 딜레마 버전 업. 여/성이론, (31), 188-205.
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. 한국여성학, 25(2), 37-71.
- 박순용(2010). 교육현장 연구를 위한 질적 연구방법. 특별기고 : 방법론 특강 I, 국제이해교육연구, 5(1). 한국국제이해교육학회.
- 세이드만·어빙(2009). 질적 연구 방법으로서의 면담 : 교육학과 사회과학 분야의 연구자들을 위한 안내서, 박혜준 외 (역). 서울 : 학지사. (Seidman, I., *Interviewing as qualitative research*, Teachers College Press, 1997)
- 스타인백·수전 & 스타인백·윌리엄.(2002). 질적연구의 이해와 실천. 김병하 (역). 한국학술정보 (Stainback, S. & Stainback, W., *Understanding and*

- conducting qualitative research*, Reston, VA: Council for exceptional children, 1998).
- 신윤정(2015). OECD 지표를 통해서 본 우리나라의 양성 격차와 일·가정 양립. 보건복지포럼, 116-127.
- 안민영(2014). 일·가정양립 어려움의 계층별 차이와 사회권 인식차이. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 51-53.
- 앵게스트렘·위리웨(2014). 팀의 해체와 낚임: 활동이론으로 보는 일터의 협력과 학습. 장원섭, 구유정 (역). 서울: 학이시습 (Engeström, Y., *From teams to knots*, New York: Cambridge university press, 2008).
- 이내영·김영혜, 구미지, 김소희, 김영미, 장경오(2007). 직장여성의 육아경험. Child Health Nursing Research, 13(3), 329-337.
- 이동성·김영천(2014). 질적 자료 분석을 위한 포괄적 분석절차 탐구: 실용적 절충주의를 중심으로. 교육종합연구, 12(1), 159-184.
- 이수혜(2006). 여성 리더의 가족 경험: 가족 내 역할 갈등을 중심으로. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 이은희(2000). 일·가족 갈등의 통합모형. 한국심리학회지, 19(2), 1-42.
- 이자명(2013). 워킹맘의 일-가족 다중역할갈등 상황에서 심리적 거리 조절에 따른 대안적 사고 차이. 서울대학교 박사학위논문.
- 이재유(2011). 자본주의와 가부장제 사이의 관계에 대하여. 통일인문학, 55, 289-316.
- 이정희(2014). 일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰. 여성연구, 86(1), 281-324.
- 이화용·황아정(2012). 기혼 근로자의 배우자 및 상사의 지원이 경력몰입에 미치는 영향: 일-가정갈등의 매개효과. 직업교육연구, 31(2), 45-66.
- 정진철·김성만(2008). 가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향. 산업경제연구, 21(6), 2931-2950.
- 조혜영(2012). 워킹맘 고통지수와 일·가정양립정책. 젠더리뷰, 27(4), 27-36.
- 천혜정·이지선(2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. 한국가족관계학회지, 15(3), 25-41.
- 최효미(2013). 기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 크레스웰·존(2010). 질적 연구방법론: 다섯 가지 접근 조홍식 외 (역). 서울: 학지사 (Creswell, J., *Qualitative inquiry and research design: among five approaches*, Sage publications, 2007)

- 통계청(2016). “경제활동인구조사.” “http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B#SubCont”에서 2016. 11. 12. 인출.
- Engeström, Y.(1987). *Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki : Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y.(2006). From well-bounded ethnographies to intervening in mycorrhizae activities. *Organization Studies*, 27(12), 1783-1793.
- Engeström, Y.(2015). *Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research*(2nd ed.). New York : Cambridge University Press.
- Engeström, Y., & Sannino, A.(2010). Studies of expansive learning : foundations, findings and future challenges. *Educational Research Review*, 5, 1-24.
- Grant-Vallone, E., & Ensher, E.(2010). Opting in between : strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal of Smith, C., Santucci, D., Xu, S., Cox, A., & Henderson, K.*(2012). “I love my job, but...” : narrative analysis of women’s perceptions of their careers in parks and recreation. *Journal of Leisure Research*, 44(1), 52-69.
- career development, 1-18.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E.(2005). Kaleidoscope careers : An alternative explanation for the opt-out revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
- Smith, C., Santucci, D., Xu, S., Cox, A., & Henderson, K.(2012). “I love my job, but...” : narrative analysis of women’s perceptions of their careers in parks and recreation. *Journal of Leisure Research*, 44(1), 52-69.
- Stake, R. E.(2005). Qualitative case studies. In Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*(3rdEd.) (pp443-466). Thousand Oaks : Sage Publication.
- Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M.(2013). Mothers and work-life balance : exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work & Family*, 16(1), 1-19.

Abstract

A Cultural Historical Activity Theoretical Approach on Highly Educated Women 'Becoming Working Mothers'

Yoo-jeong Koo*·Wonsup Chang**

The purpose of this study is to examine the experiences of highly educated working mothers from a Cultural Historical Activity Theoretical (CHAT) perspective. The specific research questions are as such : First, what personal challenges and structural contradictions do they experience? Second, how do they manage and deal with such problems and what are the consequences?

Qualitative in-depth interviews were undertaken with 7 highly educated working mothers with the youngest child under 7-years old. Each participants were met at least 3 times during the period of 8 months and each interview took around 1 or 2 hours. The expanded model of activity systems was adopted as the framework for content analysis.

The main findings are as follows. First, there were discordance at the personal psychological level, the social relational level, and the societal activity system level. While working mothers tried to juggle work and child rearing activity by strictly separating them and fixing boundaries, working the two activities needed fluid and flexible adjustment and revisioning. Second, the interviewees gradually learned to handle the contradictions by flexibly setting and resetting the boundary's of their work and childrearing activity.

In conclusion, it was revealed that the struggles of Korean working mothers were not their personal matters but something caused by contradiction in the societal level. The course of their experience dealing with different kinds of discordance could be regarded as a process of learning and constructing new subjectivity. According to such findings and conclusions, implications for further research was discussed.

Keywords : working mother, work-family balance,
cultural-historical activity theory, expansive learning

* Research Fellow, The Institute for Educational Research, Yonsei University

** Professor, Department of Education, Yonsei University

“일·가족 양립” 기업문화 지표개발 연구*

강민정**. 임희정***

초 록

우리나라의 일·가족 양립은 정부정책을 중심으로 추진되어 왔으나, 이런 정부정책이 현장에서 제대로 작동하지 않는 원인을 기업문화에 있다고 보고, 본 연구에서는 일·가족 양립 확산에 영향을 미치는 기업문화 수준을 측정할 수 있는 지표를 개발하였다. “일·가족 양립” 기업문화 지표는 선행 연구와 기존지표의 검토, 전문가 자문회의, FGI의 단계를 거쳐 기업문화의 영역과 영역별 지표 초안을 구성하였다. 그 초안으로 전문가 델파이 조사를 2회 실시하여 그 결과에 따라 지표를 수정하였고, 수정된 지표로 남녀근로자 총 1,100명을 대상으로 설문조사를 실시하여 타당성을 검증하여 최종 지표를 확정하였다. 그 결과 최종 “일·가족 양립” 기업문화 지표는 리더십, 인프라, 일하는 방식, 커뮤니케이션의 4개 대영역과 8개의 세부영역(최고경영자의 의지, 상사의 지원, 조직관리시스템, 인사관리제도, 업무특성, 근로시간, 동료의 협조, 회사지원 및 분위기)으로 구성되었으며, 총 40개 문항이 확정되었다. 이렇게 개발된 지표는 첫째, 기업에게는 스스로의 기업문화 수준을 진단하고 장애요소를 파악하여 일·가족 양립을 촉진하도록 기업문화의 개선방향을 수립할 수 있도록 도움을 줄 수 있다. 둘째, 본 연구에서 개발한 기업문화 지표는 설문문항을 모두 공개함으로써 공공재로서 기업들의 접근을 용이하게 할 수 있다. 셋째, 많은 기업들이 이 지표를 활용하여 데이터가 지속적으로 구축된다면 다른 기업과의 비교가 가능해지며, 또한 기업문화가 일·가족 양립 수준 및 기업생산성과 어떠한 관련성이 있는지 밝힐 수 있을 것이다.

주제어 : 기업문화 지표, 리더십, 인프라, 일하는 방식, 커뮤니케이션

* 이 논문은 2017년 한국여성정책연구원 기본연구과제, 『일·가족 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구』를 수정·보완한 논문입니다.

** 제1저자 : 한국여성정책연구원 부연구위원(kangmj@kwidimail.re.kr)

*** 교신저자 : 한양사이버대학교 부교수(chakra07@hycu.ac.kr)

I. 서론

일·가족 양립(Work-Family Balance) 지원이란 근로자가 직장생활과 임신·출산·육아를 포함한 가정생활을 병행할 수 있도록 돕는 것을 의미한다. OECD에서는 2000년대 초, ‘자녀양육의 책임이 있는 남녀근로자의 일과 가족생활을 지원’하는 것을 일·가족 양립 정책으로 정의하고, 관련한 연구들과 국제비교 자료들을 꾸준히 생산해 왔다. 이후, 일·가족 양립에서 일·생활 균형(Work-Life Balance)으로 점차 개념을 확대하여 유자녀 근로자뿐 아니라 다양한 삶과 가족의 형태를 가진 모든 근로자를 포괄하고 있다. 주요 선진국에서는 이미 일·생활 균형에 대한 계획을 시행해 왔으며, 국가, 혹은 민간의 주도로 일·생활 균형 실태를 파악하며 이를 개선하기 위해 노력하고 있다. 우리나라에서도 일·가족 양립을 위해 모성보호제도 강화, 유연근무제도 지원, 가족친화인증제 등 다양한 정책을 시행하고 있으며, 장시간 근로 해소, 남성의 육아참여 등 일·가족 양립 분위기 조성에도 주력하고 있다. 그럼에도 불구하고, 여전히 우리나라의 노동 시간은 2016년 기준 연간 2,069시간으로 OECD 국가 중 두 번째로 길고(<http://stats.oecd.org/>에서 2017.10.20. 인출), 육아휴직 남성 비율은 8.5% 수준이며(고용노동부, 2017), 유연근무제 시행 기업은 21.9%에 불과(김영옥·이승현·이선행, 2016)한 등 현장에서 정책의 효과는 아직 미흡한 수준이다.

우리나라의 일·가족 양립 정책이 현장에서 제대로 작동하지 않는 이유로 비효율적인 업무방식, 장시간 근로, 위계적이고 수직적인 의사소통구조 등의 기업문화가 주로 지적되고 있다. 가족친화경영 및 기업의 일·가족 양립제도 활용 현황과 관련한 선행 연구들에 따르면, 최고경영자의 마인드, 관리자의 리더십, 합리적인 인사관리시스템 구축 등 일·가족 양립을 어렵게 하는 조직문화의 개선에 대한 필요성이 매우 중요하게 나타났다(일생활균형재단, 2014; 박정열·손영미, 2005; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). 맥킨지와 대한상공회의소가 100개의 기업과 4만여 명의 근로자를 대상으로 실시한 ‘한국 기업의 조직건강도와 기업문화 진단보고서(2016)’에서도, 한국 특유의 기업문화로 야근, 불필요한 회의 및 보고, 불평등한 여성근로문화를 지적하였다. 이러한 기업문화를 개선하기 위해서는 우선 기업문화의 현 상태를 진단할 수 있는 도구가 필요한데, 기존에 개발된 지표들은 기업문화의 유형이나 수준을 파악하는 데에는 유용하나 일·가족 양립을 촉진하는(혹은 방해하는) 기업문화를 진단하는데 적합하지 않았다. 또한, 본 연구진들이 여성고용 확대 및 양성평등

실천 문화와 관련하여 공공기관과 민간기업을 대상으로 컨설팅을 진행하는 과정에서, 기업들로부터 일·가족 양립을 어렵게 하는 기업문화를 진단할 수 있는 진단도구에 대한 요구가 많았으며 여성가족부나 고용노동부 등의 관련 부처에서도 일·가족 양립 기업문화 지표 개발에 대한 필요성에 공감하였다.

따라서 본 연구에서는 일·가족 양립의 관점에서 우리나라 기업문화의 문제점과 그 원인을 진단할 수 있는 영역을 발굴하고 각 영역에 적합한 지표 문항을 개발하여, 실질적인 일·가족 양립을 정착시키고 확산할 수 있는 구체적인 실행방안 도출에 기여하고자 한다. 본 연구를 통해 개발하고자 하는 일·가족 양립을 위한 기업문화 지표의 특징은 다음과 같다. 첫째, 측정대상은 기업단위이며, 기업문화의 수준을 측정하기 위해 해당 기업의 모든 근로자들이 인지하는 수준을 응답하는 형태의 문항으로 지표를 구성하고자 한다. 일·가족 양립과 관련한 기존의 지표들의 경우에는 주로 인사담당자가 응답한 결과를 활용하고 있어 제도의 운영이나 정확한 수치(활용률 등)를 측정하는 데에는 용이하나, 그 기업의 전반적인 분위기나 문화를 측정하기에는 부족하기 때문이다. 둘째, 일·가족(가족) 양립, 가족친화, 일·삶(생활) 균형 등 다양한 용어들이 존재하는데, 본 연구에서는 ‘일·가족 양립’을 사용하고자 한다. 따라서 일·가족 양립제도의 가장 핵심 집단인 유자녀 근로자들의 일·가족 양립에 초점을 맞출 수밖에 없다. 그러나 기업문화를 개선하는 것은 궁극적으로는 모든 근로자의 일과 생활의 균형에 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있으며, 향후 정책적 방향도 일·생활 균형으로 전환해가고 있는 점을 감안하여 지표를 개발하고자 한다. 셋째, 본 연구는 일반적인 기업문화를 진단하는 것이 아니라 일·가족 양립과 관련된 내용으로 지표를 구성하고자 한다. 즉 기업의 일·가족 양립과 관련한 제도 도입이나 활용률 등과 같은 일·가족 양립 수준이나 일반적인 기업문화를 진단하는 것이 아니라, 일·가족 양립을 가능하게 하는 기업문화의 수준을 진단할 수 있도록 문항을 구성하고자 한다. 넷째, 본 지표의 문항들은 기업 스스로가 일·가족 양립 기업문화 차원에서 부족한 영역이 무엇인지 판단하고, 경영진과 인사담당 관리자들이 영역별로 일·가족 양립을 어렵게 하는 기업문화의 근본적인 원인을 찾아 실무적으로 그 문제점을 해결하고 개선할 수 있도록 도움을 주고자 한다.

II. 이론 및 선행연구 고찰

1. “일·가족 양립” 기업문화의 개념과 연구 동향

우리나라에서는 2007년 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등 및 일·가정 양립에 관한 법률」로 전면 개정되고, 2008년 「가족친화적인 사회환경 조성촉진에 관한 법률」이 제정되면서 본격적으로 일·가정 양립 지원제도 및 관련정책이 추진되기 시작하였다. 이러한 추세에 따라, 우리나라의 일·가정 양립 관련 연구들도 이때쯤부터 본격적으로 시작되었는데, 초기 연구들은 주로 유럽 선진국과 선진기업의 도입 사례를 소개하면서 우리나라 역시 이러한 제도를 도입해야 한다고 주장하였다. 이후 정부의 일·가정 양립 정책이 강화되면서 관련제도는 거의 선진국 수준으로 성장하였으나 현장에서 잘 시행되지 못하는 제도와 현실 간의 괴리가 크다는 지적이 이어져 왔다. 즉, 제도 도입과 실행 간의 디커플링(Decoupling) 현상이 발생하였다. 2016년 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’에 따르면 법정제도인 육아휴직제도조차도 ‘제도가 없다’는 응답이 1천개 기업 중 41.7%에 달했으며, 유연근무제도를 하나라도 시행하고 있는 기업은 22.9%에 불과한 수준이었다(김영옥·이승현·이선행, 2016). 제도를 도입한 기업들의 경우에도 일·가족 양립에 대한 인식과 조직문화가 정착되지 않아 제도의 실제 활용이 어려워, 근로자들의 정책 체감도도 저조한 수준이었다(일생활균형재단, 2014: 17).

이와 같이, 정부차원에서 추진하는 일·가정 양립 정책이 법이나 제도 차원에서 우수하나, 실제로 기업 현장에서 성공적으로 작동하지 않는 이유에 대해 연구자들은 ‘제도에 있지 않고, 조직분위기와 문화’에 있다고 지적하였다. 따라서, 일·가족 양립 지원제도의 성공적인 정착과 확산을 위해서는 제도의 활용을 어렵게 하는 기업문화가 바뀌어야 함을 증명한 많은 연구들이 이루어져 왔다. Thompson과 그의 동료들(1999)은 일·가족 양립 기업문화(work-family culture)를 ‘기업이 근로자들의 일과 가족생활의 양립을 중시하고 지원하는 신념, 가치관, 기대’로 정의하고, 기업문화의 3가지 구성요소를 제안하였다. 첫째, 근로자들의 가족생활에 대한 기업의 ‘관리적 지원’이다. 기업에서 시행하는 일·가족 양립제도가 효과적으로 운영되기 위해서는 근로자가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원하고, 근로자의 욕구를 존중하고 배려하는 기업문화의 조성이 전제되어야 한다는 것이다. 둘째, ‘불이익에 대한 우려’이다. 근로자가 기업에서 시행하는 일·가족 양립제도를 이용하면 승진이나 경

력관리에 부정적인 영향이 있을 것이라는 우려가 있으므로, 이를 개선하려는 노력이 요구된다. 셋째, 근로자의 ‘근무시간에 대한 기업의 요구’로 기업이 근로자들에게 장시간 일하기를 기대하는 정도를 말한다. 장시간 노동을 종업원 몰입과 생산성의 일차적 지표로 간주하는 조직에서는 근로자가 휴직이나 유연근무제와 같은 가족친화적 제도의 이용을 꺼리게 되므로, 근로자에게 기대하는 근무시간에 대한 규범은 기업문화의 중요한 측면이 된다(김필숙·김태현, 2010: 재인용). 이러한 구성요소 중 특히 장시간 노동을 중시하는 조직규범이나 가치가 변화해야 한다고 강조한 연구들이 있는데, 장시간 노동을 종업원 몰입과 생산성의 일차적 지표로 간주하는 조직에서는 근로자가 일·가족 양립을 추구하기 힘들며, 장시간 노동을 보상하는 조직문화에서는 자신의 경력에 부정적 영향을 미칠지 모른다는 우려 때문에 근로자들이 휴직이나 유연근무제와 같은 가족친화적 제도의 이용을 꺼리게 된다고 주장하였다(Bailyn, 1993; Perlow, 1995).

Allen(2001)은 가족친화적인 조직 제도의 활용과 지지적인 상사 간의 상관관계를 입증하였으며, 근로자 개인의 태도와 행동반응을 매개하는 것은 소속직장의 환경 자체보다 그에 대한 개별 근로자의 평가임을 주장하면서 ‘조직의 가족지원에 대한 근로자의 인식’을 강조하였다. 또한 Thomas와 Ganster(1995)는 가족친화적 기업문화를 공식적 지원과 비공식적 지원으로 구분하고 공식적 지원에는 가족친화제도의 시행을, 비공식 지원에는 근로자의 행동에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 직장 상사의 지원을 포함시켰다.

Kossek과 그의 동료들의 연구(2010년)에서는 일·생활 정책과 실행에 있어 조직적 구조와 문화가 이를 지원할 수 있게 향상되어야 함을 주장하였다. 일·가족 양립정책이 잘 확립되어 있더라도, 가족과 개인의 삶보다 항상 일을 우선하도록 하는 작업장 규범은 직장효과성 및 양성평등한 직장생활 통합이라는 이중 의제를 지지하는데 있어 유용성을 훼손할 수 있다고 하였다(Kossek, E, et al., 2010: 4-5). Lobel과 Kossek(1996) 역시 가족친화적 제도의 성공적 정착을 위해서는 일과 가족생활 간 상호작용에 대한 조직의 규범과 가치가 변화해야 한다고 강조하였다. 결국 제도의 활용도를 높이려면 먼저 직장 내에 가족지원적인 문화와 환경을 조성하여 일·가족 양립제도에 대한 수용성을 높이는 것이 필요하다는 주장이다(Lobel & Kossek, 1996; 권혜원·권순원, 2013. 93-94. 재인용).

일·가족 양립 관련 기업문화에 대한 국내 연구들은 주로 2000년대 중반부터 활발히 이루어졌다. 김필숙과 김태현(2010)은 가족친화적 기업문화를 ‘근로자들의 일과 가족생활의 균형을 유지할 수 있도록 지원적분위기를 제공

하며 근로자와 기업 모두 일과 가족생활의 조화와 균형에 대한 신념과 가치가 함께 공유된 기업의 환경'이라고 정의하였고, 정영금(2011)은 '가족친화적 제도를 넘어서는 포괄적인 개념으로서, 근로자들의 일-가정 균형 요구에 민감하게 반응하며 일-가정 균형전략이 기업경영의 목표나 비전에 포함되는 기업의 분위기'로 정의하였다. 또한 기업이 표면적으로 가족친화적 제도를 갖추고 있더라도 그 조직의 문화에 따라 제도의 활용 수준과 효과는 달라지기 때문에 가족친화적 제도의 실제 활용에 가장 큰 영향을 미치는 요소로 상사의 지원, 동료의 지원, 비효율적 업무문화, 일하는 방식 등과 같은 기업문화를 지적한 연구도 있다(임인숙, 2003; 손영미·박정열, 2014). 일생활균형재단(2014)의 연구에서도 일·가족 양립제도의 활용률이 낮은 이유는 주로 기업의 업무구조, 업무방식에서 기인한다고 밝히며, 결국 정책의 실효성을 높이기 위해서는 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 조직문화의 조성이 무엇보다 필요하다고 강조하였다. 2016년 대한상공회의소와 맥킨지가 조직진단을 실시한 결과에서도 잦은 야근, 비효율적인 회의·보고와 같은 비합리적인 업무방식이 한국 기업문화의 문제점으로 드러났는데, 일방적·권위적 리더십, 주먹구구식 업무프로세스, 객관적이고 공정한 평가·성과보상 미흡이 그 원인으로 지적되었다. 따라서, 한국기업의 조직문화는 리더십, 일하는 방식, 장시간 근로, 인사관리시스템과 밀접한 연관이 있으며, 이를 개선해야만 일·가족 양립 제도가 효과를 낼 수 있을 것이다.

이러한 일·가족 양립과 관련한 국내·외 연구 동향을 정리해 보면, 해외에서는 이미 일·가족 양립제도와 기업문화의 관계에 대해 1990년대 후반부터 다루어져 왔으며 우리나라에서는 2000년대 들어 법과 제도에 기반하여 일·가족 양립제도가 도입되었다. 이후 2000년대 후반부터는 일·가족 양립제도들의 활용도 제고에 관심을 가지게 되면서 제도의 활용을 어렵게 하는 우리나라 특유의 기업문화에 대한 학술연구와 함께, 최근에는 정부의 정책도 점차 기업문화 개선에 초점을 맞추기 시작하였다. 본 연구 역시 기업의 일·가족 양립을 어렵게 하는(또는 확산시킬 수 있는) 기업문화의 수준을 측정하고 개선방향을 제시하는 데 목적을 두고 있으며, 이 목적에 맞게 일·가족 양립 기업문화를 '근로자들의 일과 가족생활의 양립에 영향을 미치는 기업의 경영방침, 비전, 공유된 신념, 가치를 포함한 총체적인 근로환경과 분위기'로 정의하고 지표를 개발하고자 한다.

2. “일·가족 양립” 관련 기업문화 기존 지표 검토

일·가족 양립과 일·생활 균형정책을 꾸준히 추진해오고 있는 주요 선진국들에서는 일·생활 균형의 수준을 진단하기 위한 다양한 진단지표들이 개발·활용되고 있다. 미국 보스턴 대학의 Center for Work & Family가 2002년에 개발한 ‘Standards of Excellence Index’는 일·삶 균형이 가능한 조직문화인지를 평가하기 위해 만들어진 대표적인 지표로, 7개 영역(리더십, 전략, 인프라, 책임, 관계형성, 의사소통, 평가)으로 구성되어 있다. 각 영역은 이를 평가할 수 있는 구체적 문항으로 구성되어 있고 5점 척도로 응답할 수 있게 하였다(Harrington & James, 2005). 일본의 경우 후생노동성 등 정부가 중심이 되어 가족친화정책을 시행하고 있으며, 내각부에서는 일과 생활 균형에 대한 조사 및 연구보고서 등을 발간하고 있다. ‘일과 생활 균형의식에 관한 조사’에는 전담조직, 유연근무제도, 잔업시간 등과 같은 제도에 대한 질문과 잔업 줄이기 대책, 유급휴가 촉진 대책, 관리직의 노력, 직원의 자기개발 노력, 일하는 방식, 인사평가 등의 문항들이 포함되어 있다(<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>에서 2017.11.22. 인출). 호주는 2014년에 ‘Australian Work and Life Index(AWALI)’를 발표했는데, 일반적인 방해, 시간 압박, 직장과 지역사회 간 방해, 전반적인 일과 삶의 균형에 대한 만족, 시간이 촉박한 느낌의 빈도에 대한 인식을 측정하고 있다(<http://www.unisa.edu.au/Research/Centre-for-Work-Life/Our-research/Current-Research/Australian-Work-And-Life-Index/>에서 2017.10.20. 인출). 독일은 정부가 아닌 민간 주도의 가족네트워크를 통해 가족친화사업을 운영하고 있으며, 가족네트워크에서 기업의 ‘가족친화경영 체크리스트’를 개발하였는데 경영진과 근로자 간 소통구조, 가족친화적 조치, 가족친화적 문화의 세 가지 차원으로 분류하고 있다(Berufundfamilie, 2008).

우리나라에서는 정부주도로 일·가족 양립이 추진되어 오면서 정책효과를 확인하고 정책대안을 마련할 목적이거나, 가족친화인증이나 적극적 고용개선 조치와 같이 평가를 위한 용도로 일·가족 양립 수준을 측정하는 지표나 설문들이 주로 활용되고 있다. 국가단위에서는 주로 통계청 승인조사를 활용하여 2015년부터 ‘일·가정 양립 지표’를 매년 발표하고 있는데, 제도의 인지도 및 활용률, 근로시간, 보육시설 현황, 기혼 여성의 고용동향 등으로 구성되어 있다(통계청 보도자료, 2017). 여성가족부에서는 ‘가족친화지수(Family-Friendliness Index)’ 조사를 실시하여 기업 및 기관의 가족친화 수준을 계량적으로 측정하

고 있으며, 대부분의 측정지표는 관련제도의 시행여부 및 이용률이며, 가족친화 문화조성 항목이 일부 구성되어 있는데 가족친화경영이 경영목표나 인사규정에 반영되어 관리되고 있는가와 근로자들의 정시퇴근 수준 등을 묻고 있다(홍승아·박수범·김승연·임희정·류연규, 2015). 또한, 한국여성정책연구원의 ‘일가족양립인식지수’에서는 조직문화와 관련된 문항으로 근로시간의 자율성, 일·가족 양립에 대한 상사 및 동료의 지지 등이 포함되어 있다(송다영·장수정·김은지, 2008). 고용노동부(2014)는 ‘일하는 방식과 문화에 대한 인식조사’를 실시하였는데, 업무 효율성, 야근 및 회식 문화, 휴가 및 유연근무제, 직무소진 및 대처방법 등의 문항으로 구성되어 있으며 이 조사결과는 일하는 방식·문화 개선 캠페인의 정책 기초자료로 활용되고 있다. 대한상회의 맥킨지(2016)는 ‘한국기업의 조직건강도와 기업문화’를 진단하기 위해 일하는 방식 5개 영역(야근, 회의, 회식, 보고, 업무지시)과 사회적 인식 3개 영역(여성근로, 규범준수, 상생협력)으로 구성된 지표를 사용하였다.

앞서 선행연구에 따르면, “일·가족 양립”에 영향을 미치는 기업문화 요소로, 기업의 경영철학 및 방침, 상사의 지원, 근무시간, 작업장의 규범 즉 일하는 방식이 공통적으로 언급되었으며, 본 지표 개발을 위해 참고한 국내·외 일·가족 양립 관련 주요 지표에서도 공통적으로 주목하고 있는 영역은 리더십, 상사의 지원, 경영전략, 인프라, 일하는 방식, 근로시간, 커뮤니케이션 등이다. 본 지표개발을 위해 주로 참고한 기존 선행연구 및 관련지표를 표로 정리해 보면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 기존 선행연구 및 일·가족 양립 관련지표

지표명 및 개발주체	주요 영역 및 내용
Thompson, Beauvais, & Lyness, (1999)	근로자들의 가족생활에 대한 기업의 관리적 지원, 제도사용에 따른 불이익에 대한 우려, 근무시간에 대한 기업의 요구
Thomas & Ganster(1995)	공식적 지원(가족친화제도의 시행), 비공식 지원(상사의 지원)
Kossek과 그의 동료들(2010)	작업장 규범
Bailyn(1993), Perlow(1995)	장시간 노동
미국의 Standards of Excellence Index(2002)	리더십, 전략, 인프라, 책임, 관계형성, 의사소통, 평가
일본의 일·생활 균형의식에 관한 조사(2014)	전담조직, 유연근무제도, 잔업시간, 잔업 줄이기 대책, 유급휴가 촉진 대책, 관리직의 노력, 직원의 자기개발 노력, 일하는 방식, 인사평가

지표명 및 개발주체	주요 영역 및 내용
호주의 Australian Work and Life Index(2014)	일반적인 방해, 시간 압박, 직장과 지역사회 간 방해, 전반적인 일·생활 균형에 대한 만족, 시간에 대한 느낌
독일의 가족친화경영 체크리스트(2010)	경영진과 근로자 간 소통구조, 가족친화적 조치, 가족친화적 문화
여성가족부의 가족친화지수(2013)	모성보호제도, 유연근무제도, 가족지원제도 등 일·가족 양립제도 활용수준, 가족친화문화 조성(가족친화경영의 경영목표 반영, 인사규정 명문화, 정시퇴근)
한국여성정책연구원의 일가족양립인식지수(2008)	조직문화(근로시간의 자율성, 일가족 양립에 관한 상사 및 동료의 지지)
고용노동부의 일하는 방식과 문화에 대한 인식조사(2014)	업무 효율성, 야근 및 회식 문화, 휴가 및 유연근무제, 육아부담 분담, 직무소진 및 대처방법
맥킨지·대한상공회의소의 조직건강도와 기업문화 진단(2016)	일하는 방식(야근, 회의, 회식, 보고, 업무지시), 사회적 인식(여성근로, 규범준수, 상생협력)

3. 본 지표의 구성

국내·외에서 일·가족 양립 관련 지표가 그동안 개발되었으나 앞서 살펴본 지표들에는 일·가족 양립제도의 도입 및 활용수준을 측정하는 문항들과 이런 제도들을 활용하기에 용이한 근로환경과 분위기인지를 측정하는 문항들이 혼재되어 있다. 다시 말해, 기존 지표는 일·가족 양립제도의 유무나 활용률과 일·가족 양립 관련 문화적 측면이 혼재되어 측정되고 있어 개발자의 목적이거나 일·가족 양립 기업문화에 대한 정의에 따라 다양한 양상으로 나타나고 있다. 본 연구는 이러한 혼재된 내용에 대한 문제인식에서 출발하여 일·가족 양립제도 유무나 활용률이 아닌 조직문화나 분위기에 포커스를 맞춰 접근하고 있다.

기 개발된 지표가 갖는 한계점을 인식하고, 본 연구에서는 우리나라 현실에 맞는 새로운 지표를 개발하고자 하였다. 첫째, 기업의 일·가족 양립 제도의 유무나 활용 수준을 측정하는 것이 아니라, 일·가족 양립을 어렵게 하는 기업문화의 근본적인 원인을 찾는 방식으로 지표를 구성하고자 한다. 둘째, 외국의 지표들은 우리나라의 국가적 맥락과 특성을 반영하기 어렵기 때문에 이 지표들을 참고하되 한국 특유의 기업 특성에 맞게 지표를 개발하고자 한다. 셋째, 개발될 지표는 기업문화의 측정뿐만 아니라 그 결과를 통해 각 기업단위에서 일·가족 양립의 확산을 위해 개선해야 할 사항과 목표를 설정할 수 있도록 도움을 주고자 한다. 이런 관점에서, 본 연구에서는 많은 연구자들이 참고하였던 Thompson 외 동료들(1999)의 연구, 미국의 Standards of Excellence

Index을 기반으로 하고, 그 외 앞서 국내·외 관련 선행연구 및 지표에서 공통적으로 다루었던 기업문화의 특성인 리더십, 인프라, 일하는 방식과 커뮤니케이션을 대영역으로 구성하고 이를 기초로 하여 구체적인 지표를 개발하고자 한다.

1) 리더십

미국, 일본, 독일 등 주요 선진국의 지표를 보면 일·가족 양립 지원의 주요 영역으로 ‘리더십’을 포함하고 있다. 리더십 영역은 기업의 리더 즉 CEO가 일·가족 양립에 대해 어떤 관점을 가지고 있는지가 핵심인데, 근로자가 CEO의 일·가족 양립에 대한 생각을 인지하는 것은 평상시에 직원들에게 이런 관점이나 입장을 표현하거나 공식적으로 전달하는 것을 통해 이루어질 것이다. 특히 규모가 작은 중소기업의 경우, 대기업이나 공공기관처럼 체계적인 시스템에 따라 운영되기보다는 CEO의 방침이나 마인드에 따라 일·가족 양립 제도운영 여부나 근로자에 대한 관리가 달라질 수 있어서 CEO의 영향력이 매우 큰 편이다. 또한 리더십의 한 축으로 상사의 지원을 포함하는 연구도 있는데, 일과 가족역할을 수행하려는 근로자를 지원해주는 직장 상사의 존재가 일·가족 양립 기업문화에 있어서 중요한 요소로 나타났다(Thomas & Ganster, 2005 ; 유계숙, 2008).

2) 인프라

일·가족 양립 확산에 성공한 우수기업 사례들을 살펴보면, 기업의 경영전략으로서 일·가족 양립을 포함하고 지향하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 미국, 독일, 싱가포르 등 주요 선진국에서는 기업의 일·가족 양립 진단지표에 이 항목들을 중요하게 포함하고 있다. 미국의 Standards of Excellence Index(2002)에는 ‘전략’(14개 문항), ‘인프라’(8개 문항) 영역에 기업이 경영전략으로서 일·가족 양립을 강조하는지, 조직구조로서 일·가족 양립이 가능하도록 부서 구성이나 시스템을 갖추고 있는지 등의 구체적인 문항들이 포함되어 있다. 국내 연구에서는 근로자들이 직장생활과 가정생활의 균형을 유지하기 위해서는 인사관리제도와 업무의 구조를 바꾸어야 함을 강조하였다(강혜정·구자숙·김효선, 2016). 이런 관점에서 인사관리가 전반적으로 합리적이고 공정한지, 일·가족 양립제도의 활용으로 인해 인사관리의 불이익은 없는지를 검토할 필요가 있다.

3) 일하는 방식

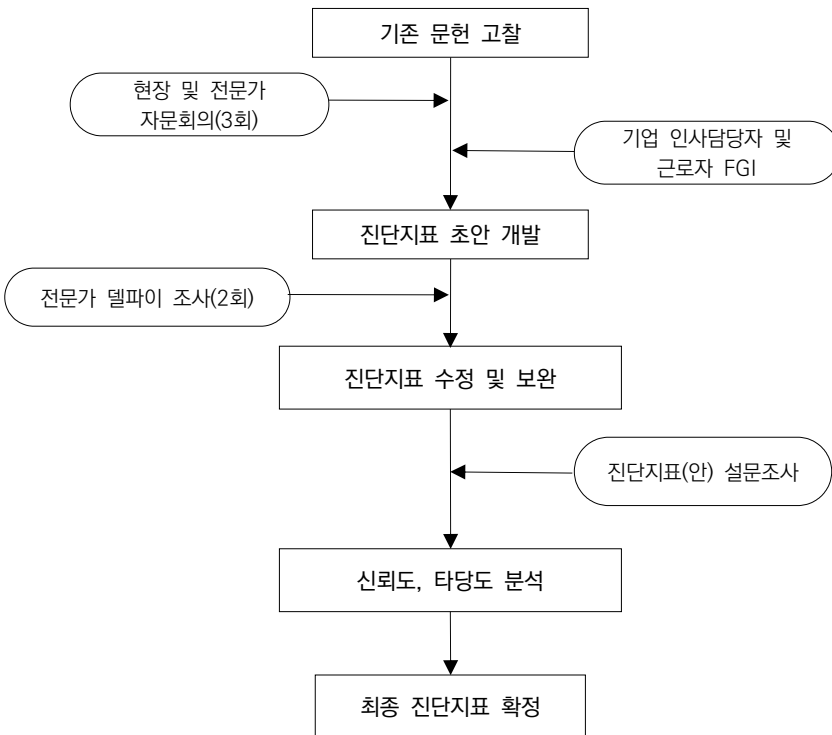
일·가족 양립 기업문화를 진단하는 중요한 요소로 ‘일하는 방식’을 꼽을 수 있다. Kellogg(2001)는 관례화된 업무상의 특성들이 조직구성원들의 일과 삶의 양립을 방해하고 창의적 사고에 힘들 수 있는 시간을 감소시켜, 결과적으로 개인과 조직 전체의 효과성에 부정적인 영향을 주는 결과를 초래한다고 밝혔다. 여기서 비효율을 야기하는 업무방해 특성이란 정규시간 안에 주어진 일을 다 끝내는 것을 방해하는 업무 과정 상의 요인들로, 불필요한 회의나 보고 등이 있을 수 있다. 또한, 많은 연구들에서 일·가족 양립에 있어서 근로시간의 중요성을 강조해왔는데, Bailyn(1993)은 장시간 노동을 강조하는 조직에서는 근로자가 일·가족 양립을 추구하기 힘들다고 하였으며, OECD의 일·생활 균형지수에서도 근로시간을 주요 항목으로 포함하고 있다. 특히 우리나라의 장시간 근로관행이 일·가족 양립의 장애요인으로 꾸준히 지적되어 왔다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009).

4) 커뮤니케이션

미국의 Standards of Excellence Index(2002)를 보면 일·삶 균형이 가능한 조직문화 진단지표로 ‘커뮤니케이션’을 언급하고 있고, 박정열과 손영미(2005)가 개발한 근로자의 일과 삶의 조화 측정 항목을 보면 커뮤니케이션으로 상하 간 자유로운 의사소통이 가능한지, 휴가를 사용함에 있어 상사나 동료의 눈치를 보지 않아도 되는지, 가정문제로 인해 결근이나 조퇴를 하는 것이 허용적인지를 묻고 있다. 그동안 근로자의 일·가족 양립에 영향을 미치는 주요한 인물로 CEO와 직속상사는 꾸준히 강조되어 왔으나, 같이 일하는 동료들에 대해서는 언급되지 못한 문제가 있었다. 그러나, 근로자 입장에서는 자신의 육아휴직 등으로 인한 업무공백이 발생할 수밖에 없는 상황에서, 주변 동료들에게 업무부담이 과중된다면 CEO나 직장상사보다는 오히려 동료의 수용도가 더 중요한 변수가 될 수 있다. 따라서 일·가족 양립 가능한 기업문화를 조성함에 있어 직장동료들의 일·가족 양립에 대한 수용정도와 태도, 직원들 간의 의사소통과 배려의 분위기도 중요한 요소라 할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

일반적으로 지표를 개발하는 절차와 방법은 연구주제나 목적, 연구자에 따라 다르게 이루어지는데, 지표를 구성하는 단계에서는 주로 선행연구와 전문가 델파이 조사를 활용하고, 신뢰도와 타당도를 검증하는 단계에서는 설문조사를 실시하여 분석한다. 본 연구에서도 이러한 절차에 따라 지표를 개발하였는데, 단계를 도식화하면 다음 <그림 1>과 같다. 1단계에서는, 선행연구와 기존지표를 검토하여 일·가족 양립에 영향을 미칠 것으로 예상되는 기업문화의 영역을 설정하고 각 영역에 대한 잠정적 정의를 개발하였다. 2단계로, 일·가족 양립 기업문화 개념에 맞추어 영역이 적절한지에 대해 관련분야 전문가를 대상으로 자문회의를 실시하였고, 3단계로 우리나라 기업의 특성과 최근의 동향을 반영하기 위해 기업 인사담당자 및 근로자를 대상으로 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였다. FGI는 인사담당자와 여성근로자 각 2그룹씩 총 4그룹, 22명을 대상으로 하였다. 4단계에서는 선행연구 검토와 전문가



[그림 1] “일·가정 양립” 기업문화 진단지표 개발 절차

자문회의, FGI를 거쳐 기업문화 대영역과 영역별 지표에 관한 초안을 개발하였다. 5단계로 그 초안으로 전문가 델파이 조사를 2회 실시하여, 설정한 영역이 적절한지, 영역별 지표가 어느 정도 필요한지 등에 대해 서술적 의견과 척도점수를 부여하게 하여 그 결과에 따라 지표를 수정하였다. 6단계에서는, 수정된 지표로 남녀근로자 총 1,100명을 대상으로 설문조사를 실시하여 신뢰도 및 요인분석 등의 타당도 검증을 실시하였다. 이 과정을 거쳐 7단계로 최종 지표를 확정하였다.

IV. 연구결과

1. “일·가족 양립” 기업문화 지표 초안 개발

“일·가족 양립” 기업문화 지표의 대영역은 국내·외 선행연구와 기존지표를 검토한 후 연구자가 제안하고, 관련분야 전문가 자문회의와 기업 인사담당자 및 근로자 대상 FGI 조사과정을 거쳐 세부영역을 구성하였다. 영역을 설정함에 있어 초점을 맞춘 부분은 일·가족 양립과의 연관성으로, 일·가족 양립을 어렵게 또는 용이하게 할 것으로 예상되는 기업문화의 특성에 초점을 맞추었다. 그 결과 리더십, 인프라, 일하는 방식, 커뮤니케이션의 4개 대영역과 7개의 세부영역으로 CEO의 의지, 상사의 지원, 경영전략 및 조직구조, 인사관리제도, 업무특성, 근로시간, 커뮤니케이션이 설정되었다.

영역별로 개발한 문항을 살펴보면, 리더십 영역에 해당되는 CEO의 의지(6개 문항)와 상사의 지원(7개 문항)은 경영진 및 관리자들의 일·가족 양립에 관한 태도, 일·가족 양립에 대한 수용성, 직원에 대한 태도 등을 측정할 수 있는 문항들로 구성하였다. 인프라 영역에 해당되는 경영전략 및 조직구조는 기업의 경영방침으로서 일·가족 양립을 어떻게 다루고 있으며 일·가족 양립을 지원하기 위한 부서나 담당자, 시스템이 있는지 여부를 측정할 수 있는 8개 문항으로 개발하였다. 인사관리제도는 구성원들에게 일·가족 양립 프로그램을 지원하고 있는지, 일·가족 양립 프로그램을 사용한 직원이 평가 및 승진에서 불이익을 받고 있는지 등을 점검하는 문항들로 구성되었고 10개 문항으로 개발하였다. 일하는 방식에 해당되는 업무특성(12개 문항)과 근로시간(7개 문항)은 비합리적이고 비효율적인 업무방식과, 휴가사용, 장시간 근로 등을 측정하도록 구성하였다. 마지막으로 커뮤니케이션은 일·가족 양립에 대한 직원들 간의

인식이나 회사의 분위기를 측정할 수 있는 10개 문항으로 개발하였다. 이로써 일·가족 양립 기업문화 지표가 최초 총 60개 문항이 개발되었으며 그 결과는 다음 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 “일·가족 양립” 기업문화 지표 초안

대영역	세부영역	내용	문항수
리더십	CEO의 의지	CEO의 일·가족 양립에 대한 태도, 직원에 대한 태도, 일·가족 양립에 대한 수용성 등	6개
	상사의 지원	상사의 일·가족 양립에 대한 태도, 직원에 대한 태도, 일·가족 양립에 대한 수용성 등	7개
인프라	경영전략 및 조직구조	일·가족 양립 확산을 위한 기업의 전략 및 조직적 노력 등	8개
	인사관리제도	일·가족 양립 프로그램 지원, 평가 및 보상제도, 경력 개발 등	10개
일하는 방식	업무특성	비합리적이고 비효율적인 업무방식(회의, 보고, 회의, 대기 등)	12개
	근로시간	근로의 유연성, 휴가사용, 장시간 근로, 업무시간 외 업무지시 등	7개
커뮤니케이션		일·가족 양립에 대한 직원 간 인식이나 분위기 등	10개
계			60개

2. 전문가 델파이 조사

앞서 개발한 “일·가족 양립” 기업문화 지표의 초안을 가지고 전문가 델파이 조사를 2회 실시하였다. 전문가들의 의견을 최대한 수합하기 위해 일·가족 양립 전문가, 기업문화 전문가, 진단지표 개발 전문가, 공인노무사 등으로 전문가 집단을 구축하였다. 1차 델파이 조사는 25명의 전문가를 대상으로 “일·가족 양립” 기업문화 지표의 4개 대영역과 7개 세부영역의 적절성, 용어의 적절성, 그리고 세부 문항의 적절성 등을 질문하였다. 영역 구성에 있어서 전문가들은 대영역과 세부영역으로 분류한 것에 대해서는 합리적이고 적절하다고 평가했으며, 커뮤니케이션 역시 세부영역으로 구성할 것을 제안하였다. 또한 전반적으로 영역별 용어가 적절하나, 인프라에 해당되는 경영전략 및 조직구조의 경우 포괄하는 의미가 너무 커서 용어 사용으로 부적절하다는 의견을 주었다. 1차 델파이 조사결과를 토대로 연구진들이 내부 논의를 거쳐 지표를 수정하였는데, 수정 내용은 커뮤니케이션 영역을 ‘동료의 협조’와 ‘회사의 분위기’

로 세분화하고, 인프라 영역에 해당되는 ‘경영전략 및 조직구조’를 ‘조직구조’로 용어를 변경하였다. 전문가들의 삭제 의견이 많았던 인사관리제도, 업무특성, 근로시간에 해당되는 8개의 문항을 삭제하는 대신 2개 문항을 신규로 추가하였다. 또한, 지표에 대한 이해도와 정확성을 높이기 위해 일·가족 양립으로 용어를 통일하였으며 CEO는 최고경영자로 변경하였다. 영역별 문항 수도 5~8개 정도로 비슷하게 수정하였고, 1차 수정을 거친 지표는 4개의 대영역과 8개의 세부영역, 총 54개 문항으로 변경되었다.

2차 델파이 조사는 1차 수정지표에 대해 23명의 전문가를 대상으로 조사하였는데, 그 결과 전문가들은 4개 대영역과 8개 세부영역으로 일원화한 것은 바람직하며, 대영역과 세부영역 간에 연계성이 적절하게 조정되어 전체적으로 균형을 이룬다고 평가하였다. 다만, 새로 추가된 커뮤니케이션의 세부영역인 동료의 협조와 회사의 분위기에 대해서는 의견이 다양했으며, 인프라에 해당되는 조직구조와 인사관리제도의 경우 객관적인 지표가 많으면 좋겠다는 의견이었다. 2차 델파이 조사 결과, 수정된 내용은 인프라 영역에 해당되는 ‘조직구조’를 ‘조직관리시스템’으로 용어를 변경하고, 조직관리시스템의 세부 문항들을 객관적으로 측정할 수 있도록 구성하였으며, ‘회사의 분위기’는 지표의 내용에 부합되도록 ‘회사의 지원 및 분위기’로 용어를 변경하였다. 또한 영역별로 문항을 재검토하고 정교화 하였는데, 전문가들이 문항 간 중복성과 유사성이 높다고 지적한 인사관리제도, 근로시간에 해당되는 6개 문항을 삭제하고 2개 문항을 신규 개발하였다. 그 결과 2차 수정을 거친 지표는 4개의 대영역과 8개의 세부영역, 총 50개 문항으로 변경되었다.

〈표 3〉 델파이 조사결과 지표 수정안

대영역	세부영역	내용	문항수
리더십	최고경영자의 의지	최고경영자의 일·가족 양립에 대한 태도, 직원에 대한 태도, 일·가족 양립에 대한 수용성 등	6개
	상사의 지원	상사의 일·가족 양립에 대한 태도, 직원에 대한 태도, 일·가족 양립에 대한 수용성 등	6개
인프라	조직관리시스템	일·가족 양립 확산을 위한 기업의 조직적 노력 등	8개
	인사관리제도	일·가족 양립 프로그램 지원, 평가 및 보상제도 등	6개
일하는 방식	업무특성	비합리적, 비효율적인 업무방식(보고, 회의, 회식 등)	8개
	근로시간	근로의 유연성, 휴가사용, 장시간 근로 등	6개
커뮤니케이션	동료의 협조	일·가족 양립에 대한 동료의 협조, 지지 등	5개
	회사의 지원 및 분위기	일·가족 양립 관련 조직 지원이나 분위기	5개
계			50개

3. 신뢰도 및 타당도 검증

총 2회의 전문가 델파이 조사결과로 수정된 지표를 가지고 설문조사를 실시하여 신뢰도 및 타당도 검증을 실시하였다. 설문조사는 정규직 남녀근로자 1,100명을 대상으로 하였는데, 인구학적 특성으로는 성별, 연령대와 기업특성으로는 업종, 규모를 적절히 안배하여 표집하였으며, 온라인조사로 실시하였다. 본 문항들에는 조직의 제도, 인사관리방식 등의 내용들이 포함되어 있기 때문에 어느 정도 인사관리가 가능한 일정 규모 이상의(30인 이상) 기업에 근무하는 근로자로 한정하였다. 2차 전문가 델파이 조사에서도 전문가들은 대부분 30인 이상이 적절하다고 조언하였다. 또한 근무하고 있는 기업의 상황을 제대로 파악하고 있어야 하기 때문에 해당 기업에서 1년 이상 근무한 근로자만을 대상으로 하였다.

조사대상자의 남녀 비율은 50.0%로 동일하였고, 연령 분포는 30대, 40대가 가장 많은 35.1%, 34.9%를 보였고 50대가 가장 낮은 10.0%였다. 직급별로는 사원급과 대리급이 차지하는 비중이 54.6%로 절반을 넘었으며 업무 분야는 사무직이 63.5%로 가장 많았다. 조사대상자 중에서 민간기업에 종사하고 있는 응답자가 76.4%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었고 공공기관 종사자는 21.2%였다.

〈표 4〉 조사대상자의 특성

구분	내용	사례수	비율(%)	구분	내용	사례수	비율(%)
성별	남성	550	50.0	직급	사원급	346	31.5
	여성	550	50.0		대리급	254	23.1
연령	20대	220	20.0		과장급	192	17.5
	30대	386	35.1		차장급	159	14.5
	40대	384	34.9		부장급 이상	149	13.5
	50대	110	10.0	근속년수	1~2년 이하	192	17.5
기업형태	공공기관	233	21.2		2~5년 이하	308	28.0
	민간기업	840	76.4		5~10년 이하	278	25.3
	외국계기업	27	2.5		10년 이상	322	29.3
기업규모	30인~49인	275	25.0	업무	전문직	198	18.0
	50인~99인	275	25.0		사무직	699	63.5
	100인~299인	275	25.0		기술직·생산직	96	8.7
	300인 이상	275	25.0		서비스직·판매영업직	107	9.7

1) 신뢰도 분석결과

신뢰도(Reliability) 분석은 측정하고자 하는 개념이 조사대상자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는지를 분석할 때 사용한다. 본 연구에서는 설문 문항들의 신뢰도를 검증하기 위해서 Cronbach's α 계수를 사용하여 분석하였고 분석 결과는 <표 5>와 같다. 신뢰도를 떨어뜨리는 문항인 인사관리제도 A4_5 문항과 회사지원 및 분위기 A8_5 문항을 제거한 후 각 변수의 신뢰도 계수 값은 0.609부터 0.947까지 높은 신뢰성 수준을 보였다.

<표 5> 신뢰도 분석결과

대영역	세부 영역	초기 문항 수	제거 후 문항 수	Cronbach's α
리더십	최고경영자의 의지	6개	6개	.947
	상사의 지원	6개	6개	.886
인프라	조직관리시스템	8개	8개	.797
	인사관리제도	6개	5개(A4_5 삭제)	.689
일하는 방식	업무특성	8개	8개	.781
	근로시간	6개	6개	.609
커뮤니케이션	동료의 협조	5개	5개	.769
	회사지원 및 분위기	5개	4개(A8_5 삭제)	.921
합계		50개	48개	

2) 탐색적 요인 분석결과

타당도(Validity)는 측정하고자 하는 개념을 얼마만큼 정확히 측정하였는지를 보여주는 개념이다. 본 연구에서는 각 영역별로 공통적인 문항들이 적절하게 구성되어 있는지, 변경이 필요한 것들은 없는지를 찾는 과정으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 SPSS 21.0 통계 패키지를 이용하여, 요인 추출방식은 주성분분석(Principle Components Analysis)을 사용하였고, 요인의 회전방식은 직교회전(Varimax) 방식을 채택하였다. 1차 요인분석에는 총 48개의 문항을 사용하였고, 총 8개 요인으로 나뉘어졌으나 몇 개의 문항들이 영역별로 수렴되지 못하며 흩어지는 결과를 보였다. 따라서 연구진들의 논의를 거쳐 조직의 소프트한 측면을 질문하는 리더십과 커뮤니케이션을 묶고, 제도의 유무를 물어보는 인프라와 일하는 방식을 묶어 요인분석을 2차로 실시하였다. 2차 요인분석 결과는 <표 6>과 같으며, 리더십과 커뮤니케이션은 요인별 수렴도를 떨어뜨리는 문항 없이 최고경영자의 의지 6개 문항, 상사의 지원 6개 문항, 회사의 지원 및 분위기 4개 문항, 그리고 동료의 협조 5개 문항들이 각 요인별로 수렴되는 것을 확인할 수 있었다.

한편, 인프라와 일하는 방식에 대해 2차 요인분석을 실시한 결과, 몇 개의 문항들이 요인별 수렴도를 떨어뜨리고, 서로 다른 요인으로 묶이는 것으로 나타났다. 따라서 연구진들의 논의를 거쳐 조직관리시스템 2개 문항(A3_7, A3_8), 인사관리제도 1개 문항(A4_2), 업무특성 2개 문항(A5_1, A5_4)과 근로시간 1개 문항(A6_6)을 삭제한 후 인프라와 일하는 방식으로 나누어 3차 요인분석을 실시하였고 그 결과는 <표 7>과 같다. 인프라에 해당되는 조직관리시스템과 인사관리제도의 경우 대체로 문항들이 요인별로 잘 수렴하는 가운데, A3_5 문항은 인사관리제도로 묶이고 A4_3 문항은 조직관리시스템으로 묶이는 것으로 나타났다. 일하는 방식에 해당되는 업무특성과 근로시간 역시 대체로 문항들이 요인별로 잘 수렴하고 있었는데, 그 중 A6_3 문항과 A6_5 문항은 업무특성에 묶이는 것으로 분석되었다. 이러한 결과에 대해 연구진들이 문항별로 하나씩 재검토하여 문항들의 영역 간 이동을 고려하여, 조직관리시스템 6개 문항, 인사관리제도 4개 문항, 업무특성 8개 문항, 근로시간 3개 문항으로 결정하였다.

<표 6> 2차 요인분석 결과 : 리더십, 커뮤니케이션

변수			요인				고유값	분산 설명(%)	누적설명 분산(%)
			요인1	요인	요인3	요인4			
리 더 십	최고 경영자의 의지 (6문항)	A1_3	.831	.260	.263	.122	4.912	23.389	23.389
		A1_5	.827	.212	.139	.167			
		A1_2	.810	.265	.290	.109			
		A1_1	.799	.183	.256	.078			
		A1_4	.797	.244	.352	.088			
		A1_6	.788	.199	.210	.175			
	상사의 지원 (6문항)	A2_2	.187	.767	.029	.229	3.969	18.900	42.288
		A2_5	.126	.756	.087	.306			
		A2_3	.265	.741	.148	.188			
		A2_4	.220	.734	.079	.175			
		A2_6	.157	.702	.196	.161			
		A2_1	.387	.665	.210	.160			
커 뮤 니 케 이 션	회사의 지원 및 분위기 (4문항)	A8_3	.364	.130	.809	.110	3.252	15.485	57.773
		A8_2	.397	.181	.789	.139			
		A8_4	.397	.127	.773	.140			
		A8_1	.338	.217	.700	.187			
	동료의 협조 (5문항)	A7_4	.105	.251	.261	.738	2.677	12.746	70.520
		A7_3	.120	.247	.147	.735			
		A7_5	.170	.271	.335	.684			
		A7_1	.078	.398	.043	.618			
		A7_2	.144	.049	-.378	.551			

〈표 7〉 3차 요인분석 결과 : 인프라, 일하는 방식

변수			요인				고유값	분산 설명(%)	누적설명 분산(%)
			요인1	요인2	요인1	요인2			
인 프 라	조직 관리 시스템 (6문항)	A3_2	.787	.072			3.955	28.897	28.897
		A3_6	.664	.128					
		A3_1	.664	.251					
		A4_3	.659	.281					
		A3_3	.644	.272					
		A3_4	.481	.357					
	인사 관리 제도 (4문항)	A4_4	-.020	.792			1.088	21.533	50.429
		A4_6	.349	.705					
		A4_1	.278	.600					
		A3_5	.258	.555					
일 하 는 방 식	업무 특성 (8문항)	A5_6			.777	.163	3.896	34.392	34.392
		A5_5			.743	.182			
		A5_8			.730	.067			
		A5_3			.691	.171			
		A5_7			.678	-.048			
		A5_2			.641	.081			
		A6_5			.599	-.060			
		A6_3			.587	-.045			
	근로 시간 (3문항)	A6_1			-.056	.809	1.679	16.292	50.685
		A6_2			.023	.769			
		A6_4			.194	.662			

3) 확인적 요인 분석결과

3차에 걸친 탐색적 요인분석의 결과로 선택된 42개의 문항을 가지고 AMOS 21.0 통계 패키지를 이용하여, 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 요인 간의 상관관계 등을 고려하여 구성개념 타당도(Construct Validity)를 검증할 수 있다. 구성개념 타당도는 측정도구가 실제로 측정도구에 의해서 적절하게 측정되었는가의 문제로서, 이론적 연구를 하는데 있어서 가장 중요한 타당도이다. 구성개념 타당도를 평가하는 방법에는 여러 가지가 있는데 표준화 계수(β), 개념 신뢰도(Construct Reliability), 그리고 평균분산추출(AVE)을 가지고 평가한다. 〈표 8〉의 분석결과를 보면 표준화 계수(β)가 낮고, 다중상관자승치(squared multiple correlation)가 낮은 문항인 동료의 협조 1개 문항(A7_2)과 업무특성 1개 문항(A5_5)을 삭제한 후 이론 변수(영

역)에 대한 측정 문항의 표준화 계수가 모두 0.5 이상인 것으로 나타났다. 또한, 개념 신뢰도가 0.749~0.946로 나타나 추천 기준인 0.7을 상회하여 수렴 타당도가 있는 것으로 확인되었고, 평균분산추출의 경우 근로시간(.498)을 제외하고는 모두 0.501~0.752로 나타나 추천 기준인 0.5를 넘는 것으로 나타나 비교적 양호하다고 판단할 수 있다.

〈표 8〉 확인적 요인분석 결과

		표준화 계수 (β)	Critical Ratio	개념신뢰도 (CR)	평균분산추출 (AVE)
최고경영자의 의지 (6문항)	A1_1	.831		.946	.747
	A1_2	.908	39.544***		
	A1_3	.921	40.560***		
	A1_4	.901	39.038***		
	A1_5	.817	33.193***		
	A1_6	.800	33.109***		
상사의 지원 (6문항)	A2_6	.692		.887	.568
	A2_5	.766	23.144***		
	A2_4	.727	22.071***		
	A2_3	.794	23.921***		
	A2_2	.763	23.064***		
	A2_1	.775	23.393***		
동료의 협조 (4문항)	A7_5	.829		.826	.547
	A7_4	.820	28.491***		
	A7_3	.659	22.308***		
	A7_1	.627	21.027***		
조직관리시스템 (6문항)	A3_1	.658		.861	.509
	A3_2	.666	17.987***		
	A3_3	.629	17.371***		
	A3_4	.546	15.316***		
	A3_6	.574	15.974***		
	A4_3	.654	18.032***		
회사의 지원 및 분위기 (4문항)	A8_3	.896		.924	.752
	A8_2	.911	34.613***		
	A8_1	.786	33.892***		
	A8_4	.870	32.609***		

		표준화 계수 (β)	Critical Ratio	개념신뢰도 (CR)	평균분산추출 (AVE)
인사관리제도 (4문항)	A4_1	.628		.798	.501
	A4_4	.615	12.769***		
	A4_6	.791	16.033***		
	A3_5	.776	12.505***		
업무특성 (7문항)	A6_5	.628		.875	.501
	A6_3	.620	12.797***		
	A5_8	.753	14.734***		
	A5_7	.725	14.303***		
	A5_6	.759	15.275***		
	A5_3	.742	14.906***		
	A5_2	.713	14.206***		
근로시간 (3문항)	A6_2	.687		.749	.498
	A6_4	.712	12.472***		
	A6_1	.718	15.767***		

4. “일·가족 양립” 기업문화 최종 지표 확정

지금까지 진행된 지표 개발 절차와 단계를 거쳐 최종적으로 “일·가족 양립” 기업문화 지표가 확정되었고, 그 결과는 다음 <표 9>와 같다. 첫째, 지표 초안은 60개 문항으로 개발되었으나 전문가 델파이 조사를 통해 50개 문항으로 수정되었고, 신뢰도 및 타당도 분석 결과 최종 40개 문항으로 확정되었다. 둘째, 4개 대영역(리더십, 인프라, 일하는 방식, 커뮤니케이션)과 8개 세부영역으로 확정되었다. 구체적으로 살펴보면 최고경영자의 의지 6개 문항과 상사의 지원 6개 문항이 리더십 영역으로, 조직관리시스템 6개 문항과 인사관리제도 4개 문항은 인프라 영역으로, 업무특성 7개 문항과 근로시간 3개 문항은 일하는 방식으로, 그리고 동료의 협조 4개 문항과 회사의 지원 및 분위기 4개 문항은 커뮤니케이션 영역으로 구성되었다. 셋째, 측정방식의 경우 근로자들이 자신이 속한 기업문화를 진단하기 쉽게 대부분의 문항들은 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 만들었으며, 제도 유무나 관련 지침·규정을 물어보는 조직관리시스템 6개 문항과 인사관리제도 2개 문항은 O, X(예, 아니오)로 측정하도록 만들었다.

〈표 9〉 “일·가족 양립” 기업문화 최종 지표

대영역	세부영역	문항
리더십	최고경영자 의지	1) 최고경영자는 핵심가치로서 일·가족 양립의 필요성을 강조하며 공식적으로 표명한다
		2) 최고경영자는 관리자들에게 직원들의 일·가족 양립을 실천할 수 있도록 독려한다
		3) 최고경영자는 직원들의 일·가족 양립을 중요하게 생각한다
		4) 최고경영자는 직원들의 일·가족 양립을 위해 다른 기업에 비해 많은 노력을 하고 있다
		5) 최고경영자는 직원들을 존중하는 편이다
		6) 최고경영자는 직원들과의 의사소통을 위해 노력한다
	상사의 지원	1) 상사는 팀원들이 일·가족 양립 지원제도를 사용하도록 독려한다
		2) 상사는 개인사정으로 근무시간이나 업무를 조정하고자 할 때 허용해 준다
		3) 상사는 평소에 팀원들의 문제에 관심을 갖고 도움을 주려 노력한다
		4) 상사는 정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다
		5) 상사는 일·가족 양립을 위한 연차, 월차 등을 써도 업무상 불이익/누치를 주지 않는다
		6) 상사는 팀원들의 성과를 작업장소나 근무시간 등과 상관없이 업무 자체의 성과만으로 평가한다
인프라	조직 관리 시스템	1) 우리 회사는 직원들의 일·가족 양립과 관련하여 발생하는 갈등을 해결하는 절차가 있다
		2) 우리 회사는 일·가족 양립을 담당하는 부서나 직원이 있다
		3) 우리 회사는 직원들의 일·가족 양립을 지원하기 위한 정책과 가이드라인을 가지고 있다
		4) 우리회사는 유연근무제를 시행할 수 있는 인프라(온라인 업무처리 시스템 등)를 구축하고 있다
		5) 우리 회사는 다양성관리위원회나 여성위원회가 있다
		6) 우리 회사는 관리자를 대상으로 일·가족 양립 교육이나 워크숍을 진행하고 있다
	인사 관리 제도	1) 우리 회사는 육아휴직을 사용한 직원들이 불이익을 받지 않도록 하는 지침이나 제도가 있다
		2) 우리 회사의 평가 및 보상시스템은 능력 또는 성과에 기반하고 있다
		3) 우리 회사는 유연근무직원에게 대해서 평가 및 보상에서 불이익을 주지 않기 위한 고려가 있다
		4) 우리 회사는 직원들의 갑작스러운 부재가 발생할 경우, 이를 대처할 인력이나 규정을 갖고 있다

대영역	세부영역	문항
일하는 방식	업무 특성	1) 나의 업무량은 정규 업무시간에 끝내기 어려울 정도로 많은 편이다
		2) 우리 회사는 업무관련 사항(회의, 일정, 업무량 등)이 예고 없이 갑작스럽게 변동되는 일이 많다
		3) 우리 회사는 불필요하고 비효율적인 회의가 많다
		4) 우리 회사는 회식으로 인해 업무나 일상생활에 지장이 발생하는 일이 많다
		5) 우리 회사는 업무처리에 있어 내용보다 형식이나 절차를 더 중시한다
		6) 우리 회사는 야근하는 것이 평가에 도움이 된다
		7) 우리 회사는 업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다
	근로 시간	1) 우리 회사는 상황에 따라 근무시간을 유연하게 조정할 수 있다
		2) 우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다
		3) 우리 회사는 평소 초과근로를 거의 하지 않는다
커뮤니 케이션	동료의 협조	1) 나의 동료들은 내가 가족을 돌봐야 하는 상황이 생겼을 때, 업무일정조정에 협조적이다
		2) 우리 회사는 개인적인 사정으로 휴가를 사용하는데 동료의 눈치를 보지 않아도 된다
		3) 우리 회사의 직원들은 서로 소통하고 배려한다
		4) 우리 회사의 직원들은 회사에서 일·생활 균형에 대한 문제를 자유롭게 이야기 할 수 있다
	회사의 지원 및 분위기	1) 우리 회사에서는 일·가족 양립 지원제도와 관련된 정보를 제공한다
		2) 우리 회사는 직원들의 일·가족 양립에 대한 욕구를 조사하여 반영하고 있다
		3) 우리 회사는 일·가족 양립 지원제도의 성과(직무만족, 조직몰입, 생산성 등)를 측정하고 있다
		4) 우리 회사는 일·가족 양립 지원제도에 대한 우수사례를 벤치마킹하려고 노력한다

주: 이텔릭체는 O, X 문항임

5. 기업문화 진단지표 점수와 일·가족 양립 수준

최종적으로 확정된 “일·가족 양립” 기업문화 진단지표가 실질적으로 근로자들의 일·가족 양립 수준과 관련성이 있는지 확인하고자 상관분석을 실시하였다. 앞서 설문조사한 남녀근로자 1,100명을 대상으로 근로자가 느끼고 판단하고 있는 기업문화의 수준과 연차휴가 및 초과근로 현황, 유연근무제도 유무의 관련성을 분석한 결과는 다음 <표 10>과 같다. “일·가족 양립” 기업문화 진단

지표 점수는 100점으로 환산하여 상관관계를 분석한 결과, 기업문화 진단지표 점수와 초과근로일수 및 초과근로시간과는 (-)의 상관관계를 보였으며, 연차휴가소진비율, 유연근무제 유무와는 (+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 근로자들이 판단한 기업문화 수준이 높을수록 야근일수 및 초과근로시간이 적고, 연차를 보다 자유롭게 사용할 수 있으며 유연근무제도를 도입하는 경향이 높음을 의미한다. 이러한 결과를 통해, 본 연구에서 개발한 “일·가족 양립” 기업문화 진단지표가 근로자의 일·가족 양립 수준과 관련성이 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 10〉 진단지표와 일·가족 양립과의 상관관계

	진단 지표 점수	연차소진 비율	평균 야근일수	평균 초과 근로시간	시간 선택제 유무	시차출 퇴근제 유무	탄력 근무제 유무	재택원격 근무제 유무
진단지표 점수	1	.148**	-.275**	-.197**	.381**	.312**	.357**	.261**
연차휴가소진비율		1	-.128**	-.086**	.008	-.003	.051	.012
평균야근일수			1	.676**	-.012	.005	.002	-.014
평균초과근로시간				1	.001	.034	.041	-.002
시간선택제 유무					1	.480**	.545**	.338**
시차출퇴근제 유무						1	.463**	.308**
탄력근무제 유무							1	.376**

** 상관관계가 0.01 수준에서 유의함(양측)

V. 결 론

본 연구는 일·가족 양립을 어렵게 하는 기업문화가 존재한다고 보고, 기업 현장에서 일·가족 양립 지원제도의 실효성을 제고하기 위한 방안으로 활용할 수 있는 “일·가족 양립” 기업문화 진단지표를 개발하였다. 기업문화를 진단하는 목적은 궁극적으로는 기업의 경쟁력 강화를 위해 현재의 수준을 파악하고 개선방향을 수립하기 위한 것이다. 그런 관점에서 본 연구의 정책적·학술적 함의는 다음과 같다. 그동안 모성보호제도, 육아지원, 경력단절 예방을 위한 일·가족 양립 지원제도에 초점을 맞추어 추진되었던 정부정책들은, 일·가족 양립은 여성의 이슈이고 여성의 책임이 과중하여 이를 사회와 남성이 나누어야 한다는 관점에서 주로 이루어졌다. 그러나 이제는 일·가족 양립에서 일·생활 균형으로, 유자녀 기혼 여성근로자에서 모든 근로자들을 대상으로 하는 정

책으로 전환되는 시기에 있다. 근로자 입장에서 일·가족 양립은 ‘일·생활 균형’에서 나아가 ‘삶의 질’이라는 더 큰 개념으로 이어지며, 기업 입장에서는 개인의 삶을 포기하고 회사에만 헌신하는 것이 경제성장 시대의 미덕이었다면, 이제는 효율적인 업무추진과 근로자의 삶의 질 보장이 우수한 인력보유와 생산성 향상에 기여한다는 관점으로 이동하고 있다. 결국 효율성을 높일 수 있는 일하는 방식의 변화, 인재를 중요하게 여기는 경영방침과 리더십, 직원 간 이해와 소통이 기반이 되어야만 기업에서 일·가족 양립 지원제도의 활용도를 높일 수 있으며, 나아가 이런 변화가 일하기 좋은 기업을 만들고 경영성과로도 이어질 것으로 기대한다. 또한 일·가족 양립 관련하여 기 개발된 지표가 갖는 한계점을 인식하고, 외국의 지표들을 참고하되 본 연구에서는 현 시점에서 우리나라의 현실을 고려하여 한국 특유의 기업 특성에 맞게 진단지표를 개발하였다는 의미를 갖는다. 이 지표를 현장에서 활용할 때 갖는 장점은 다음과 같다. 첫째, 일·가족 양립의 관점에서 기업문화 수준 측정을 통해 구성원들에게는 가치 및 행동의 방향성을 제시하고, 기업에게는 스스로의 기업문화 수준을 진단하고 장애요소를 파악하여 일·가족 양립을 가능하게 하는 기업문화의 개선방향과 지향점을 수립할 수 있도록 도움을 줄 수 있다. 둘째, 기업문화 지표는 연구를 목적으로 개발되기도 하고, 실제 기업을 진단하기 위해 컨설팅업체나 기업이 자체적으로 개발하여 활용하고 있기도 하다. 그러나 구체적인 설문문항이 다 공개되지 않거나 특정 조직에 초점을 맞추고 있기 때문에 기업들이 일반적으로 사용하기에는 접근성은 떨어진다. 그러나 본 연구를 통해 개발한 기업문화 지표는 설문문항을 모두 공개함으로써 공공재로서 기업들의 접근을 용이하게 할 수 있으며, 5점 척도와 O/X문항으로 구성하여 비교적 측정도 용이하다. 셋째, 많은 기업들이 실제로 이 지표를 활용하여 데이터가 지속적으로 구축된다면 다른 기업과의 비교가 가능해지며, 시계열적으로 활용한다면 기업 내에서의 변화도 추적해볼 수 있다. 나아가 기업문화가 일·가족 양립 수준 및 기업생산성과 어떠한 관련성이 있는지 밝힐 수도 있을 것이다.

본 연구에서 개발한 지표가 최대한 많은 기업에게 활용되고 정책적으로 기업문화 개선에 기여할 수 있도록 몇 가지 방안을 제시하고자 한다. 첫째, 정부에서 현재 추진 중인 기업 대상 컨설팅 사업에 활용하는 방안이다. 고용노동부의 ‘일터혁신 컨설팅’은 기존의 다양한 컨설팅을 종합하여 총 10개 영역에 대해 실시하는데, 일·가족 양립 영역은 2017년 처음 도입되어 아직 시작 단계라, 본 지표로 기업의 수준을 파악하고 컨설팅 방안을 제시하는 데에 활용할 수 있을 것이다. 또한 고용노동부의 ‘지역 일·생활 균형 추진단’ 사업에서도 활용할 수 있는데, 참여 기업을 대상으로 컨설팅을 실시할 때 활용한다면 도움

이 될 수 있을 것이다. 둘째, 우리나라의 기업문화 수준을 파악할 수 있도록 본 지표의 일부 문항들을 통계청 승인조사에 포함시키는 방안을 제안할 수 있다. 예를 들어, 일하는 방식이나 야근문화 등에 대한 몇 개의 문항을 통계청 사회조사에 포함시키는 것이다. 사회조사는 주제를 번갈아 가며 매년 시행되는데, 약 25,000개 가구를 대상으로 조사하고 전국민을 모집단으로 하기 때문에 전반적인 기업문화 실태를 파악하는 데에 유용할 수 있다. 셋째, 기업별로 활용할 수 있도록 온라인으로 진단지표를 측정하고 결과를 도출하는 프로그램을 구축할 수 있다. 개별 기업에서 활용할 때 다른 기업과의 점수 비교가 가능하며, 한 기업이 시계열별로 어떤 변화를 보여주는가를 측정할 수 있기 때문에, 기업에서 기업문화 개선을 위한 어떤 제도를 도입하여 운영하면서 전후를 비교해본다면 제도의 효과성까지도 측정해볼 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점과 향후 과제를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 개발한 지표에는 영역별 가중치를 부여하지 않았는데, 향후 연구가 지속되고 개발되는 과정에서 가중치 부여 작업도 고려할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 지표를 개발하는데 목적이 있기에 지표 점수에 대한 해석이나 가이드라인을 제시하고 있지 않다. 또한, 일정 규모(30인 이상) 이상 사업장에 적용가능한 지표이나, 업종별, 직종별 특수성을 고려하지 못한 한계가 있다. 향후 연구에서는 이를 고려한 지표 보완이 필요한데, 이를 위해서는 본 지표를 활용하여 측정한 자료가 기업특성에 따라 충분히 축적될 필요가 있으며, 이 자료들을 DB화하여 데이터 분석에 기반한 기업유형별·업종별 객관적 비교가 가능하고, 그 결과를 토대로 여러 유형의 지표가 제시될 수 있을 것이다. 셋째, 본 진단 지표는 근로자를 대상으로 하는 진단지표로 개발되었는데, 향후에는 CEO용, 인사담당자용, 팀장용 등 각기 다른 입장에 있는 집단들에 대한 문항과 세트로 구성하여 비교해보는 것이 의미가 있을 것이다. 제도와 실제 사이의, 관리자와 근로자 간의 격차 즉 디커플링 현상을 파악하고 그 격차를 줄일 수 있는 방안 모색으로 이어질 수 있다면 기업문화 개선에 실질적인 도움이 될 수 있을 것이다. 마지막으로, 본 지표는 기업문화 진단의 가장 기초단계이고, 더 중요한 것은 이 진단을 통해 실제로 기업문화를 개선할 수 있는 솔루션이 제공되어야 한다는 점이다. 본 지표를 통해 기업문화의 수준을 측정하고, 그 결과에 따라 다양한 유형의 솔루션을 매뉴얼 형태로 구성할 것을 제안할 수 있다. 따라서 향후에는 본 진단지표를 가지고 여러 유형으로 나누어 각 유형별로 구체적인 일하는 방식과 문화개선을 위한 매뉴얼을 개발하는 연구가 진행될 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜정·구자숙·김효선(2016). “국내 가족친화인증 기업들의 가족친화경영 조직문화 형성을 위한 향후 과제”. 한국인사조직학회 발표논문집, 1-14.
- 고용노동부(2014). 2014년 일하는 방식과 문화에 대한 인식조사 보고서. 고용노동부.
- 고용노동부(2017.1.24.). “남성 육아휴직, 빠른 속도로 증가”, 보도자료.
- 권혜원·권순원(2013). “일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 산업관계연구, 제23권 제3호: 88-117.
- 김영옥·이승현·이선행(2016). 일·가정양립 실태조사. 고용노동부
- 김주엽·박종찬·김찬중(2009). “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”. 조직과 인사관리연구, 제33집 4권, 121-153.
- 김필숙·김태현(2010). “가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과에 대한 일, 가족 갈등의 매개효과검증”. 한국가족관계학회지, 제15권 제2호, 3-29.
- 대한상공회의소·McKinsey&Company(2016). 한국기업의 조직건강도와 기업문화 진단보고서.
- 박정열·손영미(2005). “근로자와 기업문화 수준을 통한 일과 삶의 조화 측정”. 여가학연구, 제3권 제2호, 39-53.
- 손영미·박정열(2014). “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로”. 한국심리학회지, 제19권 제2호, 161-190.
- 송다영·장수정·김은지(2008). 일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구. 한국여성정책연구원.
- 유계숙(2008). “가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향”. 한국가족관리학회지, 제25권 제5호, 27-37.
- 일생활균형재단(2014). 일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발. 고용노동부.
- 임인숙(2003). “한국기업의 가족친화적 제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로”. 가족과 문화, 제15집 제3호, 63-86.
- 정영규(2011). “가족친화적 기업문화 조성과 정책적 제안에 대한 연구”. 한국가정관리학회지, 제29권 제6호, 123-136.
- 통계청 보도자료(2017.12.14.). “2017 일·가정 양립 지표”.
- 홍승아·박수범·김승연·임희정·류연규(2015). 2015년 기업 및 공공기관의 가족친화 수준 조사. 여성가족부.

- Allen, T. D.(2001). Family supportive work environments- The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Bailyn, L.(1993). *Breaking the mold : Women, men, and time in the new corporate world*, New York : Free Press.
- Berufundfamilie(2008). Index-Auswertung.
- Harrington, B., & James, J. B.(2005). The standards of excellence in work/ life integration : From changing policies to changing organizations, In M. PittCatsouphe, E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook : Multi-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 665-684). Mahway, NJ : Erlbaum.
- <http://stats.oecd.org/>에서 2017.10.20. 인출.
- <http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>에서 2017.11.22. 인출.
- <http://www.unisa.edu.au/Research/Centre-for-Work-Life/Our-research/Current-Research/Australian-Work-And-Life-Index/>에서 2017.10.20. 인출.
- Kellog, K. C.(2001). Institutionalized frenzy : Routinized work activities, individual work-personal life integration and employee creative thinking time in an knowledge-based organization. *Working paper*, MIT Workplace center.
- Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L.(2010). Work life initiatives and organizational change : Overcoming mixed messages to move from the margins to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3-19.
- Lobel, S. A., & Kossek, E. E. (1996). Human resource strategies to support diversity in work and personal life styles : Beyond the family-friendly organizations. *Managing Diversity : Human Resource Strategies for Transforming Workplace*, 221, 244. Oxford, UK : Blackwell.
- Perlow, L. A.(1995). Putting the work back into work-family. *Group and Organization Management*, 20(2), 227-239.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain : A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S.(1999). When work-family benefits are not enough : The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.

Abstract

Study on Development of Corporate Culture Index for Work-Family Balance

Minjung KANG*·Heejung YIM**

Although various government policies have been implemented in Korea to facilitate work-family balance, it is because of corporate culture that they have not worked on the workplace. This study aims to develop diagnostic index that can identify the problems of corporate culture and influence the spread of work-family balance. The corporate culture indicator was developed through several phases and thorough procedures, draft for diagnosis areas and indicators of corporate culture was made through literature review, expert advisory meeting, and focus group interview. As a draft, we conducted two times expert Delphi surveys and then modified the indicators accordingly. A survey of 1,100 male and female employees was conducted to test validity as a revised index. Finally, corporate culture diagnostic index for work-family balance consists of four main areas (leadership, infrastructure, a way of working, and communication) and eight sub-areas (CEO's willingness, boss support, organization management systems, HR systems, work characteristics, working hours, colleagues' help, organizational support and atmosphere). As a result, a total of 40 questions were confirmed. The implications of diagnostic index are as follows. First, it can help establish directions for improvement of the corporate culture by assessing the level of corporate culture and identifying obstacles in the perspective of work-family balance. Second, developed indicators are valuable as a public good, not targeted to specific organizations, but as all survey questions are released. Third, companies can actually compare with other companies if they build a lot of data using these indicators, and it can prove the relationship between corporate culture, work-family balance, and corporate productivity.

Keywords : corporate culture indicators, leadership, infrastructure, a way of working, communication

* Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

** Associate Professor, Hanyang Cyber University

성인이행기 남녀의 가사노동 시간에 대한 탐색적 연구

이진숙*·이윤석**

초 록

이 연구는 기존의 가사노동에 대한 연구들 대부분이 기혼을 대상으로 초점이 맞춰져 있는 것에서 벗어나 미혼으로까지 확장시켜 가사노동의 젠더불평등 문제에 대한 폭넓은 이해를 시도하였다. 성인이행기 남녀의 가사노동 시간을 통계청 2014년 생활시간자료를 이용하여 분석하였다. 일반적인 성인이행기의 생애과정을 혼인상태와 동거형태(Living arrangements)에 따라서 4가지로 유형화하였다. 가족과 함께 사는 미혼, 혼자 사는 미혼, 자녀가 없는 기혼, 자녀가 있는 기혼으로 구분하여 분석한 결과 여성은 어느 유형에서도 남성보다 가사에 참여하는 비율이 높았고, 가사노동 시간 또한 긴 것으로 나타났다. 여성은 성인이행기 중에서 결혼이라는 생애단계를 경험하며 가사노동 시간량이 급증했으며, 자녀가 생기면 더욱 상승하는 것으로 나타났다. 주목할 점은 기혼 여성뿐만 아니라 미혼 여성 또한 남성보다 많은 가사노동을 하고 있었으며, 혼자 사는 미혼 여성은 다른 유형의 여성들보다 가장 적은 가사노동을 시간을 보내고 있었다. 반면 혼자 사는 미혼 남성은 다른 유형의 남성들보다 가장 많은 가사노동을 하고 있었고, 가족과 함께 사는 남성은 가사에 참여하는 비율이 낮고, 시간 또한 적었다. 이는 여성이 남성보다 가사노동을 수행하도록 사회화되었으며, 실제로 젠더행하기 역할을 이행하고 있는 것으로 해석된다.

주제어 : 생활시간조사, 가사노동, 성인이행기, 생애단계 전환, 미혼, 동거형태

* 서울시립대학교 도시사회학과 대학원(jinsook0729@hanmail.net)

** 교신저자 : 서울시립대학교 도시사회학과 교수(yslee@uos.ac.kr)

I. 연구배경 및 목적

한국사회의 존속을 위협하고 있는 가장 심각한 문제로 대두되고 있는 저출산 문제는 예상보다 빠르게 전개되고 있다. 저출산 문제의 주요 원인으로는 만혼화 현상과 비혼 인구의 증가를 들 수 있다. 2017년 평균 초혼연령은 남성 32.9세, 여성 30.2세로 나타났고, 조혼인율은 2014년 6.0을 기록한 뒤 2017년 5.2라는 사상 최저 수치로 하락하였다(통계청, 2017). 한국사회에서는 법률혼을 통해 가족을 형성하고 그 다음으로 임신과 출산을 겪는 것이 일반적인 출산에 이르는 과정이라 보았을 때, 저출산의 직관적이고 장기적인 해결책은 미혼 또는 비혼 인구를 ‘결혼’하게끔 유도하는 것이라 할 수 있다. 하지만 한국의 청년들은 자발적/비자발적으로 결혼을 지체하고 있으며 때로는 일평생 결혼을 한 번도 하지 않는 비혼을 선택하기도 한다. 결혼이라는 생애사건은 인륜 지대사로서 개인의 생활에 가장 큰 변화를 가져온다. 또한 결혼하기 위한 결혼 비용은 청년들이 감당하기 어려운 수준이며, 결혼하고나서의 책임감과 부담감은 좀처럼 결혼을 선택하지 못하게 하는 원인으로 작용하고 있다.

개인의 일생에서 아직 결혼하지 않고 있는 시기가 연장되면서 다양한 성인 이행기의 모습이 나타나고 있는 추세이다(김영, 2015; 남춘호·남궁명희, 2012). 혼인율 증가와 저출산 극복을 위해서는 ‘성인이행기’ 과정에 놓여 있는 인구집단에 대한 이해가 필연적으로 요구되어지면서 연구가 이루어져왔다(김영란·장혜경·이윤석, 2017; 이삼식·최효진, 2010). ‘결혼’과 같은 중요한 생애사건을 겪으며 부모로부터의 정신적·경제적 독립을 겪는 시기를 아네트(Arnett)는 ‘과도적 성인기(Emerging adulthood)’라 지칭하였다(Arnett, 2000; Arnett, 2001). 아네트에 따르면 ‘과도적 성인기’에 부모로부터 독립하고 결혼을 하는 과정에서 습득하게 되는 사회적 역할 획득이 중요하다고 보았다. 또한 개인의 일생 중에서 다양한 경험을 하며 미래 삶의 탐색이 이루어지는 시기라고 보았다(Arnett, 2000; Arnett, 2001). 그러나 동일한 시기를 겪고 있긴 하지만 여성과 남성은 전혀 다른 과정에 놓여 있기도 하다(은기수, 1999). 모엔(Moen)은 생애과정에 남녀 차이가 발생하는 것에 처음 주목하여 ‘성별화된 생애과정(Gendered life courses)’을 개념화시켰다(Moen, 2010). 여성들은 남성과 달리 출산과 양육을 겪으면서 생애과정이 더욱 다양하고 복잡해진다(배은경, 2009). 또한 여성들의 경제활동 참여가 증가하게 되면서 여성들은 취업과 동시에 출산과 양육을 수행해야하는 이중 부담의 성인기 이행 과정에 놓이게 되었다. 박기남(2011)은 한국의 20-30대 여성이 성인기로 이

행하려는 의지가 있음에도 불구하고 불안정한 고용과 출산 및 양육으로 인한 경력단절이 가져오는 미래 삶에 대한 불안정성 때문에 결혼이라는 중요한 생애사건을 지연시키고 있다는 점을 지적하였다. 이전에 비해 교육 수준이 높아지고 자아실현 욕구가 증가한 미혼 여성들은 결혼을 미루거나 혹은 기피하고 있는 것이다(박기남, 2011; 우해봉, 2009). 청년 여성이 남성보다 가족 부양 능력과 규범준수에 더욱 큰 책임감을 느끼고 있는 것도 하나의 원인이라 할 수 있다(안선영·김희진, 2012; 이정하·박정윤·윤나나, 2017).

저출산 문제의 해결책으로 성평등 문화 확산과 더불어 일·가정 양립을 위한 공평한 가사분담에 대한 요구가 늘고 있지만 여전히 여성들은 남성에 비해 더 많은 가사노동을 수행하고 있으며 심지어 맞벌이 가구임에도 불구하고 여성에게 더욱 많은 가사노동 책임이 부과되고 있는 현실이다. 통계청의 2014년 생활시간조사 자료에 따르면 맞벌이 부부의 경우 여성의 가사노동 시간은 158분, 남성은 28분으로 똑같이 경제적 활동을 하고 있음에도 불구하고 여성이 하루에 130분 더 많은 시간을 집안일에 쏟고 있었다(통계청, 2014). 이러한 불평등한 현실로 인하여 한국의 가사노동 관련 연구들은 기혼 부부를 대상으로 집중되어(장인수·우해봉, 2017; 안미영, 2018; 이창순, 2014) 온 반면 미혼의 가사노동에 대한 양적 연구는 거의 전무한 실정이다. 가사노동은 ‘남자는 바깥일, 여자는 집안일’이라는 오랜 전통적인 성역할 가치관 아래 학습된 젠더 사회화의 결과물이라 할 수 있기 때문에 성역할이 가장 뚜렷하게 나타나는 ‘남편’과 ‘아내’로 이루어진 부부 중심 연구가 이루어져 온 것이다. 하지만 성역할 습득은 어려서부터 가정 내에서 부모 세대로부터 자연스럽게 체득되기 때문에(Cunningham, 2001) 결혼 이전의 미혼 남녀에게서도 성역할 습득의 결과물은 존재할 것이라 생각된다. 따라서 이 연구는 과연 기혼 여성들만이 남성보다 더욱 많은 가사노동을 수행하며, 수행하도록 사회화되었는지에 대한 의문에서 출발한다. 아울러 결혼하기 전의 생애단계에서는 가사노동에 대한 성역할에 대하여 어떻게 인식하고 수행하고 있는지 확인하고자 하며, 성인기 이행 과정을 겪으면서 남녀 간 가사노동 역할 수행에 어떠한 변화와 차이가 나타나는지 알아보하고자 한다.

이를 위해 결혼으로 대표되는 생애사건을 전후로 한 성인으로 전환되는 시기에 있는 인구집단에 주목하고, 생애단계에 따라 변화하는 가사노동 시간량을 남녀 구분하여 살펴보려 한다. 남녀를 구분하여 살펴보는 이유는 여성과 남성이 서로 같은 듯 다른 생애과정을 겪고 있으며, 가사노동은 젠더사회화의 결과물이기 때문이다. 또한 어떠한 개인적 특성에 따라 가사노동 시간이 변화하는지를 파악하고자 한다. 이 연구는 기존의 가사분담의 젠더불평등에 대한

문제의식을 기혼 중심에서 벗어나 미혼까지 범위를 확장시키려는데 가장 큰 목적이 있으며, 성인기 이행 과정에 놓인 인구집단의 가사노동 시간량을 파악하여 기초 통계 자료를 확보하고 이들의 생활양식을 이해하려는 데 있다고 하겠다.

II. 선행 연구 및 연구 문제

1. 성인기 이행과 가사노동

한국에서 미혼 성인의 가사노동에 관한 양적 연구는 찾아보기 어렵다. 가사노동이 가족구성원들 간에 서로 가사를 분담하고 조정함으로써 가족공동체적 의식을 함양할 수 있으며(채금희·최동숙, 2000), 가사노동을 통하여 주체적인 생활인으로서 요구되는 다양한 생활기술과 역할을 습득할 수 있는(이지선·조혜정, 1999) 긍정적인 기능으로 작용한다는 점에서 아동·청소년의 가사노동에 관한 연구는 일찍이 이루어져왔다. 그러나 가정에서 가사노동을 통해 배운 생활적 능력은 성인이 되어 발휘된다는 점(채금희·최동숙, 2000)을 보았을 때, 아동·청소년기 이후 맞이하는 성인기 이행 과정에 놓인 청년들의 가사노동 연구도 필히 이루어져야한다고 생각된다.

먼저 성인기 이행 과정에 놓인 남녀의 가사노동에 대한 질적 연구를 살펴보면, 장미혜 외(2011)의 ‘성인기 이행의 성별차이 연구’에서는 성인기로 진입하는 시기에 놓인, 아직 결혼을 하지 않은 이들을 대상으로 심층인터뷰를 진행해 가사노동에 대한 젠더 차이를 발견하였다. 남녀 모두 성인으로의 전환에 있어 가장 중요한 생애사건은 ‘결혼’이라고 꼽았으나 결혼 이후의 가사분담에 대해서는 남성들은 본인보다는 여성의 역할을 강조하고 있었고, 여성들은 불평등한 가사분담과, 양육에 대한 부담, 그로 인한 경력단절을 이유로 남성보다 결혼을 미루고 있음을 밝혔다. 남성면접자들은 가사노동 분담을 언급하면서 자신이 보고 자란 부모의 가사분담을 예로 들어 설명하는 경우가 많았는데 아버지는 가사일에 거의 참여하지 않고 어머니가 전적으로 도맡는 상황을 예로 들면서 면접자 또한 ‘도와준다’는 언어를 사용하면서 결혼 후에 피동적인 가사노동 수행의지를 보이고 있었다. 이는 부모의 생활방식에 영향을 받은 것으로 해석되었다. 반면 미혼 여성들은 결혼을 하게 되면 가사노동은 피할 수 없는 책임이라고 인식하고 있었다. 여성에게 중요한 문제는 결혼 후에 ‘어떻게 가사

분담을 공평하게 할 수 있을 것인가'였다. 차승은(2014)은 니트 청년의 시간 활용 행태를 파악하면서 가사노동 시간도 함께 분석하였다. 분석 결과 여성 니트 청년이 남성보다 더 긴 가사노동 시간을 보내고 있다는 유의미한 결과를 발견하였다. 여성 중에서는 20대 후반 여성이 가장 많은 가사노동 시간을 소비하고 있었다. 이를 통해 일하지 않는 니트 청년들이 부모와 함께 살면서 가사노동을 수행하며 가족 안에서 일정 부분 역할을 수행하고 있음을 밝혔다. 하지만 전반적인 시간 활용을 파악한 것으로 미혼의 가사노동에 관한 자세한 양상을 파악하는 데는 한계가 있다고 할 수 있다.

서구에서는 생애과정에 따른 가사노동 연구를 오래 전부터 수행해왔다(Scott Coltrane and Masako Ishii-Kuntz, 1992; Scott and Glenna, 1994; Baxter et al., 2008). 스캇과 글레나(Scott and Glenna, 1994)는 연구 대상들을 혼인상태와 동거형태(Living arrangements)에 따라 총 6개의 유형으로 구분하고 가사노동 양상을 비교하였다. 부모와 함께 사는 미혼, 혼자 사는 미혼, 동거 커플, 결혼, 이혼, 사별로 구분하여 가사노동 시간을 분석한 결과 모든 유형에서 여성의 가사노동 시간이 남성보다 많은 것으로 나타났다. 부모와 함께 살다가 독립하게 되면 남녀 모두 가사노동 시간이 증가하였다. 그러나 동거를 하게 될 경우 여성은 더욱 증가하고 남성은 약간 감소하게 된다. 결혼할 경우 여성은 더욱 증가하는 반면 남성은 더욱 감소하였다. 곱타(Gupta)의 연구에서도 마찬가지로 남성을 미혼, 동거 커플, 기혼, 이혼, 사별의 유형으로 나누어 가사노동 시간을 비교한 결과, 남성은 동거 커플 또는 기혼일 경우 가사노동 시간이 감소했으며, 여성은 반대로 증가하는 결과를 통하여 이성이 함께 구성되어 있는 가구에서 나타나는 젠더 차이를 보여주었다(Gupta, 1999). 크레이그 외(Craig et al.)는 시간일지 자료를 이용하여 성인이행기 과정의 청년들의 동거형태에 따른 가사노동 시간량과 젠더적 가사활동에 관하여 연구하였다(Craig et al., 2016). 부모와 함께 사는 청년, 가족이 아닌 가구원과 함께 사는 청년, 혼자 사는 청년, 자녀가 없는 커플로 유형화하여 비교한 결과, 여성은 어느 유형에서나 남성보다 가사노동 시간이 더 길었으며, 남성은 다른 유형의 남성보다 혼자 사는 경우 가장 가사노동 시간이 긴 것으로 나타났다(Craig et al., 2016). 나아가 가사활동을 스스로를 위해 수행하는지 다른 가구원을 위하여 수행하는지를 구분하여 분석함으로써 가사노동 수행의 젠더 차이를 발견하고자 하였다. 스캇과 글레나는 이러한 현상이 나타나는 원인을 '젠더행하기(doining gender)'로 설명하고 있다. 나아가 가사노동을 남성적 가사노동 항목과 여성적 가사노동 항목, 중립적 가사노동 항목으로 구분하여 살펴 보았다. 이러한 가사노동 항목 구분 또한 여성은 여성적 일을 더욱 많이 수행

하며 남성은 남성적 일에 더욱 많은 시간을 할애하는 것을 통해 각자가 ‘젠더 행하기(doing gender)’를 충실히 이행하고 있음을 밝혔다(Scott and Glenna, 1994).

이윤주(2018)는 성인기 이행 과정에서 특히 결혼을 함으로써 얻게 되는 유배우자 지위가 남녀 모두 전통적인 성역할 태도로 변화시키며, 김소정(2013)은 기혼 여부, 취업 여부, 가구원 수 증가에 따라 여성의 성역할 고정관념이 증가한다고 밝혔다. 즉, 점차 성인으로 진입하게 되면서 겪는 성역할 태도의 변화는 가사노동 수행과 직결되는 것이라 볼 수 있는 것이다.

2. 가사노동에 영향을 미치는 요인

개인의 가사노동 수행은 여러 개인적 특성들이 모여 동시에 작용한 결과라 할 수 있다. 다음의 가사노동 이론에 따라 가사노동에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고자 하며 어떠한 특성에 따라 가사노동 시간량이 변화하는지 분석하고자 한다. 먼저 젠더 이데올로기는 가사노동을 설명하는 가장 주요한 이론 중에 하나이다. 부부의 성역할 이데올로기가 평등주의에 가까울수록 공평하게 가사분담을 한다고 전제한다. 하지만 젠더 이데올로기는 누가 가사노동을 해야 하는지에 대한 추상적인 신념을 의미할 뿐 실제로 가사노동을 이행하는 것과 관련되어있지 않다는 입장이 있다(Thompson and Walker, 1989). 하지만 많은 연구들이 성역할 태도와 가사노동 수준 사이의 관계를 밝히고자 한다(Pleck, 1983). 남성의 성역할 태도가 여성의 태도보다 가사분담에 더 중요한 작용을 한다(Daniel and Jamie, 2013)는 시각과 여성의 태도가 더욱 많은 영향을 미친다는 결과가 공존하고 있다(Hardesty and Bokemeier, 1989). 반대로 남성의 성역할 태도는 가족 형성 초기의 가사노동 분담에서는 그다지 영향력을 행사하지 않는다는 결과도 있다(Scott and Masako, 1989).

시간 가용성(Time Availability) 이론에 따라 가사노동 시간량은 가용할 수 있는 시간에 따라 변화한다. 한 사람이 하루 동안 사용할 수 있는 시간은 한정되어 있기 때문에 다른 활동에 소비하는 시간이 많으면 필연적으로 가사노동에 사용할 시간은 줄어든다. 따라서 단순히 유급노동 시간에 따라 가사노동 분담이 결정될 것이라 예측할 수 있지만, 가사분담은 단순히 가용할 시간의 양에 따라 결정되지 않기 때문에 일관성 있는 결과가 나타나고 있지는 않다(Hardesty and Bokemeier, 1989).

함께 사는 가족구성원에 따라서 가사노동 시간이 영향을 받기도 한다. 누구와 함께 거주하는지, 가정 내에서 맡은 역할이 무엇인지에 따라 다르게 수행되기 때문이다. 가족구성원의 변화와 역할은 생애주기와 밀접한 관련이 있다. 부부만 있을 때보다 자녀가 태어나면서부터 가사노동이 증가하며 더욱이 어린 자녀가 많아질수록 가사노동이 증가하게 된다(Walker and Woods, 1976; 임정빈·임혜경, 1992). 어린 자녀의 존재는 남성의 가사노동 시간에 영향을 주기도 한다(Coverman, 1985; 임정빈·임혜경, 1992; Scott Coltrane and Masako Ishii-Kuntz, 1992). 그러나 자녀가 크면 부모의 일을 도와줄 수 있기 때문에 남성의 경우엔 오히려 줄어들기도 한다(Scott and Masako, 1989). 이상의 이론에 근거하여 개인의 인구사회학적 특성과 성역할 태도, 유급노동 시간, 요일(평일/주말), 가족 또는 자녀 유무를 포함한 동거형태(Living arrangements) 요인을 선정하였다.

이전연구에 따르면 미혼 남녀의 가사노동을 인식하는 태도에 분명한 차이가 드러났으며 혼인상태와 동거형태에 따라서 가사노동 시간량에 차이가 나타났음을 확인하였다. 그러나 가사노동에 대한 인식이 곧 가사노동 수행으로 이어지는지에 대한 양적 자료를 바탕으로 한 실증적 확인이 필요하며, 한국사회에서의 성인이행 남녀의 생애단계별 가사노동은 어떤 모습으로 나타나고 있는지 한국의 경험적 자료를 바탕으로 한 연구를 시도하고자 한다. 또한 기존의 가사노동에 관한 이론을 바탕으로 선정한 개인적 특성 중 어떠한 요인이 가사노동에 영향을 주는지 파악하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료 및 대상

이 연구는 2014년 통계청 생활시간조사 자료를 이용하여 분석한다.¹⁾ 2014년 조사된 대상 중 만 25세부터 39세까지의 5,381명을 연구 대상으로 한다. 연구 대상은 성인기 이행 과정에 놓인 청년들이며, 그 과정에서 겪는 가장 중요한 생애사건이라 할 수 있는 결혼을 중심으로 크게 미혼과 기혼으로 구분한다. 그 중 미혼은 ‘가족과 함께 사는 미혼²⁾’, ‘혼자 사는 미혼’으로 세분화하고³⁾ 기혼은 ‘미취학 자녀가 없는 기혼’, ‘미취학 자녀가 있는 기혼’으로 구분한다. 이러한 구분은 일반적으로 규범화되어 있는 생애주기에 따른 것으로 대학 졸업 후 취직, 부모로부터 독립, 결혼을 통한 새로운 가족 형성 주기를 반영한 것이다. 물론 최근에는 이러한 규범적인 패턴을 따르지 않는 경우도 생겨나고 있다. 하지만 아직까지 많은 이들이 졸업-취직-독립-결혼이 ‘정상적인 흐름’이라고 여기고 이를 위해 노력하고 있는 모습을 어렵지 않게 볼 수 있다. 청년이 성인이 되는 중요한 발달 과업이 ‘결혼’으로 대변되는 상황에서 이러한 구분은 아직까지 유효하고 적절하다고 판단된다.

-
- 1) 2014년 생활시간조사 자료는 현재 조사된 가장 최근 자료이며, 시간일지로 기록된 유일한 자료이다. 가사노동 시간의 측정 방법에는 시간일지자료 또는 서베이 문항 방식이 있다. 시간일지를 통한 시간량 조사는 하루 일과를 그대로 일기처럼 옮겨 적으므로 응답자의 주관적 개입이 적다는 장점이 있다. 반면 서베이 문항 방식은 응답자의 주관적 인식에 기반하여 하루 시간사용량을 한 두 개의 문항을 통해 응답하는 것이다. 김은지·김수정(2009)의 연구에 따르면 두 가지 방식을 통하여 가사노동 시간을 측정하였을 때, 서베이 문항 방식에서 남성은 자신의 가사노동 시간을 더 많이 보고하고 여성은 더 적게 보고하는 경향이 있는 것을 밝혀냈다. 이는 가사노동과 관련된 젠더화된 사회규범에 기인하는 것으로 보고 있다. 보다 정확한 현실 파악을 위해서는 시간일지자료가 시간을 측정하는데 더욱 적합하다고 할 수 있다.
 - 2) 가족과 함께 사는 미혼이라 함은 ‘부모님을 포함’한 가족을 뜻한다.
 - 3) 미혼의 경우 ‘성인기 이행’ 과정에 놓인 이들의 생활 방식 비교를 보다 유효하게 하기 위하여 ‘미혼’ 중에서 ‘대학 재학 또는 휴학’ 중인 경우는 제외한다. ‘결혼 가능성’이 있는 미혼들을 대상으로 한정하기 위해서이다. 보통 대학 과정을 마치지 않은 사람은 ‘취업’이라는 관문을 남겨두고 있으며 아직 ‘결혼’과는 거리가 있다고 여겨지기 때문이다.

2. 측정도구

이 연구에서 살펴 볼 가사노동 시간은 돌봄노동인 ‘가족 및 가구원 돌보기’를 제외한 생활시간조사 자료의 ‘가정관리’ 항목 시간을 말한다⁴⁾. 생활시간조사 행동분류표에 따른 ‘가정관리’ 항목은 총 8개의 중분류로 나뉜다. ‘음식준비’, ‘가정용 섬유 및 신발 관리’, ‘청소 및 정리’, ‘주거 및 가정용품 관리’, ‘차량관리’, ‘애완 동·식물 돌보기’, ‘상품 및 서비스 구입’, ‘기타 가정관리’가 해당된다. 또한 ‘애완 동·식물 돌보기’를 제외한다. ‘애완 동·식물 돌보기’에 해당하는 시간량이 매우 미미하게 나타났을 뿐만 아니라 일반적으로 논의되는 가사노동에서 이 항목은 포함되지 않기 때문이다. ‘가사노동’ 시간은 응답자가 시간일지에 ‘주행동’으로 적은 시간 사용량만을 대상으로 한다. ‘주행동’과 함께 ‘동시 행동’에 가사노동 시간이 집계될 수 있으나 ‘동시 행동’이 ‘주행동’보다는 행동 지속성이 떨어진다는 점과 부차적인 속성을 가진 행동이라는 점 때문이다.

개인별 특성에 따른 가사노동 시간의 차이를 분석하기 위하여 남녀별로 연령, 교육수준, 직업, 유급노동 시간, 개인 소득, 성역할 태도, 요일, 생애단계 전환 유형에 따라 살펴보려 한다. ‘생애단계 전환(life course shifts)’ 유형은 ‘가족과 함께 사는 미혼’, ‘혼자 사는 미혼’, ‘미취학 자녀 없는 기혼’, ‘미취학 자녀 있는 기혼’으로 구분하였다(이하 ‘생애단계 전환 유형’ 또는 ‘생애단계 유형’으로 지칭함). 연령은 25세부터 39세까지이며, 20대와 30대로 나누었고, 교육수준은 ‘고졸 이하’, ‘대학 졸업(수료 포함)’, ‘대학원 이상’으로 구분하였다. 결혼 가능성이 있는 집단들을 비교하기 위하여 대학교 재(휴)학생은 제외하였다. ‘대학 졸업’에는 2년제와 4년제를 구분하지 않았다. ‘대학원 이상’은 대학원 재학생 및 휴학, 수료, 중퇴, 졸업을 모두 포함하였다. 직업의 경우 무직, 학생, 전문직 및 관리직, 사무직, 서비스직, 단순 노무직, 농업으로 구분하였다.⁵⁾ ‘학생’이라는 직업을 가진 이들은 ‘대학 재(휴)학생’은 제외하였으므로

4) 가사노동의 범주는 아직 명확하게 정의되지 않았다. 가사노동에 가족 보살피기를 포함할 지에 대해서 의견이 분분하다. 연구의 목적에 따라 육아 및 가족돌봄을 포함하기도 하고 제외하기도 한다(Coltrane, 2000). 이 연구에서는 성인으로의 전환기에 놓인 미혼을 연구 대상으로 포함하므로 이들의 특성상 집에서 ‘돌봄노동’을 수행할 수 없기 때문에 ‘돌봄노동’을 제외한 가사노동으로 정의한다.

5) 생활시간조사의 직업 구분은 직업분류(6차개정)에 따라 ①관리자, ②전문가 및 관련 종사자, ③사무 종사자, ④서비스 종사자, ⑤판매 종사자, ⑥농림어업숙련 종사자, ⑦기능원 및 관련기능 종사자, ⑧장치·기계조작 및 조립 종사자, ⑨단순노무 종사자로 구분하고 있다.

다른 유급노동을 하지 않는 ‘대학원 재학 및 휴학생’을 뜻한다. 대학원에 진학하는 시기는 대학을 졸업하고 나서인 결혼 적령기에 근접해 있어 결혼할 가능성이 있고 결혼하고 나서 또는 취업 후 다시 진학할 수 있기 때문에 대학원생을 연구 대상에 포함하였다. 유급 노동 시간은 응답자가 시간 일지에 기록한 ‘지난 1주간 주업⁶⁾’으로 일한 시간이다. 소득은 없음부터 50만 원 미만, 50만 원 이상~100만 원 미만, 100만 원 이상~150만 원 미만, 150만 원 이상~200만 원 미만, 200만 원 이상~250만 원 미만, 250만 원 이상~300만 원 미만, 300만 원 이상으로 구분하였다. 성역할 태도는 ‘남성의 일, 여성은 가정’이라는 말에 어떻게 생각하는지 응답한 것으로 점수가 높아질수록 진보적인 태도(적극 반대)를 가지며 4점 척도로 측정되었다. 요일은 평일과 토요일, 일요일로 구분하여 살펴본다.

IV. 연구결과

1. 조사대상 특성

조사 대상을 연령과 교육수준, 직업, 유급노동 여부, 근로시간, 개인 소득, 성역할 태도로 구분한 인구사회학적 특성에 따라 살펴보았다. 연구의 대상은 총 5,381명으로 그 중 여성이 2,879명(53.5%), 남성이 2,502(46.5%)명으로 나타났다. 먼저 여성의 생애단계 전환별 분포를 살펴보면 전체 여성 중에서 가족과 사는 미혼 여성은 329명, 혼자 사는 미혼 여성은 159명, 미취학 자녀가 없는 기혼 여성은 1,105명, 미취학 자녀가 있는 기혼 여성은 1,286명이었다(〈표 1〉). 연령별로 살펴보면 20대 여성은 전체 여성의 25.0%, 30대 여성은 75.0%를 차지하고 있었다. 교육수준을 보면 모든 생애단계 전환 유형에서 대학 졸업 비율이 제일 높은 것으로 나타났다. 혼자 사는 미혼 여성과 미취학 자녀가 있는 기혼 여성에서 대학원 이상의 학력의 비율이 다른 여성들에 비해 높게 나타났다. 혼자 사는 여성의 경우 다른 여성들에 비해 대학 졸업자 비율이 가장 높았고(68.6%), 대학원 이상도 높은 비율을 차지하고 있었다. 전체 여성 중에서 무직자가 40.8%를 차지해 가장 높은 비율을 차지했다. 생애단계 유

6) 생활시간조사에서는 ‘주업’을 자기 또는 가구(원)의 수입을 목적으로 하는 일로써 지난 1주간 취업시간이 가장 많은 일을 뜻한다. 이 때, 가사일, 무보수 봉사활동, 18시간 미만 동안 무급으로 가족 일을 도운 시간 등은 제외하였다.

형별로 비교해 보면 자녀가 있는 없는 간에 기혼 여성의 무직자 비율이 가장 높았다. 이는 결혼을 함으로써 출산을 준비하거나 아이를 돌보느라 직장을 쉬거나 포기하는 경우가 많기 때문인 것으로 해석된다. 미혼 여성들의 경우 전문직 및 관리직 비율이 가장 높았다. 일하는 비율은 가족과 사는 미혼이 79.3%, 혼자 사는 미혼이 86.2%로 나타났다. 혼자 살 능력이 있는 이들이 혼자 살게 되는 것일 수도 있고, 혼자 살기 위해서 돈을 벌고 있는 것이라 해석할 수도 있다. 그러나 기혼이 되면 일하는 비율이 감소하게 된다. 자녀가 없을 때는 68.0%가 일을 하다가 자녀가 생기면 37.1%만이 일을 하고 있는 것으로 나타났다. 1주일 동안의 평균 노동 시간⁷⁾을 살펴 본 결과 가족과 사는 미혼 여성은 36.1시간을 일했고, 혼자 사는 미혼 여성은 이보다 약간 많은 37.4시간을 일했다. 결혼한 여성의 노동 시간은 줄어들어 자녀가 없을 때는 28.5시간을 일하고 있었고, 자녀가 생기면 14.2시간으로 대폭 감소한 것을 확인할 수 있었다. 많은 여성들이 출산을 하게 되면서 아예 직장을 그만두거나, 육아 휴직 중임을 반영하는 것으로 보인다. 소득이 없는 경우가 전체 여성의 36.6%로 가장 높게 나타났다. 생애단계 유형별로 보면 기혼보다 미혼들의 소득수준이 더 높았다. 기혼 여성들은 무직자가 많았기 때문에 소득이 없는 비율이 가장 높았다. 마지막으로 성역할 태도를 보면 ‘여자는 집안일, 남자는 바깥일’에 대해 반대하는 비율이 가족과 함께 사는 미혼은 84.8%, 혼자 사는 미혼은 79.9%, 자녀 없는 기혼은 78.9%, 자녀 있는 기혼은 77.4%로 점차 감소하는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 ‘성인으로의 이행’에 좀 더 다가갈수록 전통적인 성역할 태도를 갖게 됨을 유추할 수 있다. 거꾸로 보수적인 성역할 태도를 가지고 있는 사람일수록 결혼을 하고 자녀를 갖게 되는 것으로도 설명할 수 있을 것이다.

〈표 1〉 조사대상의 특성(여성)

(단위 : 명, %)

변수	구분	전체		미혼				기혼				x ²
				가족과 사는		혼자 사는		자녀 없는		자녀 있는		
연령	20대	721	25.0	150	45.6	68	42.8	354	32.0	149	11.6	***
	30대	2,158	75.0	179	54.4	91	57.2	751	68.0	1,137	88.4	
교육 수준	고졸 이하	847	29.4	102	31.0	38	23.9	334	30.2	373	29.0	*
	대학 졸업	1,845	64.1	220	66.9	109	68.6	701	63.4	815	63.4	
	대학원 이상	187	6.5	7	2.1	12	7.6	70	6.3	98	7.6	

7) 지난 1주일 동안의 유급노동 시간 중 ‘주업’만으로 계산하였다.

변수	구분	전체		미혼				기혼				χ^2
				가족과 사는	혼자 사는	혼자 사는	혼자 사는	자녀 없는	자녀 있는	자녀 있는	자녀 있는	
직업	무직	1,174	40.8	64	19.5	22	13.8	339	30.7	749	58.2	***
	학생	21	0.7	0	0.0	0	0.0	8	0.7	13	1.0	
	전문직 및 관리직	630	21.9	87	26.4	54	34.0	272	24.6	217	16.9	
	사무직	534	18.6	85	25.8	43	27.0	252	22.8	154	12.0	
	서비스직	348	12.1	69	21.0	32	20.1	146	13.2	101	7.9	
	단순 노무직	165	5.7	23	7.0	8	5.0	84	7.6	50	3.9	
	농업	7	0.2	1	0.3	0	0.0	4	0.4	2	0.2	
노동 여부	일 안함	1,253	43.5	68	20.7	22	13.8	354	32.0	809	62.9	***
	일 함	1,626	56.5	261	79.3	137	86.2	751	68.0	477	37.1	
평균 근로시간		23.5		36.1		37.4		28.5		14.2		***
개인 소득	없음	1,053	36.6	29	8.8	3	1.9	315	28.5	706	54.9	***
	50만 원 미만	113	3.9	10	3.0	2	1.3	45	4.1	56	4.4	
	50~100만 원 미만	226	7.9	22	6.7	14	8.8	101	9.1	89	6.9	
	100~150만 원 미만	443	15.4	80	24.3	30	18.9	207	18.7	126	9.8	
	150~200만 원 미만	394	13.7	74	22.5	42	26.4	186	16.8	92	7.2	
	200~250만원 미만	300	10.4	62	18.8	40	25.2	120	10.9	78	6.1	
	250~300만 원 미만	169	5.9	20	6.1	14	8.8	72	6.5	63	4.9	
	300만 원 이상	181	6.3	32	9.7	14	8.8	59	5.3	76	5.9	
성역할 태도	매우 동의	73	2.5	11	3.3	4	2.5	31	2.8	27	2.1	.
	다소 동의	532	18.5	39	11.9	28	17.6	202	18.3	263	20.5	
	다소 반대	1,236	42.9	142	43.2	66	41.5	463	41.9	565	43.9	
	매우 반대	1,038	36.1	137	41.6	61	38.4	409	37.0	431	33.5	
합계		2,879	100.0	329	100.0	159	100.0	1,105	100.0	1,286	100.0	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

남성의 특성을 살펴보면 다음과 같다(〈표 2〉). 남성들은 여성보다 30대의 미혼 비율이 더 높게 나타났다. 이것은 남성의 초혼 연령이 여성보다 더 높기 때문인 것으로 보인다. 남성들의 교육수준은 여성과 마찬가지로 대학졸업자가 가장 많았다. 기혼의 교육 수준이 미혼보다 높은 것으로 나타났다. 전체 남성 중 29.5%가 단순 노무직으로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 특히 미혼 남성들의 단순 노무직 비율이 다른 직업에 비해 월등하게 높은 비율을 차지했다. 기혼 남성들 중에서도 단순 노무직 비율이 가장 높긴 하지만, 사무직 비율과 근소한 차이를 나타내었다. 주목할 점은 가족과 사는 미혼 남성 중 20.6%

가 무직 상태였다. 반면 미취학 자녀가 있는 기혼 남성의 무직 비율이 가장 낮게 나타났다. 자녀가 없을 때 무직 비율이 12.2%와 비교해 자녀가 있는 기혼 남성의 무직비율은 1.9%에 불과했다. 자녀가 생기면 생계부양자로서 양육의 책임 의식이 강해져 일을 하게 되는 것일 수도 있으며, 생계부양 능력이 있는 남성들이 자녀를 낳기로 계획하고 실행할 수 있기 때문이기도 하다. 여성과 달리 남성은 미혼에서 기혼으로 갈수록 일하는 사람들이 많아지고 평균 노동 시간도 늘어났다. 가족과 사는 미혼 남성의 79.4%만이 일을 하고 있었고, 평균 시간은 38.9시간이었으나 부모와 떨어져 혼자 살게 되면 증가하는 것으로 나타났다. 그러다 결혼을 하고 자녀가 없을 시에는 혼자 사는 미혼 남성보다는 일하는 비율이 낮고 노동 시간도 다소 적었지만 아이가 생기면 97.6%의 남성이 일을 하고 1주일 평균 노동 시간은 50.8시간에 육박했다. 자녀가 없는 기혼 남성들은 여성도 함께 맞벌이를 할 수 있는 상황이기 때문에 생계 부양에 많은 압박을 받지 않는 것으로 보인다. 전체 남성들을 보면 300만 원 이상을 버는 사람들이 31.3%로 가장 많았다. 생애단계 전환 유형별로 살펴보면 가족과 살거나 혼자 사는 미혼 남성들보다 결혼 한 남성들의 소득이 더 높은 편이었다. 미취학 자녀가 없는 기혼 남성의 소득은 300만원 이상이 25.1%로 가장 많았고, 200~250만원이 19.8%로 뒤를 이었다. 반면 자녀가 있는 기혼 남성들의 절반 가까이는 300만원 이상(46.2%)을 벌고 있었다. 마지막으로 성역할 태도를 보면 ‘여자는 집안일, 남자는 바깥일’에 대해 반대하는 비율이 혼자 사는 미혼이 72.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있고, 가족과 함께 사는 미혼은 67.0%, 자녀 없는 기혼은 60.9%, 자녀 있는 기혼은 53.8%로 여성과 마찬가지로 ‘성인으로의 이행’에 좀 더 다가갈수록 전통적인 성역할 태도를 가지고 있거나 거꾸로 보수적인 성역할 태도를 가지고 있는 사람일수록 결혼을 하고 자녀를 낳는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2〉 조사대상의 특성(남성)

(단위 : 명, %)

변수	구분	전체		미혼				기혼				x ²
				가족과 사는		혼자 사는		자녀 없는		자녀 있는		
연령	20대	524	20.9	107	34.0	75	32.2	266	30.1	76	7.1	***
	30대	1,978	79.1	208	66.0	158	67.8	619	69.9	993	92.9	
교육 수준	고졸 이하	769	30.7	143	45.4	88	37.8	239	27.0	299	28.0	***
	대학 졸업	1,590	63.6	163	51.8	138	59.2	596	67.3	693	64.8	
	대학원 이상	143	5.7	9	2.9	7	3.0	50	5.7	77	7.2	

변수	구분	전체		미혼				기혼				x ²
				가족과 사는		혼자 사는		자녀 없는		자녀 있는		
직업	무직	220	8.8	65	20.6	27	11.6	108	12.2	20	1.9	***
	학생	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.1	
	전문직 및 관리직	484	19.3	31	9.8	47	20.2	156	17.6	250	23.4	
	사무직	584	23.3	56	17.8	44	18.9	208	23.5	276	25.8	
	서비스직	451	18.0	48	15.2	41	17.6	165	18.6	197	18.4	
	단순 노무직	738	29.5	111	35.2	73	31.3	239	27.0	315	29.5	
	농업	24	1.0	4	1.3	1	0.4	9	1.0	10	0.9	
노동 여부	일 안함	229	9.2	65	20.6	28	12.0	110	12.4	26	2.4	***
	일 함	2,273	90.9	250	79.4	205	88.0	775	87.6	1,043	97.6	
평균 근로시간		45.8		38.9		43.0		42.8		50.8		***
개인 소득	없음	137	5.5	40	12.7	5	2.2	81	9.2	11	1.0	***
	50만원 미만	45	1.8	18	5.7	6	2.6	17	1.9	4	0.4	
	50~100만원 미만	61	2.4	18	5.7	10	4.3	31	3.5	2	0.2	
	100~150만원 미만	189	7.6	46	14.6	23	9.9	79	8.9	41	3.8	
	150~200만원 미만	380	15.2	60	19.1	49	21.0	155	17.5	116	10.9	
	200~250만원 미만	485	19.4	65	20.6	56	24.0	175	19.8	189	17.7	
	250~300만원 미만	423	16.9	39	12.4	47	20.2	125	14.1	212	19.8	
	300만원 이상	782	31.3	29	9.2	37	15.9	222	25.1	494	46.2	
성역할 태도	매우 동의	139	5.6	8	2.5	8	3.4	37	4.2	86	8.0	***
	다소 동의	868	34.7	96	30.5	55	23.6	309	34.9	408	38.2	
	다소 반대	1124	44.9	166	52.7	118	50.6	395	44.6	445	41.6	
	매우 반대	371	14.8	45	14.3	52	22.3	144	16.3	130	12.2	
합계		2,502	100.0	315	100.0	233	100.0	885	100.0	1,069	100.0	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

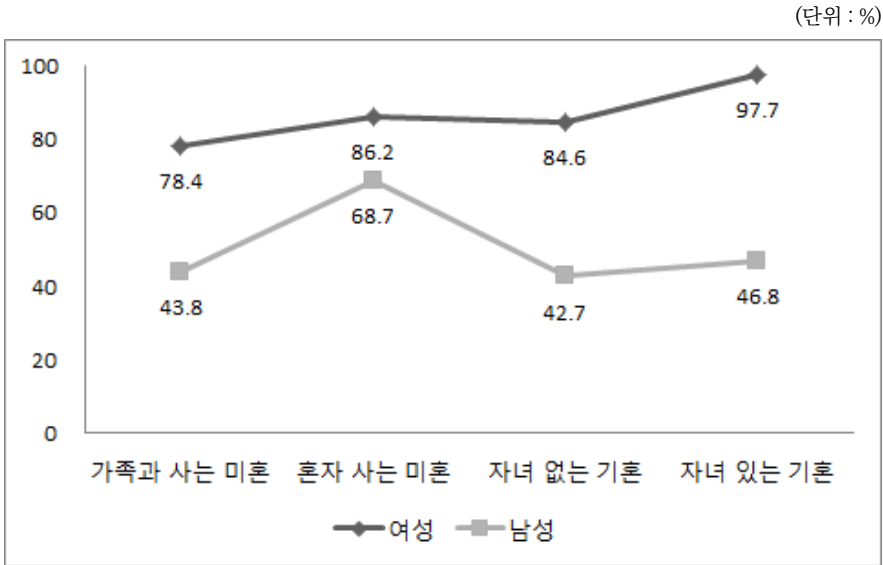
2. 가사노동의 행위자 비율

성별에 따른 행위자 비율을 비교해 보면 가사노동을 하루 10분 이상 한 여성은 89.9%, 남성은 그 절반 수준인 47.0%로 나타났다(그림 1).

먼저 여성의 행위자 비율을 자세히 살펴보면 미혼의 경우 가족과 함께 살 때는 78.4%만이 가사노동을 하다가 혼자 살게 되면 가사노동을 하는 사람이 늘어난다(86.2%). 그러다가 결혼을 하게 되면 미취학 자녀가 없을 때는 혼자

살 때보다 약간 적은 84.6%만이 가사노동을 수행하고, 미취학 자녀가 생기면 무려 97.7%로 늘어나 거의 모든 여성들이 가사노동을 하게 되는 것을 알 수 있다. 가족과 살 때는 가족구성원 중에서 어머니가 대부분의 가사노동을 수행하므로(Craig et al., 2014) 가장 낮은 비율의 행위자가 보고된 것으로 해석할 수 있다. 하지만 이 때 미혼의 딸은 어머니의 가사노동 행동을 의식적·무의식적으로 보고 배우면서(이연숙·박경은, 2000) 어머니의 가사노동 수행능력의 많은 부분을 체득하게 된다(지금수, 1990). 나아가 가사 수행 능력이 높은 어머니의 딸이 결혼해서 높은 가사노동 수행력을 보인다고 한다(지금수, 1994).

반면 남성의 경우에는 결혼하지 않고 가족과 살 때는 43.8%가 가사노동에 참여하고 혼자 살게 되면 약 24%가 증가한 67.7%가 가사노동을 수행하고 있었다. 결혼을 하고 나서는 42.7%까지 행위자 비율이 떨어져 가장 적은 남성들이 가사노동에 참여하는 것으로 나타났다. 그러다 자녀가 생기면 약간 증가한 46.8%가 가사노동에 참여하는 양상을 보이고 있다. 남성들은 혼자가 살 때를 제외하고 가사노동에 저조한 참여율을 보이고 있다. 혼자 산다는 것은 혼자서 모든 일을 다 해내야 함을 뜻한다. 따라서 가사노동을 전혀 하지 않던 이라 하여도 혼자 살게 되면 살기 위해 혹은 생활을 유지하기 위해 집안일을 할 수밖에 없는 것이다. 하지만 혼자 살 때 약 69%의 남성이 가사노동을 하고 있었는데 결혼을 하면 다시 42.7%로 감소하는 모습을 보이고 있다. 결혼을 하면 아내가 어머니의 역할을 대신 해주기 때문에 마찬가지로 약 57%의 남성이 집안일을 하지 않아도 생활이 가능한 것이다. 자녀가 태어나도 가사노동을 하는 남성은 크게 늘지 않는다. 여성들이 자녀로 인해서 일을 그만두거나 쉬면서 전업주부가 되어 집안일을 도맡아하기 때문이다. 여성에게 자녀양육의 일차적 책임을 전가시켜 어머니의 역할만을 강조하고 다른 선택을 제한하는 우려가 있다(Oakley, 1974). 정민우·이나영(2011)의 연구에서는 ‘집(home)’이라는 규범적 공간에서 나타나는 성별화된 규범을 확인하였다. 어머니가 부재한 가정에서는 가사노동과 돌봄노동의 책임이 딸에게 전가되었다. 가족 내에서의 가사분담 불평등이 성적 규범에 의한 것이고, 그 모습은 규범적인 공간인 ‘집’에서 나타나고 있었다. 이 곳에서 남성들은 편안함과 안정감을 느끼지만 대부분의 여성들에게 집이라는 공간은 가사노동을 해야만 하는 노동의 장소라 지적한다(McDowell, 1983 ; Massey, 1984).



[그림 1] 성별/생애단계 유형별 가사노동 행위자 비율

3. 하루 평균 가사노동 시간

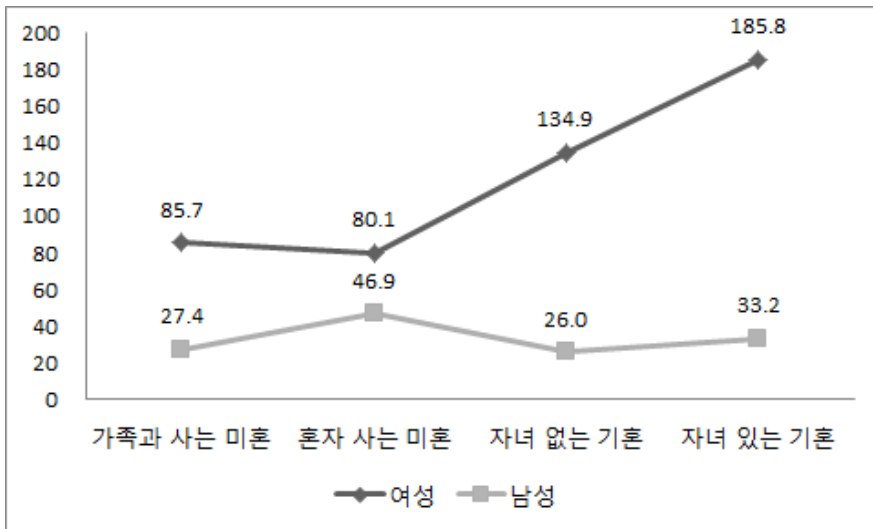
1) 생애단계 전환(Life course shifts)과 하루 평균 가사노동 시간

하루에 가사노동을 얼마나 하는지를 살펴보면 다음과 같다([그림 2]). 하루 평균 가사노동 시간은 '주행동'으로 집계된 가사노동의 전체 시간량을 합한 후 전체 응답자 수로 나눈 값이다. 그 결과 여성이 하루에 평균적으로 가사노동 보내는 시간은 149.0분이었고, 남성은 여성의 약 1/5 수준인 31.2분이었다.

생애단계 유형별로 살펴보면 여성은 혼자 살 때 가장 적은 가사노동을 하고 있었다. 미혼 여성이 가족과 함께 살 때는 하루에 평균 85.7분을 가사노동에 사용하고 있었지만 혼자 살게 되면 그보다 약간 줄어든 80.1분을 사용했다. 결혼 후 가사노동 시간은 급증하였다. 미혼일 때보다 약 50분이 증가한 하루에 134.9분 동안 가사노동을 하였고, 미취학 자녀가 생기면 미혼일 때보다 약 2배 많은 185.8분을 하는 것으로 나타났다. 결론적으로 여성들은 누군가와 함께 살 때 가사노동을 더 많이 하고 있었으며, 대상이 남편이 되었을 때 크게 증가하고, 자녀가 태어나면 더욱 더 증가하고 있었다.

남성들은 여성들에 비해 적은 시간을 가사노동에 투자하고 있었지만 여성과 달리 혼자 살 경우에 가장 많은 가사노동 시간을 보내고 있었다. 혼자 산다는 것은 혼자서 모든 것을 꾸려가야 한다는 의미로 식사를 하는 것부터 빨래, 청소까지 온전히 혼자서 맡아야 하는 상황을 의미한다. 자녀가 있는 기혼 남성은 혼자 사는 남성 다음으로 많은 가사노동 시간을 소요하고 있었는데 이는 어린 자녀의 존재가 남성의 가사노동 시간에 영향을 주는 이전연구를 뒷받침한다.

(단위 : 분)



[그림 2] 성별/생애단계 유형별 하루 평균 가사노동 시간

2) 가사노동 항목별 여성의 하루 평균 가사노동 시간

남녀 모두 가사노동 항목 중에서 세 가지 주요 항목인 ‘음식 준비’와 ‘청소 및 정리’, ‘상품 및 서비스 구입’에 대부분의 시간을 소비하고 있었다. 따라서 가사노동 항목 중에서 세 가지 항목을 중심으로 비교하려 한다. 상위 세 개는 일반적으로 여성적 유형(female-typed)의 가사노동이라 구분된다(주익현, 2018; Demaris and Longmore, 1996). 여성들이 요리, 설거지, 빨래, 청소 등 매일 발생하는 일상적인 종류의 집안일을 담당하는 것과 달리 남성들은 가끔씩 발생하는 주택 관리, 자동차 보수 및 관리 등의 일을 맡는다(Scott and Glenna, 1994). 부부 간에 공평한 가사분담을 주제로 한 연구에서는 간헐적으로 일어나는 남성적 유형의 일보다는 여성적 유형의 가사일에 초점을 맞춘다(주익현, 2018). 일상생활에서 매일 수행해야 하는 일을 누가 얼마나 하는지 보는 것이야말로 남녀 사이의 가사분담 관계와 헌신, 책임감 정도를 측정하는데 적절하기 때문이다(Demaris and Longmore, 1996).

여성들은 하루 평균 전체 가사노동 시간(149.0분) 중에서 ‘음식 준비(72.9분)’에 가장 많은 시간을 할애하고 있었고 그 다음으로 ‘청소 및 정리(37.3분)’, ‘상품 및 서비스 구입(23.8분)’을 하며 대부분의 시간을 보내고 있었다. 생애단계 유형별로 살펴보면 ‘혼자 사는 미혼’ 여성의 주요 항목 간의 평균 시간이 다른 여성들에 비해 차이가 크지 않은 이유는 다른 가구 구성원들의 몫을 대신 해줄 필요 없이 본인이 필요한 만큼만 수행하고 있기 때문으로 보인다. ‘혼자 사는 미혼’ 여성이 음식 준비에 24.2분을 쓰는 것과 달리 ‘가족과 사는 미혼’은 34.8분, ‘미취학 자녀가 없는 기혼’ 여성은 63.3분, ‘자녀가 있는 기혼’ 여성은 96.8분으로 늘어남을 알 수 있다. 누군가와 함께 살고 있다면 혹은 가족구성원이 늘어날수록 나를 위한 음식 준비 말고도 다른 가족구성원을 위한 일까지 추가된다는 뜻이다. 결혼을 하면 여성은 아내가 되어 남편과의 식사 준비를 수행해야 하며, 자녀가 생기면 자녀 몫까지 부담해야 되는 것이다. 따라서 혼자 살 때 가장 적은 가사노동을 수행하는 것은 다른 가족구성원의 몫을 할 필요가 없다는 뜻도 되며 성역할 기대를 하는 타인이 전혀 없기 때문에 젠더행하기를 하지 않아도 되는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3〉 가사노동 항목별 여성의 하루 평균 가사노동 시간

(단위: 분)

항목	전체	가족과 사는 미혼	혼자 사는 미혼	자녀 없는 기혼	자녀 있는 기혼	one way
전체 가사노동	149.0	85.7	80.1	134.9	185.8	***
음식 준비	72.9	34.8	24.2	63.3	96.8	***
상품 및 서비스 구입	23.8	17.9	24.0	25.4	23.9	*
청소 및 정리	37.3	23.0	21.6	32.4	47.1	***
주거 및 가정용품 관리	0.6	0.0	2.1	0.5	0.8	*
차량 관리	0.2	0.2	0.0	0.1	0.3	
가정용 섬유 및 신발 관리	12.5	7.6	7.4	11.5	15.2	***
기타 가정관리	1.7	2.1	0.8	1.6	1.9	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001p

3) 남성의 하루 평균 가사노동 시간

남성들은 전체 가사노동의 하루 평균 시간(31.2분) 중에서 가장 많은 시간을 쏟는 활동은 ‘상품 및 서비스 구입(9.7분)’이었고, 비슷하게 ‘청소 및 정리(9.6분)’가 뒤를 이었고 ‘음식 준비(8.5분)’으로 나타났다. 생애단계 유형별로 살펴본 결과는 다음과 같다. 미혼 남성들은 미혼 여성들과 유사하게 ‘음식 준비’, ‘청소 및 정리’, ‘상품 구입 및 서비스’ 순대로 시간을 투자하고 있었다. 기혼 남성들은 이와 달리 ‘상품 및 서비스 구입’에 가장 많은 시간을 보냈고 다음으로 ‘청소 및 정리’, 마지막으로 ‘음식 준비’에 시간을 보내고 있었다. ‘가족과 사는 미혼’ 남성들의 ‘음식 준비’ 시간량은 전체 27.4분 중에서 가장 많은 비중을 차지한 10.8분이었다. 혼자 살고 있는 남성들은 전체 가사노동 시간(46.9분) 중에서 ‘음식 준비’에 가장 많은 19분을 쏟고 있었다. 미혼 남성들은 기혼 남성들에 비해서 전체 가사노동 시간 중에서 ‘음식 준비’가 차지하는 비율이 높았는데, 이는 옆에서 식사를 챙겨주는 ‘아내’가 부재해 스스로 챙겨야 하기 때문인 것으로 보인다. 특히 ‘혼자 사는 미혼’ 남성의 경우 특히 ‘음식 준비’에 관해서는 다른 유형의 남성들에 비해 약 2배 많은 시간을 보내고 있는 것으로 나타났다. 혼자 살 때 시간을 쏟게 되는 가사노동이 ‘식사하기’임을 알 수 있었다. 기혼의 경우 여성과 비교하여 보면 기혼 여성들이 ‘음식 준비’에 가장 많은 시간을 보내는 반면 ‘상품 및 서비스 구입’을 가장 적게 하는 것과 반대로 기혼 남성들은 ‘상품 및 서비스 구입’을 가장 많이 수행하는 대신 ‘음식 준비’를 가장 적게 하고 있었다. 이는 여성과 남성이 서로 다른 역할 분담을

수행하고 있다고 해석할 수 있으며, 젠더화된 가사노동이 분명히 존재함을 알 수 있게 한다. 남성들도 여성들과 마찬가지로 ‘차량 관리’와 ‘기타 가정관리’에서 집단별 차이가 나타나지 않았고 여성과 달리 추가적으로 ‘주거 및 가정용품 관리’에서도 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과가 나타난 이유는 위의 세 가지 항목에 대한 시간이 집단 간 차이를 나타낼 만큼 충분한 시간량이 아니라는 점을 들 수 있다.

〈표 4〉 가사노동 항목별 남성의 하루 평균 가사노동 시간

(단위: 분)

항목	전체	가족과 사는 미혼	혼자 사는 미혼	자녀 없는 기혼	자녀 있는 기혼	one way
전체 가사노동	31.2	27.4	46.9	26.0	33.2	***
음식 준비	8.5	10.8	19.0	5.7	7.8	***
상품 및 서비스 구입	9.7	4.9	8.2	9.3	11.9	***
청소 및 정리	9.6	8.8	13.7	7.8	10.5	**
주거 및 가정용품 관리	0.4	0.7	0.0	0.5	0.5	
차량 관리	0.8	0.6	0.2	1.0	0.8	
가정용 섬유 및 신발 관리	1.4	1.4	5.2	0.7	1.1	***
기타 가정관리	0.7	0.1	0.5	1.0	0.7	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001p

4. 성별 회귀분석

가사노동 시간이 어떠한 요인에 영향을 받는지 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 종속 변수인 가사노동 시간량에 영향을 줄 것으로 예상되는 독립 변수는 연령, 교육 수준, 직업, 유급노동 시간, 개인 소득, 성역할 태도, 요일, 생애단계 전환 유형이다. 가사노동을 설명하는데 성별 차이가 가장 중요한 영향을 미치는 것을 고려하여 여성과 남성을 따로 구분하여 분석하였다(김수정·김은지, 2007). 이를 통해 여성과 남성 각각의 가사노동 시간량을 변화시키는 개인적 특성이 무엇인지 서로 비교할 수 있을 것이다.

1) 여성의 요인별 회귀분석

여성의 특성별 가사노동 시간 변화를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 가사노동⁸⁾ 시간량에 교육수준과 성역할 태도를 제외한 모든 요인이 영향을 주는 것으로 나타났다. 여성의 연령이 1세 증가할수록 가사노동 시간은 약 6.7분씩 늘어났다. 이는 나이가 들수록 생애주기에 따라서 결혼을 하고 자녀를 갖게 될 확률이 높으므로 가사노동 시간이 증가하는 것으로 여겨진다. 직업에서는 ‘무직’ 여성의 대다수가 전업 주부이고 따라서 가사노동 시간을 가장 많이 보낼 것으로 예상되어 기준 집단으로 정하였다. 그 결과 ‘무직’ 여성에 비해 ‘사무직’ 여성이 가장 적은 시간을 보내고 있었다(-33.2분). 그 다음으로 ‘전문직 및 관리직’이 무직보다 32.8분 적게 보냈고, ‘서비스직’이 약 33.2분 적게 보내는 것으로 나타났다. 유급노동 시간이 1시간씩 증가하게 되면 가사노동 시간은 1.2분 감소하였다. 개인 소득이 많아질수록 가사노동 시간은 3.3분 줄어들었다. 여성의 소득이 높아질수록 여성의 가사노동 시간은 줄어들고 있었다. 아내가 가구소득에 기여하는 것이 클수록 가사분담에서 협상력이 높아져 가사노동이 감소하는 것이라 볼 수 있다(김수정·김은지, 2007). 또한 소득이 높을수록, 노동 시간이 길고 이로 인해 상대적으로 가사노동 시간이 감소할 가능성이 크다고 볼 수 있다. 그러나 김수정·김은지(2007)의 연구에서는 맞벌이 부부의 경우 여성의 소득이 남편을 추월하게 되면 오히려 가사노동을 증가시킴으로써 역전된 성별분업을 보상한다고 지적한다. 요일별로 살펴보면 평일보다 주말에 더 많은 가사노동을 하고 있었는데, 토요일에는 평일보다 15분, 일요일에는 평일보다 약 29분 더 많은 시간을 사용하고 있었다. 마지막으로 생애단계에 따라 가사노동 시간량이 얼마나 변하는지 살펴보면 가족과 함께 살 때와 비교해 혼자 살게 된 미혼 여성의 가사노동 시간량 변화는 나타나지 않았다. 그러나 가족과 사는 미혼 여성보다 자녀가 없는 기혼 여성은 21.1분 더 많은 가사노동 시간을 보내고 있었고, 미취학 자녀가 있는 기혼 여성은 가족과 함께 사는 미혼 여성보다 38.3분 많은 시간량을 가사노동에 보내고 있었다. 이를 통해 여성의 경우 결혼을 하면 가사 노동 시간량이 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 자녀 또한 시간량에 영향을 주는 것으로 나타났다. 가족구성원이 늘어나면 특히, 어린 자녀가 늘어나면 가사노동 시간이 증가하는 이전 연구와 부합한 결과였다(Walker and Weeks, 1976; 임정빈·임혜경, 1992). 그러나 교육 수준과 성역할 태도는 가사노동 시간량에 아무런 변화를 주고 있지 않았

8) 회귀분석에서는 ‘전체 가사노동’ 시간량을 종속변수로 설정하였다. 세부 항목별 시간량 변화도 분석하였으나, 실제 해석에서 불필요하여 삭제하였다. 추가로 제시 가능하다.

다. 젠더 이데올로기는 누가 가사노동을 해야 하는지에 대한 추상적인 신념을 의미할 뿐 실제로 가사노동을 이행하는 것과 관련되어 있지 않다는 입장이 있다(Thompson and Walker, 1989)는 것을 뒷받침하고 있다.

2) 남성의 요인별 회귀분석

남성의 경우 가사노동 시간에 변화를 주는 요인은 연령, 유급노동 시간, 성역할 태도, 요일, 생애단계별 유형이었다. 여성과 달리 성역할 태도에 따라서도 가사노동 시간량이 변하였다. 구체적으로 살펴보면, 연령이 1세 증가할수록 가사노동 시간은 약 0.7분 증가하였다. 여성과 마찬가지로 생애주기에 따라서 부모로부터 독립을 하고, 결혼 후에 자녀를 갖게 되면서 가사노동이 증가하는 것으로 보인다. 유급노동 시간 증가할수록 사용 가능한 시간량이 감소하여 가사노동을 줄이고 있음을 확인할 수 있었다. 여성과 마찬가지로 상대적으로 유급노동 시간 외에 사용 가능한 시간이 더 많은 평일보다 주말에 더 많은 가사노동을 하고 있었다. 토요일에 남성들은 평일보다 약 24.7분, 일요일에는 약 34분 더 많은 가사노동을 하고 있는 것으로 나타났다. 시간 가용성 이론에 따라서 평일보다 주말에 더 많은 가사노동을 하고 있음을 확인할 수 있었다(김수정·김은지, 2007 ; 이승미, 1994). 여성과 다르게 성역할 태도가 진보적일수록 가사노동 시간이 약 3.1분 증가하였다. 남편의 성역할 태도가 가사분담에 더 중요한 작용을 한다는 결과를 지지했다(이승미, 1994 ; Daniel and Jamie, 2013). 마지막으로 생애단계 전환 유형에 따른 가사노동 시간 변화는 다음과 같다. 가족과 함께 사는 미혼 남성에게 비해 혼자 사는 미혼 남성들이 20.7분 더 많은 시간을 가사노동에 투입하고 있었다. 하지만 자녀가 없는 기혼 남성은 가족과 사는 미혼 남성과 유의미한 차이를 보이지 않았다. 미취학 자녀가 있는 기혼 남성은 가족과 사는 미혼 남성보다 7.9분 더 많은 시간을 보내고 있었다. 남성은 가족과 함께 살 때는 어머니가 가사노동의 대부분을 담당하였고, 결혼해서는 아내가 어머니 역할을 대신하기 때문으로 해석된다. 자녀가 생기면 가사노동 시간이 다소 증가하지만 여전히 아내가 주로 집안일을 하게 되므로 남성은 가사노동 시간이 많이 늘고 있지는 않다. 그러나 혼자 살게 되면 집안일 모두를 혼자 해내야하기 때문에 가사노동 시간량은 증가할 수밖에 없다. 이 연구에서는 가족구성원 이론에 따라 어린 자녀가 생기면 남성의 가사노동 시간이 Walker 결과와 같은 결과를 보여주었다(Walker and Weeks, 1976 ; 임정빈·임혜경, 1992). 함께 사는 가족구성원이 없는 혼자 사는 남성의 가사노동 시간이 증가한다는 결과를 보여주고 있다. 결론적으로 남

성들은 ‘여성’의 존재 유무가 가사노동 시간 변화에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 생각된다.

〈표 5〉 전체 가사노동 시간에 대한 요인별 회귀분석

구분		여성	남성
		Coef.	Coef.
연령		6.688 ***	0.704 *
교육	(고졸 이하)		
	대졸	-7.919	3.739
	대학원	-14.072	7.259
직업	(무직)		
	학생	-23.316	-39.421
	전문직 및 관리직	-32.731 ***	0.398
	사무직	-33.149 ***	7.317
	서비스직	-27.821 **	-0.036
	단순 노무직	-17.279	1.901
	농업	69.952	21.887
유급노동 시간		-1.214 ***	-0.497 ***
개인소득		-3.336 **	0.771
성역할 태도		-0.664	3.089 *
요일	(평일)		
	토요일	15.000 **	24.741 ***
	일요일	28.987 ***	33.958 ***
생애단계 전환	(가족과 사는 미혼)		
	혼자 사는 미혼	0.415	20.698 ***
	자녀 없는 기혼	21.092 ***	-0.979
	자녀 있는 기혼	38.327 ***	7.936 *
_cons		-38.168 *	-3.956
N		2,879	2,502
F(p)		87.25 ***	19.71 ***
R ²		0.3414	0.1189

*p < .05, **p < .01, ***p < .001p

V. 맺음말

이제까지 한국의 가사노동 연구가 주로 기혼 중심의 불평등한 가사분담 문제에 치중된 것이었다면 이 연구는 미혼의 시기까지 확장하여 성인이행기 남녀의 가사노동 시간의 차이를 대표성 있는 양적 자료를 이용하여 실증적 분석을 한 것에 가장 큰 의의가 있다. 과연 기혼 여성들만이 남성보다 더 많은 가사노동을 담당하고 있는지에 대한 물음에 기혼 여성뿐만 아니라 미혼의 경우에도 여성이 남성보다 가사노동을 더욱 많이 수행하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 구체적으로 성인이행기의 생애단계 전환에 따라 남녀의 가사노동 시간량에 차이가 나타났는데, 여성은 어느 시기에서든지 남성보다 가사일에 참여하는 비율이 높았고, 더 많은 시간을 할애하고 있었다. 심지어 혼자 살고 있을 때에도 미혼 여성은 미혼 남성보다 더욱 가사노동에 참여하고, 시간을 많이 소비하고 있음을 확인하였다. 그리고 혼자 사는 미혼 여성의 가사노동 시간이 다른 가족 구성원인 어머니 또는 남편, 자녀가 있을 경우와 비교하여 가장 적은 것으로 나타났다. 마찬가지로 여성들은 혼자 살 때보다 다른 가족과 함께 살 때 더 많은 시간을 가사노동에 사용하고 있었다. 반면 남성들은 부모님과 살거나 아내와 사는 경우 혼자 살 때보다 가사노동에 참여하는 사람이 적었으며, 시간 또한 적은 것으로 나타났다. 즉, 집안에 어머니나 아내가 있을 경우 이들이 가사일에 더욱 많이 투입됨으로써 남성들은 상대적으로 덜 참여할 수 있는 것으로 보인다. 이러한 사실은 남성보다 여성이 ‘어머니’나 ‘아내’ 역할을 함으로써 가사노동을 하도록 사회화된 것으로 해석할 수 있으며, 남성은 여성을 도와주는 입장이거나 집안일을 만들어 내기도 하여 도움을 받는 위치에 놓여있는 것이라는 해석의 가능성을 제시한다. 한편 성인이행기 여성들은 남성보다 가사노동에 책임 및 부담을 느끼고 있다는 이전 연구(장미혜 외, 2011)의 결과를 뒷받침하는 실증적 결과이기도 하다.

가사노동의 젠더불평등 문제는 어린 시절 사회화된 젠더 이데올로기의 발현이라는 것을 볼 때(Scott and Glenna, 1994) 성인이행기에 놓인 남녀의 가사노동 시간의 차이를 살펴보는 것은 이들에 대한 이해를 도울 뿐만 아니라 추후 기혼 부부의 가사분담 젠더불평등에 관한 연구를 뒷받침하는 기초 통계자료로써 활용될 수 있을 것이다. 이는 저출산 해결을 위하여 결혼이 장려되고 있는 정책 추구 대상에 대한 기초 이해를 제공함과 동시에 계속 증가하고 있는 비혼 인구의 결혼 지연 및 결혼 기피의 원인 중 하나인 젠더불평등한 가사노동에 대하여 구체적인 시간량을 제시함으로써 보다 실질적으로 접근할 수 있는

토대를 마련하여 나아가야 할 정책 방향의 근거자료로써 활용될 수 있다고 하겠다. ‘아내’ 또는 ‘부모’의 역할을 맡기 이전인 미혼 시기에서도 여성이 남성보다 가사일에 책임과 부담감을 느낀다면 과연 생애과정에서 ‘결혼’을 선택할 것인지에 대해 생각해볼 필요가 있을 것이다.

가사노동은 ‘집 안’에서 이루어진다는 특성 때문에 실질적인 정책이 개입되기 어려운 점이 많을 것이라 예상된다. 그러나 가정 내에서 습득하게 되는 젠더사회화와 젠더행하기가 이후의 생애주기에 지속적으로 영향을 주고 있다는 점에 주목하고 가정 내 역할에 대한 가치관 변화 및 행위 개선에 대한 노력이 필요하다고 하겠다. ‘딸’에게만 가사 참여를 요구한다든지, ‘아들’에게는 딸보다 가사노동에서 자유롭게 해주는 것을 지양해야 할 것이다. 과거 전통적인 성역할 가치관에서 벗어난 여성들의 공평한 가사분담에 대한 요구가 갈수록 증가할 것이라 예상되면서 이를 위하여 가정 내 교육 지원도 필요할 수 있을 것이다.

그러나 이 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 단순히 시간량을 비교했다는 점을 들 수 있다. 시간일지 자료의 특성상 시간의 질에 대해서는 파악하기 어렵다. 생활시간조사 자료에서 주관적인 시간 압박과 삶의 만족도를 측정하기는 하지만 이에 대한 응답이 가사노동으로 인한 결과인지 알 수 없기 때문이다. 다만 여성들이 ‘압축적’으로 시간을 사용한다는 점에서 시간의 질도 좋지 않을 것이라 예상해 본다. 예를 들어, 요리를 하면서 동시에 자녀를 돌보고, 자녀를 돌보는 동시에 스마트폰으로 가정용품 쇼핑을 하거나, 은행 업무를 볼 수 있다(조주은, 2008). 긴 가사노동 시간도 문제이지만, 그 시간을 ‘오염된 시간(contaminated time)’으로 보내고 있는(브리짓 숄트, 2015) 대다수 여성들의 삶의 만족도가 낮은 것은 가사노동과 깊은 관련 있음을 생각해볼 수 있다. 둘째, 가사노동 중에서도 돌봄노동을 제외한 가사노동만을 분석한 점이다. 가정 내에서의 가사노동은 다양하고 광범위하게 이루어지며 기혼 부부의 경우에는 돌봄노동이 가사노동에서 큰 부분을 차지하고 있기 때문에 기혼 남성의 경우 가사노동 시간은 적지만 돌봄노동 시간은 적지 않을 수 있기 때문이다. 따라서 기혼의 경우 육아와 가사노동이 동시에 일어나고 있는 경우를 고려하지 않아 편향된 결과를 보여주고 있을 가능성도 제기된다. 그러나 여전히 돌봄노동을 제외한 가사노동인 요리나 청소, 빨래 등은 여전히 여성들의 몫인 것으로 보인다. 셋째, 가구 내의 다양한 요인에 따른 가사노동 시간 변화를 분석하고 있지 못함으로써, 평등한 가사분담에 대해 논의하는데 한계가 있다고 하겠다. 예를 들어, 가족과 사는 미혼의 경우 부모님의 경제활동 또는 소득 등은 고려하지 못하였고, 기혼 부부 내에서는 맞벌이·외벌이 여부 등에 대한 고

려가 포함되어 있지 않다. 넷째, 생애단계 전환 유형을 혼인상태와 동거형태(Living arrangements)를 고려하여 구분하였으나 이 유형 구분이 다양하고 복잡해지는 성인기 이행의 생애과정을 모두 반영하였는지 의문이 든다. ‘가족과 함께 사는 미혼’의 경우 부모님을 포함한 다른 가족도 함께 포함되어 있으나 다른 가족구성원 파악이 불분명하다는 점이 한계점으로 지적되며, 해외 연구(Scott Coltrane and Masako Ishii-Kuntz, 1992; Scott and Glenna, 1994; Baxter et al., 2008)와 비교하여 자료의 특성상 동거 커플에 대한 정보는 알 수 없어 기혼 커플과 동거 커플 사이의 비교가 불가능하다는 아쉬움이 남는다. 다섯째, 여성의 경제활동참가율이 날로 증가하는 가운데, 조사 대상의 특성상 ‘무직’의 비율이 높아 하루 평균 가사노동 시간이 왜곡되었을 가능성이 제기된다. 이후 연구에서는 여성의 경제활동참여와 가사노동 간의 긴밀한 관계에 대해 집중하여 한층 나아간 깊이 있는 논의와 함께 발전된 연구가 필요하다고 하겠다. 마지막으로 2014년 한 시점의 자료만을 이용한 분석에 그쳐 종단적 변화를 추적하지 못하고 있다. 생애과정에 따른 연구인만큼 이후 연구에서는 발전된 논의와 함께 보다 긴 관점으로 심도 있는 연구가 요구된다.

참고문헌

- 김소정(2013). “성역할 고정관념에 영향을 미치는 요인: 성인기 인구 집단을 중심으로”. 사회복지연구. 제22권 1호. 89-111.
- 김수정·김수지(2007). “한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계”. 한국사회학. 제41권 제2호. 147-174.
- 김영(2015). “지연되는 이행과 스크럼 가족-일본여성청년의 성인기 이행에 관한 연구”. 인문사회과학연구. 제16권 제3호. 79-116.
- 김영란·장혜경·이윤석(2017). 가족계층에 따른 청년자녀세대의 성인기 이행 및 정책대응 방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김은지·김수정(2009). “성별 가사노동시간 측정: 시간일지와 서베이 문항 방식 비교”. 조사연구. 제10권 제2호. 1-21.
- 남춘호·남궁명희(2012). “생애과정의 탈표준화 경향에 대한 경험적 연구: 성인기 이행의 구조변동을 중심으로”. 지역사회연구. 제20권 제2호. 91-128.
- 박기남(2011). “20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택”. 한국여성학. 제27권 제1호. 1-39.
- 배은경(2009). ‘경제 위기’와 한국 여성-여성의 생애전망과 젠더/계급의 교차. 페미니즘 연구. 제9권 제2호. 39-82.
- 브리짓 숄트, 안진이 옮김(2015). 타임푸어. 더 퀘스트
- 안미영(2018). “한국 기혼 여성의 시간제 근로와 가족 내 무급노동 분배에 관한 연구”. 여성연구. 제97권 제2호. 45-71.
- 안선영·김희진(2012). “성인의 기준에 대한 청년세대와 부모세대 성인의 인식 비교”. 미래청소년학회지. 제9권 제4호. 75-97
- 우해봉(2009). “교육이 초혼 형성에 미치는 영향: 결혼 연기 혹은 독신?”. 한국 인구학. 제32권 제1호. 25-50.
- 은기수(1999). “생애과정이 결혼시기에 미치는 영향: 생애사건연쇄분석”. 한국 인구학. 제22권 제2호. 47-71.
- 이삼식·최효진(2010). 생애주기변화와 출산행태 간의 상관성에 관한 연구: 교육, 경제활동 및 결혼을 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 이승미(1994). “남편의 가사노동 참여시간에 영향을 미치는 변수에 관한 연구”. 충북 가정학회지. 제3권 제1호. 23-31.
- 이연숙·박경은(2000). “가사노동의 모녀간 세대전달”. 한국가정관리학회지. 제18권 제2호. 29-44.

- 이운주(2018). “성인이행기와 관련된 지위의 변화가 청년 남녀의 성역할 태도 변화에 미치는 영향”. 가족과 문화. 제20집 제2호. 105-128.
- 이정하·박정윤·윤나나(2017). “비혼 선택에 영향을 미치는 심리적 특성 탐색을 위한 질적 연구”. 한국심리학회지. 제23권 제2호. 183-214
- 이지선·조혜정(1999). “중·고등학생의 가사노동참여에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제37권 제3호. 111-125.
- 이창순(2014). “맞벌이 부부의 가사노동시간에 대한 연구”. 사회과학연구. 제40권 제2호. 29-54.
- 장미혜·정해숙·마경희·김여진·김연화·서연경(2011). 성인기 이행의 성별 차이 연구. 서울: 한국청소년정책연구원
- 장인수·우해봉(2017). “기혼 여성과 남성의 가사노동시간 차이와 영향요인 분석”. 여성연구. 제95권 제4호. 41-72.
- 정민우·이나영(2011). ‘가족’의 경계에 선 청년세대-성별화된 독립과 규범적 시공간성. 경제와 사회. 제3권. 105-145.
- 조주은(2008). “압축적 시간성을 통한 ‘바쁨’”. 한국여성학. 제24권 제3호. 211-242.
- 주익현(2018). “남편의 가사활동이 부부의 가사분업만족도에 미치는 효과”. 여성연구. 제97권 제2호. 141-166.
- 지금수(1990). “어머니와 미혼딸의 가정관리능력에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제28권 제4호. 155-176.
- _____(1994). “어머니와 기혼딸의 가정관리능력에 관한 연구”. 한국가정관리학회지. 제12권 제1호. 161-170.
- 차승은(2014). “니트 청년의 시간활용에서의 특이성과 차별성: 청년기 가족 연구에 대한 시사점”. 한국가족관계학회지. 제19권 제2호. 75-95.
- 채금희·최동숙(2000). “중학생의 가사노동에 대한 의식 및 참여도에 관한 연구”. 한국가정과교육학회지. 제12권 제3호. 39-51.
- Arnett, J. J.(2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*. 55(5): 469-480
- _____(2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of Adult Development*. 8(2): 133-143
- Baxter, J.(2005). To Marry or Not to Marry: Marital Status and the Household Division of Labor. *Journal of Family Issues*. 26(3): 300-321

- Baxter, J. & Hewitt. B & Haynes. M.(2008). Life Course Transitions and Housework : Marriage, Parenthood, and Time on Housework. *Journal of Marriage and the Family*. 70 : 259-272
- Berk, F. Sarah.(1985). *The gender factory : The apportionment of work in American households*. New York : Plenum
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor : Modeli Work. *Journal of Marriage and the Family*. 62(4) : 1208-1233ng and Measuring the Social Embeddedness of Roution Family
- Cunningham, M. (2001). Parental Influences on the Gendered Division of Housework. *American Sociological Review*. 66 : 184-203
- Craig, L., A. Powell and J.E. Brown. (2014). Co-resident parents and Young People Aged 15-34 : Who Does What Housework?. *Social Indicators Research*. 121(2) : 569-588
- Craig, L., A. Powell and J.E. Brown. (2016). Gender patterns in domestic labour among young adults in different living arrangements in Australia. *Journal of Sociology*. 52(4) : 772-788
- Coverman, S. (1985). Explaning husbands' participation in domestic labor, *Sociological Quarterly*, 26 : 81-97
- Cunningham, M.(2005). Gender in Cohabitation and Marriage : The Influence of Gender Edeology on housework Allocation Over the Life Course. *Journal of Family Issues*. 26(8) : 1037-1061
- Daniel L. C. and Jamie L. L.(2013). Housework : Cause and consequence of gender ideology?. *Social Science Research*. 42 : 1505-1518
- Demaris, A. and Longmore, M, A.(1996). Ideology, Power, and Equity : Testing competing Explanations for the Perception of Fairness in Household Labor. *Social Forces*. 74(3) : 1043-1071
- Gupta, Sanjiv.(1999). The effects of transitions in marital status on men's performance of housework. *Jounal of Marriage and the Family*. 61(3) : 700-711
- Hardesty, C., and Bokemeier, J.(1989). Finding time and making do : Distribution of household labor in nonmetropolitan arriages. *Journal of Marriage and the Family*. 51 : 253-267
- Hochschild, A. R.(1989). *The second shift : working parents and the revolution at home*. NY : Viking

- McDowell, Linda. (1983). Towards an Understanding of the gender divisions of Urban space. *Society and space*. 1(1): 59-72
- Moen, P. (2010). *From 'Work-Family' to the 'Gendered Life Course' and 'Fit': Five challenges to the field*. Discussion Paper SP I 2010-501. Social Science Research Center Berlin(WZB).
- Oakley, A.(1974). *The sociology of housework*. NY: Pantheon.
- Scott Coltrane and Masako Ishii-Kuntz.(1992). Men's Housework: A Life course perspective. *Journal of Marriage and the Family*. 54: 43-57.
- Scott J. South and Glenna Spitze.(1994). Housework in marita and nonmarital households. *American Sociological Review*. 59: 327-347
- Walker, K., and Weeks, M.(1976). *Time use: A measure of household production of family goods and services*. Washington, DC: Center for the . family of the American Home Economics Association.
- West, Candace, and Don H. Zimmerman.(1987). doing gender. *Gender and Society*. 1: 125-151
- 통계청, 2014. “2014년 생활시간조사 결과”
- _____, 2017. “인구동향조사”

Abstract

Housework time during Transition into Adulthood : A Gender Comparison

Jin-Sook Lee*·Yun-Suk Lee**

Most research on gender divisions of housework focuses on married-couple in South Korea. This article extends this literature to examine gender differences in housework across Living arrangements and marital status, with particular focus on during transition into adulthood. This study examines the amount and composition of domestic work performed by 25-39-year-old using nationwide representative time-diary data in 2014. They are divided by marital status and Living arrangements: single with family, living alone, married without children and married with children. It finds that females spend more time on housework regardless of marital status and Living arrangements than males. This means that women are socialized to perform household labor. The highlight of this article is that females living alone spend less time doing housework than other females. In contrast, males living alone spend the longest hours on housework compared to males living with family. Moreover, females' housework time increase rapidly after getting married, but males living with wives spend on lowest housework time.

Keywords : marital status, living arrangements, housework time, time diary, gender, transition into adulthood

* Graduate school, Department of Urban Sociology, University of Seoul.

** Corresponding Author : Professor, Department of Urban Sociology, University of Seoul.

인신매매를 경험한 북한이탈여성의 삶에 대한 질적 연구*

정영선**

초 록

이 연구의 목적은 인신매매를 통해 북한을 이탈하여, 중국을 거쳐 한국으로 들어온 북한이탈여성의 경험의 본질을 탐구하는 것이다. 이를 위해 인신매매를 통해 탈북한 8명의 북한이탈여성을 연구 참여자로 하여 심층 면담을 실시하였고, 수집한 자료를 현상학적 연구 방법으로 분석하였다.

연구 결과, 북한이탈여성의 인신매매를 통한 탈북 경험을 15개의 하위 개념과 4개의 상위 개념으로 구조화하였다. 4개의 상위 개념은 '빈곤에서 벗어나는 길', '출구 없는 세계', '탈출구의 발견', '다시 시작하는 여성으로서의 삶'이며, 인신매매를 통한 탈북 경험의 본질적 의미를 '빈곤 탈출의 열쇠로 선택하여 예상치 못한 착취를 경험하였으나, 적극적인 시도를 통해 자립한 여성으로서 삶을 새롭게 시작하는 과정'으로 제시하였다.

연구 결과를 통해 인신매매를 경험한 북한이탈여성을 위한 정책적 제언을 제안하였다. 이들이 한국에서 한 명의 주체적 여성으로서 성공적으로 자립하기 위해서는 인신매매를 경험한 북한이탈여성을 대상으로 첫째, 맞춤형 심리 상담과 치료의 지원, 둘째, 평등한 성의식과 주체적인 인권 의식을 확립할 수 있는 체계적인 교육의 제공, 셋째, 북한이탈여성의 정착에 초점을 둔 가족 지원 프로그램의 수립 등을 제공하고, 이와 더불어 북한이탈여성에 대한 편견 감소를 위해 체계적인 시민 교육을 마련하는 등 사회적 변화가 함께 뒷받침되어야 할 것이다.

주제어 : 북한이탈여성, 인신매매, 여성 정책

* 이 논문은 2017년 대한민국 통일부의 신진연구자 정책연구과제 지원을 받아 수행된 연구에서 수집한 자료를 재분석하고, 전반적인 내용을 수정 및 보완한 것이다.

** 교신저자 : 서울대학교 강사(jungysjungys@gmail.com)

I. 서론

1. 들어가며

이 연구는 인신매매를 통해서 탈북했던 북한이탈여성¹⁾의 경험의 본질을 이해하기 위한 연구이다. 인신매매를 통하여 탈북한 북한이탈여성의 경험은 무엇이고, 그것은 이들에게 어떤 흔적을 남겼을까? 그리고 그 결과 북한이탈여성의 삶은 어떻게 변화하였을까? 연구자의 이러한 문제의식은 우연한 기회에 북한이탈여성의 인신매매에 관한 이야기를 듣게 된 것에서 시작한다. 연구자는 다른 연구를 수행하는 과정에서 북한이탈여성을 면담한 적이 있다. 당시 면담을 진행한 여성 중 절반 정도가 인신매매를 통해 탈북하였으며, 중국으로 팔려가 생활하다 우연한 기회에 한국²⁾으로 입국하였다고 이야기하였는데, 이 과정에서 연구자는 흥미로운 점을 발견하였다. 그것은 이들이 인신매매를 언급하는 방식이 매우 담백하다는 것이었다. 이야기를 나누었던 북한이탈여성의 일부는 인신매매에 동의하고 탈북하였기 때문에 사전에 자신이 매매된다는 사실을 인지하고 있었고, 나머지 일부는 인신매매라는 사실을 모르는 상태로 탈북하여 중국에 도착한 이후 비로소 자신이 인신매매의 대상이 되었음을 알 수 있었다고 했다. 전자의 경우에는 인신매매가 자신의 선택이기 때문에, 담담한 태도가 어느 정도 납득 가능했으나, 후자에 해당하는 여성들 역시 자신의 인신매매 사실에 대해 마치 일상적인 하루의 일과를 이야기하듯 담담하게 언급한다는 사실은 자연스럽지 않아 보였다. 이들은 어떻게 인신매매를 겪은 경험에 대해 담담한 태도로 이야기할 수 있는 것일까? 인신매매를 경험한 북한이탈여성은 인신매매를 어떻게 바라보고 있으며, 그 경험은 이들에게 어떠한 영향을 미친 것일까?

북한이탈여성을 다룬 선행 연구는 이들의 인신매매 경험에 대한 다양한 정보를 제공한다. 북한이탈여성이 직업이나 결혼을 위해 탈북을 하였다가 이에 실패하고, 인신매매의 대상이 되어 폭력과 성적 착취를 경험하게 되는 과정을 보여주는 연구(Davis, 2006), 그리고 북한이탈여성이 거짓으로 회유되어 중

1) 이 논문에서는 여성 북한이탈주민을 ‘북한이탈여성’으로 표기한다. 따라서 논문의 내용 중 ‘북한이탈주민’은 남성과 여성을 포괄하는 것으로, ‘북한이탈여성’은 여성 북한이탈주민만을 가리키는 것이다.

2) 북한을 다룬 연구에서 남한이라는 표현을 사용하기도 하지만, 이 연구에서는 정식 명칭인 한국(대한민국의 약어)으로 표기하였다. 이는 연구참여자인 북한이탈여성이 ‘한국’이라는 표현을 사용하였다는 점을 고려한 것이다.

개업자³⁾를 통해 매매의 대상이 되어가는 단계를 제시한 연구(Kim et al., 2009)⁴⁾ 등은 객관적 관점에서 북한이탈여성이 노출되는 인신매매라는 범죄의 과정을 상세하게 보여주고 있다. 인신매매에 초점을 두고 있지 않더라도, 북한 이탈여성에 대한 연구에서는 종종 이들의 경험하는 사건 중 하나로 인신매매를 포함한다. 예를 들어, 북한이탈여성의 삶의 여정을 탐구하거나(안태운, 2015 ; 2016), 북한의 경제적 맥락과 성별 역할의 변화를 분석하는 연구(Park, 2011)에서는 이주 과정에서의 하나의 사건, 그리고 여성의 경제적 역할이 강화되면서 나타난 하나의 현상으로 인신매매를 다루고 있다.

그러나 이러한 연구들은 인신매매의 당사자인 북한이탈여성의 관점에서 인신매매 경험이 가지는 본질적 의미가 무엇인지에 대한 해석을 제공하고 있지는 않다. 북한이탈여성 자신에게 인신매매를 통한 탈북이 무엇을 의미하며, 이들이 그 경험을 어떻게 바라보고 있는지를 이해하는 것은 이들을 위한 정책을 마련하기 위해 선행될 필요가 있다. 인신매매는 거래의 대상이 인간이라는 점, 특히 여성의 경우 인신매매의 과정에서 성적인 착취를 당할 수 있다는 점에서 북한이탈여성의 삶에 중대한 영향을 미치게 되며(Davis, 2006 ; Kim et al., 2009)⁵⁾, 인신매매를 경험한 북한이탈주민의 안정적인 정착을 위해서 이러한 부분을 결코 간과해서는 안 될 것이다.

-
- 3) 인신매매를 중개하는 이들을 본문에서는 ‘중개업자’로, 연구참여자의 면담 자료에서는 연구참여자의 표현을 그대로 인용하기 위해서 ‘브로커’로 서술하고 있음을 밝힌다.
- 4) Kim et al.(2009)은 중국과 태국에서 보호받고 있는 인신매매 피해자 북한이탈여성 77명의 사례를 질적으로 탐구하여 북한이탈여성의 인신매매의 경로를 네 단계로 제시하였다. 첫 번째 단계는 모집의 시작과 국경 넘기(Initial recruitment and border crossing)이다. 대부분은 모집을 위하여 북한이탈여성에게 많은 돈을 벌 수 있거나 좋은 조건의 결혼을 할 수 있다는 등 거짓으로 회유를 한다. 두 번째 단계는 중매업자(intermediate traffickers)에게 넘어가는 것이다. 중매업자 대부분은 한국계 중국인이거나 중국의 범죄 조직의 구성원들이다. 이들은 북한이탈여성을 통제하기 위해서 흔히 성폭력의 방법을 사용한다. 세 번째 단계는 최종 구매자와 목적지(final buyers and destinations)가 확정되는 것이다. 구매자는 보통 두 유형인데, 신부를 찾는 중국인 남성 또는 성매매 산업의 종사자들로, 북한이탈여성은 성적인 착취의 대상이 된다. 마지막 네 번째 단계는 ‘인신매매 이후 단계(after-stage)’로, 인신매매의 재활용(recycle of trafficking)이다.
- 5) Davis(2006)는 북한이탈여성이 인신매매의 대상이 되어 중국으로 건너간 후 성적 착취를 경험하며, 이후 북한으로 송환되더라도 인신매매의 피해자가 아닌 범죄자로서 가혹한 형벌을 받게 되므로, 이들의 삶이 심각한 인권침해로부터 자유로워지지 않는 등 북한이탈여성의 삶의 전반에 미치는 영향을 보여준다. Kim et al.(2009)의 연구 역시 인신매매를 경험한 북한이탈여성이 인신매매 중매업자들에게 납치되고 판매되는 과정에서 폭력과 성적 착취를 경험하며, 폭력으로부터 도망치려 시도한 여성 대부분이 조직화한 인신매매 집단의 영향으로 인신매매의 굴레에서 벗어나기 어려움을 보여준다.

이 연구에서는 이와 같은 문제의식을 바탕으로 인신매매를 통하여 탈북한 북한이탈여성의 경험의 본질이 무엇인지 탐구하고자 한다. 이 연구는 지금까지 주목받지 못했던 북한이탈여성이 경험한 인신매매와 이에 수반되는 폭력과 착취가 무엇인지 생생하게 묘사함으로써 북한이탈여성의 삶에 대한 심층적 이해를 제공할 수 있다는 점에서 그 의의가 있다. 또한, 이를 통해 이들이 인신매매의 경험을 극복하고 인간으로서 신체적·정서적으로 안정된 삶을 영위할 수 있도록 지원하는 정책 수립의 필요성을 제기할 수 있으며, 보다 실효성 있는 정책 수립을 위한 방향성을 제시할 것으로 기대한다.

2. 북한이탈여성에 대한 연구

2018년 6월 현재 한국으로 이주한 북한이탈주민 중 여성은 약 72%이며, 18년 상반기 입국자 비율만 고려하면 여성의 비율이 전체의 약 88%에 달한다(통일부 북한이탈주민정책 통계 자료⁶⁾). 그러나 한국 내 북한이탈주민 중 여성의 비율을 고려할 때 북한이탈여성에 대한 연구 자체가 매우 제한적으로 이루어지고 있다(안태운, 2014; 박소연, 2017). 북한이탈여성을 대상으로 한 연구의 주요 주제는 이들의 한국 사회 적응(박현선, 2000; 박성정·오은진, 2012; 조영아, 2012; 2015; 김수경, 2018)과 북한에서의 여성의 지위나 역할 등 이들에 대한 정보 제공(이미경, 2006; 남성욱 외, 2017; Park, 2011) 등이다.

북한이탈여성의 한국 사회에 대한 적응을 주제로 한 연구들은 이들이 한국에서 겪는 장애물이나 차별에 초점을 두고, 이를 극복하여 한국에 안정적으로 정착할 수 있도록 정책적 시사점을 제시하고 있다. 박현선(2000)과 박성정·오은진(2012)의 초점은 진로와 취업에 대한 장애와 적응에 있다. 두 연구에서는 북한이탈여성을 대상으로 직업훈련 등 지원제도와 직업분포, 소득 구성 등 진로와 취업을 통한 적응에 대해 분석하였는데, 그 결과 북한이탈여성은 한국 사회에서 여성으로서, 동시에 탈북민으로서의 이중적인 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타나 이들에 대한 보다 체계적인 지원이 필요하다고 제시하였다. 조영아(2012)와 김수경(2018)은 북한이탈여성의 여성적인 측면에 초점을 두고 있다. 먼저 조영아(2012)의 연구는 탈북 과정에서 자녀와 이별한 북한이탈여성이 한국에서 재결합하는 경험을 탐구하였다. 이 연구는 자녀와의 재결합이 ‘힘겨운 노력 끝에 자녀와 재회한 후 예상치 못한 상실과 자신의 상처를 극복해가며 진정한 가족이 되려는 노력을 통해 변화하는 자신을 형성해 가는

6) <http://www.unikorea.go.kr/unikorea/business/statistics/>

과정'을 의미한다고 설명하고, 이와 같은 재결합 과정을 돕고 북한이탈여성이 온전한 가족을 형성하며 안정적으로 살 수 있도록 지원 프로그램을 제공해야 할 필요성을 제기하였다(조영아, 2012). 김수경(2018)은 한국의 북한이탈여성 전문 결혼정보업체 30~40곳의 웹사이트를 분석하여, 북한이탈여성이 결혼 시장에서 다루어지는 방식을 탐구하였다. 연구 결과, 미디어가 북한이탈주민에게 순종적인 이미지, 책임감이 강한 이미지, 신분을 보장받는 안정적인 이미지 등의 고정관념을 부여하고 있음이 확인되었다. 북한이탈여성이 한국에서 경험하는 차별의 경험에 대한 이론을 만들고자 한 조영아(2015)의 연구는 매우 흥미롭다. 이 연구에서는 북한이탈여성이 한국에서 경험하는 차별이 '사회 관계적 배제', '노골적인 모욕', '고용 불평등'에서 기인하며, 이들이 '인내하기', '주장하기', '생각 전환하기', '노력하기', '노출수위 조절하기', '지지 구하기'의 전략을 사용하여 차별에 대응하고 있음을 보였다. 이는 북한이탈여성이 생활 속에서 느끼는 차별을 감소시키기 위해 주목해야 하는 요소들이 무엇인지 제시한다는 점에 그 의의가 있다.

북한이탈여성에 대한 연구의 두 번째 유형은 북한 여성에 대한 정보를 제공하고, 이들에 대한 이해를 증진하고자 하는 연구이다. 북한의 폐쇄성을 고려할 때, 북한 여성에 대한 일반적인 이해를 제공하는 목적으로 수행되는 연구들의 의의는 상당하다. 특히 북한이 경제적 위기를 겪으면서 북한 여성의 경제적 참여가 증가하는 등 여성의 역할이 변화하고 있는데 이미경(2006)과 남성욱 외(2017)의 연구는 이에 대한 정보를 제공해 주고 있다. 이미경(2006)은 51명의 북한이탈여성을 심층 면담하였고, 남성욱 외(2017)는 167명의 북한이탈여성에게 설문을 실시하여 북한 여성의 지위 변화상을 살펴보고자 했다. 연구 결과, 이미경(2006)은 여성의 경제 활동 참여는 장기적으로 북한 여성의 지위 향상에 기여할 것으로 전망하였으나, 남성욱 외(2017)의 연구에서는 이와 상반된 결과를 서술하고 있다. 즉, 북한의 경제적 위기는 이전 공적 경제 영역에서 배제되었던 여성에게 경제적 책임을 부여하기는 하나, 이를 통해 여성의 지위가 상승되지는 않았다는 것이다. 그 이유에 대해 남성욱 외(2017)는 가부장적인 의식 및 형식적인 법률과 규정의 존재로 설명하고 있다.

이상에서 살펴본 연구들은 북한이탈여성에 대한 이해를 확장한다는 측면에서 의의가 있다. 그러나 대부분의 연구가 한국과 북한이라는 한정된 공간에서 살펴보고 있으며, 이 연구의 주제인 인신매매 경험을 중심으로 탈북 과정을 이해하고자 하는 연구는 찾아보기 어렵다. 인신매매 경험을 포함하는 북한이탈여성에 대한 연구들은 다음의 몇 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 북한이탈여성의 삶을 탐구하면서 그 일부로 인신매매를 다루는 연구이다(이희영, 2012

; 안태운, 2015; 2016). 이들의 연구는 북한이탈여성의 생애사를 분석하면서, 탈북 이후 살아남기 위해 인신매매의 대상이 되거나(안태운, 2015; 2016), 인신매매의 중개업자가 되는 등(이희영, 2012), 북한이탈여성이 살아가는 여정 속에 발생하는 사건으로 인신매매를 포함하고 있다. 둘째, 북한의 사회상을 분석하면서 사회 현상의 하나로 인신매매를 포함하는 연구이다(박영자, 2010; Park, 2011). 이 연구에서는 북한의 경제적 위기 등 사회적 변화 과정을 젠더적인 측면에서 분석하여, 북한의 경제적, 사회적 변화로 인해 여성의 경제적 역할이 증대하는 등 긍정적인 변화와 여성이 가족의 생계를 책임지는 과정에서 성매매와 인신매매의 문제를 경험하는 등 부정적인 변화가 나타나고 있음을 보여주고 있다. 셋째, 북한이탈여성을 위한 제도 마련을 위해 이들의 인신매매 경험을 인권 침해의 사례로 다루는 연구이다(민지원, 2003; 우정, 2005; 조소연, 2015). 이와 같은 연구는 북한이탈여성이 탈북의 과정에서 경험하는 생명권의 위협, 신체적 폭행 등의 문제와 인신매매를 통해 강제적으로 결혼하게 되거나 성매매의 피해자가 되는 등 인권 유린을 겪게 되는 현실을 분석하고, 이들의 인권 보호를 위해 난민 자격 등 제도적 보완이 필요함을 제시하여 준다. 넷째, 인신매매의 과정과 단계를 설명하는 연구이다(Davis, 2006; Kim et al., 2009). 이런 유형의 연구에서는 인신매매의 과정을 분석하여, 북한이탈여성이 북한을 이탈하여 인신매매의 대상이 되고, 폭력의 희생자가 되면서도 빠져나오지 못하게 되는 과정을 단계적으로 나타내 준다.

이 연구들은 북한이탈여성의 인신매매에 대한 다양한 정보를 제공해 준다는 의의가 있으나, 인신매매 경험의 당사자인 북한이탈여성의 관점에서 그 경험의 본질이 무엇인지에 대한 정보를 제공하고 있지 않다는 한계가 있다. 인신매매 경험의 본질적 의미를 이해하기 위해서는 그 경험의 주체인 북한이탈여성의 관점으로 바라볼 필요가 있다.

이러한 측면에서 이 연구에서는 인신매매를 통하여 탈북한 북한이탈여성과의 면담을 통해, 이들이 경험한 인신매매와 탈북의 본질을 탐구하고자 한다. 이를 위하여 먼저, 인신매매를 경험한 북한 여성들이 북한을 이탈하여 어떠한 삶을 살아가는지, 그리고 그 과정에서 이들이 여성으로서 자신의 삶을 어떻게 받아들이고 있는지를 분석하여, 이들에게 인신매매를 통한 탈북이 의미하는 바에 대한 심층적인 이해를 제공할 것이다. 다음으로, 인신매매라는 불법적인 방식으로 인권을 유린당한 북한이탈여성에게 필요한 지원이 무엇인지 확인하고, 이들의 안정적인 정착을 위해 적절한 정책을 마련할 수 있는 시사점을 도출할 것이다.

II. 연구 설계

1. 연구참여자

이 연구의 참여자는 인신매매를 통해 탈북한 8명의 북한이탈여성이다. 질적 연구에서는 연구자가 연구에 필요한 참여자를 선정하는 의도적 표본추출이 적합하다(Creswell, 2010 : 179). 이 연구는 참여자가 연구하고자 하는 현상(인신매매)의 본질을 확인하기 위하여, 적절성과 충분성의 두 가지 기준을 고려하여 연구참여자를 선정하였다. 적절성은 연구를 위해 가장 적합한 정보를 제공할 수 있는 연구참여자를, 충분성은 자료를 통한 해석이 결과를 도출하기에 충분한 정도, 즉 포화상태에 다다를 수 있기에 충분하도록 연구참여자를 선정해야 한다는 것을 의미한다(신경림·조명옥·양진향, 2004 : 237). 이 연구에서는 적절성과 충분성을 고려하여, 가장 연구 목적에 적합한 최초의 연구참여자(참여자5)를 시작으로 눈덩이 표집을 통해 연구참여자를 추가하였으며, 최종적으로 다음 <표 1>과 같은 8명의 연구참여자를 확정하였다. 연구참여자는 40대 여성 7명, 20대 여성 1명으로 총 8명이다. 연구참여자들의 북한 거주지는 함경남·북도 및 양강도로, 중국과의 국경인 두만강에 접근하기 용이한 지역이었다. 이들이 인신매매를 경험한 시점은 1990년대 후반부터 2000년대 후반까지로, 2명을 제외(30대 1명, 10대 1명)하고는 인신매매 당시 20대의 나이였다. 연구참여자의 인신매매에 대한 인지 및 동의 여부는 다양하게 나타났는데, 탈북과 복송, 재탈북을 경험한 연구참여자 2명의 경우 1차 탈북 시에는 인신매매를 알지 못했지만 2차 탈북 시에는 인신매매에 동의하여 탈북하였다. 이들이 중국에서 거주한 지역은 허베이성, 안후이성 등 다양하였고, 기간은 3년~10년으로 차이를 보였다. 연구참여자들이 한국에 입국한 것은 대부분 2000년대 후반으로 나타났다.

〈표 1〉 연구참여자의 특성⁷⁾

연구 참여자	출생 연도	북한 거주 지(기간)	인신매매 시점	인신매매 인지 여부 ⁸⁾	중국 거주 지역 ⁹⁾ (기간)	한국입국 시점
참여자1	1973	함경북도 (약 26년)	1999~2000년	미(未)인지	허베이성, 지린성 (약 6년 7개월)	2007년
참여자2	1968	함경남도 (약 30년)	1998년(1차) 2000년(2차)	미인지(1차) 인지(2차)	안후이성, 산둥성 (약 10년)	2009년
참여자3	1974	함경북도 (약 22년)	1997년	미인지	지린성 (약 8년)	2007년
참여자4	1975	함경북도 (약 25년)	1990년대 후반	미인지	지린성 (약 7년)	2007년
참여자5	1969	자강도, 함경남·북도 (약 37년)	2006년	미인지	산둥성 (약 3년)	2008년
참여자6	1976	함경남도 (약 22년)	1998년(1차) 1999년(2차)	인지	지린성, 랴오닝성 (약 8년)	2007년
참여자7	1974	함경북도 (약 28년)	2002년(1차) 2005년(2차)	미인지(1차) 인지(2차)	산둥성 (약 7년)	2008년
참여자8	1990	양강도 (약 18년)	2009년	인지	헤이룽장성 부근 (약 6년)	2015년

2. 자료 수집과 연구 방법

이 연구의 자료 수집은 2017년 6~7월에 걸쳐 북한이탈여성과의 개별 면담을 통해 이루어졌다. 북한이탈여성의 삶을 이해하기 위해서는 이들의 생생한 경험을 북한 여성 자신의 목소리로 듣는 것이 필요하다. 조영주(2004)는 증언(면담 자료)을 통해 북한 여성의 삶을 구체적으로 재구성하여 드러낼 수 있다고 제시하며 북한 여성의 연구에서 면담 자료의 중요성을 강조하였다. 북한

7) 연구의 특성상 연구의 모든 자료는 연구참여자들의 기억에 의존하고 있으며, 연구참여자가 정확한 시점과 장소를 기억하지 못하는 경우 이를 그대로 표기하였다(예 : 1990년대 후반, 헤이룽장성 부근).

8) 정확성을 위해 첫 표기는 ‘미(未)인지’로, 이하 ‘미인지’로 표기하였다.

9) 면담 과정에서 연구참여자에 따라 동일한 지역을 중국식 표기와 한국식 표기로 표현하거나(예 : 지린성/길림성), 성과 행정지역을 혼용하는(예 : 산둥성/청도) 등 차이가 있었으나, 독자의 이해를 돕고자 ‘성’ 단위 표기로 통일하였다. 단, 면담 내용을 인용하는 〈III 장. 분석〉에서는 연구참여자의 표현을 그대로 서술하였다.

사회의 폐쇄성을 고려할 때, 구체적이고 일상적인 삶의 생생한 묘사가 가능하며, 문헌 자료에서는 확인하기 어려운 관점을 알 수 있는 면담 자료는 북한이탈여성 연구의 하나의 대안이 될 수 있다(조영주, 2013 : 46-50).

면담 질문은 주제에 대한 필수 질문을 중심으로 면담자의 경험에 따라 자연스럽게 추가하면서 진행하였다. 필수 질문은 ‘북한에서의 삶’, ‘북한이탈의 경험’, ‘북한이탈 후의 삶’의 세 부분으로 구분하여 구성하였다. 구체적으로 “북한의 생활을 묘사한다면 어떻게 이야기할 수 있을까요?”, “현재 시점에서 이탈 당시의 일을 돌이켜 보면 어떤 생각이 드나요?”, “지금 자신의 삶에 대해 어떻게 생각하나요?” 등의 질문을 통해 북한이탈여성의 삶을 시간 순서에 따라 이해할 수 있도록 하였다. 한 사람당 면담 시간은 대략 3시간이었다.

심층 면담을 통해 수집한 자료는 경험의 본질적 의미를 파악하는데 적합한 현상학적 연구 방법으로 분석하였다. 현상학적 연구는 “하나의 개념이나 현상에 대한 여러 개인의 체험적 의미를 기술(Creswell, 2010 : 91)”하여 “체험의 본질을 포착해 텍스트로 표현(van Manen, 1994 : 57)”하는 연구 방법이다. 현상학적 연구는 경험의 당사자인 연구참여자의 기술과 그에 대한 연구자의 해석을 포함하지만, 이 중 어느 것에 보다 더 초점을 두고 있는지에 따라 크게 두 가지 흐름으로 구분할 수 있다(Creswell, 2010 : 93). 연구참여자의 기술에 중점을 두는 현상학적 연구는 연구자의 관점을 ‘판단중지(epoche)’하여 연구참여자의 체험을 처음 그대로의 모습으로 이해하고자 한다(Moustakas, 1994 : 99-105). 이에 반해 연구자의 해석 과정을 강조한 현상학적 연구는 연구자가 연구참여자의 체험이 무엇을 의미하는지 해명함으로써 경험의 본질을 탐구한다(van Manen, 1990 : 43-46).

이 연구에서는 연구참여자의 경험을 생생하게 전달하며 본질을 탐구하기 위하여, 전자의 방식인 무스타카스(Moustakas)의 현상학적 분석 단계에 따라 다음과 같이 자료를 분석하였다(Moustakas, 1994 : 99-116). 첫째, 전사한 연구참여자들의 면담 자료를 반복하여 읽으면서 연구하고자 하는 현상을 확인하였다. 둘째, 연구자가 탐구하고자 하는 현상에 대해 가진 선입견을 확인하고, 연구 과정에서 이와 같은 선입견이 진정한 경험의 본질을 파악하는데 방해가 되지 않도록 판단중지하고자 하였다. 이에 따라 연구자는 ‘인신매매’에 대한 선행연구를 접하면서 형성한 선입견, 즉 인신매매가 피해자의 인생에 깊은 트라우마를 가져올 것이라는 생각을 인지하고 연구참여자들의 경험을 이해하는 데 영향을 주지 않도록 하였다. 셋째, 현상학적 환원(phenomenological reduction)을 위하여 북한이탈여성의 면담 자료에서 의미 있는 진술을 찾아 괄호 안에 넣고, 이를 제외한 진술을 제외하였다. 그리고 유의미한 진술 각각

에 동등한 중요성을 부여하면서 개념을 도출하였다. <표 2>는 참여자7의 면담 자료에서 개념을 도출한 예시를 보여준다.

〈표 2〉 참여자7의 면담 자료에서 도출한 개념들

면담 자료	도출한 개념
막 나는 너를 만 원 주고 샀는데 내가 말 안 들으니까 당연히 그러겠지. 후에 그래, 부모님들이 말하더라고. 내보고. 너 만 원에 샀다고. 그래서 알았지. 그래 가지고, 내가 막 후에 언니보고 달라고 돈. 5천 원 달라고. 절반 하자고. (언니가) 줄 게 뭐예요? 그게. 안 주지. 그렇게.	자신의 가격을 흥정
미안하지. 거기 그 남자에게 미안한 게 아니라 부모님들한테. 그 부모님들이 나한테 잘해줬거든요. 엄청 잘해줬어.	중국 생활에 적응, 생각의 전환
(중국에서) 한 2천 원 모았거든요. 그래서 2천 원 모은 걸 가지고 저기 가면 북한에 가면 이거 가지고, 내가 장사하다 왔잖아요. 장사하다 왔으니까 밀천이 되겠다. 장사 밀천이 되겠다. 이렇게 생각하고 나간 거예요, 제가. 애들 업고. 내가 말했잖아요. 나는 살자고 넘어가는 게 아니라 그저 하여간 두 번째 넘어왔을 때도 나는 돈 벌어서 가겠다고 넘어왔지. 그래 가지고 그걸 돈 가지고 다시 나간 거예요. ‘나는 자수다. 자수하겠다.’하고 나간 거예요.	가족에 대한 책임감, 자수하여 복송
내가 다음에 들어왔을 때는 농촌에서 일하지 않고 그냥 시내에서, 식당에서 일하려고. 식당 같은 데서. 근데 가면 돈 많이 번다 하더라고.	경제적 목적의 재탈북, 자의적 탈북
중국에 가서 영화도 보고 막 한국 분들도 만나서 대화도 하고. 막 이런 거 있잖아요. 그러다 나니까. 그리고 또 중국 분들이 한국에 갔다가 온 분들도 있잖아요. 그게 많잖아요. 교포분들이 여기 와서 일하는 분들이 많잖아요. 그 분들이 또 중국, 한국에, 아니 중국에 오면 한국은 어떨더라, 돈 진짜 벌기 좋다 뭐 이런 거 이런 거. 그러면 아 나도 가서 돈.	중국에서 한국에 대한 인식의 전환
남자들은 항상 자기 우월심에 살았잖아요, 북한에서는. 그리고 자기 자존심? 자기 자신감? 뭐 이런 거로 살았지마는, 항상 누굴 깔보는 이런 시선에서 살았는데, 마음에서 생각에서 살았지만. 여기 한국에서는 그런 게 통하지 않잖아요. 여기에서는. 그러니까 여기에서는 그런 걸 다 깨야 될 거 같아요. 우리 북한 남자들이.	한국의 북한이탈여성 과 여성

넷째, 위에서 도출한 개념들, 즉 북한이탈여성의 인신매매와 탈북, 중국과 한국에서의 다양한 경험에서 비롯된 개념들을 보다 직관적인 용어로 다듬고, 이를 서로 연관된 것으로 묶어 나가는 조직적 진술(textual description)을 통해 상위 개념을 구성하고자 하였다. 다섯째, 연구참여자들의 면담 자료를 반복해서 읽으면서 분석결과 도출한 개념들이 이들의 경험을 해석하는 데 적합한지 반복해서 확인함과 동시에, 상상적 변형(imaginative variation)을 통해

북한이탈여성의 인신매매를 통한 탈북 경험의 본질적 의미를 드러내었다. 이와 같은 과정을 거쳐, 이 연구에서는 북한이탈여성의 인신매매를 통한 탈북 경험의 구조를 총 15개의 하위 개념과 4개의 개념으로 조직하였고, 경험의 본질적 의미를 ‘빈곤 탈출의 열쇠로 선택하여 예상치 못한 착취를 경험하였으나, 적극적인 시도를 통해 자립한 여성으로서 삶을 새롭게 시작하는 과정’으로 제시하고자 한다. 구체적인 개념의 내용은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 인신매매를 통해 탈북한 북한이탈여성의 경험 본질 구조

하위 개념	개념
이중의 부담, 차별과 책임	빈곤에서 벗어나는 길
선익의 다른 얼굴, 배신	
극심한 빈곤 속 상품화된 여성	
돌아갈 수 있다는 희망	
돈에 팔려간 신부	출구 없는 세계
정서적·신체적 학대	
불가능한 귀향길	
현실과의 타협과 적응	
좁혀오는 체포망	탈출구의 발견
더 나은 삶, 중국보다 한국	
한국으로 통하는 문	
중국 가족과의 작별	다시 시작하는 여성으로서의 삶
경제적 지원을 통한 자립	
새로운 관계의 형성	
북한과의 단절	

3. 연구 과정에서의 윤리적 고려

이 연구의 참여자인 북한이탈여성은 신분의 특성상 사적 정보의 보호가 다른 집단에 비해 강하게 요구되며, 연구의 초점이 인신매매와 탈북이라는 다소 무거운 주제에 맞춰져 있기 때문에 면담의 과정에서 더욱 세심한 주의가 필요하였다. 연구자는 첫째, 연구참여자의 사생활 보호를 위하여 연구참여자와의 상의 하에 이들이 심리적으로 편안하게 느낄 수 있는 독립된 공간을 면담 장소로 선정하였다. 둘째, 면담 과정에서 연구참여자가 연구중단의 의사를 밝힐 시

연구는 즉각 중단될 수 있다는 점과 원하지 않는 이야기를 강요하지 않는다는 점을 면담하기 전 개별적으로 안내하였다. 셋째, 연구참여자들의 동의를 얻어 면담을 녹음하되, 녹음 중단 의사를 밝힐 시 일시적으로 녹음을 중단하도록 하였다. 넷째, 개인정보보호를 위하여, 연구참여자의 이름은 코드화(참여자1, 참여자2 등)하여 작성하였다.

이 연구의 참여자는 총 8명으로, 이와 같은 규모의 표집으로 연구 결과를 일반화할 수 있는지에 대한 의문, 즉 일반화 가능성에 대한 의문이 제기될 수 있다. 그러나 질적 연구에서는 일반적인 의미의 일반화 가능성보다 대안적인 개념인 전이성(transferability)을 추구한다. 이는 연구의 결과물을 읽는 사람이 연구물에 제시된 다양한 경험을 통해 자신의 경험과 연관시키며 이해를 넓혀가는 것을 의미한다(유기웅·정종원·김영석·김한별, 2012). 특히 이 연구는 일상적으로 접하기 어려운 북한이탈여성의 경험을 다루기 때문에, 전이성을 높이기 위해서는 상세하고 풍부한 기술이 필수적이다. 이러한 점을 고려하여 이 연구는 면담의 내용을 연구참여자의 표현 그대로 인용하여 서술하여 풍부하고 많은 양의 기술(rich and thick description)의 제공할 수 있도록 하는 등 연구를 읽는 독자들이 자신의 경험과 상황과의 전이성을 향상할 수 있도록 하였다.

Ⅲ. 분석 : 인신매매를 통해 탈북한 북한이탈여성의 경험 탐구¹⁰⁾

1. 빈곤에서 벗어나는 길

참여자들의 일부는 인신매매라는 것을 알지 못한 채 중국으로 넘어가고, 일부는 사전에 중국으로 ‘매매’된다는 사실을 인지한 상태로 중개업자와 상호합의 하에 이동하였다. 두 경우는 인신매매의 피해자와 공범자가 된다는 중요한 차이가 있지만, 이에 이르게 된 과정이 빈곤에서 벗어나기 위한 선택의 결과라는 것은 공통적이다. 이들은 자신들이 다른 곳으로 떠나는 것이 자신과 남은 가족을 위해 필요한, 마지막 수단이라고 판단하였고, 그것을 통해 현재보다 더 풍요로운 삶에 대한 욕구를 실현하기 위해 선택하였다. 또한, 이들은 자신들의

10) 분석에 인용된 북한이탈여성의 면담 내용은 경험의 생생한 전달을 위하여 맞춤법에 어긋나는 일부 표현 등을 수정하지 않고 원문 그대로 서술하였다.

선택이 돌이킬 수 있는 것, 즉 다시 원래의 가족의 품으로, 고향으로 돌아갈 수 있다고 생각하였기 때문에 다소간의 위험을 감수하고 행동하였다.

1) 이중의 부담, 차별과 책임

참여자들은 북한에서 한편으로는 여성으로서 차별을 경험하고, 다른 한편으로는 가정의 생계를 책임지는 역할을 수행하였다. 북한에서는 남녀가 결혼하여 가정을 이루면, 남성은 직업을 유지하고, 여성은 직업을 갖지 않고 가정의 일을 돌보는 것이 일반적이다. 그러나 남성의 직업이 경제적 대가를 수반하지 않기 때문에, 실질적으로 가정의 경제적인 측면을 책임져야 하는 것은 여성의 몫이 된다.

“아빠는 우리 북한 쪽에 보면 남자들은 대부분 다 직장에 무조건 다녀야 되거든요. 직장에 나가면은 다른 돈을 준다는 거 없이 배급과 형제가 몇 명, 사는 게 몇 명, 배급으로 나오고 있어요. 나라에서 경제가 좋을 때는 배급이 나오거든요. 근데 없을 때는 지급이 안 돼요. 엄마는 주부로 되잖아요. 부양이니까. 장사를 해요. 엄마가 제가 어릴 때, 나를 때부터 엄마가 한 게, 술을 제공하는, 제조하는 거. 이렇게 옥수수 갈아 가지고 술 들이고 해서 이게 술을 뽑아서 이게 식당마다 날라주는 이런 장사를 했어요.(참여자8)”

“북한은 여자가 살려고 여자가 더 많이 노력해야 되잖아요. 남자보다는. 남자는 일 가고 여자가 시장에 가서 있지, 애를 돌봐야지 얼마나 힘들어요. (참여자6)”

“근데 그때는 선택의 여지가 없으니까. 일단은 팔려간다고 해도 거기서는 살 수는 있는 거잖아요. 근데 내로 인해서 또 가족도 살 수 있잖아요. 거기서는 또 한 입만 던다는 것만 해도 또 큰 도움이에요. 이랬든 저랬든 한마디로 말해서 누 이 좋고 매부 좋고. 그 희생을 내가 희생되지만 어떻게 될 진 되지만, 내가 선택한 거잖아요. 그렇게 해서라도 나도 살 수 있고 가족도 살 수 있고 이렇게 해서 다 하고 싶은 거죠, 그때는. 선택의 여지가 없으니까. (참여자8)”

2) 선의의 다른 얼굴, 배신

인신매매 사실을 알지 못한 피해자 여성 참여자들은 대부분 지인에게 중국에서 돈을 벌어 올 수 있다거나, 또는 중국에 직접 가지 않아도 중국과 교류를 할 수 있는 곳에서 돈을 벌자는 권유를 받고 갔다가 인신매매를 경험하였다. 연구참여자들에게 돈을 벌 기회를 준다고 현혹한 다음, 일단 중국과 북한의 국경인 강을 넘게 하여 이들을 매매하는 것이 인신매매하는 자들의 방법이였다.

“중국에 가 일을 하자고 하지 않고, 온성에 들어가서 장사를, 장사 물건을 가져오자고 했어요. (중략) 가는데 강 건너 거죠. 강 건너는 게 두만강인 거 몰랐던 거죠. 중국이라고, 아니 다른, 원래 집도 다르고 볼도 환하고. 북한은 볼이 그렇게 환하지도 않고. 정전이 있어 가지고... 근데 볼도 환하고. 사람들, 사람 들어왔다고 밥 주는데 막 고기에 쌀밥에 이렇게 주는 데 다르잖아요. 벌써 느낌이 다른 거죠. 분위기 이렇게 다 다르고. 그러니까 그때 얘기하더라구요. 중국이라고. (참여자3)”

“기차를 기다리고 있었어요. 기차 시간을. 기차 역전에서. 근데 아줌마가 한 사람이 와서 딱 보더니 그땐 제가 통통하고 살집이 있었거든요. 보더니 돈 벌러 안 가겠냐고 그러는 거예요. 돈은 어디서 벌어요? 내가 그랬거든요. 그 북한은 돈 버는 게 없잖아요. 다 개인 장사를 하니까. 돈을 어디서 벌어요? 하니까 아 저기 명태 공장 있는데, 명태 가공 공장. 거기 가면 돈을 주니까 갈 거냐고 하더라고요. (중략) 그다음에 (강을) 건너서 한 10분인가 건너가서 하는 얘기가 여기가 중국이라는 거예요. (참여자4)”

3) 극심한 빈곤 속 상품화된 여성

북한의 빈곤함과 대조되는 중국의 풍요는 참여자들이 국경의 강을 넘게 하는 원동력이었다. 인신매매를 동의한 연구참여자들은 북한보다 중국에서 훨씬 더 많은 돈을 벌 수 있다는 사실에 결심할 수 있었다. 즉, 극심한 경제적 빈곤의 상태에서 이들은 그 일의 위험성(비용)과 경제적 편익을 비교한 뒤, 편익이 크다고 판단하였다. 이들은 몸값을 계산하여 일정 비율을 자신에게 달라고 흥정하거나, 북한의 빈곤한 가족들에게 보내달라고 부탁하는 등 스스로 자신의 가치를 금전적으로 계산하여 상품화하는 모습을 보이기도 하였다.

“저희도 (장사) 가면서 굶은 날도 정말 많았어요. 굶으면서 막 다니고 처음에는 그 돈 때문에 막 그러는데, 이제 어느 정도 되면 이제 그때부터는 조금씩 여유가 생기면서. 그러다가 이제 제가 23살 때 이제 해산에 왔다가 누구 만났는데 중국에 가면 뭐 하루에 25원씩 번대요, 중국 돈 하루에 25원. 그때 당시가 생각해보면 하루에 25원이면 우리 북한 돈 750원이 됐거든요, 그때 따지면. 그래 가지고, 야, 그러면 이렇게 많은데 하루에 그래 벌면 20일만 벌면 술한 돈 벌어요잖아요. 그 생각으로 나 20일만 벌고 올게 하고 간 거예요. (참여자6)”

“저도 그때 당시 장사도 안 되고 밀수 장사도 안됐어요. 속이 타는 거예요, 저도. 너무 속이 타가지고 어떻게 할까, 어떻게 할까 하다가 우리가 그 친구랑 3명이 제가 이렇게 고철, 파철을 이렇게 가서 나르는 그거 같이 했었어요. 그러다가 둔덕에 너무 힘들어 가지고 둔덕에 쉼라고 앉아있는데 중국이 보이는 거예요. 중국이 이렇게 보이는데 우리 계속 전에는 앞에서 중국이 이렇게 잘 보였어요. 그래

도 그런 느낌 몰랐는데 그날따라 이렇게 보는데, 야 재네들은 괜찮게 사는데 우리는 왜 이렇게 힘들게 살지 (중략) 그래 알아보다가 하니까 우리 엄마가 아는 사람이 그런 브로커를 하는 사람이 좀 있었더라고요. 그래 알아보니까 그 브로커는 어떻게 넘어가냐고 하니까 사람을 파는 거더라고요. (참여자8)”

4) 돌아갈 수 있다는 희망

자의 또는 타의로 국경을 건너간 연구참여자들이지만, 이들에게는 공통적인 희망이 있었기 때문에 탈북 초반 크게 절망하지는 않았다. 이들은 구체적인 계획이 있지는 않았으나, 기회를 봐 중국의 공안에 적발되지 않고 북한으로 몰래 돌아갈 수 있으면 아무 문제가 없을 것으로 생각했다. 또한, 이들은 1년 안에만 북한에 돌아가면 처벌을 받지 않는다고 알고 있었기 때문에, 기회가 여의치 않을 시 자수하면 무사할 것이라 기대했다고 한다.

“좋았죠. 아니 1년 있으면 갈 줄 알았으니까. 1년 있으면 갈 줄 알았으니까. 1년만 여기서 이 좋은 데서 내가 돈 좀 벌고 가면 좋겠다(고 생각했어요). (중략) 거기(북한) 내가 여기 왔다는 거 모르면 상관이 없을 줄 알았죠. (참여자3)”

“1년 되기 전에 나오면 괜찮거든요. 1년 되기 전에 나오려고 북한에 가서 다시 이렇게 집에 돈을 보내줬으니까. 원래는 그런 마음이었어요. 그런 소리 있거든, 1년 전에 나와서 자진하면 아무 데 안 들어가요. 그래서 그걸 그렇게 하려고 했는데 (참여자8)”

“처음에는 제가 중국을 올 생각이 없었죠. 솔직히 말해 우리 북한 사람들은 다 생각은 똑같은 거예요. 그런데 그게 내가 뭐... 반역하겠다고 해서 가는 것보다도 그냥 배고프고 하니까는 넘어오는 거고. 그리고 또 나는, 나는 내 상황은 또 뭐 배고픈 것도 많았죠. 그렇지만은 내가 내 상황에는 가서 돈 벌어 가지고 오겠다는 게 기본이었어요. 그냥 중국에 가면 돈은 벌 수 있다 하니까. 그래서 가서 돈 벌 어 가지고 한 1년 정도 벌 어 가지고 오겠다. 이런 생각으로 갔지. (참여자7)”

2. 출구 없는 세계

연구참여자들의 대부분은 인신매매의 결과, 중국 남성에게 팔려 강제적으로 혼인을 하였다. 참여자들은 불법체류자라는 신분으로 인하여 중국인들에게 정서적 신체적 학대를 당하기 쉬웠고, 적발의 위험 때문에 안정적으로 생활하기 어려웠다. 고향인 북한으로 돌아갈 수 있을 것이라는 희망은 점차 사라졌다. 중

국은 참여자들에게 출구가 없는, 닫혀 있는 세계와 같았다, 중국에서의 시간이 길어질수록 이들은 현실과 타협하거나 중국에서의 경제 상황에 만족하는 모습을 보이기도 하였다.

1) 돈에 팔려간 신부

인신매매의 대상이 된 연구참여자 중에는 중국 가정에 가정부로 고용되거나, 식당 등에서 종업원으로 일하는 등 중국에 노동력을 제공하기도 한 여성도 있었으나, 대부분 여성은 중국의 남성에게 팔려가 강제적으로 결혼을 하여 자녀를 출산하는 등 여성성을 착취당했다. 이들은 눈앞에서 자신의 몸값이 정해지는 것을 목격하였고, 자신이 돈을 지급하고 구매한 재화라는 사실은 이후의 삶에도 영향을 미쳤다.

“(방에 가두고) 5~6시간 지나서. 내가 있는데 한 남자가 와서 가자는 거예요. 그래 따라간 게 지금 8년 전 남자죠. 모르죠. 어떻게. 돈 얼마 줬는지 그런 것도 우리는 모르잖아요. 후에 집에서 말하는데 중국 돈으로 4000만 줬다고 하더라고요. 계약 6000만이었나? 하여튼 계약 내가 너무 비싸게 줬다고. 나이가 어리고 이러니까. 6000만인가 줬던가 했을 거예요. 6000원. 6000원 여기 돈으로 300만인가? 그렇게 되는 거 같아요. (참여자4)”

“결혼이라기보다 그냥 팔려간 거나 같죠. 팔려간 거면 거기서 그 사람이라 그냥 있는 거였는데, 그렇게 하고도 제가 봤는데 거기 갔었는데 한 석 달인가 그 남자네 집으로 해서 갔었어요. 갔는데 남자는 나이도 다 숙인 사람이더라고요. 그건 상관없는데 그 남자가 그 무슨 어릴 때 송 뭐 이런, 성추행 성폭행 이런 거로 해서 교화소 가서 한 10년 살다 나온 사람이더라고요. 후에 알고 보니까. 범죄자죠, 성범죄자죠? 네... 그래서 그냥 오 그러네. 나는 내가 팔려간 거니까 어떻게 선택할 수 없었는데. (참여자8)”

2) 정서적·신체적 학대

연구참여자들은 종종 정서적으로, 그리고 신체적으로 학대를 당했지만, 두 가지 이유로 학대를 벗어나기 어려웠다. 첫 번째 이유는 자신들이 ‘구매된 재화’이기 때문에 자신의 ‘구매자’에게서 자유로울 수 없었고, 두 번째 이유는 이들이 중국에서 불법적인 존재, 즉 신분이 없는 상태였기 때문이다. 참여자들은 인신매매라는 불법적인 수단으로 중국에 건너간 것이기 때문에, 이들의 중국 체류는 그 자체로 불법이었다. 이는 고스란히 참여자들의 약점이 되었다. 중국인들은 공안에 신고하지 않는 대가로 이들을 희롱하거나 착취하였다. 중국의

공안에 적발되어 강제적으로 복송될 경우, 북한에서 처벌을 피하기는 어려우므로 이들은 학대를 감수하며, 적발되지 않기 위해서 노력할 수밖에 없었다.

“또 우리가 거기 있다가 보면 중국남자들이 되게 기썩거려요. 특히 북한 여자라는 그거 하나로. 네가 내 말 안 들으면 신고할거나, 잡혀갈 건데, 밤에 나오라 이런 식으로. 그걸 피해 다니는 게, 뭐라고 할까 너무 억울하고 분했어요. (참여자1)”

“(시어머니가) 물건 던지고 너 필요 없다 이런 식으로 계속 못살게 굴었어요. 그랬다가 제가 도저히 버티기 힘들더라고요. 그래 한 번 너무 힘들어서 어머니 그럼 날 죽이세요, 했어요. 칼을 손에다 쥐여 줬어요. 너무 힘드니까. 어우…. 이래도 죽고 저래도 죽겠는데 날 차라리 칼로 찔러 죽이라고. 내가 시엄마 손에다 칼을 쥐여 줬었어요. 그랬더니 애가 미쳤냐고 막 이리는데. 그 말을 자기 아들 둘째 있잖아요. 시동생한테 얘기한 것 같아요. 개가 시내에 가서 일했거든요. 그래서 바로 개가 갑자기 우리 집에 온 거예요. 시내에서 일하는 애가 갑자기 들어오더니 방문을 딱 잠그더라고요. 내가 혼자 있는데. 잠그더니 그다음에 나한테 막 때리는 거예요. 그러니까 나는 또 사람이 없잖아요. 자기 엄마한테 너가 왜 그런 시비로 나오냐 그런 걸로. 한 10분인가 나한테 구타한 것 같아요. 나는 맞을 수 밖에 없잖아요. 남자한테.. 그래 딱 정신을 잃었어요. (참여자4)”

3) 불가능한 귀향길

연구참여자들은 중국에 건너간 초반에는 다시 북한으로 돌아갈 수 있다고 생각했다. 돈을 벌러 갔던 참여자와 중국인에게 팔려간 참여자 모두 그러하였다. 그러나 중국에서 이들은 충분한 돈을 벌기 어려웠으며, 자유롭게 이동할 수도 없었다. 또한, 북한으로 돌아갈 방법도 알지 못했다. 모두가 알고 있는 방법은 공안에 적발되어 복송되는 것이었으나, 이 경우 처벌을 피하기 어려웠으므로 연구참여자들은 공안을 통해서 가는 방법은 고려하지 않았다.

예외적으로 중국으로 건너온 지 1년 이내의 시점에 돌아가거나, 자수하여 북한으로 돌아간 참여자도 있었다. 그는 북한의 가족들에 대한 그리움을 이겨 내지 못했고, 1년 이내에는 처벌받지 않을 것이라는 생각에 북한으로 자수하여 돌아갔다고 했다. 그러나 이는 사실과 달랐고 그는 결국 감옥에 들어갔다. 북한이탈여성이 중국으로 넘어간 이상, 사실상 북한으로 무사히 돌아가는 것은 불가능하였다.

“북한에 1년만 지나면 돌아갈 수가 없잖아요. 저 나라를 배반하고 간 나쁜 년들이니까. 그러니까 못 가는 거죠. 못가고. (참여자1)”

“나(는) 가서 무죄라고 했다니까. 우리 사람들에게 가서는. 북한에 나가서 경찰도, 경찰 우린 안전원들이라 하잖아요. 저는 자수해서 나왔습니다. 그래서 무죄입니다. 저 자수는 무죄라고 하지 않았습니까? 말하니까 뭐라는 줄 알아요? 야 다 똑같아. 어찌 창피한지… (참여자7)”

“중국물을 좀 일단 이렇게 먹고 이게 살고 보니까 이게 경제로 봐도 여기가 잘사는 거예요. 내가 조금만 월 좀 해서 보태서 살면은 좀 더 집에 보탬으로 주지 않을까? 내가 그렇다고 1년 돼서 넘어간다 해서 중국에 집에다 월 보태면 좋겠어요? 그러니까 이왕 이렇게 나온 거 뭐 좀 더 해보자, 해볼까? 응 그러면서 이렇게 움직이기 시작했는데 그게 1년, 2년 이렇게 걸리다 보니까 시간이 많이 걸린 거예요. 그때 가서 내가 너무 힘들어서 가족이 보고 싶고 고향이 보고 싶고 진짜 막 너무 힘들어서 갈려고 그때 다시 내가 집에 가야지 하고 그때 벌써 1년이 지난 거예요. 조금 때 늦은 거예요. 이제는. (참여자8)”

4) 현실과의 타협과 적응

북한으로 돌아간다는 희망이 사라지고, 중국에서의 시간이 길어지면서 연구 참여자들은 점차 현실을 인정하고, 현실과의 타협점을 찾아가 노력했다. 이들은 강제 결혼한 남성과의 사이에서 아이를 낳고 양육하면서 하나의 가족을 형성했다. 사랑으로 시작된 가족은 아니었으나, 참여자들은 자녀를 아끼고 책임감을 느꼈다.

결혼하지 않은 참여자들 역시 중국에서 일하며 그 대가로 임금을 받고 소비하는 즐거움을 느꼈다. 일을 하고 돈을 번다는 것, 그리고 그 돈을 자신의 의지로 쓸 수 있다는 것은 처음 경험하는 일이었다. 이처럼 연구참여자들은 중국 생활에 익숙해지면서 이전에는 보이지 않던 장점이 보기 시작했다. 경제적인 여유와 자유가 바로 그것이다. 이들은 점차 북한으로 돌아가고자 하는 생각을 하지 않게 되었다.

“나는 중국에서 살면서 북한 사회하고 중국 사회하고 너무나도 대조적이잖아요. 야 내가 이런 곳에서 살았구나. 이런 초라한 곳, 가난한 곳에서 내가 살았구나. 이게 제일 처음 느껴지더라고요. 생활환경이 너무 틀린 거예요. 그리고 자유가 있었고. 우리는 자유도 없잖아요, 북한은. 그게 너무나도 싫은 거예요. 그때 알게 되더라고요. (참여자2)”

“북한보다는 훨씬 낫잖아요. 일단은 내가 죽기 살기로 뭐하지 않아도 먹을 거는 있고. 내가 조금만 일하면 돈이 있고 내가 할 수 있잖아요. 근데 잡히지만 않으면 되거든요, 일단은. 그게 두려워서 살면서 두려워서 그랬지, 북한처럼 사람이 막 사람을 물고 뜯고 이건 아니거든요. 오히려 중국에서 살 때는 조금 그래도 마

음이 조금 여유로운 게 있었던 것 같아요. 그러니까 가고 싶지 않죠. 거기에 북한에 왜 가겠어요. 다시 가고 싶은 생각이 손톱만큼도 없어요. 진짜 가고 싶지 않아요. (참여자6)”

“(중국 첫 일인 세탁소에서) 그때 당시는 그렇게 해서 돈을 버니까 예, 천원이래도 많은 거였거든요. 그때는 그것도 거기 살다가 1년 넘으면서 또 중국물이라는 게 그 돈맛이라는 게 있잖아요. 거기 만족하지 않은 거죠. (참여자8)”

3. 탈출구의 발견

1) 좁혀오는 체포망

연구참여자들은 중국에서 일을 시작한 초반에는 북한과는 다른 경제적 상황에 만족하기도 하였으나, 그러한 감정은 오래가지 않았다. 연구참여자들은 자신의 신분을 아는 주변인들의 신고로 복송될 수 있었고, 신고를 피하는 대신 그 대가를 지급하는 등 불합리한 대우를 받았다. 이처럼 이들은 불안정한 신분 때문에 언제나 복송의 공포에 시달렸다. 자신들이 복송된 것은 아니지만, 연구참여자들은 주변의 북한 여성이 공안에 의해 체포되어 복송되는 모습을 목격하기도 하였다. 생활은 안정되기 어려웠고, 한 곳에 정착하기 어려웠으며, 미래를 계획할 수 없었다. 공안에 체포될 수 있다는 사실은 이들의 삶을 옥죄기 시작했다.

“(청도 소개소 할 때는) 그때는 내가 이거 직업도 좋았고 돈벌이 좋았으니까. 구태여 그렇게 위험한 길을 선택 안 해도 될 것 같았어요. 그때까지만 해도. 그렇게 하다가 하... 우리가 너무 이게 중국사람들한테 단련 받았어요. 한 달에 얼마씩 내라, 그리고 저 애들 당하는 걸 보니까 나도 저렇게 될 것 같아요. 그리고 이게 안정된 환경이 아니잖아요. 언젠간 나도 잡히겠구나. (참여자2)”

“일단은 중국은 내가 마음이 편하지 못하잖아요. 국적이 없으니까. 예. 그리고 항상 언제 붙잡혀갈지 그런 걸 조바심 가지고 살아야 되니까. 그리고 내 삶이 없죠. 그냥.. 밤에 자도 항상 언제 잡힐, 잡힐지 모르니깐 뭐 뒷문을 만들어 놓고 자야 되고. 또 붙잡히게 되면 그냥 또 저쪽으로 가야되고. (참여자3)”

2) 더 나은 삶, 중국보다 한국

북송의 공포와 신분의 위협, 그리고 차별이 반복되자, 연구참여자들은 중국의 삶에 서서히 지쳐갔다. 북한의 경제적 여건보다 풍족한 중국의 환경에 점차 적응했지만, 그곳은 연구참여자들이 안정적으로 정착할 수 있는 곳이 아니었다. 무엇보다 불법체류자이기 때문에 신분이 불안정했고, 현재 시점에 경제적으로 빈곤하지는 않았으나 이들이 미래를 꿈꿀 수 있는 환경이 아니었다. 중국에서 이들은 ‘지금 이후’의 삶이 어떻게 될지 예상하거나 계획할 수 없었다. 오늘 잘 지냈어도 내일 당장 공안에 체포될지도 모르는 일이었다.

연구참여자들은 그러한 환경에서 벗어나고 싶었지만, 벗어날 방법을 찾지 못했다. 북한으로 돌아갈 수는 없었다. 중국에 온 지 많은 시간이 지났기 때문에 북한에서 어떤 처벌을 받을지 알 수 없었다. 연구참여자들의 앞에는 길이 없었다. 그러나 뒤를 돌아봐도 길은 끊긴 채로 어디에도 갈 수 없는 진퇴양난의 상황 속에서 연구참여자들의 머릿속에 떠오른 것이 바로 한국이었다.

“중국에 가서 영화도 보고 막 한국 분들도 만나서 대화도 하고. 막 이런 거 있잖아요. 그러다 나니까. 그리고 또 중국 분들이 한국에 갔다가 온 분들도 있잖아요. 그게 많잖아요. 교포분들이 여기 와서 일하는 분들이 많잖아요. 그분들이 또 중국, 한국에, 아니 중국에 오면 한국은 어떻더라, 돈 진짜 벌기 좋다 뭐 이런 거 이런 거. 그러면 아 나도 가서 돈. 그 북한에서는 그냥 돈. 돈이요, 돈. 그러면 한국에 가면 더 큰 돈 번다네? 아 그러면 한국 가야겠다. 그럼 이거 모은 거 집에 보내지 말고 한국 가, 한국에서 가서 저거 뭐야 더 큰 돈 벌어야겠다. 이런 생각으로. (참여자7)”

“개(조선족 지인)가 그래서 한국에 이런 나오는 ‘이만갑(TV 프로그램)’ 있잖아요. ‘이제 만나러 갑니다’ 그걸 계속 보여주는 거예요. 중국에서. 그거 보니까 이게 내가 한국 사람 맞아? 이러니까 한국 사람이라요. 그래 그걸 계속, 계속 본 거예요. 그다음부터 중국에서. 그러니까 나도 희망이 생겼어요. 내가 가면 안 될까? 중국에서는 이거 신분도 없이 사는데. (참여자8)”

3) 한국으로 통하는 문

연구참여자들이 중국에서 생활하면서 한국으로 가고 싶은 생각을 하게 되더라도, 중국에서 국적과 신분이 없는 상태로 살아가는 이들이 한국으로 올 수 있는 방법은 매우 제한적이며, 북한이탈여성 스스로 그 방법을 찾는 것 역시 쉽지 않았다. 북한이탈여성이 중국을 벗어나는 유일한 대안이 ‘한국’임을 인식하더라도, 한국으로 올 수 있는 길이 쉽게 열리지 않는다는 것이다.

연구참여자들이 한국에 오는 방법을 발견한 것은 대부분 우연에 의한 것이었다. 우연히 주변의 지인 중 한국행을 주선할 중개업자가 있었거나, 우연히 한국행을 위한 신분을 마련해 줄 중국인의 도움을 받는 것, 그것이 연구참여자들을 한국으로 이끈 길이였다.

“아니 제가 북한에 5촌 되는 동생이 그분도 한국에 와 가지고 한국, 저기 뭐지, 몽골로부터 시작을 해 가지고 같이 오시던 분이, 어떻게 알다 보니까 한 고향 분이었고. 근데 그분이 내가 중국에서 살던, 시골에서 살 때, 한동네에서 살던 분 이어가지고. 얘기를 하다 보니까 그, 이제 저 우리는 가명으로 살고 이렇게 했는데, 이야기를 들어보니까 딱 예감이 ‘우리 언니 아닐까?’ 그런 생각이 들었대요, 제 5촌 동생이. 연락처를 한번 달라고 해 가지고 전화를 우연히 제가 시장에 있는데 한 거예요. 전화를 했는데 맞더라고요. 그러다 보니까 그분이, 내 동생이 하나 원 나가면 언니 데려올게 하고. 그러다 보니까 바로 왔죠(참여자3)”

“저는 돈도 없잖아요. 신분 살 돈도 없잖아요. 그러니까 그저 난 먹여주면 된다고 생각했었어요. 근데 (중국인 양부모가) 너 저기, 한국 가. 이러더라고요. 나 돈 없어요. 호구도 사야 되는데, 호구라는 게 이 신분이에요. 사야 되는데 하니까 내가 다 할 테니까 걱정마. 신분이 다 나오니까 여기로 말하면 외교부 가서 여권을 내야 되잖아요. 근데 거기는 들어가면 중국말로 다 심사하거든요. 너 어디서 살고, 어떻게 돼서 심사하면 제가 그거는 죽어도 못하잖아요. 너무 힘들어요. 그거 어떻게 하냐고 하니까 그 이모가 발이 넓거든요. 거기 외교부 과장 있더라고요. 거기다 돈 딱 뿌려주니까 이틀 만에 딱 나온 거예요. (참여자4)”

“(지인) 언니가 (한국에 먼저)와 가지고, 야 이 선이 안전하다 하길래 그다음에 두 번째는 아 일단 결심하고 가야 되겠다, 하고 온 거죠. 근데 솔직히 처음에 조금 두려움은 있어요. 저도, 안되면 그냥 목숨을 내놔야 되는 거니까. (참여자6)”

연구참여자 중 참여자5는 중국과 한국을 이어주는 길을 스스로 개척하였는데, 그는 이렇게 한국에 오는 것이 매우 드문 경우라고 했다. 그는 중개업자를 통하지 않고 베트남을 거쳐 라오스로 가서, 라오스 경찰에게 ‘한국인’임을 주장하며 한국 대사관에 연락을 취했다. 참여자5는 죽을 각오를 하였기 때문에 그러한 용기를 낼 수 있었다고 회상했다.

“라오스에서 두 손 바짝 들고 나는 서울 사람이다. my family, Seoul. passport 다 잃어버렸다 하고. 막 울고불고 난리 쳤죠. 그러니까 North Korea, South Korea 막 물어본다고. South Korea 막 이랬지. North Korea 아니라고 그러지. (중략) 내가 막 달라 주면서 텔레폰, 전화 좀 해줘라 하면서 내가 막 사정

했어요. 그 라오스 대사관 한국 전화번호 이렇게 보여주면서. 여기다 빨리 전화 좀 해줘라. 하니까 전화 바꿔주는 게 자기가 데리러 올 때까지 조금만 기다리라는 데 그 조금이 언제냐고. 3일 있다 날 데리러 온 거예요. (참여자5)”

4. 다시 시작하는 여성으로서의 삶

연구참여자들은 중국의 과거와 작별하고, 한국에서 제공하는 각종 지원을 통해 자립하였다. 이러한 안정적인 삶을 토대로 하여 연구참여자들은 북한의 가족들에게 연락을 취하기도 하였으나, 한편으로는 계속되는 경제적 지원 요청에 지쳐, 또 한편으로는 가족들의 북한의 삶을 위험하게 만들고 싶지 않은 마음에 점차 북한의 가족들과의 관계도 끊어져 갔다.

연구참여자들은 한국의 사람들과 안정된 관계를 형성하면서 미래를 바라볼 수 있게 되었다. 그 과정에서 한국 사람들에게 차별을 받기도 하였으나, 이들은 북한보다 한국에서 여성으로서 살아가는 것이 행복하다고 이야기했다. 위험하고 복잡한 경로를 거쳐 한국으로 온 연구참여자들은 이곳에서 여성으로서의 새로운 삶을 시작했다.

1) 중국 가족과의 작별

한국으로 이동한 후, 연구참여자들은 점차 중국에서 형성한 가족 관계를 단절해 나갔다. 이들은 대부분 중국에서 인신매매에 의해 원치 않는 결혼을 했었기 때문에, 그 관계를 한국에서의 새로운 삶으로 가져올 이유가 없었다. 가족 관계는 한국으로 오기 직전 또는 직후 단절되었다.

“우리는 사이는 안 좋아지지는 않았어요. 사람은 착하고 뭐 그래서, 그런 거(사이가 좋지 않은 것)는 없었는데. 내가 이제처럼 원하던 결혼, 좋아서 만난 사람이 아니고. 그러다 보니까 뭐 한국에 올 때는 잘 살려고 오지…. (참여자3)”

“한 달 전에 갑자기 나한테 카톡 문자가 왔더라고요. 그 사람 문자더라고요. 그러니까 어떻게 알았는지는 모르겠는데 문자가 왔더라고요. 전화, 이젠 두 번 다시는 내가 경찰에 신고하겠다, 그랬어요. 내가 그 사람 볼 일이 없잖아요. 근데 그 사람 카톡 문자 쓰면은 자기하고는 나쁜 감정이 없지 않냐. 근데 이젠 시간이 많이 지났잖아요. (참여자4)”

“(반석에서 대련까지) 같이 왔어요. 같이 갔다가 거기에서 이제 한국에 올 때는 그냥 온 거죠. 말하고 그냥 온 거죠. 같이 있다가. 나는 가야 되겠다, 여기에서

못 살겠다, 나는 가야 되겠다, 하고 온 거고. 또 자연히 또 헤어진 거죠, 그렇게.
(참여자6)”

그러나 자녀는 예외였다. 강제 혼인이었다고 하나, 자녀는 연구참여자 자신의 혈육이었기 때문이다. 이들은 자녀가 한국에서 더 나은 교육을 받으며 살아가기를 원했다. 연구참여자들은 이를 위해서 경제적 대가를 지급하기도 하였다.

“(중국의 남편이) 아들을 키울 수 있는 능력, 원래는 안되죠. 그래도 그 사람한테는 개박에 없으니까 내가 강요는 안 했어요. 니가 키우겠다면 내가 (아들을) 주겠지만은 못 키우겠으면 애가 어릴 때 보내달라, 그랬거든요. 돈 주니까 아들 데려가라 하더라고. 그래서 데리고 왔죠. (참여자3)”

2) 경제적 지원을 통한 자립

한국에서 연구참여자들과 같은 북한이탈여성에게 제공되는 지원은 다양하다. 먼저 입국 초기, 국정원의 조사를 거친 뒤 이들은 하나원이라는 북한이탈주민을 위한 교육 기관에서 한국 생활의 적응에 필요한 기초 교육을 2~3개월 가량 받는다. 짧은 시간이지만, 그조차도 한국의 생활을 소망하는 이들에게는 상당히 길고 지루하게 느껴지기도 했다. 그만큼 연구참여자들은 보다 빨리 한국이라는 새로운 터전에서 새로운 삶을 살아가고자 하는 의지가 강했다는 것이다.

교육을 마치고 한국에서 생활하게 될 연구참여자들에게는 주거지 지원 및 경제적 지원이 제공된다. 주거지는 임대인 형식으로, 거주를 위해서는 보증금과 매월 임대료를 지급해야 했다. 연구참여자들은 하나원 퇴소 시 지급되는 초기 지원금으로 보증금과 임대료를 부담했다. 이들은 초기에는 지원금에 의존하여 생활하였지만, 매우 한정적인 금액이기 때문에 스스로 일을 하지 않고서는 생활을 유지하기 어려웠다. 특히 대부분 연구참여자는 이들에게 지급되는 지원금을 한국 적응의 초기 비용으로 사용하지 못하고 한국으로 들어오기 위한 비용, 즉 중개업자에게 지급되는 비용으로 소진하기도 했다.

“중국보다는 좋잖아요. 근심, 걱정 없잖아요. 그냥 놀다가 잡혀가고 이건 없잖아요. 우리끼리 맘껏 놓고. 그때는 좋더라고요. 처음에는. 근데 어느 정도 살고부터는 그때부터는 아니었어요. 서로 각자가 다 또 멀어졌잖아요, 그때는. 브로커가 있으니까. 저희가 올 때 브로커 따라왔잖아요. 브로커 비용을 내야 되잖아요. 그걸 벌어야 되니까.. 진짜 그걸 버는 동안은 또 브로커가 야~ 질기게. (참여자6)”

따라서 대부분 연구참여자는 직업을 구하고, 임금을 받아 스스로 생활하기 시작했다. 자녀 때문에 바로 일을 시작하지 못하는 연구참여자들도 있었으나, 일을 해야 한다는 생각만큼은 다르지 않았다. 일은 때로는 힘들었으나, 미래를 계획할 수 있다는 것, 스스로 자신의 삶을 만들어 간다는 생각은 힘든 것도 견디게 하였다. 한국에서 연구참여자들은 비로소 자립의 길에 들어섰다.

“거기서 편안하게 먹고 놀고 살았잖아요. 돈도 풍족하게 쓰고. 백화점 가 옷 같은 거, 화장품 다 사고. 여기오니깐 막 그게 힘들더라고요. 아침에 시간 맞춰 일 나가야 되고. 12시간 또 힘들게 일하고. 처음에 진짜 제가 너무 힘들었어요. 그러다가 그 다음 한 달 일 해보니까 돈 딱 얼마라는 게, 내 대가가 있잖아요. 그게 재밌더라고요. 그다음 딱 보니까 ‘어 이러네?’ 그다음에 ‘아, 이게 뭐 이런 것이구나’ 그때 생각에 그다음부터 좋더라고요. 그게. 내 손으로 돈 벌어 봤잖아요. 그다음부터 ‘아 나가 설거지라도 하면 한 시간에 이렇게도 받네’ 그런 생각이 들더라고요. 그래서 조금조금 하죠. (참여자4)”

“(한국 와서) 6개월은 한 놀았어요. 땡땡이쳤죠. 우리가 생계비 주는 거 있잖아요. 생계비. 놀았어요, 솔직히 말하면 대한민국 나와서 다 멋있잖아요, 솔직히 말해. 막 여기저기 친구들 또 전화해서 만나서 놀고 그냥 이렇게. 막 그냥 그냥 무료하게 생활했죠. 6개월 되니까 생활비가 딱 잘리는 거예요, 48만 원이. 아…. 그다음에는 안 되겠다. 벌어야 되겠다. 벌자니까 뭐가 없는 거야, 어떻게 가야 하는지도 모르고. 그래서 그때 이게 온 거예요. 학원 다녀라. 아 그러면 나 기술 자격증 따야겠다. (참여자7)”

3) 북한과의 단절

경제적으로 안정되고 한국의 생활에 익숙해진 연구참여자들은 북한의 가족들에게 연락을 취했다. 이들은 북한에서 가족들이 안전하게 살고 있는지 알고자 하였고, 만약 가족들이 경제적으로 힘든 시기를 보내고 있다면 기꺼이 지원을 해주고자 했다.

“그렇게(인신매매로) 오다 나니까 집에서 아무것도 몰랐었거든요. 그냥 죽었다 이렇게 생각했대요. 제가 와서 한 3년 전에 연락했었어요. 집에다. 지금부터 3년 전에 너무 궁금하더라고요. 그래, 중국에 있을 때는 할 엄두도 못 냈거든요. 그래, 너무 궁금해서 엄마 연세도 있고 하지, 그러니까 내가 살아있는지 죽어있는지도 모르잖아요. 그래서 돈 조금 주고 브로커를 시켜서 연락이 돼서, 연락됐었어요. 근데 엄마가 이젠 죽어도 원 없겠다 하더라고요. (참여자4)”

“제가 나와서 7~8년을 연락을 못 했어요, 중국에서 살 때 한 번도. 내가 한국에 오면서 연락을 좀 취하게 해 가지고, 어떻게 되어 가지고 연결 가졌거든요. (참여자8)”

그러나 그 관계는 오래가지 않았다. 몇몇 연구참여자들에게는 북한의 가족들이 요구하는 경제적 지원을 전부 받아들이는 것이 큰 부담이 되기도 하였다. 또는 연구참여자 자신은 지속적인 관계 유지를 원하였으나, 북한의 가족들이 원치 않기도 했다. 이들과 연락을 하는 것이 북한에서의 삶을 위험하게 만들 수 있기 때문이었다. 연구참여자들은 ‘무소식이 희소식’이라고 생각하며 관계를 단절해 나갔다.

“나와서 돈을 그때 300만 원을 보내줬는데, 그 300만 원 주면서, 너 이거 나도 여기서 지금 이거 수술해 가지고 아파서 제대로 일도 못 하는데, 이거 종잣돈으로 너 이걸로 니 하나 살아라, 했는데 한 달 만에 또 온 거예요. 한 달 만에 와 가지고 (참여자1)”

“(북한의 가족과) 연락은 했어요. 저는 한 4년 전까지는 연락을 했거든요. 저도 생활비도 좀 보내주고 했어요. 그러다가 지금 제가 한 4년은 딱 끊었어요. 근데 동생들은 제가 뭐 한국까지 온 줄은 모르고 일단 중국에 있는 거로 알고 하는데. 개도 ‘누나, 누나 인생 거기서래도 누나 행복하다면 자기네 걱정하지 말고 잘 살라고.’ (한국에 있는 것을) 뭐 굳이 밝힐 이유도 없고. 또 개네들은 군사 복무 끝나고 와서 그래도 당원이고 앞길이 있는 애들인데. 나 때문에 뭐 개네들을 굳이 앞길 망치고 싶지도 않고. 근데 어떻게 보면은 개네들도 아는 거 같아요. 그러니까 그냥 ‘누나 혼자서 조용히 살아줬으면 좋겠다’ 이라고. (참여자3)”

연구참여자들은 가족들을 탈북시켜 한국에서 함께 살고 싶은 마음도 있었으나, 북한의 가족들이 원치 않을 경우 이를 강요하고 싶지는 않았다고 한다. 북한에서 어느 정도 안정된 삶을 사는 가족은 그곳에서의 삶이 더 나을 수 있었다. 그리고 무엇보다 탈북의 길이 상당히 위험하므로 연구참여자들은 가족들이 그와 같은 위험을 감수하는 것을 원치 않았다.

“(가족들을) 데려오고 싶죠. 뭐 근데 와야 말이죠. 안 온대요. 우리는 잘 산대요, 거기서. 우리는 거기서, 여기로 말하면 통장. 아파트 통장처럼 그런 거 하고 있대요. 나름 거기서 만의 행복이 또 있어요. (참여자5)”

“(가족들이) 충분히 먹고 살고 이제 잘산다. 웬만하면 쑤셔놓지 말라고. 사실 오다가 잘못되면, 사람들이 데려오다가 정치범수용소 간 것도 있거든요. (거기 들

어가면) 거의 돌아 못 나와요. 그런 걸 들을 때는 본인이 ‘나 갈거야’ 이러다가 잡히면 별문제지만, 안 오겠다는 걸 굳이 데리고 왔다가 그리 될까 봐. 연락을 그다음 안 했어요. (참여자6)”

“저 지금도 연락해서 엄마보고 오겠냐고, 오라고 하니까. 엄마는 그냥 안 오겠다고 하시거든요. 그러니까는 힘든 거지. 근데 저는 그렇게 또 오라고 강요하고 싶지 않아요. 그 힘든 여정을 중국은 안 거쳐서 살더라도, 내가 있으니까 중국 안 거치고 직행으로 데리고 올 수 있잖아요. 근데 그 제3국을 거쳐서 와야 돼요. 중국을 거쳐서, 베트남, 라오스 거쳐서 태국을 거쳐서 그걸 해야 돼요. 또 근데 위험해요. 그거 안전한 것도 아니고. 그러니까 본인이 막 원해서 간절하지 않으면은 제가 할 수가 없는 거라… (참여자8)”

4) 새로운 관계의 형성

연구참여자들은 한국 생활에 적응하면서 한국의 사람들과 새로운 관계를 형성했다. 이들은 한국의 다른 북한이탈주민과 지속적으로 연락하면서 한국 생활의 어려운 점들을 털어놓고 공감하며 위로를 받았다. 한국인들과 친구가 되거나 새롭게 가족을 만들어 나가기도 하였다. 그러나 동시에 연구참여자들은 관계를 형성하는 과정에서 상처를 받기도 하고 한국에서 맺은 새로운 결혼 관계가 좋지 않게 끝이 나기도 했다. 한국인으로 살아가고 있으면서도, 북한이탈 여성이라는 이유로 차별적인 시선을 감내해야 할 때도 있었다.

“(처음에는 회사에서) 내 하는 말투 들으면 막 웃고. 막 이러잖아요. 그때는 자존감이 그런 게 있어 가지고 자존심이 있어 가지고 왜 웃냐고 따져 묻기도 하고 싸우기도 하고 화내기도 하고 그랬거든요. 근데 지금은 웃음으로 넘겨요. 재밌니까 따라 하겠지. 뭐, 이렇게? 그냥 사투리니까. 그러니까 그런, 그런 게 많이 없어졌죠. 예전보다 (참여자7)”

“남한에 와서 또 큰 상처 하나 입었다면. 가족이라는 두 글자예요. 가족이라는 데서 큰 슬픔을 한 번 겪은 게, 저희 지금 신랑 만났다 했잖아요. 근데 본인하고 본인은 엄청 사랑하는데 시댁 사람들이 그 북한에서 왔다고 형수님이 이화여대 나오셨고 또 이쪽 형수님은 또 뭐 좀 어디 나왔는지 모르겠는데. 큰형수 작은형수들이 저를 북한에서 왔다고 그러고 꽃뱀처럼 자기 시동생 아파트를 뭐 먹고 나르려고 들어온 여자, 이렇게 의심을 하고 계속 왜 가족 두고 왔냐고. 왜 한국 사람은 아무하고도 가족하고 헤어지지 않는데 왜 그러냐고 막 이렇게 말하는데. 나만큼 그런 고통받은 사람 어딴어요. (참여자5)”

연구참여자들은 한국에서 북한이탈여성이 살아가는 것이 행복하다고 이야기했다. 북한에서 이들은 남성에 비해 차별받으면서도 가정의 생계를 책임져야 하는 이중의 고통을 받았다. 중국에서도 여성이기 때문에 성적인 착취와 폭력의 대상이 되어야 했다. 한국은 이들에게 미래를 바라볼 수 있게 해준, 여성으로서 새로운 삶이 시작되는 희망의 공간이었다.

“북한은 여자가 바닥이고, 하늘이다, 이렇게 생각하잖아요, 남자가. 아닌 거 같아요. 여기는 여자가 하늘인 것 같아요. (참여자7)”

“(북한) 남자들은 항상 자기 우월심에 살았잖아요, 북한에서는. 그리고 자기 자존심? 자기 자신감? 뭐 이런 거로 살았지만, 항상 누굴 깔보는 이런 시선에서 살았는데, 마음에서 생각에서 살았지만. 여기 한국에서는 그런 게 통하지 않잖아요. 여기에서는. 그러니까 여기에서는 그런 걸 다 깨야 될 거 같아요. 우리 북한 남자들이. (참여자7)”

일부 연구참여자들은 북한이탈여성이 한국의 적응이 용이한 이유가 여성의 성적인 이점에 있다고 이야기했다. 북한이탈여성은 한국 남성과의 결혼을 통해 더 안정적인 삶이 가능하다는 것이다. 연구참여자들은 여성의 가치를 성적인 부분에 초점을 두고 이해하고 있었다.

“여자는 돈 많은 남자한테 시집가면 땡이요. 그러나 돈 많은 한국 여자들이 북한 남자한테 가요? 안가죠. 죽었다 깨어나도. 그 어떤 특수한 의료기술이나 있다던가, 아니면 뭐, 뭔가가 있으면 가지. 솔직히 한국 여자들이 어떤 타산이 없이, 아무것도 없이 지금 현재 현실로 보고, 사랑해 이런 거 없어요. 그러니까 부부간이, 부부간이 여기로 힘들게 생사고락을 같이하며 넘어왔지만, 목숨 걸고 넘어왔는데. 와서는 한국 남자한테 가요 다 깨지고. (참여자1)”

“(한국에) 여자가 더 많이 와요. 남자들은 중국에 와서도 발붙이기 조금 힘들잖아요. 여자들은 시집가면 그만인데 남자는 그게 안 되니까. (참여자6)”

IV. 논 의

이 연구는 탈북 과정에서 인신매매를 겪은 북한이탈여성의 경험을 이해하기 위하여, 현상학적 연구 방법을 적용하여 북한이탈여성의 면담 자료를 분석하였다. 분석결과, 북한이탈여성의 인신매매를 통한 탈북 경험이 ‘빈곤에서 벗어나는 길’, ‘출구 없는 세계’, ‘탈출구의 발견’, ‘다시 시작하는 여성으로서의 삶’의 개념으로 구성되어 있음을 발견하였다. 즉, 연구에 참여한 북한이탈여성은 인신매매를 통한 탈북의 경험을 ‘빈곤 탈출의 열쇠로 선택하여 예상치 못한 착취를 경험하였으나, 적극적인 시도를 통해 자립한 여성으로서 삶을 새롭게 시작하는 과정’으로 받아들이고 있음이 드러났다. 이 장에서는 북한이탈여성의 탈북 경험에 관련된 분석 결과를 개념별로 정리하고, 그에 따른 시사점을 서술하고자 한다.

1. 분석 결과의 요약

북한이탈여성의 인신매매를 통한 탈북의 시작점은 북한의 빈곤한 경제적 상황에서 시작되었다. 이는 연구참여자들의 경험을 설명하는 첫 번째 개념인 ‘빈곤에서 벗어나는 길’에서 잘 드러난다. 연구참여자들은 북한 사회에서 여성이라는 이유로 차별을 경험하지만, 동시에 그 차별의 결과 가정의 생계를 책임져야 하는 이중의 부담을 안게 되었다. 이는 북한 사회가 한국에 비해 여성의 인권이 낮지만 동시에 여성에게 더 많은 책임을 부여하기도 한다는 남성욱 외(2017)의 연구와도 일치하는 것이다. 북한은 공식적으로 남녀평등의 가치를 내세우지만, 실제 삶의 영역에서는 여성 차별적인 요소가 다양하게 드러나며, 특히 노동 측면에서도 여성이 더 많은 부담을 갖는다(남성욱 외, 2017: 194-195). 북한에서 성인이 직업소에 배치되는 것은 의무와 같으며, 경제적인 보상은 거의 받지 못한다. 그러나 여성은 결혼과 동시에 이러한 의무에서 벗어날 수 있기 때문에 가족을 대표하여 경제적인 책임을 지게 되는 것이다.

이러한 상황 속에서 가족을 위해 연구참여자들이 내린 선택은 다소의 위험 부담을 감수하더라도 높은 보상을 주는 일을 찾는 것이었다. 몇몇 연구참여자들은 극심한 빈곤에 자의로 인신매매를 선택하였고, 자신의 가치를 경제적으로 환산하고 스스로를 상품화하였다. 다른 이들은 자신도 모르는 사이에 국경을 넘고 인신매매의 대상이 되었다. 이들은 큰돈을 벌 수 있다는 말에 현혹되어 중개업자의 악의를 눈치채지 못했다. 시작은 달랐으나, 시간이 흐르면서 자

의로 인신매매를 선택한 이들도, 타의로 인신매매를 당한 이들도 중국의 생활에 만족하며 적응하는 모습을 보였다. 북한에서는 주민들이 국경을 허가 없이 넘었더라도, 1년 내 자수하여 복송되었을 때는 처벌을 받지 않는다고 알려져 있다고 했다. 이를 믿었던 연구참여자들은 자신들이 다시 북한으로 돌아갈 수 있다고 믿으며, 중국의 생활에 적응해 나갔다.

그러나 중국 생활이 길어지면서 북한으로 돌아갈 수 있다는 희망은 사라지고, 이들은 더 이상 북한으로 돌아갈 수 있다고 생각하지 않았다. 탈북 기간은 이미 1년을 넘어가고 있었고, 탈북의 목적이었던 돈벌이도 충분하지 않았다. 이들은 자신이 고향으로 돌아가는 것이 북한의 가족들에게 도움이 되지 못할 것으로 생각했다. 또한, 이들은 중국인이 대가를 주고 구매한 대상이므로, 자신의 의지로 결정할 수 있는 일이 거의 없었다. 연구참여자 대부분은 인신매매 중개업자를 통해 중국의 남성들에게 판매되어 강제적으로 결혼을 하고, 자녀를 낳았다. 상대 남성이 신체적으로 또는 언어적으로 폭력을 행사하는 때도 있었다. 직접적인 폭력을 경험하지 않은 연구참여자들 역시 원치 않는 결혼 생활을 해야 하는 현실과 주변의 ‘팔려온 신부’에 대한 시선에 정신적으로 상처를 받았다. 이들은 정상적인 경로로 중국에 입국하지 않은 불법체류 신분이었기 때문에, 이러한 정서적·신체적 학대에서 벗어나기가 쉽지 않았다. 이들은 중국이 마치 ‘출구 없는 세계’와 같다는 것을 깨달았다.

그러한 상황 속에서 연구참여자들은 중국의 현실에 타협하고 적응하고자 하였다. 이들은 이성적으로 자신의 현재를 바라보았다. 자신이 비록 불법체류자로서 차별이나 학대를 당하기도 하지만, 중국에서의 삶은 북한의 그것에 비해 경제적으로 여유가 있었다. 돈을 벌 길이 없어 굶을 수밖에 없었던 과거와는 달랐다. 몸을 움직이면 돈을 벌 수 있었다. 돈을 벌면 먹고 싶은 것을 먹고, 입고 싶은 것을 입을 수 있었다. 중국은 밤에도 어둡지 않았다. 중국에서 벗어나길 길은 없었지만, 벗어나지 않고 이대로 머무는 것이 자신에게도, 북한의 가족에게도 더 나은 선택이라고 합리화하였다.

이처럼 중국에서의 삶에 적응해 나갔던 연구참여자들은 인신매매로 인한 탈북의 결말이 공안에 의한 체포와 복송이라는 생각을 하게 되면서 중국을 벗어나 ‘탈출구를 발견’하고자 했다. 이들이 북한이탈여성이라는 사실을 알고 있는 중국인들은 공안에 신고하는 것을 빌미로 연구참여자들을 협박하였다. 연구참여자들은 공포를 느꼈고, 중국에서 결코 안정적으로 살아갈 수 없음을 깨달았다. 그러나 북한으로 다시 돌아갈 수는 없었다. 자의가 아니라 타의에 의해 속아 인신매매의 대상이 되었다고 해도, 이미 시간이 많이 지체되었기 때문에 북한에 돌아가서 처벌을 피하기는 어려웠다. 연구참여자들은 그저 중국에서

오늘의 안전만을 바랄 수밖에 없었다.

이런 상황에서 연구참여자들은 한국이라는 새로운 대안을 발견했다. 중국에 있는 한국인들을 만나면서, 한국을 가본 적 있는 중국인을 통해 한국의 이야기를 전해 들으면서 한국의 경제적 발전, 그리고 북한이탈주민에 대한 다양한 지원 정책을 알게 되었다. 북한에서는 한국으로 간다는 것을 상상도 해 본 적이 없었던 이들이, 중국에서 한국에 대해 고려하게 된 것이다. 한국으로 갈 수 있는 기회는 예상치 못하게 찾아왔다. 연구참여자가 알고 지내던 중국인이거나 다른 북한이탈여성이 한국으로 보내줄 수 있는 중개업자를 알고 소개해 주기도 하였고, 중국인 지인이 중국의 신분을 불법으로 구한 뒤 이를 이용해 한국으로 가도록 도와주기도 하였다. 이들은 기회를 놓치지 않았고, 중국에서 미얀마, 태국 등 동남아시아 나라의 대사관을 거쳐 한국에 입국하였다.

한국에서 연구참여자들은 새로운 삶을 살기 시작했다. ‘여성으로서의 삶’이 다시 시작된 것이다. 연구참여자들은 중국에서 형성한 원치 않은 관계에 이별을 고했다. 중국인 남편을 원망하지는 않았지만, 한국에서 새롭게 시작될 삶에 이들을 포함하고 싶지는 않았다. 단, 남편과의 사이에 태어난 자녀는 자신의 혈육이라 한국으로 데려와 더 나은 환경을 제공해 주고자 했다. 연구참여자들이 인신매매라는 여성으로서 하기 어려운 경험을 뒤로하고, 한국에서 새로운 시작을 하는 것은 정부의 다양한 지원이 있었기에 가능했다. 한국은 연구참여자들에게 한국 사회 적응을 위한 기초 교육을 제공하고, 경제적으로 자립할 수 있도록 일정 기간 지원금을 지급하며, 거주지를 알선해주기도 하였다. 경제적인 빈곤에 자신의 여성성을 이용해야 했던 북한이탈여성은 한국의 복지 시스템을 통해 새로운 삶을 시작할 기회를 얻었다.

한국에서 안정을 찾은 연구참여자들은 북한의 가족들에게 도움을 주고 싶었다. 브로커를 통해 경제적인 지원을 하기도 하고, 가족들도 자신과 같이 한국에서 새롭게 시작할 수 있도록 한국으로 오도록 설득을 하기도 하였다. 그러나 얼마 지나지 않아 이들은 북한의 가족들과의 관계를 단절하였다. 이들은 경제적 지원을 유지하는 것이 점차 무의미하게 느꼈다. 연구참여자들이 북한으로 보내는 경제적 지원은 이들이 한국에서 열심히 일하고, 소비하지 않고 절약한 결과였지만, 북한의 가족들은 이들이 한국에서 편안하게 살면서 넘치는 돈을 쉽게 보내는 것으로 생각하는 듯했다. 이들은 그러한 가족들의 모습에 조금씩 지쳐갔으며, 북한의 가족보다 자신이 경제적으로 열악할 수도 있다고 생각했다. 이와 더불어, 북한의 가족에게 경제적 지원을 하기 위한 대가가 너무 컸다. 이들이 북한의 가족들에게 경제적 지원을 하기 위해서는 불법적인 브로커를 거쳐야 했는데, 그를 통하는 수수료가 너무 많았다. 연구참여자들은 자신들의

노력한 결실의 많은 부분이 브로커에게 지급되는 것에 불만을 느꼈다. 또한, 북한의 가족들의 안전을 위해서도 관계를 유지하는 것은 도움이 되지 않았다. 연구참여자들은 한국에 있지만, 이들의 한국행이 북한에서 공식적으로 기록된 것은 아니다. 이들과 지속적으로 연락을 취하다가 적발되게 되면, 북한의 가족들은 처벌을 받을 수도 있었다. 연구참여자들은 그러한 위험을 감수하고 연락을 지속하는 것은 북한의 가족들을 위한 것이 아니라고 생각했다. 또한, 연구참여자들은 가족들을 한국으로 불러오고도 싶었으나, 탈북의 과정에 수반하는 수많은 위험을 감수하게 하는 것보다 가족들이 북한에서 안전하게 살아가는 것이 더 나은 선택이라고 보았다. 그 결과 연구참여자들은 점차 북한의 가족들과의 관계를 단절하게 되었다.

이렇듯 연구참여자들은 한국에서 과거의 관계들, 즉 인신매매에 이르게 된 북한에서의 관계들, 그리고 인신매매를 통해 형성된 중국에서의 관계들을 정리하고 새로운 시작을 하였다. 이들은 한국에서 만난 남성과 결혼하여 가족이 되거나, 직장의 동료들과 새로운 관계를 형성하고, 다른 북한이탈주민에 의지하기도 하면서 한국의 삶에 적응해 나갔다. 이 과정에서 연구참여자들은 한국인들이 자신들을 바라보는 시선에 차별을 경험하기도 하였다. 조영아(2015)는 북한이탈여성이 한국에서 차별을 경험하면서 북한사람으로서의 정체감이 강해지고, 한국인에 대한 신뢰감이 감소한다고 설명한 바 있다. 이와 동일한 맥락에서 북한이탈여성이라는 이유로 한국인 남성과의 결혼을 가족들이 반대하거나, 취업 과정과 임금에서 차별을 받은 경험 등은 이들이 한국에서 새로운 시작을 하는 데 걸림돌이 될 수 있다. 그러나 연구참여자들은 북한이탈여성으로 한국에 살아가는 것을 긍정적으로 바라보았다. 북한에서 여성으로 차별을 겪으면서도 경제적인 책임을 부담해야 했던 것, 그리고 인신매매를 통해 중국에 가서 여성성을 판매하고, 학대를 받았던 과거의 경험과 비교하면, 한국에서 여성으로 살아간다는 것은 자신들의 삶 속에서 찾은 최고의 행운이라는 것이다.

지금까지 살펴본 바와 같이, 인신매매를 통해 탈북하여 중국에서 한국으로 이동한 북한이탈여성의 경험은 '빈곤 탈출의 열쇠로 선택하여 예상치 못한 착취를 경험하였으나, 적극적인 시도를 통해 자립한 여성으로서 삶을 새롭게 시작하는 과정'으로 이해할 수 있다. 이는 곧 그들 자신의 성장기와도 같다. 이들은 인신매매 과정에서 자신의 여성성을 탈북의 수단으로 이용하고, 그 때문에 정신적·신체적으로 고통을 당하기도 하지만, 다른 한편으로는 자신의 모습을 적극적으로 마주하며 새로운 탈출구를 찾아 한 명의 자립한 여성으로 변화해 나간다. 이들은 북한에서 여성으로 차별을 경험하고, 빈곤의 현실을 벗어나기 위하여 자신의 여성성을 판매하는 등 여성에 대한 인식이 다소 왜곡되는 모습

을 보이기도 하였으나, 동시에 ‘인신매매’라는 극단적인 사건을 통해 여성으로서 자신의 모습을 돌아보고 새롭게 정의할 기회를 얻을 수 있었다. 이처럼 ‘인신매매’는 북한의 여성들을 착취하는 수단이었으나, 역설적으로 이들을 해방하는 계기로 작동하기도 하였다. 인신매매를 겪은 북한이탈여성이 과거의 선택에 얽매이지 않고 더 나은 미래를 꿈꾸고, 한국에 정착하고자 노력하였다.

2. 시사점

분석 결과, 연구참여자들은 인신매매라는 인권침해의 사건을 경험했음에도 불구하고, 그 경험을 탈북의 기회로 인식하고 자신의 선택을 합리화하면서 새로운 미래로 나아가는 모습을 보였다. 이 절에서는 이와 같은 분석 결과를 바탕으로 하여, 이들의 안정적인 한국 사회 정착과 주체적인 여성으로서의 성장을 지원해 줄 수 있는 몇 가지 정책적 시사점을 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 인신매매를 겪은 북한이탈여성에 대한 맞춤형 심리 상담이나 심리 치료를 제공하는 것이다. 북한이탈여성이 인신매매를 탈북을 위한 합리적인 수단으로 받아들이는 모습을 보인다고 해서 이를 긍정적으로 평가해서는 안 될 것이다. 인신매매는 이들에게 새로운 기회를 제공해 주기도 하지만, 동시에 부정적인 영향을 주기도 하였다. 북한이탈여성의 정착과 성장을 위해서는 성적인 착취와 학대의 경험을 통해 이들이 갖게 된 왜곡된 성의식과 인권 의식을 방치하지 않고, 적절한 심리 상담과 치료를 제공하여 수정할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

현재 북한이탈여성의 심리적 안정을 고려한 지원 정책은 매우 한정적이다. 통일부가 2018년 발표한 ‘제2차 북한이탈주민 정착지원 기본계획(2018-2020)’의 주요 추진과제를 살펴보면(〈표 4〉), 북한이탈주민의 정서적 안정을 위한 정책을 두 가지 확인할 수 있다. ‘탈북청소년 교육 및 건강한 가정 형성 지원’ 영역이 과제인 정서 안정을 위한 가족 단위 프로그램 확대와 ‘취약 탈북민 보호체계 확충 및 생활안정 지원’ 영역의 과제인 생활보호 및 심리정서 안정 지원이 바로 그것이다.

〈표 4〉 제2차 북한이탈주민 정착지원 기본계획(2018-2020)의 비전·목표·추진과제

비전	북한이탈주민과 함께하는 따뜻한 사회 구현	
목표	생활밀착형 지원을 통한 북한이탈주민의 삶의 질 향상 및 북한이탈주민에 대한 포용적인 우리사회 환경 조성	
추진 과제	맞춤형 일자리를 통한 자립 지원	1-1. 맞춤형 취업지원 확대 1-2. 탈북민 취업역량 강화 1-3. 탈북민 취업지원체계 재구축 1-4. 자산형성제도 운영 1-5. 탈북민 채용 유인제도 운영 및 확충
	탈북청소년 교육 및 건강한 가정 형성 지원	2-1. 정규학교 탈북청소년 적응력 강화 2-2. 우수 학생 역량강화 프로그램 운영 2-3. 대안교육시설 환경 개선 2-4. 정서 안정을 위한 가족 단위 프로그램 확대
	생활밀착형 서비스 확대	3-1. 온·오프라인 민원서류 발급절차 개선 3-2. 정착금 지급 절차 개선 3-3. 생활밀착형 법률지원 강화
	탈북민 정책 협업체계 정비	4-1. 지자체의 탈북민 지원 역할 제고 4-2. 민간의 탈북민 지원 역할 제고
	하나센터 기반 강화 및 지원인력 역량 강화	5-1. 하나센터 확충 및 운영기반 강화 5-2. 하나센터 종사자 처우 개선 및 역량 강화
	취약 탈북민 보호체계 확충 및 생활안정 지원	6-1. 생활보호 및 심리정서 안정 지원 6-2. 취약 탈북민 복지 사각지대 해소 6-3. 신변보호 체계 재정비 및 강화 6-4. 해외 체류 탈북민 보호 및 임시보호 탈북민 인권보호 강화
	탈북민을 포용하는 우리 사회 환경 조성	7-1. 탈북민-지역주민 간 교류 활성화 7-2. 쌍방향 인식개선 교육 실시

자료 : 통일부(2018: 16)의 내용을 인용함

〈표 5〉에서는 두 영역의 주요 과제에 대한 세부적인 내용을 확인할 수 있다. ‘탈북청소년 교육 및 건강한 가정 형성 지원’ 과제에서는 자녀가 있는 북한 이탈주민 가족에 대한 지원, 제3국 출생 자녀가 있을 경우 교육 지원 등 북한 이탈여성 자신보다는 가족 단위, 특히 자녀를 중심으로 지원을 제공하고 있으며, ‘취약 탈북민 보호체계 확충 및 생활안정 지원’ 과제에서는 생계가 어려운 북한이탈주민에 대한 수급비 지원, 환자에 대한 의료 지원, 아이돌봄지원사업 등 일반적인 생활 밀착형 지원을 포함하고 있다.

세부 과제 중 흥미로운 부분은 성폭력·가정폭력의 예방과 치유 지원, 양성 평등과 인권보호 교육 제공이다. 이와 같은 지원 정책은 현재 한국에서 살아가

고 있는 북한이탈여성이 경험하는 폭력과 차별의 문제를 해소하고, 이들의 복지 증진에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 그러나 다수의 북한이탈여성이 인신매매를 경험하며 탈북한다는 것은, 이들에게 가해지는 여성에 대한 폭력이 현재가 아닌 탈북 이전으로 거슬러 올라갈 수 있음을 시사하는 것이다. 즉, 그들의 과거에서 비롯된 성폭력의 결과는 현재에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이들에게 보다 근본적인 치유의 경험을 제공하기 위해서는 ‘현재’의 폭력과 차별뿐 아니라 ‘과거’에 경험한 인신매매에 의한 폭력에 대한 치료와 지원 프로그램을 함께 제공할 필요가 있다.

〈표 5〉 제2차 북한이탈주민 정착지원 기본계획(2018-2020) 중 정서적 지원 정책

영역	주요 과제	세부 과제
탈북청소년 교육 및 건강한 가정 형성 지원	정서 안정을 위한 가족 단위 프로그램 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 가족단위 프로그램 개발 및 청소년 정착 지원 • 제3국 출생 자녀에 대한 지원 강화
취약 탈북민 보호체계 확충 및 생활안정 지원	생활보호 및 심리정서 안정 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 기초생활보장제도 특례 적용 • 아이돌봄지원사업 등을 활용한 탈북여성 보육 지원 • 취약계층 생계지원 및 생활안정 지원 • 성폭력·가정폭력 등 예방과 치유 지원 및 양성 평등·인권보호 교육 실시

자료 : 통일부(2018 : 24~29)를 바탕으로 저자가 재구성함

둘째, 인신매매를 경험한 북한이탈여성에게 평등한 성의식과 주체적인 인권 의식을 확립할 수 있는 체계적인 교육을 제공하여야 할 것이다. 〈표 5〉에서 확인할 수 있듯이, 현재 한국에서는 북한이탈주민에게 양성평등 및 인권보호 교육에 대한 정책이 마련되어 있다. 그러나 인신매매를 경험한 북한이탈여성은 자신의 여성성이 수단화되었던 경험이 이들의 인권 의식 형성에 왜곡된 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 인신매매를 경험하지 않은 북한이탈여성이나 남성보다 세심한 주의를 기울일 필요가 있다. 예를 들어, 연구참여자 중 참여자4와 참여자6 등은 북한이탈여성이 남성에 비해 적응에 유리한 것은 여성은 한국의 부유한 남성과 결혼하여 안정적인 삶이 가능하기 때문이라는 다소 왜곡된 인식을 보여주었다. 즉, 연구참여자들은 여성이 가지는 경제적 가치에 큰 의미를 부여하고 있었다. 북한이탈여성은 그 자체로 가치 있는 존재이며, 이들 스스로 자신의 가치를 경제적인 측면에 초점을 두고 폄하하도록 방치해서는 안될 것이다. 이러한 측면에서, 인신매매를 경험한 북한이탈여성에게는 양성평등 및 인권보호 교육이 더 큰 의미를 가질 수 있다. 인신매매라는

특수한 경험을 고려한 체계적이고 지속적인 양성평등 교육을 정책적으로 제공해야 할 것이다.

셋째, 북한이탈여성의 정착에 초점을 둔 가족 지원 프로그램을 정책적으로 마련해야 할 것이다. <표 4>와 <표 5>에서 확인할 수 있듯이, 현재의 가족 지원 프로그램은 자녀의 교육과 돌봄 서비스 등 자녀에 대한 지원을 중심으로 구성되어 있다. 그러나 북한이탈여성은 자녀의 어머니, 남편의 아내 등 누군가와의 관계로만 정의되는 존재가 아니라, 한 명의 독립된 여성이기도 하다. 특히 인신매매를 경험한 북한이탈여성은 중국인 남성과 결혼하고 자녀를 출산하기 위한 대상, 즉 중국에서 가정을 이루기 위한 필요한 재화로 다뤄진 경험으로 인해 가족 안에서의 자신의 가치를 ‘자녀의 출산과 양육’으로 판단할 수 있다. 이러한 측면에서 아내로서의 북한이탈여성, 어머니로서의 북한이탈여성에게 초점을 둔 지원 프로그램을 보다 확장하여, 한 사람의 여성으로서 이들이 겪은 경험을 다른 가족 구성원들이 이해하고 이들을 지지할 수 있도록 하는 ‘북한이탈여성’의 안정과 성장에 초점을 맞춘 가족 지원 프로그램을 제공하는 것은 의미있는 일이 될 것이다.

넷째, 북한이탈여성을 대상으로 하는 정책뿐 아니라, 북한이탈여성에 대한 편견없이 함께 공존하기 위한 사회 운동이나 시민 교육을 정책적으로 실행할 필요가 있다. 한국의 결혼 시장에서 북한이탈여성은 ‘순종적인 여성’, ‘강한 행위주체성’, ‘정부로부터 보증받은 신원’의 이미지로 재현되어 소비되는 등(김수경, 2018), 한국에서 북한이탈여성의 이미지는 다소 왜곡되어 생산되는 경향이 있다. 북한이탈여성을 결혼 시장에서 가치 있는 재화로 바라보는 모습은 우리 사회에 만연한 북한이탈여성에 대한 왜곡된 성의식의 한 단면을 보여준다. 이러한 사회 분위기 속에서 북한이탈여성이 양성 평등에 대한 인식과 주체적인 인권 의식을 형성하기는 쉽지 않다. 사회 전반적으로도 북한이탈여성에 대한 고정관념을 만들어 내지 않도록, 즉 ‘순종적인 여성’이라는 북한이탈여성의 고정된 이미지의 재생산을 하지 않도록 지속적인 노력을 함께 해야 할 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 이 연구는 인신매매를 통해 북한을 이탈하여, 중국을 거쳐 한국으로 들어온 북한이탈여성의 경험의 본질을 이해함으로써, 북한이탈여성이 여성으로서 안정적으로 자립하는데 실질적인 도움을 줄 수 있는 정책적 시사점을 제공한다는 점에서 의의가 있다. 그러나 이 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 면담을 통한 북한 연구의 한계이다. 김석향·이은주(2012)는 북한이탈주민이 면담 과정에서 사실을 은폐하거나 왜곡할 가능성이 있으며, 이로 인해 면담 자료의 신뢰성과 타당성의 문제가 발생할 수 있음을 지적한 바 있다(김석향·이은주, 2012: 257). 이 연구에서는 이러한 점을

고려하여, 면담 과정에서 논리적으로 의문이 있는 부분을 다시 질문하고 답을 들으며 서술의 일관성을 확인하였으며, 8명의 북한이탈여성의 각기 다른 면담 자료에서 이들이 공통적으로 경험한 ‘인신매매를 통한 탈북’의 의미를 도출하고자 하는 등 신뢰성과 타당성의 문제를 극복하고자 하였다. 추후 면담에 참여한 북한이탈여성에게 대해 추적 관찰을 실시하거나 다수의 북한이탈여성을 대상으로 인신매매 경험에 대해 조사하여 분석하는 연구를 통해 연구의 한계를 보완해 나가는 것도 의미있는 작업이 될 것이다.

둘째, 연구참여자의 다양성에 대한 한계이다. 이 연구의 참여자는 40대 여성 7명, 20대 여성 1명이며, 이들이 인신매매를 경험한 시점은 1990년대 후반부터 2000년대 후반까지로 다양하다. 질적 연구 방법 중 현상학적 연구는 연구참여자들이 특정 경험을 공유하고 있다는 것을 전제로 이루어진다(Creswell, 2010: 91). 연구참여자들은 각자 다양한 맥락에서 동일한 현상을 경험하며, 현상학적 연구는 맥락의 다양성에도 불구하고 포착할 수 있는 경험의 본질이 무엇인지를 탐구하고자 한다. 이러한 측면에서 이 연구에서는 연구 참여자 각자가 놓인 맥락의 차이에 대한 논의를 포함하지 않고 있다. 그러나 개인이 처한 맥락이 경험에 유의미한 영향을 줄 수 있음을 고려할 때, 인신매매 경험 당시 북한이탈여성의 연령, 가정의 경제적 배경, 혼인 및 자녀 유무 등의 맥락을 포함하여 인신매매의 원인과 과정 등을 총체적으로 분석하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

마지막으로, 이 연구는 북한이탈여성 중 ‘인신매매’라는 특수한 경험을 가진 여성들을 참여자로 하여 연구참여자 자신의 관점으로 인식한 경험에 관해 탐구하였다. 이 연구와 같이 해당 경험을 한 주체의 인식을 이해하고 경험의 본질적 파악하는 것은 북한이탈여성을 위한 정책 개발의 시작점이 될 뿐이다. 앞으로 북한이탈여성의 자립과 정착을 지원하는 정책이 더 발전적으로 수립되기 위해서는, 이들이 전문가와의 상담 과정을 통해 변화하는 과정을 탐구하거나, 인신매매를 경험한 북한이탈여성과 경험하지 않은 여성들의 삶의 차이를 분석하는 등 관련 연구를 지속해 나가는 노력이 필요하다. 앞으로 다양한 후속 연구를 통해 인신매매를 통한 북한이탈여성의 한국의 적응 및 자립을 위한 시사점이 도출되기를 기대한다.

참고문헌

- 강차연(2004). 중국내 거주 탈북 여성들의 스트레스 대처방식과 정신건강 간의 관계. **여성연구논총**, 제21권, 39-53.
- 김석향·이은주(2012). 북한여성 연구의 동향과 과제. **북한연구학회보**, 제16권 제2호, 229-268.
- 김수경(2018). 결혼시장에서 북한이탈여성의 이미지 재현 연구, **여성연구**, 제97권 제2호, 232-259.
- 남성욱·이가영·채수란·배진(2017). 북한 여성과 통일한국의 양성평등 과제. **통일전략**, 제17권 제3호, 165-223.
- 민지원(2003). 난민자격 결정기준으로서의 '젠더'박해: 북한여성의 난민자격 가능성을 중심으로. **여성학논집**, 제20권, 3-37.
- 박영자(2010). North Korean Gender Roles and Changes in Women: Under the Military-First Politics and the Economic crisis. **여성연구**, 제79권, 155-198.
- 박성정·오은진(2012). 북한이탈여성의 직업교육훈련 경험과 개선 과제. **직업교육연구**, 제31권 제4호, 135-152.
- 박현선(2000). 여성 북한이탈주민의 한국사회 재사회화: 경제적 재사회화 과정을 중심으로. **한국사회학회 사회학대회 논문집**, 237-246.
- 밴 매넨·막스(1994). 체험연구 - 해석학적 현상학의 인간과학 연구방법론. 신경림·안규남(역). 서울: 도서출판 동녘(van Manen, M., *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. Routledge, 1990).
- 백영옥(2002). 중국 내 탈북 여성실태와 지원방안에 관한 연구. **북한연구학회보**, 제6권 제1호, 241-264.
- 신경림·조명옥·양진향 외(2004). **질적연구방법론**. 서울: 이화여자대학교출판부.
- 안태운(2015). 한 엘리트 북한여성의 생애사로 본 분단체제하의 여성의 삶과 가족의 생존전략. **여성과 역사**, 제22권, 235-274.
- 안태운(2016). 전후 북한여성의 삶과 탈북의 전략적 선택. **여성과 역사**, 제24권, 187-219.
- 우정(2005). 북한인권의 현실성과 문제점. **통일전략**, 제5권 제2호, 113-171.
- 유기웅·정종원·김영석·김한별(2012). **질적 연구방법의 이해**. 서울: 박영사.
- 이미경(2006). 탈북여성과의 심층면접을 통해서 본 경제난 이후 북한여성의 지위 변화 전망. **가족과 문화**, 제18집 제1호, 33-55.

- 이희영(2012). 탈북-결혼이주-이주노동의 교차적 경험과 정체성의 변위: 북한 여성의 생애사 분석을 중심으로. *현대사회와 다문화*, 제2권 제1호, 1-45.
- 장명선·김선옥(2017). 북한이탈주민정착지원 법제의 쟁점과 과제. *법학논총*, 제29권 제3호, 379-422.
- 조소연(2015). 제인권법을 통해 본 탈북난민 인권침해 현황과 해결방안. *倫理研究*, 제105권, 221-245.
- 조영아(2012). 남한에서 자녀와 개결합한 북한이탈여성의 경험. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제24권 제1호, 197-222.
- 조영아(2015). 남한 내 북한이탈여성의 차별경험 과정. *여성연구*, 제89권 2호, 37-82.
- 조영주(2004). 북한 여성 연구의 자료로서 '증언'의 활용가능성. *여성학논집*, 제21권 제1호, 37-78.
- 조영주(2013). 여성 구술사 연구와 분과학문의 만남: 북한 연구를 중심으로. *여성학논집*, 제30집 제1호, 73-100.
- 크레스웰·존(2010). 질적 연구방법론 - 다섯 가지 접근 -. 조흥식·정선옥·김진숙 권지성(역). 서울: 학지사(Creswell, J. W., *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five tradition*. (2nd). Sage, 2007).
- 통일부(2018). 제2차 북한이탈주민 정착지원 기본계획(2018-2020).
- 통일부(2018. 07. 23). “주요사업 통계: 북한이탈주민정책”. <http://www.unikorea.go.kr/unikorea/business/statistics/>에서 2018.07.23 인출.
- Choo, H. Y.(2006). Gendered modernity and ethnicized citizenship: North Korean settlers in contemporary South Korea. *Gender & Society*, 20(5), 576-604.
- Davis, K.(2006). Brides, bruises and the border: The trafficking of North Korean women into China. *SAIS Review of International Affairs*, 26(1), 131-141.
- 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(4), 154-169.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage.
- Park, K. A.(2011). Economic crisis, women's changing economic roles, and their implications for women's status in North Korea. *The Pacific Review*, 24(2), 159-177.

Abstract

A Qualitative Study on the Experiences of North Korean Women Defectors who Experienced Trafficking

Young Son, Jung*

This article explores the essence of the experiences of North Korean women defectors leaving North Korea through trafficking. Eight North Korean women defectors who had experienced trafficking were interviewed. The interview data were analyzed using phenomenological analysis. 4 concepts and 15 subconcepts were deduced from this article. Four concepts were 'the way to escape from poverty', 'the world without exit', 'the discovery of escapeway', 'life as a resuming woman'. The essential meaning of the experience of leaving North Korea through trafficking was suggested as 'the process of starting a new life as a independent woman getting out of poverty and unexpected exploitation through aggressive attempts'. To correct distorted sex consciousness and human rights awareness through the extreme experience of trafficking, we can suggest that the policies should provide customized psychological counseling and treatment to overcome their injuries; conduct appropriate education program to establish gender equality and consciousness of human rights; provide supporting program with family members to get understanding and support of new families in Korea; conduct civic education program for all citizens to reduce prejudice against North Korean women defectors.

Keywords : north korean women defectors, women trafficking, women's policy

* Corresponding Author : Instructor, Seoul National University

지속가능발전목표(SDGs) 내 성평등 독자 목표의 국내이행을 위한 지표 연구*

장은하**·문유경***·조혜승****·김정수*****·김지현*****

초 록

2015년 국제사회는 새천년개발목표 (Millennium Development Goals, 이하 MDGs)를 대체 할 새로운 국제개발목표로 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)를 채택하였다. SDGs는 17개 목표(goals)와 169개의 세부목표(targets), 그리고 244개의 지표로 구성되었으며 2030년까지 달성을 목표로 한다. MDGs에서와 마찬가지로, SDGs에서는 성평등을 위한 독자 목표(Goal 5)로 “양성평등 및 여성과 여아의 권한강화”가 채택되었다. 독자 목표인 5번의 경우 MDGs와는 달리 구조적 변화를 추구하는 항목들이 대거 포진되어 성평등 달성에 있어서 전환적(transformative)인 변화를 추구하고 있다. 본고는 SDGs의 국내이행의 착수를 앞두고, SDGs 성평등 목표의 이행 점검을 위한 국내 가용통계를 점검하고, 향후 SDGs 성평등 목표의 국내이행 점검을 위한 기초 매핑을 제시함으로써, 국내이행을 위한 지표 수립에 기여하고자 한다. 이를 위해 이론적 배경으로 SDGs 내 지표 수립과정을 소개하고 특히 성평등 목표의 범위와 지표 수립 과정을 보다 자세히 서술한다. 이어서 SDGs 국내이행을 위한 거버넌스 체계를 소개하고 현재까지 수행된 연구들을 개괄한다. 본 연구의 분석을 위해서는 SDGs 글로벌 지표의 정의의 완성도와 현재 국내 통계의 가용상태를 고려하여 4가지의 범주로 구성된 분석틀을 고안하였다. 연구방법으로는 국내·외 관련 문헌을 검토하였다. 연구결과, SDGs의 효과적인 국내이행을 위해서는 정의가 불확실한 지표에 대해 조작적 정의가 선행될 필요가 있으며, 국내 가용통계가 부재하거나 미흡한 지표의 경우 이에 대한 추가개발의 필요함이 드러났다. 결론에서는 분석내용을 토대로 국내 SDGs 이행을 위한 시사점을 도출하여 논의하였다.

주제어 : 지속가능발전목표(SDGs), 성평등, 여성

* 본 연구는 한국여성정책연구원의 『지속가능발전목표(SDGs) 내 성평등 관련 지표의 국내이행 현황 및 정책과제』의 일부로서 학술적 기여와 확산을 위해 수정, 보완되었음.

** 한국여성정책연구원 부연구위원(ehchang@kwidimail.re.kr)

*** 한국여성정책연구원 선임연구위원(mizmoon@kwidimail.re.kr)

**** 교신저자 : 한국여성정책연구원 부연구위원(hyeseung05@kwidimail.re.kr)

***** 한국여성정책연구원 전문연구위원(ciel5817@kwidimail.re.kr)

***** 대한무역투자진흥공사 연구위원 김지현(jihyunkim@kotra.or.kr)

I. 서론

2015년 국제사회는 새천년개발목표(Millennium Development Goals, 이하 MDGs)를 대체할 새로운 국제개발목표로 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)를 채택하였다. SDGs는 17개 목표(goals)와 169개의 세부목표(targets), 그리고 244개의 지표로 구성되었으며 2030년까지 달성을 목표로 한다.¹⁾ MDGs에서와 마찬가지로, SDGs에서는 성평등을 위한 독자목표(Goal 5)로 “양성평등 및 여성과 여아의 권한강화”가 채택되었다. 또한 그 외의 10개의 목표에서 젠더 관련 이슈들이 크로스커팅(cross-cutting) 되었다. 특히 독자 목표인 5번의 경우 MDGs와는 달리, 성평등 달성을 위한 구조적 변화를 촉구하는 항목들이 포함되었다.

SDGs가 이전의 MDGs와 차별되는 점 중의 하나는 개도국 뿐 아니라 선진국에도 목표의 달성을 요구하고 있다는 점이다. 따라서 한국을 비롯한 모든 국가들은 SDGs를 이행할 의무가 있으며, 한국 역시 SDG 목표의 국내이행방안에 대한 구체적인 전략과 지표 달성을 위한 본격적인 작업에 착수해야 한다. 특히 SDG 5번 성평등 목표-세부목표-지표는 지난 수세기 동안의 국제여성인권 운동의 산물이며, 여기에서 사용된 단어 하나에도 성인지적인 관점이 녹아 있다. 이러한 점을 상기할 때, 국내적으로도 성평등 관련 지표에 대한 세밀한 분석을 필두로 국내 현황 파악 및 향후 이행 전략 수립에 대한 논의와 고민이 필요하다.

한국 정부는 2018년부터 환경부의 주도로 국가 지속가능발전목표(K-SDGs)라는 명칭 하에 SDGs 목표의 국내이행에 박차를 가하고 있다. 현재 정부, 시민사회, 학계 등의 다양한 이해관계자가 참여하는 세부목표 별 작업반이 구성되었으며, 2018년 말까지 K-SDGs가 수립될 예정이다. 그동안 국내 전문가들은 SDGs의 국내이행을 위해 지속가능발전법 개정과 대통령 직속이나 총리실 산하의 SDGs 국내이행을 위한 총괄 기구의 설치의 필요성을 지속적으로 제기하였으나 무산되었으며, 현재 환경부 주도로 다양한 이해관계자가 함께 참여하여 K-SDGs 수립을 진행 중에 있다.

SDGs 관련 연구들은 원조기관, 정책연구원, 학계, 시민사회 등을 중심으로 Post-2015 담론 속에서 꾸준히 진행되어 왔으며 이는 SDGs 글로벌 이행 및

1) 이는 2017년 12월 시점까지 확정된 지표의 개수이다. 현재 국제사회에서 지표설정을 위한 논의는 진행 중에 있으며, 지표의 개선과 수정, Tier의 재분류와 더불어 추가적인 논의가 계속되고 있다.

지표를 추적하는 연구, 국내이행 체계 연구, 국내이행을 위한 통계·데이터 측면의 연구, 국내이행을 위한 섹터 별 연구 등으로 분류할 수 있다. 이러한 연구들은 SDGs 지표관련 국내 선행연구가 부족한 상황에서 기초 연구로서 큰 의미가 있으나, 지표와 통계를 면밀히 검토하는 연구는 많지 않으며, 특히 젠더관점이 결여되어 성평등 지표의 정확한 해석과 현황파악에 있어서 한계를 보이고 있다. 아울러 한국의 국가 평가보고서(Voluntary National Review, VNR)에 대한 시민사회의 평가의 경우, 성평등 이슈와 관련하여 한국의 정책 목표와 성과, 성평등 간 연결성이 부족하며, SDGs 내 주요 젠더이슈인 폭력, 여성혐오살인(femicide) 등에 대한 한국 정부의 노력이 부재하다고 지적하고 있다. 또한 성격차 해소를 위한 정부의 문제의식과 개선 노력 부족함을 지적하며, 젠더와 연관된 10개 목표와 세부목표 이행을 위한 정책 평가 및 한국적 맥락에서의 이행과제 보완을 위한 작업이 필요하다고 제기하였다(한국시민사회SDGs네트워크, 2016). 따라서 SDGs의 성평등 관련 목표에 대응하기 위한 국가계획이 상대적으로 취약하고(강상인, 2015) 기존 선행연구의 한계를 고려할 때, SDGs 성평등 관련 지표에 대한 기초 연구를 통해 향후 국내이행을 선도해 나가는 작업이 필요하다.

이러한 배경을 바탕으로 본고는 SDGs 성평등 목표의 국내이행을 위한 지표 연구를 시도한다. 성평등 글로벌 목표 5번에 대한 성인지적 관점의 해석을 제시하고, 이행 점검을 위한 국내 가용 자료와 통계의 산출가능성을 점검하여, 향후 국내 성평등 목표의 지표 수립에 기여하고자 한다. 이를 위해 먼저 이론적 배경으로 SDGs 내 지표 수립과정을 개괄하고 특히 성평등 독자 목표의 범위와 지표 수립 과정을 자세히 서술하였으며, SDGs 국내이행을 위한 거버넌스 체계와 현재까지 수행된 연구들을 검토하였다. 이어서 SDG 5 지표의 현황 분석을 위해 본 연구는 지표 정의의 완성도와 현재 국내 통계의 가용상태를 고려하여 4가지의 범주로 구성된 분석틀을 제시하였다. 이 분석틀의 한 축은 지표 정의의 완성도에 따라, 지표의 개념이 확실하고 조작적 정의가 가능한 지표와 그렇지 않은 지표로 구분하였으며, 다른 한 축은 통계(자료)의 산출여부에 따라 통계(자료)가 생산되고 있어 지표에 적합한 통계를 제시할 수 있는 범주와 통계가 생산되지 못하고 있는 범주로 구분하였다. 이 분석틀을 활용하여 SDGs 5 지표의 범주화를 시도하여 향후 SDG 5의 국내이행을 위한 기초 자료를 마련하고자 하였다.

II. 이론적 배경

SDGs는 이전의 국제사회의 개발목표인 MDGs에 비해 성평등 측면에서 진일보했다는 평가를 받고 있다. MDGs에서의 성평등 이슈는 목표 3번의 “양성평등 및 여성권한 강화”라는 독립목표로 설정되어 2015년까지 모든 수준의 교육에서 성평등이 세부목표로 수립되었으며, 그 외에도 목표 1번(기아), 2번(교육), 4번(아동사망률), 5번(모성사망률)에도 성평등 이슈가 크로스커팅되었다. 그러나 이러한 MDGs에 대해 모성보건, 성평등을 다루면서도 여성에 대한 폭력 및 무보수 노동 등 여성 인권 관련 이슈와 구조적 문제에 상대적으로 관심을 기울이지 않았던 것에 대해 비판도 존재하였다(Barton, 2005). 또한, 김은경 외(2014)에서는 MDGs 분야별로 다루어지지 않은 젠더 의제들을 구분하면서 여성의 물과 에너지에 대한 접근성, 의료접근성, 의사결정 권한 등 관련 목표 내에서 젠더가 다루어지지 않음을 지적하기도 했다.

MDGs의 이러한 결함을 극복하기 위하여 Post-2015 논의에서는 향후 수립될 새로운 개발목표는 양성평등과 여성인권 달성을 위한 구조적 방해물을 해결하는 전환적(transformative)인 접근으로 이루어질 것을 촉구하였다(UN Women, 2013). 여기서 ‘전환적’이라 함은, 기존의 젠더 관계가 변화되는 것을 의미하며, 이를 위해서는 기존의 젠더 관계를 지지하는 구조가 변화되어야 함을 의미한다(UN Women, 2013). 아울러 새로 수립되는 개발목표는 양성평등과 여성인권, 여성역량 강화를 중심으로 설계되어야 하며, 특히 MDGs와 비교했을 때 인권적인 고려가 포함되어야 할 것을 강력히 주장하였다(UN Women, 2013). 또한 여성차별철폐협약(CEDAW, 1979), 인구와 개발에 관한 세계회의(ICPD, 1994), 제4차 세계여성대회(1995)와 여기서 채택된 북경행동강령, 리우 20 회의(1994), MDGs 그리고 CSW의 주제 분야 등 기존 국제사회의 노력(commitment)에 기반을 둘 것이 요청되었다(UN Women, 2013).

구체적으로 1979년 채택된 여성차별철폐협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)에 의하면 정치적·경제적·사회적·문화적·시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀 동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 배제 또는 제한에 대한 모든 차별을 철폐할 것을 촉구한다. 즉, 이 협약은 공적, 사적영역(정치, 교육, 보건, 고용 등의 각 분야)에서 여성의 평등한 접근과 기회를 보장하는 것을 통하여 여성과 남성의 평등을 실현하는 것을 추구한다. SDGs의 세부목표들은 여성차별철폐

협약의 이러한 가치에 근거하고 있으며, 특히 세부목표 5.1은 이에 대한 법적 근거를 요구한다. 또한 1994년 카이로에서 개최된 국제인구개발회의에서는 카이로 행동계획(International Conference on Population and Development, ICPD)을 통해 재생산 건강(reproductive health)이 효과적인 인구개발 전략에 필수적임을 논의하며, 성과 재생산에 대한 권리를 인권으로 보장해야 한다고 선언하였다(Amnesty International, 2012). 1995년 제 4차 세계여성대회에서 합의된 국제적 의제인 북경행동강령은 여성의 역량강화와 남녀의 평등한 권력관계를 추구하고자 여성과 빈곤 등의 12개의 주요 관심부문을 설정한 바 있다(이선주 외, 2010). 이와 같이 SDGs는 그동안의 여성인권 관련 국제협약과 논의에 의거한 산물이며, SDGs 내 성평등 세부목표들을 아우르는 원칙과 철학을 제시한다. 본 절에서는 이러한 배경 속에서 탄생한 SDGs 성평등 목표 중에서 본 논문의 초점인 독자 목표 5번의 내용과 글로벌 지표에 대한 이론적 배경을 간단히 소개하고자 한다.

1. SDG 5번 성평등 목표

SDGs에서는 세부목표와 지표 수립 시 구조적인 문제들의 변화를 위한 목표들이 대거 진입되었다. <표 1>에서 제시된 것처럼 SDGs 성평등 독자 목표 5번은 총 9개 세부목표와 이에 따른 14개의 지표로 구성되었으며, 앞서 설명된 것처럼, 여성차별철폐협약, 카이로 행동계획, 북경행동강령 등 그동안 여성인권과 관련된 국제사회의 노력에 기반하여, 구조적인 차별철폐와 권리적 접근이 드러나고 있음을 확인할 수 있다. 이전의 MDGs에서의 성평등 독자 목표의 내용이 교육에서의 성별격차 해소에 한정되었던 반면, SDG 5번 목표에서는 여성성기절제 등 여성에 대한 유해한 관습(세부목표 5.3), 성평등을 위한 제도(세부목표 5.a, 5.c), 여성의 정치참여와 역량강화(세부목표 5.5), 재생산 건강과 자기결정권(세부목표 5.6), 경제 및 사회적 권리 등이 포함되어 모든 세부목표에서 여성에 대한 구조적인 차별철폐와 권리적 접근이 도입되었다. 또한 성평등에 대한 내용이 크로스 커팅 이슈로서 다른 10개 목표에 포함됨으로써, SDGs의 보다 넓은 분야에서 성 주류화를 실현하였고 이는 보다 통합적인 양성평등 목표를 달성할 수 있는 계기를 마련하였다.

〈표 1〉 SDG 5 성평등 세부목표

목표 5	양성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 권한 강화	최종 확정 지표	Tier 구분
5.1	모든 곳에서의 모든 여성과 여아에 대한 모든 형태의 차별 종식	5.1.1 양성평등과 비차별을 증진하고 집행하며 모니터링 할 수 있는 법적 체계 존재여부	
5.2	인신매매, 성적 착취 및 기타 형태의 착취를 포함하여, 모든 여성과 여아에 대한 공적·사적 영역에서의 모든 형태의 폭력 철폐	5.2.1 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 현재 또는 이전의 성적 파트너로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율 5.2.2 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 성적 파트너 이외의 다른 사람으로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율	Tier II
5.3	아동 결혼, 조혼 및 강제 결혼과 여성성기절제와 같은 모든 유해한 관습(harmful practices)의 근절	5.3.1 20~24세 여성 중 15세 이전과 18세 이전에 결혼(married) 또는 동거(in a union)를 했던 여성의 비율 5.3.2 15~49세 여아 및 여성 중 여성성기절제(FGM/C)를 경험한 연령별 비율	Tier II
5.4	국가별로 적절한 공공서비스, 사회기반시설, 사회적 보호의 제공과 가구·가족 내 책임분담의 증진을 통한 무보수 돌봄과 가사노동에 대한 인정 및 가치부여	5.4.1 무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 성별, 연령별, 장소별 비율	Tier II
5.5	정치·경제·공직 생활의 모든 의사결정 수준에서 여성의 완전하고 효과적인 참여 및 리더십을 위한 평등한 기회를 보장	5.5.1 의회와 지방정부의 여성 의석 비율 5.5.2 여성 관리직 비율	5.5.1 (다중/미정) 5.5.2 (Tier 1)
5.6	국제인구개발회의의 행동계획과 북경행동강령 및 이에 대한 검토 회의의 결과문서에 따라 합의된 대로 성·재생산 보건과 재생산권리에 대한 보편적 접근 보장	5.6.1 충분한 정보를 바탕으로 성적 관계, 피임 도구 사용, 재생산 건강관리 등에 대한 의사결정을 내리는 15~49세의 여성 비율 5.6.2 성·재생산에 관한 보건, 정보, 교육에 대한 15세 이상의 여성 및 남성의 접근성을 보장할 수 있는 법률 및 규정을 마련하고 있는 국가의 수	5.6.1 (Tier II) 5.6.2 (Tier III)

목표 5	양성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 권한 강화	최종 확정 지표	Tier 구분
5.a	국내법에 따라 여성에게 경제적 자원에 대한 평등한 권리 및 토지 와 기타 형태의 자산 소유와 통 제, 금융서비스, 유산(遺産) 및 천 연자원에 대한 접근을 부여하기 위한 개혁을 단행	5.a.1 (a)농지에 대한 소유 및 소유권을 보장 받는 전체 농업인구 비율(성별 분리) : (B) 총 토지소유자 중 여성 토지소유자 (토지권 종류별) 5.a.2 (관습법을 포함한) 법적근거를 통해 여 성의 토지소유 또는 통제에 대한 평등한 권리를 보장하는 국가의 수	Tier II
5.b	여성의 권한 강화를 위하여 증진 을 위하여 핵심기술, 특히 정보통 신기술의 이용 증진	5.b.1 성별 휴대폰 보유율	Tier I
5.c	모든 수준에서 양성평등 및 모든 여성과 여아의 권한 강화를 위한 건실한(solid) 정책과 집행 가능 한 법을 채택하고 강화	5.c.1 양성평등 및 여성의 역량강화를 위한 공공자원 배분 및 추적시스템을 갖춘 국가의 비율	Tier II

출처 : 김지현(2015), IAEГ-SDGs(2017b)의 내용을 기반으로 성평등적 관점을 반영하여 본 연구진이 수정함

2. SDG 5번 성평등 목표 내 글로벌 지표 현황

본 절에서는 앞서 설명한 SDG 5번 성평등 세부목표 이행을 점검하기 위해
서 고안된 SDG 5번 내의 지표들에 대해 분석하고자 한다. 먼저 UN차원에서
의 글로벌 SDGs 지표의 수립은 2015년 3월 구성된 지속가능발전목표를 위한
기관 간 전문가그룹(IAEG-SDGs) 회의와 유엔통계위원회(UNSC) 총회가 주
축이 되어 이루어져 왔다. IAEG-SDGs은 지표를 녹색, 황색, 회색으로 분류하
는 작업으로 시작하여, 지표의 개발상황에 따라 3개 Tier로 분류하는 작업을
진행하고 있으며, 이와 관련해 여러 차례의 공개자문을 개최하여 지속적으로
지표를 수정해오고 있다.

2017년 11월 6차 회의 이후 확정된 232개 지표는 실제 세부목표별로 제시
된 지표를 기준으로 보면 총 244개였다. 이렇게 확정된 232개의 지표는 크게
3개의 Tier로 분류되어 있다. <표 2>는 지표의 Tier 체계 구분에 대해 설명하
고 있다. Tier I은 개념이 명확하고, 구체적으로 수립된 방법론과 기준이 있
으며, 데이터가 모든 지역에 있어 50% 이상의 국가 및 인구에 대해 정기적으
로 수집될 수 있는 지표를 가리킨다. Tier II는 개념이 명확하고 국제적으로
수립된 방법론과 기준은 있으나, 데이터가 정기적으로 수집되지 않는 지표를,

Tier III는 국제적으로 정립된 방법론이나 기준이 아직 없으나, 개발되고 있거나 개발될 예정, 또는 지표가 테스트되고 있거나 될 예정인 지표를 의미한다.

전반적인 글로벌 SDGs 지표 현황과 비교해, SDG 5번 지표의 상황을 살펴보면, 5번 목표 내 15개 지표 중에서, Tier I으로 구분되는 것이 3개(약 20%), Tier II로 구분되는 지표가 10개(약 67%), Tier III(약 13%)로 구분되는 지표가 2개로, 개념이 명확하고 구체적인 방법론과 기준 하에 50% 이상에서 데이터가 구축된 Tier I의 비중이 상대적으로 떨어지고, 정기적 데이터의 수집이 요청되는 Tier II의 지표가 큰 비중을 차지하고 있는 것을 확인할 수 있다.(〈표 2〉 참고)

〈표 2〉 성평등 독자목표 SDG 5 상 지표의 국제적 Tier 체계 구분

Tier 구분	해당 지표	해당 지표 수 (비율)
Tier I	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1. (a) 의회의 여성의석 비율 • 5.5.2. 여성 관리직 비율 • 5.b.1. 성별 휴대폰 보유율 	3 (20%)
Tier II	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2.1. 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 현재 또는 이전의 성적 파트너로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율 • 5.2.2. 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 성적 파트너 이외의 다른 사람으로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율 • 5.3.1. 20~24세 여성 중 15세 이전과 18세 이전에 결혼(married) 혹은 동거(in a union)를 했던 여성의 비율 • 5.3.2. 15~49세 여아 및 여성 중 여성성기절제(FGM/C)를 경험한 연령별 비율 • 5.4.1. 무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 성별, 연령별, 장소별 비율 • 5.5.1. (b) 지방정부의 여성의석 비율 • 5.6.1. 충분한 정보를 바탕으로 성적 관계, 피임도구 사용, 재생산 건강관리 등에 대한 의사결정을 내리는 15~49세 여성 비율 • 5.a.1. (a) 농지에 대한 소유 및 소유권을 보장받는 전체 농업인구 비율(성별 분리) ; (b) 총 토지 소유자 중 여성 토지소유자(토지권 종류별) • 5.a.2. (관습법을 포함한) 법적근거를 통해 여성의 토지소유 또는 통제에 대한 평등한 권리를 보장하는 국가의 수 • 5.c.1. 양성평등 및 여성의 역량강화를 위한 공공자원 배분 및 추적시스템을 갖춘 국가의 비율 	10 (67%)

Tier 구분	해당 지표	해당 지표 수 (비율)
Tier III	<ul style="list-style-type: none"> • 5.1.1. 양성평등과 비차별을 증진하고 집행하며 모니터링 할 수 있는 법적 체계 존재여부 • 5.6.2. 성·재생산에 관한 보건, 정보, 교육에 대한 15세 이상의 여성 및 남성의 접근성을 보장할 수 있는 법률 및 규정을 마련하고 있는 국가의 수 	2 (13%)
계		15

주: 5.5.1. 지표의 경우, 하나의 지표이나, 그 내용으로 들어가 있는 두 가지 내용이 각각 Tier I 과 Tier II에 나누어 들어가 있어 2개 지표로 계산하여 총계를 냄.

출처: IAEГ-SDGs (2017b)를 참고하여 연구진이 재구성함.

3. SDGs 국내이행 현황

앞서 서론에서도 언급된 것처럼, SDGs는 이전의 MDGs와는 달리 선진국에도 그 이행에 대한 점검과 모니터링을 요청하고 있다는 점에서 국제적 지표의 국내적 내재화를 위한 작업과 이를 위한 국내적 지표현황의 점검이 선결되어야 한다. 이에 앞서 본 소절에서는 SDG 성평등 독자 목표 5번에 대한 상기의 국제적 논의 속에서 SDGs의 국내이행을 위해 어떠한 논의가 진행되고 있는지를 정책적 국내이행 기반과 선행연구를 중심으로 간략히 정리해보고자 한다.

1) 국내이행 기반

SDGs의 이행을 위해서는 각 국가적 차원의 적극적 참여와 체계적인 시스템이 요구된다. 한국은 1990년대부터 지속가능발전을 위해 꾸준히 노력해 왔으며, 이를 토대로 SDGs 이행을 위한 체계를 마련한 바 있다.

국내 지속가능발전을 위한 국내 노력은 환경문제를 해결하기 위한 관심에서부터 시작되었다. 1970년부터 산업화가 급속도로 진행되면서 1990년대에 이르러 낙동강 폐놀 오염 사건 등의 심각한 환경문제가 발생하기 시작하였고, 1992년에 진행된 리우회의에서 지속가능발전의 실현을 위한 행동지침으로서 ‘의제 21(Agenda 21)’이 도출되는 것 등을 계기로 국내에서는 지역차원의 지속가능발행동계획인 ‘지방의제 21’이 마련되었다(오수길 외, 2016). ‘지방의제 21’은 행정과 시민사회가 함께 수립한 의제로서, 환경적으로 건전하고 지속가능한 지역사회를 구성하기 위하여 지역의 경제사회, 환경적 요소를 통합적으로 고려한 구체적인 실천프로그램으로 고안되었다.²⁾

2) 지속가능발전포털. 지방의제. <http://ncsd.go.kr/app/sub03/24.do> (접속일: 2017. 11. 22)

2000년대에 이르러 비로소 국가적 차원의 지속가능발전을 위한 추진체계가 마련되었다. 2000년 6월 정부는 「새천년 국가환경비전」을 선언하고, 이 선언에 대한 후속조치로 9월에는 대통령 소속의 지속가능발전위원회가 출범되었다.³⁾ 이어 2006년에는 「제1차 국가 지속가능발전 전략 및 이행계획(2006-2010)」이 발표되고, 2007년에는 「지속가능발전기본법」이 제정되며 2008년부터 시행되기 시작하였다(오수길 외, 2016). 이후 2010년에는 「저탄소녹색성장기본법」이 제정되면서, 하위법인 「지속가능발전법」으로 개정되었으며, 기존에 대통령 소속이었던 지속가능발전위원회가 환경부장관 소속으로 이관되면서 그 기능과 역할이 대폭 축소되었다(오수길 외, 2016).

이러한 제도적 체계를 토대로 2011년에는 제1차 기본계획의 기간이 종료됨에 따라 ‘사회적 형평성과 환경자원의 지속성’을 추구한 「제2차 국가 지속가능발전 기본계획(2011-2015)」이 수립되었다(조을생 외, 2014). 2차 기본계획은 ‘기후변화대응 및 적응, 산업경제, 사회·건강, 국토·환경분야’의 4대 전략과 25개 이행과제를 포함한다(오수길 외, 2016). 2016년에는 「제3차 지속가능발전 기본계획(2016-2035)」을 채택하여 SDGs를 국내 여건에 맞게 반영하고자 노력하였으며, 2차 기본계획과 비교하여 ‘환경-사회-경제 각 부문 간 통합성 제고정책’을 강화하였다(관계부처합동, 2016).

이상의 SDGs의 이행을 위한 국내 법적, 제도적 토대를 종합해 보면, 1990년대부터 지속가능발전을 위한 국가적 노력이 꾸준히 진행되었으며, 2000년대에는 지속가능발전을 체계적으로 진행하기 위한 법적, 제도적 기반을 마련하였다. 특히 제1차 지속가능발전 기본계획(2006-2010)을 시작으로, 최근에는 제3차 지속가능발전 기본계획(2016-2035)이 수립되며 지속가능발전을 위한 체계적인 국가적 노력이 이루어지고 있다. 그러나 초기 대통령 소속이었던 지속가능발전위원회가 2010년 환경부 소속으로 이관되면서 그 역할과 기능이 축소된 가운데, Post-MDGs 체계가 반영되어 있는 새로운 SDGs 이행을 위한 기구로서 자리매김 하는 데는 한계가 있다는 점이 지적되기도 한다. 즉, SDGs 국내이행을 위해서는 SDGs의 방대한 주제와 부처 간 협치를 조율할 수 있는 컨트롤타워가 필요하나, 환경부 산하의 개별 위원회로서는 SDGs의 다양한 의제를 소화하고 부처 간 협업을 주도하기에는 한계가 있다는 평가가 지배적이다(오수길 외, 2016 ; 한국시민사회SDGs네트워크, 2016 ; 통계개발원·서울대

3) 지속가능발전포털. 국내적 배경. <http://ncsd.go.kr/app/sub02/92.do> (접속일: 2017. 11. 22)

학교사회발전연구소, 2016a)⁴⁾. 따라서 국내 SDGs를 총괄하는 부처가 환경부에 소속되어 있어, SDGs가 환경의 이슈로 강조되어 SDGs 내 다양한 경제적, 사회적 측면에 대한 관심과 논의가 부족한 현실이다. 이러한 지적을 극복하고자 환경부는 2018년 4월 SDGs의 각 목표별 전문가를 초청하여 국가 지속가능발전목표(K-SDGs)를 수립하고자 작업반을 구성한 바 있으며, SDGs 목표별 국내 현안 및 이행과제를 발굴하고 국내 지표를 수립하기 위해 논의 중에 있다(환경부·지속가능발전위원회, 2018).

2) 국내 SDGs 이행을 위한 선행연구

국내에서는 SDGs가 최종 수립되기 이전인 Post-2015 논의 때부터 다양한 관점에서 관련 연구들이 생산되었다. 글로벌 SDGs 담론을 추적하는 연구는 주로 국가 원조기관인 KOICA와 국책연구기관을 중심으로 이루어져 왔고, 정책제언 및 이행 방안을 위한 연구는 학계 및 연구기관을 중심으로 이루어진 경향이 있다. 또한 국책연구기관에서는 환경, 보건, 젠더 등의 관련기관에서 해당 섹터별 연구물을 발간하였다. 이러한 연구들을 분류하여 보면, 글로벌 이행 및 지표 추적 연구, 국내이행 체계 및 거버넌스 연구, 국내이행을 위한 통계·데이터 측면의 연구, 국내이행을 위한 각 섹터 별 연구 등으로 분류가능한데, 본고에서는 특히 SDGs 지표 관련 선행 연구와 성평등 목표에 관한 기존 연구들을 간략히 살펴보고자 한다.

첫째, 글로벌 차원에서의 SDGs 지표 수립에 관한 연구는 향후 SDGs의 국내이행을 위해서 직접적인 시사점을 제공하고 있다. 김지현(2016)의 연구에서는 SDGs 지표의 확정 시점을 맞이하여 지표의 수립 과정과 관련 기구를 소개하고, 지표의 구성과 내용, 특히 수립 과정에서의 내용의 변화를 추적하였다. 김수진(2016)은 2016년 3월 공개된 IAEG-SDGs 보고서에서 제시된 Tier I 지표들을 대상으로 실제 제시된 데이터에 얼마나 접근 가능한지(data accessibility), 그리고 193개 UN 회원국 전체 중 얼마나 많은 국가에 대한 데이터를 얻을 수 있는지(country coverage), 그리고 해당 국가들의 데이터 이용가능 연수는 얼마나 충분한지(data frequency) 등 지표의 Tier에 관한 연구를 집중적으로 수행하였다.

4) 2016년 제출된 한국 VNR의 내용은 ODA를 위시한 국제이행 지원체계는 모양을 갖추어 가는 반면, 국내 추진체계는 새로이 수립된 내용이 거의 없어 이에 대한 개선 작업이 시급함을 단적으로 보여주고 있다.

둘째, SDGs에서는 통계의 역할이 필수적이며, 수립된 지표와 부합하는 가용통계를 확인하는 작업이 필요하며, 이를 위한 다음과 같은 선행연구들이 존재한다. 통계개발원·서울대학교사회발전연구소(2016a, 2016b)는 SDGs 모든 세부 목표 하 지표 측정을 위한 국내가용 통계를 제시하는 광범위한 연구를 수행하였다. 아울러 SDGs 이행을 위한 모니터링 체계 구축방안을 제시하고 있으며 이는 국내이행을 위한 토대도 마련한 매우 중요한 기초연구라고 할 수 있다(통계개발원·서울대학교사회발전연구소, 2016a, 2016b). 또한 박영실 외(2017)의 연구에서도 SDGs 체제 하의 증거기반 의사결정을 위한 통계의 역할에 대해 강조하며, SDGs 지표 개발 과정을 설명하고 국가차원의 목표-세부목표-지표체계 작성을 위한 향후 과제를 제시하고 있다.

마지막으로 SDGs 성평등 목표와 관련한 소수의 연구가 존재한다. 김은경 외(2014)는 Post-2015 의제에서의 젠더 이슈를 고찰하였다. UN Women이 제시한 3가지 틀로 의제를 분석하고 공개작업반(Open Working Group)을 중심으로 진행된 논의의 추이를 추적하였다. 특히 북경행동강령부터 이어진 여성주의 담론을 분석함으로써 Post-2015 관련 젠더 이슈를 해석하고자 하였으며, SDGs와 성평등 목표와 관련된 매우 드문 연구라고 볼 수 있다. 김양희(2014)는 MDGs 목표와 세부목표의 한계를 분석하고 Post-MDGs 내 젠더 이슈 논의 동향을 제공하였으며, 정금나(2015)의 경우 글로벌 목표 5번 설정 배경과 분석을 제공 후 한국의 대응 전략 및 기여 방안을 제시하였다.

SDGs 국내이행을 위한 지표 연구와 글로벌 성평등 목표 관련 연구가 미약하나마 수행되었음에도 불구하고, 성평등 목표의 국내이행을 위한 보다 심도 있는 분석과 지표에 초점을 맞춘 연구는 아직 수행되지 않았다. 통계개발원·서울대학교사회발전연구소(2016a, 2016b)에서 수행한 연구의 경우, 기초적인 가용 통계는 확인하였으나, 성평등 목표 5번을 성인지적 관점이 결여된 채 해석하였으며, 이로 인해 가용 통계의 제시도 제한적이다. 또한 성평등 목표 연구의 경우 글로벌 성평등 목표 5번에 초점을 맞추므로써 국내이행이나 지표에 관한 부분은 다루고 있지 않다는 점에서 한계가 있다. 본고는 성평등 목표를 성인지적 관점에서 해석하고 국내 가용 통계를 검토하여 궁극적으로 국내 이행 지표를 수립하는 데에 기여하고자 하며, 이러한 측면에서 기존 연구와 차별을 두고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구방법

본 연구에서는 국내·외 문헌검토를 주로 활용하였다. 우선, SDGs의 성평등 독자 목표 내 세부목표의 대한 정의의 분석을 위해 UN Women을 포함한 주요 국제기구의 문헌과 함께, SDGs 성평등 목표 논의 과정에서 강조된 바 있는 CEDAW, ICPD 등 여성인권 관련 주요 국제협약들을 검토하였다. 이를 통해 성평등 독자 목표의 세부목표가 갖는 의미를 성인지적 관점에서 제시하고자 하였다.

또한, 지표에 대한 분석을 위해 UN 통계국에서 2016년 발간한 지표해설서(UNSD, 2016)를 주로 참고하였다. 한편, 국내 가용통계 현황 파악을 위한 자료로서 기존에 구축되어있는 SDGs 전체 지표에 대한 국내 가용통계 현황을 제시하고 있는 통계개발원·서울대학교사회발전연구소(2016a,b)의 연구를 일차적으로 참고하되, 통계청과 여성가족부가 매년 발표하고 있는 「통계로 보는 여성의 삶」(통계청·여성가족부, 2017)과 한국여성정책연구원에서 매년 발간하는 「한국의 성인지 통계」(주재선·송치선·박건표, 2016)에서 제공하고 있는 분야별 성별 분리 통계를 통해 보완하였다. 또한, 일부 지표의 경우, 국가통계포털(<http://kosis.kr>) 상에서 지표의 내용을 키워드로 넣어 검색하여 국내 가용통계를 확인하였다. 이를 통해 향후 SDGs 성평등 목표의 국내이행을 모니터링하기 위한 기초자료로서 지표현황을 분석하고자 하였다.

2. 분석의 틀

본 연구는 SDGs 내 5번 성평등 목표의 국내이행을 위한 현황 점검 및 향후 과제 도출을 위해 지표에 대한 확실한 정의의 유무와 국내 통계현황에 따라 다음과 같은 분석틀을 활용하여 성평등 목표의 지표들을 검토하였다. 즉, 정의의 확실성은 해당 목표에 대해 국내·외적으로 합의된 정의가 존재하는지에 따라 구분하여, 추가적인 개념적 논의가 불필요할 경우 ‘정의 확실’로 분류하고 추가적인 개념적 논의가 필요한 경우 ‘정의 불확실’로 분류하였다. 통계유무는 국내 가용통계 혹은 자료가 존재하는 경우 ‘자료 있음’으로, 국내 가용통계가 부재하여 추가적인 자료구축이나 성별분리가 요구될 경우 ‘자료 미흡’으로 분류하였다.

〈표 3〉 지표의 산출에 필요한 통계의 구분

통계유무 \ 정의확실성	지표의 정의가 확실	정의가 불확실
통계있음	I	III
통계없음	II	IV

출처 : 연구진 작성

상기의 표에서 제시된 분석틀을 좀 더 자세히 설명하면, 우선, 그룹 I에 속하는 지표는 그 정의가 확실하고, 국내에 성별로 분리된 가용통계도 존재하는 경우이다. 그룹 II에 속하는 지표는 조작적으로 확실히 정의는 되어있으나, 국내의 가용 통계가 부재하거나 제한적으로만 생산되는 경우이다. 그룹 III에 속하는 지표들은 그 정의가 국제적으로 아직 정해지지 않았거나 논의 중에 있으나, 해당 지표를 측정하기 위한 국내 통계는 존재하는 경우이다. 그룹 IV에 속한 지표들은 지표의 정의가 확실하지 못하고, 국내 가용통계도 생산되고 있지 못한 경우이다. 본 연구에서는 이러한 분석틀에 맞추어 성 평등 지표의 국내 가용통계 현황을 점검하고 향후 국내 SDGs 이행을 위한 정책과제를 고민해보고자 한다.

IV. 분석

SDGs 내 성평등 독자 목표 5번의 14개의 지표를 정의의 확실성과 자료의 유무에 따라 분류해 본 결과 〈표 4〉와 같이 정리되었다. 정의가 확실하고 국내 이행 자료가 구축되어 있는 지표로 구성된 〈그룹 I〉과 정의가 확실하나 국내 이행 자료가 구축되어 있지 않은 지표로 구성된 〈그룹 II〉의 경우 각각 5개의 지표가 포함되어 가장 높은 비율을 차지하였다. 또한 정의가 불확실하나 국내 이행 자료가 구축되어 있는 지표로 구성된 〈그룹 III〉의 경우 1개의 지표가 포함되어 있었으며, 정의가 불확실하고 국내이행 자료가 구축되어 있지 않은 지표로 구성된 〈그룹 IV〉에는 3개의 지표가 분류되었다. 즉, 총 14개의 지표 중 대부분의 지표인 10개는 정의가 명확하게 제시되었으나, 4개의 지표는 국내 이행을 점검하기에 앞서 해당 지표 정의에 대한 논의와 합의가 선행되어야 함을 확인할 수 있었다. 또한 국내이행을 점검하기 위한 자료구축 측면에서 살펴보면, 총 14개의 지표 중 6개 지표의 경우 자료가 잘 구축되어 있었으나, 나머

지 8개의 지표의 경우에는 자료가 부분적으로 구축되어 있거나 부재하여 이에 대한 추가 개발이 필요한 것으로 나타났다. 각 그룹에 대한 자세한 분석결과는 다음과 같다.

〈표 4〉 성평등 목표의 지표 분석결과

정의 확실성 자료 유무	정의 확실	정의 불확실
자료 있음	<p>〈그룹 I〉</p> <p>5.1.1 양성평등과 비차별을 증진하고 집행하며 모니터링 할 수 있는 법적 체계 존재여부</p> <p>5.4.1 무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 성별, 연령별, 장소별 비율</p> <p>5.6.2 성·재생산에 관한 보건, 정보, 교육에 대한 15세 이상의 여성 및 남성의 접근성을 보장할 수 있는 법률 및 규정을 마련하고 있는 국가의 수</p> <p>5.a.2 (관습법을 포함한) 법적근거를 통해 여성의 토지소유 또는 통제에 대한 평등한 권리를 보장하는 국가의 수</p> <p>5.c.1 양성평등 및 여성의 역량강화를 위한 공공자원 배분 및 추적시스템을 갖춘 국가의 비율</p>	<p>〈그룹 III〉</p> <p>5.5.1 의회와 지방정부의 여성 의석 비율</p>
자료 미흡	<p>〈그룹 II〉</p> <p>5.3.1 20~24세 여성 중 15세 이전과 18세 이전에 결혼(married) 또는 동거(in a union)를 했던 여성의 비율</p> <p>5.3.2 15~49세 여아 및 여성 중 여성성기절제(FGM/C)를 경험한 연령별 비율</p> <p>5.6.1 충분한 정보를 바탕으로 성적 관계, 피임도구 사용, 재생산 건강관리 등에 대한 의사결정을 내리는 15~49세의 여성 비율</p> <p>5.a.1 (a)농지에 대한 소유 및 소유권을 보장받는 전체 농업인구 비율(성별 분리) : (B) 총 토지 소유자 중 여성 토지소유자(토지권 종류별)</p> <p>5.b.1 성별 휴대폰 보유율</p>	<p>〈그룹 IV〉</p> <p>5.2.1 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 현재 또는 이전의 성적 파트너로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율</p> <p>5.2.2 지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 성적 파트너 이외의 다른 사람으로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율</p> <p>5.5.2 여성 관리직 비율</p>

출처 : 연구진 작성

1. 그룹 I : 국내이행을 위한 정의가 확실하고 국내자료가 구축되어 있는 지표

분석틀에 따라 본 결과 <그룹 I>에는 5.1.1, 5.4.1, 5.6.2, 5.a.2, 5.c.1의 총 5개의 지표가 포함되었다. 이 지표들은 정의가 분명하게 제시되어 있으며, 국내이행을 점검하기 위한 통계나 자료도 비교적 잘 구축되어있는 지표로서 향후 국내이행을 위해서 정기적인 자료의 수집과 관리가 요구된다.

먼저 지표 5.1.1은 ‘모든 곳에서의 모든 여성과 여아에 대한 모든 형태의 차별 종식’이라는 세부목표 5.1을 측정하기 위하여, 1)양성평등을 증진하고 여성과 여아에 대한 비차별(non-discrimination)을 증진할 국내법이 존재하는지의 여부, 그리고 2)해당 법의 실행을 ‘강제하고 모니터링’할 수 있는 메커니즘의 존재 여부를 측정한다(UNSD, 2016). ‘여성과 여아에 대한 모든 형태의 차별 종식’을 측정하기 위한 지표로 양성평등 관련 법 존재의 여부(유무)를 설정한 이유는, 차별적인 법을 제거하고 양성평등을 증진하는 법을 제정하는 것이 여성과 여아에 대한 차별을 철폐하는 전제조건이기 때문이다(UNSD, 2016). 지표 5.1.1의 경우 여성차별철폐협약을 비롯한 그동안의 여성인권 관련 국제협약과 논의에 의거하여 정의가 분명하게 제시되어 있다.

지표 5.1.1에 대한 국내 현황을 살펴보면, 관련 법적 체계가 잘 구비되어 있는 것으로 나타난다. 우선 법적 근거에 따라 “여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상” 등을 목적으로 여성가족부 등의 정부부처가 설치되어 있다. 또한, 모든 법률의 근간이 되는 「헌법」의 제11조 제①항에 따르면 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’고 양성평등의 원칙을 명시하고 있다. 뿐만 아니라 여성가족부의 소관 법률 중 양성평등과 비차별에 관련된 법이 다수 포함되어 있으며, 국가인권위원회법(2001.5.24. 제정) 역시 성차별의 금지를 명시하고 있다. 이외에도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국민연금법」, 「장애인고용촉진법」 등 다양한 법률에서 해당 분야에서 남녀평등이 이루어질 수 있도록 법률을 명문화하고 있다. 이와 같이 지표 5.1.1의 경우 명확한 정의와 함께 국내이행점검을 위한 자료가 비교적 잘 구축되어 있다.

지표 5.4.1은 ‘무보수 가사노동(unpaid domestic work) 및 돌봄노동(care)에 할애하는 시간의 성별, 연령별, 장소별 비율’을 측정한다.⁵⁾ 유엔 통

5) 기존 선행연구에 의하면 해당 지표의 ‘unpaid work’에 대한 번역이 무상돌봄으로 번역

계국(UNSD, 2016)이 제시하는 무보수 가사노동 및 돌봄노동의 정의는 자가 최종소비를 위한 무보수 생산활동(unpaid production for own final consumption)으로써, 자가소비(self-consumption)를 위한 제품 및 서비스의 생산과 관련된 무보수 노동과, 공동체와 환경, 가족 및 가까운 친인척 외의 타인을 위해 무보수로 수행되는 봉사활동을 포함한다. 동 지표의 계산 방식은 개인의 전체 시간 중에서 무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 비율(%)로 계산되며, 성별, 연령, 지역(도시/지방)에 따라 분리된 통계를 의무화하고 있다. 이러한 정의에 입각하여, 5.4.1지표에 해당하는 국내에 가용통계를 위해서는 통계청의 <생활시간조사>와 <여성가족패널자료>를 참고할 수 있다. 이 외에도 여성가족부에 의해 5년 주기로 생산되는 <가족실태조사>, <양성평등 실태조사> 등에서, 성역할 태도, 자녀돌봄 부담정도, 가사노동 수행비율, 부부 간 가사노동 부담 비율 등에 대한 통계를 제공하고 있어 해당 통계를 참고할 수 있다. 특히 통계청의 <생활시간조사>의 경우 성별, 연령, 지역(농가/비농가)에 따른 행동별 평균시간을 측정하고 있어 해당 지표를 위한 국내이행접점이 용이하다.

5.6.2는 ‘국제인구개발회의 행동계획과 북경행동강령 및 이에 대한 검토 회의의 결과문서에 따라 합의된 대로 성·재생산 보건과 생식권에 대한 보편적 접근 보장’의 세부목표 5.6을 위하여 ‘성·재생산에 관한 보건, 정보, 교육에 대한 15세 이상의 여성 및 남성의 접근성을 보장할 수 있는 법률 및 규정을 마련하고 있는 국가의 수’를 측정한다.⁶⁾ 이 지표는 국가적 차원에서 성관계 및 재생산과 관련된 보건, 정보, 교육을 법률 및 규정으로 보장하고 있는지를 살펴보는 지표이다. 이는 성관계 및 재생산을 포함한 여성의 보건 문제가 개인적 책임에 국한되지 않고, 국가적 차원에서의 적극적 개입과 제도적 장치들이 요구됨을 의미한다(이선주 외, 2010).

되고 있으나, 본 연구에서는 무보수 돌봄으로 번역하였음을 밝힌다. 이는 paid work는 임금노동이라고 해석되는데 반해 unpaid care가 무상 돌봄으로 해석되는 것은 무상으로 제공되는 돌봄의 의미를 띠다고 판단하였기 때문이다. 따라서 paid work의 반대개념으로 적절한 보수가 책정되어야 함에도 불구하고 그렇지 못한 현실을 반영한 ‘무보수 돌봄’으로 번역하였다.

6) 이 연구에서는 ‘Sexual and reproductive health’을 성·생식보건이라고 해석하기 보다는 ‘성·재생산 건강’으로 번역함으로써, 이전의 임신과 출산에 한정된 모자보건과는 다른 의미로 여성의 생애 주기적 전반에 걸친 인권의 개념(rights-based approach)을 강조하고자 한다. 즉, 생리, 피임, 임신, 출산, 낙태, 출산 이후 건강관리, 갱년기 등 여성의 라이프 사이클 전반을 포괄하는 건강으로 정의하고자 한다.

지표 5.6.2에 대한 국내 현황을 살펴보면, 한국은 헌법, 모자보건법, 아동복지법, 학교보건법 등에 관련 법률과 규정이 비교적 잘 구축되어 있는 것으로 보인다(통계개발원·서울대사회발전연구소, 2016; 고경환 외, 2016). 예를 들어 헌법 제 36조 제 2항은 “국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.”고 명시하며, 제 3항은 “모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.”고 규정하고 있다. 또한, 모자보건법을 통해서도 국가는 모성 및 영유아의 생명과 건강을 보호하고 건전한 자녀의 출산과 양육을 도모하기 위해, 다양한 개입과 서비스를 제공할 것을 보장한다. ‘청소년의 성·재생산 건강에 대한 정보 및 교육에 대한 접근성’에 대해서는 아동복지법과 학교보건법을 통해 보장되고 있다. 이와 같이 한국의 경우 여성을 비롯한 모든 국민의 성·재생산에 관한 보건 서비스에 대한 접근성을 위해 법률과 규정을 제정하여 국가적 차원에서 보장하고 있음을 알 수 있다. 그러나 성·재생산에 관한 국내의 법률과 규정이 헌법과 모자보건법, 아동복지법, 학교보건법 등에 산재되어 있어 체계적인 접근이 용이하지 않은 실정이며, 국제적 집계를 위한 국가적 차원의 자료를 제공하기 위해서는 관련 부서들의 협업을 통하여 관련 법령과 정책에 대한 확충이 필요하다(통계개발원·서울대사회발전연구소, 2016).

지표 5.a.2은 여성의 경제적 자원에 대한 소유와 접근을 보장하고자 ‘(관습법을 포함한) 법적근거를 통해 여성의 토지소유 또는 통제에 대한 평등한 권리를 보장하는 국가의 수’를 측정한다. 여기에서 의미하는 법적근거란 여성의 토지소유권 및 통제권에 대한 동등한 권리를 보장하기 위한 특별조치를 포함한다. 따라서 본 지표는 토지 소유권 및 통제권에 대한 접근성뿐만 아니라 경제 자산에 대한 여성의 동등한 권리를 보장하기 위한 개혁 내용도 모니터링 한다(UNSD, 2016). 이 정의에 따른 국내 현황을 살펴보면, 한국은 헌법 23조를 통하여 모든 국민의 재산권을 보장하고 있으며 이에 대한 성별의 차별은 존재하지 않는다. 따라서 동 지표에서 구현하고자 하는 자원 접근에 대한 “동등한 권리”는 이미 법적으로 보장되어 있다고 볼 수 있다.

마지막으로 지표 5.c.1은 ‘모든 수준에서 양성평등 및 모든 여성과 여아의 권한 강화를 위한 견실한(sound) 정책과 집행 가능한 법을 채택하고 증진’하기 위하여 공공재정관리(public finance management cycle) 전반에 걸친 양성평등 예산 배분 및 지출을 1) 추적하고 2) 공개하는 정부의 노력을 측정하고자 한다. 구체적으로 성인지적 예산 배분에 대한 지침을 제공하는 회람(call-circulars)이나 지시 등의 가이드라인, 부문별 예산의 양성평등 및 여성 역량 강화 촉진을 위한 프로그램에 대한 자원 할당, 성인지예산서 등이 구축되어 있는지의 여부를 확인한다. 자료구축 면에서 보면 본 지표는 통계의 수치를

제시하는 것이 아니라 시스템의 존재의 여부를 검토하고 있다. 국내의 경우 성별영향분석평가법(2011. 9. 15. 제정)과 양성평등기본법 제16조(성인지 예산)에 관련 조항이 포함되어 있다.

이상의 <그룹 I>에 해당하는 지표를 종합해 보면, 기존의 여성관련 국제협약을 바탕으로 명료한 정의를 제시하고 있는 지표들로서, 양성평등을 증진할 수 있는 법 및 규정, 시스템을 마련하고 있는지의 여부를 측정하는 지표가 다수를 차지하는 것을 알 수 있다. 즉, 한국의 경우 SDGs 성평등 지표의 근간이 되는 법, 규정, 정책, 시스템이 비교적 잘 마련되어 있는 것으로 보이며, 이는 다른 SDGs 성평등 지표를 이행하고 측정하는데 중요한 근간이 될 것이다.

2. 그룹 II : 국내이행을 위한 정의가 확실하나 국내자료가 구축되어 있지 않은 지표

<그룹 II>에는 5.3.1, 5.3.2, 5.6.1, 5.a.1, 5.b.1 총 5개 지표가 포함되었다. 이 지표들은 정의가 확실하나 국내이행 자료가 구축되어 있지 않은 지표로서 향후 국내이행을 위해서 추가적인 자료수집 및 통계개발이 필요하다.

지표 5.3.1은 ‘아동결혼, 조혼 및 강제결혼과 여성성기절제와 같은 모든 유해한 관습(harmful practices)을 근절’하기 위하여 유해한 관습의 한 사례로서 언급된 아동결혼 및 조혼에 대한 내용을 살펴본다. 구체적으로 20~24세의 여성인구 중에서, 15세 이전에 초혼 혹은 동거 경험이 있는 여성의 비율과, 18세 이전에 초혼 혹은 동거 경험이 있는 여성의 비율을 검토한다. 성년인 18세 이전의 아동결혼(child marriage)으로 인해 청소년 여아들은 조기임신(early pregnancy)이나 사회적 단절(social isolation)을 경험할 수 있고, 학업 중단, 경력 기회에 대한 제한, 동거인(intimate partner)으로부터의 폭력 등을 경험할 수 있다는 점에서 인권침해적이며, 보통 이러한 아동결혼의 경우 사회문화적으로 정의되는 여성의 젠더역할(gender roles)과 긴밀히 관계되어 있다(UNSD, 2016). 이 지표를 측정하기 위한 국내에 가용통계의 경우, 통계청 <인구센서스의 혼인통계>, 한국청소년정책연구원의 <한국아동청소년패널조사>, 여성가족부의 <청소년유해환경접촉 종합실태조사> 등의 통계가 존재한다. 그러나 사실혼이나 동거에 대한 자료가 미비하며, 특히 15세 이전의 동거 경험 혹은 사실혼 경험에 대한 통계는 존재하지 않으므로 추가적 통계 생산의 필요성이 제기된다(통계개발원·서울대학교사회발전연구소, 2016b).

지표 5.3.2는 세부목표 상 제시된 유해한 관습의 한 사례로서 제시된 여성성기절제(FGM)에 대한 지표로서 15~49세 사이 여성인구 중에서 여성성기절

제(FGM/C)를 경험한 여성의 비율을 측정한다. 여성성기절제(FGM)는 의료적인 이유가 아니라 전통관습 차원에서 여성 및 여아의 외부생식기의 부분 혹은 전체를 제거하거나 여성의 생식기에 상처를 입히는 행위로서, 이를 통해 여성의 성욕(sexuality)이 통제되고 결혼 이전의 처녀성(virginity) 및 정절(chastity)을 지킬 수 있을 것이라는 성차별적인 믿음에서 비롯된 것이다(UN, n.d.). 이러한 여성성기절제는 여성의 건강에 단기적이고 장기적인 악영향을 줄 수 있다고 보고되고 있으며, 신체적 건강뿐만 아니라 심리적 문제를 야기하기도 하며, 이는 명백한 여아 및 여성에 대한 인권 침해이자 폭력으로 설명될 수 있다(UN, n.d.).

지표인 5.3.2와 관련해 기존 국내 선행연구에서는 여성성기절제가 주로 종교나 문화적 관습에 의해 이루어진다는 점을 지적하면서 한국의 사회문화적 맥락과 맞지 않으므로, 국내적 적용이 불가능하다고 밝히고 있다(통계개발원·서울대학교사회발전연구소, 2016a). 즉, 해당지표에 대한 자료가 구축되어 있지 않은 실정이다. 그러나 이 지표의 국내적용이 어려움에 불구하고, 동 세부 목표 및 지표의 의의와 국내적 상황을 반영할 수 있는 몇 가지 대안적 지표를 고려해볼 수 있다. 여성에게 유해한 전통적 관습에 대한 유엔의 접근에 대한 한 연구(Winter et al., 2002)에서도 지적하고 있는 것처럼, 발전된 서구(West)에서는 여성성기절제와 같은 유해한 관습은 거의 존재하지 않을지 모르지만, 여성의 신체적·심리적 건강에 해로운 남성중심적 문화, 즉, 성차별적인 구조가 여전히 존재하며, 미용시술 역시 이러한 남성중심적 문화 속에서 여성의 건강에 해를 끼치는 여성에 대한 인권침해의 한 예로 설명될 수 있다고 지적한다(Howard, 1993 ; Winter et al., 2002에서 재인용). 따라서 지표 5.3.2의 국내이행점검을 위해서는 여성성기절제(FGM/C) 외에도 국내 사회문화적 차별과 성별고정관념에 의해 여성에게 부과되는 특정한 행위들을 반영하여 대안적 지표를 고민해 볼 수 있다. 이에 대한 국내적 대안지표로서 온라인상의 여성혐오, 여성청소년들의 신체왜곡현상 등은 소비자본주의라는 한국의 사회적 맥락 속에서 여성들에 대한 유해한 관습의 한 예로 해석되고 고려될 수 있다. 따라서 지표 5.3.2는 한국의 맥락을 반영한 대안지표를 설정할지에 대한 국내적 논의가 필요한 상황이며, 이에 대해 K-SDGs 성평등 목표 작업반에서 논의 중에 있다.

지표 5.6.1은 충분한 정보를 바탕으로 성관계, 피임도구 사용, 재생산 건강 등에 대해 스스로 의사결정을 하는 15-49세의 여성 비율을 측정한다. 즉, 성관계 및 재생산에 대한 개인적 차원의 의사결정이 중요함을 강조하며, 이러한 결정에 남성을 비롯하여 여성의 자발적 의사가 얼마나 고려되는지 측정하기 위함이다. UN Women은 본 지표를 측정하기 위해 성관계, 피임도구 사용,

임신 등의 의사결정에 대해 여성의 결정권이 있는지의 여부를 판단하도록 한다(UN Women, 2015). 이 정의에 입각한 국내 현황을 살펴보기 위해서는 한국보건사회연구원에서 실시하는 <전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사>를 활용할 수 있다(통계개발원·서울대사회발전연구소, 2016a). <전국출산력 및 가족보건복지실태조사>는 국내 전국적인 표본을 토대로 대규모 조사를 실시하여, 여성의 출산 및 결혼에 대한 종합적인 정보를 파악하여 지표 5.6.1에 대해 유의미한 결과를 제공하는데 의의가 있다. 그러나 현재 이 조사는 5.6.1 지표의 국내이행정도를 충실히 파악하기에는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 성관계 결정권에 대한 문항이 포함되어 있지 않다는 점, 둘째, 피임기구 사용여부와 성·재생산 보건에 대한 문항이 포함되어 있기는 하나 이것이 여성 스스로의 결정권에 기반을 둔 것인지 알 수 없다는 점, 셋째, 유배우 여성을 대상으로 하여 미혼 여성의 성관계와 피임 여부, 성·재생산 보건에 대해서는 조사하고 있지 않다는 점이다. 따라서 SDGs 지표 5.6.1에서 제시하는 여성이 자신의 의사를 토대로 성관계, 피임사용 여부, 출산 등을 포함한 성·재생산 보건 서비스 이용 등을 결정할 수 있는지의 여부를 파악하기 위해서는, 기존의 조사 도구에 신규 질문을 추가로 포함하여 구성할 필요가 있다.

지표 5.a1은 여성의 경제적 자원에 대한 소유와 접근을 보장하고자 1) 농지에 대한 소유 및 소유권을 보장받는 전체 농업인구 비율(성별 분리)과 2) 충토지소유자 중 여성 토지소유자(토지권 종류별)를 측정한다. 첫 번째 내용은 전체 농업 종사자 중에 농지에 대한 권리를 가지고 있거나 소유권을 가지고 있는 사람의 수를 계산하는 반면, 두 번째 농지에 대한 권리 및 소유권에서 여성이 얼마나 차별 받는지를 나타내며 직접적으로 양성 평등에 대한 내용을 포함한다. 이 정의에 따른 국내현황을 살펴보면, 현재 토지소유현황에 대해 성별분리가 되어 있지 않으나, 2018년도부터 국가승인통계인 ‘개인별 토지소유 현황’에 성별구분이 적용될 계획이 있다. 그러나 향후 해당 지표의 취지에 기반하여 국내적 맥락에 적합한 지표의 수립이 필요함을 고려할 때, 본 지표를 한국에서 적용할 경우, 단지 농지소유 뿐 아니라 각종 동산 및 부동산 소유 등으로 그 해석을 확대해 볼 수 있다. 이는 동 지표에서 보고자 하는 것이 단지 여성이 농지를 소유한다는 사실 여부가 아니라, 다양한 경제적 자원への 접근과 소유가 법적, 실질적으로 보장이 되고 있는가 하는 점이기 때문이다. 따라서 법적으로 차별이 없다 하더라도, 실질적인 자원에 대한 접근과 통제가 실현되고 있는가가 중요한 이슈이다. 또한 한국과 같이 농업의 비중이 적은 편이고, 한국의 산업구조 등 경제·사회적 맥락을 고려해 이에 적합한 지표를 선정하는 것이 SDGs의 취지에 부합할 것이다.

마지막으로 지표 5.b.1은 ‘여성의 권한 강화를 위하여 핵심기술, 특히 정보통신기술의 이용을 강화’하기 위하여 성별 휴대폰 보유율을 측정한다. 휴대폰의 보유 여부는 농촌 및 벽지 거주자의 정보 및 금융 서비스에 대한 접근성을 개선할 수 있다는 측면에서 관련이 있으며, 휴대폰의 정보통신 기술을 활용하는 것은 여성의 권한을 향상시킬 수 있는 중요한 수단이라는 점에서 동 지표는 매우 중요하다(UN Women, 2015). 이 지표는 개인용도를 위해 최소 1개의 활성화된 SIM 카드와 휴대폰 단말기가 있다면 휴대폰을 보유하고 있다고 간주한다(UNSD, 2016). 그러나 국내의 이행현황을 점검하기 위한 휴대전화 보급률에 대한 성별분리 국내 국가승인 통계는 존재하지 않는다. 최근 정보통신정책연구원의 ‘2017 한국미디어 패널조사’에 따르면, 2017년 만 6세 이상 국민의 95%가 휴대폰을 보유하고 있는 것으로 나타나며, 2011년 이후 개인 휴대폰 보유율은 꾸준히 증가하는 추세이다(신지형 외, 2017). 그러나 이는 성별 분리되지 않은 수치이다. 이 외에도 방송통신위원회의 <방송매체이용행태조사>에서 개인별 휴대폰 보유현황을 조사하여 제공하고 있으나, 이 조사 역시 성별로 분리되지 않았다(통계개발원·서울대사회발전연구소, 2016b). 한편 한국인터넷진흥원의 <인터넷이용실태조사>의 스마트폰 보유 및 이용에 대해서는 성별, 연령별 통계가 구축되어 있다(한국인터넷진흥원, 2016). 즉, 한국의 높은 휴대폰 보급률에도 불구하고 스마트폰 외의 전체 휴대폰 보유에 대한 성별분리 공식통계가 부재한 상황이며, 향후에는 국가승인차원의 통계에서 휴대폰 보급 현황을 파악하는 방안을 고려해 보아야 할 것이다.

이와 같이 <그룹 II>의 지표를 종합해 보면 국제적으로 정의가 명확히 제시되어 있으나 국내이행을 위한 자료가 충분히 구축되어 있지 않은 경우, 해당 이슈에 대해 성인지적, 인권적 관점이 부재했거나 혹은 보다 세분화된 관심이 결여되어 있음을 의미한다. 예를 들어 성적, 성관계, 피임도구 사용에 대한 성별분리 현황자료는 구축되어 있으나, 이에 대해 여성이 얼마나 결정권을 행사하였는지에 대한 통계는 부재한 경우 이에 대한 여성의 의사결정권에 대한 관심이 충분히 반영되지 않았음을 나타낸다. 또한 정의가 명료함에도 불구하고 국내자료가 부재한 경우, 그 이슈가 국내의 사회적 맥락에 유의미하지 않다고 여겨졌음을 시사한다. 대표적으로 여성성기절제(FGM/C)나 조혼의 비율을 측정하는 것이 그것이다. 그러나 SDGs에서 추구하는 구조적이고 전환적인 양성평등을 도모하기 위해서는 국내 사회문화적인 맥락을 고려한 대안지표를 설정하는 등의 보다 적극적인 논의가 요구된다.

3. 그룹 III : 국내이행을 위한 정의가 불확실하나 국내자료가 구축되어 있는 지표

〈그룹 III〉에는 5.5.1의 1개 지표가 포함되었다. 이 지표는 정의가 불확실하거나 논의 중에 있지만, 국내자료가 구축되어 있는 지표를 의미한다. 즉, 이 지표들의 측정을 위한 통계를 생산하기 위해서는 국제적 합의를 기다려야 하는 상황이다.

지표 5.5.1의 경우 ‘의회(national parliaments)와 지방정부(local government)의 여성 의석 비율’을 측정하도록 되어 있다. 이 경우 여성 의석 비율에서 의회비율에 대한 개념은 확실하지만 ‘지방정부의 여성 의석 비율’의 경우 어느 수준의 지방정부의 여성 의석 비율을 의미하는 것인지 확실하지 않다. 구체적으로 의회의 경우 단원제 의회의 의원과 양원제 의회의 하원의원을 포함하며 양원제 의회의 상원의원은 해당되지 않는다(UNSD, 2016). 한편, 지방정부(local government)의 경우, 유엔 통계위원회(UNSC)에서 2008년 개정·발간한 「2008년 국가계정시스템」 상의 정의에 따라 “행정적·정치적 목적을 위해 조세·입법·행정 권한이 미치는 가장 작은 지역의 제도적 단위”로서, 각 국별로 헌법, 선거법, 지방정부법 등에 명시된 법제에 따라 정의되고 있다(UN Women, 2017).

지표 5.5.1의 국내 현황을 살펴보기 위해서는 중앙선거관리위원회의 〈당선인 통계〉를 이용할 수 있다(통계개발원·서울대학교사회발전연구소, 2016a). 당선인 통계는 국회의원선거, 지방선거로 나누어져 있으며, 역대 선거와 더불어 재·보궐선거에 대한 통계자료도 제공하고 있다. 지방정부의 경우 국회의원선거와 마찬가지로 중앙선거관리위원회에서 제공하는 광역의원과 기초의원의 당선인과 비례대표 당선인 통계를 살펴볼 수 있다. 따라서 지방정부에 대한 국제적 정의에 발맞추어 SDGs에 대한 적극적인 대응을 위해서는 한국의 법·제도적 맥락에 적합한 조작적 개념을 발굴하여 제안할 수 있다. 즉, 이 경우 한국 맥락에서 각 지역의 여성의 정치적 대표성을 보여 주는 가장 적합한 지표가 무엇인지에 대해 발굴하여 국제사회에 제시할 필요가 있다.

4. 그룹 IV : 국내이행을 위한 정의가 불확실하고 국내자료가 구축되어 있지 않은 지표

〈그룹 IV〉에는 5.2.1, 5.2.2, 5.5.2의 총 3개 지표가 포함되었다. 이 지표들은 정의가 불확실하고 통계의 생산도 어려운 경우이다. 이 그룹의 통계는 개념의 확실한 조작적 정의가 선행된 이후에야 관련 통계의 생산방안을 논의해야 할 것이다.

지표 5.2.1은 여성과 여아에 대한 모든 형태의 폭력 철폐를 목적으로 ‘지난 12개월 동안 성적 파트너(intimate partner)로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 여성 및 15세 이상의 여아 비율’을 측정하고자 한다. 여성과 여아에 대한 폭력은 인권을 침해하는 심각한 문제로 전 세계적으로 발견되고 있는 공동의 보편적인 문제이다(UN Women, 2015 ; 이선주 외, 2010). 그럼에도 불구하고 MDGs 내에서는 여성에 대한 폭력 이슈가 포함되지 않아 여성의 차별을 야기하는 구조적인 이슈를 조명하지 못했다는 지적이 있다(김은경 외, 2014). SDGs에서는 이러한 비판이 반영되어 여성의 차별을 야기하는 구조적인 이슈 중 하나인 ‘여성에 대한 폭력’을 주요 목표로 설정하게 되었다. 또한 여성과 15세 이상의 여아의 두 집단으로 구분한 것은, 성인 여성뿐만 아니라 청소년기 여아에 대한 폭력을 유의미하게 고려할 필요가 있다는 것을 의미한다.

그러나 지표 5.2.1을 정의함에 있어서 성적 파트너(intimate partner)의 경우 영문을 직역하면 ‘친밀한 파트너’로 번역될 수 있으나, 본고에서는 ‘성적 파트너’로 번역하여 사용하였다. 이는 가정 내의 부부뿐만 아니라, 법적 관계로 묶이지 않은 데이트 상대 등의 친밀한 관계를 포함한다는 점에서 의의가 있다. 그러나 원문의 ‘intimate partner’를 조작적으로 정의함에 있어 보다 심도 깊은 논의가 요구된다. 즉, 국내 맥락에서 ‘intimate partner’를 ‘성적 파트너’로 정의할 것인지, 또한 이를 ‘성적 파트너’로 정의할 때 성적 관계를 수반하지 않은 친밀한 관계에 대해서는 어느 범주에 포함시켜야 할지에 대한 국내 추가적인 논의가 필요하다.

또한 지표 5.2.1 정의에 일치하는 국내 통계는 부재한 상황이나, 대치 가능한 통계로 〈가정폭력 실태조사〉와 〈데이트폭력 피해 실태조사〉가 있다. 먼저, 〈가정폭력 실태조사〉 연구의 경우에는, 만 19세 이상의 유배우자(사실혼 포함)를 대상으로 배우자와의 신체적, 정서적, 경제적, 성적 폭력 피해 및 가해 경험을 조사한다. 이 조사에서 가정폭력 실태는 지난 1년 간 유형별 폭력행위 중 하나라도 경험했다고 응답한 비율로 조사된다. 두 번째로 대치 가능한 통계

는 “한국여성의전화”에서 2016년에 발표한 〈데이트폭력 피해 실태조사〉이다. 이 조사는 만 18세 이상 성인을 대상으로 최근 데이트 관계에서 폭력피해 경험의 여부를 조사한다. 그러나 〈가정폭력 실태조사〉의 경우 국가승인통계로 통계의 신뢰성을 갖고 있으나, 동거상태가 아닌 비동거 상태의 성적 파트너에게 당한 폭력이 제외되는 한계가 있다. 또한 〈데이트폭력 피해 실태조사〉는 조사 대상이 만 18세를 이상으로 한다는 점에서 15세 이상 18세 미만의 여아가 경험하는 폭력에 대한 자료는 전무한 실정이다. 따라서 지표 5.2.1의 국내 이행과 SDGs 국가 보고를 위해서는 이를 위한 추가적인 통계자료의 개발이 절실히 요구된다.

지표 5.2.2의 경우에는 성적 파트너 이외의 ‘다른 사람으로부터’ 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 여성 및 15세 이상 여아의 비율을 조사한다. 동 지표는 앞서 논의한 지표 5.2.1과 마찬가지로 ‘성적 파트너(intimate partner)’에 대한 조작적 정의와 논의가 필요한 상황이다. 지표 5.2.2에 관한 국내 가용 가능한 통계를 위해서는 여성가족부의 〈전국 성폭력 실태조사〉를 살펴볼 수 있다. 〈2016년 전국 성폭력 실태조사〉의 경우 국가승인통계로 신뢰성을 갖추고 있으나, 신체적 성폭력에 초점을 맞춰 보다 포괄적인 범위에서의 신체적 폭력과 심리적 폭력은 포함하지 못한다는 한계가 있다. 한편, 대검찰청의 〈범죄분석〉의 경우 성범죄피해자의 성별, 연령별 분리 통계를 제시하고 있어 여성과 15세 이상 여아의 연령별 성범죄 피해현황을 파악하는데 유의미한 자료를 제시하며, 같은 자료의 ‘범죄피해자의 신체 피해상황’과 ‘범죄피해자’의 성별 통계는 신체적 피해를 입은 여성피해자 수와 강력범죄(폭력)를 경험한 여성의 수를 파악할 수 있는 자료를 제공한다(주재선·송치선·박건표, 2016). 그러나 이 역시 정신적 폭력에 대한 내용은 포함하고 있지 않다. 즉, SDGs 지표 5.2.2의 국내이행현황을 파악할 수 있는 정확한 통계는 부재한 상황이다. 모든 형태의 폭력에 대한 통계를 구축하는 것은, 여성과 15세 이상의 여아가 경험하는 다양한 위험성을 드러내는데 기여하며 이를 통해 구체적인 정책과 개선안을 도출하는데 유용한 도움이 된다(UNSD, 2016). 따라서 국내 여성과 여아의 육체적, 성적, 심리적 폭력에 대한 보다 포괄적이고 세분화된 통계가 구축될 필요가 있다.

지표 5.5.2는 ‘정치·경제·공적 생활의 모든 의사결정 수준에서 여성의 완전하고 효과적인 참여 및 리더십을 위한 평등한 기회를 보장’하기 위하여 여성 관리직의 비율을 측정한다. 구체적으로 행정부, 입법부, 사법부, 그 외 분야로 나누어 측정한다. 이를 정의함에 있어서 ‘여성 관리직’의 개념을 어떻게 정의할 것인지에 대한 논의가 필요하다. 예를 들어, 행정부 여성 관리직과 관련하여

여 지방정부 고위직(leadership position)에 대한 보다 자세한 정의가 필요할 것으로 보인다. 지표 5.5.2에 대한 국내 가용통계는 대체적으로 잘 구축되어 있으나, 일부 자료에 대한 성별분리 통계가 부재한 상황이다. 구체적으로 한국여성정책연구원이 실시하는 <여성관리자패널조사>와 고용노동부의 <고용형태별 근로실태조사> 등이 관련 통계를 제시한다. 통계청과 여성가족부에서 작성하는 <통계로 보는 여성의 삶>에서는 4급 이상 고위 공무원 여성의 비율, 여성 국회의원 비율, 판사를 포함한 여성 법조인 비율, 공공기관 및 민간기업의 여성 관리자 비율 등을 제시한다. 사법부 부분의 경우, 전체 판사 중 여성 판사의 비율에 대한 자료가 구축되어 있으며, 경찰관의 경우 <경찰통계연보>를 통해 전체 경찰관 중 여성 경찰관 관리직에 대한 자료를 찾아볼 수 있다. 그러나 행정부 부분의 경우에도 국가 원수, 정부 대표 여성의 비율과 여성 장관직 비율에 대한 통계는 따로 정리되어 있지 않은 실정이다.

<그룹 IV>의 지표의 경우 지표의 정의가 불확실하여 이에 따른 통계의 생산도 어려운 범주에 속하기 때문에 국내이행을 위한 점검도 어려운 상황이다. 그럼에도 불구하고 해당 지표에 대한 관련 자료가 축적되어 있는 상황이기 때문에 정의에 대한 국내적 논의와 합의를 바탕으로 추가적인 통계자료를 생산하는 데에는 큰 어려움이 없이 보인다. 따라서 <그룹 IV>의 국내이행방안 점검을 위해서는 지표에 대한 개념적 논의와 함께 통계 생산방안에 대한 논의가 동시에 이루어질 필요가 있다.

5. 분석 결과와 국제 지표 분류와의 비교

앞서 살펴본 SDG 5번 성평등 목표 내 지표의 국제지표 상 Tier 분류와 본 연구에서 분석하고자 한 정의의 확실여부와 해당 통계자료의 유무에 따른 국내적 지표현황 점검 결과를 <표 5>와 같이 비교해볼 수 있다. 이를 통해 향후 국제적 지표 논의와 국내적 지표 수립을 위한 노력을 연결지어 생각해보면, 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

우선, 일부 지표들은 국제사회의 지표 관련 논의가 국내 지표 현황에 비해 더 나은 상태로, 국제사회의 논의를 국내적으로 내재화하고 따라감으로써 국내 지표현황의 개선이 가능할 것으로 보인다. 5.2.1, 5.2.2, 5.5.2, 5.b.1 지표의 경우, 국제적으로 그 개념이 명확화되고 구체적으로 수립된 방법론과 기준이 존재함에도 불구하고, 국내적으로는 지표의 정의가 확실하게 정립되어 있지 못한 상태이다. 이들 지표들의 경우, 국제적 논의를 국내적으로 내재화하여 그 정의를 명확화하는 작업이 선결되어야 할 것이다.

두 번째로, 일부 지표들은 국제사회의 지표수립 관련 노력과 함께 가야 할 공동의 향후과제를 가진 지표들로 구분할 수 있다. 5.3.1, 5.3.2, 5.6.1, 5.a.1 지표들의 경우, 국제 Tier 구분이 Tier II로, 국제적으로 정립된 개념과 방법론/기준이 존재하지만, 통계생산이 부족한 지표들인데, 국내적으로도 지표의 정의가 확실한 반면, 관련 통계가 존재하고 있지 못하다는 국내·외 공통의 도전과제를 가지고 있다. 이러한 점에서 이들 지표들은 향후 국제사회의 지표개선 과정과 국내지표 개선과정이 연동되어 이루어져야 할 것으로 보인다.

한편, 오히려 국내지표가 잘 구축되어 있어 국제적 지표 개발 및 개선 논의에 우리나라가 기여할 만한 지표들도 상당히 존재한다. 5.1.1, 5.4.1, 5.6.2, 5.a.2, 5.c.1 지표들의 경우, 국제적으로 그 개념이 명확하지 못하거나 데이터가 제대로 생산되고 있지 못함에도 불구하고, 국내적으로는 그 정의가 비교적 명확하고 적합한 통계 역시 생산되고 있다는 점에서, 우리나라의 경험을 바탕으로 국제사회의 성평등 지표 논의에 기여할 수 있는 바가 있을 것으로 생각되는 지표들이다.

〈표 5〉 국제지표 Tier와의 비교

지표		국내 지표 분류	국제 지표 분류
5.1.1	양성평등과 비차별을 증진하고 집행하며 모니터링 할 수 있는 법적 체계 존재여부	그룹 I	Tier III
5.2.1	지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 현재 또는 이전의 성적 파트너로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율	그룹 IV	Tier II
5.2.2	지난 12개월 동안 파트너가 있었던 여성 및 15세 이상 여아 중 성적 파트너 이외의 다른 사람으로부터 육체적, 성적, 심리적 폭력을 경험한 사람의 비율	그룹 IV	Tier II
5.3.1	20~24세 여성 중 15세 이전과 18세 이전에 결혼(married) 또는 동거(in a union)를 했던 여성의 비율	그룹 II	Tier II
5.3.2	15~49세 여아 및 여성 중 여성성기절제(FGM/C)를 경험한 연령별 비율	그룹 II	Tier II
5.4.1	무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 성별, 연령별, 장소별 비율	그룹 I	Tier II
5.5.1	의회와 지방정부의 여성 의석 비율	그룹 III	Tier I (a)/ Tier II (b)
5.5.2	여성 관리직 비율	그룹 IV	Tier I

지표		국내 지표 분류	국제 지표 분류
5.6.1	충분한 정보를 바탕으로 성적 관계, 피임도구 사용, 재생산 건강 관리 등에 대한 의사결정을 내리는 15~49세의 여성 비율	그룹 II	Tier II
5.6.2	성·재생산에 관한 보건, 정보, 교육에 대한 15세 이상의 여성 및 남성의 접근성을 보장할 수 있는 법률 및 규정을 마련하고 있는 국가의 수	그룹 I	Tier III
5.a.1	(a)농지에 대한 소유 및 소유권을 보장받는 전체 농업인구 비율 (성별 분리): (b) 총 토지소유자 중 여성 토지소유자(토지권 종류별)	그룹 II	Tier II
5.a.2	(관습법을 포함한) 법적근거를 통해 여성의 토지소유 또는 통제에 대한 평등한 권리를 보장하는 국가의 수	그룹 I	Tier II
5.b.1	성별 휴대폰 보유율	그룹 II	Tier I
5.c.1	양성평등 및 여성의 역량강화를 위한 공공자원 배분 및 추적시스템을 갖춘 국가의 비율	그룹 I	Tier II

출처: IAEg-SDGs (2017b) 바탕으로 연구진 작성.

V. 결론 및 논의

본 연구는 SDGs 성평등 지표의 국내이행을 위한 기초연구로서, SDG 5 성평등 목표 내 지표의 정의의 정확성과 국내 통계 가용 정도를 두 축으로 설정하여 4가지 범주로 지표의 범주화를 시도함으로써 SDG 5 국내이행을 위한 현황을 파악하고자 하였다. 분석결과, 정의가 확실하고 국내이행 자료가 구축되어 있는 지표로 구성된 <그룹 I>과 정의가 확실하나 국내이행 자료가 구축되어 있지 않은 지표로 구성된 <그룹 II>의 경우 각각 5개의 지표가 포함되어 있었다. 또한 정의가 불확실하나 국내이행 자료가 구축되어 있는 지표로 구성된 <그룹 III>의 경우 1개의 지표가 포함되어 있었으며, 정의가 불확실하고 국내이행 자료가 구축되어 있지 않은 지표로 구성된 <그룹 IV>에는 3개의 지표가 분류되었다. 종합해 볼 때 총 14개의 지표 중 대부분의 지표인 10개는 정의가 명확하게 제시되었으나, 4개의 지표는 국내이행을 점검하기에 앞서 해당 지표 정의에 대한 논의와 합의가 선행되어야 함을 확인할 수 있었다. 또한 국내이행을 점검하기 위한 자료구축 측면에서 살펴보면, 총 14개의 지표 중 6개 지표의 경우 자료가 잘 구축되어 있었으나, 나머지 8개의 지표의 경우에는 자료가 부분적으로 구축되어 있거나 부재하여 이에 대한 추가 개발이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 토대로 각 범주별로 SDG 성평등 목표의

국내이행을 위한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 〈그룹 I〉에 해당하는 지표들은 국내이행을 위한 기반이 잘 구축되어 있으므로, 이를 토대로 해당 지표의 통계생산과 모니터링을 정기화할 필요가 있으며, 잘 구축되어 있는 국내지표들에 대해 국제사회에 기여할 수 있는 부분을 발굴하여 선도해 나갈 필요가 있다. 〈그룹 I〉에 해당하는 지표는 수치화할 수 있는 지표와 함께 양성평등을 증진할 수 있는 법 및 규정, 시스템을 마련하고 있는지의 여부를 측정하는 지표가 다수를 차지한다. 즉, 한국의 경우 SDGs 성평등 지표의 근간이 되는 법, 규정, 정책, 시스템이 비교적 잘 마련되어 있는 것으로 보이며, 이는 다른 SDGs 성평등 지표를 이행하고 측정하는데 중요한 근간이 될 것이다. 따라서 국내 성평등 관련 법과 정책을 포함하여 〈그룹 I〉에 해당하는 지표들을 중심으로 한국의 경험이 국제사회의 성평등 지표 논의에 기여할 수 있는 바가 무엇인지 적극적으로 발굴하여 그 논의를 주도해 나갈 수 있을 것이다.

둘째, 국제적으로 정의가 명확히 제시되어 있으나 국내이행을 위한 자료가 충분히 구축되어 있지 않은 〈그룹 II〉의 지표의 경우, 국내 통계를 새롭게 생산하거나 보완하기 위한 노력이 요청된다. 예를 들어 성적, 성관계, 피임도구 사용에 대한 성별분리 현황자료는 구축되어 있으나, 이에 대해 여성이 얼마나 결정권을 행사하였는지에 대한 통계는 부재한 경우 이에 대한 여성의 의사결정권에 대한 관심이 충분히 반영되지 않았음을 나타낸다. 따라서 이를 해결하기 위한 방안으로 현재 조사되고 있는 통계에 관련 조사문항을 추가하거나, 성별 분리된 표본 설계를 진행하는 등의 방법으로 보완이 가능할 것이다. 〈그룹 II〉의 대부분의 지표가 국제적으로도 Tier II에 속하기 때문에, 국내·외적인 공통의 도전과제를 지니고 있다는 점에서, 이들 지표들은 향후 국제사회의 지표 개선 과정과 국내지표 개선과정이 연동되어 이루어질 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 〈그룹 III〉 정의가 불확실하거나 논의 중에 있지만, 국내자료가 구축되어 있는 지표를 의미하는 독특한 경우로, 이에 관해서는 국내 관련 가용통계를 바탕으로 해당 지표의 조작적 정의의 정립을 위해 한국이 보다 적극적으로 국제사회의 논의에 참여하고 기여할 필요가 있다. 앞서 분석에 서술하였듯이, 〈그룹 III〉에 포함된 지표 5.5.1의 경우 ‘의회(national parliaments)와 지방정부(local government)의 여성 의석 비율’을 측정하도록 되어 있는데, 이 경우 여성 의석 비율에서 의회비율에 대한 개념은 확실하지만 ‘지방정부의 여성 의석 비율’의 경우 어느 수준의 지방정부의 여성 의석 비율을 의미하는 것인지 확실하지 않다. 즉, 이 지표들의 측정을 위한 통계를 생산하기 위해서는 국제적 합의를 기다려야 하는 상황이다. 보다 능동적으로는, 한국 맥락에서 각

지역의 여성의 정치적 대표성을 보여 주는 가장 적합한 지표가 무엇인지에 대해 발굴하여 국제사회에 제안하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

마지막으로, 〈그룹 IV〉의 지표의 경우 지표의 정의가 불확실하여 이에 따른 통계의 생산도 어려운 범주에 속하기 때문에 국내이행을 위한 점검도 어려운 상황이다. 그럼에도 불구하고 해당 지표에 대한 관련 자료가 축적되어 있는 상황이기 때문에 정의에 대한 국내적 논의와 합의를 바탕으로 추가적인 통계 자료를 생산하는 데에는 큰 어려움이 없이 보인다. 특히, 〈그룹 IV〉에 해당하는 지표들이 국제적으로는 의미적 합의가 도출된 지표들이기 때문에, 국제사회에 비해 국내 맥락에서의 개념적 합의와 통계생산을 위한 노력이 미흡한 실정이라는 것을 보여준다. 따라서 〈그룹 IV〉의 국내이행방안 점검을 위해서는 국제적 논의를 국내적으로 내재화하여 그 정의를 명확화 하여, 해당 통계생산에 대한 논의 작업이 선결되어야 할 것이다.

결론적으로 본 연구는 SDG 성평등 목표의 국내이행을 위한 각 세부목표와 지표의 해석, 지표 확정, 대안지표 개발 작업들을 수행하기 위한 기초연구로서의 의의를 가진다. 현재 K-SDGs 수립을 위한 논의가 본격적으로 시작된 시점에서 본 연구는 SDG 성평등 목표에 대한 이해와 국내현황을 파악하는데 유의미한 시사점을 제공할 것이다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 먼저, SDG 성평등 목표 이행을 위한 개념적, 통계적 현황을 분석하는 데 집중하여 한국의 사회문화적 맥락을 고려한 대안지표에 발굴과 충분한 고민을 포함하지 못했다. 앞서 언급하였듯이, SDG 5.3.2의 유해한 관습 근절에 포함된 조혼이나 여성성기절제(FGM/C)의 비율의 경우, 한국의 사회문화적 맥락에서는 해당되지 않는 것이라 여길 수 있겠지만, 보다 적극적인 성평등 실현을 위해 국내 존재하는 유해한 관습이 무엇인지 고민하고 대안지표를 제안해 보는 연구가 필요하다. 또한, 본 연구에서는 SDG 5의 독자 목표만을 다루었지만, SDGs 내 성평등 범분야(cross-cutting) 목표의 지표를 분석하는 일도 매우 중요하다.

이러한 한계를 고려하여 SDGs와 관련한 향후 연구 과제를 제시하고자 한다. 먼저, 성평등 목표 외에 범분야(cross-cutting)에 대한 분석을 포함하여 그 이외에도 SDGs의 전 지표의 성인지적인 해석과, 성별 분리 가능 통계에 관한 연구가 필요하다. 현재 국제사회에서 지향하는 바는 누구도 소외되지 않는(no one left behind)의 정신에 따라 데이터를 성, 연령별 등 세분화하는 추세에 있다. 따라서 비단 성평등 목표와 범분야(cross-cutting) 지표들뿐만 아니라, SDGs의 모든 목표에 대해 성별분리 필요성이 있는 지표들을 구분하여 제시하는 작업도 요구된다. 아울러 기존 성평등 관련 국제기구의 다양한

지표체계를 소개, 비교하는 작업, 글로벌 지표 중 국가 비교가 가능한 지표에 대해 국가별 비교자료를 제시함으로써 한국의 위치를 보여 주는 작업 등도 수행된다면, 성평등 목표 달성을 위한 보다 풍성한 논의에 기여할 수 있을 것이다.

또한 글로벌 차원에서는 글로벌 논의 현황과 해외 사례를 주기적으로 업데이트할 필요성이 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 글로벌 지표는 아직 확정되지 않은 상황이며 계속해서 업데이트되고 있다. 예를 들어 SDG 2번 기아와 관련된 세부목표 내 여성과 여아의 빈혈자수를 지표에 포함하는 것에 대해 최근 논의가 진행 중이며, 이는 임신부의 재생산 건강과 직결된다는 점에서 성평등 목표 달성과 밀접하게 연계된다. 따라서 이러한 논의들을 지속적으로 추적하고 국내이행에 반영하는 작업이 필요하다. 이와 관련하여 최근 환경부에서 국가 지속가능발전목표 실무 작업반 포털을 구축한 바 있으며, 이를 토대로 SDGs 목표별 주요 이해관계자간 활발한 논의가 진행되고, 국민 참여와 관심을 제고하는데 활용될 수 있을 것이다. 또한 각국 정부가 이행을 위해 박차를 가하는 시점에서 해외 사례의 벤치마킹 또한 요구된다. 특히 독자 목표이면서 범분야(cross-cutting) 목표의 이행을 위한 선진국 및 개도국 정부들의 거버넌스 방식에 대한 매핑(mapping) 작업은 향후 국내이행을 위한 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강상인(2015). UN 지속가능발전목표(SDGs) 이행, KEI 포커스, 3(1). 한국환경정책·평가연구원.
- 고경환·장영식·임달오·최영준·고금지·김솔휘(2016). UN SDGs 보건·복지분야 지표 관리체계 구축방안 연구. 보건복지부·보건사회연구원 정책보고서
- 고재경·주정현(2014). 경기도 지속가능발전지표 개발 및 모니터링 방안. 경기개발연구원.
- 관계부처합동(2016). 제3차 지속가능발전 기본계획(2016-2035). 관계부처합동
- 김수진(2016). SDGs 지표의 데이터 이용가능성 분석, 국제개발협력. 2016(2): 79-113.
- 김양희.(2014). 젠더 측면에서 본 MDGs 의 한계와 Post-MDGs 논의 동향. 국제개발협력, 2014(3), 146-176.
- 김은경·장은하·이미정·김영택·곽서희·조영숙(2014). Post-2015 개발체제에서 젠더의제 분석. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김지현(2015). Post-2015 개발의제 동향연구 1: SDGs 초안 분석. 개발과 이슈, 19, 1-35.
- 김지현(2016). UN 고위급정치포럼(HLPF)의 SDGs 이행과정 검토. 개발과 이슈, 26, 1-16.
- 박영실·이영미·김석호·차은지(2017). 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 지표 프레임 워크 구축과 통계의 역할. 조사연구, 18(3). 77-96.
- 오수길·윤경효·김시내·람후 몽크라능·운드라흐바야르 출몽(2016). 한국 지속가능발전 거버넌스 활동 현황 보고서 2011-2015. 한국지속가능발전센터
- 이수형(2016). 유엔의 지속가능발전목표(SDGs) 분석과 이행 전략: 보건의료를 중심으로, 보건복지포럼, 242(0), 96-114.
- 이선주·변화순·박성정(2010). 북경행동강령 이행 15주년 점검 및 향후과제. 서울: 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 정금나(2015). “Goal 5: 성평등 및 모든 여성과 여아의 역량강화,” *지속가능개발 목표(SDGs) 수립현황과 대응방안*. 한국국제협력단.
- 장은하·문윤경·조혜승·김정수·김지현(2017). 지속가능발전목표(SDGs) 내 성평 등 관련 지표의 국내이행 현황 및 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 신지형·김윤화·오윤석(2017). 2017 한국미디어 패널 조사. 정보통신정책연구원
- 진재현(2017). 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 이행을 위한 데이터 세분화 방향, 보건복지포럼. 한국보건사회연구원 244(0), 99-109.

- 조을생·노태호·강택구·김선아·박준현·박준희(2014). 지속가능발전목표(SDGs) 세부대응전략 수립을 위한 연구. 한국환경정책·평가연구원 용역 보고서.
- 주재선·송치선·박건표(2016). 2016 한국의 성인지 통계. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 통계개발원·서울대학교사회발전연구소(2016a). 지속가능발전목표(SDGs) 이행을 위한 모니터링 체계 구축방안 : I. 해설편, 통계개발원·서울대학교사회발전연구소
- _____ (2016b). 지속가능발전목표(SDGs) 이행을 위한 모니터링 체계 구축방안 : II. 글로벌 지표편, 통계개발원·서울대학교사회발전연구소
- 한국시민사회SDGs네트워크(2016). 유엔 SDGs 국가 평가보고서(Voluntary National Review) 초안에 대한 한국 시민사회 SDGs 네트워크 입장(2016/ 7. 1.). URL : <http://www.odawatch.net/470563> (접속일 : 2017. 12. 15.)
- 한국인터넷진흥원(2016). 2016년 인터넷이용실태조사 최종보고서. 한국인터넷진흥원
- <https://isis.kisa.or.kr/board/?pageId=060100&bbsId=7&itemId=817&searchKey=&searchTxt=&pageIndex=1> (접속일 2017. 12. 18)
- 환경부·지속가능발전위원회(2018). 국가 지속가능발전목표(K-SDGs) 작업반 착수설명회 자료집. 환경부·지속가능발전위원회
- Amnesty International(2012). *Realizing Sexual and Reproductive Rights : A Human Rights Framework*. London : Amnesty International.
- Barton, C.(2005). Where to for Women's Movements and the MDGs?, *Gender and Development*, 13(1). 25-35.
- CEDAW(1979). The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (접속일 : 2018. 1. 31.)
- Howard, R.(1993). Health Costs of Social Degradation and Female Self-Mutilation in North America, in Kathleen Mahoney and Paul Mahoney (eds) *Human Rights in the Twenty-First Century*. Dordrecht, Boston, MA Et London : Martinus Nijhoff.
- ICPD(1994). Program of Action, International Conference on Population and Development.
- https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/PoA_en.pdf (접속일 : 2018. 1. 31.)

- IAEG-SDGs(2017a). *Agenda Items 5 at the 5th Meeting of IAEG-SDGs*,
<https://unstats.un.org/sdgs/meetings/iaeg-sdgs-meeting-05> (접속일 : 2017.11.10.)
- _____(2017b). *Tier Classification for Global SDG Indicator 15 December 2017*
<https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/> (접속일 : 2018. 1. 4.)
- UN. (n.d.). *Harmful Traditional Practices Affecting the Health of Women and Children* (Fact Sheet No. 23).
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet23en.pdf> (접속일 : 2017. 10. 05.)
- UNSD(2016). *Goal 5 Achieve gender equality and empower all women and girls. IAEG-SDGs, Metadata compilation*.
<https://unstats.un.org/sdgs/files/metadata-compilation/Metadata-Goal-5.pdf> (접속일 : 2017.8.10.)
- UN Women(2013). *A Transformative Stand-alone Goals on Achieving Gender Equality, Women's Rights and Women's Empowerment : Imperatives and Key Components*, New York : UN Women.
<http://www.unwomen.org/> (접속일 : 2017.11.10.)
- _____(2015). *Position Paper : Monitoring Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls in the 2030 Agenda for Sustainable Development : Opportunities and Challenges*. New York : UN Women
- _____(2017). Methodological Note on SDG Indicator 5.5.1b "Proportion of seats held by women in local governments". Sixth meeting of the IAEG-SDGs : Tier re-classification request documents.
<https://unstats.un.org/sdgs/meetings/iaeg-sdgs-meeting-06/> (접속일 : 2018. 4. 30.)
- Winter, B., Thompson, D. & Jeffreys, S.(2002) The UN Approach to Harmful Traditional Practices, *International Feminist Journal of Politics*, 4:1, 72-94. DOI : 10.1080/14616740110116191.

Abstract

A Basic Study on the Indicators of Sustainable Development Goal 5 in South Korea

Eun Ha Chang*·You Kyung Moon**·

Hye Seung Cho***·Jung Soo Kim****·

Ji Hyun Kim*****

This research explores the status and future tasks of national implementation of Sustainable Development Goal (SDG) 5 in South Korea by especially focusing on indicators. Among its 17 goals and 169 targets, SDGs sets forth gender equality and empowerment of women and girls as a stand-alone goal 5, and gender issues are also cross cut in other goals as well. The independent as well as cross cutting nature of gender related issues imply the quintessential nature of gender in attaining the overall SDG targets. In particular, SDG goal 5, unlike Millennium Development Goals (MDGs), pursues transformative changes in achieving gender equality with a number of indicators urging structural changes. Given this context, this paper examines the meaning and the availability of national data corresponding to SDG 5's global indicators, and provides implications for South Korea's establishment of SDG 5 indicators for national implementation. As a theoretical background, we first outline the process of setting up the indicators of SDGs with particular focus of Goal 5, and then we introduce the governance system for SDGs implementation in South Korea and analyze the existing literature for this study. For methods, this study employs document reviews. We created an analytical matrix, using two pillars; indicators' definitions and availability of national data. Based on this matrix, this research categories each indicators into four groups. As

* Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

** Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute

*** Corresponding Author: Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

**** Senior Researcher, Korean Women's Development Institute

***** Research Fellow, Korea Trade-Investment Promotion Agency

results, this study reveals that several indicators require operational definition for domestic implementation and development of gender-sensitive domestic data for future implementation in South Korea. In conclusion, we present practical implications for future implementation of SDG goal 5 and its indicators in South Korea. The results of this study can be used as basic research for establishing national indicators for the implementation of gender-related SDG targets in South Korea, and ultimately to achieve the goal of gender equity in SDGs.

Keywords : sustainable development goals, gender equality,
women

2018년 3호
(통권 98호)
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 9월 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

