



The Women's Studies

2008년 2호



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

1. 국내 여성중소기업과 남성중소기업의 경영성과 비교 / 김정조·최진배·김태훈	5
2. 여성친화적 사회적기업 발전에 관한 소고 : 지방자치단체의 여성인력개발센터 사례를 중심으로 / 조선주·김영옥	27
3. 성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토 : KJ법과 메타분석을 중심으로 / 신덕상	61
4. MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성의 자가지각과 생활만족도에 미치는 영향 / 신현철·심혜숙	93
5. 병역법 제3조 제1항 등에 관한 헌법소원을 통해 본 ‘남성만의’ 병역의무제도 / 양현아	135
● 부록	
I. 「여성연구」 발표 논문 목록 (2003년~2008년)	173
II. 학술지 논문 모집 및 투고 안내	185

Contents

- 1. A Comparative Study on the Performance of
Female/Male Small and Medium Business Owners in Korea**
Kyungjo Kim, Jinbae Choi, Taehun Kim 26
- 2. Case Study on the Development of
Female-Friendly Social Enterprise**
Sunjoo Cho, Youngock Kim 60
- 3. A Critical Review of Human Resource Development
for Women Based on Gender Differences**
Ducksang Shin 90
- 4. The Effect of Group Counseling Program Based on
the MBTI for Middle-Age Women On Their Self-Image
and Life Satisfaction**
Hyuncheol Shin, Hyesook Sim 133
- 5. Constitutionality of 'Male only' Conscription in Korea:
A View from the Constitutional Case of
Military Act Article 3 Paragraph 1**
Hyunah Yang 171

국내 여성중소기업과 남성중소기업의 경영성과 비교

김경조*, 최진배**, 김태훈***

초 록

본 연구는 국내 여성중소기업과 남성중소기업의 경영성과를 비교·검토하고 있다. 본 연구는 기술보증기금의 자료를 이용하고 있으며, 이는 총 68,091개 기업으로 구성되어 있다. 이중 남성기업은 63,940개(93.9%)이며, 여성기업은 4,151개(6.1%)이다. 본 연구에 사용된 분석방법은 분할표 검정, t-검정 등이다. 분석결과, 업력을 고려할 경우 여성기업의 보증사고의 가능성은 남성기업의 그것보다 낮다. 그리고 재무적 성과도 여성기업이 남성기업보다 좋다. 이는 기존의 연구결과와 부분적으로만 일치된다.

주제어: 여성기업, 기술보증기금, 분할표 검정, 경영성과

I. 서론

최근 여성의 경제활동이 증가하면서 여성기업이 빠른 속도로 증가하고 있다. 특히 경제구조가 변화되면서 여성기업의 중요성도 증대되고 있으며, 국민 경제에 대한 기여도도 상승하고 있다. 이에 맞추어 여성의 경제활동을 촉진하고 경제발전의 기여도를 제고하기 위해 여성기업에 대한 정부의 관심이 증대되고 있다. 그리고 여성기업에 대한 연구도 활기를 띠고 있다.¹⁾

* 제1저자, 경성대학교 대학원 경제학박사과정 (017pj@hanmail.net)

** 교신저자, 경성대학교 디지털비즈니스학부 교수 (jbchoi@ks.ac.kr)

*** 공동저자, 경성대학교 디지털비즈니스학부 교수 (kdbdc@ks.ac.kr) 사무실: 051-620-4456

1) 우리나라 여성기업 현황에 대해서는 중소기업청·한국여성경제인협회(2007) 참조. 우리나라의 경우 여성기업에 대한 연구가 본격화된 것은 2000년 이후이다. 우리나라의 연구동향에

여성기업에 대한 연구는 크게 두 가지 방향에서 진행되고 있다. 하나는 여성의 사회적 지위 향상 또는 양성평등의 달성이라는 관점에서 진행되고 있는데, 여성에 대한 편견, 고정관념 또는 그것을 반영하고 있는 유리천장(glass ceiling) 등은 이러한 사정을 구체적으로 보여주는 개념이다. 이러한 점을 중시하는 논의에서는 당연하게도 여성(또는 여성기업)이 당면하는 문제의 해소 내지는 완화가 주요 관심사로 등장한다. 그러나 다른 한편으로는 여성의 고유한 특성이 중시되기도 한다. 여성기업인의 특성에 관한 논의가 대표적이다. 이러한 논의에서는 여성기업인이 경제적 목표와 함께 사회적 목표도 중시하며(김영옥, 1998; Brush, 1992), 비용지향적이라기보다는 인간지향적이며, 수직적 조직구조보다는 수평적 조직구조를 선호하고(Carter et al., 1997; Brush, 1992), 특히 위계적 관계보다 가족적 관계를 중시한다(김영옥, 1998)는 점을 강조한다.²⁾

본 연구의 목적은 여성기업의 여러 경영지표를 남성기업의 그것과 비교하고 분석하는 데 있다. 이를 위해 이 연구에서는 개별기업자료를 이용하고 있으며, 보증사고, 혁신성 그리고 재무성과를 중심으로 경영성과를 검토하고 있다. 보증사고분석은 자료의 제약 상 생존분석 대신 수행하였다. 한편 표본은 벤처기업, 이노비즈기업등이 중심을 이루고 있음을 감안하여 혁신성도 검토 대상으로 하고 있는데, 이는 중장기적으로 기업의 성과에 중요한 영향을 미칠 것으로 판단되기 때문이다. 국내외를 막론하고 여성기업의 경영성과를 평가하려는 시도가 지속되고 있다. 그러나 설문조사 등을 이용하고 있기 때문에 종합적이고 체계적인 연구에는 이르지 못하고 있는 것으로 보인다.³⁾ 여기서는 기술보증기금의 개별기업자료를 이용하여 이러한 점을 보완하고자 한다. 한편 여성기업의 경영성과에 대한 국내의 연구는 많지 않다. 이에 이 연구는 박성호·신용하(2000)의 주장, 즉 여성기업과 남성기업의 경영성과에 차이가

대한 개관으로는 정희선(1998) 및 김경조·최진배(2007) 참조. 한편 이 연구에서는 여성(또는 남성)기업을 통계청과 같이 여성(또는 남성)이 대표자로서 실제 경영을 책임지고 수행하는 기업으로 정의한다.

2) 여성기업과 남성기업의 차이를 인정하지 않는 견해도 있는데, 이에 대해서는 강혜련(2003) 참조.

3) 이는 국내외 연구에서 공통적으로 보이는 현상이다. 국외의 연구경향에 대해서는 Lascocco et al.(1991) 참조.

없다는 주장을 확인하는 데 일차적인 목표를 두고 있다. 서론에 이어지는 2절은 여성기업의 경영성과와 관련된 기존논의를 검토하고 있으며, 3절은 실증 분석을 수행하고 있다. 마지막 4절은 이상의 논의를 정리하고 있다.

II. 기존논의의 검토

여성기업은 남성기업에 비해 경영성과가 낮은 것으로 알려져 있는데, 이를 설명하는 이론은 크게 직장과 사회에서 여성이 점하는 구조적 지위의 불평등에서 기인한다는 자유여권주의이론(liberal feminist theory)과 남성과 여성의 뿌리 깊은 성향의 차이에서 비롯된다는 사회적 여권주의이론(social feminist theory)으로 나뉜다.

여성기업의 낮은 성과가 구조적 요인에 의하여 야기된다는 주장은 여성기업이 창업자본과 인적자본의 축적이 미약한 상태에서 사업을 시작하며, 수익성이 낮은 일부 서비스업 부문에 편재되어 있고 그리고 경쟁이 심한 산업부문에 집중되어 있다는 점 등을 중시한다. 보다 구체적으로 살펴보자. 먼저 Marlow & Patton(2005)에 의하면 적은 창업자금은 낮은 성과를 초래하는데, 남녀기업인이 창업 이전의 근무처에서 받던 임금수준과 고용기간의 차이는 창업자본과 인적자본의 차이를 낳는 주요 요인이다(Boden & Nucci, 2000). 즉, 고용되었을 때의 임금수준은 금융적 및 인적자본 획득에 영향을 주는데, 여성의 경우 평균임금이 낮아 금융자산 획득에 제약이 있으며, 경영 경험이 부족하고 총고용기간도 부족하여 인적자본의 양과 질에서 남성과 다르다.

동일한 요인은 창업기업의 생존율에도 영향을 미친다. 종업원 10인 이하의 신규 창업 여성중소기업과 남성중소기업의 생존율을 비교분석하는 Boden & Nucci(2000)에 따르면 여성기업의 생존율은 남성기업의 그것에 비해 낮다. 창업자본의 규모가 크면 생존율도 높는데, 여성기업은 남성기업보다 창업자본과 규모가 작다. 그리고 인적자본의 형성에 중요한 영향을 미치는 교육과 창업 이전의 임금노동자로서의 근무기간은 처음 4~6년간의 생존에 영향을 주는 것으로 분석되었는데, 여성기업의 인적자본의 양(및 질)은 남성기업의

그것보다 낮다.⁴⁾

국내외를 막론하고 여성기업은, 비록 최근 들어 제조업 등에 진출이 늘어나고 있지만, 서비스업 특히 도소매업, 숙박 및 음식점업 등에 중점적으로 진출해 있다. 이들 분야는 비교적 소자본으로 창업할 수 있고, 교육 등을 통해 기술을 습득할 필요성이 낮으며, 비교적 용이하게 사업경영에 필요한 지식 등을 습득할 수 있다. 그만큼 이들 산업분야에서는 경쟁이 치열하게 된다.⁵⁾ 이와 함께 여성기업이 당면하는 문제점으로 사회화 경험, 교육, 가족의 역할, 기회 부족, 불리한 사회적 네트워크, 자본조달 곤란, 정부규제 충족 곤란, 양질의 노동력 고용곤란 등도 거론된다.

일부에서는 남녀기업간 성과의 차이가 과장될 수 있음을 경계하기도 한다. 스웨덴의 중소기업(종업원 1~20인 사이)을 분석하는 Rietz & Henrekson (2000)에 의하면 영국과 미국에서의 실증결과와 마찬가지로 거시적 수준에서의 분석은 여성기업의 성과가 낮다는 가설을 지지한다. 그러나 구조적 요인을 고려할 경우 판매액을 제외하면 여성기업의 성과가 낮은 것은 아니며, 이윤, 고용 그리고 주문에서는 차이가 없다.⁶⁾ 한걸음 더 나아가 그들은 여성기업의 낮은 성과가 여성기업이 성장 이외의 목표를 중시하기 때문일 수 있다고 하면서 성과문제에 대한 다른 차원에서의 논의 필요성을 제기하고 있다. 이 때 그들은 남성기업은 여성기업과는 달리 성장 지향적이며, 여성기업인은 자신의 기업을 독립하기 위한 그리고 일하는 생활을 통제하기 위한 기제로 간주하여 즉각적으로 가족의 이해관계와 충돌하지 않도록 주의한다고 말한다. Watson & Robinson(2003)과 Fasci & Valdez(1998)도 여성기업의 성과를 평가함에 있어 경제적 척도만을 대상으로 해서는 안되며, 경제적 변수(이윤, 매출액, 성장률 등)가 여성기업의 여러 목표(도전, 자기결정, 가족과 일의 균형 등)의 하

4) 인적자본에는 마케팅, 재무관리, 자기감사, 고용된 노동자 그리고 무급가족종사자의 감독 등이 포함된다. 한편 기업가정신에 관한 연구에서도 창업자본의 규모와 인적자본의 크기 및 질적 수준이 사업의 지속 가능성에 중요한 영향을 미치는 것으로 확인된다. Carter et al.(1997) 참조.

5) 우리나라 여성기업의 진출분야에 대한 설명으로는 김영옥·임희정(2006), 김정조·최진배(2007) 등을 참조.

6) 그들이 말하는 구조적인 요인에서의 차이란 여성기업이 남성기업에 비해 규모가 작고, 제조업과 건설업 비중이 낮으며, 내수지향적이며 그리고 가계소비자 의존적이라는 점을 의미한다.

나로 인식되어야 한다고 주장한다.

이러한 측면을 중시하는 것이 바로 사회적 여권주의이론(social feminist theory)이다. 이 이론에 따르면 여성은 똑같이 가치 있고 유효한 그렇지만 남성과는 상이한 자질, 가치 그리고 사고방식을 가지고 있다. 이러한 특성은 초기의 그리고 지속적인 사회화 과정의 변이에서 기인하는데, 가치가 의도에 영향을 미치므로 상이한 가치를 가지고 있는 이상 성장의지도 성별로 다르게 된다.⁷⁾ 이러한 주장은 많은 사람들에게 의해 수용되고 있다. 예컨대 Carter et al.(1997)은 기업의 경제적 성과의 차이가 초기자원과 설립전략의 차이에서 기인한다고 주장한다. 즉, 동기와 의지의 차이가 전략의 차이를 낳고 이것이 다시 성과의 차이를 낳는다는 것이다. Anna et al.(2000)도 여성기업의 목표가 기업의 통상적인 목표와 다르다고 주장하며, Buttner & Moore(1997)는 여성기업인에게도 이윤과 기업의 성장이 중요하기는 하지만 실질적인 성공의 지표는 아니며, 여성기업인은 성공을 도전, 자기결정, 가정과 일에 대한 책임 사이의 균형으로 인식한다고 말한다.

Kalleberg & Leicht(1991)는 실증분석을 통해 생존율과 성공가능성에 있어 여성기업과 남성기업 사이에는 차이가 없으며, 성공과 실패를 결정하는 요인도 유사하다고 주장한다. 그리고 그들은 여성기업이 혁신적이 아니라는 가설도 기각한다. 한편 여성기업의 성과가 낮다고 주장하는 논의들이 성과측정 또는 비교변수의 선정에 문제점을 안고 있다고 주장하면서 Watson(2002)은 호주 여성기업의 성과를 남성기업의 그것과 비교한다. 그에 따르면 남성기업의 산출지표(총소득과 이윤)가 여성기업의 그것보다 평균적으로 의미 있게 높지만, 투입지표(총자산과 소유자 지분)도 감안한 총자산대비 총소득, 자산수익률(ROA) 그리고 자본수익률(ROE)에서는 차이가 없다. 그리고 산업위험, 기업의 업력 그리고 사업에 투입된 노동시간을 통제할 경우 여성기업의 성과와 남성기업의 그것 사이에 차이가 존재하지 않는다. 자신의 실증분석결과가 사회적 여권주의이론을 지지한다고 하면서 그는 이렇게 주장한다. “(평

7) 자세한 설명은 Cliff(1998) 참조. 한편 사회적 여권주의이론은 사회심리학(social psychology)에 근거하고 있는데, 그것은 이렇게 말한다. 전략의 선택은 개인의 경험에 의해 형성된다. 그리고 남성과 여성은 근본적으로 상이한 사회화 경험을 지니고 있다. 결국 사회화 경험의 차이가 여성기업과 남성기업 간 상이한 전략을 낳는다. 자세한 설명은 Carter et al.(1997) 참조.

균적으로) 여성들은 투자할 수 있는 또는 투자하기 위해 준비하는 자본규모의 면에서 사업에 대해 상이한 접근을 한다. 그러나 투하자본에서 얻는 수익의 면에서 남성보다 덜 효율적이지는 않다.”

Cliff(1998)는 성과(=성장)에 대한 태도의 면에서 여성기업이 남성기업과 차이가 있는지 실증한다. 이 때 그는 다음과 같은 점을 중시한다. 여성기업은 규모가 남성기업보다 적고 그에 따라 총수입, 종업원 수, 이윤, 그리고 성장률도 더 낮다. 이러한 상황에서 규모와 성장률이 기업의 성과를 평가하기 위한 중심지표로 활용되고 있기 때문에 여성기업의 성과가 낮은 것으로 평가되고 있다. 그러나 이는 잘못된 평가이다. 여성기업의 경우 더 이상 확대하지 않으려는 최대사업규모 값(maximum business size thresholds)을 설정하려는 경향이 존재하기 때문이다. 이 규모는 조직의 통제권을 유지할 수 있고, 합리적인 양의 시간과 에너지를 쏟을 수 있고, 일과 개인생활 간의 균형을 유지할 수 있는 규모이다. 이러한 규모를 유지하려고 노력하는 것 자체가 성장을 저지하는 핵심으로 보인다. 그리고 여성기업인은 남성기업인에 비해 빠른 성장과 관련된 위험에 대해 더 많이 우려하여 사려 깊게 느리고 지속적인 성장을 선호하는 경향이 있다.

Watson & Robinson(2003)은 성과분석에서 위험을 조정해야 한다는 점을 강조한다. 그들은 중소기업에서는 기업위험과 개인위험이 분리되지 않아 성과평가에서 위험은 매우 중요한 요인이 되어야 한다고 주장하는데⁸⁾, 그들에 의하면 위험을 조정하면 여성중소기업과 남성중소기업간 성과에 유의미한 차이는 없다. 이 결과는 기업의 업력, 산업효과, 기업규모를 통제해도 지속되며, 이는 여성기업이 자원의 사용과 기업성장에 신중하다는 것을 함의한다. 나아가 Buttner & Moore(1997)는 성과측정방식에 대해 근본적인 문제를 제기한다. 그들에 의하면 여성기업은 창업동기로서 남성기업과는 달리 도전을 중시한다. 이 경우 사업성공의 척도로 자아실현이 가장 중요하게 된다. 개인적인 발전, 전문성 개발, 기능의 개선 등이 중요하게 된다는 것이다. 이것은 전통적

8) 기업위험과 개인위험이 분리되지 않는 이유의 하나로 그들은 개인자산과 부를 기업대출을 얻기 위한 담보로 제공하는 경우가 많다는 점을 지적한다. 한편 위험을 조정해야 한다는 그들의 주장은 기대효용을 측정할 때 기대이윤과 함께 위험도 아울러 고려하는 재무이론에 근거하고 있으며, 그들은 위험을 이윤/이윤의 표준편차로 측정한다.

인 성과측정방식으로는 여성기업의 성과를 적절하게 평가할 수 없다는 것을 함의한다.

이와는 별개로 여성(기업)에 대한 차별 자체가 여성기업의 성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과도 존재한다.⁹⁾ 여성기업의 낮은 경제적 성과에 대한 상이한 평가는 상이한 정책제안을 낳는다. Boden & Nucci(2000)은 정책입안자들이 여성기업이 금융제약될 가능성에 대해서는 인식을 하고 있으나 인적자본의 양과 질에 있어서 열위에 있을 수 있음을 간과하고 있다고 하면서 잠재적 여성기업인에게 보완교육 그리고 조언(mentoring)의 제공이 필요하다고 주장한다. 이에 반해 Cliff(1998)와 Watson & Robinson(2003)은 여성기업의 경우 저성장하는 소규모기업이 사려 깊은 선택의 결과이며 바람직한 상태라는 점을 인식하고 여성기업을 위한 성장지향적인 정책을 취해서는 안 된다고 말한다.

III. 실증분석

1. 분석방법

표본의 특징을 알아보기 위해 분할표 검정과 t-검정을 수행한다. 구체적으로 업종별 성별 비율간 차이를 분할표 검정을 이용하고, 업력의 성간 동일 평균 비교를 위해 t-검정을 수행한다.¹⁰⁾

경영성과 분석을 위해, 성별 보증사고 비율간 차이를 다양한 관점에서 검정하고, 업력구간 수준에 따른 것과 혁신성에 따른 것도 분할표 검정을 수행한다. 마지막으로 남녀기업간 재무비율 비교를 t-검정을 통해 수행한다.

외국에서와는 달리 우리나라에서는 남녀기업간 경영성과를 비교분석한 체계적인 논의가 거의 없다.¹¹⁾ 이러한 점에서 곽성호·신용하(2000)의 연구는

9) 이에 대한 개관으로는 김영옥·임희정(2006) 참조.

10) 다른 연구들은 회귀분석 등을 활용하고 있지만 표본의 제약 때문에 위와 같은 방법론을 채용하고 있다. 그 결과 여성기업과 남성기업의 경영성과의 차이를 초래하는 요인을 분석할 수 없다는 한계가 존재한다.

11) 설문조사를 통한 분석은 있다. 그러나 자료의 한계에 기인하여 경영성과의 일부에 대한

의미가 크다. 그들은 제조업에 종사하는 남성기업 100개와 여성기업 100개의 경영성과를 비교분석하고 있다. 경영성과지표로 사용된 것은 15개 재무비율이며, 이 재무비율을 생산성 요인, 유동성 요인, 수익성 요인, 성장성 요인, 레버리지 요인의 5개 요인으로 재구성하였다. 즉, 이를 t-검정을 이용하여 차이를 검정하고 있다.

본 연구는 기술보증기금의 개별기업자료를 이용하여 남녀기업의 경영성과들을 비교분석하려 한다. 여기서 이용하는 자료는 1998년 이후의 것이며, 총 68,091개 기업으로 구성되어 있다. 이중 남성기업은 63,940개(93.9%)이며, 여성기업은 4,151개(6.1%)이다. 남성기업 중 재무자료가 있는 기업은 11,375개이며, 여성기업은 613개이다. 본 연구에 사용된 분석방법은 분할표 검정, t-검정 등이다.

2. 표본의 특징

우리나라 여성기업의 경영성과 등을 분석하기 위해 사용하는 이 글의 자료는 기술보증기금이 보증을 제공할 때에만 자료를 갱신하기 때문에 개별기업 재무자료를 파악한 시점이 일정하지 않다는 한계가 있다. 그러나 이 자료의 가치는 매우 높다. 전문적인 신용평가기관은 아니지만 기술보증기금은 보증 지원을 함에 있어 기업의 신용정보를 매우 엄격하게 평가하고 있다. 특히 중소기업의 재무정보를 파악하기가 매우 힘이 든다는 점을 감안할 때 남녀기업의 재무적 성과를 비교분석하고자 하는 이 논문의 의미를 높이는데 많은 기여를 하는 것으로 보인다. 여기서는 1998년 이후 재무자료 등이 파악된 기업만을 분석 대상으로 하고 있는데, 자료를 입수한 시점은 2006년 5월이다. 이 글에서는 제조업과 도소매업에 종사하는 기업만을 분석대상으로 하고 있으며, 두 업종의 남성기업과 여성기업간 차이는 <표 1>에 정리되어 있다¹²⁾. 표본에서 여성기업이 점하는 비중은 우리나라 전체에서 점하는 비중에 미치지 못

설명에 머무르고 있다. 포괄적인 조사로는 중소기업청·한국여성경제인협회(2001)(2003)(2005)이 있으며, 대구경북지역에 대한 분석으로는 안승철 등(2005)이 있다.

12) 제조업과 도소매업 외에 다양한 업종이 있으나 통계적 유의성을 위하여 두 업종에 한정하고 있다.

하는데, 업종별로도 그러하다. 그리고 표본기업은 기술보증기금이 보증지원을 제공한 기업에 한정되어 신용도가 일정수준 이상인 기업만 내포되어 있다. 전체적으로 표본의 대표성은 다소 떨어진다.

〈표 1〉 업종간 성별차이 분석

(단위: 개, %)

업종 \ 남녀기업		여성기업	남성기업	전체
제조업	빈도	2,497	42,907	45,404
	기대빈도	2,806.60	42,597.40	45,404
	업종의 %	5.50<16.5>	94.50<83.5>	100
	수정된 잔차	-12.1	12.1	-
도소매업	빈도	1,237	13,766	15,003
	기대빈도	927.40	14,075.60	15,003
	업종의 %	8.25<38.4>	91.75<61.6>	100
	수정된 잔차	12.1	-12.1	-
전체	빈도	3,734	56,673	60,407
	기대빈도	3,734	56,673	60,407
	업종의 %	6.18	93.82	100

주 : 1) < > 내는 통계청의 전국사업체 기초통계조사(2005)의 남녀기업별 구성비.

2) χ^2 값은 146.573이며, p-value는 0.0001로 남녀별 업종 비율간 차이가 있다.

표본기업을 종업원 규모별로 보면 전체적으로 종업원 50인 미만의 기업이 90% 이상을 차지하고 있으며, 그 중에서도 종업원 10인 이하의 기업이 50%를 상회하고 있다. 여성기업의 종업원 규모는 남성기업보다 소규모이다. 업종별로 보면 업종의 특성을 반영하여 도소매업이 제조업보다 종업원 규모가 작다. 즉, 도소매업의 경우 종업원 10인 미만의 기업이 전체의 80% 가까이 점유하고 있지만 제조업의 그것은 45%에 미치지 못한다. 업종별로 세분해서 살펴보아도 여성기업은 남성기업에 비해 영세한 편이다. 여성기업은 종업원 규모뿐 아니라 매출액에서도 남성기업에 미치지 못한다. 여성기업의 이러한 특성은 표본의 특수성을 반영하는 것은 아니며, 외국의 연구에서도 확인되고 있다

(Cliff, 1998; Rietz & Hendekson, 2000). 한편 여성기업의 작은 규모는 초기 자본이 작은 데 기인한다고 알려져 있다. 그러나 이 글에서 사용하는 표본에는 초기자본의 규모가 명기되어 있지 않아 여성기업의 상대적 영세성이 무슨 요인에 기인하는지 파악하기 곤란하다.¹³⁾

〈표 2〉 표본기업의 종업원 규모별 구성비

(단위: %)

구분		0-4인	5-9인	10-19인	20-49인	50-100인	101인 이상	합계
제조업	여성기업	20.4	29.4	25.5	18.4	4.3	2.0	100.0
	남성기업	17.4	25.1	25.8	21.1	6.6	3.9	100.0
	계	17.6	25.3	25.8	21.0	6.5	3.8	100.0
도소매업	여성기업	59.7	27.3	9.8	2.7	0.3	0.1	100.0
	남성기업	48.8	30.2	14.2	5.6	1.0	0.3	100.0
	계	49.7	30.0	13.8	5.3	0.9	0.2	100.0
계	여성기업	32.2	28.7	21.2	13.5	3.1	1.4	100.0
	남성기업	24.0	26.1	23.7	17.7	5.4	3.1	100.0
	계	24.5	26.3	23.5	17.5	5.2	3.0	100.0

〈표 3〉 표본기업의 매출액 현황

(단위: 원)

성별	통계량	
여성기업	평균	1,881,664,731
	중위수	700,000,000
남성기업	평균	3,242,955,913
	중위수	1,000,000,000

13) 그리고 작은 초기자본은 규모에 영향을 미치고, 이는 다시 여성기업의 성장, 기술혁신에도 영향을 미친다고 알려져 있다. Marlow & Patton(2005), Coleman(2000), Carter & Peter(1998) 및 나중덕 등(2004) 참조.

한편 남녀기업의 업력을 비교해보면 남녀기업간 유의한 차이가 존재한다. 먼저 남성기업의 업력은 평균 160개월로 평균 82개월인 여성기업보다 2배 정도 긴 업력을 가지고 있다¹⁴⁾. 그리고 남성기업의 경우 업력 10년 이하의 기업이 전체의 50.4%를 점하고 있지만 여성기업의 경우 점유율은 61.1%에 이르고 있다. 업종을 세분해 보아도 제조업과 도소매업 모두에서 여성기업의 업력이 남성기업에 비해 짧은 편이다. 한편 제조업보다는 도소매업에서 업력 10년 이하의 기업이 점하는 비중이 높다. 경제구조가 소프트화하고 여성의 경제활동이 활성화되고 있다는 일반적인 사정에 더하여 1997년 외환위기 구조조정이 상시화하면서 남편의 직장에 대한 불안이 높아지고 그리고 대졸자의 취업난이 심해졌다는 점 등이 여기에 반영되어 있는 것으로 보인다.¹⁵⁾

3. 경영성과 분석

Boden & Nucci(2000) 그리고 Carter et al.(1997)에 의하면 여성기업의 생존율이 남성기업보다 낮다. 이를 확인해보기 위해 표본기업을 대상으로 남녀기업간 기술보증기금의 보증사고를 비교해보았으나 기업주의 성별이 사고 여부에 유의한 차이를 초래하지는 않는 것으로 나타났다. 그러나 업종별로 세분해서 살펴보면 도소매업의 경우 유의확률 7.4% 수준에서 남녀기업의 사고율에 차이가 발견되었는데, 외국의 연구결과와는 달리 여성기업의 사고율이 남성기업의 그것보다 낮다.¹⁶⁾ 즉, 업종을 제어변수로 설정하여, 오즈비를 산출해보면, 도소매업의 경우 남성기업이 여성기업보다 13.9%(즉, 1.139) 더 부도위험이 높음을 알 수 있다.

14) 남녀기업별 업력간 차이 분석을 위해 t-검정을 수행하였다. t값은 64.118이며, 유의확률은 0.0001이다.

15) 우리나라의 논의로는 김영옥(1998), 박성호·신용하(2000), 강혜련(2003), 그리고 중소기업청·한국여성경제인협회(2005, p.2) 참조.

16) 이충희(2001)도 여성기업의 여신건전성이 남성기업의 그것보다 높다고 말한다. 그는 K은행 거래기업 가운데 무수익여신을 보유하고 있는 업체의 비율을 성별로 구분하여 분석하고 있다.

〈표 4〉 업종별(레이어) 남녀기업별 사고 여부¹⁷⁾

업종	사고여부		부도	건전	전체	오즈비
	남녀기업					
제조업	남성기업	빈도	7,933	34,914	42,907	0.950
		기대빈도	8,011.8	34,895.2	42,907	
		수정된 잔차	-1.0	1.0	-	
	여성기업	빈도	485	2,012	2,497	
		기대빈도	466.2	2,030.8	2,497.0	
		수정된 잔차	1.0	-1.0	-	
	전체	빈도	8,478	36,926	45,404	
		기대빈도	8,478	36,926	45,404	
도소매업	남성기업	빈도	3,166	10,600	13,766	1.139
		기대빈도	3,140.8	10,625.2	13,766.0	
		수정된 잔차	1.8	-1.8	-	
	여성기업	빈도	257	980	1,237	
		기대빈도	282.2	954.8	1,237	
		수정된 잔차	-1.8	1.8	-	
	전체	빈도	3,423	11,580	15,003	
		기대빈도	3,423	11,580	15,003	

17) 제조업의 χ^2 값은 0.981(단측검정 유의확률 0.167)로, 유의하지 않았으며, 도소매업의 χ^2 값은 3.184(양측검정 유의확률 0.074)로 어느 정도 유의성이 있다. 즉, 도소매업의 경우, 남녀기업별 사고여부 비율이 다르며, 여성기업의 건전성비율이 더 높다.

〈표 5〉 업력구간별(레이어) 남녀기업별 사고여부

업력구간	사고여부		부도	건전	전체	오즈비
	남녀기업					
10년 미만	남성	빈도	5,726	18,338	24,064	1.215
		기대빈도	5,632.58	18,431.42	24,064	
		수정된 잔차	4.18	-4.18	-	
	여성	빈도	646	2,513	3,159	
		기대빈도	739.42	2,419.58	3,159	
		수정된 잔차	-4.18	4.18	-	
	전체	빈도	6,372	20,851	27,223	
		기대빈도	6,372	20,851	27,223	
10년 이상	남성	빈도	6,902	32,974	39,876	0.964
		기대빈도	6,907.17	32,968.83	39,876	
		수정된 잔차	-0.44	0.44	-	
	여성	빈도	177	815	992	
		기대빈도	171.83	820.17	992	
		수정된 잔차	0.44	-0.44	-	
	전체	빈도	7,079	33,789	40,868	
		기대빈도	7,079	33,789	40,868	

주: CMH(Cochran-Mantel-Haenszel)값은 12.1830이며, p-value는 0.001이다. 공통오즈비는 1.153이며, 브레슬로-데이(Breslow-Day) 검정통계량은 5.815이며, 유의확률은 0.016이다.

다음으로 사고여부별 업력 차이를 비교해보면, 건전기업을일수록 사고기업보다 업력이 길다. 즉, 건전기업을의 업력은 평균 160개월이지만 사고기업의 그것은 138개월이다.¹⁸⁾ 이어서 업력구간을 제어변수로 설정하여 남녀기업간 보증사고 여부에 미치는 영향을 살펴보기 위해 분할표의 코크란-맨틀-헨젤(Cochran-Mantel-Haenszel) 검정을 수행하였다. 분석 결과는 <표 5>에 정리되어 있다.

18) 사고여부별 업력간 차이 분석을 위해 t-검정을 수행하였다. t값은 24.164이며, 유의확률은 0.0001이다.

<표 5>는 업력구간 수준에 따른 남녀기업과 사고여부 간의 연관성을 조사한 것으로 CMH값에 의해 각 업력구간의 실제 오즈비가 1.0이라는 가설을 기각하게 된다. 공통오즈비는 1.153으로 추정되고 공통오즈비에서 변수 업력구간의 모든 수준에서 남녀기업-사고여부의 오즈비가 동일하다는 귀무가설도 또한 기각된다(브레슬로-데이 검정). 이러한 분석결과에 따르면 남성기업들의 잠재적 부도 가능성은 여성기업에 비하여 15.3%가량 더 높으며, 10년 미만인 경우만 고려해보면 21.5%가 더 높다.

이상에서 보듯이 기업주의 성별과 업력은 보증사고 여부에 영향을 주고 있다. 즉 업력을 고려하지 않을 경우 기업주의 성은 사고 여부에 영향을 주지 않는 것으로 나타났지만, 업력수준을 제어변수로 설정하면, 남성기업의 사고 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 앞에서 본 t-검정 결과가 보여주듯이 업력이 보증사고에 영향을 미친다는 점은 남녀기업 모두에서 일관되게 관찰되고 있다. 이러한 결과는 여성기업의 생존율이 남성기업의 그것보다 낮거나 차이가 없다는 Boden & Nucci(2000), Kalleberg & Leicht(1991) 등의 결과와 대비된다.

이어서 남녀기업간 혁신성에 차이가 있는지 살펴보기 위해 공업소유권과 품질표시특허 보유 여부를 비교해보았다. 결과 남성기업은 평균 3.02개의 특허를 여성기업은 2.48개의 특허를 각각 보유하고 있는 등 혁신성에 유의한 차이가 존재한다.¹⁹⁾ 이 결과는 Kalleberg & Leicht(1991)의 결과와는 다른데, 그들의 연구에 따르면 여성기업은 혁신성에 있어 남성기업과 차이가 없다.

마지막으로 남녀기업간 경영성과에 차이가 존재하는지 살펴보기 위해 남녀기업간 재무비율을 비교해보았다. 표본이 제공하고 있는 재무비율은 모두 11개 항목이다.²⁰⁾ 그러나 남녀기업간 유의한 차이를 나타내는 지표는 평균 총자본경상이익률, 평균 총자산순이익률, 평균 총자본회전율, 평균 총자본투자효율의 4개에 불과하며, 이들 비율 모두 여성기업이 높다. 먼저 수익성을 나타내

19) 남녀기업별 혁신성 차이 분석을 위해 t-검정을 수행하였다. t값은 2.802이며, 유의확률은 0.005이다.

20) 자기자본비율, 부채비율, 차입금의존도, 이자보상배율, 총자본경상이익률, 총자산순이익률, 매출액영업이익률, 총자본회전율, 총자본투자효율, 설비투자효율, 매출액증가율 등이 그것이다. 한편 표본의 재무비율 파악시점이 통일되어 있지 않기 때문에 여기서는 3개년 평균값을 이용하여 분석하였다.

는 평균 총자본경상이익률을 보면 여성기업은 8.0%이지만 남성기업은 5.5%이며, 평균 총자산순이익률은 각각 7.5%, 5.2%로 여성기업이 높다. 자본이용의 효율성을 보여주는 평균 총자본회전율은 여성기업이 2.6인 반면 남성기업의 그것은 2.1이며, 평균 총자본투자효율은 여성기업이 57.3%으로 남성기업의 그것보다 7.3%포인트 높다. 이는 호주의 여성기업과 남성기업의 성과를 비교하고 있는 Watson(2002)의 결과와 유사하다. 한편 광성호·신용하(2000)는 우리나라 남성과 여성 중소기업의 재무적 성과를 비교한 후 생산성요인, 유동성요인, 수익성요인, 성장성요인 그리고 레버리지요인 모두 5% 유의수준에서 남녀기업간 뚜렷한 차이가 없다고 주장한다. 그러나 그들의 연구는 사실상 남녀기업간 수익성에 유의미한 차이가 존재한다는 점을 보여주고 있다.²¹⁾

〈표 6〉 남녀기업의 주요 재무비율 t-검정

구분	재무비율변수	여성기업평균	남성기업평균	t값	유의확률(양쪽)
수익성 비율	총자본경상이익률(%)	7.9978	5.5173	3.737	0.0001
	총자산순이익률(%)	7.5141	5.1730	3.635	0.0001
활동성 비율	총자본회전율(%)	2.6232	2.1308	4.562	0.0001
생산성 비율	총자본투자효율(%)	57.3135	50.0293	2.515	0.012

4. 합의-여성기업의 금융제약의 측면에서

위에서 살펴본 바와 같이 여성기업의 규모가 남성기업에 비해 영세하고 혁신성이 다소 뒤진다. 그러나 업력을 감안할 경우 보증사고 가능성은 여성기업이 남성기업보다 낮으며, 일부 재무적 성과에서 확인되듯이 경영성과도 남성기업보다 우수하다. 이 연구는 남녀기업간 성과에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대한 분석은 하지 않았다. 이 연구의 이러한 한계는 기본적으로 자료상의

21) 광성호·신용하(2000)의 분석결과를 보면 수익성 요인(매출액영업이익률, 매출액경상이익률, 총자산순이익률, 총자산경상이익률)의 유의확률이 0.059로 제시되어 있으며, 그들은 이를 유의하지 않은 것으로 해석하고 있다. 그러나 대립가설을 어느 한쪽이 큰 단측검정을 세우게 되면 유의확률값은 0.0295(=0.059/2)가 된다. 따라서 남녀기업간 수익성에 유의한 차이가 있는 것으로 해석된다.

제약에 기인한다. 그런데 경영성과에 영향을 미칠 수 있는 여러 요인 가운데 여성(기업)에 대한 차별 및 그에 따른 금융제약은 국민경제의 중요한 원동력으로 부상하고 있는 여성기업의 건전한 성장과 발전을 크게 저해할 위험이 있다. 이에 여기서는 여성기업의 경영성과가 남성기업의 그것보다 우수하다는 이 연구의 결과를 전제로 하여 여성기업의 금융제약과 관련된 문제를 간단히 언급해 두고자 한다.

여성기업은 은행신용에의 접근이 제약되어 있는 것으로 알려져 있다.²²⁾ 은행가인 Maltby에 의하면 여성기업은 금융적 및 사업적 성공에서 다른 기업과 별로 다르지 않지만 남성기업보다 생존력이 낮고 신뢰도도 낮은 것처럼 취급된다(Maltby, 1996). 은행가들이 여성기업에 대해 고정관념을 가지고 있기 때문이다.²³⁾ 여성기업이 금융업자로부터 차별을 받고 있는지를 실증하는 것은 용이하지 않다. 무엇보다 대출을 결정하는 여러 요인들 중에서 성(性)을 배제하는 것이 곤란하기 때문이다. 견해가 두 가지로 나뉘는 것도 이 때문이다. 예컨대 Brush(1992)와 Marlow & Patton(2005)은 차별받고 있다고 말한다. 반면 Carter et al.(1997)과 Carter & Peter(1998)는 공식적인 대출원천에의 접근에서 성별로 인한 차이가 없다고 주장한다.

그럼에도 불구하고 외부자금 의존도에서 여성기업은 남성기업보다 낮은 것으로 알려져 있다(Coleman, 2000). 이는 어느 정도 여성기업의 특성을 반영할 수 있지만 여성기업이 금융제약에 직면하고 있음을 함의하는 것이기도 하

22) 여성기업의 금융제약을 초래하는 또 다른 요인으로 여성기업이 위험회피적이라는 점이 중시되고 있다. 예컨대 Watson & Robinson(2003)은 호주 여성기업의 성과를 남성기업의 그것과 비교한 후 “여성은 위험회피적이며 안전을 위해 최악의 상황을 회피하려는 전략에 초점을 맞추는 경향이 있다”고 말하는데, 이들은 나아가 여성기업에 대한 대출위험(loan risk)이 남성기업의 그것보다 낮다고 강조한다. 다른 한편 그들은 여성이 소규모로 기업을 시작하는 것도 위험선호와 관련이 있으며, 여성기업인의 이러한 속성은 업종선택에까지 영향을 미친다고 주장한다. 여성기업의 위험회피성향에 대한 논의로는 Cliff(1998)와 Powell & Ansic(1997)도 참조. 김영옥(1998)에 따르면 우리나라의 여성기업인도 위험회피적인 성향을 가지고 있다.

23) 고정관념이 가지는 문제점을 Heilman & Chen(2003)은 이렇게 말한다. 여성기업인은 남성기업인보다 더 사려 깊지만 은행은 여성기업이 남성기업보다 위험하다고 생각한다. 고정관념 때문인데, 사려 깊은 것을 고정관념을 가지고 보면 불확실하고 의존적이고 단호하지 않고 지나치게 조심하는 것으로 비쳐지며, 이 모든 것은 사업통찰력이 없다는 것을 나타낸다. 그리하여 여성기업의 위험이 높다고 판단하고 대출을 꺼리게 된다.

다. 여기서 우리는 Maltby(1996)의 다음과 같은 지적에 주목할 필요가 있다. 은행들의 여성기업에 대한 대출에는 ‘심리적 저항’이 존재하는데, 이 때 객관적인 측면의 주관적인 해석과 평가, 고정관념, 성 역할 등의 주관적인 측면이 중요한 역할을 한다. 심지어 은행은 남편의 보증을 요구하기도 하며, 여성의 사업을 진지하게 생각하지도 않는다.

Coleman(2000)에 의하면 은행은 여성기업에게 보다 적은 대출금 규모에 보다 높은 이자율을 부과하고 담보요구도 높다. 그리고 은행은 여성기업과의 거래기간도 짧다. 이러한 문제를 완화하기 위해서는 기업과 은행의 장기적인 거래관계를 유지하고 발전시키는 것이 중요하다. Coleman(2000)이 관계적 금융의 중요성을 강조하는 것은 이 때문인데, Maltby(1996)도 관계적 금융의 확대를 중시하였다. 나아가 그는 은행이 여성기업에게 융자뿐 아니라 상담과 교육, 네트워크 기회까지 제공할 것을 제안한다. 즉 “창업을 하기 위해서는 대출 이상의 것이 필요하다. 교육, 지원, 네트워크 등에 대한 조언과 관계도 필요하다. 믿거나 말거나 이러한 종류의 서비스는 소기업과 은행의 새로운 관계의 핵심에 있다.”(Maltby, 1996)

IV. 결론

본 연구는 중소기업에 대한 매우 포괄적인 자료를 이용하여 남녀기업의 신용위험, 경영성과 등을 분석하였다. 신뢰할만한 객관적인 자료를 이용하여 분석하였다는 점에서 다른 논의와 구분된다. 광성호·신용하(2000)의 연구결과와 마찬가지로 본 연구도 우리나라의 여성기업의 경영성과가 남성기업의 그것에 뒤지지 않는다는 점을 확인하였으며, 나아가 더 우수하며 신용위험도 낮다는 점을 보여주고 있다. 그러나 본 연구는 경영성과에 영향을 미치는 요인에 대한 심층분석이 결여되어 있다는 한계를 안고 있다. 뿐만 아니라 업종을 제조업과 도소매업으로 구분하여 업종별로 남녀기업간 경영성과에 차이가 있는지를 검토하지도 못했다. 그리고 경영성과가 사업주의 성별이 아닌 다른 변수로 설명이 가능한데, 다른 변수들을 통제하지 않은 상태에서 분석한 한계도 가지고 있다.

여성기업에 대한 최근의 연구는 여성기업의 경제적 성과에 대한 평가, 위험 선호에 대한 연구에서 분명하듯이 이제까지의 방어적 성격 또는 사회생활 등에서 여성이 당면하는 불리함을 강조하는 방식에서 탈피하여 보다 적극적으로 여성 및 여성기업의 성격 및 장점을 중시하는 방향으로 나가고 있다. 그렇지만 우리나라의 여성기업에 대한 연구는 많지 않을 뿐 아니라 매우 제한된 연구자만이 관심을 기울이고 있는 상황이다. 국민경제에서 여성기업이 점하는 비중이 갈수록 증대되고 있으며, 질적인 중요성도 또한 증대되고 있는 현실을 감안할 때 여성기업에 대한 연구자들의 보다 많은 관심이 요구된다.

참고문헌

- 강혜련(2003). 여성경영자의 관리역량과 기업성과, *경영논총*, 제21권, pp. 1-19.
- 곽성호·신용하(2000). 남성과 여성 중소기업의 재무적 성과비교, *한국중소기업학회지*, pp. 281-305.
- 김경조·최진배(2007). 여성기업에 대한 국내외 연구동향-이론적 검토, *상경연구*, 제23권 제1호, pp. 21-43.
- 김영옥(1998). 여성의 창업과 기업경영: 현황과 정책과제: 한국여성개발원.
- 김영옥·임희정(2006). 여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구, *여성연구*, 제71권, pp. 107-140.
- 나중덕·김승호·최락열(2004). 여성창업기업의 환경 및 경영자 특성, 협력활동이 성과에 미치는 영향, *중소기업연구*, 제26권 제1호, pp. 175-201.
- 안승철·박소영·김명화(2005). 여성기업인의 경영활동 특성에 관한 연구-대구·경북지역 여성기업을 중심으로-, *산경연구*, 제13권, pp. 95-129.
- 이충희(2001). 여성기업의 금융거래실태와 금융과제, *기은조사*, 2001년 겨울호, pp.43-71.
- 정희선(1998). 한국의 여성기업에 관한 연구동향과 향후 과제, *한국중소기업학회지*, 제20권 제2호, pp. 295-320.
- 중소기업청·한국여성경제인협회(2001). 여성기업 실태조사 및 차별적 관행조사보고.
- 중소기업청·한국여성경제인협회(2004). 2003 여성기업실태조사.
- 중소기업청·한국여성경제인협회(2007). 2006 여성기업실태조사.
- Anna, A. L., Chandler, G. N., Jansen, E. and Mero, N. P.(2000). Women Business Owners in Traditional and Non-traditional Industries, *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, pp. 279-303.
- Boden, Jr, R. J. and Nucci, A. R.(2000). On the Survival Prospects of Men's and Women's New Business Ventures, *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, pp. 347-362.
- Brush, C. G.(1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions, *Entrepreneurship*:

- Theory and Practice*, Vol. 16, No. 4, pp. 5-30.
- Buttner, E. H. and Moore, D. P.(1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-reported Motivations and Correlates with Success, *Journal of Small Business Management*, Vol. 35, No. 1, pp. 34-46.
- Carter, S. and Rosa, P.(1998). The Financing of Male- and Female-owned Businesses, *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 10, pp. 225-241.
- Carter, N. M., Williams, M. and Reynolds, P. D.(1997). Discontinuance among New Firms in Retail: the Influence of Initial Resources, Strategy, and Gender, *Journal of Business Venturing*, Vol. 12, pp. 125-145.
- Cliff, J. E.(1998). Does one Size Fit All? Exploring the Relationship between Attitudes towards Growth, Gender, and Business Size, *Journal of Business Venturing*, Vol. 13, pp. 523-542.
- Coleman, S.(2000). Access to Capital and Terms of Credit: A Comparison of Men- and Women-owned Small Businesses, *Journal of Small Business Management*, Vol. 38, No. 3, pp. 37-52.
- Fasci, M. A. and Valdez, J.(1998). A Performance Contrast of Male- and Female-owned Small Accounting Practices, *Journal of Small Business Management*, Vol. 36, No. 3, pp. 1-7.
- Heilman, M. E. and Chen, J. J.(2003). Entrepreneurship as a Solution: the Allure of Self-employment for Women and Minorities, *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 347-364.
- Kalleberg, A. L. and Leicht, K. T.(1991). Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success, *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 1, pp. 136-161.
- Lascocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H. and Allen, J. K.(1991). Gender and Small Business Success: An Inquiry into Women's Relative Disadvantage, *Social Forces*, Vol. 70, No. 1, pp. 65-85.

- Maltby, S.(1996). Banks and the Woman Business Owner: Dissolving the Paradox, *Vital Speeches of the Day*, Vol. 62, No., 6, pp. 186-188.
- Marlow, S. and Patton, D.(2005). All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 29, No., 6, pp. 717-735.
- Powell, M. and Ansic, D.(1997). Gender Differences in Risk Behavior in Financial Decision-making: An Experimental Analysis, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 18, pp. 605-628.
- Rietz, A. D. and Henrekson, M.(2000), Testing the Female Under-performance Hypothesis, *Small Business Economics*, Vol. 14, pp. 1-10.
- Watson, J.(2002), Comparing the Performance of Male- and Female-controlled Business: Relating Outputs to Inputs, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 26, No., 3, pp. 91-100.
- Watson, J. and Robinson, S.(2003), Adjusting for Risk in Comparing the Performance of Male- and Female-controlled SMEs, *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, pp. 773-788.

A Comparative Study on the Performance of Female/Male Small and Medium Business Owners in Korea

Kyungjo Kim* · Jinbae Choi** · Taehun Kim***

This study has examined and compared the performances of the female small & medium business(SMB) owners with those of the male SMB owners in Korea by analyzing the data of Korea Technology Credit Guarantee Fund(KIBO). The total number of the data used in this study is 68,091: 63,940(93.3%) male business owners and 4,151(6.1%) female business owners, respectively. To achieve the research objectives, we performed contingency table test and t-test. The findings from the tests are: i) the possibility of bankruptcy is higher with male business owners when gender of owner and lengths of previous paid-employment experiences are factored in; ii) the financial performances of female business owners are better than those of male owners. These results coincided in part with past studies.

Key Words: female business owner, Korea Technology Credit Guarantee Fund, contingency table test, financial performance

* Kyungsung University Graduate School of Management, Candidate of Doctoral Degree in Economy (017pj@hanmail.net)

** Kyungsung University, Professor of Digital Business Department (jbchoi@ks.ac.kr)

*** Kyungsung University, Professor of Digital Business Department (kdbdc@ks.ac.kr)

여성친화적 사회적기업 발전에 관한 소고 : 지방자치단체의 여성인력개발센터 사례를 중심으로

조선주*·김영옥**

초 록

본 논문은 2000년대 이후 학계를 중심으로 사회적기업 연구가 활발해지면서 사회적기업이 한국사회에 양질의 일자리를 제공할 수 있는 대안으로 대두되기 시작됨에 따라, 여성친화적 사회적기업이 정부의 사회적 일자리 제공의 측면과 경제발전의 주요한 여성인적자원의 제공이라는 측면에서 중요하다는 인식 하에 수행되었다. 구체적으로 우리나라 사회적기업의 인증 현황을 소개하고, 주요 대상 지자체의 여성인력개발센터에 대해 문헌 및 홈페이지 조사와 사례분석을 통하여 사회적기업의 여성영역에서의 함의를 제공하고, 지속가능한 여성친화적 사회적기업으로서 발전할 수 있도록 연구의 기반을 제공하고자 하였다.

주요 연구결과 사회적기업의 인증은 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났으며, 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 많은 업종유형을 차지하고 있었다. 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하고 있었으며 사회적 목적 실현은 일자리제공형이 가장 많은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고, 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자 하는 의지는 많으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

주제어: 여성친화적 사회적기업, 여성인력개발센터

* 한국여성정책연구원 연구위원 (sjcho@kwidimail.re.kr)

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

I. 서론

2000년대 초반부터 정부는 사회서비스 공급 확대를 통한 고용창출 전략으로 NGO와 협력하여 사회적 일자리 사업을 시작하였다. 그러나 대부분의 사업들이 국가의 재정지원에만 의존함으로써 단기적, 임시적 저임금 일자리로서의 한계를 보인다는 문제점이 줄곧 지적되어 왔다. 이로부터 사회적 일자리 사업의 지속가능한 성장모델을 찾는 노력이 이어졌고, 지속가능한 양질의 일자리와 사회서비스 공급 확대를 위한 주체로서 사회적기업의 가능성에 주목하게 되었다.

우리나라는 2007년 1월 3일 「사회적기업육성법(법률 제8217호)」이 제정·공포되었으며, 2007년 5월에는 동법의 시행령과 규칙이 제정되었고, 7월부터 시행되고 있다. 「사회적기업육성법」에 나타난 사회적기업은 충분히 공급되지 못하고 있는 사회서비스를 확충하고, 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상을 목적으로 한다. 즉, 자활사업 등 노동 통합적 기업과 사회서비스를 공급하는 기업을 모두 포괄한다.

또한 사회적기업 인증을 위한 조건으로 ① 민법상 법인, 조합, 상법상 회사 또는 비영리민간단체 등의 조직형태 ② 유급근로자를 고용하여 영업활동 수행 ③ 이해관계 당사자가 참여하는 민주적 의사결정구조 ④ 영업수익이 일정기준 이상이어야 하며, 이윤의 일정부분을 사회적 목적을 위해 사용 등을 규정하고 있다. 한편 ① 세제 및 사회보험료 지원, 공공기관의 우선구매를 통한 보호된 시장 제공 ② 경영 및 컨설팅, 시설비, 재정 지원 ③ 연계기업에 대한 지원 등 사회적기업을 육성하기 위한 지원규정을 명시하였다.

그러나 「사회적기업육성법」은 사회적기업의 목적을 협소하게 규정함으로써 다양한 분야의 사회적기업이 발달할 수 있는 가능성을 제한하고, 사회적기업의 조직형태를 협소하게 제한하여, 즉 유급고용 하는 사업체만 인정함으로써 임시, 일용직이 대부분인 인력파견업, 일자리알선업 등은 유급고용을 하는 것이 아니라 일자리를 소개해준 것에 대해 수수료를 주고 받는 경우가 많기 때문에 사회적기업이 될 수 없으며, 서비스 수혜자가 의사결정구조에 참여하게 되어 있어, 서비스 수혜자가 전혀 조직되어 있지 않거나 자주 변동하는 경우를 전혀 고려하지 않았다는 비판을 받고 있다. 전반적으로 다양한 가

능성을 열어 두어 사회적기업을 활성화하는 방향이 되어야 한다는 요구가 높다(정석구, 2006).

이러한 내용은 사회서비스의 직접적인 수혜자로서 그리고 사회서비스 일자리의 주요 참여자로서 여성의 위치를 고려할 때, 사회적기업 육성정책이 여성에게 주는 시사점이 무엇인지를 보다 면밀하게 분석할 필요성을 제기하는 것이라 할 수 있다.

정부의 여성인력개발종합계획('06-'10) 및 사회서비스일자리보고회 자료에 따르면, 사회적 일자리 사업에서 가사, 간병, 보육 등 돌봄 분야의 일자리가 많이 만들어졌는데, 이는 기존의 비공식부분에서 여성이 담당해 오던 영역으로 여성의 참여비율이 높다(관계부처합동, 2006.9; 2007.2). 정부 주도의 본격적인 사회적 일자리사업이 추진된 2004년에는 10개 사업에 2만1,623명이 참여하였고, 2005년에는 16개 사업으로 확장되어 보다 많은 인원이 사회적 일자리 사업에 참여하였는데, 이중 교육, 보육, 의료 등 사회서비스 부분에서 여성의 참여는 평균 68%정도로 추정된다(김혜원, 2006).

실제 이러한 돌봄¹⁾ 분야의 사회적 일자리 사업의 관건은 기존의 '불안정한 일자리'를 '새로 만드는' 것이 아니라 공식화하고 안정화시킴으로써 '괜찮은 일자리'를 만드는 데 목적이 있다. 그러므로 사회적기업은 '여성이 집중'되고 있는 돌봄 서비스 일자리를 제도화시킴으로써 근로자의 근로조건을 향상시키고, 교육훈련을 통해 전문성을 강화할 수 있는 제도적 방책이 될 수 있는 것이다(김영옥 외, 2006). 또한 한국사회는 돌봄에 대한 수요 증가와 공급 감소라는 양면적 상황에 처하게 되면서 사회적으로 돌봄의존성(care dependency)이 커지고 있으며, 이는 '돌봄결핍(care deficit)' 또는 '돌봄위기(care crisis)'의 문제로 진단되고 있다(장혜경, 2006). 이러한 점에서 돌봄

1) 돌봄노동은 “스스로 자신을 돌볼 수 없는 사람을 돌보는 행위로서, 병자, 노인, 어린 자녀들을 그 대상으로 하는 노동”(Daly, 2000)으로 정의되며 행위 자체 뿐 아니라 돌봄노동이 수행되는 관계의 측면을 중요하게 포함한다. 돌봄노동의 대상은 사회의 구성원이지만 누군가의 돌봄을 필요로 하는 사람들이며, 돌봄노동은 곧 사회구성원들의 유지 및 재생산을 위해 요구되는 사회적 활동이자 필수적인 노동이다. 돌봄노동은 미시적으로 보면 개인간 관계이지만, 거시적으로 보면 가족과 사회, 개인과 사회를 연결하는 사회적 관계 속에서 수행되는 노동이다. 또한 돌봄노동은 개인간 서비스이지만 일상적 노동의 범주와 달리 정서, 도덕적 요소를 포함하고 있다(Daly & Rake, 2003).

서비스를 제공하는 사회적기업 모델 창출은 저출산·고령화로 인한 문제와 취약계층의 돌봄 방치를 해결하기 위한 역할도 기대된다.

따라서 돌봄서비스의 공급자이면서 동시에 수요자인 여성의 관점에서 사회적기업 육성정책이 발전되고 보완될 수 있는 방안이 필요하다. 그러므로 본 연구는 여성이 다수 참여해온 사회적 일자리 부문에서 지방자치단체의 여성인력개발센터를 중심으로 한 돌봄관련 사업들이 ‘사회적기업’으로 제도화될 수 있는 가능성을 모색하고 발전방향을 제시하고자 한다.

II. 여성친화적 사회적기업에 관한 이론적 고찰 및 선행연구

1. 사회적기업의 개념과 의의

우리나라의 경우 사회적기업은 IMF 외환위기 이후 시작된 사회서비스 자활사업과 사회적 일자리 사업에서 발전하게 되었다. 먼저, 사회서비스 일자리는 ‘사회서비스를 제공하는 일자리’로 정의할 수 있고, 사회서비스의 범위를 정하면 사회서비스 일자리의 영역이 정해질 수 있다. 사회서비스의 영역은 ① 우선 표준산업분류²⁾상 사회서비스 산업으로 분류되고 있는 공공행정, 교육, 보건의료, 사회복지, 기타 사회서비스 산업을 모두 포함하고, ② 이외에도 표준산업분류상 문화(박물관), 개인서비스(가정탁아), 사업서비스(고용알선) 산업으로 분류되고 있지만 실제로는 사회서비스 성격을 갖고 있는 영역이 있으므로(특히 이 서비스가 취약계층에게 제공되는 경우), 이 영역을 사회서비스에 포함시켜 사회서비스의 범위를 정할 수 있다. 사회서비스 영역을 다시 분류하면, 공공행정서비스, 교육(방과 후 교육 포함), 의료 및 보건(간병 포함), 사회복지(아동, 노인, 장애인 등), 보육, 환경, 문화 등 7개 영역으로 구분할 수 있으며, 따라서 사회서비스 일자리는 이 영역에 존재하는 일자리로 정

2) 현행 산업분류는 산업구조의 변화를 반영하기 위하여 2000년 1월 7일 제8차 개정 고시(통계청 고시 2000-1호), 동년 3월 1일부터 시행되었으며, UN 국제표준산업분류를 기초로 작성된 것이다.

의할 수 있다.

둘째, 사회적 일자리는 현재 다중적 의미로 사용되고 있다. 현재 사회적 일자리는 “사회성(social)” 용어의 사용 방식에 따라 크게 일자리 니즈의 사회성, 사회서비스 니즈의 사회성, 사회서비스 확충의 사회성, 사회서비스 전달방식의 사회성으로 사용되고 있으며 포괄 범위가 상호 중복되고 있다(김영옥 외, 2007).

취약계층에게 제공되는 일자리 중 일부는 사회서비스 영역이 아닐 수 있으므로, 사회서비스 일자리에 모두 포괄되지 않다. 그러나 현재 취약계층에게 제공되는 일자리의 대부분이 사회서비스 영역에 있으므로 사회서비스 일자리 개념에는 취약계층에게 제공되는 일자리 개념의 대부분을 포함하고 있다.

사회적기업은 사회적 일자리의 공급주체인 제3섹터가 부분적으로 수익사업을 하는 경우를 말하는 것으로서 제3섹터의 사회적 일자리 사업이 발전된 형태라고 할 수 있다. 사회적기업에 대한 정의는 연구자와 국가에 따라 차이를 보이고 있다. 국제적으로 가장 많이 사용되고 있는 사회적기업의 개념은 EMES (the Emergence of Social Enterprise)에서 제시한 사회적기업의 조건이다. 1996년 이후 EMES는 연구대상이 된 15개 EU 회원국 각각에서 사회적기업으로 불릴 수 있는 조직을 파악할 수 있는 공동의 기준을 정의해 왔다. 이 정의에서는 사회적기업이 충족해야 하는 경제적 지표 4가지와 사회적 지표 5개를 제시하고 있다(Defourny, 2004; 자끄 드푸르니, 2006; 자끄 드푸르니, 2007, OECD 대표부, 2006). 우선, 경제적 기준 4가지는 다음과 같다. 1) 재화를 생산하고 용역을 판매하는 지속적인 활동, 2) 높은 수준의 자율성, 3) 상당 수준의 경제적 리스크, 4) 최소한의 급여 지급, 5) 지역사회에 혜택을 제공하고자 하는 명시적 목표, 6) 시민그룹의 주도성, 7) 분담금 액수에 기반하지 않는 의사결정, 8) 기업 활동 관계자들이 결합하는 참여 운영, 9) 제한적 이익 분배를 제시하고 있다.

위의 EMES 정의 외에도 영국 정부에서는 2002년 “사회적기업을 위한 연합”을 런칭하면서 사회적기업에 대해 정부 차원에서 내린 정의에 따르면, ‘잉여금을 주주와 소유자의 이윤을 극대화시키기 위해 운용하기보다는, 그 사업체 또는 지역사회의 목적을 위해 재투자하는 사회적 목표를 우선으로 하는 사업체’로 정의되고 있다(Hewitt, 2002).

그러나, 한국에서의 사회적기업은 유럽과는 조금 다른 맥락에서 발전하였

다. 한국에서의 사회적기업은 철학적 배경과 사회적, 역사적 맥락에 대한 고려 없이, 외환위기 이후 고용 창출을 위한 방안으로만 인식하는 데서 연유되었다. 다시 말해 사회적기업 등장에는 시민사회의 주도적 역량과 자발성이 필수적인데 한국에서는 정부주도형, 일자리 창출 정책의 일환으로 다루어졌다고 할 수 있다. 노대명 외(2005)는 한국의 사회적기업을 “자발성과 사회연대의 정신에 기초하고, 재화와 서비스 제공을 통해 참여자의 경제적·사회적 통합과 사회적 이익을 실현하며, 참여자가 중요한 의사결정과정에 참여할 수 있게 하는 민주적 경영방식을 취하는 기업, 구성요건은 사업목적에 있어 사회적 유용성, 사업운영과정에서의 민주적 절차, 수익배분방식에 대한 제한임”이라고 정의한다.

한편, 『사회적기업육성법』에 따르면, ‘사회적기업은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업’이라고 명시되어있다.

2. 여성친화적 사회적기업의 필요성과 의의

‘여성친화적 사회적기업’은 크게 두 가지로 나뉠 수 있다. 하나는 여성수혜자의 눈높이에 맞추고 그에 적합한 서비스를 개발 및 전달하는 것을 목표로 하는 사회적기업이고 다른 하나는 여성이 주 노동력으로 참가하고 있는 사회적 일자리, 돌봄서비스 부문이 보다 지속적이고 안정적인 일자리가 되도록 사회적기업화하는 것을 말한다(김영옥, 조선주 외, 2007).

본 연구는 안정적 일자리 제공에 중점을 두어³⁾ 여성이 다수 참여해온 사회적 일자리 사업과 돌봄사업들을 여성친화적 업종으로 간주하고, 이 영역을 중심으로 활동하고 있는 지방자치단체의 여성인력개발센터가 사회적기업으로 발전할 수 있는 방안을 제시하려고 한다. 즉, 본 연구에서의 ‘여성친화적

3) 사회적기업의 목표가 저소득층이나 취약계층의 일자리 제공으로 기우는 추세를 보인다. 2005년 영국의 사회적기업 조사에서도 사회적기업의 49%는 고용기회 제공(8%는 취약계층에 초점)을 우선적 목표로 설정하고 있었고, 34%는 고용제공 및 재화·서비스 제공을 통한 삶의 질 향상을 목표로 하고, 17%는 환경적 가치실현을 우선적 목표로 하고 있는 것으로 나타났다(Cabinet Office, 2006: 13-18).

사회적기업'이란 여성 사회적기업이라고 말할 수 있다.

우리 사회에서 사회적기업으로 발전할 수 있는 주된 방법 중 하나가 사회적기업의 인증을 받는 것이다. 그러나, 사회적기업의 인증을 받는다고 해서 과연 일자리의 질이 나아질지에 대해서는 회의적 전망도 있다. 특히 취약계층에게 제공되는 사회서비스(돌봄)의 경우 독립적으로 수익구조를 만든다는 것은 거의 불가능하기 때문에 지금 필요한 것은 사회적기업의 확대만이 아닐 것이다. 일자리의 질 문제만 하더라도 4대 보험의 제공만 있으면 되는 것이 아니라 급여, 근로시간 등 근로조건에서의 개선이 뒤따라야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 본고는 돌봄조직 및 여성 사회적 일자리의 사회적기업화가 동조직의 지속성을 높이고, 안정적 일자리로 만드는데 첫 단계가 될 것이라는 기대를 갖고 출발한다.

III. 연구 설계

1. 연구의 틀

상기에서 언급한 바와 같이 여성친화적 사회적기업은 이전에 노동시장에서 배제되었던 노동 혹은 시장에서 평가받지 못하고 가족내 여성의 사적영역의 노동으로 취급되던 부분을 사회적인 영역으로 재구성하여 여성의 노동 가치를 재평가 받도록 구성되었기 때문에 여성에게 있어서 매우 중요한 이슈이다. 또한 현재 이 일자리 사업의 참여자들이 100% 여성이므로 이 일자리들은 여성의 욕구에 민감하여야 한다. 여성의 욕구에 민감하기 위해서는 여성적 이해에 충실해야한다는 것을 의미한다.

따라서 본 연구에서는 4차례에 걸친 노동부의 사회적기업인증현황(2007년 10월부터 2008년 7월까지)을 분석하고, 지방자치단체의 여성인력개발센터의 특성 및 사회적기업 인증가능성을 분석하여 여성친화적 사회적기업으로 어떻게 성과를 내고 지속가능한 성장을 할 수 있는지 발전 가능성을 진단해보고자 하였다.

2. 연구방법

본 연구는 문헌연구 및 노동부, 여성인력개발센터 홈페이지 조사와 노동부 사회적기업 담당자, 지방자치단체 여성인력개발센터의 센터장, 사무국장급을 현장 인터뷰 하는 방법으로 이루어졌다.⁴⁾ 인터뷰 대상 여성인력개발센터는 A여성인력개발센터와 B여성인력개발센터이다. A센터는 돌봄노동관련(가사, 보육 등) 특정사업을 많이 하지 않고, 저소득층문화체험관련 프로그램을 주로 운영하며 서울에 위치하는 센터이며, B센터는 돌봄노동관련 특정사업, 즉 방과후 보육이나 교육을 많이 하며 부산에 위치하는 센터이다. 따라서 실제 지역과 업종(사업)에 따라 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증을 받을 수 있는지를 비교분석하고자 하였다. 주요 조사내용은 사회적 기업인증 받기 위한 조직구조(형태), 근로자의 고용훈련, 유료시장 확보 등에 관한 내용 등이다.

IV. 사회적기업인증 분석결과

노동부의 2007년 10월 1차부터 2008년 7월까지 사회적기업으로 인증받은 108개 기관의 특성을 분석하고, 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성을 분석하였다.

4) 사례연구는 현상과 상황, 환경과의 경계가 불분명할 때, 다양한 자료원천을 사용하여 현실 상황 하에서 동시대의 사건을 조사하는 실증적 조사연구이다. 따라서 사례연구를 통하여 직접적으로 인과관계를 검증할 수 있으며, 이론을 세우고 발전시키거나 보완하는 증거와 논리를 엮을 수 있다. 또한 사례연구방법은 연구자가 'how'나 'why'를 묻는 질문에 대해 답변을 더 잘할 수 있게 하며, 인과관계를 더 잘 할 수 있게 한다. 서베이나 실험에서 할 수 없는 복잡한 현실세계에서 간섭에 따른 성과가 명확하지 않은 상황에서 연구중심 개념들 간 이론적 상호작용의 형태를 파악하고, 새로운 연구를 점검하는 것에 대한 사례연구방법이 적절하다고 할 수 있다. 그러나, 사례연구는 너무 복잡하게 될 수 있고 객관적 기준(quantitative gauges)이 없기 때문에 일반화 할 수 없는 특별한(idiosyncratic) 이론이 될 수 있으므로 자료 수집이전에 연구 목표 및 문제를 명확히 정의하여 조사대상을 선정하고 분석 틀을 설정하는 구축단계이론을 충실히 따라야한다(Yin, 1994, 조선주 외, 2007).

1. 사회적기업육성법의 핵심사항

노동부의 사회적기업은 승인제나 신고제와 달리 인증제로 시행되고 있으며, 2007년 10월에 제1차 인증이 이루어졌으며 네 차례에 걸쳐 모두 108개 기관을 사회적기업으로 인증하였다.

심사기준은 사회적기업 육성법에 따라 요구하는 요건들을 갖추어 노동부장관의 인증을 받아야 한다. 사회적기업육성법이 요구하는 사회적기업 인증기준은 다음과 같다.

첫째, 조직형태이다. 조직형태는 민법상법인·조합, 상법상회사, 기타 다른 법률에 의한비영리민간단체 등이어야 한다.

둘째, 사회적 목적 실현이다. 사회적 목적이란 취약계층에게 일자리 또는 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 실현하는 것인데, 세부기준에 따라 일자리제공형·사회서비스형, 혼합형, 기타형으로 나뉜다. 일자리제공형·사회서비스형은 전체 근로자 또는 서비스 수혜자 중 취약계층 비율이 30% 이상이어야 하며, 혼합형은 전체 근로자 또는 서비스 수혜자 중 취약계층 비율이 각각 20% 이상, 기타형은 불특정다수, 공공기관에 대한 사회서비스 제공 등으로 사회적 목적을 실현하여야 한다. 이 때, 취약계층의 기준은 가구 월 평균소득이 전국가구 월평균 소득의 60/100이하인자, 「고령자고용촉진법」 제2조1호에 따른 고령자, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성매매 피해자, 장기실업자 등 노동부 장관이 취업상황 등을 고려하여 취약계층으로 인정한 자이다.

또한 취약계층 고용여부 또는 취약계층 수혜자 서비스 제공 여부 등은 기관에서 제출한 사실관계 확인 서류⁵⁾를 통해 확인하며, 사실 확인 서류 미제

5) 사실확인을 위해서는 각 취약계층별로 다음의 서류가 첨부되어야 한다.

- 저소득층: 근로소득원천징수영수증, 갑종근로소득에 대한 소득세 원천징수 확인서(세무서), 수급자증명서, 차상위계층확인서, 복지대상자 급여신청결과통보서, 건강보험납입료고지서(납부영수증), 소득금액증면(국세청), 급여명세표 등
- 장애인: 복지카드, 상이군경회원증, 장애인증명서
- 고령자: 주민등록번호(주민등록번호, 주민등록증·운전면허증 사본 등)
- 기타: 모부자가정증명서, 탈북자증명서(북한이탈주민 등록 확인서), 여성가장(호적등본), 장기실업자(노동부 고용지원센터 담당자 고용보험 전산망 조회), 물품공급계약서(불특정

출 기관은 불인증한다.

셋째, 영업활동을 통한 수익이다. 인증신청일 직전 6개월 동안 영업활동을 통한 총수입이 총 노무비의 30% 이상이어야 한다. 영업활동수익 사실 확인 부분은 비영리법인에 대한 회계컨설팅 등의 경험이 풍부한 회계법인에 의하여 검토한다. 회계법인에서 검토한 자료를 바탕으로 영업활동을 통한 총수입이 총노무비의 30% 이상인지를 판단한다. 신청기관이 제출한 자료를 기본으로 하되, 외부 기관의 검토(회계사·세무사 등의 결산서 등)가 아닌 단순히 기관 자체에서 만든 워드 양식의 금액 및 통장사본만 제시한 경우에는 불인정한다. 또한 영업활동을 통한 매출 이외에 보조금, 후원금 수입은 총수입에 포함시키지 않았으며, 법인부담 사회보험료와 퇴직급여 충당금등 간접노무비는 노무비에서 제외한다. 또한 법인(협회 등) 자체의 목적을 위해 일부 수익활동을 하나, 주된 수입원이 사회적 목적 실현과 관계없는 경우에는 30% 이상이라도 불인증한다.

네번째 기준은 유급근로자의 고용이다. 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하여야 한다. 유급근로자수 제한 여부는 사회적기업 육성위원회에서 심의·결정한다. 실제 2007년 제1차 사회적기업 인증에서는 유급근로자 수가 문제가 되는 경우는 없었다. 그러나 인증신청서 상의 근로자 수와 유급근로자 수가 다른 경우, 모기관 근로자수와 사회적기업 활동을 하는 근로자수를 혼동하는 경우, 사실증명서류 상의 근로자수와 신청서 상의 근로자 수가 다른 경우, 자활사업에서 사업자 수를 동시에 근로자 수로 산입하는 경우가 많았는데, 이들 모두 인증되지 않는다.

다섯 번째 기준은 이해관계자가 참여하는 의사결정구조이다. 서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자 참여하는 의사결정구조인지를 파악하는 것인데, 정관, 규약 등에 의사결정구조 갖춘 경우인지 아닌지를 보는 것이다.

기관의 의사결정에 서비스 수혜자, 후원자 등 다양한 구성원이 참여할 수 있도록 회의체가 구성되어 있는지 확인한다. 운영위원회 등 각종 위원회, 총회(회원으로 구성), 주주총회 등이 정관 등에 규정되어 있는지 여부 및 실제 회의체 위원명단이나 사회이사 명단 등을 통해 요건 충족 여부를 결정한다.

다만, 정관 등에 임원·이사만으로 구성된 이사회만 있는 경우 동 요건을 갖추진 못한 것으로 판단한다.

다음으로는 정관·규약 등 구비 및 기재사항 준수 여부를 확인하는 것이다. 사회적기업육성법(제9조) 및 동법 시행령(제11조)에서 정한 정관 등의 기재사항이 구비되지 못한 경우에는 ‘불인증’한다. 정관에는 사회적기업의 목적, 사업내용, 명칭, 주된 사무소의 소재지, 기관 및 지배구조의 형태와 운영방식 및 중요사항의 의사결정, 수익배분 및 재투자에 관한 사항, 출자 및 용자에 관한 사항, 종사자의 구성 및 임면에 관한 사항, 해산 및 청산에 관한 사항, 그 밖의 대통령령이 정하는 사항(시행령11조, 지부(地部)재원조달회계에 관한 사항)이 구체적으로 기재되어야 한다.

마지막 인증기준으로는 상법상 회사의 경우에는 정관이나 운영규정 등의 수익배분재투자, 이익금의 처분에 관한 조항에 이윤의 2/3 이상을 사회적 목적을 위해 사용한다는 내용이 있는지 확인한다.

2. 사회적기업인증기업의 특성과 여성친화적 사회적기업으로의 발전 가능성

(1) 인증기관 분석

노동부는 사회적기업으로 인증 신청을 한 266개 기관(2007년 1차 113개, 2차 53개, 2008년 1차 54개, 2차 46개)을 대상으로 인증심사소위원회의 사전 검토, 사회적기업(설립)인증 지원 기관⁶⁾의 현장실사, 사회적기업육성위원회의 심의를 거쳐 2007년 10월 1차 35개, 12월 2차 19개, 2008년 4월 30개, 7월 24개 기관을 사회적기업으로 인증하였다. 이로써 2008년 7월 현재 총 108개 기관이 사회적기업으로 활동하게 되었다.

108개 사회적기업은 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났다. 108개 기관을 별로 분석한 결과, 서울·강원의 서울청(39개, 36.1%)과 경기·인천의 경인청(23개, 21.3%) 등 수도권역이 전체의 60%에 가까운 분포율을

6) 현장실사는 사회적기업(설립)인증 지원 기관으로 지정된 실업극복군민재단과 사회적기업 연구원이 진행하였다.

보이고 있다. 서울청과 경인청을 제외한 각 지역 고용지원센터별로는 광주청(15개, 13.9%), 대전청(14개, 13.0%), 부산청(8개, 7.4%), 대구청(6개, 5.6%), 제주특별자치도(3개, 2.8%) 순으로 대체로 고른 분포를 보이고 있다.

108개 사회적기업을 노동부가 구분한 업종유형에 따라 분석해보면 특정 분류에 포함되지 않는 기타분야의 사업을 수행하는 곳이 31개로 전체의 28.7%를 차지하며 두드러졌으며, 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 그 뒤를 이었다. 인증 횟수가 증가할수록 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하는 반면, 2007년 1차에 두드러졌던 환경 분야 기관의 수는 감소하고 있음을 볼 수 있고, 업종유형 분류에 포함되지 않는 기타분야가 회차별로 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

108개 사회적기업을 조직형태별로 구분해 보면 매회 상법상 회사(43개, 39.8%)가 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 그 뒤로 그 밖의 법률에 따른 비영리단체(40개, 37%)의 순으로 나타났으며, 4차 인증과정에서 급속한 증가를 보였다. 그 뒤로 민법상 법인(20개, 18.5%), 민법상 조합(5개, 4.6%) 순으로 나타났고, 모두 꾸준한 증가세이다.

사회적기업에 종사하는 유급근로자는 2007년 1차 1,897명(평균 54.2명), 2차 583명(평균 30.6명), 2008년 1차 530명(평균 27.6명), 2008년 2차 746명(평균 31.1명)으로 나타났다. 전체 사회적기업이 고용한 유급근로자는 3,756명으로 기관 평균 34.8명을 고용한 것으로 나타났다.

사회적기업 중 다수는 일자리 제공을 통해 사회적 목적을 실현하고 있는 것으로 나타났다. 108개 사회적기업의 사회적 목적 실현을 유형별로 보면 일자리제공형(39개, 36.1%), 혼합형(30개, 27.8%), 기타형(23개, 21.3%), 사회서비스 제공형(16개, 14.8%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 인증 사회적기업의 현황

	내용	2007 1차		2007 2차		2008 1차		2008 2차		전체	
		개	%	개	%	개	%	개	%	개	%
지 역	[서울청]서울·강원	13	37.1	9	47.4	11	36.7	6	25	39	36.1
	[경인청]경기·인천	11	31.4	3	15.8	5	16.7	4	16.7	23	21.3
	[대전청]대전·충남·북	3	8.6	2	10.5	4	13.3	5	20.8	14	13.0
	[광주청]광주·전남·북	3	8.6	4	21.1	3	10	5	20.7	15	13.9
	[대구청]대구·경북	2	5.7	0	0	2	6.7	2	8.3	6	5.6
	[부산청]부산·경남	3	8.6	1	5.3	2	6.7	2	8.3	8	7.4
	제주특별자치도	0	0	0	0	3	10	0	0	3	2.8
업 중	교육	1	2.9	3	15.8	2	6.7	0	0	6	5.6
	보건	2	5.7	3	15.8	1	3.3	2	8.3	8	7.4
	사회복지	2	5.7	3	15.8	5	16.7	6	25	16	14.8
	환경	12	34.3	4	21.1	2	6.7	2	8.3	20	18.5
	문화·예술·관광·운동	1	2.9	3	15.8	2	6.7	0	0	6	5.6
	보육	1	2.9	0	0	2	6.7	1	4.2	4	3.7
	산림보전 및 관리	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	간병·가사지원	7	20	1	5.3	4	13.3	5	20.8	17	15.7
	기타	9	25.7	2	10.5	12	40	8	33.3	31	28.7
조직 형태	상법상 회사	10	28.6	12	63.2	15	50	6	25	43	39.8
	민법상 법인	8	22.9	3	15.8	3	10	6	25	20	15.8
	민법상 조합	1	2.9	1	5.3	1	3.3	2	8.3	5	4.6
	그 밖의 법률에 따른 비영리법인 또는 단체	16	45.7	3	15.8	11	36.7	10	41.7	40	37.0
유급 근로자 수	10인 미만	2	5.7	1	5.3	6	20	3	12.5	12	11.1
	10인 이상~30인 미만	13	37.1	11	57.9	14	46.7	12	50	50	46.3
	30인 이상~50인 미만	7	20	2	10.5	4	13.3	4	16.7	17	15.7
	50인 이상	13	37.1	5	26.3	6	20	5	20.8	29	26.9
사회적 목적 실현유형	일자리제공형	11	31.4	4	21.1	18	60	6	25	39	36.1
	사회서비스제공형	4	11.4	3	15.8	3	10	6	25	16	14.8
	혼합형	12	34.3	4	21.1	5	16.7	9	37.5	30	27.8
	기타형	8	22.9	8	42.1	4	13.3	3	12.5	23	21.3
합계	-	35	100	19	100	30	100	24	100	108	100

자료: 노동부 내부자료, 조영복(2008)에서 필자가 재구성함.

(2) 불인증기관 분석

사회적기업으로 인증받지 못하고 탈락한 기관을 분석해보면, 2007년 1차 76개 기관(77개 기관 중 1개 기관 자진 철회), 2차 34개 기관, 2008년 1차 24개 기관, 2차 22개 기관으로 나타났다.

인증 신청 기관이 불인증된 경우의 다수는 영업수익과 관련된 것으로 나타난다. 영업활동을 통하여 얻는 수입이 사회적기업 인증 요건에 미달하거나 수입기준의 충족 여부를 확인할 수 있는 서류를 미제출하는 등 영업수익 측면의 문제가 가장 빈번한 불인증 사유로 나타났다. 일부 기관은 정부 보조금이나 후원금을 총수입으로 포함시키거나 혹은 인증 직전 6개월의 수입분이 아닌 기간의 회계자료를 제출해 불인증 된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회적기업을 창업하거나 전환하려는 기관들의 대부분이 일반 영리조직과는 달리 체계적인 회계시스템이 부재하기 때문으로 해석할 수 있다.

불인증 사유를 분석해 본 결과 1차 심사에서는 영업수익 증면 외에 개인사업자를 포함해 사회적기업이 요구하는 조직형태를 갖추지 못한 기관들(34개, 21%)의 탈락이 두드러졌으나 2차에서는 8곳(10%)에 머물렀다. 특히 2008년 1차의 경우 조직형태의 미비로 탈락된 경우는 없었으나, 2차에서는 8곳(17%)으로 다시 증가하였다.

정관·규정 등의 구비 여부는 매 신청마다 비교적 높은 불인증 사유로 나타났다. 사회적기업 육성법에서는 법정 기재 사항 일체를 기재한 정관을 법무법인으로부터 공증을 받도록 하고 있다. 그러나 정관 문제로 불인증 받은 기관의 대부분은 인증 신청을 받을 조직의 독립된 운영 규정 등을 제출하지 않고 모법인의 정관을 그대로 제출하거나 공증을 받지 않은 채로 정관을 제출한 것으로 나타났다.

사회적기업이 일반 영리기업과 구별되는 부분 중 하나는 민주적인 의사결정을 통해 운영된다는 점이다. 이를 실현하기 위해 「사회적기업육성법」은 조직 내 다양한 이해관계자가 참여하는 회의체를 갖추도록 하고 있다. 그러나 4회에 걸친 사회적기업 신청 기간 동안 이 부분을 정비하지 못해 불인증 된 기관은 2007년 1차 신청 시 5%에 머물렀던 것이 2007년 2차 10%, 2008년 1차에는 32%로 오히려 증가하였으나, 2차에서 다시 22%로 감소하고 있음

을 확인할 수 있다. 이들 기관은 기존에 존재하는 이사회나 주주총회 등을 그대로 기재하는 경우가 대부분이었다.

사회적 목적이 불분명한 경우는 비영리기관의 설립목적 자체를 사회적 목적 실현으로 신청하거나 근로자나 서비스 수혜자가 취약계층임을 증명할 서류를 갖추지 못해 탈락한 경우가 대부분이었다.

법정 소송이 진행 중인 2개 기관을 제외하고 불인증 된 기관의 불인증 사유를 검토하면 대부분이 「사회적기업육성법」이 정한 기본적인 요건을 충족하지 못해 불인증 된 것으로 나타났다.

〈표 2〉 신청기관의 불인증 사유

(단위: 개, %)

	2007년 1차	2007년 2차	2008년 1차	2008년 2차	전체
조직형태 미비	34(21%)	8(10%)	0(0%)	8(17%)	50
유급근로자 미고용	1(1%)	5(6%)	3(6%)	1(2%)	10
사회적 목적 불분명	21(13%)	9(11%)	7(14%)	6(14%)	43
의사결정구조 불명확	9(5%)	8(10%)	16(32%)	10(22%)	43
영업수익 미실현	35(21%)	20(25%)	14(28%)	8(17%)	77
정관·규정 등 미제정	34(20%)	17(21%)	10(20%)	13(28%)	74
이윤 사용 불명확	32(19%)	12(15%)	0(0%)	0(0%)	44
기타	0(0%)	2(2%)	0(0%)	0(0%)	2

자료: 노동부 내부자료, 조영복(2008)에서 필자가 재구성함.

(3) 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성

1) 사회적기업의 인증조건의 측면

자활근로에서 시작하여 자활공동체로 발전하면서 복지부의 지침에 따라서 개인사업자 또는 공동명의로 개인사업자의 조직형태를 띤 많은 자활공동체들이 법적 조직형태의 요건을 맞추지 못하면서 대거 탈락하였다. 이는 보건복지부 자활사업과 노동부 사회적 일자리 사업에서 부처간 조율이 원활하게 이루어지지 않으면서 자활공동체의 사회적기업으로의 전환이 충분히 계획적

으로 이루어지지 않고 사후적으로 이루어졌기 때문인 것으로 판단된다. 이와 관련하여 「사회적기업육성법」이 요구하는 조직형태가 너무 협소하게 제한되어 있다는 문제점을 지적할 수 있다. 민법상 법인, 조합, 상법상 회사, 비영리 단체 등으로 국한되어 있는데, 약손엄마의 사례에서도 알 수 있듯이 비영리 법인이 인가받는 일이 그렇게 쉽지 않다는 점에서 많은 노동조직들이 어려움을 겪을 것으로 예상된다.

불인증 사유 분석결과에서 가장 커다란 특징은 제출해야 할 서류를 제대로 제출하지 않음으로써 불인증된 경우가 많다는 것이다. 노동부의 담당자에 따르면 신청기간 막바지에 신청건수가 몰려들었다고 하는 것으로 보아, 담당 실무자의 업무처리 과정에서 상당한 양의 서류작업으로 많은 시간과 노력이 필요했을 것으로 짐작된다. 그러나 서류로서 확인될 수 없는 부분을 서류로 제출하도록 함으로써 발생하는 난관도 있었을 것으로 예상된다. 이를테면 불특정 다수에게 서비스를 제공했다거나, 지자체의 위탁사업의 경우 서비스 수혜자의 개인정보 미공개 등이 해당된다. 그럼에도 불구하고 사회적기업으로 인증받기 위해 요청되는 서류 작업 자체가 상당한 업무량이라고 짐작되며, 충분한 시간을 가지고 치밀하게 준비하는 노력이 요구된다.⁷⁾

2) 일자리 창출에 집중된 사회적 목적의 분산 필요

인증 사회적기업에서 표방하는 사회적 목적은 사회서비스 제공형에 비해 일자리 창출형이 압도적으로 많다. 이는 사회적기업이 자활 사업이나 사회적 일자리 사업과 같이 고용창출 정책으로 제도적으로 육성되어 왔기 때문이다. 한국의 예비 사회적기업에 대한 실태조사연구(엄형식, 2007)에서도 취약계층의 일자리 창출이나 사회통합을 목적으로 하는 ‘노동통합 사회적기업’(work integration social enterprise)의 성격을 강하게 드러내고 있다.

그러나 사회적기업의 사회적 목적은 취약계층의 고용창출에 국한될 수 없으며 고유의 사회적 목적을 실현하는 다양한 프로그램을 갖추고 있어야 할

7) 「전북일보」의 사회적기업 전문가 좌담회 보도에 따르면 “전북도 내 사회적기업 인증신청을 한 곳은 5기관이고, 이중에서 이전부터 사회적기업을 고민한 곳은 두 곳에 불과하다. 전국적으로도 인증신청 단체 중 70% 이상이 사회적기업에 대한 깊은 고민이 없는 곳으로 보인다”(「전북일보」, 2007.10.24자).

것이다. 반면 서구 사회적기업의 사회적 목적은 사회서비스의 전달, 취약계층의 사회통합, 내생적 지역개발, 더 나아가 대안적인 경제운동으로까지 확장되어 해석되고 있다. 2006년부터 사회서비스 전달에서 사회적기업이 갖는 의의를 인정한 정부가 사회서비스 활성화 정책에서 사회적기업을 주요한 전달체제로 인식하였음에도 불구하고 사회서비스 전달을 목적으로 하는 사회적기업의 등장은 미미하다. 그러나 사회서비스 제공을 사회적기업의 목적으로 규정함으로써 향후 사회서비스의 전달 및 확대에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 사회서비스의 수요와 공급에서 모두 향후 빠른 속도의 증가를 보일 것으로 예상되는데, 수혜자의 측면에서 수급권자를 제외하고 저소득층은 의료와 복지의 사각지대에 처해 있으며, 특히 가사지원 및 간병서비스의 수요가 빠른 속도로 증가하고 있다. 또한 일반서민층이나 중산층에서 사회서비스에 대한 수요는 삶의 질 향상과 맞물려서 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

3) 사회적기업의 육성을 촉진하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적인 환경의 조성도 중요

사회적기업의 사례들을 살펴보면 정부의 위탁사업으로 보호된 시장을 갖고 있는 것이 초기의 발전에 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 보호된 시장을 가지고 있을 경우에는 수입이 안정적으로 유지되고 특별히 영업이나 마케팅 비용이 소요되지 않아서 직원들에게 돌아갈 몫이 상대적으로 많아지게 된다. 이를테면 컴윈의 경우와 같이 사업수익의 대부분을 차지하는 ‘학교컴퓨터 재활용 프로그램’은 교육부의 지원 없이는 결코 진행될 수 없는 사업이다. 이 분야에 대한 정부의 ‘보호시장’ 정책이 재활용 자활사업의 사회적 시장화의 기초가 되었다(이인재, 2006).

보호시장 이외에도 사회적기업의 육성을 촉진하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적인 환경의 조성도 중요하다. 현재까지 사회적기업의 형성과 발전에 긍정적인 영향을 미쳤던 제도로는 자원 재활용/환경과 관련된 사회적기업과 관련된 음식물 매립 금지, 생산자책임확대제도 등이 있으며, 올해에는 장애인활동보조인제도가 시행되어 중증장애인에게 다양한 복지서비스를 제공하는 도우미사업에 참여하는 기관이 증가하고 있다. 2008년 7월부터 노인요양보험제도가 실시됨으로써 노인을 대상으로 가사지원, 간병서비스를 제공

하는 사회적기업의 확산을 가져올 것으로 예상된다.

4) 업종 특성의 영향이 있음

사회적기업에 있어서 업종의 선택은 기업의 성공여부를 결정짓는 중요한 요인이다. 창업전문가들은 창업의 성패는 사업의 종류를 선택하는 단계에서부터 결정된다고 한다. 엄밀한 시장조사와 폭넓은 비교분석 없이 저소득층이 기존의 기술을 이용하거나 아니면 아예 기술이 없어도 할 수 있는 단순노동을 선택하는 경우에는 대부분 실패하게 된다. 1990년대 초반 설립되었던 ‘실과 바늘’ 등의 봉제 관련 생산 공동체는 봉제업이 사양산업으로 쇠락해가는 환경을 고려하지 않음으로써 실패로 종결되고 말았다.

앞서 살펴본 사회적기업들은 보건, 복지, 재활용, 급식 등의 사회적 서비스를 제공하고 있는데, 어떤 종류의 사회적 서비스는 사회적기업에 매우 유리한 기회를 제공하는 특성을 갖고 있다. 이를테면 재활용 사업은 새로운 산업 영역일 뿐만 아니라 환경에 대한 인식수준이 제고되면서 향후 발전전망이 밝은 편이다. 재활용사업은 그 자체가 환경 문제를 해결한다는 점에서 사회 공익적일 뿐만 아니라 실직층 빈곤층에서 일자리를 창출할 수 있기 때문에 정부, 시민단체, 기업의 지원을 효과적으로 결합할 수 있다. 또한 부가가치 창출을 통해서 수익성을 높일 수 있는데, 사회적기업으로 인증된 36개 기관 가운데 9개의 기관이 재활용 관련 사업을 한다는 사실은 업종 선택의 중요성에 시사하는 바가 크다.

이러한 측면에서 볼 때 가사간병 등의 돌봄은 초기에 커다란 자본금이 없어도 인력만 공급되면 사업을 진행할 수 있다는 점에서 재활용이나 급식사업보다 유리한 측면이 있다. 재활용, 급식은 재활용 처리시설이나 급식 센터를 설치해야 하기 때문에 초기에 막대한 자본금이 필요하고 자본금의 규모가 사업의 성패를 가를 수도 있다. 반면 돌봄 서비스는 한마디로 노동 집약적인 산업이다. 따라서 고용창출의 효과는 크지만, 다른 한편으로 수익률은 낮은 편이고 부가가치를 창출하기가 쉽지 않다는 난관에 봉착하고 있다. 돌봄사업은 대부분 취업알선 또는 인력파견형으로서 자신이 일한 만큼 서비스 비용을 가져가는 구조이기 때문에 기업으로서의 수익모델이 요구된다. 기존의 유료 업체는 비용 증대, 수수료 증대 등의 방식으로 수익률을 제고하겠지만 사회

적기업을 그럴 수 없다. 따라서 돌봄을 제공하는 기관들이 수익을 높이기 위해서는 다른 업종에 비해서 서비스의 질을 높이는 전문화 방안 이외에도 다각적인 경영전략이 더욱 필수적이다.

5) 전문적인 교육훈련이 중요함

사회적기업이 제공하는 사회서비스가 일반영리기업 또는 일반유료업체에서 제공하는 사회서비스와 어떤 차별성을 갖는가? 또한 사회적기업으로서 시장에서 경쟁력을 확보하기 위해서는 어떤 전략을 가져야 할까? 이런 질문에 대해서 많은 사회적기업들이 내놓은 해답은 교육훈련의 강화와 철저한 관리체계이다. 사회적기업은 일정 비율 이상의 취약계층을 고용해야 하는데, 이들은 일반적으로 저학력, 저숙련, 고연령층을 이유로 노동시장에서 지속적으로 배제되어 왔다. 뿐만 아니라 장기실업, 경력단절 상태의 개인들은 직업의식, 대인관계 등에서도 여러 가지 어려움을 갖고 있다. 인적 자본이 낮은 이러한 계층을 전문적이고 세분화된 내용으로 철저한 교육과 훈련이 이루어지면 이것이 질 높은 서비스로 나타나고 결국 고객의 만족도를 높임으로써 시장에서 선택될 수 있다.

또한 사회적기업은 근로자가 지시대로 일하는 것이 아니라 조직의 중요한 의사결정에 참여하는 구조를 요구하기 때문에, 단순히 기능교육에 그치는 것이 아니라 중간 지도자 리더십 양성 교육, 조합원 교육 등과 같이 조직의 구성원이자 주체로서 활동할 수 있도록 교육하고 있다. 이러한 교육훈련은 결국 서비스의 질을 제고시킴으로써 시장 경쟁력에서 유리한 위치를 차지할 수 있다. 따라서 교육훈련이 보다 체계적이고 지속적으로 이루어질 수 있는 방안을 마련하고, 사회적기업에 대한 외부 지원에서도 교육 부문에 대한 지원이 적극적으로 이루어질 필요가 있다.

V. 사례 분석결과

본 사례분석은 2000년대 이후 학계를 중심으로 사회적기업 연구가 활발해지면서 사회적기업이 한국사회에 양질의 일자리를 제공할 수 있는 대안으로

대두되기 시작됨에 따라, 특히 여성친화적 사회적기업이 정부의 사회적 일자리 제공의 측면과 경제발전의 주요한 여성인적자원의 제공이라는 측면에서 무엇보다도 사회적기업을 명확히 이해하는 것이 중요하다는 인식 하에 수행된 것이다. 구체적으로 우리나라 지자체의 여성인력개발센터는 경력단절 여성을 주 대상으로 하여 직업훈련에 특화된 비영리기관이기 때문에 여성인력개발센터로부터 사회적기업의 여성영역에서의 함의를 찾고, 지속가능한 여성친화적 사회적기업으로서 발전방안을 찾고자 분석을 시도하였다. 지방자치단체의 여성인력개발센터의 사례연구 결과 연구 분석 틀에서 기대한 내용들⁸⁾이 대부분 예상한대로 나타났으나, 몇 개의 변수는 처음의 예상과 다르게 나타나기도 하였고, 사례연구 과정에서 새롭게 그 관계가 밝혀진 경우도 있었다.

1. 조사대상 여성인력개발센터의 현황 및 특성

(1) 여성인력개발센터의 일반적인 특성

일반적으로 지방자치단체의 여성인력개발센터는 각 지역의 센터마다 개설된 교육프로그램의 종류와 수(적게는 10개의 프로그램부터 많은 곳은 80개 이상의 프로그램을 운영한다)와 재정구조(지방자치단체의 자체예산, 노동부 지원, 여성가족부 지원, 유료교육 수입 등)가 다양하다. 여성인력개발센터는 지역인력시장에 부응하는 다양한 사회교육 프로그램 운영, 직업능력 개발 및 훈련사업, 사회/문화생활 사업지원, 취업상담 및 알선 등의 기능을 수행해 오고 있다. 전국에 걸쳐 50개의 센터가 있으며, 여성 직업능력개발 훈련을 위해 ‘전업주부 재취업 유망직종 훈련’, ‘실업자 재취직 훈련’, ‘실업자 취업 훈련’, ‘여성가장 실업자 취업 훈련’, ‘지역고용 인적자원 개발사업’, ‘단기고용촉진 훈련’, ‘재직 근로자 훈련’, ‘취업 및 창업 훈련’, ‘국비 무료 취업 훈련’, ‘국민 기초생활보장 대상자 교육’ 등을 수행하고 있다.⁹⁾

8) 연구방법에서 기술한 바와 같이 인터뷰 대상 기업 선정의 이유는 다음과 같다. A센터는 돌봄노동관련(가사, 보육 등) 특정사업을 많이 하지 않고, 저소득층문화체험관련 프로그램을 주로 운영하는 센터이며, B센터는 돌봄노동관련 특정사업, 즉 방과후 보육이나 교육을 많이 하며 부산에 위치하는 센터이다. 따라서 실제 지역과 업종(사업)에 따라 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증을 받을 수 있는지를 비교분석하고자 하였다.

9) 여성인력개발센터 홈페이지(www.vocation.or.kr) 참조

그런데 센터에서 운영하고 있는 프로그램 중에서 ‘간병인, 노인, 장애 등 복지 관련 프로그램’, ‘신생아, 산모 관련 프로그램’, 기타의 ‘가사보조’ 프로그램은 돌봄 기관의 교육훈련 프로그램과 유사하다. 현재 이들 프로그램은 센터에서 매우 낮은 비중을 차지하고 있으며, 교육기간은 1주~2주의 단기교육에 그치고 있다. 그러나 간병인, 산모·신생아도우미, 베이비시터, 가사보조 프로그램의 취업률은 60% 이상으로 다른 프로그램의 취업률이 40%에 비해서 상대적으로 높다. 일부 센터의 경우에는 돌봄 관련 프로그램의 취업률이 100%에 달하고 있는데(여성가족부 내부자료), 정부의 사회적 일자리 창출과 맞물려 수요와 공급이 확산되고 있기 때문이다. 또한 국비지원을 받는 경우가 많아서 대부분 무료로 진행되고 있어 중장년층 여성 또는 경력단절 여성이 쉽게 교육받을 수 있는 장점을 가지고 있다.

최근 여성의 고학력화 추이에 따라 전문대졸 이상의 고학력 여성이 늘고 있으며 이들 여성에 맞춰 훈련공과도 다양해지고 있다. 방과후교육지도사 훈련과정 등이 그 예인데, 일부 여성인력개발센터에서는 훈련생들의 취업을 위해 졸업생들의 창업을 직·간접적으로 지원하고 있다. 여성인력개발센터는 사회서비스 영역인 공공행정서비스, 교육(방과후 교육 포함), 의료 및 보건(간병 포함), 사회복지(아동, 노인, 장애인 등), 보육, 환경, 문화 등 7개 영역에 존재하는 모든 일자리를 수행하고 있다.

(2) 사례조사 여성인력개발센터의 현황과 특성

1) 주요 사업 및 조직형태

A센터는 노동부 사회적일자리 사업으로 “문화체험전문가” 파견사업을 진행하고 있다. 지역사회 초·중학교 방과 후 교육의 일환으로 문화체험활동을 주관하는 전문가를 파견하는 것을 주 사업내용으로 하고 있으나, 주민자치센터 이용자 등 성인도 대상으로 한다. 서비스 내용은 체험학습 강의라고 할 수 있으며, 고학력 경력단절 여성일자리 사업이라는 특성을 띤다. 주 3회는 사회적일자리 참여와 주 2회는 유료 노동시장 참여로 유·무료 사업을 병행함으로써 안정적 고용창출과 적정 임금수준을 확보하고 있다. 여성인력개발센터는 경력단절 여성을 주 대상으로 하여 직업훈련 특화된 비영리기관으로서

각 센터마다 사업주체가 다른데, A센터의 사업주체는 한국여성노동자협의회이다.

B센터는 노동부 사회적일자리 사업으로 “재가파견 방과후 보육교사” 사업을 진행하고 있다. 2007년 기준으로 50명을 고용하여 수혜자가 연 5,640명이었으며, 아동의 방과후 교육, 보육을 통한 긍정적 성장을 도모하고 있다. 이용자 해피콜 제도를 실시하고, 사후만족도 80% 이상을 달성하였다. 취약계층 일자리 지속 유지/이해관계자 참여 의사결정 구조 마련, 자조모임 운영/민관 거버넌스 체계 구축/기업경영 체계 구축 등 성공적인 사업모델을 제시하고 있다. B센터의 조직형태는 A센터와 마찬가지로 비영리기관으로서 사업주체는 한국YMCA연합회후원회이다.

2) 근로자의 고용 및 훈련

A센터는 현재 활동가(교사)가 10명으로 모두 전문대졸 이상이다. 이들은 교사활동을 하면서 마케팅활동(홍보전단 인쇄, 신문간지 발송, 현수막 제작, 우편발송, 홈페이지 통한 연중 홍보)도 겸하고 있다. 평균 주 40시간 일하고, 월평균 820,000원을 수령하고 있다. 이중 노동부 지원 인건비가 월 770,000원이다. 활동가들은 모두 구로여성인력개발센터에서 1차 기본계획(아동발달심리 및 기본소양교육, 총 36시간) 및 2차 전문교육(자연해설가 양성과정, 총 120시간)을 마쳤으며, 월1회 정기교육(사례나눔 등)와 참여자 워크숍을 실시한다.

B센터는 현재 서비스의 대상은 부산광역시 16개 구·군내 맞벌이, 자영업자 한부모 가정 및 사회복지 시설 등이며, 서비스 내용은 아동보육 및 교육 서비스 (학습튜터, 방과 후 숙제 돌봐주기, 생활 관리, 방과 후 픽업 동반이동, 식사 및 간식 챙겨주기), 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원 서비스 (밀반찬만들기, 청소, 다림질 등)이다. 보육보육교사 요건은 30~50세 부산광역시 거주 여성, 보육교사 자격증, 중등교사 자격증 소지자, 어린이집, 유치원, 초등학교, 학습지도 경력자로서 전문성을 지닌 “에듀천사”를 파견하고 있다. 또한 독서지도사인 경우는 보수 교육도 실시함으로서 질 높은 근로자 훈련을 실시 중이다.

3) 유료시장 확보상황 및 수익성

A센터의 주요 유료시장은 ① 월 2회 토요일휴업일 프로그램 운영을 통한 수혜자로부터 서비스 이용료 수납 ② 단계적으로 주중 일반인 대상 성인프로그램 운영 ③ 체험학습 전문업체 및 교육기관으로 강사 파견후 강사료 수령 등으로 구성된다.

서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 반일 체험학습 15,000~20,000원, 종일 체험학습 35,000원, 외부강사파견 30,000원, 저소득층 자녀 참여시 무료이다. 지난 6개월간 노무비 대비 총수입이 29.1~31%로 노동부 인증 사회적기업의 “영업활동을 통한 수익”기준의 달성이 가능하다. 즉 월평균 수입이 2,390,000원인데, 월 노무비는 820만 원(월급 77만 원*10명=770만원, 교통비 5만 원*10명=50만 원)으로 29~31%를 차지한다.

〈표 3〉 A센터 ○○체험단의 총수익

예상 총수익(10개월)	23,900,000원	비중
수익사용계획	23,900,000원	
참여자 퇴직금	77만 원*10명=7,700,000원	32%
교통비	5만 원*10명*12개월=6,000,000원	25%
운영비		43%
- 차량지원, 식대 등	4,000,000원	
- 교육홍보비 및 일상경비	4,700,000원	
- 공동체적립금(7%)	1,500,000원	

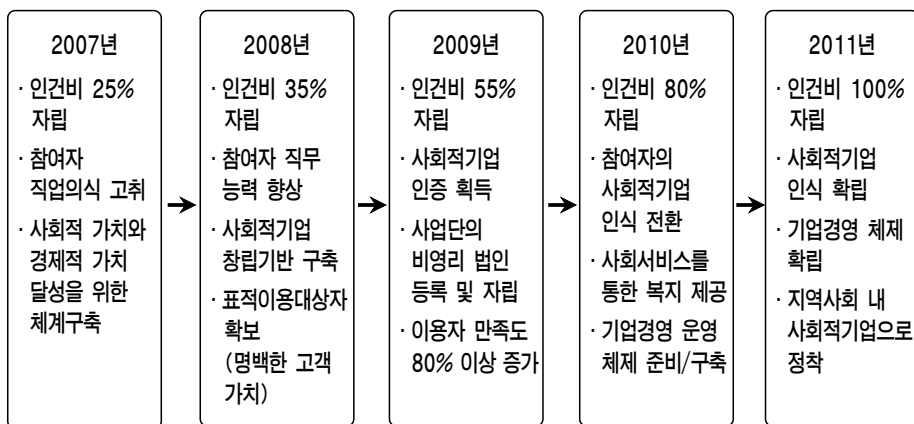
B센터의 주요 유료시장은 아동보육 및 교육 서비스, 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원 서비스 (밀반찬만들기, 청소, 다림질 등) 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 5시간(주간) 20,000원, 8시간 30,000원, 5시간(야간) 30,000원, 연장시간당 5,000원, 자녀 추가시 5,000원, 도시근로자가구 월평균 소득 60% 이하 가정 40% 할인, 기초생활수급자 무료, 지난 4. 30~11. 30 사이의 총수입은 76,620,000원이다.

〈표 4〉 B센터 △△사업단의 총수입

	구 분	수혜자	비 용	기간	1인당 평균수입	참여자	총 수입
시장 가격형	단시간이용자	0명	20,000원	-	-	-	0
	고정이용자	59명	200,000 ~700,000원	1~7개월	1,500,500원	44명	66,020,000원
저렴형	단시간이용자	0명	8,000원	-	-	-	0
	고정이용자	1명	200,000원	6개월	1,200,000원	1명	1,200,000원
무료형	단시간이용자	0명	0	-	0	-	0
	기관이용자	6기관	0~300,000원	2~7개월	855,000원	11명	9,400,000원
	고정이용자	6가정	0	1~5개월	0	9명	0
합 계	76,620,000원						

현재는 인건비의 25% 정도를 사업수입으로 충당하고 있지만, 2011년에는 인건비 100% 자립이라는 목표를 가지고, 중장기적으로 사회적기업을 추진하고 있었다([그림 1] 참조).

〔그림 1〕 B센터의 재정자립을 위한 중장기적 목표수립도



2. 여성친화적 사회적기업으로의 발전가능성

1) 독립된 조직형태를 구성하여야 함

노동부의 인증 요건이나 인증 받은 사회적기업의 발전경로를 살펴보았을 때 사회적기업 발전에 가장 중요한 요소는 독립된 별도의 조직구조를 갖는 것이다.

사회적기업 인증 심사기준에 따르면, 민법상 법인·조합, 상법상회사, 기타 다른 법률에 의한 비영리민간단체 등으로 나타나 있다. 여성인력개발센터가 사회적기업 인증을 받기 위해서는 먼저 모법인으로부터 별도의 조직(법인 또는 사업단)으로 독립되어야 한다. 모법인 산하 사업단이 사회적기업 활동을 주목적으로 하고 있는 경우에는 ‘법인 내 사업단’ 이름으로 ‘인증’한다. 이 경우 정관이나 규약, 운영 규정 등이 독립되어 있거나 실질적으로 회계상으로 독립되어 있는 경우를 의미한다. 즉, 지부라도 별도의 정관이나 비영리단체로 등록이 되어 있는 경우에는 인증한다. 중앙회나 연합회의 각 지부가 신청하였으나 별도의 조직 독립이 안 되어 있고 정관 등도 별도로 있는 것이 아니라 중앙회의 것을 제출한 경우에는 ‘불인증’한다. 또한 정부·공공기관이 일부 출연한 법인 또는 지자체의 구립장애인 시설 등은 ‘불인증’한다(사회적기업열린포럼 자료집, 2007).

서비스 대상 집단은 지역 내 초중학생, 저소득층 맞벌이/한부모 자녀, 일반 지역주민으로 취약계층이 대상 집단이 된다. 또한 여성인력개발센터에 구직 등록을 하는 장기실업자의 경우 취약계층으로 인정되기 때문에¹⁰⁾ 사회적 목적 실현이 일자리제공형이나 사회서비스제공형으로 가능할 수 있다. 그러나 문화체험 등 불특정 다수를 대상으로 하는 경우 취약계층을 구분하는 것이 쉽지 않기 때문에 이 경우, 사회적 목적 실현의 형태는 기타형으로 특성화될 가능성이 높다. 기타형은 일자리제공형, 사회서비스형 이외의 나머지 형태에 해당하는데, 기타형에 대해서는 심사를 엄격히 한다. 이처럼 불특정 다수가

10) 장기실업자 등 노동부 장관이 취업상황 등을 고려하여 취약계층으로 인정한 자 중 장기실업자는 실제 실업기간이 6개월 이상인 자로 고용보험전산망 또는 실제 실업기간 등을 통해 확인 가능하다. 여성실업자들이 여성인력개발센터에 구직 신청을 하면, 고용보험전산망에 등록하여 취약계층으로 인정받을 수 있다.

수혜대상인 경우 증빙서류를 받는 것에 한계가 있으므로 활동 내용 등을 제출하는 것으로 대신한다. 정관에 관한 사항은 사회적기업육성법(제9조) 및 동법 시행령(제11조)에서 정한 정관 등의 기재사항이 구비되지 못한 경우에는 ‘불인증’한다. 이 부분은 사회적기업 인증 지원기관의 도움 및 인증기관의 정관을 참고하는 것이 바람직 할 것이다.

2) 유급근로자의 고용 확대 및 훈련의 강화 필요

이 때, 여성인력개발센터가 사회적기업으로 인증받으려면 사회적기업의 대표자를 고용주로 하여 유급근로자를 고용함으로써 고용관계를 맺어야 한다. 즉, 사회적기업이 경영과정에서 노무관리를 체계적으로 해야 한다는 것을 의미한다. 고용의 형태는 정규직으로 제한되지 않고 임시직, 일용직, 파트타임 고용도 허용되지만, 안정적인 일자리 창출을 위해서는 정규직으로 고용되어야 할 것이다.

유급근로자 고용에 있어서는 사회적기업의 1차 인증에서 유급근로자 수가 문제가 되는 경우는 없었다. 마찬가지로 여성인력개발센터도 이 조건은 충족된 것으로 보인다. 운영위원회 등 각종위원회, 총회, 주주총회 등이 정관 등에 규정되어야 하고, 실제 회의체 위원명단이나 사외이사 명단 등을 확보해 놓아야한다. 그러나, 정관 등에 임원·이사만으로 구성된 이사회만 있는 경우 동요건을 갖추진 못한 것으로 판단되기 때문에 이 부분을 주의하여야 한다.

3) 유료시장 확보 및 지속적인 수익구조를 마련하여야 함

현재 두 센터 모두 지속적 유료시장 확보로 안정적인 수익구조를 마련하려 노력하고 있다. A센터의 경우, 주요 유료시장은 ① 월 2회 토요일업일 프로그램 운영을 통한 수혜자로부터 서비스 이용료 수납 ② 단계적으로 주중 일반인 대상 성인프로그램 운영 ③ 체험학습전문업체 및 교육기관으로 강사 파견후 강사료 수령 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 반일 체험학습 15,000~20,000원, 종일 체험학습 35,000원, 외부강사파견 30,000원, 저소득층 자녀 참여시 무료이다. 지난 6개월간 노무비 대비 총수입이 29.1~31%로 노동부 인증 사회적기업의 “영업활동을 통한 수익”

기준의 달성이 가능하다. 즉 월평균 수입이 2,390,000원인데, 월 노무비는 820만원(월급 77만원*10명=770만원, 교통비 5만원*10명=50만원)으로 29~31%를 차지한다.

B센터의 경우, 주요 유료시장은 아동보육 및 교육 서비스, 영어교육, 독서지도, 피아노 등 특성화 서비스, 가사지원서비스(밑반찬만들기, 청소, 다림질 등) 등으로 구성된다. 서비스 비용은 2007년 10월말 현재 다음과 같다. 5시간(주간) 20,000원, 8시간 30,000원, 5시간(야간) 30,000원, 연장시간당 5,000원, 자녀 추가시 5,000원, 도시근로자가구 월평균 소득 60% 이하 가정 40% 할인, 기초생활수급자 무료, 지난 4. 30~11. 30 사이의 총수입은 76,620,000원이다.

대부분의 여성인력개발센터의 수입구조는 지방자치단체보조금, 노동부·여성가족부의 보조금, 유료교육프로그램 수강료 수입, 기타로 구성되어 있다. 여성가족부가 여성인력개발센터를 지방자치단체로 이관하면서 기확보한 5년간의 예산을 지방자치단체에 같이 이전하였으므로 2009년까지의 예산은 확보되어 있는 상태이나 이후 예산은 지자체가 자체적으로 확보해야하는 실정이다. 재정 지원은 지방자치단체에서 모(母)법인으로, 모(母)법인에서 여성인력개발센터로 예산이 집행되었으나, 현재는 모(母)법인을 거치지 않고 집행된다.

사회적기업 인증기준 중 하나는 인증신청일 직전 6개월 동안 영업활동을 통한 총수입이 총 노무비의 30%이상이어야 한다. 실제 인증시 영업활동수익 사실 확인 부분은 비영리법인에 대한 회계컨설팅 등의 경험이 풍부한 회계법인이 판단한다. 신청기관이 제출한 자료를 기본으로 하되, 외부 기관의 검토(회계사·세무사 등의 결산서 등)가 아닌 단순히 기관 자체에서 만든 워드 양식의 수입 지출내역서 및 통장사본만 제시한 경우에는 불인정한다. 또한 영업활동을 통한 매출 이외에 보조금, 후원금 수입은 총수입에 포함시키지 않으며, 법인 부담 사회보험료와 퇴직급여 충당금등 간접노무비는 노무비에서 제외한다.

법인(협회 등) 자체의 목적을 위해 일부 수익활동을 하는 경우 주된 수입원이 사회적 목적 실현과 관계없는 경우에는 30% 이상이라도 불인증한다.

사회적기업으로 인증을 받을 경우, 참여자 인건비 78만8천원 지원, 전문인력(회계, 마케팅 등)인건비지원 120만원, 소득세, 법인세 향후 4년간 50% 감면, 4대 보험 사업주부담 8.5% 지원 등의 재정지원의 혜택이 있지만, 인건비의 경우 인증기업 모두에게 지원하는 것이 아니고, 우선순위를 두어 지원하

는 것이므로 사회적기업으로 인증을 받은 후에도 퇴직금 및 기타 재정운영에 어려움을 겪을 수 있는 문제점이 있다.

4) 기타 사회적기업 인증조건의 검토

현재 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자하는데 매우 의지는 있었으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있었다. 여성인력개발센터에서 교육훈련을 받는 여성 근로자들은 일자리 창출과 안정적인 소득보장을 최우선적으로 요구하고 있는데, 사회적기업으로 전환하는 것을 잘 알지 못하고 있었으며, 여성인력개발센터도 사회적기업으로 전환하는 것에 대해 절차와 과정이 매우 어렵고 지금과 별반 상황이 달라지지 않는 것으로 인식하는 경우도 있었다. 특히 교육생의 많은 수가 여전히 일용직이고 수요자에게 파견되는 방식의 근무형태를 가지고 있기 때문에 이러한 상황에서는 취업알선, 인력파견을 하는 일반유료업체와 비슷한 형태를 지니고 있다고 할 수 있다. 여성인력개발센터의 사회적기업 인증 조건을 구체적으로 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 여성인력개발센터의 사회적기업 인증 조건 검토

사회적기업 인증 조건	준비기간	방향
조직형태	단기	모법인과 별도의 독립된 조직형태를 갖추어야 함
사회적 목적 실현	단기	사회서비스형, 혼합형, 기타형 모두 가능
영업활동을 통한 수익	장기	모법인과 회계 상으로 독립되어야 함. 사회적 목적 실현을 위한 유료교육프로그램 확대 및 기타 수익 사업 발굴이 필요함
유급근로자 고용	단기	가능
참여하는 의사결정구조	단기	운영위원회 등 각종위원회, 총회, 주주총회 등이 정관 등에 규정되어야 하고, 실제 회의체 위원명단이나 사외이사 명단 등을 확보해 놓아야 함
정관·규약 구비 및 기재사항 준수	단기	모법인과 별도의 독립된 정관을 작성하여야 함

이처럼 여성인력개발센터의 훈련과정을 이수한 수료생들이 활동하다가 창업을 할 수 있는 여러 프로그램들이 있다 (방과후 교육, 영어강사, 문화서비스 등). 이들 수료생들은 대체로 전문대졸 이상의 고학력자로서 동 사업과 같은 사회적기업화는 경력단절 고학력여성의 노동시장 재진입을 유도하고, 궁극적으로 여성의 경제활동참가율 제고 효과를 낼 것으로 기대한다.

그러나 수료생들이 곧 창업을 한다는 것, 그리고 일정한 수익을 올린다는 것은 거의 불가능하다. 사회적기업으로 인증받고 자립하기 위해서는 이를 준비하기 위한 몇 년간의 비즈니스 인큐베이팅 기간이 필요하다. 노동부의 사회적일자리사업이 그 역할을 할 수 있을 것으로 기대한다. 예컨대 방과후교육의 경우 민간시장(학원)과 경합하기 어려우므로 취약계층에 서비스 제공형으로 노동부 사회적일자리사업에 참여하여 기본인건비를 지원받으면서, 한편으로 영업활동을 병행할 수 있을 것이다.

아울러 이를 지속적으로 지원할 수 있도록 여성가족부나 지방자치단체가 ‘사회적기업 창업보육센터’ 설립을 하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

그런데 노동부의 사회적 일자리사업이 “사회적기업 인큐베이터”로서의 역할을 담당하려면 참여분야를 기존의 간병, 보육중심에서 벗어나 강사뱅크사업 등으로 확대(보편화)함으로써 좀 더 많은 여성이 혜택을 받도록 해야 한다. 현재 사회적일자리 사업이 돌봄에 치중되어 있다.

이러한 여성인력개발센터의 인적, 물적 인프라, 교육훈련의 전문성을 토대로 사회적기업이 출범하여 “지속가능한 사회적기업”으로서 성장·발전할 때, 지역사회 및 국가발전에 기여할 것이다. 아울러 사회적 목적 실현을 위하여 재투자되는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

V. 결론

이상에서와 같이 노동부 사회적기업 인증현황 분석과 지방자치단체의 여성인력개발센터의 사회적기업인증 가능성에 대해 사례 분석을 하였다. 조사대상 여성인력개발센터가 사회적 기업인증을 받기 위한 조직구조(형태), 근

로자의 고용훈련, 유료시장 확보 등에 관한 내용 등을 분석하였다.

먼저 사회적기업 인증내용을 분석한 결과, 다음의 결과를 얻을 수 있었다. 노동부 사회적기업으로 인증 신청결과를 분석하면, 서울 및 경기지역에 편중 분포된 것으로 나타났다. 또한 업종유형에 따라 분석하면, 특정 분류에 포함되지 않는 기타분야의 사업을 수행하는 곳이 31개로 전체의 28.7%를 차지하며 두드러졌으며 환경(20개, 18.5%), 간병·가사지원(17개, 15.7%)이 그 뒤를 잇는 것을 알 수 있었다. 인증 횟수가 증가할수록 사회복지를 주업종으로 하는 기관의 수가 꾸준히 증가하는 반면, 2007년 1차에 두드러졌던 환경 분야 기관의 수는 감소하고 있음을 볼 수 있고, 업종유형 분류에 포함되지 않는 기타분야가 회차별로 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 조직형태별로는 상법상 회사(43개, 39.8%)가 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 기관 평균 34.8명을 고용한 것으로 나타났다. 사회적 목적 실현을 유형별로 보면 일자리제공형(39개, 36.1%)으로 나타났다.

실제 여성인력개발센터의 사례분석에서는 사회적기업을 준비하거나 전망하고 있는 주요한 여성인력개발센터들은 사회적기업 인증에 대해 관망 중이며, 사회적기업 인증을 신청하고자 하는 데 매우 의지는 있었으나, 인증요건들을 충족시키는 것에 매우 큰 부담을 느끼고 있었다. 위의 인증기업 현황에서 분석한 바와 같이 여성인력개발센터에서 교육훈련을 받는 여성 근로자들은 일자리 창출과 안정적인 소득 보장을 최우선적으로 요구하고 있는데, 사회적기업으로 전환하는 것을 잘 알지 못하고 있었으며, 여성인력개발센터도 사회적기업으로 전환하는 것에 대해 절차와 과정이 매우 어렵고 자금과 별반 상황이 달라지지 않는 것으로 인식하는 경우도 있었다. 특히 교육생의 많은 수가 여전히 일용직이고 수요자에게 파견되는 방식의 근무형태를 가지고 있기 때문에 이러한 상황에서는 취업알선, 인력파견을 하는 일반유료업체와 비슷한 형태를 지니고 있다고 할 수 있다.

따라서 이제는 사회적기업의 양적 확대보다는 질적 개선에 초점을 맞추어 기업을 포함한 사회 경제주체들이 함께 노력해야 할 것이다. 또한 이미 기존에 인적, 물적 인프라를 구축하고 있는 지방자치단체의 여성인력개발센터의 중점 프로그램을 중심으로 한 사회적기업으로 발전 가능 전략 등이 활발하게 연구·개발되어야 할 것이다. 이 때, 여성인력개발센터의 사회적기업 설립시

시장의 수요를 파악하는 것이 중요한 과제 중의 하나임을 알 수 있었다. 즉, 이는 업종 선택(특화된 프로그램 선택)에 신중을 기하여야 하는 것이다. 많은 생산 공동체의 경우 업종을 선택하는 과정에서 엄밀한 시장조사와 폭넓은 비교분석 과정이 거의 생략되는 경우가 많다. 일차적으로는 저소득 근로자들이 가지고 있는 기존의 기술을 이용한다거나 단순노동을 택하는 방식으로 이루어졌다(이인재, 2007). 돌봄관련조직 및 여성인력개발센터가 사양화되는 업종으로 시장에서 경쟁을 한다는 것은 모순일 것이다. 그러므로 또한 초기 업종의 한계뿐만 아니라 중간운영과정에서도 필요한 시장성 분석과 전략수립이 중요할 것이다. 따라서 사회적기업의 성공을 위해서는 사회서비스 부문의 노동수요 추정을 통한 시장성, 미래성장가능성 등을 고려한 신중한 업종 선택이 일차적 요인이 된다고 할 수 있을 것이다.

그러나, 본 연구는 사례연구 방법을 채택하여 대표 여성인력개발센터를 선정하였기 때문에 사회적기업으로서 성장가능한 규모나 산업 간의 다양한 비교를 하는 데 있어서 연구의 한계점을 지니고 있다. 또한 사회적기업의 노동 공급의 측면에 맞추어 연구를 진행하였기 때문에 ‘사회적기업’이라는 노동 수요의 측면은 고려되고 있지 않으며, 이는 또 하나의 별개의 과제로 연구되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 제시된 연구의 틀 및 자료의 제공으로 앞으로 이 분야에 대한 더 심층적인 연구를 수행하는 데 많은 도움을 줄 것으로 사료된다.

참고문헌

- 관계부처합동(2006.7.). Dynamic Women Korea 2010: 여성인력개발 종합계획 ('06~'10), 재정경제부·교육인적자원부·과학기술부·행정자치부·문화관광부·농림부·산업자원부·정보통신부·보건복지부·노동부·여성가족부·중앙인사위원회·기획예산처·중소기업청.
- 관계부처합동(2006.9.). 사회서비스 확충전략: 사회서비스 확충으로 선진한국 열어가겠습니다: 사회서비스분야 좋은 일자리 창출 추진보고회.
- 관계부처합동(2007.2.22). 일하는 기쁨, 함께 누리는 행복: 사회서비스 일자리 보고회. 국가재정운용계획 노동·육아분야 작업반, 2006~2010년 국가재정운용계획: 노동복지분야 계획, 2006.3.21, 기획예산처 MPB Hall.
- 김영옥·조선주·정병은·최윤정(2007). 여성친화적 사회적기업모형개발에 관한 연구, 한국여성정책연구원, 여성가족부 용역과제.
- 김혜원·안상훈·조영훈 외(2006). 사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 노대명 외(2002). 자활지원사업.
- _____ (2004). 자활정책·지원제도 개선방안 연구, 한국보건사회연구원·보건복지부.
- _____ (2005). 사회적 일자리 활성화 및 사회적기업 발전 방안 연구, 한국보건사회연구원·보건복지부.
- 노동부(2007a). 2006년 서울남부지역 사회적일자리 창출사업 보고대회 자료집.
- _____ (2007b). 2007년 사회적일자리 창출사업 시행지침.
- _____ (2007c). 사회적 일자리 참여기관 워크샵 자료집.
- 실업극복국민재단 정책연구원(2007). 창립 1주년기념 심포지움 자료집.
- 여성가족부(2007). 여성인력개발센터 관련 내부자료
- 여성인력개발센터연합(2007). 여성 사회적기업 간담회 자료집.
- 이인재(2006). “사회적기업 ‘킴원’ 성공요인과 발전과제”, 동향과 전망, 66호.
- 장원봉(2006). “‘사회적 경제’의 대안적 실천과 그 의미”, 환경과 생명, 봄호 (통권47)
- 장혜경(2006). “아동과 노인은 누가 돌보나?”, 보건복지포럼(2006.5).

- 정석구(2006). “자활 사회적기업의 현황과 전망”, 한국자활후견기관협회토론회 발표자료
- 조선주 외(2007). “기업의 사회공헌활동과 여성: 주요사례분석을 중심으로”, 여성연구, 73(2).
- 조용복, 강승화(2008). 사회적기업 인증결과와 과제, 사회적기업연구원
- Cabinet Office(2006). Social Enterprise Action Plan: Scaling New Heights, UK.
- Calmfors, L., A. Forslund, and M. Hemstrom(2001). “Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experience”, *Swedish Economic Policy Review*, 85.
- Daly, M. (2000a). “Paid work, unpaid work and welfare: Towards a framework for studying welfare state variation”h. in T. Boje & A. Leira(eds.). *Gender, Welfare State, and the Market: Towards a new division of labour*. London: Routeledge
- _____(2002b). *The Gender Division of Welfare*. Cambridge: Cambridge University Press
- _____(2002). “Care as a Good for Social Policy”h. *Journal of Social Policy* 31(2):187-206
- Hansmann(1996), “Roles of Public, Private, and Nonprofit Enterprise in Human Service”, in Fuchs(ed.), *Individual and Social Responsibility*, The University of Chicago Press.
- Yin, R. K. (1994), “Case Study Research: Design and Methods”, Sage Publication.

여성인력개발센터 홈페이지 <http://www.vocation.or.kr>

노동부홈페이지 <http://www.molab.go.kr/>

Case Study on the Development of Female-Friendly Social Enterprise

Sunjoo Cho* · Youngock Kim**

Since year 2000, researches on social enterprise centered on academia have been actively carried out and gave emergence to social enterprise as an alternative way to creating fine quality jobs in Korean society. Especially, female-friendly social enterprises can offer social employment of government and also encourage growth of female human capital which is important for economic development.

This paper was carried out based on the recognition that understanding the concept of social enterprise should come before anything else. Therefore, this paper starts with the introduction of the current certification system of social enterprises. Then it provides the implication of female sector within the social enterprises by using documents, online research and case studies about Women Resources Development Centers in major local authorities. In addition, it aimed to offer the basis of research in order to develop a sustainable female-friendly social enterprise environment.

Main research results showed that certification of social enterprise is concentrated in Seoul and the Gyeonggi-Do region. Majority of the enterprises are environment (20, 18.5%) and nursing and supporting housework (17, 15.7%).

There is a constant increase in the numbers of organizations whose objective is to improve social welfare. The most notable achievement of social objective has taken place in the business field of job provisions. Nevertheless, the major Women Resource Development Centers preparing or prospecting for social enterprise are currently in observation of the certification of social enterprise. They have a strong willingness to apply for the certification but meeting the requirements of the certification is a huge burden for them.

Key Words: Female Friendly Social Enterprise, Women Resource Development Center

* Fellow, Korean Women's Development Institute, E-mail : sjcho@kwidimail.re.kr

** Senior Fellow, Korean Women's Development Institute,
E-mail : youngkk@kwidimail.re.kr

성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토 : KJ법과 메타분석을 중심으로

신덕상*

초 록

본 연구를 통해서 성차에 근거한 여성인적자원개발에 관해 살펴보고자 하였다. 먼저 개인개발, 경력개발 등 인적자원개발과 관련한 43개 키워드로 대상 문헌 3,126건을 검색하였다. 그리고 이 중 성별에 따른 상관성 분석을 실시한 논문 257건을 추출하였다. 이들 문헌에는 모두 1,388개의 변수가 있었는데, 이를 KJ법에 의해 대·중·소그룹으로 분류하였다. 이 과정에는 교수 1인, 박사 1인, 박사과정 5인이 참여하였으며 최종 대그룹은 13가지였다. 끝으로 관심 그룹인 '교육훈련 만족도'와 '교육훈련 후 취업유무'에 대한 메타분석을 통해 여성인적자원개발을 위한 시사점을 모색했다.

연구결과 성별에 따른 유의한 차이가 있는 논문은 13.62%에 불과했으며 문항에 따라 결과가 상이한 논문의 비중이 58.75%로 가장 많았다. 13개의 대그룹 가운데 성별에 따른 유의한 차이가 있는 비율이 가장 높은 것은 'HRD 관련 만족도'로 57.58%였으며, 38개의 중그룹에서는 '임파워먼트'가 75%로 제일 높았다. '교육훈련만족도'와 '교육훈련 후 취업유무'에 대한 메타분석 결과 각각의 효과크기는 0.07과 -0.05로 이것은 코헨(Cohen, J.)이 제시한 기준에 의하면 작은 효과크기($ES_{sm} \leq .20$)에 해당되었다.

주제어: 인적자원개발(HRD), 여성인적자원개발, 성차, KJ법, 메타분석

* 중앙대학교 대학원 인적자원개발정책학과 (hrnsea@naver.com)

I. 선행연구 고찰 및 문제제기

1969년 네들러(Nadler, L.)가 인적자원개발(Human Resource Development: HRD)이란 용어를 처음으로 사용한 이래¹⁾, 이제 HRD는 산업현장 및 국가정책에서 일반적으로 통용되는 용어가 되었다. 또한 학문적인 영역으로도 자리를 잡아서 전공학과가 생겼으며 많은 관련 문헌이 생산되고 있다.

특히 국내에서는 인적자원개발기본법의 제정으로 국가차원의 관심이 크게 증가하였고 그 영역도 ‘국가인적자원개발(National HRD: NHRD)’, ‘지역인적자원개발(Regional HRD: RHRD)’, ‘군인인적자원개발(Military HRD: MHRD)’ 등으로 세분화가 되었다. 이 중에는 여성들의 인적자원을 개발하기 위한 ‘여성인적자원개발(HRD for women)’의 논의도 들어있다.

여성인적자원개발을 별도로 강조하는 문헌들을 살펴보면 일반적으로 다음과 같은 필요성을 근거로 제시한다. 첫째, 인구구조 및 산업구조의 변화로 여성 노동력의 비중이 커졌기 때문이다. 우선 인구구조 측면에서는 여성의 경제활동참가율 증가로 여성 노동자수가 크게 늘었음은 물론이고 저출산·고령화의 심화로 여성인력의 중요성이 갈수록 증가하고 있다. 특히 남성의 경제활동 참여가 이미 포화상태에 이른 점을 감안하면 여성의 노동시장 진출 없이는 심각한 노동력 부족 현상이 발생할 수도 있다(김애실, 2001). 또한 제조업에서 서비스업 중심으로 전환한 21세기의 지식기반 산업구조는 여성인력을 보다 적극적으로 활용할 것을 요구하고 있다(고혜원, 2005; 구명숙, 2005; 김태홍 외, 2001).

둘째, 여성인력을 활용하는 것이 국가 및 기업의 경쟁력 향상에 실질적인 도움이 된다는 것이다. 여성의 지위가 높은 나라일수록 GDP가 높다는 것(UNDP, 2002)과 선진국의 경우에 GDP와 여성 고용의 증가가 비례한다는 분석(전병유 외, 2004) 그리고 경영층에 여성 비율이 높은 기업들이 경영성과가 높다는 분석(김기승, 2003)들이 이를 입증해 준다. 이때 여성의 지위가 높아지고 경영진이 되기 위해서는 여성의 인적자원개발이 선행되어야 한다. 뿐

1) 네들러(Nadler, L.)는 1969년에 미국 교육훈련담당자들의 모임인 ASTD(American Society for Training and Development) 연례 대회에서 HRD라는 용어를 처음으로 사용하였다(Yorks, 2005).

만 아니라 HRD의 투자수익률 면에서도 여성이 높다는 분석도 있다(남승용·송일호, 2005).

셋째, 여성들이 인적자원개발과 관련하여 상대적으로 차별을 받고 있다는 주장이다. 이러한 시각에서는 남성 위주의 사회에서 교육 및 승진기회가 적게 주어졌기 때문에 이를 개선해야 한다는 인적자원개발의 형평성을 강조한다. 실제로 4년제 대학과 전문대학 졸업자를 대상으로 분석한 경우 다른 조건들은 평균수준으로 일정하다고 전제한 상태에서 남성이 기업 내 교육훈련을 받을 가능성은 80.8%로 나타난 반면에 여성의 경우에는 그 비율이 68.6% 수준에 불과했다(채창균·옥준필, 2005). 또 유엔개발계획(UNDP)의 『인간개발보고서(2003)』에 따르면, 우리나라의 여성권한척도(Gender Empowerment Measure: GEM)는 조사대상국 70개 가운데 63위로 바닥권이었으며 여성의 평균 소득수준도 남성의 46%에 불과한 것으로 나타났다. 더욱이 과거에 신규직원에게 맞추었던 HRD 초점이 오늘날에는 조직에서 보유하고 있는 핵심인력으로 옮겨가는 추세를 감안하면, 상대적으로 주변부적인 입장에 놓인 여성 인력에 대한 우려의 목소리는 더욱 힘을 받는다(Knoke & Ishio, 1998; Rees, 1998; 나영선과 고혜원, 2004).

넷째, 여성의 자아실현을 위해서이다. 오늘날 여성들에게는 취업을 통해서 경제적 자립과 자아실현이라는 두 가지 목적을 달성하고자 하는 욕구가 증폭되고 있는데(유공순, 2002), 이러한 현상은 경력단절을 경험한 고학력 여성일수록 더욱 뚜렷해진다. 이들은 경제적인 이유보다 자아실현, 자아정체성 확립, 사회참여와 같은 것을 일을 하려는 사유로 열거하며(구명숙과 홍상욱, 2005) 자신의 정체성을 회복하고 삶의 만족도를 높이기 위한 수단으로 노동시장에의 재진입을 시도한다(Jang & Merriam, 2005). 하지만 우리의 사회적 여건이 그만큼 성숙되어 있지 않기 때문에, 여성인적자원개발을 통해서 자아실현의 기회를 제공해야 한다는 주장이다. 이와 관련 한국직업능력개발원에서 18세에서 64세의 성인 9,571명을 대상으로 조사한 평생학습의 참여실태를 보면 여성의 20.9%만이 평생학습에 참여하고 있는 것으로 밝혀졌다(박태준, 2005).

다섯째, 여성은 남성과 다르다는 점이다. 그러므로 여성에게 적합한 직종을 개발하거나(김미숙, 2001; 김태현, 2002) 여성만을 대상으로 하는 HRD

프로그램(여기에는 여성의 시각이 반영되어 있다는 전제가 있다)을 통해 여성 상호간에 공감하는 이슈를 탐색할 수 있고 여성으로서의 강점을 인식하며 동기부여를 받을 수 있다는 견해이다(Limerick 외, 1998; Vinnicombe & Singh, 2003; Willis & Dailey, 1997).

이러한 논의들을 HRD 실행과 관련하여 종합해 보면, 크게 두 가지의 논리적 귀결로 이어진다. 우선적인 것은 여성들에게 인적자원개발의 기회를 보다 많이 제공해야 한다는 점이다. 구체적으로 2002년에 사업주가 부담하는 직업능력개발훈련에 있어서 전체 고용보험 피보험자 대비 여성의 참여율은 8.9%로 남성의 15.5%에 비해 크게 낮았음을 볼 때(한국산업인력공단 중앙고용정보원, 2002), 프로그램의 질적인 개선은 차치하고라도 양적인 확대가 매우 시급하다 할 것이다. 다만 이러한 주장에서는 일반적으로 남녀가 함께 참여하는 프로그램을 의미한다.

이와 달리 또 다른 주장은 여성의 특수성에 맞는 별도의 프로그램을 개발해야 한다는 것이다. 싱클레어(Sinclair, A)는 성중립적(gender-neutral)인 교육을 표방하는 MBA 프로그램도 실상은 ‘남성 중심적인 실천 무대’라고 비판하면서, 이것들이 결국 여성의 학습을 방해한다고 하였다(Sinclair, 1997). 즉, 여성들은 MBA 과정에서 배워야 하는 것들과 자신들의 경험이 일치하지 않는 것에서 오는 혼란을 겪을 수 있다.

하지만 여성인적자원개발에 있어서 과연 여성만을 위한 맞춤형 프로그램이 필요한지를 제대로 검증하기 위해서는 무엇보다 여성과 남성이 의식 및 행동에 있어서 다른가를 확인해야 할 것이다. 일찍이 이글리(Eagly, A. H.)와 존슨(Johnson, B. T.)은 성(性)과 리더십 스타일에 관한 160여 편의 연구를 분석한 바 있는데, 실험실 연구에서는 나타나는데 조직현장에서는 발견되지 않는 성차(性差)가 있었고, 이와 달리 실험실과 조직현장 모두에서 성차가 존재하는 사례도 있었다(Eagly & Johnson, 1990). 결국 인적자원개발(HRD)은 그 속성상 조직현장을 대상으로 하는 분야이므로, 성차가 존재하는지와 이에 따라 여성만의 인적자원개발프로그램이 필요한지를 확인하기 위해서는 조직현장에서의 성차에 관한 연구를 살펴보아야 할 것이다.

한편 남녀 간의 행동을 분석한 다양한 문헌을 보면, 일부에서는 성별 차이가 있다고 말하는 반면 일부 학자들은 연구 결과 별다른 차별성이 없다고 지

적한다. 각각의 주장이 나름의 근거를 가지고 있는 만큼 이를 두고 재론하는 것은 크게 의미가 없어 보인다. 다만 한 가지 반드시 짚고 넘어가야 할 것은, 인드빅(Indvik, J.)이 지적한 것처럼, 성의 평등성(gender equality)을 믿는지 혹은 어느 한 쪽의 우수성(superiority)을 믿는지가 연구자로 하여금 자료를 수집하는데 영향을 줄 수 있다는 점이다(Northhouse, 2004, p270).

이제 단순히 여성의 참여기회를 확대하자는 차원의 논의를 뛰어 넘어서 여성을 위한 인적자원개발 및 리더십 프로그램 등의 주장을 뒷받침하기 위해서는 첫째, 실험실이 아닌 조직현장에서 성차가 존재하는지를 살펴보고 둘째, 이러한 차이를 객관적인 차원에서의 검토해야 할 것이다. 그러므로 이 글에서는 남녀 간의 차이가 있는지를 조사한 문헌(이것은 앞서 기술한 것처럼 의도성을 가지고 있을 수 있다)이 아니라, 조직현장에서 연구를 진행한 인적자원개발 분야의 일반적인 문헌들에 나타나는 성차를 고찰함으로써 여성인적자원개발의 필요성을 짚어보고 이에 따른 시사점을 구하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 수집

2008년 5월 26일부터 7월 9일까지 한국교육학술정보원에서 운영하는 학술연구정보서비스(www.riss4u.net)에서 인적자원개발과 관련한 키워드 검색을 통해 1999년부터 2008년까지 최근 10년 간의 석·박사 학위논문과 학술지 논문 그리고 출판물을 조사하였다. 해당 주제어는 개인개발, 경력개발, 교육 프로그램 평가, 교육담당자, 교육훈련, 기업교육, 기업훈련, 리더십, 멘토링, 변화관리, 블랜디드러닝, 사내교육, 산업교육, 산업훈련, 성인학습, 아웃플레이스먼트, 액션러닝, 연수, 이러닝, 인력개발, 인재개발, 인적자원개발, 일터학습, 자기주도적 학습, 적시교육, 조직개발, 조직학습, 지식경영, 직업능력개발, 직업훈련, 코칭, 학습조직, 핵심역량, 핵심인재, ADDIE²⁾, CIPP³⁾, CoP,

2) 교수체제개발의 주요과정이 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation) 순으로 진행되기 때문에 이들의 첫 글자를 따서

HRD, LMS, OJT, ROI, WLP⁴⁾(가나다 순)로 총 43개였다.

이때 분석대상의 초점을 국내 성인으로 유지하기 위하여 해외사례와 초·중·고 학생 그리고 특정한 성별 구성을 대상으로 한 연구는 제외하였다. 한편 성인인 방송통신고등학교 학생이나 장애인 및 중·고령층은 모두 포함하였으며, 군인이나 간호사, 비서 등 특정 성비가 절대 다수인 조직이라 할지라도 연구 대상자에 남녀가 모두 들어가 있는 경우에는 분석대상에 삽입하였다.

2. 성별 검정 여부 확인

1단계에서 검출한 문헌을 대상으로 남녀의 성별에 따른 t-검정, 카이스퀘어검정 등 실증적 분석을 수행했는지 여부를 확인하였다. 그리고 실증분석한 경우에는 설문지에 포함된 모든 변수들을 추출하여 기록하였다. 이 과정에서 통계적으로 유의한지와 그 수준을 구분하여 표기하였다.

3. KJ법에 의한 그루핑

KJ법은 발견적인 문제해결 방법의 일종으로 창안자인 일본의 문화인류학자 川喜田二郎의 영문이름(Kawakito Jiro) 첫 글자를 딴 것이다. 부분적인 관찰이나 아이디어들을 연속적으로 군집화를 하고 종합을 하면 마침내 문제의 실상에 가깝게 접근할 수 있으며 새로운 아이디어를 보다 명확히 할 수 있다는 것이 KJ법의 기본 가정이다.

실행 절차는 다음과 같은데, 우선 참가자들은 자신이 생각한 아이디어나 경험한 정보를 카드(또는 라벨)에 적어낸다. 이때 카드 수는 최소 100매를 목표로 한다. 다음으로 카드에 적힌 내용을 보면서 상호 연관성 또는 유사성이 있는 것끼리 묶는다. 이러한 범주는 가급적 새로운 개념을 반영해야 하는

ADDIE 모형이라 부른다(정재삼, 1998).

3) 스템플빔(Stufflebeam, D.)이 제안한 교육평가 모델로 맥락평가(Context evaluation), 투입평가(Input evaluation), 과정평가(Process evaluation), 산출평가(Product evaluation)의 앞 글자를 딴 것이다(정진국, 2000).

4) CoP(Community of Practice), HRD(Human Resource Development), LMS(Learning Management System), OJT(On the Job Training), ROI(Return On Investment), WLP(Workplace Learning and Performance).

데, 왜냐하면 새로운 범주화를 시도하는 과정이야말로 고정된 틀을 무너뜨리고 참신한 대안을 찾을 수 있도록 자극하기 때문이다. 이것을 몇 단계 반복하여 최종적으로는 10여 개의 그룹으로 정리한다. 이와 동시에 논의를 통해 그룹 명칭을 부여한다. 끝으로 그룹의 의미관계를 도해화(圖解化)함으로써 아이디어를 찾아낸다. 즉, 결과물을 시각적으로 표시하여 이해를 높이고 이들 개념도에 의해 새로운 아이디어를 추가로 얻을 수 있는 것이다(VanGundy, 1992).

이처럼 KJ법은 분류 과정에서 사람의 직관과 경험을 적극 이용하는 구조화 수법이기에 때문에 주관성 개입이 우려되는 부분이 있다. 즉, 川喜田二郎 본인이 언급했듯이 이러한 방법론은 기존 서구의 기계론적 철학에 반하는 측면이 있다(Scupin, 1997). 그렇지만 이미 시스템 공학 등 여러 분야에서 널리 이용되고 있다. 특히 목표의 설정, 변수나 구성요소의 정리, 평가항목과 평가기준의 선정시 유효한 방법으로 알려져 있으며, 개별 정보로부터 전체적인 의미내용을 찾아내는데 효과적이다(여기태, 2001; 36). 뿐만 아니라 KJ법의 개발자인 川喜田二郎에 의하면, 이것은 보편타당한 방법으로 비단 일본 문화만이 아니고 다른 문화에서도 적용이 가능하며 그가 연구한 인류학을 넘어서 의사결정과 같은 경영 분야에도 응용할 수 있다(Scupin, 1997).

본 연구에서는 인적자원개발 분야에 걸친 광범위한 자료를 수집하였기에 정보의 종류가 매우 다양하고 양이 방대하므로 이러한 변수를 효과적으로 정리하기 위하여 KJ법에 의해 그룹화를 하였다. 이 과정에는 대학교수 1명, 박사 1명 그리고 박사과정 5명이 참여하였다. 전문성과 다양성을 갖춘 집단의 상호작용을 통해 새로운 대안을 구할 수 있기 때문이다.

4. 메타분석과 해석

이 단계에서는 그룹화된 자료를 분석하여 여성인적자원개발의 필요성 및 필요분야에 대해 연구한다. 일차적으로 개별 설문문항에 대한 여성과 남성의 인식 차이가 통계적으로 유의한 것인가의 여부를 살펴본다. 그 다음 해당 그룹에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것과 없는 것의 비율을 구한다. 개별 그룹들 가운데 심화연구가 요구되는 항목은 이를 코드화하여 가설을 검증하

는 메타분석(meta analysis)을 실시한다. 끝으로 이에 바탕을 두고서 향후 여성인적자원개발에 대한 시사점을 모색한다.

먼저 메타분석을 간단히 정의하면 글래스(Glass, G. V.)의 말처럼 분석들의 분석(analysis of analyses)이라 할 수 있으며, 이를 풀어보면 황정규(1988)처럼 “연구결과를 통합할 목적으로 많은 수의 개별적 연구들을 통계적으로 분석하는 이론 및 방법”이라고 정의할 수 있을 것이다.

연구방법으로 메타분석을 택한 이유는 무엇보다 본 방법이 지니고 있는 장점 때문이다. 일찍이 메리엄(Merriam, S. B.)은 성인교육자와 교육훈련담당자들을 위한 연구방법론으로 문헌연구의 중요성을 강조한 바 있는데, 이것의 목적은 선행 연구들을 통합하고 요약해서 향후 연구를 위한 시사점을 얻는 것이라고 하였다(Merriam & Simpson, 2000). 하지만 HRD 분야에서 다수의 문헌연구가 여전히 서술적이고 설명적인 질적 방법론에 머무르고 있는 실정이다(Yang, 2002). 그나마 각 연구들은 서로 다른 연구설계와 실험대상자들을 가지고 있으며 결과를 제시하는 방식도 동일하지가 않다.

이처럼 다양하고 상이한 문헌을 대상으로 해서 일관성 있는 연구를 수행하기 위한 것이 메타분석이다. 구체적으로 오성삼(2002)은 메타분석을 필요로 하는 상황을 크게 세 가지로 제시한다. 첫째, 단일 주제에 관해 상반된 결론이나 논쟁이 발생하여 이의 해결을 위한 보다 신뢰할 수 있고 타당성 있는 대결론을 내려야 할 때, 둘째, 현장으로부터 원자료를 수집할 시간적 여유가 없거나 경비와 노동력의 절약이 요구되는 상황에서 2차 자료를 이용한 문제해결을 요할 때, 셋째, 학술정보의 범람 속에서 체계적으로 압축된 지식 또는 정보들을 필요로 할 경우이다. 특히 메타분석을 통해서 연구물의 효과를 실증적으로 검증할 수 있기 때문에 전통적인 문헌연구보다 더욱 더 객관적이라 할 수 있다(오성삼, 2002). 뿐만 아니라 콘(Cohn, L. D)과 베커(Becker, B. J)는 메타분석이 측정오류를 감소시켜서 개별연구에서의 결론보다 더 정확한 결론을 내릴 가능성을 높여준다고 주장한다(Cohn & Becker, 2003).

이상의 내용을 정리하면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구흐름도

연구단계	구분	내용
1단계	연구대상 수집	- 학술연구정보서비스(www.riss4u.net)에서 HRD와 관련한 키워드 검색을 통해 문헌자료 수집
2단계	성별 검정 여부 확인	- 성차에 따른 t-검정, 카이스퀘어검정을 수행한 논문 분류 - 성차를 검정한 논문의 경우에 해당 변수를 추출
3단계	그룹화 (Grouping)	- 2단계에서 추출한 변수들을 KJ법으로 그루핑 - 소그룹, 중그룹, 대그룹의 삼단계 그루핑
4단계	메타분석과 해석	- 그룹화된 주제별로 데이터의 특성을 분석하고 결론을 도출 - 소그룹 중 주목할 가치가 있는 것에 대해 메타분석 실시

III. 연구결과

1. 자료 특성

인적자원개발과 관련한 43개의 키워드로 검색을 실시한 결과 박사학위논문 263개, 석사학위논문 885개, 학술지 논문 및 출판물 1,978개의 총 3,126개 (중복 제외)가 검출되었다. 이들 문헌자료 가운데 성별에 따른 통계적 차이를 검정한 것은 박사학위논문 51개, 석사학위논문 113개, 학술지 및 출판물 93개의 총 257개였다. 이를 비율로 환산하면 박사학위논문 19.39%, 석사학위논문 12.76%, 학술지 논문 및 출판물 4.70%가 통계적 검정을 시도한 것으로 인적자원개발과 관련한 문헌에서는 성별에 따른 차이에 관심을 크게 기울이고 있지 않음을 알 수 있다. 학술지 논문 및 출판물에서 성별에 따른 검정 비율이 유독 낮은 것은 일반적으로 석·박사 학위논문은 성별과 같은 인구통계학적 분석을 으레 실시하는데 비해 학술지의 논문은 숙련된 연구자들에 의해 초점을 맞추어 연구가 진행되기 때문으로 판단된다.

박사학위논문 가운데 성별에 따른 유의한 차이가 있는 것은 3건으로 5.88%에 불과했고 차이가 없다는 것은 16건으로 31.37%였다. 석사학위논문에서는 차이가 있다는 것이 14건(12.50%)이었고 없다는 것이 30건(26.79%)이었다. 한편 학술지 논문 및 출판물에서는 각각 18건(19.57%)과 23건(25.00%)으로

차이가 있는 문헌과 없는 문헌의 비율이 엇비슷하였다.

〈표 2〉 성별에 따른 연구결과 차이

(단위: 건, %)

구분	성별에 따른 유의한 차이 있음	성별에 따른 유의한 차이 없음	항목에 따라 다름	합계
박사학위논문	3(5.88)	16(31.37)	32(62.75)	51(100)
석사학위논문	14(12.39)	31(27.43)	68(60.18)	113(100)
학술지 논문 및 출판물	18(19.35)	24(25.81)	51(54.84)	93(100)
합계	35(13.62)	71(27.63)	151(58.75)	257(100)

그러나 세 영역 모두에서 가장 높은 비중을 차지하는 것은 설문항목에 따라 다르다는 문헌이다. 즉, 변수에 따라 남녀 간의 차이가 통계적으로 유의할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다는 것이다. 이 비율이 박사학위논문에서는 62.75%였고 석사학위논문에서는 60.18%였으며 학술지 논문 및 출판물에서는 55.84%가 여기에 해당했다. 전체적으로는 총 255건 중 151건으로 60%에 가까웠다.

2. 자료분석

앞의 자료특성에서 알 수 있듯이 분석대상의 상당수가 항목에 따라 성차가 있기도 하고 없기도 하며 또한 각각의 연구마다 세부 변수가 상이하다. 즉, 성차를 검정한 257개의 문헌에는 각 연구주제에 따른 변수가 있으며 이를 모두 합하면 1,388개이다. 그러므로 본 연구에서 분석의 초점을 개별 문헌에 맞추기는 곤란하다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 개개의 변수들을 대상으로 분석하기에도 한계가 있을 수밖에 없다.

이처럼 다양한 문헌과 변수들을 대상으로 해서 의미 있는 방향성을 추론하기 위해 문헌은 차치하고 변수만을 가지고 KJ법을 시도할 것을 선택하였다. 우선 2회 이상 거론된 동일항목을 찾아서 소그룹화를 하였으며 이후 이를 바탕으로 유사성 있는 것끼리 묶는 중그룹화를 하였다. 그리고 최종적으로 표3

과 같이 13개의 그룹으로 대그룹화하였다. 각 그룹을 중심으로 자료를 분석하되 주목할 가치가 있는 소그룹에 대해서는 메타분석을 통해 시사점을 얻고자 한다.

1) 대그룹

먼저 각 대그룹이 지니는 특성을 구분해 보자. ‘HRD 진입과정’의 그룹에서는 HRD 참여유무, 참여의지, 참여목적, 교육기회 형평성, 니즈, HRD 필요성, 프로그램에 요구반영 정도, 학습동기 등의 변수가 반영되어 있다. 즉, 여기에서는 HRD 활동에 참여하는 시작단계 부분에서 남녀 간의 차이가 있는지를 알아볼 수 있다. ‘HRD 진행과정’에서는 HRD 프로그램의 수준·유효성·내용, 이수한 교육과정, 교육훈련의 전문성, 프로그램의 중요도(직무관련성), 교수능력, 강의법, 강사 전문성 및 만족도, 교수법, 교재, HRD의 기간·횟수·시간대 등 주로 교육훈련 프로그램의 진행과정에 있어서의 인식들이 포함되어 있다. ‘HRD의 결과 및 조직성과’는 교육훈련 및 상담 등 HRD의 활동들의 결과와 이에 따른 조직성과 및 업무달성도 등에 관한 내용이다. 구체적으로 학업성취도, 인식변화, 교육훈련효과성, 훈련 후 취업여부, 근전이, 원전이, 직무성과, 생산성이 포함된다. 그리고 이러한 결과에 대한 평가 및 피드백 부분이 추가되어 있다. ‘HRD관련 만족도’를 구성하는 변수들은 HRD와 관련한 제반 활동에 대한 만족도로서 그 대상은 프로그램 자체에 대한 만족도를 기본으로 하여 강의시설, 장비 등에 관한 내용을 포괄하였다. ‘비용과 장애요인’에서는 비용의 부담을 누가하는지, 또한 금액은 적절한지를 묻고 있으며, 아울러 중도탈락자 비율 및 포기 이유, 장애요인, 프로그램 미참여의 원인 등에 관한 답변들이 들어있다.

이상의 분류가 주로 HRD 활동 중 교육훈련프로그램의 진입, 시행, 성과로 이어지는 일련의 프로세스와 관련한 것들인데 비해, 다음의 분류는 이를 둘러싼 내적·외적 환경에 관한 것들이다. ‘직무와 역할’에서는 직무몰입, 직무만족도, 근무환경, 역할보호성, 역할과중, 권한위임, 참여 등의 변수가 고려되었다. ‘역량’에는 업무능력, 성숙도, 이해도, 기능, 자기관리, 자기개발 등이 포함되었다. ‘리더십/멘토링/코칭’의 그룹에는 리더십 유형, 리더에 대한 평가,

리더십 척도, 멘토링 경험, 멘토링의 기능, 코칭 역량, 코칭 자신감 등의 변수가 들어있다. ‘HRM’은 인사에 관한 전반적인 내용들로 보수, 복리후생, 승진, 지위, 전직, 근무기간, 구직기간, 경력계획, 경력만족, 이직의도, 이직사유 등을 망라하고 있다. ‘조직/환경’은 조직몰입, 조직만족, 조직효과성, 조직문화, 기업환경, 변화관리 등을 포함하는데, 조직적인 특성과 이에 영향을 미치는 외부요인 및 변화와 관련된 내용이라 할 수 있다. ‘조직학습과 지식경영’은 문자 그대로 조직학습과 지식경영에 관한 그룹으로 지식경영 수준, 지식 공유 및 관리, 지식의 활용, 학습조직구축정도, 조직학습, 일터학습 등을 아우른다. ‘정서/가치관/태도’에서는 업무소진, 소외감, 갈등, 스트레스, 존중감 등의 정서와 직업관, 이타주의 등의 가치관 그리고 효능감 등을 다루고 있다. ‘네트워크와 커뮤니케이션’은 개인 주위의 동료, 상사, 부하 관계 및 사회화과정 그리고 의사소통에 관한 그룹이다. 이에 속하는 변수로는 의사소통 방법, 상호작용, 조직시민행동, 사회화, 대인관계, 정보획득 방법, 정보기술 활용도 등이 있다.

〈표 3〉 대그룹 구분 및 분석결과

(단위: 건, %)

구분	해당 변수의 총 개수		통계적으로 유의한 차이가 있는 비율
	통계적으로 유의한 차이가 있는 것	통계적으로 유의한 차이가 없는 것	
HRD의 진입과정	119		44.54
	53	66	
HRD의 진행과정	134		44.03
	59	75	
HRD의 결과 및 조직성과	163		32.51
	53	110	
HRD 관련 만족도	66		57.58
	38	28	
비용과 장애요인	28		55.56
	15	13	
직무와 역할	86		41.86
	36	50	

(계속)

구분	해당 변수의 총 개수		통계적으로 유의한 차이가 있는 비율
	통계적으로 유의한 차이가 있는 것	통계적으로 유의한 차이가 없는 것	
역량	91		41.76
	38	53	
리더십/멘토링/코칭	199		30.65
	61	138	
HRM	86		33.72
	29	57	
조직/환경	96		37.50
	36	60	
학습조직과 지식경영	103		32.04
	33	70	
정서/태도/가치관	105		37.14
	39	66	
네트워크와 커뮤니케이션	102		34.31
	35	67	
합계*	1,378		38.09
	525	853	

* 기타 항목에 해당하는 10개 변수는 합계에서 제외

이처럼 대그룹으로 분류된 것은 총 13개였으며 이 중 통계적으로 유의한 차이가 있는 비율이 50% 이상인 것은 표3에서 보는 바와 같이 ‘HRD 관련 만족도’와 ‘비용과 장애요인’의 두 그룹뿐이었다. 두 그룹도 그 비율이 각각 57.58%와 55.56%로 60%를 넘지는 않았다. 비율이 낮은 것은 ‘리더십/멘토링/코칭’, ‘학습조직과 지식경영’, ‘HRM’의 순으로 모두 30% 초반이었다. 통계적으로 유의한 차이가 있는 것과 없는 것의 비율이 반반이라 할 수 있는 40%에서 60% 사이의 수치를 나타내는 그룹은 6개였다. 그리고 모든 변수를 대상으로 했을 경우에는 38.43%였다.

이상의 결과를 보면 ‘HRM’, ‘조직/환경’, ‘학습조직과 지식경영’ 등 조직이나 제도와 관련한 사항들에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 비율이 낮았다. 반면에 상대적으로 개인적인 차원인 ‘HRD 관련 만족도’와 ‘비용과 장애요인’의 두 그룹에서 비교적 비율이 높았다.

2) 중그룹 분석

소그룹 분석을 한 표4에서 동료관계와 상사지지를 보면 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 사례수가 훨씬 많았다. 그러나 대인관계에서는 성차가 유의한 사례가 보다 많았다. 이들은 모두 비슷한 속성을 지니고 있는데 통계적으로 유의한 차이가 있는 비율은 서로 다르다. 이러한 경우에는 소그룹 분석보다 한 단계 위인 중그룹 분석에서 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 실제로 표6에서 보듯이 이들 소그룹이 속한 중그룹인 ‘네트워크’에서는 남녀의 차이가 통계적으로 유의한 비율이 38%로 나타났는데, 이를 보면 대인관계의 소그룹이 다소 특수한 조사결과일 수 있음을 추론할 수 있다.

38개의 중그룹 가운데 성차에 따른 통계적 유의성이 있는 비율이 가장 높은 것은 ‘임파워먼트’로 75%였다. 임파워먼트에서는 특히 관리자의 의지가 중요한데 현재 대다수의 관리자가 남성이라는 점을 감안하면 현실에서 남성과 여성에게 각기 다른 기준을 적용하고 있는 것이 아닌지 고민할 필요가 있다. 뒤를 이어 ‘비용(72.73%)’과 ‘교육훈련만족도(61.7%)’ 그룹이 60% 이상을 나타냈다. ‘비용’ 중그룹에서는 주로 학습 및 훈련과 관련한 비용을 누가 지불하며 그 비용이 개인에게 부담이 되는지 등을 물어 본 것이므로 여기서 남녀의 차이가 나오는 것은 남녀의 경제적 지위가 평등하지 못함을 반증하는 사례일 수 있다.

한편 ‘전이’, ‘변혁적 리더십’, ‘학습조직’의 중그룹은 비율이 20% 이하였다. ‘평가’, ‘역할’, ‘경력’, ‘리더십’, ‘이직 및 실업’, ‘조직문화’, ‘정서’, ‘효능감’, ‘의사소통’도 20~30% 수준에 불과하였으며 ‘코칭과 멘토링’ 등 8개 중그룹도 30~40% 사이였다. 요약하자면, 38개의 중그룹에서 남녀의 통계적 차이가 유의하게 존재하는 것으로 나타난 변수가 50% 이상인 것은 단 4개였으며, 나머지 34개는 모두 50% 이하였다. 즉, HRD와 관련한 변수들에 있어서 성차의 유의한 차이는 많지 않은 것이 일반적이라고 볼 수 있을 것이다.

〈표 4〉 중그룹 구분 및 분석결과

(단위: %)

구분		성차가 유의한 비율	구분		성차가 유의한 비율
대그룹	중그룹		대그룹	중그룹	
HRD의 진입과정	훈련참가와 기회	42.86	리더십/멘토링 /코칭	리더십	26.32
	니즈(needs)	45.61		변혁적 리더십	17.54
	동기	43.90		거래적 리더십	43.59
HRD의 진행과정	프로그램	47.46		코칭과 멘토링	30.77
	강사·교수법	43.14	HRM	HRM	43.59
	훈련기간(횟수)	37.50		경력	25.00
HRD의 결과 및 조직성과	교육효과	35.00	조직/환경	이직 및 실업	26.32
	전이	17.86		조직몰입	48.48
	평가	28.57		조직문화	26.67
	성과	42.86		환경 및 변화관리	36.36
HRD관련 만족도	교육훈련만족도	61.70	학습조직과 지식경영	지식경영	47.92
	시설장비	47.37		학습조직	18.18
비용과 장애요인	비용	72.73	정서/태도/가 치관	정서	28.57
	중도탈락과 장애	41.18		가치관 및 태도	44.07
직무와 역할	역할	25.00		효능감	28.00
	직무만족	37.78	네트워크와 커뮤니케이션	의사소통	28.00
	직무몰입	55.56		네트워크	38.00
	임파워먼트	75.00		정보 및 인터넷	33.33
역량	역량	34.44	합계		38.09
	자기개발	45.45			

3) 소그룹 분석

소그룹은 모두 동일한 문항에 대한 조사를 실시한 것으로 변수의 조작적 정의가 매우 유사한 항목을 묶은 것이다. 이것은 다시 ‘통계적으로 유의한 차

이가 있는 것'과 '통계적으로 유의한 차이가 없는 것' 그리고 '연구결과에 따라 통계적으로 유의한 차이 유무가 다른 것'으로 나눌 수 있다. 그러나 이러한 소그룹의 변수들은 그 질문 배경과 목적이 서로 상이하기 때문에 일률적으로 묶어 놓은 것으로는 불충분할 수 있다. 예를 들어 '학습참여동기'를 조사한 3개 보고서는 모두가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나온 반면에 '참여동기'에서는 4건 모두가 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 한편 '학습동기'는 연구결과에 따라 통계적으로 유의한 차이 유무가 다른 것으로 나타났다. 이들은 물론 같은 소그룹에 속하지만 성별에 따른 상관성 분석만으로는 직접적인 시사점을 구하기가 어렵다 할 것이다. 바로 이러한 점을 고려하여 추가로 메타분석을 하게 되었다. 구체적으로 먼저 소그룹의 전체적인 특성을 간단히 살펴보고, 이어서 '교육훈련만족도'와 '취업여부'에 대한 연구결과들을 대상으로 메타분석을 하고자 한다.

(1) 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우

먼저 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우를 살펴보면, '임파워먼트'와 '조직시민행동', '조직변화', '관리자로서의 효능감', '자기 결정력'이 해당되었다. 비록 개별 그룹에 속한 논문수가 5개 내외로 매우 적은 수치였지만, 이를 통해 최소한 두 영역에서의 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 즉, 이들 소그룹에 영향을 미치는 다른 변수들도 많이 존재하겠지만 최소한 성별에 따른 인식의 차이가 있음을 감안할 필요성이 있다고 할 것이다. 또한 실제 조직 현장에서 이를 시행하거나 관련 HRD 프로그램을 설계할 때도 양성의 차이점을 반영해야 할 것이다.

다만 이런 시사점에도 불구하고 소그룹 차원에서 남녀의 성에 따른 통계적인 차이가 유의하다고 할 수 있는 변수는 전체 변수 가운데 극히 적음을 알 수 있다.

(2) 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 경우

통계적으로 볼 때 성별에 따른 유의한 차이가 없는 항목들로는 '학습성과(성취도)', '자기개발 및 관리', '역할보호성' 등이 있었다. 이 가운데 우선적으

로 주목할 부분은 학습성과(성취도)이다. 해당 소그룹에 속한 6건의 연구 모두에서 남녀의 차이가 유의하지 않은 것으로 나왔다. 자기개발 및 관리에서도 8건의 조사에서 모두가 차이가 없는 것으로 드러났는데, 이러한 영역들에서 성별에 따른 유의한 차이가 없다는 것은 여성이라는 이유로 HRD 활동에 제한을 두어서는 안 된다는 점을 보여준다. 오히려 여성에 대한 선입견과 편견을 불식해야 할 근거로 활용할 수 있을 것이다.

한편 역할모호성에서 남녀의 차이가 설명력이 없는 것으로 나오는 점은 오늘날 조직 현장에서 여성들 스스로가 자신의 역할에 대해서 명확히 자각하고 있음을 보여주는 사례가 될 수 있다. 이외 ‘경력개발’, ‘경력만족’, ‘외국어능력 수준’, ‘조직효과성’, ‘지속적 학습문화’, ‘지식경영 필요성’, ‘학습조직 구축정도’ 등의 소그룹에서도 통계적으로 유의하지 않았다.

(3) 통계적으로 유의한 차이가 연구결과에 따라 다른 경우

소그룹에 대한 분석 결과 남녀의 통계적 차이가 유의한 정도를 지니는지 여부가 연구에 따라 다른 경우가 가장 많았다. 여기에 해당하는 항목들로는 구체적으로 ‘경력계획’, ‘경력몰입’, ‘교육훈련 만족도’, ‘근무조건’, ‘대인관계’, ‘동료관계’, ‘상사지지’, ‘의사소통’, ‘이직의도’, ‘자기효능감’, ‘전이’, ‘정보기술 활용도’, ‘조직몰입’, ‘조직변화’, ‘직무만족’, ‘직무몰입’, ‘직무성과’, ‘학습동기’ 등 대다수가 해당되었다.

이 가운데 우선적으로 주목해야 할 부분은 자기효능감이다. 13건의 조사 가운데 2건만이 남녀의 차이가 있는 것으로 나왔을 뿐, 11건에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 더욱이 2건도 유의 수준이 .05에 해당했다. 자기효능감은 교육훈련의 성과에 직·간접적인 영향을 미치는 주요 요인이므로 HRD 프로그램을 수립하고 시행함에 있어서 이 점을 필히 참고해야 할 것이다. 직무만족도와 이직의도에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 비율이 25%에 불과한 것은 이들을 설명하는 변수로 성별차이가 사용되기 어려움을 보여준다.

조직몰입과 직무몰입, 전이 등에 있어서는 연구 결과가 팽팽하게 나뉘었다. 조직몰입을 물어보는 연구는 총 30건이 있었는데, 성별에 따라 유의한 차이가 없는 것과 있는 것이 15건으로 동일했다. 직무몰입에 대한 연구는 8건이 수행되었는데, 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우가 5건이고 없는 경우가

3건이었다. 전이에 대해서는 7건 가운데 4건에서 성별 차이가 유의한 것으로 나타났다. 조직몰입과 직무몰입, 전이는 조직의 성과에 영향을 주는 주요 요소임을 고려할 때, 이들에 대한 연구가 상이한 이유에 대해서 보다 정밀하게 검토할 필요가 있을 것이다.

나머지 항목들 가운데 남녀 간의 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 연구가 차이가 있다는 연구보다 많은 항목으로는 경력몰입, 근무(작업)조건, 지식공유 등이 있었으며, 반대로 차이가 있다는 연구가 없다는 연구보다 많은 항목에는 시설 만족도, 직무(업무)성과, 첨단(정보)기술활용도 등이 있었다.

4) 메타분석을 통한 고찰

앞의 소그룹분석은 성별에 따른 차이가 통계적으로 유의한 연구의 비율을 개괄적으로 살펴보는 데 도움이 되었다. 그러나 그 효과가 어느 정도인가를 알아보고 나아가 통계적으로 가설을 검증하기에는 부족한 점이 있다. 보다 강력한 결론에 도달하기 위해서는 다른 방법이 요청되는데, 이와 관련 메타분석의 비조라 할 수 있는 글래스(Glass, G)는 다른 통계방법으로는 결론을 내릴 수 없는 연구에 메타분석이 적절하다고 하였다(오성삼, 2002).

(1) 교육훈련만족도에 대한 메타분석

일차적인 메타분석의 대상으로 ‘교육훈련만족도’를 선택한 이유는 이 그룹이 본 연구의 주제와 밀접한 관계를 맺고 있기 때문이다. 즉, 남녀가 함께 참여하는 교육훈련이 다수인 현실에서 만일 여성의 만족도가 현저히 낮다면 교육훈련 프로그램을 수정하거나 아니면 여성만의 프로그램을 신설할 필요가 있을 것이다.

<표 5>는 교육훈련만족도에 대한 메타분석으로 남녀에 따른 효과크기(effect size)를 밝히는 것이다. 절차를 보면 먼저 1단계로 각 연구에 대한 효과크기를 밝힌다. 그런데 연구마다 사례수가 다르고 연구의 질 역시 같지 않으므로 사례수가 큰 연구와 질이 높은 연구에는 가중치를 부여해주어야 통합분석에 따른 모순이 완화될 것이다. 가중치를 적용하는 방법에는 사례수를 가중치로 하는 단순방법과 표준오차의 역수를 가중치로 사용하는 역변량가

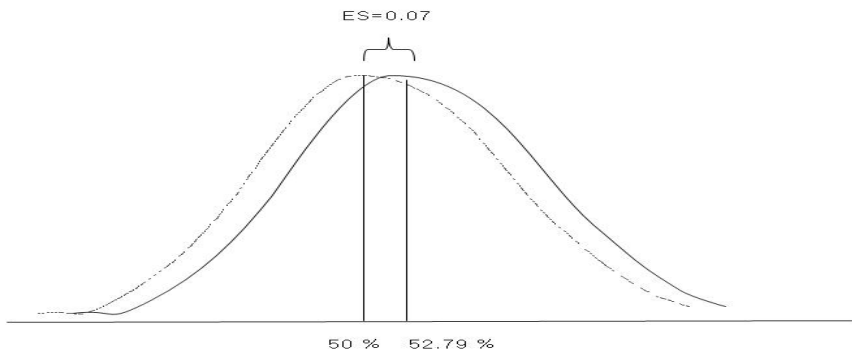
중치 방법이 있는데, 후자가 보다 안정된 가중치를 제공하는 것으로 평가되고 있다(오성삼, 2002, p.181). 왜냐하면 표준오차는 효과크기의 정확성을 추정하는 지수의 하나이기 때문이다.

〈표 5〉 교육훈련만족도에 대한 메타분석

연구보고서	사례수(명)		효과크기(ES)	역변량가중치(W)	W*ES
	남자	여자			
강철룡(1999)	153	30	0.01	25.06	0.25
김막래(2006)	76	75	0.04	37.56	1.50
김미자(2006)	129	98	0.01	55.64	0.56
김민정, 김기옥(2003)	51	113	0.42	33.61	14.12
김성환(2007)	137	115	0.62	58.08	36.01
김소희(2005)	82	137	0.16	50.33	8.05
김용기(1999)	151	53	0.12	38.78	4.65
김용원(1999)	567	653	0.01	303.27	3.03
민도식(2007)	342	58	-0.29	50.49	-14.64
박명중(2006)	240	179	0.10	101.29	10.13
박영철(2001)	96	86	0.31	43.69	13.54
박웅진(2000)	569	447	0.06	248.64	14.92
성규석(2006)	1,716	1,639	-0.11	850.32	-93.54
손기영(2004)	196	27	0.61	22.99	14.02
송관현(2004)	39	105	0.31	27.60	8.56
안철민(2006)	205	74	0.03	54.19	1.63
이정애(2001)	101	200	0.07	66.59	4.66
이정표(2000)	498	502	0.09	247.29	22.26
이한재(2000)	95	145	0.03	57.21	1.72
정현석(2004)	159	51	0.36	37.38	13.46
진양호(2001)	43	99	0.50	28.46	14.23
채창균 외(2005)	450	334	0.19	187.41	35.61
태기찬(2006)	168	91	0.26	57.32	14.90
한상훈(2003)	91	552	0.90	74.06	66.65
한상훈(2005)	210	728	0.35	158.11	55.34
홍광표(1999)	334	122	-0.50	93.94	-46.97
총 26편				3009.31	204.65

이렇게 효과크기에 역변량가중치를 곱한 다음에는 이들의 합을 구한다. 마지막으로 역변량가중치를 적용한 효과크기의 합을 역변량가중치의 합으로 나누면 이것이 바로 전체 연구에 대한 통합적 효과크기가 평균이 된다. 이와 같은 절차로 교육훈련만족도에 대한 분석을 한 결과 역변량가중치를 적용한 효과크기의 합은 204.65였으며 역변량가중치의 합은 3009.31였다. 26편의 연구에 대한 교육훈련만족도의 효과크기는 평균 0.07이었다. 이를 이해하기 쉽게 도식화하면 다음과 같다.

[그림 1] 정상분포 곡선으로 본 교육훈련만족도 효과크기



[그림 1]에서 보듯이 교육훈련만족도의 평균 효과크기 0.07은 정상분포 곡선하에서 통제집단(여자)의 만족도 평균점수를 50%라고 했을 때 실험집단(남자)의 평균점수가 52.79%로 2.79%만큼 증가한 것이라고 가정하여 해석할 수 있다. 이것은 매우 적은 수치로 코헨(Cohen, J.)이 제시한 효과크기의 해석 기준에 의하면 작은 효과크기($ES_{sm} \leq .20$)에 해당한다⁵⁾. 즉, 교육훈련만족도에 대한 남녀 간의 차이는 긴급한 조치를 요할 정도로 격차가 크지는 않은 상황이다. 그렇지만 비록 효과크기가 작기는 하지만 여자 집단이 남자보다 만족도가 낮은 걸 감안하면, 교육훈련이 여전히 남성 강사와 진행자 그리고 남성용 편의시설 등 남성 위주로 진행되는 것이 아닌지를 되짚어 볼

5) 코헨(Cohen, J)은 효과크기를 해석하는 기준으로 작은 효과크기($ES_{sm} \leq .20$), 중간 효과크기($ES_{sm} = .50$), 큰 효과크기($ES_{sm} \geq .80$)의 세 가지를 제시한다(오성삼, 2002).

필요는 있다고 할 것이다.

(2) 교육훈련 후 취업유무에 대한 메타분석

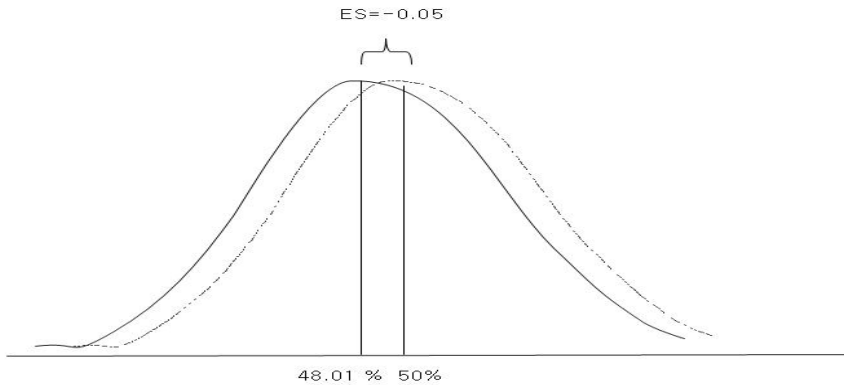
앞서의 절차에 따라서 교육훈련 후 취업여부를 구한 결과 <표 6>과 같았다. 즉, 역변량가중치를 적용한 효과크기의 합이 -24.81이었으며 역변량가중치의 합은 507.88이었다. 이를 가지고 평균을 산출한 결과, 교육훈련 후 취업유무에 대한 평균 효과크기는 -0.05였다.

<표 6> 교육훈련 후 취업유무에 대한 메타분석

연구보고서	사례수(명)		효과크기(ES)	역변량가중치(W)	W*ES
	남자	여자			
김미자(2006)	129	98	-0.29	57.75	-16.75
손영지(2004)	33	48	0.36	18.73	6.74
이남철(2002)	510	290	-0.09	186.67	-16.80
이종구(2002)	129	110	-0.12	60.25	-7.23
장홍근(2003)	1,323	215	0.05	184.48	9.22
총 5편				507.88	-24.81

그리고 이것을 도식화하면 [그림 2]와 같다. 이것은 통제집단(여자)의 취업유무 평균을 50%로 했을 때 실험집단(남자)의 평균점수가 48.01%로 -1.99만큼 감소한 것이라고 가정해서 해석할 수 있다. 환언하면 교육훈련을 받고 난 다음에 취업을 했는지의 여부만을 가지고 볼 때 여자가 남자보다 근소하게나마 높은 취업률을 보인 것이다. 그렇지만 이 역시도 작은 효과크기($ES_{sm} \leq .20$)에 속하므로 교육훈련 후에 여자들의 취업이 용이하다고 단정하기는 곤란하다. 더욱이 여자가 남자보다 취업률이 높은 것은 여자들이 현실적인 이유로 비정규직에 취업하는 경우가 많기 때문이므로 취업형태 및 기간 등에 관한 추가 연구가 뒷받침되어야 할 것이다.

〔그림 2〕 정상분포 곡선으로 본 교육훈련 후 취업유무 효과크기



IV. 결론

성별에 관한 논의를 하다보면 으레 평등과 연결이 된다. 그런데 이러한 남녀평등을 좀 더 면밀하게 분석해 보면 과거에는 고용의 평등이 중시되었으나 이제는 개발(Development)의 평등으로 그 패러다임이 전환했음을 알 수 있다(김홍국, 2005). 이와 관련 여성인적자원개발(HRD for women)의 필요성을 주장하는 근거는 크게 ‘인구·경제구조의 변화’, ‘국가 및 기업경쟁력 향상’, ‘여성의 상대적 차별 시정’, ‘여성의 자아실현’, ‘여성과 남성의 차이’ 등을 들 수 있다. 이 가운데 여성인적자원개발의 당위성을 강조하고 그 효과성을 극대화하기 위해서는 무엇보다 여성과 남성의 차이가 있는지를 확인해야 할 것이다. 그것도 실험실 상황이 아닌 조직 현장에서의 성별 양태를 밝히는 것이 필요하다.

일례로 직무요구, 경력개발, 역할압력 등의 직무 스트레스와 근골격계 질환과의 연관성의 강도가 남성 조립작업자보다 여성 조립작업자에서 더 높았다(한상환 외, 2003). 또한 보셔(Boshier, R.)와 콜린스(Collins, J.)는 성별에 따라 성인학습에 대한 참여동기가 다를 것을 밝힌 바 있다(Boshier & Collins, 1985). 이러한 연구들은 국내와 국외 그리고 신체적 차이와 심리적 차원 등 다양한 경우에서 남녀가 어떻게 다른가를 보여주는 좋은 사례이다. 그렇지만

여성인적자원개발이라는 큰 틀의 방향성을 구하기 위해서는 이처럼 개별적인 연구를 뛰어넘는 시도가 필요할 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 1단계로 HRD와 관련한 키워드 검색으로 학술연구정보서비스(www.riss4u.net)에서 대상 문헌을 뽑았다. 키워드는 ‘개인개발’을 비롯한 43가지였으며 검색결과 박사학위논문 263개, 석사학위논문 885개, 학술지 논문 및 출판물 1,978개의 총 3,126개를 표집하였다. 2단계로 이들 문헌자료 가운데 성별에 따른 통계적 차이를 검정한 것을 분류하였는데, 그 결과 박사학위논문 51개, 석사학위논문 113개, 학술지 및 출판물 93개의 총 257개를 찾을 수 있었다. 이들 257개 문헌에는 모두 1,388개의 변수가 있었다. 이어서 3단계로 1,388개의 변수를 전문가 집단에 의한 KJ법으로 분류하였으며 소그룹, 중그룹(38개), 대그룹(13개)의 3단계 그룹핑을 하였다. 그리고 소그룹 가운데 심층 연구가 필요한 ‘교육훈련만족도’와 ‘교육훈련 후 취업유무’에 대해서는 메타분석을 실시하였다.

이처럼 키워드 검색으로 관련 문헌을 총 망라하여 종합적인 분석을 시도했다는 점에서 이번 연구가 가지는 시사성은 상당히 크다고 할 수 있다. 각 그룹에 대한 분석을 통해 얻을 수 있는 구체적인 결론들은 다음과 같다.

첫째, 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 항목에 대해서는 향후 연구에서 보다 집중적인 검증을 해야 할 것이다. 소그룹 가운데는 ‘임파워먼트’, ‘조직시민행동’이 이에 해당하며, 중그룹에서는 ‘임파워먼트’, ‘비용’ 등을 들 수 있다. 대그룹에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 비율이 50% 이상인 ‘HRD관련 만족도’와 ‘비용과 장애요인’을 주목할 필요가 있다.

둘째, 이와는 반대로 성별을 가지고 설명할 수 없는 항목들에 대해서는 이들이 주는 의미를 검토할 필요가 있다. 소그룹 가운데 ‘학습성과(성취도)’는 성별에 따른 유의한 차이를 보이는 연구가 거의 없었다. 이를 보면 조직의 발전이라는 미명 아래 HRD에 대한 기회를 특정한 성별에 우선적으로 제공하려는 시도가 잘못된 것임을 알 수 있다. ‘효능감’이나 ‘전이’와 같은 중그룹도 남녀차이가 별다른 의미가 없음을 보여준다.

셋째, 대다수의 그룹에서는 연구에 따라 유의한 차이를 보이기도 하고 보이지 않기도 하는 항목들이 다수였다. 이 경우에는 연구가 진행된 세부 배경을 검토해야 할 것이다. 예를 들어 ‘동기’라 할지라도 상황에 따라 다를 수

있으며 ‘역량’도 역시 다양할 것이다. 하지만 이처럼 모든 것을 상황의 문제로 치부한다면 얻을 수 있는 게 많지 않다. 그보다는 이번 연구를 통해 조직 상황에서 성별에 따른 차이가 크지 않음을 확인할 수 있었다는 점에 방점을 두어야 할 것이다. 특히 이 부분은 본 연구에서 ‘교육훈련만족도’와 ‘교육훈련 후 취업유무’에 대한 실증적 메타분석을 통해 상세하게 밝힌 바 있다.

끝으로 이러한 논의들을 충분히 진행한 다음, 21세기가 인류역사상 그 어떤 시기보다도 여성인적자원의 활용이 절실하다는 점을 명기하고 여성인적자원개발에 대한 진정한 방향성을 정립해야 할 것이다. 그 방향은 크게 두 가지이다. 하나는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 비율이 낮으므로 성별에 따른 설명을 시도하려 하기보다는 양성의 무차별성에 무게를 두어야 한다는 점이고, 또 다른 하나는 바로 이러한 무차별성 때문에 여성인적자원개발이 남성과 동일해야함에도 불구하고 현실이 그렇지 못한 것을 개선해야 한다는 점이다. 즉, 유리천정(Glass Ceiling)과 같은 여성 차별적 관행을 HRD 분야에서 만이라도 선도적으로 시정해야 할 것이다.

참고문헌

- 강철룡(1999). 실직자 재취직 직업교육훈련과정의 질적 수준과 교육만족도에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 고혜원(2005). 여성인적자원개발과 여성고용창출. 직업과 인력개발, 제8권 제1호, 76-83쪽.
- 구명숙(2005). 기혼여성의 인적자원개발과 활용에 관한 연구. 영남대학교 박사학위논문.
- 구명숙·홍상옥(2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 제23권 제3호, 153-167쪽.
- 김기승 (2003). 한국기업의 여성인력 활용과 향후과제. LG경제연구원.
- 김막래(2006). 평생교육담당자의 직무만족도에 관한 연구. 아주대학교 석사학위논문.
- 김미숙(2001). 지식기반사회의 여성 직업교육훈련 발전방안. 한국직업능력개발원.
- 김미자(2006). 실업자 취업에 영향을 미치는 직업훈련 요인에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 김민정·김기옥(2003). 성인소비자 대상의 온라인 소비자교육프로그램 개발 및 평가. 한국가정관리학회지, 제21권 제5호, 77-91쪽.
- 김성환(2007). 호텔종사원 서비스교육훈련 프로그램의 교육만족이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 석사학위논문.
- 김소희(2005). 공무원 교육훈련의 만족과 영향요인에 관한 연구. 경상대학교 석사학위논문.
- 김애실(2001). 국가경쟁력과 여성인력의 상관분석. 경제경영연구, 제19권, 제2호, 41-68쪽.
- 김용기(1999). 팀단위 과정의 효과성 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 김용원(1999). 실업대책 직업훈련제도의 문제점과 개선방안. 사회과학연구, 제18권 제2호, 257-277쪽.
- 김태현(2002). 여성전문인력의 특성화 전략. 여성연구논총, 제3권, 1-14쪽.

- 김태홍 외 6인(2001). 여성인적자원개발 및 활용제고를 위한 추진전략. 한국여성개발원.
- 김홍국(2005). 여성의 경력개발 방안. 인적자원개발연구, 제7권 제2호, 1-33쪽.
- 나영선·고혜원(2004). 국내외 성인 여성인적자원개발의 현황과 과제. 직업교육연구, 제23권제2호, 155-175쪽.
- 남승용·송일호(2005). 우리나라의 직업훈련에 의한 임금과 취업효과에 대한 실증분석. 사회과학연구, 제11권 제2호, 99-119쪽.
- 민도식(2007). 교육훈련이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 창원대학교 석사학위논문.
- 박명중(2006). 가치사슬을 이용한 교육정보시스템의 성과측정에 관한 연구. 대구대학교 박사학위논문.
- 박영철(2001). 전문관광인력양성을 위한 교육프로그램 개선방안. 관광경영학연구, 제13권 제1호, 57-80쪽.
- 박용진(2000). 정보·지식기반산업 인프라구축을 위한 직업훈련기관의 효율적 활용 방안. 전주대학교 박사학위논문.
- 박태준 외(2005). 평생학습의 참여실태와 수요조사. 한국직업능력개발원.
- 성규석(2006). 대학에서 웹기반 교수학습지원시스템 활용실태 및 학습자 인식. 계명대학교석사학위논문.
- 손기영(2004). 기업내 웹기반 교육에서 교육훈련참가자의 몰입에 관한 연구. 이화여자대학교박사학위논문.
- 손영지(2004). 북한이탈주민의 직업훈련에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 송관현(2004). 요가수련프로그램의 실태 및 효과에 관한 연구. 명지대학교 석사학위논문.
- 안철민(2006). 환경관련부서 공무원의 환경교육 실태분석 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 여기태(2001). 동남아시아 국가의 경쟁력에 관한 연구. 동남아시아연구, 제11권 제1호, 179-203쪽.
- 오성삼(2002). 메타분석의 이론과 실재. 서울, 건국대학교출판부.
- 유공순(2002). 여성인력의 개발과 활성화 방안. 사회과학논총, 제24권, 제1호,

81-108쪽.

- 이남철(2002). 직업교육훈련기관 이수자의 노동시장 진입 및 직무수행 실태 분석 연구. 한국직업능력개발원.
- 이정애(2001). 성인교육 참여자의 학습동기와 만족도의 관계. 한남대학교 석사학위논문.
- 이정표(2000). 평생직업교육훈련 종합대책(Ⅰ). 한국직업능력개발원.
- 이종구(2002). 실업자직업훈련의 취업효과 분석. 성균관대학교 석사학위논문.
- 이한재(2000). 인터넷을 통한 교원원격연수의 활성화방안에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위논문.
- 장흥근(2003). 공공양성훈련의 취업효과와 결정요인. 직업능력개발연구, 제6권 제2호, 93-132쪽.
- 전병유 외(2004). 국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의. 여성부.
- 정재삼(1998). 교육 프로그램 개발 모형의 분석. 교과교육학연구, 제2권 제2호, 80-97쪽.
- 정진국(2000). 교육개선을 위한 CIPP 평가모형의 특징과 적용방법. 교육학논총, 제21권 제2호, 103-121쪽.
- 정현석(2004). 공공직업교육훈련기관 교육프로그램의 수혜자 만족도에 관한 연구. 호서대학교박사학위논문.
- 진양호(2001). 대학에서 관광교육제도의 OJT 프로그램개발에 관한 연구. 한국조리학회지, 제7권 제1호, 5-33쪽.
- 채창균·옥준필(2005). 기업의 대학교육만족도와 신입사원 교육훈련. 한국직업능력개발원.
- 채창균 외(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅰ). 한국직업능력개발원.
- 태기찬(2006). 교육행정직 공무원의 교육훈련체제 개선방안에 관한 연구. 전북대학교 석사학위논문.
- 한국산업인력공단 중앙고용정보원(2002). 고용보험통계연보.
- 한상환·조수현·김지영·성낙정(2003). 전자제품 조립업체 근로자에서 직무 요구, 직무 조직, 경력 개발, 역할 압력, 경제적 압력 등의 직무스트레스가 업무

- 관련 상지 근골격계 질환에 미치는 영향. 대한산업의학회지, 제15권 제30호, 269-280쪽.
- 한상훈(2003). 성인학습자의 학습참여 프로그램에 대한 실태조사. 학생생활 연구, 제29권, 21-49쪽.
- 한상훈(2005). 2004학년도 충남대학교 평생교육원 성인학습자의 학습참여 프로그램에 대한 실태조사. 평생교육학연구, 제9권 제3호, 225-245쪽.
- 홍광표(1999). 학습자중심의 실업자직업훈련 정책에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.
- Boshier, R. and Collins, J.(1985). The Houle Typology after Twenty-two years: A Large Scale Empirical Test. *Adult Education Quarterly*, 35(2), 113-130.
- Cohn, L. D. and Becker, B. J.(2003). How meta-analysis increases statistical power. *Psychological Methods*, 8, 243-253.
- Eagly A. H. and Johnson B. T.(1990). Gender and leadership style meta analysis. *Psychological bulletin*, 108: 233-256.
- Jang, S. Y. and Merriam, S.(2005). Korean Culture and The Reentry Motivations of University Women. *Adult Education Quarterly*, pp. 23-51.
- Knoke, D., and Ishio. Y.(1998). The gender gap in company job training. *Work and Occupations*, 25(2), 141-167.
- Limerick, B., Heywood, E. and Ehrich, L. C.(1998). Women-only management courses. *Education training*, 40(4), 181-182.
- Merriam, S. B. and Simpson, E. L.(2000). *A guide to research for educators and trainers of adults*(2nd ed.). Malabar, FL: Krieger.
- Northhouse P.(2004). *Leadership*, 3rd Ed. Sage Publications.
- Rees, T.(1998). *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labor Market Policies*. London and New York: Routeledge.
- Scupin, R.(1997). The KJ Method: A Technique for Analyzing Data

- Derived from Japanese Ethnology. *Human Organization*, 56(2), 233-237.
- Sinclair, A.(1997). The MBA Through Women's Eyes: Learning and Pedagogy in Management Education. *Management Learning*, 28(3), 313 - 330.
- UNDP (2002). Human development report.
- VanGundy, A. B.(1992). Idea Power. AMACOM.
- Vinnicombe, S. and Singh, V.(2003). Women-only management training: An essential part of women's leadership development. *Journal of Change Management*, 3(4), 294-306.
- Willis, L. and Dailey, J.(1997). Women's reactions to women-only training. *Women in Management Review*, 12(2), 56-60.
- Yang, B.(2002). Meta-Analysis Research and Theory Building. *Advances in Developing Human Resources*, 4, 296-316.
- Yorks, L. (2005). *Strategic Human Resource Development*. Mason: South-Western.

A Critical Review of Human Resource Development for Women Based on Gender Differences

Ducksang Shin *

Recently, there have been many discussions on human resource development (HRD) for women. There are mainly two groups with different views. One group asserts that we give existing HRD opportunities to women more frequently. The other brings to a conclusion that special HRD programs for women are necessary. The former highlights gender discrimination, the latter on gender differences.

Studies on gender differences have been carried out for a long time and produced various results. But any investigation to demonstrate gender differences, whether for the superiority of one gender or for the equality, is likely to be conducted on a researcher's biased view. In addition, a research in a laboratory has a weakness because of the nature of HRD that deals with the field of organizations. Therefore, this study took a different approach and reviewed general articles in the discipline of HRD instead of specific researches in gender differences generated from labs.

In the beginning, I searched articles with 43 key words related to HRD. I discovered 3,126 articles and among them 257 studies were analyzed to have the correlation between result and gender. There were 1,388 variables, which I tried to divide into groups with KJ method. In that process 1 professor, 1 doctor and 5 PhD candidates worked together. After categorizing, I examined in details the 'T&D satisfaction' and 'the state of employment after completion of a course' by utilizing a meta- analytic approach. At the end implications for HRD were presented.

* Choogang University, Graduate School of Human Resource Development Policy
(hrnsea@naver.com)

The result of this study is as follows: The ratio of articles which had a meaningful difference between men and women was no more than 13.62%. Among 13 Large Groups ‘satisfaction with HRD’ had the highest proportion of 57.58% and in Medium Groups ‘empowerment’ was 75%. Meta-analyses of ‘T&D satisfaction’ and ‘the state of employment after completion of a course’ showed small effective sizes(0.07, -0.05) which were based on the criteria suggested by Cohen.

Key Words: Human Resource Development, HRD for women, gender difference, KJ method, meta-analysis

MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성의 자기지각과 생활만족도에 미치는 영향

신현철*·심혜숙**

초 록

본 연구는 중년 기혼 여성을 대상으로 MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성의 자기지각과 생활만족도에 어떤 영향을 미치는가를 알아보고자 중년 기혼 여성 26명을 선별하여 13명을 상담집단에, 13명을 통제집단으로 무선 배치 후, 상담집단에 주 1회 120분씩, 총 10회에 걸쳐 MBTI적용 집단상담을 실시하였다. 본 연구에서 나타난 결과들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단보다 사전·사후 검사 결과 자기지각 및 생활만족도 점수가 통계적으로 유의미하게 향상되었다 둘째, MBTI적용 집단상담에 참여한 중년 기혼 여성들의 생활만족도의 하위 영역 6개 중 결혼만족도, 건강만족도, 하루일과만족도 그리고 자녀관계 만족도의 4개 영역에서 유의미한 향상을 보여주었다. 이 결과 개인의 심리경향에 바탕을 둔 MBTI 적용 프로그램이 중년 기혼 여성들의 자기 지각향상과 생활만족도를 높이는 데 도움이 됨을 알 수 있었다. 따라서 본 연구는 중년 기혼 여성들을 위한 상담 및 교육 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하는 데 연구의 의의가 있다고 볼 수 있겠다.

주제어: 중년기, 자기지각, 생활만족도, MBTI적용 집단상담프로그램

* 부산대학교 (mscdas@hanmail.net)

** 부산대학교 교육학과 교수

I. 서론

1. 문제의 제기 및 연구 목적

중년기는 인생 주기의 한 부분으로 발달선상의 한 위치에 존재한다. 중년기를 가족생활 주기의 관점에서 보면 자녀 양육 역할이 어느 정도 감소된 노부모와 성장한 자녀의 중간에 위치하는 세대로 볼 수 있다. 그리고 개인적 발달의 관점에서 보면 신체적·생물학적 노화가 시작되는 시기로 인생의 유한성에 직면하는 시기이다. 따라서 중년기는 본질적으로 자아에 대한 성찰에 관심을 가져야 하는 시기이고(김명자, 1989), 자기 생을 재평가하고, 부정적인 자아개념을 재수정하여 자아실현을 시도하는 시기이라고 할 수 있다(김남순, 1986).

인생의 중년기에 특별히 관심을 가진 사람은 Jung(1954)이었다. 그는 중년기를 인생의 전반부에서 후반부로 바뀌는 전환점으로 보았다. 그는 35~40세 사이에 중년기가 시작된다고 보았으며 인생의 전반부는 외부세계에 적응하고 조화를 이루는 시기요, 후반부는 내면세계에 적응하는 시기라고 하였다(김성민, 이기춘, 2000).

중년기는 전환기로서 성인 초기를 종결하고 인생의 후반기를 연결해주는 교량단계의 시기로서 생애 구조에 대한 평가, 다가올 중년기에 대한 가능성의 탐구, 새로운 생애 구조 형성에 대한 선택 등의 주된 과업을 이행해야 할 시기이다. 중년기 생애 구조에 대한 조정은 과거의 꿈에 대한 평가, 가치 있는 목표의 발견, 통합과 개별화를 통한 구체적인 과정이라고 할 수 있다. 즉, 기존의 가치를 재평가하고 새로운 인생의 방향을 모색해야 한다는 것이다. 그러나 중년의 전환기를 지나치게 되면 Erikson(1969)이 말하는 자아정체감의 위기를 경험하게 되는데, 변화를 위한 새로운 행동, 미래에 대한 불확실성으로 인해 긴장감이 유발될 수 있다(박태휘, 2005). 결국 중년의 전환기는 다음 생의 단계를 보다 창의적으로 가능성 있게 맞이하느냐 혹은 심리적 위축과 함께 절망감으로 맞이하느냐를 결정하는 결정적 시기라 할 수 있다(김명자, 1989).

따라서 중년기는 새로운 자아의 출현과 발달, 내적 통합, 변동에 대한 적응력, 모호성에 대한 관용 등을 발달시켜야 하는 시기이다. 이러한 관점에서 중년기는 자아정체감의 위기, 사회 심리적 갈등, 신체적 쇠퇴 등을 경험한다

(Peplau, 1975). 이와 같은 과정은 중년기 남성이나 여성 모두 경험하는 것이지만, 특히 여성의 경우 심리적인 측면 이외에 신체적인 특성, 역할의 특성 때문에 남성보다 더 심하게 겪을 수 있다(김명자, 1988; Glenn, 1975; Harkins, 1978).

최근에는 중년기 여성들의 신체적·사회적·정서적 위기에 따른 사회적 문제가 많이 대두되고 있다. 중년기 여성들이 남성들보다 심리적으로 훨씬 큰 갈등과 혼란을 겪는다는 보고는 많은데(김명자, 1989; 김미진, 1995; 김애순, 1993; 박금자, 1999; 임지혜, 2004), 이는 사회적으로나 경제적으로 남성보다 여성에게 주어지는 기회가 한정되어 있기 때문이다. 또한 중년기 여성들은 자신의 역할기능 결과를 남편이나 자식의 성공과 동일시하는 경향과 수동적인 역할 때문에 억압과 폭발의 양극성으로 자기표현을 하기도 한다(김미진, 1995).

중년기 여성들은 남성들에 비해 복합적인 요소에 의해 중년기 위기감을 더 많이 체험한다(김명자, 1989). 중년기 여성의 위기감과 관련변인에 대한 연구는 1980년대부터 현재까지 활발하게 진행되고 있다(김명자, 1989; 이성호, 1998; 최경란, 2006). 중년기 연구자들(윤진, 1985; 홍미혜, 1999; 박금자, 1999; 김명자, 1989; 임혜영, 2004)에 따르면 중년기 여성의 위기는 신체적 위기, 사회적 위기, 정서적 위기로 나누어진다.

중년기 여성의 신체적 위기에 관련된 연구들(윤진, 1985; 홍미혜, 1999)에 따르면 중년기 여성들은 노화와 폐경에 따른 신체적 변화에 따라 여성으로서의 매력이 없어지고, 늙어가며, 노인이 되어 가는 것에 대해 스트레스를 받고 깊은 상실감에 빠지게 되어 심리적으로 우울과 불안감이 유발되기도 한다고 보고하고 있다.

그리고 중년기 여성이 경험하는 사회적 위기는 자녀의 성장과 가족변화 주기에서의 위치 변화에 의한 것이다(박금자, 1999; 김명자, 1989). 중년기 여성들은 자녀의 성장에 따른 여성의 역할 감소와 더불어 남편의 사회활동 증가로 인해 후원체계 상실과 인간관계의 단절을 경험하면서 고립감이 극대화된다. Targ(1979)는 중년기에 이러한 역할상실로 인해 공허감, 허탈감을 겪음으로서 자아 개념이 낮아진다고 했다. 또한 임혜영(2004)에 따르면 중년기 여성들은 자녀와 노부모에 대한 책임과 사회적 역할에 따르는 의무감으로 과

로하게 되어 신체적 질병이 유발되기도 한다고 한다.

또한 중년기 여성들이 경험하는 정서적 위기는 자아에 대한 재평가 및 자신의 생의 평가와 재창조를 들 수 있다(박금자, 1999). 중년기에 이를 때까지 개인은 대개 외적 세계에 적응한 결과로 안정된 지위와 가정을 이루게 됨으로써 안정된 생활을 영위하게 될 것으로 기대한다. 그러나 정서상의 변화가 일어나면서 예전에는 영원한 것으로 보이던 목표와 야망들이 의미를 잃게 되고 우울함과 침체감을 느끼게 된다. Jung(1954)은 사회적으로 상당히 성공한 사람들에게서도 이러한 현상을 관찰했다. 그 이유는 사회가 보상한 성취들은 성격의 어떤 측면을 축소시킨 대가로 얻어진 것이기 때문이며, 경험했어야 할 인생의 많은 측면들이 무의식 속에 잠재되어 있기 때문이다. 즉, 지금까지 방치되어 있던 잠재력에 대한 내적 충동으로 인해 정서적 갈등을 겪게 되는 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 여성의 중년기는 인생의 전환기로서 노화와 폐경 등의 신체적 위기를 경험하게 되고, 정체성의 상실 또는 재인식 등의 사회심리적 특성을 겪게 되며, 공허기 등의 가족 주기상의 특성을 경험하는 신체적, 사회적 과도기이다. 박금자(1999)는 중년기 여성이 이러한 위기를 조기에 예방하고 잘 대처하면 성숙과 초월의 단계로 발전할 수 있지만, 잘못 대처하면 혼란과 좌절을 경험하고 우울감에 빠지게 된다고 하였다. 이처럼 중년의 위기는 중년기로의 전환과 적응과정에서 혼돈감이나 실망감 또는 불확실성, 삶에 대한 회의로 자기정체성에 대한 의문을 제기하게 된다. 그러나 중년기의 변화에 따른 위기감은 도전과 기회를 내포한 것으로, 자신에 대한 내적 성찰을 통하여 자기실현의 대안을 탐색하고 새로운 적응을 하는 시기이다(박정모, 2007). 따라서 중년기는 위기에서 적응으로 나아가는 전환기라고 할 수 있다.

이와 같은 사실로 볼 때 중년기 여성들은 자아에 대한 긍정적인 평가로 자신감을 증진시킬 필요성이 있으며(Erdwinds, Mellinger와 Tyer, 1981), 전반적인 생활에 대한 만족도를 점검해볼 필요성이 있다(김미진, 1995).

중년기 여성들은 자녀의 독립 이후 겪는 허탈감, 무력감 등으로 인해 지금까지 추구해 온 삶의 목표들이 무의미하게 느껴지고 우울감과 침체감을 경험하게 되어 부정적인 자아 개념을 갖기가 쉽다(서봉연, 1975). 김정희(1987)는 스트레스의 평가에 영향을 주는 인지 특성인 자기지각과 사회적 지지의

지각이 우울뿐 아니라 대처방식에 직접적인 영향을 준다고 하였다. 즉, 자가지각이 부정적일 때 우울이 증가되고 스트레스에 대한 대처방식도 미비하다는 것이다. 자가지각에 관련된 연구들을 살펴보면, 자가지각이 우울에 미치는 영향에 대해 다른 연구들(이주은, 1996; 정영심, 2000)과 자가지각이 심리적 독립에 미치는 영향에 대해 다른 연구들(정기옥, 1993)이 있다. 이들 연구들은 자가지각이 긍정적일 수록 자신에 대해 긍정적인 상을 가짐으로써 행동양식에도 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 말해주고 있다. 따라서 중년기 여성들은 전환기를 잘 보내기 위해서 자신의 자가지각에 대해 살펴볼 필요성이 있다.

또한 중년기 여성들은 건강에 대한 관심, 가족관계, 사회적 고립감 등에 따른 생활의 위기를 겪는다. 유지영(1996)은 중년기 부인의 사회적 지원과 생활만족도에 관한 연구에서 중년기 여성들이 여가시간 및 사회참여에서 오는 만족도가 자녀관계 만족도에 비해 상대적으로 매우 낮게 나타난다고 보고했다. 이 같은 결과는 대다수의 중년기 여성들이 아직도 주부와 어머니 역할에 충실한 가정지향적 삶을 살고 있으며, 사회참여를 통한 자아실현의 기회와 여가를 충분히 향유하지 못하고 있음을 시사한다. 이러한 현실은 자녀가 모두 독립한 후에는 빈둥우리 증후군을 야기시킬 수 있을 뿐만 아니라, 여가시간의 활용과 자아실현을 도모하는 데 필요한 사회참여의 부족으로 인해 중년기 후반의 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 상당한 문제점을 내포하고 있다고 보아야 할 것이다. 또한 김미진(1995)은 가족과의 관계로 인해 발생하는 긴장감이 심할수록, 건강 상태가 나쁠수록 중년기 여성의 생활만족도가 낮아진다고 한다. 이처럼 중년기의 위기를 잘 극복하기 위해서는 생활만족도의 세부적인 측면들을 면밀히 점검해야 할 필요성이 있다는 것을 알 수 있다.

따라서 중년기 여성들은 내적·외적으로 많은 도전에 직면하기 때문에 중년기의 위기를 잘 극복하기 위한 노력이 절실히 필요하다고 할 수 있다. 또한 김미자(2004)는 Jung과 Jaques의 중년기 위기에 관한 연구를 토대로 중년기를 지나온 삶의 전반에 대해 재조명을 해보는 시기라고 규정한다. 즉, 중년기는 인생의 중반에서 다음과 같은 질문을 던져보고 정리하는 시기라는 것이다. 첫째, 삶의 의미와 나의 실체는 무엇이며, 둘째, 삶의 무의미함과 공허감,

무기력감과 같은 정서적 혼란은 무엇이며, 셋째, 나의 지나온 삶은 어떠했는가라는 질문들이다.

이와 같은 김미자(2004)의 입장은 중년기의 위기를 문제 관점에서 보는 것이 아니라 통합의 관점에서 바라보는 Jung의 연구와 그 맥락을 같이하고 있다. Jung(1969: 이부영, 1998에서 재인용)은 중년기 성인들의 주요과제가 진정한 자기(Self)가 되어 내부세계를 형성하고 자기의 정체성을 확장하는 것으로서, 전체성의 회복, 즉 개성화(individuation)라고 했다. Jung(1921, 1971: 이부영, 1998에서 재인용)에게 있어서 개성화 과정이란, 서로 대극(對極)을 이루는 심리태도로서 외향성과 내향성, 심리기능으로서의 직관, 사고와 감정의 합일을 통하여 성격의 원만성을 향하여 나아가는 과정이다. 특히 중년기 이후에는 심리적 선호경향(주기능)의 대극인 열등기능에 대한 이해와 분화를 통해 의식과 무의식을 통합해야만 진정한 자기에 도달할 수 있다고 본다. 성격의 개성화란 성숙한 성격의 지표이며 개성화를 통한 원만성이다(김정택, 1995). 이처럼 성격의 재구성은 자신의 타고난 심리적 경향을 있는 그대로 수용하게 하여 긍정적 자기지각을 형성하고 타고난 잠재력을 강화시킨다. 따라서 중년기 위기감이 감소되고 삶의 불만족이 감소됨으로써 만족한 생활의 방향으로 변화될 수 있다.

Golden(1994)에 따르면 성격의 긍정적 인식은 Jung의 심리유형론을 바탕으로 제작된 성격유형검사(MBTI: Myers-Briggs Type Indicator)를 활용한 프로그램으로 가능하다고 한다. Jung은 인간이 자신의 타고난 심리 경향을 발견함으로써 자신에 대한 인식과 이해와 수용도를 높일 수 있다고 하였다. 선행연구를 살펴보아도 MBTI를 적용하여 자신을 이해하는 정보와 긍정적인 자기 인식의 자료를 제공하여 긍정적인 자아개념과 자아존중감을 높일 수 있는 유용한 프로그램들(Golden, 1994; Myers & McCaully, 1995)이 개발되고 있다는 것을 알 수 있다. 국내에서도 방혜경(1998), 손영주(2001), 한외숙(2001), 김은숙(2002), 심윤주(2001), 김미혜(2004) 등의 선행 연구에 의해 MBTI를 활용한 집단프로그램이 긍정적인 자아개념 형성이나 자아존중감 향상에 효과가 있음을 밝히고 있다.

또한 MBTI적용 프로그램은 직업 및 진로(김은주, 1997; 이기수, 1999), 대인관계(김장이, 1999; 문인권, 2004; 임은희, 2003) 등과 밀접한 관계가 있

는데, 이러한 연구들은 MBTI가 자기수용력을 높여서 진로의식 수준을 높이고 대인관계를 향상시킨다고 보고하고 있다. 이러한 사실로 볼 때 우리는 MBTI가 개인의 타고난 심리경향을 이해하도록 도움을 주어서 자기수용력을 높이고, 높은 자기수용력에 의해 잠재력이 강화되어 자신에 대한 긍정적 지각이 높아짐으로써 자가지각이 변화되고 재구성된다는 것을 알 수 있다. 또한 긍정적 자가지각은 대인관계 및 스트레스에 대한 적응력을 높임으로써 만족스러운 생활을 영위하도록 도움을 준다. 특히 조용우(1997)는 MBTI적용 집단상담이 부부의 자가지각과 결혼만족도를 높인다고 보고하고 있다.

이처럼 MBTI적용 집단상담은 중년기 여성 스스로가 자신의 성격유형을 이해하고 수용함으로써 자신의 강점을 발견하여 자신의 가능성을 최대한 실현할 수 있도록 도우며 자신의 미분화된 심리태도와 심리기능을 발달시킴으로써 보다 높은 자아존중감을 향상시킬 수 있고, 이로 인하여 중년기 여성의 자가지각이 긍정적으로 변화되고 생활만족도가 높아지리라 생각된다.

따라서 본 연구의 목적은 중년기 여성을 대상으로 하는 MBTI적용 집단상담이 중년기 여성의 자가지각과 생활만족도에 미치는 영향을 밝히고자 한다. 또한 이 연구를 통해 개인의 내적 심리반응과 역동에 초점을 맞추어 현재의 자신을 올바르게 인식하고 타인을 이해하도록 하는 역동에 초점을 둬으로써 중년기 여성들을 위한 상담과 교육·성장 프로그램에 필요한 자료를 제공하고 자 한다.

2. 용어의 정의

1) 중년기 여성

중년기는 청년기와 노년기의 중간시기로써 김명자(1988)는 단계이론과 사건중심모델을 종합한 관점에서 연령과 가족생활 주기가 중년기 적응에 복합적인 영향을 준다고 보고 있다. 본 연구에서 중년기 여성은 생활연령과 한국 가족에 적합한 가족생활주기 개념을 동시에 고려하여, 김명자(1989), 박수정(1992), 유지영(1996)이 제시한 40~59세에 해당되는 전업주부인 천주교 신자 여성으로 정의한다.

2) 자가지각

김정희(1987)는 자가지각을 자신을 성찰하고 그에 따라 행동하는 능력이라 한다. 본 연구에서 자가지각은 자신을 성찰하고 그에 따라 행동하는 능력이라는 김정희(1987)의 정의에 따르며, 긍정·부정형용사에 대한 응답자의 반응을 체크하는 자가지각 검사(김정희, 1987)의 점수를 의미한다.

3) 생활 만족도

생활만족(life satisfaction)은 자신의 행복에 대한 주관적, 인지적 판단 및 평가로서 개인생활의 포부와 목적의 조화적 만족을 의미하며(Chekola, 1974), 생활만족도는 가정생활에서 경험하는 목표 및 기대의 달성 정도에 대해 주관적으로 느끼는 충족감을 의미 한다. 본 연구에서 생활만족도는 Hayes와 Stinnettd(1971)의 척도를 토대로 유지영(1996)이 개발한 생활만족도 검사(결혼 만족도, 건강 만족도, 생활수준 만족도, 하루일과 만족도, 자녀관계 만족도, 사회참여 만족도)의 점수를 의미한다.

4) MBTI적용 집단상담

본 연구에서 MBTI적용 집단상담은 MBTI를 적용한 선행연구들(오현정, 1993; 조용우, 1997; 양영숙, 2000; 김은숙, 2002)을 바탕으로 연구대상에 맞게 본 연구자가 재구성한 프로그램을 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 중년기 발달과 과제

중년기를 포함한 인생의 후반기에 최초로 관심을 가진 스위스 분석심리학자 Carl. G. Jung(1875~1961)은 오늘날 성인발달 연구의 아버지라고 볼 수 있다. Jung(1954: 김미자, 2004에서 재인용)에 의하면 발달의 근본적인 변화는 인생의 정오인 중년기에서 일어나고, 그것은 외적 세계로의 적응으로

부터 자기의 내적 존재로의 적응에 대한 전환인 것으로 보았다. 즉, 인생의 전반기가 외향적인 태도에 의한 외부지향적인 삶이었다면, 인생의 후반기는 내성적인 태도에 의한 내부지향적(inner-oriented)삶이어야 한다는 것이다. 또한 인생의 전반기에서 개인이 무엇인가를 모으고 성취하는데 주력했다면 인생의 후반기에는 성취한 것과 성취하지 못한 것들을 나름대로 의미 있는 것으로 인정하며 자신의 삶을 하나하나 통합해 나가야 한다는 것이다.

중년에 이를 때까지 개인은 대개 외적 세계에 적응하는데 힘써왔고 그 결과 보편적으로는 권리와 의무를 지닌 시민으로서 안정된 지위와 가정을 이루게 된다. 그러나 중년에 들어서면서 새로운 변화가 일어난다. 자아가 집착해 온 사회적 평가, 객관적 기준, 사회 규범의 한계를 느끼는 데서 오는 절망이 찾아오는데 Jung(1975)은 이런 감정을 자아의 낡은 태도가 죽고 새로운 성격으로 재생하려는 무의식적 충동으로 보았다. 이것은 평균 수명이 길어지면서 본성적 목적(외부세계에서의 자기구축, 개인의 발달, 가족형성과 자녀양육, 부의 축적, 사회적 성취)을 달성하기 위한 노력이 중년기 이후 문화적 방향(자신의 내면세계, 종교, 문학, 예술)으로 전환되기 때문이다. 이부영(1978)은 Jung(1975)의 연구를 토대로 중년기의 이러한 형상이 그때까지 존재해 있던 안정성과 확실성을 무너뜨리고 그 위에 무질서한 정신적 가치들의 혼란을 야기하며, 특히 사회와 가족과 직장의 기대와 사회적 평가에 철저하게 자신을 일치시키기 위하여 노력해왔던 경우엔, 정신적인 균형이 더욱 크게 깨질 수 있기 때문에 중년기에 위기를 겪는 것으로 보았다. 김애순(1993)에 의하면 Jung(1921)의 위기적 통찰은 Jaques(1965)에 의해 지지되어 ‘중년기 위기’라는 용어를 처음으로 사용하면서 위기감의 원인이 단순히 생의 중반에 이르렀다는 연령 인식 때문이라기보다 생의 목표와 성취의 절정이 한계가 있음을 인식하게 되는 모순, 자신이 늙어가고 있다는 사실과 자신의 죽음에 대한 필연성이 의식적인 수준에서 현실로 인식되기 때문이라고 하였다. 이러한 중년기 위기론은 70년대 후반의 Levinson(1978), Gould(1978), 80년대의 Schott(1981), Stein(1981), O’connor(1985) 등으로 이어진다. 그들은 중년기 위기감이 발달과정에 있어 불가피하며 위기감을 경험한 후라야 발달이 가능하다고 보며, 중년기를 제2의 사춘기(Leshan, 1973), 양쪽에서 협공 받는 세대(Vincent, 1972), 또는 빈 보금자리(Duvall, 1985) 등으로 묘사한다.

그러나 Deutscher를 비롯한 Newgarten, Brim, Vaillant, Farell과 Rosenberg 등의 사회과학자들은 중년기 위기가 불가피하거나 보편적인 것이 아니며(Vaillant, 1977), 불확실감과 불만족감이 오히려 20대에 만연한다(Baruch, 1982)고 주장하면서 중년기를 자유감의 시대(Deutscher, 1969), 선구적인 시기(Simon, 1968), 지도적 세대(Newgarten, 1975) 등으로 묘사하고, 중년기 위기가 임상적 표본에 의해 과대평가되는 경향이 있다(Vaillant, 1977: 김명자, 1989에서 재인용)고 주장하였다. 1980년대 이후에는, 중년기 위기가 보편적인 현상이라기보다는 개인의 성격과 개인이 개입되어 살아온 역할과 같은 사회적 체계 등 다양한 변인들의 상호작용에 의해 영향을 받는 ‘보다 복잡한 중다 결정과정’이라는 주장이 우세해지고 있다(김애순, 1993).

Jung(1921: 이부영, 1998에서 재인용)은 중년기의 죽음의 불안이 몰고 오는 우울한 무의식의 에너지는 인간의 삶을 좀먹기 시작하는데, 그 근본 원인이 있기 보다는 오히려 이 부정적인 에너지의 표출과 인식을 통하여 죽음의 현실을 직면함으로써 우리 인간의 의식의 각성과 성숙을 촉구하기 위한 것으로 해석하고 있다. 즉, 인간의 삶의 여정에서 만나게 되는 이 피할 수 없는 중년의 위기감(죽음과 불안)을 창조적으로 활용하면, 그 에너지는 우울함의 파괴성으로 연결되기보다는 새롭게 ‘자기’를 발견하는 창조적 에너지로 바뀌게 된다는 것이다. Jung은 자신의 심리학 체계 안에서 이 무의식의 창조성을 중년을 치료하는 가장 중요한 도구로 사용하였다. 이 창조성의 에너지는 인류라는 종이 함께 공유하는 우리 안에 이미 내재된 보물(집단 무의식)이라는 것이 Jung의 주장이며, 이 에너지를 활용하는 치료의 방법을 ‘개성화의 길’이라 명명하였다(정석환, 1999).

개성화는 사회 문화의 일반적인 가치나 목적에 일상적으로 동조하는 것에서 탈피해서(정옥분 외 2명, 1997) 독자적인 방법으로 자신의 삶을 재구성하는 것이다. 인간은 남성의 경우에는 anima(아니마; 남성 속에 존재하는 여성성), 여성의 경우에는 animus(아니무스; 여성 속에 존재하는 남성성)를 누구나 갖고 있는 것이 일반적인 특성이다(김명자, 1998).

또한 Jung(1975)은 현대인이 과학, 기술의 힘에 의해 인간에게 가장 중요한 영혼의 가치와 자연과의 일체감을 잃어버렸다고 분석하였다. 이것은 의식의 분열과 해체가 낳은 병리이며 그 치료방법으로는 현대인을 고립과 혼란에

서 해방시킴으로써 위대한 생명의 흐름 속에 자기 위치를 발견하고 그들의 밝은 의식적인 면에 어두운 암흑면을 신중하게 재결합하게 하는 ‘전인성(wholeness)을 갖도록 돕는 것’이라고 밝힌 바 있다. 다시 말해서, 인간 안에 내재해 있는 창조적이고 자율적 기능인 ‘자기(self)’와의 접촉을 회복하기 위해서 의식의 세계와 무의식의 세계가 융화되어 양편이 모두 자유로이 발달하도록 허용되어야만 한다는 것이다. 이러한 성격의 융화가 일어나는 ‘개성화(individuation)’ 혹은 ‘자기실현(self-realization)’ 과정을 인생의 궁극적 목적으로 삼고, 인간 정신의 모든 소산물을 확대함으로써 의식에 결여된 것을 보충하고 개체에 정신적 통합을 꾀해야 한다고 주장하였다. 즉, Jung은 인간이라는 존재를 실존하는 존재, 되어가는 존재로 이해하는 적극적인 방법에 치중한 경험론자라고 할 수 있다(김미자, 2004).

이처럼 Jung(1975)은 중년기 위기를 외부지향적인 관심으로부터 내부지향, 즉 자기 안에서 의미를 찾으려는 변화의 신호로 여겼다. 그는 자신의 임상 경험을 통해 중년기는 대부분 삶에 대한 상당한 만족감을 느끼는 시기이며, 또한 사회적·가정적·경제적으로 안정감을 갖는데도 불구하고 절망과 비참함, 무가치를 느낀다고 한다(김명자, 1989). 이것은 사회적으로 성취한 모든 것들이 어떤 면에서는 개인의 내재적 욕구의 억압을 바탕으로 한 것이므로 사회적으로 성공한 사람들도 중년기 위기는 불가피하다는 것이다. 이러한 위기를 극복하기 위해 성인 전기까지 외부 세계로 집중되던 정신 에너지를 내면으로 돌려, 억압되고 방치되어 있던 자신의 내면의 진정한 자아를 찾기 위한 탐색이 시작된다(송명자, 1995). 이처럼 중년의 위기는 대부분의 사람들이 정상적인 성인기 발달에서 거쳐 가는 과정이며 성인 중년 이후의 보다 나은 적응을 위해 거쳐야 할 필연적인 과정인 것이다(임혜영, 2004).

따라서 중년기는 새로운 자아의 출현과 발달, 내적 통합, 변동에 대한 적응력, 모호성에 대한 관용 등을 발달시켜야 하는 시기이다(김미진, 1995).

2. 중년기 여성의 자가지각

자아에 대한 체계적인 연구가 시작된 이래 자아개념이나 자존감 같은 자아의 평가적 차원에 대한 연구들은 일관성 있는 결과를 보이지 않는다. 자신의 역량

에 대한 평가는 학자에 따라 자존감(Coopersmith, 1967), 자아개념(Wylie, 1979), 자아효능감(Bandura, 1961), 자아적합성(Rohner, 1986), 능력에 대한 자기지각(Harter, 1982) 등의 다른 용어로 연구되어졌다.

자기지각은 심리적 차원으로서의 자기에 대한 평가라고 할 수 있다. 현대 심리학에서 사용되는 자아 개념은 두 가지의 의미를 가지고 있다. 하나는 자기 자신에 대해서 개인이 지니는 태도와 감정으로 정의되는 대상으로서의 자아이고, 다른 하나는 행동과 적응을 통제하는 일단의 심리학 과정으로서의 자아이다(Hall & Landzey, 1970).

조용우(1997)에 의하면 Symonds(1951)는 대상으로서의 자아를 자아개념이라고 정의하였고, 이를 4가지 측면으로 구성하였다. 첫째, 자기 자신을 어떻게 지각하는가? 둘째, 자신을 어떻게 생각하는가? 셋째, 자신을 어떻게 평가하는가? 넷째, 행위를 통하여 어떻게 자신을 확충하고 방어하려 하는가?

Rogers(1951)는 자아개념이란, “개인의 의식 속으로 끌어들일 수 있는 용인된 자기지각의 조직된 형태”라고 정의하면서, 개인은 모든 환경적 조건이 허용되는 한 자아를 유지하고 신장하려는 경향이 있다고 하였다. 자아이론의 핵심적인 특징을 요약하면 첫째, 자아구조는 환경과 상호작용의 결과로써 형성되며, 둘째, 자아는 타인의 가치를 내적으로 투사하기도 하고 왜곡된 모습으로 지각하기도 한다. 셋째, 행동이란 지각된 장에서 경험된 욕구를 충족시키기 위한 유기체의 목표 지향적 시도이고, 넷째, 자아개념과 일치하지 않은 경험은 위협으로 지각되면, 다섯째, 자아는 항상성을 유지하려고 계속 노력하며, 여섯째, 자아는 성숙과 학습의 결과로써 변한다.

이상에서 고찰한 이론은 유기체가 처한 장 속에서 자기지각의 조직된 형태를 자아개념으로 보았다. 즉, 행동은 개인의 자아체제와 일관성이 있을 때 외부의 자극을 동화하려는 경향이 있으므로 자아개념을 이해해야만 행동을 이해할 수 있다는 대상으로서의 자아와 과정으로서의 자아를 동시에 자아라고 보았다(김용문, 1977).

개인이 자신을 얼마나 바람직한 사람으로 보는가 하는 것은 심리적인 기능 면에서 중요한데, 자기지각은 적응에 대한 연구와 함께 많이 다루어지고 있다. 자기지각이란 심리적 차원으로서의 자기에 대한 평가라고 정의한다(김정희, 1987). 자기지각과 유사한 개념으로 자아개념과 자아존중감이 있다. Coopersmith(1967)

은 개인이 자신에 대하여 형성하고 유지하는 평가 혹은 가치판단을 자아존중감이라고 정의하였으며, Rosenberg(1985)는 자신에 대해 갖는 전반적인 긍정적 또는 부정적 태도라고 정의하였다.

따라서 자가지각은 자기에 대한 개념이며 자기에 대한 평가라고 할 수 있다. 개인은 타당한 것이든 타당하지 않은 것이든 간에 지각된 자아개념을 곧 자기 자신의 현실로 확신한다(정영심, 2000). 또한 자가지각은 자기존재의 한 부분이며 특성이라고 생각되는 자기만의 독특한 지각을 말한다. 즉 자기 자신을 긍정적으로 지각하는 사람은 주어진 환경에 잘 적응하며, 대인관계도 원만하고, 자기실존의 의미를 발견할 수 있다. 반면에 자기 자신을 부정적으로 지각하는 사람은 비합리적이고 소극적이며, 타인을 두려워하고 불신하는 태도를 가지게 된다(조용우, 1997).

Beck(1967, 1976)은 부정적 인지 양식에 의해 우울에 걸리기 쉽다고 주장했다. 자신에 대한 부정적 시각, 세상에 대한 부정적 시각, 미래에 대한 부정적 시각을 포함하는 부정적 인지 양식은 불쾌한 사건이 발생할 때 야기된다고 했다. 낮은 자존감과 부정적 자아개념은 우울의 두드러진 특징으로 밝혀졌는데(Beck, 1967), 낮은 자존심이 우울한 사람으로 하여금 자신을 가치 없는 사람으로 간주하게 만들며, 그 결과로 세상에 미래에 대한 부정적 시각을 갖게 되어 자신에게 일어나는 불쾌한 사건들이 불가피한 것으로 경험되는 것이라고 했다(Beck, 1976).

김정희(1987)는 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용의 연구에서 인지 세트(자가지각, 사회적 지지의 지각)는 우울뿐만 아니라 대처방식에도 직접적인 영향을 준다고 보고하고 있다. 즉, 자가지각이 부정적일 때 우울이 증가되고 스트레스에 대한 대처방식도 미비하다는 것이다. 이처럼 자가지각은 우울에 직접적 영향을 미치는 요인으로 중요한 의미를 지닌다. 이는 스트레스와 적응의 관계에서 현상학적 이론에 바탕을 둔 것으로 한 개인이 스트레스 상황에 대면하게 될 때 스트레스를 평가하는 일차적 평가와 대처자원이라는 이차적 평가가 서로 상호작용을 한다는 것이다. 즉, 스트레스 상황에서의 평가에 대한 반응으로 시작된 대처 노력이 상황을 바꾸거나, 상황에 대한 그 사람의 느낌을 바꾸어 사람과 환경 사이의 관계를 바꾸게 되면 새로운 평가(재평가)가 이루어지고, 다시 이에 대한 새로운 대처 노력을

하게 된다는 것이다(Folkman & Lazarus, 1980).

중년기 여성의 위기감과 관련변인에 관한 연구들(김명자, 1989; 이성호, 1998; 최경란, 2006)의 결과는 중년기 여성의 자기 자신에 대한 긍정적 지각이 중요하다는 것을 보고하고 있다. 특히 중년기 여성으로서 자신에게 주어진 역할에 대한 정확한 인식과 통찰이 중년기의 위기 극복에 중요한 관건이라는 점을 강조하고 있다.

자녀를 잉태하고, 보호하고, 가정을 돌보고, 자녀를 보살피고, 남편을 내조하는 이 과업 자체만으로도 여성은 삶의 무거운 짐을 지니고 있다. 따라서 이동식(1993)은 여성들이 이러한 과업을 깊이 지각하고 이러한 여성의 역할에 대해서 자부심을 가져야 한다고 말한다. 왜냐하면 여성은 남성이 할 수 없는 중대한 과업을 담당하고 있다는 자부심을 가짐으로써 여성의 정당한 위치와 역할을 되찾을 수 있는 것이고, 이렇게 함으로써 자손들의 장래와 미래의 사회가 밝아질 것이기 때문이다.

정지은(2004)은 기혼여성에 관한 연구에서 자기지각을 다루고 있는데, 여성들이 자신에게 주어진 자유를 자신과 가족을 위해 봉사하고 사랑하는 것에서 즐거움을 느낄 수 있다면 좋을 것이나, 자기가 자기를 사랑하지 못하면 그 누구에게도 사랑을 주지 못할 뿐 아니라 받는 것조차 어려워 질 수 있다고 말한다. 따라서 여성들은 부정적인 생각을 버리고 자기 자신이 가치 있는 존재라는 확신을 가져야 하며, 건전한 자아상을 가지기 위하여 노력해야 한다. 건강한 정서생활, 건강한 대인관계, 따뜻한 부모의 사랑, 좋은 취미, 이런 것들이 중년기 여성의 감정과 정서 생활을 풍부하게 해주고, 그 표현을 다양하고 매력적으로 만들어 주는 것이다(이동식, 1993). 이러한 풍부한 정서 생활의 기초가 되는 것이 어머니 역할이며, 이것은 무엇으로도 대신할 수 없는 중요한 일이다. 또한 이것이 토대가 되어 그 사람의 자기 이미지에 중요한 영향을 미치게 된다(정지은, 2004).

3. 중년기 여성의 생활만족도

중년기의 생활만족도는 ‘성공적’으로 중년기를 보내고 있는가를 파악할 수 있는 지표로서(김재인, 1989), 정서적 요인뿐만 아니라 환경적 요인에 의해

서도 많은 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 생활만족도의 개념은 자신의 생애를 의미 있게 받아들이고 주위의 환경과 변화에 잘 대응하여 사회적·정서적 어려움 없이 개인의 욕구를 만족시킬 수 있는 척도라고 정의할 수 있다(김명자, 1989).

1970년대 이후 서구에서 이루어진 중년기의 생활만족도에 관한 연구들은 보다 구체적이며, 긍정적 관점으로 조명하고 있다. 예컨대 Duvall, Miller(1985)의 연구에 의하면 인생 주기에 있어서 신흠기를 제외하고는 중년기의 생활만족도가 가장 높다고 하는데, 특히 자녀를 출산한 모든 부부는 서로에게 의지하고 더욱 관계를 긴밀히 하려는 경향이 있기 때문에 자녀를 모두 출가시킨 부부가 출가시키지 않은 부부에 비해 결혼생활에 더 큰 만족감을 느끼게 되며 결과적으로 이 시기에 생활만족도 또한 상당히 높아진다고 한다(Duvall 과 Miller, 1985).

또한 Glenn(1975)과 Hayes(1971)의 연구에서도 응답자 중 51%가 중년기를 인생에서 가장 행복한 시기로 인식하고 있는 바, 남성보다는 여성의 생활만족도가 높으며, 하위 영역별로는 결혼만족도가 가장 높고, 여가시간과 사회참여에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다(Glenn, 1975; Hayes, 1971). 이들은 인생의 중년기에 누릴 수 있는 가장 큰 이점으로서 소득의 증가 및 배우자와 함께 지내는 시간의 증가, 보다 많은 자유, 자신의 재교육에 투자할 수 있는 시간 등을 들고 있다(유지영, 1996).

국내연구에서는 중년기의 생활만족도를 성공적으로 중년기를 보내고 있는가를 파악할 수 있는 지표로써 보고(김재인, 1989), 정서적 요인뿐만 아니라 환경적 요인에 의해서도 많은 영향을 받는다고 하였다. 이러한 관점에서 생활만족도의 개념을, 김명자(1989)는 자신의 생애를 의미 있게 받아들이고 주위의 환경과 변화에 잘 대응하여 사회적·정서적 어려움 없이 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 정도로, 유지영(1996)은 한 개인이 자신의 결혼, 건강, 생활수준, 직업 및 하루일과, 자녀관계, 여가 및 사회참여 등의 생활 전반에 대한 재평가에서 오는 행복과 만족의 주관적인 감정과 태도로 보고 있다(임효영, 2001).

중년기 여성의 생활만족도에 관한 국내연구들을 살펴보면, 김은아(1993)의 연구에서는 중년기 부인의 자아정체감이 높을수록 생의 의미가 높아 생활

만족도가 높다고 했으며, 신숙경(1992)의 연구에서는 중년기 기혼여성의 사회경제적 지위가 높은 집단이 생활만족도가 높다고 하였다. 또한 박수정(1992)과 유지영(1996)의 연구에서는 중년기 부인의 사회적 지원이 높을수록 생활만족도가 높다고 보고하고 있으며, 신기영과 옥선화(1997)는 중년기 주부의 가족역할 수행이 심리적 복지에 긍정적 영향을 미쳐 생활만족도를 높여 준다고 한 반면 김재경(1992)은 부부갈등이 높을수록 생활만족도가 낮다고 했다. 또한 진미정(1993)은 중년기 여성들의 어머니 역할수행 부담은 중년기의 심리적 복지에 부정적 영향을 미친다고 하였고, 임희재(1995)는 중년기 가족의 스트레스가 삶의 질에 부정적 영향을 미쳐 생활만족도를 낮게 한다고 했다.

Craige(1983)와 Antonucci(1990)는 가족이 중요한 사회관계망의 일부분 이기는 하나 중년기에 접어들면 가족보다 친구에게 더 의존하게 되므로 이 시기에 우정은 매우 중요하며, 중년기 생활만족도에 있어서 가족과 결혼보다도 더 중요한 작용을 하게 된다고 보았다. 이경희(1988)도 중년기에 친구와의 접촉범위는 현재 생활만족도를 설명하는 중요한 변인으로서 개인과 정서적 복지와 관련이 있다고 보고하였다. 그러나 박수정(1992)의 연구에서는 친구와의 접촉범위와 접촉빈도는 심리적 복지감에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고함으로서 서로 대립되는 경향을 보인다.

이경희(1988)에 의하면, 가족생활주기의 후기로 갈수록 이웃과의 사교적 관계, 의례적 관계, 물질·도구적 지원이 점차 증가하고, 중년기에 이르러 매우 활발한 상태를 보여 접촉하는 이웃의 수가 가장 많으며 접촉빈도 역시 높은 특징을 보인다고 보고하였다. 이러한 특징을 지닌 이웃과의 관계가 생활만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 이웃의 사교적 지원이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 위기감이 낮고(신기영, 1990), 특히 중년기 부인의 사기 진작에 유의한 영향을 미치는데, 그들이 방문할 수 있는 이웃의 수가 많을수록 외로움을 적게 느끼고, 자신이 소중하다고 느끼게 됨으로써 생활에 보다 만족한다고 하였다(Arling, 1976).

Troll(1982)은 인생후반기에 있어서 사회단체 활동이 건강 다음으로 생활만족도에 가장 큰 영향을 미친다고 보았다. 사회단체에의 참여는 생활에 만족을 가져오지만, 생활에 불만족한 사람의 경우 사회단체를 탈퇴하거나 가입

하지 않은 경향이 있으며 사회단체에의 참여가 친구관계보다도 중년기의 생활만족도와 연관성이 더 높다고 주장하였다. 또한 중년기 여성에게 있어서 가정 밖에서의 역할 활동, 즉 사회단체에서의 역할이 가정의 역할 변화로 인한 스트레스로부터 주부들을 회복시켜주는 자원으로 작용할 수 있는데, 장상희(1988)에 의하면 사회봉사단체 참여와 같은 가정 밖에서의 사회적 역할이 중년기 부인의 결혼만족도를 높여주고, 아미노 수준을 맞추는 중요한 역할을 한다고 보았다.

4. 중년기와 성격유형

Jung(1971)은 성격이 무의식에 의해 지배당하고 통제받아야 한다고 주장하지 않았다. 오히려 그 반대로 그가 보는 이상적인 심리적 건강은 무의식의 힘에 대한 의식의 감독과 지도이며, 의식의 세계와 무의식의 세계가 융화되어 양편이 모두 자유로이 발달하도록 허용되는 상태이다(Duane Shultz, 1984).

이러한 성격의 융화가 일어나는 과정이 개성화 또는 자기실현이다. 이부영(2002)의 말을 빌리면 개성화란 “무의식 속에 잠재되어 있는 가능성을 자아 의식 세계에 실천에 옮기는 능동적인 자기실현”이다. 자기실현이란 한 인간이 진정한 의미에서 자신이 되는 것, 즉 자신과의 연합(union)을 말한다. 그것은 내면적 삶과 일치이며 페르조나와 내면의 소리, 즉 무의식의 소리를 인식하고 구분하는 데서 시작되며 삶의 방향이 어긋났음을 인식함으로 본격화된다.

김미자(2004)는 중년기 위기극복을 위한 연구에서 Jung의 개성화를 통해 중년기의 위기를 극복할 수 있다고 제안하고 있다. Jung(1954)에 의하면 중년기는 자아(ego)에서 벗어나 자기(self)의 발달에 관심을 돌려 내적 세계에 적응하는 것이 목적이다. 이처럼 정신(pshche)의 발달 방향이 인생의 전반기와 후반기 사이에서 전환되어야 한다. 이러한 전환을 통하여 정신은 개성화되어 간다고 볼 수 있다. 또한 최재원(2006)은 중년기 여성의 우울증 극복을 위해 Jung의 개성화 이론을 제시하였다. 그의 연구에 의하면 중년기에 겪는 우울에는 의미의 부재가 담겨있는데 이로 인해 중년기를 우울로 몰 수 있

다는 것이다. 이러한 의미에서 Jung의 개성화 과정은 우울증에 빠진 사람들에게 왜곡된 자아상에 대한 페르조나를 살피볼 수 있도록 만들며, 자신 안에서 고민하는 콤플렉스 덩어리인 그림자를 볼 수 있도록 만들기 때문에 삶의 새로운 방향으로의 전환을 가능하게 한다.

지난 40년간 상담분야에서 심리유형 개념은 성격유형검사(Myers & Briggs Type Indicator: MBTI)에 의해 개인상담, 집단상담, 학업 및 진로지도, 가족상담 등 성장 지향적 상담에 지속적으로 활용되어 오고 있다. 즉, MBTI를 실시하여 그 결과로 나온 성격유형을 적용한 집단상담 및 교육프로그램은 다양한 대상에게 실시되어 왔다. 성인들에 대한 연구는 주로 부부나 부모에 관련된 연구들이 많다.

부부를 대상으로 MBTI를 활용한 인간관계교육 프로그램의 효과를 연구한 오현정(1993)의 연구에서 인간관계 교육 프로그램에 참여한 부부는, 참여하지 않은 부부집단에 비해 부부역할에 유의미한 차이를 나타내었다. 이는 인간관계 교육에 참여한 집단이 참여하지 않은 집단에 비해 의사소통 형태와 부부역할 형태에 유의미한 차이를 나타내어 부부관계를 향상시킬 수 있음을 의미한다. 조용우(1997)는 MBTI를 적용한 집단프로그램이 부부의 자기지각 및 결혼만족도에 미치는 효과의 연구에서 이 프로그램이 부부의 자기지각을 긍정적으로 향상시키는 기회를 제공하기 때문에 대인관계를 원만하게 함으로써 가족 모두가 건강한 생활을 하도록 돕는다고 보고 하였다. 양영숙(2000)은 MBTI를 활용한 부모교육 프로그램이 어머니의 자아수용과 양육태도에 미치는 효과에 대한 연구에서 부모교육 프로그램에 참여한 집단의 자아수용도가 높아졌으며, 이 집단은 성격유형에 따른 효율적인 양육태도를 이해하고 인식이 높아졌다고 보고하였다. 또한 MBTI 프로그램이 부모가 통제하고 간섭하는 양육태도를 지양하고, 대신 자녀들의 자율성 및 선택과 책임을 기를 수 있는 민주적인 양육태도를 지향할 수 있도록 돕는다고 보고하고 있다. 김은숙(2002)은 MBTI 집단상담이 부모의 자아존중감과 양육태도에 긍정적인 효과를 미친다고 보고하였다.

이상의 연구결과는 심리유형을 바탕으로 한 MBTI를 활용한 집단상담 및 교육 프로그램이 개인의 자기이해 및 타인이해를 통해 자아개념에 긍정적으로 영향을 주어 자아존중감을 향상시켰으며, 나아가 상호작용의 효과에도 긍

정적인 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다.

그러나 MBTI 선행연구들에 대한 고찰에서 김은숙(2002)은 MBTI를 활용한 대부분의 연구들이 MBTI에 대한 교육을 통해 이루어짐으로써 MBTI 집단상담 프로그램을 효과적으로 검증한 연구가 부족하다고 평가하고 있다. MBTI 교육은 각 사람의 태도와 기능, 성격유형, 기질의 특성에 대한 정보를 제공하고, 그 정보에 의해 자신과 다른 사람의 성격을 이해하고 통찰하여 갈등과 오해의 원인을 파악하여 대처하게 한다. 반면에 집단상담은 특정 주제나 참여자들의 상호작용으로 인해 일어나는 개인의 내적 심리반응과 역동에 초점을 맞춘다는 것이다. 즉, 한 개인이 집단원들과 상호교류를 통하여 타인의 경험을 체험함으로써 현재의 자신을 올바르게 인식하고 타인을 이해하도록 하는 역동에 초점을 둔다고 할 수 있다.

따라서 심혜숙 외(1996)의 연구에서 MBTI를 활용한 집단상담의 목표를 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 집단원들로 하여금 자신의 성격유형을 파악하고 자신의 유형이 지니는 역동을 이해하도록 하는 것이 중요하므로 성격유형의 특성과 유형발달에 영향을 미치는 요소들, 즉 문화적 가치와 성, 연령, 가족변인, 교육, 직업, 개인의 성장배경 등을 탐색하도록 한다.

둘째, 집단원들로 하여금 자신의 주기능과 부기능에 대한 인식을 통해 이를 충분히 발달시키도록 돕는다.

셋째, 집단원들로 하여금 자신의 삼차기능과 미분화된 열등기능을 수용하고 개발하도록 도우며, 스트레스 상황이나 피로 등 자신의 의식적인 기능과 통제가 감소되는 경우에 나타나는 열등기능의 원시적이고 부정적인 발산을 이해하도록 한다.

넷째, 자신의 열등기능이 무의식적인 상황에서 부정적인 방법으로 표출되는 것을 예방하고 긍정적인 방향으로 서서히 개발되도록 돕는다.

III. 연구방법

1. 연구대상

울산·부산광역시에 소재한 ○○천주교회의 40세 이상 59세 이하의 전업 주부인 중년 여성 800명에게 자기지각 검사와 생활만족도 검사를 실시하였고, 그 중 무응답 또는 부실 기재한 설문지를 제외한 최종 422부의 설문을 토대로 통계분석을 실시하였다. 422명의 응답자 중 MBTI적용 집단상담에 참여하는 대상을 선발하는 기준은 연령, 참여의지, 이동거리 등을 중심으로 정하였다. 집단상담에 참여하고자 하는 사람을 26명으로 선발하여 상담집단과 통제집단으로 나누었다. 집단의 분류기준은 사전검사를 실시하여 중년기 위기감이 높고 참여의지가 높게 나타난 응답자 13명을 상담집단으로, 상대적으로 중년기 위기감이 낮고 참여의지가 낮은 응답자 13명을 통제집단으로 선정하였다. 상담집단에는 주 1회 120분씩, 총 10회에 걸쳐 MBTI적용 집단상담을 실시하였으며, 통제집단은 아무런 조치를 취하지 않았다.

2. 측정도구

1) 자기지각 측정도구

본 연구에 사용한 자기지각 측정도구는 김정희(1987)가 제작한 것으로 총 30개의 형용사(긍정적인 것 25개, 부정적인 것 5개)에 대해 5점 척도로 구성되어 있다. 응답자는 ‘전혀 그렇지 않다’(1)에서 ‘확실히 그렇지 않다’(5)까지에서 자신에게 해당하는 것을 표시하였고 그 점수가 낮을수록 부정적인 자기지각을 하는 것을 나타낸다. 자기지각 측정도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 나타났다.

2) 생활만족도 측정도구

본 연구에 사용한 생활만족도 척도는 Hayes와 Stinnett(1971)가 제작한 MYLSS(Middle Years Life Satisfaction Scale) 검사를 모체로 하여 유지영(1996)이 수정·보완한 검사이다.

중년기 여성의 생활만족도 내용은 총 6가지 하위영역으로 구성되며, 각 하위영역별로는 결혼 만족도, 건강 만족도, 생활수준 만족도, 직업 및 하루일과 만족도, 자녀관계 만족도 그리고 여가 및 사회참여 만족도로 총 24문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 5점 Likert 척도로서 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘확실히 그렇다’에 5점까지 주어져 있으며, 5점에 가까울수록 생활만족도가 높음을 의미한다.

전체 생활만족도 신뢰도(Cronbach's α)는 .93이었으며, 하위영역별로는 결혼 만족도 .87, 건강 만족도 .74, 생활수준 만족도 .84, 하루일과 만족도 .82, 자녀관계 만족도 .83, 그리고 사회참여 만족도 .83으로 나타났다.

3) 중년 기혼 여성을 위한 MBTI적용 집단상담 프로그램의 실제

MBTI적용 집단상담 프로그램은 MBTI 성장 프로그램 안내서 및 여러 선행연구들을 바탕으로 본 연구자가 연구하고자 하는 취지에 맞게 중년 기혼 여성들의 긍정적인 자가지각과 생활만족도를 향상하는 데 도움이 되고자 한다. 이는 중년 기혼 여성들이 올바른 자기이해를 바탕으로 잠재되어 있는 자기의 또 다른 강점들을 알고 느낄 수 있는 계기를 가짐으로써 자아정체감 형성이나 자아존중감 형성에 도움이 될 것이기 때문이다. 따라서 MBTI적용 집단상담 프로그램의 주 내용은 자기 안에 잠재되어 있는 긍정적인 잠재 능력을 깨닫고, 그 능력을 발휘할 수 있도록 돕고, 이들이 가지고 있는 단점들을 이 기회를 통해서 보완하여 또 다른 긍정적인 능력으로 바꿀 수 있는 시간들로 구성하였다. 또한 각 회기별로 자가지각과 생활만족도의 하위 요인들을 포함하여 점검하고 향상할 수 있도록 구성하였다.

〈표 1〉. 중년기 여성을 위한 MBTI적용 집단상담 프로그램의 실제

회기	제목	프로그램의 목표
1	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램의 전체 소개 MBTI 오리엔테이션 및 성격유형검사 	<ul style="list-style-type: none"> MBTI 집단상담의 목적과 필요성, 집단운영 방법을 알고 진지하게 검사에 임하게 한다. 집단구성원 간의 촉진적 관계 형성과 집단에 적극적인 관심을 갖도록 한다.
2	<ul style="list-style-type: none"> 외향(E) & 내향(I) 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 선호지표에 대한 이해를 통해 자신의 고유한 모습을 발견하게 한다. 긍정적 자기지각을 통해 자신의 에너지 원천과 소진의 이유를 알게 한다. 과제를 통해 생활만족도의 봉사활동 및 하루생활만족도가 향상되도록 돕는다.
3	<ul style="list-style-type: none"> 감각(S) & 직관(N) 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 개인이 어떤 방식으로 정보를 수집하는지 이해하도록 돕는다. 또한 이러한 인식기능의 차이를 이해하고 수용함으로써 긍정적 자기지각이 향상되도록 돕는다. 과제를 통해 생활만족도의 건강 만족도가 향상되도록 돕는다.
4	<ul style="list-style-type: none"> 사고(T) & 감정(F) 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 자신의 타고난 선호경향 이해를 통해 자신의 의사결정 방식을 이해하도록 함으로써 긍정적 자기지각이 되도록 돕는다. 자기 성향의 강점을 존중하여, 자신의 반대성향을 이해하도록 돕는다. 과제를 통해 생활만족도의 가족관계 만족도가 향상되도록 돕는다.
5	<ul style="list-style-type: none"> 판단(J) & 인식(P) 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 선호지표를 통해 자신의 생활양식을 이해하도록 돕는다. 반대선호 경향을 발달시키면 긍정적 자기지각과 성장에 도움이 된다는 것을 인식 시킨다. 역할극 및 편지쓰기 작업을 통해 생활만족도의 자녀 및 부부관계 만족도가 향상되도록 돕는다.
6	<ul style="list-style-type: none"> 기질별 특성(SJ, SP, NT, NF) 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 기질의 특성에 따른 욕구의 다양성을 이해하고 자신의 기질에 의한 욕구 탐색을 원만하게 해결하는 방법을 찾도록 하여 관계에서 투사가 되지 않도록 돕는다. 또한 이러한 과정을 통해 긍정적 자기지각이 되도록 돕는다. 과제를 통해 생활만족도의 여가생활 만족도가 향상되도록 돕는다.
7	<ul style="list-style-type: none"> 유형에 따른 스트레스 대처 방안 이해 및 집단활동 	<ul style="list-style-type: none"> 기질과 관련된 스트레스는 기질의 핵심적 욕구나 가치에 부응하지 못함으로써 생기는 결과라는 것을 이해하도록 돕는다. 자신의 기질에 따른 스트레스와 그 해소법을 찾도록 함으로써 긍정적 자기지각이 되도록 돕는다.

(계속)

회기	제목	프로그램의 목표
8	• Jung의 개성화 이해와 집단활동	<ul style="list-style-type: none"> • Jung의 중년기 관점 이해를 통해 개성화를 이해하도록 돕는다. • 자신의 삶을 역할 관점이 아니라 통합의 관점에서 이해하도록 함으로써 긍정적 자가지각이 되도록 돕는다. • 생활만족도 증진을 위한 계획표 점검을 통해 계획이 지속적으로 진행되도록 돕는다.
9	• Jung의 아니마(anima) & 아니무스(animus) 이해와 집단활동	<ul style="list-style-type: none"> • Jung의 아니마(anima)& 아니무스(animus) 이해를 통해 남성과 여성의 통합되도록 하여 긍정적 자가지각이 되도록 한다. • 중년기 여성으로서의 어려움과 성장가능성 이해를 통해, 성장·통합해가는 삶의 여정을 이해하도록 돕는다. • 행복찾기 작업을 통해 생활만족도의 생활수준 만족도가 향상되도록 돕는다.
10	• 성장해 가는 소중한 나	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 10주간의 활동을 통해 자신의 존재가치를 타고난 성향을 통해 인정하고 받아들이는 과정에 감사하도록 돕는다. • 위기감을 극복해 가는 과정을 통해 삶의 참된 의미를 발견하도록 돕는다.

3. 연구절차

본 연구에서는 MBTI적용 집단상담 프로그램의 효과를 분석하기 위하여 상담집단과 통제집단 사전·사후검사 실험설계를 사용하였다. 상담 집단에 13명, 통제 집단에 13명을 각각 배치한 후 상담 집단에 매주 목요일 2시간씩 10주간의 프로그램을 실시하였다. 상담집단과 통제집단에 프로그램 실시 전에 자가지각 검사와 생활만족도 검사를 실시하였으며, 통제집단은 아무런 조치를 하지 않았다. 프로그램이 끝난 후 상담집단과 통제집단의 중년 기혼 여성들에게 동일한 검사를 실시하였고 프로그램의 5회기와 10회기에 실험에 참여한 중년 기혼 여성들에게 소감문을 작성하도록 하였다.

IV. 연구결과

MBTI적용 집단상담 프로그램이 중년 기혼 여성의 자가지각과 생활만족도에 미치는 효과를 알아보기 위하여 상담집단과 통제집단에 대한 사전, 사후 검사를 실시하였다.

〈표 2〉 자가지각 사전검사 점수의 차이검증

	실험집단(N=13)		통제집단(N=13)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자가지각	79.15	9.45	99.83	17.41	-3.65**

** $p < .01$

〈표 3〉 생활만족도 사전검사 점수의 차이검증

	실험집단(N=13)		통제집단(N=13)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
생활만족도	67.77	16.49	83.77	14.57	-2.62*
결혼	12.54	3.99	14.69	3.57	-1.45
건강	7.92	3.45	9.08	2.78	-.94
생활수준(경제)	9.69	3.43	13.08	3.40	-2.53*
하루일과	13.69	4.77	17.62	4.37	-2.19*
자녀관계	12.62	3.01	15.31	3.15	-2.23*
사회참여	11.31	3.43	14.00	3.58	-1.96

* $p < .05$

두 집단의 사전, 사후 검사에서의 평균과 표준편차, 조정된 평균과 편차를 산출한 결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 상담집단과 통제집단의 사전·사후 조정된 점수 평균과 표준오차

		사전		사후		조정된 점수	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준오차
자가지각	상담집단	79.15	9.45	99.92	15.31	104.98	3.74
	통제집단	99.83	17.41	99.67	11.40	92.15	3.93
전체 생활만족도	상담집단	67.77	16.49	84.69	17.99	89.48	3.65
	통제집단	83.77	14.57	76.77	11.84	71.98	3.65
결혼 만족도	상담집단	12.54	3.99	15.08	2.99	15.65	.84
	통제집단	14.69	3.57	12.31	3.99	11.73	.84
건강 만족도	상담집단	7.92	3.45	10.69	3.64	10.79	.90
	통제집단	9.08	2.78	7.92	2.66	7.83	.90
생활수준 만족도	상담집단	9.69	3.43	12.46	4.25	13.15	1.11
	통제집단	13.08	3.40	13.23	3.59	12.54	1.11
하루일과 만족도	상담집단	13.69	4.77	17.23	4.38	18.17	.93
	통제집단	17.62	4.37	15.85	3.19	14.91	.93
자녀관계 만족도	상담집단	12.62	3.01	15.92	2.87	16.44	.82
	통제집단	15.31	3.15	14.15	3.13	13.63	.82
사회참여 만족도	상담집단	11.31	3.43	13.31	3.43	13.64	.85
	통제집단	14.00	3.58	13.31	2.56	12.98	.85

1. MBTI적용 집단상담이 자가지각에 미치는 효과

중년 기혼 여성의 MBTI적용 집단상담 프로그램에 참여한 상담집단과 통제집단의 자가지각 점수에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 사전검사 점수를 공변인으로 하고, 사후검사 점수를 종속변인으로 하여 공변량 분석을 실시한 결과는 표 3과 같다.

표 5에 나타난 결과를 보면, 자가지각 점수에서 상담집단과 통제집단의 사후검사 점수에 유의미한 차이가 있었다($F=4.51$, $p < .05$). 이러한 결과는 MBTI적용 집단상담에 참여한 집단이 자가지각 점수가 높아졌음을 의미한다.

〈표 5〉 MBTI적용 집단상담에 따른 자가지각 점수의 공변량 분석

		제공합	자유도	평균제공	F
자가지각	공변인	1142.01	1	1142.01	8.11**
	집 단	635.11	1	635.11	4.51*
	오 차	3097.58	22	140.80	
	합계	248505.0	25		

* p<.05 *** p<.01

2. MBTI적용 집단상담이 생활만족도에 미치는 효과

MBTI적용 집단상담 프로그램에 참여한 상담집단과 통제집단 중년여성들의 생활만족도와 각각의 하위영역별 만족도 평균 점수에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 사전검사 점수를 공변인으로 하고, 사후검사 점수를 종속변인으로 하여 공변량 분석을 실시한 결과는 표 4와 같다.

<표 6>에 나타난 결과를 보면, 결혼만족도 총점에 대한 공변량 분석 결과, 상담집단과 통제집단의 사후검사 점수에 유의미한 차이가 있었다($F=10.58$, $p<.01$). 따라서 MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 생활만족도 점수가 높아졌다는 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 MBTI적용 집단상담에 따른 생활만족도 및 하위영역별 만족도의 공변량 분석

변량원		제곱합	자유도	평균제곱	F
생활 만족도	공변인	2084.65	1	2084.65	13.77**
	집 단	1548.67	1	1548.67	10.23**
	오 차	3482.43	23	151.41	
	합 계	175429.0	26		
결혼 만족도	공변인	98.09	1	98.09	11.30**
	집 단	91.80	1	91.80	10.58**
	오 차	199.60	23	8.68	
	합 계	5222.0	26		
건강 만족도	공변인	6.37	1	6.37	.62
	집 단	54.89	1	54.89	5.32*
	오 차	237.32	23	10.32	
	합 계	2546.0	26		
생활수준 만족도	공변량	46.15	1	46.15	3.26
	전체 집단	1.88	1	1.88	.13
	오차	325.39	23	14.15	
	합계	4666.0	26		
하루일과 만족도	공변인	114.92	1	114.92	11.15**
	집 단	57.67	1	57.67	5.60*
	오 차	237.08	23	10.31	
	합 계	7476.0	26		
자녀관계 만족도	공변인	33.99	1	33.99	4.28*
	전체 집단	42.50	1	42.50	5.35*
	오차	182.63	23	7.94	
	합계	6117.0	26		
사회참여 만족도	공변인	17.47	1	17.47	1.99
	집 단	2.41	1	2.41	.27
	오 차	202.06	23	8.79	
	합 계	4824.0	26		

** $p < .01$ * $p < .05$

3. 참가자들의 소감문 분석

MBTI적용 집단상담의 효과에 대한 보완자료로서 5회기와 10회기 이후에 참가자들로 하여금 소감문을 작성하게 하였다. 소감문은 두 변인의 하위요인으로 구성되었으며, 통계적으로 드러나지 않는 프로그램의 효과를 알아보기 위하여 실시하였다.

1) 자가지각의 변화에 대한 참가자들의 진술

5회기 이후에 실시한 소감문과 10회기 이후의 소감문에서 참가자들이 자신의 유형을 이해함으로써 자신에 대한 수용력이 증가되고, 타인에 대한 이해력이 증가되고 있다는 것을 알 수 있었다.

예를 들어 간단히 정리한 진술내용을 제시하면 다음과 같다: “잘못된 습관이나 생활 등을 발견하고 바꾸어 보려고 한다.”, “나만이 가진 나쁜 점이라 생각했는데 유형에서 비롯될 수 있다고 해서 위로가 되었다.”, “자신을 긍정적으로 보려는 시각을 갖게 된 것이 이 상담을 통해 얻은 가장 큰 것이다.”, “자신의 부정적 측면을 인정하고 받아들이며 자신감을 가지려고 노력하겠다.”, “내가 나를 사랑해야 한다고 생각하면서도 잘 되지 않았는데 지금은 나를 먼저 생각해 보고 상대방을 이해한다.”, “MBTI 집단상담을 통해 자신의 감정을 알게 되었고, 타인의 감정을 이해하는 데 도움을 받았다.”, “일과 중에 자신을 살펴보는 일이 잦아져서 타인이나 상황에 대해 좀 더 관대해졌다.”, “나에게도 장점이 많다는 것을 발견하게 되었으며, 부정적으로 자신을 보기 보다는 나를 아끼는 마음으로 변화되었다.”, “희생하고 배려하는 속에 묻혀 있던 자아를 발견하게 되었고 독립적인, 사랑스러운, 따뜻한 자신을 발견하게 되었으며, 실수를 용납하기가 어려웠지만 실수하는 부족한 나도 사랑해 주기로 했다.”, “논리적인 생각 쪽으로 치우쳤던 성향으로 인해 다른 사람들의 정서, 감정적인 면을 공감하는 것이 부족했는데, 집단상담을 하면서 타인들의 감정에 공감하는 부분이 더 좋아졌다.”, “부정적으로 생각했던 것들을 긍정적으로 보게 되는 가족에 대한 이해의 폭도 넓어졌고, 교회 공동체 모임에서도 항상 이해하려고 노력을 한다. 또한 신랑한테 말 못하는 부분도 이제 자신감 있게 설명할 수 있어 좋습니다.”

전반적으로 5회기 이후에 작성된 소감문에 비해서 10회기 이후에 작성된 소감문의 내용을 보면, 보다 구체적으로 변화된 내용이 기술되었다는 것을 알 수 있었다. 이러한 변화는 집단상담이 진행되면서 자신에 대한 이해와 타인에 대한 이해가 좀 더 구체화 되고 심화된 것을 나타내주는 것이라 할 수 있다. 실제로 집단에 참여한 이들은 회기가 후반부로 진행될수록 서로의 긍정적인 변화에 대한 피드백을 하기 시작했으며, 긍정적인 자신의 모습을 수용하고 받아들이는 태도가 한결 성숙되어졌음을 확인할 수 있었다.

2) 생활만족도의 변화에 대한 참가자들의 하위영역별 진술

5회기 후 작성된 소감문의 진술 예문에서, 참가자들은 생활만족도의 하위영역별로 집단상담을 통해서 변화된 부분에 대해 진술을 하고 있는 것을 볼 수 있었다. 집단상담의 진행 과정을 통해서 참가자들은 생활만족도의 하위영역에 해당하는 결혼 만족, 건강 만족, 생활수준 만족, 하루일과 만족, 자녀관계 만족 그리고 사회참여 만족에서 전반적인 만족감이 형성되어야 생활에 대한 만족감이 향상된다는 것을 인식하게 되었고, 각 하위영역별 과제를 충실히 이행하는 적극적인 자세를 취했다. 특히 남편과 자녀에게 편지를 쓰는 과제를 하는 과정에서는 편지를 쓰는 과정을 통해서 남편이나 자녀의 고마움에 대해 깨닫게 되었다는 참가자들이 많았으며, 편지를 전달한 이후 남편과의 관계가 많이 회복되었다거나 오랜만에 자녀와 깊은 대화를 나누었다고 말하는 참가자들이 있었다.

진술내용을 간략히 정리해 보면 다음과 같다: “남편의 성격을 이해하게 되면서 서로 대화를 통해 절충할 수 있게 되었다.”, “집단상담을 하면서 시작했던 파워워킹이 즐거움과 건강에 큰 도움이 되리라 생각한다.”, “인간의 의식성장이 물질 만족에 있지 않음을 배우게 되어 정말 감사하다.”, “하루 일과표를 만들어 봄으로써 충분한 시간을 가지고 기도, 운동, 봉사활동 등을 하고 있다는 것을 깨닫게 되었고 감사함을 느끼게 되었다.”, “문제아라고 생각했던 둘째 아이를 이해하게 되었고 나 자신도 편안해지는 것을 느꼈다.”, “아이의 기질을 이해하게 되면서 칭찬을 더 많이 했더니 관계가 더 좋아졌다.”, “봉사활동을 하다 보니 저는 행복한 삶을 산다는 것을 알게 되었고, 어려움을 함께

하면서 보람을 느낍니다.”, “남편에게 막연히 기대하고 있었고, 실제 내가 원하는 것을 말하지 않은 채 몰라준다며 원망만 했음을 알게 되었다. 남편에게 내 마음의 이야기를 조금씩 하게 되었다.”, “나 자신의 건강에 대한 불안과 걱정이 모두 사라지고 자신감이 생겼다.”, “늘 가진 것이 없다고 불만이었는데 지금 나의 삶이 ‘참 가진 것이 많은 삶이구나’를 깨닫게 되었다.”, “일과에 끌려 어쩔 수 없이 하던 일들을 즐기면서 하려고 마음을 바꾸었고, 일을 좀 줄이고 양보다는 질을 중시하는 일과를 가져야겠다는 생각이다.”, “아들이 내가 가진 기질 때문에 억압된 부분이 있을 수 있다는 생각을 하게 되었고 예전 같으면 간섭하고 참견하던 일도 아들에게 맡겨두는 경우가 늘었다.”, “다양한 성향의 사람들을 가까이서 체험하고 느끼면서 서로 다른 점을 인정하고 앞으로는 다양한 사람들과 만남을 할 수 있을 것 같다는 점이 긍정적인 영향인 것 같다.”

이러한 집단상담의 과정을 통해서 심화된 결과를 볼 수 있는 10회기 이후 작성된 소감문의 진술 예문을 보면, 5회기 진술예문에 비해 보다 구체화 되어 있으며, 현상이나 문제를 바라보는 접근 방식이 많이 변화되었다는 것을 알 수 있다. 이러한 변화는 집단참가자들의 상호작용에서도 드러났으며, 한 층 여유 있는 태도로 삶을 바라보게 되었다고 말하는 참가자들이 많이 있었다. 또한 만족한 생활을 유지하고 발전시키기 위해서는 우선적으로 자신을 받아들이고 사랑해야 한다는 것에 모두 공감을 했으며, 집단에 참여하는 과정 안에서도 집단상담 참여를 위해 다른 일을 과감히 포기하고 자신을 위해 투자한다는 마음으로 참석한다는 참가자들이 많이 있었다.

V. 결론

본 연구에서는 중년 기혼 여성들을 대상으로 MBTI적용 집단상담을 실시한 후, MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성들의 자가지각과 생활만족도에 미치는 효과를 밝히고자 하였다.

위의 연구 결과들을 선행연구들과 비교하면서 논의하면 다음과 같다.

첫째, MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단에 비해

자가지각이 향상되었다. 따라서 중년 기혼 여성을 위한 MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성의 자가지각을 향상시키는 데 효과적이라 할 수 있다. 상담 및 통제집단에서 자가지각 사전점수를 공변량으로 통제한 후 공변량 분석을 실시한 결과 유의미한 결과가 나타났다($F=4.51, p < .05$). 이러한 결과는 인생의 전환기에서 자기에 대한 새로운 인식과 통찰이 필요한 중년 기혼 여성들이 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)를 통해 자신의 성격에 대한 이해력을 증가시킴으로써 자기수용력이 높아지고, 자기에 대한 이해력과 포용력이 증가함으로써 자가지각도 높아진 것으로 해석할 수 있다.

이러한 연구 결과는 중년기 여성을 대상으로 하는 MBTI적용 집단상담이 자신과 다른 사람을 있는 그대로 이해하고 수용하여 자아정체감을 높이고 자아존중감을 향상시키는 데 효과가 있다는 기존의 연구결과(조용우, 1997; 양영숙, 2000; 김은숙, 2002)들과 일치한다.

또한 중년기는 본질적으로 자아에 대한 성찰에 관심을 가져야 하는 시기이고(김명자, 1989), 자기 생을 재평가하고 부정적인 자아개념을 재수정하여 자아실현을 시도하는 시기(김남순, 1986)인데, MBTI적용 집단상담 과정을 통해 중년 기혼 여성들이 자신의 성격을 이해하고 발달시킴에 따라 자신에 대한 통찰력이 증가되었다. 이는 Jung(1969: 이부영, 2002에서 재인용)의 개성화 과정과 일치하는 것이라고 할 수 있다.

둘째, MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단에 비해 생활만족도가 향상되었다. 특히 생활만족도의 하위요인 중에 결혼 만족도, 건강 만족도, 하루일과 만족도 그리고 자녀관계 만족도가 유의미하게 증가되었다. 이는 서로 다른 성격을 이해하게 됨으로써 결혼관계 혹은 자녀관계에서 오는 갈등을 이해하고 수용하게 되었고, 그 결과 갈등이 감소되었다는 것을 의미한다. 또한 MBTI적용 집단상담의 과정에서 참가자들에게 하루일과표를 작성하게 하고 하루일과 중에 건강을 위한 시간을 배정하게 한 다음 지속적으로 확인함으로써 건강 만족도와 하루일과 만족도가 향상되는 과정을 확인할 수 있었다. 그러나 생활수준 만족도와 사회참여 만족도는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

구체적인 내용을 살펴보면 생활만족도의 6개의 하위요인들을 모두 합친 생활만족도의 총점의 변화량을 살펴보면, 상담집단의 생활만족도 점수는 증가

하였고, 통제집단의 점수는 감소되었다. 생활만족도의 변화에 있어서 상담집단과 통제집단은 .01수준에서 유의미한 차이를 보였다($F=10.23$).

특히 생활만족도의 하위요인 중 결혼 만족도가 가장 높게 증가 되었는데 ($F=10.58$ $p<0.1$) 이는 MBTI적용 집단상담이 부부의 결혼 만족도를 증가시킨다는 조용우(1997)의 연구와 일치된 결과이다. Targ(1979)는 중년기 여성이 역할상실로 인해 공허감, 허탈감을 겪음으로서 자아개념이 낮아진다고 했는데, 이 같은 위기 상황에서 남편과의 새로운 관계형성을 통해 지지기반을 만든다는 것은 중년기의 삶에서 매우 중요한 요소라고 할 수 있겠다.

생활만족도의 하위요인 중에서 .05 수준에서 유의미한 결과가 나온 요인들은 건강 만족도($F=5.32$), 하루일과 만족도($F=5.60$), 자녀관계 만족도($F=5.35$)이다. 중년기 여성들이 신체적 위기로 인해서 심리적인 우울감을 체험한다는 선행연구들(윤진, 1985; 홍미혜, 1999)은 중년기의 위기관리를 위해서 신체적인 부분을 다루어 주어야 한다는 점을 시사한다. 따라서 본 연구에서 건강만족도와 하루일과 만족도가 향상되었다는 점은 중년 기혼 여성들의 위기감을 다소 감소시켰다고 볼 수 있다. 또한 MBTI적용 집단상담에 참여한 집단의 자녀관계 만족도가 향상된 점은 MBTI적용 집단상담이 대인관계와 자녀관계를 향상시킨다는 기존의 연구들(김은숙, 2002; 신연식, 2004; 문인권, 2003)과 일치한다. MBTI적용 집단상담을 통해 독립된 자녀와 새로운 관계를 형성하는 방법을 배움으로써 중년기 여성들이 어머니로의 역할이 아닌 자아로서 독립하고 건강한 관계를 형성하게 하도록 이끌었다는 점은 MBTI가 자기이해뿐만 아니라 대인관계 향상에 좋은 효과가 있다는 것을 의미한다고 해석할 수 있겠다.

생활만족도의 하위요인 중에서 생활수준 만족도와 사회참여 만족도는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 이것은 생활수준 만족도가 경제적 요소들인데 이는 가족 구성원들이 함께 연관된 문제이기 때문에 개인 내적인 문제에 국한된 것이 아니었으며, 따라서 짧은 집단상담의 과정을 통해 변화가 어려웠다. 또한 사회참여 만족도의 경우에도 사회관계나 역할의 관계를 포함하는 요인이기 때문에 집단상담의 과정에서 접근하기가 어려운 부분이 있었다.

그러나 생활수준 만족도와 사회참여 만족도의 사후검사 점수는 향상이 되었으며, 더구나 참가자들의 소감문을 살펴보면, 행복은 물질이 아니라 자신의

인격향상이라는 것을 알게 되었다든지, 사회참여를 위해 봉사활동을 하면서 기쁨을 체험했다는 예는 실험참가자들이 질적 차원에서 삶을 바라보고 있다는 사실을 말해준다.

이상의 결과를 바탕으로 본 연구에서 얻을 수 있는 결론은 다음과 같다.

첫째, MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단보다 자가지각 점수가 향상 되었다. 이는 중년기 여성을 위한 MBTI적용 집단상담이 참가자들 자신의 유형을 이해하는 데 도움이 되었으며, 그로 인하여 자신을 보다 긍정적으로 인식하게 되고 자기통찰과 관계이해가 증가되었다고 볼 수 있겠다. 따라서 중년기 여성들은 자신의 심리경향을 이해하기 위한 노력이 필요하다. 또한 이러한 결과는 중년기 여성을 위한 다양한 프로그램의 개발이 필요하다는 점을 시사하고 있다.

둘째, MBTI적용 집단상담에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단보다 생활만족도 점수가 향상 되었으며, 그 하위영역인 결혼 만족도, 건강 만족도, 하루일과 만족도 그리고 자녀관계 만족도 점수가 높아졌다. 이는 일상생활 안에서 만족한 삶을 사는 데 필요한 구체적인 요소들을 포함한 프로그램이 중년기 여성들에게 도움이 많이 된다는 것을 의미한다. 따라서 자신에 대한 긍정적 인식과 중년기의 삶을 재정립 하는데 도움이 되는 프로그램이 많이 개발되어 중년기 여성들에게 많이 제공되도록 노력할 필요성이 있겠다.

본 연구의 제한점 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구대상이 천주교의 전업주부로 제한되어 있기 때문에 연구결과를 중년 기혼 여성 전체로 일반화하기에는 어려움이 있다. 따라서 후속연구에서는 다양한 지역과 직장 여성을 포함하여, 좀 더 많은 수를 연구대상으로 포함시킨다면 본 연구의 한계를 보완할 수 있을 것이다.

둘째, 실험집단은 중년기 위기감이 높고 참여의지가 높은 사람들로 구성되어 있고, 통제집단은 위기감이 낮고 참여의지가 낮은 사람들로 구성되어 있어, 처치 전의 동질성이 보장되지 않아, 처치효과가 실험집단에서 두드러지게 나타날 수밖에 없었을 가능성이 있다. 다만 두 집단의 동질성 확보를 위해서 사전검사 점수를 조정하여 사전검사 점수를 공변인으로 하는 공변량 분석을 실시함으로써 두 집단의 통계적 동질성을 확보하였다.

셋째, 본 연구에서는 MBTI를 적용한 집단상담을 실시했기 때문에 집단상

담을 진행하는 과정에서 생활만족도의 하위영역인 건강 만족도, 그리고 사회 참여 만족도를 직접적으로 다루는 데 어려움이 있었다. 특히 사회참여 만족도를 위해 봉사활동 계획을 과제로 제시하였지만 참가자들의 지속적인 시행에 대한 확인이 어려웠다. 따라서 집단상담에 참여한 집단원들이 함께 봉사활동을 계획하고 시행하는 방법이 보충될 필요성이 있다고 여겨진다.

넷째, 통제집단의 사후 생활만족도 점수가 감소된 것은 통제집단이 사전검사를 실시할 때 주변사람들을 의식한 상태로 기술한 결과로 보여 진다. 사후검사를 실시하는 상황에서 정확한 진단을 요구했고 주변사람들을 의식하지 말라는 주문을 한 결과가 통제집단의 구성원에게 오히려 더 큰 부담감을 제공한 계기가 되어 사후검사 점수가 다소 낮아진 것으로 생각된다. 따라서 통제집단의 사전·사후 검사를 실시할 때 대상자들에게 부담감을 최소화하는 환경을 제공하는 것이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

다섯째, 본 집단상담의 효과가 지속되는지에 대한 후속연구가 필요하다.

이상과 같은 제한점에도 불구하고, 본 연구는 지금까지 거의 연구되지 않은 MBTI적용 집단상담이 중년기 여성의 자기기각과 생활만족도에 미치는 영향을 연구하여 중년기 여성들의 자기기각과 생활만족도를 향상시킬 수 있다는데 그 의의가 있다. 삶의 전환기에 있는 중년기 여성들에게 중년기의 신체적·사회적·정서적 요소를 포함하는 프로그램이 제공된다면, 중년기 여성들의 위기감 해소와 삶에 대한 만족도 향상에 도움이 될 것이다.

참고문헌

- 김남순(1986). 한국 중년 남녀의 성격특성에 관한 연구. 성신여자대학교 박사 학위논문.
- 김명자(1989). 중년기 위기감 및 그 관련변인에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김미자(2004). 중년기 위기극복을 위한 융의 개성화에 관한 연구. 상명대학교 석사학위논문.
- 김미진(1995). 중년기 여성이 지각한 가족 스트레스와 생활만족도의 관계. 고려대학교 석사 학위논문.
- 김미혜(2004). MBTI를 활용한 집단상담 프로그램이 실업계 여고생들의 열등감 및 심리적 독립에 미치는 효과. 부산대학교 석사학위논문.
- 김성민·이기춘(2000). W. B Clift. 융의 심리학과 기독교. 서울: 대한기독교 출판사.
- 김애순(1993). 개방성향과 직업, 결혼, 자녀관계가 중년기 위기감에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 김은숙(2002). MBTI 집단상담이 부모의 자아존중감과 양육태도에 미치는 영향. 대구가톨릭 대학교 석사학위논문.
- 김재경(1992). 부부의 갈등과 생활만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 석사 학위논문.
- 김재인(1995). 여성사회 교육 프로그램 개발 및 지원에 관한 연구, 한국여성 개발원, 여성연구, 49호, 5-36.
- 김장이(1999). MBTI 성격이해 프로그램이 대인관계와 집단응집력 향상에 미치는 효과. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 김정희(1987). 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 박사학위논문.
- 문인권(2004). MBTI 성장 프로그램이 자존감과 대인관계, 그리고 영성에 미치는 영향. 충신 대학교 석사학위논문.
- 박금자(1999). 중년기 여성의 우울 구조모형. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박수정(1992). 중년기 부인의 사회관계망과 심리적 복지감에 관한 연구. 숙명

여자대학교 석사학위논문.

박정묘(2007). 심리경향에 따른 중년기 생의 의미 분석. 부산대학교 박사학위 논문

방혜경(1998). MBTI 집단활동이 여고생의 성격유형별 자아수용도, 타인수용도 및 자아존중감 증진에 미치는 효과. 동아대학교 석사학위논문.

박태휘(2005). 중년기 부부 이혼 위기 예방을 위한 목회상담적 연구. 전주대학교 석사학위 논문.

서봉연(1975). 자아정체감형성에 관한 심리학적 연구. 경북대학교 박사학위 논문.

손영주(2001). MBTI 집단활동이 여자 고등학생의 자아존중감과 진로성숙에 미치는 효과. 인하대학교 석사학위논문.

송명자(1995). 발달심리학. 서울: 학지사.

신기영(1990). 중년기 주부의 위기감과 사회관계망 지원에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.

신기영·옥선화(1997). 중년기 주부의 가족역할 수행과 심리적 복지에 관한 연구. 대한가정학회지, 113호(97. 2), 111-128.

신숙경(1992). 중년기 기혼여성의 스트레스와 대처방식. 계명대학교 석사학위 논문.

신연식(2004). MBTI 집단상담 프로그램이 여성의 자아수용 및 대인관계 향상에 미치는 효과. 서강대학교 석사학위논문.

심윤주(2001). MBTI 집단프로그램이 교회청년들의 자아존중감에 미치는 영향. 명지대학교 석사학위논문.

심혜숙, 곽미자(1996). 상담과 성격유형: 상담장면에서의 MBTI 활용가능성에 대한 일 연구. 한국심리유형학회지, 3(1), 50-67.

양영숙(2000). MBTI를 활용한 부모교육 프로그램이 어머니의 자아수용과 양육 태도에 미치는 효과. 동국대학교 석사학위논문.

이경희 (1988). 가족생활주기에 따른 주부의 사회관계망에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.

이기수(1999). MBTI 성격유형과 직업만족도에 관한 연구. 대구효성가톨릭대학교 석사학위논문.

- 이동식(1993). 현대인과 노이로제. 서울: 한강수.
- 이부영(1978). 분석심리학- C. G. Jung의 인간심성론. 서울: 일조각.
- 이부영(1998). 분석심리학- Jung의 인간심성론 개정증보판. 서울: 일조각.
- 이부영(2002). 자기와 자기실현. 서울: 한길사.
- 이성호(1998). 중년기 위기와 관련된 변인 분석. 명지대학교 석사학위논문.
- 이주은(1996). 우울과 자가지각이 자가지각, 사회적지지 및 대처행동에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 임은희(2003). MBTI를 활용한 성장프로그램이 교회 청년의 인간관계에 미치는 효과 연구. 평택대학교 석사학위논문.
- 임지혜(2004). 중년기 여성의 자아분화와 우울간의 관계 연구. 경북대학교 석사학위논문.
- 임희재(1995). 중년기 가족의 가족스트레스, 지원, 삶의 질과의 관계분석. 대구 효성가톨릭대학교 석사학위논문.
- 임혜영(2004). 목회상담을 통한 중년기 여성의 정체성 확립에 관한 연구. 계명대학교 석사학위논문.
- 임효영(2001). 중년기 기혼여성의 사회적지원망이 생활만족도에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위논문.
- 오현정(1993). MBTI를 활용한 인간관계교육 프로그램의 효과. 부산대학교 석사학위논문.
- 유지영(1996). 중년기 부인의 사회적 지원과 생활만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 윤진(1985). 성인·노인심리학. 서울: 중앙적성 출판사.
- 장상희(1988). 도시 중년부부의 역할부재와 아노미에 관한 연구. 한국사회학 22, 35-60.
- 진미정(1993). 중년기 여성의 어머니역할 수행부담과 심리적 복지. 서울대학교 석사학위논문.
- 정석환(1999). 죽음의 불안과 중년기 성숙성의 과제. 연세대학교 석사학위논문.
- 정기옥(1993). 자가지각, 사회적 지지가 심리적 독립에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사 학위논문.

- 정영심(2000). 자기지각 및 사회적 지지가 우울에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위논문.
- 정옥분·김광웅·김동춘·유가효·윤종희·정현희·최경순·최영희(1997). 전통 ‘효’ 개념에서 본 부모역할 인식과 자녀양육행동. 한국아동학회지, 18, 81-107.
- 정지은(2004). 인지-행동 집단미술치료가 기혼여성의 우울증과 자기지각에 미치는 효과. 영남대학교 석사학위논문.
- 조용우(1997). MBTI를 적용한 집단프로그램이 부부의 자기지각 및 결혼만족도에 미치는 효과. 서강대학교 석사학위논문.
- 최경란(2006). 중년기 여성의 위기감과 관련변인. 전남대학교 석사학위논문.
- 최재원(2006). 중년기 여성 우울증극복을 위한 기독교 상담: 칼 융의 개성화 이론을 중심으로. 계명대학교 석사학위논문.
- 한외숙(2001). MBTI 성장 프로그램이 부적응 고등학생의 자아개념에 미치는 효과. 창원대학교 석사학위논문.
- 홍미혜(1999). 생활사건 스트레스와 삶의 의미수준이 중년기 여성의 위기감에 미치는 영향. 서강대학교 석사학위논문.
- Antonucci, T. C.(1990). Social Supports and Social Relationship. in Handbook of Aging and Social Sciences. California: Academic Press.
- Arling, G.(1976). The elderly widow and her family, neighbors and friend. *Journal of Marriage and The Family*. November.
- Craig, G. J.(1983). The Middle Years: Continuity and Change. in Human Development, New Jersey: Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- Duane S, Growth Psychology.(1984). 이성혜 역. 성장심리학, 서울: 이화여자대학교 출판부.
- Duvall, E. M. & Miller, B. C.(1985). Marriage and the Family Development. (6th ed). New York: Harper & Row.
- Erdwinds, D. J., Mellinger, J. C., & Tyer, E. E.(1981). A comparison of different aspects of self concept for young, middle-aged older women. *Journal of Clinical Psychology*, 37, 484-490.

- Erickson, E. H.(1968). Identity and the life cycle [Special issue]. *Psychological Issue, 1*.
- Glenn, N. D.(1975). Psychological well-bing in the postparental stage: Some evidence form national surveys. *Journal of Marriage and the Family, 37*, 105-110.
- Golden, B. J.(1994). Self-Esteem and Psychological Type: Definition, factions and Expression. Center for Application of Psychological Type.
- Gould, R. L.(1978). Transformations: Growth and Change in Adult Life, New York: Simon and Schuster.
- Harkins, E. B.(1978). Effects of empty nest transformation on self-report of psychological well-bing. *Journal of Marriage and the Family, 40*, 549-556.
- Hayes, M.P., & Stinnett, N.(1971). Life satisfaction of middle aged husbands and wives. *Journal of Home Economics, 63*(9), 669-674.
- Jaques, E.(1965). Death and the mid-life crisis. *International Journal of Psychoanalysis, 46*, 502-514.
- Jung, C. G.(1954). The Development of Personality. New York: Pantheon.
- Jung, C. G.(1969). The structure and dynamics of psyche. *The Collected Works of C. G. Jung Vol. 8*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Jung, C. G.(1971). Psychological types. *The Collected Works of C. G. Jung, Vol. 6*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Jung, C. G.(1975). The Structure and Dynamics of the Psyche. Princeton University Press.
- Leshan, E.(1973). The Wonderful Crisis of Middle Age. New York: Warner Paperback Library.
- Levinson, D. J.(1978). The Seasons of a Man's Life. New York: Knopf

- Neugarten, Chicago: New York: D. Van Nostrand Company, 33-55.
- O'Conner, D. J.(1985). Crisis and Growth at Mid-Life: Change in Life Structure and Personal-Paradigm, Unpublished Doctoral Dissertation, Case Western University.
- Peplau, H. E.(1975). Mid-life crisis. *American Journal of Nursing*, 75(10), 1761-1765.
- Rogers, C. R.(1951). Client-Centered Therapy. Boston: Houghton Mifflin.
- Schott, B. A.(1981). Self and Organization in Mid-Life: A Study of Inner/Outer Developmental Stages, Unpublished Doctoral Dissertation, Case Western Reserve University.
- Stein, J. O.(1981). A Study of Change During the Mid-life Transition in Men and Women with Special Attention to the Intra-psychic Dimension, Unpublished Doctoral Dissertation, North Western University.
- Targ, D. B.(1979). Toward a reassessment of women's experience at middle Age. *Family Coordinator*, Jul 79. vol.28 Issue 3, p377~382.
- Vaillant, G. E.(1977). Adaptation to Life. Boston: Little Brown.

The Effect of Group Counseling Program Based on the MBTI for Middle-Age Women On Their Self-Image and Life Satisfaction

Hyuncheol Shin* · Hyesook Sim**

This research was conducted among middle-aged women to find out how the group counseling based on the MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) affects middle-aged women's self-perception and satisfaction in life. 26 middle-aged women were selected and placed into two different groups of 13 each, one an experimental group and the other a controlled group. The 120-minute group counseling based on the MBTI was carried out on the experimental group once a week for 10 weeks.

The results of the study were as follows:

First, the participating group in the group counseling program based on the MBTI had higher improvement in the total score of self-perception than non-participating group

Second, the participating group in the group counseling program based on the MBTI had higher improvement in the total score of life satisfaction. Within 6 subordinate sections of life satisfaction, 4 subordinate sections - marriage satisfaction, health satisfaction, daily work satisfaction, and parent/child relationship satisfaction - are improved significantly.

The research shows that MBTI-applied program based on individual psychological tendency may help middle-aged women enhance their self-perception and satisfaction in living. In consequence, this study has a significant effect on consulting middle-aged women and developing the educational program by supplying the preliminary data required.

Key words: middle-aged, self-image, life satisfaction, group counseling program based on the MBTI

* Busan University (mscdas@hanmail.net)

** Busan University, Professor of Education Department

병역법 제3조 제1항 등에 관한 헌법소원을 통해 본 ‘남성만의’ 병역의무제도*

양현아**

초 록

본 논문은 2008년 12월 현재 헌법재판소에 계류 중인 병역법 제3조 제1항과 제8조 제1항에 대한 헌법소원을 통해 남성들에게만 병역의무를 부과하는 현행 제도에 대해 고찰하고 있다. 대한민국 남성인 K씨는 남성만의 징병제도가 자신의 평등권과 자유권을 침해하였다고 하면서, 병역법의 해당조문이 헌법에 합치하는지 여부를 심사해 줄 것을 청구하였다. 청구인은 현대의 전쟁 개념에 따라 신체적 조건이 군인이 되기 위한 조건이 아니며, 이미 다양한 형태의 대체복무가 실시되고 있는 바, 입법자는 여성이 자원하는 방법 이외에 다른 방법의 병역의무를 고려해야 한다고 주장한다. 이에 대해 국방부 장관은 본 병역법은 최적의 전투력이라는 입법 목적을 가지고 있는데, 이러한 목적에서 볼 때 현재 군인 인력이 충분한 상태이며, 여성과 남성 간의 실제적 차이를 고려할 때 병역법의 해당 조문은 평등권에 위반하지 않는다는 의견을 제출하였다.

이 글은 본 헌법소원 사건을 개인의 청구를 넘어서 사회적 ‘징후’로서 해독하는 사회법학적(socio-legal) 방법으로 접근하는 한편, 남성만의 징병제도라는 젠더 문제로 그 의미를 부여한다. 특히 앞서 본 ‘최적의 전투력’ 또는 ‘성별 간 차이’라는 논거들이 단지 법의 형식 논리에 의해서가 아니라 사회과학적 사실과 그 사실에 대한 해석을 요청하는 사안인 바, 본 사건에 대한 사회과학적 접근은 필수 불가결한 것임을 강조한다.

본론에서는 본 사건에 관한 한국의 지배적 담론과 미연방 대법원의 로스커(Rostker) 판결을 살펴본 후, 남성만의 징병제도의 헌법 합치성을 심사하기 위하여 제시된 논거들에 대해서 검토하고 있다. 여기서는 먼저, 남성만의 징병제도가 여성에게는 ‘수혜적 차별’이라는 논거에 대해서 현행 제도가 남성에게도 여성에게도 수혜라고 할 수 없다는 점을 지적한다. 남성만의 병역의무 제도를 정당화해 온 성별간 차이론에 대해서는 기성의 통념을 비판적으로 보지 않는 차이론의 위험성을 경고하고 있다. 대신

* 이 논문은 서울대학교 법학발전재단 출연 법학연구소 기금의 2008학년도 학술연구비의 보조를 받았음.

** 서울대학교 법과대학 교수 (hyang@snu.ac.kr)

군인의 의무를 세분화하여 이들을 노동법상의 진정직업자격(BFOQ) 심사의 대상으로 삼을 것을 제안한다. 또한 최적의 전투력과 충분한 인력론은 현재의 남성 병역제도를 당연시 한 전제 위에 입각한 논거이기에 재검토되어야 한다고 주장하였다. 이상의 이유에서 본 연구는 해당 병역법 조문들은 헌법 제11조 제1항이 보장하는 성별을 이유로 한 차별 금지에 반한다는 견해를 피력하고 있다.

주제어: 위헌심사, 남성징병제, 수혜적 차별, 병역법 제3조 제1항, 여성의 차이, 여성주의 법학

I. 여는 말

최근 병역법에 규정되어 있는 남성만의 병역의무 제도에 대하여 헌법소원이 제기되어 주목된다. 대한민국 남자인 K씨는 병역법 제3조 제1항 등이 헌법상 보장된 자신의 기본권을 침해한다고 주장하면서 헌법소원심판을 청구하였고, 2008년 12월 말 현재 본 사건은 헌법재판소에서 심의 중이다.¹⁾ 대한민국 헌법은 모든 국민에게 국방의 의무를 부여하고 있지만,²⁾ 병역법 제3조 제1항과 제8조 제1항은 아래와 같이 성별에 따라 다르게 병역 의무를 규정하고 있다.

병역법 제3조 제1항 [병역의무] “대한민국의 국민인 남자는 헌법과 이 법이 정하는 바에 따라 병역의무를 성실히 수행하여야 한다. 여자는 지원에 의하여 현역에 한하여 복무할 수 있다.”

병역법 제8조 제1항 [제1국민역의 편입] “대한민국 국민인 남자는 18세부터 제1국민역에 편입된다.”

위 조문에 따라 대한민국 국민인 남성에게는 일률적으로 병역 의무를 부과되고 있지만, 여성에게는 자원에 의해서만 병역 의무를 이행할 수 있게 되어 있다.³⁾ 한편, 헌법에 규정되어 있는 국방의 의무란 국토방위의 의무이며, 국

1) 2006 헌마 328, 병역법 제3조 등 위헌확인.

2) 헌법 제39조 제1항 “모든 국민은 법률에 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다”.

방의 의무란 남녀노소 가릴 것 없이 ‘모든 국민’에서 부과되는 의무이다. 이에 따라 국가는 국민에게 병역의무를 과할 수 있을 뿐 아니라, 법률이 정하는 바에 의해 방공(防空)의무, 군 작전에 협력할 의무 등을 과할 수 있고, 모든 국민은 민방위기본법, 전시근로동원법, 비상자원관리법 등에 의한 일부 간접적 병력 형성 의무를 지게 된다. 한편, 병역법상의 병역의무란 국방의 의무에 비해서 좁은 개념으로서 국민이 ‘군인으로서’ 복무할 의무를 의미하며, 실효성과 실질적 시행의 면에서 이 군인으로서 복무할 의무가 국방의 의무의 근간을 이루고 대부분의 비중을 차지한다 (김주환, 2007:373-4).

1948년 대한민국 건국 이래 남성만의 병역의무 제도는 한국 병역제도의 근간이라 할 수 있기에, 이 글은 해당 헌법소원 사건을 통해서 한국의 남성만의 병역의무 제도를 법학과 사회학 그리고 페미니즘이라는 학제적 차원에서 분석해 보고자 한다. 구체적 사건의 분석에 들어가기에 앞서, 다음 장에서는 본 사건의 내용을 청구인과 관계인의 의견을 중심으로 살펴보면서 연구 문제를 설정하기로 한다.

II. 헌법소원의 사건 내용

앞서 언급한대로, 병역법 제3조 1항 등에 대한 사건 청구인 K는 1981년 8월 13일생으로서 대한민국 국민인 남자다. 청구인은 병역법에 의해 제1국민역에 편입되었고, 모집병에 합격해 병무청으로부터 입영영장을 받았다. 본 사건 청구인의 주장에 따르면, 헌법 제39조 제1항 및 제 11조 제1항 제2문에 따라 대한민국 여자와 남자는 원칙적으로 성별에 관계없이 누구나 국방의 의무를 이행하여야 하지만, 병역법 제 3조 제1항과 제8조 제1항에 의해 병역의

-
- 3) 위 규정 등에 의하여 일반 사병으로 복무하는 대다수 남성과 달리 여성은 여성장교와 부사관과 같은 군간부에 한정하여 지원할 수 있다. 이에 따라 여성이 군인이 되기 위해서는 학력 조건 등이 요청되고 필기시험과 같은 선발과정을 통과해야 한다. 그럼에도 여성 (직업) 군인 지원자의 경쟁률은 남성의 그것과 비교도 되지 않을 만큼 치열한 경쟁률을 보이고 있는데, 이것은 군대가 (여성의) 직업선택 기회와 관련되어 있다는 것을 보여준다. 참고로 여성장교가 되기 위해서는 사관학교나 4년제 대학을 졸업해야 하고, 부사관의 경우도 임무에 따라 조건이 다르지만, 일반적 조건은 다음과 같다: ① 고졸이상 또는 동등이상의 학력 소지자; ② 18세 이상 27세 이하자 (여군 미혼), 이외 신체, 체중, 체력.

무를 지거나 제1국민역에 편입될 수 있는 자는 오로지 ‘대한민국 국민인 남자’이다. 그리하여 위 병역법의 대상 조문들은 자신의 평등권, 직업의 자유, 신체의 자유, 거주 이전의 자유, 학문의 자유를 침해한다는 것이다.

청구인은 현대의 전쟁 개념이 무기의 현대화로 인해 건장한 신체를 기초로 무기를 들고 싸우는 전통적인 개념의 전쟁과 다름에도 불구하고 남성의 신체적 조건이 여성보다 우월하다는 점만을 중요시하여 남성에게만 병역의무를 부과하던 전통적 병역법이 재고되어야 한다고 주장한다. 게다가 병역법 제5조는 병역의 종류와 관련하여 현역, 예비역, 보충역, 제1국민역, 제2국민역으로 나누어 규정하고 있는데, 여기서 현역 이외에 보충역, 제1국민역, 제2국민역의 복무 중 업무는 실질적으로 병역과는 무관하고 국가에서 부족하거나 필요한 인력을 보완하는 공익적 업무가 대부분이다. 특히 보충역에는 속하는 공익근무요원, 공중보건 의사, 징병전담 의사, 국제협력 의사, 공익법무관, 공익수 의사, 전문연구요원, 산업기능요원의 복무내용은 전통적 병역의무가 아니라 넓은 의미의 대체복무형태라 할 것이다. 이러한 대체복무형태를 통한 업무는 여성이라고 하여 못할 이유가 전혀 없다고 주장한다.

청구인은 “여성들도 남성과 똑같이 군대에 가야만 한다”고 주장하는 것은 아니지만, 이처럼 여성도 수행할 수 있는 병역의무의 방안이 분명히 여러 가지 있음에도 불구하고 입법자는 여성이 자원하여 현역을 수행하는 것 이외에 아무런 방법도 고려하지 않아 ‘여성을 남성과 차별하여 실질적인 국방의 의무(병역의 의무)를 면제한 것은 헌법상의 의무주체를 자의적으로 축소하여 법률로 규정한 것이라는 것이다[필자 강조].’ 요컨대 해당 심판대상조항은 남자에게만 병역의무를 부과하고 있고 여자에 대해서는 병역의무를 면제하고 있어서, 상호 비교집단, 즉 ‘대한민국 국민인 남성’과 ‘대한민국 국민인 여성’을 구별짓고 차별하고 있다. 특히 이 경우, 남성이 여성에 비해 차별받고 있다는 것이다.⁴⁾

이러한 청구에 대해 국방부 장관은 그 의견서에서, 청구인의 헌법소원심판 청구는 적법요건이 결여되어 각하되어야 하고⁵⁾, 설령 적법요건이 구비되었

4) 2006 헌마 328, ‘심판청구원인 보충서.’

5) 헌법소원심판은 공권력의 행사 또는 불행사로 인하여 헌법상 보장된 자신의 기본권이 직접 침해받은 자가 청구할 수 있고, 매개행위(행정처분 등)가 있는 경우에는 이를 직접 헌법소

다고 해도 청구인의 평등권, 직업선택의 자유 등이 침해되었다고 볼 수 없으므로 이 사건 헌법소원심판청구는 기각되어야 한다고 주장한다.

특히 평등권과 관련해서 국방부 장관은 “‘남녀평등’은 획일적으로 동일 업무를 남녀가 동등하게 수행하는 것을 의미하는 것이 아니라, 사회적으로 인식되어 있는 남자와 여자의 일반적 차이를 인정하고, 그 차이에 합당한 기회를 제공해 줌으로써 달성될 수 있는 것”이라고 전제한 후, “국방의 의무를 부담하는 국민들 중에서 구체적으로 어떤 사람을 징집하여 군복무를 시킬 것인가(병역의 의무)는 입법자가 국가의 안보상황, 재정능력 등 여러 가지 사정을 고려하여 필요한 범위 내에서 결정할 사항”이라고 하고 있다.

징집대상자의 범위를 결정하는 측면에 대해서는 “그 목적이 국가안보와 직결되어 있고 급변하는 국내외 정세 등에 탄력적으로 대응하면서 ‘최적의 전투력’을 유지할 수 있도록 합목적적으로 정해야 하는 사항이기 때문에, 본질적으로 입법자의 입법형성권이 광범위하게 인정되는 영역”이라는 것이다. 또한 “우리나라의 병력수급 상황이 여성에게까지 현역병 징집 입영에 의한 병역의무를 부과를 요구할 정도는 아니며, 만약 여성에게까지 이러한 의무를 부과한다면 봉급 지급에 의한 국가예산의 문제, 내무생활의 여건 문제 등 많은 어려움에 봉착하게”될 것이다. 이러한 근거에서 국방부 장관은 “병역법 제3조 제1항에서 남자만을 현역병 징집의 대상으로 규율하는 것은, 여성을 차별하거나 남성을 차별하는 것이 아니다”는 의견을 제출하였다.⁶⁾

주지하다시피, 우리 헌법 제11조 제1항은 국민의 기본권으로서 평등권에 대해 규정하고 있다.⁷⁾ 해당 헌법 조문에 의해 금지되는 성차별이란 성별을 이유로 한 차별적 대우로서 합리적 근거에 따라 정당화되지 못하는 행위로써, “법률 기타 공권력의 행위가 어느 한 성을 다른 성보다 더 열악하게 대우함으로써 불이익을 주는 것”이며 다른 성에 혜택을 주는 것도 마찬가지다. 이

원을 통해 다룰 수 없다. 본 사건 청구인은 병역법에 의해 제1국민역에 편입되고 모집병에 합격되었고 입영영장을 받았으므로 이러한 처분에 대하여 행정소송으로 불복하여 권리구제절차를 밟는 것이 타당하다는 의견이었다.

6) 2006 헌마 328, ‘의견서’.

7) 헌법 제11조 제1항 “모든 국민은 법 앞에서 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”

경우 개인의 이익이 침해되면 그것이 경제적 이익이든 정신적 이익이든 정서적 이익이든 상관없이 기본권 침해 가능성이 인정되며, 불이익의 경중은 문제되지 않는다(김주환, 2007, 375). 따라서 본 헌법소원 사건은 남성에게만 병역의무를 부과하는 병역법의 조항들이 평등권 보호에 관한 헌법 제11조 제1항문과 국방의 의무에 관한 헌법 제39조 제1항에 합치하는가 여부에 관한 것이라 할 수 있다.

본 사건을 검토한 바 있는 헌법학자들에 따르면, 병역법 제3조 제1항은 남자와 여자라는 표지에 따라 서로 다른 법적 효과를 미치고 있기 때문에, 이때의 차별은 일견 ‘직접차별’의 유형에 해당한다고 한다(김주환, 2007: 376; 이종수, 2007: 408).⁸⁾ 그렇다면, 이러한 성별에 따른 차별적 대우를 정당화할 수 있을 정도의 충분한 근거를 해당 법의 조문들이 가지고 있는지 여부가 본 사건의 핵심일 것이다. 본 사건이 한국 국민 전체를 남성과 여성으로 분류하여 다르게 대하여 왔음에도 ‘자연스럽게 받아들여져 온’ 병역 제도에 대한 도전이라고 할 때, 법학적 측면 뿐 아니라 사회, 경제, 문화적 차원에서 여러 측면에서 의미를 가지고 있다.

먼저, 남성만의 병역의무 제도는 한국의 군사제도의 근간에 해당하기에 이러한 제도에 대한 헌법 심사는 군사제도 전반의 인적·물적 자원 뿐 아니라 군대의 이념, 전술, 철학의 측면을 검토하고 심사할 수 있는 계기가 될 것이다.

둘째, 남성만의 병역의무 제도에 대한 도전은 남성과 여성의 성별 역할과 사회화에도 큰 영향을 미칠 수 있다. 이는 결과적으로 ‘강건한 남자’ 또는 ‘연약한 여자’라는 성별 특성에 대한 통념에도 변화를 이끌어 내는 데 일조할 것이다. 요컨대, 남성 징병제의 변화는 한국의 남성다움과 여성다움을 만들어 내는 중심 기제의 재구성을 뜻한다.

셋째, 남성 병역의무 제도가 붕괴된다면, 이는 여성의 노동 권리와 직업 선택의 측면에서도 큰 영향을 미칠 것이다. 이 글에서 다룰 것처럼, 만약 여성도 징병 대상이 된다면, 현재의 남성들에게 군대가 그러하듯이, 여성들도 기계, 화학 관련 분야 뿐 아니라 인사, 통솔 등에 있어서의 훈련받을 기회에 노

8) 제 75 회 ‘헌법실무연구회(2007.5.11 개최)’에서는 본 헌법소원 사건을 다루었다. 이 글에서 살펴보는 김주환 교수, 윤진숙 교수, 이종수 교수의 글은 본 토론회에서 처음 발표되었다.

출될 것이고, 이는 이후 직업선택과 관련성을 가질 것이다. 이상의 점 이외에도 남성 병역의무제도의 종식은 전체적인 젠더 구조의 변화라 할 만한 많은 변화들을 이끌어낼 것이다.

이러한 견지에서, 본 사건은 어떤 개인이 주장하는 권리 침해의 차원을 훨씬 넘어서 사회시스템 차원의 문제를 노정하는 징후적 사건이라 이해한다.⁹⁾ 이 같은 시각 아래 남성 징병제가 놓여 있는 사회적 맥락 속에서 본 사건을 독해하는 법사회학적(socio-legal) 방법으로 논리를 구성하고자 한다. 법사회학적 방법은 남성징병제의 합헌 여부의 근거들을 법학적인 논리에 국한하지 않고 사회적 맥락 속에서 해석하는 방법이라고 일견 말할 수 있다.¹⁰⁾ 앞의 의견에서 제시되었던 논거, 예컨대 ‘성별에 따라 적합한 역할이 있다’ 라든가, ‘최적의 전투력이라는 입법 목적을 위해서 남성만의 징병제가 정당하다’는 등의 근거는 실정법의 테두리를 넘어서 사회적 사실과 그 사실에 대한 이념적 평가를 요청하는 사안으로 보인다. 사회과학이란 사회적 사실을 수집하고 분석할 뿐 아니라 사회적으로 형성되는 가치관과 이데올로기 등도 분석 대상으로 한다고 할 때, 법사회학적 방법은 법과 제도를 정당화하는 사실 인식과 그 인식에 내재한 이념도 연구의 대상으로 포섭할 수 있다는 점에서 적절하다. 또한, 남성만의 병역의무제도는 젠더 관계에서 정의(正義)를 추구하는 페미니즘 법학의 판단을 요청하는 사안이기도 하다. 그간 한국의 페미니즘 진영에서 군복무 문제가 다루어지기는 했지만 상대적으로 소극적으로만 다루어졌던 분야라고 할 때¹¹⁾, 페미니즘의 시각에서 남성만의 병역의무 제도를

9) 참고로, 이 사건 이전에도 동조문 병역법 제3조 제1항에 규정된 남성만의 병역의무에 대하여 헌법소원심판이 청구된 바 있었으나 그 청구가 모두 각하되었다. (2000헌마30 병역법 제3조 제1항 위헌확인; 2002헌마79 병역법 제3조 제1항 위헌확인).

10) 여기서 ‘사회적 맥락 속에 법(적 사건)을 해석한다’는 방법의 특성이 언제나 명확한 것은 아니다. 그것은 이미 제정된 실정법의 틀 안에서 법을 해석한다는 태도를 넘어서서, 법률이 제정되고 집행되는 정치, 경제, 문화적 상황 속에서 법을 재해석한다는 것을 의미한다. 구체적으로는 특정한 법제도를 고안하고 정당화하는 정치경제적 이해관계와 조건들, 법제도를 둘러싼 담론적 지형 속에서 재해석하는 방법론과 시각을 의미한다 [최대권, 2000, 34-5; 양건, 2000, 24-6면 참고할 것].

11) 한국의 여성주의자 간에 남성 징병제 자체가 대단히 중요한 의제가 되었다고 말하기 어렵다. 제대군인가산점제도의 위헌여부를 둘러싸고 군가산점제에 대한 열띤 공방이 있었고, 페미니스트에 대한 제대군인(남성)들의 반격이 있었으며, 군가산점제는 2008년 현재까지 논란이 되고 있다 [<여성과사회>, 2000 참고]. 남성 징병제에 대한 페미니스트의 대표적

어떻게 볼 것인가에 대한 논의가 좀 더 필요하다고 하겠다.¹²⁾ 본 논문은 이상과 같은 시각과 목적 위에 서 있으며, 다음 장에서는 한국과 미국의 관련 사건에서 법원의 태도를 살펴봄으로써 남성만의 징병제에 관한 법과 사회의 담론을 분석하기로 한다.

III. 본 사건에 대한 의견과 미국의 관련 사건

1. 합헌 의견

1999년 헌법재판소는 ‘제대군인 군가산점제’와 관련해 해당 법률의 성별 분류에 대한 헌법 심사 기준으로 엄격심사 기준을 제시한 바 있다.¹³⁾ 한편, 우리 헌법 제37조 제2항은 법률에 의하여 국민의 기본권이 제한될 수 있으나, 그 경우에도 국민의 자유와 권리의 본질적 내용을 침해할 수 없다는 기본권 제한의 과잉금지 원칙 규정을 두고 있다.¹⁴⁾ 그렇다면, 구체적으로 어떠한 기준에 의해 본 사안을 심사해야 할 것인지 각 논거 별로 살펴보기로 한다.

2008년 12월 현재 헌법재판소의 결정은 아직 내려지지 않았지만, 그간의

논쟁은 2003년 <IF>에서 이루어졌고, 이외에도 여성주의 평화운동의 맥락에서 논의되어 왔다 [<IF>, 2003 참고].

12) 주지하다시피, ‘페미니즘’의 흐름이란 하나가 아니다. 페미니즘으로 지칭되는 사상체계에는 다양한 페미니즘의 이론적 흐름이 있고, 특히 1980년대 이후 페미니즘은 인종, 계급, 성성, 국가 등과 같은 성별과 다른 사회적 축 속에서 복합적 양상을 띠고 있다. 학문적으로도 페미니즘의 기반이 넓어지면서, 문학, 철학, 역사, 사회학 등을 넘어서 다양한 영역에서 그 영향력을 깊숙이 미치고 있다. 하나의 진실을 전제하는 ‘큰 담론적(meta-narrative)’ 태도야말로 페미니즘이 경계해야 할 것이라고 사료된다. 이렇게 본다면 경계해야 할 일은 페미니즘의 다양화가 아니라 페미니즘을 획일화시키는 내외적 힘이다.

13) 헌법재판소 1999년 12월 23일 선고, 98헌마363.

14) 일반적으로 헌법 제 37조 제2항에서 제시하는 기본권 제한의 한계로서 과잉금지 원칙은 다음과 같은 네 종류의 심사 요건을 가진 것으로 이해된다. 그런데 본 연구에서는 과잉금지 원칙과 비례(성)의 원칙을 엄밀히 구분하지 않고 같은 의미로 사용하고 있음을 밝힌다: (i) 입법목적의 정당성: 해당 법률이 헌법 및 법률의 체계상 그 목적이 정당한가. (ii) 수단의 적합성: (동원된) 수단이 그 입법 목적을 달성하는 데 효과적이고 적절한가. (iii) 피해의 최소성: 기본권의 제한을 최소화하는 보다 완화된 형태나 방법은 없는가. (iv) 법익의 균형성: 해당 법에 의해 보호하려는 공익이 법에 의해 침해되는 사익에 비해 더 큰가 [이명용, 2004; 김형성, 2001].

관련 학자들의 검토 의견을 중심으로 현재의 담론 상황을 살펴보기로 하자. 김주환 교수는 본 사건이 엄격한 비례성 심사가 적용되어야 하는 직접적 성차별 사건에 해당한다고 전제한 후, 해당 병역법 조문에 대한 비례성 심사를 시도하고 있다(김주환, 2007: 380-384).

먼저, 입법 목적의 정당성에 관해서는 국방부 장관의 의견에서 제시되었던 것처럼 그 목적은 ‘최적의 전투력’에 있기에 본 대상 조문의 성별 분류의 정당성이 인정된다고 한다. 김 교수는 또한 성별에 의한 차별 기준이 예외적으로 허용될 수 있는지 ‘신공식’에 의해 심사할 수 있다고 하면서 여성의 차이와 병역의무 간의 관계를 살펴본다. 아무리 현대전쟁의 성격이 변화했다고 할지라도 “병역의무의 대부분은 여전히 전투병의 역할을 통해 이해되고 있”고, “독자적 생존에 필요한 개인물품은 물론 총검 외에 총탄, 수류탄 등 각종 무기를 등에 짊어지거나 소지하고 원거리와 험준한 산악지형 등을 불문하고 전투를 벌일 수 있는 체력을 보유해야 한다”는 것이다. 이외에도 여성은 “남성에게서는 찾아볼 수 없는[필자 강조] 생리와 임신능력을 지니고 있고, 군사훈련이 여성에게 불임을 초래하는지는 과학적·의학적으로 증명되지 않았으나, 불임을 초래할 수 있는 가능성을 완전히 배제할 수 없다”고 한다. 그리고 이것은 “결국 국가의 출산율을 저하시킬 것이고, 국방력의 손실로 귀결될 것”이라고 한다. 따라서, 해당 조문이 남성과 여성을 분류한 것은 “양성간의 생물학적 차이와 또 생물학적 차이와 기능적 차이의 공동작용으로 인한 것으로서 그 차별이 허용된다”는 의견을 제시하였다.

둘째, 최소 침해성 측면의 심사는 ‘여성 중에 신체조건이 적합한 자에게 병역의무를 부과하는 방법이 과연 없는가’라는 질문으로 대체될 수 있는데, 이에 대한 답변은 명확하지 않으며, 이 질문은 ‘충분한 병력’이 없을 때에 제기할 수 있는 문제라는 것이다. 충분한 병력이 존재하는 현재 시점에서, 여성 징병제의 도입이 위에서 말한 최적의 전투력이라는 입법 목적을 효과적으로 달성할 수 있는 수단이라고 하기 어렵다고 할 때, 그 최소 침해성이 인정된다는 것이다.

셋째, 법익의 균형성의 측면에서는 여성의 복무가 사회국가적 경향에 대비할 수 있다는 점을 인정한다. 그러나, 남성들의 병역의무가 가벼워진다는 공익이 여성의 생활조건에 맞게 병영시설, 무기, 전투 장비, 복무 조건 등을 개선하기 위해 국가가 치러야 할 비용에 비해 더 크지 않다고 할 수 있다. 따라

서 대상조문이 공익과 사익 간의 균형이라는 법익의 균형성에도 반하지 않는다는 의견을 제시하였다.

이상과 같은 논증을 통해 김 교수는 대상 조문에 대한 합헌 의견에 도달하였다.¹⁵⁾ 필자가 보기에는 이러한 심사에 대해 의문이 든다. 먼저, 여성의 차이론, 최적의 전투력, 충분한 병력 등에 대한 김 교수의 사실 제시는 충분하고 적절한 것인지 의문이다. 군대조직, 최적의 전투력, 여성과 남성의 차이 등은 모두 기성의 제도에 기초한 개념이며, 그 제도에 녹아 있는 문화적 관념이다. 예컨대, ‘남성에게 찾아볼 수 없는’ 여성의 차이라는 논거 자체가 남성을 중심으로 설정한 여성의 차이론(혹은 여성의 출산론)이기에 남성적 입장으로 편향되어 있다. 또한, 여성의 징집으로 인한 비용 상승이 남성의 병역의 무가 가벼워지는 것보다 더 무거운 부담이라고 어떻게 누가 판단할 수 있는 것인지도 불분명하다.

이렇게 본다면, 위헌 여부를 심사하는 비례성 심사란 그 형식적 판단 기준을 제시할 뿐, 구체적 내용에 대한 사실 수집과 규범적 판단까지 정하지는 못한다는 지적에 귀를 기울여야 한다(이명웅, 2004: 514). 법적인 기준들을 금과옥조로 삼을 것이 아니라, 각 기준에 합당한 구체적인 사실들을 수집하고 이에 침윤한 가치관의 문제를 다룰 수 있어야 법적인 기준이 실체적 진실에 다가갈 수 있을 것이다. 법적 판단에 있어서 사회과학의 유용성은 계속 논의되어 왔지만, 그 간극이 여전히 넓다는 지적이 현실성이 있다고 생각한다(최대권, 2000; 한상희, 2000).

둘째, 본 사건은 남성 청구인에 의한 남성 차별을 주장하고 있는데, 앞서 본 심사의 논변은 한결같이 ‘여성이’ 남성과 같이 병역의무를 지지 않음으로써 침해되는 기본권의 문제를 다루고 있다. 그러나 본 사안은 ‘남성만이 병역의무를 짊어짐으로써 침해되는 기본권’에 관한 것이다. 필자가 보기에 두 문제의 구조는 같지 않은데, 후자가 전자로 치환되는 것에 대해 별반 성찰하지 않은 태도가 흥미롭다.¹⁶⁾ 이러한 관찰에서 볼 때, 본 사건을 다룸에 있어서 기성의

15) 본 사건을 검토했던 김종수 교수도 본 병역법의 성별 분류의 정당성을 인정하였지만, 김주환 교수와 달리 엄격한 비례심사가 아니라 완화된 심사기준이 적용될 수 있다는 의견을 제시했다. 이하 논의 참고 [이중수, 2007: 405면].

16) 뒤에서 볼 것처럼, 이러한 치환은 해당 학자의 연구에만 국한하지 않고 본 사건의 논의

징병제도가 입각해 있는 사실과 가치관을 살펴보고 이를 다시 헌법적 문제로 포섭하여 판단하는 자세가 요청된다. 아래에서는 본 사건과 그 성격이 유사한 미국 판례를 살펴본 후 미국과 한국에서 제시되고 있는 여성 징병 배제의 논거의 적합성을 검토하기로 한다. 요컨대, 법적 논리와 사회적 담론 간을 교류하는 법과 사회의 논변을 구성해 보고자 한다.

2. 로스커 대 골버그 [Rostker v. Goldberg (1981) 판결]¹⁷⁾

본 사건은 남성(18-26세)에게만 군인 징병 등록(registration)을 하도록 했던 베트남 전쟁시 발효되었던 Military Selective Service Act (MSSA)에 관한 것이다(윤후정·신인령, 2000: 345-346). 1980년대 초 미국의 카터 대통령은 징병제의 부활이 필요하다고 판단하여, 여성도 징병 등록을 할 수 있도록 동법을 개정하도록 의회에 요구하였다. 그러나 의회는 동법의 개정을 거부하고 남자의 등록에 필요한 비용만을 책정하고 승인함으로써, 대통령은 이 법에 의거하여 18-26세 남자에게만 등록을 명하였고 이에 따른 군대 징병 등록이 시작되었다. 그러나 남성만의 징집에 대한 소송이 제기되었고 연방 지방법원은 동 법이 수정헌법 제5조의 평등 원칙에 위반한다는 판결을 내리고 등록 집행을 금지하였다. 이에 법무부가 즉각 항소하여 관할 항소법원은 지방법원 판결의 집행을 유예시켰다. 1981년 미연방 대법원이 최종 판결을 내렸는데, 대법원은 남성만을 징집하는 본 MSSA가 헌법상 적법절차에 반하지 않는다고 판결함으로써, 지방법원의 판결을 파기하였다. 아래에서는 그 다수 의견과 두 종류의 소수 의견을 살펴보기로 한다(6대 3 판결).¹⁸⁾

(1) 다수 의견

다수의견에서는 아래와 같은 의견으로 미국 의회가 밝힌 본 법안의 목적과 의도를 받아들였다.

구조의 전반적 성격으로 보인다.

17) U.S. 453 U.S.57 (1981).

18) 이하 본 판결의 다수의견과 소수의견 요지는 아래 자료를 참고하였다, 판결문상의 강조는 원문대로이며, 번역과 발췌는 필자에 의한 것이다 [Kay & West eds., 2002: 128-142].

MSSA는 “여성들에 대한 전통적 사고의 결과에 따른 우발적(accidental) 판단 결과가 아니다.” 그것은 “적절한 국방력”을 유지하기 위해 그리고 국가의 안보를 보장하기 위해 마련되었다. 의회의 목적이나 그 수단에 대한 어떠한 평가도 따라서 등록(registration)이라는 틀이 국가 비상시에 징집(draft)을 하기 위한 전제라는 점을 고려해야 한다. 등록의 목적은 전투병력(*combat troops*)을 징집하기 위한 것이다.

집단으로서의 여성은, 집단으로서의 남성과 달리, 전투에 적합하지 않다. 해군과 공군 전투에서 여성 참여의 제한은 실정법에 기초해 있다. 전투 병력을 징집하고자 하는 위 법률에서 여성을 배제한 것은 이미 확립된 전투 병력에서의 여성 배제의 법률적 근거와 동일한 것이다. 따라서 해당 법률에 있어 입법부가 마찬가지로의 위치에 놓인(similarly situated) 집단을 자의적으로 선택한 것이 아니다. 이는 흑인만 혹은 백인만 혹은 카톨릭 교인만 [...] 혹은 민주당 사람만 등으로 등록하는 것과는 다르다. 여성의 전투 제한 때문에, 남성과 여성은 군인 등록과 징집에 있어 마찬가지로의 위치에 놓여 있지 않다. 또 다른 중요한 점은 여성으로 비전투 병력이 채워지는 것은 병력의 탄력성(military flexibility)이라는 목적에 위배된다는 점이다. 전시나 평화 시에 인력의 순환이 필요하여, 비전투 병력 중 많은 인원들은 전투 병력이 회전될 때 사용가능해야 한다.

본 의견은 크게 다음과 같은 논리에 입각해 있다. 전시의 군대 징집은 궁극적으로 전투 병력을 위한 것이며, 전투 임무에서 여성 배제는 이미 법률에 규정되어 있는 사항이다. 이상과 같이 여성은 군인 징집에 있어 남성과 마찬가지로의 위치에 놓여 있지 않기에, MSSA는 성별에 의거하여 자의적으로 차별하는 법률이 아니다. 여성 징집은 병력 탄력성 추구라는 입법 목적에도 반한다.

(2) 소수의견 I : White 대법관과 Brennan 대법관

한편, 소수의견은 여성의 비전투 요원 배제의 헌법적합성 문제를 중심으로 하고 있다.

본 사건에서 도전받지 않은 점은 비전투 요원에서 여성을 배제하는 것의 헌법

적합성이다. 만약 전시의 징집에서 모든 비전투 요원이 전투 임무에도 적합한 군인들로 채워져야 한다는 것이 그렇게 자명한 것이라면, 징집에 의해서건 자원에 의해서건 군대는 여성 군인을 두어서는 아니 될 것이다. [우리는] 군대에서의 모든 지위가 그것이 전투에서 얼마나 멀리 떨어져 있는 임무와 관계없이, 전투 가능한(combat-ready) 남성에게 의해 채워져야 한다고 입법부가 결론 내렸다는 어떠한 표시(indication)도 본 적이 없다. 여성들이 전투 임무에 복무하지 못한다고 할지라도, 평화시와 동원시에 이미 상당한 수의 임무들은 여성들에 의해 수행되어 왔다. 또한 동원시(전시)에 [여성을 징병하는 대신] 80,000명 (전체 650,000명 중)으로 측정되는 비전투 요원은 여성 자원자들(volunteers) 로 채워질 수 있다는 예측은 애매하고 근거가 명확하지 않다. 본 등록의 일차적 목적이 전투 요원을 징집하기 위한 것이라는 이유 때문에, 그리고 비전투 요원의 대다수가 전투를 하기 위해 훈련된 남성들로 채워져야 한다는 것을 본 법정이 인정했기 때문에, 여성에게 허락되는 임무는 *de minimis* 와 같이 아주 미미하게 되는 결과를 초래하였다. 정부는 [군인] 동원의 필요성이 생겼을 때, 자원자에게만 의존할 수 없기에 징집을 해야 할 것이다. 이 때 반드시 전투 훈련을 받은 남성들로 채워져야만 할 전투 임무와 비전투 임무를 위한 징집뿐 아니라, 전력 효율성을 감소시키지 않기 위해서는 전투에 적합치 않은 인력에 의해 수행될 직무를 위한 인력도 징집해야 하는데, 후자의 범주를 공급하기 위해서, 국회는 자유롭게 남성만을 징집할 수 있게 되었다. [우리는] 남자와 여자에 대한 이러한 종류의 차별에 대한 적절한 정당화를 발견하지 못했다.

이렇게, 본 의견은 크게 두 가지 점에서 다수의견에 대해 이의를 제기하였다. 첫째, 군대의 탄력성이라는 목적을 받아들임으로써, 전시 징집 인력은 전투와 비전투 요원을 막론하고 모두 전투 가능한 인력으로 징집한다는 전제가 잘못되었다는 것이다. 이 결과, 여성들에게 배당할 임무는 극히 미미한 숫자로 줄어들게 되었다. 둘째, 국가 비상시 반드시 확보되어야 하는 비전투 요원의 80,000여개의 임무가 여성 자원자들에 의해 채워질 것이라는 전제가 불분명하다는 것이다. 남성만을 징집 대상으로 한 결과, 여성에 의해 채워질 역할까지 남성 징집에 의해 확보되게 되었다. 이렇게 전투 능력을 요하지 않는 비전투 인력에 대해서도 여성을 배제하고 남성만을 징집하는 MSSA의 성별 분류에 대하여 헌법적 정당성을 찾기 어렵다는 것이다.

(3) 소수의견 II: Marshall 대법관과 Brennan 대법관

오늘 [미연방대]법원은 근본적인 시민 의무에서 여성들을 범주적으로 배제하는 법률을 지지했다. [우리는] 이 결정이 헌법의 법 앞의 평등보호에 반한다고 보기에, 이에 대해 반대한다.

우리 법원은 군인 징집에 관한 법률 전반의 헌법성에 대해 심사해 달라고 요청받지 않았다. 우리는 남성 또는 여성이 징집되어야 하는지, 그들이 동수(同數)로 징집되어야 하는지, 또는 어떤 순서로, 또는 그들이 징집되었을 때 어떤 훈련을 어떻게 받아야 하는지에 대해 심사할 것을 요청받지 않았다. 또한 여성군인을 전투에 참가시키지 않는 법률 또는 정책에 관한 심사도 요청받지 않았다.

본 사건에서의 쟁점은 여성들의 전투 병력 제한에 관한 것이 아니다. 그런데 본 법정의 분석은 잘못된 질문에 초점을 맞추었다. [문제는] 젠더에 기반하여 차별하는 MSSA와 같은 법률이 크레이그 대 보렌(Craig v. Boren)에서 채택된 ‘강화된 심사(hightened scrutiny)’를 통과할 수 있는지 여부이다.¹⁹⁾ 즉, 젠더에 기반한 분류가 “정부의 이익 [실현]과 긴밀하고도 본질적 관련성을 가지는가”의 문제이다.

의회 청문회 및 국방부의 대표 등은 한결같이 여성 군인들이 군대의 효율성을 상당히 증진시켰다고 증언하였다. 현재 150,000명의 여성들이 현재 군대를 지원하여 복무하고 있고, 1985년에는 250,000명으로 증가할 것으로 예상되고 있다.²⁰⁾

19) 429 U.S. 130 (1976) [본 사건은 상고인 크레이그(재판 당시 18-21세)가 알코올성이 약한 맥주 판매를 (음주운전, 교통사고 방지 등의 행정적 목적으로) 남자에 대해서는 21세 이상자에게, 여자에 대해서는 18세 이상자에게 허가하는 오클라호마 주 법률이 성별을 이유로 한 차별로서 평등조항에 위반한다는 것을 확인하고 그 집행정지명령을 청구한 사건이었다. 미연방 대법원은 법원 부담의 경감, 행정상 편의 또는 사회경제 생활에 있어 남녀에 대한 통념(stereotype)을 축진하는 목적으로 하는 성별을 이유로 하는 구별은 정당화될 수 없으며, 성별에 기반한 광범위한 분류가 그 입법목적과도 실질적인 관계가 존재하지 않기 때문에 이 입법은 평등권 조항에 위배한다는 판결을 내렸다. 본 사건의 다수의견은 성별에 의한 법의 분류는 중요한 ‘정부 목적을 위한 것’이어야 하며, 그 목적 달성과 ‘실질적 관계’가 존재해야 한다는, 종래의 합리성 심사와 엄격심사 기준이라는 차별심사의 중간에 위치하는 ‘실질적 관계 기준(substantial relations)’을 제시하였다].

20) 실제로 1980년 미군병력 전체에서 여성군인의 비율은 8% 정도를 차지했고, 1986년에 그것은 10%로 (전체 210만 명 중), 1994년에는 11.8%로 증가했다 [Kay & West, 전계서, 147면].

의회의 보고서에서 말한 “매우 많은 여성의” 징집은 군대의 유연성을 저해할 것이라는 결론을, 적은 수의 여성도 그러할 것이라고 전혀 다르게 해석한 본 법정의 시도에 동의할 수 없다. 남성과 여성 징병의 숫자를 다르게 정한다면 헌법적 심사에 취약할 것이라는 의회 보고서의 생각 역시 근거가 없다. 여군의 전투 참여 제한, 병력의 유연성 확보 필요성 등은 이러한 차별적 수단들이 정부의 중요 목적을 달성하는데 본질적으로 연관될 수 있다는 것을 보여주는 예이다. 결국 법원은 [본 판결에서] “입법부의 결정에 대한 존경”이라는 기이한 관습(shibboleths)으로 헌법적 분석을 대신하고야 말았다.

본 소수 의견은 다수 의견의 잘못을 다음과 같이 지적하고 있다. 앞서 소수 의견과 마찬가지로, 본 사건의 중심 사안은 군인 징집에서의 여성의 완전 배제의 헌법 적합성이다. 특히 해당 법원은 MSSA가 채용하고 있는 비전투요원에서의 여성 배제라는 성별 분류에 관한 정책적이고 행정적인 고려가 아니라 헌법적 심사를 해야 한다는 점을 강조한다. 군의 효율성, 국가의 안위, 그리고 군대의 탄력성이라는 해당 법률의 입법 목적에 동의한다고 해도, 그러한 목적과 남성만의 징집 간의 긴밀하고도 실질적인 관련성을 보여주지 못했다는 것이다.

3. 평가와 쟁점

이제까지 본 로스커 판결은 본 논문이 다루는 사건에 대해서 여러가지 시사점을 준다.

먼저, 로스커 판결의 다수의견에서 해당 법률의 합헌의 근거로서 제시된 최적의 병력, 국가의 안위, 여성과 남성의 차이, 병력의 탄력성과 같은 근거들은 한국의 국방부의 의견과 상당히 유사하다는 점이 주목된다. 한국과 미국의 다수 의견에서 남성 중심 그리고 현상 유지에 무게를 둔 국방정책 담론의 헤게모니를 발견할 수 있다.

둘째, 미국 판결에서 소수의견은 실정법적 근거를 가진 여성의 ‘전투’ 배제에 관해서가 아니라, 여성의 ‘징집’ 배제의 헌법적 정당성에 그 초점을 맞추고 있다. 이러한 구분은 본 사건에서 문제된 여성과 징병 간의 관련성 심사에 있어 매우 중요하다고 본다. 비전투 임무, 특히 전투 임무와 순환될 필요가

없는 업무에 대한 여성 징집의 배제가 헌법적으로 정당화할 수 있는가라는 문제를 정면으로 제기하기 때문이다. 한국의 병역법 헌법소원 사건에서도 이 질문은 회피할 수 없는 사안이라고 사료된다.

셋째, 다른 한편, 여성의 군대 참가는 단지 비전투 요원에 머물지 않고 전투 임무에서의 여성 배제라는 쟁점은 피할 수 없는 듯 하다. 서구에서 여성주의 학자들은 전투 임무에서의 여성 배제에 대해 논쟁해 왔다(Babcock 등, 1996:315-323). 전투에서의 여성 배제는 참전 그 자체 뿐 아니라 여성 군인들이 수행하는 훈련과 직무 전반에 있어서 상당한 제한을 가해 왔다는 것이다. 전투에서의 여성 배제는 전투 관련 직무뿐 아니라 그것을 지원하는(support) 직무에 대해서도 그러하다.²¹⁾ 전투에서 여성군인 배제는 여성 군인의 진급에서 ‘유리 천장’이 되거나 그것을 지연시키며, 중요한 의사결정 위원회에 여성을 배제시키거나 그들의 급료와 퇴역 후 연금 등을 낮추는 데 역할을 하였다고 한다. 요컨대, ‘전투 역할’의 경계 설정이 언제나 분명한 것이 아니라는 점이다(Kay & West, 1996:149). 이렇게, 여성의 전투임무 배제의 효과는 전투임무 자체를 넘어서서 여성의 임무를 광범위하게 제한해 왔다.

넷째, 비전투와 전투 임무에서 여성 배제에 대한 쟁점에서 볼 때, 군인의 역할에 대한 세부적인 분류와 심사가 필요하다고 생각한다. 그렇지 않고서는, ‘최적의 군사력’, ‘군대의 효율성’, ‘군대의 탄력성’ 같은 기준들이 지나치게 포괄적인 것이 되어 이에 대한 선입견이나 개인의 성향을 배제하기 어렵다. 군인 직무의 세부 분류와 분석에 의해서 여성의 배제가 과연 정부의 ‘중요한 목적’에 봉사하는 것인지, 어떤 역할의 참여와 배제가 정당한 것인지 명확하게 논할 수 있을 것이다.

이 문제와 관련하여, 2000년 1월 11일 유럽사법재판소가 내린 판결이²²⁾

21) 예컨대, 미국의 아래 판결들을 보라: Bledsoe v. Webb, 839 F.2d 1357 (9th Cir. 1988) [E2 항공기 전문인 여성 전기공이 E2를 나르는 해군함에서는 배제시킨 사건]; Hill v. Berkman, 635 F. supp. 1228 (E.D.N.Y. 1986) [핵 생화학 전문가의 직무에 발탁된 후, 같은 직무가 “전투 지원”자리로 분류되자 여성에게 그 업무가 폐쇄되었던 사건]; Owens v. Brown, 455 F. Supp. 291 (D.D.C. 1978) [Rostker 판결 이전에, 여성요원을 해상업무에 배치하는 것을 완전히 금지하는 해군 관련법을 폐기했던 사건] (Babcock 등, 1996:319)].

22) The Court of Justice of the European Communities, C-285/98 (<http://curia.europa.eu/en/content/juris/index.htm>).

시사적이다.²³⁾ 유럽사법재판소는 무기사용과 관련된 군대 임무에서 여성을 배제하고 여성군인은 오로지 의료 및 군악대 서비스로 제한하는 독일군인법(Soldatengesetz) Article 1(2)과 군인경력규정(Soldatenlaufbahnverordnung) Article 3(a)은 유럽사법재판소 조약(EC Treaty) 제 177조 (현재는 234조) 하의 고용, 직업훈련, 승진과 작업 조건에 있어서 남성과 여성의 평등대우 원칙의 실행에 관한 위원회 명령[Council Directive (76/207/EEC)]에 위배된다고 결정하였다. 이 사건에서 볼 때, 군대 업무 배치에서의 성별 구분은 일반적인 양성평등 원칙을 벗어날 수 없고, 그것의 판단은 구체적인 군인 직무의 성격에 근거한 것이다. 우리 법원은 군인의 구체적 직무 구분에 대한 헌법적 심사 없이 국토의 방위라는 입법목적에 대하여 포괄적인 성별 분류를 ‘입법재량’이라는 개념 아래 정당화하고 있지 않은지 우려된다.²⁴⁾

다른 한편, 이종수 교수(2007: 405)는 ‘최적의 전투력 확보’라는 병역법의 입법 목적을 위하여 입법자가 여성을 제외하였다는 점을 받아들이면서, 여성의 병역의무 면제는 ‘부담적 차별’이 아니라 ‘수혜적 차별’이기에 입법형성권이 축소되는 부담적 차별과는 달리 보다 광범위한 입법형성권이 인정되므로 병역법의 해당 조문에 대해서 보다 완화된 심사 기준이 적용될 수 있다는 의견을 제시하고 있다. 이에 따라, 본 사건에 대해 앞서 본 김주환 교수의 의견

23) 본 사건은 독일연방군대에서 관리(maintenance; 전자 무기 정비 업무) 부서 배치를 희망했던 여성 군인 타냐(Tanja Kreil)가 해당 부서로부터 이러한 희망이 거부당하자 독일연방정부를 상대로 제기한 소송이다. 1998년 7월 13일 하노버 행정법원은 유럽사법재판소에 본 사건을 회부하여 판단을 구하였다.

24) 헌법재판소는 징집대상자를 결정하는 법 규정(구 병역법 제71조 1항)을 심사하면서 입법자에게 ‘광범위한 입법형성권’을 인정한 바 있다.

일반적으로 국방의무를 부담하는 국민들 중에서 구체적으로 어떤 사람을 국군의 구성원으로 할 것인지 여부를 결정하는 문제는 이른바 ‘직접적인 병력형성의무’에 관련된 것으로서, ① 원칙적으로 국방의무의 내용을 법률로서 구체적으로 형성할 수 있는 입법자가 국가의 안보상황, 재정능력 등의 여러가지 사정을 고려하여 국가의 독립을 유지하고 영토를 보전함에 필요한 범위 내에서 결정할 사항이고, ② 예외적으로 국가의 안위에 관계되는 중대한 교전상태 등의 경우에는 대통령이 헌법 제76조 제2항에 근거하여 법률의 효력을 가지는 긴급명령을 통하여 결정할 수도 있는 사항이라고 보아야 한다.

한편, 징집대상자의 범위를 결정하는 문제는 그 목적이 국가안보와 직결되어 있고, 그 성질상 급변하는 국내외 정세 등에 탄력적으로 대응하면서 ‘최적의 전투력’을 유지할 수 있도록 합목적적으로 정해야 하는 사항이기 때문에, 본질적으로 입법자 등의 입법형성권이 매우 광범위하게 인정되어야 하는 영역이다 [헌재 2002.11.28, 2002헌바45, 판례집 14-2, 704-5].

에 비해 그 강도가 낮은 위헌 심사기준을 제안하고 있다(이종수, 2007). 필자에게 군징집에서 면제되는 여성에 대한 ‘수혜적 차별’이라는 개념은 의심스러운 것이다. 2008년 12월 현재까지 헌법재판소의 결정이 내려지지는 않았지만, 성별에 대한 통념과 잘못된 초점 속에서 헌법적 논의가 진행되고 있다면, 그 근거들을 재검토할 필요가 있을 것이다. 다음 장에서는 수혜적 차별론을 포함하여 이상에서 살펴 본 여성의 군징집 배제의 정당화 담론들을 차례로 논의할 것이다.

IV. 여성의 징집 면제는 수혜적 차별인가?

1. 누구에 대한 차별인가

먼저, 심판대상 조문이 누구에 대하여 차별 소지를 가지고 있는지, 누가 본 사건에 있어 차별의 대상(target) 집단인지 살펴본다. 앞서 본대로, 본 헌법 소원 사건 청구인은 군징집 대상자인 남성이고, 그는 자신의 평등권과 자유권 등이 침해되었다고 주장한다. 해당 법률은 여성이 아니라 남성을 차별한다는 이유로 헌법 소원이 제기되어 있다. 그런데도, 남성만의 병역 의무를 여성에 대한 ‘수혜적 차별’이므로 완화된 심사기준이 적용될 수 있다는 견해는 그 초점이 잘못되어 있다. 구체적으로 이 초점은 아래와 같은 문제점이 있다고 생각한다.

먼저, 여성의 병역의무 면제의 효과가 과연 ‘수혜적’인 효과를 가지는지 살펴봐야 한다. 이는 보다 상세한 논의를 필요로 하므로, 다음 절에서 살펴보기로 한다.

둘째, 만약 남성만의 징병제도가 여성에게 수혜적 제도라고 한다면, 이는 결과적으로 남성들에게는 과도한 부담을 지우는 것임을 인정하는 것과 다르지 않다. 이렇게 해당 제도가 남성에 대한 차별 취급이라는 것을 인정한다면, 그 헌법적 정당성을 논해야 할 것이다.²⁵⁾ 수혜적 차별이란 남성에 대한 부담

25) 본 사건은 한국의 성평등 관련 사건에서 유례가 드물게 남성에 대한 차별 대우에 관한 것이다. 이 점에서도 본 사건은 한국의 헌법 그리고 젠더 연구자들에게 각별한 의미를 가진다.

적 차별을 인정하는 것에 다름 아니다.

셋째, 보다 근본적으로 수혜적 차별이라는 개념에 대해서도 의문이다. 모든 권리는 의무와 양면적 관계에 서 있다고 하겠다. 그런데, 그 의무가 무겁다는 이유로 공권력이 이를 면제해 준다면 이는 권리의 포기를 야기할 수밖에 없을 것이다. 예컨대 세금의 부담은 누구도 기피하고자 하는 의무라는 것을 이유로 세금을 낼 수 있는 일정한 능력에 의하지 아니하고, 특정 부유 지역에만 과세하는 정책에 대하여 그 이외 지역에 대해서는 ‘수혜적 차별’ 정책이라고 말할 수 있을 것인가. 따라서 이 정책은 낮은 수준의 위헌 심사의 부담만을 진다는 논리가 타당한가. 또, 부모 역할(양육권)은 엄청난 부담이 된다는 것을 이유로 이혼 후 아버지(혹은 어머니)에게는 양육권을 일률적으로 부여하지 않는 법률에 대해서도 ‘수혜적 차별’이라는 개념이 적용될 수 있을까. 요청되는 능력(담세, 양육)에 대한 명확한 기준이 아니라 의무가 부담이 된다는 것을 이유로 특정 시민 집단을 포괄적으로 분류하여 그 의무를 면제하는 법률이 헌법적으로 정당화될 수 있을지 의문이다. 또한 수혜적 차별의 반대 집단은 엄청난 부담적 차별을 받는다는 것을 의미하기에, 그런 정책이 예외적으로 인정된다고 해도 그 위헌 여부는 엄격한 심사 기준을 통과해야 할 것이다.

2. 여성과 남성 비제대군인의 입장에서 본 차별

이제 남성만의 징병제도는 여성들에게 과연 수혜적인 것이었는지에 대해 살펴본다. 페미니스트 사회학자인 문승숙(2007)은 한국의 근대성을 ‘군사화된 근대성(militarized modernity)’으로 특징지으면서, 한국사회에 지배적인 군사화된 남성성과 가정화된 여성성이라는 이분법적 코드의 핵심에 남성 징병제가 있음을 논하였다.²⁶⁾ 문승숙의 연구 중에서 남성 징병제도를 직업 훈련기회와 관련지은 분석이 흥미롭다.

먼저, 군복무와 직업훈련 간의 연결은 1973년 제정된 병역특례법에 따라 병역 의무자를 중화학 공업에 배치했던 정책에서 잘 나타난다. 해당 법률에

26) 한편, 권인숙은 현행 징병제도는 한국인 누구에게라도 영향 미치는 보편적 제도임을 분석하고, 군사주의를 대학, 사회, 문화에 편만해 있는 포괄적 문화논리로서 해석한다 (권인숙, 2005).

따르면, 다음과 같은 병역 의무자는 지불 노동으로 병역을 대신할 수 있다. (i) 군수방위 산업체나 군사 연구소에서 일하는 기술자와 기능사, (ii) 중화학 공업, 광업, 건설, 에너지 산업 같은 전략산업에서 일하는 자격증 소지 기술자와 기능사, (iii) 한국과학기술원 학생. 이상과 같은 병역특례의 경우는 기본적인 군사 훈련을 받은 뒤 군복무 대신 국가가 지정한 업체에서 5년간 대체 복무를 해야 했다(단, 학생은 졸업 후 3년간). 본 정책은 기반산업건설, 국방산업, 중화학공업 건설의 육성에 병역의무 잉여 자원을 효율적으로 활용한다는 목적을 가졌던 것으로 말해진다(병무청, 186:177, 문승숙, 2007:88에서 재인용).

여성의 입장에서 이러한 정책은 중화학 공업과 관련된 직업과 기술 단련을 받을 기회의 체계적 배제를 의미한다.²⁷⁾ 중화학공업과 방위산업 기업체에서 일하는 남성 노동자들이 대체복무를 신청하기 위해서는 먼저 각종 기술 분야에서 자격증을 취득해야 했기에 이 정책은 결과적으로 남성들로 하여금 국가 기술자격증 시험 준비에 대한 동기를 부여하였고, 공공 직업훈련소나 사내 직업훈련소는 국가기술자격증 시험을 준비시키는 기능을 했다. 여성은 이러한 동기를 가질 필요도 기회도 없었고, 이상의 직종들은 군복무 이행과 교차되면서 남성 직종으로 자리잡았다.

군사화된 국가에서 여성시민에 대한 관심은 주로 가족의 재생산과 출산 관련 분야이다(문승숙, 2007: 105-138; 황정미, 1999). 여성들의 직업 훈련은 여성적인 기술이라 여겨진, 보수가 적고 노동집약적인 것, 예컨대, 봉제, 자수, 염색, 방직, 방사, 전화 교환, 미용, 수공예 기술 등에 몰렸다. 한국 정부가 중화학공업의 육성에 그토록 관심을 가졌던 시기에도 중화학공업 관련 분야에서 여성 기능사들의 비율은 거의 증가하지 않았다는 사실은 관련 노동자의 육성이 군사정책과 엮어져 있었던 것이 그 구조적 원인이다(문승숙, 2007:108).

둘째, 1961년부터 시행되어 1999년까지 존속되었던 ‘제대군인 가산점제’는 여성과 군대에 갈 수 없는 남성(보충역, 제2국민역, 병역면제자)들과 대다수

27) 문승숙은 한국의 방위산업체는 1970년대 중화학공업 발전의 맥락 속에서 육성되었다고 분석한다. 1982년 85개의 방위산업체가 있었는데, 1990년에는 다소 줄어 82개가 되었다. 방위산업체 노동자 수에 대해서는 믿을 만한 통계자료가 없다고 하지만, 한 국방연구원의 연구에 따르면 1970년대 중반에서 1980년대 말까지 매년 입영 대상자의 10~20%가 대체복무를 했다고 한다 (문승숙, 2007: 89& 95면). 이러한 정책은 1980년대 전두환 정부에서부터 변화되었으나, 직업훈련, 기술자격증 제도와 결합된 대체복무제도는 계속되었다.

여성들에게 공무담임권의 제한이자 차별적인 제도였다.²⁸⁾ 1999년 헌법재판소는 제대군인 가산점제에 대하여 위헌 결정을 내린 바 있지만, 여성들은 이 제도가 시행되던 지난 40년 간 제대군인들이 누린 공무담임권의 직·간접적 혜택의 수혜로부터 배제되었다. 현재에도 본 제도의 효과는 그동안 임용되었던 제대군인 출신 남성 공무원과 그들의 선임권(seniority)을 통해 살아남아 있다.

셋째, 군인 경력은 가산점제도 이외에도 공무원 호봉 산정이나 연금법 적용에 있어서 공무원 경력으로 100% 인정되고, 공무원 연금법에서도 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사관의 복무기간을 공무원의 재직기간에 산입하고 있다.

이렇게 남성 징병제는 남성들에게 환영받지 못하면서도 제대군인 가산점제도 등을 통해 다시 여성과 비제대군인 남성들에 대해서도 일정한 차별적 효과를 발생해 왔다.²⁹⁾ 그렇다면, 남성 징병제로 인한 차별 효과라는 것은 남성 집단과 여성 집단 간에 누가 더 차별적 대우를 받았는가의 차원에 국한되지 않는, 양성을, 서로 다른 성격으로, 차별하는 현상으로 보아야 하지 않을까 사료된다. 남성은 병역 의무를 부담하는 측면에서는 여성에 비해 불리한 대우를 받았다고 할 수 있지만, 여성은 병역 의무가 수반하는 훈련과 직업 선택의 기회, 그리고 공무원 임용을 통한 보상제도 등에서 원천적으로 배제되어 온 것이다. 결국, 국가의 국방정책의 필요성에 따라 남성과 여성이 다르게 배치되고 활용된 결과, 양 집단이 서로 다른 차원에서 차별과 배제를 경험해 왔다고 하겠다.

그런데, 남성 징병제도는 이상과 같은 실제적 효과보다 시민권과 여성성의 형성과 같은 보다 광범위한 정치적이고 문화적인 차원에 깊은 영향을 남긴다고

28) 자세한 사항은 헌법재판소, 98헌마363 사건 결정문 참조.

29) 군가산점제는 대다수 남성 국민에 대한 병역 의무의 강요가 초래한 부산물이다. 이들은 군대에 다녀오지 않은 다른 남성이나 여성 등에 비해 희생을 하였다고 주장할 수 있다. 따라서, 여성을 포함하여 보다 보편적인 징병제도로 탈바꿈을 하여 보상책의 필요성을 제거하거나, 특별한 희생을 치른 제대군인들에 대해 보상책을 고안하는 것이 그 논리적 귀결일 것이다. 즉, 대다수 (일부 남성이 제외되는) 남성의 병역 의무라는 틀을 파기할 필요가 있다. 하지만, 이러한 틀을 파기하고자 하지 않는 현 정책의 시각 아래에서 제대군인에 대한 보상으로서 군가산점제의 부활이 시도되고 있다. 하지만 이러한 인센티브로 2년여라는 시간적 손실을 보상할 수 있을지 미지수이며, 헌법상 보장되는 평등권의 입장에서 정당화될 수 있는지 회의적이다 (김하열, 2008 참고).

지적된다. 페미니스트들은 남성만의 병역 의무에 의해 여자와 남자는 현저히 다른 시민권을 부여받았다고 주장한다(권인숙, 2005; 정희진, 2005; 문승숙, 2007). 모름지기 “전투와 시민권, 시민권과 남성성 간은 고대로부터의 중요한 관계”이고(Kerber, 1993), 남성만으로 구성된 군대의 필요성은 남성 연대(solidarity)의 측면에서도 중요시되고, 시민성(civility) 개념은 남성간 우애와 연대에 기초하고 있다는 점에서 남성 군대제도와 일정한 관련성이 있다는 것이다(Babcock 등, 1996 :318). 앞서 본대로, 우리 헌법은 국방의 의무에서 여성도 예외가 아님을 천명하고 있지만, 그것은 형식적인 선언일 뿐, 절대 다수의 여성들은 군대라는 조직과 기능에 대해 어머니나 애인, 가족으로만 관계할 뿐 근본적으로 타자화되어 있다. 이제 한국의 징병제도는 호주제도 이후 성별을 포괄적으로 분류하고 성별에 대한 이중 코드(binary code)를 지탱하고 있는 법제도의 유일한 예가 아닌가 한다.

그런가 하면, 남성군인만의 전투 임무 부과에 따라 무력 사용과 자기 방어에 있어서 성별에 따라 현격한 차이를 제도화하였다는 지적도 주목할 만 하다(Becker 등, 2001: 53). 한국과 같이 남성만의 보편적 징병제도의 사회에서는 성별에 따른 무력사용 능력의 차이 (무장 남성 대 비무장 여성)를 더욱 극단적인 것으로 만들었을 것이다. 휴전과 분단 상황에서 인구의 절반은 무력 훈련을 직·간접적으로 받지만, 나머지 절반은 그 기회를 철저히 박탈당하는 이분법적 정책이 계속되어 왔다는 점도 주목된다. 이러한 구조는 성폭력, 가정폭력, 그리고 일상생활에서 자기방어능력에 있어 여성과 남성의 현저한 비대칭성을 설명해 준다.

한국 남성의 81.6%에서 87%가 현역, 보충역, 병역 특례로 현역병 입영 대상자 처분을 받지만³⁰⁾, 전체 여성 인구에서 여성 군인의 비율을 산출하는 것 자체가 의미가 없을 정도로 미미하다. 여성 전체는 남성 전체와 비교할 때 훈련된 ‘무력사용 무능상태’에 놓여있고, 여성은 무력에 있어 남성에게 의존하고 굴복하도록 사회화되었다.

이상과 같이 여성의 병역 면제가 과연 수혜적 차별인가를 논의하였던 바, 첫째, 본 사건이 차별의 대상은 남성이라는 점에서 수혜적 차별의 이면으로

30) 헌법재판소 98헌마363 사건 결정문 참고.

서 남성들은 부담적 차별을 받고 있다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 여성이 누렸다는 수혜적 차별 역시 그것이 수혜라기보다는 특정 직무, 직종, 직업 훈련, 경력에서의 배제와 차별이요, 근본적인 시민 의무에 있어서의 차별이라고 해석하였다. 더 나아가, 국방과 병역의 의무가 국민의 의무이자 평등권이 보호되어야 할 영역이라면, 남성 징병제가 수혜적 차별인지 부담적 차별인지 여부를 떠나 헌법적 차별심사 기준 아래 판단되어야 할 것이다. 이상과 같은 이유에서, 군징집 대상에서 제외되는 여성의 처지를 ‘수혜적 차별’로 설명하는 것은 사실에도 부합하지 않을 뿐더러, 규범적으로 국방의무와 무력사용에 있어서는 피보호자 지위에 있는 여성에 대한 과잉배려(patronizing)의 태도를 그대로 드러내는 것이라 해석한다.

V. 여성의 차이론

1. 법이 해체하고 옹호해야 할 차이들

앞에서 본 사건에 대한 헌법재판소와 국방부의 의견 그리고 미국 대법원의 의견에서 우리는 여성과 남성의 차이라는 논거가 빈번히 제출된다는 것을 알 수 있었다. 실로, 병역의무 그리고 전투임무에서 여성의 배제는 여성의 차이론에 입각해 있다고 해도 지나치지 않은 것 같다. 이 점에서 김주환 교수는 본 사건의 심판대상 조항들은 “남자는 국방을, 여자는 가사와 출산, 양육을 책임진다”는 전통적 성역할에 근거하여 제정되었다는 점을 시인하였다(김주환, 2007: 379-380).³¹⁾

한편 윤진숙 교수는 본 사건을 분석하면서 “여성의 임신에 대한 보험혜택 거부 사건을 볼 때³²⁾, 형식적 평등의 원칙을 내세워 중립성을 표방하였지만

31) 이와 관련하여, 미국 법관 Judge Bonsal의 “Men must provide the first line of defense while women keep the home fires burning.”라고 언급은 유명하다 [United States v. St. Clair, 291 F. Supp. 122, 125 (S.P.N.Y. 1968)].

32) Geduldig v. Aiello, 417 U.S. 484 (1974). 임신과 분만에 대해 보험혜택을 받지 못한 네 명의 여성 원고들이 캘리포니아 장애보험 프로그램에 대해 미국 헌법상 보호되는 법 앞의 평등 조항에 위반하는지 여부를 가리고자 했던 사건. 미연방대법원은 해당 프로그램이 임신한 여성(pregnant women)과 임신하지 않는 사람(non-pregnant persons)으로 분류하

법원의 자의적인 해석의 여지를 전혀 배제하지는 못한다”고 지적한다. “자유주의적 평등의 원칙은 여성에게 동등한 권리를 보장하는 구제의 희망을 주었다는 점에서 긍정적인 측면도 있지만, 많은 남성들도 평등 조항에 의해 여성의 보호를 저해하고 결과적으로 자신의 이해관계를 증진시키는 결과를 낳았음도 부인할 수 없다”고 한다(윤진숙, 2007:250).

필자는 위의 해석에 동의하면서도, 여성의 차이론이 기존 통념을 지속할 수도 아니면 형식적 평등론을 실질적인 것으로 만들 수도 있기에 차이론에 대해 상당한 주의를 요한다고 본다. 또한, 페미니즘에서 주목하는 차이론이란 남성을 보통인의 기준으로 삼고 여성만의 차이를 담지한다는 의미에서 ‘여성의’ 차이론이 아니라, 양성이 모두 차이의 담지자라는 의미에서 ‘성별간’ 차이라는 점을 환기하고 싶다.³³⁾ 실로, 페미니즘의 이론은 ‘성의 차이’에 관한 이론이라고 할 정도로 여러 각도에서 성차의 문제를 다루어 왔으며, 페미니즘 법학의 역사는 ‘차이와 평등’의 논쟁의 역사라고 할 정도로 차이라는 용어는 평등에 비견할 수 있는 키워드이다(양현아, 2002; 윤진숙, 2007). 성차의 이론들을 대별해 본다면 다음과 같다.

- (i) 생물학적 차이론 (생리, 임신, 출산, 수유) - sex 개념의 근거
- (ii) 사회적으로 구성되는 차이 - gender 개념의 근거
- (iii) 여성들이 놓여진 ‘입장(position)’에서 구성되는 경험과 이익의 차이 - 여성주의 인식 전망의 가능성의 근거
- (iv) 여성간의 차이론 - 계급, 인종, 국적, 성성 등으로 분화되는 여성간 차이
- (v) 남근적(phallus-centric) 언어 질서 속에 여성은 ‘차이’의 기호라는 포스트구조주의적 이론 하에서 ‘여성이라는’ 차이

이상과 같이 차이론은 그 자체로 이론들의 시스템이라고 할 수 있어서 이

였고, 후자에는 양성이 포함되므로 성별 분류가 아니라며 해당 프로그램이 평등보호를 위반하지 않는다고 판시하였다.

33) 한국의 일반 담론과 법 담론에서 성차의 문제는 늘 ‘여성의 차이’로 말해지는 남성중심성이 주목된다. 이 글에서도 법의 언어에서 말해지는 ‘여성의 차이’라는 용어를 일단 사용하고 있다.

들을 하나로 획일화하는 것은 성차의 이론에 대한 오해를 나타낸다. 이러한 견지에서 필자는 형식적 평등이 양성 평등을 달성하기 위해 만능인 것도 아니지만, 실질적 평등이라는 이념 하에 차이론을 쉽사리 채용하는 것에도 위험하다고 생각한다. 환언하면 사회적 맥락에 대한 고려가 없는 형식적 평등만이 성별간 평등의 원리가 되어야 한다는 것을 주장하는 것은 아니지만, 문화적 본질주의와 같은 여성의 차이론도 배격한다. 한국과 같이 성차별이 아직도 만연한 사회에서 ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’라는 형식적 평등 원칙마저 잘 정립되지 못한 사회에서, 특히 노동시장에서의 여성 차별이 자주 여성과 남성의 성역할과 같은 통념(stereotype)에 의해 정당화되는 사회에서, 법원이 여성의 차이를 특별한 검토 없이 판단의 근거로 삼는다는 것은 위험하고 부당하다는 생각이다. 바로 그 통념을 파기해야 할 법원이 이를 승인하고 영속화시키는 역할을 하게 될 것이기 때문이다

이어서, 윤 교수는 “문제되고 있는 병역법 제3조 1항은 차이를 고려한 실질적 평등의 입장에서나 복합적 평등의 입장에서 보더라도 정당성 없는 규정이라고 여겨지지 않는다”고 한다. 여성까지 징집의 대상으로 삼아야 할 할 필요성이 있지도 않은 상황에서 여성도 동등하게 병역 의무를 부담해야 한다는 주장은 타당성이 없는 주장이며, 여성에 대한 의무 부과는 오히려 남성지배와 남성문화를 공고히 하는 데 일조할 수 있고, 무엇보다 여성이 짊어질 ‘이중 부담’의 위험성을 지적하였다(윤진숙, 2007: 253-6).

윤 교수의 지적대로, 여성의 병역의무 제도가 생긴다면 가뜩이나 열악한 여성의 현실에 더한 이중부담이 될 수 있을 것이라는 지적은 현실성이 있다. 하지만, 근로자 여성에게 부과되는 가족과 직장이라는 이중 역할이 있다고 해서, 이를 피하기 위해 직장생활을 그만둘 것이 아니라 그 역할을 남성 근로자와 국가가 함께 나누도록 제도적 장치를 마련하는 것이 보다 바람직한 젠더 정책의 방향일 것이다. 실제로, 여성 평등권 확보의 과정은 기성의 ‘남성 영역’의 장벽을 하나씩 허물어 갔던 과정과 함께 했다. 그것은 변호사, 경찰, 소방수, 건설공사현장 근로자, 비행기(여성) 승무원 등과 같이 남성만의(때로는 여성만의) 직종이라는 신화를 무너뜨려 간 과정이기도 하다. 더 나아가, 기본권인 평등의 문제를 ‘현실적 고려’를 통해 해결할 수는 없다고 생각한다.

필자는 앞서 말한 여러 종류의 차이론이 모두 성별 사안을 판단하는 데 참

고가 될 수 있다고 믿지만, 고정관념이 만연하는 사회에서 여성의 차이를 법 정책에서 수용하려면 엄격하게 그 근거를 심사해야 할 것이다.³⁴⁾ 우리 법에서 성별간 ‘차이’는 어떻게 어느 정도 수용되고 있는가. ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률’의 제2조 1호에서 명시하는 차별의 예외에서 그 성향을 찾아볼 수 있다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
 나. 근로여성의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 의하여 적극적 고용개선조치를 하는 경우

가목은 성별이 ‘진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification)’이 되는 경우인데, 진정직업자격이란 성별, 종교, 출신국과 같은 요소가 어떤 직무를 수행하는 데 실질적 자격이 된다는 것을 의미한다. 진정직무자격이 인정되면, 성별, 종교, 출신국 사람들이 해당 직무에서 배제되기 때문에, 진정직무자격은 최대한 신중하고 엄격하게 적용되고 그 입증의 책임은 사업주에게 있다.³⁵⁾ 나목은 여성의 모성에 관한 것인데, 우리 법에서 모성이란 생물학적으로 불가피한 재생산 능력에 한정하며, 사회적으로 어머니에게 맡겨지는 보살핌 역할은 본 나목의 대상에서 제외된다. 다목은 누적된 차별의 해소조치로서의 여성에 대한 적극적 조치를 뜻한다.

이렇게, 우리 법이 차별의 예외로 보는 성별 차이는 생물학적 차이뿐 아니라 사회적인 차이도 수용하고 있다고 할 수 있다. 필자는 이 중에서 진정직업

34) 이 점에서 여성주의 법학의 평등 원칙 수립의 과제는 여성의 차이를 녹여내고, 포용하고, 수용하고, 재구성하는 평등의 원리를 만드는 것이라고 할 수 있다. 에컨대 코넬(Drucilla Cornell)이 제시하는 여성의 신체와 성성의 차이를 녹아낸 평등권(equal right)과 다른 동등권(equivalent right)의 아이디어, 그리고 리틀톤(Kristina Littleton)이 구성한 수용모델(accommodation model)에서 그러한 시각의 단초가 보인다. 수용모델은 성별간 차이로 인해 어느 한쪽이 비용을 치르지 않도록 하는 평등 모델을 의미한다.

35) 한편, 미국의 진정직업자격은 민권법 제7장 등에 기초하여 법원과 EEOC(고용기회평등위원회)에 의해 구성되어 왔다. 미국 법원은 진정직업자격의 판단은 사업상의 편의가 아닌 업무의 본질에 해당해야 한다는 점을 분명히 했다. [Bartlett 등, 2002: 212-249; 오정진, 2003; 김진 외, 2005].

자격의 관점에서 병역의 직무를 분석할 것을 제안한다. 진정직업자격 심사를 통해서 어떤 직무가 진정 여성에게 부적합한지를 가려낼 수 있을 것이다. 이에 대한 입증 책임은 물론 국방부와 대한민국에 있다.³⁶⁾

2. 군인의 직무 분석과 진정직업자격(BFOQ)

앞의 로스키 사건에서 여성에 대한 ‘전투 제한’이 ‘징집 제한’으로 둔갑해 버렸다는 소수 의견을 살펴보았다. 이것은 전투직무에 필요한 특성, 능력과 태도가 군인의 그것들로 대체되어 버렸다는 것을 뜻한다. 그렇다면, 군인의 직무에 대한 구체적 직무 분류가 필요할 것이다. 이 때 예컨대 다음과 같은 쟁점이 다루어져야 할 것이다.

- i) 전투와 비전투 임무의 구체적 경계는 어디인가.
- ii) 어떤 직무들이 여성의 특질에 진정 부적합한 것인가.
- iii) 앞서 말한 여성의 특질이란 통념이 아니라 사실인가.
- iv) 군인 업무 중 남성의 신체 특질만을 전제로 고안되었으나 그러한 특질이 직무 수행의 본질적으로 필요한 것인가 등.

이와 같은 심사를 통해서 군인의 임무가 구체화할 때, 여성의 의무 복무에서의 배제 및 특정 업무 배제의 정당화가 달성될 수 있을 것이다. 이제까지 대한민국에서 병역의무와 여성 간의 관계에 대한 합리적인 설명이 제공되지 않은 채, 여성의 의무 면제는 ‘당연시 된 영역’으로 존재해 왔다.

한편, 이미 한국에는 여군들이 간부로서 군에 복부하고 있는 바, 여군들의 직무에 대한 현행 제도를 고찰하는 것도 앞으로의 제도 설계에 참고가 된다. 우리나라의 여군 수는 2006년 5월 현재 총 4,145명으로 군 간부 정원의 2.5%의 수준(여군 장교 2,296명으로 전체의 3.1%. 여군 부사관 1, 849명으로 전

36) 필자는 병역의 의무를 여성 노동의 측면으로만 국한시키거나 직업과 동일시할 생각은 없다. 하지만, 앞서 본 2000년 유럽사법재판소의 판결에서 여성의 군대에서의 직무를 직업선택의 자유의 견지에서 판단하였고, 문승숙 교수의 논의대로 한국에서 군사제도와 산업정책 간의 관계가 중요하며, 현재 한국에서도 여성 군인의 참여와 역할을 확대하고자 한다고 할 때, 노동법적 접근이 중요하다고 생각한다.

체의 1.9%)으로 보고되며, 이는 병사를 포함한 전체 군인에 대한 비율은 1% 이하임을 뜻한다.³⁷⁾ 이마저도 2001년 여군장교 1,385명 (장교 613명, 간호 장교 772명), 부사관 875명이었음을 감안할 때, 그 수치가 급속히 증가해 왔음을 알 수 있다. 국방부는 여군의 절대수와 활용방안을 증가시킬 계획이며 그 정책 마련을 위해 노력한다고 한다(독고순, 2002).

다른 한편, 흥미롭게도 군인 직무에 있어서 여군 장교 및 부사관은 남성과 그리 큰 차이를 두고 있지 않다. 여성 군인 활용에 관한 육군의 규정을 볼 때, 여군 장교 및 부사관은 기본적으로는 남성 군인과 동일하게 관리하되 강인한 체력 및 직무를 요하는 접적 전투 부대와 수색, 정찰, 특수 작전 임무를 수행하는 부대, 평시 직접적 교전 발생 가능성이 있는 부대, 편의 시설, 주거 시설 확보에 극히 제한을 받는 부대에 대해서는 여군 활용을 제한하고 있다. 이에 여군 사관 장교는 포병, 기갑, 군종 병과를 제외한 나머지 18개 병과에서, 부사관은 포병, 방공, 기갑, 탄약을 제외한 나머지 16개 병과에서 활용되고 있다.³⁸⁾ 여성 간호 장교 및 사관생을 두고 있던 해군 및 공군에서도 작년부터 (해군 부사관은 2003년 이후) 육군과 큰 차이 없는 원칙을 가지고 여군 사관 및 부사관 후보생을 선발, 운용하고 있다(독고순, 2002).

37) 여군의 77.1%는 육군에 소속되어 있으며, 육군의 경우 포병, 방공, 기갑, 군종 등 4개의 병과는 아직 여군에게 개방되지 않고 운영되고 있다. 06년 5월 현재 육군 여군 장교의 병과는 간호(41.2%)가 가장 많으며, 이어 보병(9.0%), 통신(8.8%) 등의 순을 보이고 있다.

38) 육군 병과의 병과는 전투, 기술, 행정병과를 통틀어 아래와 같은 16개의 기본병과로 의무(군의, 치의, 수의간호, 의전), 법무, 군종병과를 통틀어 3개의 특수병과로 분류하며 교수, 연구 개발, 전을 특수화 특기로 분류하고 있다[보병, 포병, 기갑, 공병, 정보통신, 정보, 헌병, 화학, 항공, 방공, 항해, 조종, 항공통제, 정비, 병참, 법무, 군의, 부관, 정훈, 병기, 기보, 수송] 공군 병과는 조종, 항공통제, 방공포병, 기상, 통신, 정보통신, 항공무기정비, 보급수송, 시설, 관리, 인사행정, 정훈, 정보, 헌병, 군종, 의무로 구성되어 있다. 여군의 육군 병과는 보병, 전산, 정보, 공병, 통신, 화학, 병참, 병기, 수송, 부관, 경리, 정훈, 헌병, 의정, 수의, 보병, 정보, 공병, 통신, 항공, 보급, 수송, 부관, 경리, 의무, 화학, 군악, 법무, 특전, 헌병으로 되어 있고, 공군 병과는 조종, 항공통제, 방공포병, 기상, 정보통신, 항공무기정비, 보급수송, 시설, 관리, 인사행정, 정훈, 교육, 정보, 헌병 기계, 차량운전, 차량정비, 전기, 냉난방, 기상, 통신전자, 전자계산, 시설, 화학, 의무, 일반이 있고, 특수병과로는 법무, 군종, 의무가 있다. 해군의 의 병과로는 해군 항해, 기관, 항공(조종, 정비, 일반), 정보, 정보통신, 병기, 보급, 시설, 조함, 경리, 정훈, 헌병, 의정 일반(전담, 정훈, 법무, 헌병), 의무가 있다. 이외에도 수송(운전), 통신, 군악 전자(음탐, 항공, 전자전), 해병대 병과로는 보병, 포병, 기갑, 통신, 병기, 보급, 경리, 공병, 수송, 헌병, 정훈 일반(정보, 정훈), 화학, 수송, 건축/토목(공병)이 있다. 국군 조직에 관해서는 다음을 참조할 것: (<http://100.naver.com/100.nhn?docid=21805>).

이렇게 국방부의 여군 인사 관리 지침에서 보면 접전 부대, 격오지, 육체적으로 힘든 직위, 특수전, 잠수 분야 등 일부 직위를 제외하고는 전 분야 남녀 구분 없이 보직 관리하는 여군을 활용한다는 원칙을 두고 있음을 알 수 있다. 또한, 각군별 양성 및 보수 교육은 남녀통합 교육으로, 진급 관리는 필요시 일정 기간별로 관리하고 후에 남군과 동등 관리하며, 장기 복무의 경우 남군과 동일한 비율을 적용하도록 계획을 세워 놓고 있다. 이렇게 병과 활용이나 인사 관리 원칙에 있어서 우리 군의 여군 활용 정책은 여타의 선진국에 비교해 손색이 없다고 한다.³⁹⁾

이상과 같은 여군 직무에 관한 현재 규정은 앞서 본 여성의 징병 면제의 근거를 여성의 생물학적 근거에서 찾는 것을 무색하게 만든다. 왜냐하면 이미 접전지 등 직접 교전과 관련되어 있는 병과(직무) 등을 제외하고는 여성 군인에게 거의 모든 직무가 개방되어 있는 상태이기 때문이다. 그렇다면, 여성의 남성에 비해 나약한 체력⁴⁰⁾, 임신능력⁴¹⁾, 성관계 및 성폭력의 가능성과⁴²⁾ 같은 흔히 열거되는 군 복무와 관련된 여성의 차이(부적합성)라는 문제를 우리 국방부는 이미 극복하고 있는 것인지, 그 대비책이 마련되어 있다면 군인 간부가 아닌 여성 사병에까지 이런 기준을 적용할 수 없는 것인지 국방부와 정부가 답변해야 할 것이다. 실질적으로 여성의 군인 확대를 추구한다면, 군 간부에 국한할 것이 아니라 일반 사병에 대해서도 연구를 시작해야

39) 하지만, 간부 정원 대비 2%라는 비중은 여군의 주류화를 논의하기에 너무 적은 비율이며, 특히 직업으로 군을 택한 여성들에게 현재의 장기 복무 활용율은 매우 미흡한 수준이다. 또 보병병과를 부여받았다 하더라도 행정 근무 보병 병과 성격이 짝으며, 소대장 직위도 일반 전투부대 소대장이 아닌 신병교육대 위주이고, 아직도 많은 여군 장교나 부사관은 여군 학교나 여군 대대 또는 여군대에 소속되어 여군 관리나 부관 병과 등 전통적인 업무에 종사하고 자신의 전문성을 개발시킬 기회를 충분히 갖지 못하고 있다고 한다.

40) 여성의 체력과 지구력에 대해서는 각종 사관학교에서의 기록을 보는 것이 시사적이다. 미국의 경험을 볼 때, “절대적으로 필요할” 경우를 제외하곤 성별 차이를 수용하지 않았다. 여성은 11파운드의 M-14가 아니라 M-16을 들고 가상 전투에 참여케 한다든지, 단거리 경주에서 기준시간을 더 준다든지 하는 것 등이 그 예이다.

41) 외국의 여성 사병 군인의 임신에 대한 조치가 참고가 될 수 있다. 미국에서는 한 때 군 복무 중 임신은 의무적 제대를 의미했고 현재도 그 선택이 주어지고 있지만, 현재는 대개 6주 동안의 ‘유급 출산 휴가’가 주어지는 정책을 펴고 있다(Kay & West, 전제서, p.148).

42) 한국 여군들이 겪는다는 성희롱과 이에 대한 문제제기의 어려움에 대한 보고를 참고할 수 있다 [이순혁 기자, <한겨레 21>, 2008].

할 것이다. 현재의 4,000여 명의 여성을 두고, 여성이 ‘원한다면’ 병역의 의무를 행하면서 양성 평등에 위배되지 않는다고 말하는 것은 궁색하기 이를 데 없다.

VI. “최적의 전투력”과 “충분한 인력”론

앞에서 우리는 현재의 병력 수급 상황에서 여성에게까지 현역병 징집 의무를 부과해야 할 정도가 아니며, 특히 여성을 징집했을 경우의 국가예산과 내무 생활의 여건 등 난점이 있다는 지적을 살펴보았다.⁴³⁾ 이에 대해 헌법재판소는 다음과 같은 사항을 심사해야 한다.

먼저 헌법재판소는 위의 요소들이 광범한 입법재량의 범위 내에 들어오는 요소인지 아니면 행정적 편의인 것인지에 대한 진지한 심의를 해야 한다. 그것이 국가의 안위나 최적의 군사력과 같은 정책의 본질이 아니라 행정적 편의사항이라면 성별 분류(직접차별)를 정당화할 정도의 공익에 해당한다고 보기 어려울 것이다.

둘째, 현재 군 징집을 위한 ‘충분한 인력’이 있다고 하는 근거에 대해서도 고찰이 필요하다. 이러한 진단은 모든 한국 남성이 병역 의무에 대해서 동의하고 있다는 전제에 입각해 있지만, 병역 기피에 대한 논란이 끊이지 않고 있는 우리 사회현실은 징병제도가 남성들에게 얼마나 큰 부담인지를 방증하고 있다. 병역의무 이탈에 대한 국가의 제재가 정비되어 왔고, 선거 때마다 불거지는 공직자 아들의 병역 기피 논란은 한국에서 병역이란 피할 수만 있다면 피하고 싶은 부담임을 말해준다. 급기야 우리 정부는 2005년 국적법을 개정하여, 병역미필자가 국적선택을 하지 않을 경우 병역문제가 해결될 때까지 우리 국적이 상실되지 않도록 하여 병역의무를 계속 부과하는 등의 정책을 펼치고 있다.⁴⁴⁾ 또 병역의무는 남성 대 여성의 문제이기 이전에 남성 대

43) 군대에서 남성과 여성이 함께 근무하는 통합 부대(integrated units)의 효율성과 문제점들에 대해서는 아직 많은 것들이 알려지지 않은 상황이다. 이를 예측하고 최적의 정책과 설비를 마련하기 위해 많은 연구와 실험이 필요하다. 한편, 현재의 남성 위주의 군대에서 폭력과 성폭력과 같은 문제가 존재하지 않는 것이 아니다.

44) 만 20세 전에 이중국적자가 된 자는 만 22세 전까지, 만 20세 후에 이중국적자가 된 자는

남성 간의 계급의 문제의 성격도 지니고 있다.⁴⁵⁾

이상의 사실에서 볼 때, 본 사건은 현행의 징병제도를 국민이 납득할 수 있는 보다 합리적인 제도로 변화시킬 것에 대한 요청이라고 해석한다. 병역 제도의 합리화 중 하나는 징집과 군인 직무에 대한 명확한 기준 제시이며, 여기서 여성의 징집 면제라는 기존 정책은 피할 수 없는 사안이라고 생각한다. 만약 여성에게도 보편적인 병역의무를 부과하는 제도가 마련되어 상당한 숫자의 여성이 사병으로서 복부하게 된다면, 그것은 의무로서 수행하는 남성 군인들의 복무 기간을 단축시킴으로써 병역 의무를 성별간 분담하는 효과를 갖게 될 것이다.

다른 한편, 양심적 병역 거부 등 평화운동의 입장을 수용하면서 사회복무제 등 다양한 병역의무 이행 방식에 대한 사회적 요청 역시 높아지고 있음도 사실이다(한인섭, 장복희 편, 2003; 김두식, 2007 참고). 이러한 현실을 감안할 때, 복무기간 및 군복무 대체방식 등을 개편하지 않은 채, 국방부의 ‘충분한 인력론’은 현재의 제도적 강제에만 의존하겠다는 것은 너무 안이한 생각이다.

또한, 대상 심판조문은 “최적의 전투력”이라는 입법 목적을 가졌다고 말해진다. 하지만 이 때의 최적의 전투력이라는 것이 남성과 여성의 체력과 신체적 특성이라는 요소에 기반하였다는 점에서 앞서 논의한 통념상의 ‘여성의 차이론’에 입각한 것은 아닌지 심사할 필요가 있다. 양성간 신체적 차이를 인정한다고 해도, 군대업무란 전투라는 한 가지 기능이 아니라 수종의 서로 조직적으로 얹힌 업무들 속에서 수행되는 것으로 사료된다. 특히 현대전쟁은 보다 다양한 기술적이고 지적 능력을 필요로 하기에 최적의 전투력이란 단순히 전투요원의 능력만으로 구성되지 않는다. 결국 최적의 전투력이란 최적의 군사력이라고 한다면, 최적의 인력 활용이 중요할 것이다. 다변화되고 소수정예화되는 현대의 군사정책에서 남성만의 참여가 어째서 ‘최적의 전투력’을 보장하는지 정당화하기 어렵다.

그때부터 2년 내에 하나의 국적을 선택해야 한다 [국적법 제12조 (개정 2005. 5.24)].

45) 모든 남성들이 군대에 가는 것은 아니다. 학력 미달, 수형자, 고아, 혼혈아는 군 입대에서 면제되고, 이외에도 정신과 신체장애, 그리고 트랜스젠더 등은 군 복무에서 면제된다. 동시에, 혜택 받은 집단의 아들 역시 군 복무에서 면제되거나 경감된다는 인식도 팽배해 있다.

마지막으로, 최적의 전투력 이론으로서 여성의 차이론을 받아들여 여성이란 군복무에 적합하지 않은 존재라는 근거를 인정한다면, 현재 우리 군대가 여성 군인의 지원을 받고 있을 뿐 아니라 여성 군인을 증가시키고자 하는 방향과 모순되게 된다. 최적의 전투력이라는 근거가 사실이라면 한국 군대는 한 명의 여성 군인이라도 선발해서는 아니 될 것이다.

VII. 맺음말

이상과 같은 논거 위에서 필자는 남성만을 징병대상으로 하고 여성은 면제하는 병역법의 대상 조문들은 성별간의 법 앞의 평등보호이라는 헌법 제11조 1항에 반한다는 의견을 제출한다. 본론에서 제시된 의견을 요약하면 아래와 같다.

먼저, 병역법 제3조 제1항이 여성의 어떤 차이에 입각한 것인지 검증된 바 없고, 성별에 대한 통념에 입각하지 않았다고 말할 근거가 박약하다.

둘째, 병역을 구성하는 수많은 직무들을 굳이 남성만이 수행해야 하는지, 왜 여성은 수행할 수 없는지, 그 성별적 분류가 정당한 것인지에 대한 심사가 요청된다. 따라서, 헌법재판소는 해당 사안을 판단함에 있어서, 병역의무에 관한 입법목적과 성별 분류의 본질적 상관성을 증명하고, 군인 업무의 세분화를 통해서 본 법률이 채용한 여성 배제의 정당성을 심사해야 할 것이다. 이 과정에서 ‘여성의 차이론’ 그리고 여성에 대한 ‘수혜적 차별론’과 같은 근거들이야말로 헌법적 견지에서 파기해야 할 성별에 대한 통념이 아닌지 검토해야 한다.

셋째, 재정적 한계, 군대시설 등의 문제가 입법 재량의 사안인지 행정적 정책적 편의 사항인지 엄격한 헌법적 해석이 요청된다.

마지막으로, 본 사건은 심판 대상 조문의 남성 차별성의 문제이지 여성 징병 여부 및 그 방법에 관한 것이 아니라는 점을 강조하고 싶다. 여성 병역의무는 본 사안과 별개의 사안이자, 본 사안을 판단한 이후의 사안이다. 헌법재판소는 본 대상조문의 헌법 적합성에 대한 심사이지 여성 징병 의무에 대한 제도에 대한 심사를 요청받는 것이 아니다. 새로운 제도 마련의 부담 때문

에 해당 조문에 대한 헌법적 심사기준이 낮아지거나 실종되어서는 아니 될 것이다. 여성 병역 의무의 구체적 방법론과 정책을 연구해야 한다면, 이는 헌법재판소가 아닌 곳에서 이루어져야 할 것이다. 이러한 연구의 건전한 출발을 위해서도 사법기구의 공정한 판단이 요청된다.

다른 한편 평화운동의 견지에서 볼 때, 이 글이 무력과 살상을 피할 수 없는 군대에서의 여성 참여를 고무하는 입장으로 이해되지 않을까 우려된다. 이 글은 여성의 병역을 고무하고자 함이 아니라, 현재 제기되어 있는 헌법 소원 사건에 있어서 성차별을 어떻게 볼 것인가를 다루고자 하였다. 이 과정에서 군대를 둘러싼 물질적, 정치적, 제도적, 이념적인 남성독점주의와 군대제도에 서의 여성의 타자화를 발견할 수 있었다. 여성은 그동안 남성 징병제에 대해 발언할 성원권(membership)도 가지지 않았다고 생각한다. 남성만의 제도가 허물어진다는 것은 궁극적으로 여성의 참여를 가져올 것이지만 아직 우리는 남성우월주의를 허무는 데, 그리고 여성의 병역 의무제도를 고안하는 데, 좀 더 많은 시간이 필요하다는 생각이다. 제대로 된 해체만이 건전한 재구성을 가져온다고 믿기 때문이다.

참고문헌

- 권인숙(2005). 대한민국은 근대다-여성학적 시각에서 본 평화, 군사주의, 남성성. 서울: 청년사.
- 김두식(2007). 평화의 얼굴. 서울: 교양인.
- 김주환(2007). 병역의무와 성차별금지-병역법제 3조 제1항, 제8조 제1항의 위헌 여부, 헌법실무연구, 제8권, pp. 362-384.
- 김진 외(2005). 진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례 실태조사. 국가인권위원회, 미간행 보고서.
- 김하열(2008). “군가산점제의 재고찰: ‘고조흥 의원안’을 중심으로,” 한국 젠더법학회 & 서울대학교 공익인권법센터 공동주최 학술회의 미간행 발표문, 2008.6.14.
- 김형성(2001). 과잉금지의 원칙과 적용상의 문제점, 헌법실무연구, 제2집, pp. 53-76
- 독고순(2002). 여군 활용의 주요 쟁점과 역할기대, 국방정책연구, 59호.
- 문승숙(2007). 군사주의에 갇힌 근대. 이현정 역, 서울: 또하나의 문화 [Seungsook Moon(2005). *Militarized Modernity and Gendered Citizenship in South Korea*, Durham: Duke University Press].
- 병무청(1986). 병무행정사: 하. 서울: 병무청.
- 양건(2000). 법사회학. 서울: 아르케 (제2판).
- 양현아(2002). 서구의 여성주의 법학-평등과 차이의 논쟁사, 법사회학연구, 제26호, pp.229-267
- 오정진(2003). 여성노동현안에 관한 국내외 판례의 동향과 과제, 한국여성개발원, 미간행 연구보고서.
- 윤진숙(2007). 여성의 병역의무에 대한 법이론적 고찰, 공법학연구, 제8권 제4호, pp.243-261.
- 윤후정 & 신인령(2001). 법여성학-평등권과 여성, 서울: 이화여대출판부.
- 이명웅(2004). 비례의 원리의 2단계 심사론, 헌법논총, 제15집, pp. 509-544.
- 이순혁(2007). 장기복무 심사 있지? 오늘밤 같이 있자, 한겨레 21, 제707호 2008. 4.29.

- 이종수(2007). 병역법 사건 발제에 대한 토론문, 헌법실무연구, 제8권, pp. 401-409.
- 정희진(2005). 페미니즘의 도전. 서울: 교양인.
- 최대권 외(1995). 법사회학의 이론과 방법, 서울: 일신사.
- 최대권 (2000), 법적 결정과 사회과학: 과외금지조치위헌결정을 중심으로, 법학, 서울대 법학연구소, 제41권 제3호, 2000, pp.77-111.
- 페미니스트 저널 (2003). 특집: 여자, 군대를 말한다, IF 봄호.
- 한국여성연구소(2000). 여성과 사회, 특집: 군가산점제, 제11호.
- 한상희 (2000). 헌법재판에서의 사회과학적 변론, 법학, 제41권 제3호. 2000, pp.77-106.
- 한인섭 & 장복희 편(2003). 양심적 병역 거부. 서울대 BK21공익인권법센터 기획, 서울: 사람생각.
- 황정미(1999), 발전국가와 모성: 1960-70년대 '부녀정책'을 중심으로, 심영희 등 공편. 모성의 담론과 현실. 서울: 나남출판.
- Babcock, Barbara et al. eds.(1996). *Sex Discrimination and Law-History, Practice, and Theory*, Boston: Little, Brown Company (2nd edition).
- Bartlett, Katharine, Angela Harris and Deborah Rhode eds.(2002). *Gender and Law*, New York: Aspan Law & Business.
- Becker, Mary, Cynthia Grant Bowman and Morrison Torrey(2001). *Feminist Jurisprudence-Taking Women Seriously- Cases and Materials*, St. Paul: West Group (2nd).
- Cornell, Drucillal(1995). *The Imaginary Domain-Abortion, Pornography, Sexual Harassment*, New York: Routledge.
- Jones, Pamela(1993). Women in the Crossfire: Should the Court Allow It?, *Cornell Law Review*, 78: 252-269.
- Herma Hill Kay & Martha West eds(2006??)., *Sex-Based Discrimination-Text, Cases and Materials*. St. Paul, MN: Thomson and West (6th ed.).
- Linda Kerber(1993), A Constitutional Right to be Treated like Ladies:

Women, Civic Obligations, Military Service,” *University of Chicago Law School Roundtable*, pp. 95-119.

Littleton, Kristina, Reconstructing Sexual Equality, *California Law Review*, vol.75, pp. 1279-1337.

Constitutionality of ‘Male only’ Conscription in Korea: A View from the Constitutional Case of Military Act Article 3 Paragraph 1

Hyunah Yang*

This article attempts to examine a legal case that is currently pending at Constitutional Court in Korea on December 1st, 2008. The petitioner K, a Korean male citizen, argues that the Military Act Art.3 Par.1 and Art. 8 Par.1 violates his rights of equality and freedom. While man’s conscription is mandatory, woman’s military service is only voluntary in Korea as prescribed in the Articles above. In the modern war, as the petitioner claims, physical strength is not the only prerequisite for becoming a soldier. Moreover, military roles have been diversified, and there are many roles that do not necessarily require physical force. Thus, as K argues, it is the result of the legislators’ arbitrary policy to limit mandatory military service only to men. K petitioned to the Court to examine the constitutionality of the Articles.

This study discusses this case from the view of socio-legal studies that locates the law and legal cases within the social context and interprets them as a symptom of social structure and cultural tides. It is also significant to interpret the ‘male only’ military prescription from a feminist legal point of view.

In the main argument, the article deals with the preexisting arguments about this case and one USA Supreme Court case, *Rostker v. Goldberg* (1981). It examines the grounds for constitutionality of the Military Act Articles in question. Then, the notion of ‘beneficial discrimination’ against women was criticized because of conceptual pitfalls and factual incorrectness. Women as well as men were discriminated by this men-only-draft-system. Difference in women have been the strongest ground as to why women can and ought to be

* Seoul University, Professor of Law School (hyang@snu.ac.kr)

exempted from the mandatory military service. As ‘women’s difference’ would mainly signify women’s physical weakness and pregnancy, this difference cannot be free from gender stereotyping, the very object the equal rights is trying to dismantle. The ‘difference’ that the law can protect and affirm needs to be strictly examined as in the case of BFOQ (Bona Fide Occupational Qualification). With regard to the standards of the ‘maximum military power,’ and ‘enough personnel for the service,’ this article states them as equally improper grounds for the constitutionality of the Articles.

Based upon these arguments, this study concludes with the opinion that the Articles of the Military Act in question shall not be congruent with the Constitution in Korea.

Key Words: Constitutional review, male only conscription, beneficial discrimination, Military Act Article 3 Paragraph 1, women’s difference, feminist jurisprudence

**부록 I : 「여성연구」 수록논문 목차
(2003~2008)**

여 성 연 구

2003년 1호 (통권 64호)

〈研究論文〉

1. 남성의 양성평등지향에 영향을 미치는 요인: 사회정체성 이론의 관점에서
/ 김금미·한영석
2. 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구
/ 박재규
3. 여학생의 컴퓨터 및 인터넷 이용과 태도에 관한 연구
/ 이수연·김명혜·김선남·박경희
4. 여성전문인력확대를 위한 정책과제
/ 김원홍·민무숙·김혜영·김영미
5. 전략적 여성인력활용의 성공적 수행을 위한 연구
/ 문지현
6. 성폭력대처방안을 위한 전략연구
/ 박성희

〈翻譯論文〉

1. 한국사회에서의 <보육> 영역의 생성과 변화에 관한 역사사회학적 연구
/ 소마 나오코

여 성 연 구

2003년 2호 (통권 65호)

1. 개인별 신분등록제에 관한 연구
/ 정현수
2. 가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구
/ 김혜경
3. 가정폭력범죄 대응정책에 대한 비판적 검토
/ 김은경
4. 여성, 노동자, 여성노동자: 여성주의 민족지의 젠더와 계급
/ 채수홍
5. 여성의 미취업탈출요인에 대한 연구: 성별비교를 중심으로
/ 성효용·김민경
6. 숨겨진 선택: 기혼 여성노동자의 일과 자녀양육
/ 장지연·부가청
7. 고령화시대 노인부양 부담과 여성의 경제활동
/ 김미경·주재선
8. 탈북여성을 통해서 본 북한여성의 교육경험 분석
/ 안재희·민무숙
9. 농촌지역여성의 생활양식과 건강상태
/ 조유향

여 성 연 구

2004년 1호 (통권 66호)

1. 모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권: 2001년 ‘모성보호3법’ 개정과정을 중심으로
/ 장지연
2. 독일여성들의 정치참여와 할당제
/ 황선희
3. 헝가리의 사회정책 변화와 여성 시민권 : 1989-1996년을 중심으로
/ 이선주
4. 생태여성주의와 생태여성주의 문학비평-문제점과 전망-
/ 황선애
5. Getting Balanced: Korean Women Employees' Career Success Orientation
/ 김남희

여 성 연 구

2004년 2호 (통권 67호)

1. 우리 형법상 아내강간의 강간죄 성립여부
/ 류화진
2. 여성관련 입법과정에 있어서 여성단체 영향력에 관한 연구
- 「성매매방지법」제정과정을 중심으로
/ 오혜란
3. 지방자치단체의 여성정책과 수혜자 인식에 관한 실증적 연구
/ 우양호·홍미영
4. 비정규직 고용의 특성과 성별차이
/ 정형옥
5. 맞벌이주부의 시간부족(time pressure)인식
/ 손문금
6. 독신생활에 대한 대학생의 인식
/ 구명숙·홍상욱
7. 자녀연령별 교육 및 보육시설 이용여부와 지출비용의 영향요인
/ 김지경
8. 일본의 ‘육아의 사회화’의 과제 : ‘가정보육모제도’를 둘러싼 정책과
보육자의 의식 변화
/ 소마 나오코
9. 김일엽(金一葉)의 여성성 고찰
/ 노미림

여 성 연 구

2005년 1호 (통권 68호)

1. 적극적조치의 민간부문으로의 확대방안: 미국사례를 중심으로
/ 김정희
2. 성 인지적 예산의 제도화 필요성과 방안 모색
/ 차인순
3. 여성의 여가활동 참여, 여가만족, 주관적 웰빙에 관한 연구
/ 여호근·김대환
4. 여성근로자의 실업급여수급과 재취업효과
/ 김종숙
5. 공·사 영역의 변화와 ‘가족’을 넘어서는 가족 정책
/ 이재경

여 성 연 구

2005년 2호 (통권 69호)

1. 성별·지역별 특성에 따른 노인의 삶의 만족도 연구
/ 박기남
2. 이혼사유별 이혼의향에 영향을 미치는 요인: 남녀 모델 비교
/ 이명신·김유순
3. 배우자 살인으로 수감 중인 가정폭력피해 여성의 면책사유와 관련될 심리
특성에 관한 연구
/ 이수정·서진환
4. 복지국가 재편과 젠더: 프랑스 보육정책을 중심으로
/ 홍승아

여 성 연 구

2006년 1호 (통권 70호)

1. 사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구
/ 박수미·정기선
2. 참여정부 보육정책의 재정적 검토: 기본 보조금 제도를 중심으로
/ 성효용
3. 미국의 보육정책: 시장화전략과 잔여적 보육정책
/ 홍승아
4. 자활공동체 유형별 빈곤여성의 자활 경험에 관한 연구
- 자활공동체가 갖는 대안적 일자리로서의 가능성 탐색
/ 황정임·송치선
5. Analysis of Retired Women's Income Source and the Amount of
Income in Korea: Focus on comparing Voluntary Retirees to
Involuntary Retirees
/ Jikyung Kim

여 성 연 구

2006년 2호 (통권 71호)

1. 가정폭력 사건에 대한 경찰의 인식에 관한 연구:
의무적 체포제도 도입과 관련하여
/ 주명희
2. 생존자 치료 관점에서 본 쉼터 거주 내담자들의 아내 폭력
상담사례 연구
/ 김광은
3. 저소득층 한부모의 자아통제감이 주관적 복지감에 미치는 영향
/ 김미숙·원영희
4. 여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구
/ 김영옥·임희정

여 성 연 구

2007년 1호 (통권 72호)

1. 한국고령자의 생활시간 사용에 있어서의 젠더 차이:
일, 무급가족노동, 여가를 중심으로
/ 박수미
2. 가족 돌봄자의 노인 돌봄노동시간 및 돌봄스트레스에
영향을 끼치는 요인에 대한 연구
/ 김영란
3. 여성장애인의 모성경험 만족도가 삶의 질에 미치는 영향 연구
/ 김성미·심인선
4. 현행법(안)을 통해 본 국제결혼 여성이주민을 위한
사회적 지원체계에 대한 탐색적 연구
/ 문순영
5. 조선족 여성들의 한국결혼생활 적응유형에 관한 질적 연구
/ 최금해
6. 공무원의 양성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 요인
/ 김금미·정해숙·정경아
7. 여성공무원 보직만족도 영향요인에 관한 연구: 지방공무원을 중심으로
/ 조경호·문미경·최문용
8. Married Women's Financial Support to Their Parents
/ Jikyung Kim

여 성 연 구

2007년 2호 (통권 73호)

1. 한국의 적극적조치 제도평가와 개선과제:
기업인터넷 서베이를 활용한 이행도 실증분석
/ 권태희·조준모
2. 기업의 사회공헌활동과 여성: 주요 사례분석을 중심으로
/ 조선주·김영옥
3. 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구
/ 김영경
4. 기초의회 선거제도의 변화가 여성의 의회진출에 미친
효과성에 관한 연구: 2006년 5·31 지방선거를 중심으로
/ 김원홍·윤덕경·김은경·김은수
5. 참여정부의 여성정책에 대한 평가: 정당의 공약에서 정책으로
/ 박의경

여 성 연 구

2008년 1호 (통권 74호)

1. 비정규 일자리 결정의 동태성과 성별 비정규직 비중의 격차분석
/ 김우영·권현지
2. 기업 특성이 여성 경영참여에 미치는 영향에 관한 연구
/ 임희정
3. 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구
/ 장서영
4. 빈곤여성의 자영창업 효과에 영향을 미치는 영향요인 연구
: 경제적 및 비경제적 효과를 중심으로
/ 김경휘·황정임·류연규
5. 한국 여성정책 의제의 변화와 확대:
17대 국회 전반기 입법활동을 중심으로
/ 김원홍·윤덕경·최정원
6. 징병제의 여성참여
: 이스라엘과 스웨덴의 사례 연구를 중심으로
/ 권인숙

부록 Ⅱ : 학술지 논문 모집 및 투고 안내

1. 학술지편집 및 발간 규정
2. 학술지 원고투고 지침
3. 학술지 원고작성 요령

1. 학술지편집 및 발간 규정

제정 2005. 2. 7 규정 제331호

개정 2007.12.31 규정 제402호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국여성정책연구원(이하 “연구원”이라 한다)의 학술지 편집 및 발간에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연구원에서 발간하는 학술지 편집·발간에 관한 사항은 이 규정 및 관련 규정에 따른다. 이 규정에서 정하지 아니한 사항에 관하여는 원장이 따로 정한다.

제2장 심사위원 및 논문의 평가

제3조(논문심사위원) ①투고논문의 심사를 위하여 논문심사위원(이하 “심사위원”이라 한다)을 위촉하여야 한다.

②심사위원은 연구원 직원 또는 외부전문가 중 다음 각호에 해당하는 자격요건을 갖춘 자 중에서 선임한다.

1. 심사대상 논문의 내용과 관련된 박사학위소지자
2. 심사대상 논문의 내용과 관련된 분야에서 5년 이상 연구경력자
3. 기타 편집위원회로부터 심사위원 자격을 인정받은 자

③심사위원은 각 논문마다 3명 이상으로 하고, 정보운영위원회의 학술지편집위원(이하 “편집위원”이라 한다) 회의의 의결을 거쳐 원장이 위촉한다.

제4조(심사료 등) 논문심사에 참여한 자에게는 소정의 심사료 및 원고료를 예산의 범위 안에서 지급할 수 있다.

제5조(심사기준 및 절차) ①투고논문에 대한 심사는 다음 각호의 기준과 절차에 의거 진행하여야 한다.

1. 제1차 논문심사

가. 제1차 논문심사는 편집위원들이 담당한다.

나. 편집위원들은 심사대상 논문이 여성연구영역에 해당하는지의 여부와 학술지에 게재하기에 적합한지 여부를 결정하되 이 결정은 출석위원 1/2이상의 동의에 의한다.

2. 제2차 논문심사

가. 제2차 논문심사는 심사위원들이 담당한다.

나. 논문심사위원들은 각 논문의 ‘게재가’, ‘수정후게재가’, ‘게재불가’를 판단하며, 그 사유를 명시하여야 한다.

다. 제2차 논문심사는 ‘별지 제1호서식’을 사용하여야 한다.

3. 제3차 논문심사

가. 제3차 논문심사는 편집위원회에서 담당한다.

나. 편집위원회는 제2차 논문심사결과와 수정보완 관련 자료를 바탕으로 학술지 게재여부를 최종적으로 판단한다.

다. 편집위원회는 필요한 경우 다시 제2차 심사위원들에게 재심사를 요청할 수 있다.

제6조(판정 및 통보) ① 심사결과에 따른 용어의 정의는 다음과 같다.

1. ‘게재가’라 함은 심사위원들이 전원 일치하여 수정보완을 요구한 것이 없는 경우를 말한다.
2. ‘수정후 게재가’라 함은 내용상 수정사항이 경미하여 일부 수정후 게재가 가능하다고 판단되는 경우를 말하고, 심사위원 중 1인이라도 수정을 요구하는 경우 적용한다.
3. ‘수정후 재심’이라 함은 수정사항이 중요하거나 논문의 내용이 대폭 보완되어야 한다고 판단되는 경우를 말하고, 심사위원 중 1/2 이상이 수정후 재심사를 요구하는 경우 적용한다.
4. ‘게재불가’라 함은 논문의 내용이 독창성이 없거나 논리적이지 못한 경우 또는 방법론적 결함이 커서 게재하기에 적합하지 않다고 판단되는 경우를 말하고, 심사위원 중 1/2 이상이 게재불가를 요구하는 경우 적용한다.

② 제1항의 규정에 의한 판정결과는 다음과 같이 적용한다.

1. ‘수정후게재’ 판정을 받은 논문이라도 ‘게재불가’를 요구한 심사위원이 있는 경우에는 편집위원 회의에서 게재불가 사유를 확인하고 최종 게재

여부를 결정한다.

2. 재심판정을 받은 논문 중 ‘수정후게재’ 이상의 판정을 단 1명의 심사위원으로부터도 받지 못한 논문은 당호에는 게재하지 않는 것을 원칙으로 한다.

3. ‘수정후게재’ 판정을 받은 논문은 수정논문을 심사위원 중 1인 이상의 확인을 받아야 한다.

③위원장은 심사위원들의 심사결과를 취합하고, 제6조의 기준에 의해 게재 여부를 판정한 후 그 결과를 ‘별지 제2호서식’에 의거 즉시 논문 제출자에게 통보 하여야 한다.

제7조(재심의 요청) ①논문제출자가 ‘게재불가’ 판정을 받은 경우 편집위원회에 재심을 요구할 수 있다.

②재심요구를 받은 편집위원 회의는 제2차 심사위원과는 다른 심사위원 3명 이상을 선정하여 재심을 할 수 있다.

③재 선출된 심사위원 중 1/2 이상이 ‘게재불가’를 판정한 경우 학술지에 실지 아니한다.

제3장 연구윤리 [본장신설 2007.12.31]

제8조(연구윤리의 기본원칙) ①투고자는 윤리성과 학자적 양심에 따라 직접 수행한 연구논문을 투고하여야 한다.

②투고자는 타인의 연구실적을 존중하여야 하며, 연구부정행위를 하지 않아야 한다.

제9조(연구부정행위) 연구부정행위라 함은 연구의 제안, 수행, 결과보고 및 발표 등에 있어서 행하여진 위조, 변조, 표절과 부당한 논문저자표시 등의 행위를 말하며 다음 각 호와 같다.

1. ‘위조’라 함은 자료나 연구결과를 허위로 만들고, 기록하거나 보고하는 행위를 말한다.

2. ‘변조’라 함은 연구와 관련된 자료작성 및 과정 등을 조작하거나 데이터 또는 연구결과를 변경하거나 누락시켜 연구기록이 사실에 부합되지 않도록 하는 행위를 말한다.

3. ‘표절’이라 함은 타인의 연구내용, 결과 등을 정당한 승인 또는 인용 없이 도용하는 행위를 말한다.
4. ‘부당한 논문저자표시’라 함은 연구내용 또는 연구결과에 대하여 실질적으로 기여한 사람에게 정당한 이유없이 논문저자 자격을 부여하지 않거나, 기여하지 않은 자에게 논문저자자격을 부여하는 행위를 말한다.

제10조(제재조치) 학술지에 게재되었거나 투고, 심사 중인 논문 중에서 제9조 각 호중 하나에 해당되는 경우 투고는 무효가 되며, 동일 저자는 2년간 연구원 학술지에 투고할 수 없다. 이는 논문 게재 후에 발견된 경우에도 동일하게 적용한다.

제11조(투고자 보호 및 이의신청) ①연구부정행위로 인한 제재조치를 하기 이전에 제재조치내용을 당사자에게 서면으로 통보하고, 투고자가 이에 대응하는 기회를 주어야 한다.

②투고자는 연구부정행위의 제재조치에 대한 이의신청을 할 수 있으며, 투고자가 제재조치 통보를 받은 날로부터 1주일 내에 이의신청을 하여야 한다.

③투고자가 전항의 이의신청기한 내에 이의신청을 하지 않을 경우 투고자를 보호하지 아니한다.

제4장 논문투고 및 발간

제12조(논문공모) ①연구원의 학술지에 수록하는 논문은 공개모집을 원칙으로 한다. 다만 기획특집을 제작하거나 또는 원장이 필요하다고 인정한 경우에는 예외로 한다.

②투고논문 접수마감은 학술지발행 예정일 3개월 이전으로 한다.

③제1항의 규정에 의한 논문공개모집에 관한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제13조(원고투고 및 작성요령) 학술지의 원고투고 및 작성요령은 원장이 따로 정한다.

제14조(학술지 발간) 연구원 학술지는 매년 6월 30일과 12월 31일에 발간하는 것을 원칙으로 한다.

제15조(판권) 학술지에 게재된 논문의 판권은 연구원이 소유한다.

부 칙

①시행일: 이 규정은 2005년 2월 7일부터 시행한다.

부 칙

①시행일: 이 규정은 2007년 12월 31일부터 시행한다.

(별지 제1호 서식) 심사의견서.hwp

(별지 제2호 서식) 논문심사결과 통보 및 수정요구서.hwp

<별지제1호서식>

심 사 의 견 서

					심사일자	년 월 일
제목						
심사기준	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	
논문의 창의성						
내용전개 논리성과 일관성						
연구방법의 적절성						
연구자료의 신뢰성						
분석 또는 평가의 타당성과 객관성						
연구결과의 학술적 기여도						
작성규정 준수, 참고문헌 작성상태						
심사의견 및 수정보완 요구사항						
판정	게재가() 수정후게재() 수정후재심() 게재불가()				서 명	
심사 위원	성명		전 화			
	소속		이메일			

* 의견 기재 공간이 부족할 경우 별지를 사용할 것

한국여성정책연구원 학술지편집위원회

심사의견 및 수정보완 요구사항	
------------------	--

<별지제2호서식>

논문 심사결과 통보 및 수정요구서

귀하께서 한국여성정책연구원 학술지 『여성연구』에 투고한 논문에 대한 심사결과를 아래와 같이 통보하오며, 동 결과에 따른 후속조치를 차질 없이 진행할 수 있도록 협조하여 주시기를 부탁드립니다. <div style="text-align: right;">한국여성정책연구원 학술지 편집위원장</div>	
성 명	
논 문 제 목	
심 사 기 간	
심 사 위 원 수	
판 정 결 과	
심 사 의 건 및 수 정 요 구 사 항	붙임 심사의견서 참조
수 정 제 출 기 한	
재 심 일 정	
<div>참고사항</div> <div>1. 판정</div> <div>○“계재가”는 심사위원들이 전원 일치하여 수정·보완을 요구한 것이 없는 경우를 말합니다.</div> <div>○“수정후계재”는 심사위원 중 1인이라도 수정을 요구하는 경우를 말합니다.</div> <div>○“수정후재심”은 심사위원 중 1/2 이상이 수정후 재심의를 요구하는 경우를 말합니다.</div> <div>○“계재불가”라 함은 심사위원 중 1/2 이상이 계재불가를 요청한 경우를 말합니다.</div> <div>2. 재심요구</div> <div>○논문제출자가 “계재불가” 판정을 받은 경우에는 편집위원회에 재심을 요구할 수 있습니다.</div> <div>○재심요구를 받은 편집위원회는 제2차 심사위원과는 다른 심사위원 3명 이상을 선정하여 재심을 할 수 있습니다.</div> <div>○재선출된 심사위원 중 1/2 이상이 계재불가를 판정한 경우에는 학술지에 신지 아니합니다.</div> <div>3. 수정논문 제출</div> <div>○수정논문을 제출하실 경우 수정요구사항과 조치사항을 일목요연하게 정리한 ‘논문수정 사항대비총괄표’를 첨부한 서식에 의거 작성하여 제출해 주시기 바랍니다.</div>	

한국여성정책연구원

2. 학술지 원고투고 지침

개정 2007. 9. 10 지침 제74호

개정 2008. 4. 23 지침 제78호

제1조(목적) 이 지침은 한국여성정책연구원(이하“연구원”이라 한다)에서 발간하는 학술지인 『여성연구』의 원고투고에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(원고내용) 본 학술지에 게재할 원고는 여성학, 여성정책, 여성문제 또는 이와 관련되는 분야의 연구에 한하며, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 것이어야 한다. <개정 2007.9.10>

제3조(원고접수) ①본 학술지의 출판은 연간 2회를 원칙으로 하며, 출판 시기는 1호는 6월말, 2호는 12월말로 한다. 따라서 원고접수는 3월말과 9월말에 각각 마감한다.

②원고접수는 개발원에 직접 방문하여 제출하거나, 우편으로 제출할 수 있다.

③원고를 제출할 때는 별지에 다음의 인적사항을 기재하여 함께 제출한다.

1. 제출원고 제목, 성명, 소속기관 및 직위, 연락처(직장 및 자택 주소, 전화번호), e-mail address나 통신ID, 주요경력사항, 최종학위 대학 및 전공, 주요 연구분야 등

④제출원고는 한국여성정책연구원 원고작성 요령에 따라 작성하여야 하며 이 양식에 맞지 않거나 국·영문초록, 참고문헌 등 중요한 부분이 빠진 원고는 심사하지 않고 반송하여 양식을 갖추어 제출하게 할 수 있다.

제4조(원고작성) ①학술지 원고작성은 별표1의 학술지 원고작성요령에 따라 작성하여야 한다.

②제출된 원고는 소정의 심사를 거치며, 편집위원이 수정을 요청할 경우, 원고제출자는 이에 응하거나 납득할 만한 답변을 서면으로 제출해야 한다.

③심사 결과 부적격 판정이 내려졌거나 수정제의에 대한 답변이 없는 경우 편집위원회는 원고 게재를 거부할 수 있다.

④ 최종 게재여부와 순서는 편집위원회 및 심사위원의 심의를 거쳐 편집위원회가 결정한다.

제5조(게재 및 논문 심사료) <삭제 2007.9.10>

제6조(논문발표) ① 최종 게재 원고는 연구원 인터넷 홈페이지를 통해 전문을 공개하며, 학술지에 게재한다.

② 전향의 발표된 논문의 저작권은 연구원에 귀속한다.

부 칙

①(시행일) 이 지침은 2007년 9월 10일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 지침은 2008년 4월 23일부터 시행한다.

3. 학술지 원고작성 요령

□ 원고작성

1. 주요편집기준

- 1) 편집용지 : A4(210×297mm)
용지여백 위쪽/아래쪽 20/15, 머리말/꼬리말 15/15,
왼쪽/오른쪽 30/30
- 2) 폰트 : 한글 신명조체 기준(필요에 따라 조정 가능)
- 3) 단편집 : 1단
- 4) 본문 : 줄간격 160, 혼합 정렬, 글자크기 10pt

2. 참고사항

- 1) 원고는 한글97 버전 이상의 워드프로세서 프로그램으로 작성(활자 10pt, 줄간격 160)한 후 E-Mail 전송 혹은 디스켓과 함께 출력본 1부를 제출한다.
- 2) 논문의 분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내 (요약, -포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없다.
- 3) 국문 논문의 경우 국·영문으로 된 초록(Abstract)을, 영문 논문의 경우 국·영문으로 된 초록을 첨부하되 분량은 A4 용지단면 1/2 내외로 하고, 각 초록 하단에 8개 이내의 주제어(Key words)를 발췌하여 기재하여야 한다.
- 4) 논문제출자의 성명은 한글로 표시하고, 외국인의 인명은 원어 그대로 쓴다.
- 5) 투고내용은 타 학술지에 발표하지 않은 것이어야 한다.
- 6) 인용문헌 및 참고문헌 작성시 본 학술지 게재양식을 따르지 않은 논문은 심사하지 않고 반환한다.

□ 제목 번호 붙임

1. 원고는 제목, 국문초록, 본문, -, 영문초록의 순서로 나누어 작성한다.
2. 원고는 장, 절 등의 계층 표시어를 쓰지 않고 I, 1, 1), (1), ① 의 순서로 한다.
3. 본문은 한글 전용을 원칙으로 하고, 불가피하다고 인정될 때에만 한자와 외래어를 한글 원문 옆 괄호 속에 함께 쓰도록 한다.

□ 표와 그림

1. 표와 그림에는 일련번호를 붙이되, 표에는 < >, 그림에는 [] 과 같은 괄호를 사용한다.
2. 표의 제목은 표의 위에, 그림의 제목은 그림 아래에 써넣는다. 표와 그림의 제목 표시와 본문에서의 표와 그림의 언급 시에는 괄호를 사용하지 않는다. (예) 표3 : 청소년들의 시설이용 빈도
3. 표와 그림은 원본 그대로를 복사, 인쇄할 수 있도록 저자가 완벽하게 그려서 제출한다.
4. 표와 그림에 다양한 도식, 화살표 등을 사용하였을 경우에는 개체를 묶고, 반드시 문서에 포함시킨다.

□ 주, 인용, 인용문헌

참고한 책에 대한 주석은 본문 주로 하며, 단, 보충적인 내용이나 설명이 필요한 경우는 각주를 사용한다. 본문주의 표기는 다음과 같이 한다.

- * 한 권일 경우(홍길동 외, 2000, p.35)
- * 두 권 이상일 경우(홍길동, 20008, pp.69-75; 김길동, 2000, p.85)
- * 인용책의 저자가 2인 이하인 경우 저자의 이름을 모두 명기(홍길동과 김길동, 2000, p.26)
- * 3인 이상인 경우는 ‘○○○ 외’ 라고 명기(홍길동 외, 2000: 30-45)
- * 동일저자가 동일년도에 발행한 책인 경우 연도 뒤에 a, b, c... 등 알파벳 기호를 사용하여 구분(홍길동 외, 2000a: 89), (홍길동 외, 2000b: 54)

- * 외국인 이름을 인용하는 경우 한글로 표기하는 것을 원칙으로 하되 그 이름이 처음 나올 때는 ()를 한 후 괄호 안에 원어 전체 이름을 명기한다.
하트(Hart, R. A.)는...

□ 참고문헌작성

1. 논문의 말미에 참고문헌을 아래와 같은 방법으로 제시한다.
 2. 참고문헌은 한국어, 동양어(일본어, 중국어 등), 서양어 순으로 하되 저자 각 언어별 알파벳 순위로 나열한다.
 3. 참고문헌 작성양식은 APA(미국심리학회) 양식에 따른다.
- 예) 차○○(2000). 한국의 여성정책. 서울: 양서원
- 예) 강○○·박○○(2000). 대졸여성 실업의 현황과 대책연구. 서울: 한국여성개발원
- 예) 이○○(1995). 한국 여성정책 형성과정에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 예) 이○○(2001). 근대여성교육과 ‘교육받은 여성’에 대한 사회적 규범화 담론, 한국교육, 제28권 제2호, pp.1-28
- 예) ○○○(2000). 고등학생으로 살아남기.
<http://www.cyberyouth.org>(2000.7.30).
- 예) ○○신문 2000. 7. 6일자 4면(종합) 기사: 세대별 성의식 변환.
- 예) 여성가족부(2004). 2004년 여성백서.
- 예) _____(2006). 2006년 연차보고서.
- 예) 文部省(1996). 教育指標の國際比較. 東京: 文部省.
- 예) Hart, R. J.(1997). *Children's participation: The theory and practice of involving young citizens in community development and environmental care*. London: Earthscan Publications Ltd.
- 예) Evans, G. and Poole, M. (1991). *Young adults: Self-perceptions and life contexts*. London: The Falmer Press.
- 예) Willis, P., Jones, S., Cannan, J. and Hurd, G.(1990). *Common culture: Symbolic work at play in the everyday cultures of the*

young. Boulder, Colo: WestviewPress.

예)) Strong, D. L.(1988). *An analysis of the impact of youth crime and violence onpopulation projections and the job pool*. Unpublished doctral dissertation, Walden University.

예)) Neiger, B. 1. & Hpokins, R. W.(1988). Adollesscent suicide: Character trats of Night-risk teenagers, *Adollesscence*, Vol.23, 469-475

2008년 2호
(통권 75호)

여 성 연 구

편 집 인	김 태 현
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2008년 12월 31일
발 행 처	한국여성정책연구원 (122-707)서울 은평구 진흥로 276 (불광동 1-363) 은평우체국 사서함 156호 대표전화/02-3156-7000 FAX/02-3156-7273
인 쇄 처	(주)늘품플러스 (070-7090-1177 (代))