



The Women's Studies

2021년 4호

The Women's Studies

| 연구논문 |

COVID-19와 <자기만의 방>에서 소외되는 여성들에 대한 연구 - 엄마대학원생들의 학업 - 육아 양립경험을 중심으로	오혜인·김만준·이청아 이학건·조예상
근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향	방진아·허순임
모성보호제도의 법적 사각지대: 비전형 노동자의 돌봄권 보장을 위하여	조보배
맞벌이 부부의 출·퇴근시간 결정요인 분석	최철환·배호중
청년 공무원은 성 주류화의 행위자가 될 수 있을까?: 2030세대 사무관 경험을 중심으로	정재원·이은아
기업의 해외진출과 여성 고용에 관한 연구	김대환·김보경



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute
03367 서울시 은평구 진흥로 225
TEL : 02-3156-7000 • FAX : 02-3156-7007
홈페이지 : <http://www.kwdi.re.kr>



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

KWDI

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 여성정책 관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성문제 및 현안해결에 기여할 연구의 동향과 새로운 연구성과를 소개하는 학술지입니다.

『여성연구』는 2009년에 한국연구재단의 등재 학술지로 선정되었습니다.

여성연구 학술지편집위원

위원장 : 이미정 한국여성정책연구원

위 원 : 구미영 한국여성정책연구원 박기남 (사)한국인구보건복지협회

김남희 이화여자대학교 안숙영 계명대학교

김동식 한국여성정책연구원 전기택 한국여성정책연구원

김돌순 한국여성정책연구원 주재선 한국여성정책연구원

김미주 울산과학대학교 주혜진 대전세종연구원

김복태 한국여성정책연구원 최무현 상지대학교

김혜경 전북대학교 최윤정 한국여성정책연구원

남윤주 University at Buffalo, State
University of New York

· 본 학술지에 실린 논문은 한국여성정책연구원 학술지편집위원회는 논문심사 기준에 의거 철저한 심사를 거쳐 선정되었습니다.

· 본 학술지에 실린 내용은 한국여성정책연구원의 공식견해가 아닙니다.

『여성연구』 2022년 1호 논문 공모 안내

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 여성정책 관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성문제 및 현안해결에 기여할 연구의 동향과 새로운 연구성과를 소개하는 학술지입니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2022년 1호(통권 112호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 공모하오니 많은 응모바랍니다.

1. 게재 논문 공모 내용

여성문제 및 여성정책과 관련되는 학문분야의 논문으로서 학술 논문에 요구되는 형식과 체계를 갖춰 작성된 연구 논문에 한합니다. 단, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 내용이어야 합니다.

2. 『여성연구』투고 요령

- 원고 분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내(요약 포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없습니다.
- 원고 편집 기준 및 자세한 내용은 『여성연구』 논문작성요령을 참조해야 합니다.

3. 투고 자격

여성문제 및 여성정책 관련 연구 전문가

4. 발행예정일 및 논문 마감일 논문접수 일정 및 관련사항

권호	발간예정일	논문접수 마감일
통권 112호	2022. 3. 31	2022. 1. 31

- 심사결과에 따라 해당 호에 게재할 논문의 편수와 순서를 결정하며, 경우에 따라 이월 게재를 결정할 수 있습니다.
- 논문접수 기간 이후 접수된 논문의 경우, 다음호로 심사가 이월될 수 있습니다.

5. 논문 제출 방법

- 온라인 논문투고 및 심사시스템(<https://kwdi.jams.or.kr>)에 접속하여 회원가입 후 직접 논문 투고

6. 논문 관련 문의

- 전 화 : (02) 3156-7288
- E-mail : journal@kwdimail.re.kr



The Women's Studies

2021 년 4호

| 연구논문 |

COVID-19와 <자기만의 방>에서 소외되는 여성들에 대한 연구 - 엄마대학원생들의 학업 - 육아 양립경험을 중심으로	오혜인·김만준·이청아 이학건·조예상
근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향	방진아·허순임
모성보호제도의 법적 사각지대: 비전형 노동자의 돌봄권 보장을 위하여	조보배
맞벌이 부부의 출·퇴근시간 결정요인 분석	최철환·배호중
청년 공무원은 성 주류화의 행위자가 될 수 있을까?: 2030세대 사무관 경험을 중심으로	정재원·이은아
기업의 해외진출과 여성 고용에 관한 연구	김대환·김보경



1. COVID-19와 <자기만의 방>에서 소외되는 여성들에 대한 연구
- 엄마대학원생들의 학업-육아 양립경험을 중심으로
/ 오혜인·김만준·이청아·이학건·조예상 5

2. 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향
/ 방진아·허순임 37

3. 모성보호제도의 법적 사각지대: 비정형 노동자의 돌봄권 보장을 위하여
/ 조보배 67

4. 맞벌이 부부의 출·퇴근시간 결정요인 분석
/ 최철환·배호중 97

5. 청년 공무원은 성 주류화의 행위자가 될 수 있을까?:
2030세대 사무관 경험을 중심으로
/ 정재원·이은아 139

6. 기업의 해외진출과 여성 고용에 관한 연구
/ 김대환·김보경 165

COVID-19와 <자기만의 방>에서 소외되는 여성들에 대한 연구*

- 엄마대학원생들의 학업-육아 양립경험을 중심으로

오혜인**·김만준***·이청아****·이학건*****·조예상*****

초 록

COVID-19가 세계를 휩쓸면서 엄마대학원생에 대한 소외와 배제는 더욱 심화되었다. 엄마대학원생들은 자본주의 사회에서 존재성을 인정받지 못하는 가운데 COVID-19로 인하여 돌봄 부담까지 가중되고 있기 때문이다. 본 연구는 엄마대학원생이 경험해 온 다양한 문제와 외적 제약들을 드러내는 가운데, 학업-육아 양립에 대한 제도적 기본틀을 제시하였다. 이를 위해 코로나 팬데믹 속 학업 수행 중인 엄마대학원생의 경험을 편견 없이 탐색하고자 문헌연구 및 초점집단면접(Focus Group Interview: FGI)을 실시하였다. 연구 결과, COVID-19 이전 엄마대학원생들은 대표적으로 경제적 어려움, 절대시간의 부족, 정서적 어려움, 나를 돌볼 여유가 없는 모성, 인식과 문화 부재 등의 어려움을 겪고 있었다. 또한, COVID-19 이후 발생한 변화를 살펴본 결과 크게 두 가지 모습을 확인하였다. 우선 대학 행정·교육 시스템이 전면 온택트(ontact)화 되면서 엄마대학원생의 물리적, 시간적 에너지 소모가 줄어들었으며, 일의 효율이 높아져 추가 소득을 벌기도 하였다. 그러나 '모성'이라는 굴레에 얽매인 재난 약자로서의 모습이 주되게 발견되었다. 팬데믹 이후 모성에 시간을 쏠느라 가용 가능한 시간자원이 더욱 줄어들었고, 정서적 어려움은 한층 심화된 것이다. 또한, 지지지원 유무에 따른 갈등이 다양하게 일어나기도 하였다. 본 연구는 이러한 연구 결과를 바탕으로 향후 엄마대학원생들을 위한 제도적 틀을 단기, 중기, 장기적 차원에서 제안하였다. 먼저 단기적 차원에서는 이미 존재하고 있는 공공시설에 대한 접근성이나 학사 제도에 대한 개선을 추구하도록 하였으며, 중기적 차원에서는 지속적인 논의와 소통이 담보될 수 있도록 학내 공식 조직을 마련하도록 제안하였다. 장기적 차원에서는 보다 근본적이고 구조적인 접근을 통해 지속가능한 학업-육아 양립 환경구축이 필요함을 역설하였다. 끝으로 COVID-19의 확산 속에서 돌봄의 책임을 개인뿐만 아니라 사회가 함께 부담하도록 하는 제도적 장치 마련에 대해 부연하였다.

주제어 : 엄마대학원생, 스테디맘, 학업육아양립, COVID-19, 코로나 팬데믹, 다중역할

* 본 연구는 서울대학교 인권센터에서 진행한 대학원생 인권보호 및 권의 증진을 위한 자치활동 지원 공모의 지원을 받아 수행된 연구임.

** 제1저자: 서울대학교 사회복지연구소 연구원(dazu3000@gmail.com)

*** 교신저자: 서울대학교 사회복지학과 석사과정(manjunkim@snu.ac.kr)

**** 공동저자: 서울대학교 사회복지학과 석사과정(violet9741@naver.com)

***** 공동저자: 서울대학교 사회복지학과 석사과정(qjatodgkrrjs@snu.ac.kr)

***** 공동저자: 서울대학교 사회복지학과 석사과정(joyesang@snu.ac.kr)

I. 서론

버지니아 울프(Virginia Woolf)는 에세이 〈자기만의 방〉에서 여성들에게 매달 500파운드의 돈과 ‘자기만의 방’이 필요하다고 주장했다(Woolf, 1929/2010). 이는 경제적 자유와 더불어 ‘사유할 시간과 공간’의 확보는 여성이 성장하고 생산성을 내기 위한 필수불가결한 조건임을 의미한다. 카벤디쉬(Margaret Cavendish)가 “우리(여성)는 박쥐와 올빼미처럼 장님으로 살고, 짐승처럼 노동하며, 벌레처럼 죽는다”며 여성의 소모되는 삶과 교육에의 소외에 분개하였던 시대(Gilmartin, 2016)에 비하면, 작금의 상황은 여성들에게 매우 우호적인 듯 보이기도 한다.

그러나 2020년부터 COVID-19가 세계를 휩쓸면서, 이런 믿음이 어쩌면 착각이었을지도 모른다는 사실이 드러나고 있다. 무엇보다 많은 학교와 공공 시설이 문을 닫게 되는 COVID-19의 혼란 속에서, 학업과 육아를 동시에 수행해야 하는 엄마대학원생들의 돌봄 부담은 크게 증대되었고, 관련한 여러 문제들과 제약들 또한 가시화되고 있다. 특히 Lofton·Petrosky·Seitelman (2021)을 비롯한 미국의 경제학자들은 미혼의 남성과 여성, 그리고 기혼남성의 팬데믹에 의한 경제활동 참여율에는 크게 변함이 없으나, ‘유자녀 기혼여성’들의 노동참여율은 유독 급감했으며, 전염병이 특히 모성 정체성을 가진 여성들의 노동, 학업, 삶 전반의 침체를 초래한다고 주장하였다.

본 연구는 모성 중에서도 공부하는 엄마들에 초점을 맞추고자 한다. 자본주의 사회에서 돈을 버는 행위는 사회적으로 지지되고 인정받는 활동으로, 제도권 내 포섭된 존재가 됨을 의미한다. 하지만 ‘공부하는’ 엄마들, 그들의 모성은 어떻게 평가되는가? 한국사회에서 공부하는 여성들의 삶은 오랜 시간 동안 불모지와 다름없다가, 2000년대 중반에 이르러서야 ‘엄마대학원생’, ‘스터딩맘’, ‘공부하는 엄마’라는 이름을 부여받으며 드러나게 됐다(서정원, 2015b). ‘자기앞가림도 못하면서 아이를 낳은 무책임한 존재’, ‘두 마리 토끼를 잡으려는 욕심쟁이’, ‘팔자가 좋아 공부하는 사람들’이라는 부정성, 거부감을 내포하는 프레임은 엄마대학원생에 대한 관심과 논의를 더욱 멀어지게 만들었다(서정원, 2015a). 자본주의 사회에서 존재의 가치는 벌어들이는 수익이나 생산성에 따라 달라지는데, 공부를 하는 여성은 가시적인 성과를 내기 힘들어 가정이나 사회에서 심리, 경제적으로 위축된 모습을 보이는 경우가 많다. 또한, 학계나 국가정책이 이들의 문제를 노동하는 여성의 그것만큼이나 진지하게 받아들이지 않고 있다. 이에 더하여 팬데믹 상황은 수많은 여성들을 혼란으로 밀어 넣

었다. 교육기능과 함께 돌봄기능을 상당 부분 갖고 있던 학교 시스템이 문을 닫으면서(shut-down), 전통적인 돌봄 주체이던 여성들에게 ‘다시’ 가정 내 돌봄 부담이 가중되었다. 돌봄 주체의 능력과 경제적 여력 등에 따라 다양한 수준의 격차가 생겼으나, 엄마대학원생의 경우 노동자로서의 여성에 비해 그 경험과 현상이 알려진 바가 없다. 다중역할로 인한 여러 부담 때문에 그 영향은 상당했을 것이라 예측되지만, 관련한 국내연구는 전무하다.

엄마대학원생에 대한 학계 및 사회로부터의 소외와 배제는 단순히 해당 집단의 문제로 끝나는 것이 아니라, 집단과 긴밀히 연관되어 있는 여성의 노동, 아동의 성장, 가족의 해체 등 다양한 차원에서의 문제를 야기할 수 있다. 이와 더불어 사회적인 차별과 불공정으로 인해 사회통합이 저해되는 상황이 나타날 수 있기 때문에 학문적, 정치적, 사회적 소외를 받고 있는 엄마대학원생의 현실을 명확히 인식하고, 문제해결을 위한 대안을 찾아가는 것은 매우 필요한 과업이라고 생각된다.

본 연구는 ‘모성’이라는 정체성을 가지고 지적능력을 키우며 연구에 매진하고 있는 엄마대학원생들의 목소리를 통해 그들의 구체적인 삶의 모습을 탐색한다. 더불어, 팬데믹이라는 초유의 사태 속에서 그들이 경험해 온 다양한 문제와 외적 제약을 드러냄으로써 학업-육아 양립을 가능하게 하는 제도적 대안을 제공하는 것을 목적으로 한다.

II. 문헌고찰

1. 엄마대학원생들이 겪는 어려움

우리나라와 달리 상당히 축적된 서구사회 연구물에 따르면, 엄마대학원생들이 겪는 어려움에는 전통적으로 경제적 이슈, 정서적 이슈 그리고 다중역할로 인한 이슈들이 있다.

먼저, Lynch와 Karen(2008)은 경제적 어려움이 엄마대학원생들의 스트레스를 유발하고 가정 및 사회에서 불평등한 구조를 만들어내는 데 큰 비중을 차지한다고 주장한다. 엄마대학원생들은 등록금, 강의 자료, 교통비와 같이 자신의 학업 관련 비용과 함께 가족부양 비용, 아이돌봄을 위한 양육 비용 모두를 지불할 여유가 없다. 엄마대학원생의 돌봄 관련 재정 상황이 마련되어 있지 않은 경우, 스트레스가 극대화된다(Dokes, 2020). 또한, 양육비 및 학업에 드

는 비용에 대한 재정적 부담을 남편에게 전가한다는 죄책감이 함께 연관되어 나타나기도 한다(Lynch·Karen, 2008).

다음으로, 엄마대학원생들은 다양한 정서적 어려움을 겪는다. 앞서 경제적 이슈에서 파급되는 정서적 어려움도 있지만, 그들의 근본적인 정서적 어려움은 엄마대학원생이라는 ‘정체성’으로부터 나온다. 엄마대학원생이라는 정체성은 동료들이 그들을 과소평가하고 덜 헌신적이라고 생각하게끔 해(Ridgeway·Correll, 2004; Williams, 2007), 엄마대학원생들 스스로가 자신이 오명을 쓸 것에 대해 두려움을 느끼는 등(Lynch·Karen, 2008) 주위의 편견을 경험하거나 차별을 받는다고 느끼기도 한다. 나아가 엄마대학원생은 교수와 다른 동료들로부터 소외감과 고립감에 빠지기도 하는데(Lynch·Karen, 2008), 이는 엄마대학원생의 어려움을 이해하지 못하는 교수 혹은 동료들과 네트워크 형성이 제대로 되지 않아 발생하는 문제다(Nettles, 2006). ‘네트워크’의 불안정으로부터 오는 어려움은 학생으로서 누릴 수 있는 다양한 기회를 제한하기도 한다(Fenton, 2020).

끝으로 엄마대학원생은 다중역할에 따른 역할갈등의 어려움을 겪는다. 역할갈등은 엄마대학원생 한 사람이 짊어지기 너무 많은 역할이거나 다른 역할을 동시에 제대로 수행하지 못하는 것에서 발생한다(Harmon-Jones, 2000). Scharp와 Dorrance Hall(2019)은 학생과 부모로서 다중역할을 경험할 때, 경험하는 스트레스의 수준이 가중되며, 이는 관계적 갈등을 야기한다고 주장한다. 이때 엄마대학원생은 다중역할을 충분히 잘 소화하지 못하는 것에 죄책감을 느끼고(Anaya, 2011), 이는 삶에 대한 만족도를 낮추는 요인으로 작용한다(Prikhidko·Haynes, 2018). 실제 너무 많은 역할 요구가 있을 때 역할 과부하가 초래될 수 있으며(Etaugh·Bridges, 2006), 아이들과 활동 시 더 많은 피로감에 따라 행복감이 저하된다고 보고되기도 하였다(Augustine·Prickett·Negraia, 2018).

역할갈등은 엄마대학원생 자신의 정체성에 혼란을 겪게까지 한다. 엄마대학원생에 대한 부정적인 외부 시선은 이들이 워킹맘 혹은 전업주부 어디에도 속하지 못하는 불안정한 정체성을 만든다(Ellis, 2014). 사람들이 자신의 역할과 정체성을 이해하지 못할 때 엄마대학원생은 좌절감을 느끼며(Lewis, 1971), 이러한 좌절감은 심각한 신체·심리적 소진으로 이어질 수 있다(김은하 외, 2008).

2. 코로나 팬데믹과 엄마대학원생

우리나라에는 코로나 팬데믹과 여성의 돌봄 및 노동문제와 관련한 문제제기와 정책대안들은 소수 존재하지만, COVID-19가 엄마대학원생, 공부하는 모성에 미친 영향을 분석한 연구는 아직 존재하지 않는 것으로 관찰된다. 이는 엄마대학원생들이 논의의 장에서 소외, 배제되어있는 집단이기 때문일 것이다. 그러나 서구에서는 “Academic Motherhood”와 관련해 수백 편의 논문이 나오고 있다. 여기에서의 모성은 대학원생을 넘어서 공부 및 연구하는 여성 모두를 포괄하며, 이에 대한 차별 및 배제 이슈에 관한 관심과 진지함 정도는 우리나라와의 온도 차이가 크다.

Mahajan·Larkins·Pettigrew(2020)은 COVID-19 대유행이 역사상 다른 시기와는 다른 현대사회 남녀의 불평등을 극적으로 드러냈다고 이야기한다. 미국 노동부 자료에 따르면 2020년 8월~9월 사이에 많은 산업에 걸쳐 86만 5천 명의 여성들이 직장을 떠났다. 이들은 여성들에게 유해하고 불균형한 영향을 미친 이 시기를 “여성 침체기(female(she)-recession)”로 명명한다. 특히 정규직종보다 비정규직종의 이탈이 큰데, 이러한 결과는 함선유(2021)의 국내연구에서도 유사하게 나타난다.

비정규노동을 하지 않더라도 공부하는 엄마들은 육아 및 자녀의 홈스쿨링 수요를 충족하기 위해 어느 때보다도 학업에서의 자리를 지키지 못하고 있다. Arnold(2020)는 코로나 팬데믹 이후 여성이 남성에 비해 14~18% 적게 연구 실적을 내고 있음을 지적한다. Nelson(2020)을 비롯한 많은 학자들 역시 COVID-19로 인해 공부하는 여성들에게 불평등이 증대되었음을 다양한 자전적 질적연구, 네러티브의 방식을 통해 상세히 보고했다.

Staniscuaski et al.(2020)은 기울어진 운동장을 조금이라도 평등하게 만들기 위해서는 모성불이익의 축소가 필요하다고 주장한다. 이는 장학금, 레포트, 재개정기한 연장, 양육을 위한 재정지원 등을 학교나 지자체에서 지원해줘야 함을 뜻한다. 실제로 미국의 우수 대학에서는 엄마대학원생의 모성을 보호하기 위한 다양한 복지시스템을 마련하고 있다. 더해서 여성들의 글쓰기 커뮤니티(Arnold, 2020)라든지, 마르코 폴로라는 APP을 기반으로 한 사람과 사람 간의 연결(Beal, 2020)이 팬데믹 상황에서의 스트레스를 완화하고, 기능저하를 막을 수 있는 대안이 될 수 있다는 주장도 나왔다.

한편, 코로나 상황을 긍정적으로 해석한 연구도 있다. 가족들이 한 공간에 모여 함께하는 시간이 생겼고, online으로 바뀌면서 확보된 물리적 시공간으

로 삶의 일부분이 윤택해졌다는 부분 등이다(Miller, 2020).

그렇다면 한국 엄마대학원생들의 COVID-19 팬데믹 속 학업-육아 양립과 관련한 삶의 경험은 어떤 모습으로 나타나고 있을까?

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 팬데믹 속 엄마대학원생들의 학업-육아 양립을 위한 방안을 강구하기 위해 해외 중심의 관련 연구를 살펴보는 문헌연구방법과 함께, 당사자들의 목소리에 귀 기울이는 질적연구방법을 활용하였다. 질적 연구는 당사자들이 지닌 욕구를 심층적으로 분석한다는 점에서 본 연구의 취지인 엄마대학원생들의 고충을 상세히 탐색할 수 있다는 장점이 있다. 모성 정체성을 가지고 학업을 수행 중인 엄마대학원생 당사자들의 경험을 편견 없이 탐색하는 방법으로 초점집단면접(Focus Group Interview: FGI)을 통한 질적 분석을 수행하였다. 나아가 아직까지 국내에서 충분히 진행되지 않은 COVID-19 이후 엄마대학원생의 상황과 어려움에 대한 단초를 얻고 제도적 틀을 구안하고자, COVID-19 이전과 이후에 대해 다방면적으로 탐색하는 문헌연구를 병행하였다.

FGI는 연구하고자 하는 이슈에 맞는 동질적 집단을 모아, 동일한 장소, 동일한 시간에 집합적으로 이야기를 공유하는 형식을 지닌다. 연구참여자와 연구자, 그리고 때로는 연구에 참여하는 개인들 간 상호작용을 증진시킴으로써 새로운 정보와 인식을 교류할 수 있을 뿐 아니라, 생각과 느낌을 나누고 발산할 수 있는 기회를 제공한다는 강점도 있다. COVID-19가 엄중했던 2020년 12월에 연구가 진행되었기 때문에, 비대면 ZOOM 화상 FGI방식을 채택해 연구를 진행하였다.

2. 연구참여자

연구참여자는 서울대학교 대학원에서 2년 이상 학업을 수행한, 영유아기 아동들 양육 중인 여성들이다. 이는 서울대학교가 우리나라의 대표적인 연구중심 국립대학법인이라는 점에서, 참여자들이 겪는 어려움과 이에 대한 제언이

국내 타 대학 엄마대학원생들의 삶을 나아지게 하는 데에 참고할 만한 기준점을 제공해 줄 수 있으리라 판단했기 때문이다.

이를 위해 본 연구 문제를 가장 잘 진술할 수 있을 만한 참여자들을 눈덩이 표집을 통해 구성하였으며, 최종 FGI에 참여한 참여자는 총 9명이었다. 보다 깊이 있는 논의를 위해 각 3-4명으로 구성된 FGI를 2021년 1월 매주에 걸쳐 3회기 수행하였으며, 1회기당 소요 시간은 약 2시간이었다. 연구참여자 정보는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구참여자의 인구사회학적 정보

대상	연령	입학년도	학위과정	소속단과대학	자녀
A	30대	2015	박사수료	사회과학대학	아들 6세 아들 5세
B	40대	2013	박사졸업	사회과학대학	아들 7세 아들 4세
C	30대	2019	박사과정	사회과학대학	아들 6세
D	30대	2020	박사과정	사회과학대학	아들 4세
E	30대	2020	석사과정	사회과학대학	아들(중증장애) 12세 딸 5세
F	30대	2013	박사수료	생활과학대학	딸 6세
G	30대	2018	박사수료	사범대학	아들 5세
H	30대	2015	박사수료	환경대학	딸 5세 딸 3세
I	40대	2010	박사졸업	사회과학대학	아들 11세

FGI 실시애 앞서 연구참여자들에게 연구 배경과 목적, 수행 방법, 참여에 대한 자발적 선택과 중간 철회 권리, 비밀보장 및 인터뷰 녹음에 관한 동의를 구하였다. 본 연구는 공식적인 연구윤리위원회의 심의를 거치지지는 않았으나, 모든 과정은 서울대학교 연구윤리위원회가 제시한 연구참여자 동의 취득 과정과 연구참여자 보호를 위한 제반 절차를 철저히 준수하였으며, 풍부한 질적연구 경험과 관련 교육 이수 등을 통해 훈련받은 연구진들으로써 수행되었다. 인터뷰 내용은 참여자의 동의하에 녹음되었고, 본 연구에 투입하기 위해 축어록을 작성한 뒤, 각 내용을 심층 분석하였다. 인터뷰 질문내용은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 FGI 질문내용

질문내용
1. 대학원 생활의 하루 일과는 어떠한가? (평균적인 등교 횟수, 자녀와 보내는 시간- 평일, 주말 구분, 기타 여가 시간)
2. 24시간 중 본인의 연구(논문)에 쏟는 시간과 몰입도는 어떠한가? (강의, 프로젝트, 육아, 일상 등과의 비중 차이)
3. 연구에 집중하지 못하는(몰입도가 낮은) 가장 큰 이유는 무엇인가? (주로 어떤 사람들, 상황들이 영향을 주는가?)
4. 육아로 인해 놓친 기회나 학업 지속의 어려움으로 스트레스를 경험하였는가? 어떻게 대처했는가? (대학원 생활과 가정생활을 하며 겪는 갈등, 학업과 육아를 양립하면서 느끼는 본인의 정체성 등; 구체적인 사례를 이야기해주세요)
5. 엄마대학원생으로서 학교에서 도움을 받았다면 어떤 것이 있는가? (어린이집, 가족생활관, 육아휴학 등; 상담센터 등 정신건강에 도움되는 기관 이용경험 등) 또한, 어떤 도움들이 더 있기를 바라는가? (학사지원, 재정지원, 양육지원, 생활지원 등)
6. COVID-19 상황으로 인해 나의 연구와 삶은 어떻게 달라졌는가? (긍정/부정적인 면 등)
7. COVID-19 상황으로 인한 부정적 변화들을 돕는 주변의 자원들은 무엇이었는가? (어린이집 긴급보육, 재택근무 등)
8. COVID-19 상황 속에서 가족, 지역사회, 학교, 국가 등으로부터 어떤 지원을 받아왔고 어떤 도움이 되었는가? (아동수당, 긴급지원 등)
9. COVID-19와 관련해 학교 및 사회정책적으로 어떤 프로그램이나 지원이 있어야 할까?

3. 자료분석방법

질적 자료 분석은 사회적으로 실재하는 현상에 대한 주관적 의미 및 경험을 깊이 있게 이해하는 것이 중요하다. 본 연구는 질적 연구의 분석방법으로 범주적 결집, 직접적 해석, 패턴매칭, 자연주의적 일반화를 제시한 Stake(2005)의 해석방법을 차용하였다. 우선적으로 의미 있는 자료를 분절시켜 명칭을 부여하는 ‘개념 명명화’ 작업을 진행하였고, 다음으로 공통적인 개념들끼리 묶어 ‘범주화’하는 과정을 수행하였다. 참여자 신분의 노출, 동일인의 중복되는 어절이나 표현에 대해서만 연구자가 최소한의 수정을 진행하고 가급적 원문자료를 활용해 분석하였다.

IV. 연구결과

코로나 팬데믹 하 서울대학교 엄마대학원생들의 ‘학업-육아’ 양립 경험에 대한 FGI 내용을 분석한 결과, 〈표 3〉과 같은 소주제들을 이끌어냈다.

〈표 3〉 엄마대학원생들의 학업-육아 양립에 영향을 미친 COVID-19의 영향

일상적 상황 (COVID-19 이전)		COVID-19 이후 상황		
경제적 어려움		① 기득권자가 된 엄마대학원생	② 재난약자로서 엄마대학원생	시간자원이 '더' 감소
절대시간의 부족				더욱 심화된 정서적 어려움
정서적 문제	불안과 역할갈등			
	죄책감			
나를 돌볼 여유가 없는 모성				지지자원 유무에 따른 다양한 갈등
인식과 문화 부재				

1. COVID-19 이전의 일상적 어려움

1) 경제적 어려움

연구에 참여한 대다수의 엄마대학원생들은 등록금, 교재비, 생활비 등 자신의 학업을 위해 들어가는 고정적 비용과 더불어 자녀를 돌보기 위한 돌봄비용으로 경제적인 어려움을 호소했다. 이는 다수의 선행연구에서 스티딩맘들이 겪는 큰 어려움 중 하나로 경제적 어려움을 꼽았던 것과 상통한다(Lynch·Karen, 2008; Dokes, 2020). 다만 외국의 사례들과 비교했을 때, 본 연구의 참여자들은 국가로부터 지원되는 보편적 보육수당(어린이집 이용), 아동수당으로 아주 기본적인 돌봄욕구를 충족하고 있었고, 80% 이상의 참여자들이 학내 다양한 프로젝트나 강의 등을 통해 경제적 어려움을 일부 타개하고자 개별적인 노력을 기울이고 있었다.

남편도 돈을 벌기는 하겠지만, 어쨌든 수입이 되게 불안정하고. 그니까 막 이모님을 만날 오시게 하는 것도 사실 엄청 돈이 많이 들잖아요. 경제적인 면에 대한 걱정도 연구에 집중을 방해하는 요소가 되기도 하지요. 가령, 첫째가 커가니 이제 이사도 한번 가야겠다는 생각들... (연구참여자 I)

여기 두 엄마들은 남편들이, 정상적으로 돈을 버는데, 저희 남편은 같은 학생이에요. 프로젝트를 하고 있긴 하지만 안정적, 지속적으로 고용이 된 상태가 아니에요. 불안한 상태이기 때문에, 이 불안감을 해소할 수가 없어요. (연구참여자 G)

2) 절대시간의 부족

대부분의 연구참여자들은 절대적인 시간 부족을 경험하고 있었으며, 자녀의 연령이 어리거나, 자녀 수가 많거나, 주변에 지지자원이 부족한 경우 시간 부족은 더욱 가중되는 것으로 관찰되었다. 특히 경제적 어려움 때문에 대다수 참여자들이 프로젝트, 강의 등의 외부활동을 수행하였는데, '학업, 육아, 일'의 삼중주(三重奏) 속에서 다중역할을 다하느라 극심한 시간 부족이 야기되었다. 더불어, 육아와 유급 노동에 쏟는 시간으로 정작 학업에 투자할 시간이 부족해지는 모순적인 상황도 발생하였다. 연구참여자들 중에는 실제로 학업이 후순위로 밀리면서 졸업을 유예하는 상황들이 나타났으며, 학업 및 경력에 있어 낮은 성과로 인한 정서적인 어려움을 겪기도 했다. Augustine·Prickett·Negraia(2018)에 따르면 엄마대학원생은 전업주부에 비해 하루에 23분 육아 활동에 덜 신경 쓰고, 여가시간을 하루에 53분 더 적게 보내며, 23분 더 적게 잔다. Hibel·Trumbell·Mercado(2014)은 엄마가 근무하는 날과 근무하지 않는 날 자녀의 스트레스 수준을 비교하였는데, 엄마가 일하기 위해 일찍 기상하는 것은 자녀의 스트레스로 이어질 수 있다는 것을 증명했다. 즉 다양한 선행연구와 본 연구결과는 엄마대학원생이 학업 중 육아를 병행할 수 있도록 시간을 보장하는 제도 마련이 매우 필요함을 주장하는 근거가 된다.

졸업이 자꾸 늦어지는 걸 깨달았을 때 좀 우울했어요. 그리고 육아와 학업 모두 잘하려면 저의 수면시간을 대폭 줄여야 하는데.... (연구참여자 A)

정말로 살기 위해 밥 한 숟가락 먹는 것처럼...막판 시험 전에 제출을 위해서, 밥 한 숟가락 먹기 위해서 가서 아이들 맡겨 놓고 해서 제출하고 그랬던... 정말 하루살이 인생이었죠. 하루 딱 그 1시간. 그 2시간을 벌기 위해서, 그 시간을 내 시간으로 만들기 위해서, 진짜 고군분투해야 되는 그런 삶인 거죠. (연구참여자 D)

3) 정서적 어려움

정서적 어려움은 경제적 부담 등과 같은 여러 스트레스로부터 발생하기도 하며, 양육과 학업을 병행하며 드는 죄책감, 미래에 대한 불안, 상대적 박탈감, 가족 간 갈등 등 다양한 양상을 띠고 있다. 무엇보다도, 엄마대학원생들은 다양한 불안감을 지니고 있었다. 앞서 언급했던 경제적 이슈로 인한 전반적인 삶의 불안은 물론, 미래의 커리어에 대한 불투명함, 졸업에 대한 막연함, 집단으로부터 배제당하거나 소외당하는 것에 대한 강렬한 불안이 그 예다. 한 참여자는 이러한 문화적 분위기로 인해 아이를 낳고 얼마 지나지 않아 학교에 무리

하게 일찍 복귀했던 경험이 있었는데, 동료 네트워크로부터 소외되지 않기 위한 처절한 몸부림이었음을 고백하였다.

어정쩡하게 11월에 아이를 낳았거든요. 그렇게 둘째를 낳고 3주 만에 복귀했어요. 제왕절개를 해서 배에 수술자국이 빨갛게 보이는데에다, 앉는 것도 힘들어서 마약성 진통제를 맞으면서도... '애 낳은게 유세야? 왜 똑같이 안 하는 거야?' 흑시라도 이런 소리를 들을까봐... 더 독하게 병원에서, 조리원에서 과제도 꼬박꼬박 냈던 거 같아요. 출산 후 처음으로 집에서 한 시간 거리인 학교에 운전을 해서 가는데 운몸에 식은 땀이 짙짙 흐르더라고요. 제 얼굴이 너무 창백했대요. 그래도 그렇게라도 학교를 다녀서 인정받았다는 생각이 들어요. (연구참여자 A)

한편, 학업으로 인한 역할갈등은 부부간, (시)부모-자식 간, 부모-자녀 간의 지속적인 정서적 스트레스를 유발하는 원인이었다. '공부'라는 과업이 미래를 준비하는 시간임에도 불구하고, 자본주의 사회에서 '생산성'을 잃어버린 존재는 무가치한 존재로 치부되는 경향이 있다. 대학원 생활을 자기계발이나 취미 활동으로 이해하는 외부 시선으로 인해 엄마대학원생은 직장을 다니는 워킹맘 혹은 전업주부 어디에도 속하지 못하며 불안정한 정체성을 가진다(Ellis, 2014). 이들은 자신의 역할과 정체성을 이해받지 못할 때 좌절감을 느끼며, 이러한 좌절감은 심각한 소진으로 이어지기도 한다(Lewis, 1971). 김은하 외(2008)의 연구에서는 다중역할을 경험한 기혼 여자 대학원생들의 신체·심리적인 소진 가능성을 시사하는데, 본 연구에 참여한 다수의 연구참여자들 역시 다양한 소진 경험을 서술하였다.

친정 엄마는 기본적으로 네가 하고 싶은 거 하는데 그게 왜 힘드냐 약간 이런 마인드. 너한테 돈을 벌어오기를 하냐. 돈을 벌어오라고 하기를 하냐, 당장 뭐 이렇게 어떻게 뭐 직업을 가지라고 하기를 하냐. 뭐 너 하고 싶은 공부 하는데 뭐가 힘드냐. 졸업만 하면 되는데 뭐가 문제야. 어디서부터 어떻게 얘기를 해야 할지 모르는. 그러니까 얘 기하다 내가 더 스트레스를 받으니까. (연구참여자 F)

또한, 엄마대학원생이 겪는 정서적 어려움의 많은 부분은 죄책감에서 비롯되었다. 죄책감의 형태는 두 가지로 나타났는데, 첫째는 Sutherland (2010)가 언급하였듯 이상적인 모습과 현재 자신의 실제 모습과의 간극에서 오는 자기 불일치에 대한 죄책감이다. 자신이 되고 싶었던 모습이 되지 못함에 대한 커지는 불안과 걱정은 완벽한 어머니와 완벽한 대학원생의 이데올로기 부조화

를 나타내고 죄책감을 가져온다. Polasky와 Holahan (1998)이 주장했던 자기 불일치 이론은 실제 자아가 이상과 불일치하게 인식된다고 가정하는데, 자기 불일치와 죄책감은 결국 스트레스와 불안으로 이어지고, 극심한 죄책감은 우울증 증상과 완벽주의를 불러일으키는 요인이 된다(Kim·Thibodeau·Jorgensen, 2011).

차라리 일이나 할걸. 공부가 내 적성이 맞나... 싶기도 해요. 이렇게 오래 학교에 다닐 줄도 몰랐고... 하루에도 열 두 번씩 그만둘까 생각이 들어요. 졸업한다고 뭐 밝은 미래가 있는 것도 아니고. (연구참여자 F)

다음으로, 사회적 인식의 영향을 받은 죄책감의 형태가 있다. 사회적으로 지배적인 문화적 이념과 자기희생적 모성에 대한 기대는 엄마대학원생에게 부담으로 작용하고, 엄마로서의 역할과 학생으로서의 역할 중 하나를 선택하도록 강요하는 분위기를 만든다(Williams, 2007). 이러한 문화적 기대는 엄마대학원생이 가정 밖에서 일할 때 육체적, 감정적으로 지치게 만든다. 또한 Liss 외의 연구(2012)에 따르면, 아동에 대한 양육의 일차적 책임을 모성이 감당하는 주류 문화적 이데올로기 속에서, '이상적인 엄마'는 아이를 위한 우선 양육자가 됨에 따라 양육에 있어서 시간, 에너지, 자원을 오롯이 지원해내야 한다는 부담을 지게 된다. 이러한 사회적 인식이 만든 이상적인 엄마에 대한 강요 아래 엄마대학원생들은 자신이 학생으로서의 의무를 하느라 아이에게 많은 시간을 투자하지 못했다는 죄책감을 가진다(Markle, 2015). 학업 때문에 아이들과 충분한 시간을 가지지 못하는 것, 아이들과 떨어져 있어야 한다는 것, 자녀들을 돌봄 서비스에 맡겨야 한다는 것 등 많은 원인이 엄마대학원생의 죄책감을 불러일으키고 있었다. 특히 '엄마표~'로 구분되는 자녀돌봄 및 교육 활동을 할 시간적, 심적 여유가 없는 자신을 '나쁜 엄마'라고 되뇌거나, 친정 부모님께 돌봄을 부탁드리는 과정에서 스스로를 '노인들의 체력과 시간을 갹아먹는 존재'라고 생각하는 경우 등이 있었다.

엄마표 국어... 엄마표 영어.... 물론 시간은 있죠. 근데 내 아이를 위한 시간은 없어. 내 공부, 내 연구, 내 논문, 내 회의 하기에다 바쁜 시간인데.... 그런 엄마표를 할 시간이 어딴겠어? (연구참여자 B)

제 주변 사람들의 일정을 빼먹는 게 되는 상황이 많았던 거 같아요. 그래서 가끔 저를 배려해 주기 위해서 사람들이 일정을 모으다 보면 제가 되게 불편해지는 상황 되기도 하고. 주변사람들의 시간과 체력을 갹아 먹는 것 같아서.. (연구참여자 C)

4) 나를 돌볼 여유가 없는 모성

정서적 어려움에 있어서 가장 큰 문제는 다중역할에 매몰된 엄마 학생들이 자신의 문제를 해결할 만한 심적, 시간적 여유를 갖지 못한 채, 자신의 욕구를 비롯한 다양한 감정들을 혼자 해결하거나 유예하고 있다는 것이었다. 역할갈등을 겪는 여성에게 우울증 및 (낮은) 삶의 질에 관한 전반적인 점수가 평균보다 약간 높은 것으로 나타나는 것(Tiedje et al., 1990)을 참고할 때, 다중역할로 겪게 되는 엄마대학원생의 역할갈등은 엄마대학원생이 겪는 주요 어려움 중 하나임을 짐작할 수 있다. 그들은 자신의 우선적 욕구, 높은 삶의 질, 좋아하는 것들을 잠시 미루어둔 채 팽팽하게 당겨진 활시위처럼 잔뜩 긴장된 상태로 반복된 일상을 지내고 있었으며, 누군가에게 도움을 요청할 엄두조차 내지 못하고 있었다.

우리가 닥친 게 있잖아요. 앞에 닥친 게. 공부도 해야 하고, 애도 봐야 되고 살림도 해야 돼요. 살림이라 하면 밥하고 먹이고 치우고 설거지, 빨래하고. 정말 셀 수 없이 많은 그런 것들의 연속이기 때문에. 우리 지금 보일러가 얼어있거든요? 그래서 드라이로 지금 말리다가 들어왔는데, 보일러가 녹아야지 애들 씻기고 밥 먹고 치우고 하는데 이런 것까지 우리 몫이에요. 그래서 내 정신건강을 생각할 여유가 없는 거죠. 갑자기 똥 오게 될 수 있는 그런 위험성은 항상 있는 거죠. (연구참여자 D)

5) 인식과 문화 부재

대다수의 엄마대학원생들은 대학 내 차별적 인식과 모성에 대한 몰이해로 소외감을 느끼고 현실적인 어려움을 겪어왔다. 특성 시설물(도서관, 연구실 등) 이용을 거부당한 연구참여자의 경우, 아이를 데리고 학교에 갈 때 따라붙는 시선에 부담을 느꼈다. 또한 프로젝트나 행사에 참여하고 싶어도 아이를 집중적으로 돌봐야 하는 저녁 시간에 일정이 잡히면 불참하게 되어 의도치 않게 ‘아웃사이더’가 되어버리는 경우도 상당수 존재했다.

실습 얘기 나와서 말인데, 실습도 육아하는 엄마들이 할 실습지가 너무 없어. 육아를 하면 기간이 좀 더 길어지더라도 시간을 채울 수 있는 파트나 주말시간에 할 수 있는 곳이 있어야 하는데, 아는 어떤 분도 애가 둘이 있는데 실습을 해야 되는 상황인 거예요. 실습지도 되게 없는데 그 실습지에서는 완전 풀타임을 요구를 하는 거지. 아홉시부터 여섯 시까지... 그래서 이제 더 어려움이 있더라고. 다양성이나 선택권이 없는 그런 부분도 좀 문제인거 같긴 해요. (연구참여자 B)

모임도 있고 프로젝트도 이렇게 저렇게 걸쳐져 있는데 제일 어려웠던 거는 일정을 잡잖아요. 모든 사람이 모임 수 있는 일정을 잡을 때 엄마가 아닌 사람들의 일정은 평일 저녁 시간이나 주말이 좋은데. 저는 완전 상반되는 거예요. 저는 어린이집 보내면 어린이집에 보낸 그 사이에 가능한 건데... 교수님들도 계시고 하니 내가 아이를 보낸 시간에만 시간을 낼 수 있다고 얘기하는 거는 난감한 부분이라, 저녁 시간에 프로젝트 회의가 있다 하면 그때 멀리 계신 친정엄마를 호출하는 거죠. (연구참여자 C)

특히, 이러한 문화는 특정한 이벤트가 발생했을 때 교수와 동료들의 반응 및 상호작용으로서 만들어지는 것으로 나타났다. 엄마대학원생은 교수와 다른 동료들로부터 소외감과 고립감을 느끼기도 한다(Lynch·Karen, 2008). 이는 엄마대학원생의 어려움을 이해하지 못하는 교수 혹은 동료들과 네트워크 형성이 제대로 되지 않아 발생한다(Nettles, 2006). 임신한 사실을 알리는 것조차 부담되는 학과가 있는가 하면, 신입생 환영회에 한 교수가 아이를 데리고 참석하자 몇몇 엄마 학생들이 아이를 데리고 행사에 참여할 수 있어 학생으로서의 시간을 누리고 네트워크를 경험했다는 서술까지, 그 스펙트럼이 학과 내 분위기별로 상당히 넓다. 불완전한 네트워크는 결국 엄마대학원생의 학업에 있어 학생으로서의 기회를 제한하는 부정적 결과를 가져오므로(Fenton, 2020), 학생 인권의 차원에서도 후진적인 상황으로 보여진다. 이와 같은 선행연구를 타산지석 삼아, 엄마대학원생들에게 다양한 참여 기회, 공간을 마련할 방법을 고안해 볼 필요가 있다.

중간에 임신을 했었다는 분 있잖아요. 그분이 과에 여자분들도 잘 없고. 공대인지 자연대인지 잘 모르겠는데. 실험실이니까. 그리고 임신했다는 걸 아예 교수님한테도 알리지 않는 거예요. 싫어하니까. 교수님이 이 친구가 임신 초기였는데 ‘너 이번 학기에 졸업해’ 해버린 거예요. 그러니까 밤을 막 새고 임신 초기인데 죽을 듯이 해서 겨우 졸업논문을 쓰시고 막 이러시는 거 보고 ‘진짜 너무 힘들겠다’ 실험실 환경이 임신부에게 되게 안 좋은 환경인데 화학물질이라든가 이런 거. 배려를 받아야 하는 상황인데 본인 스스로가 임신인 걸 아예 숨기시고 하시더라고요. 그런 문화 차이가 큰 것 같아요. 연구실 안에서. (연구참여자 I)

예전에 S과 신입생 환영회였나봐요. 교수님이 아이를 데리고 오신다고 해서 용기를 내서 저랑 몇몇 대학원생이 (아이를) 데리고 간 적이 있어요. 맨 뒷자리에 앉아서 게임도 참여하고, 신입생들과 안면도 트고. 덕분에 아이 낳고 학과 행사에 처음 참여했는데, 소속감을 느끼면서 행사에 참여할 수 있었던 것 같아요. (연구참여자 A)

2. COVID-19 이후 발생한 변화들

COVID-19로 말미암아 평범한 일상이 파괴되고, 생명의 안전을 보장받지 못하는 상황에 놓이며, 인간의 기본권인 이동의 자유에 반하는 봉쇄와 격리라는 단어를 매 순간 마주하게 되었다. 이에 감염병은 단순한 위협의 차원을 넘어서서 '사회적 재난'으로서 규명되고 있다¹⁾. 이때 사회구조적으로 불평등한 사회 속 사회적 재난은 단순한 자연 재난보다 복잡한 형태로 나타난다. 재난에 취약한 계층은 더욱 취약하게 되고, 그렇지 않은 계층은 재난에 상대적으로 잘 대응하게 되어 재난으로 인한 불평등이 더욱 커지는 것이다. 사회적 취약성은 사회계층화와 불평등의 산물이기 때문에 사회계층 사이의 불평등을 심화시키는 다양한 인구·사회·경제·문화적 요인들의 복합적인 상호작용에 대한 고려를 필요로 한다(Cutter·Emrich, 2006).

이때 '성별'은 재난 불평등의 무시할 수 없는 요인이다(Larrance·Anastario·Lawry, 2007). 엄마대학원생들은 COVID-19 상황 아래 재난기득권과 재난약자로서의 두 가지 정체성을 복합적으로 지니고 있는 것으로 나타났다.

1) 온택트로 인한 자유세계를 기득권으로서 전유하는 엄마 대학원생

코로나 팬데믹 상황은 뉴노멀 시대, 언택트 시대에 대한 논의와 함께 남녀노소 모두에게 커다란 일상의 변화를 초래했다. 이는 곧 학계에도 영향을 끼쳤는데, 기존의 지식 전수 및 공유 방식이 비대면으로 전면 대체되며 대학 행정·교육 시스템의 전면 온택트화(ontact)를 가져왔다.

원격시스템 도입은 그동안 다중역할을 하느라 물리적인 공간·시간적 자원들을 쪼개 쓰곤 했던 엄마대학원생들이 '신세계'를 경험하는 기회를 제공했다. 또한 물리적, 시간적 에너지를 줄이는 계기가 되기도 하였다.

사실 학교랑 집이 좀 멀거든요. 씻고, 옷 입고, 이동하는 시간들이라든지, 피곤하게 움직여야 하는 부분이라든지... 에너지 소모가 많았어요. 그런데 지금은 Zoom만 열고도 수업을 들을 수 있다는 게 너무 신기하고 큰 변화죠. (연구참여자 C)

1) 현행 <재난 및 안전관리법>은 가축 전염병과 함께 '감염병'을 '자연재난'과 '사회재난' 두 가지 유형 중 후자인 '사회재난'에 속하도록 분류하고 있음.

<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20201210&lsiSeq=220957#0000>

박사 수료생들 가운데에는 외래강사, 프로젝트 등으로 생업을 이어가는 경우가 있었는데, 비대면 문화가 확산됨에 따라 업무의 핵심적인 기능들만 남고 부수적인(회식, 이동 등) 요소가 사라져 일의 효율이 높아지기도 했다. 특히 환원된 시간을 또 다른 노동 활동으로 전환하면서 기대치 못했던 소득을 벌어들이기도 했다.

신세계조. 이런 세상이 있었나 싶더라구요. 프로젝트를 하게 될 때면 프로젝트 팀원들이 매번 세종시까지 중간보고, 최종보고를 하러 왔다갔다 했었잖아요? 왔다갔다 왕복시간 5시간에, 회의하고 밥까지 먹으면 그날 하루는 거의 아무것도 못 한다고 보면 돼요. 몸도 힘들지만 (아이 하원시간인) 6시까지지는 돌아오려고 눈치 보면서 동등 거리는게 보통 스트레스가 아니었죠. 그런데 지금은 모니터를 열고 버튼 눌러 회의 참여하고 모니터를 덮어버리기까지 2시간밖에 걸리지 않잖아요. (연구참여자 D)

강의하러 가는 길이 지하철을 타고 다녀서 door to door로 왕복 3시간이 훌쩍 넘게 걸렸어요. 6시간을 내리 강의를 하고 나면 정말 목이 쉴 지경이었죠. 그런데 비대면이 되니 수업시간도 75분으로 줄고, 클릭만 하면 학생들을 만날 수 있으니 이게 너무 좋은 거예요. 강사 입장에서는. 일과 관련해서 남는 시간들이 생기니 더 일을 많이 하게 되고, 제 경우는 오히려 수입이 많이 늘었어요. (연구참여자 A)

하지만 과연 모든 사람이 이런 Ontact의 축복을 누릴 수 있는 걸까? 원격근무와 관련한 전수조사 데이터는 존재하지 않지만, Dingel과 Neiman (2020)의 연구를 통해 이를 추론해볼 수 있다. 직업별 업무 환경과 특성을 바탕으로 15개의 분류 기준(물리적 환경과 육체적 특성, 이메일의 활용, 대면접촉 필수 여부, 기계조작 여부 등)을 활용하여 재택근무가 가능한 직무를 구분한 결과, 전체 직업군의 36%만이 이론적으로 원격근무가 가능한 것으로 드러났다. 회사의 인식과 문화, 환경에 따라 이 비율은 더 적어질 수 있다. 즉, 비대면(원격) 방식으로 일상을 영위하며 소득활동을 계속할 수 있는 직업군은 그리 많지 않다. 몇몇 연구참여자들은 대학원생 혹은 연구자의 직무적 특성 및 서울대학교라는 지위적 특성의 결합으로 유리한 고지에 있었다. 팬데믹으로 자영업자들이 파산하고 가계소득이 줄어들며 저소득 육체노동자들의 감염 노출 위험이 높아지는 오늘날 상황을 비추어볼 때, 특수한 ‘기득권’ 계층으로서의 자유세계를 전유할 수 있었다는 점이 연구참여자들의 삶에서 드러나는 특성이다.

2) ‘모성’이라는 굴레에 얽매인 재난약자로서의 ‘엄마’대학원생

‘재난약자’란 “재난 상황에 직면하였을 때 상대적으로 더욱 심각한 재난피해에 직면할 수 있는 사회계층”으로 정의된다(강희숙, 2021). 재난이 일어날 때, 여성의 피해가 큰 것은 가부장적 사회구조와 연관이 깊다. 가정 내에서 상당수의 여성들이 아동과 노인을 돌보는 주 돌봄자의 역할을 하고 있고, 재난 시에도 마지막까지 가정에서 이들을 돌본다. 그래서 재난 시 응급탈출 및 대처가 어려우며, 이로 인해 가정에서 남성보다 피해를 입을 가능성이 높아진다(Larrance·Anastario·Lawry, 2007).

본 연구참여자들의 인터뷰에서도 이러한 현상은 비단 자연재해뿐 아니라 감염병과 같은 사회적 재해 속에서도 유사하게 나타나는 것으로 관찰되었다. 팬데믹과 관련한 엄마대학원생들의 서사 속에서는 아이돌봄과 관련한 주제 즉, ‘모성(母性)’이라는 키워드가 자주 거론되었다. 모성은 페미니즘 정치에 있어서 매우 양가적이고 논쟁적인 영역으로(Vogel, 1993), 초기 페미니스트들 사이에서는 이를 ‘강제적 이성애’가 바탕이 되기에 거부해야 할 사회적 숙명으로까지 여긴 적이 있다. McNay(1992)는 모성이 ‘가부장제를 지지하는 주요 체제’이면서도 동시에 중요한 ‘여성 정체성의 요새’로서 이중적인 의미를 품고 있다고 주장한다. 모성을 강조하면서 결코 젠더 평등을 이루기는 어렵다는 것이다. 이에 조은(2010)은 모성이란 패러독스와 딜레마라는 단어와 함께한다고 언급하기도 하였다.

코로나 기득권으로서 부여받게 된 시간적, 물리적 유익은 오래가지 않았다. 잉여의 시간과 에너지는 안타깝게도 여성의 발전과 행복을 위해 쓰이지 못했고, ‘모성’이라는 패러독스 가득한 이름 하에서 짓이겨졌다. 팬데믹으로 학교, 어린이집, 유치원이 봉쇄되자 자녀의 거취가 불분명해지면서 엄마대학원생들이 어쩔 수 없이 아이와 함께 집에 머무르거나 돌봄 공백을 홀로 떠안아 버렸기 때문이다.

남편요? 사실 코로나 전이나 후나... 아무 변화가 없었죠... 재택근무라는 걸 해본 적이 없어요. 저만 혼자... (연구참여자 A)

재택근무를 했어도... 하루 일 해서 마무리하고 보내야 할 자료들이 있으니까 애들이 왔다갔다 못하게 문을 잠궈놓고 일을 하더라구. 밥 시간에만 얼굴 봤어. 삼시세끼 밥 차리느라 혼이 났지 뭐. (연구참여자 B)

(1) 팬데믹 이후 모성(母性)에 시간을 쏟느라, 가용 가능한 시간
자원이 ‘더’ 줄어들

엄마대학원생들은 팬데믹 이전에도 시간 부족을 경험했지만, 보이지 않는 가부장적 자본주의의 내음을 가득 품은 팬데믹의 상황으로 돌봄 과업을 남성 대신 더 지게 되었다. 여성들이 가용 가능해진 자신의 시간 자원을 ‘모성’에 투자하도록 분위기가 형성되었기 때문이다. 학령기 자녀가 있는 가정에 있어 아이들의 학교가 봉쇄(shut-down)되고 비대면으로 전환되었을 때, 학령기 자녀가 있는 부모들의 노동도 동시적으로 전환되었다. 이 과정에서 ‘자본 노동을 하지 않는’, ‘학생으로서 시간적 여유가 있는’, ‘아이와 정서적 거리감이 더 가까운 여성’인 엄마대학원생들의 시간과 노력이 모성(母性)이라는 이름 아래 소모되었다. 실제로 COVID-19 상황은 전 세계에서 업무와 가족 간의 경계를 희석하고, 육아 등 가사 노동에 대한 여성 중심의 성차별적 의무 분담을 강화한 것으로 평가되고 있다(Cui Ding·zhu, 2021). 독일의 경우 팬데믹 상황에서 육아와 홈스쿨링에 여성들이 남성보다 많은 시간을 소모하고 있었는데(Adams-Prassl et al., 2020), 본 연구의 연구참여자들 역시 육아, 홈스쿨링이라는 과업을 감당해내기 위해 본인의 시간과 장소를 내어주고 있었다. 즉, 선행연구에서 제기된 심화된 학업과 육아 양립에 대한 어려움이 본 연구에 참여한 엄마대학원생들에게서도 포착된 것이다.

2.5단계 되면서는 나는 아예 0시간. 아무것도. 거기다 나는 남편이 떨어져 있으니까, 지방에 있으니까. 평일에 내가 뭔가 할 수 있는 시간이 전혀 없었던 거 같아요. (연구참여자 F)

코로나 이전에 가용시간이 한 다섯 시간 정도였다면... 코로나 이후엔 개인적으로 연구에 쓰는 시간이 짧으면 1시간, 2시간 요렇게였던 거 같아요. (연구참여자 C)

SNS보면... 다들 아이들이 시설에 안가기 시작하면서... 집에서 홈스쿨이 유행이에요. 누구는 ‘한글떼기’를 했네... ‘덧셈’을 들어갔네... 경쟁적으로 올리기 바빠요. 엄청 신경쓰이죠... 이제 초등학교 입학이 코 앞인데... 마음이 조금해지고, 막 따라하고 있는 나를 발견해요. 코로나로 집에 있으면서 가정일이나 애한테 시간을 쓰다보니 내 시간은 사라져버려요. 정작 내 논문은 길을 잃어버린... (연구참여자 A)

Wright와 동료들은(2020) 양육 의무가 창의적인 지식의 재생산 시간을 줄임으로써, 결국 학계 속 여성의 성과 및 연구 다양성을 감소시킨다고 보고하였다. 이러한 경향은 자녀가 없는 대학원생이나 배우자와의 연구 성과 사이에서 큰 격차를 유발할 수 있는데(Hermann·McFall., 2020), 실제 (Cui·Ding·

zhu, 2021)의 연구에서 여성의 학회지 투고 건수는 확연히 줄었지만 남성은 오히려 늘었음이 밝혀졌으며, 12살 이하 자녀를 가진 여성 연구자의 연구 성과가 가장 크게 저하되고 있음을 보고한 연구도 존재한다(Staniscuaski et al., 2020; Guatimosim, 2020에서 재인용). 하버드 경영대학 등이 사회과학계 아카이브 출판 전(前) 논문을 분석한 결과, COVID-19 상황 이후 25개국 18개 분야 41,858건의 연구 중 미국에서 여성 연구자의 연구 투고가 남성에 비해 14~18% 감소하였다(Cui·Ding·zhu, 2021). 본 연구참여자들의 경우에도 COVID-19 상황 속에서 자녀에 대한 주 양육·돌봄제공자로서의 입지가 강화되는 가운데 스스로의 학업·연구 시간은 침해되어왔고, 무자녀·남성 대학원생에 비해 업무 성과에도 차질을 빚어온 것을 확인할 수 있었다.

프로젝트를 할 때도 마찬가지로 아이가 있는 엄마들과 미스(Miss)이거나 혹은 남성이거나 하는 경우에 프로젝트 하는데 소요할 수 있는 시간 총량이 확 차이가 나 버리는 거예요. 이게 코로나 지나면서 더 차이가 나면서 싱글이나 남성들과의 격차가 두드러지더라고요. (연구참여자 C)

코로나 시대에 힘든 거 얘기하잖아요. 직장 다니는 엄마는 어제도 말했지만 직장도 있고, 커리어도 있고, 돈도 벌고 그대로 플러스라는 말이에요. 안그래도 플러스인데...그러면 대학원생 엄마는 공부도 못 하고, 집에서 애 보고... 이 사람은 계속 마이너스란 말이에요. (연구참여자 G)

(2) 더욱 심화된 정서적 어려움들

COVID-19 상황에서 아이를 어린이집에 보내지 못한 엄마대학원생들의 경우 시간 부족과 성과하락이라는 결과를 마주했다면, 어린이집 긴급보육을 활용해 아이를 지속적으로 보낸 경우에는 자신이 모성을 충분히 쏟지 못했다는 죄책감, 직접 돌보지 못했다는 사실 때문에 정서적 어려움을 겪은 것으로 나타났다.

2학기는 이렇게는 하면 안 되겠다 해서 긴급돌봄을 보내는 상황이었어요. 최대한 지금도 12월은 조금 조심했는데 이번 주 월요일부터 일주일 됐죠. 이 정도 보내고 2학기에 들어서는 최대한 돌봄을 보내고 그 시간에 저도 이제 학업을 하려고 노력을 하는데, 적응은 조금 힘들어요. 그게 딱 앉아서 집중해서 몰입하는 데까지 시간이 좀 걸리는 거 같고 그 와중에 보내고도 죄책감, 안 보내도 안 되고 그런 마음이 좀 있는 거 같긴 해요. (연구참여자 E)

COVID-19 상황은 엄마대학원생에게 양육을 넘어 자녀의 격리 상황에 따른 부수적인 스트레스 상황에 임하게 하며, 이에 따른 본인의 스트레스·정서 관리에도 악영향을 준 것으로 보고되었다(Hermann·McFall.,2020).

돌봄에 있어서 직접적으로 돌봄을 제공하는 것도 중요하지만 돌봄을 관리하는 것도 되게 중요한 거 같아요. 그거를 엄마들이 주로 하고 있고. 등·하원부터 시작해서 코로나 관련된 공지를 확인한다든지, 준비한다든지, 검사가 필요하면 검사를 한다든지. 이런 게 돌봄의 관리인데 그 부분이 코로나 후가 훨씬 가중된 거 같아요. 돌봄 자체만 얘기를 하는데 그 외의 것을 얘기를 하자면. 그게 주로 돌보는 여성들에게 가중이 되어 있다 보니까. 예를 들어 갑자기 다음 날 어린이집이 폐쇄가 된다 하면 그걸 확인하는 건 저고. 그 다음에 그거를 매니지하는 것도 저거든요. 그래서 그런 부분이 확실히 달라졌다고 말씀드릴 수 있을 것 같아요. (연구참여자 C)

(3) 지지자원 유무에 따른 다양한 양상의 갈등

COVID-19 상황은 어린이집 외의 다른 가용자원이 없는 엄마대학원생들에게는 청천벽력 같았다. 혼자 아이를 양육하거나 가족 자원이 서울에 없는 경우 ‘긴급’하게 돌봄을 맡길만한 공간이나 서비스를 제공하는 곳이 없어 오롯이 자신의 시간을 갈아 넣을 수밖에 없었기 때문이다. 이들은 체력적, 심리적으로 방전되는 상황을 겪었으며, 앞서 이야기했던 다양한 성과하락을 경험하였다. 이는 부부 갈등이나 부모에 대한 섭섭함 등으로 이어져 가정불화의 원인이 되거나 추가적인 갈등으로 확대될 수 있다.

이게 완전히 한쪽으로만 치우쳐져 있는 거 같아서 남편 자원을 쓰기가 너무 힘든 거예요... 근데 애가 자원이어야 돼? 아니야 그는 나랑 같은 양육부담자야 나랑 같은 입장이어야돼~ 근데 왜 근데 애가 내 자원으로 쓰고 있는 거야. 이 부분에서 굉장히 화가 나고... (연구참여자 G)

저는 이제 가족 자원이 없었고 제가 친인척이나 친정 부모님이 일단 서울 이외 지역에 거주하고 있었고 저 같은 경우에는 이제 배우자도 없었기 때문에... 저랑 아들이랑 이제 둘만 있잖아요. 그런 상황에서 1학기에는 긴급 보육을 안 보내고 가정보육을 거의 통째로 하면서 많이 내려놨었던 것 같고... (연구참여자 C)

힘들었어요.. (장애를 가진 큰 아이가) 센터에 만나절만이라도 지내다 오면 좋는데.. (중략) 교수님이 제안하신 프로젝트를 못하겠습니다... 고사하고 돌아오는데 너무 눈물이 나더라고요. 너무 해보고 싶었던 연구였는데. (연구참여자 E)

갑작스런 양육공백 상황에서 돌봄을 대신 담당할 남편, 친정, 시댁 어르신 등은 매우 중요하고 든든한 지지자원이 되어 주었다. 그렇지만 일시적으로 함께 생활하거나, 상당 시간을 같이 보내는 과정에서 안전(코로나 감염 등)이나 경제적 이슈(손주의 TV 프로그램 유료 결제, 난방비, 식비 갈등 등)와 같은 예상치 못했던 문제들이 발생하기도 했다.

우리 엄마는 연세가 있으시다 보니 자기가 건강적으로 위협받을 것 같아서 불안해 하세요. 어디 갔다오면 싫어하세요. 오래 머무르는 것도 안 좋아하시죠. 너네 집에 빨리 가라고. 너희 때문에 TV(결제)도 가스비도 돈 더 나오고. (연구참여자 A)

V. 결론

1. 연구 요약

본 연구는 모성이라는 정체성을 가지며 학업과 연구에 매진하는 서울대학교 엄마대학원생의 COVID-19 전후의 구체적인 삶의 모습을 조명하고, 이를 둘러싼 외적 제약들을 밝혀내는 것을 목적으로 진행되었다. 본 연구에서는 국내 및 해외 자료들을 고찰하는 문헌연구와, 당사자들의 목소리를 직접 듣는 온라인 FGI를 통한 질적연구를 수행했다.

연구 결과, 엄마대학원생은 COVID-19 상황 이전부터 학업-일-출산-양육을 동시에 감당함에 따라 경제적 어려움, 절대적 시간의 부족, 정서적 어려움, 다중역할 갈등으로 인한 어려움 등을 겪어온 것으로 나타났다. COVID-19 상황은 공부하는 여성들로 하여금 물리적, 시간적인 제약으로 할 수 없었던 많은 것들을 가능하게 하는 신세계를 누리는 재난 기득권의 지위를 부여하기도 했다. 하지만 동시에 COVID-19 상황으로 인해 엄마대학원생들은 돌봄의 일차적 책임자로서 돌봄 부담이 가중되는 현실을 경험해야만 했다. 즉, 공부하는 여성들은 자기도 모르는 사이에 '모성(母性)'으로 귀소(歸巢)해 자신의 것들을 내려놓고, 오롯이 돌봄의 최전선에 선 재난 약자로서의 모습을 보이기도 했다.

2. 연구 제언

본 연구에서 언급한 대로 COVID-19 이후 엄마대학원생들에게 나타난 어려움은 갑자기 생겨난 어려움이 아니다. 이미 존재했지만, 인지하지 못했던 일들이 COVID-19를 계기로 수면 위로 드러났을 뿐이다. 어쩌면 우리는 팬데믹의 시대를 전화위복(轉禍爲福) 삼아 더 나은 내일로 나아가는 발판을 마련하게 될지도 모른다. 이에, 향후 엄마대학원생들을 위해 대학에서는 어떤 노력을 기울일 수 있을지에 대해 단기, 중기, 장기적 차원에서 제언해보고자 한다. 나아가 본 연구의 결과를 토대로 COVID-19가 악화일로로 치닫는 상황 속에서 돌봄 부담을 완화하기 위해 우리 사회에 도입할 수 있는 제도적 장치에 대해 제시해본다.

첫째로, 단기적 차원에서 이미 존재하고 있는 공공시설에 대한 접근성이나 학사 제도에 대한 개선을 추구해야 한다.

먼저 도서관 내 자녀 출입 금지와 같이 엄마대학원생들의 공공시설에 대한 접근을 원천 차단하는 제도를 개선할 필요가 있다. 이와 같은 제도는 엄마 대학원생들의 생산성을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 정서적으로 부정적 영향을 미치기 때문이다. 그러므로 다양한 계층의 수요와 욕구에 맞춰 공공시설에 대한 접근성이 확대될 필요가 있다. 나아가 미국의 주요 대학에서 시행하고 있는 맞춤형 학사조정 및 기간 연장 제도의 도입도 고려해볼 수 있다. 시카고, 스탠포드 대학은 출산과 양육의 부담을 겪는 대학원생들이 과제·페이퍼·시험 등 과목 이수 조건에 있어 교수 및 학과장과의 협의하에 조정할 수 있는 제도를 마련하고 있다. UC버클리 대학은 출산 여성에게 논문자격시험, 학위 취득에 대한 기간을 휴학과 별도로 최대 1년 유예하기도 한다(김혜란 외, 2015). 이처럼 수업 시간 조정이나 과목 이수, 기간 연장 등 엄마대학원생의 욕구를 반영하는 학사 제도가 도입될 필요가 있다.

둘째로, 중기적 차원에서 지속적인 논의와 소통이 담보될 수 있도록 학내 공식 조직이 마련되어야 한다.

엄마대학원생들에 대한 지원이 중장기적으로 이어지기 위해 ‘가족지원센터’와 같은 학내 공식 조직이 마련될 필요가 있다. 김혜란 외(2015)에 따르면, 시카고 대학에서는 가정을 꾸리고 있는 학내 구성원들을 위해 별도로 가족지원센터를 운영하고 있다. 시카고 대학의 가족지원센터는 대학에서 제공 중인 가족 대상 서비스를 망라하여 대학 구성원이라면 누구나 활용할 수 있도록 다양한 정보를 제공하고 있다. 또한 하버드 대학, MIT 등에서도 부모학생회를 공

식적으로 지원하여 이메일 리스트 및 웹사이트 운영을 이어나가고 있다. 그간 서울대에서는 맘인스누와 같은 자조모임이 이러한 기능을 담당해왔다. 그러나 맘인스누는 자발적인 조직으로 운영되어 단체의 흥망에 따라 논의와 소통의 역량이 좌우되는 경우가 많았다. 공식적인 학내기구로서의 가족지원센터가 운영된다면 중기적 차원에서 엄마대학원생에 대한 정책 논의를 이어나갈 수 있을 것이다.

셋째로, 엄마대학원생들의 지속가능한 학업-육아 양립 환경구축을 위해 장기적 차원의 근본적이고 구조적인 접근이 필요하다.

본 연구를 통해 엄마대학원생들이 양육과 학업에 대한 부담을 오롯이 질 수밖에 없는 구조적 차원의 문제가 여전히 존재함을 확인할 수 있었다(Miller, 2020). 따라서 구조적 차원의 문제를 해결하기 위해 재정지원, 문화·인식 변화를 위한 지원, 다학제간·지역사회의 협력 등 다방면에서의 개혁이 요구된다. 엄마대학원생들이 가장 힘들어하는 문제는 바로 재정적인 문제였다. 이를 해결하기 위해 하버드나 MIT, 프린스턴 및 스탠포드, UC버클리 대학 등 해외 주요 대학들의 경우 모두 부모 대학원생에 대한 양육비 지원을 하고 있으며, 그 규모는 연간 기준에 따라 2,000 ~5,000달러에 이른다(김혜란 외, 2015). 컬럼비아 대학에서는 자녀 1명당 1,000달러씩 육아수당을 주고 있다(윤석민, 2014). 이처럼 양육비를 지급하거나 돌봄 인력 급여를 지원해주는 등 직접적인 재정지원책을 도입하는 것을 고려해볼 수 있다.

이와 더불어, 다학제간·지역사회와의 협력 관계를 활성화할 필요가 있다. 시카고 대학의 경우 가족지원센터에서 운영하는 자녀 프로그램을 사회복지학과 학생들이 실습 프로그램으로 꾸려나가고 있다. 우리나라에서도 사회복지학과 및 아동가족학과가 학내 보건소 등과 연계하여 아동 돌봄 프로그램을 실습 과정으로 꾸려나간다면 비용을 절감하는 한편, 엄마대학원생들이 안심하고 맡길 수 있는 자녀 대상 프로그램이 마련될 수 있을 것이다. 그 밖에 지역사회에서 진행하고 있는 노인 일자리 사업과 자녀돌봄을 위한 서비스를 연계하는 방안도 고려할 수 있다.

마지막으로, COVID-19가 악화되는 상황 속에서 돌봄의 책임을 우리 사회가 함께 질 수 있도록 하는 제도적 장치를 마련해야 한다.

2021년 12월 현재, 일상으로의 회복이 시도된 지 한 달도 채 되지 않아 하루 8천 명에 이르는 확진자가 발생하는 등 COVID-19 상황이 악화일로로 치닫고 있다. 본 연구는 COVID-19 상황으로 인해 엄마대학원생들의 돌봄 부담이 가중되었음을 확인했는데, 악화된 COVID-19 상황으로 인해 이는 앞으로 더욱 심화될 것이라 유추할 수 있다. 이러한 돌봄 부담이 완화되기 위해서는

돌봄의 책임을 개인이 오롯이 감당하는 것이 아니라 우리 사회가 함께 질 수 있도록 하는 다양한 제도적 장치가 마련될 필요가 있다.

일례로 모성뿐만 아니라 부성이 돌봄에 참여하도록 유도하기 위해, 학령기 아이가 있는 가정의 경우 부와 모가 모두 일정 수준의 재난휴가 혹은 재택근무가 가능하도록 강제하는 긴급법안을 도입하고, 이를 지원하기 위해 현금지원 제도나 기업에 대한 간접 지원 등을 고려할 수 있다. 또한, 취약한 재난 약자들에 대해서는 국가가 돌봄을 책임질 수 있는 자세가 요구된다. 본 연구에 참여한 엄마대학원생 중에는 이혼 후 돌봄을 수행할 배우자가 존재하지 않거나, 기관들이 문을 닫으면서 장애아동을 혼자 돌보느라 일상이 무너지는 경우도 있었다. 대구사회서비스원의 사례(김종현, 2021)는 공공기관과 민간이 제공하지 못했던 장애아동 등에 대한 긴급 틈새돌봄을 제공하였으며, 이는 기존인력을 활용해 적시에 제공했던 이는 돌봄의 책임을 우리 사회가 어떻게 함께 감당할 수 있을지 보여주는 청사진이 될 수 있을 것이다.

3. 연구의 한계 및 의의

본 연구에는 다음의 몇 가지 한계가 존재한다.

먼저, 사회과학대학에 재학 중인 엄마대학원생을 중심으로 연구를 진행하는 과정에서, 다양한 전공에 대한 논의가 고려되지 못한 점을 한계로 볼 수 있다. 가령, 이공계열에 재학 중인 대학원생들의 경우 도제 방식의 랩(lab) 시스템에서 근무하는 경우가 많아, 인문·사회계열에서 학업을 이어나가는 대학원생에 비해 출산과 양육으로부터 받는 부담의 형태나 수준이 다를 수 있는 만큼, 추후 연구에서는 엄마대학원생들의 보다 다양한 환경을 포착하는 데 유념할 필요가 있다. 더불어, 연구대상이 서울대학교에 재학 중인 엄마대학원생들로 한정되어 있는데, 서울대학교가 지니는 재정적, 상징적 특수성 때문에 이 연구의 사례를 우리나라 전체 엄마대학원생의 논의로 일반화하기는 다소 어려워 보인다.

다만, 국내 최고의 환경과 인프라를 갖춘 연구중심 국립대학법인이라는 지위를 가진 서울대학교에서조차 엄마대학원생들이 어려움을 겪고 있다면, 그보다 인식 및 인프라가 낙후된 다른 학교에서의 상황은 더 좋지 않으리라는 것을 유추할 수 있다. 어쩌면 다른 학교에서 엄마대학원생에 대한 이슈가 적극적으로 논의되지 못하는 것은 학업을 수행하는 데 있어 아무 문제가 없어서라기보다, 엄마대학원생의 존재 자체가 ‘보이지 않는(invisible)’ 소수로서 정치적인 힘을 갖지 못했거나, 여성의 공부라는 것이 재정, 시간 및 돌봄 자원이 매우

풍부한 특권층들만의 전유물이었을 가능성에 대해서도 생각해볼 수 있다. 더 많은 보통의 여성들이, 남성 못지않게 공부와 연구에서 평등한 기회를 얻고 온당한 성과를 내기 위해서는 공부하는 엄마들이 수적으로 많은 서울대학교에서 정책 인큐베이팅을 진행해 좋은 모델로서 역할 할 수 있을 것이다.

다행스럽게도, 최근 몇 년간 서울대학교는 구성원들의 자치활동을 동력 삼아 출산 및 육아 휴학제도, 도서관을 비롯한 몇몇 교내시설의 동반 이용, 스테디맘을 위한 그룹상담 프로그램, 수유실의 확보 등 다채로운 변화들을 이뤄왔으며, 관련 홍보책자를 만들어 배포하는 등의 움직임이 나타나고 있다²⁾. 다만 일종의 정책 모델링을 통해 변화된 제도 및 스테디맘에 대한 인식이 다른 학교에 영향을 미치는 것도 중요하지만, 여성의 '노동'만 강조되는 자본주의적 관점을 뛰어넘어 여성의 공부, 여가, 봉사, 창작 등 다양한 형태의 사회참여 활동도 독려되는 사회적 분위기 또한 조성될 필요가 있음을 간과해서는 안 될 것이다.

이처럼 언급된 한계들에도 불구하고, 본 연구는 COVID-19 상황 속에서 여성 노동자들에 비해 상대적으로 소외받는 집단이었던 엄마대학원생들의 삶을 다양한 문헌연구와 당사자들의 목소리를 통해 현실세계로 끌어올렸다. 여성들이 연구와 창작에 집중할 수 있도록 〈자기만의 방〉에 머물 수 있는 환경이 COVID-19로 인해 어떠한 변화를 겪었는지 실질적으로 들여다보며 감염병이 사회구성원들에게 불평등한 방식으로 영향을 미쳤음을 밝혔다. 이 점에서 이 연구는 큰 의의가 있다. 더해서 수시로 '방'의 문을 열 수밖에 없게 만드는 돌봄의 이슈를 줄여나가기 위해서 단기, 중기, 장기적인 차원에서 구체적인 전략을 제안했다는 점 역시 본 연구가 지닌 독특한 가치로 여겨진다.

앞으로 더 많은 연구자들이 여성으로서, 노동자로서, 그리고 돌봄의 주체로서의 삶을 동시에 살아갈 것으로 전망된다. 이러한 다중역할의 그늘 속에서 학업을 이어나가고 있는 여성들을 위한 연구가 이어지고 지속되어, 더 나은 세상을 만들어가는 데에 이바지하길 소망한다.

2) 서울대학교 인권센터 『서울대학교 부모대학원생을 위한 교내 제도 및 서비스 브로셔』
https://hrc.snu.ac.kr/board/academic_material/view/5565

참고문헌

- 강희숙(2021). “재난약자’ 담론에 대한 사회언어학적 분석”. *우리말연구*. 제66권. 107-132.
- 김은하·임연옥·박경숙·김남영(2008). “기혼여자 대학원생의 다중역할 수행 경험 과정”. *성인간호학회지*. 제20권 제1호. 113-125.
- 김종현(2021.06.16). “대구사회서비스원, 국무총리 표창 수상.” *대구신문*. <https://www.idaegu.co.kr/news/articleView.html?idxno=349759>에서 2021.12.16 인출.
- 김혜란·강혜진·전이영·오수미·박미진·이진화·심예리·서정원(2015). 대학의 부모 학생 사례연구에 기반한 여성전문인력의 사회적 경쟁력 제고. 한국연구재단 보고서.
- 서정원(2015a). *엄마대학원생의 SNS 커뮤니티를 통한 역량강화 경험- ‘서울대부 모학생조합 맘인스누’의 사례를 중심으로 한 문화기술지*. 서울대학교 석사 학위논문.
- 서정원(2015b). “엄마대학원생의 학업-육아 양립 경험에 관한 현상학적 연구”. *여성연구*. 제89권 제2호. 83-118.
- 울프, 버지니아(2010). *자기만의 방*. 이지은(역). 서울:웅진출판사(Woolf, *Virginia, A Room of One's Own*, London: Hogarth Press, 1929).
- 윤석민(2014. 6. 26.). “아기 안고 도서관... ‘스터딩맘’ 서울대를 바꾸다.” *중앙일보*. <https://mnews.joins.com/article/15073677#home>에서 2021. 2.20. 인출.
- 조은(2010). “젠더 불평등 또는 젠더 패러독스”. *한국여성학*. 제26권 제1호. 69-95.
- 함선유(2021). *코로나19 이후 청년 노동시장. 2021 사회복지공동학술대회 한국 사회복지연구회 발표자료*.
- 서울대학교 인권센터(2021). *서울대학교 부모대학원생을 위한 교내 제도 및 서비스 브로셔*. https://hrc.snu.ac.kr/board/academic_material/view/5565에서 2021.12.16 인출.
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, 1-33.
- Anaya, R. (2011). Graduate student mothers of color: The intersectionality

- between graduate student, motherhood, and women of color in higher education. *Intersections: Women's and Gender Studies in Review Across Disciplines*, 9, 13-31.
- Arnold, C. H. (2020). Balancing early days of motherhood and academia during COVID-19: Creative writing communities of practice. *Antistasis*, 10(3), 1-9.
- Augustine, J. M., Prickett, K. C., & Negraia, D. V. (2018). Doing it all? mothers' college enrollment, time use, and affective well-being. *Journal of Marriage and Family*, 80(4), 963-974.
- Beal, H. K. (2020). Surviving the COVID-19 pandemic with a wolf pack and the Marco Polo app: From academic motherhood and COVID-19. *Journal of the Motherhood Initiative*, 11(2), 1-12.
- Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2021). Gender inequality in research productivity during the COVID-19 pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*, 1-20.
- Cutter, S. L. & C. T. Emrich. (2006). Moral hazard, social catastrophe: The changing face of vulnerability along the hurricane coasts. *Annals, American Academy of Political and Social Science*, 604(1), 102-112.
- Dingel, J. I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *National Bureau of Economic Research*.
- Dokes, K. (2020). The challenges graduate student mothers face and the strategies they use to overcome and persist [PhD Dissertation]. Saint Louis University.
- Ellis, E. G. (2014). You must be superwoman! How graduate student mothers negotiate conflicting roles [PhD Dissertation]. Texas Woman's University.
- Etaugh, C., & Bridges, J. S. (2006). *Women's lives: A topical approach*. Pearson Allyn and Bacon.
- Fenton, T. M. (2020). The impact of counseling program faculty on graduate student mothers [PhD Dissertation]. Lindsey Wilson College.
- Gilmartin, S. (2016, December 10). Margaret the first review: The life and times of 'Mad Madge' Cavendish. *IrishTimes*.

<https://www.irishtimes.com/culture/books/margaret-the-first-review-the-life-and-times-of-mad-madge-cavendish-1.2890709>에서 2021.2.20. 인출.

- Guatimosim, C. (2020). Reflections on motherhood and the impact of COVID-19 pandemic on women's scientific careers. *J Neurochem* 2020(155), 469-470.
- Harmon-Jones, E. (2000). Cognitive dissonance and experienced negative affect: Evidence that dissonance increases experienced negative affect even in the absence of aversive consequences. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 26(12), 1490-1501.
- Hermann, M. A., & McFall, C. (2020). COVID-19, academic mothers, and opportunities for the academy. *Academe Washington*, 106(4), 37-39.
- Hibel, L. C., Trumbell, J. M., & Mercado, E. (2014). Work/non-workday differences in mother, child, and mother-child morning cortisol in a sample of working mothers and their children. *Early Human Development*, 90(1), 1-7.
- Kim, S., Thibodeau, R., & Jorgensen, R. S. (2011). Shame, guilt, and depressive symptoms: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 137(1), 68-96.
- Larrance, R., Anastario, M. & Lawry, L.(2007). Health status among internally displaced persons in Louisiana and Mississippi travel trailer parks. *Annals of Emergency Medicine*, 49(5), 590-601.
- Lewis, H. B. (1971). Shame and guilt in neurosis. *The Psychoanalytic Review*, 58(3), 419-438.
- Liss, M., Schiffrin, H. H., Mackintosh, V. H., Miles-McLean, H., & Erchull, M. J. (2012). Development and validation of a quantitative measure of intensive parenting attitudes. *Journal of Child and Family Studies*, 22(5), 621-636.
- Lofton, O., Petrosky-Nadeau, N., & Seitelman, L. (2021). Parents in a pandemic labor market. Federal Reserve Bank of San Francisco. Working Paper 2021-04.
- Lynch & Karen D. (2008). Gender roles and the american academe: A case study of graduate student mothers. *Gender and Education*,

20(6), 585-605.

- McNay, L. (1992). *Foucault and Feminism*. Cambridge: Polity.
- Mahajan, U. V., & Larkins-Pettigrew, M. (2020). Racial demographics and COVID-19 confirmed cases and deaths: a correlational analysis of 2886 US counties. *Journal of Public Health*, 42(3), 445-447.
- Markle, G. (2015). Factors influencing persistence among nontraditional university students. *Adult Education Quarterly*, 65(3), 267-285.
- Miller, K. E. (2020). The ethics of care and academic motherhood amid COVID-19. *Gender Work Organ* 2020, 1-6.
- Nelson, M. (2020). Colour tribulations: A mothering-ArtAdemic in a pandemic : From academic motherhood and COVID-19 (Andrea O'Reilly, Ed.). *Journal of the Motherhood Initiative Double Issue*, 11(12), 1-27.
- Nettles, M. T. (2006). *Three magic letters : getting to Ph.D.* Baltimore, MD : Johns Hopkins University Press.
- Polasky, L. J., & Holahan, C. K. (1998). Maternal self-discrepancies, interrole conflict, and negative affect among married professional women with children. *Journal of Family Psychology*, 12(3), 388-401.
- Prikhidko, A., & Haynes, C. (2018). Balancing graduate school and mothering: Is there a choice? *International journal of doctoral studies*, 13. 313-326.
- Ridgeway C., & Correll S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.
- Scharp, K. M., & Dorrance Hall, E. (2019). Reconsidering family closeness: A review and call for research on family distancing. *Journal of Family Communication*, 19(1). 1-14.
- Stake, R. E. (2005). Qualitative case studies. In Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed., pp.443-466). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Staniscuaski, F., Reichert, F., Werneck, F. P., de Oliveira, L., Mello-Carpes, P. B., Soletti, R. C., Almeida, C. I., Zandona, E., Ricachenevsky, F. K., Neumann, A., Schwartz, I. V. D.,

- Tamajusuku, A. S. K., Seixas, A., & Kmetzsch, L. (2020). Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, 368(6492), 724-724.
- Sutherland, J. (2010). Mothering, guilt and shame. *Sociology Compass*, 4(5), 310-321.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 63-72.
- Vogel, L.(1993). *Mother On The Job*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Williams, S. A. (2007). Graduate students/mothers negotiating academia and family life: Discourses, experiences, and alternatives [PhD Dissertation]. University of South Florida.
- Wright, R. C., Partovi, N., & Levy, R. D. (2020). Necessity is the mother of invention: Rapid implementation of virtual health care in response to the COVID-19 pandemic in a lung transplant clinic. *Clinical Transplantation*.

Abstract

The Study on Women Being Pushed Out of 〈A Room of One's Own〉 Due to COVID-19* - Focusing on the 'Academic and Child-Rearing' Experience of Graduate Student Mothers

Hyein Oh**·Manjun Kim***·Cheong-ah Lee****·

Hakgeon Lee*****·Yesang Cho*****

As COVID-19 has swept the world, alienation and exclusion of graduate student mothers deepened. This is due to the fact that the burden of care has aggravated, while their existence is not properly recognized. This study presents academic and child-rearing coexperiences of graduate student mothers, through the literature study and Focus Group Interview(FGI).

The study found out that before COVID-19, graduate student mothers were typically experiencing hardships such as economic difficulties, lack of absolute time, emotional difficulties, motherhood not affordable of taking care of oneself, and absence of awareness and culture. After COVID-19, as the university administration and education system became completely online-based, physical and time energy consumption have decreased, while work efficiency increased inducing additional income. However, graduate student mothers became the vulnerable group of people in a disaster, bound by the yoke of 'motherhood'; time resources available were further reduced, with exacerbated emotional difficulties. Diverse conflicts also

* This research was conducted by the support of Human Rights Center, Seoul National University

** First Author: Hyein Oh, Researcher, Institute of Social welfare, Seoul National University

*** Corresponding Author: Manjun Kim, MA course, Department of Social Welfare, Seoul National University

**** Co-author: Cheong-ah Lee, MA course, Department of Social Welfare, Seoul National University

***** Co-author: Hakgeon Lee, MA course, Department of Social Welfare, Seoul National University

***** Co-author: Yesang Cho, MA course, Department of Social Welfare, Seoul National University

occurred depending on supportable resources.

The study ends with proposing short, medium, and long-term measures for the future. At the short-term level, seeking improvement regarding the access to the public facilities and academic systems that already exist is suggested; at the medium-term level, an official organization within the school is to be established in order to ensure continuous discussion and communication. At the long-term perspective, the need to construct a sustainable academic-parenting environment through more fundamental and structural approach is emphasized. In addition, amid the spread of COVID-19, extra institutional intervention for the society to bear care responsibility together with an individual is suggested.

Keywords : Graduate Student Mother, Studying Mom, Study-Child Rearing Balance, COVID-19 Pandemic, Multiple Roles

근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향*

방진아**·허순임***

초 록

본 연구는 여성 관리자가 겪는 일·가정 갈등의 주요 원인으로 자녀 돌봄과 직장 일을 병행하면서 겪는 시간 압박에 초점을 두고 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향과 제도 활용에 대한 결정 요인을 살펴보았다. 이를 위해 개인, 기업, 특성과 함께 일·가정 양립과 관련된 조직 문화적 특성을 포함하여 종합적으로 분석하였다. 분석자료는 제7차 여성관리자패널조사(2018) 데이터를 활용하였고 초등학생 이하 자녀를 둔 여성 관리자 862명을 대상으로 통계 분석을 실시하였다. 분석 결과, 근로시간 유연화를 활용한 경우 여성 관리자의 자녀 돌봄 만족과 직업생활 만족이 높아졌으며, 특히 등·하원 시간의 압박이 큰 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자의 경우 근로시간 유연화의 긍정적 영향이 크게 나타났다. 또한 제도 활용 이외에 조직 문화적 특성이 일·가정 양립 만족에 중요한 요인으로는 나타났다. 예를 들어 최고 경영자가 여성 인력의 중요성을 강조하는 일·가정 양립 배려 문화일수록 만족도가 높아졌으며, 밤늦게 남아 일하는 것이 평가에 유리하게 작용하는 문화일수록 만족도가 낮아졌다. 한편, 근로시간 유연화 활용 결정 요인으로는 노동조합이 구성되어 있고 근로자의 일·가정 양립을 배려하는 조직 문화를 가지고 있는 경우 활용 확률이 높게 나타났다. 이처럼 근로시간 유연화는 근로시간 단축과 소득 감소 없이 근로시간 조정을 통해 여성 관리자의 일·가정 양립 만족을 제고 할 수 있으며, 장시간 근로문화 개선이 뒷받침된다면 제도 효과가 더욱 높아질 수 있다는 점에서 여성경력단절 예방과 일·가정 양립 지원에 기여 할 수 있는 중요한 정책 수단으로 활용될 수 있다.

주제어 : 근로시간 유연화, 일·가정 양립, 여성 관리자

* 본 연구는 근로시간 유연화와 관련하여 작성중인 서울시립대 박사학위 논문의 일부를 발췌하여 재편집한 것임.

** 제1저자: 서울시립대 행정학과 박사수료(passb77@naver.com)

*** 교신저자: 서울시립대 행정학과 교수(soonim@uos.ac.kr)

I. 서론

우리나라의 연간 근로시간은 2019년 기준 1,967시간으로 OECD회원국중 멕시코(2,137시간) 다음으로 긴 시간이며, OECD 평균(1,726시간)보다 연간 241시간을 더 일하고 있다(KDI, 2021). 한정된 시간속에서 일과 자녀 돌봄을 병행해야 하는 근로자들에게 OECD 최상위권의 장시간 근로와 정시퇴근을 눈치보이게 하는 직장문화는 일과 삶의 불균형을 가져오는 주요 원인으로 작용하고 있다¹⁾(정재우, 2017).

정부에서도 장시간 근로가 일·가정 갈등을 초래하는 주요 원인이라는 문제 인식하에 정책적 노력을 기울이고 있다. 제1차 저출산 고령사회 기본계획(2006~2010)을 시작으로 맞벌이 부부의 자녀양육시간 확보를 위해 육아휴직, 육아기근로시간 단축제, 시간제 근무, 시차출퇴근제, 보육료 지원 등 다양한 일·가정양립 지원정책을 확대 시행하고 있으며, 최근 제4차 저출산 고령사회 기본계획(2021~2025)에서는 일·생활 균형을 중요 정책목표로 설정하고 52시간제 현장 안착을 통한 장시간 근로 해소, 유연근무 활성화 등을 개선방안으로 제시하고 있다.

그러나 장시간 근로 문제는 우리 사회의 오래된 문화와 관행에 기인한 것으로 몇몇 제도만으로는 근본적인 개선에 한계가 있으며 특히 기업의 참여와 협력이 뒷받침되어야 한다(정성호, 2015). 또한 근로시간 단축제나 유연근무제는 아직 도입 초기로 제도가 활성화되지 않고 있다(박종서, 2017).

유연근무제에 대한 선행 연구는 일·가정 양립에 미치는 효과와 실제 이용과정에 영향을 미치는 변수들에 대한 종합적 분석은 많지 않다. 관련 연구 동향을 살펴보면 첫째, 유연근무제의 개념에 시간제 근로(part-time), 장소 유연화(재택·원격근무), 근로시간 유연화(탄력근무제·시차출퇴근제) 등 성격이 상이한 여러 제도들을 포함하고 있어 각 제도의 특성을 충분히 고려하지 못하고 있다(김지현, 2021). 특히 시간제 근로²⁾는 우리의 경직적 노동시장 속에서 일

1) 고용노동부(2019)에서 5,117개 사업체의 인사담당자를 대상으로 실시한 일·가정 양립 실태조사에 의하면 일·가정 양립을 위해 우선적으로 추진해야 할 정책으로 시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로제 확산(14.0%), 장시간 근로관행 개선(12.7%)을 강조하고 있다.

2) 시간제 근로는 여성근로자들에게 일·가정 양립 기회를 제공함으로써 취업중단의 위기를 극복할 수 있는 대안이 된다는 주장(Allaart & Bellmann, 2007)이 있는 반면, 노동시장내 여성의 주변화와 성별 격차를 확대하는 부정적 결과를 야기하며 오히려 일·가정 갈등을 초래할 가능성이 높다는 주장(Manning & Petrongolo, 2008)간 논쟁이 있다.

자리 질과 임금·고용보장 등 근로조건 전반과 직결된 문제로서 총 근로시간과 소득감소 없이 근로시간을 탄력적으로 운영하는 근로시간 유연화와 구분하여 논의될 필요가 있다(권혜원, 2016).

둘째, 기존 연구는 유연근무제에 대한 효과로서 주로 조직 성과, 이직 의도, 출산 의도, 삶의 질 만족 등에 미치는 영향에 대한 연구가 많은 반면, 일·가정 양립과 직접적으로 연관된 자녀 돌봄 과정과 직장생활에 초점을 둔 연구는 많지 않은 실정이다(정우진·김강식, 2014).

셋째, 제도의 효과에 영향을 미치는 개인, 기업, 조직 문화적 특성에 대한 통합적 검토가 이루어진 연구는 많지 않다(한영선·정영금, 2014).

넷째, 유연근무제가 근로자 개인과 조직에 미치는 영향에 대한 연구는 많으나 실제 제도 활용 여부에 영향을 미치는 요인들을 탐색하는 연구는 부족한 상황이다(김현동, 2014; 박한준·이주경, 2018).

이에 본 연구에서는 선행연구를 토대로 유연근무제중 근로시간 유연화 활용을 통한 시간 갈등 완화에 집중하여 분석을 진행하고자 한다. 이를 위해 첫째, 유연근무제의 세 가지 유형인 시간제 근로, 근로장소 다양화, 근로시간 유연화 중에서 시간 갈등 완화와 직접적으로 관련된 시간 유연화에 초점을 두고 이들 제도가 일·가정 양립에 미치는 효과를 확인하고자 한다.

둘째, 근로시간 유연화와 더불어 개인 특성, 기업 특성, 조직 문화 특성에 대한 변수들이 일·가정 양립에 미치는 영향을 통합적으로 검토함으로써 전반적인 근로조건에 대한 맥락 하에서 제도의 영향을 분석하고자 한다.

셋째, 유연근무제의 활용 여부에 영향을 미치는 선행 변수에 대한 연구가 많지 않고 근로시간 유연화가 아직 일·가정 양립 제도로서 정착되지 않은 만큼, 여성 관리자의 제도 활용 여부 선택에 영향을 미치는 요인들을 탐색하고자 한다.

마지막으로, 일·가정 양립 제도는 개인의 상황에 따라 연계 활용 양상과 효과에 차이가 있다는 점에 착안하여(이삼식·이지혜, 2011), 자녀 돌봄 방식으로 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 근로시간 유연화 효과와 결정 요인에 차이가 있는지 살펴보고, 보육지원 등 기관 돌봄 제도와 근로시간 유연화 제도의 연계성을 탐색하고자 한다.

본 연구의 목적은 여성들이 일하면서 아이를 키우기가 어려운 현실이 장시간 근로문화에 기인한다는 문제 인식하에, 시간 유연성을 높이는 근로시간 유연화에 초점을 맞춰 제도의 효과와 제도 활용의 결정 요인을 종합적으로 살펴보고 여성 관리자의 입장에서 제도 실효성을 제고 할 수 있는 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 선행 연구 고찰

1. 일·가정 양립과 근로시간

일·가정 양립은 경제활동과 가정에 대한 돌봄 활동을 병행할 수 있도록 일·가정 갈등을 줄이는 노력을 의미한다(정미주·임상호, 2016). 일과 가정의 영역에서 발생할 수 있는 갈등 유형은 개인이 가진 한정된 자원을 일과 가정으로 나눠야 하는데서 발생하는 자원소모형 갈등과, 일과 가정의 연결성에 의해 한 쪽에서 발생하는 부정적 영향이 다른 영역으로 파급됨으로써 발생하는 갈등으로 구분된다(Edward & Rothbard, 2000).

많은 연구들은 일·가정 갈등이 모든 역할 요구를 충족시킬 만큼 충분한 시간이 없다는 것에서 비롯되며, 근로자가 직장 및 가정과 관련된 역할에 많은 시간을 소비할수록 더 많은 갈등을 경험한다고 설명하고 있다(Keith & Schafer, 1984). 또한 시간 갈등의 주요 원인으로 근로시간을 들고 있으며, 직장가정에서 시간량의 불균형을 시정하고 조화를 추구해야 일과 가정의 균형이 이루어질 수 있음을 강조하고 있다(송혜림, 2012).

일·가정 양립 지원제도의 범위와 구분에 대한 통일된 견해가 정립되어 있지 않지만³⁾, 통상 휴가제도(출산전후휴가, 육아휴직), 보육 지원(보육비 지원 및 보육기관 이용), 근로시간의 유연성(시간제 근로, 유연근무제)과 같이 세 가지 유형을 포함하고 있다(한영선, 2013).

이와 같은 유형을 대표하는 우리의 일·가정 양립 지원제도는 크게 육아휴직, 보육 지원, 근로시간 유연화 세 가지 제도를 들 수 있다(유계숙, 2008). 이들 제도를 근로자의 시간적 관점에서 살펴 보면 육아휴직은 1년 이내 유급 휴가를 통해 부모의 자녀 양육 시간을 확보해 주는 제도이며, 보육 지원은 무상 보육 서비스를 제공함으로써 부모의 근로시간을 확보해 주는 제도이다. 가장 최근 도입된 근로시간 유연화는 근로시간을 조정함으로써 돌봄시간 확보를 지원한다는 점에서 육아휴직이나 보육 지원을 보완하는 완충적 제도로써 의미가 있다(윤자영, 2016; 우석진, 2010).

일·가정 양립 지원제도가 여성의 자녀 돌봄 시간과 근로시간 배분 결정에

3) 일·가정 양립 지원제도를 '부양가족 돌봄 지원제도'와 '유연근무제도', '부양가족 지원 번들(육아휴직, 가족간호휴가, 직장보육시설, 보육비지원)'과 '유연근무제 번들(육아기근로시간 단축, 시차출퇴근제)'과 같이 두 가지 범주로 구분한 연구도 있다(Allen, 2001; 권혜원·권순원, 2013).

미치는 영향에 대한 선행 연구는 주로 보육 제도를 중심으로 논의되었는데, 보육료 지원 확대에 따라 전체적으로 부모가 자녀를 직접 돌보는 시간이 줄어들었지만 고학력 여성과 고소득 가구에서는 여성의 시간 배분에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(이영옥, 2014). 보육 정책 변화에 따른 개인의 시간배분 변화를 분석한 연구에서는 미취학아동 유무에 따른 기혼여성간 유급 노동시간의 차이가 적극적인 보육 정책이 실시되었던 참여정부 시기에 잠시 줄어들었다가 바우처 등 시장원리 도입, 양육수당 등 돌봄 재가축화 움직임이 있었던 이명박 정부 시기에 다시 증가한 것으로 나타났다(현재은, 2013).

여성의 근로시간과 관련한 다른 한축의 논의는 근무형태(풀타임/파트타임)에 따른 일·가정 양립 효과와 함께 젠더 관점에서 부정적 영향에 주목하고 있다. 즉 임금이 줄더라도 근로시간 단축을 희망하는 여성들을 위해 자발적 파트타임 제도가 활성화되어야 한다는 의견이 있는 반면(한영선, 2013), 근로시간 단축은 여성의 파트타임 근무를 증가시키고 남성의 초과 근무를 증가시킴으로써 가구내 및 노동 시장내 성별 분업을 고착화 시킨다는 비판도 제기되고 있다(현재은, 2013).

이러한 비판에 대한 대안적 근무시간 조정정책으로 하루 기준으로 근무 시작 시간과 종료 시간을 변화시킬 수 있는 유연한 근무 스케줄의 선택을 제시한 연구(Sirianni & Negrey, 2000)는 장시간 근로문화에 대한 개선이 뒷받침된다면 근로시간 및 소득감소 없이 근로시간의 탄력적 조정을 통해 여성 관리자의 시간 갈등을 완화시킬 수 있다는 본 연구의 가설과 맥락을 같이 하는 논의이다.

2. 근로시간 유연화

우리나라에서 일·가정 양립 차원의 근로시간 유연화 제도는 육아휴직이나, 보육 지원과 같이 정부 정책으로 특정 시점에 도입된 것이 아니라 2010년 공공 부문을 중심으로 시범 시행되었고 점차 민간 부문에도 확대되기 시작하였다(정상호, 2016).

유연근무제의 유형은 선행 연구 및 근거법⁴⁾마다 상이한데, 일반적으로 많이

4) 근로시간을 단축하는 '단시간 근로'는 근로기준법, 국가공무원법, 단시간근로자 및 보호 등에 관한 법률 등에 관련 규정이 있다. 한편, 가족친화법에서는 탄력적 근무제도를 '시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등'으로 규정하고 있으며, 근로기준법에서는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 규정하고 있다.

이용되고 있는 제도는 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 원격근무제, 재택근무제이며, 정부는 유연근무제를 적극 활용하고 있는 기업을 대상으로 간접노동비를 지원하고 있다⁵⁾.

〈표 1〉 유연근무제의 분류 및 주요 유형

분류	유형	운영 방법
근로 시간의 유연화	시차출퇴근제	기존의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도
	선택적 근로시간제	일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
	탄력적 근로시간제	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정 근로시간(주40시간)내로 근로시간을 맞추는 제도
근로 장소의 다양화	원격근무제	원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
	재택근무제	정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

자료: 유연근로시간제 가이드(고용노동부, 2019), 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부), 여성관리자패널조사(한국여성정책연구원, 2018)

국내의 기존 연구는 유연근무제의 개별 제도를 명확하게 구분하지 않은 경향이 있었는데, 유연근무제의 하위속성인 시간 유연성과 장소 유연성의 두 가지 유형을 하나의 단일 제도로 종합하여 분석함에 따라 제도의 차등적 효과가 충분히 부각되지 못한 측면이 있다(김지현, 2021). 또한 유연근무제의 효과에 대한 기존 연구들은 개인 생활, 가족 생활, 직장 생활과 같은 개인 삶의 만족에 대한 분석에 집중하는 경향이 있다(이요행·방묘진·오세진, 2005).

유연근무제가 개인의 삶의 질이나 만족도에 미치는 영향은 선행 연구마다 상이한데, 시차출퇴근제가 직장 만족도에는 긍정적 영향을 미치고 있으나 역할 갈등을 낮추는 데는 무관하다는 연구가 있는 반면(권태희, 2010), 탄력적 근무제도가 여성 인력의 직장과 가정 내 역할 간 시간 갈등을 완화시키는 효과가 있다는 결과도 있다(Hochschild, 1997). 최근에는 유연근무와 근무시간의 상호 작용향이 여성 관리자의 개인 생활과 직업 생활 만족도에는 유의미하지 않았고 가족생활 만족도만 증가시키는 것으로 확인된 연구도 있다(권은낭·엄

5) 유연근무(시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제)를 도입한 중소기업에게 간접노동비의 일부를 주당 활용 횟수에 따라 지급하고 있다(주 3회 이상 활용 시 1인당 주당 10만원, 연간 520만원 범위).

승미, 2021). 이러한 상이한 결과는 근로자의 삶의 질이나 만족도가 유연근무제 외에도 개인, 기업, 제도 문화적 특성에 따라 그 영향이 다르게 나타난 것으로 해석된다.

유연근무제 유형중 시간제 근무에 초점을 둔 연구들은 여성들의 시간제 근무 활용이 노동시장의 성별 격차, 가족 내 성별 역할 분업 강화, 직장 내 불이익 감수 등 ‘젠더 함정’의 위험성을 가지고 있으며 젠더 차이를 줄이는 노력이 병행되어야 함을 강조하고 있다(김재원·임업, 2019).

조직 차원의 효과를 살펴보면, 유연근무제 활용은 조직 구성원들의 직무 만족도와 업무에 대한 책임성을 높이면서 이직을 줄이는 긍정적 효과가 있는 것으로 나타났다(이선경·이춘우·김상순, 2014). 유연근무제의 유형에 따라 조직의 효과성에 미치는 영향이 다르다는 연구 결과에 따르면 원격근무제와 재택근무제는 조직의 경제적·사회적 효과성에 유의한 정의 영향을 보인 반면, 탄력근무제와 선택근무제는 조직의 효과성에 미치는 영향이 크지 않았다(박경환, 2015).

유연근무제의 수요에 대한 결정 요인을 분석한 연구는 많지 않으나, 가정생활이 직장생활에 미치는 부정적 영향이 클수록 경력목표가 중간관리자인 근로자들이 경력목표가 CEO인 근로자들에 비해 유연근무제 수요가 높아진다는 분석 결과가 있다(김현동, 2014).

3. 일·가정 양립에 영향을 미치는 요인

일·가정 양립에 영향을 미치는 요인으로는 크게 개인 특성(연령, 학력, 부모 동거 여부, 자녀의 수 등), 기업 특성(규모, 업종, 임금 및 근로시간 등), 조직 문화 특성(장시간 근로, 상사의 일·가정 양립 배려 등)을 들 수 있다(안은정, 2013; 김은정, 2013). 각각의 특성들이 개별적·복합적으로 일·가정 양립 만족에 영향을 미치지만, 복지서비스의 제공이 반드시 실제 제도 활용으로 연결되지 않는다는 점에서 실제 접근과 이용이 용이한 가족친화적 조직문화⁶⁾의 중요성이 더욱 높아지고 있다(김준기·양지숙, 2012).

일·가정 양립 관련 개인 특성으로는 근로자의 인구통계학적 특성에 더해 자녀 연령, 돌봄 방식, 배우자 지지 등 가구 및 자녀 특성을 반영한 선행 연구도

6) 가족친화적 조직문화란 기업의 구성원들이 공유하는 직장문화로서 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장 환경을 말한다(유계숙, 2008). 가족친화법 제2조에서는 가족친화제도로 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도를 규정하고 있다.

진행되고 있다(박기남, 2009). 이중 돌봄 방식은 개인적 특성임과 동시에 보육·돌봄 관련 일·가정 양립 제도와 직결됨에 따라 제도 간 연계 측면에서도 중요한 고려 요인으로 볼 수 있다. 관련 연구로는 돌봄 기관 이용 시간이 증가할수록 일·가정 양립의 어려움이 커지는 반면, 가정 추가형 서비스 이용자인 경우 어려움이 감소한다는 분석이 있다(박종서 외, 2017).

기업 특성에 대한 기존 연구는 주로 기업의 일·가정 양립 제도 도입·시행에 영향을 미치는 요인을 분석하고 있는데, 기업 규모가 클수록, 여성 인력 비율이 높을수록, 노동조합이 있는 경우 제도 시행률이 높은 것으로 나타났다(이민우·이영진·한재창, 2008).

일·가정 양립과 관련된 조직문화는 크게 ‘종업원의 근무시간에 대한 조직의 기대 정도’, ‘일·가정 양립제도 활용이 경력에 부정적 영향을 미칠지 모른다는 우려 정도’, ‘종업원의 가정역할 책임에 대한 조직의 관리적 분위기’와 같이 3가지 요인으로 구성된다(Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). 근로시간 측면에서 3가지 요인을 살펴보면, 조직이 근로자에게 장시간 일하기를 기대하는 문화는 소속 근로자의 일·가정 갈등을 초래하고 근로자의 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 근로자가 일·가정 양립 지원 제도 이용에 따르는 불이익을 우려하는 문화이거나, 가족친화문화 조성을 위한 경영진의 의지와 리더십이 부족하다면 제도 이용률과 효과가 저조할 것이다. 기존 연구에서도 가족친화적인 조직 수준이 높을수록 근로자들의 가정생활 만족, 직장생활 만족이 높아지고, 이직 의도는 낮아지는 것으로 확인되었다(이요행·방묘진·오세진, 2005). 또한 가족친화적인 조직분위기는 일·가정 양립 제도 활용도를 높이고 일·가정 갈등을 감소시키는 것으로 나타났다(전종근·김주영·구혜령, 2017).

4. 근로시간 유연화 제도 활용에 영향을 미치는 요인

구성원들의 일·가정 양립 제도 활용 수준에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 특성, 조직내 구조적 위치(여성 근로자 비율, 직급 등), 조직 문화를 들 수 있다(Zajac & Westphal, 1995). 제도주의 시각에서는 조직내 제도의 도입과 활용이 개인적 특성보다는 조직내 구조적 위치에 의해 결정된다고 보고 있는 반면, 최근에는 개인 특성과 기업 특성을 동시에 고려해야 한다는 주장이 제기되고 있다(Blair-Loy, 2002).

이와 함께 제도 활용 선택에 영향을 미치는 요인으로 조직 문화 특성이 강

조되고 있는데, 일·가정 양립 제도들은 종종 장시간 근로문화와 같은 다른 조직 규범이나 문화와 충돌할 위험을 갖고 있으며, 구성원들은 제도 활용이 경력 관리에 도움이 되지 않을 것이라 생각할 경우 제도 활용 선택에 소극적인 태도를 보이게 된다(민현주, 2010; 한지숙·유계숙, 2009).

일·가정 양립을 위한 근로시간 정책의 효과에 대해서도 조직문화나 분위기, 상사의 배려에 대한 중요성이 강조되고 있는데, 유연근무제 활용에 있어서 상사의 배려와 근로시간 관련 조직문화의 확립이 제도의 실효성을 높이는데 기여한다는 점이 확인되었으며, CEO의 성평등 지원이 높을수록 유연근무제 활성화에 대한 근로자의 지각이 높게 나타났다(권혜원·권순원, 2013). CEO는 조직을 대표하는 가장 중요한 구성원이고 조직의 의사결정에 결정적 영향을 미치기 때문에 CEO의 태도와 행동은 중간관리자의 역할모델이 되며 다양한 경로를 통해 조직구성원에게 영향을 줌으로써제도 활성화의 주요 요인으로 작용하고 있다(이수연·김효선, 2019).

여성 근로자의 가정 생활이 직장 생활에 미치는 영향 관계에 대한 연구에서는 '일 중심적 조직문화'가 일·가정 갈등에 있어 가장 중요한 설명 요인으로 확인되었으며, 가정 생활이 직장 생활에 미치는 부정적 영향에 대해서도 지원 제도 유무와 활용 여부는 유의한 영향을 미치지 않은 반면, 제도 활용의 용이성만이 유의한 것으로 나타났다(손영미·박정열, 2014). 따라서 공식적 제도 이외에도 개인이 행동하는 의지와 능력에 영향을 미칠 수 있는 조직문화에 대한 이해가 중요하며, 조직 문화가 뒷받침되지 않는다면 정책의 효과가 제한적일 수밖에 없다(이혜정·유규창, 2011).

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 모형

본 연구에서는 직장-가정생활에서의 이중적 역할기대와 장시간 근로와 같이 조직에서 요구하는 시간 규범으로 인해 더 많은 시간 갈등에 직면하게 되는 여성 관리자를 대상으로 근로시간 유연화가 일·가정 양립에 미치는 영향과 제도 활용의 결정 요인을 통합적으로 살펴보고자 한다.

분석 대상인 유연근무제는 시간 유연화와 장소 유연화에 따라 근로자에게 미치는 영향과 근로자들의 제도 활용 여부 결정이 다르게 나타나므로 본 연구

에서는 시간 갈등과 직결된 근로시간 유연화 제도에 한정하여 분석하고자 한다(김지현, 2021).

먼저, 개인 특성, 기업 특성과 함께 일·가정 양립 기업문화와 근로시간과 관련된 조직문화 특성의 변수를 포함하여 근로시간 유연화가 자녀 돌봄과 직업생활 만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 둘째, 여성 관리자들의 근로시간 유연화 활용 여부에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 개인, 기업, 조직문화 특성의 변수를 포함하여 알아보하고자 한다.

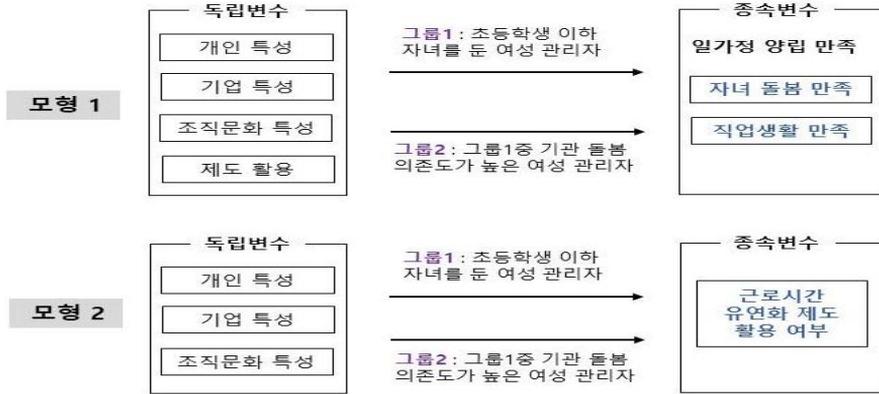
또한 여성 관리자의 자녀 돌봄 방식에 따라 일·가정 양립에 미치는 영향이 달라진다는 선행 연구를 반영하여(박종서 외, 2017), 자녀의 주된 돌봄 방식 중 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자를 Sub-group으로 구분하여 별도 분석을 실시한다. 기관 돌봄을 주된 돌봄 방식으로 선택한 경우 시간 압박이 크기 때문에 이들 그룹이 공통적으로 갖고 있는 시간 갈등의 특성상 근로시간 유연화를 통해 이를 완화하는 것이 일·가정 양립 만족에 있어서 매우 중요한 요소일 수 있다. 사적 돌봄에 의존하는 경우에도 시간 갈등이 있을 수 있으나 사적 돌봄은 방식이나 시간 갈등의 정도가 다양한 반면, 기관 돌봄의 경우는 시간 갈등이라는 상황이 상대적으로 유사하므로 Sub-group 분석이 의미가 있다고 판단하였다.

〈연구 가설〉

- 1) 여성 관리자의 근로시간 유연화 제도 활용은 자녀 돌봄 만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 자녀 돌봄 만족에 미치는 효과가 크게 나타날 것이다(모형1).
- 2) 여성 관리자의 근로시간 유연화 제도 활용은 직업생활 만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 직업생활 만족에 미치는 효과가 크게 나타날 것이다(모형1).
- 3) 여성 관리자들의 근로시간 유연화 제도 활용 결정에는 개인 특성, 기업 특성, 조직문화 특성이 영향을 미칠 것이다. 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 근로시간 유연화 활용 결정 요인의 효과가 크게 나타날 것이다(모형2).

가설 1), 가설 2)는 모형1을 통해 개인 특성, 기업 특성 조직문화 특성의 맥락 속에서 근로시간 유연화가 각각 자녀 돌봄 만족과, 직업생활 만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 가설 3)은 모형2를 통해 개인 특성, 기업 특성, 조직문화 특성이 근로시간 유연화 활용 여부에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 또한 기관돌봄 의존도가 높은 경우 근로시간 유연화 활용 효과와 활용 결정요

인에 차이가 있는지 확인하기 위해 여성 관리자(그룹1)중 기관 돌봄 의존도가 높은 대상(그룹2)을 별도로 구분하여 모형1, 모형2의 분석을 각각 실시하고 그 결과를 비교하고자 한다.



[그림 1] 연구분석 틀

2. 분석 대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사⁷⁾의 7차 데이터 조사결과(2018)를 활용하였다. 분석 대상인 여성 관리자는 성역할에 대한 고정관념, 유리천장 등의 어려움에도 불구하고 관리직으로 진출하여 경력을 개발해 나가고 있는 여성으로서 이들의 특성을 반영한 연구는 여성 인력 관리 측면에서 중요하며 대상별 정책 설계에도 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대된다(임한려·홍성표, 2020).

또한, 여성 관리자는 일과 삶의 영역에서 일어나는 이중적 젠더 규범과 시간 갈등을 겪는 대표적 집단으로 일·가정 양립 지원 정책 측면에서 매우 중요한 분석 대상이다. 이들 관리직은 하위 직급자에 비해 근로시간이 더 길며 조직 내 경력관리 필요성, 경쟁적 문화 등으로 인해 일·가정 양립 제도 활용이 자유롭지 못할 가능성이 높다(김수한·안리라, 2018). 따라서 휴직·근로시간 단축에 비해 근로조건의 변화가 크지 않아 상대적으로 활용이 용이한 근로시

7) 여성의 일·가정 양립과 여성인력 활용 제고 정책을 지원하기 위한 시계열적 기초자료로 2007년부터 조사를 실시해 오고 있다. 조사 대상은 100인 이상 규모 기업에 종사하고 있는 대리급 이상의 여성 관리자이다.

간 유연화의 특성을 감안할 때 여성 관리자를 대상으로 한 분석은 의미가 있을 것으로 본다.

7차 조사에서 여성근속자 조사응답자는 총 2,347명이며 이중 자녀가 있는 여성은 1,363명이다. 본 연구에서는 취업모의 경제활동 참여가 자녀의 초등학교 시기에 감소했다가 다시 증가하는 현상⁸⁾을 보이는 점과 초등학생 자녀를 둔 취업모가 겪는 가장 큰 어려움이 자녀 양육에 있다는 선행 연구 결과에 주목하여 초등학생 자녀를 1명 이상 둔 여성 관리자 862명(그룹1)을 분석 대상으로 설정하였다(임혜정, 2017). 근로시간 유연화는 만 8세 이하 자녀를 대상으로 하는 육아휴직과 달리 자녀 연령 제한없이 사용할 수 있는 제도인 만큼 초등학생 이하 자녀 돌봄에 대한 제도적 효과를 살펴보는 것은 의미가 있다고 생각된다.

또한 자녀 돌봄 방식에 따른 차이점을 보기 위해 초등학생 이하 자녀를 1명 이상 둔 여성 관리자중 해당 자녀의 주된 돌봄 방법으로 기관 돌봄을 활용하고 있는 여성 관리자 391명(그룹2)에 대한 분석을 별도로 실시하고자 한다. 자녀 돌봄 유형 구분은 선행 연구의 관심·주제에 따라 상이한데, 본 연구에서는 자녀 돌봄 유형을 기관 돌봄과 가정내 돌봄 두 가지로 구분하였다⁹⁾. 맞벌이 가구의 일상적 부모돌봄 공백은 부모의 근로시간, 모의 취업 형태와 함께 돌봄 서비스 이용 시간이 큰 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있다(류연구·김송이·김민정, 2019). 따라서 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자의 경우 기관 돌봄 시간과 출퇴근 시간의 불일치, 하루 일과중 발생하는 크고 작은 돌봄 공백 등으로 인한 시간 갈등이 더 높아질 수 있으며, 근로시간 유연화 욕구가 더 클 수 있다. 이와 같은 특성은 근로시간 유연화 제도의 효과와 제도 활용 결정 요인과 관련이 있으므로 Sub-group으로 분리하여 분석하고자 한다.

8) 자녀연령별 취업모 비율은 미취학(6세 이하)인 경우 35.7%, 초등학생(7~12세)인 경우 30.5%, 중·고등학생(13~17세)인 경우 33.8%로 나타났다(통계청, 2016).

9) 하석철(2018)은 완전 가족돌봄, 가족·시설 혼합돌봄, 완전 시설돌봄으로, 이윤형(2017)은 조부모 돌봄과 기관 돌봄으로, 최상설·홍경준(2012)은 시설양육, 직접양육, 개인대리 양육 등으로 유형화하고 있다. ‘가정내 돌봄’은 부모, 조부모, 친인척, 시장에서 구매한 개인 대리 양육을 포함한다(최상설, 2018).

3. 변수 구성

‘일·가정 양립’ 개념에 대한 견해는 다양하지만 일반적으로 가정생활과 직업생활이라는 개인의 삶에 있어 중요한 두 축의 만족도 수준이 개선된 상태로 볼 수 있다(권태희, 2010). 선행 연구들은 근로시간 유연화 효과로서 주로 개인·가족·직업생활을 포함하는 삶의 질 전반의 만족에 미치는 영향을 살펴보았다(홍승아, 2012). 본 연구에서는 근로시간 유연화가 일·가정 양립에 미치는 영향을 보다 직접적으로 확인하기 위해 일·가정 균형의 양측인 자녀 돌봄 만족과 직업생활 만족을 종속변수로 설정하였으며, “워킹맘으로서 자녀 돌봄 과정에 대해 어떻게 생각하는가?”라는 질문과 “현재 직업생활에 대해 어느 정도 만족하고 있는가?”라는 질문을 통해 각 만족도를 5점 척도(매우 불만족~매우 만족)로 측정하였다.

〈표 2〉 변수의 구성 및 측정 방법

구분		변수명	측정 방법
종속 변수	일·가정 양립 만족	워킹맘으로서자녀 돌봄 만족도	1 : 전혀 만족 못함 2 : 만족 못함 3 : 보통 4 : 만족 5 : 매우 만족
		직업생활 만족도	1 : 매우 불만족 2 : 대체로 불만족 3 : 보통 4 : 대체로 만족 5 : 매우 만족
독립 변수	개인 특성	학력	1 : 고졸 2 : 전문대졸 3 : 4년제 대졸 4 : 대학원 석사졸 5 : 대학원 박사졸
		월 평균 임금	월 평균 임금
		직급	1 : 대리급 2 : 과장급 3 : 차장급 4 : 부장급 5 : 임원급
	기업 특성	주당 초과 근무시간	초과 근무시간
		기업 규모	1 : 300명 미만 2 : 300명~1천명 미만 3 : 1천명~2천명 미만 4 : 2천명 이상
		노동조합 유무	1 : 있음 0 : 없음 또는 모름
	조직 문화 특성	최고 경영자의 여성 인력 중요성 강조	1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다 3 : 보통 4 : 약간 그렇다 5 : 매우 그렇다
		밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받는 문화	1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다 3 : 보통 4 : 약간 그렇다 5 : 매우 그렇다
	제도 활용	탄력근무제·시차출퇴근제중 1개 이상 활용 여부	1 : 활용 0 : 비활용

독립변수로는 제도적 요인인 근로시간 유연화 활용 여부를 중심으로 개인, 기업, 조직 문화 변수들을 포함하였다. 개인 특성의 변수로는 학력, 소득, 직급을 설정하였으며, 직급은 대리급부터 임원급까지 5개로 나누었고 점수가 높을수록 직급이 높다.

기업 특성의 변수로는 초과 근로시간, 기업 규모, 노동조합 유무를 선정하였다. 근로시간은 근로시간 유연화와 밀접한 관련이 있는 변수로서 본 연구에서는 여성 관리자가 대부분 정규직인 점을 감안하여 총 근로시간 대신 초과 근로시간을 변수로 선정하고 응답자들이 직접 기입한 값을 사용하였다. 기업 규모는 소속 근로자 수로 300명 미만은 1, 1천명 미만은 2, 2천명 미만은 3, 2천명 이상은 4로 코딩하여 측정하였다.

조직문화 변수로는 일·가정 양립 제도를 눈치보지 않고 사용할 수 있는 직장 분위기가 제도 활용에 영향을 미친다는 점에 착안하여(권혜원·권순원, 2013), “최고 경영자는 기회가 닿을 때마다 여성 인력의 중요성을 강조하는 편이다”라는 문항의 응답을 5점 척도(전혀 그렇지 않다~매우 그렇다)로 측정하였다. 또한 야근을 해야 조직에 헌신적이라고 평가하는 문화에서는 근로시간 유연화 활용이 제약될 수밖에 없으므로 이를 반영하기 위해 “밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다”라는 문항의 응답을 5점 척도(전혀 그렇지 않다~매우 그렇다)로 측정하였다.

4. 분석 방법

첫째, 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립 만족에 미치는 영향을 분석하기 위해(가설1, 가설2) 종속변수인 만족도를 자녀 돌봄 만족, 직업생활 만족으로 분류하여 회귀분석을 실시하였다. 독립변수로는 개인, 기업, 조직문화 관련 변수들을 추가하여 만족도에 영향을 줄 수 있는 요인들을 통제하였다. 또한 기관 돌봄 의존도에 따른 차이를 살펴보기 위해 만 8세 이하 초등학교 자녀를 둔 여성 관리자(그룹1)중 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자(그룹2)를 구분하여 각각 분석을 실시하였다.

둘째, 근로시간 유연화 활용 결정요인을 알아보기 위해(가설3) 제도 활용 여부를 종속변수로 설정하고, 독립변수로는 개인, 기업, 조직문화 관련 변수들을 포함하여 그룹1, 그룹2에 대해 각각 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이러한 통계 분석은 SPSS 28을 활용하였다¹⁰⁾.

10) 모형1 : $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \epsilon$

IV. 연구 결과

1. 기술통계와 상관관계 분석

초등학생 이하 자녀를 1명 이상 둔 여성 관리자 862명(그룹1)을 중심으로 주요 변수의 특성을 살펴보면 첫째, 개인 특성중 연령은 평균 40.6세였으며 30대가 37.0%, 40대가 61.4%로 나타났다. 학력은 대졸 이상이 78.3%이고, 월 소득은 평균 428만원이었으며, 맞벌이 가구가 96.1%에 해당하였다. 직급 별 분포는 대리급 31.6%, 과장급 30.3%, 차장급 27.1%, 부장급 이상은 11.0%로 많지 않았으며, 정규직이 98.6%로 대부분을 차지하였다.

둘째, 기업 특성으로 주당 초과근무는 평균 3.3시간이었으며, 초과근무가 없다고 응답한 비중이 48.0%를 차지하였다. 기업 규모는 300명 미만이 29.1%, 1천명 미만 29.1%, 1천명~2천명 미만 14.6%, 2천명 이상이 27.1%로 구성되어 있다. 제도 특성인 근로시간 유연화 활용 경험이 있는 여성 관리자 비중은 30.9%로 나타났다.

〈표 3〉 기술통계 분석

변수	그룹1(N=862)		그룹2(N=391)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
자녀 돌봄 만족	2.80	.97	2.70	.95
직업생활 만족	3.43	.73	3.39	.72
근로시간 유연화 활용	.30	.46	.33	.47
학력	2.94	.81	2.95	.83
소득	423.26	154.58	394.95	145.69
직급	2.19	1.03	1.98	.98
초과근무 시간	3.39	5.18	3.06	4.99
기업 규모	2.39	1.16	2.31	1.14
노동조합 유무	.53	.49	.58	.49
CEO 여성인력 강조	2.88	1.03	2.86	1.00
밤늦게 일해야 평가 유리	2.50	1.10	2.48	1.10

주: 소득N(그룹1=818, 그룹2=373)

* Y_1 =자녀 돌봄 만족, Y_2 =직업생활 만족, X_1 =개인, X_2 =기업, X_3 =조직문화 특성, X_4 =제도 활용

모형2 : $\ln(p/1-p) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

* Y =근로시간 유연화 활용 여부, X_1 =개인, X_2 =기업, X_3 =조직문화 특성

변수들간 상대적 영향력을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. pearson 상관분석 결과, 변수들간 상관관계가 0.80 이상인 변수는 없는 것으로 나타나 다중공선성의 우려는 없는 것으로 판단된다.

측정 변수들의 상관관계를 보면 자녀 돌봄 만족과 통계적으로 유의한 변수는 그룹1에서 초과 근로시간, 최고 경영자의 여성인력 중요성 강조, 밤늦게 일해야 평가에 유리한 문화로 나타난 반면, 기관 돌봄 의존도가 높은 그룹2에서는 초과 근로시간 대신 근로시간 유연화 활용($r=.10$, $p<.05$)이 유의미한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직업생활 만족에는 최고 경영자의 인식이 그룹1($r=.25$, $p<.01$)과 그룹2($r=.28$, $p<.01$)에서 높은 정(+)의 관계를, 밤늦게 일해야 평가에 유리한 문화가 그룹1($r=-.20$, $p<.01$)과 그룹2($r=-.30$, $p<.01$)에서 높은 부(-)의 관계를 보였다. 근로시간 유연화 활용 여부는 그룹1($r=.13$, $p<.01$)과 그룹2($r=.17$, $p<.01$)에서 직업생활 만족과 정(+)의 관계를 보였다.

〈표 4〉 상관관계 분석

변수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)
1) 자녀 돌봄 만족	1										
2) 직업생활 만족	.32**	1									
3) 근로시간 유연화	.00	.13**	1								
4) 학력	-.02	.09**	.10**	1							
5) 소득	-.02	.15**	.07*	.24**	1						
6) 직급	-.00	.10**	.01	.20**	.46**	1					
7) 초과 근무	-.08*	.04	.05	.09**	.16**	.13**	1				
8) 기업 규모	-.00	.05	.05	.09**	.21**	.00	.05	1			
9) 노동조합	-.02	.12**	.14**	.16**	.12**	-.15**	.03	.29**	1		
10) CEO 인식	.13**	.25**	.11**	.08*	.04	.06*	.06*	.14**	.10**	1	
11) 야근 문화	-.16**	-.20**	-.01	.00	.03	.03	.08**	.04	-.00	-.13**	1

주1: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

주2: 그룹2 분석결과(음영)

2. 일·가정양립 만족에 대한 집단간 차이 분석

주요 변수별로 일·가정 양립 만족에 미치는 영향에 대한 평균 비교를 위해 집단간 차이 분석을 실시하였다. 근로시간 유연화 활용 여부와 같은 더미변수에 대해서는 t-test 분석을, 2개 이상의 범주로 이루어진 변수¹¹⁾에 대해서는 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

주요 결과를 살펴보면, 개인 특성중에서 자녀 돌봄 만족에 유의한 변수는 없었으며, 직업생활 만족에는 그룹1에서 학력(F=4.057, p<.01), 소득(F=11.590, p<.001), 직급(F=5.401, p<.01)에 따라 유의한 차이가 있었다. 기업 특성으로는 그룹1에서 초과 근로시간(F=4.510, p<.05)이 많은 집단의 자녀 돌봄 만족도가 유의미하게 낮아졌으며, 그룹2에서 노동조합 유무(F=3.703, p<.001)에 따라 직업생활 만족에 차이가 있었다.

조직문화 특성으로는 최고 경영자의 인식에 따라 그룹1(F=28.251, p<.001), 그룹2(F=13.574, p<.001)에서 직업생활 만족의 차이가 유의미하게 나타났다. 특히, 여러 변수중 밤늦게 일해야 평가에 유리한 문화가 그룹1, 그룹2에서 돌봄만족, 직업생활 만족 모두 유의미한 차이를 보였다.

근로시간 유연화 활용 여부에 따른 차이를 살펴보면, 그룹2(t=2.125, p<.05)에서 자녀 돌봄 만족에 유의미한 차이가 있었으며, 직업생활 만족에는 그룹1(t=4.024, p<.001)과 그룹2(t=3.556, p<.001) 모두 유의미한 차이가 나타났다. 특히, 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자인 그룹2에서만 근로시간 유연화 활용이 자녀 돌봄 만족에 유의미한 차이가 보였는데, 이를 통해 기관 돌봄과 근로시간 유연화의 연계 활용을 통해 자녀 돌봄 만족에 차이를 가져올 수 있다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 5〉 일·가정 양립에 대한 집단 간 차이 분석

구분			자녀 돌봄 만족		직업생활 만족	
			그룹1	그룹2	그룹1	그룹2
개인 특성	학력	전문대졸 이하	2.828(.951)	2.631(.954)	3.320(.667)	3.285(.631)
		4년제 대졸	2.813(.973)	2.720(.971)	3.442(.732)	3.422(.734)
		석사 이상	2.750(1.028)	2.756(.937)	3.539(.813)	3.426(.801)
		F값	.351	.390	4.057*	1.179

11) 최고경영자의 여성인력 중요성 강조, 밤늦게 일해야 평가받는 문화와 같은 5점 척도 변수는 3개 범주(낮음, 보통, 높음)로 분류하여 ANOVA 분석을 실시하였다.

구분		자녀 돌봄 만족		직업생활 만족		
		그룹1	그룹2	그룹1	그룹2	
개인 특성	학력	전문대졸 이하	2.828(.951)	2.631(.954)	3.320(.667)	3.285(.631)
		4년제 대졸	2.813(.973)	2.720(.971)	3.442(.732)	3.422(.734)
		석사 이상	2.750(1.028)	2.756(.937)	3.539(.813)	3.426(.801)
		F값	.351	.390	4.057*	1.179
	소득	400만원 미만	2.826(.993)	2.700(.993)	3.299(.708)	3.329(.705)
		400만원 이상	2.774(.913)	2.725(.893)	3.527(.730)	3.451(.750)
		600만원 이상	2.860(1.115)	2.829(1.022)	3.582(.747)	3.609(.737)
		F값	.439	.305	11.590***	2.968
	직급	대리급	2.801(.939)	2.662(.971)	3.349(.723)	3.298(.750)
		과장급	2.823(.976)	2.713(.974)	3.398(.719)	3.442(.656)
		차장급 이상	2.790(1.015)	2.765(.930)	3.538(.756)	3.469(.764)
		F값	.086	.380	5.401**	2.218
기업 특성	초과 근로	0시간	2.898(.938)	2.736(.922)	3.427(.728)	3.409(.698)
		1~5시간	2.764(.998)	2.733(.968)	3.410(.760)	3.403(.759)
		6시간 이상	2.648(1.021)	2.597(1.042)	3.491(.730)	3.337(.771)
		F값	4.510*	.642	.711	.286
	기업 규모	300명 미만	2.864(.998)	2.723(.985)	3.350(.746)	3.284(.763)
		1천명 미만	2.725(.992)	2.598(.990)	3.478(.733)	3.437(.744)
		1~2천명 미만	2.769(.913)	2.701(.853)	3.484(.701)	3.447(.702)
		2천명 이상	2.841(.978)	2.831(.956)	3.457(.752)	3.449(.674)
	노동 조합	F값	1.031	.992	1.636	1.353
		있음	2.777(.997)	2.697(1.011)	3.522(.751)	3.428(.760)
		없음	2.833(.959)	2.723(.883)	3.337(.712)	3.326(.712)
	t값	-.837	-.270	3.703***	1.233	
조직 문화 특성	CEO 여성인력 중요성 강조	낮음	2.684(1.019)	2.626(.934)	3.267(.792)	3.211(.770)
		보통	2.792(.897)	2.700(.939)	3.383(.688)	3.367(.693)
		높음	2.971(1.007)	2.833(1.015)	3.719(.647)	3.686(.629)
		F값	5.913**	1.387	28.251***	13.574***
	밤늦게 일해야 평가 유리	낮음	2.951(.978)	2.847(.967)	3.557(.706)	3.557(.685)
		보통	2.636(.923)	2.593(.965)	3.313(.704)	3.285(.703)
		높음	2.603(.980)	2.469(.874)	3.255(.799)	3.084(.752)
		F값	12.552***	5.648**	15.213***	14.949***
제도 활용	근로시간 유연화	활용	2.812(.995)	2.853(1.020)	3.586(.768)	3.576(.756)
		미활용	2.800(.972)	2.636(.920)	3.369(.715)	3.302(.699)
	t값	.162	2.125*	4.024***	3.556***	

주1: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

주2: 항목별 평균(표준편차)

3. 근로시간 유연화의 일·가정 양립 만족에 대한 영향 분석

일·가정 양립에 미치는 변수들을 중심으로 다중회귀분석을 실시한 결과 모든 분석에서 F값에 대한 유의확률($p < .01$)이 통계적으로 유의미하게 나와 회귀 모형이 적합한 것으로 확인되었다. Durbin-Watson 역시 1에서 3 사이의 값을 보여줌으로써 잔차의 독립성에 문제가 없으며, 공차한계(Tolerance)도 모든 회귀분석 모형에서 0.1 이상의 값을 가지고 있어 독립변수 간 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

1) 자녀 돌봄 만족

근로시간 유연화는 초등학생 이하 자녀를 둔 여성 관리자인 그룹1에서 통계적으로 유의하지 않은 반면, 기관 돌봄 의존도가 높은 그룹2($B = .212, p < .05$)에서 자녀 돌봄 만족을 유의미하게 증가시켰다. 자녀 돌봄 과정에 대한 만족을 직접적으로 분석한 연구는 드문 만큼 근로시간 유연화의 자녀 돌봄 만족 효과를 확인했다는 점에서 의미 있는 결과이다.

특히, 그룹2에서만 자녀 돌봄 만족을 높이는 결과가 나왔는데 이는 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 시간 갈등으로 인한 일·가정 병행의 어려움이 증가하며, 이의 해결을 위해 조직문화가 시간활용 측면에서 유연하고 합리적으로 개선되어야 한다는 선행 연구 결과와도 부합한다(박종서 외, 2017). 여성 관리자는 대부분이 정규직으로 시간 유연성이 떨어지기 때문에 자녀 돌봄과 직장에서의 시간 및 일정 관리의 자율성 정도가 시간 갈등 완화를 위해 중요하며, 근로시간 유연화는 이러한 시간 갈등 완화를 통해 자녀 돌봄 만족에 일정 부분 기여할 수 있음을 확인하였다. 이와 같이 그룹2에 대한 분석 결과를 통해 근로시간 유연화 활용이 자녀 돌봄 만족에 긍정적 영향을 미치고, 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 만족에 미치는 효과가 크게 나타날 것이라는 가설 1)은 유의한 것으로 확인되었다.

기업 특성으로는 그룹1에서 초과 근무시간($B = -.016, p < .05$)이 증가할수록 만족도가 감소하는 것으로 나타나 여성 관리자들이 겪는 시간 압박이 돌봄 만족의 주요 장애요인을 확인할 수 있었다.

조직문화 특성으로는 그룹1에서 최고 경영자가 여성 인력의 중요성을 강조($B = .126, p < .001$)하는 문화일수록 만족도가 증가하는 것으로 나타났으며, 그룹1($B = -.123, p < .001$)과 그룹2($B = -.162, p < .001$) 모두에서 밤늦게 일하는

것이 평가를 잘 받는 문화($B=-.135, p<.01$)일수록 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 초과 근로시간이 길어질수록, 야근을 조장하는 조직문화가 심할수록 여성 관리자의 자녀 돌봄 만족도가 감소하는 것을 알 수 있으며, 이러한 여건 속에서 근로시간 유연화 활용은 만족도 제고에 긍정적 요인으로 작용함을 확인할 수 있다.

〈표 6〉 일·가정 양립 만족에 대한 회귀분석

구분		자녀 돌봄 만족		직업생활 만족	
		그룹1	그룹2	그룹1	그룹2
개인	학력	-.031 (.044)	.034 (.062)	.011 (.031)	.026 (.043)
	소득	.000 (.000)	.000 (.000)	.000** (.000)	.000 (.000)
	직급	-.004 (.039)	.072 (.057)	.048 (.028)	.067 (.040)
기업	주당 초과 근무시간	-.016* (.007)	.003 (.010)	.002 (.005)	-.006 (.007)
	기업 규모	.015 (.031)	.056 (.045)	-.018 (.022)	.012 (.032)
	노동조합 유무 (없음=0)	-.089 (.074)	-.107 (.107)	.148** (.053)	.093 (.075)
조직 문화	CEO의 여성인력 중요성 강조	.126*** (.033)	.060 (.050)	.141*** (.024)	.166*** (.035)
	밝게 일해야 평가 받는 문화	-.123*** (.031)	-.162*** (.045)	-.112*** (.022)	-.190*** (.032)
제도	근로시간 유연화 활용 여부(비활용=0)	.001 (.074)	.212* (.106)	.130* (.053)	.190* (.074)
F-Value		4.972***	2.704**	13.501***	10.340***
Adjusted R Square		.042	.040	.121	.184
Durbin-Watson		2.022	2.090	2.008	1.903

주1: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

주2: 항목별 비표준화 계수 B(표준화 오류)

2) 직업생활 만족

근로시간 유연화는 그룹1($B=.130, p<.05$)과 그룹2($B=.190, p<.05$) 모두에서 통계적으로 유의미하게 직업생활 만족에 긍정적으로 작용하며, 그룹2의 경우 긍정적 영향이 더욱 큰 것으로 나타났다. 이를 통해 근로시간 유연화 활용이 직업생활 만족을 증가시키고, 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 만족에 미치는

효과가 크게 나타날 것이라는 가설 2)도 유의한 것으로 확인되었다. 근로시간 유연화는 직장생활을 지속하면서 근로시간 단축없이 일·가정 병행에 따른 시간 압박을 줄여주는 제도로서 인사평가·승진 불이익 우려, 경쟁적인 직장 분위기 등으로 휴직이나 근로시간 단축 제도 활용이 어려운 여성 관리자들이 비교적 큰 부담없이 활용할 수 있다는 것이 가장 큰 장점이다(권미경, 2021). 이는 개인 특성인 소득이 그룹1($B=.000$, $p<.01$)에서 유의미하게 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 결과로도 확인할 수 있다. 즉 근로시간 유연화와 소득이 모두 직업생활 만족에 긍정적 요인으로 작용하고 있어 소득 감소가 없는 근로시간 유연화가 여성 관리자들을 위한 하나의 일·가정 양립 지원모델로서 의미가 있다.

기업 특성으로는 그룹1에서 초과 근로시간($B=-.016$, $p<.05$)이 만족도에 부정적 영향을 미치는 반면, 그룹2에서 노동조합 유무($B=.148$, $p<.001$)가 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직문화 특성 관련 변수들이 직업생활 만족에 미치는 영향이 특히 크게 나타났는데, 최고 경영자의 여성 인력에 대한 인식이 그룹1($B=.141$, $p<.001$)과 그룹2($B=.166$, $p<.001$) 모두에서 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 장시간 근로문화의 대표적 양태로 볼 수 있는 밤늦게 일해야 평가를 잘 받는 조직문화는 그룹1($B=-.112$, $p<.001$)과 그룹2($B=-.190$, $p<.001$) 모두에서 부정적 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

4. 근로시간 유연화 활용 여부에 대한 결정 요인

여성 관리자의 제도 활용 여부에 대한 결정 요인을 살펴보기 위해 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 Hosmer-Lemeshow 검정에서 유의확률이 0.05보다 크고 χ^2 통계량도 유의하게 나타나 적합한 모형이라고 할 수 있으며, 그룹1, 그룹2에서 모형의 설명력은 각각 Cox와 Snell의 $R^2(.038, .059)$, Nagelkerke $R^2(.053, .082)$ 값과 같이 나타났다.

분석 결과를 살펴보면, 개인 특성 변수인 학력, 소득, 직급은 근로시간 유연화 활용 여부에 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 기업 특성으로는 그룹1($B=.516$, $p<.01$)과 그룹2($B=.834$, $p<.001$) 모두에서 노동조합이 있는 경우 제도 활용 가능성이 유의미하게 높아졌다.

노동조합이 일·가정 양립 제도 활용에 미치는 영향에 대한 선행 연구 결과는 제도·기업의 특성 등에 따라 상이한데, 직장보육시설 제도에는 유의한 수

준에서 영향을 주는 반면 육아휴직·탄력근무제에는 유의하지 않다는 결과가 있으며(박경원, 2014), 노동조합이 있는 기업일수록 휴가·휴직제도 시행 정도가 높다는 분석도 있다(이민우·이영진·한재창, 2008). 본 연구 결과는 노동조합이 있는 경우 근로시간 유연화 활용 가능성이 높아진다는 점을 확인했다는 점에서 의미가 있는데, 이는 노동조합이 일·가정 양립 지원 제도의 시행과 가족친화문화 정착에 기여할 수 있기 때문인 것으로 해석된다. 다만, 노동조합이 제도 활용에 영향을 미치는 과정 등에 대한 추가 분석이 필요하다.

〈표 7〉 근로시간 유연화 활용 결정에 대한 이항로짓분석¹²⁾

구분		그룹1			그룹2		
		B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
개인 특성	학력	.199	.102	1.220	.018	.144	1.018
	소득	.012	.125	1.012	-.082	.193	.921
	직급	.009	.088	1.009	.017	.134	1.017
기업 특성	주당 초과 근무시간	.150	.099	1.161	.231	.150	1.260
	기업 규모	.005	.071	1.005	.007	.104	1.007
	노동조합 유무(없음=0)	.516**	.170	1.675	.834***	.253	2.302
조직 문화 특성	CEO의 여성인력 중요성 강조	.184*	.077	1.202	.244*	.117	1.276
	밝게 일해야 평가 받는 문화	-.007	.072	.993	-.008	.107	.992
Cox와 Snell의 R ²		.038			.059		
Nagelkerke R ²		.053			.082		
모형의 카이제곱		31.705***			22.620**		
Hosmer-Lemeshow 검정		5.817			6.474		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

조직문화 특성으로는 그룹1(B=.184, p<.05)과 그룹2(B=.244, p<.05)에서 최고 경영자가 여성 인력의 중요성을 인식하고 강조하는 문화일수록 제도활용 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 관행적인 장시간 근로문화로 정시 퇴근 조차 쉽지 않은 현실을 감안하면 근로시간 유연화 도입뿐만 아니라 필요시 자유롭게 활용할 수 있는 조직문화 조성이 무엇보다 중요하며, 이를 위해 최고 경영자가 일·가정 양립 문화를 조성하려는 의지를 갖는 것이 필요하다(이혜정·유규창, 2011).

12) 연속 변수인 소득(400만원 미만=1, 400만원 이상=2, 600만원 이상=3), 초과 근무시간(0시간=1, 1~5시간=2, 6시간=3)은 범주화하여 분석하였다.

상기 분석 결과를 종합하면 근로시간 유연화 제도 활용 결정에 개인 특성의 영향을 제외한 기업 특성, 조직문화 특성의 영향이 나타났으며, 기관 돌봄 의존도가 높은 경우 활용 결정 요인의 효과가 더욱 크게 나타남에 따라 가설 3)에 대해 부분적으로 유의함을 확인하였다.

V. 결론

본 연구는 여성 관리자가 겪는 일·가정 갈등의 주요 원인으로 자녀 돌봄과 직장 일을 병행하면서 겪는 시간 압박에 초점을 두고 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향과 제도 활용에 대한 결정 요인을 살펴 보았다.

주요 분석 결과를 살펴보면 첫째, 일부 선행 연구에서 확인된 바와 같이 근로시간 유연화는 여성 관리자의 일·가정 양립 만족을 높이는데 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다¹³⁾. 선행 연구에서는 유연근무제가 가족생활 만족, 직업생활 만족에 미치는 긍정적 영향이 확인되었는데 본 연구에서는 이에 더해 일·가정 양립과 관련성이 높은 ‘자녀 돌봄 만족’을 증가시키는 효과를 직접적으로 확인했다는 점에서 의미가 있으며, 선행 연구와 같이 직업생활 만족에 미치는 긍정적 영향도 확인할 수 있었다.

둘째, 근로시간 유연화의 제도적 효과는 여성 관리자의 자녀 돌봄 특성에 따라 차이가 있었는데, 어린이집·유치원·초등돌봄교실·학원 등과 같은 기관 돌봄 의존도가 큰 여성 관리자의 경우 일·가정 양립 만족중 특히 자녀 돌봄 만족을 제고하는데 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 기존 연구들은 자녀 돌봄 유형으로 기관 돌봄과 가정내 돌봄을 구분하고 일·병행 어려움 정도, 추가 출산 의도 등에 미치는 영향을 분석하고 있다. 본 연구는 선행 연구에서 다루지 않았던 기관 돌봄 제도와 근로시간 유연화의 연계성에 착안하여 두 제도를 동시에 사용할 경우 자녀 돌봄 만족이 높아지는 효과를 확인하고 상호 보완 관계를 새롭게 제시했다는 점에서 의미가 있다.

셋째, 근로시간 유연화와 함께 일·가정 양립에 영향을 미치는 요인으로조직

13) 반면, ‘근로시간 유연화 활용’에 따른 ‘자녀양육으로 인한 일병행 어려움 정도(5점 척도 응답)’의 차이를 t-test를 통해 확인한 결과 그룹1과 그룹2에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 관행화된 장시간 근로문화가 견고한 상황에서 근로시간 유연화가 여성 관리자의 어려움을 완화시키는 역할까지는 하지 못하는 한계를 보여주는 것으로 해석된다.

문화적 특성의 중요성을 확인하였다. 여러 선행 연구에서도 일·가정 양립 지원제도의 도입만으로는 제도 효과를 거두는데 한계가 있으며 제도가 작동할 수 있는 조직문화의 중요성을 강조하고 있는데, 본 연구에서도 일·가정 병행 문화 조성을 위한 ‘최고 경영자의 의지와 역할’이 미치는 긍정적 영향을 확인하였다. 또한 장시간 근로문화 측면에서 기존 연구들은 주로 절대적 근로시간의 영향, 정시퇴근 눈치 보이는 문화 등에 중점을 둔 반면, 본 연구에서는 ‘장시간 근로를 조장하는 인사관리 및 평가’가 일·가정 양립에 미치는 부정적 영향을 확인했다는 점에서 차별성이 있다.

이러한 결과는 본 연구의 대상인 여성 관리자의 특성과도 관련이 있는데, 선행 연구에서도 일·가정 양립 지원 제도와 관련하여 여성 관리자가 갖는 특성에 주목하고 있다. 즉, 여성 관리자는 직장생활에 대한 책임과 의무가 상승함에 따라 일·병행의 어려움이 큰 반면, 남성 중심의 인사관리·조직문화로 인한 근무평가·승진 등의 불이익 우려로 일·가정 양립 지원제도를 활용하는데 어려움을 겪고 있다. 근로시간 유연화가 일·가정 양립 만족에 미치는 영향에는 이와 같은 여성 관리자의 특성도 고려되어야 하는데, 근로시간 유연화는 근로시간 단축과 소득의 감소 없이 경력을 유지하면서 활용할 수 있다는 점에서 근로자와 사용자 모두에게 상대적으로 부담이 크지 않은 제도로서 여성 관리자들에게 갖는 의미가 있다고 본다.

넷째, 근로시간 유연화 활용 결정 요인에 대한 분석 결과, 노동조합의 유무가 제도 활용 가능성을 높이는 주요 요인으로 나타났는데, 이는 노동조합이 있는 경우 일·가정 양립 지원 제도 활용이 보다 용이한 조직문화를 조성하는데 기여할 수 있기 때문인 것으로 분석된다. 또한 일·가정 양립 만족에 중요한 요인인 최고 경영자의 인식과 역할이 근로시간 유연화 활용 여부에도 결정적 요인으로 확인되었다. 이는 근로시간 유연화의 활용 여부가 개인적 조건에 의해 결정되기 보다는 근로자의 건강한 근무조건에 관심이 많은 조직 CEO의 의지가 크게 작용한다는 것을 보여주고 있다. 근로시간 유연화 활용의 결정 요인에 대한 선행 연구가 많지 않고 주로 일·가정 갈등 정도, 경력목표 등 개인 특성을 중심으로 분석이 이루어지는 상황에서 본 연구 결과는 시사하는 바가 많다고 생각된다.

근로시간 유연화 제도의 활성화를 위한 정책적 시사점으로는 첫째, 기관 돌봄 이용과의 연계 활용을 적극적으로 유도하고 지원함으로써 양 제도의 시너지 효과를 만들어 내야 한다. 기관 돌봄 서비스 시간을 반영하여 근로시간 유연화 활용을 정부·기업 차원에서 적극적으로 장려하고 지원함으로써 여성 관리자들이 친인척의 조력이나 개인 돌봄의 추가 없이 기관 돌봄만으로도 직장-

가정생활을 병행할 수 있는 근무시간 조정시스템을 만들어가야 할 것이다.

둘째, 근무시간 유연화는 출·퇴근 시간의 관리가 전제되어야 하는 만큼 주 52시간제 도입 및 정착 과정과 연동하여 기업 현장에 확산시켜 나갈 필요가 있다. 주52시간 시행 과정을 통해 기업과 근로자 모두 근로시간에 대한 인식이 제고되고 관리체계가 갖춰지고 있는 만큼 주52시간 안착을 위한 현행 지원제도¹⁴⁾와 연계하여 근로시간 유연화 시행을 장려하고 지원을 강화해야 한다.

셋째, 근로시간 유연화를 눈치 보지 않고 사용할 수 있는 조직문화와 분위기 조성이 중요한 만큼, 최고 경영자나 인사책임자의 인식 개선과 함께 일·가정 양립 지원제도 활용이 근무평가·승진에 불이익으로 작용하지 않도록 인사기준을 투명하고 합리적으로 운영함과 동시에 이에 대한 여성 관리자들의 신뢰를 확보하는 것이 중요하다. 이를 위해 정부 차원의 가이드라인 마련, 우수 사례 공유·확산 등 정책적 노력이 뒷받침되어야 한다.

한편 연구의 한계로는 다음과 같은 점들을 들 수 있다. 첫째, 본 연구의 분석 대상은 월 평균 소득 400만원 수준, 정규직이 98.6%, 300인 이상 기업이 70.9% 등 상대적으로 여건이 좋은 여성 관리자를 대상으로 하고 있어 연구 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 비정규직 여성 근로자, 소규모·중소기업에 근무하는 여성 근로자 등 다양한 근무 환경과 조건에 있는 여성 근로자들을 포함하는 비교 연구가 필요하다.

둘째, 근무시간 유연화 제도나 일·가정 양립 만족에 영향을 미칠 수 있는 여러 카테고리의 변수들을 통해 다양한 인과적 관계를 규명해내는 연구가 추가적으로 필요하다.

셋째, 본 연구는 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자를 sub-group으로 설정하고 이들이 갖는 시간 갈등의 특성에 초점을 맞춰 분석을 실시함에 따라 자녀 돌봄 유형에 따른 다양한 특성을 반영한 비교 분석에는 한계가 있으므로 이에 대한 추가 연구도 의미가 있을 것이다.

넷째, 자녀 연령, 기업 업종 및 근로자 직무 특성, 시간·장소 유연제의 비교 등 보다 세분화된 분석이 필요하며, 주52시간제가 본격화된 만큼 시행 전후 근로시간 유연화 활용 양상을 비교하는 연구도 이루어질 필요가 있다.

14) 2021.7월부터 주52시간제가 전면 도입됨에 따라 제도안착을 위해 신규 채용 인건비 지원, 대체인력 매칭 지원, 컨설팅 등을 지원하고 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 일·가정 양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- _____ (2019). “유연근로시간제 가이드”. <https://www.mole.go.kr>에서 2021.12.23. 인출.
- _____ (2021) “고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정”. <https://www.law.go.kr>에서 2021.12.23. 인출.
- 권미경(2021). “직장에서의 긍정적 육아존중문화 조성 방안”. 육아정책포럼. 제68권. 6-17.
- 권은남·엄승미(2021). “유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향”. 여성연구. 제108권 제1호. 99-129.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. 여성연구. 제78권 제1호. 5-30.
- 권혜원(2016). “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형”. 전문경영인 연구. 제19권 제1호. 71-99.
- 권혜원·권순원(2013). “일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 산업관계연구. 제23권 제3호. 89-117.
- 김수한·안리라(2018). “여성 관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. 한국사회학. 제52집 제1호. 39-75.
- 김은정(2013). “미취학자녀를 둔 취업여성의 일·가정 양립 정책 인지도와 이용의향”. 한국사회와 행정연구. 제24권 제2호. 617-642.
- 김재원·임엽(2019). “시간제 근로 및 성별에 따른 개인의 삶의 만족도 분석”. 지역연구. 제35권 제2호. 59-71.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김지현(2021). “유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향”. 사회보장연구. 제37권 제3호. 5-40.
- 김현동(2014). “관리자의 경력목표가 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 유연근무제도 수요에 미치는 영향”. 여성연구. 제87권 제2호. 289-316.
- 류연규·김송이·김민정(2019). “일상적 영유아 부모 돌봄 공백 시간에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인가?”. 비판사회정책. 제64호. 53-92.
- 민현주(2010). “기업특성과 가족친화제도 활용 용이성”. 노동정책연구. 제10권 제3호. 119-145.

- 박경원(2014). “노동조합이 가족친화제도의 도입과 활용에 미치는 영향”. 한국자료분석학회. 제16권 제6호. 3,189-3,206.
- 박경환(2015). “유연근무제의 도입이 조직 효과성에 미치는 영향”. 한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집. 1-25.
- 박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간갈등 연구”. 한국여성학. 제25권 제2호. 37-71.
- 박종서(2017). “일·가정 양립 정책 추진현황과 개선 방향”. 보건복지포럼. 제249호. 18-33.
- 박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017). 중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제. 세종: 한국보건사회연구원.
- 박한준·이주경(2018). “직무특성이 유연근무형태 선호에 미치는 영향”. 한국정책과학학회보. 제22권 제4호. 59-79.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”. 한국웰니스학회지. 제9권 4호. 111-125.
- 송혜림(2012). “자녀돌봄지원정책의 추이와 과제”. 한국가정관리학회 학술발표대회 자료집. 107-113.
- 안은정(2013). “일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구”. 분쟁해결연구. 제11권 제2호. 75-120.
- 우석진(2010). “여성의 취업부문과 출산결정에 관한 연구”. 사회보장연구. 제26권 제2호. 51-74.
- 유계숙(2008). “가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향”. 한국가정관리학회. 제26권 제5호. 27-37.
- 윤자영(2016). 노동과 출산간의 연계성에 관한 거시-미시 접근. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이민우·이영진·한재창(2008). “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구”. 노동정책연구. 제8권 제4호. 183-214.
- 이삼식·이지혜(2011). 일가정양립정책과 보육정책간 연계방안 연구. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이선경·이춘우·김상순(2014). “일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향”. 인적자원관리연구. 제21권 제5호. 245-262.
- 이수연·김효선(2019). “유연근무제 활성화의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구”. 조직과 인사관리연구. 제43권 제1호. 169-193.
- 이영옥(2014). 여성의 시간배분 결정이 보육 및 교육정책에 주는 시사점. 세종: KDI.

- 이요행·방묘진·오세진(2005). “가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직 의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향”. 한국심리학회지 : 산업 및 조직. 제18권 제3호. 639-657.
- 이윤형(2017). “조부모 양육과 기관 양육을 선택하는 부모 특성 및 요인”. 열린유아교육연구. 제22권 제6호. 353-370.
- 이혜정·유규창(2011). “일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구”. 여성연구. 제80권 제1호. 37-79.
- 임한려·홍성표(2020). “기혼 여성 관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인 분석”. 여성연구. 제105권 제2권. 39-68.
- 임혜정(2017). “초등학생의 방과후 돌봄공백과 교육적 함의”. 교육사회학연구. 제27권 제4호. 137-169.
- 전종근·김주영·구혜령(2017). “가족친화제도 활용도의 결정요인에 관한 연구”. 현대사회와 행정. 제27권 제2호. 175-196.
- 정미주·임상호(2016). “여성 근로자의 일·가정 양립 지원제도 인식과 활용에 관한 연구”. 산업진흥연구. 제1권 제2호. 41-47.
- 정상호(2016). 유연근무제 도입과 활용이 공기업 경영성장에 미치는 영향분석. 서울대학교 석사학위 논문.
- 정성호(2015). “저출산대책, 무엇이 문제인가”. 한국인구학. 제38권 제2호. 113-134.
- 정우진·김강식(2014). “근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향”. 질서경제저널. 제17권 제2호. 69-87.
- 정재우(2017). “한국의 유연근무제 도입현황”. 노동리뷰. 제146호. 87-92.
- 최상설·홍경준(2012). “아동돌봄 유형선택에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 아동복지정책. 제39권 제3호. 29-57.
- 최상설(2018). “영아기 돌봄유형이 영아발달수준에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국보육학회지. 제18권 제1호. 53-76.
- 통계청(2016). “맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황 보도자료”. <http://kostat.go.kr/portal/korea>에서 2021.12.23 인출.
- 하석철(2018). “보육 정책의 확대에 따른 아동 돌봄 유형 선택 영향 요인의 변화”. 사회과학논총. 제21집 제2호. 125-148.
- 한국여성정책연구원(2018). 여성관리자패널조사. 서울:한국여성정책연구원.
- 한영선(2013). 여성취업과 일가정양립 지원이 출산에 미치는 영향. 고려대학교 박사학위 논문.
- 한영선·정영금(2014). “유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만

- 족에 미치는 영향”. 한국가족자원경영학회지. 제18권 제4호. 1-26.
- 한지숙·유계숙(2009). “기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안”에 관한 연구”. 한국가정관리학회지. 제27권 제5호. 207-220.
- 현재은(2013). 보육정책 변화와 여성의 시간 배분 변화에 대한 분석. 서울대학교 박사학위 논문.
- 홍승아(2012). “일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제”. 가족과 문화. 제24권 제4호. 135-165
- KDI(2021). “세계 10위 경제대국 한국, 국민 삶의 만족도는 OECD 최하위권”. <https://eiec.kdi.re.kr/publish/naraMain.do>에서 2021.12.23. 인출.
- Allaart, P. & Bellmann, L.(2007). Reasons for part-time work: an empirical analysis for Germany and The Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28, 557-570.
- Allen, T. D.(2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Blair-Loy, M.(2002). Employees’ Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*, 80, 813-845.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms Linking Work and Family. *Academy of Management Review*, 25, 178-99.
- Hochschild, A.(1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B.(1984). Role behavior and psychological well-being: A comparison of men in one-job and two-job families. *American Journal of Orthopsychiatry*, 54, 137-145.
- Manning, A. & Petrongolo, B.(2008). The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal*, 118, 28-51.
- Sirianni, C. & Negrey, C.(2000). Working Time as Gendered Time. *Feminist Economics*, 6, 59-76.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness. K. S.(1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Zajac. E. & Westphal, J. D.(1995). Accounting for the Explanations of CEO Compensation: Substance and Symbolisms. *Administrative Science Quarterly*, 40, 283-308.

Abstract

The Effect of Flexible Working Hours on Work-Family Balance of Female Managers

Jin-ah Bhang*·Soonim Hur**

This study examines the effect of flexible working hours as a policy tool to relieve the time pressure of female managers and support work-family balance, and to identify factors affecting the use of flexible working hours. To this end, statistical analysis was conducted on 862 female managers with children elementary school age using the 2018 female managers panel survey data. As a result of the analysis, when flexible working hours were used, female managers' satisfaction with childcare and job life increased. In particular, when the childcare method was highly dependent on institutional care, which had highly pressure on going to and from school, the positive effect of flexible working hours was significant.

In addition, organizational cultural characteristics were found to be an important factor in satisfaction with work-family balance. For example, a culture that considers work-family balance in which the CEO's emphasis on the importance of female workforce increased satisfaction, and a culture in which working late at night is beneficial for evaluation lowered satisfaction. On the other hand, as a determinant of the use of flexible working hours, if a labor union is formed and there is an organizational culture that considers work-family balance, the probability of using it is high.

As such, flexible working hours can enhance the satisfaction of female managers with work-family balance by adjusting working hours without shortening working hours and reducing income. It can be used as an important policy tool that can contribute to prevention of career interruption and support for work-family balance.

Keywords : Flexible working hours, Work and Family Balance, Female managers

* First Author: Ph.D. Candidate, Dept. of Administration, University of Seoul

** Corresponding Author : Professor, Dept. of Administration, University of Seoul

모성보호제도의 법적 사각지대: 비정형 노동자의 돌봄권 보장을 위하여

조보배*

초 록

모성보호제도는 출산과 육아기의 휴가 휴직을 보장함으로써 일하는 부모의 노동 의무와 돌봄 의무를 조화롭게 실현할 수 있도록 하는 제도로, 출산휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도가 있으며, 사회보험인 고용보험 모성보호급여 통해 소득을 보전한다. 모성보호제도는 노동의 의무와 돌봄의 의무가 상충할 수 있는 일하는 자 모두가 대상이 되어야 하지만, 법적으로 그 대상을 임금근로자로 제한하고 있어 근로자가 아닌 자영업자나 특수형태근로종사자 등이 원천적으로 배제되는 문제를 가진다. 일반적으로 비정형 노동자들은 근로자와 다르게 업무시간이나 업무의 양을 자율적으로 정할 수 있다는 점에서 모성보호제도에서 배제되었으나, 현실적으로 일가정 양립을 위해 노무의 자율성을 실현하는 경우 소득감소가 이어질 수 있는 상황에서 이들에게도 국가 차원에서의 모성보호제도 적용이 필요한 상황이다. 이에 본 논문에서는 자영업자, 특수형태근로종사자를 중심으로 현재의 모성보호제도가 법적으로 어떻게 적용되는지 살펴보고, 이들의 일-가정 양립의 실태와 이들의 규모, 제도를 확대하는 과정에서 실질적으로 고려해야 하는 점을 살펴봄으로써 일하는 자 모두가 노동권과 돌봄권을 조화롭게 실현하기 위한 방안을 모색하고자 한다.

주제어 : 모성보호제도, 사각지대, 비정형 노동자, 돌봄권

* 서울대학교 사회복지학과 박사과정, 한국보건사회연구원 연구원
(bobaejo@kihasa.re.kr)

I. 들어가며

돌봄의 가족화 정책이란 부모가 자신의 노동력을 상품화하지 않고 가족구성원을 돌볼 수 있도록 지원하는 정책으로(윤홍식, 2010; 윤승희, 2010: 127에서 재인용) 부모는 아동을 직접 돌볼 수 있고, 아동은 자신의 부모와 시간을 보낼 수 있는 권리를 인정하는 제도이다(윤승희, 2010: 127-128). 특히 일하는 부모에게 있어서 출산과 영유아기에 돌봄권과 휴식권을 보장하는 것은 산모와 영아의 건강권을 보장할 뿐만 아니라 부모와 자녀의 애착 형성에 있어서 매우 중요하며, 일하는 부모에게는 노동경력을 이어가게 한다는 점에서도 중요한 의미를 가진다. 우리나라 모성보호제도인 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도는 출산과 육아기에 노동의 의무와 돌봄의 의무가 상충하는 일하는 부모에게 있어서 중요한 제도라고 할 수 있다.

모성보호제도는 법적으로 근로기준법과 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)에 근거하며 사회보험인 고용보험의 모성보호급여를 통해 휴가 휴직기간 동안 사회보험급여를 받을 수 있도록 하고 있다. 그러나 그 대상을 근로기준법 상 근로자로 한정하고 있어 근로기준법의 적용대상이 아닌 자영업자, 프리랜서, 특수형태근로종사자(이하 ‘특고’), 플랫폼 노동자 등 비정형 노동자(non-standard worker)들이 원천적으로 제외되는 상황이다. 모성보호제도가 그 적용 범위를 임금근로자로 한정된 것은 우리나라의 사회보장제도가 전통적으로 전형적 근로자라고 할 수 있는 임금근로자로 그 보장의 범위를 한정해 발전한 것에서 기인한 것이라 할 수 있다. 우리나라를 포함하여 전 세계적으로 노동시장에서의 근로 형태가 비정형화되고 다변화되는 상황에서 새롭게 등장한 노동자들이 모성보호제도에 포함되도록 제도의 검토 및 변화가 이루어져야 하는 시점이다.

우리나라의 모성보호급여는 사회보험인 고용보험에 속하는데, 실직 시 사회보험급여를 통해 소득을 보전함으로써 빈곤을 방지하는 고용보험은 변화된 노동환경을 반영하여 근로자뿐만 아니라 자영업자를 포함하여 프리랜서, 특고 등 일하는 자 모두가 보장의 범위에 들어올 수 있도록 최근 법을 개정하였다. 그러나 급여의 적용 범위에 있어서 고용보험이 포함하고 있는 ‘모성보호급여’의 확장에 대한 논의는 크게 주목받지 못한 채, 실업과 폐업이라는 전통적인 노동시장의 위험에 국한하여 보장의 범위를 확대하고 있다. 이에 여성가족부는 2025년까지 일하는 자로의 육아휴직을 확대하겠다는 방침을 가지고 있으며(여성가족부, 2021), 현재 구체적인 방안을 마련하는 단계이다. 신 사회적

위험이라고 할 수 있는 저출산과 이에 대응하는 일·가정 양립을 실제로 일하는 자 모두로 확대하는 것은, 출산과 양육으로 인해 노동시장에서 이탈하는 자들이 계속해서 노동시장에 남을 수 있도록 사회적 환경을 조성한다는 점에서 개인뿐만 아니라 사회적으로도 매우 중요한 의미를 가진다.

이에 본 연구에서는 모성보호제도 법적 사각지대에 중점을 두고, 실제로 일하는 자들이 법적 보장범위에 들어오지 못하는 상황을 고찰하고자 한다. 먼저 우리나라의 모성보호제도의 전반적인 내용을 간략하게 살펴보고, 비정형 근로자라고 할 수 있는 자영업자와 특고를 중심으로 모성보호제도의 법적 배제, 이들의 일·가정 양립 실태와 이들의 규모를 살펴보고자 한다. 이후 모성보호제도가 이들을 포괄하기 위해서는 어떠한 방향으로 개선되어야 하는지, 사회보험의 기본 원리를 바탕으로 개선방안을 도출하고자 한다. 마지막으로 ‘나가며’에서는 현재의 일하는 자로의 고용보험, 육아휴직 확대 논의의 한계를 간략히 언급하며 향후 모성보호제도의 발전 방향의 근간에 있어 고민해야 할 점을 무엇인지 간략히 언급하며 글을 마무리할 것이다.

II. 모성보호제도

1. 돌봄의 가족화 정책과 탈가족화

돌봄의 가족화 정책이란 부모가 자신의 노동력을 상품화하지 않고 가족구성원을 돌볼 수 있도록 지원하는 정책으로(윤홍식, 2010; 윤승희, 2010: 127에서 재인용) 부모가 돌봄 노동을 직접 수행하는 경우 이로 인한 노동소득의 감소 또는 돌봄 필요한 비용을 보전함으로써 소득을 보장해 주는 정책이라고 할 수 있다. 우리나라 모성보호제도인 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도가 이에 해당하며, 사회보험인 고용보험의 모성보호급여를 통해 급여를 지원하고 있다.

돌봄의 가족화 정책은 일부 연구에서는 탈 가족화와 반대되는 개념으로 설명되기도 하는데, Esping-Andersen(1999)이 처음으로 제시한 탈가족화는 전통적으로 가사와 돌봄을 전담해온 여성들이 시장이나 국가의 복지제공을 통해 무급노동으로부터 해방되는 상황을 나타내는 개념으로, 노동 활동을 하던 자들이 자녀를 직접 돌보는 가족화 정책은, 돌봄의 주체가 시장 혹은 국가가 되는 탈가족화와 대치되는 것으로 읽히기 때문이다.

그러나 윤승희(2010)는 일하는 부모의 사회권에 초점을 두고 있는 Lister의 탈가족화 개념을 적용하여 돌봄의 가족화 정책이 탈가족화 개념에 통합될 수 있음을 주장한다. Lister(2003)는 탈가족화를 ‘개인이 가족관계(결혼 지위, 가족 내 무급 돌봄노동을 제공하거나 수혜받는 경우)에 관계없이 시장의 유급 노동이나 국가의 사회보장급여를 통해 사회적으로 적절한 생활을 영위할 수 있는 정도’로 (Lister, R, 2003; 윤승희, 2020: 130에서 재인용) 돌봄의 사회화와 돌봄의 가족화가 포함된 개념으로 정의하는데, 즉 돌봄의 주체가 직접 돌봄을 택하든 시장노동을 택하든, 국가는 적절한 복지급여와 사회 서비스를 제공함으로써 이를 자유롭게 선택할 수 있도록 해야 한다는 것이다. Lister(2003)의 탈가족화는 Esping-Andersen의 탈가족화 개념보다 확장된 개념으로, 부모가 돌봄 노동을 직접 수행하는 경우에도 사회급여를 통해 경제적 가치를 인정하여 돌봄노동 수행자의 경제권과 사회권이 인정될 수 있도록 한다.

모성보호제도는 Lister(2003)의 탈가족화 정의에 따라 탈가족화 정책의 영역에 포함될 수 있는데, 이는 출산기와 육아기의 휴가 휴직을 인정하며, 일정한 사회급여를 통해 소득을 보장한다는 점에서 실질적으로 돌봄이 실현되기 위한 ‘시간’과 ‘급여’를 보전하는 성격을 가진다. 출산과 육아기에 노동권과 돌봄권이 상충하는 노동자들에게 이러한 지원이 이루어지지 못하는 경우 이들이 선택은 양자택일이 될 수 있는데, 즉 돌봄을 위해 노동경력을 중단하거나 혹은 노동경력을 위해 직접 돌봄을 포기하는 것으로 귀결될 수 있다. 둘 중 어떠한 선택을 하든 개인에게 뿐만 아니라 사회적으로도 노동인력을 상실한다는 점에서 손실이 발생하며, 특히 개인은 일정 기간의 돌봄권을 인정하고 지원함으로써 장기적으로 노동경력을 이어갈 수 있는 노동권이 보장받는다라는 점에서 오히려 장기적으로는 돌봄의 의무가 탈 가족화 될 수 있는 제도라고 할 수 있다. 이에 윤승희(2010)도 한 국가의 탈 가족화 정도를 파악하기 위해서는 돌봄의 사회화 정책 뿐만 아니라 돌봄의 가족화 정책이 어떻게 이루어지고 있는지를 통합적으로 파악할 필요가 있다는 점을 언급하였다¹⁾.

1) 모성보호제도를 탈가족화 정책으로 포함할 수 있는냐에 대해 의문이 제기될 수 있다. 모성보호제도의 국가비교연구에 따르면, 제도를 어떻게 설계하느냐 즉 모성휴가나 부성휴가의 기간이나 소득대체율을 어떻게 설계하느냐에 따라, 오히려 여성 고용률이나 성별 임금격차에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타나기 때문이다. 즉 휴가 기간이 너무 관대하게 설정되는 경우 여성들이 (휴가 종료 후 노동시장에 복귀하지 않아)노동시장에서 이탈하는 현상이 발생할 수 있으며 장기적으로 돌봄의 가족화 되는 방향으로 이루어 질 수 있다는 것이다. 그러나 우리나라의 모성보호제도 중 육아휴직의 실질 소득대체율과 기간 면에서 관대하게 설정되지 않았다고 판단하여 해당 논의를 크게 다루지는 않았다.

2. 우리나라의 모성보호제도

모성보호제도인 출산휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도는 국제휴가정책 및 연구 네트워크(International Network on Leave Policy & Research: INLPR(2015)의 일·가정 양립제도 정의에 따라 모성휴가(maternity leave), 부성휴가제도(paternal leave), 부모휴가(paternal leave), 유연근무제(flexible working for work-life balance)의 한 형태에 속한다고 할 수 있다.

먼저 모성휴가(maternity leave)와 부성휴가(paternal leave)라고 할 수 있는 출산전후휴가제도와 배우자 출산휴가제도는, 출산을 한 여성, 출산한 배우자가 있는 남성에게 부여되는 휴가로 그 목적은 산모의 건강을 회복하고 영아를 직접 돌보기 위한 것으로 산모와 영아의 건강권을 보호하기 위한 제도라고 할 수 있다. 어린 자녀를 양육하기 위해 휴직을 부여하는 부모휴가(paternal leave)와는 제도의 목적에서 차이가 있다고 할 수 있다.

모성보호제도 중 가장 먼저 도입된 출산전후휴가는 1953년 5월 근로기준법을 제정하던 당시 임신부 보호를 목적으로 도입되었으며, 도입 당시에는 60일의 기간으로 휴가를 사용할 수 있었으나 2000년 이후 제도 개선을 통해 현재는 90일의 기간 동안 휴가를 사용할 수 있으며, 기업규모에 따라 급여의 일부 혹은 전부가 고용보험을 통해 지급된다.

부성휴가(paternal leave)라고 할 수 있는 배우자출산휴가제도는 출산한 배우자가 있는 남성 근로자에게 부여되는 휴가제도로 출산 직후 남성이 산모와 영아 돌봄에 참여하도록 한다는 점에서 의미가 있다. 출산전후휴가에 비해 다소 늦게 도입된 배우자출산휴가제도는, 2008년 도입 당시에는 3일의 기간 동안 무급으로 휴가를 사용할 수 있었으나(김근주, 2017: 15) 이후 휴가 일수 확대 및 유급으로의 전환을 통해 현재는 10일의 기간동안 유급으로 휴가를 사용할 수 있으며, 일부 사업장(우선지원대상 기업)에 한해서 10일 중 최초 5일분의 급여가 고용보험을 통해 지급되게 함으로써 비용을 사회적으로 분담하고 있다.

선진국의 부모휴가(paternal leave)에 해당하는 육아휴직제도는 어린 영유아가 있는 근로자가 자녀를 직접 돌볼 수 있도록 일정기간 휴직함으로써 일하는 부모의 돌봄권을 실현하도록 하는 제도라고 할 수 있다. 1988년 도입된 육아휴직제도는 도입 당시 0세 미만의 자녀가 있는 여성 근로자만을 대상으로 무급휴직의 형태로 사용 가능했으나, 이후 ① 대상 자녀의 연령의 확대, ② 여

성 근로자에서 남성 근로자로 확대, ③ 사회보험(고용보험 모성보호급여) 급여 도입, ④ 소득대체율 향상, ⑤ 남성 참여를 높이기 위한 인센티브를 도입함으로써 현재는 만 8세 이하 또는 초등학교 이하의 자녀가 있는 남녀가 각 1년의 기간 동안 육아휴직이 가능하며, 두 번째 휴직자²⁾에게는 첫 3개월 더 높은 수준으로 고용보험의 모성보호 급여를 통해 육아휴직 동안 급여를 제공하고 있다.

마지막으로 유연근무제(flexible working for work-life balance)의 한 형태로 육아기 근로시간 단축제도가 있다. 사실상 특히 남성 근로자가 장기간 육아를 위해 휴직을 하는 것은 고용주와 근로자 모두 부담이 될 수 있다는 점을 고려하여, 전일제(full-time) 휴직이 아닌 근로시간을 일부 단축하는 형태를 통해 육아기에도 노동과 돌봄의 의무를 병행할 수 있도록 한 것으로 유연한 형태의 제도라고 할 수 있다. 육아기 근로시간 단축제도는 2008년에 도입되었으며, 도입 당시 의무규정이 아닌 임의규정으로 도입되고, 단축한 근로시간 동안 급여를 보전하는 장치 없이 시행되는 등 여러 한계가 있었으나, 2011년 9월부터는 고용보험을 모성보호급여를 통해 단축된 급여를 일부 보전하도록 하고, 2012년에는 해당 제도를 임의규정에서 강행규정으로 개정하면서 이를 의무화하였다(김근주, 2012: 24). 현재 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 동일하게 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자 모두 주당 15시간 이상 35시간의 범위로 근로시간을 단축할 수 있으며, 총 1년의 기간 동안 사용 가능하며 해당 근로자가 육아휴직을 사용하지 않은 경우 사용하지 않는 육아휴직(육아휴직은 최대 1년)을 가산하여 최대 2년까지도 사용할 수 있다.

2) 현재(2021년 12월)를 기준으로, 첫 번째 육아휴직자의 경우 육아휴직 시작일부터 처음 3개월까지는 통상임금의 80%(상한액: 월150만원, 하한액: 월70만원)를 육아휴직 급여액으로 지급하며 4개월째부터 육아휴직 종료일까지 통상임금의 50%(상한액: 월120만원, 하한액: 월70만원)을 받을 수 있도록 하고 있다. 동일한 자녀에 대해 두 번째 휴직자의 급여 수준은 이보다 더 높는데, 이는 여성에 비해 남성의 육아휴직 사용이 매우 저조하다는 점을 고려하여, 대부분 두 번째 휴직자가 되는 '남성'의 참여를 높이기 위해 두 번째 휴직자의 소득대체율을 대폭 높인 것이다. 2014년 '아빠의 달'을 도입하여 같은 자녀에 대해 두 번째 휴직자에게는 육아휴직의 첫 3개월간 통상임금의 100%(최대 250만원)을 지급하고 있다.

Ⅲ. 비정형 노동자의 모성보호제도 법적배제

출산과 영유아 양육기에 노동의 의무를 줄이고 휴식과 돌봄이 가능하게 함으로써 노동시장의 이탈을 막을 수 있는 모성보호제도는 사실상 근로자 뿐만 아니라 출산과 육아기에 노동의 의무와 돌봄의 의무가 상충하는 모든 자에게 필요한 제도라고 할 수 있다. 그러나 현재의 모성보호제도는 그 대상을 근로자로 한정함으로써 자영업자나 프리랜서, 특고, 플랫폼 노동자 등 전형적 근로자(standard worker)가 아닌 자들이 법적으로 원천적으로 배제되는 문제를 가지고 있다. 장지연·윤자영·신현구(2013)도 모성보호제도의 사각지대 문제에 있어서 제도 내의 사각지대(미준수, 미활용)의 문제의 심각성보다도 제도 자체가 일부 정책대상을 누락하고 있는 문제가 더 심각하다는 점을 지적하였다(장지연·윤자영·신현구, 2013: 2).

실제로 일하는 자들이지만 이들에게 모성보호제도가 확대되지 못한 근본적인 원인은 기존의 사회보장제도가 전형적 근로자라고 할 수 있는 임금근로자로 보장의 대상을 한정한 것에서 비롯된 것이라 할 수 있다. 우리나라의 사회보장기본법의 제3조에서는 ‘사회보장이란 출산, 양육, 실업, 노령, 장애, 질병, 빈곤 및 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 국민 삶의 질을 향상시키는데 필요한 소득·서비스를 보장하는 사회보험, 공공부조, 사회서비스를 말한다’고 정의함으로써(법제처, 사회보장기본법 제 3조) 사회보장의 대상을 ‘모든 국민’으로 명시하고 있지만 사실상 사회보장 중 사회보험의 범위를 전형적 근로자인 임금근로자로 유지해 온 것이 사실이다. 이후 기술의 발달과 노동환경의 변화로 노동시장에서 새롭게 등장한 비정형 노동자들이 사회보장의 범위에 포함되지 못한 상황에서, 현재 일하는 자로의 고용보험 확대, 일하는 자로의 육아휴직 확대의 논의는 우리나라 노동시장 고용형태를 반영한 불가피한 변화라고 할 수 있다.

모성보호제도의 법적 틀을 살펴보면, 휴가·휴직, 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있는 권리와 급여를 지급하는 권리가 별도로 나누어진 형태인데, 출산 전후휴가의 경우 근로기준법을, 배우자출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도는 남녀고용평등법을 근거로 하며, 해당 기간 급여를 지급하는 권리는 사회보험인 고용보험의 모성보호급여를 통해 지급하도록 하고 있다³⁾.

3) 출산휴가와 육아휴직, 육아기 근로시간 단축은 크게는 일과 가정 양립을 목적으로 하며, 출산기의 산모의 건강회복, 자녀의 돌봄권을 실현하도록 하며 이후 직장복귀를 전제로 하는 노동법적 성격이 강한 권리이다. 반면 해당 기간 동안의 급여를 지급하는 것은 출산과 육아를 위해 임금을 받지 못하게 된 근로자의 생계유지를 위한 사회보장법적 성격이

이 법 들은 적용대상을 근로기준법 상의 근로자, ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’(근로기준법 제2조 제1항 제1호)로 제한하고 있다.

1995년 도입된 고용보험은 근로자로 그 범위를 한정하였으나, 2006년 자영업자에 대해 고용보험 특례조항을 신설하여 5인 미만의 근로자를 사용하는 자영업자도 고용보험에 가입할 수 있게 되었다. 그러나 가입의 형태가 강제가입이 아닌 임의가입 즉 본인의 선택을 통해 고용보험에 가입할 수 있도록 제도를 운영함으로써, 현재 고용보험에 가입한 자영업자는 전체 자영업자의 1%도 되지 않는다. 자영업자는 고용보험에 가입하더라도 실업급여와 직업능력개발사업의 적용만 가능하며, 고용보험의 모성보호급여는 보장받지 못하도록 제도를 설계함으로써 현재 자영업자가 임의로 고용보험에 가입하더라도 출산휴가와 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여 등 모성보호 급여의 혜택에서는 제외된다.

특고의 경우 기존에는 고용보험 가입이 원천적으로 불가능했으나, 일하는 자로의 고용보험 확대하는 과정에서 최근 변경된 고용보험 개정법(2021년 1월 5일)에 따라 2021년 7월부터 기존 산업재해 보상보험을 적용하는 직종을 중심으로 고용보험 적용을 받고 있다⁴⁾. 그러나 고용보험의 모성보호급여의 범위에 있어서 출산전후급여만을 포함하고 있어서⁵⁾, 이를 고려하더라도 법적 사

강한 권리이다(노호창, 2017: 81). 출산전후휴가제도는 근로기준법 제74조, 배우자 출산휴가제도는 남녀고용평등법 제18조의 2, 육아휴직제도는 남녀고용평등법 제19조, 육아기 근로시간 단축제도는 남녀고용평등법 제19조의2을 근거로 하며, 급여지급은 고용보험법 제75조(출산전후휴가 급여 등), 고용보험법 제70조(육아휴직 급여), 고용보험법 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)에 따르고 있다.

- 4) 고용보험 개정법에 따르면, 특고의 경우 기존 산재보험 적용을 받는 14개 직종을 중심으로 적용하되, 플랫폼 기반 직종의 적용 시기는 플랫폼 사업주의 고용보험 관련 의무조항 시행 시기에 맞추어 조정했다. 구체적으로 21년 7월부터 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 배송기사, 방과후강사, 건설기계종사자, 화물차주인 12개 업종에 고용보험이 적용되며, 22년 1월부터는 퀵서비스, 대리운전까지 적용된다. 보험료율은 노무제공자의 경우 육아휴직급여 사업 등이 적용되지 않음을 고려하여 보험료율은 근로자(1.6%)보다 낮은 1.4%로 규정하고 노무제공자와 사업주가 각각 0.7%씩 부담하도록 했으며(고용노동부 보도자료, 2021년 3월 19일자), 고용노동부 보도자료(2021년 9월 28일자)에 따르면 9월 22일 기준으로 약 44만명이 특수형태근로종사자 고용보험에 가입한 것으로 나타나며, 이 중 여성의 비율이 전체 특고 가입자의 68%로 나타난다.
- 5) 특고는 출산일 전 피보험단위기간이 3개월 이상일 것, 소정 기간 노무 제공을 하지 않은 것 등의 요건을 충족하면, 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%를 90일간 출산전후휴가급여로 받을 수 있다.

각지대에 있다고 할 수 있다.

모성보호제도의 법적 사각지대의 문제로 인하여 2019년 7월부터 고용보험 미적용자에 대해 출산급여를 지원하는 사업⁶⁾을 시행하고 있다. 대상은 소득활동을 하고 있으나 고용보험에 가입하지 못하거나, 가입했다고 하더라도 급여수급 요건을 충족하지 못해 출산전후휴가급여를 받지 못하는 자로 1인 자영업자, 특고, 프리랜서, 고용보험 적용제외 사업의 근로자 등을 포함한다. 50만원씩 3개월 동안 총 150만원을 지급하는 것으로 보장 수준이 높지는 않으나, 출산전후휴가급여의 법적 사각지대의 문제를 해소한다는 측면에서는 긍정적인이라고 할 수 있다. 그러나 이 제도에서 주목할 점은, 고용보험을 납부하지 않았던 자들까지를 포함하여 고용보험 급여를 통해 출산급여를 지급한다는 점에서 ‘기여에 따른 수급’이라는 사회보험의 취지에는 부합하지 않는다고 할 수 있다. 또한 ‘출산전후급여’만을 지급하는 것이기 때문에 모성보호제도의 법적 사각지대를 해소하는 근본적인 방안은 아니라고 할 수 있다. 이들이 제도의 적용을 받지 못한 근본적인 원인은, 법적으로 이들이 가입 할 수 없도록 제한한 것에서 발생하는 문제이기 때문에 법적 대상을 확대하는 것이 선행되어야 할 과제라고 할 수 있을 것이다.

출산한 여성, 출산만 여성이 있는 배우자, 만8세 이하 자녀를 둔 부모								
비경제 활동인구	실업자	취업자						
		비임금근로자		임금근로자				
				고용보험 적용제외	고용보험 적용대상			
		자영업자 (무급가족 종사자 포함)	특수형태 근로 종사자		초단시간 근로자	미가입자	가입자	
영세 사업장, 비정규직	퇴사자			자격 미충족		급여 수급자		
법적 사각지대			급여 사각지대					

[그림 1] 모성보호제도의 법적 사각지대

주1: 강민정의 자료에서는 비임금근로자 중 무급가족종사자를 제도적 사각지대에 포함하지 않았으나, 본 연구에서는 이들도 실제 일하는 자로 일과 가정의 양립이 필요한 대상이라는 점에서 법적 사각지대의 영역으로 포함하였다.

주2: 본 논문에서는 다루지 않았지만, 고용보험법상 적용제외인 초단시간 근로자(월 60시간 미만,

6) 고용보험 미적용자 출산전후휴가 급여의 지원대상은 소득활동을 하지만 고용보험 미적용으로 출산전후휴가급여를 지원받지 못하는 출산여성으로 아래의 대상을 포함한다. 구체적으로 ① 비임금근로자 : 1인 자영업자, 특수형태근로종사자, 자유계약직(프리랜서), ② 임금근로자: 고용보험적용제외자(초단시간근로자, 4인이하 농림어업), 고용보험 피보험단위기간 180일 수급요건 미충족자가 포함된다.

주 15시간 미만)도 모성보호제도의 법적사각지대에 있다고 할 수 있다. 다만 초단시간근로자라고 하더라도 근로계약기간이 정함이 없거나 3개월 이상인 경우 고용보험의 당연적용 대상이기 때문에 이들은 법적 사각지대에 포함되지 않는다.

자료: 한국여성정책연구원, 저출산고령사회위원회, 「일하는 모든 부모를 위한 육아휴직제도 개편방안 토론회」, 자료집, 2020년 7월 20일 자, 강민정 '주제발표' p. 28의 표를 바탕으로 저자 일부 수정.

IV. 비정형 노동자의 일-생활 균형과 규모

1. 근로 유연성과 일-생활 균형

Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013)는 현대사회의 노동시장에서 고용 형태의 변화를 유연화(Flexibilization), 비공식화(Informalization) 임시화(Casualization), 계약화(Contractualization)로 표현하며, 이는 전 세계적인 추세라고 언급하였다(Arnold, 2013: 295). Arne L. Kalleberg(2000)의 전형적 노동 배치(Standard work arrangements)의 정의에 따르면 ① 일반적으로 전일제(full-time) 근로를 할 것으로 기대되고, ② 고용주의 사업장에서 고용주의 직접적인 통제 하에 있으며, ③ 계속고용을 기대할 수 있는 특성을 가진 자로, 비정형 노동자(Nonstandard worker)란 이러한 세 가지 특성 중 어느 하나라도 충족되지 않는 자들이라고 할 수 있다. 노무가 자신의 통제 하에 있는 자영업자, 자영업자와 근로자의 중간적 성격을 가진 특수고용형태 종사자, 계속고용을 기대하기 어려운 임시직 근로자, 시간제 근로자, 프리랜서, 플랫폼 노동자 등이 이에 포함된다고 할 수 있다.

이러한 고용형태의 변화는 신축적 노동(flexible labor)으로 표현되는데, 신축성 즉 경기변동에 따라 고용을 쉽게 증가 또는 감소시킬 수 있으며, 임금 수준을 쉽게 조절할 수 있으며, 다양한 경력과 경험을 가진 노동 인력을 활용함으로써 기술개발이나 혁신을 도모할 수 있고, 노동자의 노동 이동을 증가시킴으로써 전반적으로 노동시장의 유연성을 확대한다는 것이다. 이러한 유연성은 고용주에게 이득이 될 뿐만 아니라, 노동자에게도 이득이 될 수 있는데, 특히 시간적인 측면에 있어서 자영업자나 특고의 경우 본인의 권한 하에 노무나 계약 건을 조절하게 됨에 따라 노무의 양과 시간배치를 조절할 수 있으며, 시간제 근로자는 근로시간을 줄임으로써 더 많은 시간을 개인적으로 활용할 수 있게 되며 표준적 전일제 근로자보다 일과 생활의 균형을 도모할 수 있다는

것이다.

그러나 이러한 유연성이 노동자에게 실제로 일과 생활의 균형을 도모하기 위해서는 자신의 통제 하에 노무의 양과 배치를 조절하여 일과 생활의 균형을 도모하는 경우에도 생계를 위한 충분한 수입이 보장되어야 하고, 계속해서 노무를 할 수 있다는 안정성이 어느 정도 보장되어야 한다. 일정시간의 노동활동을 하고 있음에도 충분한 수입을 기대하기 어려운 경우, 노동시간의 제한을 받지 않는 자영업자나 특고의 경우 오히려 장시간 노동을 통해 소득을 벌충함으로써 일과 생활의 균형이 깨질 수 있다. 더불어 일거리를 탐색하는 시간과 여가시간이 불분명한 특고나 프리랜서의 경우 오히려 근로와 여가의 명확한 분리가 이루어지는 근로자들보다도 노동과 여가의 구분이 모호해 짐으로써 일과 생활을 균형이 깨질 수 있다. 시간제 근로자 역시 단축된 노동시간이 충분한 소득을 보장하지 못하는 경우, 오히려 여러 일자리를 병행함으로써 일과 생활의 균형이 깨질 수 있다.

2. 비정형 근로자의 일-생활 균형 실태

이러한 실태는 비정형 노동자의 시간 빈곤을 살펴본 기존 연구(김근주, 2019; 이아영 외, 2019; 이삼식, 2012; 조아라, 김명희, 권현정, 2020; 문지선, 김영미, 2017)에서 나타나는 바이다.

자영업자의 시간빈곤을 살펴본 김근주(2019)는 근로기준법을 적용받는 근로자와 달리 필수적인 휴식과 근로시간의 정함이 없이 일을 하는 자영업자의 경우, 소득을 위해 시간을 희생할 위험이 높다는 점을 언급하였으며(김근주, 2019: 90), 자영업자는 오히려 일과 생활의 균형이 위협받을 수 있다고 언급한다. 우리나라 자영업자 규모를 볼 때 전체적으로 종업원이 없는 자영업자(1인 자영업자)의 수가 증가하고 있는데 숙련된 기술이 없는 이들은 자영업자의 포화 경쟁에서 살아남기 위해 자신의 '시간'을 희생하는 형태로 노동활동을 한다는 점을 지적하였다(김근주, 2019: 95). 자영업자의 노동시간을 살펴본 이아영 외(2019)의 연구에 따르면, 직원이 없는 자영업자의 주당 평균 근로시간은 52.8시간을 직원을 둔 자영업자는 51.6시간을 일하는 것으로 나타나 임금 근로자의 근로시간(42.6시간)보다 노동시간이 상당히 긴 것으로 나타났다. 이에 대부분의 자영업자는 일과 생활 균형을 이루기 힘들다는 것을 알 수 있으며, 특히 어린 자녀가 있는 자영업자는 노동의 의무가 우선됨에 따라 자신의 자녀를 직접 돌보기 어려울 것으로 예측할 수 있다. 이삼식(2012)은 5인 미만

종업원을 두고 있는 자영업자를 대상으로 한 대규모 표본조사를 통해, 이들의 업무종료시간과 자녀연령별로 직접 돌봄자의 비율을 살펴본 바 있는데 조사 대상의 상당수가 밤 8시 이후에 일을 종료한다고 응답하였으며, 0-2세 자녀가 있는 자영업자 중 자녀를 직접 돌보는 비중이 9-10시부터 오후 3-4시까지의 50-60% 사이로 낮다가 오후 8-9시가 되어서야 90% 이상이 되는 것으로 나타나며⁷⁾, 자녀 연령이 높아질수록 직접 돌봄 비율이 더 낮아지는 것으로 나타났다. 더불어 본 연구에서 자영업자(15~49세 여성 기준)의 미취학자녀 양육에 있어서 어려움이 무엇인지 질문한 문항에서 응답 비중이 높은 항목을 살펴보면, ‘수입이 적어 양육비 부담’(39.6%), ‘수입이 적어 교육비 부담’(23.5%), ‘늦게 끝나 자녀를 마주하기 힘들’(10.9%)이 높은 비중으로 응답 된 것을 볼 수 있는데, 이는 자녀 양육에 많은 지출로 경제적 부담을 크게 느낀다는 것을

7) 한편 0-2세의 자녀를 가진 자영업자 중 3-4시 까지의 직접돌봄비중이 50-60%나 된다고 있다는 통계를 볼 때, 오히려 임금근로자보다도 직접 돌봄시간이 높을 수 있다는 점이 지적 될 수 있다(이를 지적해 주신 익명의 심사자 분께 감사드린다.) 자영업자들 중 일부는 직접돌봄을 위해 임금근로에서 자영업을 선택하는 자들도 있을 수 있다. 금재호 외(2009)는 2005년 한국노동패널자료를 이용하여 7세 이하의 자녀 유무에 따라 자영업 종사에 미치는 성별 효과를 살펴본 결과 남성의 경우 그 효과가 통계적으로 유의하지 않았지만, 여성의 경우 7세 이하의 자녀가 있는 경우 임금 근로에 비해 자영업에 종사할 확률이 9% 증가하는 것으로 나타나는데(금재호 외, 2009: 223), 육아의 책임이 높은 여성들의 경우 자유롭고 탄력적인 근로시간을 추구함에 따라 임금 근로보다는 자영업을 선택할 가능성이 높다는 것을 보여준다. 그러나 이러한 직접 돌봄이 수입을 일부 포기함으로써 이루어진 것이라면, 이러한 부분은 모성보호제도의 적용의 필요성을 나타낸다고 할 수 있으며, 실제 여성 근로자 중 모성보호제도의 이용이 용이하지 않아 종사상 지위를 변경함(임금근로자→자영업자)으로서 일가정양립을 도모하는 현실은 모성보호제도의 법적 사각지대뿐만 아니라 실질적 사각지대의 문제가 중요할 수 있다는 점을 반증하는 것이라고 할 수 있을 것이다.

8) 우리나라의 만2세 미만 아동의 보육시설 이용률은 OECD국가들 중에서 매우 높은 것으로 나타나며, 이러한 점은 사실상 일하지 않는 여성들까지도 시설보육과 직접돌봄을 혼합한 형태의 돌봄을 시행하고 이를 선호한다는 점에서, 해당 결과만을 봤을 때 ‘자영업자들도 기관돌봄을 선호할 수 있지 않은가? 이들에게 직접돌봄이 필요한가?’의문이 제기될 수 있다(이를 지적해 주신 익명의 심사자 분께 감사드린다). 그러나 우리나라 만 2세 미만 아동의 보육시설 이용률을, 연령을 구분하여 살펴보면, 0세의 경우 20.2%, 만 1세의 경우 81.1%, 만2세의 경우 91.3%로(육아정책연구소, 2019: 27), 사실상 만 1세 이후부터는 대부분의 영유아가 시설을 이용하는 것으로 나타나나 만 0세의 자녀의 경우 직접돌봄 비중이 높다는 것을 확인할 수 있다. 이삼식(2012)의 연구가 자녀연령을 세분화 하여 보여주지 않음으로써 자영업자의 만0세 자녀의 직접돌봄 시간대를 정확히는 확인할 수는 없으나, 실제로 자신의 노무를 대체할 자가 없거나 소득이 보장되지 않는 경우 0세 자녀를 둔 자영업자의 경우 직접 돌봄이 실현되기 어렵다는 점을 확인할 수 있으며, 늦은 퇴근 시간은 자녀가 매우 늦은 시간까지 보육시설에 머물게 됨으로써 부모와 상호작용하는 시간이 매우 적을 것이라는 점을 예측하게 한다.

확인 할 수 있으며, 더불어 노동시간이 길다는 점을 미루어 볼 때, 이들이 자녀 돌봄을 위해 노동시간을 단축하는 경우 경제적 어려움을 경험할 수 있다는 점을 짐작하게 한다.

특고의 일과 생활의 균형 역시 비슷한 양상이다. 특고는 전통적으로 근로자는 아니지만, 사업 운영에 있어서는 전적으로 자율권을 가지는 자영업자에도 해당하지 않는 자로 근로자와 자영업자의 중간적인 지위를 지닌 자라고 할 수 있다. 특고를 비판하는 입장에서는 기존의 근로자들이 수행한 일을 인적 아웃소싱 전략으로 인해 자영업화 한다는 비판을 제기하는데(김근주, 2019: 95) 사실상 하나의 사업주로 업무지시를 받는 근로자의 성격을 가지고 있지만 이들을 자영업자처럼 독립적인 주체로 인정하면서, 사업주들은 노동법 적용을 피함으로써 노동비용 절감을 꾀한다는 것이다. 이에 ILO에서는 이들을 이를 종속적 자영업자로 칭하기도 한다.

특고는 계약 건에 따라 보수를 지급 받기 때문에, 본인이 해당 계약을 수행하거나 하지 않도록 자율적으로 의사결정을 하는, 즉 독립적으로 노무를 조절하는 위치에 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 오히려 일정수준의 계약 건을 수행하지 않는 경우 향후 계속적으로 노무를 기대하기 어려울 수 있다는 점, 더불어 일감을 찾는 시간 역시 사실상 노동시간에 포함됨에도 불구하고 이러한 시간이 급여로 보상되지 않는다는 점에서 오히려 개인의 자유시간이 희생되는 경향을 가지고 있다. 특고의 시간빈곤과 일과 삶의 균형을 살펴본 조아라, 김명희, 권현정(2020)의 연구에 따르면, 특고의 경우 임금 근로자보다 소득수준은 높으나 노동시간이 긴 것으로 나타나, 시간빈곤을 더 많이 경험하는 것으로 나타나며, 노동과 여가의 구분이 명확하지 않은 이들의 일과 생활의 주관적 인식 역시 임금근로자 보다 낮은 것으로 나타났다(조아라, 김명희, 권현정, 2020). 더불어, 본 연구에서는 특고의 소득빈곤 여부에 따라 일과 삶의 균형이 어떠한지를 살펴보고 있는데⁹⁾, 소득 빈곤자의 경우 소득빈곤자와 비교 할 때 일과 삶의 균형 수준이 유의미하게 낮아지는 것으로 확인되는데(조아라, 김명희, 권현정, 2020: 74), 이러한 결과를 종합하면, 특고는 노무시간이 늘어나는 경우 어느정도 소득수준을 영위할 수는 있으나 일생활 균형이 깨질 수 있으며, 노무시간을 줄이는 경우 일생활 균형을 도모할 수는 있으나 소득 부족을 경험할 수 있다는 것으로, 이들이 자녀돌봄을 위해 노무의 양을 줄이는 경우 이들의 소득감소로 이루어 질 수 있다는 점에서 근로자와 마찬가지로 육

9) 본 연구에서 일과 삶의 균형은 ① 근무 시간의 업무걱정, ② 퇴근 후 집안일 수행의 어려움, ③ 가족과의 시간 부족, ④ 가정일로 인한 근무시간 부족, ⑤ 가족 때문에 일에 시간 할애하지 못함 다섯 가지 항목으로 구성되었으며 5점 척도로 측정되었다.

아로 인해 단축된 노동시간에 대해서는 모성보호제도를 통한 소득보장이 필요하다고 할 수 있을 것이다.

자영업자나 특고는 근로특성상 노무가 자신의 통제하에 있어 일가정 양립이 가능할 것으로 판단할 수 있으나, 실제로 이들의 장시간 노동을 봤을 때 출산과 육아기에 근로자보다도 일-가정 양립이 어려울 수 있다. 또한 이들 역시 출산과 육아기에 노동시간을 단축하는 경우 소득 축소, 단절로 이어질 수 있다는 점을 고려했을 때, 이들 역시 출산과 육아기에 노동의 의무를 줄여 돌봄권을 실현하도록 하며, 단축된 노동의무에 대해 급여를 보전하는 모성보호제도의 적용이 필요하다고 할 수 있다.

3. 모성보호제도 대상 비정형 노동자의 규모

그렇다면 실제로 일하는 자 중 모성보호제도의 적용을 받지 않는 자영업자와 특고의 규모는 얼마나 될까? 모성보호제도는 출산한 자, 출산한 배우자가 있는 자, 만 8세 이하의 자녀가 있는 자를 대상으로 한다는 점에서, 엄밀하게 사각지대의 규모를 살펴보기 위해서는 법적 적용을 받지 않는 자영업자나 특고 중 출산을 경험하거나 출산한 배우자가 있거나 어린 자녀가 있는 자의 규모가 얼마나 되는지를 살펴봐야 한다. 그러나 현재 이용 가능한 자료로는 이를 정확히 살펴보기는 어려우며 통계청 자료와 기존 특고의 규모를 추정할 연구를 통해 일가정양립의 주 대상이라고 할 수 있는 20-49세의 자영업자와 특고의 규모를 살펴보는 방식으로¹⁰⁾ 이들의 대략적인 규모를 살펴보고자 한다.

먼저 2020년 8월 경제활동 인구조사를 통해 20~49세의 취업자 중 무급가족종사자를 포함한 자영업자의 규모를 살펴볼 필요가 있는데, 통계청 경제활동인구조사의 비임금근로자에는 자영업자(고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자 포함) 뿐만 아니라 그 사업장에서 보수를 받지 않고 일하는 무급가족종사자도 포함한다. 무급가족종사자 역시 일과 가정의 양립이 필요한 대상이라는 측면에서 이들 역시 법적 사각지대에 있다고 판단하는데, 통계청의 2020년 8월 기준 경제활동인구조사를 통해 이들의 규모를 살펴보면

10) 2019년 출생통계에 따르면 대부분의 출산이 여성의 20대 후반에서 30대에 이루어지며 (통계청, 2020a: 1), 육아휴직과 근로시간단축은 자녀의 출생 이후 8년이라는 기간이 주어진다라는 점에서 출산휴가와 육아휴직 정책 대상의 여성의 연령은 20대 중반에서 40대 중반에 집중된다고 할 수 있다. 배우자인 남성의 연령에는 차이가 있을 수 있지만, 여성과 비슷한 연령일 것을 감안하여 20~49세 까지의 연령으로 한하여 법적 사각지대를 살펴본다.

20-49세 인구는 21,789천 명으로, 이 중 취업자는 15,252천 명이며, 무급가족종사자를 포함하여 자영업자의 규모를 산출할 경우 2,472천 명으로 전체 취업자의 16.21%를 차지한다(통계청, 2020c).

다음으로는 정홍준, 장희은(2018)의 연구를 통해 해당 연령대의 특수형태 근로종사자의 규모를 살펴보고자 한다. 기존 연구에서도 여러 차례 지적된 바와 같이 특고의 규모를 정확히 파악을 하기는 힘들다. 특고에 대해 합의된 정의가 존재하지 않기 때문이다. 다만 기존 연구에서도 지적한 바와 같이 통계청의 경제활동인구조사의 부가조사에서 추정하는 특고는 임금근로자의 영역에 있는 특고만을 조사하고 있어 그 규모가 상당부분 과소추정 될 가능성이 있기 때문에(정홍준, 2019), 정홍준, 장희은(2018)의 연구를 바탕으로 그 규모를 살펴보고자 한다. 정홍준, 장희은(2018)은 특고가 임금노동자와 1인 자영업자의 영역에 포함되어 있다고 보고, 임금노동자에서 순수 임금노동자를, 1인 자영업자에서 순수 자영업자를 찾아내어 이를 제외하는 방식으로 특고의 규모를 추정한다(정홍준, 장희은, 2018; 이승렬, 2019: 181-182에서 재인용). 특고가 임금노동자의 영역에 있는 경우 74만 5천 명, 1인 자영업자 영역에 있는 경우는 91만 4천 명인 것으로(정홍준, 장희은, 2018; 이승렬, 2019: 181-182에서 재인용) 나타나며 모성보호제도의 주 대상자라고 할 수 있는 20-49세로 범위를 좁히는 경우 이들의 규모는 898천명으로 산출된다(정홍준, 2019: 10). 이에 앞서 살펴본 2020년 8월의 경제활동인구조사의 조사 시점과는 다르나 해당 조사에서의 20-49세의 취업자(15,252천 명)를 모수로 했을 때 특고의 규모는 대략 6% 수준으로 파악된다¹¹⁾.

V. 비정형 노동자 모성보호제도 적용방안

일하는 자로 모성보호제도를 확대하기 위해서는, 우선적으로 법적 적용대상을 확대하는 것이 필요할 것이다. 그러나 이들은 근로자와 노동행태가 다르다는 점에서 단순히 대상을 확대하는 것 뿐만 아니라 이들의 노동환경과 노동행

11) 정홍준, 장희은이 추정한 특고의 규모는 1인 자영업자 영역에 있는 특고까지를 포함한 것으로, 이들은 앞서 2020년 8월 경제활동인구조사를 통해 제시한 자영업자 규모에 중복되어 포함되어 있을 것으로 판단된다. 이에 자영업자와 특고의 규모를 단순히 합산하는 제시하지 않고 별도로 제시하였다. 정확히는 파악할 수 없으나 모성보호제도 대상 자영업자와 특고가 해당 연령대의 전체 취업자에 차지하는 비중은 대략 20%내외로 판단한다.

태를 고려하여 제도 개선이 이루어져야 실질적으로 제도의 적용 및 이용이 가능할 것이다. 더불어 대상의 확대에 따른 재원의 논의도 이루어져야 한다. 이를 적용의 보편성, 보장수준의 적정성, 재정의 지속가능성이라는 세 가지 영역으로 구분하여 논의하고자 한다. 이병희(2020)는 적용의 보편성, 보장수준의 적정성, 재정의 지속가능성의 세 가지 정책 요소를 동시에 달성하기 어려운 트릴레마(trilemma)라고 표현하였는데(이병희, 2020: 59) 이러한 난점을 고려하여 각 영역을 구분하여 논의한다.

1. 적용의 보편성

먼저 적용의 보편성에 있어서는 가장 선행되어야 하는 과제는 모성보호제도의 법적 적용 대상을 ‘근로자’에서 ‘일하는 자’로 확대하는 것이다. 남녀고용평등법은 근로기준법의 특별법 제1조의 목적에서는 일과 가정의 양립의 대상을 ‘근로자’로 명시하고 있으며, 제3조의 적용범위에 있어서도 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따르도록 함으로써 기본적으로 법에 적용을 받는 대상은 근로자로 한 함을 알 수 있다. 2021년 1월 5일에 개정된 고용보험법도 적용범위에 있어서 ‘근로자’라는 큰 틀은 유지한 채 특고와 플랫폼노동자에 대한 적용을 특례 조항으로 변경하였다.

그러나 근본적으로 노동시장의 변화에 따라 다양한 형태의 일하는 자들을 사회보장의 범위에 포함하기 위해서는 법의 목적과 대상을 일하는 자로 확장해야 할 필요가 있다. 이는 비단 모성보호제도만의 문제가 아니며 전체적인 사회보장제도 전반에서의 변화가 필요하다. 다만 법 체계적으로 남녀고용평등법은 개별적 근로 관계에 관한 기본법인 근로기준법의 특별법적 성격을 가지고 있으므로, 고용관계를 전제로 할 수밖에 없다는 점에서 남녀고용평등법의 적용범위를 일하는 자로 넓히는 것은 법 체계상 어려울 것이다. 올해 개정된 고용보험과 같이 예외적으로 적용범위를 확대하는 방안이 있을 수는 있겠으나, 단계적으로 새로운 고용형태의 노동자 전체를 포괄하기 위하여 모성보호제도 뿐만 아니라 사회보장법의 범위가 단계적으로 확장되기 위해 법 체계 전체의 검토와 개정이 이루어져야 할 것이다.

더불어 이들을 모성보호제도의 범위에 들어오도록 하기 위해서는 ‘강제가입’으로의 제도 운영하는 것은 필수적인 조건이라고 할 수 있다. 사회보험의 기본 원리는 강제가입을 통해 위험을 전 국민으로 분산하는 것이다. 이는 개인의 선택에 의해 가입여부를 결정하는 민영보험과 가장 큰 차이라고 할 수 있

다. 흔히 사회보험에서 다루는 노후소득보장과 실업 등과 같은 위험이 민영보험으로 보장되기 어렵다는 이유로, 정보비대칭과 도덕적해이를 언급한다. 보험공급자와 소비자 간의 정보 비대칭이 높은 경우 위험이 높은 사람만이 보험에 가입하고자 하며, 보험 가입자의 의지로 위험이 발생할 확률 등에 영향을 미치는 도덕적 해이가 발생하는 경우 민영보험이 효율적으로 작동되기 어렵다는 것이다. 모성보호제도의 경우 그 대상이 출산과 육아를 앞둔 부모이기 때문에, 모성보호제도를 현재의 자영업자 고용보험제도와 같이 임의가입 형태로 운영하는 경우 출산을 계획하는 집단만이 가입하는 역선택이 발생할 가능성이 크다. 2000년대 이후 모성보호제도의 급여를 사회보험인 고용보험으로 적용한 것은 저출산과 양육에 대한 비용을 사회적으로 분담하자는 취지에서 시작된 것이라고 할 수 있으며, 그 취지를 반영하여, 이후 자영업자와 특고를 포함한 비정형 노동자로 모성보호제도를 확대하기 위해서는 강제가입을 통해 사회적으로 위험을 분산하는 것이 필수적일 것이다.

이를 위해서는 소득을 정확하게 파악하는 장치가 마련되어야 한다. 그래야지만 이를 기반으로 사회보험료를 징수할 수 있기 때문이다. 현재 자영업자가 임의로 가입할 수 있는 고용보험의 경우, 자영업자의 소득을 정확히 파악하기 어렵다는 한계를 고려하여, 7등급으로 나누어진 기준보수를 매해 고시하고 있다. 고용노동부는 매해 7등급으로 나누어진 기준보수를 제시하고 있는데, 2020년 기준 1등급의 경우 182만원이며 7등급은 338만원으로, 등급이 높을수록 기준보수가 높아지는 구조이며 자영업자는 자신이 원하는 등급의 기준보수를 선택하여 해당 기준보수의 2.25%를 고용보험료로 납부하고, 폐업 시에는 기준보수의 60%에 해당하는 급여를 실업급여로 받을 수 있도록 한다. 자신이 원하는 구간의 소득을 선택하여 이에 대해 보험료를 납부하는 방식으로, 많은 보험료를 낸 경우 더 높은 수준의 보장을 받을 수 있도록 제도를 설계한 것이다. 보험료를 많이 납부한 자가 더 많은 혜택을 받도록 한 것은 '보험'이라는 제도의 성격을 고려했을 때 타당한 측면도 있지만, '사회보험'은 민영보험과 다르게 소득재분배 기능 역시 중요하다. 현재의 자영업자 고용보험료 부과 방식은 많이 번 자가 더 많은 보험료를 납부하도록 하지는 못한다는 점에서 큰 한계를 가진다. 이에 실제 소득을 기준으로 보험료를 납부하도록 하기 위해서는, 사회보험의 가입기준을 일원화하여 보험료 적용과 징수기관을 국세청으로 통합하는 방안(이병희, 2020: 66)을 모색해 볼 필요가 있다.¹²⁾

12) 이에 정확한 소득파악을 통해 실제 소득에 보험료를 부과하도록 해야 하는데, 이를 위해서 영국의 실시간 소득파악 시스템(RTI, Real Time Information)을 고려할 필요가 있다. 영국은 2012년 도입된 유니버설크레딧(Universal Credit)의 안정적인 실행을 도모

강제가입 및 소득과약을 통해 보험에 가입하도록 하기 위해서는 일정 정도 보험료 지원 혹은 경감 방안이 함께 마련될 필요가 있으며, 현재의 사회보험료 지원사업의 목적과 취지를 다시 검토할 필요가 있다. 우리나라 사회보험료 지원 사업으로, 2012년부터 시행된 두루누리사회보험료 지원 사업은 현재 10인 미만 사업장의 근로자에 대하여 국민연금과 고용보험 보험료를 지원하고 있다. 더불어 자영업자의 고용보험 가입을 확대하기 위하여 2018년부터 ‘1인 자영업자 고용보험료 지원사업’을 통해 근로자를 고용하지 않은 1인 자영업자에게 고용보험료의 최대 50%까지 지원해 주는 사업을 시행하고 있다¹³⁾. 그러나 영세사업장을 대상으로 한 두루누리 사회보험료 지원사업의 성과를 살펴본 기존 연구들은, 대부분 사회보험 가입을 기피하는 영세사업체들이 추가로 사회보험에 가입하는 효과는 없었다고 분석한다. 김도형(2016)에 따르면 두루누리 사회보험료 지원사업을 통해 실제로 사회보험료 지원을 통해 사회보험 가입자가 증가한 효과는, 1000명이 보조금을 수혜 할 때 15명의 가입자가 증가한 것으로(김도형, 2016: 1) 대부분은 원래 사회보험료를 납부하고 있는 자들이 혜택을 받는 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 더불어 사회보험은 개인이 선택하여 가입하는 제도가 아니며 모두가 의무적으로 가입해야 하는 강제가입 제도임에도 불구하고, 보조금을 통해 사회보험에 가입하지 않은 자들을 유인하겠다는 정책 발상은, 사회보험 가입이 법적 의무가 아닌 개인의 선택으로 생각하도록 잘못된 인식을 심어 줄 수 있다는 점에서(김도형, 2016: 4) 사회보험료 지원사업의 효과를 재검토할 필요가 있다는 점을 지적하였다. 1인 자영업자 고용보험료

하기 위해 2012~13년 과세소득부터는 기존의 원천징수제도(PAYE, pay-as-you-earn)에서 실시간 소득과약 시스템(RTI, Real Time Information)으로 변경하였다(김재진·홍민욱·박지혜, 2017: 71). 영국의 자영업자 등 사업주가 근로자에게 임금을 지급할 때 이 시스템에 관련 소득정보를 의무적으로 입력해야하며, 영국의 국세청은 실시간 소득과약 시스템을 통해 취합한 소득데이터로 모든 사회보험료를 통합 징수한다. 더불어 이 정보를 실업급여 지원을 비롯해 복지제도 전반에서 활용하고 있다.

- 13) ‘1인 자영업자 고용보험료 지원사업’에서는 기준보수 1등급과 2등급을 선택한 경우 보험료의 50%, 3등급과 4등급을 선택한 경우 보험료의 30%를 지원하며, 5등급부터 7등급까지도 보험료의 20%를 지원받을 수 있도록 하며, 예전에는 지원 기간이 3년이었으나 2021년부터 이를 확대하여 현재는 5년까지 확대하여 지원하는 것으로 변경하였다(대한민국 정책브리핑, 2021년 4월 26일자).
- 14) 두루누리 사회보험은 보험료 부담이 큰 건강보험료는 제외한 채, 국민연금과 고용보험료에 대한 지원이 이루어지고 있기 때문에, 기존에 사회보험에 가입하지 않은 자의 경우 두루누리 보조금을 수급하여 추가적으로 4대 보험료를 납부하는 경우, 추가로 납부하는 금액이 보조금의 혜택을 받는 금전적 편익을 초과하기 때문에(김도형, 2016: 4) 추가적으로 가입할 유인이 없다는 것이다.

지원사업 역시 지원 비율이 높음에도 불구하고, 현재 고용보험에 가입한 자영업자 비율이 전체 자영업자의 1%도 되지 않는 상황은 사실상 보험료 지원사업이 미가입자를 새롭게 가입하는 유인이 되지 못한다는 사실을 보여준다. 이에 김도형(2016)은 네덜란드의 사례를 살펴볼 필요가 있다고 언급한다. 네덜란드는 1996년부터 시행해온 저임금 근로자에 대한 사회보험료 감면제도가 기존의 사회보험 가입자에 대한 지원이 크다는 점에서 2005년 이 사업을 폐지하였으며, 2006년부터 국세청에서 사회보험료를 일괄 징수하는 방식을 택했다(김도형, 2016: 5). 우리나라 역시 소득파악에 비교우위가 있는 국세청에 사회보험료 부과징수업무를 이관하는 것은 현재의 영세사업장을 중심으로 고용보험 가입기피로 인한 실질적 사각지대 뿐만 아니라, 이후 적용될 자영업자, 플랫폼 노동자 등의 소득파악에 있어서도 우위가 있다는 점에서 사실상 소득이 있는 곳에 사회보험을 적용하기 위해서는 네덜란드의 정책방향을 신중하게 고려할 필요가 있다. 사회보험의 실질적 사각지대 즉, 고용보험 법적으로 의무 가입 대상자 임에도 불구하고 이를 가입하지 않는 것은, 사실상 정확한 소득파악이 이루어지지 않기 때문이라는 근본적인 한계에 기인한 것이라 할 수 있다. 그러나 사회보험료를 지원하는 사업이 사회보험의 실질적 사각지대 해소의 성과를 떠나, 이후 자영업자에게도 강제가입의 형태로 고용보험이 적용되는 경우 이들은 근로자나 특고와 다르게 보험료의 전부를 본인이 부담해야 된다는 점에서 상대적으로 경제적 부담이 클 것을 고려하여, 일정 소득 이하의 자영업자, 특고 등에 대해서는 사회보험료 지원하는 것을 고려할 필요가 있을 것이다. 즉 현재의 사회보험료 지원 사업의 정책 목표를, 미가입자의 가입을 독려하는 실질적 사각지대 해소가 아닌, 저소득 취업자에 대한 사회보험료 부담을 줄여주는 방향으로 정책 목표를 설정하는 것이 타당할 것이다.

2. 보장수준의 적정성

다음으로 보장수준의 적정성을 고려해 볼 필요가 있다. 보장의 적정성은 충분한 기간 동안 충분한 소득보장이 가능한지에 대한 논의라고 할 수 있지만, 현재 모성보호제도의 대상을 확대하는 단계에 있어서 어느 급여까지를 확대할 것인가, 법적으로 대상이 되더라도 이들이 실제로 제도를 이용할 수 있는지에 대한 논의로 한하여 논하고자 한다.

선진국의 선례를 살펴보면, 출산휴가와 육아휴직의 적용범위에 있어서 모든 국가가 자영업자나 특고 등을 포함하여 제도를 설계한 것은 아니다. 먼저 출산

전후휴가라고 할 수 있는 모성휴가의 경우, 근로자로 대상을 한정하거나, 근로자에서 자영업자까지 포함하는 경우, 일부 국가는 학생 등과 전업 주부 등을 포함하여 일하지 않는 자 모두를 포함하여 보편적 형태로 제도를 설계한 경우로 국가를 구분할 수 있다. 그러나 육아휴직은 대부분의 국가들이 근로자만으로 제도를 운영하고 있으며, 출산 양육제도에 있어서 보편적 복지제도를 가진 일부 북유럽 국가들(덴마크, 스웨덴)과 프랑스의 경우에만 자영업자와 일하지 않는 자까지 포함하여 제도를 운영하고 있다. 제도별로 적용 대상의 차이를 두는 것은, 다른 모성보호제도 보다도 출산휴가의 경우 산모와 영아의 건강권 보장이라는 측면에서 더 기본적인 권리로 여기는 측면이 있으며, 육아휴직의 경우 있어서는 노무에 종속되는 근로자와는 다르게 자신이 스스로 노무를 조절하여 일과 생활의 균형을 꾀할 수 있는 자영업자를 포함할 필요가 없다고 판단하기 때문이다.

그러나 우리나라 자영업자와 특고의 경우, 김근주(2019)가 지적한 바와 같이 충분한 숙련된 기술을 바탕으로 자영업업을 시작하는 외국의 자영업자와는 달리, 취업이 어려운 청년층과 중장년층이 숙련도가 낮은 상태에서 창업을 하는 경우가 상당하며, 이들은 생계를 위해 시간을 희생한다는 점을 확인할 수 있다. 특히 돌봄의 책임이 있는 자영업자의 경우 이들의 돌봄권이 실현되기 어렵거나, 실현하는 경우 수입 감소가 이루어질 수 있다는 점은 이삼식(2012)의 연구에서도 나타나는 바이다. 특히 어린 영유아 시기의 돌봄의 부모와 자녀의 애착형성에 매우 중요한 시기라는 점을 감안할 때 이들이 실제로 돌봄권을 실현할 수 있도록 육아휴직을 포함하여 제도를 확대해야 할 것이다.

한편 자영업자의 경우 휴직을 하기 위해서는 자신의 사업 운영을 대체할 인력이 있어야지 만이 가능하다. 이는 사업장에서 육아 휴직기간 동안 근로자를 대체할 인력을 뽑는 것과는 다른 문제이다. 자영업자의 경우 사업체 운영 전반을 책임지기 때문에 대체할 수 있는 자가 없는 한 제대로 된 휴직권이 보장받기가 어렵다. 스웨덴의 자영업자의 부모휴가(parental leave)를 살펴본 Dominique Anxo, Tomas Ericson(2015)의 연구에 따르면, 만 2세 이하의 자녀가 있는 여성 자영업자는 여성 근로자보다 46일을, 남성 자영업자는 남성 근로자보다 27일 적게 부모휴가(parental leave)를 사용하는 것으로 나타나며, 특히 남성 자영업자의 경우 휴직을 충분히 사용하지 못하는 이유로 휴직으로 인한 부재에 따른 금전적 비용이 임금근로자에 비해 크다는 점을 언급한다. 이는 자영업자의 경우 휴직을 사용하는데 따르는 기회비용이 상당할 수 있기 때문에 근로자 보다 장기간 휴직이 어려울 수 있다. 이에 자영업자의 경우 육아휴직 보다 육아기 동안 노동시간을 단축하는 제도가 더 실질적으로 이용 가

능 할 수 있다. 주요 업무에 대해서는 본인의 관리 하에 두면서, 이외의 업무에 대해서는 대체 인력을 통해 운영하게 하는 방식으로 노동시간 단축하면서 일과 가정의 양립을 도모할 수 있기 때문이다. 현재 근로자가 육아기 근로시간 단축을 이용하는 경우, 고용보험은 사업장에 대체 인력비용을 일부 보전해주고 있는데 이후 자영업자까지의 제도를 확장하는 단계에서도 이에 대한 인력비용을 지원하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다. 다만 이를 운영하기 위해서는 실제로 이들의 기존 노동시간을 기준으로 단축된 노동시간이 얼마인지를 확인하는 시스템이 필요한데, 현재 15-35시간 범위로 육아기 근로시간을 단축할 경우, 단축된 근로시간에 비례하여 고용보험에서 급여를 지급하고 있기 때문이다. 자영업자나 특고 등 실질적으로 노동시간을 확인할 수 있는 시스템이 없는 한 실제로 15시간만을 노동한 것으로 신고하여 (감소된) 많은 노동시간에 대한 인력지원 및 소득지원을 받는 부정수급이 발생할 수 있다는 점에서 이를 정확히 파악하는 장치가 마련될 필요가 있다.

3. 재정의 지속가능성

대상자를 확대하고 이들의 보장수준을 확대할 경우 어떻게 재원을 마련할 것인지에 대한 논의가 필요하다. 고용보험을 일하는 자로 확대하는 경우 보험수입도 증가하겠지만 이보다 지출이 많은 경우 재정 건전성은 악화 될 수 있다. 이병희(2020)는 현재 고용보험이 일하는 자로 확대되는 상황에서 가입자 확대에 따라 보험수입이 증가하지만, 여기에 포함되는 집단은 노동 취약계층으로 이들의 실업위험이 기존의 피보험자에 비해 높기 때문에 2배 이상이 재원이 소요될 것으로(이병희, 2020: 59) 판단하였다. 이는 고용보험의 실업급여만을 고려한 것으로, 여기에 모성보호급여인 출산휴가나 육아휴직 등의 급여까지 포함되는 경우 고용보험의 지출은 기하급수적으로 늘어날 수 있다.

출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축제도에 대한 급여는 고용보험의 모성보호급여를 통해 지급되고 있다. 2001년 ‘여성고용과 일·가정 양립 지원’을 목적으로 휴가 휴직 동안의 급여지급을 위한 재정을 마련하면서, 당시 이를 건강보험에서 부담하자는 논의가 있었지만, 건강보험의 재정이 악화 될 수 있다는 점에서 고용보험기금을 통해 재원을 부담하기로 한 것이다. 구체적으로 모성보호급여를 고용보험 실업급여 계정에서 지출하도록 했는데 이를 위해 일반회계(조세)를 통해 모성보호급여를 지원할 것을 결의하였다. 모성보호급여를 도입할 당시에는 출산전후휴가도 90일 중 30

일 분에 대해서만 고용보험 급여로 지급했고, 육아휴직 급여도 정액 20만원이 지급되는 등 보장 수준도 낮았으며, 이를 이용하는 자들도 많지 않아 재정건전성을 우려할 만큼 크게 문제가 되지 않았다. 그러나 이후 저출산이 심해지면서, 정부의 출산장려와 일·가정양립제도의 확대라는 정부의 정책기조를 바탕으로 모성보호급여의 지출이 확대되면서 현재는 모성보호급여가 고용보험 기금에 크게 부담을 주는 상황이다. 모성보호급여는 2018년 1조1041억원으로 처음으로 1조원을 넘어섰고, 2019년에는 1조3500억원, 2020년에는 1조5432억원으로 계속 증가하고 있다(뉴시스20, 2020년 6월 21일자). 그러나 모성보호급여 중 일반회계 지출은 2018년 900억원(8.2%), 2019년 1400억원(9.6%), 2020년 1800억원(11.7%)으로 역대 최고로 증가하였지만, 전체 지출대비 10%수준에 불과하다. 고용보험법은 대량의 실업을 대비하여 해당연도의 지출액의 1.5-2배의 여유자금을 적립하도록 규정하고 있는데, 이러한 적립 비율이 2017년에는 0.9배, 2018년에는 0.7배, 2019년에는 0.4배로 떨어지고 있다(뉴시스20, 2020년 6월 21일자). 지난 2년간 코로나19 여파로 인해 실업자가 증가하면서 고용보험의 실업급여 지출도 많아졌으며, 향후 특고와 플랫폼노동자, 자영업자 등을 포함할 경우 고용보험의 재정건전성은 더 나빠질 수 있다. 2017년 9월 국회 환경노동위원회는 고용보험기금 재정 건전성에 우려를 표하며 출산·육아휴직급여 30% 이상을 일반회계에서 지출하도록 하는 고용보험법 개정안은 의결하였으나(뉴시스20, 2020년 6월 21일자), 법제사법위원회의 문턱을 넘지 못하는 상황이다.

모성보호급여를 고용보험이 아닌 다른 보험제도를 통해 지급하자는 논의도 있어왔다(경제사회발전노사정위원회, 2014). 전국민을 포괄하는 건강보험¹⁵⁾으로 바꾸자는 논의도 있었으며, 스웨덴과 같이 제3의 부모보험을 만들자는

15) 일부 선진국에서는 출산전후휴가 급여의 경우 건강보험을 통해 지급하나, 장지연·윤자영·신현구(2013)는 우리나라 건강보험에서 출산급여를 지급하는 것이 적합하지 않다고 언급한다. 그 이유로 현재 건강보험의 당면과제인 의료서비스 보장성을 강화하는 것에 주력하기에도 벅거우며, 우리나라의 건강보험에는 상병수당(질병 및 상해로 인해 소득이 단절될 경우 이에 대해 소득을 지원해주는 급여)과 같은 현금급여체계가 포함되어 있지 않기 때문이다. 현재 우리나라 건강보험에서도 상병수당을 도입하는 논의가 있어서 이러한 부분이 해소 된다고 하더라도, 건강보험의 경우 지역가입자와 직장가입자의 재정이 통합된 상태에서 '일하는 자'만을 대상으로 현금급여를 지급하는 것은 보험료 각출대상의 일부(일하지 않는자)가 근본적으로 배제되는 방향으로 급여(benefit)를 설계하는 것이기 때문에(장지연 외, 2005: 104) 형평성의 문제가 발생할 수 있다. 이에 사실상 현재의 고용보험의 틀을 탈피하는 것은 어려우며, 향후 그 대상자를 일하지 않는 자까지로 확대하는 논의에 있어서는, 건강보험이나 부모보험으로의 전환을 모색해 볼 필요는 있다고 판단한다.

논의도 있어 왔다. 그러나 그 논의들은 사실상 사각지대를 해소하기 위한 방안에서 마련된 것이며, 재정건전성을 확보하는 궁극적인 방안은 아니라고 할 수 있다. 어떠한 보험의 형태로 지급을 하든 모성보호급여의 지출이 확대되는 상황에서, 수입이 확대되지 않는 한 재정건정성의 문제는 그대로 남아 있기 때문이다.

이에 보험요율을 높이거나 일반회계(조세)를 확대할 수밖에 없는 상황이다. 그 방향은 가입자만을 대상으로 보험요율을 올리는 것과 조세를 통한 일반회계 비율을 확대하는 것이 동시에 이루어져야 한다고 판단하는데, 사실상 저출산과 이를 지원하기 위한 제도라는 취지에 있어서 이러한 부담을 보험가입자 뿐만 아니라 사회구성원 전체로 확대하는 것이 바람직하다는 판단에서이다. 더불어 생각해 볼 부분은, 2019년 7월부터 고용보험 미적용자에 대해 출산급여를 고용보험에서 지출하고 있다는 점이다. 1인자영업자나 특고, 초단시간 근로자 등 사실상 고용보험을 납부하지 않은 자들에게도 고용보험 기금을 통해 정액의 출산급여를 지급하고 있다는 점에서, 이 제도가 사실상 사회보험의 취지에는 부합하지 않다고 판단하며 궁극적으로는 법적·실질적 사각지대 해소를 통해 이를 개선해야 하는 부분이라고 판단하나, 이 제도를 유지하는 한, 보편적 보장의 성격을 가진 '조세'의 비중을 확대하는 것이 재원의 성격에도 부합할 것이다.

재정안정성의 논의와는 별개로, 현재의 고용보험 틀에서 모성보호급여를 유지하는 것이 타당한지에 대한 논의는 필요하다. 출산휴가, 육아휴직은 이후 노동으로의 복귀를 전제로 하며, 근로시간 단축의 경우 노동활동을 유지 한다는 점에서 일가족양립제도가 '고용'보험의 성격에 아예 위배된다고는 판단하지 않는다. 그러나 모성보호급여는 실직과 폐업기간 동안의 소득보장의 성격을 가진 실업급여와는 근본적으로 그 취지가 다르다는 점에서 고용보험의 틀에서 이를 유지하더라도 모성보호급여의 계정은 실업급여 계정과 분리할 필요는 있을 것이다.

VI. 나가며

본 논문에서는 현재 일하는 자료의 고용보험 확대, 육아휴직 확대의 논의에 맞춰 자영업자와 특고를 중심으로 이들의 일가정 양립의 실태와 제도 적용을 위한 함의를 도출하였다. 그리고 그 논의를 모성보호제도에 한하여 언급하였다. 그러나 이는 모성보호제도만의 문제만이 아니며, 현재 사회보장의 범위가 비정형 노동자를 포함하지 못하는 상황은, 사회보장제도의 전반에 있어서 검토와 변화를 요한다고 할 수 있다. 그리고 그 방식 중 하나는 노동활동을 전제로 하는 사회보험의 기본 틀을 넘어 보다 보편적인 방향으로의 제도를 설계하는 것이 될 수도 있을 것이다.

본 논문에서는 현재의 정부 정책 방향을 바탕으로, 사회보험인 고용보험 틀을 유지하면서 일하는 자들까지 모성보호제도를 확대하기 위한 방안을 모색하였다. 그러나 필자의 의견으로는, 사회보험의 방식으로 모성보호제도와 사회보장제도를 유지하는 것이 보호가 필요한 대상자들을 실제로 보호하는지에 대해서 의문을 가지고 있다. 아무리 제도를 정교하게 변경하고 대상자를 확대하더라도, 현재 기술의 변화로 인한 노동시장의 변화는 예측하지 못한 또 다른 형태의 노동자를 만들게 될 것이며, 비용 절감을 도모하는 사업주들은 노동법을 벗어난 고용 형태를 창출함으로써 또 다른 사각지대가 발생할 수 있기 때문이다. 또한 여러 가지 이유로 사회보험 가입을 꺼림에 따라, 열악한 일자리를 중심으로 실질적인 보장의 범위에 포함되지 못하는 상황은, 노동 활동과 보험 가입을 전제로 하는 사회보험의 보장 형태가 정말 궁극적인 대안이 될지에 대해 의문이 들기 때문이다. 이미 모성보호제도의 기존 논의에 있어서, 근로 여부와 상관없이 보험에 가입하도록 하고 보장의 범위도 일하지 않는 자들까지를 포괄하는 보편적 제도인 부모보험의 도입을 주장하는 논의도 이러한 맥락에서 비롯된 것이라고 할 수 있다.

더불어, Lister의 탈가족화가 노동 이력과 상관없이 국가에 의해 돌봄에 따른 기회비용 혹은 직접비용의 차원에서 소득을 보장하는 것이라면, 그것은 직접 돌봄자가 이전에 노동 활동을 했는지, 그리고 현재 노동 활동을 하는지와 무관하게 실제로 돌봄노동을 수행하는 모든 이들을 대상으로 보장의 범위를 확대하는 것이 될 수 있다. 2019년 육아휴직 통계에 따르면, 2019년 출생아 100명당 육아휴직 대상이 되는 부(父)는 71.7명, 모(母)의 수는 33.7명으로 나타나, 실제 2010년 출생아 100명당 휴직이 가능한 전 기간(만 0~8세)에 실제 육아휴직을 사용한 자는 남성은 1.8명, 여성은 17.8명인 것으로 나타나

데(통계청, 2020b), 남성의 경우 육아휴직을 사용할 때 예측되는 직장 내의 비공식적인 불이익, 이를 허용하지 않는 직장의 관행, 육아는 여성의 몫이라는 사회적 편견 등으로 인해 실제로 제도 이용이 가능하지만 사용하지 않는 경우가 상당하며, 여성의 경우 남성보다 열악한 노동시장 지위로 인해 실제로 고용보험에 가입되지 않아 대상 자체가 되지 않는 사각지대의 문제, 장시간 노동시간이 표준적인 한국의 근로환경에서 사실상 출산과 육아기에 맞벌이가 힘들다고 판단하는 대부분 여성들이 결혼과 출산을 기점으로 노동시장에서 이탈하는 상황은, 이들 대부분이 노동경력을 중단하기 이전에 고용보험을 낸 이력을 가지고 있다고 해도 현재 ‘고용’ 상태를 유지하지 않는 자들로 분류되어 모성보호제도의 범주에 속하지 못한다는 점 역시, 노동 이력과 무관하게 보편적 제도로써 부모보험 제도를 도입하는 방안을 실질적으로 고려하는 것이 타당하다고 판단한다.

그럼에도 불구하고 이 논의를 일하는 자를 중심으로 사회보험의 틀을 유지하는 방안으로 적용 방안을 논한 것은, 사회보험을 중심으로 사회보장제도를 형성되어온 우리나라의 제도가 그 틀을 탈피하기에는 어렵다는 판단에서이며, 그 보장의 범위도 노동 활동을 하지 못해 소득이 단절되는 위험에 국한하여 이를 확대해 왔다는 점에서, 보편적 제도라고 할 수 있는 부모보험이 단시간에 사회적 합의를 얻기가 어렵다고 판단했기 때문이다. 현재의 고용보험의 일하는 자로의 확대 방향과 육아휴직 확대의 논의도 이 범위를 벗어나지 못한다는 판단에서, 그 범위를 현재의 정책 논의에 맞춰 논의한 것이다. 우리나라 노동시장에서 고용의 형태가 비정형화되고 다변화되는 상황에서 어떠한 형태로 사회보장체계를 구축하는 것이, 실제로 보호가 필요한 자들이 제도를 이용하도록 할 수 있을지에 대한 논의는, 모성보호제도를 포함한 사회보장제도의 전반에서 사회적 합의를 통해 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 경제사회발전노사정위원회(2014). “출산휴가 및 육아휴직급여의 사회적 분담방안 토론회: 모성보호급여 사회적 분담, 일반회계 전입금 확대하면서 ‘부모보험’ 도입 검토할 때”. 노사정위 출산휴가 및 육아휴직급여의 사회적 분담방안 토론회 보도자료.
- 고용노동부(2021). “특수형태근로종사자 고용보험 적용을 위한 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 시행령·시행규칙 일부개정안 입법예고 (3.19.~4.28.): 7월 1일 시행 예정인 특수형태근로종사자 고용보험 관련 세부사항 규정”. 고용노동부 보도자료.
- 고용노동부(2021). “고용노동부 차관, 근로복지공단 서울 특수형태근로종사자센터 개소식 참석”. 고용노동부 보도자료(2021년 9월 28일자).
- 고용보험법. 시행 2021년 7월 1일. 법률 제17859호.
- 근로기준법. 시행 2021년 11월 19일. 법률 제18176호.
- 금재호·김기승·조동훈·조준모(2009). 자영업 노동시장 연구(I): 자영업의 변화 추이와 특성. 한국 노동연구원 연구보고서.
- 김근주(2012). “일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”. 법학논총. 제29권 제3호. 23-41.
- _____(2017). “일·가정 양립지원제도의 유형과 체계”. 노동리뷰. 제143호. 2017년 2월호. 9-22.
- _____(2019). “자영업자 시간 빈곤과 제도적 검토사항”. 노동리뷰. 제168호. 2019년 3월호. 89-98.
- 김도형(2016). “두루누리 사회보험 지원사업의 성과평가와 정책적 시사점”. KDI FOCUS. 제75호. 2016년 9월 29일.
- 김재진·홍민옥·박지혜(2017). 소득세 징수행정에 관한 연구: 근로소득, 사업소득, 양도소득을 중심으로. 한국조세재정연구원 세법연구센터 연구보고서.
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 시행 2022년 5월 19일, 법률 제18178호.
- 노호창(2017). “육아휴직급여에 관한 법적 쟁점 검토”. 서울법학. 제25권 제2호. 81-122
- 뉴스시스(2020.6.21.). “‘모성보호급여’까지 떠안은 고용보험기금…일반회계로 지원해야”. https://newsis.com/view/?id=NISX20200619_0001066458에서 2021년 6월 30일 인출.

- 대한민국 정책브리핑(2021.4.26.). “1인 자영업자라면 고용보험료 지원받고 가입 하자”. <https://www.korea.kr/news/reporterView.do?newsId=148886356>에서 5월 30일 인출.
- 문지선·김영미(2017). “한국의 초단시간 노동시장 분석”. 산업노동연구. 제23권 제1호. 129-164.
- 사회보장기본법. 시행 2021년 12월 9일. 법률 제18215호.
- 여성가족부(2021). “제4차 건강가정기본계획(2021~2025): 2025 세상모든가족 함께”. 여성가족부 보도자료.
- 육아정책연구소(2019). 2019 영유아 주요 통계. 육아정책연구소 연구자료.
- 윤승희(2010). “북유럽 국가들의 돌봄의 가족화 정책”. 비판사회정책. 제30호. 125-162.
- 윤홍식(2010). 가족정책: 복지국가의 새로운 전망. 공동체.
- 이병희(2020). “보편적 고용보험의 쟁점과 과제”. 노동리뷰. 제183호. 2020년 6월호.
- 이삼식(2012). “자영업자의 출산 및 양육 행태와 정책적 함의”. 보건복지포럼. 2012년 12월호. 34-47.
- 이승렬(2019). “한국의 사회동향: 자영업자 추이와 특성 그리고 전망”. 통계청 통계개발원.
- 이아영·황남희·양준석·안영(2019). 자영업 가구 빈곤실태·사회보장정책 현황분석보고서. 한국보건사회연구원 연구보고서.
- 장지연·이정우·최은영·김지경(2005). 일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 한국노동연구원 연구보고서.
- 장지연·윤자영·신현구(2013). 모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구. 고용노동부 학술연구용역사업 보고서.
- 정흥준·장희은(2018). 특수형태근로(특수고용)종사자의 규모추정을 위한 기초연구. 한국노동연구원 연구보고서.
- 정흥준(2019). “특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근”. 고용·노동브리프. 제88호(2019-03).
- 조아라·김명희·권현정(2020). “특수고용형태종사자의 시간빈곤과 일과 삶의 균형”. 보건사회연구. 제40권 제3호. 48-84.
- 통계청(2020a). “2019년 출생 통계”. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384631&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=에서 2021년 5월 15일 인출.

- 통계청(2020b). “2019년 육아휴직통계 결과(잠정)”. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=386975&roWNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=에서 2021년 5월 15일 인출.
- 통계청(2020c). “2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료”. http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7006S&conn_path=I3, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3 에서 2021년 4월 20일 인출.
- 한국여성정책연구원·저출산고령사회위원회(2020). “일하는 모든 부모를 위한 육아휴직제도 개편방안”. 일하는 모든 부모를 위한 육아휴직제도 개편방안 정책토론회 자료집.
- Anxo, D., & Ericson, T. (2015). Self-employment and parental leave, *Small Business Economics*. volume 45. 751-770.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *Am. Behav. Sci.* 57(3)., 289-308.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economics*. New York: Oxford University Press.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 341-365.
- Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist Perspectives*. Parglave.
- INLPR. (2015). International Review on Leave policies and Related Research 2015. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf 에서 2021년 3월 2일 인출.

Abstract

Maternity Protection Policy: Guaranteeing the Right to Care of Non-Standard Workers

Bobae Jo*

The maternity protection policy is for working parents to realize their right to work and right to care by guaranteeing leave during childbirth and child-rearing. The reduced income is maintained through the maternity protection benefit from the employment insurance. Although the maternity protection policy should cover all working parents, the target is legally limited to 'employees', excluding non-standard workers such as self-employed and non-standard contracted employees, and others. Because non-standard workers are flexible at the workplace by setting their work schedule and amount of work voluntarily, unlike regular employees. Realistically, those excluded workers needs the maternity protection as their income may decrease when they seek for work-family balance based on their labor autonomy. In this paper, we examine how the maternity protection policy is legally applied to the self-employed and non-standard contracted employees, and the actual situation of their work-family balance, their numbers, and practical considerations to expand the Maternity protection policy for them. From this, we will find a way for all working parents to realize the right to work and care in a harmonious way.

Keywords : Maternity protection policy, Legal blind spots, Right to care, Non-standard workers

* Doctoral student, Seoul National University. Researcher, Korea Institute for Health and Social Affairs (bobaejo@kihasa.re.kr)

맞벌이 부부의 출·퇴근시간 결정요인 분석

최철환*·배호중**

초 록

2020년 기준 유배우 가구의 절반 가까이(45.4%)는 맞벌이를 하고 있을 만큼 맞벌이가 보편화 되었지만 맞벌이 부부의 통근(출·퇴근)시간을 살핀 연구는 부족한 상황에서 본 연구는 「생활시간조사」 자료를 이용해 맞벌이 부부의 통근(출·퇴근)시간에 대해 분석하고 이를 바탕으로 정책적 시사점을 제시하고자 하였다. 특히 시간사용(time-use)을 둘러싼 의사결정 과정에 배우자의 영향력이나 관련성도 상당할 것이라는 판단 하에 배우자의 특성까지도 함께 고려하여 통근시간에 대한 분석을 진행하였다.

분석결과 맞벌이 가구 남편의 출근 및 퇴근시간이 아내의 출·퇴근시간에 비해 긴 것으로 나타난 가운데 남편은 높은 정도의 소득범주에 속할 경우 출근시간이 길었으나 아내에게서는 소득범주에 따른 차이가 발견되지 않았다. 미취학가구가 있을 경우 남편의 보다는 아내의 출·퇴근시간이 상대적으로 더 짧은 것으로 나타나 양육이 필요한 자녀가 있을 경우 남편보다는 아내의 경제활동에 보다 큰 영향을 미칠 가능성을 확인할 수 있었다. 이 밖에 배우자의 소득수준에 따라서는 남편의 경우 배우자(=아내)의 소득이 높은 정도의 범주에 속할수록 출근시간이 긴 경향을 나타내었으나 아내의 경우 배우자(=남편)의 소득이 높을수록 통근에 소요된 시간은 전반적으로 짧은 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과를 바탕으로 여성 인적자본 활용의 사회적 비효율의 가능성을 제시하였고, 이러한 문제를 해소하기 위한 정책의 필요성을 촉구하였다. 이밖에 임금이나 고용형태, 근로시간 등과 같이 겹으로 드러나는 노동시장 조건뿐만 아니라 근로에 필수적으로 수반되는 시간인 통근시간을 살펴보는 것도 노동시장에서의 성별차이를 이해하는데 큰 도움이 될 수 있음을 강조하였다.

주제어 : 맞벌이 부부, 출·퇴근시간, 통근시간, 토빗분석, 생활시간조사

* 제1저자: 경북대학교 연구산학처 교수(tools22@knu.ac.kr)

** 교신저자: 한국여성정책연구원 부연구위원(baseball@kwdimail.re.kr)

I. 서론

상당수의 국가에서 여성의 경제활동 증가와 함께 남성생계부양자 모델은 급속히 해체되어 이인소득자 모델이 보편적인 가족의 모습으로 자리잡아가고 있다(Casper & Bianchi, 2002). 한국 또한 전체 유배우 가구 대비 맞벌이 가구 비율은 1995년 36.6%, 2000년 40.2%, 2014년 43.9%로 꾸준한 증가세에 있으며(김수정, 2015: 148), 「지역별고용조사」 자료를 활용해 맞벌이 공식 통계를 공표하기 시작한 2011년 이후를 살펴보더라도 맞벌이 가구 비율은 2011년 44.6%, 2015년 44.1%, 2019년 46.0% 등으로 유배우 가구의 상당수는 맞벌이 가구였으며, 2020년에도 유배우 가구(12,332천 가구) 중 맞벌이 가구(5,593천 가구)는 45.4%를 차지하였다(통계청, 2021).

맞벌이 가구가 증가하면서 이들에 대한 연구도 비교적 활발히 진행되고 있는데 상당수의 연구가 생활을 영위하기 위해 필수적이라 할 수 있는 ‘가사노동시간’에 초점을 두고 진행되고 있다. 예컨대 맞벌이 가구의 시간사용이나 가사노동을 둘러싼 불평등에 관한 연구(김진욱, 2005; 허수연, 2008; 이창순, 2014; 배호중, 2015; 안미영, 2016; 장인수·우해봉, 2017; 엄규숙·황석만, 2019; 허수연·김한성, 2019)나 시간활용에 따른 결혼생활만족도 및 스트레스(박기남, 2009; 유계숙, 2010; 신명숙·옥경희, 2014; 윤기봉·지연경, 2017)가 주를 이루고 있다고 할 수 있다.

‘맞벌이’라는 특성을 감안한다면 생활영위에 필수적인 시간이라 할 수 있는 가사노동시간 뿐만 아니라 ‘통근시간’ 또한 거의 모든 맞벌이 부부가 필수적으로 할애할 수밖에 없는 상당히 중요한 시간이라 할 수 있다. 직업인에게 있어 통근은 일상생활 중 결코 적지 않은 부분을 차지하며, 시간에 대한 압박감이나 수면부족, 체력소모와 같은 심리적·신체적 측면 모두에 상당한 영향을 미치는 중요한 사안이 될 수 있다. 특히 한국의 통근시간은 상당히 긴 것으로 판단되는데 OECD 회원국의 평균 통근시간은 28분이지만 한국은 58분이며, 평균 통근시간이 OECD 2위인 일본과 터키보다도 18분이나 더 길며(OECD, 2011; 김수한, 2020에서 재인용), 하루 평균 1시간 이상을 통근에 사용하는 한국인의 비율 또한 1995년 9.6%, 2000년 14.5%, 2010년 15.6%, 2015년 22.5%로 꾸준히 늘어났다(통계청, 2019a).

이같은 통근시간에도 부부 간 상당한 차이의 가능성을 보이고 있는데 한국의 경우 남성과 여성의 통근시간 격차가 17분으로 매우 큰 편이며, 특히 미취학 자녀가 있는 경우에는 그 격차가 28분으로 늘어나고, 학령기 자녀가 있는

경우에는 36분으로 더 크게 늘어났다(OECD, 2016; 김소영, 2020에서 재인용). 남성의 통근시간이 여성보다 더 긴 것은 대부분의 연구에서 일관되게 보고하고 있는 결과이지만(Dargay & Clark, 2012; McQuaid & Chen, 2012; 서미숙, 2016; Turner & Niemeier, 1997; 양준석·이상현, 2014), 자녀가 있을 때 그 격차가 더 커진다는 사실은 출퇴근에 사용하는 시간을 결정할 때 성별로, 그리고 자녀의 유무와 자녀의 연령에 따라 고려하는 요인이 다를 수 있음을 시사하고 있다(김소영, 2020: 256).

통근시간은 개인의 주거지와 직장의 성격 및 관계를 반영하는 중요한 정보이며(Singell & Lillydahl, 1986; Sorenson & Dahl, 2016; Wachs et al., 1993) 부부 간 분업 양상을 결정하는데 핵심적으로 고려되는 요인이기도 하다(Sorenson & Dahl, 2016; 서미숙, 2016; 최성수·주익현, 2019에서 재인용). 부부는 가구를 구성하여 생활의 상당부분을 함께 하면서 동일한 가구 단위로 경제활동을 영위해가므로 경제활동참가 및 맞벌이를 둘러싼 의사결정은 물론 어떠한 일자리를 가질 것인지에 대해 함께 고민하여 최적의 의사결정을 내리고자 할 것이다. 맞벌이 부부의 통근시간은 단순히 해당 일자리를 통해 얻을 수 있는 편익(소득)만 고려된 것이 아니라 개인의 인적자본 특성과 가족 생애주기, 계층 등과 함께 배우자와의 논의까지도 반영된 종합적 의사결정의 결과일 수 있다.

시간은 가족생활의 기본자원이고 가족은 생활공동체이기에 기혼자의 시간 사용(time-use)에 미치는 배우자의 영향력은 매우 크다. 특히 시간은 누구에게나 하루 24시간 정량으로 주어지므로 상호작용의 크기는 절대적일 수밖에 없다(안서연·조미라, 2018). 그럼에도 불구하고 이와 같은 맥락에서 맞벌이 부부의 통근시간이 주어진 여건 내에서 부부의 효용을 극대화하기 위한 역할 전문화 결정의 결과물인 동시에 그와 같은 부부의 공동 결정(joint decision)이 가구의 경제적 여건 등과 직결되는 주거지 결정의 결과물이라는 점을 종합적으로 살핀 연구는 드물다. 맞벌이 부부의 통근을 개인 단위가 아니라 가구(부부) 단위에서 탐색하는 작업은 아직 충분히 이루어지지 않았다는 것이다(최성수·주익현, 2019: 3).

맞벌이 부부는 그 어떤 집단보다 통근에 들어가는 시간으로 인해 집안일이나 여가 등에 필요한 시간이 부족할 수 있으며, 그에 따른 갈등을 겪을 가능성도 상당한 만큼 맞벌이 부부의 통근에 대해 보다 자세히 살펴보고자 한다. 구체적으로는 맞벌이 부부를 대상으로 배우자의 특성을 동시에 고려하여 통근에 소요되는 시간(출근시간/퇴근시간)의 결정요인을 분석할 것이며, 분석결과를 바탕으로 함의를 도출하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

통근은 다수의 근로자에게 일상적으로 일어나는 일인 만큼 경제학, 지리학, 사회복지학, 사회학 등 여러 분야에서 많은 연구가 이루어졌다. 통근 또한 그와 관련된 여러 가지 관점에서 이야기되고 있는데 통근시간이나 거리에 대한 분석(빈미영·정의석·박형원, 2012; 양준석·이상현, 2014; 하재현·이수기, 2017; 최성수·주익현, 2019; 김소영, 2020)은 물론 통근비용이나 통근시간의 금전적 가치(Van Ommeren, & Fosgerau, 2009; Small, 2012; Swärdh & Algers, 2016; Isacsson, Karlström, & Swärdh, 2013; 김혜인, 2018; 전해란·전명진, 2020)에 대한 다수의 연구가 진행된 바 있다.

이와 함께 통근수단 및 통근유형(전은하·이성우, 2007; 권기현·전명진, 2014; Hu, & Schneider, 2017; Tao, Fu, & Comber, 2019), 통근패턴(노시학·손종아, 1993; 손승호, 2000; Ma et al., 2017; 류나영·홍인수, 2020; Jain, Korzhenevych, & Hecht, 2018) 등 통근에 대한 직접적인 분석은 물론 통근과 밀접한 관련이 있는 주거입지 결정이나 직장과의 불일치에 관한 연구(최열·유숙향, 2005; 전은하·민성희·이성우, 2008; 김진유·성현곤·박지형, 2012; 손승호, 2014; 이민주·박인권, 2016; 조윤성·김기중·이창효, 2018) 및 유류가격, 자가 등 통근에 영향을 미치는 요인들의 영향(김승남·김희철·안건혁, 2009; Anas & Hiramatsu, 2012; Nowak & Savage, 2013; Zolnik, 2011; Iseki & Ali, 2014)에 이르기까지 다채로운 방향으로 연구가 진행되어 왔다.

이밖에 현대사회에서 시간은 돈(비용)과 직결되는 경우가 많은 만큼 통근시간과 비용(예컨대 직주비용)과의 관계를 살피고자 한 연구(전명진·안현주, 2016; 권성문·박길환, 2020; 최준성·노승한, 2021)도 존재하며, 통근과 삶의 만족도, 건강 등과의 관련성에 대한 연구(고은주·전승봉, 2017; 김수한, 2020; 전해란·전명진, 2020; Stutzer & Frey, 2008; Roberts, Hilbrecht, Smale, & Mock, 2014; Olsson et al., 2013)도 활발히 진행되고 있다.

통근시간에 대한 논의를 중심으로 살펴보면 통근시간은 경제·사회적 요인과 밀접한 관련이 있는 것으로 이야기되고 있는데 성별에 따라서는 비교적 일관되게 여성에 비해서는 남성(노시학·손종아, 1993; Crane, 2007; 양준석·이상현, 2014; 서미숙, 2016; Dargay & Clark, 2012; McQuaid & Chen, 2012; Turner & Niemeier, 1997; Yang & Lee, 2014; 김소영, 2020에서 재인용)의 통근거리나 시간이 긴 것으로 제시되고 있으며, 소득(조상규, 2008;

김현우·김호연, 2011; Dargay & Clark, 2012; 추상호·박성경, 2013; 이민주·박인권, 2016; 하재현·이수기, 2017)이나 주택점유형태(전명진·강춘령, 2009; 추상호·박성경, 2013; 하재현·이수기, 2017; 서미숙, 2016; 이민주·박인권, 2016), 직업(윤인하·김호연, 2003; 추상호·박성경, 2013; 이민주·박인권, 2016) 등에 따라서도 통근시간 양상에 차이가 있음이 제시되기도 한다.

이와 함께 통근(시간)의 지역별 차이도 상당한 것으로 이야기되고 있는데 주로 서울을 비롯한 수도권외의 경우 통근에 많은 시간이 사용되고 교통혼잡비용 또한 상당한 것으로 이야기되고 있다(성낙문 외, 2012; 조한선·이동민·김영춘, 2013; 통계청, 2017). 이를 반영하듯 지역적으로도 수도권에 초점을 두고 분석을 실시한 연구가 상당한 편이다(전명진, 1996; 손승호, 2000; 윤인하·김호연, 2003; 전은하·이성우, 2007; 조상규, 2008; 김진유·성현곤·박지형, 2012; 추상호·박성경, 2013; 손승호, 2014; 전명진·안현주, 2016; 하재현·이수기, 2017).

자녀 또한 통근에 상당한 영향을 미치는 요인으로 제시되는데 자녀수가 많거나 어릴수록 통근시간이나 거리가 짧은 것(Lee & McDonald, 2003; 전명진·강춘령, 2009; McQuaid & Chen, 2012; 양준석·이상현, 2014; 김소영, 2020)이 확인되었는데 그 영향은 남편보다는 아내에게서 더 뚜렷이 나타나는 것으로 제시되고 있다(Gimenez-Nadal & Molina, 2016; McQuaid & Chen, 2012; 서미숙, 2016; Wheatley, 2013; 김소영, 2020에서 재인용).

한편, 맞벌이 가구의 통근에 초점을 둔 연구도 존재하는데 이들 연구에서는 주로 남편보다는 아내의 통근시간이나 거리가 짧음을 이야기하고 있다(전명진, 1996; 지우석·오은정, 2004; Wheatley, 2013; 전명진·강춘령, 2009; 양준석·이상현, 2014; 김소영, 2020). 실증분석뿐만 아니라 이론적으로 이를 설명해보고자 하는 시도도 있었는데 White(1977)는 미국 근로자의 통근 양상이 미혼여성과 남성은 큰 차이가 없지만 기혼 여성은 큰 차이가 나타나고 있는 현실을 수리적으로 설명해보고자 하였다. 보다 구체적으로는 남성 및 미혼 여성은 거주지와 거리가 먼 도심에 있는 직장에 다니는 경우가 많지만 기혼 여성의 경우 거주지와 가까운 지역에 위치한 직장에 다니는 경우가 많음을 인구센서스자료를 통해 관찰하였고 이에 대해 홀벌이와 맞벌이 가구 간 통근을 둘러싼(주거지 입지) 의사결정의 차이의 가능성을 가구의 예산제약 및 시간제약식을 통해 풀이하기도 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료: 2019년 「생활시간조사」

맞벌이를 하고 있는 부부의 통근을 살펴보기 위해 본 연구에서는 통계청에서 실시한 2019년 「생활시간조사(Time Use Survey)」를 활용하였다. 「생활시간조사」는 우리나라 국민의 24시간 동안의 시간 활용 현황 및 의식에 대한 자료를 수집하여 국민의 평균적인 생활양식을 파악하고자 1999년부터 2019년까지 5년 주기로 총 5차례 조사가 이루어졌다. 표본가구에 거주하는 만 10세 이상의 가구원(응답자)이 한 행동을 2일(48시간) 동안 10분 간격으로 직접 기입한 자료이며, 2019년 「생활시간조사」는 7월, 9월, 12월에 진행되었으며, 12,435표본가구의 만 10세 이상 가구원 약 29,000명을 대상으로 조사가 진행되었다(통계청, 2019b).

본 연구에서는 가구특성과 관련한 변수 중 ‘가구주의 배우자가 가구원에 존재하면서 맞벌이’인 가구(=부부가 동거 중인 맞벌이 가구)의 시간일지를 추출하여 분석을 실시하였는데 가구번호 및 가구주와의 관계 변수를 이용해 부부(=남편과 아내)의 시간일지를 하나로 결합한 후 분석을 시도하였다. 시간일지의 사용과 관련해서는 평일(월~금)뿐만 아니라 주말(토요일, 일요일)에도 근로활동이 이루어지는 경우가 있으나 일요일의 경우 근로(통근)가 이루어진 사례 수가 많지 않으며, 일요일 근로의 경우 비정상적·비반복적 근로일 가능성도 상대적으로 높아 이를 포함할 경우 분석이나 해석의 과정에서 왜곡이 발생할 가능성이 있을 것으로 판단하였다. 이에 월~토요일의 시간일지를 활용하였다. 이와 함께 종사상 지위 중 무급가족종사자의 경우 배우자가 함께 사업을 운영하는 측면이 강하지만 근로시간이나 급여(소득 수준) 등을 명확하게 구분하기에는 어려움이 따르므로 이들 또한 해당 변수 등을 이용한 분석에는 왜곡을 가져올 것으로 판단해 본 연구에서는 제외하고 분석을 진행하였다.

이러한 점을 염두에 두고 본 연구는 ‘맞벌이 부부의 통근’에 대해 살피는 것을 주된 목적으로 삼아 조사가 이루어진 시간일지 중 남편과 아내 모두 근로시간이 10분 이상인 경우를 분석대상으로 삼았는데 총 2,067쌍의 부부 자료가 이러한 조건을 충족하였다. 이들 가운데는 두 번 이상의 조사에서 조사된 부부도 존재하여 최종적으로는 3,019개의 남편 시간일지와 같은 수의 아내 시간일지를 결합한 후 분석을 실시하였다.

2. 변수구성

1) 종속변수: 맞벌이 가구 남편과 아내의 출근시간 및 퇴근시간

본 연구에서는 맞벌이 가구 남편과 아내 각각의 출근시간과 통근시간(총 4가지)을 종속변수로 설정하였다. 주행동 기준의 행동분류 코드 중 ‘출근(JUTIME921)’, ‘퇴근(JUTIME922)’에 사용한 시간(분)을 집계하였는데 출근 또는 퇴근에 사용된 시간 또한 여느 행동과 마찬가지로 10분 단위로 측정되었다.

2) 독립변수: 배우자 특성

앞서 언급한 바와 같이 부부는 하나의 가구를 구성하여 생활의 상당부분을 함께 하면서 의사결정 또한 논의를 통해 이루어지는 경우가 많으므로 배우자의 특성이 본인에게도 상당한 영향을 미칠 가능성이 크다. 맞벌이 부부에게 있어서도 경제활동 참여에 대한 결정이나 맞벌이의 지속여부 등에 대한 결정 그 자체뿐만 아니라 어떠한 일자리를 가질 것인지 등에 대한 결정에 있어서도 배우자의 특성이 상당한 영향을 미칠 것이며, 출근과 퇴근 또한 이러한 점들을 종합적으로 염두에 둔 의사결정의 결과가 발현되는 것일 가능성이 높다. 이와 함께 부부의 경우 공동으로 시간을 계획하고 활용하게 되는 경우가 많을 것인데 한국의 경우 맞벌이 여성(아내)이 가사노동이나 자녀양육에 필요한 시간을 조금 더 부담하는 경우가 많으며, 이로 인해 느끼는 부담감은 통근을 비롯한 여러 가지 의사결정에 영향을 미칠 가능성도 존재할 것이다.

이에 배우자의 다양한 특성 중 본 연구에서는 배우자의 소득범주와 시간부족감 그리고 출근 또는 퇴근시간을 배우자의 특성을 나타내는 독립변수로 삼아 모형에 포함시킨 후 분석을 실시하였다. 배우자의 소득은 「생활시간조사」에서 조사된 방식과 같이 100만원 단위로 구분한 가변수(dummy variable)을 생성하여 활용하였고, 시간부족감은 「생활시간조사」의 ‘귀하는 평소 시간이 어떻다고 느끼십니까?’라는 문항에 대한 응답값을 “①항상 여유 있다고 느낌~④항상 부족하다고 느낌”의 4점척도로 역코딩하여 환산한 값이 높을수록 시간부족감을 느끼고 있는 것으로 판단하였다. 이와 함께 출근시간에 대한 분석에서는 배우자의 출근시간을, 퇴근시간에 대한 분석에서는 배우자의 퇴근시간을 모형에 포함시켜 분석하였다.

3) 통제변수

앞에서 살펴본 바와 같이 통근(출근 및 퇴근)은 다양한 요인들이 복합적으로 관련을 가지고 있음을 알 수 있는데 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 통근에 영향을 줄 수 있는 요인들을 통제하고자 하였다. 크게 개인특성, 일자리특성 그리고 가구특성으로 나누어 통제변수들을 설정하였다.

개인특성으로 활용한 변수를 살펴보면 연령과 교육수준을 고려하였으며, 일자리에서 얻는 소득에 따라서 감내할 수 있는 통근거리나 시간에 차이가 있을 가능성을 염두에 두고 본인의 소득을 함께 살펴보았다. 이와 함께 평일과 토요일을 비교해보면 사람들의 생활패턴 및 교통체증 정도에도 차이가 있어 통근양상 또한 달리 나타날 것으로 판단되어 평일과 토요일로 조사가 이루어진 요일을 구분하였다.

통근은 일자리특성과도 밀접한 관련을 가질 것이 자명한데 일자리특성을 나타내는 변수로는 근로시간, 직업, 산업을 고려하였다. 일을 하기 위해서 부가적으로 들어가는 시간과 노력이 통근이므로 단시간의 근로를 위해서 지나치게 많은 시간과 노력을 통근에 들이는 경우는 드물 것이며, 취업의 가능성이나 감내할 수 있는 통근시간의 양상이 업종·직업에 따라서도 달리 나타날 수 있음을 염두에 두고 이와 같은 특성들을 고려하였다.

이어 가구특성과 관련해서는 지역과 미취학가구원 유무, 자가보유 여부를 고려하였다. 지역의 경우 「생활시간조사」 자료를 통해 일자리가 소재한 지역까지는 파악할 수는 없다는 한계는 있지만 가구의 위치만으로도 가구별로 상당한 차이를 보일 것으로 판단되어 가구가 위치한 지역을 통제변수로 고려하였다. 수도권을 중심으로 일자리와 인구가 집중되어 있으며 특히 심각한 교통난을 겪고 있는 등의 특징을 고려해 거주지역을 네 가지(서울, 인천·경기, 인천을 제외한 광역시, 그 외의 지역)로 구분하여 통제하였다.

이 밖에 자녀양육의 측면에 초점을 두고 가구책임가설을 간략히 짚어보고자 상대적으로 돌봄이 필요할 가능성이 높은 '미취학자녀'가 가구 내에 존재하는지의 여부를 포함하였고, 주택의 마련 또한 통근과 밀접한 관련을 갖고 있는 주거입지와 큰 연관을 가지고 있다는 기존의 논의를 반영하여 자가보유 여부에 대해서도 함께 고려하였다.

3. 분석방법: 토빗회귀분석

맞벌이 부부의 출근과 퇴근시간에 대한 분석은 토빗회귀분석을 활용하였다. 일터와 매우 가까운 곳에 거주를 하고 있을 경우(예컨대 거주지와 동일한 곳에서 자영업을 하는 경우 등) 10분 단위로 집계되는 「생활시간조사」에서 출·퇴근시간이 '0분'으로 집계될 수 있다. 실제로 후술할 출·퇴근시간의 분포를 살펴보면 맞벌이를 하고 있는 남편과 아내 근로자(본 연구에서는 경제활동여부에 대해 '일을 하였음'이라고 집계되었으며, 근로에 10분 이상을 할애했다고 응답한 이들을 근로자로 간주함) 중 10% 이상은 출근시간 또는 퇴근시간이 0분으로 집계되었다.

이 경우 자료값의 분포가 좌측 중도절단(left-censoring) 유형으로 나타나게 되는데 이와 같이 정규분포의 가정을 충족시키지 못하고 절단된 형태의 분포를 나타내는 경우 사용할 수 있는 분석방법이 토빗회귀분석(Tobit regression model)이다(허수연·김한성, 2019). 토빗회귀모형의 일반적인 형태는 다음과 같다.

$$y_i^* = \alpha + \beta x_i + \epsilon_i, \quad \epsilon_i \sim (0, \sigma^2)$$

위 식에서 종속변수 y_i^* 는 관측불가능한 잠재변수를 의미하며 관측가능한 종속변수(=출근시간 또는 퇴근시간)는 다음과 같이 정의된다.

$$\begin{aligned} y_i &= y_i^* && (y_i^* > 0 \text{인 경우}) \\ y_i &= 0 && (y_i^* \leq 0 \text{인 경우}) \end{aligned}$$

IV. 맞벌이 부부의 통근시간 분석

1. 기초통계분석

맞벌이 부부의 출·퇴근시간에 대해 분석하기 위한 자료의 기초통계를 <표 1>에 제시하였다. 맞벌이 부부 2,067쌍의 시간일지 3,019부에 대해 분석한 결과 남편은 평균 약 35.6분을, 아내는 30.1분가량을 출근에 사용하고 있었

다. 퇴근도 비슷한 양상을 보였는데 남편은 35.9분, 아내는 29.8분을 퇴근에 사용하는 것으로 집계되어 남편의 평균 출근 및 퇴근시간이 아내에 비해 각각 5분 정도 더 길었다.

연령은 남편이 평균 48.9세, 아내는 46.3세였으며, 교육수준은 남편과 아내 모두 고졸이 1/3 이상으로 가장 높은 비중을 차지한 가운데 아내의 경우 초졸 이하와 중졸 등 상대적으로 낮은 정도의 교육수준 범주에 속하는 이들의 비중이 상대적으로 높았다. 4점척도의 시간부족감은 남편이 평균 2.96점, 아내는 평균 3.07점으로 아내의 평균이 약간 더 높았다. 소득범주를 살펴보면 남편의 경우 200~300만원 미만과 300~400만원 미만 범주에 속하는 이들의 비중이 각각 30.9%와 24.8%로 가장 많았으며, 아내의 경우 100~200만원 미만(42.8%), 100만원 미만(16.3%) 등 저임금에 속하는 이들의 비중이 높았다. 분석에 이용한 3,109부의 시간일지 중 89.4%에 해당하는 2,780부의 시간일지는 평일(월~금)에 조사된 것이었으며, 10.6%(329부)는 토요일에 조사가 진행된 시간일지였다.

일자리 특성과 관련해서는 남편의 근로시간은 평균 444.7분(약 7.41시간)이었고, 아내는 381.4분(약 6.36시간)으로 1시간 정도 차이가 있었다. 직업을 살펴보면 성별 직업차이를 반영하듯 남편의 경우 관리자(6.6%), 기능원 및 관련기능 종사자(13.2%), 장치, 기계조작 및 조립 종사자(16.2%) 등이 차지하는 비중이 상대적으로 높았고, 아내의 경우 전문가 및 관련 종사자(26.7%), 서비스 종사자(19.2%), 판매 종사자(12.6%) 등의 직업을 가진 이가 많았다.

산업 또한 남편과 아내 간 상당한 차이가 확인되었는데 남편은 제조업(22.9%), 전기·수도·건설업(12.1%), 운수 및 창고업(9.4%) 등에서 상대적으로 높은 비중이 확인되었고, 아내의 경우 숙박 및 음식점업(9.6%), 교육 서비스업(15.5%), 보건·사회복지 서비스업(18.5%) 등에 종사 중인 이들의 비중이 남편들에 비해 상대적으로 높았다.

가구 소재지를 살펴보면 서울이 10.4%, 인천 및 경기도가 22.6%였으며, 인천을 제외한 광역시에 거주 중인 이들의 비중은 24.0%로 집계되었다. 미취학 가구원이 있는 가구는 17.7%였고, 10가구 중 7가구(70.7%)는 자가로 보유하고 있었다.

시간부족감과 소득범주 그리고 출·퇴근시간을 통해 배우자의 특성을 짚어 보면 부부의 자료를 한데 묶어서 분석한만큼 남편과 아내의 수치가 개인특성에서 살펴본 수치와 정확히 반대로 나타남을 알 수 있다.

〈표 1〉 분석에 이용한 변수 설명 및 기초통계

구분	변수명	변수설명	남편		아내			
			평균 or 빈도	표준편차 or %	평균 or 빈도	표준편차 or %		
종속 변수	출근시간(분)	출근에 소요된 시간(분)	35.58	24.32	30.09	20.81		
	퇴근시간(분)	퇴근에 소요된 시간(분)	35.94	26.33	29.79	21.93		
개인 특성	연령	연령(세)	48.90	9.99	46.27	9.49		
	교육 수준	초졸 이하	초졸 이하=1, 그 외=0	104	3.4%	130	4.2%	
		중졸	중졸=1, 그 외=0	193	6.2%	224	7.2%	
		고졸	고졸=1, 그 외=0	1,077	34.6%	1,190	38.3%	
		전문대졸	전문대졸=1, 그 외=0	635	20.4%	657	21.1%	
		대졸 이상	대졸 이상=1, 그 외=0	1,100	35.4%	908	29.2%	
	시간부족감(4점척도)	①항상 여유~④항상 부족함	2.96	0.85	3.07	0.81		
	소득 범주	100만원 미만	100만원 미만=1, 그 외=0	95	3.1%	507	16.3%	
		100~200만원	100~200만원 미만=1	399	12.8%	1,330	42.8%	
		200~300만원	200~300만원 미만=1	961	30.9%	778	25.0%	
		300~400만원	300~400만원 미만=1	771	24.8%	233	7.5%	
		400~500만원	400~500만원 미만=1	427	13.7%	147	4.7%	
		500만원 이상	500만원 이상=1	456	14.7%	114	3.7%	
	요일	평일(월~금)	월~금=1, 그 외=0	2,780	89.4%	왼쪽과 동일		
		토요일	토요일=1, 그 외=0	329	10.6%			
일자리 특성	근로시간(분)	근로시간(분)	444.67	141.22	381.36	136.40		
	직업	관리자	관리자=1, 그 외=0	205	6.6%	54	1.7%	
		전문가	전문가 및 관련 종사자=1	501	16.1%	830	26.7%	
		사무 종사자	사무 종사자=1	643	20.7%	599	19.3%	
		서비스 종사자	서비스 종사자=1	177	5.7%	598	19.2%	
		판매 종사자	판매 종사자=1	228	7.3%	393	12.6%	
		농림어업 종사자	농림어업숙련 종사자=1	126	4.1%	47	1.5%	
		기능원	기능원·관련기능 종사자=1	410	13.2%	70	2.3%	
		장치, 기계조작	장치, 기계조작·조립=1	505	16.2%	118	3.8%	
		단순노무 종사자	단순노무 종사자=1	314	10.1%	400	12.9%	
	산업	농림어업 및 광업	표준산업 분류 (10차 개정) 기준	A+B	133	4.3%	62	2.0%
		제조업		C	713	22.9%	421	13.5%
		전기·수도·건설업		D+E+F	376	12.1%	62	2.0%
		도매 및 소매업		G	347	11.2%	408	13.1%
		운수 및 창고업		H	293	9.4%	33	1.1%
숙박 및 음식점업		I		105	3.4%	299	9.6%	
정보통신·금융 등		J~N		491	15.8%	448	14.4%	
공공행정, 국방		O		239	7.7%	94	3.0%	

구분	변수명	변수설명	남편		아내		
			평균 or 빈도	표준편차 or %	평균 or 빈도	표준편차 or %	
	교육 서비스업	P	150	4.8%	481	15.5%	
	보건·복지서비스	Q	74	2.4%	576	18.5%	
	기타 서비스업 등	R+S+T+U	188	6.1%	225	7.2%	
가구 특성	지역				왼쪽과 동일		
	①서울	서울=1, 그 외=0	322	10.4%			
	②인천+경기	인천·경기=1, 그 외=0	703	22.6%			
	③광역시(인천 외)	광역시(인천 제외)=1	745	24.0%			
	④그 외	수도권 및 광역시 이외=1	1,339	43.1%			
미취학가구원 유무	있음=1, 없음=0	550	17.7%	왼쪽과 동일			
자가보유 여부	자가=1, 그 외=0	2,197	70.7%	왼쪽과 동일			
배우자 특성	시간부족감(4점척도)	①항상 여유~④항상 부족함	3.07	0.81	2.96	0.85	
	소득 범주	①100만원 미만	100만원 미만=1, 그 외=0	507	16.3%	95	3.1%
		②100~200만원	100~200만원 미만=1	1,330	42.8%	399	12.8%
		③200~300만원	200~300만원 미만=1	778	25.0%	961	30.9%
		④300~400만원	300~400만원 미만=1	233	7.5%	771	24.8%
		⑤400~500만원	400~500만원 미만=1	147	4.7%	427	13.7%
		⑥500만원 이상	500만원 이상=1, 그 외=0	114	3.7%	456	14.7%
	배우자의 출근시간(분)	출근에 소요된 시간(분)	30.09	20.81	35.58	24.32	
배우자의 퇴근시간(분)	퇴근에 소요된 시간(분)	29.79	21.93	35.94	26.33		
N			시간일지 3,109쌍				

이와 함께 본 연구에서 분석하고자 한 맞벌이 부부의 출근과 퇴근시간에 대해 10분 단위로 분포를 살펴본 결과는 <표 2>에 제시하였다. 우선 남편의 통근시간을 살펴보면 직주일치 등으로 통근시간이 0분으로 집계된 비율은 7.2%였으며, 출근에 소요된 시간이 10분, 20분인 비율은 각각 9.2%와 19.4%였다. 23.2%는 통근에 30분이 소요된 것으로 나타나 통근시간이 30분 이내인 경우가 59.0%를 차지하였다. 맞벌이 부부 남편 10명 중 3명 정도(30.6%)는 통근에 40~60분 정도가 소요되는 것으로 나타났고, 8.2%는 70분~90분을 출근에 할애하고 있었다. 2.2%는 출근에 90분 이상이 걸리는 것으로 나타났다.

아내의 경우 상대적으로 짧은 정도의 통근시간에 많은 이들이 분포하고 있었는데 통근시간이 0분으로 집계된 비율은 7.9%였고, 59.9%는 10~30분 정도 소요된 것으로 집계되어 통근시간이 30분 이내인 경우가 67.8%를 차지하였다. 40~60분 정도 소요된 이들의 비중은 26.7%였으며, 4.4%는 출근에 70~90분 정도 사용하고 있었다.

이어서 퇴근시간을 살펴보면 남편과 아내 모두 퇴근시간이 ‘0분’인 이들의 비율이 출근시간에 비해 높게 나타났으며(각각 9.1%와 11.1%), 10~30분 사이에 있는 이들의 비율은 남편은 52.7%, 아내는 57.0%였다. 퇴근시간이 40~60분 사이에 있는 비중은 각각 24.8%와 20.3%였으며, 70분 이상 퇴근에 소요한 이들의 비중은 남편은 8.3%, 아내는 4.7%였다¹⁾.

〈표 2〉 남편과 아내의 출근시간 및 퇴근시간 분포

	출근시간				퇴근시간			
	남편		아내		남편		아내	
	빈도	(%)	빈도	(%)	빈도	(%)	빈도	(%)
0분	224	7.2	247	7.9	283	9.1	344	11.1
10분	285	9.2	429	13.8	327	10.5	417	13.4
20분	603	19.4	743	23.9	547	17.6	655	21.1
30분	722	23.2	691	22.2	648	20.8	722	23.2
40분	422	13.6	410	13.2	385	12.4	362	11.6
50분	249	8.0	216	7.0	245	7.9	201	6.5
60분	281	9.0	203	6.5	333	10.7	226	7.3
70분	112	3.6	77	2.5	115	3.7	74	2.4
80분	81	2.6	38	1.2	64	2.1	39	1.3
90분	61	2.0	23	0.7	62	2.0	25	0.8
90분 ↑	69	2.2	32	1.0	100	3.2	44	1.4
전체	3,109 (100.0)							

주: ()는 %

2. 맞벌이 가구 남편과 아내의 출근시간 분석

1) 맞벌이 가구 남편의 출근시간 분석

맞벌이 부부의 출근 및 퇴근시간에 대해 보다 면밀히 살펴보기 위해 우선 출근시간을 종속변수로 삼아 토빗회귀분석을 실시하였다. 분석은 개인(본인) 특성 및 일자리특성만 포함하여 분석을 실시한 [모형 I]과 개인특성 및 일자리특성, 그리고 배우자의 특성 중 배우자의 소득범주를 포함한 [모형 II], 개인특성과 일자리특성은 물론 배우자의 소득범주와 배우자의 출근시간까지 포함

1) 맞벌이 부부의 통근양상에 대한 참고를 위해 간략히 부가적인 분석도 실시하였다. 그중 본 연구의 종속변수인 출·퇴근시간과 관련해서 분석대상자의 특성에 따라 출·퇴근시간을 살펴본 결과는 [부록 1]에, 출·퇴근 출발 시각 분포를 살펴본 결과는 [부록 2]에 제시하였다.

한 [모형 III]의 세 가지로 구성하여 각각의 결과값을 제시하였다. <표 3>에는 남편의 출근시간에 대해 분석한 결과를 제시하였고, <표 4>에는 같은 방식으로 아내의 출근시간을 분석한 결과를 담았다.

본 연구에서는 모든 변수를 포함한 [모형 III]을 기준으로 통계적으로 유의미한 결과²⁾를 보이는 변수를 중심으로 하여 출근시간에 대한 분석결과를 살펴보고자 한다. 연령의 경우 통계적으로 유의미한 수준에서 (-)의 계수값을 나타내어 다른 조건이 같다면 연령이 높을수록 출근에 적은 시간을 사용하고 있음을 알 수 있다. 이는 여러 가지 측면으로 해석해볼 수 있는데 연령이 높을 경우 체력 등의 이유로 근거리에서 일자리에 근무할 가능성이 있으며, 근속기간이 오래되어 상대적으로 높은 직위를 가져 교통체증으로부터 비교적 자유로운 시각에 출근을 하기 때문에 출근에 소요된 시간이 적을 수도 있다. 이 밖에 연령이 높은 이들의 경우 상대적으로 높은 정도의 자산을 축적해 일자리와 가까운 곳에 거주지를 마련했기 때문일 수도 있을 것이다³⁾.

교육수준 범주에 따라서는 일정한 경향성이나 통계적으로 유의미한 변수는 확인되지 않았으며, 소득의 경우 모든 범주에서 통계적으로 유의미한 결과값을 나타낸 것은 아니지만 200~300만원, 300~400만원 범주에 속하는 이들의 출근시간이 여느 집단에 비해 긴 것으로 나타났다. 조사일과 관련해서는 다른 조건이 같다면 평일 출근에 비해 토요일은 4.6분 정도 덜 소요되는 것으로 나타났다.

일자리특성을 나타내는 변수들의 결과값을 살펴보면 근로시간이 길수록 출근에 소요된 시간 또한 긴 것으로 나타났는데 직관적으로 생각해 보았을 때 단시간 근로를 위해 긴 통근을 감내하는 경우는 적을 것이며, 출근에 오랜 시간이 소요된 만큼 되도록 오랜 시간 동안 일을 마치고 오고자 하는 욕구도 상대적으로 크기 때문일 것으로 생각된다. 직업과 관련해서는 기준변수로 삼은 사무 종사자에 비해 관리자의 경우 출근에 소요된 시간이 6.9분 정도 짧았으며, 서비스 종사자와 판매 종사자의 경우에도 각각 7.0분과 3.9분 정도 짧았다. 농림어업숙련 종사자⁴⁾의 경우 출근에 소요된 시간이 사무 종사자에 비해

2) 다중회귀분석에서 계수값은 독립변수의 변화에 따른 종속변수의 평균값의 변화량인 한계효과를 뜻하지만, 토빗회귀분석에서의 계수값은 독립변수의 변화가 종속변수의 평균값에 미치는 변화량과 그 값이 관찰될 확률이라는 두 효과를 동시에 가진다. 따라서 독립변수의 변화에 따른 종속변수의 평균값의 변화량을 의미하는 한계효과는 변화량과 관찰될 확률의 곱으로 결정되므로(Greene, 2003; 박성익·조장식, 2016에서 재인용) 한계효과(dy/dx)의 값도 함께 제시하였다.

3) 이와 같은 여러 가능성이 존재하지만 「생활시간조사」에서는 개인 및 일자리의 특성에 대한 상세한 정보는 조사되지 않아 명확한 해석에는 제약이 있다.

약 16분 짧았으며, 장치, 기계조작 및 조립 종사자의 경우 3.3분가량 짧음을 알 수 있다.

재직 중인 일자리의 산업에 따라서는 본 연구에서 기준변수로 삼은 제조업 종사자에 비해 전기·수도·건설업 종사자의 출근시간은 평균 8분정도 길었으며, 운수 및 창고업의 경우 6.3분가량 짧았다. 이와 함께 다른 조건이 동일하다면 공공행정, 국방에 종사 중인 이들의 출근시간은 7.0분 짧았으며, 기타 서비스업 등 종사자들의 경우에도 출근에 소요된 시간이 7.8분 정도 짧았다.

지역에 따른 통근시간의 차이도 상당했는데 서울 등 대도시를 중심으로 한 교통체증을 반영하듯 서울지역 근로자의 출근시간은 기준변수로 삼은 서울 및 수도권, 광역시 이외의 지역 근로자들에 비해 12.4분가량 길었고, 인천·경기 지역 근로자들의 출근시간 또한 11분 정도 긴 것으로 나타났다. 이와 함께 다른 조건이 동일하다면 미취학가구원이 있을 경우 평균 출근시간이 2.6분 정도 짧은 것으로 [모형 III]을 통해 분석되었다. 자가보유 변수의 경우 (+)의 계수값을 나타내었으나 통계적으로 유의미한 결과값은 아니었다.

배우자(아내)의 소득 및 출근시간과 관련해서는 완전히 비례하는 것은 아니지만 아내의 소득이 높은 정도의 범주에 속할수록 남편의 출근시간이 전반적으로 더 길었다. 다만 아내의 소득이 500만원 이상 범주에 속할 경우에는 계수값의 크기도 작아지고 통계적으로 유의미한 값을 나타내는 것도 아니었다. 이와 함께 아내의 출근시간 변수 또한 통계적으로 유의미한 (+)의 값을 나타내어 아내의 출근시간이 길수록 남편 또한 출근에 오랜 시간이 소요되는 곳에서 경제활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 배우자의 출근시간이 1분 길수록 남편의 출근시간도 0.16분 긴 것으로 분석되었다.

4) 여기에서는 출(퇴)근에 소요된 '시간량'에 초점을 두고 분석이 이루어져 출(퇴)근 시간의 길이가 차이나는 이유까지는 분석결과를 통해 해석하기에는 무리가 따른다. 예컨대 출근에 상대적으로 적은 시간이 소요되는 것으로 나타난 농림어업숙련 종사자의 경우 농·어업 등이 이루어지는 곳(논/밭/바다 등)과 가까운 곳에 거주하기 때문에 출근에 적은 시간이 소요된 것인지 교통체증이 덜한 지역 또는 시간대에 출근이 이루어지기 때문에 출근에 필요한 시간이 적은 것인지에 대해서는 본 연구의 분석 결과를 통해서만 단정짓기가 어렵다. 이는 뒤에도 이어질 시간차이와 관련한 전반적인 논의에서도 마찬가지이다.

	[모형 I]						[모형 II]						[모형 III]					
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects			
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.		
가 구 특 성	서비스 종사자	-6.71**	2.42	-6.10	0.47	-7.27**	2.41	-6.62	0.52	-7.01**	2.39	-6.38	0.51					
	판매 종사자	-4.41*	2.13	-4.02	0.31	-4.54*	2.13	-4.13	0.33	-3.89†	2.11	-3.54	0.29					
	농림어업숙련 종사자	-16.68**	6.15	-15.18	1.18	-16.50**	6.14	-15.02	1.18	-16.00**	6.08	-14.57	1.18					
	기능원 및 관리기능	-0.76	1.64	-0.69	0.05	-0.58	1.64	-0.53	0.04	-0.35	1.63	-0.32	0.03					
	장차, 기계조작·조립	-3.54*	1.65	-3.22	0.25	-3.28*	1.65	-2.98	0.23	-3.27*	1.64	-2.98	0.24					
	단순노무 종사자	-3.14†	1.85	-2.85	0.22	-2.89	1.85	-2.63	0.21	-2.97	1.83	-2.70	0.22					
	농림어업+광업	3.77	5.98	3.43	0.266	3.68	5.97	3.35	0.26	4.23	5.92	3.85	0.31					
	제조업(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	전기·수도·건설업	7.99***	1.57	7.27	0.563	7.85***	1.57	7.15	0.56	8.12***	1.56	7.40	0.60					
	도매 및 소매업	-3.23†	1.82	-2.94	0.228	-3.22†	1.81	-2.93	0.23	-2.77	1.80	-2.52	0.20					
산업	운수 및 창고업	-6.76***	1.74	-6.15	0.476	-6.97***	1.74	-6.34	0.50	-6.26**	1.72	-5.70	0.46					
	숙박 및 음식점업	-4.51	3.01	-4.11	0.318	-3.78	3.01	-3.44	0.27	-2.98	2.98	-2.71	0.22					
	정보통신·금융업 등	3.00*	1.52	2.73	0.211	2.90†	1.53	2.64	0.21	2.90†	1.51	2.64	0.21					
	공공행정, 국방	-6.99**	1.97	-6.36	0.493	-7.01***	1.96	-6.38	0.50	-7.04***	1.95	-6.41	0.52					
	교육 서비스업	-3.36	2.38	-3.06	0.237	-3.59	2.38	-3.27	0.26	-3.41	2.36	-3.10	0.25					
	보건·사회복지 서비스	0.62	3.05	0.56	0.043	0.94	3.06	0.85	0.07	1.82	3.03	1.66	0.13					
	기타 서비스업 등	-8.31***	2.06	-7.56	0.586	-8.37***	2.05	-7.61	0.60	-7.82***	2.04	-7.12	0.58					
	서울	14.33***	1.55	13.04	1.011	14.56***	1.55	13.25	1.04	12.38**	1.56	11.28	0.91					
	인천·경기	12.71***	1.16	11.57	0.896	12.74***	1.15	11.59	0.91	11.06***	1.16	10.07	0.81					
	광역시(인천제외)	1.68	1.12	1.53	0.118	1.68	1.12	1.53	0.12	0.87	1.11	0.80	0.06					
기타(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					

	[모형 I]				[모형 II]				[모형 III]			
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects	
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.
미취학기유일 유무	-3.51**	1.30	-3.19	0.247	-3.33*	1.31	-3.03	0.24	-2.62	1.30	-2.38	0.19
자기보유 여부	1.73†	1.01	1.58	0.122	1.40	1.01	1.28	0.10	1.23	1.00	1.12	0.09
시간부족감												
100만원 미만												
200~300만원(=ref.)												
100~200만원					3.97***	1.11	3.62	0.28	3.71**	1.10	3.38	0.27
300~400만원					3.55*	1.77	3.23	0.25	2.88†	1.75	2.620	0.21
400~500만원					8.46***	2.15	7.70	0.61	6.94**	2.14	6.32	0.51
500만원 이상					-0.13	2.47	-0.12	0.01	0.09	2.45	0.08	0.01
배우자의 출근시간(분)									0.16**	0.02	0.15	0.01
Sigma(σ)	23.68***	0.32	-	-	23.58***	0.32	-	-	23.37***	0.31	-	-
Log Likelihood			-13,476				-13,464				-13,436	
AIC			27,029				27,015				26,962	
Schwarz Criterion			27,259				27,281				27,234	
N							3,109					

주: † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2) 맞벌이 가구 아내의 출근시간 분석

〈표 4〉에는 아내의 출근시간에 대해 분석한 결과를 제시하였다. 여기서도 마찬가지로 본인(아내)의 특성 및 배우자(남편)의 소득범주와 배우자의 출근시간까지 포함한 [모형 III]을 중심으로 논의를 진행하고자 한다.

아내의 경우 남편과 달리 연령은 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 않았으며, 교육수준과 시간부족감 변수 또한 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지는 않았다. 소득범주에 따른 일정한 경향성은 확인되지 않은 가운데 100~200만원 범주에 속한 이들에 비해 100만원 미만에 속할 경우 출근시간이 2.6분가량 짧았으며, 400~500만원 미만에 속할 경우 6.8분 정도 길었다. 이와 함께 아내의 출근시간 또한 조사일에 따라 차이가 있었는데 다른 조건이 같다면 평일에 비해 토요일 출근이 약 6분 짧았다.

일자리특성과 관련해서는 아내 또한 근로시간이 길수록 출근에 소요된 시간이 길었다. 직업은 기준변수로 삼은 사무 종사자에 비해 전문가 및 관련 종사자와 서비스 종사자의 출근시간은 각각 4~5분 정도 짧았으며 농림어업숙련 종사자의 경우 20.4분 정도 덜 소요되는 것으로 나타났다. 재직 중인 일자리의 산업별로는 기준변수로 삼은 제조업 종사자에 비해 도매 및 소매업 종사자는 7분가량, 숙박 및 음식점업 종사자는 4.6분 정도 덜 소요되는 것으로 나타났다. 공공행정에 속한 이들 또한 6.1분 짧았다. 지역과 관련해서는 서울은 10.8분 길었고, 인천·경기지역 근로자들과 인천을 제외한 광역시에 거주하는 이들의 출근시간 또한 각각 8.3분과 5.1분 긴 것으로 나타났다. 아내의 경우 미취학가구원이 있을 경우 그렇지 않은 이들에 비해 3.2분 정도 출근시간이 짧았는데 이는 자녀돌봄을 위해 상대적으로 가까운 곳의 일자리를 가지기 때문으로 추론해볼 수 있다.

배우자(남편)의 소득 및 출근시간과 관련해서는 비록 완전한 경향성을 보이는 것은 아니지만 전반적으로 남편의 소득이 높을수록 통근에 소요된 시간은 짧은 것으로 [모형 III]을 통해 분석되었다. 이는 남편과는 다른 양상을 보이는 것으로, 아직까지는 남편이 가계 내 주된 소득자의 역할을 담당하고 아내는 보조소득원인 경우가 반대의 경우보다 다수를 차지하고 있는 현실에 비추어본다면 남편의 소득수준이 높은 경우 아내까지 원거리의 일자리를 유지할 확률이 낮기 때문일 것으로 짐작해볼 수 있다. 이와 함께 남편의 출근시간 변수는 통계적으로 유의미한 (+)의 값을 나타내어 남편의 출근시간이 길수록 아내 또한 출근에 오랜 시간이 소요되는 곳에 위치한 일자리를 가지고 있을 가능성이 높은 것으로 나타났다.

	[모형 I]						[모형 II]						[모형 III]					
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects			
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.		
가 구 특 성	서비스 종사자	-4.16**	1.52	-3.77	0.28	-4.39**	1.52	-3.98	0.30	-4.39**	1.50	-3.97	0.31					
	판매 종사자	1.16	1.65	1.05	0.08	0.98	1.65	0.88	0.07	0.88	1.64	0.80	0.06					
	농림어업숙련 종사자	-22.81***	6.45	-20.64	1.52	-22.60*	6.43	-20.45	1.52	-20.40**	6.37	-18.48	1.42					
	기능원 및 관리기능	-1.40	2.81	-1.27	0.09	-2.16	2.81	-1.95	0.15	-2.68	2.78	-2.42	0.19					
	장차, 기계조작·조립	-3.10	2.40	-2.81	0.21	-3.62	2.40	-3.28	0.24	-4.05†	2.37	-3.67	0.28					
	단순노무 종사자	-1.25	1.58	-1.14	0.08	-1.60	1.58	-1.45	0.11	-1.64	1.56	-1.48	0.11					
	농림어업+광업	9.81†	5.60	8.88	0.65	9.15	5.60	8.29	0.62	6.88	5.55	6.23	0.48					
	제조업(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	전기·수도·건설업	-2.64	2.96	-2.39	0.18	-2.97	2.95	-2.69	0.20	-4.26	2.93	-3.86	0.30					
	도매 및 소매업	-6.57***	1.88	-5.95	0.44	-6.88***	1.88	-6.22	0.46	-6.90***	1.86	-6.25	0.48					
산업	운수 및 창고업	-3.84	3.85	-3.47	0.26	-3.54	3.84	-3.20	0.24	-3.41	3.81	-3.09	0.24					
	숙박 및 음식점업	-3.84*	1.91	-3.48	0.26	-4.41*	1.91	-3.99	0.30	-4.60*	1.89	-4.17	0.32					
	정보통신·금융업 등	1.47	1.62	1.33	0.10	1.24	1.62	1.12	0.08	0.68	1.60	0.62	0.05					
	공공행정, 국방	-4.89†	2.56	-4.43	0.33	-5.40*	2.56	-4.89	0.36	-6.15*	2.54	-5.57	0.43					
	교육 서비스업	-2.49	1.85	-2.25	0.17	-2.82	1.84	-2.55	0.19	-3.97*	1.83	-3.60	0.28					
	보건·사회복지 서비스	-1.53	1.72	-1.39	0.10	-2.09	1.72	-1.89	0.14	-2.70	1.70	-2.45	0.19					
	기타 서비스업 등	1.49	1.95	1.35	0.10	1.14	1.94	1.03	0.08	0.74	1.92	0.67	0.05					
	서울	12.84***	1.35	11.62	0.85	12.87***	1.35	11.65	0.87	10.85***	1.36	9.83	0.76					
	인천·경기	10.07***	1.00	9.11	0.67	10.23***	1.00	9.26	0.69	8.30***	1.02	7.52	0.58					
	광역시(인천제외)	5.53***	0.97	5.01	0.37	5.44***	0.97	4.93	0.37	5.06***	0.96	4.58	0.35					
기타(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					

	[모형 I]				[모형 II]				[모형 III]							
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects					
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.				
미취학기유일 유무	-3.42**	1.16	-3.09	0.23	-3.55**	1.16	-3.21	0.240	-3.22**	1.15	-2.91	0.22				
자기보유 여부	0.87	0.88	0.79	0.06	1.27	0.88	1.15	0.09	1.16	0.87	1.05	0.08				
시간부족감	X				-0.25	0.47	-0.22	0.02	-0.35	0.47	-0.32	0.02				
100만원 미만					-0.18	2.43	-0.16	0.01	-0.22	2.41	0.01	-0.20	2.41	-0.20	0.02	
200~300만원(=ref.)					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
300~400만원					-3.54**	1.29	-3.21	0.24	-4.01**	1.28	-3.63	0.28	-4.01**	1.28	-3.63	0.28
400~500만원					-4.41**	1.38	-3.99	0.30	-5.13**	1.37	-4.65	0.38	-5.13**	1.37	-4.65	0.38
500만원 이상	-5.34**	1.55	-4.84	0.36	-5.59**	1.53	-5.06	0.39	-5.59**	1.53	-5.06	0.39				
배우자의 출근시간(분)	-4.81**	1.58	-4.36	0.32	-5.02**	1.56	-4.54	0.35	-5.02**	1.56	-4.54	0.35				
Sigma(σ)	20.76**	0.280	-	-	20.70**	0.280	-	-	20.49**	0.28	-	-				
Log Likelihood					-13.019				-12,981							
AIC					26,114				26,052							
Schwarz Criterion					26,343				26,324							
N					3,109											

주: † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4. 맞벌이 가구 남편과 아내의 퇴근시간 분석

1) 맞벌이 가구 남편의 퇴근시간 분석

〈표 5〉에는 맞벌이 가구 남편의 퇴근시간에 대해 분석한 결과를 제시하였다. 출근과 동일한 길을 오갈 가능성이 높은 만큼 전반적으로는 계수값의 크기나 유의도 등이 출근시간에 대한 분석결과와 비슷한 양상을 보였다.

여기서도 배우자(아내)의 소득수준 및 출근시간까지 고려한 [모형 III]을 중심으로 살펴보면 개인특성과 관련해서는 연령, 조사일을 구분하는 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. 구체적으로는 연령이 높을수록, 평일에 비해서는 토요일의 퇴근에 상대적으로 짧은 시간이 걸리는 것으로 분석되었다.

일자리특성과 관련해서는 출근과는 달리 근로시간 변수는 통계적으로 유의미한 결과값을 나타내지 않았고, 직업별로는 (기준변수로 삼은 사무 종사자에 비해) 관리자, 서비스 종사자, 농림어업숙련 종사자, 단순노무 종사자의 퇴근에 소요되는 시간이 짧았다. 산업별로는 제조업 종사자에 비해 전기·수도·건설업 종사자의 퇴근시간은 상대적으로 긴 반면, 운수 및 창고업, 공공행정, 국방이나 기타 서비스업에 종사자의 퇴근시간은 상대적으로 짧았다.

가구특성과 관련해서는 출근시간에 대한 분석에서와 마찬가지로 서울, 인천·경기 등 수도권 지역 거주자들의 퇴근시간은 기준변수로 삼은 수도권 및 광역시 이외 지역 거주자들의 퇴근시간에 비해 10분 이상 길었으며, 광역시(인천제외) 거주자의 퇴근시간 또한 그들에 비해 3.5분 더 오래 걸렸다.

배우자(아내)의 특성과 관련해서는 계수값의 부호로 보아 아내의 소득이 상대적으로 낮을 경우 남편의 퇴근시간도 짧고, 아내의 소득이 상대적으로 높은 정도에 속할 경우 남편의 퇴근에 소요된 시간이 길 가능성을 보이기는 하였으나 통계적으로 유의미한 것은 아니었다. 이와 함께 아내의 퇴근시간이 길수록 남편의 퇴근시간 또한 긴 것으로 나타났는데 다른 조건이 같다면 아내의 퇴근시간이 1분 더 길수록 남편의 퇴근시간 또한 0.15분 긴 것으로 분석되었다.

	[모형 I]				[모형 II]				[모형 III]			
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects	
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.
미취학아구원 유무	-2.60†	1.45	-2.31	0.20	-2.42†	1.46	-2.15	0.18	-1.67	1.46	-1.48	0.13
자기보유 여부	3.06**	1.13	2.72	0.23	2.81	1.13	2.50	0.21	2.68*	1.12	2.39	0.21
시간부족감					-0.32	0.63	-0.29	0.02	-0.53	0.62	-0.47	0.04
100만원 미만					-2.15	1.43	-1.91	0.16	-1.16	1.42	-1.03	0.09
200~300만원(=ref.)					-	-	-	-	-	-	-	-
100~200만원					1.62	1.25	1.44	0.12	1.21	1.24	1.08	0.09
300~400만원					1.84	1.98	1.64	0.14	1.22	1.97	1.09	0.10
400~500만원					6.78**	2.41	6.02	0.51	5.68*	2.40	5.05	0.44
500만원 이상					0.39	2.78	0.34	0.03	0.35	2.75	0.31	0.03
배우자의 퇴근시간(분)									0.15***	0.02	0.14	0.01
Sigma(σ)	26.43***	0.36	-	-	26.37***	0.36	-	-	26.18***	0.36	-	-
Log Likelihood			-13,582				-13,575				-13,553	
AIC			27,240				27,238				27,195	
Schwarz Criterion			27,470				27,504				27,467	
N							3,109					

주: † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2) 맞벌이 가구 아내의 퇴근시간 분석

맞벌이 가구 아내의 퇴근시간에 대해 분석한 결과는 <표 6>에 제시하였다. 여기서도 배우자(남편)의 소득수준 및 출근시간까지 고려한 [모형 III]을 바탕으로 논의를 진행해보면 100만원 미만의 상대적으로 저소득 일자리를 가진 이들의 퇴근시간은 짧았고, 평일에 비해서는 토요일에 조사된 이들의 퇴근시간이 5분가량 짧았다.

일자리특성과 관련해서는 근로시간이 길수록 퇴근에 소요된 시간도 길었으며, 직업별로는 기준변수로 삼은 사무 종사자에 비해 전문가 및 관련 종사자(-7.0분), 서비스 종사자(-4.8분), 농림어업숙련 종사자(-21.4분)의 퇴근시간이 짧은 것으로 분석되었다. 산업에 따라서는 (기준변수로 삼은 제조업 종사자에 비해) 운수 및 창고업 종사자의 퇴근시간이 11.9분 정도 짧은 것으로 나타났다.

가구특성과 관련해서는 서울, 인천·경기 등 수도권 지역 거주자들의 퇴근시간 및 광역시 거주자들의 퇴근시간이 상대적으로 길었으며, 미취학가구원이 있는 경우 그렇지 않은 가구에 비해 퇴근시간이 짧은 것으로 나타났다. 배우자(남편)의 특성과 관련해서는 남편의 퇴근시간이 길수록 아내의 퇴근시간 또한 긴 것을 확인할 수 있었다.

	[모형 I]				[모형 II]				[모형 III]				
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	
산업	서비스 종사자	-4.94**	1.64	-4.34	0.42	-5.07**	1.64	-4.46	0.43	-4.80**	1.63	-4.23	0.42
	판매 종사자	0.04	1.78	0.04	0.00	-0.15	1.79	-0.14	0.01	-0.11	1.78	-0.10	0.01
	농림어업숙련 종사자	-21.51**	6.99	-18.93	1.84	-21.36**	6.99	-18.79	1.83	-21.41**	6.94	-18.84	1.87
	기능원 및 관련기능	-2.48	3.05	-2.18	0.21	-2.83	3.06	-2.49	0.24	-2.61	3.03	-2.29	0.23
	장차, 기계조작·조립	-3.49	2.59	-3.07	0.30	-3.61	2.59	-3.18	0.31	-3.88	2.57	-3.42	0.34
	단순노무 종사자	-0.97	1.71	-0.85	0.08	-1.10	1.71	-0.97	0.09	-1.02	1.70	-0.90	0.09
	농림어업+광업	7.19	6.04	6.33	0.62	7.00	6.05	6.15	0.60	7.36	6.01	6.48	0.64
	제조업(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	전기·수도·건설업	-3.17	3.22	-2.78	0.27	-3.14	3.22	-2.76	0.27	-4.59	3.21	-4.04	0.40
	도매 및 소매업	-3.68†	2.03	-3.24	0.32	-3.73†	2.03	-3.28	0.32	-3.50†	2.02	-3.08	0.31
지역	운수 및 창고업	-12.17**	4.17	-10.71	1.04	-12.17**	4.17	-10.70	1.04	-11.87**	4.14	-10.45	1.04
	숙박 및 음식점업	-3.90†	2.06	-3.43	0.33	-3.95†	2.06	-3.48	0.34	-3.73†	2.05	-3.28	0.33
	정보통신·금융업 등	2.93†	1.75	2.58	0.25	2.90†	1.75	2.55	0.25	2.75	1.74	2.42	0.24
	공공행정, 국방	-3.16	2.77	-2.78	0.27	-3.08	2.77	-2.71	0.26	-2.92	2.75	-2.57	0.26
	교육 서비스업	0.19	1.99	0.17	0.02	0.21	1.99	0.18	0.02	-0.17	1.98	-0.15	0.01
	보건·사회복지 서비스	2.36	1.86	2.07	0.20	2.29	1.86	2.02	0.20	2.14	1.85	1.88	0.19
	기타 서비스업 등	0.59	2.10	0.52	0.05	0.56	2.10	0.49	0.05	0.81	2.09	0.71	0.07
	서울	13.24***	1.45	11.65	1.13	13.33***	1.46	11.73	1.14	11.72***	1.47	10.31	1.03
	인천·경기	10.84***	1.08	9.53	0.93	10.90***	1.08	9.59	0.93	9.21***	1.10	8.10	0.81
	광역시(인천제외)	5.92***	1.05	5.20	0.51	5.82***	1.05	5.12	0.50	5.21***	1.05	4.58	0.46
기타(=ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

가 구 특 성

	[모형 I]				[모형 II]				[모형 III]			
	Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects		Tobit model		Marginal effects	
	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.	B	S.E.	dy/dx	S.E.
미취학기구원 유무	-2.81*	1.25	-2.47	0.24	-2.93*	1.26	-2.58	0.25	-2.69*	1.25	-2.37	0.24
자기보유 여부	0.44	0.95	0.39	0.04	0.62	0.96	0.54	0.05	0.36	0.95	0.32	0.03
시간부족감					0.22	0.51	0.19	0.02	0.18	0.51	0.16	0.02
배우자 특성	100만원 미만				-3.78	2.64	-3.33	0.32	-3.01	2.62	-2.65	0.26
	200~300만원(=ref.)				-	-	-	-	-	-	-	-
	100~200만원				-1.95	1.40	-1.74	0.17	-1.85	1.38	-1.63	0.16
	300~400만원				-1.79	1.50	-1.58	0.15	-1.76	1.49	-1.55	0.15
	400~500만원				-2.26	1.68	-1.99	0.19	-1.94	1.67	-1.71	0.17
500만원 이상				-3.10†	1.71	-2.73	0.27	-2.76	1.70	-2.43	0.24	
배우자의 퇴근시간(분)									0.10***	0.02	0.09	0.01
Sigma(σ)	22.34***	0.31	-	-	22.327***	0.31	-	-	22.16***	0.31	-	-
Log Likelihood			-12,879				-12,877				-12,856	
AIC			25,834				25,842				25,802	
Schwarz Criterion			26,063				26,107				26,074	
N							3,109					

주: † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

V. 결론 및 제언

본 연구는 2019년 「생활시간조사」 자료를 이용해 맞벌이 가구의 통근시간에 대해 살펴보았다. 보다 구체적으로는 맞벌이를 하고 있는 남편과 아내 각각의 통근시간을 분석하고자 하였고, 시간사용의 결정에 있어 배우자의 영향력이나 관련성도 상당할 것이라는 판단 하에 통근시간에 대한 분석과정에서 배우자의 특성까지도 함께 고려하여 분석을 진행하였다.

분석결과 선행연구에서 제시된 바와 같이 맞벌이 가구 남편의 출근 및 퇴근시간이 아내에 비해 약간 길게 나타난 가운데 남편과 아내 모두 근로시간이 길수록, 평일에 비해 토요일의 출·퇴근시간이 긴 것으로 나타났다. 남편(남성)과 아내(여성)의 직업 및 산업 분포의 차이가 비교적 뚜렷한 가운데 남편과 아내 모두 농림어업수련 종사자의 출근시간이 상대적으로 짧았고, 산업에 따라서는 공공행정, 국방에 종사 중인 이들이 출근에 소비한 시간이 적은 것으로 나타났다. 지역별로는 남편과 아내 모두 서울 및 수도권에 거주하면 통근시간이 상대적으로 길었으며, 다른 조건이 같다면 배우자의 통근시간이 길수록 본인의 통근시간 또한 긴 것으로 나타났다.

남편과 아내의 출·퇴근시간에 대한 분석에서 차이점도 확인되었는데 배우자 또는 가구특성과 관련한 차이를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 우선, 미취학가구원이 있을 경우 남편과 아내의 출·퇴근시간 모두 (-)의 계수값을 나타내었으나 남편의 경우 출근시간만 통계적으로 유의미하였다. 계수값의 크기나 유의도 등을 종합해볼 때 미취학가구원의 존재는 남편보다는 아내의 직업활동을 가정과 인접 거리에서 하도록 이끌 가능성도 있는 것으로 추론해볼 수 있다. 이 밖에 배우자의 소득수준에 따라서는 남편의 경우 배우자(아내)의 소득이 높은 정도의 범주에 속할수록 출근시간이 긴 경향을 나타내었으나 아내의 경우 배우자(남편)의 소득이 높을수록 통근에 소요된 시간은 전반적으로 짧은 것으로 분석되었다.

통근을 둘러싼 기존의 분석과 비교해 본 연구의 가장 큰 기여 중 하나는 맞벌이 부부의 통근시간을 살펴봄에 있어 함께 생활하는 배우자의 특성을 동시에 고려하여 분석을 진행하였다는 점이라 할 수 있다. 감안할 수 있는 통근시간이 노동시장 참여여부나 의중임금 등과 관련이 있다는 논의들을 전제로 하면 성별 간 통근시간의 차이가 결국 노동시장 성과의 차이로 이어질 수 있다고 추론을 할 수 있는데(양준석·이상현, 2014) 기혼여성의 경우 가정과 상대적으로 먼 곳에 위치한 일자리는 포기하거나 놓치게 될 가능성이 클 것으로 판단할

수 있다. 미취학가구원이 있을 경우 남편보다는 아내의 통근과 보다 밀접한 관련을 갖고 있음을 동시에 고려해보면 자녀양육에 따른 제약 또한 아내(여성)에게 더 큰 제약조건이나 노동시장에서의 성과 차이로 이어질 수 있음을 다시 한 번 보여주는 결과라 할 수 있다. 또한 비록 본 연구에서 명시적인 변수를 이용해 분석을 한 결과는 아니지만 가사노동 등에 있어서도 전통적인 성역할 관념에 따른 가사노동 분담(주로 아내가 담당)을 위해 아내는 상대적으로 통근이 용이한 정도의 일자리를 갖게 되는(노동시장에서의 한정적 기회만을 취하는) 경우도 발생할 수 있을 것으로도 짐작해볼 수 있다.

이와 함께 본 연구에서 주목한 배우자와의 관련성을 보면 남편의 경우 아내의 소득이 높을수록 통근시간이 긴 것으로 나타났지만 아내의 경우 남편의 소득이 높을수록 통근시간이 짧을 가능성이 엿보였다. 이를 아내의 소득이 상대적으로 낮은 정도의 소득수준에 집중되어 있음과 연관지어 생각해보면 여전히 많은 가구에서 여성이 이차부양자 역할에 머무르고 있을 가능성을 상당함 보여주는 결과로 볼 수 있으며, 한국에서 동질혼의 경향이 비교적 뚜렷함을 염두에 둔다면 고소득 남편을 둔 고숙련·고학력 등 그 역시 상대적으로 높은 인적자본을 축적한 아내 중 일부는 본인의 역량에 적합한 일자리보다는 집 주변에 위치한 상대적으로 저숙련·저임금의 일자리에 종사하고 있을 가능성을 확인할 수 있는 결과일 것이다.

물론 일자리의 진·출입 또는 어떠한 일자리를 가질 것인지에 대한 선택은 전적으로 개인의 선택의 결과라 할 수 있다. 다만 이러한 결정이 아동(자녀)돌봄을 둘러싼 국가의 적절한 정책 부족 등으로 인해 여성의 인적자본을 충분히 활용하지 못하는 결과로 이어지는 것이라면 이는 우리사회가 경험하고 있는 상당한 낭비가 아닐 수 없다. 저출산·고령화로 우리사회를 지탱해나갈 노동력 부족의 문제가 현실화되고 있음을 염두에 둔다면 여성인력 활용의 중요성은 그 어느 때보다 큰 상황이라고 할 수 있다. 이러한 상황 속에서 임금이나 고용형태, 근로시간 등과 같이 겉으로 드러나는 노동시장 조건뿐만 아니라 근로에 필수적으로 수반되는 시간인 통근시간을 살펴보는 것도 노동시장에서의 (성별, 혼인상태별) 차이를 이해하는데 큰 도움이 될 수 있을 것이다. 특히 통근시간은 영·유아가 있는 가정에 상당한 부담으로 작용할 가능성이 크며, 만일 적절한 도시·교통 정책을 통해 통근시간을 단축시킬 수만 있다면 단축된 통근시간은 통근에 대한 부담감 경감 그 자체에 그칠뿐만 아니라 자녀돌봄에 대한 부담감을 줄여주는 데도 도움이 될 것이며, 이는 여성의 경력단절을 예방하고 여성인적자본활용을 극대화하는 상당한 요인으로 작용할 수 있을 것이다.

본 연구는 대표성 있는 통계자료를 이용해 맞벌이 가구의 통근시간에 대해

보다 면밀히 분석해보고자 하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 특히 시간을 둘러싼 의사결정에 배우자 간 상호의존성의 가능성이 충분한 만큼 통근을 둘러싼 분석에서도 배우자의 관련성도 함께 분석하였다는 점 또한 주목할 만하다.

이같은 의의에도 불구하고 몇 가지 중요한 한계를 지닌다. 우선 통근수단에 대한 고려가 이루어지지 못했다는 점이다. 동일한 시간이 소요되었다고 할지라도 도보, 자가용, 대중교통 등 통근수단에 따라 이동거리나 피로도에 상당한 차이가 있을 수 있다. 통근에 있어 통근수단은 매우 중요한 요소임에도 불구하고 이를 담아내지는 못했다. 이와 함께 본 연구에서는 단순히 통근에 소요된 시간에 대해서만 분석이 이루어졌는데 거리나 출·퇴근이 이루어지는 시각 또한 가구별로 큰 차이를 보이며 통근의 중요한 측면이지만 자료의 제약이나 분석의 어려움 등으로 이에 대한 분석은 이루어지지 못하였다는 한계를 가진다.

또한 현재의 일자리를 기준으로 통근거리에 대한 분석이 이루어졌는데 특히 혼인을 경험한 여성의 경우 경력단절을 경험하고 새롭게 일자리를 구하는 등 통근에 상당한 변화를 경험할 가능성도 높다. 특히 우리사회에서 여성 경력단절이 상당히 빈번함을 염두에 둔다면 맞벌이 기혼여성의 현재의 일자리만을 가지고 분석한 본 연구는 상당한 아쉬움이 남는 결과라 할 수 있다. 패널자료 등을 이용해 현재의 통근뿐만 아니라 일자리의 변화양상 등에 이르기까지 보다 깊이 있는 분석이 이루어진다면 성별·혼인상태별 통근차이뿐만 아니라 노동시장 전반에서의 이들의 차이에 이르기까지 보다 풍부한 해석이나 함의까지도 도출해낼 수 있을 것이다. 이밖에 부부간 역할 분담인식이나 일자리 및 가정생활을 둘러싼 가치관 등을 함께 담아낼 수 있다면 한층 더 체감도 높은 분석결과를 이끌어 낼 수 있을 것으로 기대된다.

향후 이와 같은 한계점까지도 담아낼 수 있는 통계자료가 마련되고 그것을 이용한 보다 깊이 있는 연구들이 쌓여간다면 우리사회의 (여성) 인적자본 활용을 둘러싼 의사결정에 상당한 도움이 될 수 있을 것으로 기대해 본다.

참고문헌

- 고은주·전승봉(2017). “경기도민의 통근시간과 삶의 질: 생활시간 및 소득과의 관계를 중심으로”. GRI 연구논총. 제19권 제3호. 25-49.
- 권기현·전명진(2014). “생활시간 데이터를 활용한 수도권 맞벌이 가구의 성별 생활시간 및 이동수단 차이 분석”. 지역연구. 제30권 제3호. 109-129.
- 권성문·박길환(2020). “직주균형이 통근시간에 미치는 영향의 공간계량경제학적 분석”. 한국지역개발학회지. 제32권 제2호. 137-161.
- 김소영(2020). “맞벌이 부부의 통근시간 관련 요인: 첫 자녀의 연령에 따른 집단별 비교”. 대한가정학회지. 제58권 제2호. 255-266.
- 김수정(2015). “누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석”. 한국여성학. 제31권 제4호. 147-180.
- 김수한(2020). “통근시간이 직장여성의 결혼생활 만족에 미치는 영향”. 여성연구. 제107권 제4호. 83-108.
- 김승남·김희철·안건혁(2009). “유류가격이 통근거리 및 통근시간에 미치는 영향: 가격탄력성의 소득계층별 차이를 중심으로”. 국토계획. 제44권 제7호. 153-169.
- 김진욱(2005). “근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구”. 한국사회복지학. 제57권 제3호. 51-72.
- 김진유·성현곤·박지형(2012). “주거지불능력 및 주거환경이 통근자족성에 미치는 영향: 2010 년 서울 대도시권을 중심으로”. 국토계획. 제47권 제5호. 113-125.
- 김현우·김호연(2011). “수도권 신도시 건설과 울 거주자의 통근통행패턴 변화”. 한국경제지리학회지. 제14권 제3호. 437-451.
- 김혜민(2018). 서울시 대중교통 이용자의 통근비용 형평성 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 노시학·손종아(1993). “성에 따른 직주분리와 통근통행 패턴의 차이”. 대한지리학회지. 제28권 제2호. 27-246.
- 류나영·홍인수(2020). “도시 스포츠가 통근 패턴에 미치는 영향: 우리나라 광역도시권을 사례로”. 한국지도학회지. 제20권 제3호. 73-92.
- 박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간갈등 연구-연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로”. 한국여성학. 제25권 제2호. 37-71.
- 배호중(2015). “맞벌이 가구 남편의 가사노동시간: 홀벌이 가구 남편과 비교를 중

- 심으로”. 사회과학연구. 제31권 제4호. 151-181.
- 빈미영·정의석·박형원(2012). “생애주기별 통근통행시간 영향요인 분석: 경기도를 중심으로”. 대한교통학회지. 제30권 제3호. 71-82.
- 서미숙(2016). “성별에 따른 통근시간 결정요인에 관한 연구: 한국생활시간조사를 중심으로”. 여성연구논총. 제18권. 5-36.
- 성낙문·박준석·조한선·이동민·김도훈·김영춘(2012). 도시부 도로 교통혼잡 해소를 위한 도로정책방안 개발. 고양: 한국교통연구원.
- 손승호(2000). “서울시의 출근통행패턴과 지역연결체계”. 한국도시지리학회지. 제3권 제2호. 21-37.
- _____(2014). “수도권의 직주균형과 통근통행의 변화: 2005-2010년”. 대한지리학회지. 제49권 제3호. 390-404.
- 신명숙·옥경희(2014) “기혼 여성의 취업여부에 따른 경제적 어려움이 결혼만족도에 미치는 영향: 배우자의 가사분담과 부부공유활동의 매개효과”. 한국가족복지학. 제19권 제1호. 5-25.
- 안미영(2016) “한국 맞벌이 부부의 고용 형태와 가족 내 노동 분업의 젠더 불평등에 관한 연구”. 경제와 사회. 제112권. 13-40.
- 안서연·조미라(2018). “한국사회 노동시간의 변화와 불평등 연구: 개인과 부부를 중심으로”. 한국인구학. 제41권 제3호. 65-98.
- 양준석·이상현(2014). “왜 여성의 통근시간은 짧은가? 성별 통근시간 차이에 관한 연구”. 여성경제연구. 제11권 제1호. 161-184.
- 엄규숙·황석만(2019). “맞벌이 가구 가사 분담 결정요인에 관한 연구”. 현상과 인식. 제43권 제2호. 75-102.
- 유계숙(2010). “맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향”. 아시아여성연구. 제49권 제1호. 41-69.
- 윤기봉·지연경(2017). “유아기 자녀를 둔 남편의 양육참여 및 맞벌이 부부의 양육스트레스가 결혼만족도에 미치는 영향: 중단적 자기-상대방 효과”. 인간발달연구. 제24권 제3호. 133-153.
- 윤인하·김호연(2003). “수도권의 통근통행 패턴에 관한 연구, 1990-1996”. 국토계획. 제38권 제6호. 87-97.
- 이민주·박인권(2016). “지역 특성에 따른 소득별 직주불일치에 관한 연구”. 지역연구. 제32권 제1호. 67-82.
- 이창순(2014). “맞벌이 부부의 가사노동시간에 대한 연구”. 사회과학연구. 제40권 제3호. 29-54.
- 장인수·우해봉(2017). “기혼 여성과 남성의 가사노동시간 차이와 영향요인 분석”.

- 여성연구. 제95권 제4호. 41-72.
- 전명진(1996). “맞벌이 가계의 주거 및 직장선택과 통근행태에서의 성별차이: 서울시를 중심으로”. 국토계획. 제31권 제4호. 111-123.
- 전명진·강춘령(2009). “수도권 맞벌이 가구의 통근통행 행태 분석”. 국토계획. 제44권 제3호. 193-206.
- 전명진·안현주(2016). “수도권 통근자의 주거비용과 통근비용의 상쇄관계에 대한 실증분석”. 한국지역개발학회지. 제28권 제2호. 25-40.
- 전은하·이성우(2007). “수도권 교차통근자의 통행수단 선택 분석: 1995-2000”. 서울도시연구. 제8권 제4호. 107-125.
- 전은하·민성희·이성우(2008). “통근시간이 맞벌이가구의 주거입지에 미치는 영향: 1990-2000”. 한국지역개발학회지. 제20권. 231-258.
- 전혜란·전명진(2020). “통근시간이 주관적 삶의 만족도에 미치는 효과 및 통근시간 가치 분석-서울시 가구 유형별 성별 차이를 중심으로”. 서울도시연구. 제21권 제3호. 87-100.
- 조상규(2008). 가구 유형에 따른 주거 및 고용 입지와 통근 행태의 관계 변화: 서울시 사례연구. 서울대학교 박사학위 논문.
- 조윤성·김기중·이창효(2018). “학령기 자녀를 둔 맞벌이 가구의 주거입지 특성 분석: 수도권을 중심으로”. 서울도시연구. 제19권 제4호. 43-59.
- 조한선·이동민·김영춘(2013). 2010년 전국 교통혼잡비용 추정과 추이 분석. 고양: 한국교통연구원.
- 지우석·오은정(2004). 맞벌이 가구의 통행특성 및 주거입지선택 분석연구. 수원: 경기연구원.
- 최성수·주익현(2019). “시간은 돈이다?: 가구소득에 따른 부부 통근시간의 계층화”. 한국인구학. 제42권 제1호. 1-31.
- 최열·유숙향(2005). “Mixed Logit Model 을 이용한 주거와 고용의 결합입지 선택에 관한 연구”. 국토계획. 제40권 제1호. 35-46.
- 최준성·노승한(2021). “수도권 신도시의 통근비용을 고려한 주거비용 분석에 관한 연구”. 주택연구. 제29권. 93-116.
- 추상호·박성경(2013). “서울시 가구구조 유형별 공간적 분포 및 통행발생 요인 분석”. 교통연구. 제20권 제1호. 1-13.
- 통계청(2017). “2015 인구주택총조사 표본 집계 결과 인구가동, 통근·통학, 활동 제약”. 2017.4.19. 보도자료.
- _____(2019a). 「인구총조사」. <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4260>에서 2020.12.15. 인출.

- 통계청(2019b). 2019년 생활시간조사 지침서. 대전: 통계청.
- 통계청(2021). “유배우 가구현황(「지역별 고용조사(각년도)」).” https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F01S&conn_path=I3에서 2021.8.26. 인출.
- 하재현·이수기(2017). “개인의 생애주기 단계에 따른 통근시간 영향요인 분석: 2010 년 수도권 가구통행실태조사자료를 중심으로”. 국토계획. 제52권 제4호. 135-152.
- 허수연(2008). “맞벌이 가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구”. 한국여성학. 제24권 제3호. 177-210.
- 허수연·김한성(2019). “맞벌이 부부의 가사노동 시간과 분담에 관한 연구”. 한국가족복지학. 제64호. 5-29.
- Anas, A., & Hiramatsu, T. (2012). The effect of the price of gasoline on the urban economy: From route choice to general equilibrium. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 46(6), 855-873.
- Casper, L. M. & Bianchi, S. (2002). *Continuity and change in the American Family*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crane, R. (2007). Is there a quiet revolution in women’s travel? Revisiting the gender gap in commuting. *Journal of the American planning association*, 73(3), 298-316.
- Dargay, J. M., & Clark, S. (2012). The determinants of long distance travel in Great Britain. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 46(3), 576-587.
- Gimenez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2016). Commuting time and household responsibilities: Evidence using propensity score matching. *Journal of Regional Science*, 56(2), 332-359.
- Greene, W. H. (2003). *Econometrics*(5th Ed.). New Jersey: Prentice hall.
- Hilbrecht, M., Smale, B., & Mock, S. E. (2014). Highway to health? Commute time and well-being among Canadian adults. *World Leisure Journal*, 56(2), 151-163.
- Hu, L., & Schneider, R. J. (2017). Different ways to get to the same workplace: How does workplace location relate to commuting by different income groups?. *Transport policy*, 59, 106-115.
- Isacson, G., Karlström, A., & Swardh, J. E. (2013). The value of

- commuting time in an empirical on-the-job search model—an application based on moments from two samples. *Applied Economics*, 45(19), 2827-2837.
- Iseki, H., & Ali, R. (2014). *Net effects of gasoline price changes on transit ridership in US urban areas*. Mineta Transportation Institute.
- Jain, M., Korzhenevych, A., & Hecht, R. (2018). Determinants of commuting patterns in a rural-urban megaregion of India. *Transport Policy*, 68, 98-106.
- Lee, B. S., & McDonald, J. F. (2003). Determinants of commuting time and distance for Seoul residents: The impact of family status on the commuting of women. *Urban Studies*, 40(7), 1283-1302.
- Ma, X., Liu, C., Wen, H., Wang, Y., & Wu, Y. J. (2017). Understanding commuting patterns using transit smart card data. *Journal of Transport Geography*, 58, 135-145.
- McQuaid, R. W., & Chen, T. (2012). Commuting times—The role of gender, children and part-time work. *Research in transportation economics*, 34(1), 66-73.
- Nowak, W. P., & Savage, I. (2013). The cross elasticity between gasoline prices and transit use: Evidence from Chicago. *Transport policy*, 29, 38-45.
- OECD(2011). Commuting time: Minutes per day, persons in full-time employment. In *How's Life?: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris,
- OECD Family Database(2016). Time spent traveling to and from work. https://www.oecd.org/els/family/LMF2_6_Time_spent_travelling_to_and_from_work.pdf에서 2021.10.9. 인출.
- Olsson, L. E., Gärling, T., Ettema, D., Friman, M., & Fujii, S. (2013). Happiness and satisfaction with work commute. *Social indicators research*, 111(1), 255-263.
- Singell, L. D., & Lillydahl, J. H. (1986). An empirical analysis of the commute to work patterns of males and females in two-earner households. *Urban Studies*, 23(2), 119-129.
- Small, K. A. (2012). Valuation of travel time. *Economics of transportation*,

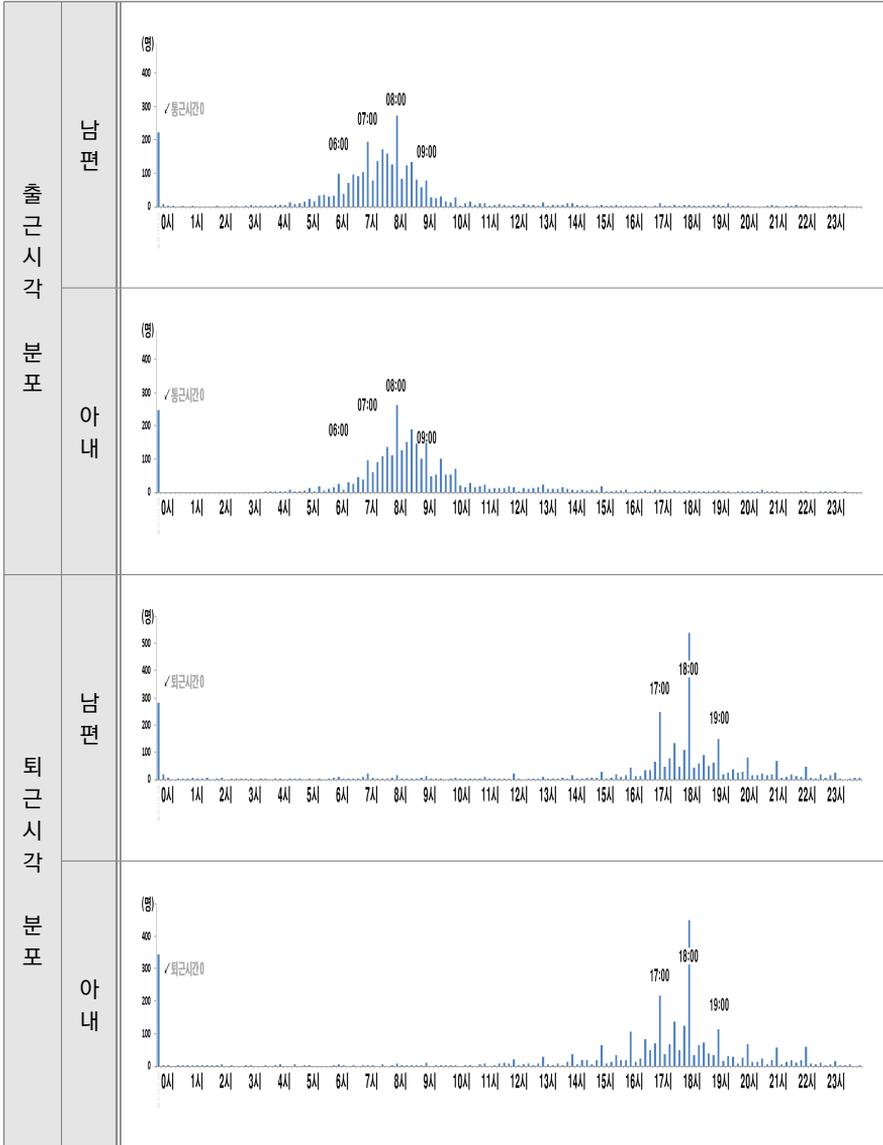
- 1(1-2), 2-14.
- Sorenson, O., & Dahl, M. S. (2016). Geography, joint choices, and the reproduction of gender inequality. *American Sociological Review*, 81(5), 900-920.
- Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339-366.
- Swärdh, J. E., & Algers, S. (2016). Willingness to accept commuting time within the household: stated preference evidence. *Transportation*, 43(2), 219-241.
- Tao, X., Fu, Z., & Comber, A. J. (2019). An analysis of modes of commuting in urban and rural areas. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 12(4), 831-845.
- Turner, T., & Niemeier, D. (1997). Travel to work and household responsibility: new evidence. *Transportation*, 24(4), 397-419.
- Van Ommeren, J., & Fosgerau, M. (2009). Workers' marginal costs of commuting. *Journal of Urban Economics*, 65(1), 38-47.
- Wachs, M., Taylor, B. D., Levine, N., & Ong, P. (1993). The changing commute: A case-study of the jobs-housing relationship over time. *Urban Studies*, 30(10), 1711-1729.
- Wheatley, D. (2013). Location, vocation, location? Spatial entrapment among women in dual career households. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 720-736.
- White, M. J. (1977). A model of residential location choice and commuting by men and women workers. *Journal of Regional Science*, 17(1), 41-52.
- Zolnik, E. J. (2011). The effects of sprawl on private-vehicle commuting distances and times. *Environment and Planning B: Planning and Design*, 38(6), 1071-1084.

[부록]

[부록 1] 남편과 아내의 특성별 평균 출근 및 퇴근시간

		출근시간(분)				퇴근시간(분)			
		남편		아내		남편		아내	
		평균	s.e.	평균	s.e.	평균	s.e.	평균	s.e.
교육 수준	초졸 이하	28.7	26.0	25.4	19.7	26.3	24.5	23.6	20.2
	중졸	28.7	19.7	29.4	21.9	30.9	24.5	30.0	23.0
	고졸	34.5	23.3	30.5	19.5	35.6	25.2	30.0	20.5
	전문대졸	35.7	22.0	30.1	20.1	36.5	25.3	30.7	23.1
	대졸 이상	38.4	26.6	30.4	22.8	37.8	28.2	29.7	22.8
소득 범주	100만원 미만	28.1	26.4	24.3	19.6	24.8	25.4	21.8	18.9
	100~200만원	29.0	21.7	29.9	19.0	32.2	25.4	29.5	19.8
	200~300만원	35.2	23.7	31.4	20.3	35.7	24.4	32.7	22.6
	300~400만원	39.3	25.6	33.7	24.1	38.2	27.4	33.7	27.5
	400~500만원	35.9	23.5	39.3	31.1	36.4	26.8	37.1	28.0
	500만원 이상	37.1	24.5	30.1	19.7	37.8	28.2	31.4	21.9
산업	관리자	35.0	21.3	35.6	27.9	37.9	25.1	35.9	30.8
	전문가	41.3	30.6	28.5	21.2	39.7	30.8	28.3	21.0
	사무 종사자	39.4	23.5	34.2	22.0	40.4	27.2	34.8	25.2
	서비스 종사자	29.1	21.9	27.1	17.9	26.7	22.2	26.4	17.5
	판매 종사자	33.6	21.3	30.8	20.6	35.4	24.5	30.7	23.1
	농림어업 종사자	17.5	15.7	15.3	15.6	17.2	16.7	13.0	13.2
	기능원	38.0	23.8	32.3	17.5	38.9	25.7	31.1	22.6
	장치, 기계조작	32.7	21.3	32.5	18.8	35.5	25.3	32.0	18.6
	단순노무 종사자	32.8	22.8	30.8	21.3	29.6	20.6	29.9	21.5
산업	농림어업 및 광업	18.6	15.4	21.3	22.1	18.4	16.8	18.9	20.1
	제조업	37.9	20.5	34.1	21.1	38.8	24.0	33.4	22.6
	전기·수도·건설업	43.0	26.7	30.2	22.7	45.0	29.1	29.2	27.6
	도매 및 소매업	33.2	20.2	28.4	19.4	34.3	23.4	29.4	22.1
	운수 및 창고업	29.4	20.9	33.3	22.7	31.9	26.1	25.2	16.8
	숙박 및 음식점업	30.9	21.0	26.6	16.2	28.3	19.6	25.1	15.9
	정보통신·금융업 등	42.5	30.1	36.1	25.2	40.6	29.7	35.9	25.4
	공공행정, 국방	30.0	21.3	27.8	15.3	29.0	22.4	27.8	18.9
	교육 서비스업	36.0	28.7	27.5	20.1	37.1	30.5	27.1	21.6
	보건·복지 서비스업	36.5	27.7	28.0	17.7	34.7	29.6	29.4	19.9
	기타 서비스업 등	29.0	20.2	32.1	24.4	29.2	21.7	29.2	22.7
지역	①서울	45.7	25.9	38.1	23.0	44.6	29.4	37.6	24.1
	②인천+경기	44.6	28.9	35.8	26.5	45.7	31.1	35.7	27.6
	③광역시(인천 제외)	33.2	22.1	30.4	17.5	34.8	23.3	30.0	19.5
	④그 외	29.8	20.0	25.0	16.8	29.3	22.0	24.7	17.6
미취학 가구원	있음	36.5	23.8	27.7	20.5	37.1	25.7	27.5	21.3
	없음	35.4	24.4	30.6	20.8	35.7	26.5	30.3	22.0

[부록 2] 남편과 아내의 출근 및 퇴근 출발 시각 분포



Abstract

An Analysis of Commuting Time in Dual-Income Couples

Cheol Hwan Choi*·Ho-Joong Bae**

While dual income has been generalized so that nearly a half of the married couples (45.4%) were in dual income as of 2020, little research has been conducted on commuting time in dual-income couples; in this context, this study aimed to analyze commuting time in dual-income couples by using the data from the Korean Time Use Survey(2019) and, on this basis, provide policy implications. Judging that a spouse would significantly affect or be involved in a process of decision-making on time use, particularly, commuting time was analyzed, taking into account the characteristics of a spouse as well.

The husbands had longer commuting time than the wives in the dual-income households; the husbands in higher-income categories had longer commuting time and income categorization made no difference for the wives. The presence of a preschool household member led to shorter commuting time for wives, indicating that the presence of a child who needs to be nurtured is likely to have a relatively stronger impact on economic activity of wives than on that of husbands. As for the income level of a spouse, the higher income category the spouse of husbands (i.e. wife) belonged to, the longer time they spent in commuting, whereas the more income the spouse of wives (i.e. husband) earned, the shorter time they generally spent in commuting.

On the basis of these results, the possibility that using women's human capital could be socially inefficient was indicated and the need to make a policy for solving this problem was suggested. It was also emphasized that investigating commuting time essentially involved in work as well as the exposed labor market conditions, such as wage, employment type, and working time, could be of a great help in understanding gender differences in the labor market.

Keywords : Dual-income couple, commuting, Time Use Survey

* First Author: KNU Industry-Academic Cooperation Foundation. Professor

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

청년 공무원은 성 주류화의 행위자가 될 수 있을까?: 2030세대 사무관 경험을 중심으로*

정재원**·이은아***

초 록

본 연구는 성평등 정책에 대한 백래시와 청년 세대의 '젠더 갈등' 담론 속에서 청년 세대 공무원이 성평등 정책으로서 성 주류화 전략을 충분히 이행할 수 있을까 하는 질문으로 시작한다. 2030세대 사무관을 심층 면접한 결과, 청년 사무관은 '공직' 또는 '공익'의 가치를 강조하며, 성별과 상관없이 조직 내에서 성공보다도 개인의 일·생활 균형을 중요한 가치와 목표로 두고 있었다. 이러한 인식의 변화는 위계적이고 관료적인 조직문화의 변화를 추동하는 중요한 기제가 되고 있다. 또한 여성 사무관들은 성별에 따른 가시적 차별은 사라지고 있지만, 비공식적 조직문화나 이에 따른 차별 효과에 대해서 분명히 인식하고 있었다. 그런데 청년세대 공무원들은 성평등 인식이나 정책에 대해서는 기성세대 공무원과 큰 차이를 보이지 않았다. 뿐만 아니라 연구참여자들의 젠더 인식은 성평등 정책에 대한 백래시나 반 페미니즘 정서와도 부분적으로 맞닿아 있었는데, 성평등은 편파적이라거나 '이퀄리즘'으로서의 성평등을 강조하거나 자신의 업무와 성평등은 무관한 것으로 여기고 있었다. 즉, 청년 사무관은 성 주류화 전략의 행위자로서 조직의 전환을 만들어내는 '가능성'과 동시에 성평등 정책에 대한 '부정'과 저항의 주체가 될 '불가능성'이 공존하는 존재라는 것이다. 이러한 상황에서 성인지 교육이 중요한 대안이 되어야 하며, 청년세대 공무원의 경험과 인식을 고려한 성인지 교육이 필요함을 제안하였다.

주제어 : 청년, 공무원, 성평등, 성 주류화, 성인지 교육

*이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임.
(NRF-2017S1A5A2A03068977)

** 제1저자: 경희대학교 후마니타스칼리지 조교수(mahapanya@khu.ac.kr)

*** 교신저자: 이화여자대학교 호크마교양대학 조교수(euna1441@hanmail.net)

I. 서론

유엔은 1995년 북경에서 개최한 제4차 세계여성대회에서 <북경행동강령>을 채택하였다. <북경행동강령>에서 제시한 성 주류화(Gender Mainstreaming) 전략은 정부나 공공부문의 법령 제정, 정책 기획, 예산 편성 등의 전 과정에 성평등 관점을 반영하여 적극적인 변화를 촉진하는 것이다. 한국 정부는 2002년 「여성발전기본법」 개정에 따라 성 주류화를 효과적으로 이행하기 위한 주요한 정책 도구로서 성별영향평가와 성인지 교육을 실시할 수 있는 제도적 근거를 마련하였다.

성평등 정책을 효율적으로 운영하기 위한 법적·제도적 기반이 구축되면서 이러한 정책과 제도의 실행자로서 공무원의 성인지 역량 향상은 주요한 과제가 되고 있다. 정책행위자들이 개인과 조직, 제도 등에 내재되어 있는 성별화된 규범을 인식하는 능력을 향상시켜야 성 주류화 전략이 제대로 이행될 수 있기 때문이다. 2018년 개정된 「양성평등기본법」에서는 성인지 교육 대상을 “소속 공무원”에서 “전체 소속 공무원”으로 확대하여 모든 공무원들이 “사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진”할 것을 요구하고 있다. 또한 2019년에는 주요 부처 양성평등정책담당관실 직제를 시행하였다.

성 주류화 이행은 모든 주류 정책 영역을 성평등 관점에서 변화시켜야 하며 이를 위해서는 모든 공무원의 성평등 의식이 중요하다. 그러나 성 주류화는 개인들이 내재화하고 있는 성별화된 규범 및 전제들에 도전하기 때문에 공무원들이 성 주류화의 행위자로 전환되는 과정에서 저항이 있을 수 있다. 이은아(2019)는 공무원들이 성인지 교육을 통해서 성평등 정책을 추진할 수 있는 역량을 함양하기도 하지만 동시에 다양한 방식으로 저항이 있음을 분석하였다. 즉, 공무원들은 명시적으로 성별 불평등을 부정하거나 변화의 행위 주체로 인식하지 않고 탈정치화되기도 한다는 것이다.

그렇다면 공직에 새로 진입한 청년 공무원들은 성 주류화의 적극적 행위자가 될 수 있을까? 청년 공무원은 공직 사회 변화의 주요한 집단으로 부상되고 있다. 『90년생 공무원이 왔다』(행정안전부 어벤저스, 2020)는 밀레니얼 세대가 공직에 진입하기 시작하면서 기존 공직문화와 일하는 방식에 대한 변화의 목소리가 높아지고 있는 현실을 보여준다. 이들은 보고, 회의, 의전, 회식, 연공 서열 등 기존 공직사회에서 암묵적으로 이루어지는 관행에 대해서 원칙과 공정이라는 가치를 중심으로 문제를 제기하는 비판적 그룹으로 부상하고 있

다.1) 그러나 최근 청년세대의 성별 간 인식의 격차는 ‘젠더 갈등’으로 진단될 정도로 심각한 사회 현상이 되고 있다. 그렇다면 ‘젠더 갈등’ 담론과 성평등 정책에 대한 백래시가 증가하는 상황에서 청년 공무원은 성평등 정책에 대해 어떤 인식을 갖고 있는가?

본 연구는 공직에 새로 진입한 청년 공무원이 성 주류화 정책행위자로서의 역할을 수행할 수 있을지에 대한 문제의식에서 출발한다. 국민의 삶에 영향을 미치는 정책행위자로서 청년 공무원이 차별에 대한 감수성을 갖추고 성평등 가치를 지향하는 성 주류화의 행위자가 될 가능성이 높은 집단인지 아니면 청년세대에서 나타나는 ‘젠더 갈등’ 및 성평등에 대한 부정적 인식을 그대로 수용하며 성 주류화의 행위자가 될 가능성이 낮은 집단인지 탐색해보고자 한다.

이러한 문제 인식에서 본 연구는 성 주류화를 위한 법적·제도적 측면에서 접근하기보다는 청년 공무원이 조직에서 경험하고 있는 차별과 성평등에 대한 인식, 성평등 교육에 대한 경험을 심층적으로 분석하고자 하였다. 공직 입직 3년 미만 2030세대 국가직 사무관이 경험하는 공직 조직문화와 성평등에 대한 인식을 분석하여 이들이 성 주류화의 행위자로서 전환하기 위해 필요한 요소들을 탐색해보고자 한다. 국가직 사무관은 중간관리자로서 정책을 기획하고 집행하는데 매우 큰 영향력을 가지고 있는 집단이다. 이들이 공직을 선택한 이유, 공직사회 조직문화에 대한 경험과 변화시키는 요소들, 성별 규범과 성평등에 대한 인식 등 공직 진입부터 현재까지의 경험을 맥락적으로 살펴보고자 한다. 본 연구의 목적은 공무원의 성인지 역량 향상이 주요한 과제로 제기되고 있는 상황에서 청년 사무관이 경험하고 있는 공직사회의 조직문화와 성평등 인식을 분석함으로써 청년 공무원이 성 주류화의 적극적 행위자로 전환되기 위한 방향과 대안을 모색하고자 한다.

II. 선행연구 검토 및 연구방법

1. 선행연구 검토

국가는 성평등과 관련한 여러 이해가 교차하고 충돌하는 담론 투쟁의 장이며(Pringle and Watson, 1998), 정책 수단을 통해 젠더 관계에 영향을 미친

1) 인사혁신처는 “밀레니얼 세대 공무원에 대한 이해도를 높이기 위한 관리자 리더십 지침 (2020)”을 마련하기도 하였다.

다. 따라서 각 국가의 정치적, 사회적 맥락에 따라 성평등 수준이 다르며, 성 불평등을 다루는 방식과 전략은 달라질 수밖에 없다(이은아, 2018: 158). 1995년 세계여성대회에서 채택된 성 주류화 전략은 같음과 다름에 기반한 ‘울스톤크라프트의 딜레마’를 넘어서 주류의 전환을 추구할 수 있는 새로운 전략으로 기대되었다. 성 주류화 전략의 특징은 현재의 젠더 규범, 가치, 역할, 권력에 대한 의문을 제기함으로써 개인적, 제도적 영역에 새로운 도전을 추구한다는 것이다(Ferguson, 2018: 57). 그리고 주류의 변화 혹은 전환은 개인, 조직, 제도, 사회에 이르는 변화의 단계를 거친다. 따라서 모든 정책에 젠더 관점을 통합하고, 조직과 제도, 그리고 사회 변화를 추구하기 위해서는 행정조직과 공무원의 역할이 중요하다. 정책 행위자의 인식과 태도는 젠더 정책을 형성하고 이행하는 데 영향을 미친다(마경희, 2007; Caglar, 2013; Roggeband & Verloo, 2006).

그런데 한국의 젠더 정책은 제도화 수준은 높으나 정책 행위자들의 성인지 의식과 젠더 거버넌스는 부족하며, 관료주의적 공공조직 내에서 성평등이 탈정치화된다는 지적이 있어왔다(신경아, 2016; 이은아, 2018; 백미록, 2020). 백미록(2020)에 따르면 젠더 정책은 젠더평등이라는 정책목표 실현 과정에서 정책대상이자 수단인 공무원과 공직사회 내부의 변화를 필수적으로 요구한다. 동시에 공직사회는 성별, 연령 등 지위가 위계화된 공간이며 이러한 서열구조의 하위와 주변부에 위치한 신규 공무원, 젠더 평등 문화를 경험한 여성공무원들은 공직조직의 남성중심성을 비판할 수 있는 비판적 그룹이 될 가능성이 높다고 분석하고 있다. 공직사회에 진입한 청년 공무원 집단은 밀레니얼 세대(MZ)로서 집단보다는 ‘나’(me-generation)를 중시하며, 일-생활 균형에 대한 기대가 높으며, 수직적인 관계보다 수평적인 관계를 지향한다는 점에서 신규 공무원은 주변화된 위치성을 기반으로 조직의 남성 중심성을 인지할 수 있는 가능성이 크다는 것이다. 그렇다면 청년세대들이 공무원을 선택하는 이유와 젠더 인식은 무엇이며, 성평등 정책에 대한 이해와 정책을 추진할 수 있는 역량이 있는가?

한편, 통계청 자료에 따르면 2021년 5월 최종학교 졸업자 470만 6,000명 중 미취업자는 154만 8,000명에 이르며, 취업 시험준비자는 전체의 19.1%로 이들 10명 중 3명(32.4%)이 공무원 시험 준비를 가장 많이 하는 것으로 나타났다(남자 30.4%, 여자 34.6%)(통계청, 「2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사」결과). 5급 공채 행정직군의 경우에도 2021년 1차 시험의 경우 지원자 10,989명으로 지난해보다 1,920명이 증가하여 48.2대1을 기록하였다. 2) 청년들이 고임금을 받는 대기업이나 안정적인 공공부문에 취업을 원한다

해도 일자리는 부족하고, '2등 국민'으로 살아가도록 요구하는 사회에서 공무원 시험은 청년들에게 공정한 기회가 된다(이재경, 2018). 공무원 공개채용시험 지원자에 대한 내러티브 탐구를 진행한 조규형·정철영(2016)은 청년들에게 공무원은 안정성과 충분한 개인시간, 합리적 경제적 보상이 있는 일자리이며, 민간기업보다 합격가능성이 높고 가족의 지원이나 시험을 통한 공정한 합격 기회가 가능한 것으로 인식되고 있음을 보여주었다. 즉, 공무원 시험은 단순히 안정적 일자리가 아닌 자신의 능력과 노력을 검증하고 보상받을 수 있는 공정한 기회인 것이다.³⁾

김병권(2020)은 공정이 중요한 사회적 가치가 되었다는 의미는 한국 사회가 그만큼 불공정 사회라는 인식이 팽배해 있다는 방증이라고 보았다. 공정은 '공정 경쟁'이라는 범위 내에서 역설적이게도 '강자의 논리'로 작동하는데, 이때 공정의 사회적 정당성은 사회에 여전히 '능력주의'가 작동하고 있다는 집단적 믿음에 근거해야 확보될 수 있다고 보았다(위 같은 글, 2020). '청년세대' 담론에 대한 비판도 있지만(정성조, 2019; 김선기, 2017; 배은경, 2015), 청년세대는 '공정 세대'라고 호칭될 만큼 공정함을 중요한 가치로 내세우고 있음은 분명하다(박원익·조운호, 2019). 자녀의 기회가 부모의 사회경제적 배경에 따라 결정된다는 '수저 담론'부터 기회가 자격 없는 자에게 주어져서는 안된다는 '무임승차론'까지 다양한 담론과 상반된 처방들이 표출되고 있다(이희정·박선용, 2021).

그러나 <시사IN>의 '20대 남성 기획'이 20대 남성들은 사회규범 등 나머지 가치 잣대는 사용하지 않고 공정만을 잣대로 삼는, '맥락이 제거된 공정'이라는 인식을 공유하고 있다고 지적한 것처럼 이러한 인식은 기계적 평등을 중시하면서 사회적 소수자 약자들에 대한 그 어떤 배려와 '어퍼머티브 액션'도 허용하지 않으려 하는 분위기의 배경이 된다(박정훈, 2019). 즉, 공정성에 기반

2) 인사혁신처, 2021년도 5급 공채 및 외교관 후보자 선발 제1차시험 합격자 통계.

3) 대졸 청년들의 공무원 시험 준비와 합격에 나타나는 계층 수준과 교육 성취의 효과를 분석한 김도영·최 울(2019)에 따르면 전반적인 공무원 시험 준비는 하층 수준에서 많이 나타나고 있지만, 높은 경제적 보상을 특징으로 하는 5급 공무원 시험의 경우 상층의 준비 경향이 높게 나타나고 있다. 교육 성취에서도 낮은 교육 성취 집단이 전반적으로 공무원 시험 준비를 더 많이 하고 있으나, 5급 공무원 시험의 경우 최상위대학의 준비가 더 많은 것이다. 특히 공무원 시험 합격에서는 계층 수준과 교육 성취가 높을수록 모든 공무원 시험에서 일관되게 합격 경향이 높게 나타났다. 이처럼 공무원 시험은 '기회의 평등'과 '공정한 경쟁'을 담보하는 제도로 여겨지지만, 그 내부의 기회구조는 사회경제적 자원에 따라 차등적으로 배분되고 있으며, 그 결과 능력주의로 대표되는 공무원 시험도 또 다른 계층 재생산의 경로로 작동할 수 있음을 시사하였다.

한 능력주의 사회에서 사회적 소수집단에 대한 정책이나 지원은 노력하지 않은 혹은 능력이 없는 집단에 대한 지원으로 간주된다. 따라서 사회적 소수집단은 차별을 받거나 사회적 배려가 필요한 집단이 아니라 노력하지 않으면서 너무 많은 것을 요구하는 집단으로 여겨지며, 이러한 무임승차는 공정성에 어긋나는 것으로 인식되는 것이다. 그리고 능력주의는 능력에 따른 대우를 정당화하면서 사회적 소수집단에 대한 혐오를 정당화한다. 이러한 논리에 따르면 국가의 성평등 정책은 능력이 없는 집단에 대한 특혜 또는 우대이며, 오히려 역차별 정책이라는 논리가 가능하다.⁴⁾

김보명(2019)에 따르면 성평등 정책이 제도화되고 페미니즘이 언론의 조명을 받으면서 획득하는 가시성(visibility)은 실제로 존재하는 성차별의 현실과 괴리된 ‘역차별’의 감각을 만들어낸다. 역사적으로 누적된 구조적 불평등과 문화적으로 일상화된 여성혐오는 이미 익숙하고 자연스럽기 때문에 ‘차별’로 인지되지 않지만, 이를 시정하기 위해 더해지는 정책과 제도적 실천은 상대적으로 높은 (초)가시성을 획득하면서 ‘역차별’의 감각은 빠르게 확산된다는 것이다. 한편, 마경희 외(2019)는 청년세대는 오랫동안 내재화되어 왔던 뿌리 깊은 문제에 대해 기성세대와 비판적 인식을 같이하고 있으나 불공정 문제는 사회경제적 불평등 구조 속에서 경쟁을 통한 생존에 유리한 위치에 있는 남성, 고학력, 중상층 이상 계층의 청년들의 목소리가 과장되어 왔다고 지적하였다. 그러나 분명한 사실은 성평등 또는 성차별 문제가 ‘젠더 갈등’ 프레임으로 바뀌고, 과거 ‘사회정의’ 영역이었던 ‘공정성’ 개념은 이제 청년 남성의 ‘인정투쟁’ 표현으로 나타나고 있다는 것이다(홍찬숙, 2021: 28).

『청년의 생애과정에 대한 성인지적 분석과 미래전망 연구』(마경희 외, 2021)에 따르면 청년 여성의 74.6%는 우리 사회가 여성에게 불평등하다고 생각하는 반면, 청년 남성은 51.7%가 우리 사회가 남성에게 불평등하다고 생각하고 있어 성불평등에 대한 인식격차가 매우 큰 것으로 조사되었다. 청년세대의 성별 간 인식 격차는 중요한 문제가 되고 있으며, 온라인을 중심으로 한 여성혐오와 페미니즘에 대한 혐오, 그리고 성별 갈등을 부추기는 다양한 현상들도 늘고 있다. 한편, 청년세대 담론이 가진 남성중심적 한계를 극복하고, 청

4) 이준석(2019)은 『공정한 경쟁』에서 남녀 차이를 인정하고 그것을 제도적으로 보장해 주려고 했던 시도들은 성공하지 못했다고 보며, 회사에서 여성 임원 수가 많고 적다는 것으로 여성의 불평등 문제를 다루는 것은 자연스럽지 않다고 설명한다. 게다가 성평등 정책이 더 많은 사회 갈등을 야기할 수 있다고 말하며, 수치적 평등에 가까워지게 하려는 노력이 우리 사회의 젠더 문제를 더 복잡하게 만든다고 말한다. 이러한 논리는 마치 성평등 정책이 젠더 갈등의 원인인 것처럼 보이게 하는 문제가 있다. 그럼에도 이러한 주장이 일부 집단에게 설득력을 갖는다면, 그 이유와 원인이 무엇인지 분석이 필요할 것이다.

년 집단의 다층성과 이질성을 포착해야 한다는 지적도 있다(배은경, 2015). 또한 여성혐오가 마치 모든 20~30대 청년세대의 의견인 양 간주되는 경향이 있지만 20~30대 남성 중에 ‘좀 다른’ 남성성을 수행하는 남성들의 경험에도 주목할 필요가 있다(김엘리, 2020; 김순남, 2021). 청년 공무원의 젠더 인식과 성평등 정책에 대한 이해는 정책행위자 개인 뿐 아니라 조직과 제도, 그리고 정책을 통한 사회의 전환을 이루는 데 있어 중요한 출발점이 될 것이다. 따라서 청년세대 공무원의 젠더 인식과 성평등 정책에 대한 이해는 어떠하며, 그리고 이러한 인식이 형성된 과정과 경험의 의미가 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

2. 연구방법

본 연구는 청년세대 공무원이 성평등 정책을 이행할 수 있는 정책행위자로서의 가능성과 한계를 탐색하기 위해 청년세대 공무원을 대상으로 심층면접을 진행하였다. 공무원은 직군과 직급이 분류되어 있으며, 업무와 권한 정도도 다르다. 5급 공개경쟁채용시험을 합격하면 사무관이 되며, 사무관은 부·처·청의 과장 다음의 직급으로 실무를 담당하고 업무에 대한 책임이 큰 집단이다. 그러나 같은 직급이라 하더라도 중앙부처와 지방자치단체의 차이가 있다. 본 연구는 공무원의 성평등 인식과 태도가 정책 이행 과정에 어떻게 반영될 수 있는지를 파악하기 위해서 중앙부처 5급 사무관을 중심으로 연구를 진행하였다. 또한 신규 공무원의 관점에서 조직경험을 파악하기 위해서 근무 경험을 3년 미만으로 제한하였다. 심층면접 내용은 공무원이 된 동기와 일반적 사항, 입직 과정 이후의 직무 경험, 성평등에 대한 인식과 태도, 성인지/성평등 교육 경험, 직무와 성과/조직문화, 공직가치 등이다.

연구참여자는 모두 10사례이며, 중앙부처 소속의 일반직 공무원이다. 성별은 여성 6명, 남성 4명, 그리고 연령은 20대 후반 3명, 30대 초반 7명이다. 면접방법은 코로나19로 인해 비대면 화상 인터뷰로 진행하였다. 면접은 2021년 7월부터 8월 사이에 이루어졌으며, 면접시간은 1시간에서 2시간 정도 소요되었다.⁵⁾ 면접은 연구자료 활용과 녹취에 대한 동의를 구하고 추후 연구자료로 활용하였다. 연구참여자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

5) 심층면접의 일부는 본 연구 필자의 동료 연구자들과 함께 진행하였다.

〈표 1〉 연구참여자의 일반적 특성

사례	직위	성별	연령	연차	인터뷰 방식
사례1	사무관	남성	31	1년차	화상 인터뷰
사례2	사무관	여성	30	3년차	화상 인터뷰
사례3	사무관	여성	30	1년차	화상 인터뷰
사례4	사무관	여성	27	3년차	화상 인터뷰
사례5	사무관	남성	30	2년차	화상 인터뷰
사례6	사무관	남성	28	2년차	화상 인터뷰
사례7	사무관	여성	32	3년차	화상 인터뷰
사례8	사무관	여성	30	3년차	화상 인터뷰
사례9	사무관	여성	28	2년차	화상 인터뷰
사례10	사무관	남성	33	3년차	화상 인터뷰

※ 연구참여자는 모두 5급 공개경쟁채용시험을 통해 사무관이 되었으며, 익명으로 표시함.

Ⅲ. 성평등 조직으로의 전환 가능성과 한계

1. 좋은 사회를 만드는 공직

앞서 살펴보았듯이 공무원 시험을 준비하는 청년 비중이 크게 늘고 있다. 청년들에게 공직은 다른 직종에 비해서 상대적으로 안정적이라는 점에서 선호되고 있다고 여겨진다. 그렇다면 5급 공채 국가직 공무원을 선택한 청년들도 이와 비슷한 맥락에서 공직을 선택했을까? 연구에 참여한 청년세대 공무원들은 공직을 선택한 이유에 대해서 통상적으로 인식하고 있는 것과 다소 다른 이유를 우선적으로 이야기하였다. 대다수의 연구참여자들은 자신이 공직을 선택한 이유를 설명할 때 가장 많이 사용했던 단어가 바로 “공익”이었다. “공익”을 실현하는 공직은 “돈을 버는” 사기업과는 일의 목적과 방향이 확연히 다르다는 점을 강조하였다.

금전적인 것보다 좀 더 공익에 관련된 일을 하고 싶었고 그 와중에 공공부분에서 공무원을 하는 게 좀 더 직접적인 역할을 한다고 생각했고 5급 공채는 사회에 파급력이 있는 공적인 역할을 할 수 있을 것 같아서 시작하게 됐습니다. 군대 전역 할 때 진로를 선택하면서 인생에 어떤 삶을 살지에 대한 근본적인 질문이 선행됐었고 돈을 버는 것보다 사회를 좀 더 나은 방향으로 이끌어 가고 싶어서 공적인 일들이 눈에 띄었습니다. (사례1, 남성공무원)

5급 국가직 공무원은 자신이 직접 정책을 기획하고 실행하는 권한이 주어진다. 점에서 “사회를 좀 더 나은 방향으로 이끌어 가는”, “파급력”이 있는 자리라는 점을 연구참여자들은 공직 선택의 중요한 요소로 꼽고 있다. 공직자는 회사원이 아니라는 점을 강조하면서 공공서비스를 제공하는 입장에서 사기업과 다른 공직의 의무가 있으며, 공적인 책임감이 있다는 점을 중요하게 생각하고 있다.

회사원이 아니라는 사실을 잊으면 안 될 것 같아요. 회사원의 입장에서서는 부당한 지시들도 있고 4차 거리두기 때문에 별개로 아예 사적 모임을 하지 말라고 지침이 내려 오거든요. 이게 사기업에서는 좀 불합리하지만 공공서비스를 제공하는 입장에서서는 그렇게 지켜야 하는 면이 있는 거죠. (사례3, 여성공무원)

저는 어떤 직업이든 갖기 힘들고 일하는 것도 힘든데 이왕 힘들 것 같으면 많은 사람들에게 도움 되는 방향이면 좋겠다고 생각했고 공무원은 더 나은 방향으로 가려고 하는 일이지 않아요. 그래서 더 하고 싶었어요. (사례2, 여성공무원)

민간은 돈 받은 만큼 일한다면, 저희는 공적인 책임을 가지고 일을 하기 때문에 그런 책임감이 더 큰 것 같아요. (사례4, 여성공무원)

연구참여자들은 5급 공채 국가직 공무원 자리의 의미가 단순히 안정적인 직장의 의미를 넘어서 법과 제도를 통해서 더 좋은 사회를 만드는 영향력 있는 자리라는 것을 분명하게 인식하고 있었다. 이들에게 공직은 더 좋은 사회를 만드는 일이며 다른 사람에게 좋은 영향을 끼치는 일이다.

저는 법과 제도를 만지는 게 더 사회 전반에 영향이 큰 것 같아서 선택했습니다. (사례9, 여성공무원)

돈이나 물질을 추구하기보다 공적인 부분에서 보람을 느끼고 다른 사람에게 좋은 영향을 끼치고 싶어서 선택했습니다. (사례10, 남성공무원)

사기업은 경제적 이윤을 위해 일한다면 공직은 사회를 위해서 일하는 게 좀 멋있어 보였던 것 같아요. 공무원이 사회를 바꾸는 중간 다리에서 가치를 조정할 수 있는 게 멋있어 보였던 게 있죠. (사례5, 남성공무원)

2. 공직 사회를 변화시키는 ‘위라벨’

청년 공무원들에게 공직은 공익을 실현할 수 있는 일이지만 그 실현을 위해

서 개인의 희생을 요구하는 조직문화까지 수용하는 것은 아니다. 90년생 공무원이 공직에 들어오기 시작하면서 기존의 공직 조직문화에 대한 문제의식이 높아지고 있으며 새로운 방향으로의 전환이 요구되고 있다. 행정안전부는 2021년 공직문화 혁신을 위해 MZ세대 공무원들로 구성된 혁신모임을 확산하는 ‘정부혁신 어벤져스 활동성과 경진대회’를 개최하였다(대한민국정책브리핑, 2021.9.23.). 이와 함께 공직 조직문화를 혁신하기 위한 실천방안 10가지를 담은 포스터와 영상을 배포한 바 있다.⁶⁾ 이러한 변화는 밀레니얼 세대가 공직에 들어오기 시작하면서 공직문화와 일하는 방식이 변화되지 않으면 조직에서 발생하는 갈등을 해소하기 어렵다는 문제인식에서 이루어지고 있다.

연구참여자들 역시 기성세대와 다른 관점과 기준으로 공직 사회를 바라보고 있다. 가장 큰 변화를 보이는 것은 청년들이 부처를 선택하는 기준 자체가 기성세대와 달라지고 있다는 점이다. 연구참여자들 중 부처를 선택하는 가장 중요한 기준은 ‘권한’이 아닌 ‘워라벨’이라고 말한다. 좋은 사회를 만들기 위한 공직 선택은 개인의 헌신과 희생이 아닌 개인의 삶과 일의 조화를 가능하게 하는 ‘워라벨’로 연결되어야 한다는 것이다. 연구참여자들에 의하면 기획재정부, 산업자원부 등과 같이 전통적으로 힘이 있는 주요 부처는 과거에는 인기가 높았지만 지금은 기피 1순위 부처가 되고 있다고 말한다(파이낸셜 뉴스, 2021. 10. 17.). 일과 “개인의 삶”이과 조율이 되고 “권한보다 문화”가 좋은 부처가 청년 공무원이 선호하는 부처인 것이다.

재경직이 행정직의 꽃이라는 이야기도 있었는데 MZ세대 등장과 함께 재경부 미달도 나고 그런 거죠. 재경부가 대표적인 격무에 시달리는 부처이다 보니 선호도가 떨어지고 한편으로 긍정적인 사회변화라고 생각하는데 부처 간의 힘이라는 게 실존하잖아요. 예전에는 기획재정부가 타 부처 주요 요직을 많이 가고 격무를 하더라도 나중에 보상을 받는 게 많았다면 요즘 각 부처의 독립성과 전문성이 강화되어서 재경부에만 있어야 하는 건 아니니까. 그리고 개인의 삶 또한 같이 조율하고 싶은 선호들이 나타나는 것 같습니다. (사례1, 남성공무원)

인기 있는 부처는 요즘은 권한보다 문화나 소문상 워라벨이 더 잘 지켜지고 문화가 강압적이지 않고 업무량이 상대적으로 적은 곳이 인기가 많죠. 평균적으로 11시 12시

6) 행정안전부는 조직문화 혁신에 대한 공감대 형성 및 범정부 확산을 위한 캠페인의 일환으로 ‘조직문화 혁신 10’ 영상과 포스터를 배포하였다. 구체적인 내용으로는 소통은 평등하게, 직원을 소중하게, 지시는 명확하게, 의전은 과하지 않게, 회식은 건전하게 등 수평적인 조직문화를 조성할 수 있는 구체적인 실천방안 10가지를 제시하고 있다. 이외에도 조직문화 컨설팅, 혁신현장 이어달리기, 정부혁신 어벤져스 활동을 통해서 공직 조직문화를 혁신하기 위한 다양한 노력을 하고 있다.

에 일주일 내내 집에 가는 경우도 있고 주말 중에 하루는 반드시 출근하는 친구들이 굉장히 많으니까 그런 부처는 안 가려고 하죠. 그런 부처는 일이 많은 만큼 권한도 많지만 워라밸이 안 좋은 기획재정부, 산업부, 국토부 이런 곳이 예전엔 인기가 많았는데 요즘은 기피부서죠. 1, 2, 3지방 다 떨어져서 들어간 사람들이 가는 경우가 많죠. (사례5, 남성공무원)

부처를 고를 때 두 가지로 나뉘는데 하나는 공무원 사회를 움직이는 기재부나 행안부가 있고 하나는 사업 쪽인데 저는 사업 쪽을 해보고 싶었어요. 전통적으로 사업부는 힘들다고 그랬는데 OO부나 이런 곳은 워라밸이 안 좋고 OO부가 사업하는 부 중에 그나마 워라밸이 좋다고 해서 선택을 했죠. (사례8, 여성공무원)

대부분의 연구참여자들은 ‘권한’보다는 ‘워라밸’이라는 표현을 일관되게 사용하고 있었다. 연구참여자들이 말하는 ‘워라밸’은 매우 상징적인 의미를 담고 있는 것으로 보인다. 국가직 사무관의 일상은 각 부처별 상황마다 다르지만 대부분 ‘워라밸’ 자체가 거의 불가능하다고 말한다. 과중한 업무로 야근이 많고, 주말에도 근무를 해야 하는 상황이라는 것을 이들은 다양한 루트를 통해서 정보를 수집하여 이미 알고 있다. 이들이 말하는 ‘워라밸’은 정식 퇴근이 가능할 정도의 업무 강도를 포함하지만 그 의미를 넘어서 조직문화가 얼마나 수평적이며 자유로운 분위기인가를 판단하는 의미로도 사용되고 있다.

(지금 일하시는 곳은 조직문화가 어떠신지... 100점 만점의 몇 점 정도로 평가할 수 있을까요?) 이게 되게 어려운데 100점 만점의 절대평가이면 80점 정도라고 생각하는데 중앙부처 전체에서 상대적으로 따지면 다른 부처들이 70점도 안되는 부처가 대부분일 것 같아서 상대적으로 만족을 하는 편이죠. (다른 부처보다 어떤 점이 나은가요?) 저희 부는 여성 비율이 많고 자녀분들도 많아서 육아휴직도 남자든, 여자든 많이 쓰고 복장터치도 전혀 없고 조직문화가 정부부처치고 되게 프리한 편이죠. OO부나 OO부 같은 곳은 조직문화도 복장도 각이 잡혀있거든요. 선배 말에 좀 확실하게 따라야 하는 문화가 있는데 저희는 국장님이 언제 시간이 되냐고 해도 저는 약속 있는 날을 자유롭게 얘기하고 다른 날을 잡을 수 있거든요. (사례3, 여성공무원)

(문화가 좋다는 거는 어떤 의미인가요?) 수평적인 것도 있고 옛날에 구시대적인, OO부 같은 경우는 선배와 저녁 먹으면 아무도 퇴근 안하고 들어가서 일하는 문화가 있거든요. 실제로 그러는데 그런 곳은 안가려고 하죠. (사례5, 남성공무원)

연구참여자들이 말하는 일하기 좋은 곳은 ‘문화가 좋은 곳’을 의미하며 그것은 구체적으로 수평적인 의사소통, 자유로운 복장 허용, 불필요한 의전과 회식

이 없는 곳을 의미하였다. ‘문화가 좋지 않아서’ 선배 혹은 상사와의 관계가 ‘각이 잡혀 있거’나 야근을 당연시 하고 강압적인 분위기가 강할 경우 청년 공무원들은 부처 기피 전략을 통해서 그 부처의 경쟁력을 약화시킨다. 각 부처별로 조직문화의 차이가 발생하고 있으며 이 격차는 협업의 상황에서 업무 충돌로 이어지기도 하며, 회의 방식에 대한 불만은 아주 빠르게 청년 공무원들 사이에서 공유되면서 각 부처에 대한 평가로 이어지고 있다.

저희는 배석이라고 해가지고 국장급은 사무관이 배석을 해요. 배석이 따라가서 팔로우를 하는 거예요. 저희 부는 주로 혼자 다니시는데 OO부 같은 경우는 의전이 중요하다 보니까 저희에게도 그런 의전을 요구해서 처음으로 전화를 하면서 OO부 사람과 언성을 높인 적이 생각나요. (사례3, 여성공무원)

요즘 많이 바뀌고는 있지만 수직적인 구조나 회의를 할 때에도 수직적인 회의가 이루어지는 경우가 많습니다. 회의가 전 직원들의 의견을 다루기보다 국장님 의견을 듣고 결정하는 경우가 많거든요. 그런 얘기가 주변에서도 많이 들리고요. (사례6, 남성공무원)

3. 성별 규범의 균열과 혼돈

연구참여자들은 더 좋은 사회를 만들기 위한 공적 책임에 대한 의식이 높았으며 기존 관료조직에 대한 문제의식 역시 매우 높았다. 수평적인 조직문화와 일생활 균형을 가능하게 하는 조직, 배려와 소통을 지향하는 조직문화에 대한 선호를 분명하고 일관되게 나타냈다. 이러한 문제의식은 청년 공무원들이 성평등 조직문화를 만들어 가는데 주도적인 역할을 하는 청년 세대로 등장할 수 있음을 기대하게 한다. 하지만 성별 규범 및 성차별에 대한 인식은 연구참여자들 간에도 인식의 격차가 크게 나타나고 있으며 무엇을 차별로 인지하는가와 관련하여 혼돈스러운 모습을 보여주고 있다. 대부분의 연구자들은 공직 조직에서 승진, 배치, 업무분담 등에 있어서 성별 차이 혹은 성별에 따른 차별이 있는가를 물어보는 질문에 “성별차이는 거의 없다”(사례5)거나 “생활에서 못느낀다”(사례1, 3)라고 답하였다.

저희가 코로나 때문에 회식을 한 번도 안 해서. 제가 느끼기에는 성별에 따른 예전처럼 여자 직원이 술 따르고 이런 일보다는 연차 있고 선배 있는 직원을 대신해서 아래에 직원들이 테이블을 준비한다는 그런 권력불평등이지 성별 차는 많이 못느낀다고 생각합니다. (사례1, 남성공무원)

조직에서 발생하는 전형적인 성차별 사례는 회식에서 “여자 직원이 술 따르고 이런 일”이라는 인식이다. 연차가 낮은 여자 직원이 테이블을 준비하는 것은 성차별이라기보다는 권력불평등에서 오는 것으로 성차별의 사례로 인식되지 않는다.

저희는 조사업무가 맞는 사람이 있고 맞지 않는 사람이 있는데 남자 직원은 조사업무에 좀 더 거부감이 덜하다는 인식이 있는데 그 부분이 유일하게 저희에게 남녀역할의 차이가 아닌가 싶습니다. 나이가 좀 어린 여성 직원은 조사 업무시 더 어려움을 느낄 수 있다고 생각합니다. 나이트 남성분에 비해서요. (사례1, 남성공무원)

조사업무가 중요한 부서에서 조사업무 시 “나이가 어린 여성직원이 더 어려움을 느낄 수 있다”고 생각하지만 그것은 차별이 아니라 “조사업무에 맞지 않는 사람”이라고 인식한다. 공직 사회 조직문화 전반에 대해서는 매우 구체적으로 문제를 지적했던 청년 공무원들이 성별 이슈에 대해서는 차별 감수성이 확연히 낮아지는 현상이 나타났다. 사례2의 경우 “성별로 업무를 나누는 것”이 없다고 말하면서 동시에 남자만 숙직을 서는 문제가 최근 조직의 이슈라고 설명하는 혼돈스러운 모습을 보여주기도 하였다.

저는 생각보다 성 관련 문화가 내부에서 느끼기에는 괜찮은 것 같아요. 저희는 성별로 업무를 나누는 건 없어요. 제가 업무가 좀 센 편인데 여자인 제가 하고 있고. 근데 정수기 물 큰 거 오면 젊은 남자 분들이 옮기고 그런 게 저도 그러지 말아야지 하면서도 기대하고 부탁하게 되더라고요. 최근에 공문화 되었던 부분은 저희는 남자가 당직을 설 때는 평일에 숙직을 서고 여자는 일직을 서는데 이게 모성보호로 시작된 건지 시작이 왜 이렇게 된 건지는 잘 모르겠는데 저는 숙직이 더 편하거든요. 아기가 있는 아버지들은 주말 일직이 필요할 수도 있는데 성별로 나눈 이유를 모르겠어요. (사례 2, 여성공무원)

여성공무원들이 공직 조직에서 분명하게 성별문제라고 지적하고 있는 것은 유일하게 흡연네트워크와 관련된 비공식적인 조직문화의 문제였다.

흡연네트워크는 확실히 있다고 생각해요. 근데 그거는 제가 담배를 안 피기 때문에 담배 피는 사람끼리 네트워크 형성하지 말라고 할 수 없을 것 같아요. 예를 들어 저는 술 마시는데 술 안 마시는 분들이 술자리에서 네트워크 만들지 말라고 하는 것과 같은 내용이 될 수도 있을 것 같아요. (사례2, 여성공무원)

담배를 피는 분들이 흡연실에 모일 때 대부분 남성분이고 그곳에서만 알고 도는 정보들이 있거든요. 그래서 남자들끼리만 아는 정보가 있어서 여자들도 사탕모임 같은 것을 해야 한다, 이런 것도 있고... 친구 중에도 여자지만 흡연을 하는 경우가 있는데 과장님이 우리 구역에서 피지 말라고 했대요. 그래서 동기들이랑 눈에 안 띄는 곳에서 피고 들어오더라고요. (사례3, 여성공무원)

사례2와 사례3은 공직 사회의 비공식조직문화인 흡연네트워크에 대해서 이야기하였다. 하지만 사례2와 사례3은 이 문제에 대해서 상당히 다른 관점에서 인식하고 있음을 알 수 있다. 사례2의 경우 흡연네트워크가 분명히 있기는 하지만 그것은 변화가 필요한 부분이라기보다는 어쩔 수 없는 것이라고 판단한다. 반면 사례3은 “여자들도 사탕모임”이 필요하다는 의식을 느낄 정도로 정보에서 배제되는 문제를 심각하게 받아들이고 있다. 하지만 흡연네트워크를 비공식조직문화의 문제로 인식하고 있는 사례3은 다음과 같이 업무평가 및 승진과 연결되는 성별직무분리에 대해서는 남성이 차별을 받는 것으로 인식한다.

남자들이 불리할 수 있다고 느낀 점은 장관 수행비서나 되게 몸이 힘든 직무에 대해서는 자식이 없는 미혼남성만 가는 게 존재를 하거든요. 여자들은 일 욕심이나 커리어 욕심이 있으면 그런 곳을 가고 싶음에도 못 가기도 하고. 일반적으로 기피되는 직무인데 그걸 남자만 간다는 것에 대한 불만도 있을 수도 있다고 생각해요. (사례3, 여성공무원)

사례3은 장관 수행비서나 몸이 힘든 직무를 미혼남성이 맡는 것에 대해서 남성이 불리할 수 있다고 판단하면서 동시에 그것은 “일 욕심” 혹은 “커리어 욕심”이 있으면 가는 곳이라는 암시를 주고 있다. 사례5의 다음 진술을 통해서 그 의미는 분명해진다.

제가 경험한 바로만 말씀 드리면, 승진에 있어서 사실 성별차이는 거의 없는 것 같아요. 승진은 연차로 맞춰 가니까. 그런데 상대적으로 힘들다고 평가되는 일을 남자들에게 시키기는 해요. 그런 업무는 여자 시키기 좀 어렵지 않냐. 이런 게 있고요. 사업도 남자들이 주로 맡는 경향이 있는데 그러면 당연히 조직입장에서 남자가 먼저 승진하는 경향도 있을 수 있을 것 같네요. 기본적으로 연차 맞춰서 승진하는데 고생을 더 하는 사람을 승진시키는데 고생하는 일은 주로 남자를 시키는 것 같은 거죠. (사례5, 남성공무원)

사례3과 사례5는 공직 사회에서 성별 차이는 거의 없으며 평등한 조직이라고 말한다. 하지만 구체적인 일상에 대한 설명을 통해서 성별직무분리가 있으며 그것은 승진으로 연결되는 차별의 구조가 작동되고 있음을 의미한다. 중요한 것은 사례3의 경우 이러한 현상을 남성이 경험하는 역차별로 인식하고 있으며 사례5의 경우 고생한 사람이 먼저 승진하는 것은 “당연한” 것으로 인식하고 있다는 것이다.

특히 육아휴직과 관련된 성별 차이에 대해서 이것이 차별의 관점에서 보아야 한다고 이야기하는 연구참여자는 없었다. 공직 사회에서 육아휴직은 제도적으로 보장이 되어 있으며 여성공무원과 남성공무원이 이 제도를 사용하는 데 아무런 제약이 없다고 한다. 하지만 남성이 육아휴직을 사용하는 것에 대해서는 각 부처별로 다르지만 유연한 조직에서만 허용되는 분위기라고 말한다. 그리고 육아휴직은 “조직기여도”를 평가받는 상황에서는 부정적인 결과로 이어질 수밖에 없으며 이러한 결과는 차별이라고 인식하지 않음을 알 수 있다.

공무원 생애주기로 보면 채용과 승진, 중간에 휴직제도와 고위공무원 승진으로 볼 것 같은데요. 채용은 남성이나 여성이 응시자는 차이가 많지 않고 합격도 차이가 많고 없고 일부 선발 단위 별로 남녀차이가 나지만 결과적으로 기울어질 경우 30%이상 추가채용을 하기 때문에 채용에서는 불평등이 없을 것 같습니다. 아무래도 승진의 경우 옛날에는 비율이 남성이 많은 것 같은데 여성분들도 많기도 하고 육아휴직도 남성분들도 많이 쓰시긴 하거든요. 그런데 여성분들은 다 쓰시지만 남성분들은 유연한 조직에서만 쓰시는 것 같아요. (사례4, 여성공무원)

다른 부서에 비해서는 가정친화적으로 하려고 하는데 아직도 조금 남성이 쓴다고 하면 인력 하나가 나가게 되는 거니까 굳이 그런 걸 왜 쓰냐? 이런 게 아직 있기는 하죠. 인사상 불이익을 주지는 않지만 상대적으로 급하고 사업할 일들이 많은데 꼭 남자가 써야 해? 이런 분위기가 있는 거죠. (사례5, 남성공무원)

(육아휴직제도를) 여성분들은 정말 자유롭게 쓰시고 남자도 비교적 자유로운 편이지만 여성에 비해서는 눈치가 더 보이는 게 아직 있습니다. 그럼에도 불구하고 남성 사무관님 중에도 쓰시는 분들은 다들 쓰시더라고요. 정확히 어떤 과정을 거치시는지는 모르겠지만 쓰시기는 합니다. 다만 승진이나 조직기여도가 필요한 해외선발에서 불이익이 있을 것 같다고 다들 생각은 하시더라고요. 중간에 육아휴직을 안 쓰고 일한 사람이 더 나올 테니까요. (사례10, 남성공무원)

사례10은 향후 결혼을 하게 되면 육아휴직을 사용할 의사가 있다고 말한다. 하지만 현실적으로 그 제도를 이용할지에 대해서는 고민이 많을 것 같다고 하

였다. 육아휴직제도를 사용하면 조직기여도에서 좋은 점수를 받지 못하고, 승진이나 유학을 위한 해외선발에서 불이익을 받을 수 있기 때문이다. 남성들의 육아휴직을 권장하기 위해서 정부는 2014년 아빠 육아휴직 보너스제를 확대하여 육아휴직기간을 3년까지 경력으로 인정하고 출산휴가 시 업무대행 공무원 지정도 의무화하고 있다. 하지만 승진과 평판에서 육아휴직이 불리하게 작용하는 조직문화는 공직 사회에 여전히 남아 있으며 연구참여자들은 이러한 상황을 차별로 인지하지 않고 있다.

IV. 청년 공무원의 성평등 인식 : 피상적인 수용과 구체적인 저항

1. 나의 업무와 관련 없는 성평등

대부분의 연구참여자들은 공직자로서 성평등 가치에 동의한다고 응답하였다. 하지만 이들이 동의하는 성평등 가치는 매우 추상적인 수준에서 인지하고 있으며 자신의 업무와 어떠한 연관성을 갖고 있는지 그 관련성을 정확히 알고 있는 경우는 사례3을 제외하고 거의 없었다.

(공무원이 성평등 의식을 갖춰야 한다는 것은 어느 정도 동의하시나요?) 저는 100% 동의를 합니다. 생각보다 사무관들의 영향력이 큰 것 같아요. 국가 정책을 다루는데 무의식중에 가진 의식이 반영이 되거든요. 만약에 그 사람이 성인지 감수성이 낮으면 정책에도 반영이 되더라고요. 예전에 가임기 여성지도. 그거야말로 성인지 감수성이 없는 사람이 만들었기 때문에 그런 일이 생긴 거죠. 양성평등과 관계가 없을지라도 은연중에 꼭 필요하다고 생각해요. (사례3, 여성공무원)

사무관은 정책을 기획하고 실행하는 영향력 있는 권한을 가지고 있기 때문에 성평등 의식이 낮을 경우 이러한 인식이 정책에 반영될 수밖에 없다는 것을 사례3은 정확히 지적하였다. 하지만 여성정책 관련 부처 공무원과 사례3을 제외하고 다른 연구참여자들은 자신의 업무는 특정 성별과 관련이 없고 전 국민을 대상으로 하는 업무를 맡고 있기 때문에 성평등이라는 가치와 관련성이 낮다고 말한다.

(업무는 성평등이라는 공공가치와 관련성이 어느 정도나 될까요?) 10점 만점에 2점인 것 같습니다. 제가 모르는 것일 수도 있는데, 대부분 업무가 전국민을 대상으로 하고 성에 따라 구별되는 경우는 없는 것 같습니다. (사례6, 남성공무원)

(담당 업무가 성평등과 연관이 있을까요? 10점 만점 척도로 표현해보다면?) 1~2점 이요. 전체적 정책을 하다 보니까 그 안에 특정 성별과 관련된 정책도 있겠지만 총괄 조정하고 그런 업무를 하다 보니 직접 성평등에 영향을 미치지 않는 것 같아요. (사례10, 남성공무원)

2. 불편한 이야기, 성평등

연구참여자들은 공공의 가치로서 성평등은 필요하지만 현재 한국사회에서 그 의미는 퇴색 혹은 변질되어 극단적인 의미를 갖고 있기 때문에 불편하고 거부감이 든다고 말한다. 성평등 혹은 페미니즘은 합리적인 주장과는 거리가 먼 극단적인 주장을 하는 그런 이미지가 되었다는 것이다.

저는 성평등이 필요하다고 생각하는데 최근에 와서 되게 극단적인 사람들이 많아진 것 같아요. 남녀 모두에서 본인의 피해가 다른 성 때문이라고 하는 분들이 많아져서 성평등의 의미가 퇴색된 것 같아요. 페미니즘 단어 자체도 이미 변질된 것 같아요. 그 말의 의미는 모르지만 저 어릴 때만 해도 여권이 안 좋으니까 합리적으로 신장하려는 사람들이었다면 지금은 극단적인 이미지가 됐고 합리적인 양성평등을 주장하면 페미니즘이 아닌 것처럼 되어버려서 안타까워요. (사례8, 여성공무원)

연구참여자들이 말하는 “극단적인 이미지”는 성평등이란 여성의 권리만을 주장하는 것이며 남성을 배제하거나 차별하여 성별 갈등을 조장하고 있다는 것을 의미한다. 그래서 이들은 ‘페미니즘’이나 ‘여성주의’ 보다는 ‘양성평등’으로 가야 한다고 믿는다.

요즘에 드는 생각은 페미니즘이나 여성주의보다 양성평등으로 가야되지 않나 하는 생각이 있습니다. 그래야 성별 갈등도 줄고 논의도 더 많이 되지 않을까 싶습니다. 너무 여성주의 이런 쪽으로 가면 반발이 있는 것 같아서 좀 더 성적으로 평등하게 되기 위한 구체적인 이야기가 필요한 것 같다는 생각을 하고 있습니다. (사례1, 남성공무원)

성별 갈등에 대해서 연구참여자들은 그 원인이 여성의 이익만 챙기는 편파적이고 극단적인 관점에서 비롯되었다는 분석을 하고 있었다. 이와 함께 여성가족부의 정책이 성별 갈등을 일으킨다라는 주장도 여과 없이 그대로 받아들이고 있었다.⁷⁾

세상이 너무 성적 갈등도 있고 부정적으로 보인다는 건 여가부 업무 방향에 대해 재고해 봐야 하지 않나 싶은 안타까움도 있어요. 개인적으로 드는 생각은 급진적인 정책은 사회통합에 좋지는 않은 것 같아요. 사회 분위기나 상황을 보고 단계적으로 할 필요가 있는데 저도 어떻게 해야할지는 모르겠지만 목적이 좋다고 해도 단계별로 가면 좋을 것 같아요. 현재 우리사회 갈등이 심하니까 포용하는 방향으로 가는 게 좋다고 생각은 했어요. (사례2, 여성공무원)

여성가족부는 사회통합을 방해하고, 갈등을 조장하는 “급진적인 정책”을 추진하는 부처라고 이들은 생각하고 있었다. 연구자가 그 구체적인 사례를 알려달라고 할 때 대답을 하지 못하거나(사례2), ‘셋다운제’(사례6)를 사례로 꼽았다. 성평등에 대한 잘못된 이해와 부정확한 정보들이 넘쳐나면서 이들은 성평등에 대해서 논의하는 것 그 자체가 불편한 상황이 되어버렸다고 말한다.

저는 불편해요. 최근 들어서 생긴 불편함인데, 성평등과 성차별을 얘기하는 것 자체가 남자들 눈치를 보게 되거든요. 요즘에는 그런 키워드가 아직도 여자들이 차별받는다고 생각하나? 이런 식으로. 오히려 남자들이 역차별을 당하고 있다는 견해를 주장하는 분들이 있어서 주변에 남자가 있으면 얘기를 안 해요. 여자들끼리 있으면 오히려 되게 객관적 시각에서 저희끼리 성차별 얘기를 하거든요. 무조건 저희끼리 있다고 해서 남자를 나쁘게 말하기보다 건전하게 객관적 대화를 나누는데 남자가 있다는 이유만으로 성차별 관련 주제를 얘기하는 게 일상생활에서도 꺼려져요. 단어 자체만 들어도 불편하다는 이미지가 요즘 생겼죠. (사례3, 여성공무원)

성평등은 이미 편파적인 의미를 담고 있다는 믿는 연구참여자들은 성인지 교육에서 남자들이 경험하는 역차별, “이대남의 목소리”를 충분히 반영하지 않으면 교육효과가 반감될 수 있다고 한다. 이러한 맥락 속에서 연구참여자들

7) 정사강·홍지아(2019)는 기성 언론의 여가부 보도 분석을 통해서 여가부를 이기적이거나 사회적 갈등을 야기하는 부정적인 주체로 재현하는 경향이 있음을 분석하고 있다. 보수언론의 여가부 보도는 여가부가 위치한 행정조직 체계의 특성이나 국가 페미니즘의 한계 등 활동을 제한하는 구조적 원인을 살피는 대신 결과로서의 부정적인 업무평가에 집중하고 있음을 지적한다.

은 성별 이슈를 다루는 정책과 교육이 “균형”있게, “조화”롭게 되어야 한다고 강조한다. 김보명(2019)은 디지털 공간과 언론보도 등에서 부각된 젠더 갈등 사례를 통해 현재 한국사회의 반페미니즘 담론을 분석하고 있다. ‘젠더 이퀄리즘’ 현상은 반페미니즘의 새로운 문법으로 나타나고 있으며 이러한 담론을 통해 탈맥락화된 공정성 주장과 만나게 된다고 주장한다. 연구참여자들 역시 성평등의 대의는 수용하지만 성차별의 현실과 구조는 부정하는 ‘젠더 이퀄리즘’의 문법을 수용하고 있는 것으로 보인다.

요즘 이대남이라는 키워드가 있잖아요. 20대 남성이 역차별을 많이 받고 있고 그 집단이 내는 목소리가 반영이 되고 있는 것 같은데. 거기에 대해서 보편적인 공감대가 있는지는 모르겠지만, 일반적인 성인지 교육이나 성평등 교육을 할 때에 이대남에 대한 목소리를 무시하고 교육하면 교육효과가 반감될 수도 있을 것 같아서 조화롭게 이루어져야 할 것 같습니다. (사례4, 여성공무원)

3. 배워본 적이 없는 성평등

연구참여자들에게 성평등 교육 혹은 성인지 교육을 받아 본 경험이 있는가라는 질문을 했을 때 대다수의 연구참여자들은 법정 의무교육인 성희롱예방교육을 제외하고 성인지 정책, 성인지 예산, 성별영향평가와 관련된 교육을 받아 본 경험이 없다고 응답하였다. 교육을 받지 못한 이유에 대해서는 “너무 바빠서 성인지 교육을 받을 시간”이 없다는 응답이 대부분이었다. 공무원들은 매년 의무적으로 채워야 할 교육시간이 있다. 의무교육을 포함하여 80시간을 채워야 최소한의 승진 조건을 갖추게 된다. 따라서 공무원들에게 인기 있는 교육들은 빨리 마감이 되는 경향이 있으며 그렇지 않은 경우 교육인원을 채우지 못해 폐강되기도 하다. 성인지 관점을 자신의 업무에 적용하기 위해서는 성인지 정책 교육을 받아야 하지만 연구참여자들은 성평등에 대한 부정적인 인식이 강하게 있기 때문에 의무교육도 아닌 성인지 정책 교육을 애써 찾아서 교육을 신청하는 경우는 거의 없다고 할 수 있다.

저희도 필수교육이라 받았는데 성인지나 성평등 교육과 성희롱 예방교육이 크게 구분되지 않아요. 콘텐츠도 제가 여자지만 좀 남성분들에겐 재미가 없을 것 같고 여성인 저도 흥미로운 내용이 아니었거든요. 그래서 저도 교육 관련해서 구분이 잘 안되거든요. 성인지나 성평등 교육이 성희롱과 다른 점도 모르겠어요. 그냥 들어야 한다고 해서 들었지 기억에 남지는 않아요. (사례2, 여성공무원)

성평등 교육과 성희롱 교육이 뭐가 다른지 모르겠다는 사례2는 기존에 받았던 성희롱 예방교육에 대해서 매우 부정적인 기억을 가지고 있었다. 여성에게도 남성에게도 흥미롭지 않은 의무감에 어쩔 수 없이 받아야 하는 교육에 대한 심리적 저항을 그대로 표현했다. 다른 연구참여자들(사례3, 사례4, 사례8)은 성인지 교육이 “특정 성별만을 위한 것”이 아니어야 함을 매우 강조하였다. 성평등과 성인지 교육에 대한 부정적인 인식과 저항감이 강하게 나오고 있음을 알 수 있었다.

하지만 사례10은 지금 자신의 업무가 성별과 관련이 없지만 언젠가 관련 업무를 맡을 수도 있기에 공직자에게 성인지 관점이 필요하다고 인식하고 있었다.

(업무를 하실 때 성인지 관점, 감수성 이런 거는 필요하다고 생각하세요?) 지금 업무를 할 때는 직접적으로 관련은 없지만 저희가 언제 어떤 사업을 다룰지 모르니까 기본적으로 그런 감수성은 가지고 있어야 한다고 생각합니다. 고용관련해서 다른 부처에서 정책을 발표하면 저희는 그걸 조정하고 사업 간을 조정하는 과정에서 성인지는 필요한 것 같습니다. 남자가 고속권 노동에 많이 종사하고 여성의 경우 저속권 노동에 임금수준도 남자보다 낮은 편인 것도 있어서 그런 걸 조정하는 과정에서 필요하다고 생각합니다. (사례 10, 남성공무원)

성인지 정책의 주요 도구인 성인지 예산, 성별영향평가에 대해서도 연구참여자들은 거의 알지 못했고, 들어 본 적은 있으나 관심이 없다고 하였다. 여성가족부 소속 공무원을 제외하고 성인지 예산이나 성별영향평가에 대해서 관심을 가졌던 유일한 연구참여자는 사례5였다. 성인지 정책 교육에 대해서 관심을 갖고 있는 사례5의 경우에는 성인지 예산을 공무원 시험 준비할 때 배웠지만 “와 닿지 않고”, “교과서적인 느낌”이라고 설명하였다.

(성인지 예산 들어보셨어요?) 공부할 때 배웠고, 업무 중에는 와 닿는 부분은 없었던 것 같아요. 제도 자체가 크게 와 닿지는 않았는데, 정보화나 사업예산 쪽으로는 어떤 식으로 시정한다든지 그런 게 와 닿지는 않아서 교과서적인 느낌만 남은 것 같아요. (공부하시면서 구체적 사례를 접하신 경우는 없으신가요?) 네. 사례는 접하지 못했고 그냥 이런 뜻이다. 이 정도만 배우고 업무하면서도 사실 접하지는 못했거든요. 지금도 딱 들으면 그냥 성인지 예산이 뭐지? 이런 느낌이에요. 교과서에서만 보고. (그러면 성별영향평가나 성인지 예산에 대한 교육은 도움이 될까요?) 도움이 될 것 같아요. 왜냐하면 제도적으로 양성평등과 제도가 결합해야 하는데 어떻게 해야 되는지 모르고 저도 교육이 있으면 받고 싶거든요. 저도 구체적인 제도를 알고 있고 싶거든요. 사무관들은 내가 젊은 나이에 들어왔지만 내용을 알고 설명을 드려야 하는데, 설명을

제대로 하지 못하면 그것에 대한 스트레스와 부끄러움이 있거든요. 제가 나중에 설계를 하더라도 양성평등을 제도로 어떻게 실현할지 알 수 있도록이요. (사례 5, 남성공무원)

사례5는 사회가 올바른 방향으로 가기 위한 정책을 기획하고 실행하는 사무관으로서 어떠한 가치관을 갖는 것이 맞는 것인지 고민이 많다고 하였다. 특히 양성평등을 둘러싸고 일어나는 긴장과 갈등을 바라보면서 무엇이 옳은 것인지 알고 싶고, 그 고민을 해결해줄 수 있는 성인지 교육이 필요하다고 말한다.

V. 나가며

직업으로서 공무원에 대한 청년들의 관심과 기대가 점점 더 높아지고, 동시에 청년들의 젠더 인식 격차가 크게 나타나는 상황에서 본 연구는 청년 공무원이 성평등 정책을 이행할 수 있는 가능성과 한계가 무엇인지 탐색하고자 하였다. 특히 페미니스트 연구자들은 성 주류화 전략에 대한 기대와 달리 정책 현장에서의 변화는 크지 않았다고 평가하면서 성 주류화 전략이 새로운 성평등 정책으로서 주류의 전환을 이행할 수 있으려면 무엇보다 정책 행위자로서 공무원의 역할과 역량이 중요함을 강조한다. 본 연구는 최근 공공정책에 대한 백래시와 청년 세대의 ‘젠더 갈등’ 담론이 늘어나는 상황에서 청년 세대 공무원이 성 주류화 전략을 충분히 이행할 수 있을까 하는 질문에서 시작되었다.

본 연구 결과, 연구참여자들은 공직에 대한 가치와 기대를 갖고 공무원이 되었으며, 이들에게 공무원은 ‘일자리’ 이상의 의미를 갖는다. 5급 사무관은 7급이나 9급 시험과 다른 ‘행정고시’의 통로로 공무원이 된다는 점에서 특히 ‘공직’ 또는 ‘공익’의 가치를 강조하고 있으며, 공적인 책임감에 대한 이해도 높은 것으로 나타났다. 그리고 ‘워라밸’ 중심의 새로운 가치는 연구참여자들이 부처나 업무를 선택하는 중요한 요소가 되고 있음을 알 수 있었다. 더욱이 남성 연구참여자들도 아직은 쉽지 않지만 육아휴직 제도를 적극 활용할 것이라 말하며, 조직 내에서 성공보다도 개인의 일생활 균형이 중요한 가치와 목표가 되고 있다. 이러한 인식은 위계적이고 수직적이며 관료적인 조직문화의 변화를 가져오며, 특히 관료적인 조직은 다른 부처와의 경쟁에서 밀려나게 될 것이라는 예측도 가능하다. 이처럼 청년 사무관들은 오랫동안 위계적이고 수직적인 조직문화의 변화를 추동하는 중요한 행위주체가 되고 있는 것이다. 또한

여성 참여자들은 성별에 따른 가시적 차별은 사라지고 있지만, 비공식적 조직 문화나 이에 따른 차별 효과에 대해서 분명히 인식하고 있었다. 요약하면, 청년 세대 공무원은 성별 규범의 혼돈과 차별에 대한 다층적 인식을 갖고 있지만, 분명한 것은 조직문화의 중요한 행위주체가 되고 있다는 사실이다.

그런데 역설적이게도 청년 세대 공무원들은 성평등 인식이나 정책에 대해서는 기성 세대 공무원과 큰 차이를 보이지 않았다. 많은 선행연구들에서 조직 문화와 공무원의 성평등 인식에 대해 지적하고 있는 것처럼, 연구참여자들 역시 성평등 가치는 동의하지만 자신의 업무와는 무관하다고 인식하는 경향이 있었다. 더 나아가 연구참여자들의 젠더 인식은 성평등 정책에 대한 백래시나 반 페미니즘 정서와도 부분적으로 맞닿아 있었는데, 성평등 또는 젠더는 편파적이라거나 ‘이퀄리즘’으로서의 양성평등을 강조하는 등 성평등 자체를 불편하게 여기는 경우도 있었다. 즉, 청년 사무관은 성 주류화 전략의 행위자로서 조직의 전환을 만들어내는 ‘가능성’과 동시에 성평등 정책에 대한 ‘부정’과 저항의 주체가 될 ‘불가능성’이 공존하는 존재라는 것이다. 이러한 상황에서 성인지 교육이 중요한 대안이 되어야 하며, 청년 세대가 갖는 특수성과 이들의 경험을 고려한 성인지 교육이 필요하다. 능력주의와 신자유주의 식의 자기계발 담론 속에서 청년 세대 공무원이 어떻게 성평등에 대한 이해와 성평등 정책을 이행할 수 있을지에 대한 구체적인 성인지 교육 연구가 이루어져야 한다.

끝으로 본 연구는 청년 세대 중 사무관 직급의 일부 공무원을 대상으로 하고 있다는 점에서 연구의 한계가 있다. 청년층 내부의 다층성 만큼, 청년 공무원 내부에서도 직급, 직렬, 성별 등 다양한 요소에 따라 젠더 인식과 정책 및 직무 경험이 다를 것이다. 이러한 한계를 보완하여 향후 청년 세대 공무원이 성평등 정책의 중요한 행위주체가 될 수 있도록 후속 연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

- 김도영·최 울(2019). “대졸 청년의 공무원 시험 준비 및 합격에 나타난 계층수준과 교육성취의 효과”. *경제와 사회*. 제123호. 40-74.
- 김병권(2020). *21세기 세습사회*. 서울: 칼폴라니사회경제연구소·지식공유지대.
- 김보명(2019). “젠더 갈등과 반페미니즘의 문법”. *비교문화연구*. 제56집. 1-25.
- 김선기(2017). “청년-하기를 이론화하기: 세대 수행성과 세대연구의 재구성”. *문화와 사회*. 제25권. 161-210.
- 김순남(2021). “‘남자로서의 당연한 삶은 없다’: 20-30대 남성들의 ‘성찰적 개인화’와 새로운 관계적 삶의 가능성을 중심으로”. *한국여성학*. 제37권 제1호. 155-189.
- 대한민국정책브리핑. “공직사회 조직문화 혁신, ‘MZ세대 어벤져스’가 이끈다”, 2021.9.23. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148893411&c에서> 2021. 11. 1. 인출.
- 김엘리(2020). “20~30대 남성들의 하이브리드 남성성”. *한국여성학*. 제36권 제1호. 139-173.
- 마경희(2007). “성 주류화에 대한 비판적 성찰: 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가?”. *한국여성학*. 제23권 제1호. 39-67.
- 마경희·추지현·조영주·전원근·김원정·김애라·김지효·문희영·이은아(2021). *청년의 생애과정에 대한 성인지적 분석과 미래 전망*. 서울: 여성가족부.
- 마경희·조영주·문희영·이은아·이순미(2019). *성불평등과 남성의 삶에 질에 관한 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박원익·조운호(2019). *공정하지 않다-90년대생들이 정말 원하는 것*. 서울: 지와인.
- 박정훈(2019). “20대 남성 지지율에 파묻힌 젠더 문제의 본질”. *황해문화*. 제103호. 208-223.
- 배은경(2015). “청년 세대 담론의 젠더화를 위한 시론”. *젠더와 문화*. 제8권 1호. 7-41.
- 백미록(2020). “지방자치단체 남성 공무원의 젠더정책 수행 경험 연구 - 관료제 노동규범과 젠더 갈등을 중심으로”. *페미니즘 연구*. 제20권 제2호. 89-126.
- 신경아(2016). “여성정책에서 성평등 정책으로? 젠더정책의 오해와 이해”. *한국여성학*. 제32권 4호. 1-36.
- 이은아(2018). “행정관료조직과 성 주류화의 정치:성별영향평분석평가를 중심으로

- 로”. 젠더와 문화. 제11권 제2호. 157-194.
- _____(2019). “성인지 교육에 대한 ‘저항’의 의미와 ‘전환’ 가능성”. 여성학연구. 제29권 제2호. 7-40.
- 이재경(2018). “우리 시대 청년의 삶 읽기_20대 청년에 관한 탐색적 연구 참여관찰과 인터뷰 방법을 중심으로”. 동향과 전망. 제109호. 136-172.
- 이준석(2019). *공정한 경쟁*. 서울: 나무옆의자.
- 이희정·박선웅(2021). “청년층의 기회 공정성 인식 분절화: 지역과 젠더 관점을 중심으로”. 한국인구학. 제44권 제3호. 71-99.
- 정사강·홍지아(2019). “국가 페미니즘, 여성가족부, 여성혐오”. 미디어, 젠더&문화. 제34권 제1호. 209-253.
- 정성조(2019). “청년 세대 담론의 비판적 재구성 : 젠더와 섹슈얼리티를 중심으로”. 경제와 사회. 제123호. 12-39.
- 조규형·정철영(2016). “국가공무원 지원자의 진로 의사결정에 대한 내러티브 탐구: 7급 및 9급 공무원 지원자를 중심으로”. 직업교육연구. 제35권 제1호. 97-118.
- 통계청(2021). <2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과>.
- 파이낸셜 뉴스, “경제 컨트롤타워 ‘굴욕’ MZ사무관 기재부 기피”, 2021.10.17. <https://www.fnnews.com/news/202110171804306053>에서 2021.11.1 인출.
- 행정안전부 어벤저스(2020). *90년생 공무원이 왔다*. 행정안전부.
- 홍찬숙(2021). “청년의 무엇이 ‘성평등 프레임에서 젠더갈등과 공정성 프레임으로’ 변화한 것인가?”. 젠더리뷰. 가을호. 27-36.
- Caglar, G.(2013). Gender minstreaming. *Politics & Gender*, 9(3), 336-344.
- Ferguson, L.(2018). *Gender Training: A Transformative Tool for Gender Equality*. Geneva: Palgrave.
- Pringle, P, & Watson, S.(1998). ‘Women’s interests’ and the post-structuralist state. in Phillips Anne(Eds.), *Feminism and Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- Roggeband, C. & Verloo, M.(2006). Evaluating gender impact assessment in the netherlands(1994-2004): A political process approach. *Policy & Politics*, 34(4), 615-632.

Abstract

Can Young Civil Servants be Agents of Gender Mainstreaming?: Focusing on the Experience of Office Workers in the 2030s*

Jaewon Jeong**·Euna Lee***

This study begins with the question of whether the younger generation of civil servants can fully implement the gender mainstreaming strategy as a gender equality policy. As a result of in-depth interviews with officers in the 2030s, young officers emphasized the value of ‘public office’ or ‘public interest’, and, regardless of gender, placed an individual’s work-life balance as an important value and goal rather than success within the organization. This change of perception has become an important mechanism that drives the change of hierarchical and bureaucratic organizational culture. In addition, although visible discrimination based on gender is disappearing, female executives were clearly aware of the informal organizational culture and the effects of discrimination. However, the younger generation of civil servants did not show much difference from the older generation of civil servants in terms of gender equality perceptions or policies. In addition, the gender perception of the study participants was partially in contact with backlash or anti-feminist sentiments toward gender equality policies. In other words, as an actor of the gender mainstreaming strategy, the youth officer is a coexistence of the ‘possibility’ of creating organizational transformation and the ‘negation’ of gender equality policies and the ‘impossibility’ of becoming a subject of resistance. In this paradoxical situation, it is suggested that gender-sensitive education should be an important alternative, and that gender-sensitive education for the younger generation of civil servants is necessary.

Keywords : gender equality, civil servant, policy, gender mainstreaming, gender training

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea.
(NRF-2017S1A5A2A03068977)

** First Author: Assistant Professor, Kyunghee University

*** Corresponding Author: Assistant Professor, Ewha Womans University

기업의 해외진출과 여성 고용에 관한 연구*

김대환**·김보경***

초 록

세계화에 따른 우리나라 기업들의 활발한 해외 진출과 함께 여성 노동자 고용의 변화도 주목받고 있으나, 아직 국내에서 두 변수의 인과관계를 직접적으로 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 최근 여성의 경제활동 참여율이 높아지고 있으며, 정부의 중소기업 및 벤처 산업의 지속적인 해외 진출 지원과 기업의 해외로의 사업 확장이 이루어지면서 기업의 해외 진출과 여성 고용 간의 관계는 앞으로의 노동시장에 시사하는 바가 클 것으로 예상된다.

이에 본 연구는 패널분석을 통해 기업들의 해외 진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 근로자의 비중 변화를 분석하였다. 분석 결과, 기업이 해외 진출을 염두에 두고 있는 단계에서는 근로자의 성별 비중에 변화가 없었으나, 해외 진출을 한 이후에는 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 국내 기업들이 해외사업장을 확장하는 단계에서도 여성 근로자의 비중이 감소하는 것을 확인할 수 있었다.

하지만, 본 연구에서는 국내 기업이 해외로 진출하면서 왜 여성 근로자의 비중이 감소하게 되는 지에 대한 세부 이유를 밝히는 데 있어 한계점이 존재한다. 본 연구가 기업의 해외 진출과 여성 고용에 대한 첫 번째 연구라는 점에서 향후 후속 연구를 통한 정책적 제언이 필요하다.

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

* 본 연구는 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 제1저자: 동아대학교 경제학과 교수(kimdh@dau.ac.kr)

*** 교신저자: 동아대학교 경제학과 학부생(1711144@donga.ac.kr)

I. 서론

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

또한 최근의 기업 규모별 해외투자는 대기업을 중심으로 확대되고 있는 동시에 중소기업도 완만하게 증가 중이다. 중소벤처기업부는 중소기업의 해외 진출을 위해 대·중·소기업 동반 해외 진출 사업을 지원하고 있다. 일부의 대기업들은 국내 중소기업의 성공적인 해외 진출을 도모하기 위해 해외 동반 진출 지원사업에 적극적으로 참여하고 있으며, 그 범위와 규모를 확대해야 한다는 의견이 주를 이룬다(박정은·지세윤, 2016). 이를 통해 중소기업은 비교적 협소한 국내 시장에서 벗어나 해외시장 진출의 기회를 얻고, 실패 가능성 또한 줄일 수 있다. 특히, 대기업이 스마트폰 등 전자제품의 생산기지를 베트남 등 해외로 옮기면서 납품 관계를 유지하는 중소기업도 해외 진출을 꾸준히 진행하는 추세이다.

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

늘어나는 국내 기업의 해외 진출 여부에 따라 변하는 기업의 노동시장도 주목할 필요가 있다. 특히, 우리나라의 노동시장에서는 여성의 경제활동 참여율이 나날이 증가하고 있으며, 최근에는 남녀 임금 격차와 고용률의 차이에 더욱 주목하고 있다. 2011년에서 2020년 사이 15세 이상의 경제활동에 참여 가능

한 여성의 인구는 약 7% 증가한 한편, 여성의 경제활동 인구는 14% 증가하였다. 또한, 지난 10여 년간 여성의 경제활동 참여율은 2011년의 49.8% 대비 2020년에는 52.8%로, 3%p 증가했다. 다시 말해, 2011년에는 15세 이상의 여성 100명 중 49명이, 2020년에는 100명의 여성 중 52명이 경제활동에 참여하고 있다. 이러한 여성의 경제활동 참여율 증가에 영향을 준 요인은 고학력 여성의 비율 증가와 기혼 여성 비율의 유지 등 인구 구성의 변화에 있다. 고졸, 대졸과 같은 고학력 여성의 경제활동 참여율이 초졸, 중졸 여성의 참여율 보다 빠르게 증가하였으며, 출산이 참여율을 억제하는 정도도 줄어든 것으로 보인다(장지연, 1998).

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

〈표 1〉 여성경제활동인구 및 참여율

[단위 : 천 명, %]

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

출처 : 통계청, 경제활동인구조사(2020)

하지만 선행연구에서는 해외 진출을 한 기업을 대상으로 실시한 남녀 고용률의 변화와 노동시장의 특징을 분석한 연구를 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 기업의 해외 진출에 따른 여성 고용률의 변화를 살펴본다. 특히, 보다 세부적으로 해외 진출을 염두에 두고 있는 기업과 해외 진출 이후 해외 사업을 확

장해 가는 과정에서 기업의 여성 노동자 고용의 변화를 나누어 분석한다. 최근 증가하는 수출량과 해외 진출, 늘어나는 다국적 기업과 세계화를 고려해 볼 때 이러한 기업에서의 여성 고용률의 변화는 다가오는 미래의 고용시장에 의미 있는 시사점을 제공할 것으로 판단된다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 본 연구에 앞서 분석된 선행 연구의 함의를 파악한다. 특히 본 연구의 주제와 직접적으로 관련된 국내 선행 연구를 찾을 수 없어 해외연구의 검토에 집중한다. 제3장에서는 연구에 사용된 분석 모형 및 자료를 설명한다. 다음으로 제4장에서는 실증적 분석 결과를 논의하며 끝으로 제5장에서는 결론과 시사점을 제공한다.

II. 선행연구

국내 연구 중 기업의 해외진출과 고용, 특히 여성의 고용을 연계하여 분석한 사례는 찾아보기 어렵고, 기업의 해외진출과 여성 고용에 대한 주제가 분리되어 연구되어져 왔다. 여성의 고용시장 측면에서는 일-육아의 병행에 대한 주제(신윤정, 2015; 정성미, 2014; 허아랑·김예린·김근세, 2015)가 주를 이룬다. 기업의 해외진출 관련해서는 해외진출의 결정요인(최석신·이광배, 1997) 및 시기(김정포·고경일, 2005)에 대한 연구가 이루어져왔다.

반면 해외에서는 세계화 또는 해외직접투자에 따른 고용시장의 변화를 여성 근로자 측면에서 분석한 연구들이 이루어져왔다. 여성의 고용과 성별 임금 격차(Boler et al., 2018; Berik, Rodgers, & Zveglic, 2004; Menon·van der Meulen Rodgers, 2009)에 대한 연구가 주를 이루는데, 본 연구와 직접적으로 관련 있는 여성의 고용을 연구한 사례들에 집중하여 논의한다.

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

으며, 여성의 고용 증가분은 오로지 “능력 있는 여성” 그룹에서만 존재하는 것으로 드러났다.

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

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

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

이처럼 해외에서는 기업의 해외 진출이 여성 고용에 미치는 영향에 대한 연구가 활발한 한편 국내에서는 세계화에 따라 변화하는 노동시장에 관한 연구가 전무한 상황이다. 최근 증가 추세인 우리나라 기업의 해외 진출과 여성 고

용률 변화를 연계한 연구는 특히 찾아보기 어렵다. 지금까지 여성 노동시장에 관해서는 기업의 규모, 업종에 관련한 여성 고용률 분석, 한계점과 정책적 해결방안 등을 다룬 연구가 주를 이루었다. 현재 대기업뿐만 아니라 벤처기업과 스타트업, 중소기업도 활발히 해외 진출을 하고있는 상황을 고려할 때, 그리고 국내에서 관련 선행연구가 부족하다는 점을 고려할 때 기업의 해외 진출 전후의 여성 고용률의 차이를 분석하는 것은 매우 유의미한 지표가 될 것으로 판단된다. 특히, 해외에 진출한 기업이 비교적 규모가 크고 임금수준도 높기 때문에 기업의 해외진출에 따른 여성 고용의 변화를 분석하는 시도는 성별 임금격차의 완화, 노동시장에서의 직종 분리에 관한 기업 및 노동 관련 정책에 유의미한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 분석 모형 및 자료

1. 분석 모형

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

$$Women_{it} = \beta_1 Global_{it} + X'_{it}\beta_2 + e_{it} \quad (\text{식 1})$$

$Women_{it}$ 은 기업 j 가 t 기에 고용하고 있는 근로자 중 여성의 비율을 의미하는 종속변수이며, $Global_{it}$ 은 기업의 해외 진출 여부나 정도 등을 의미하는 주요 설명변수다. X_{it} 는 해외 진출 이외에도 기업의 고용(종속변수)에 영향을 줄 수 있는 통제변수의 벡터(vector)다. β_1 은 기업의 해외 진출이 종속변수에 미치는 영향을 보여주는 회귀계수이고, β_2 는 통제변수들의 종속변수에 미치는 영향을 보여주는 회귀계수 벡터이며, e_{it} 는 오차항(error term)이다.

횡단면자료를 활용한 분석은 기본적으로 해외 진출을 한 기업과 해외 진출을 하지 않은 기업의 종속변수를 단순 비교하는 것에 그치기 때문에 인과관계를 밝히기 어려운 반면, 패널모형은 기업이 해외진출을 하기 이전에 비해 이후에 고용을 어떻게 변화시켰는지를 분석하는 방법으로 인과관계를 밝히는데 적합하다(Cameron·Trivedi, 2005). 하지만 패널모형 중 대표적인 모형인 확

률효과모형은 오차항과 설명변수 간 상관관계가 없다는 강력한 가정에 기반을 두고 개발된 모형이다. 그런데 오차항 e_{it} 에는 연구자에게 관측되지 않는 고정 효과들이 포함될 수 있다. 예를 들어, 특정 기업은 육체노동을 하는 근로자가 주로 필요한 사업을 영위할 수 있다. 또는 기업의 대표가 고용 시 특정한 성별(예, 남성)을 선호하고 동시에 해외 진출이 목표라면 이 기업은 해외 진출을 하면서 남성을 더 고용할 것인데, 이는 해외 진출 때문에 여성 근로자 비율이 감소한 것이 아니라 기업 대표의 성향 때문에 발생한 결과이므로 편의된 추정 계수(biased coefficient) β_1 이 산출된다. 이러한 고정효과를 기업고정효과 또는 개별고정효과라고 하며, (식 2)의 μ_i 에 해당된다.

다른 고정효과로 시간고정효과가 있는데, (식 2)의 T_t 에 해당된다. 예를 들어, 특정 해의 사건 또는 정책이 설명변수에 영향을 주는데 모든 사건들을 연구자가 관측할 수 없기 때문에 (식 1)을 확률효과모형으로 분석할 경우에도 편의된 추정계수가 산출될 수 있다. 결과적으로 확률효과모형은 고정효과가 존재하지 않거나, 존재하더라도 설명변수와 상관관계가 없을 때 적합하다(Greene, 2008).

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

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

$$Women_{it} - \overline{Women}_i = \beta_1 (Global_{it} - \overline{Global}_i) + (X'_{it} - \overline{X}'_i)\beta_2 + T'_t\beta_3 + (u_{it} - \overline{u}_i) \quad (\text{식 } 3)$$

이때 평균값을 의미하는 변수들은 $\overline{Women}_i = \sum_{t=1}^T Women$ 와 같은 방법으로 산출되었는데, 이 과정에서 시간에 따라 값이 변하지 않는 시간불변변수인 기업고정효과(μ_i)를 제거하고 시간고정효과를 직접 통제한 (식 3)을 이원고정효과모형(two-way fixed effect model)이라고 한다¹⁾.

고정효과가 존재하는지 그리고 존재한다면 설명변수와 상관관계를 보이는지 여부는 Hausman 테스트를 통해 검증가능하다(Hausman, 1978). 검증 결과, 모든 분석에서 고정효과모형이 적합한 것으로 분석되었는데 고정효과모형은 (식 3)을 통해 알 수 있듯이 시간불변변수가 종속변수에 미치는 영향을

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

분석할 수 없다. 또한 시간불변변수는 아니더라도 변동성이 매우 낮은 변수들의 영향을 분석하는데도 한계가 있다(Wooldridge, 2013). 그러므로 본 연구의 주요 실증분석 모형으로 고정효과모형을 채택하되, 시간불변변수 또는 변동성이 낮은 변수들이 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위해 확률효과모형으로도 분석하여 두 결과 모두를 제시하였다.

2. 분석 자료

기업의 해외 진출에 따른 여성 고용을 실증분석하기 위해 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하였다. 사업체패널조사는 국무총리실 산하 정부출연 정책연구기관인 한국노동연구원에서 실시하는 국가승인통계조사(승인번호336003)로 2005년부터 전국 30인 이상 사업체²⁾들 중 전국의 기업(모집단)을 대표할 수 있도록 표본을 선정하고 동일한 기업을 2년마다 조사하는 자료다³⁾. 현재 2019년까지의 자료가 구축되어 있으며, 본 연구에서도 16년(2005~2019년)에 달하는 장기의 패널자료를 활용했다. 사업체패널조사는 사업체에서의 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고 기업의 인적자원 관리 체계를 평가하기 위해 구축되었으며, 특히 해외 진출을 했는지에 대한 정보, 그리고 고용하고 있는 근로자의 성별 정보까지 제공하기 때문에 본 연구의 주제를 분석할 수 있는 국내 유일의 기업 수준의 패널자료다⁴⁾.

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

-
- 2) 사업장은 기업 소유의 사업장을 의미하며, 사업체는 기업 또는 기관을 의미한다.
 - 3) 사업체패널조사에 대한 세부 내용은 홈페이지(<https://www.kli.re.kr/wps/contents.do?key=175>)를 참고바란다.
 - 4) 설문조사에서 제공하는 정보는 사업장이 속한 기업(기관) 전체에 대한 내용이다.

〈표 2〉 사업체패널조사의 해외 진출 관련 설문 : 해외진출

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

이에 더하여 해외 진출이 여성 고용에 미치는 영향을 추가로 확인·분석하기 위해 실제 해외 진출의 정도를 주요 설명변수로 설정하여 재분석하였다. 〈표 3〉은 국내외 사업장 수에 대한 설문을 보여주는데, 〈표 4〉의 ‘해외사업장 비율’은 국내 사업장과 해외 사업장의 개수 중 해외사업장의 비중을 의미한다.

〈표 3〉 사업체패널조사의 해외 진출 관련 설문 : 해외 사업장

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

통제변수로 사업기간, 매출액, 노조의 여부, 기업의 형태, 임금수준, 연도, 산업분류, 지역을 활용하였다. 매출액은 기업의 규모를 통제하기 위해 활용하였으며, 임금수준은 대졸 초임(연봉)과 고졸 초임의 평균값으로 산출하였다⁵⁾. 특히 매출액, 임금 등 금액을 의미하는 변수들은 한국은행이 공시하는 물가상승률을 이용해 2015년 기준의 실질값(real value)으로 변환하였다. 또한 이러한 변수들은 연속변수에 해당되기 때문에 실증분석에는 로그값으로 전환한 변수를 활용하였다.

5) 임금을 더 정확히 반영하기 위해서 근로자 중 대졸 및 고졸 근로자의 비중을 반영한 가중평균값을 활용하는 방법인데, 사업체패널조사는 학력 수준별 근로자 비중에 대한 정보를 제공하지 않는다. 하지만 입사 시 임금 수준이 높은 기업이 이후에도 높은 현실을 반영할 때 초임은 기업의 전반적인 임금수준의 차이를 반영하기에 무리가 없을 것이다.

〈표 4〉 변수 이름과 정의

구분	변수 이름	정의
종속변수	여성비율	총 근로자 중 여성 근로자 비율(단위 : %)
주요 설명변수	해외진출 안함	해외진출을 고려하지 않거나 해외진출을 하지 않으면 0, 아니면 1
	해외진출 고려	해외진출을 고려하는 단계면 1, 아니면 0
	해외진출	해외진출을 하였으면 1, 아니면 0
	해외사업장 비율	국내외 지점 수 중 해외 지점 수 비율(단위 : %)
사업 기간 및 매출	사업기간	사업을 지속한 기간(단위 : 년)
	ln(매출)	직전 연도 매출액(단위 : 백 만원)의 로그값
노조	노조없음	노조가 없으면 1, 있으면 0
	노조	노조가 있으면 1, 없으면 0
기업의 형태	재단·종교	기업의 형태가 회사 이외의 법인(재단, 종교 등)이면 1, 아니면 0
	개인사업	기업의 형태가 개인사업자면 1, 아니면 0
	회사법인	기업의 형태가 회사법인이면 1, 아니면 0
	학교법인	기업의 형태가 학교법인 또는 의료법인이면 1, 아니면 0
임금수준	ln(임금)	신입사원 연봉(단위 : 만 원)의 로그값
연도	2005년	자료가 2005년이면 1, 아니면 0
	2007년	자료가 2007년이면 1, 아니면 0
	2009년	자료가 2009년이면 1, 아니면 0
	2011년	자료가 2011년이면 1, 아니면 0
	2013년	자료가 2013년이면 1, 아니면 0
	2015년	자료가 2015년이면 1, 아니면 0
	2017년	자료가 2017년이면 1, 아니면 0
	2019년	자료가 2019년이면 1, 아니면 0
산업분류	제조	산업 분야가 제조업이면 1, 아니면 0
	전기	산업 분야가 전기, 가스 및 수도업이면 1, 아니면 0
	하수	산업 분야가 하수 및 폐기물처리업이면 1, 아니면 0
	건설	산업 분야가 건설업이면 1, 아니면 0
	도소매	산업 분야가 도매 및 소매업이면 1, 아니면 0
	운수	산업 분야가 운수업이면 1, 아니면 0
	숙박음식	산업 분야가 숙박 및 음식점업이면 1, 아니면 0
	출판영상	산업 분야가 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이면 1, 아니면 0
	금융	산업 분야가 금융 및 보험업이면 1, 아니면 0
	부동산	산업 분야가 부동산 및 임대업이면 1, 아니면 0
	과학기술	산업 분야가 전문, 과학 및 기술 서비스업이면 1, 아니면 0
	시설관리	산업 분야가 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이면 1, 아니면 0

구분	변수 이름	정의
	공공행정	산업 분야가 공공행정, 국방 및 사회보장 행정업이면 1, 아니면 0
	교육	산업 분야가 교육 서비스업이면 1, 아니면 0
	보건	산업 분야가 보건 및 사회복지 서비스업이면 1, 아니면 0
	예술	산업 분야가 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이면 1, 아니면 0
	협회	산업 분야가 협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이면 1, 아니면 0
지역	서울	기업 위치가 서울이면 1, 아니면 0
	부산	기업 위치가 부산이면 1, 아니면 0
	대구	기업 위치가 대구면 1, 아니면 0
	인천	기업 위치가 인천이면 1, 아니면 0
	광주	기업 위치가 광주이면 1, 아니면 0
	대전	기업 위치가 대전이면 1, 아니면 0
	울산	기업 위치가 울산이면 1, 아니면 0
	세종	기업 위치가 세종이면 1, 아니면 0
	경기	기업 위치가 경기도면 1, 아니면 0
	강원	기업 위치가 강원도면 1, 아니면 0
	충북	기업 위치가 충청북도면 1, 아니면 0
	충남	기업 위치가 충청남도면 1, 아니면 0
	전북	기업 위치가 전라북도면 1, 아니면 0
	전남	기업 위치가 전라남도면 1, 아니면 0
	경북	기업 위치가 경상북도면 1, 아니면 0
경남	기업 위치가 경상남도면 1, 아니면 0	
제주	기업 위치가 제주도면 1, 아니면 0	

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

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

만 작은 변동성 때문에 고정효과모형으로 추정계수를 산출하는 것이 적합하지 않다. 이에 실증분석은 산업분류와 지역을 제외하고 고정효과로 분석하고 이 두 변수 그룹을 추가하여 확률효과모형으로도 분석하였다.

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

IV. 분석 결과

1. 기술통계

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

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

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

기업의 형태 측면에도 예상할 수 있듯이 해외 진출을 한 기업들은 주로 회사법인이 주를 이룬다. 임금 역시 해외 진출한 기업의 임금수준이 높는데, 그 차이가 1.11배 정도로 크지 않다. 해외 진출한 기업과 하지 않는 기업 간 영위하고 있는 산업 간 차이는 제조업에서 가장 크게 나타났다. 즉, 두 그룹 중 해외에 진출한 기업은 주로 제조업을 영위하는 것으로 나타났으며, 다른 산업들에서는 큰 차이가 없거나(도소매, 출판영상, 과학기술, 공공행정) 오히려 해외 진출을 하지 않은 기업들(전기, 하수, 건설, 운수, 숙박음식, 금융, 부동산, 시설관리, 교육, 보건, 예술, 협회)에서 높게 나타난다.

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

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

〈표 5〉 기술통계

변수	총 샘플		해외진출 하지 않은 기업		해외진출 한 기업	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
여성비율	28.99***	25.01	29.79	25.60	24.73	21.11
해외진출 안함	0.75***	0.43	0.89	0.31	0.00	0.00
해외진출 고려	0.09***	0.29	0.11	0.31	0.00	0.00
해외진출	0.16***	0.36	0.00	0.00	1.00	0.00

변수	총 샘플		해외진출 하지 않은 기업		해외진출 한 기업	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
해외사업장 비율	4.74***	15.38	1.52	8.55	21.90	27.54
사업기간	23.53***	15.52	22.84	15.33	27.26	15.98
ln(매출)	13.12***	14.89	12.76	14.79	14.08	15.21
매출	4997.37***	29340.79	3481.44	26540.07	13080.06	40228.89
노조없음	0.67***	0.47	0.69	0.46	0.58	0.49
노조	0.33***	0.47	0.31	0.46	0.42	0.49
재단·종교	0.08***	0.27	0.09	0.29	0.02	0.14
개인사업	0.04***	0.20	0.05	0.21	0.02	0.13
회사법인	0.83***	0.38	0.80	0.40	0.96	0.19
학교법인	0.05***	0.22	0.06	0.23	0.00	0.05
ln(임금)	7.86***	6.35	7.84	6.32	7.95	6.39
임금	2594.73***	570.17	2548.48	552.83	2841.30	597.34
2005년	0.09***	0.29	0.09	0.28	0.13	0.33
2007년	0.08***	0.27	0.07	0.26	0.11	0.32
2009년	0.09***	0.28	0.08	0.27	0.12	0.32
2011년	0.10***	0.30	0.10	0.30	0.12	0.33
2013년	0.10***	0.30	0.09	0.29	0.14	0.34
2015년	0.20***	0.40	0.21	0.41	0.15	0.36
2017년	0.17***	0.37	0.18	0.38	0.11	0.31
2019년	0.17***	0.38	0.18	0.39	0.13	0.33
제조	0.45***	0.50	0.40	0.49	0.77	0.42
전기	0.01***	0.11	0.01	0.12	0.01	0.08
하수	0.01***	0.09	0.01	0.10	0.00	0.04
건설	0.06***	0.24	0.07	0.25	0.03	0.18
도소매	0.06	0.24	0.06	0.24	0.07	0.25
운수	0.09***	0.29	0.11	0.31	0.02	0.13
숙박음식	0.02**	0.14	0.02	0.14	0.01	0.12
출판영상	0.03	0.17	0.03	0.17	0.03	0.16
금융	0.02***	0.15	0.02	0.15	0.01	0.12
부동산	0.01**	0.07	0.01	0.08	0.00	0.05
과학기술	0.04	0.20	0.04	0.20	0.04	0.19
시설관리	0.07***	0.25	0.08	0.27	0.00	0.06
공공행정	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.06
교육	0.02***	0.13	0.02	0.14	0.00	0.05

변수	총 샘플		해외진출 하지 않은 기업		해외진출 한 기업	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
보건	0.07***	0.25	0.08	0.27	0.00	0.05
예술	0.01***	0.11	0.01	0.12	0.00	0.03
협회	0.02***	0.13	0.02	0.14	0.00	0.07
서울	0.25	0.43	0.25	0.43	0.23	0.42
부산	0.06***	0.24	0.07	0.25	0.05	0.22
대구	0.04***	0.21	0.05	0.21	0.03	0.16
인천	0.06***	0.23	0.06	0.23	0.08	0.26
광주	0.03***	0.17	0.03	0.18	0.01	0.11
대전	0.02***	0.15	0.03	0.16	0.01	0.12
울산	0.03***	0.16	0.02	0.15	0.04	0.20
세종	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.04
경기	0.20***	0.40	0.19	0.39	0.24	0.43
강원	0.04***	0.19	0.04	0.20	0.03	0.16
충북	0.04**	0.19	0.04	0.19	0.03	0.17
충남	0.04	0.19	0.04	0.19	0.03	0.18
전북	0.02***	0.15	0.03	0.16	0.01	0.12
전남	0.03***	0.16	0.03	0.17	0.01	0.12
경북	0.07***	0.25	0.06	0.24	0.08	0.27
경남	0.07***	0.26	0.07	0.25	0.10	0.30
제주	0.01**	0.08	0.01	0.08	0.00	0.06
표본수	15,456		13,015		2,441	

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

2. 해외 진출과 여성 고용

〈표 6〉은 기업의 해외 진출이 여성 고용에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. 분석 결과, 고정효과모형과 확률효과모형 모두 기업의 해외 진출은 여성 근로자의 비중을 낮추는 것으로 나타났다. 특히, Hausman 테스트에 따라 적합한 모형으로 검증된 고정효과모형의 추정계수에 따르면 기업이 해외 진출을 한 이후 근로자 중 여성의 비율은 0.82%p 감소하는 것으로 나타났다. 〈표 5〉의 기술통계에서 근로자 중 여성의 비중은 28.99%이므로 이 비중이 0.82%p 감소하였다는 것은 근로자 중 여성의 비중이 2.8% 감소하였다는 것

과 같다. 다만, 기업이 해외 진출을 고려하는 단계에서는 여성 근로자의 비중이 감소하지 않았다.

상대적으로 사업 기간이 짧은 기업에서 여성 근로자 비중이 증가하는데, 추정계수에 따르면 사업기간이 1년 증가할 때 여성 근로자의 비중은 0.41%p 감소하는 것으로 분석되었다. 하지만 노조가 만들어진 이후에는 여성 근로자 비중이 증가하였다. 이러한 분석 결과는 상대적으로 노동시간이 유연한 신생기업일수록 여성 고용의 비중이 높은 것으로 나타난다는 안이슬·박복영(2017)의 연구 결과와도 일치한다.

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

산업분류 및 위치(지역)에 따른 여성 근로자 비중을 분석한 확률효과모형에 따르면, 제조업에 비해 전기, 하수, 건설, 운수, 과학기술 분야에서 여성 근로자의 비중이 낮은 반면 도소매, 금융, 부동산, 시설관리, 공공행정, 교육, 보건, 예술분야에서는 여성 근로자의 비중이 높게 나타났다. 이는 최근 교육 및 보건 서비스업을 포함한 사회서비스업 부문에서 여성고용률이 높게 나타난다는 정성미(2012; 2014)의 연구 결과와도 일치한다. 다만, 출판영상, 협회 등의 분야에서는 성별 비중 차이가 제조업과 크게 다르지 않았다. 지역별로는 서울보다 여성 비중이 더 높은 지역은 없었으며, 특히 울산, 경기, 충북, 충남, 전남, 경북, 경남 지역에서는 서울에 비해 여성 근로자 비중이 통계적으로 유의하게 낮았다.

〈표 6〉 해외진출에 따른 여성 고용

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
주요 설명변수	해외진출 고려	-0.29	0.27	-0.50*	0.27
	해외진출	-0.82***	0.27	-0.94***	0.26
사업기간		-0.41**	0.18	-0.17***	0.02
매출액	ln(매출)	-0.01	0.02	-0.04**	0.02
노조		1.17**	0.47	-1.16***	0.40
기업형태	개인사업	-1.89	1.23	-1.15	0.98

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
	회사법인	-2.77**	1.08	-3.79***	0.82
	학교법인	-2.89**	1.23	-2.58**	1.05
임금수준	ln(임금)	-1.30***	0.49	-3.27***	0.48
연도	2007년	0.26	0.46	-0.05	0.29
	2009년	0.45	0.76	-0.43	0.30
	2011년	2.04*	1.09	0.83***	0.30
	2013년	3.12**	1.44	1.45***	0.32
	2015년	3.31*	1.78	1.25***	0.33
	2017년	4.38**	2.13	1.89***	0.36
산업분류	2019년	5.35**	2.49	2.24***	0.42
	전기			-14.35***	2.80
	하수			-12.63***	2.99
	건설			-16.87***	1.11
	도소매			11.82***	1.16
	운수			-17.56***	1.09
	숙박음식			13.72***	1.87
	출판영상			0.50	1.45
	금융			6.90***	1.79
	부동산			5.15*	3.02
	과학기술			-3.27**	1.34
	시설관리			11.10***	1.07
	공공행정			7.20**	3.09
	교육			11.39***	2.03
보건			42.97***	1.33	
예술			6.51**	2.57	
협회			1.35	1.75	
지역	부산			-0.78	1.09
	대구			-1.35	1.18
	인천			-1.27	1.02
	광주			-1.23	1.60
	대전			-3.02*	1.78
	울산			-8.85***	1.54
	세종			-1.18	1.98
	경기			-2.25***	0.60
	강원			0.23	1.31
충북			-3.35**	1.34	

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
	충남			-7.86***	1.28
	전북			-1.76	1.81
	전남			-6.20***	1.50
	경북			-3.34***	1.08
	경남			-4.32***	1.05
	제주			-1.87	2.84
절편	_cons	48.26***	4.76	62.01***	3.87

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

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

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

(4) 표본 수 = 15,456(모델1=모델2).

3. 해외 사업 확장에 따른 여성 고용

〈표 6〉은 기업의 해외 진출 이후에 여성 고용의 변화를 분석한 결과라면, 〈표 7〉은 기업의 해외 사업 확장이 여성 고용에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. 고정효과모형과 확률효과모형 모두에서 기업이 해외 사업을 확장할수록 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 분석되었다. Hausman 테스트에 따라 적합한 모형으로 검증된 고정효과모형의 추정계수에 따르면 국내외 사업장 중 해외사업장이 비중이 1%p 증가할 때 전체 근로자 중 여성의 비중은 0.02%p 감소하는 것으로 나타났다. 이는 만약에 전체 사업장 중 해외사업장 비중이 10%p 증가할 때마다 여성 근로자의 비중이 2%p 감소한다는 것을 의미한다. 〈표 5〉의 기술통계를 고려할 때, 해외 사업장의 비중이 10%p 증가할 때 여성 근로자의 비중은 28.99%에서 26.99%로 약 7%(2%p) 감소한다는 것을 의미한다. 다른 통제변수의 경우, 추정계수의 부호, 크기, 통계적 유의성 등이 〈표 5〉와 크게 다르지 않아 세부적인 논의는 생략한다.

〈표 7〉 해외사업 확장에 따른 여성 고용

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

구분	변수	모델1 : 고정효과모형		모델2 : 확률효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
	광주			-1.22	1.60
	대전			-3.01*	1.78
	울산			-8.83***	1.54
	세종			-1.23	1.98
	경기			-2.25***	0.60
	강원			0.23	1.31
	충북			-3.27**	1.34
	충남			-7.90***	1.28
	전북			-1.75	1.81
	전남			-6.17***	1.50
	경북			-3.30***	1.08
	경남			-4.36***	1.05
	제주			-1.85	2.84
절편	_cons	48.39***	4.76	61.91***	3.87

주 : (1) *, **, ***는 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 (2) 모델1 : Prob > F = 0.00, 모델2 : Prob > χ^2 = 0.00.
 (3) Hausman-검정 결과 모델1과 모델2 중 모델1이 적합함(p<0.01).
 (4) 표본 수 = 15,456(모델1=모델2).

4. 기업의 해외 진출 및 해외 사업 확장에 따른 여성 고용 : 강건성 검증

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

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

〈표 8〉 해외진출 및 해외사업 확장에 따른 여성 고용 : 회사법인으로 한정

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

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

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

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

(4) 표본 수 = 12,763(모델1~모델4).

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

V. 결론

지속적인 세계화 추세에 맞추어 우리나라 기업의 해외 진출이 활발히 이루어지고 있는 가운데, 기업의 해외 진출은 여성 고용량에도 변화를 줄 수 있을 것으로 예상된다. 지난 20년간 여성의 경제활동 참여율이 지속해서 높아지고 있는 특징을 고려 시, 기업의 해외 진출이 여성 근로자 고용률 변화에 미치는 영향을 분석하는 것이 특히 필요하다고 판단된다. 또한, 정부의 중소기업 및 벤처기업의 해외 진출 지원사업이 강화됨에 따라 국내 기업의 해외 진출이 더욱 활성화될 것으로 예상되는 상황에서 기업의 해외 진출이 여성 고용에 미치는 영향을 분석하고 관련 시사점을 살펴볼 필요가 있다. 하지만 해외와 달리 국내 연구에서는 해외 진출 및 해외 사업 확장 기업들의 고용 변화와 여성 근로자 고용률에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 기업들의 해외 진출 및 해외 사업 확장에 따른 여성 근로자의 비중이 어떻게 변하는지 분석하였다. 분석 결과, 기업이 해외 진출을 고려하는 단계에서는 근로자 중 성별 비중에 변화가 없었으나 해외 진출을 한 이후에는 여성 근로자의 비중이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 해외 사업장을 점차 확장하는 단계에서도 여성 근로자의 비중이 감소하는 것을 확인할 수 있

었다.

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

다만, 기업이 해외에 진출한 이후 그리고 해외 사업을 확장하는 단계에서 왜 여성 근로자보다 남성 근로자를 선호하게 되는지, 여성 근로자를 축소했는지 아니면 상대적으로 남성 근로자는 더 많이 고용하게 되었는지에 대해서는 확인하지 못했다. 또한 기업의 해외 진출에 따른 성별 임금 격차에 대해서도 연구하지 못했다. 이는 본 연구에서 활용한 자료가 기업 수준 자료이기 때문에 개인별 임금 수준에 대한 정보가 부재하기 때문이다. 국내 기업의 해외 진출이 노동시장에 미치는 영향에 대한 실증연구는 본 연구가 최초인 만큼 향후 세부 논의와 정책적 시사점을 제공하기 위해 후속 연구가 필요하겠다.

참고문헌

- 김정포·고경일(2005). “우리나라 벤처기업의 해외진출시기 결정요인에 관한 연구”. 大韓經營學會誌. 제18권 제3호. 1287-1305.
- 대한무역투자진흥공사(2004). 해외진출 한국기업 현황분석.
 _____(2019). 해외진출 한국기업 디렉토리.
- 문영만(2019). “대기업과 중소기업 임금격차 및 결정요인”. 勞動經濟論集. 제42권 제1호. 43-72.
- 박정은·지세운(2016). “국내 유통업계의 해외동반진출 현황 및 대·중소기업 해외동반진출 확대 방안 모색”. 유통연구. 제21권 제2호. 153-176.
- 신윤정(2015). “OECD 지표를 통해서 본 우리나라의 양성 격차와 일·가정 양립”. 보건복지포럼. 제220권. 116-127.
- 이재성(2008). 기업규모별 임금격차의 원인에 관한 실증분석: 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조의 요인분석. 성균관대학교 석사학위 논문.
- 안이슬·박복영(2017). “기업 특성이 여성 고용에 미치는 영향: 동남아시아 6개국 제조업 기업 통계를 이용한 실증분석”. 경제발전연구. 제23권 제3호. 71-94.
- 장지연(1998). “여성인구변동과 노동시장”. 한국인구학. 제21권 제2호. 5-36.
- 정성미(2012). “여성고용과 사회서비스업”. 노동리뷰. 제89권. 58-73.
 _____(2014). “여성 노동시장의 특징과 최근 변화”. 노동리뷰. 제111권. 5-19.
- 중소벤처기업부(2020). “2020년 벤처기업정밀실태조사”.
 _____(2018). “2018년 벤처기업정밀실태조사”.
- 최석신·이광배(1997). “해외시장진출 결정요인에 관한 연구”. 무역학회지. 제22권 제 1호. 127-147.
- 통계청(2020). “OECD 회원국 여성경제활동참가율(15~64세)”.
- 허아랑·김예린·김근세(2015). “여성 고용률 제고를 위한 영향요인 분석: OECD 국가의 출산·양육지원 정책을 중심으로”. 政策分析評價學會報. 제25권 제1호. 309-344.
- KDB 미래전략연구소(2019). “최근 제조업의 해외진출 트렌드와 영향”. 산은조사월보. 22-32.
- Cameron, A. C. & Trvedi, P. K.(2005). Microeconometrics: Methods and applications. Cambridge.
- Greene, W. H.(2008). Econometric analysis. Pearson.

- Juhn, C., Ujhelyi, G. & Villegas-Sanchez, C.(2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*, 106, 179-193.
- Fernández Delgado, K.(2020). Foreign acquisitions and female employment in manufacturing firms: An empirical analysis for Chile. *Transnational Corporations Journal*, 27, 9-38.
- Kodama, N., Javorcik, B. S., & Abe, Y. (2018). Transplanting corporate culture across international borders: Foreign direct investment and female employment in Japan. *The World Economy*, 41, 1148-1165.
- Wooldridge, J. M.(2013). Introductory econometrics: A modern approach. South-Western.
- Chen, Z., Ge, Y., Lai, H., & Wan, C.(2013). Globalization and gender wage inequality in China. *World Development*, 44, 256-266.
- Berik, G., Rodgers, Y. V. D. M., & Zveglich, J. E.(2004). International trade and gender wage discrimination: Evidence from East Asia. *Review of Development Economics*, 8, 237-254.
- Bøler, E. A., Javorcik, B. S. & Ulltveit-Moe, K.. H.(2018). Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. *Journal of International Economics*, 11, 122-133.
- Menon, N. & van der Meulen Rodgers, Y.(2009). International trade and the gender wage gap: New evidence from India manufacturing sector. *World Development*, 37, 965-981.
- Tejani, S. & Milberg, W.(2016). Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries. *Feminist Economics*, 22, 24-54.

Abstract

A Study on the Global Expansion of Companies and the Employment of Women

Daehwan Kim*·Bogyung Kim**

Changes in the employment of female workers are attracting attention along with the active overseas expansion of Korean companies due to globalization, but it is difficult to find a study that analyzes the causal relationship between the two variables. In particular, the participation rate of women in economic activities is increasing recently, and the government's continuous support for overseas expansion of companies has been growing. Therefore, a study on the relationship between companies' overseas expansion and women's employment would provide great implications for the domestic labor market.

Accordingly, this study analyzed the change in the proportion of female workers caused by overseas expansion of companies. The empirical analyses using a two-way fixed effect model present that there was no change in the gender ratio of workers at the stage where companies were considering overseas expansion, but the ratio of female workers decreased after overseas expansion. In addition, it was confirmed that the proportion of female workers decreased as when domestic companies were expanding further their overseas business sites.

However, this study did not reveal the detailed mechanisms why female employment decreased due to the globalization of domestic companies. Since this study is the first trial on overseas expansion of companies and the female employment policy proposals through further research are needed.

Keywords : global expansion, globalization, labor market, two-way fixed effect model, panel analysis

* First Author: Professor, Dong-A University

** Corresponding Author: Undergraduate Student, Dong-A University

2021년 4호
(통권 111호)
여 성 연 구

발행인 문 유 경
편집인 이 미 정
등록일 1983년 11월 23일
등록번호 바-813
발행일 2021년 12월 31일
발행처 한국여성정책연구원
(03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363)
TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인쇄처 리드릭 TEL. 02)2269-1919

