KWDI

통권 112호

ISSN 1225-7214(Print) / e ISSN 2733-8622(Online)
DOI prefix 10.33949

여성연구

The Women's Studies

2022 년 1호

The Women's Studies

여성연구

2022년 1호

연구논문

젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증:
OECD 국가 간 비교를 중심으로 — 류아현·김교성

국회 여성 보좌진의 조직경험과 반응전략에 관한 질적 연구 — 김상숙·성민정

친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 정책 방향 모색 — 김효정

여성의 재취업결정요인에 관한 종단적 연구 — 박찬웅·김노을·이율리·김기성

어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간 배분에 관한 연구 — 조보배

자녀요인이 기혼 취업여성의 정신건강에 미치는 영향:
일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 다중매개효과 분석 — 김성경

네트워크 분석을 통한 여성 경력단절 관련 연구동향 분석 — 박경이·심지현

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

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

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 학술지편집위원회

위원장 : 이미정 한국여성정책연구원

위 원 : 구미영 한국여성정책연구원
김남희 이화여자대학교
김동식 한국여성정책연구원
김둘순 한국여성정책연구원
김미주 울산과학대학교
김복태 한국여성정책연구원
김혜경 전북대학교
남윤주 University at Buffalo, State University of New York
박기남 (사)한국인구보건복지협회
안숙영 계명대학교
전기택 한국여성정책연구원
주재선 한국여성정책연구원
주혜진 대전세종연구원
최무현 상지대학교
최윤정 한국여성정책연구원

· 본 학술지에 실린 논문은 한국여성정책연구원 학술지편집위원회의 논문심사 기준에 의거 철저한 심사를 거쳐 선정되었습니다.
· 본 학술지에 실린 내용은 한국여성정책연구원의 공식견해가 아닙니다.

『여성연구』 2022년 2호 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 2호(통권 113호)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 113호	2022. 6. 30	2022. 4. 30

– 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 논문투고

6. 논문 관련 문의

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

ISSN 1225-7214(Print) / e ISSN 2733-8622(Online)
DOI prefix 10.33949

여성연구

The Women's Studies

2022 년 1호

연구논문

젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증:
OECD 국가 간 비교를 중심으로 — 류아현·김교성

국회 여성 보좌진의 조직경험과 반응전략에 관한 질적 연구 — 김상숙·성민정

친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 정책 방향 모색 — 김효정

여성의 재취업결정요인에 관한 종단적 연구 — 박찬웅·김노을·이율리·김기성

어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간 배분에 관한 연구 — 조보배

자녀요인이 기혼 취업여성의 정신건강에 미치는 영향:
일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 다중매개효과 분석 — 김성경

네트워크 분석을 통한 여성 경력단절 관련 연구동향 분석 — 박경이·심지현

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여성연구

2022년 1호(통권 112호)

1. 젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증:
OECD 국가 간 비교를 중심으로
/ 류아현·김교성 ····· 5

2. 국회 여성 보좌진의 조직경험과 반응전략에 관한 질적 연구
/ 김상숙·성민정 ····· 35

3. 친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 정책 방향 모색
/ 김효정 ····· 65

4. 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구
/ 박찬웅·김노을·이율리·김기성 ····· 93

5. 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간 배분에 관한 연구
/ 조보배 ····· 121

6. 자녀요인이 기혼 취업여성의 정신건강에 미치는 영향:
일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 다중매개효과 분석
/ 김성경 ····· 147

7. 네트워크 분석을 통한 여성 경력단절 관련 연구동향 분석
/ 박경이·심지현 ····· 171

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 5~34
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.001

젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증: OECD 국가 간 비교를 중심으로*

류아현**·김교성***

초 록

본 연구의 목적은 젠더평등 증진에 따른 출산율의 반등 가설을 실증하는데 있다. 이를 위해 1980년부터 2017년까지 OECD 16개국의 시계열 자료를 결합하여 산점도분석과 결합시계열회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 젠더평등 수준과 합계출산율의 U자형 분포가 관찰되었으며, 1990년대를 기점으로 출산율이 반등하였음을 확인하였다. 1980년대에는 젠더평등 수준과 경제발전 수준이 낮고 가족급여 지출 비중이 높은 국가일수록 출산율이 높게 나타났지만, 1990년대부터 젠더평등 수준과 경제발전 수준, 그리고 가족급여 지출 비중이 모두 높은 국가에서 출산율이 높게 나타나고 있다. 따라서 젠더평등 이론에서 강조하듯이, 출산율이 반등하여 젠더평등한 가족균형 상태에 도달하기 위해서는 '여성 생애주기의 남성화'와 '남성 생애주기의 여성화'가 함께 이루어져야 한다.

주제어 : 젠더평등, 출산율, 다중균형모델, 가족정책, 결합시계열회귀분석

* 본 연구는 제1저자의 석사학위논문을 수정·보완한 것임.

** 제1저자: 중앙대학교 대학원 사회복지학과 석사(dktmd1324@naver.com)
*** 교신저자: 중앙대학교 사회복지학부 교수(kyoseong@cau.ac.kr)

I. 서 론

20세기 중반 이후 대부분의 국가에서 나타난 저출산 현상은 후기 산업사회의 주요한 특징으로 자리 잡아 왔다. 제2차 인구변천 이론(The second demographic transition)과 같은 기존의 논의들은 '왜 출산율이 낮아지는가'에 대한 질문의 답으로 여성의 노동시장 참여나 가치관의 변화 등을 주된 요인으로 지목하였다. 1990년대까지 산업화된 국가에서 나타난 가족형태의 불안정성 증가와 결혼 및 출산의 감소 추세는 해당 이론의 주장을 충분히 뒷받침하는 듯 보였다. 그러나 21세기 들어 일부 국가에서 저출산 추세가 약화되거나 오히려 역전되고 있다는 증거가 관찰되기 시작하면서(Goldscheider, Bernhardt & Lappegård, 2015: 207), 새로운 이론적 설명의 필요성이 대두되었다.

새로운 증거는 국가마다 다른 궤적으로 나타났다. 북유럽 국가의 경우, 1960년대 약 2.5-2.8명의 수준을 보이던 합계출산율이 1980년대 중반 최하위 수준(약 1.5명)으로 낮아졌다가, 2000년대 이후 1.8명 이상으로 회복되는 추세를 보이고 있다. 1970년대 이후 출산율의 감소를 경험했던 미국, 벨기에, 프랑스, 네덜란드 등에서도 2000년대 이후 출산율의 반등 현상이 관찰된다. 그러나 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 일본 등은 1.4명 이하로 여전히 매우 낮은 수준으로 유지되고 있다. 국가별로 다른 출산율의 '변화'와 '역동'은 무엇으로 설명할 수 있을까? 기존의 논의들은 출산율의 전반적인 하락 추세를 설명하기에 유효하나, 반등 현상을 설명하는데 한계가 있다. 이러한 상황에서 출산율의 저하와 반등을 일관된 논리로 설명해 온 '젠더평등' 관점이 주목받고 있으며, 최근 들어 그 설득력이 점차 더 커지고 있다(McDonald, 2000; Esping-Andersen & Billari, 2015; 김영미, 2016).

출산율에 관한 젠더평등 관점의 대표적인 연구로 Esping-Andersen & Billari의 '다중균형모델'이 있다. 이들은 '여성혁명'(female revolution)의 진전에 따라 출산율의 역동이 관찰되며, 성평등주의 이행의 초기에는 출산율이 하락하지만, 일정 수준 이상으로 확산되면 출산율이 반등하여, U자형 혹은 V자형 관계를 나타낼 것이라 주장한다. 젠더평등 이론에 따른 출산율 반등에 관한 경험적 연구들은 분석단위와 젠더평등의 측정방법에 따라, 미시적, 거시적, 통합적 관점에서 젠더평등과 출산율의 관계를 규명해왔다. 미시적 관점의 연구들은 젠더평등을 가정 내 가사분배 또는 성역할태도로 측정하면서, 가정 내 또는 사회 내 젠더평등 수준이 높아질수록 출산율이 증가하는 긍정적 관계

를 실증하고 있다(Torr & Short, 2004; Neyer, Lappegård & Vignoli, 2013; Arpino, Esping-Andersen & Pessin, 2015; Stefani & Prati, 2020). 거시적 관점의 연구들은 젠더평등을 국제 젠더평등지수나 노동시장 내 젠더평등, 가족정책의 수준 등으로 측정하며, 주로 젠더평등 지표와 출산율의 관계가 부(-)적 관계에서 정(+)적 관계로 역전되었음을 보여주거나, 젠더평등과 출산율의 U자형 관계를 확인시켜 주고 있다(Rindfuss & Brewster, 1996; Ahn & Mira, 2002; Myrskylä, Kohler & Billari, 2009; Myrskylä, Kohler & Billari, 2011; Brinton & Lee, 2016; 이재경, 2006; 박수미, 2009; 민연경, 2015). 통합적 관점의 연구들은 대체로 다층회귀분석 통해 개인 혹은 가구 내 젠더평등 수준과 국가 수준의 젠더평등이 출산율과 어떤 관계가 있는지 비교하고 있다. 대체로 일과 가정에 대한 모순되는 성역할태도를 가진 여성의 출산 확률이 낮은 편이고, 성평등주의적 사회에서 더 많은 자녀를 출산한다는 결론을 도출하여 기존의 논의를 뒷받침하고 있다(Aassve, Billari & Pessin, 2012; Cho, Song & Moon, 2018; 계봉오·김영미, 2016; 김영미, 2016).

선행연구들은 젠더평등에 따른 출산율의 반등을 경험적 연구를 통해 실증했다는 점에서 의의가 있으나, 연구 구성이나 방법론 측면에서 일부 한계를 보인다. 첫째, 대체로 횡단적 관점에서 연구가 진행되어 왔으며, 종단적 분석을 실시한 연구도 그 기간이 1990년대 또는 2000년대 이후로 비교적 제한적이다. 사회적 인식과 태도의 변화를 명확하게 규명하기 위해서는 충분한 기간 동안의 관찰이 필수적이다. 둘째, 거시적 관점의 연구는 주로 상관관계를 중심으로 한 그래프 분석이 다수를 이루고 있다(Rindfuss & Brewster, 1996; Ahn & Mira, 2002; 이재경, 2006; 박수미, 2009). 출산율에 관한 젠더평등 이론은 본래 다른 사회적 맥락과 출산 추세의 관계를 설명하기 위한 거시이론으로 개발된 것이다(Arpino et al, 2015: 380). 따라서 젠더평등과 출산에 관한 맥락적 수준의 종합적 설명을 가능하게 하는 거시적 관점의 추론연구가 필요하다.

본 연구는 선행연구의 한계를 보완하여, 1980년부터 2017년까지 총 38년의 기간 동안 OECD 16개국을 대상으로, 젠더평등과 출산율의 관계를 비교하여 다중균형모델의 가설을 검증하고자 한다. 거시적 관점에서 산점도분석과 결합시계열회귀분석을 활용하여 구체적이고 경험적인 근거들을 도출하고자 한다. 최근 유럽연합(EU)과 유엔(UN) 등의 국제기구는 저출산 대책과 관련하여 젠더평등의 중요성을 강조하고 성 주류화 의제를 광범위하게 제안하고 있다(European Commission, 2010). 우리나라에서도 가장 대표적인 저출산 대책인 '저출산·고령사회기본계획'에서 성평등 구현이 주요 목표 중 하나로

설정되는 등 젠더평등 관점에 대한 관심이 크게 확대되고 있다. 그러나 아직까지 관련된 실증연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 젠더평등과 출산율의 관계에 관한 이론과 논의를 살펴보고, 거시적 관점에서 실증적으로 비교·분석함으로써 유의미한 정책을 도출하는데 기여하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 젠더평등과 출산율의 관계: 다중균형모델

20세기 후반 북유럽과 북미에서 나타난 가족형태의 불안정성 증가와 결혼, 출산 감소의 추세는 가족경제학과 제2차 인구변천 등의 이론이 주장했던 '가족 약화'(less family) 시나리오를 충분히 뒷받침하는 듯 보였다(Esping-Andersen, 2009: 5-6). Becker로 대표되는 가족경제학 이론은 저출산의 원인으로 여성의 교육수준, 노동시장 참가, 임금 등이 향상되면서 가족 내 성별 분업의 효용이 비용을 초과하는 사실에 주목하였다. 제2차 인구변천 이론은 개인주의의 심화 등 가치관 변화를 출산율 하락의 주된 원인으로 파악했다. 그러나 1990년대 이후 일부 국가에서는 초저출산 상태가 장기간 지속되는 반면, 일부 선진국에서는 출산율이 반등하는 등 국가 간 뚜렷한 차이가 나타났다.[1] 출산율의 전반적인 하락 추세를 설명하는데 어느 정도 유효했던 기존 이론들이 국가별 출산율의 변화와 역동을 설명하는데 한계를 드러낸 것이다.

1990년대 이후 저출산 연구에서 주목받고 있는 젠더평등 관점은 출산율의 역사적 궤적에서 뚜렷하게 나타나는 국가 간 차이의 원인, 특히 북유럽과 영국, 미국 등 일부 국가에서 나타나는 저출산의 반등을 설명하는 거시적 접근이다. 단일한 이론적 체계를 갖고 있지 않지만, 젠더평등의 진전과 출산율의 관계에 주목하고 있다. 젠더평등의 진전이 출산율 저하 추세를 반등시킬지 또는 심화시킬지에 대한 의문을 파악할 수 있는 유용한 분석틀이다.

---

1) 이들 국가에서 여성의 노동시장 참가와 출산율의 상관관계가 부적관계에서 정적관계로 전환되었음을 보여주거나(Brewster & Rindfuss, 2000; Ahn & Mira, 2002; OECD, 2011), 개인주의적 가치관이 퇴보하기보다 결혼, 모성, 이상 자녀 수 등 전통적인 가족 가치관이 여전히 안정적인 추세를 보인다는 연구결과가 있다(Scott & Braun, 2006).

Esping-Andersen[2] & Billari(2015)의 '다중균형모델'(multiple equilibrium model)은 젠더평등과 출산율의 관계에 관한 논의 중 가장 대표적인 연구로 손꼽히고 있다. 이 모델은 20세기 후반 출산율의 하락 추세와 21세기의 출산율 회복을 동시에 설명하는 이론적 틀이다. Esping- Andersen(2009: 26-27)은 경제학 분야에서 주로 활용되는 '균형'[3] 개념을 도입하여 현재 진행되고 있는 여성의 역할 및 인구학적 행동의 변화를 설명하였다. 현 사회를 여러 개의 균형들로 구성되어 있는 것으로 간주하고, 사회 구성원들이 경쟁하는 선호와 규범적 행위 기준들을 채택할 때 다중균형이 출현된다고 본 것이다. 2차 세계대전 무렵 서구 사회는 엄격한 성역할 분리의 '베커 규범'(Becker equilibrium)이 지배하는 사회였다. 높은 출산율, 조혼과 이른 첫 출산, 남성이 생계부양자이며 여성이 돌봄제공자인 핵가족, 안정적인 파트너십, 낮은 이혼율, 그리고 낮은 독신율 등을 특징으로 한다. 그러나 이후 여성의 인적자본, 경제적 자율성, 평생 유급노동에 대한 요구 등을 특징으로 하는 대조적이고 급진적이며 '새로운 성평등 균형'(new equality equilibrium)이 나타났다.

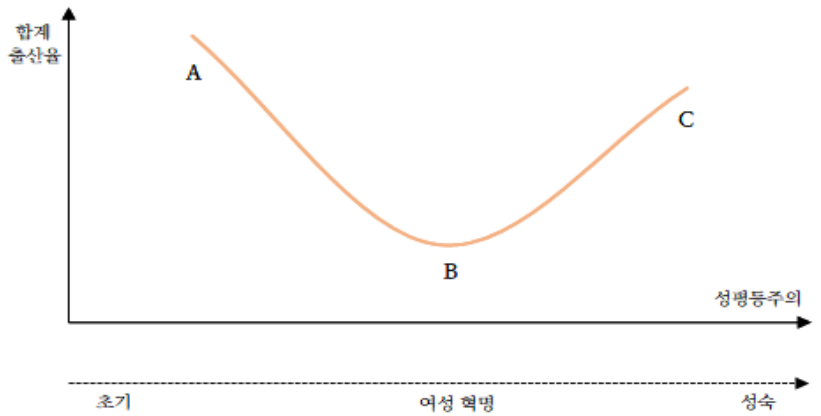
아래 [그림 1]은 성평등주의의 확산[4]과 합계출산율의 관계를 나타내는 그래프이다. '여성혁명'(female revolution)의 진전 수준에 따라 출산율이 U자형을 띄고 있다. 전통적인 남성 생계부양자-여성 돌봄제공자 규범이 지배적인 A지점에서는 안정적인 결혼생활에 기반한 높은 출산율의 특징을 보인다. 점차 여성혁명이 진전되지만 사회가 충분히 적응하지 못해, 결혼의 불안정성이 나타나고 출산율이 낮아지는 B지점으로 이동하게 된다. 이후 성평등이 전체 사회계층에 확산되어 지배적인 규범적 지위를 확립하는 단계까지 도달하면, 출산율이 반등하는 C지점, 즉 새로운 가족균형을 달성하게 된다(Esping-Andersen & Billari, 2015: 8-9). 다중균형이론에서 가족변화의 역학은 주

2) 복지체제론 연구의 대표적인 학자인 Esping-Andersen은 2000년대 이후 복지국가 연구에 성평등 이슈를 결합해 왔으며, 2009년 '끝나지 않은 혁명'(Incomplete Revolution)의 출간 전후로 여성의 역할변화와 일·가족 양립 문제, 출산, 양육과 이에 대한 복지국가의 책임과 의무를 본격적으로 다루기 시작했다.

3) 경제학에서 균형은 경제 행위자들이 상식에 기초하여 경제적 행위를 하며 서로의 행동에 대해 확신하고 있는 상황을 의미하며, 사회학에서 균형은 개인의 선호, 행위, 타인에 대한 기대를 이끄는 널리 퍼져 있으며 헤게모니적이고 규범적인 질서로 인식된다(Esping-Andersen, 2009: 26).

4) 다중균형모형은 거시수준의 속도 개념으로 젠더평등의 확산을 설명한다. 확산속도는 사회적 신뢰의 강도와 사회계층화의 영향 등의 두 가지 요인으로 결정된다. 전자는 사회의 규범이 동질적일수록 확산이 빠르고, 이질적일수록 불확실성을 초래하여 확산이 더딤을 의미한다. 후자는 인종적, 종교적 분리가 존재하고 교육적 장애물이 많을수록 확산의 속도가 더디거나 멈추게 된다고 설명한다(Esping-Andersen & Billari, 2015).

로 여성 역할의 변화, 남성 생계부양자-여성 돌봄제공자 모델의 침식을 수반하는 외부적 충격의 결과이다. 새로운 가족균형으로의 이행과정에서 출산율의 역동이 나타나며, 이행 초기에는 여성혁명의 진전이 일부 집단에게만 확산되어 출산율이 낮아지지만, 전체 사회계층으로 확산되면 출산율이 반등한다고 주장한다.



[그림 1] 젠더평등주의의 확산과 합계출산율의 관계

자료 : Esping-Andersen & Billari(2015: 9)

Esping-Andersen & Billari(2015: 24)는 젠더평등한 가족균형 상태에 도달하기 위해서는 '여성 생애주기의 남성화'와 '남성 생애주기의 여성화'가 필요하다고 강조한다. 여성 생애주기의 남성화란 모든 여성들이, 결혼, 출산, 양육 등으로 인한 경력단절 없이, 일생에 걸쳐 풀타임 전일제 근로자 규범을 갖게 될 때 이루어진다. 여성이 자신의 고용정체성을 효과적으로 남성화해야 근본적인 전환이 가능하다는 것이다(Esping- Andersen, 2009: 11). 따라서 여성을 2차 소득자로 강등시키고 일하는 여성이 일과 가사 일을 모두 부담하는 이중부담의 상황에 놓이게 하는 차별적인 노동시장을 개혁할 필요가 있다. 여성과 남성 모두 '소득자'인 동시에 '돌봄자'가 되어야 하고, 무엇보다 남성들이 가사와 양육을 평등하게 분담하는 것이 중요하다(Fraser, 1994: 611-613; Goldin, 2021: 355). C지점에 가장 근접한 북유럽 국가에는 스스로 '전업주부'라고 규정하는 여성의 비율이 1990년대 이후 3-5%에 불과하여(Korpi & Stern, 2008), 여성들의 생애과정이 확실히 남성화되었다고 볼 수 있다. 이들 국가에서 젠더평등이 확산되고 그 속도가 상대적으로 빨랐던 이유는 양질의

보편적 보육서비스, 가족 친화적 노동시장 정책, 낮은 성별 임금격차 등의 제도적 환경에 기인한다고 할 수 있다. 구체적으로 어떻게 새로운 젠더평등의 균형이 형성되는가는 국가별 제도적 특성에 따라 크게 좌우될 수 있다 (Esping- Andersen & Billari, 2015: 25).

2. 선행연구 검토: 실증과 반론

기존의 젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증연구는 다소 복잡한 양상을 보인다. 연구자들마다 젠더평등의 개념을 다르게 적용하거나, 분석단위 측면에서 미시와 거시 수준의 연구가 혼재되어 있기 때문이다(Neyer et al., 2013: 7; Brinton & Lee, 2016: 408). 우선 젠더평등과 출산율의 관계에 관한 미시적 관점의 연구는 결과보다 공정성과 기회가 남녀 사이에 어떻게 다른지에 관한 '젠더형평'(gender equity)의 개념에 더 관심을 갖고 있다(Torr & Short, 2004; Neyer et al., 2013; Arpino et al., 2015; Stefani & Prati, 2020). 젠더형평을 주로 가정 내 가사분배 또는 성역할 태도로 측정하면서, 젠더평등과 출산율 사이의 U자형 관계를 가정하여, 가정 내 또는 사회 내 젠더평등 수준이 높아질수록 출산율이 증가하는 긍정적 관계를 증거한다.

거시적 관점의 연구는 주로 정치, 사회, 경제, 가정영역에서의 결과가 남녀 사이에 어떻게 다른지에 관한 '젠더평등'(gender equality)에 관심을 갖고 젠더평등지수[5]나 노동시장 내 젠더평등, 그리고 가족정책의 수준 등을 활용하고 있다. 초기 연구에서는 주로 젠더평등과 출산율의 상관관계가 부적 관계에서 정적 관계로 역전되었음을 보여주거나, 젠더평등과 출산율의 U자형 혹은 V자형 관계를 상관관계나 그래프를 통해 실증하고 있다(Rindfuss & Brewster, 1996; Ahn & Mira, 2002; Myrskylä et al., 2009; 이재경, 2006; 박수미, 2009). 최근에는 젠더평등지수와 노동시장 내 젠더평등 또는 가족정책의 변수를 결합하여 회귀분석을 실시함으로써, 변수의 구성이나 연구방법 측면에서 보다 정교한 연구가 이루어지고 있다(Myrskylä et al., 2011; Brinton & Lee, 2016; 민연경, 2015).

통합적 관점의 연구는 주로 다층분석 통해 개인과 가구 내 젠더평등과 국가 수준의 젠더평등이 출산율과 어떤 관계가 있는지 비교한다(Aassve et al.,

5) 주로 UNDP의 인간개발지수(HDI: Human Development Index), 남녀평등지수(GDI: Gender-related Development Index), 성불평등지수(GII: Gender Inequality Index), 그리고 세계경제포럼의 성격차지수(GGI: Global Gender Gap Index) 등이 사용된다.

2012; Cho et al., 2018; 계봉오·김영미, 2016; 김영미, 2016). 대체로 일과 가정에 대한 모순적인 성역할태도, 즉 일에 대해서는 평등주의적이나 가정 내에서 전통주의적 성역할태도를 가진 여성의 출산 확률이 가장 낮게 나타나며, 젠더평등주의적 사회에서 더 많은 자녀를 출산한다는 결론을 도출하여 기존의 논의를 뒷받침하고 있다.

전술한 연구들과 다소 상이한 연구결과도 존재한다(Mills, 2010; Kolk, 2019). Mills(2010)는 유럽사회조사(ESS: European Social Survey) 내 개인의 인구·사회학적 특성을 개인수준 변수로, 5가지 국제 젠더평등지수를 국가수준 변수로 활용하여 다층 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 남녀평등지수(GDI)는 출산의도와 높은 연관을 보이지만, 출산이행과 —유의미하지는 않지만— 부적 관계를 보이고 있다. 이에 대해 Mills (2010: 466)는 기존의 젠더평등 지표들이 개발도상국의 상황에 맞춰져 있기 때문에 발생한 결과이며, 일·가정양립을 지원하는 노동시장제도 등의 조건에 따라 달라질 수 있다고 변론하였다.

Kolk(2019)는 젠더평등의 수준과 출산율의 U자형 가설에 대해 본격적인 반론을 제기하고 있다. 1960년도부터 2015년까지 총 35개국을 대상으로 일반선형회귀분석을 실시하고 여성정치권력지수(WPEI: Women's Political Empowerment Index)를 사용하여, 기존의 연구가 가지는 기간의 한계도 보완하였다. 그 결과, 국가 간 횡단 분석에서는 젠더평등과 출산율 간의 U자 관계를 관찰할 수 있으나, 종단적으로 시간 경과에 따른 동일 국가의 궤적을 보았을 때 U자형 관계를 확인할 수 없다고 주장하였다. 시간의 흐름에 따른 국가 내 변화에 초점을 맞추면, 젠더평등과 출산율은 대체로 부적관계를 보이며, 곡선 관계를 예측할 수 없다는 것이다. 정적 횡단면 상관관계는 단지 일부 북서부 유럽 국가의 장기간 높은 젠더평등과 높은 출산율에서 비롯된 현상일 뿐이고, 특정 국가에서 젠더평등이 진전될수록 출산율이 증가하는 동태적 변화에 대한 명확한 근거는 찾을 수 없다고 주장한다. 그러나 이러한 결과는 종단자료를 일반선형회귀분석을 통해 분석한 방법론상 한계일 수 있다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석대상과 분석기간

본 연구의 분석대상은 일정수준 이상의 경제규모와 복지제도를 갖춘 선진자본주의 국가로서 경제협력개발기구(OECD) 회원국으로 설정하였다. 동시에 합계출산율이 인구 대체 가능 수준(평균 2.1명) 이하의 저출산을 경험한 국가로 한정하였다. 이는 사회·경제적 여건과 인구변천의 단계가 유사한 국가군을 분석대상으로 선정함으로써, 젠더평등 수준과 출산율의 관계를 보다 명확하게 비교하기 위함이다. 구체적으로 호주, 벨기에, 캐나다, 독일, 덴마크, 스페인, 핀란드, 프랑스, 영국, 그리스, 이탈리아, 일본, 네덜란드, 포르투갈, 스웨덴, 미국을 포함한 총 16개 국가이다.

연구의 분석기간은 1980년부터 가장 최신의 자료 이용이 가능한 2017년까지 총 38년으로 설정하였다. 1980년은 OECD 국가들의 출산율이 본격적으로 인구대체수준 이하로 감소하기 시작한 시점이다. 선행연구를 보면 시기별로 합계출산율에 대한 젠더평등 수준의 영향이 다르게 나타나고 있으므로, 1980년대, 1990년대, 2000년대, 2010년대 등 10년 단위의 총 4가지 시점으로 구분하여 결합시계열회귀분석을 실시하였다. 전체 사례 수는 총608개(16개국×38년)이다.

2. 주요 변수

본 연구의 종속변수는 합계출산율(TFR)이다. 출산수준을 나타내는 대표적인 지표로서 가임여성 1명이 평생 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 의미한다. 인구의 연령구조에 영향을 받지 않으므로, 연령구조가 상이한 국가나 집단 간 출산수준을 비교하는 데 적합하며, 해석이 상대적으로 용이하여 비교연구에 널리 활용되고 있다. 자료의 출처는 OECD Dataset이며 원자료는 World Bank에서 제공한다.

독립변수는 젠더평등[6] 수준이며, 여성의 정치적 권한 지수(WPEI)와 25-54세 여성 고용률의 표준점수의 평균값으로 산출하였다. 젠더평등 수준은 공적 영역과 사적 영역을 포괄하는 개념이지만, 본 연구의 목적은 젠더평등과 출산율의 거시적 관계를 실증하는 것이므로, 공적 영역의 젠더평등에 초점을 맞추었다. 여성의 공적 영역에의 참여는 젠더운동의 오랜 과제이자 목표였음에도 불구하고, 여전히 상당수의 국가에서 많은 여성들이 형식적인 권리만 획득한 채 차별적인 배제와 불평등을 경험하고 있다. 따라서 본 연구는 대표적인 공적 영역인 '정치와 경제영역의 여성의 참여'를 통해 젠더평등 수준을 복합지표로 측정하였다.[7]

여성의 정치적 권한 지수는 민주주의 다양성(V-Dem) 연구소에서 발표하는 민주주의 측정 지표 중 하나이다. V-Dem은 1900년부터 2020년까지 총 202개 국가를 대상으로 민주주의를 개념화하고 측정하고 있는데, 여러 민주주의 지수 중 가장 정교하고 세분화되어 있다고 평가받고 있다. 여성의 정치적 권한 지수(WPEI)는 국제적으로 통용되는 젠더평등 복합지표들과 높은 상관관계가 있으며(Kolk, 2019: 30), 장기간의 시계열 자료가 구축되어 있다는 장점이 있다. 여성의 노동시장 참여는 오랜 시간 여성운동과 젠더평등의 핵심 목표로 자리매김해 왔다. 해당 변수를 측정하기 위해 여성 고용률을 활용하였다. 일반적으로 고용률은 15-64세까지 노동시장에 참여하고 있는 인구의 비율로 측정되지만, 본 연구는 출산 및 양육기의 연령대에 주목하여 25-54세의 여성고용률 지표를 사용하였다. 자료의 출처는 OECD의 *LFS by Sex and Age*이다.

젠더평등 수준과 합계출산율의 관계를 실증하는 과정에서 출산율에 영향을 미칠 수 있는 다른 요인들을 통제하였다. 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 경제발전 수준과 가족정책 수준을 통제변수로 설정하였다. 이 외에도 실업률, 노동시간, 교육수준 등이 활용될 수 있으나, 연구의 간결성을 위해 선행연구에서 가장 많이 활용되고 있는 경제발전 수준과 가족정책 수준으로 제한하였다.

---

6) 본 연구에서 '젠더평등'(gender equality)은 공·사적 영역에서 성별로 인한 불이익을 극복하려는 노력과 그 결과를 의미한다. '젠더평등'과 유사한 개념으로 '젠더형평'(gender equity)이 있는데, 젠더평등이 정치, 사회, 경제, 가정 영역의 결과가 여성과 남성 사이에 어떻게 다른지를 통해 측정될 수 있다면(Arpino et al., 2015), 젠더형평은 결과보다는 공정성과 기회가 남녀 사이에 어떻게 다른지와 관련된다(McDonald, 2013). 본 연구에서는 사회 구조 내 여러 영역에서 성별관계의 불평등성 '결과'에 초점을 맞추므로 젠더평등의 개념을 활용하고자 한다.

7) 젠더평등을 측정하는 대표적인 변수에는 국제기구에서 발표하는 성불평등지수나 성격차지수, 혹은 남녀 임금격차 등이 있다. 그러나 해당 지표들은 측정 기간이 짧아 긴 시계열 자료를 필요로 하는 본 연구에 활용하기 어려운 한계가 있다.

경제발전 수준은 1인당 GDP로, 가족정책 수준은 GDP 대비 가족급여 지출 비중으로 측정하였다. 주요 변수의 개념과 출처는 아래 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 변수의 개념과 출처

구분		변수	출처
종속변수		합계출산율	OECD Stats
독립변수	젠더평등 수준	여성의 정치적 권한 지수와 25-54세 여성고용률의 표준점수(z score)의 평균	V-Dem OECD Stats
통제변수	경제수준	로그 1인당 GDP	OECD Stats
	가족정책	GDP 대비 가족급여 지출 비중	OECD Family Database

3. 분석방법

본 연구는 외부효과와 시간효과의 통제가 가능한 결합시계열회귀분석을 통해 젠더평등의 증진에 따른 출산율의 반등 가설을 검증하였다. 분석모델은 다음과 같다.

$$TFR_{i\,t} = \beta_1 G_{i\,t} + \sum_{j=1}^{j} \beta_j Z_{jit} + \gamma + \epsilon_{i,t}$$

(TFR: 합계출산율, G: 젠더평등 수준, Z: 통제변수들, γ: 고정효과(시간더미), ϵ: 잔차, i: 국가, t: 시간)

종속변수는 i 국가, t 년도의 합계출산율이며, 독립변수는 젠더평등 수준이고, 통제변수는 경제발전 수준과 가족급여 지출 비중이다. 고정효과가 존재하여 시간 더미를 투입하였다. 시기별 영향을 파악하기 위해 10년 단위로 통제변수를 포함하지 않은 모형과 포함한 모형으로 구분하여 분석을 실시하였다.

결합시계열회귀분석을 활용할 경우, 일반선형(OLS)회귀의 기본 가정인 잔차의 자기상관, 이분산성, 동시상관이 위배될 가능성이 높다. 따라서 이러한 문제점을 진단한 후 보완하여 왜곡된 추정치가 발생되지 않도록 모델을 구성해야 한다. 본 연구도 자기상관, 이분산성, 동시상관의 문제를 진단하고, Beck & Katz(1995)의 패널교정표준오차(PCSE: Panel Corrected Standard Errors) 모델을 적용하여 문제를 해결하고자 하였다. 자기상관과 이분산성은 각각 Breusch-Pagan Lagrange Multiplier 검증과 Modified Wald 검증을 통해, 동시상관은 패널 간 상관관계에 대한 Pesaran 검증을 통해 확인하였다.

그리고 고정효과 모델인지 확률효과 모델인지를 검증하기 위해 Hausman test를 실시하였다. 고정효과가 존재할 경우, 일반적으로 시간더미와 단위(국가)더미를 포함하는데, 본 연구와 같이 시간에 따른 관찰대상의 변화량이 크지 않을 때 국가더미를 사용할 경우, 변수에 대한 추정이 왜곡될 위험이 있다. 따라서 본 연구는 시간더미만을 포함하여 분석을 실시하였다. 분석에 사용된 통계 프로그램은 Stata 16.0이다.

Ⅳ. 분석결과

1. 기술통계 분석 결과

먼저 분석대상 국가들의 기술통계 결과를 살펴보자. 설명의 편의상 분석대상 국가를 복지체제와 지역에 따라 구분하였으며, 변수별 특성은 〈표 2〉, 〈표 3〉과 같다. 우선 합계출산율의 전체적인 흐름은 1980년대에 높았던 출산율이 1990년대 들어 가파르게 감소하였으며, 1990년대 중반 이후 북유럽과 대륙유럽을 중심으로 다시 반등하는 현상을 보이고 있다. 이들 국가군에서는 다소 등락이 관찰되나, 최근까지 평균 1.7명의 수준을 유지하고 있다. 남부유럽에서도 1990년대 중반 이후 일부 증가하는 모습을 보였으나, 여전히 1.4명 이하의 초저출산 수준에 머물러 있다.

젠더평등 수준은 상대적으로 가장 평등하다고 알려진 사민주의 국가에서 1980년대에 이미 평균을 상회하는 높은 수준을 보이고 있으며, 최근까지 가장 높은 수준을 유지해오고 있다. 그 외 국가들에서는 1980년에 평균 -1점 이하로 낮은 수준을 보였으나, 꾸준히 증가하여 최근에는 모두 0점을 상회하는 수준으로 나타났다. 보수주의 국가들이 사민주의 다음으로 높고, 자유주의와 남부유럽 국가들이 그 뒤를 따르고 있으나, 평균보다 낮은 수준이다. 대체로 출산율이 높은 국가들에서 젠더평등 수준도 높게 나타나고 있다.

경제발전 수준은 전체 평균이 1980년대에 비해 꾸준히 증가하였으며, 남부유럽 국가들을 제외하고 나머지 국가들에서 유사한 수준을 보이고 있다. 가족급여 지출 비중은 알려진 대로 사민주의에서 가장 높았고, 보수주의, 자유주의, 남부유럽의 순으로 나타났다. 특히 사민주의에서는 1980년대에도 2010년대의 전체 평균보다 높은 수준을 보여, 일찍부터 가족정책이 발전했음을 알 수 있다.

〈표 2〉 국가별 주요 변수들의 기술통계 (1)

국가	합계출산율				젠더평등 수준			
	1980s	1990s	2000s	2010s	1980s	1990s	2000s	2010s
사민주의	1.63	1.78	1.78	1.78	0.94	0.91	1.01	0.98
보수주의	1.59	1.57	1.69	1.72	-0.88	0.51	0.56	0.75
남부유럽	1.70	1.32	1.36	1.35	-1.60	-0.72	-0.00	0.15
자유주의	1.79	1.74	1.71	1.71	-1.10	-0.38	0.12	0.24
전체 (N=608)	1.69	1.60	1.63	1.63	-0.78	-0.12	0.36	0.48

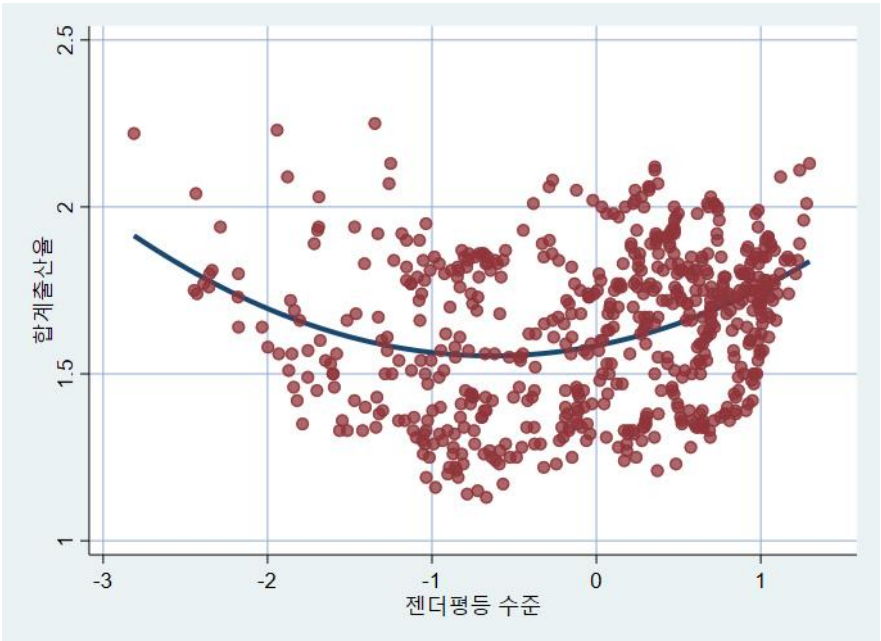
〈표 3〉 국가별 주요 변수들의 기술통계 (2)

국가	경제발전 수준				가족급여 지출			
	1980s	1990s	2000s	2010s	1980s	1990s	2000s	2010s
사민주의	9.53	9.98	10.43	10.73	2.92	3.62	3.19	3.41
보수주의	9.51	10.00	10.41	10.71	2.20	2.12	2.27	2.35
남부유럽	9.21	9.72	10.18	10.36	0.54	0.72	1.10	1.35
자유주의	9.56	10.05	10.46	10.71	0.99	1.24	1.65	1.90
전체 (N=608)	9.45	9.94	10.37	10.62	1.54	1.78	1.96	2.16

2. 산점도분석 결과

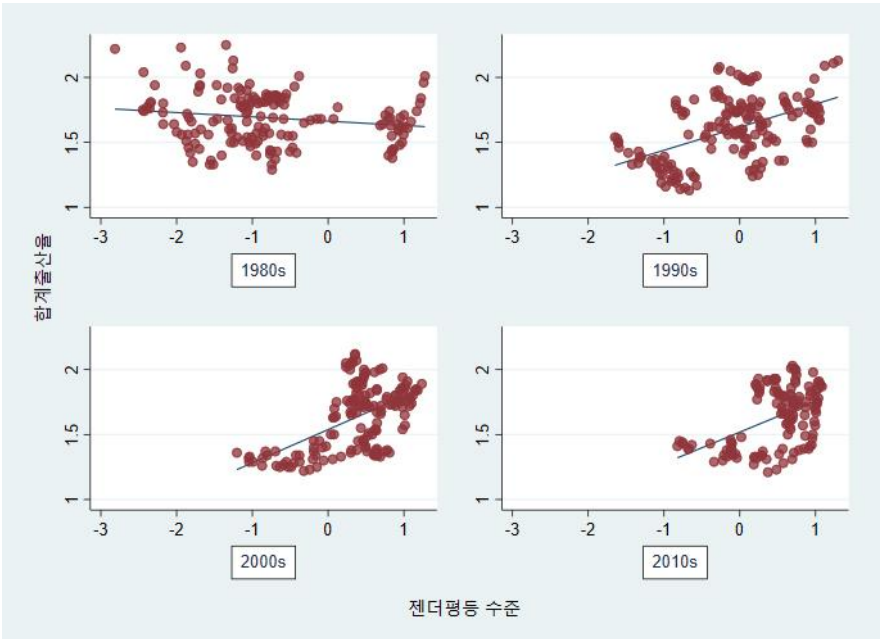
결합시계열회귀분석에 앞서 산점도분석을 통해 국가별 젠더평등과 출산율의 관계와 추이를 살펴보자. 젠더평등과 출산율의 관계는 U자형 혹은 V자형의 비선형 관계로 예측되어 왔으며, 국가마다 그 궤적이 다르게 나타난다. 산점도분석을 통해 이러한 비선형 관계를 시간의 흐름과 함께 파악할 수 있으며, 공간에 따른 비교도 가능하다.

[그림 2]는 합계출산율과 젠더평등 수준의 분석기간 전체 추이를 살펴본 것이다. 선행연구의 결과와 유사하게 젠더평등 수준이 점차 발전함에 따라 젠더평등과 합계출산율의 관계가 다소 완만하긴 하지만 부적 관계에서 정적 관계로 변화하는 U자형 분포를 확인할 수 있다. 낮은 젠더평등 수준이 일부 진전되면 출산율이 낮아지는 반면, 젠더평등 수준이 일정 정도 높은 수준에 도달하면 출산율이 다시 반등된다는 사실을 보여주고 있다. 다만 본 연구의 분석대상인 16개 국가들은 비교적 OECD 국가 내에서도 젠더평등 수준이 이른 시기에 발달해온 국가들이므로 선행연구에 비해 기울기의 폭이 넓고 다소 완만하게 나타나고 있다.



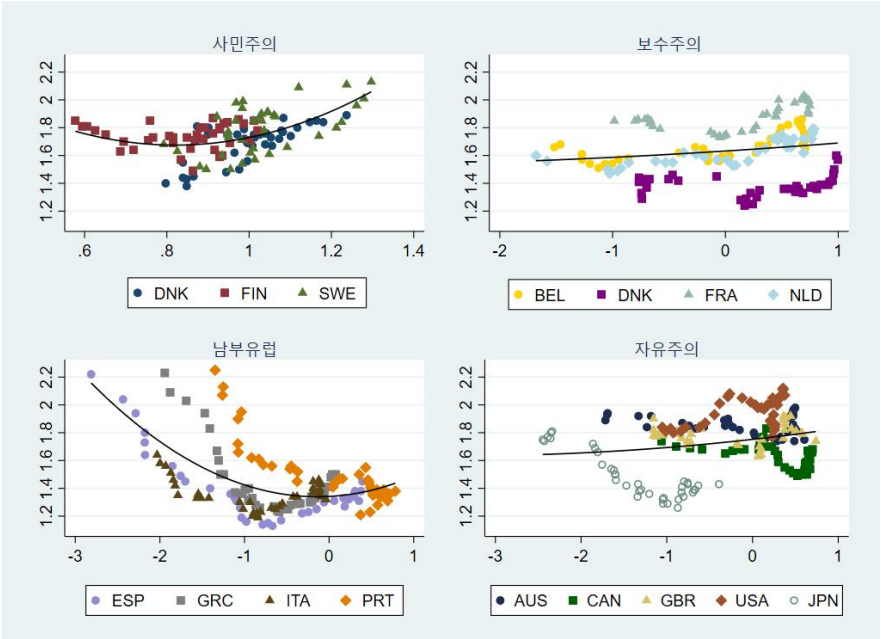
[그림 2] 합계출산율과 젠더평등 수준의 전체 추이

분석기간 전체 추이를 통해 U자형 분포를 확인하였으나, 이는 시간의 변화를 추정하기 어려우므로 10년 단위의 시기별로 구분하여 좀 더 구체적으로 살펴보자. 결과는 [그림 3]과 같다. 선행연구의 결과와 유사하게 두 변수 간 관계는 시기별로 차이를 보이고 있다. 1980년대에는 젠더평등 수준과 합계출산율이 낮은 수준이지만 부적 관계를 보인다. 그러나 대부분의 국가에서 젠더평등 수준이 확대된 1990년대부터 두 변수 간 관계가 정적인 관계로 전환됨을 알 수 있다. U자 혹은 V자 추세선의 하한지점이 1990년일 수 있다는 추정을 가능하게 하는 발견이다.



[그림 3] 합계출산율과 젠더평등 수준의 년도별 추이

한편 복지체제에 속한 개별 국가의 분포와 복지체제별 전체 평균 추이는 [그림 4]와 같다. 먼저 사민주의 국가들의 분포를 살펴보면, 우측 꼬리가 긴 모습의 U자형 곡선을 나타내는 것을 확인할 수 있다. 다른 체제에 비해 높은 젠더평등의 수준과 높은 출산율 수준을 형성하고 있으며, 출산율의 반등 수준이 뚜렷하게 목격된다. 보편적 사회권을 통한 탈상품화 효과가 가장 큰 사민주의 체제에서는 복지 제공의 주체로서 국가의 역할이 강조되어 왔으며, 일찍이 부모 모두에게 자녀양육의 책임을 부여하는 젠더평등한 정책이 발달해왔다. 특히 1970년대 이후 남성생계부양자모델에서 보편적생계부양자모델(혹은 이인소득자모델)로 정책모형을 전환시켜 여성의 노동시장 참여를 적극적으로 지원해왔다(김영미, 2007; 여유진 외, 2019). 이러한 영향으로 다른 국가에 비해 여성의 노동시장 참여 수준이 일찍부터 높게 유지되어 온 것이다. 동시에 서구 사회에서 처음으로 부모휴가를 반드시 아버지가 사용하도록 제도화하는 등 보편적생계부양자 모델을 넘어 보편적돌봄제공자모델로 효과적으로 전환함으로써, 출산율을 안정적으로 유지하고 있는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 4] 합계출산율과 젠더평등 수준의 복지체제별 추이

다음으로 남부유럽 국가를 보면, 왼쪽 꼬리가 긴 U자형 또는 역 J자형으로 나타나고 있다. 남부유럽 국가들은 복지국가의 가족주의적 특성이 가장 강하게 나타나는 체제이며, 남성생계부양자모델을 기반으로 출산 및 양육의 책임을 가족, 특히 여성에게 부과하는 경향이 강한 것으로 알려져 있다(류연규, 2005: 25). 따라서 이들 국가에서는 돌봄노동이 오롯이 여성의 몫으로 남아, 여성은 일과 가정의 이중부담을 떠안게 되며, 이로 인해 출산 수준과 경제활동 수준이 모두 낮게 나타난다(Neyer, 2003). 본 연구에서도 이러한 경향을 확인할 수 있으며, 미약하게나마 오른쪽 꼬리가 올라가는 모습을 확인할 수 있다. 다만 젠더평등 수준이 대상 국가 중 최저 수준이며 출산율도 여전히 1.4명의 초저출산 수준에 불과하여, 이를 반등으로 판단하기는 어려워 보인다.

보수주의와 자유주의 체제에서는 전체 평균의 분포가 우상향의 직선 모형으로 나타났다. 출산율과 젠더평등 수준 간 정적 관계를 확인할 수 있는 결과이다. 일반적으로 보수주의 체제는 남부유럽과 같이 가족책임주의가 강한 국가로 알려져 있으나, 가족정책의 규모와 질적 수준에서 큰 차이를 보이며, 사민주의 다음으로 높은 수준을 유지하고 있다. 남부유럽 국가에서보다 여성의 일·가정 양립을 적극 지원하여 젠더평등 수준이 높게 나타나는 것으로 해석할

수 있다. 특히 가족급여 지출 비중이 상대적으로 높은 벨기에와 프랑스에서 출산율이 높게 나타나고, 해당 비중이 낮은 독일과 네덜란드에서 출산율이 낮게 나타나고 있어, 가족급여 지출 비중이 높을수록 출산율이 높게 나타남을 추정할 수 있다.

주목할만한 사실은 가족정책은 물론 복지지출 수준이 낮은 것으로 알려진 자유주의 국가에서도 젠더평등 수준과 출산율이 높게 나타나고 있다는 점이다. 이들 국가는 대체로 노동시장 유연화를 통해 일·가정 양립을 용이하게 하고, 저비용의 시장 서비스를 통해 돌봄 욕구를 충족시키는 것으로 알려져 있다(Luci & Thévenon, 2010). 따라서 젠더평등 수준이 비교적 높게 나타나는 경향이 있다. 특히 캐나다와 미국에서 이러한 특성이 뚜렷하게 나타나고 있는데, 이 두 국가는 가족급여 지출 비중이 자유주의 체제 내에서도 가장 낮은 수준이지만, 젠더평등 수준과 출산율이 가장 높게 나타나고 있다. 높은 출산율은 지속적인 인구 유입과 특정 인종(히스패닉)의 증가, 종교적 영향 등 특수한 문화적 배경으로 해석되기도 한다. 미국의 경우, 노동시장 내 젠더불평등이 여전히 존재하지만, 다른 선진국에 비해 직업의 성별통합(gender integration of occupations)은 더 진보한 것으로 보고되고 있으며, 전문직 진출과 기업 경영에서도 상당한 진전을 이루었다고 평가되고 있다. 보육에 대한 공적 지원은 제한적이지만, 상대적으로 저렴한 사적 서비스를 통해 보육의 틈새(slots)가 매워지고 있는 것도 다른 특징이다(O'Connor, Orloff & Shaver, 1999: 4-5). 이러한 특성의 영향으로 국가의 가족급여에 대한 지출비중이 낮음에도 불구하고, 젠더평등 수준과 출산율이 높게 나타나고 있다고 해석할 수 있다. 한편 일본의 경우, 주요 변수들의 추이가 대체로 남부유럽과 유사하게 나타나고 있다.

이처럼 산점도분석을 통해 젠더평등과 출산율의 관계를 실증하였으며, 국가 및 복지체제별 특성과 차이를 파악하였다. 다만 산점도분석은 두 변수 외에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 정확하게 통제하기 어려운 한계가 있다. 외부효과와 시간효과의 통제가 가능한 결합시계열회귀분석을 통해 보다 정교하게 젠더평등과 출산율의 관계를 실증해 보자.

3. 결합시계열회귀분석 결과

젠더평등 수준과 합계출산율의 관계를 분석함에 앞서 결합시계열 자료에서 발생할 수 있는 선형회귀 가정의 위배 문제를 확인하고, 본 연구에 적합한 모델을 설정하기 위해 다양한 검증을 실시하였다.[8] Hausman test 검증 결과, 모형1, 모형2, 모형3, 모형4, 모형8에서 고정효과가 있는 것으로 나타나, 시간더미 변수를 포함하여 분석을 실시하였다. 또한 Modified Wald, Pesaran's test, 그리고 Adjusted LM 검증을 실시한 결과, 모든 모형에서 이분산성, 동시상관, 자기상관이 나타났다. 따라서 이분산성 및 동시상관 문제를 해결하기 위해 PCSE 모델을 사용하였으며, panel-specific AR(1) 옵션을 통해 자기상관 문제를 해결하였다.

합계출산율에 대한 영향요인을 분석한 결과는 〈표 4〉와 같다. 모형들의 설명력은 모두 89% 이상으로 양호한 수준이며, 모든 모형에서 통계적 유의미성이 확보되었다. 1980년대의 모형1과 모형2에서는 합계출산율에 대한 젠더평등 수준의 영향이 유의미한 부적관계를 보이고 있다. 그러나 1990년대 이후 모형에서는 모두 유의미한 정적관계로 전환되어 젠더평등 수준과 합계출산율의 관계가 1990년대를 기점으로 반등했음을 확인할 수 있다. 앞서 살펴본 Esping-Andersen & Billari가 주장한 젠더평등과 출산율의 U자형 혹은 V자형 관계를 실증적으로 확인한 결과라고 할 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 1980년대에 독립변수인 젠더평등 수준만 포함한 모형1에서 통계적으로 유의미한 부적관계가 관찰되었다. 본 연구에서 젠더평등 수준은 여성의 정치적 권력 지수와 25-54세 여성 고용률 변수를 표준화시킨 값의 평균을 사용하였다. 이러한 젠더평등 수준은 기존의 연구에서 출산율과 높은 상관관계가 있으나, 관계의 양상은 다소 복잡하게 나타났다. 대체로 초기 연구에서는 젠더평등이 증가하면 여성의 사회참여나 노동시장 참여가 높아지고, 이로 인해 자녀에 대한 기회비용이 증가하여 출산율에 미치는 영향이 부적관계로 예견되었다(Becker & Lewis, 1973; Leibenstein, 1974; Becker, 1993). 본 연구에서도 1980년대에는 합계출산율에 대한 젠더평등 수준의 방향이 음수로 나와 관련 경향을 뒷받침하고 있다. 이러한 결과는 젠더평등 이론과도 연결되는데, 1980년대 시기에는 북유럽 국가를 제외하고 많은 국가에서 젠더평등 수준이 낮게 나타나, 전통적인 '남성 생계부양자-여성 돌봄제공자' 규범이 여전히 지배적이었다고 해석할 수 있다. 젠더평등 이론은 이 시기 젠더

8) 검증 결과는 부록에 제시하였다.

평등 수준이 확산되어도, 사회가 충분히 수용하지 못해 출산율이 낮아진다고 주장한다. 본 연구에서도 각 국가에서 젠더평등 수준이 발달하기 시작한 이 시기에 부적 관계가 나타나 해당 이론의 내용을 뒷받침한다고 할 수 있다.

통제변수를 포함한 모형2에서도 젠더평등 수준은 부적관계를 유지하고 있다. 가족급여 지출 비중은 통계적으로 유의하지는 않으나 출산율에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 젠더평등 변수의 계수 값의 크기가 다소 감소하였다. 통제변수를 포함하지 않은 모형1에서는 젠더평등 수준이 1점 증가함에 따라 합계출산율이 0.083명 감소하였으나, 통제변수를 포함한 모형2에서는 젠더평등 수준이 1점 증가함에 따라 출산율이 0.059명 감소한 것이다. 가족정책의 영향으로 여성의 사회 진출이나 노동시장 참여, 출산과 양육의 양립 불가능성이 완화되었기 때문에, 젠더평등 수준이 출산율에 미치는 부적 영향의 계수 값이 축소되었다고 해석할 수 있다. 전술했듯이, 대부분의 국가에서 가족정책의 발달은 1990년대 이후에 확대되었으며 1980년대에는 사민주의와 일부 보수주의 국가(벨기에, 프랑스)만 비교적 높은 수준을 보이고 있다. 모형2에서 해당 변수의 통계적 유의도가 뚜렷하지 않은 이유는 이러한 영향으로 해석할 수 있다.

한편 기존 이론과 연구에 따르면, 경제발전 수준이 출산율에 미치는 영향은 양분되어 나타난다(Luci & Thévenon, 2010). 일부 연구에서는 경제발전 수준과 부적 관계를 주장하고 있는데(나진구, 2009; 황진영, 2013), 이들 연구는 1980년부터 2005년까지 패널자료를 결합하여 살펴본 것으로 시기별 방향성을 정확하게 포착하지 못하고 있다. 그러나 10년 단위로 시기를 구분하여 분석한 본 연구의 결과, 시기별 방향성이 다름을 확인할 수 있다. 1980년대 모형2에서는 경제발전 수준이 출산율에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 1990년대 이후 모형에서는 모두 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경제발전 수준 변수 역시 시간의 흐름에 따라 더 높아지면 출산율과 U자형 혹은 역 J자형 관계를 가진다는 기존 연구의 결과와 일치하는 것이다(Furuoka, 2009; Myrskylä et al, 2009; Luci & Thévenon, 2010).

1990년대 이후 모든 모형에서 젠더평등 수준이 통계적으로 유의한 수준에서 합계출산율과 정적 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 최근 들어 젠더평등 수준과 출산율의 관계의 방향이 역전되어 정적 관계로 나타나고 있다는 기존의 연구와 일치하는 결과이며(Rindfuss & Brewster, 1996; Ahn & Mira, 2002; Sleebos, 2003; 류연규, 2005), 젠더평등 수준에 따라 출산율이 반등한다는 젠더평등 이론을 뒷받침하는 결과라고 할 수 있다(Esping-Andersen & Billari, 2015). 여성의 노동시장 참여나 정치적 참여와 같은 사

회진출이 더 높은 수준으로 증가하면서, 전통적 남성 생계부양자-여성 돌봄제공자 모델에서 여성과 남성 모두가 생계부양의 역할을 분담하는 새로운 성평등 모델로 이행하고 있다고 해석할 수 있다. 많은 국가들이 1990년대를 기점으로 다중균형모델에서 제시한 B지점을 통과하고 있는 것이다.

가족정책 지출은 1980년대부터 꾸준히 통계적으로 유의한 수준에서 정적 관계를 갖고 있다. 복지국가의 가족 친화적 정책이 출산율을 증가시킨다는 기존의 연구들과 일치하는 결과이다. 1980년대 이후 계수 값이 미세하게 증가하고 있으며, 젠더평등 수준의 계수 값 또한 증가하여 가족정책이 여성의 일과 가정 양립의 문제를 보완하고 있는 것으로 보인다.[9] 한편 경제발전 수준을 나타내는 로그 1인당 GDP도 1990년대를 기점으로 정적 관계로 변화하였다. 경제발전 수준은 기존 연구에 대체로 통제변수로 활용되어, 그 결과 해석에 주목하지 않는 경향을 보였다. 그러나 최근 연구에서 경제가 발전하는 초기 단계에서는 출산율이 낮아지지만, 시간이 지남에 따라 경제발전과 출산율의 관계가 정적으로 변화한다는 주장이 제기되고 있다. 본 연구에서는 이러한 관계를 확인하였다는 점에서 의미 있는 결과라고 할 수 있다.

정리하면, 1980년부터 2017년까지 10년 단위로 시기를 구분하여 출산율에 대한 영향요인을 분석한 결과, 젠더평등 수준이 1980년대에는 출산율과 부적관계를 보였으나, 1990년대부터 정적관계로 전환되고 있다. 1990년대를 기점으로 출산율과의 관계가 변화되었음을 알 수 있으며, 이는 출산율과 관련된 젠더평등 이론을 실증적으로 확인한 결과이다.

9) 가족정책에 대한 공공지출은 대부분의 국가에서 전반적으로 확대되는 추세지만, 증가폭이 국가별로 상이하며 동일한 국가 내에서도 지원유형에 따라 관련 지출의 증가 수준이 다르게 나타난다(이승윤·박고은·김윤영, 2014: 214). 최근 가족정책의 종류나 성격에 따라 출산에 미치는 영향이 다를 수 있다는 주장도 제기되고 있다(김영미, 2016: 51). 현금지원과 서비스 지원이 각각 다른 방식으로 출산에 작용할 수 있으며, 개별 정책의 조합에 따라 효과가 다를 수 있다는 것이다.

〈표 4〉 합계출산율에 대한 결합시계열회귀분석 결과

	1980s		1990s		2000s		2010s	
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6	모형7	모형8
젠더평등 수준	-0.083**	-0.059*	0.113***	0.056**	0.232***	0.086***	0.198***	0.084**
로그 1인당 GDP		-0.171**		0.514***		0.450***		0.131
GDP 대비 가족급여 총 지출		0.030		0.069***		0.069***		0.097***
상수항	1.649***	3.246***	1.711***	-3.446***	1.554***	-3.195***	1.540***	0.001
R^2	0.8997	0.9071	0.9347	0.9453	0.9192	0.9348	0.9367	0.9451
Wald x^2	4.00**	13.70**	14.45***	272.70***	54.62***	129.92***	30.70***	132.42***
사례 수(608)	160(16개국*10개년)		160(16개국*10개년)		160(16개국*10개년)		128(16개국*8개년)	
고정효과	시간더미	시간더미	시간더미	시간더미	없음	없음	없음	시간더미

주. ***p<.001, **p<.05, *p<.1

V. 결 론

본 연구는 젠더평등의 증진에 따른 출산율 반등 가설을 실증하는데 목적을 두고 있다. 젠더평등이 일정수준 이상으로 증가하면 출산율이 부적관계에서 정적관계로 변화하는지, 그리고 그것이 국가별로 어떻게 나타나는지를 파악하고자 하였다. 이를 위해 OECD 16개국의 1980년부터 2017년까지의 시계열 자료를 결합하여 산점도분석과 10년 단위의 시기별 결합시계열회귀분석을 실시하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

우선 젠더평등 수준과 합계출산율의 분석기간 전체 추이는 완만한 U자형 분포로 나타났다. 이를 10년 단위의 시기별로 구분하여 보았을 때 1980년대에는 약한 부적관계였으나, 대부분의 국가에서 젠더평등 수준이 확대된 1990년대부터 정적관계를 보이고 있다. 외부효과와 시간효과를 통제한 상황에서 결합시계열회귀분석을 통해 젠더평등 수준과 출산율의 관계가 1990년대를 기점으로 반등했음도 확인하였다. 이는 Esping-Andersen & Billari가 주장한 젠더평등과 출산율의 U자형 관계를 실증적으로 확인한 결과라고 할 수 있다. 1980년대에는 젠더평등 수준과 경제발전 수준이 낮고 가족급여 지출 비중이 높은 국가일수록 출산율이 높게 나타났지만, 1990년대부터 젠더평등 수준과 경제발전 수준, 그리고 가족급여 지출 비중이 모두 높은 국가에서 출산율이 높게 나타나고 있다.

본 연구의 결과를 토대로 우리 사회의 저출산 대책의 대략적인 정책적 방향을 제시하면 다음과 같다. 우리나라 저출산 관련정책의 중심축인 '저출산·고령사회 기본계획'은 2005년부터 현재까지 1~3차에 걸쳐 수립되어 시행되었으며, 이를 기반으로 출산과 양육을 둘러싼 정책의 범위와 수준이 크게 확대되어 왔다. 그럼에도 불구하고 2018년부터 3년째 우리나라는 세계에서 유일하게 합계출산율 1명 미만으로 매년 사상 최저치를 갱신하고 있다. 저출산 현상을 해결하기 위해 상당한 노력과 예산을 투입했음에도 불구하고 적절한 성과를 이루지 못한 것이다. 그로 인해 현 정부는 2018년 제3차 기본계획의 전망과 목표를 완전히 재구조화하였으며, 정책의 전반적인 패러다임을 '출산장려'에서 '전 생애 삶의 질 제고' 및 '성평등 실현' 등을 위한 종합적 대응으로 전환하였다. 그러나 패러다임의 전환에도 불구하고 실제 정책 내용은 이전과 크게 다르지 않아 기대성과가 모호하다는 비판에 직면해있다(송다영·백경흔, 2020: 177). 젠더평등이 선언적 수준에 머물러 있어 구체적인 정책 내용에서 어떻게 진일보했는지 불명확하다는 것이다. 젠더평등 관점의 실체적 기반이

확인되지 않으면 결과도 불분명하게 나타날 수밖에 없다.

그간의 저출산 대책이 실효성을 얻지 못한 가장 중요한 이유는 젠더평등 관점이 부족했다는 점에 있다. 2000년 이후 합계출산율이 1.5명 이하로 하락하면서 현재까지 저출산은 고령화와 함께 우리 사회의 최대 이슈 중 하나이다. 현행 저출산 대응정책은 출산장려와 이를 통한 경제성장과 국가발전이라는 논리를 중심으로 한다는 점에서 여성이 인구 정책의 도구 또는 수단으로 작용하고 있다는 비판을 받고 있다(김영미, 2018: 111). 그러나 저출산 현상은 그간의 저출산 담론과 정책이 전제하고 있는 논리와 달리, 단순히 인구구조의 변화가 아닌 '젠더관계의 변화'를 의미한다. 역사적으로 저출산 현상은 남녀의 파트너십과 관련되어 왔으며, 이를 둘러싼 가족구조나 노동시장 등 젠더관계와 사회체계가 복합적으로 연결되어 나타난 결과이기 때문이다(이재경 외, 2005: 35). 따라서 젠더관계의 변화를 포착하고 이를 적절하게 반영하지 못한다면 정책의 효과는 담보되지 못할 것이다.

본 연구는 젠더평등 수준을 여성의 정치적 참여와 노동시장 참여로 측정하였다. 이 수준이 높다는 것은 전통적 남성생계부양자 규범이 성평등적 규범으로 변화되어 성역할 변화가 비교적 뚜렷하게 부각된다는 의미이다. 젠더평등 수준이 높은 국가에서 여성은 일과 가정(출산, 돌봄 등) 사이의 갈등이 비교적 적다고 할 수 있다. 본 연구에서 확인하였듯이, 대체로 젠더평등 수준이 높은 국가에서 출산율의 반등이 뚜렷한 반면, 젠더평등 수준이 낮은 국가의 경우 낮은 출산율이 지속되고 있다. 젠더평등 이론이 강조하듯이, 출산율이 반등하여 젠더평등한 가족균형 상태에 도달하기 위해서는 '여성 생애주기의 남성화'와 '남성 생애주기의 여성화'가 함께 이루어져야 한다(Esping-Andersen & Billari, 2015). 모든 여성들은 자신의 고용정체성을 효과적으로 남성화할 수 있어야 하며, 남성들은 그간 여성의 영역으로 간주되어 온 가사 및 돌봄을 여성화할 수 있어야 한다. 여성과 남성이 모두 '생계부양자'인 동시에 '돌봄제공자'가 되어야 할 것이다. 사회는 이를 적극적으로 추진할 의무가 있으며, 관련 여건과 기회를 공적으로 구축해야 한다.

결과적으로 젠더평등 수준이 높고 일 가정양립의 가능성이 높은 사회에서 출산율이 반등하는 추세를 보이고 있다. 우리나라에서 그간 시행되어 온 저출산 대응정책은 여성과 남성 개인의 삶보다는 국가주의 담론에 장악되어 분명한 방향성이나 지향점이 부재해 왔다. 단지 저출산을 '문제'로 인식하고, 이를 해결하면 국가가 발전한다는 식의 담론은 더 이상 시대 상황에 맞지 않으며, 개별 시민의 거부감만 불러일으킬 수밖에 없다. 저출산은 사회변동의 결과이지 원인이 아니다. 이미 여성의 경제활동이나 사회참여가 확대되고 이중소득

자모델이 보편적인 현상으로 자리 잡은 상황에서, 양육과 돌봄의 책임이 여성에게만 전가되는 것이 아니라, 남성과 여성, 그리고 사회 전체가 일정하게 역할을 배분해야 할 것이다. 패러다임의 전환을 넘어 젠더평등 관점을 견지한 실질적인 정책들이 수립되어야 하며, 이를 위한 관련 연구도 더욱 확대될 필요가 있다.

■ 투고일 : 2022년 1월 25일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 8일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 15일

참고문헌

계봉오·김영미(2016). **저출산에 대한 문화적 접근-성평등주의와 출산의 관계**. 한국보건사회연구원·국민대학교 산학협력단.

골딘, 클라우디아(2021). **커리어 그리고 가정: 평등을 향한 여성들의 기나긴 여정**. 김승진(역). 생각의힘(Goldin, Caludia, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press, 2021).

김영미(2007). **복지국가와 여성 노동권: 제도적 지원과 보장수준의 관계에 관한 비교사회정책 연구**. 서울대학교 박사학위 논문.

_____(2016). "출산과 성평등주의 다층분석". **경제와사회**, 112, 41-74.

_____(2018). "저출산·고령사회 기본계획에 대한 젠더 분석: 저출산 담론의 재구성을 위하여". **비판사회정책**, 59, 103-152.

나진구(2009). **가족 친화적 정책이 출산율에 미치는 영향에 관한 연구**. 중앙대학교 석사학위 논문.

류연규(2005). **복지국가의 탈가족화와 출산율의 관계에 대한 비교 연구**. 서울대학교 박사학위 논문.

민연경(2015). "〈기획특집〉 국정관리연구 10주년 기획: 지속 가능한 사회와 국정관리: 노동시장 내 여성고용평등과 출산율의 관계 연구-OECD 18개 국가를 대상으로". **국정관리연구**, 10(3), 1-33.

박수미(2009). "성평등 사회 실현이 저출산 극복의 지름길". **젠더리뷰**, 15, 30-35.

송다영·백경흔(2020). "성평등 관점에서의 저출산 기본계획 평가와 대안 전략에 관한 연구". **한국여성학**, 36(1), 175-209.

에스핑 앤더슨, 요스타(2014). **끝나지 않은 혁명**. 주은선·김영미(역). 서울 : 나눔의 집(Esping-Andersen, Gøsta, *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge: Polity Press, 2009).

여유진·김미곤·김기태·김선·정재훈·김인춘·서현수·길리아노 보놀리(2019). **노르딕 모델과 대륙형 모델의 형성 및 변천과정 연구**. 경제인문사회연구회·한국보건사회연구원.

이승윤·박고은·김윤영(2014). "가족정책의 세 가지 지원유형과 그 조합에 관한 국제비교연구". **사회복지정책**, 41(1), 213-240.

이재경·조영미·이은아·유정미(2005). **저출산의 젠더 분석 및 정책 대안 연구**. 고령화 및 미래사회위원회.

이재경(2006). "저출산에 대한 여성주의적 비평". **젠더리뷰**, 1, 4-12.

황진영(2013). "여성의 경제활동참가, 노동시장의 불안정성 및 합계출산율: 국가간 실증분석". **재정정책논집**, 15(1), 81-105.

Ahn, N., & Mira, P.(2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics*, 15(4), 667-682.

Arpino, B., Esping-Andersen, G., & Pessin, L.(2015). How do changes in gender role attitudes towards female employment influence fertility? A macro-level analysis. *European Sociological Review*, 31(3), 370-382.

Aassve, A., Billari, F. C., & Pessin, L.(2012). Trust and fertility dynamics. *Carlo F. Dondena Centre for Research on Social Dynamics Working Paper*, 55, 4-54.

Beck, N., & Katz, J. N.(1995). What to do (and not to do) with time-series cross-section data. *American Political Science Review*, 89(3), 634-647.

Becker, G. S. & Lewis, H.(1973). On the interaction between quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*, 81, 279-288.

Becker, G. S.(1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101(3), 385-409.

Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R.(2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 271-296.

Brinton, M. C., & Lee, D. J.(2016). Gender-role ideology, labor market institutions, and post-industrial fertility. *Population and Development Review*, 42(3), 405-433.

Cho, Y., Song, A., & Moon, A.(2018). Low fertility based on gender equity perspectives: Dynamics between individual gender role attitudes and social norms in low-fertility countries. *In PAA 2018 Annual Meeting*, 1-20.

Esping-Andersen, G., & Billari, F. C.(2015). Re-theorizing family

demographics. *Population and Development Review*, 41(1), 1-31.

European Commission.(2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015*. Brussels: COM(2010) 491 final.

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

Furuoka, F.(2009). Looking for a j-shaped development-fertility relationship: Do advances in development really reverse fertility declines. *Economics Bulletin*, 29(4), 3067-3074.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T.(2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.

Kolk, M.(2019). Weak support for a u-shaped pattern between societal gender equality and fertility when comparing societies across time. *Demographic Research*, 40, 27-48.

Korpi, T., & Stern, C.(2008). Globalization, deindustrialization and the labor market experiences of Swedish women, 1950 to 2000(Chapter 5). In H. P. Blossfeld & H. Hofmeister(Eds), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers*. Cheltenham: Edward Elgar, 115-141.

Leibenstein, H.(1974). An interpretation of the economic theory of fertility: promising path or blind alley? *Journal of Economic Literature*, 12(2), 457-479.

Luci, A., & Thévenon, O.(2010). Does economic development drive the fertility rebound in OECD countries. *Documents de Travail de L'Ined*, 167, 1-45.

McDonald, P.(2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3), 427-439.

Mills, M.(2010). Gender roles, gender (in)equality and fertility: An empirical test of five gender equity indices. *Canadian Studies in*

Population [ARCHIVES], 37(3-4), 445-474.

Myrskylä, M., Kohler, H. P., & Billari, F. C.(2009). Advances in development reverse fertility declines. *Nature*, 460(6), 741-743.

_____.(2011). High development and fertility: fertility at older reproductive ages and gender equality explain the positive link. *PSC Working Paper Series*, 30, 1-40.

Neyer, G.(2003). Family policies and low fertility in Western Europe. *Journal of Population and Social Security (Population)*. S1: 46-93.

Neyer, G., Lappegård, T., & Vignoli, D.(2013). Gender equality and fertility: Which equality matters?. *European Journal of Population/ Revue Européenne de Démographie*, 29(3), 245-272.

O'Connor, J. S., Orloff, A. S., & Shaver, S.(1999). *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States.* Cambridge University Press.

OECD.(2011). *Doing Better for Families*. Paris: OECD Publishing.

Rindfuss, R. R., & Brewster, K. L.(1996). Childrearing and fertility. *Population and Development Review*, 22, 258-289.

Scott, J., & Braun, M.(2006). Individualization of family values. In P. Ester, M. Braun, & P. Mohler (Eds.), *Globalization, value change, and generations: A cross-national and intergenerational perspective*. Leiden: Brill, 61-87.

Sleebos, J.(2003). Low fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 15, Paries: OECD.

Stefani, S., & Prati, G.(2020). Gender ideology and fertility: Evidence for a curvilinear hypothesis. Department of Psychology, University of Bologna (Italy). https://doi.org/10.31234/osf.io/g4nxh

Torr, B. M., & Short, S. E.(2004). Second births and the second shift: A research note on gender equity and fertility. *Population and Development Review*, 30(1), 109-130.

〈부록 1〉 결합시계열회귀분석 검증 결과 (1)

		1980s		1990s	
		모형1	모형2	모형3	모형4
고정효과	Hausman	12.53***	8.41*	12.20***	15.30**
이분산성	Modified Wald	4186.75***	84415.44***	2461.08***	1540.84***
동시상관	Pesaran's test	477.733***	476.432***	426.906***	338.885***
자기상관	Adjusted LM	49.48***	43.38***	18.12***	26.08***

주. ***p<.001, **p<.01, *p<.05

〈부록 2〉 결합시계열회귀분석 검증 결과 (2)

		2000s		2010s	
		모형5	모형6	모형7	모형8
고정효과	Hausman	0.95	3.59	0.73	21.66***
이분산성	Modified Wald	594.00***	652.78***	335.93***	1465.56***
동시상관	Pesaran's test	408.080***	344.249***	479.678***	339.294***
자기상관	Adjusted LM	4.76*	12.46***	10.86**	29.03***

주. ***p<.001, **p<.01, *p<.05

Abstract

Empirical Analysis of the Relationship between Gender Equality and Total Fertility Rate: Focused on Comparison among OECD Countries

Ahyun Ryu*·Kyo-seong Kim**

The purpose of this study is to prove the hypothesis of a rebound in the fertility rate due to the promotion of gender equality. For this purpose, scatter-plot analysis and pooled cross-sectional time-series regression analysis were performed by combining longitudinal data from 16 OECD countries from 1980 to 2017. As a result of the analysis, a U-shaped distribution of the level of gender equality and the total fertility rate was observed, and it was confirmed that the fertility rate rebounded from the 1990s. In the 1980s, countries with low levels of gender equality and economic development and a higher proportion of family benefit expenditure showed higher fertility rates. However, since the 1990s, countries with higher levels of gender equality, economic development, and family benefit expenditures have shown higher fertility rates. Therefore, as the gender equality theory emphasizes, 'masculinization of the female life cycle' and 'feminization of the male life cycle' must be carried out together in order to achieve a gender-equal family balance by rebounding the fertility rate.

Keywords : Gender Equality, Total Fertility Rate, Multiple Equilibrium Model, Family Policy, Pooled Cross-Sectional Time-Series Analysis

* First Author: MA, Department of Social Welfare, Chung-Ang University (dktmd1324@naver.com)

** Corresponding Author: Professor, School of Social Welfare, Chung-Ang University (kyoseong@ cau.ac.kr)

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 35~63
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.002

국회 여성 보좌진의 조직경험과 반응전략에 관한 질적 연구*

김상숙**·성민정***

초 록

행정부에 대응하는 국회의 기능이 강조되면서 국회의원의 의정활동을 실무적으로 지원하는 보좌진의 역할이 중요해지고 있다. 동시에 성평등 인식에 기반한 성인지적 관점을 갖춘 의정활동 지원을 위한 여성 보좌진의 역할 또한 강조되고 있다. 이러한 상황에서 정책에 대한 전문성과 책임성이 요구되는 관리자급인 4급 및 5급 여성 보좌진들의 조직경험은 이들의 직무태도에 어떤 영향을 미치는가? 특히 남성 중심의 정치문화가 여타 공공부문 조직보다도 강하게 드러나는 조직에서 여성 보좌진의 경험은 어떤 반응으로 나타나는가?

본 연구는 국회 여성 보좌진 가운데 4급 보좌관과 5급 비서관의 조직경험에 대하여 심층적으로 분석하고 이해하려는 목적에서 수행되었다. 국회 경력이 평균 10년 이상인 5급 이상 여성 보좌진들에 대한 심층면접을 근거이론을 통한 질적연구방법으로 분석하였다. 연구 결과, 여성 보좌진들은 일상적 성차별, 공고한 유리천장과 고용불안 속에 워라밸을 포기한 삶을 감수한 채 경력을 유지하고 있었으며, 이상과 현실의 괴리를 경험하고 있었다. 이러한 조직경험은 능동/수동적인 이해·해석과 반응전략을 만드는 것으로 나타났다.

주제어 : 국회 여성 보좌진, 조직경험, 질적연구, 근거이론

* 본 논문을 질적 연구로서 구성하고 해석하는 과정에 유익한 조언을 주신 서울대학교 행정대학원 김병조 교수님께 깊이 감사드립니다.
** 제1저자: 한국행정연구원 초청연구위원(sangsuk_kim@kipa.re.kr)
*** 공동저자: 한국여성정책연구원 부연구위원(smj325@kwdimai.re.kr)

I. 서 론

행정부에 대응한 국회의 역할이 강조되면서 국회의원의 의정활동 전반을 지원하는 입법지원조직으로서의 역할과 기능에 대한 관심도 높아지고 있다. 국회의원의 의정활동을 실무적으로 지원하는 보좌진의 전문성은 정책 결정 과정에 상당한 영향력을 미치며 이는 점차 중요해지고 있다(Romzek & Utter, 1997; 김형철, 2012). 전문성과 함께 정책 및 의정 활동에서 성평등 인식에 기반한 성인지적 관점 또한 대내외적으로 요구 받고 있다.[1] 그럼에도 불구하고 여성 보좌관은 전체 보좌관의 8%에 불과하며 여성이 일하기 쉽지 않은 조직으로 여겨지고 있다.[2]

별정직 공무원 신분인 국회 보좌진에 대한 임면권은 개별 국회의원이 갖고 있어 의원실마다 별도의 채용이 이루어지며 승진, 근무조건, 퇴직 등에 관한 표준화된 제도가 사실상 없다. 또한 국회 보좌진들은 요구되는 역할과 필요한 역량에 비해 높은 업무강도와 낮은 처우, 고용불안에 놓여 있는 것으로 보인다.[3] 물론 국회의원 보좌진에 대한 인사제도는 남녀 보좌진이 공통적인 부분이다. 그러나 여성 보좌진이 남성 보좌진과 유사한 조직경험을 한다고 보기에는 어려움이 있다. 평가, 승진 시스템이 없는 상황에서는 조직문화의 영향력이 클 수 있으며, 국회의 조직문화는 남성중심의 정치문화와 맥을 같이 하고 있기 때문이다(김민정, 2009).

남성적 문화와 관행이 존재하는 공직에서 관리직 여성의 현실은 남성과 같을 수 없으며(원숙연, 2012), 여성 관리직급이 대면하는 경험은 남성과 다를 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 여성 관리자는 조직의 상층부로 이동한 집단으로서 유리천장(glass ceiling) 혹은 어머니 장벽(maternity wall)을 극복하고 있는 여성들이라는 점에서 하위직급 여성의 역할모델이자 이들의 경력 전망에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점에서도 중요한 의미를 갖는다(조혜

1) 국회는 국제의회연맹(IPU)의 '성인지 의회 행동계획'의 이행을 촉구받고 있으며 이에 따라 '성평등 국회 자문위원회'를 설치하고 의회 내 여성대표성 제고, 성평등한 근무환경 조성의 필요성이 높아지고 있다.(여성신문, 2021.1.27.) http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=206802 에서 2022.1.2. 인출.

2) "4급 여성 보좌관 8%…여전한 국회 '유리천장'" (KBS NEWS, 2020.6.15.) https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4470363&ref=A 에서 2022.1.2. 인출.
"'저출산' 해결하자는 의원들…보좌진에겐 "NO출산"" (한국경제, 2020.11.27.) https://www.hankyung.com/politics/article/2020112787321 에서 2022.1.2. 인출.

3) "'파리 목숨' 보좌진… 21대 국회, 매일 1명 이상 떠났다" (아시아투데이, 2021.3.8.) https://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20210308010004829 에서 2022.1.2. 인출.

원·함인희, 2016). 아직까지는 국회 보좌진의 조직경험 특히 여성 보좌진을 대상으로 한 연구는 찾기 어렵다. 보좌진 현황에 대한 설문과 비교분석, 집단면접을 통한 인식조사 등은 수행된 바 있으나(예, 정광호·김권식, 2008; 박명호·박재성, 2017; 김상희, 2007), 보좌진의 조직경험에 대한 질적 연구는 시도되지 않았다.

본 연구는 국회 여성 보좌진의 조직경험의 특수성을 살펴보고자 하였으며, 특히 하위직 행정업무 담당자가 아닌 정책 전문성을 가진 4급·5급 여성 보좌진[4]을 대상으로 심층 면접을 통하여 특수한 공직 여건에서의 조직사회화 경험과 이에 따른 상호작용의 양상을 확인하고자 하였다. 이에 '참여자가 경험에 어떻게 대처해 나가고 반응하는가'를 이해하는데 유용한 접근법인 근거이론(Schreiver & Stern, 2003)을 통하여 이들의 조직경험이 어떤 요인과 과정을 거쳐 직무태도 및 반응으로 이어지는가를 보았다.

Ⅱ. 선행연구

의회 보좌진은 국회의원의 정치적 선택과 책임에 보이지 않는 영향력을 행사하며(Rosenthal & Bell, 2002), 정책 결정 과정이나 지역구 관리 등에 있어서 가장 결정적이고 영향력 있는 행위자의 역할을 수행하기도 한다(Harrison & Hammond, 1977; Malbin, 1980; Rundquist, Schneider, & Pauls, 1992; 박명호·박재성, 2017에서 재인용). 그러나, 의회 여성 보좌진을 대상으로 한 연구들은 성별격차가 나타나는 현실 및 정책 결정에 역할을 하는 상위 직급에서 제한적인 여성의 영향력을 확인하고 있다(Wilson & Carlos, 2014; Ritchie & You, 2021). 의회에서 상위 직급 보좌진으로서 여성의 대표성을 확대하는 것은 여성이 과소되표된 집단에서 관리자의 성별이 여성의 기회와 경력 발전에 유리한 영향을 미칠 수 있다(Helgeson, 1995)는 측면 뿐 아니라, 다양성의 관점에서 정책 또는 서비스에 대응한다(Wilson & Carlos, 2014)는 점에서도 중요하다.

우리나라의 경우 1990년대 이후 국회의 위상과 기능이 점차 강조되면서 국회 보좌진에 대한 연구는 국회의 입법기능과 역량을 강화하기 위해 필요한 제도적인 방안의 하나로 논의되기 시작하였다. 선행연구들은 제도적 관점에서

4) 국회 보좌직원은 4급 상당 보좌관부터 9급 상당 비서를 포함하나 이하 본 연구에서는 여성 4급 보좌관과 5급 비서관을 '여성 보좌진'으로 표현하였다.

보좌진 제도 현황과 문제점, 개선 방안, 전문성 제고를 위한 대안 등 연구가 주를 이루었다(함성득·김혁·조준우, 2004; 김상희, 2007; 김형철, 2012; 박명호·박재성, 2017 등). 아직까지 여성 보좌진의 조직경험과 행태에 대한 연구는 미흡하다. 국회 보좌진을 대상으로 한 일부 연구들은 전문성 뿐 아니라 직업전망과 직장생활 만족도가 보좌진의 입법영향력에 영향을 미치며(정광호·김권식, 2008) 보좌진의 조직신뢰와 조직성과의 관계에서 직무만족의 매개효과가 있음을 확인하였으나(유경선, 2018), 수적으로 나타나는 국회 내 성별, 직급별 불균형에 주목한 연구(김민정, 2009)는 상당히 제한적이다.

조직 내 소수집단에 속한 토큰(token) 여성은 높은 가시성으로 인해 남성집단에 의한 차별을 더 크게 경험할 수 있다고 볼 때(Kanter, 1977), 다양한 조직에서 토큰 여성의 조직경험과 업무경험을 분석하고 확인하려는 시도가 필요하다. 여성의 직업 행동의 개념화, 특히 사회화 경험과 이에 따른 반응, 혹은 행동 간의 관계에 대한 이해를 위한 인지과정에 초점을 두고 깊이 있게 분석하는 것은 여성 개인적 차원 뿐 아니라 조직적 차원에서도 유용한 함의를 제시할 수 있을 것이다. 본 연구는 입법기관인 국회의 4급 및 5급 여성 보좌진의 직무경험을 통해 이를 확인하고자 하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

국회 여성 보좌진에 관한 기존의 연구가 없는 상황에서 연구 대상자의 개별적인 경험을 충분히 조사하는 것이 필요하다. 본 연구는 국회 조직 특성을 충분히 경험하고 조직 사회화 과정을 겪은 관리직급이라 할 수 있는 5급 비서관 이상의 상위 직급 여성 보좌진을 대상으로 하였다.[5] 국회 의원실 4급 보좌관과 5급 비서관은 책임자급으로서 비중 있는 위치에서 정부 부처와 직접적으로

5) 제21대 국회의 경우, 4~9급 전체 보좌진은 총 2,370명이며 이 가운데 여성은 715명으로 30.1%를 차지하고 있다. 그러나 급수별 성별비율 현황을 살펴보면 직급별 성별격차가 크게 나타난다. 9급의 경우 여성이 59.1%, 8급 54.2%를 차지하는 데 비하여 7급은 33.2%, 6급은 30.2%로 낮아진다. 실질적으로 정책을 담당하고 담당 기관에 대한 책임을 갖게 되는 5급 비서관은 23.2%, 4급은 8.7%로 10%에도 미치지 못하고 있다(국회사무처 자료). 이는 행정부 일반직 4급 공무원의 여성 비율이 16.0%인 것에 비하여도 월등히 낮은 수준이다(2020 인사혁신통계연보).

업무를 조율하는 자리라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 5급 이상 여성의 비율이 늘고 이들이 정책 실무자이자 전문가로서 경력을 지속해 나가는 것은 의미가 크다. 또한, 국회의원의 임기가 4년인 점을 고려하여 최소 8년 국회 경력을 지속해 온 이들을 대상으로 하였다. 4급 보좌관과 5급 비서관 직급에 따라, 정당이나 결혼 여부, 자녀 유무에 따라서도 인식과 경험은 다를 것으로 예상되어 이를 고려하여 인터뷰 대상자를 선정하였다. 이와 함께 인터뷰 과정에서 여성들의 경력 루트가 제한적임을 고려하여 보좌관 경력을 바탕으로 유관기관으로 이직한 야당과 여당 보좌관 출신인 이들을 찾아 인터뷰하였다.

인터뷰는 1대1 대면 심층면접으로 진행하였다. 첫 인터뷰는 2020년 7월에 시작하였으나, 코로나 발생으로 인한 대면면접의 어려움과 정기국회 및 국정감사 등으로 인터뷰가 쉽지 않은 상황이 계속되어 2020년 12월까지 이루어졌다. 첫 인터뷰 대상자는 15년 이상 국회 경력을 가진, 미취학 자녀 두 명이 있는 비서관으로 선정하였고, 이후 면접 대상자들은 참여자 수와 대상은 미리 정하지 않고 이어 가며 충분한 정보를 제공할 수 있는 이들을 대상으로 이론적 표본추출을 하였다. 이론적 표본추출은 연구하고자 하는 현상에 대한 충분한 정보를 제공하는가를 기준으로 대상을 선정하는 유의표본추출 방식(purposive sampling)이다(유민봉·심형인, 2011). 이후 소속 정당과 직급, 결혼 상태와 양육 여부 등을 고려하여 참여자를 확대하였다. 국회나 근무지 주변에서 1시간 30분~2시간 정도 소요되었으며 동일한 연구자가 인터뷰를 진행하고 녹취하였다. 연구자는 참여자들에게 연구 목적과 내용을 사전에 설명하고 연구자료 활용 및 녹취에 대한 동의를 얻었다.

인터뷰 질문은 국회 입직 동기 및 업무환경, 승진 및 이직 경험, 남녀 및 직급에 따른 역할 차이, 조직문화 및 네트워크, 일·가정양립 등으로 구성하였다. 반구조화된 질문에 기본하여 질문과 답변을 이어가는 형식으로 하였다(예: 같은 급수의 경우라도 성별에 따른 역할이 다른 점이 있습니까? 일하면서 여성으로서 불리한 점이 있습니까?). 중간에 자연스러운 흐름을 위하여 질문 순서를 변경하기도 하였으며 추가적인 질문을 이어가기도 하였다. 응답에 대한 질문이 중복적으로 나타나고 더 이상 중요한 새로운 정보가 많지 않다고 판단하고 인터뷰를 마무리하였다. 인터뷰 대상자의 표본은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 인터뷰 대상자[6)]

대상자	소속정당	직급	국회근무경력	결혼상태	인터뷰 일자
A	나	비서관	15년	기혼(자녀2명)	2020.7.22.
B	나	보좌관	16년	기혼(자녀1명)	2020.8.4.
C	가	비서관	9년	기혼(자녀1명)	2020.9.23.
D	가	비서관	11년	기혼(자녀없음)	2020.9.5.
E	나	보좌관(전)	18년	미혼	2020.10.30.
F	가	보좌관(전)	20년	결혼(자녀3명)	2020.11.4.
G	가	보좌관	22년	미혼	2020.12.4.
H	가	비서관	16년	미혼	2020.12.4.
I	가	보좌관(전)	9년	미혼	2020.12.9.
J	가	비서관	10년	미혼	2020.12.4.
K	나	보좌관	17년	미혼	2020.12.22.

자료 : 인터뷰 대상자 정보를 바탕으로 저자가 작성

2. 자료 분석 방법

국회 여성 보좌진의 공직 경험에 대한 연구가 없는 상황에서 별정직 공무원으로서 행위자들이 특수한 조직 경험 과정에서 현실을 인식하고 대응하는가를 깊이 있게 이해하기 위해 행위자의 관점에서 현상을 분석적으로 파악하는 것이 의미가 있다. 본 연구는 양적 자료 분석을 통해 파악하기 어려운 국회 여성 보좌진의 조직 경험의 의미를 발견하기 위하여 심층면접으로 질적 자료를 생성하였고, 질적 자료에 대한 코딩과정을 통해 이론을 발견하는 근거이론을 기반으로 하였다.

근거이론은 어떠한 현상에 관한 개념들을 추출하고 개념간의 관계를 발견하는 과정을 통해 이론적 일반화를 지향하는 질적 연구방법이다(Strauss & Corbin, 1998). 근거이론의 분석은 연구자가 심층면접이나 관찰 자료를 체계적 자료 분석을 통해 현상을 개념화하고 범주화하는 코딩 과정을 거쳐 구조화는 방식으로 이루어진다(Goulding, 2002). 코딩은 질적 자료에서 독자적인 의미를 갖는 단어, 문장, 문단을 지정하여 각각 개념화하여 유사한 개념들을 한 범주로 묶고, 범주들 중 유사한 범주를 상위 범주로 묶는 일련의 과정이며

6) 인터뷰 대상자의 소속정당은 더불어민주당, 국민의힘으로 구성되었으나, 임의로 가, 나로 표기하였다. 인터뷰 당시, 1인은 육아휴직 중이며, 1인은 당직자로 국회 근무 중이었다. 1인은 인터뷰 당시 2년 임기의 선임비서관(3급)이었으나 기존 직급인 보좌관으로 표기하였다. 2인은 정부위원회와 유관협회로 이직한 상태였다.

(유민봉·심형인, 2011), 자료를 확대하고 변형하며 재해석하는 과정이다(윤견수, 2013). 이 과정에서 연구자의 주관적 인식이나 판단, 선입견 등 부작용을 최소화하고 객관성과 민감성을 확보하려는 노력이 중요하다(Strauss & Corbin, 1998).

이러한 코딩과정의 단계 구분은 코딩의 초점에 따라 상대적일 수 있다. Strauss & Corbin(1998)은 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 세 단계를 제시하였으나, 이후 개방 코딩과 축코딩이 명확하게 구분되는 것이 아니라고 설명하였다. 본 연구에서는 패러다임 모형에 맞춘 도식화가 아닌, 근거이론의 귀납적인 원리에 충실한 코딩과 범주화에 주목하였다(Glaser, 1992).[7] 연구과정의 엄격성을 지키기 위하여 연구자 1인이 인터뷰 및 코딩 자료를 먼저 생성하고, 연구자들이 개념과 범주화를 서로 반복적으로 비교·검토하면서 코딩 내용을 재검토하는 방식을 취하였다. 또한, 객관성과 타당성을 최대한 확보하고자 근거이론을 비롯한 질적분석방법 연구를 다수 수행했던 연구자 1인의 자문과 협의 과정을 거쳤다. 한편, 근거이론은 연구참여자의 경험의 내용과 의미를 연구자가 누구보다도 잘 알고 있다는 믿음이 강조된다(Glaser & Strauss, 1967; 윤견수, 2013에서 재인용). 본 연구의 연구자들은 국회 보좌진으로 근무했던 경험이 있어 국회 의원실 업무에 대한 이해도가 높은 점이 인터뷰 대상자들의 심층적이고 현장감 있는 경험을 민감하게 이해하는 데 장점이 될 수 있다.

본 연구의 인터뷰 자료를 코딩하여 국회 여성 보좌진이 국회라는 조직에서 경험하는 현상을 어떻게 이해하고 해석하는지, 나아가 어떻게 반응하는지를 구조한 결과는 다음 〈표 2〉와 같다. 본 연구의 인터뷰 자료를 개방코딩한 결과, 총 77개의 개념과 27개의 하위범주, 15개의 상위범주가 도출되었다. 의미단위로 코딩한 자료를 개념별로 묶고, 반복적이고 강조되는 개념들을 하위범주로, 하위범주의 공통성을 상위범주로 분류하였다. 이를 통해 주요 현상은 일상적 차별, 내재된 불안정성, 이상과 현실의 괴리 세 가지 상위범주로 구분할 수 있었으며, 이해·해석과 반응전략은 세 가지 상위범주 각각에 대응한 능동적 대응(proactive action)과 수동적 대응(reactive action)으로 구분할 수 있었다.

---

7) 코딩 이후 코드들을 담는 해석적 틀로서 분석의 모호성과 연구자의 인식주관을 최소화하고자 하는 모형의 예시로 Strauss(1987:29)의 패러다임 모형(paradigm model)이 근거이론 연구에서 다수 활용되고 있으나, 강제적 도식성 및 과다한 형식주의로 이어졌다는 비판이 제기되어 왔다(권향원, 2016).

〈표 2〉 코딩에 따른 개념 및 범주 구성

구분		개념	하위범주	상위범주
경험		동일성 선호(남성 보좌진-남성), 여성의원-남성보좌관 선호, 성별업무분리, 직급에 따른 성별격차, 기관·민원인 성차별적 태도, 여성(워킹맘)에 대한 부정적 평가, 남성네트워크, 자리 끌어주기(형님아우문화), 술자리문화, 제한적인 정보 공개, 학연·지연 중시	성별 가려내기	일상적 차별
		파이프라인 단절, 5급 이상 여성 보좌진 매우 적음, 여성 '관' 달기 어려움, 여성 승진 제약, 능력보다 성별, 남성 빠른 승급	공고한 유리천장	
		4년마다 선거 결과에 따른 이직·구직, 직업안정성 낮음, 승진기준 없음, 예측 불가능한 일정, 일·가정양립(워라밸) 갈등	고용불안	내재된 불안정성
		광범위한 업무영역, 높은 업무강도, 거시적 관점의 의사결정(정무직 특성), 선거를 통한 평가(지역구 관리)	업무특성	
		국회의원 개별 임면, 업무평가 기준·승진 규정 없음, 경력에 대한 평가체계 없음	비공식적 인사시스템	
		법을 만드나 지키지 않는 곳, 제도의 사각지대, 제도적 장치 유명무실	제도 생산과 소비의 불일치	이상과 현실의 괴리
이해 · 해석	능동적 이해·해석	남성과 다른 대우에 대한 항의, 차별상황에 대한 개선요구	차별 대응	비판적 인식
		제도 사용 강제 필요, 여성 공천 확대 필요, 17대 국회 당시 제도 변화 경험, 보좌진 채용시스템 변화 필요성	제도적 보완 필요	
		공사영역 철저히 이분, 개인적인 시간 및 생활 포기	개인생활 희생	자기희생
		비혼 선택, 출산 연기 및 포기, 육아 전가	생애주기 선택 변경	
		사명감, 남을 도울 수 있어 뿌듯함	공적업무 수행	의미부여
		정무가 적성에 맞고 재미있음, 이슈 해결에 따른 자부심	성취감	
	수동적 이해·해석	차별 경험 별로 없음, 의원과의 공감대	차별 미인식	차별수용
		의원의 개인차·지역편차로 인식, 현실적인 한계로 인식	상황이해 및 순응	
		가족 도움 절대적, 가족의 양육 지원, 가족에 대한 미안함	가족의 도움	가족희생
		의원에 대한 감사, 의원복, 의원에 의한 배려	의원특성	외부적 귀인

구분		개념	하위범주	상위범주
		현재의 보상에 만족, 지위나 물질적 보상이 중요하지 않음	자기합리화	
반응 전략	능동적 반응	능력으로 승부, 두 배 이상의 노력, 독하고 성실하게 일하기	능력증명	각개전투
		직급에 대한 강한 책임감, 꼼꼼한 업무 처리	책임감	
		인맥 없이 개인적으로 노력, 남성 업무스타일 비판적	개별생존	
		정책업무의 전문성 강화	정책전문성	역량강화
		행정·정무 등 다양한 업무 수행	다양한 업무 수행	
		오랜 인연 유지, 인간적 신뢰 관계 지속, 남성적 조직화 거부감	차별적 네트워킹	
		출마의지	경력관리	경력열망
	수동적 반응	언제든지 그만둘 수 있다는 생각, 승진에 대한 욕심 및 요구 없음	마음 비우기	체념
		워라밸 갈등 지속, 최대한 버티기	불안정한 버티기	현상유지
		열심히 하면 알아줄 것이라는 기대	소극적 기대	현실타협

자료 : 분석내용을 바탕으로 저자가 작성

Ⅳ. 분석

1. 경험

1) 일상적 차별

첫째, 채용에서부터 여성에 대한 배제 현상인 성별 가려내기가 나타났다. 남성 우대는 여전히 비공식적으로 통용되며, 타 의원실로의 이직이나 진급 또한 남성의 경우 더 빨랐다. 의원실을 총괄하는 남성 보좌관이 다수인 현실에서 동일한 성을 선호하는 현상이 두드러졌다.

"같은 상황이면 이왕이면 남자, 조금 더 떨어져도 남자." (B)

"진입하는 루트 자체가 다르다. 살아남는 루트도 다르고 승진루트도 다르고. 여자 보좌진들의 매커니즘과 남자 보좌진들의 매커니즘이 다르다." (E)

"우리가 하다 보면 정책만 하는 게 아니고 별의 별 거 다... 약간 동성이 편하긴 하죠." (H)

"상위 직급에 남자가 있으면 하위 직급에 여자가 들어가기 더 어려운 구조인 거다." (K)

"남녀인 경우에는 여자가 정책, 남자가 대외적인 거. 그러면 케파가 남자가 커져요." (A)

여성 보좌진을 채용하느냐 하는 선택에 있어서는 의원의 성별보다는 개인적인 성향이 작용한다는 것이 중론이었다. 여성의원도 남성 보좌진을 상대적으로 선호하는 경향이 나타나는데, 이는 여성의원이 상대적으로 부족한 정무적인 핸디캡을 남성 보좌관을 통해 보완하려는 것으로 보인다. 또한, 여성의원의 다수는 슈퍼우먼으로 살아온 자신의 경험 때문에 오히려 여성 보좌진에 대해 더욱 높은 수준의 성과와 업무몰입을 기대하는 경향이 있었다.

"어떤 의원은 자기는 여성으로서 핸디캡 보완하려면 남자보좌관이 필요하다고 대놓고 말하는 경우도 있어요." (F)

"여자가 싫어서가 아니라, 남자들이 갖는 네트워크 그런 게 안 되니 보좌진이라도 좀 정무적으로 그런 역량이 필요하다보니 그게 남자인거죠." (D)

"일·가정양립을 주장하시는 의원인데도 불구하고 여성 비서관이 그만둔 경우가 있거든요." (H)

업무 과정에서 성별에 따른 편견은 상대적으로 하위직급일수록 명확히 나타났다. 또한, 지역 주민이나 민원인들의 경우에는 '여성=낮은 직급, 전화 받는 비서'라는 생각이 여전히 일상적인 것으로 나타났다. 행정부나 기관 담당자들과의 경험에서도 여성에 대한 편견이나 불편이 있으나 연차와 직급에 따라 감소하는 것으로 보인다.

"남성은 다르다. 행정하는 남성 없다. 9급(남성)만 해도 정책한다고 생각하고." (C)

"여자는 비슷한 급에 있을 때 행정이 강요되는. 인턴에서도 9급 (승진시켜) 줄 테니까 행정도 해라, 이런 식이에요. 정책도 하지만 뭐도 해. 이런 식의." (J)

"외부에서 오면 남자 보좌관에게 먼저 인사한다. 모두가, 기자부터 시작해서 정부부처 사람들도. 제일 안쪽에 양쪽으로 나란히 앉아 있는데. 안으로 쑥 들어와 인사하면서 그냥 당연하게 그쪽으로 간다." (E)

"전화하면 남자보좌관 바꾸라고. 남자비서관 바꾸라고." (A)

"(같은 상임위원회를) 6년 하다 보니 아는 사람 많고 오래 하고 나서는 전혀 (불편을) 못 느꼈어요. 오히려 더 편하게." (H)

특히 워킹맘은 이중적인 편견에 놓여 있었다. 워킹맘의 노력을 인정하면서도, 아웃풋이 같더라도 워킹맘은 열정이 덜하고 일에 지장을 준다는 인식이 은연중에 있었다.

"동일한 선상이면 애 없는 여자 보좌진을 선호하죠." (D)

"결혼 전이나 지금이나 나는 아웃풋은 똑같아도 전보다 열정이 덜해졌다고 그럴 거에요." (A)

"결혼한 애 있는 여자는 헌신도가 떨어진다는 암묵적인 게 있다." (B)

"능력의 차이가 아니다. 애엄마여서 올인하지 못한다. 결과는 같아도 과정이 다르다. 그런 상황이 여성에게 불리하게 작용한다" (C)

"여자가 여기서 여자가 4급 5급 따려면 업무가 1순위인 사람들이 올라오는 거 아닌가?" (J)

이러한 차별은 조직문화에서 기인한 바가 컸다. 남성 중심의 정치문화, 조직문화가 변화하고는 있으나 여전히 많은 부분에서 국회 보좌진 조직은 위계적이고 폐쇄적인 경향이 강하다. 남성이 다수이고 출신지역, 학교, 소속 정당 및 상임위원회 등으로 연결된 조직문화는 남성들의 인적네트워크가 되며 중요한 업무 기반이 되고 있었다. 술자리 및 흡연실에서도 여러 정보를 교환하면서 밀어주고 끌어주는 남성중심의 네트워크를 만들어 갔다.

"결국 여긴 사람 만나고 돌아가는 이야기 들으려면 남자들이 유리한 면이 있죠." (H)

"정치 자체가 남자의 전유물로 생각하는 것 같다." (A)

"자연스럽게 5급 여자 직원, 6급 남자 직원 있으면 보좌관님이 6급 친구 데려가서 술을 먹는다. 그럼 이제 기관 사람들하고 면을 트고, 옆방 보좌관하고 트는 건 남자가 훨씬 빠르고. 술자리 이런 문화들이 고질적으로 그걸 만들기는 하는 거 같다. 여자는 같이 술 먹으러 가면 오히려 펜스룰이라는 게 불리하게 작용할 수 있는 구조. 불편해하는 거다." (J)

"조직을 하는 데 있어 분명히 차이가 있어요. 훨씬 더 남성들이 기본적으로 본능적으로 갖고 있는... 그리고 군대라고 하는 경험치... 조직을 하고 조직문화 속에서 포지셔닝 하는 게 본능적으로 발달돼 있어요." (G)

둘째, 승진에서의 유리천장은 높고 견고했다. 인턴이나 9급으로 남녀가 동

일한 급수로 채용되더라도 여성은 하위 직급의 행정 업무 영역에 머무는 경우가 많다. 비서관 이상의 자리로 승진하는 것은 '하늘의 별따기' 만큼이나 어려운 일이었다. 9급 행정비서, 6급 이하 보좌진에서는 여성비율이 높은 상황이지만, '관'을 다는 데에는 한계가 있었다. 실력을 보장하는 것이 전혀 아님에도 불구하고 남성들의 승진이 훨씬 쉽고 빠르다는 것이 일반적인 경험이었다.

> "남자가 훨씬 빠르다고 생각하죠. 남자는 인턴 조금만 하면 6급 쉽게 가지 않나요. 여성은 되게 어려운 것 같은데. 인턴 하다가 급수 받는 게 하늘의 별따기로 알고 있거든요." (I)

> "엄청 빠르죠. 나 처음에 비서관 달 때 들어왔던 남자들이 지금 다 보좌관 달았으니까." (A)

> "아무래도. 6급에서 5급으로 뛰어넘는 거가 제일 어려운 것 같다." (H)

> "기본적으로 남성 비율이 높다. 남성들이 갖고 있는 조직 구성의 장점이라든지 이런 것들이 필요한 집단이라고 봤을 때는 유리천장이 훨씬 더 두껍고 견고하고 높다고 생각한다." (G)

여성의 경우 축적된 전문성, 역량과 관계없이 승진 및 의원실 이동이나 승진 기회를 제약받고 있었다. 4년마다 선거가 끝나면 남성 보좌진을 우선적으로 채우는 경향이 짙어 우수한 여성 보좌진이 자리를 잡지 못하는 경우도 비일비재했다. 그렇게 버텨도 여성은 수석인 남성 밑에 차석으로 남는다.

> "이번 선거 후에 워낙 자리가 줄어들기도 했고. 여자가 갈 곳이 없다." (C)

> "여자들이 이번(총선 후)에 진짜 승진을 너무 못 했어요." (D)

> "비서관 면접 봤을 때, 모 의원이 보좌관에게 물어보기를, 너 여자랑 일할 수 있겠냐, 고. 얘가 일을 잘하냐 못하냐가 아니라 여자인데 괜찮겠냐는 거죠. 상관없다니까 일단 면접이나 봐라, 이렇게 해서 봤다는 거에요." (A)

> "결국에는 선거 때 도와줬던 사람을 뽑아 오는 보좌진의 구조가 여자가 고위직에서 살아남기 어렵게 되는 원인인 것 같다는 생각은 들어요." (J)

> "사실 수석을 충분히 할 수 있는 상황인데 밀리는, 능력이 없지만 남자라서 (여자가) 밀리는 케이스도 있고." (J)

> "여자는 차석, 남자는 수석이다. 남자들은 싹싹하고 능력 있으면 자기자리 금방 찾는다." (A)

2) 내재된 불안정성

국회는 여자들이 일하기 어려운 곳, 독한 여자들만 버틸 수 있는 곳이라는 것이 국회에 통용되는 인식이었다. 일과 삶이 전혀 분리되지 않는 직장이기 때문이다. 여성들은 조직 생활 전반에서 성별 가려내기를 당하고, 유리천장에 부딪히는 경험을 반복하면서 동시에 언제 그만두게 될지 모른다는 불안과 일과 삶(가족) 사이에서의 갈등을 매일 경험하고 있었다. 공식적 출퇴근 시간이 의미가 없는 근무환경은 야근, 주말 근무, 지방 출장, 선거 지원 등으로 이어졌다. 언제든 해고될 수 있는 고용조건은 인내하는 기간이 길어질수록 회의감을 가져왔다. 결혼, 출산, 육아에 대한 체념 혹은 희생은 여성 보좌진이 일과 삶을 두고 필히, 지속적으로 겪는 갈등이었다.

> "불시에 터지는 대소사. 남편은 주말에 출근한다, 내가 케어해야 하는데. 광화문에 촛불 들러 나오라고 하는 거다. 누구한테 맡기고 가야 하는 상황." (A)

> "그 밖의 남는 시간 휴일이나 있으면 가능하면 (아이들과) 같이 하려고 하는데... 이런 거 한 번도 못했다. 속상하고 미안하고... 그럴 때는." (F)

> "조금 쉬고 싶다는 생각이 강하게 드는 반면에 내가 잠시 쉬고 나서 다시 돌아올 수 있을까 하는 불안이 있죠." (D)

> "일과 삶의 분리, 워라밸이 안 되는 직업이 여기인 것 같다 진짜로." (H)

> "4년 임기를 전혀 상관하지 않고 육아휴직과 출산휴가를 쓰기는 어렵다." (B)

게다가 국회 업무는 국가의 법과 예산, 정책을 결정한다는 측면에서 거시적 관점의 의사결정이 필요한 만큼, 업무 범위는 광범위하고 다양했다. 업무 성과는 4년 임기의 기간 내에 최대한 빨리 나타나야 그 다음 재선으로 이어지기 때문에 업무 강도는 셀 수밖에 없었다. 또한 지역구 관리, 선거 때 모든 역량을 집중해야 하는 상황은 여성들에게 실질적인 불리함으로 작용하고 있었다. 공식적인 인사제도가 없이 임면이나 진은 개별 의원실별로 이루어졌다.

> "캠프 쪽으로 가면 좀 그런 것 같아요. 야근시키기 어렵다. 지역으로 내려 보내기 어렵다. 선거 때가 되면. 여자는 밤늦게 남겨 놓으면 안 된다. 이런 생각들. 간간히 하시는 분들은 꽤 있으신 것 같아요." (J)

> "의원 마음에 들면 잘 하는 보좌관이고, 내가 아는 사람 많으면 잘 하는 보좌관이고, 질의서를 잘 쓰면 또 어느 방에서는 잘 하는 보좌관이 될 수도 있고. 공통적 기준이 있다거

나, 결정적 기준이 있다거나, 이런 게 없다. 아무도 그런 걸 제시하지 않는다." (K)

"결국은 정무라는 단어로 모든 것이 다 빨려들어 가면서 능력 중심의 성과를 제대로 하기 어려운 공간이다. 여기는 객관적인 계량할 수 있는 게 없는 거다. 내가 노력한 만큼 평가받을 수 없는 거다." (K)

3) 이상과 현실의 괴리

면접참여자들은 국회를 더 나은 사회, 더 나은 삶의 여건을 만드는 데 중요한 기능을 하는 기관이면서도 정작 이러한 제도의 적용을 기대할 수는 없는 곳이라고 보고 있었다. 칼퇴근도 '배려'가 있어야 가능한 조직이었다. 돌봄 노동은 여성의 몫이라는 인식이 여전하고, 국회 안에서는 그러한 부담을 갖는 여성이 일할 수 있는 범위가 재단됨으로써 업무영역에서 제약을 받고, 결혼을 포기하거나 출산을 연기하거나 육아를 외부화하는 방식으로 삶의 영역을 희생하지만 이에 대한 가치는 제대로 인정받지 못하고 있었다.

"법의 사각지대... 법을 만드는 곳이지 지키는 곳은 아니라는 말, 맞다고 생각해요." (A)

"보좌진은 노동권 같은 걸 만들 때는 상상하며 만든다. 주 52일제도. 실제로 내가 한다고 생각 안한다." (E)

"사무처는 공무원이니까 재택근무도 제대로 하고 연차도 쓰는데 여긴 연차 쓰는 게 가당키나 하나. 없다." (H)

"입법기관이면서 안 지킨다..... '배려'이지 제도가 아니다. 오너의 생각이 바뀌지 않으면 제도가 있어도 소용이 없다." (C)

제도적으로 육아휴직 대체인력이 지원되지만, 육아휴직을 사용해도 내가 대체될 수 있다는 불안감이 컸다. 보좌진으로서 언제까지 일할 수 있는지에 대한 불안과 염려가 깊은 상황에서 선거 결과나 출산·육아가 경력유지에 미치는 영향을 지대함으로 일에 더 몰입하고 개인생활을 더 제약하는 생활이 이어졌다.

"쉬는 사람들은 다 불안해한다. 나를 완전히 대체할 수도 있다." (H)

"내년에는 마흔이니까 애도 이제 진짜 낳아야 하는데..... 제 스스로가 그게 안 되는 거 같아요..... 이도저도 안 될 것 같아가지고. 저는 애를 낳으면 나가는 거에요. 여기서." (D)

2. 이해·해석

국회 여성 보좌진의 조직 경험 세 가지 상위범주에 대한 면접자들의 이해·해석을 여기서는 각각 능동과 수동으로 구분하여 분석하였다.

1) 능동적 이해·해석

(1) 비판적 인식

능동적 반응을 보인 면접참여자들은 국회 보좌진 인사제도, 문화, 환경에 대한 문제의식을 직접적으로 드러냈다. 또한 남성의 소위 끼리끼리 문화와 네트워킹 방식에 부정적이었다. 인사평가와 승진 시스템의 부재라는 여성이 차별당할 수밖에 없는 근본적인 제도적 문제가 해결되지 않는 이상 개선을 기대하기 힘들다는 인식이 강했다. 그런 만큼 제도적 측면에서의 대안에 대한 입장을 제시하기도 했다.

> "육아휴직은 남자도 써야 한다. (……) 일·가정양립은 아빠 엄마 모두에게 양육과 육아를 두고 있지 않다. 결과는 같아도 과정이 다르다. 그런 상황이 여성에게 불리하게 작용한다." (A)

> "윗 직급이 여성이 많아져야 밑에가 여성이 또 들어온다. 그러니까 여성의 승진을 보장하기 위해서도 여성이 빨리 상위 직급으로 더 많이 올라가서 많이 늘어나야 재생산이 많이 될 수 있다." (K)

> "일반 회사처럼 정량평가도 하고 정성평가도 하고. 일반 기업처럼 근태도 실적도. 때되면 교육받고, 시험 통과하고. 그러면 여자들이 승진을 잘 하겠죠." (D)

> "나는 필수적으로 여자 의원들이 여자 보좌관을 써야 한다고 생각한다. 여자이기 때문에 됐으면." (E)

> "선거문화가 바뀌는 것도 중요한 것 같다. 선거를 통해 결국 퍼포먼스를 보여주는 거고. 국회의원은 다른 목적이 없다. 재선밖에 없다." (K)

> "최소한 여자 몫으로 들어온 비례 의원들은 여자를 챙겼으면 하는 게 있죠." (D)

여전히 남성중심적인 조직문화가 우세함에도 불구하고, 국회의 전반적인 여건, 인식의 토대가 크게 달라진 계기는 있었다. 제 17대 국회부터 도입된 여성 비례대표제가 여성 비례대표의 증가 뿐 아니라 여성 보좌진의 증가로 이어졌고 조직문화를 크게 바꾸는 계기가 되었다. 이를 경험한 면접자들은 제도적인

변화의 현실적 필요성을 절감하고 있었다.

> “17대 여성의원님들이 들어오고 그 이후로 여성의원들이 많이 계심으로써 회관 분위기가 바뀐 건 사실이에요.” (H)

> “초선의원이 대거 들어오고 여성의원들 많아지고, 여성의원들 진출이 어색하지 않은 구조가 되었고, 기자들도 ‘이제 여성의원들도 있네’ 이렇게 보여지고. 조금씩 조금씩 여성들을 충원해야 한다는 요구들이 있었다.” (G)

> “나는 할당제에 대해 굉장히 부정적으로 생각하는 편인데, 그렇지만 어쩔 수 없는 선택이었던 것 같다.” (K)

(2) 자기희생

면접참여자들은 국회는 업무 영역이 방대하고 전문적인 업무 뿐 아니라 시간이 소모되는 일들이 많아 워라밸을 기대하기 어렵다는 데 모두가 같은 생각을 갖고 있었다. 특히 고용기간이 보장되어 있지 않다는 점은 일과 삶 하나를 선택해야 하는 무언의 압박이 되고 있었다. 이들은 결국 워라밸을 포기하고 업무에 전적으로 몰입하는 것을 선택하였다.

> “저 같은 경우는 편하게 지낼 수도 있지만 그걸 감수하는 거거든요. 과감하게 어떤 부분은 희생을 해야 하는 거죠. 왜냐하면 제 개인 생활은 솔직히 다 포기했거든요.” (G)

> “애기 데려다 주고 집에 가서 밥 먹이고 재우고 다시 나오는 그런 경우도 봤다. 개인이라는 게 아예 없다.“ (E)

> “일의 강도가 센 게 아니라 너무 양이 많다. 해야 할 일이 많다. 우리는 주말에도 나온다. 칼퇴, 주5일. 없다.“ (B)

> “저는 결혼은 했는데 애는 없어요. 저는 제 스스로 케파를 알아서.” (D)

(3) 의미부여

일상적인 성적 편견과 차별, 내재된 고용불안과 워라밸을 추구하기 어려운 조직 여건에도 불구하고, 기본적으로는 공적 업무를 통해 보람, 효능감, 사명감, 소신 등을 찾고 직업으로서 의미를 부여하고 있었다.

> “사회적 이슈를 풀어나갈 때, 그럴 때는 내가 이런 일을 했구나 하는 뿌듯함.” (F)

> “내 개인의 능력 내가 뛰어나서가 아니라 비서관이라는 직함을 달면서 여러 가지 할

수 있는 권한이 있으니까. 능력에 비해 사람들을 많이 도울 수 있다..... 남들은 모르겠지만, 나 혼자만의 사명감." (D)

"비생산적인 집단이긴 하지만 개인적으로는 약간 정치하는 걸 좋아하는 것 같긴 해요. 정무적인 일 같은 거에 재미를 느끼는 것 같아요." (H)

2) 수동적 이해·해석

(1) 차별수용

의원실마다 의원의 성향이나 보좌진 구성이 다양하기 때문에 개인이 경험하는 조직 상황을 바탕으로 차별에 대한 인식의 강도도 다르게 나타났다. 일부는 성별에 따른 차별이 있기는 하나 크게 경험하지 않았거나 문제가 되지 않는다고 보는 경우들 또한 있었다. 함께 일한 의원의 성향이나 인품이 영향을 미치거나, 여성단체 출신 등 젠더의식이 있는 여성의원을 모신 경우 등 개인적인 경험이 크게 영향을 주었다.

"부처 상대할 때 특별히 그런 것은 없다. (.....) 여성에 대해 요구하는 시각이 다르다면 그걸 요구받기도 하면서 순응하기도 하고, 의사를 표현하기도 하고. 난 순응한 편..... 어려서....." (B)

"우리 의원은 여자라고 그런 거 없었다. 사실 (남자이지만) 여자랑 더 잘 맞는 사람. 보좌관도 약간 여성적인 성향이 있고. 남자들도 여성적이었다." (A)

(2) 가족희생

결혼한 여성 보좌진의 경우에는 주변의 도움을 바탕으로 매일을 버텨내고 있는 상황에 놓여 있었다. 어린이집 등 기관에 보내는 것만으로 양육을 병행하면서 업무를 유지하고 있는 경우는 없었다. 부모나 친지 등 주변의 도움을 받고 있었으며, 업무와 철저히 구분하여 업무에 지장이 가지 않도록 하고자 했다.

"애들이 다 어렸다. 1학년 때부터 학부모회의를 3월에 하는데, 마음 놓고 연차 써서 간 적이 한 번도 없다. 어떤 핑계를 대고 늦거나 못한다거나 한 것도 전혀 없었던 것 같다. 희생을 한 거다. 철저히 가정을." (F)

"손 많이 가는 다섯 살 이하 아이를 가진 보좌관. 별로 없다. 여자이면 어느 정도 아이를 키우거나. 아니면 아예 미혼이거나. 나이가 좀 더 많은 싱글이거나 이런 경우는 많은데." (B)

(3) 외부적 귀인

의원의 임명권을 기반으로 한 인사시스템에서는 보좌진으로서 경력을 유지하는 데는 개인의 역량만큼이나 어떤 의원을 만났는가가 국회생활에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 면접자들이 인터뷰 과정에서 오랜 조직생활을 유지할 수 있었던 귀인으로 가장 많이 언급한 표현은 운과 감사다. 성차별적인 조직에서 여성으로서 버텨온 것에 대해 기본적으로는 운이 좋았기 때문이라며, 상사였던 의원이나 직원들에 대해 감사하고 있었다. 일부는 적절한 보상을 받았는가에 대해 중요하지 않다는 태도를 보였다. 의원의 임면권이 전적으로 생사를 좌우하는 국회 보좌진 현실의 단면이자, 조직에서의 경력은 능력이나 연차에 비례하지 않는다는 것을 반영하였다.

> "처음 국회 와서 여자보좌관 쓰는 게 쉽지 않은데 흔쾌히..... 의원님한테도 너무 고맙고. 의원님도 인품 인성에서 나무랄 데가 없고. 나는 그런 면에서는 의원 복이 좀 있었다." (F)

> "나는 의원실에서 배려 많이 받은 편인데." (B)

> "이번에는 수월하게 왔어요. 제가 운이 좋아요. 방(의원실) 복이 있어가지고..... 제가 가진 역량에 비해 많은 걸....." (D)

> "같이 8년 일했는데 이 보좌관과 너무 케미가 잘 맞았고 의원님이 그런 분위기를 만들어줬어요." (F)

> "저는 개인적으로 굉장히 행운이라고 생각해요." (K)

3. 반응전략

현상에 대한 이해·해석을 거쳐 이에 대한 대응으로 나타나는 반응전략 또한 능동적인 경우와 수동적인 경우로 구분할 수 있었다.

1) 능동적 반응전략

(1) 각개전투

여성 보좌진들은 일과 집을 명확히 구분하여 개인영역을 철저히 희생하고 업무에 집중하는 방식으로 각개전투를 수행하고 있었다. 기본적으로 개인적인 삶을 희생하거나 포기하고, 결혼과 출산·육아도 업무를 중심으로 선택하고 있었다. 이들은 개인적인 노력으로 본질적인 능력을 키워 자신을 증명해야 한다

는 인식이 강했다.

"난 누구 도움도 없었다. 남자들은 절대 안 그렇다." (E)

"살아남으려면 여자는 남자보다 두 배 이상 일해야 한다. 그래야 살아남는다. 독하다는 얘기 듣는다. 나한테 다들 그래 너는 검증됐어, 라고 한다. 10년 동안 이 바닥에서 짤린 적 없고 버텼고, 그래 너는 검증됐고, 독하고, 센 언니고." (A)

"나는 내 능력을 가지고 내가 스스로 뚫지 않는 한 누가 끌어주고 당겨주고 그런 기대는 앞으로도 안 하고 지금까지도 안 했다." (K)

"혈혈단신 시작해서 주변에 뭐 없는 상태에서 운 좋은 케이스로 어떻게 된 건데 그 운을 만들기까지는 엄청나게 일을 해 왔다." (G)

(2) 역량강화

면접참여자들이 고용불안 속에 공통적으로 방점을 둔 것은 적극적으로 전문성을 확보하는 것이었다. 일반적으로 소수집단의 구성원인 관리자에게 유리한 권력 중 하나로서의 전문성은 업무수행에 필요한 전문적인 지식이나 기술로부터 나오는 전문적 권력으로, 개인적인 노력에 의해 개발될 수 있고 객관적인 평가가 가능하다(원숙연, 2012). 정무는 관행적으로 남성 보좌진 중심으로 이루어지고 정보도 제한적이므로 여성 보좌진은 상임위 중심의 정책에 집중하면서 정책전문성을 키우고 있었다.

"통상적으로 보면 여자 보좌관들은 정책을 더 한다. 정책을 안 놓는다. 본인 스스로 정책 잘 놓지 않고..... 여자 비서관은 당연하고 여자 보좌관들은 실무를 거의 놓지 않는다." (D)

"회계프로그램을 조금 다룰 줄 아니까 다음에 갈 때는 아예 그 방에 제가 행정을 잡고, 6급에 행정 정책 같이 하는 걸로 들어갔어요." (J)

"정책을 배우고 싶었는데 정책을 할 게 없이 제가 혼자서 공부하다시피 하고 그러면서 신문 독자 모니터도 하고, 회의록 읽기도 하고.. 저녁에 (대학원) 공부를 하면서 9급 행정을 했었죠. 그 전까지 정책을 파트를 맡아 한 건 아니지만 제 스스로는 학교 공부하면서 정책에 대해 제 스스로 해 왔던 게 있었던 거죠." (G)

직급에 따라 업무의 영역을 제한하지도 않았다. 행정업무를 하면서도 정책을 공부하고, 정책업무를 맡고서도 행정업무를 병행하는 등 다양한 업무를 수행하면서 열정적으로 역량을 키우는 방식을 택했다. 한편으로 여성 보좌진들

은 오랜 시간 형성된 관계를 바탕으로 나름의 교류관계를 맺고는 있었지만, 적극적인 네트워킹에는 소극적이었다. 특히 남성들의 네트워킹 방식에는 부정적이었다.

> "나는 여성이라고 똘똘 뭉쳐다니는 것 자체가..... 왜냐하면 그것 때문에 보좌관이 되거나 보좌관이 안 되거나 이런 건 아니었다고 생각이 들었기 때문에. 지금은 그럼에도 불구하고 일정 부분 모임을 만들 생각을 하고 있는데, 그 전에는 사실 그럴 시간이 없었다." (G)

> "여자는 보좌관이든 비서관이든 끌어주고 땡겨 줄 정도의 파워가 아직 생기지 않은 느낌이 많이 들었어요. 여전히 약자." (J)

> "외부사람하고 잘 지내고 그러는 걸 중요하게 생각을 안 해서 다른 사람들은 어떻게 승진하고 있는지를 잘 몰랐다. 관심이 없었던 것 같다." (K)

> "끌어 줄 윗선이 없다. 누구라도 있어야 결속이 될 텐데 챙겨줄 사람이 없고 다 제각각 힘들다." (A)

(3) 경력열망

면접참여자 대부분은 힘든 조직경험이지만 사회적 약자를 돕고 사회 문제를 해결하면서 공익을 추구하는 보람과 성취감을 가졌다. 아주 소수는 정치를 통해 더 큰 성취감을 기대하는 등 승진열망을 키웠다. 그러나 남성들이 적극적으로 자신들의 정치적 목표나 의지를 드러내는 데 비하여 여성들의 인식과 태도는 기본적으로 큰 차이를 보였다.

> "출마하겠다는 의지를 갖고 스펙과 돈을 모아야지. 다른 출마하는 사람들 보면 보좌관 하면서도 스펙을 쌓고 있었더라. 그나마 내가 출마의 결심이 있어서 출마하게 되면 다를 수 있다. 어쨌거나 할당제가 있으니까." (E)

> "남자들은 출마를 원하는 비율이 많고, 여자는 거의 없다. 단기 커리어 이후에 보면 여자 보좌관들은 협회나 학교 쪽으로 가는 거 같고 출마는 생각 안 하니까. 그게 제일 다른 것 같다. 출마의 의지." (D)

2) 수동적 반응전략

(1) 체념

여성 보좌진들은 현실적으로 여성들이 '관'을 다는 것은 워낙 어렵고, 그런 만큼 차별적인 상황이 있더라도 그 이하 자리라도 우선 들어가고 봐야 하는

상황이라고 인식하고 있었다. 또한 술자리 문화나 선거 상황에서의 야근, 지역주민 상대 업무가 여성이 역할을 하는 데 불리하다는 것에 대한 이해 또한 어느 정도 내재화 되어 있었다. 그러나 능력을 충분히 발휘하고 인정받았음에도 의원의 불합리한 결정이나 상황을 받아들여야 하는 경험은 충격과 실망으로 이어졌다.

> "'여자들은 절대 5급으로 못 들어가. 그리고 6급 자리 지금 없어. 7급 그 자리가 나쁘지 않으면 네가 하는 일을 보고 네가 일 잘해서 올라가면 되지 괜히 욕심내면 아무것도 못한다.'고. 먼저 들어온 언니가 얘기해주더라고요." (H)

> "여자가 네트워크나 정보 취득에서 밀리는 건 어쩔 수 없다고 생각하는데. 그걸 상쇄할만한 뭔가가 있어야 하니까 더 열심히 일해서 그렇게 리더십을 보완하는 것 같다." (D)

> "우리는 승진 자체도 4급에서 끝나는데다가 거기서 다른 데를 가려고 하면 다 정무적인 자리가 돼 버리는 거에요. 그러니까 여태까지 내가 갖고 있던 전문성이라는 게 큰 의미가 없더라고요. 나는 이제 적절한 시점에서 빠져주지 못한 사람이 돼 버리는 거라서 그것도 신경이 쓰여요. 내가 노력한 만큼 평가받을 수 없는 거에요." (K)

> "의원이 전체 공식적인 자리에서, 누가 보더라도 일의 양을 봐도 승진해야 하는 건 나인데 당장은 그 지역에 이사 와서 아이 낳고 아이들의 커뮤니티와 지역적 기반으로 지역을 서포팅해줄 수 있는 남자비서관이 필요하다고 얘기했다. 그 때 내가 너무너무 충격을 받았다." (E)

선거를 통해 당선되고 선거판에서 도움을 준 이들과 국회에 입성하게 되는 의원실 상황에서 여성의 한계 또한 인정하고 있었다. 여성의원들에게 부족한 젠더의식에 대해서도 '그럴 수 있다'는 반응이 대체적이었다.

> "선거 뛴 사람들. 아니면 선거를 안 뛰었어도 의원들이 원래 아는 사람의 누구. 이런 사람 위주로 팀을 초반에 짜니까 그 틈으로 들어가기가 되게 어렵더라고요." (K)

> "여자의원이 별로 없잖아요. 여자 의원들도 힘듦이 당연히 있을 것 같아요. 조금 이해가 가긴 가요. 왜 남자를 선호하는지." (D)

> "(여성의원들) 어떻게 보면 나도 그런 생각을 할 수도 있다는 생각이 들었다." (I)

(2) 현상유지

면접참여자들은 성차별적 조직현실에서 역량을 강화하며 고군분투하지만, 현실의 한계에 대한 축적된 경험과 이해는 소극적인 반응전략으로 귀결되는

경우가 많았다. 보상을 기대하기보다 운에 대한 감사로 귀결하는 경향이 있었다. 10여 년 이상 전문성을 쌓아왔고 능력을 인정받은 자리에 있지만, 이 경력으로 여성이 갈 곳이 없다는 체념은 현상유지로 이어졌다.

"자아실현을 위해, 경력을 위해 일하는 것은... 회의감..." (B)

"지금은 비서관 옷이 너무 편하다. 보좌관 달면 또 시행착오 겪는 게 너무 두렵다. 그때 너무 힘들어서 트라우마가 남아 있다." (A)

"여기 경력으로는 여자가 갈 곳이 없다. 내 경력이 아무것도 아닌 거더라." (C)

"자리의 불안정성과 그렇기 때문에 내 할 일을 못하거나 묵인되거나 침묵할 수밖에 없게 되는 것." (A)

"버티다가 나가는 것 같아요. 남자들은 다 승진하고, 그러면서 그만두고, 다른 데 가고." (D)

"언제까지 여기서 할 수 있을지 모르겠는데... 나는 뭐 할 수 있을 때까지는 하는 게... 그렇게 해서 버틸 수 있을 때까지는 버틴다고 생각은 하는데." (K)

(3) 현실타협

대체로 여성 보좌진들은 업무를 성실하게 수행하면 타인도 이를 알고 인정해 줄 것이라고 생각하며, 자신의 성과를 선제적으로 드러내지 않고 있었다. 승진을 원하는 마음은 갖고 있지만, 스스로에 대한 평가에 엄격하고 승진 요구에 소극적이었다. 도전적이고 적극적인 경력 열망을 가지기보다 막연한 기대를 갖는 편이었다. 직접적인 정치참여에 대한 열망보다는 공감대 맞는 의원을 보좌함으로써 보람과 만족을 경험하기도 하였다.

"여성들은 내가 이렇게 업무를 열심히 하면 상대방이 알아줄 것이라고 기대하고 믿고 있고. 그걸 굳이 공격적으로 어필하진 않아요. 내가 이렇게 이렇게 하고 싶어, 이번에 승진할 짬이야, 이렇게 얘기하지 않아요. 남성들은 평가가 그만큼 올라와 있지 않았는데도 일단은 요구를 해요." (G)

"'이제 저도 보좌관을 달아야죠' 하는 말을 남자들은 자연스럽게 하잖아요. 여자들 중에 누가 그래요. 겸손하고 일만하고." (D)

"내가 정치적인 건 자신감도 없고. 사람 만나야 하고 하는 부담, 많은 사람 앞에 나를 내세워야 하는 부분들이. 옆에서 보다보면 싫고. 가족들이 너무 희생돼야 하고. 정치적으로 성공할 가능성도 별로 없고." (F)

"(의원이 되지 않더라도 의원을 통해 이룰 수 있는) 목표들이 일정 부분 해소가 되었기 때문에... 이름을 걸고 하지 않더라도 가능한 것들이 있기 때문에... 실제로는 (목표가) 달성이 됐다." (G)

4. 논의

보좌진의 업무의 범위는 광범위하고, 장시간 근무는 기본이며 예측 불가능한 상황 속에서 다양한 업무를 압축적으로 수행해야 한다. 정무적인 특성이 뚜렷하여 거시적 관점에서 법률이나 정책에 대한 의사결정이 이루어진다. 4년마다 총선을 통해 의정활동을 국민으로부터 평가받기 때문에, 지역구에 대한 관리 또한 직무의 중요한 부분이다. 또한, 국회 의원회관의 전반적인 조직문화는 많이 변화했음에도 불구하고 남성중심적이고 폐쇄적인 경향이 여전히 있는 것으로 보인다.

개인의 업무동기는 경력열망으로 이어져 조직에서 더 나은 위치에 오르고자 하는 의지로 발현될 수 있다. 그러나 국회의원을 보좌하는 국회 의원회관 조직은 별정직 공무원으로서의 특수성으로 인해 개인의 업무 성과나 능력과 승진 등의 직접적인 보상이 연계되지 않는다는 구조적 특징이 있다. 이러한 조직에 진입하여 10년 이상 경력을 유지해 온 여성 보좌진들은 크게 세 가지 현상과 마주하고 있었다.

첫째, 성별에 따른 차별을 일상적으로 겪고 있었다. 남성중심적 조직문화와 정치문화의 영향으로 여성에 대한 편견과 성별 가려내기가 일상화되어 있었다. 즉, 국회 진입 및 유지에 있어 여성보다 남성이 용이함으로써 결과적으로 여성을 걸러 내는 경향이 있었다. 이후 승진에서는 공고한 유리천장에 가로막혔다. 여성 보좌진이 지속적으로 충분히 진입함으로써 승급 대상이 점진적으로 증가하고, 승진으로 이어지는 파이프라인이 형성되지 못하고 단절되어 있었다. 여성이 '관' 다는 것은 어렵다는 인식을 가지고 있었으며, 여성 보좌진들은 승진의 제약을 느끼고 있었다. 여전히 성별을 이유로 남성의 승진이 빠를 수 있는 곳이라는 인식이 있었다.

둘째, 내재된 불안정성을 크게 느끼고 있었다. 국가공무원이지만 국회의원의 임기가 4년이므로, 4년이라는 임기 내에 최대 성과를 내야하며 4년마다 거취를 고민해야 했다. 상임위원회가 바뀌거나 일신상의 이유 등으로도 언제든 거취가 달라질 수도 있었다. 경력단절을 경험하지 않은 경우도 있지만, 경력단절은 언제든 닥칠 수 있는, 비일비재한 일이었다. 예측 불가능한 일정에 방대

한 업무량을 소화해야 하므로 야근 및 주말근무, 업무와 휴식의 경계가 없는 생활이 지속되고 있었다. 일·가정 양립의 어려움을 겪고 있으며, 쉬고 싶으나 쉬지 못하고, 쉬고 있으나 불안한 상태에 놓여 있었다. 그럼에도 불구하고 근속연수가 직접적으로 승급을 보장하지 않고, 승진에 필요한 최소 요건으로서 역량을 계량화하거나 평가받는 제도나 시스템이 존재하지 않아 승진에 대한 기대가 어려웠다.

셋째, 공직에서의 이상과 현실의 불일치를 경험하고 있었다. 제도 생산과 소비의 불일치가 확연히 나타나고 있었다. 다양한 사회적 문제를 개선하기 위한 방안을 모색하고 법을 제·개정하는 조직에서 국회 보좌진은 국회를 법의 사각지대로 인식하고 있으며, 사회적 분위기도 쫓아가지 못하는 현실을 마주하고 있었다. 일부는 육아휴직이 해고의 계기로 사용되기도 하였다. 이러한 상황은 일·가정 양립의 어려움을 가중하며 경력단절의 압박으로 작용하였다.

이 같은 경험에 대한 이해·해석은 능동적·수동적 두 가지로 구분해 볼 수 있었다. 능동적 이해·해석의 경우 일상적 차별 경험에 대한 비판적 인식으로 나타났으며, 내재된 불안정성에는 개인의 삶을 철저히 희생하는 것으로 대응하였다. 이상과 현실의 괴리에 대한 경험은 그럼에도 공익적 가치를 수행한다는 보람으로 불일치를 극복하고자 하였다. 수동적 이해·해석의 경우 차별을 크게 경험하지 않거나 상황을 이해하고 순응하는 수용적 입장으로 나타났다. 일·가정양립이나 고용에서의 불안정성은 가족의 도움과 지지로 버텨나갔다. 자신의 위치와 보상에 만족하거나 고용자로서의 의원에게 감사하는 마음 또한 상당히 컸다.

경험에 대한 이해·해석에서 이어지는 반응전략의 방향성도 능동적·수동적 반응으로 나타났다. 능동적인 반응전략으로는 각개전투를 통해 자신의 능력을 증명하면서 정책적 전문성을 키우고, 다양한 업무를 수행하여, 차별적인 네트워킹을 갖고자 하는 의지를 보였다. 소수는 출마의지로 경력열망을 보이기도 했다. 수동적인 반응전략의 경우 구조적이고 근본적인 차별에 대해 체념하면서 불안정한 버티기로 현상을 유지하게 되고, 이는 승진에 대한 의지 또한 접는 결과로 이어졌다. 열심히 하면 알아주고 언젠가 승진도 할 수 있을 것이라는 막연하고 소극적인 기대로 표출되었다.

Ⅴ. 결론

본 연구는 질적 연구방법으로 국회에서 10년 이상 근무한 5급 이상 관리직급 여성 보좌진이 자신의 직무경험을 어떻게 이해·해석하고, 어떠한 반응전략을 통해 경력을 유지하고 있는가를 분석하였다. 이를 통해 성별에 따른 직무경험이 다르게 형성되고 유지됨을 확인하였다. 여성 보좌진은 중간관리자로서의 중한 책임감을 갖고 정책적 역량 발휘를 하고 있으나, 이를 드러내고 이에 따른 승진, 대우, 역할 등을 요구를 하는 것에 익숙하지 않았다. 남성보다 더 독하게 노력하여 살아남아 능력을 증명해 오면서도 현 상황을 운에 귀인하는 것은 운이 따르지 않고서는 여성이 버티기 어려운 조직이라는 것을 역설적으로 드러내는 것일 수도 있다.

여성 보좌진의 현실은 제도적 차원 이상의 대안이 필요하다는 것을 보여준다. 인터뷰에 참여한 보좌진들은 공통적으로 여성비례대표제가 도입된 17대 국회를 언급하며 아쉬움을 표했다. 여성의원의 확대가 성인지적 의정활동, 보좌진 채용에서의 여성대표성의 실천으로 이어지지 못했고, 언론 및 시민단체의 제도적 압력도 약화되었다는 점이다. 능력과 전문성을 키워 온 여성 보좌진들이 경력열망에 소극적이고 경력좌절을 빈번하게 경험하는 것은 여성 보좌진 개인 차원 뿐 아니라 국회의원 의정활동 역량의 감소로 이어질 수 있다. 그런 면에서 본 연구를 통해 국회 보좌진의 성 불평등을 확인한 것은 더 넓은 맥락에서 정치에서 여성의 과소 대표성에 대한 함의를 제공하기도 한다.

본 연구는 국회에서 장기간 근무한 여성 보좌진이 많지 않다는 한계에도 불구하고, 유의표본추출 방식을 통해 현상에 대한 충분한 정보를 제공할 수 있는 대상을 최대한 선정하였다. 또한 코로나19의 발생으로 인한 대면면접의 어려움과 정기국회 및 국정감사 등에도 불구하고 대면 심층면접을 통해 생생한 직무경험의 내용을 충분히 파악하고자 노력하였다. 그럼에도 탐색적인 연구로서의 한계가 있다. 전반적으로 각 범주에 대한 수렴은 체계적으로 이루어졌으나, 능동·수동적인 이해·해석 및 반응전략은 이견이 있을 수 있다. 여성 보좌진의 조직경험에 대한 분석을 구체적 대안으로 연결하는 것은 앞으로의 과제이다. 여성 보좌진의 직무경험에 대한 현장의 목소리를 제시한 본 논문을 바탕으로 향후 다양한 연구가 이어지고, 정치 영역에서 여성의 경력 발전을 확대할 수 있는 실효성 있는 대안이 마련되기를 기대한다.

■ 투고일 : 2022년 1월 31일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 8일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 14일

참고문헌

권향원(2016). “근거이론의 수행방법에 대한 이해”. **한국정책과학학회보**. 제20권 제2호. 181-216.

김민정(2009). **국회 여성보좌관의 역할 수행과 세력화에 관한 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.

김상희(2007). “의회 입법역량 강화를 위한 국회의원 보좌진 운영 개선방안”. **의정논총**. 제2권 제1호. 179-208.

김형철(2012). “국회의원 보좌인력의 평가와 기능강화 방안: 제18대 국회의원 보좌진 설문조사를 중심으로”. **동북아연구**. 제17권. 113-137.

대한민국 국회사무처(2020). 의원실 제출 국회 보좌직원 현황 자료.

박명호·박재성(2017). “국회의원 보좌직원 제도의 개선방안 모색”. **사회과학연구**. 제24권 제3호. 197-220.

슈라이버 & 스턴(2003). **근거이론 연구방법론**. 신경림 외(역). 서울 : 현문사 (Schreiver, R. S., & Stern, P. N., *Using grounded theory in nursing*, Springer Publishing Company, 2001).

아시아투데이(2021.3.8.). “‘파리 목숨’ 보좌진… 21대 국회, 매일 1명 이상 떠났다” https://www.asiatoday.co.kr에서 2022.1.2 인출.

여성신문(2021.1.27.). “박병석 국회의장 “성평등 국회 통해 평등사회로”” http://www.womennews.co.kr에서 2022.1.2 인출.

원숙연(2012). “공직 내 여성관리자의 현실”. **한국여성학**. 제28권 제2호. 75-107.

유경선(2018). **국회의원 보좌진의 조직신뢰가 직무태도와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구**. 성균관대학교 박사학위논문.

유민봉·심형인(2011). “공무원이 조직생활에서 경험하는 체면 현상과 행위에 대한 질적 연구: 근거이론(Grounded Theory)을 적용하여”. **한국행정학보**. 제45권 제1호. 199-225.

윤견수(2013). “경험의 의미와 질적 연구의 연구 과정: 근거이론에 대한 사례를 중심으로”. **한국정책과학학회보**. 제17권 제2호. 163-200.

인사혁신처(2020). 2020 인사혁신통계연보. 세종 : 중앙기획·인쇄.

정광호·김권식(2008). “국회의원 보좌진의 입법 영향력 탐색”. **한국행정학보**. 제42권 제1호. 77-95.

조혜원·함인희(2016). “기업 관리자의 젠더 격차와 “유리천장” 분석”. **한국사회정**

책. 제23권 제2호. 49-81.

한국경제(2020.11.27.). "'저출산' 해결하자는 의원들…보좌진에겐 "NO출산"" https://www.hankyung.com에서 2022.1.2 인출.

함성득·김혁·조준우(2004). "한국과 미국의 의회보좌제도의 비교연구". **국제정치논총**. 제44권 제1호. 393-419.

KBS NEWS(2020.6.15.). "4급 여성 보좌관 8%…여전한 국회 '유리천장'" https://news.kbs.co.kr에서 2022.1.2 인출.

Glaser B. G. (1992). *Emergence vs. Forcing: Basics of Grounded Theory Analysis*. Mill Valley, CA : Sociological Press.

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

Goulding, C. (2002). *Grounded Theory: A Practical Guided for Management. Business and Market Researchers*. London: Sage Publications. Inc.

Harrison W. F., JR. & Hammond, S. W. (1977). *Congressional staffs: The invisible force in American lawmaking*. New York: Free Press.

Helgesen, S. (1995). *The female advantage: Women's ways of leadership*. Currency.

Helgesen, S. (1995). *The female advantage: Women's ways of leadership*. Currency.

Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life. *The gender gap in psychotherapy*, 53-78. Springer, Boston, MA.

Malbin, M. (1980). *Unelected Representatives Congressional Staff and the Future of a Representative Government*. New York: Basic Books.

Ritchie, M., & You, H. (2021). Women's Advancement in Politics: Evidence from Congressional Staff. *The Journal of Politics*, 83(2), 421-438.

Romzek, B.S., & Utter, J.A. (1997). Congressional Legislative Staff: Political Professionals or Clerks?. *American Journal of Political Science*, 41(4), 1251-1279.

Rosenthal, C. S., & Bell, L. C. (2002). Invisible power: Congressional

staff and representation behind the scenes. *Women Transforming Congress*, 341-369. Norman: Red River.

Rundquist, P. S., Schneider, J. & Pauls, F. H. (1992). *Congressional staff: An analysis of their roles, functions, and impacts*. Congressional Research Service, Library of Congress.

Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*(2nd ed.). CA: Sage Publications. Inc.

Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.

Wilson, W. C., & Carlos, R. F. (2014). Do women representatives regender legislative bureaucracy? Assessing the effect of representative sex on women's presence among US congressional staff. *The Journal of Legislative Studies*, 20(2), 216-235.

Abstract

A Qualitative Study on Organizational Experiences and Response Strategies of Female Staff in the National Assembly

Sangsuk Kim*·Minjung Sung**

The role of legislative staffers, who practically assist legislative activities of lawmakers, has become more important as the functions of the National Assembly over the Executive Branch of the government emerge more significant. At the same time, the role of female staffers to support legislative activities under a gender-sensitive perspective based on gender equality awareness has also become more focused. How does the organizational experience of female staffers, who require a sense of professionalism and responsibility in the policy domain, affect their job attitudes? In particular, how does the experience of female staffers appear in an organization where a male-centered political culture appear stronger than that of other public sector organizations?

This in-depth study was conducted for the purpose of employing qualitative research methods based on grounded theory analysis and the understanding of organizational experiences of Grade-4 and Grade-5 female staffers in the National Assembly. As a result of the study, female staffers were able to maintain their careers if only they gave up their work-life balance amid inherent gender discrimination, a solid glass ceiling, and daily job insecurity, and experienced a gap between ideals and reality in the organization. This organizational experience resulted in creating differentiated understanding/interpretation and response strategies, which compelled female staffers to respond in an active or passive way to such treatment.

Keywords : Female Staff in the National Assembly, organizational experience, qualitative research, grounded theory

* First Author: Visiting Research Fellow, Korea Institute of Public Administration
** Co-Author: Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 65~91
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.003

친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 정책 방향 모색*

김효정**

초 록

친밀한 관계에서 발생하는 폭력은 젠더 기반 여성폭력의 대표적인 형태로 전세계적으로 만연한 심각한 사회적 문제이다. 그러나 아직 우리나라에서는 친밀한 관계에서 발생하는 폭력 개념과 정의에 대한 사회적 이해와 합의가 높은 수준이 도달하지 못하고 있으며, 과거 또는 현재의 연인 관계에서 발생한 폭력 등 혼인 및 혈연 외적 관계에서 발생한 젠더폭력 대응을 위한 법제도적 기틀의 마련도 미흡한 실정이다. 본 연구는 주요 국제기구 및 해외 국가를 중심으로 친밀한 관계에서의 젠더폭력 개념과 대응 방향을 살펴보고 한국의 사례에 대한 시사점을 도출해 보고자 하였다. 결론에서는 친밀한 관계에서의 폭력 대응 정책을 위한 논의의 시작은 혼인, 혈연관계에 기반한 협소한 가족 개념에서 확장된 친밀한 관계의 다양성과 복합성을 인정해야 하며, 가족의 다양성과 관계의 탈표준화를 포괄하는 것에서 출발해야 함을 주장하였다. 더불어 「가정폭력처벌법」 개정 등을 통한 친밀 관계 젠더폭력 대응을 위한 법률적 기반이 조속히 마련되어야 하며, 정책 대응의 목표는 인권과 평등의 관점에서 피해자 지원 및 보호가 되어야 함을 제시하였다.

주제어 : 친밀한 관계에서의 폭력, 젠더폭력, 여성폭력, 가정폭력, 친밀성, 관계의 탈표준화

---

* 이 글은 2020년 9월 「'친밀한 관계 내 여성폭력' 관련 법·제도 개선 토론회: '친밀한 관계'는 어떻게 폭력을 지우는가?」에서 발표한 내용과 2020년 여성가족부 연구보고서 「여성폭력 실태조사 사전연구」 중 저자가 작성한 "여성폭력에 대한 이론적 동향"의 내용을 수정·보완한 것임을 밝힙니다.

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

I. 서 론

친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력은 심각한 사회적 문제이다. 한국여성의전화가 2021년 1월 1일부터 12월 31일까지 언론에 보도된 살인사건을 분석한 결과 2021년 한 해 동안 남편이나 애인 등 친밀한 관계의 남성에 의해 살해된 여성은 최소 83명, 살인미수 등으로 살아남은 여성은 최소 177명으로 나타났다. 피해여성의 자녀나 부모, 친구 등 주변인이 중상을 입거나 생명을 잃은 경우도 최소 59명에 달하며, 주변인의 피해까지 포함한 피해자수는 최소 319명으로 나타났다(한국여성의전화, 2022). 2009년부터 수집된 동 자료에 따르면 언론에 보도된 친밀한 관계의 남성 파트너에 의해 살해된 여성피해자수는 2009년 7건, 2012년 49건, 2015년 95건, 2018년 125건으로 증가해 왔으며, 2021년까지 최소 1,155명의 여성이 살해당한 것으로 나타났다. 언론보도는 해당 범죄의 심각성과 중요성에 대한 사회적 인식의 변화를 보여주는 척도가 될 수 있다는 점에서, 친밀한 관계의 남성에 의한 여성 살인사건 보도의 증가는 관련 범죄의 증가 그 자체를 보여주는 지표로서의 성격과 함께 우리 사회에서 친밀 관계 여성폭력, 여성살해에 대한 사회적 우려가 높아지고 있다는 의미를 동시에 가진다.

실제 범죄의 발생 양상에서도 친밀한 관계에서 발생한 살인 사건은 상당한 비중을 차지한다. 대검찰청의 「범죄분석」에 따르면, 2020년 총 살인범죄 건수 805건 중 친족관계인 경우가 전체의 24.3%로 가장 많았고, 타인(16.8%), 이웃·지인(16.3%), 애인(7.5%), 친구·직장동료(7.5%) 순으로 나타났다(대검찰청, 2021: 44). 친족 관계에서 발생한 살인범죄에서 배우자에 의한 사건이 차지하는 비중이 클 것이라는 점을 고려한다면 친밀한 관계에서 발생하는 살인범죄의 실제 비중은 더욱 증가할 것으로 예상된다[1]. 성폭력과 폭행·상해 범죄의 경우에도 타인 등 관계를 알 수 없는 가해자를 제외한 아는 관계에서 발생한 범죄의 비중을 살펴보면, 애인을 대상으로 하는 성폭력과 폭행·상해 범죄는 각각 12.9%, 7.2%, 친족관계에서 발생한 비율은 각각 7.8%, 38.5%로 나타났다. 마찬가지로 친족관계에서 발생한 사건 중 배우자에 의해 발생한 사건의 비율이 상당하리라는 점을 고려한다면, 전체적으로 친밀한 관계에서 발생한 범죄 사건이 차지하는 비중은 더욱 증가할 것으로 보인다.

1) 과거 또는 현재의 배우자로부터 발생한 친밀 관계 폭력의 양상을 정확히 파악하기 위해서는 피해자와 가해자의 관계에 배우자 항목이 필요하나 현행 피의자원표 상에는 동거친족, 기타친족으로만 입력하도록 되어 있어 배우자로부터 발생한 폭력에 대한 정확한 파악이나 분석이 불가능하다.

친밀한 관계에서 발생하는 폭력은 사건의 피해자와 가해자가 전혀 모르는 사이거나 적대적 관계가 아니라 과거 또는 현재의 친밀성에 기반하고 있다는 점에서 폭력 발생 이후에도 신고 등을 통해 공식적으로 문제를 제기하거나 도움을 요청하기 어려운 경우가 많다. 대표적인 친밀 관계 폭력인 가정폭력의 경우가 그러하다. 2019년 가정폭력 실태조사 결과, 배우자로부터 신체적, 성적, 경제적, 정서적 폭력을 경험한 응답자의 85.7%는 도움을 요청한 적이 전혀 없었고, 경찰이나 여성폭력 피해자 지원기관에 도움을 요청한 비율은 각각 2.3%, 0.8%로 낮았다(김정혜 외, 2019: 123). 여성폭력의 실태와 양상을 양적으로 파악할 수 있는 주요한 방법 중 하나는 수사기관에 접수된 신고 건수 또는 피해자 지원기관에 접수된 신고 및 지원 건수를 통한 것인데, 이러한 기관에 도움을 요청하는 행위 자체가 드문 상황이므로 관련 실태는 과소추정될 수 밖에 없다. 따라서 실제 친밀한 관계에서 발생하는 폭력의 정도는 통계에 드러난 것보다 훨씬 심각할 것이라 예상할 수 있다.

그럼에도 친밀한 관계에서 발생하는 범죄 또는 폭력에 대응하는 한국사회의 법·제도적 기반은 아직 미흡한 실정이다. 1997년 12월에 제정되어 1998년 7월부터 시행되기 시작한 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(가정폭력처벌법)」은 "가정폭력"을 "가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위"로 정의하고 사실혼 관계를 포함하는 과거 및 현재의 배우자를 가정구성원에 포함시키고 있지만 과거나 현재의 연인 관계는 포함하지 않는다[2]. 지속적인 동거 관계에 있었을 경우 가정폭력처벌법상의 사실혼에 해당하는 것으로 폭넓은 해석이 이루어지기도 하나, 이 또한 동거 관계가 없었던 연인 관계에는 해당되지 않는다. 동거 관계에 있지 않았던 과거 또는 현재의 연인에 의한 폭력범죄는 가정폭력처벌법이 아닌 일반 형사사건으로 처리되는데, 친밀한 관계라는 특성에서 피해자가 적극적인 신고나 도움 요청을 하기 어렵고, 신고가 이루어진 이후에도 친밀한 관계에 있거나 있었다는 이유로 사소하거나 개인적인 사건으로 여겨지는 경우가 많다(박선영 외, 2016). 나아가 가정폭력처벌법상 처리되는 경우에도 형법상 범죄사건을 저지른 가해자를 형사사건이 아닌 가정보호사건으로 처리하게 되는 결과를 초래하여 가해자의 폭

2) 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "가정폭력"이란 가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위를 말한다. 2. "가정구성원"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다) 또는 배우자였던 사람. 나. 자기 또는 배우자와 직계존비속관계(사실상의 양친자관계를 포함한다. 이하 같다)에 있거나 있었던 사람. 다. 계부모와 자녀의 관계 또는 적모(嫡母)와 서자(庶子)의 관계에 있거나 있었던 사람. 라. 동거하는 친족.

력범죄를 오히려 축소하고 경미한 사건으로 취급하게 된다는 모순을 발생시키고 있다(박복순 외, 2019).

친밀한 관계에서 발생하는 폭력의 대표적 형태로 스토킹 행위를 들 수 있다. 스토킹은 살인, 강간 등 강력범죄로 이어지는 전조증상[3]이고 다수의 피해자가 여성으로 젠더 기반 폭력의 맥락에서 발생하는 경우가 많아 초기 단계에서부터 적극적인 대응과 개입이 요구된다. 그러나 스토킹 처벌 관련 법안은 1999년 15대 국회에서 최초로 「스토킹 처벌에 관한 특례법안」이라는 이름으로 발의된 뒤 지속적으로 제안되었으나 모두 임기만료로 자동폐기된 바 있다. 2021년 4월에서야 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」이 제정되어 당해 10월부터 시행되고 있으나, 해당 법률은 스토킹의 정의와 처리 절차, 벌칙 등 처벌에 관한 내용을 주요하게 다루고 있어 피해자 보호·지원이 미흡하고 피해자의 의사에 반해 범죄자를 처벌할 수 없는 반의사불벌 조항(제18조 3항)을 포함하고 있는 등 문제가 있어 개선이 요구된다(김정혜·박보람·정다은, 2021; 대한민국 정책브리핑, 2021.4.21.).

스토킹은 친밀한 관계에서 자주 나타나는 폭력 중 하나로, 실제 친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력은 보다 다양한 양상으로 나타난다. 폭행·상해, 체포·협박·감금, 성폭력 등 전통적 유형의 폭력에서부터 불법촬영 및 유포, 유포협박과 같은 디지털 성폭력의 발생이 크게 증가하였고, 잇따른 이별범죄로 인해 '안전이별'이라는 신조어가 등장하였다. 과거와 달리 개인적 가치와 라이프스타일이 중시되고 결혼에 국한되지 않는 방식으로 친밀한 관계를 맺는 경우가 늘어나면서 다양한 친밀 관계에서 발생하는 젠더 폭력 이슈가 사회적 의제로 주목받고 있는 것이다. 그러나 한국사회의 친밀 관계 폭력 대응의 초점은 아직까지 혈연 및 혼인관계를 중심으로 이루어지고 있으며, 그 외의 방식으로 친밀한 관계를 맺은 파트너 사이에서 발생한 폭력에 대응하기 위한 제도적 장치는 미비한 상황이다. 개인의 생애기간 중 비혼 상태에 머무르는 비율이 크게 증가하였고(우해봉, 2020), 2020년 기준 1인 가구의 비중이 전체의 31.7%로 가구형태 중 가장 큰 비중을 차지하는 등(통계청, 2021) 한국가족의 변화와 실천은 급변하고 있다. 친밀성의 구조변동과 그로 인한 생활양식의 변화는 향후에도 지속될 것으로 보이며, 개인의 삶에서 혼인관계에 기반하지 않는 친밀한 관계를 맺을 가능성과 그 비중은 더욱 늘어날 것으로 전망된다(국회미래연구원, 2019). 혼인관계에 제한되지 않는 친밀한 관계에서 발생하는 폭력에 대

3) 2018년 전국 1심 법원에서 선고가 내려진 살인과 살인미수 사건 381건 중 여성이 피해자인 159건의 사건을 분석한 결과, 세 건 중 한 건(48건) 꼴로 범행 전 스토킹 또는 스토킹 의심 현상이 나타났다(KBS NEWS, 2019.5.22.).

한 사회적 인식을 제고하고 이를 적극적으로 예방하고 대응하기 위한 노력이 요구되는 시점이다.

이러한 배경에서 본 글은 주요 국제기구 및 해외 국가의 친밀 관계 폭력 개념과 정의, 관련 제도 및 논의를 살펴보고, 우리나라의 친밀 관계 폭력 대응을 위한 정책적·제도적 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 본 글의 구성은 다음과 같다. 먼저 젠더 권력관계에 기반한 폭력으로서 여성에 대한 폭력, 친밀한 관계에서의 폭력에 대한 기존 연구와 이론적 개념을 주요 국제기구의 논의를 중심으로 검토한다. 다음으로 미국과 영국을 중심으로 친밀 관계 폭력에 대응하는 해외 국가의 사례를 살펴본다. 마지막으로 이상의 논의를 종합하여 한국사회의 친밀 관계 폭력 대응을 위한 시사점을 도출하고 향후 정책적·제도적 방향성을 모색해 보고자 한다.

Ⅱ. 친밀한 관계에서의 폭력에 대한 기존 연구 및 이론적 개념 검토

젠더폭력 관련 용어는 정치한 맥락에서 다양한 방식으로 사용되어 왔다. 대표적인 용어로 '가정폭력(domestic violence/abuse)'이 있으며, 이는 다시 가족폭력(family violence), 아내구타(wife beating), 아내폭력(violence against wives), 아내학대(wife abuse), 아내폭행(wife assault), 부부폭력(marital violence), 배우자 학대(spouse abuse), 여성에 대한 폭력(violence against women), 친밀한 관계에서의 폭력(intimate partner violence), 친밀한 관계에서 발생하는 여성에 대한 폭력(intimate partner violence against women) 등 다양하게 변주되어 왔다(박언주, 2014: 314). 각각의 용어는 폭력을 바라보는 관점과 맥락을 반영하는데, 예를 들어 '학대'는 신체적 폭력 뿐 아니라 정서적 폭력, 경제적 폭력, 통제 등 폭력의 다양한 양태를 포괄하기 위해, '아내' 또는 '여성'은 가정폭력이 가부장제와 불평등한 가족 내 성별 권력관계에 토대를 둔 젠더 기반 폭력(gender-based violence)이라는 점을 강조하기 위해, '친밀한 관계(intimate partner)'는 혼인관계에 있지 않은 가해자 및 피해자들을 포함하기 위해 사용되었다(박언주, 2014: 314-315).

한국에서는 90년대 후반 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」과 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」이 제정·시행되면서 '가정폭력' 용어

가 법적·정책적·학술적으로 주되게 사용되어 왔다. 2000년대 이후에는 스토킹, 데이트폭력 등 과거 또는 현재의 연인 사이에서 발생하는 젠더폭력이 사회적 이슈로 부상하면서 '데이트폭력', '교제폭력', '교제살인' 등의 용어도 함께 사용되고 있다. 이때 과거 또는 현재의 연인 관계에서의 폭력 등, 혼인 또는 혈연관계에 해당하지 않는 친밀한 관계에서 발생한 폭력에 대해 '가정폭력'과 배타적인 맥락에서 '데이트폭력'이라는 용어가 사용되면서, 우리 사회에서 '친밀한 관계에서의 폭력'이라는 용어는 '가정폭력'이나 '데이트폭력' 용어를 다르게 부르거나 통칭하는 말로 사용되어온 측면이 있다. '친밀한 관계에서의 폭력'이라는 용어보다 '가정폭력'이나 '데이트폭력' 용어가 보다 빈번히 그리고 대중적으로 사용되는 경향은 우리사회에서 '친밀성'의 의미와 규범적 질서가 혼인 및 혈연관계를 중심으로 구성되는 것과 밀접히 연관되어 있다. 한국사회에서는 산업화 이후 중산층의 출현과 함께 근대 핵가족의 이상이 광범위하게 확산되면서 부부와 자녀를 중심으로 하는 이성애 핵가족 모델이 '정상(normal)가족' 규범으로 여겨져 왔다(이재경, 2015). 그러나 90년대 이후 결혼을 중심으로 구성되었던 생애 표준모델에 변화가 일어나고 비혼, 혼외출산, 혼외동거, 공동체 가족, 다문화 가족, 무자녀 가족, 이혼, 별거 등 가족을 둘러싼 다양한 실천이 증가하면서 혼인 및 혈연관계를 중심으로 하는 친밀성 규범에 변화가 일어나고 있다(김혜경 외, 2014; 이재경, 2022). 변화하는 친밀성의 실천과 규범적 차원에서 핵가족 제도의 영향력이 혼재하는 상황에서, 사회적 관심은 변화된 친밀성의 실천이 기존의 '가족'을 중심으로 구성되는지 연인 등 그 외 친밀한 관계를 중심으로 구성되는지 구별하는 것에 집중될 수 있다. 이러한 맥락에서 친밀한 관계에서의 폭력 역시 관계의 친밀성과 젠더 기반 폭력의 맥락에서 접근되고 해석되기보다 '가정폭력'과 '데이트폭력'의 차이를 변별하는 것이 중요해지는 양상이 나타나게 된다. 친밀성 개념이 혼인 및 혈연관계, 또는 그 외의 관계로 나뉘어 수렴되면서, 오늘날 친밀성의 형성과 파트너십이 갖는 의미와 변화, 그 속에서 기존의 가족제도와 결혼이 갖는 제도적·규범적 의미의 변화, 친밀 관계에 기반한 젠더 기반 폭력의 특성과 대응 방안에 대한 심도깊은 논의는 그만큼 지체될 수 밖에 없다.

친밀성의 의미와 친밀한 관계를 구성하는 범위가 제도로서의 가족 경계에서 보다 자유로운 서구에서는[4] 친밀한 관계에서의 폭력(intimate partner vio-

4) 이와 연관되는 대표적인 통계로 혼외출산율이 있다. 2019년 기준 한국의 혼외출산율은 역사상 가장 높은 2.3%를 기록하였으나 서구 국가들과 비교하면 아주 낮은 수준이다. 2018년 기준 스웨덴의 혼외출산율은 54.5%, 영국 48.4%, 스페인 47.3%, 미국39.6%, 독일 33.9% 순이다(통계청, 2020).

lence, IPV)이라는 용어가 폭넓게 사용된다. UN[5], 유럽성평등연구소(EIGE)[6], WHO[7] 등 주요 국제기구들은 친밀한 관계에서의 폭력을 현재 또는 과거의 부부 또는 파트너 관계에서 발생하는 폭력으로 개념화하고, 이를 여성에 대한 폭력의 가장 일반적인 형태로 정의한다. 친밀한 관계에서의 폭력, 여성폭력을 젠더에 기반한 폭력으로 개념화하게 된 것은 1993년 UN 제48차 총회에서 채택된 「여성폭력철폐선언」(Declaration on the Elimination of Violence Against Women)에서 출발한다. 「여성폭력철폐선언」은 그 서문에서 "역사적으로 불평등한 남성과 여성 간의 권력관계의 표상으로 남성의 여성에 대한 지배와 차별을 초래하며, 여성의 완전한 발전을 저해"하고 "남성에 비해 여성을 종속적 지위에 위치시키는 심대한 사회 구조 중 하나"임을 밝히고, 여성에 대한 폭력이 발생하고 지속되는 근본적인 원인이 불평등한 성별 위계에 있음을 천명하였다(UN General Assembly, 1993). 「여성폭력철폐선언」은 여성에 대한 폭력(violence against women)을 젠더에 기반한 폭력(gender-based violence)으로 명시적으로 선언한 최초의 국제문서로 이는 여성폭력 이슈를 피해자와 가해자의 생물학적 범주가 아닌 성별 불평등한 권력관계에 기반한 모든 형태의 폭력으로 관점과 범주를 확장한다는 점에 중요한 의의를 갖는다(신상숙, 2019). 여성에 대한 폭력은 전세계적으로 광범위하게 존재하는 인권침해 행위이자 차별 행위임에도 가해자에 대한 불처벌, 피해자에 대한 낙인과 수치심 등으로 인해 대부분 보고되지 않고 있으며, 그 발생 양상에 비해 신고되거나 드러나는 비율이 크게 낮은 것으로 알려져 있다. UN은 "여성과 여아에 대한 폭력이 이들의 평등, 발전, 평화를 지속적으로 저해"하고 있으며, "여성들과 소녀들에 대한 폭력을 종식하지 않고서는 지속가능한 개발목표의 약속(SDGs)를 성취할 수 없다"고 명시하고, 여성폭력의 핵심적 유형으로 친밀한 관계에서의 폭력(IPV), 성폭력과 성희롱, 인신매매와 성착취, 여성성기절단, 아동 결혼 등을 포함하는 신체적, 성적, 심리적 형태로 나타난다는 점을 제시하였다[8].

---

5) UN Women. Facts and figures: Ending violence against women. https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures에서 2022.1.31. 인출.

6) EIGE. Intimate partner violence. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1265에서 2022.1.31. 인출.

7) WHO. Violence against women. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women에서 2022.1.31. 인출.

8) UN Women, International Day for the Elimination of Violence against Women.

〈표 1〉 UN의 여성에 대한 폭력 유형

유형	내용
친밀한 관계에서의 폭력	구타, 정서적 학대, 부부강간, 여성살해
성폭력과 성희롱	강간, 강요된 성적 행동, 원치않는 성적 접근, 아동에 대한 성적 학대, 강제 결혼, 길거리 괴롭힘, 스토킹, 사이버 괴롭힘
인신매매와 성착취	성노예, 성착취
여성성기절단	여성성기절단
아동 결혼	아동 결혼

자료: UN Women, International Day for the Elimination of Violence against Women. https://www.un.org/en/events/endviolenceday/에서 2022.1.31. 인출.

전세계적으로 다수의 여성폭력이 친밀한 관계에서 발생한다는 점에서 여성폭력 용어는 친밀한 관계에서의 파트너 폭력(IPV), 가정폭력(domestic violence/abuse) 용어와 혼용되어 사용되기도 한다. 전세계적으로 친밀한 관계의 파트너를 가진 적이 있는 15-49세 여성 세 명 중 한 명(27%)은 친밀 관계 파트너로부터 신체적 또는 성적 폭력을 경험한 적이 있고[9], 살인 범죄의 여성 피해자 80%는 친밀한 관계의 파트너로부터 살해당한 것으로 보고된다[10]. 여성에 대한 폭력의 다수가 친밀한 관계에서 발생하는 데에는 젠더에 따른 위계와 권력, 차별을 초래하고 젠더화된 사회질서를 유지시키는 젠더폭력의 맥락이 존재한다. 친밀한 관계의 파트너에 대한 권력과 통제를 획득하고 이를 유지시키기 위한 극단적 방법 중 하나는 폭력으로, 젠더폭력의 만연과 지속, 사소화와 은폐는 가부장적 사회질서를 감추고 지속시키는데 기여한다. 젠더폭력은 직접적 또는 간접적으로, 의도적 또는 비의도적인 방식으로 젠더에 기반한 권력과 통제를 획득하거나 유지하기 위해 사용될 수 있으며, 친밀성을 둘러싼 관계의 역동 속에서 파트너에 대한 권력과 통제를 획득하고 유지하는데 폭력이 사용될 때 젠더폭력은 언제나, 누구에게든 발생할 수 있다.

한편 유럽성평등연구소(EIGE)는 친밀한 관계에서의 폭력을 현재 또는 이전 배우자 또는 파트너 간의 신체적, 성적, 심리적 또는 경제적 폭력으로 정의하고, 친밀 관계 폭력이 가장 널리 퍼져있는 젠더 기반 폭력의 한 형태임을 지적

https://www.un.org/en/events/endviolenceday/에서 2022.1.31. 인출.

9) WHO. Violence against women. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women에서 2022.1.31. 인출.

10) UN. World's Women 2020 - Intimate partner violence is the most common form of violence against women. https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020-intimate-partner-violence-most-common-form-violence-against-women에서 2022.1.31. 인출.

한다[11][12]. 젠더 기반 폭력의 특징 중 하나는 대면관계에서부터 온라인 공간에 이르기까지 다양한 방식으로 행해질 수 있고 상호배타적인 방식이 아닌 중층적이고 복합적인 방식으로 발생하여 종종 서로를 강화시킨다는 점이다. 또한 인종, 장애여부, 연령, 계층, 종교, 성별 등 개인적 차원에서의 불평등 발생 요소들은 젠더기반 폭력행위와 연관되면서 개별 여성들은 자신의 상황과 조건에 따라 여러 젠더폭력을 경험하게 되고, 그 부정적 효과 역시 다양하게 나타나게 된다. 그러나 젠더 기반 폭력으로서 친밀한 관계에서 발생하는 여성폭력은 불평등한 젠더 권력관계를 형성하고 유지하는데 기여한다는 점에서 친밀 관계 폭력은 주로 성별화된 양상으로 나타나고 여성에게 불균등한 영향을 미치게 된다[13]. EIGE는 젠더 기반 여성폭력에 대한 통일된 정의 및 유형을 사용하여 젠더폭력에 대한 포괄적 이해를 장려하고 있는데, 2014년 8월 발효된 「여성에 대한 폭력 및 가정폭력 방지와 근절에 관한 유럽평의회 협약(Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence)」에서 정의하는 여성폭력·가정폭력에 대한 네 가지 핵심 유형을 따른다[14]. 친밀한 관계에서의 폭력은 여성폭력의 대표적인 형태라는 점에서 〈표 2〉에 제시된 여성에 대한 폭력 유형 구분을 그대로 사용하며, 다만 4가지 핵심 유형 외에도 "친밀 관계 폭력의 기타 구성 요소(other constituent elements of IPV)"라는 내용을 추가한 5가지 유형으로 제시하고 있다(EIGE, 2017: 6).

---

11) EIGE. Forms of violence. https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence에서 2022.1.31. 인출.

12) 이러한 일반적 정의(general definition)와 함께, EIGE는 와 친밀 관계 폭력에 대한 통계적 정의(statistical definition)를 제시한다. 통계적 관점에서 친밀 관계 폭력은 "가해자와 피해자가 같은 주거지를 공유하거나 공유했는지 여부에 관계없이 과거 또는 현재 파트너 간에 발생하는 신체적, 성적, 심리적, 또는 경제적 폭력 행위"로 정의된다.

13) EIGE. Forms of violence. https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence에서 2022.1.31. 인출.

14) '이스탄불 협약'으로도 불리는 유럽평의회 협약은 비유럽권 국가들도 가입할 수 있는 법세계적 조약으로, 여성에 대한 폭력과 가정폭력의 근절을 목표로 하는 최초의 유럽 조약이다(Council of Europe, 2019). 여성에 대한 폭력(violence against women)에 관한 정의는 동 조약의 Article 3(a)에, 가정폭력(domestic violence)에 대한 정의는 Article 3(b)에 제시되어 있다(Council of Europe, 2022).

〈표 2〉 EIGE의 여성에 대한 폭력 유형

유형	내용
신체적 폭력	불법적인 물리적 힘의 결과로 신체적 상해를 초래하는 행위. 신체적 폭력은 심각하거나 경미한 폭행, 자유의 박탈, 그리고 살인의 형태로 나타날 수 있음.
성폭력	동의없이 행해진 모든 성적 행위. 성폭력은 강간 또는 성폭행의 형태로 나타날 수 있음.
심리적 폭력	개인에게 심리적인 해를 끼치는 모든 행위. 심리적 폭력은 강압, 명예훼손, 언어적인 모욕 또는 괴롭힘 등의 형태로 나타날 수 있음.
경제적 폭력	개인에게 경제적 해를 끼치는 모든 행위 또는 행동. 경제적 폭력은 재산피해, 경제적 자원이나 교육, 노동시장에 대한 접근의 제안, 또는 위자료 지불 등의 경제적 책임을 준수하지 않는 형태 등으로 나타날 수 있음.

자료: EIGE. Forms of violence. https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence에서 2022.1.31. 인출.

친밀한 관계에서 발생하는 폭력은 피해자와 피해자의 가족, 그리고 지역사회 전반에 심대한 부정적인 영향을 미친다는 점에서 건강권의 관점에서도 접근된다. WHO는 친밀한 관계에서의 폭력이 여성에 대한 폭력의 가장 일반적인 형태이며, 친밀한 파트너로부터 발생하는 신체적, 성적, 정서적 학대 및 통제 행위를 포괄하는 개념으로 정의한다(WHO, 2012). 이는 친밀성을 둘러싼 관계를 중심으로 친밀 관계 폭력을 정의하는 것으로, 폭력의 가해자가 과거 또는 현재 피해자와 친밀한 파트너 관계를 맺은 사람인지 여부가 중요하게 고려된다. 따라서 친밀 관계 폭력은 여성들만 경험하는 것이 아니며, 여성이 남성에게 행사하거나, 동성 간 관계에서도 발생할 수 있다. 그럼에도 친밀 관계 폭력으로 인한 피해와 부정적 효과는 여성들에게 집중되는 경우가 많은데, 이는 불평등한 성별 위계에 기반한 젠더 기반 폭력의 맥락이 작용한 결과이다. WHO는 친밀한 관계에서의 여성폭력을 예방하고 대응하기 위해서는 생태학적 틀의 모든 수준에서 정부와 시민사회의 포괄적이고(comprehensive), 다부문적이며(multi-sectoral), 장기적인(long-term) 협력이 이루어져야 함을 제시하고 있다(WHO, 2012: 7).

〈표 3〉 WHO의 친밀한 관계에서의 폭력 유형

유형	내용
신체적 폭력	때리거나, 치거나, 발로 차는 등의 신체적인 폭력 행동
성폭력	강제적인 성관계 및 기타 여러 형태의 성적 강압을 포함하는 성폭력
정서적 폭력	모욕, 경멸, 끊임없이 굴욕감을 주는 것, 물건을 파괴하는 등 위협하는 것, 해를 끼치겠다는 협박, 아이를 빼앗을 것이라는 협박 등의 정서적 폭력
통제	가족과 친구들로부터 고립시키고, 위치를 추적하고, 고용, 교육, 의료, 경제적 자원 등에 대한 접근을 제한하는 것을 포함하는 통제 행위

자료: WHO(2012). *Understanding and addressing violence against women: intimate partner violence*, p.1.

이상으로 주요 국제기구를 중심으로 젠더 기반 폭력으로써 친밀한 관계에서 발생하는 여성폭력의 개념과 유형에 대해 살펴보았다. UN, EIGE, WHO 등 주요 국제기구는 여성에 대한 폭력을 피해자와 가해자 사이의 개인적 문제가 아닌 불평등한 성별 위계에 기반한 젠더 기반 폭력(gender-based violence)의 맥락에서 논의해 왔으며, 여성에 대한 심각한 인권 침해이자 차별의 문제일 뿐 아니라 사회의 지속가능한 발전을 저해하는 핵심적 요소로 간주한다. 친밀한 관계에서 발생하는 폭력은 젠더 기반 여성폭력의 대표적인 유형으로, 과거 또는 현재의 배우자, 연인 등 친밀한 관계를 맺고 있거나 맺었었던 파트너로부터 발생한 신체적, 성적, 정서적, 경제적 폭력 및 통제 행위를 포괄하는 개념으로 정의된다. 친밀 관계 폭력은 혼인 여부, 관계의 현재적 상태, 주거지 공유 여부, 피해자 및 가해자 성별의 제한 없이 상황과 조건에 따라 누구나 경험할 수 있으며, 따라서 남성 및 동성 간 관계에서도 친밀 관계 폭력은 발생할 수 있다. 그럼에도 불구하고 불평등한 성별 위계에 기반하는 젠더 기반 폭력의 맥락에서 친밀 관계 폭력 피해의 대부분은 여성에게 집중되는 양상을 보인다는 점을 알 수 있다.

Ⅲ. 친밀한 관계에서 발생하는 폭력의 국가별 대응 사례 분석: 미국과 영국을 중심으로

미국과 영국은 90년대 이후 젠더 기반 폭력 대응을 위한 사회적 논의와 제도적 기반을 정비해 온 주요 해외 국가이면서, 디지털 성범죄 등 새로운 젠더 폭력 대응을 위한 사회적 논의를 가장 먼저 진행하는 등 적극성을 보이고 있어 우리나라의 상황에 대한 적절한 시사점을 제공해 줄 수 있다. 본 절에서는 친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력에 대응하는 개별 국가의 대응 사례로 미국과 영국 두 나라에 초점을 맞추어 친밀 관계 폭력의 개념과 법·제도적 기틀이 형성되어 온 주요 맥락과 특징을 살펴본다.

1. 미국

미국에서는 1990년대 이후 가정폭력, 데이트폭력 등의 문제가 심각한 사회문제로 이슈화되면서 여성폭력의 근절과 예방을 위한 논의가 활발히 이루어졌

고, 1994년 연방법으로 「여성폭력방지법」(The Violence Against Women Act, VAWA)이 제정되었다. 1994년 제정된 「여성폭력방지법」은 범죄 발생시 자동적·의무적으로 배상을 하도록 정하고 있으며, 불기소 시에도 민사배상을 허용하도록 하였고, 법무부 내에 여성폭력 담당 기관을 설립하도록 하여 연방 사법부 차원에서 여성폭력문제를 다룰 수 있는 기구 설립의 근거를 마련하였다. 또한 그 명칭에 '여성폭력'을 명시하고는 있지만 남성 폭력 피해자, 데이트 폭력, 성범죄와 스토킹 등의 범죄도 모두 해당 법의 적용을 받을 수 있도록 하여 적용범위를 여성 또는 가정폭력 이슈에만 국한하지 않는다(법제처, 2013).

2013년 개정된 「여성폭력방지법」은 보다 안전하고 효과적으로 피해자를 보호할 수 있도록 하였다. 원주인 여성 뿐 아니라 이민자, 성적 소수자, 대학생, 청소년, 공영주택 주거인 등 모든 가정폭력, 성폭력, 데이트폭력, 스토킹 등에 대한 피해자 보호로 그 범위를 크게 확대하였다. 또한 해당 법에 근거하는 다양한 피해자 지원프로그램을 강화·확대하였는데, 대표적인 프로그램으로 여성폭력 범죄와의 전쟁 지원(STOP), 성폭력 서비스 프로그램(sexual assault services program, SASP), 피해자에 대한 민간 법률지원(civil legal assistance for victims, LAV), 체포촉진 지원(grants to encourage arrest, GTEAP) 등이 있다(법제처, 2013; The White House, 2014).

가정폭력 등 친밀한 관계에서 발생한 폭력을 적극적인 피해자 보호와 가해자 처벌의 맥락에서 다루는 대표적인 사례로 미국의 덜루스 모델(Duluth model)을 들 수 있다(Barner and Carney, 2011). 미국 미네소타주의 작은 마을인 덜루스는 1982년 미국 최초로 가정폭력으로 인한 폭행 가해자에 대한 의무체포 정책을 채택한 지역이다. 당시 이 지역에서 배우자 또는 데이트 관계 가해자로부터 발생한 경미한 폭행은 경범죄로 다루어졌다. 그러나 덜루스 모델에 근거한 정책에 의하면 배우자 또는 데이트 상대로부터 뺨을 때리는 등의 폭행이 발생한 경우 피해자의 진술만으로 가정폭력이 발생하였다는 상당한 근거를 인정해 경찰이 가해자를 체포해야 하며, 가해자에게는 주거퇴거 등의 추가 조처가 내려지게 된다. 강력한 피해자 보호 원칙을 특징으로 하는 덜루스 모델의 또다른 특징 중 하나는 긴밀한 민관 협력체계에 있다. 법원은 가해자 교육, 피해자 지원 등 이행명령을 내리고 이를 지원할 민간기관을 지정한다. 지정된 민간기관은 판결된 이행 명령을 진행하고 이를 법원에 보고한다. 그 과정에서 경찰과 검찰은 민간기관과 수사정보 등을 교류하며 피해자 지원 및 가해자 교육의 이행을 지원한다. 이러한 체계적인 민간 협력체계는 덜루스 모델의 성공을 견인한 일등공신으로 미국 각 지역의 여성폭력 지원체계 구축과

정에서 덜루스 모델은 성공사례로 중요한 영향을 미쳤다. 현재 미국의 많은 주에서는 가정폭력 가해자를 의무적으로 체포하는 의무 체포제(mandatory arrest)와 의무 기소제(no-drop policy or mandatory prosecution)를 채택하고 있으며, 여성폭력 범죄와의 전쟁 지원(STOP) 프로그램을 통해 경찰의 의무체포와 검찰의 의무기소를 장려하는 방식의 사법 체계를 마련하고 있다(복지타임즈, 2018.7.19.).

미국에서 친밀 관계 폭력은 공중보건 이슈로도 다루어진다. 미국 질병예방센터(CDC)는 친밀 관계 폭력을 "현재 또는 과거의 파트너 또는 배우자의 신체적 폭력, 성적 폭력, 스토킹 또는 심리적 피해"로 정의하고, "이성애 커플뿐 아니라 동성 커플 사이에서도 발생할 수 있으며, 성적인 관계가 없는 상태에서도 발생할 수 있다"고 보았다[15]. CDC는 친밀한 관계에서 발생하는 폭력을 개인과 가족, 지역사회에 심각한 해악을 미치는 문제로 바라보고, 친밀한 관계에서의 폭력 발생을 예방하기 위한 목표로 폭력의 발생을 근본적으로 차단하는 방안을 설정한다. 이는 '폭력의 예방(prevention)-피해자 보호(protection)-가해자 처벌(prosecution)' 모델에 기반한 젠더폭력의 정책적 대응 방안 중, 예방, 특히 폭력의 발생을 사전에 차단하는 1차 예방(primary prevention)에 초점을 맞추는 것이다[16]. '예방-보호-처벌'로 이루어진 젠더폭력 대응 정책에서 가장 중요한 것은 폭력의 예방으로, 그 중에서도 폭력의 발생을 사전에 방지하는 1차 예방 정책은 특별한 중요성을 가진다. 피해자 보호 및 가해자 처벌은 폭력이 발생한 이후의 사후적 조치인 반면, 폭력의 발생 자체를 차단하는 1차 예방은 폭력 범죄 및 피해자의 실질적인 감소와 직결되기 때문이다(UN Women, 2012: 30). 이런 점에서 친밀 관계 폭력의 발생을 사전에 차단하여 개인과 지역의 건강을 도모하고자 하는 CDC의 목표와 전략은 적절한 것으로 평가할 수 있다. 1차 예방을 위한 CDC의 주되 예방 전략은 건강하고, 존중적이며, 비폭력적인 관계를 고취하는 것으로 설정된다. CDC는 일반 대중을 포함하여 혼인상태 및 주거지 공유 여부에 관계없이 친밀한 관계를 맺고 있거나 맺었던 개인들을 모두 친밀 관계 폭력 예방의 대상으로 적극적

15) CDC. Intimate Partner Violence. https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/index.html에서 2022.1.31. 인출.

16) 여성폭력의 예방은 1차 예방(primary prevention), 2차 예방(secondary prevention), 3차 예방(tertiary prevention)으로 구분된다. 1차 예방은 폭력이 발생하기 전에 사전에 차단하여 폭력발생 자체를 막는 것을 의미한다. 2차 예방은 특정 집단에 대한 조기개입 정책 등을 통해 폭력이 발생한 위험이 높은 집단에의 개입을 통해 폭력 발생을 예방하는 것이다. 3차 예방은 폭력 발생 이후의 재발을 방지하고 피해를 완화하는 것을 의미한다(VicHealth, 2007).

으로 고려하면서, 아래의 6가지 구체적인 폭력 예방 전략과 접근방법을 제시한다.

〈표 4〉 CDC의 친밀 관계 폭력 예방 전략 및 접근법

전략	접근방법
안전하고 건강한 관계 기술 가르치기	• 청소년 대상의 사회적·정서적 교육 프로그램 운영 • 커플 대상의 건강한 관계 프로그램 운영
영향력 있는 어른 및 동료들과 교류하기	• 폭력 예방의 동맹자로서 남성과 소년의 참여 독려 • 제3자(주변인) 대상 역량강화와 교육 • 가족 기반 프로그램 운영
파트너 폭력에 대한 발달경로 차단하기	• 유아기 가정방문 진행 • 가족 참여를 통한 유치원 교육 강화 • 부모 역할 및 가족 관계 프로그램 운영 • 취약아동, 청소년, 가족 대상 돌봄
보호 환경 만들기	• 학교 분위기 및 안전도 증진 • 조직 내 정책과 직장 분위기 증진 • 지역 사회의 물리적, 사회적 환경 개선
가족에 대한 경제적 지원 강화하기	• 가구 재정 안정성 강화 • 일-가족 생활 지원 강화
안전을 높이고 위험을 줄이는 방식의 피해자 지원하기	• 피해자 중심의 서비스 제공 • 주택 프로그램 운영 • 최초 대응자에 대한 법적 보호 • 내담자 중심의 접근방식 채택 • 10대 데이트폭력(teen dating violence, TDV)을 포함한 친밀 관계 폭력(IPV) 생존자를 위한 치료 및 지원 제공

자료: CDC. Preventing intimate partner violence. https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/prevention.html에서 2022.1.31. 인출.

이처럼 미국에서는 2013년 개정된 「여성폭력방지법」을 중심으로 젠더 기반 여성폭력에 대응하고 있다. 피해자의 성별 또는 성적 지향에 관계없이 법의 보호를 받을 수 있고, 과거 및 현재의 배우자 및 파트너로부터의 폭력행위는 처벌받을 수 있다. 이때 폭력 행위에는 가정폭력, 성폭력, 스토킹 등 친밀한 관계에서 주로 발생하는 폭력에 대한 조항들이 포함된다. 또한 성적소수자, 이민자, 대학생 및 청소년 등 다양한 피해자들에 대한 보호방안을 확대하였다. 여러 주에서 가정폭력 사건 발생 시 의무체포 및 의무기소 제도를 운영하여 피해자 보호 및 가해자 처벌에 적극성을 보이고 있으며, 긴밀한 민관 협력체계에 기반한 가정폭력 대응을 주요 모델로 삼고 있다. 또한 건강권의 관점에서 친밀 관계 폭력의 발생을 방지하기 위한 시도를 하는 등 여성폭력을 예방하고 근절하기 위한 다각적인 접근을 모색하고 있다.

2. 영국

2000년대 이후 영국의 젠더폭력 관련 법·제도의 흐름은 다양한 관계에서 다양한 양상으로 발생하는 여성폭력의 복합성을 포괄할 수 있는 방향으로 변모해왔다. 2014년 가정폭력 전과 공개제도, 소위 '클레어법'(Domestic Violence Disclosure Scheme) 도입, 2021년 가정폭력방지법(Domestic Abuse Act 2021) 제정 등 젠더 기반 폭력에 대응할 수 있는 법적, 제도적 근거를 마련하는 한편, 여성폭력 대응을 위한 국가적 차원에서의 장기적 목표와 전략을 설정하고 추진해 왔다.

국가적, 중장기적 차원에서 젠더폭력 대응을 위한 구체적인 영국의 정책은 2010년 10월 영국 내무성(Home office)이 발표한 '여성과 여아에 대한 폭력 근절을 위한 요청(Call to end violence against women and girls)' 보고서에서 찾아볼 수 있다(Home Office, 2010). 영국은 여성과 여아에 대한 폭력이 젠더 기반 범죄(gender-based crime)이며 강력한 국가적 차원의 대응이 요구된다는 입장을 취하며, 모든 여성과 여아가 폭력의 공포에서 벗어난 사회를 만들기 위해 폭력의 예방, 폭력 발생시 적절한 지원의 제공, 피해자 및 피해자 가족과의 긴밀한 협력, 가해자에 대한 사법조치 등 4가지 주요 원칙을 제시하고 매해 행동계획을 발표하였다(Home Office, 2010: 5).

2021년 영국은 가정폭력의 법적 정의를 제시하고 가정폭력의 범위를 크게 확대한 「가정폭력방지법」(Domestic Abuse Act 2021)을 제정하였다(Home Office, 2022; 주 영국 대사관, 2021.5.21.). 기존 영국에서 가정폭력의 법적 정의는 존재하지 않았고 통상적으로 16세까지를 가정폭력 피해자로 포함하고 강압적 통제(coercive or controlling behavior)까지 가정폭력으로 간주하는 확대된 정의를 사용해 왔다. 영국의 「가정폭력방지법」은 가정폭력의 법률상 처벌 근거를 뒷받침하기 위한 가정폭력의 개념과 범위를 명확히 하고 있으며, 기존에 가정폭력의 범위에 포함되었던 신체적, 정신적 폭력뿐만 아니라 강압적이고 통제적인 행동으로 상대방의 자유를 빼앗는 행위까지 가정폭력 범위에 포함하였다. 또한 가족구성원이나 동거인에 대한 경제적인 폭력 또는 통제까지 가정폭력으로 범주화하여 가정폭력 가해자를 처벌하고 피해자를 보호하기 위한 법적 근거를 마련하였다. 그 외 주요 내용을 살펴보면, 가정폭력방지 감독관(domestic abuse commissioner)를 설치하고, 가정폭력 방지 및 피해자 지원, 모니터링 및 평가, 권고 등의 업무를 담당하도록 권한을 설정하였다. 경찰은 가정폭력 발생을 방지하고 피해자를 보호하기 위해 가정폭력보호

통지(domestic abuse protection notice, DAPN)를 발부할 수 있도록 하였고, 필요시 동거중인 가해자를 피해자로부터 격리할 수 있도록 하였다. 지방정부의 경우 피해자 보호를 위한 거주시설의 필요성을 검토하고 공급대책을 마련하도록 하였고, 관련 모니터링과 평가 실시의 책무를 부여하였다. 또한 피해자 보호를 위하여 가정법원 재판에서 피해자와 가해자와의 대질심문을 금지하고, 별도의 신청 없이도 피해자가 특별 보호를 받을 자격이 있음을 제시할 수 있도록 하였다. 마지막으로 가정폭력과 관련하여 고의로 심각한 호흡곤란을 초래하는 행위, 중대한 상해를 초래하는 폭력적인 성관계 행위 등은 피해자의 동의 여부에 관계없이 처벌대상으로 명시하고, 성관계 사진이나 동영상을 유포하겠다는 협박 행위도 처벌대상으로 규정하였다. 영국의 「가정폭력방지법」은 2019년 초안(draft bill)이 제출되었고 상하원합동위원회 사전입법검토 등 의견수렴과 보완과정을 거쳐 2021년 제정되었다(Home Office, 2022; 주 영국 대사관, 2021.5.21.). 영국 「가정폭력방지법」이 포함하는 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 5〉 영국 「가정폭력방지법」(Domestic Abuse Act 2021)의 주요 내용

주요 내용
• 가정폭력의 법적 정의를 제시하고, 가정폭력은 단순한 신체적 폭력이 아니라 정서적, 통제적, 강압적, 경제적 학대임을 강조 • 가정폭력방지감독관(the office of Domestic Abuse Commissioner) 설치를 법적으로 규정하고 감독관의 권한과 기능 규정 • 새로운 가정폭력보호통지(Domestic Abuse Protection Notice) 및 가정폭력보호 명령(Domestic Abuse Protection Order) 도입 • 지방 당국에 가정폭력 피해자와 자녀에게 피난처 또는 다른 안전한 숙소를 제공할 의무 부여 • 민사 및 가정법원에서 피해자와 가해자 간의 대질신문 금지 • 가정폭력피해자는 형사, 민사 및 가정법원에서 특별조치(special measures)를 받을 자격이 있다는 법적 추정 제공 • 아동법(Children Act 1989) 섹션 91(14)에 따라 금지명령(barring order)을 내릴 수 있는 상황을 명확히 하여 피해자에게 추가적인 충격을 초래할 수 있는 가족 소송(family proceedings) 방지 • 통제 및 강압적 행동에 이별 후 학대 행위를 포함하도록 확장 • 괴롭힐 의도로 사적인 성적 사진 및 영상을 공개하는 행위에 대한 범죄를 그러한 자료를 공개하겠다고 협박하는 행위까지 포함하도록 확장 • 치명적이지 않은 방식으로 타인의 목을 조르거나 질식시키는 행위를 범죄 행위로 규정 • 인간은 심각한 위해를 가하거나 자신의 죽음에 동의할 수 없다는 일반 명제를 법령에 다시 명확하게 명시 • 가정폭력가해자의 가석방 조건으로 거짓말 탐지기 검사를 받을 수 있게 함 • 가정폭력 전과 공개제도(클레어법)에 대한 법률상 지원 지침을 마련 • 지원 자격을 갖춘 모든 노숙인 가정폭력 피해자에게 자동적으로 노숙자 지원의 우선순위 제공 • 가정폭력과 관련된 이유로 지역 당국이 임차권을 부여하는 경우, 안전한 평생의 임차를 제공

자료: Home Office. Domestic Abuse Act 2021: overarching factsheet. https://www.gov.uk/government/publications/domestic-abuse-bill-2020-factsheets/domestic-abuse-bill-2020-overarching-factsheet에서 2022.1.31. 인출.

영국의 「가정폭력방지법」 Part 1은 가정폭력에 대한 법적 정의를 제공한다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 가정폭력이란 16세 이상의 "개인적으로 관계가 있는(personally connected)" 개인들 간의 행위가 "폭력적(abusive)"이었을 경우를 의미하며, 폭력적인 행위의 유형은 (a) 신체적 또는 성적 폭력, (b) 폭력적 또는 위협적 행위, (c) 통제 또는 강압적 행위, (d) 경제적 폭력, (f) 심리적, 정서적 또는 기타 폭력으로 구성된다[17]. 이때 '경제적 폭력(economic abuse)'은 상대방이 금전이나 자산을 취득하거나, 사용하거나, 유지하기 위한 능력이나 재화 또는 서비스를 획득하기 위한 능력에 심대한 악영향을 미치는 모든 행위를 의미한다[18]. '통제 행위(controlling behaviour)'는 개인을 지지받을 수 있는 자원들로부터 격리하고 고립시키고, 개인이 획득한 자원과 능력을 착취하고, 개인의 독립성과 저항, 탈출에 필요한 수단을 박탈하여 그들의 일상 행동을 조정하려는 일련의 행위를 의미한다[19]. '강압적 행위(coercive behaviour)'는 피해자에 대한 폭력, 위협, 굴욕 및 협박 또는 그 외 피해자들에게 해를 끼치거나, 처벌하거나, 겁주기 위해 사용되는 행위들을 말한다[20]. 이러한 법적 정의는 기존의 전통적 가정폭력 유형이었던 신체적, 정서적 폭력에 더해 경제적인 폭력과 통제, 강압적 행위까지를 가정폭력의 유형으로 확장하는 것이다.

다음으로는 "개인적으로 관계가 있는(personally connected)"에 대한 정의를 제시한다. 개인적으로 관계가 있다는 의미는 (a) 혼인상태에 있(었)거나 (b) 동반자 관계(civil partnership)에 있(었)거나, (c) 서로 결혼하기로 합의했거나(합의가 종료되었는지 여부와 관계없이), (d) 서로 동반자 관계를 맺기도 합의했거나(합의가 종료되었는지 여부와 관계없이), (e) 서로 친밀한 개인적 관계(intimate personal relationship)를 맺었거나, (f) 둘 사이에 자녀가 있거나, (g) 서로 친척 관계인 경우를 의미한다[21]. 즉 16세 이상이면서 과거 또는 현재에 위에 나열되어 있는 관계 중 하나에 해당하는 상대로부터 발생한 신체적, 성적, 정서적, 심리적, 경제적 폭력 및 통제와 강압적 행위는 영국 「가정폭력방지법」상 가정폭력으로 간주되어 처벌받을 수 있다.

---

17) Section 1 of the Domestic Abuse Act 2021.

18) ibid.

19) Section 68 of the Domestic Abuse Act 2021, Section 76 of the Serious Crime Act 2015.

20) ibid.

21) Section 2 of the Domestic Abuse Act 2021.

이처럼 영국의 경우에는 법안의 명칭에서 친밀한 관계에서의 폭력, 여성에 대한 폭력이라는 용어보다는 '가정폭력'이라는 용어를 중심으로 젠더폭력에 대응하고 있다. 그 내용적인 측면을 살펴보면, 가정폭력의 유형으로 통제 및 강압적 행동, 경제적 폭력, 그리고 심리적, 정서적, 또는 기타 폭력까지 폭넓게 포함하고 있다. 또한 피해자와 가해자의 관계적 측면에서 혼인 또는 혈연관계로 협소하게 정의되는 '가족'이 아니라 개인을 중심으로 과거 및 현재의 부부와 친밀 관계 파트너, 그 외 친밀한 개인적 관계를 맺은 자, 가족구성원 및 친척 등을 포함시켜 가족 구성원간에 발생한 폭력 뿐만 아니라 친밀한 관계에서 발생한 폭력, 친족간 폭력 등에 대해서도 「가정폭력방지법」의 적용을 받을 수 있도록 하였다. 그 외에도 가정폭력방지감독관을 제정하여 법적 권한과 기능을 규정하고, 가정폭력 보호통지 및 보호명령을 새롭게 도입하고, 피해자와 가해자 간의 대질신문을 금지하고, 가정폭력피해자는 법원에서 특별조치를 받을 자격이 있다는 법적인 추정을 제공하는 등 피해자 보호·지원을 위한 구체적인 조항을 마련하였다는 의의가 있다.

가정폭력의 정의와 관계를 크게 확장한 「가정폭력방지법」제정 및 시행은 젠더폭력 대응을 위한 영국의 중요한 성과 중 하나이다. 그러나 이에 대한 우려의 목소리도 제기되고 있어 개선이 필요하다. 특히 법에 명시되어 있는 폭력 대응체계 및 절차의 실효성 여부가 확보되지 않는다는 점, 오랫동안 지속적인 피해를 입은 피해자의 구제와 회복이 충분히 고려되지 않았다는 점, 그리고 가정폭력 송치 여부를 결정하기 위해서는 경찰의 젠더 관점이 주요하게 개입할 수 밖에 없는데 현재 영국 경찰은 많은 가정폭력 사건을 일반 폭행 수준으로 간주하는 등 전반적으로 낮은 성인지 감수성을 가지고 있다는 점 등이 지적되었다(한국여성정책연구원, 2022: 4). 법 시행 초기단계인 만큼 향후 실제 적용사례에 대한 분석, 효과성 평가 결과 등을 바탕으로 더욱 구체적인 분석과 논평이 가능할 것이다.

Ⅳ. 결론: 친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 정책 방향과 과제

지금까지 주요 국제기구들과 해외 국가를 중심으로 친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력의 개념과 정의, 유형에 대해 살펴보았다. 90년대 이후 여성에 대한 폭력은 인권, 건강권 등 기본권을 침해하고 인류의 지속가능한 발전을 저해하는 핵심 요소 중 하나로, 전세계적으로 시급히 해결되어야 할 심각한 사회문제로 부상하였다. 여성에 대한 폭력을 개인들 간의 사적인 문제가 아니라 역사적으로 지속되어 온 불평등한 성별 권력관계의 표상이자 위계적 젠더질서를 지속시키는 심대한 사회 구조로 인식하는 젠더 기반 여성폭력 개념은 1993년 UN의 「여성폭력철폐선언」 이후 국제적으로 널리 통용되어 왔다. 과거 또는 현재의 배우자, 파트너, 연인 등 친밀한 관계에서 발생하는 폭력은 젠더에 기반한 여성폭력의 가장 대표적인 형태로, 신체적, 성적, 정서적, 경제적 폭력과 통제 및 기타 학대 행위를 포함한다. 한국사회에서는 90년대 후반 「가정폭력특별법」 제정 이후 '가정폭력'이라는 용어가 주로 사용되어 왔지만, 해외에서는 최근 수십 년간 혼인 관계에 제한되지 않는 친밀한 관계의 형성, 혼외 출산 등 결혼에 종속되지 않는 가족의 구성, 동성 결혼의 합법화 등 가족과 친밀성을 둘러싼 변화가 급격히 진행되면서 혼인 또는 혈연관계 여부에 제한을 두지 않는 방식으로 친밀한 관계에서의 파트너 폭력(IPV)이라는 용어를 폭넓게 사용하고 있다. 젠더폭력 대응을 위한 법제도 마련에 있어서도 미국, 영국 등 해외 주요국가들은 성별, 성적 지향, 또는 주거지 공유 여부와 관계없이 친밀 관계 젠더폭력 피해자에 대한 보호·지원을 제공하고, 가정폭력 발생 시 가해자에 대한 의무체포와 의무기소를 진행하는 등 엄중히 대응하고, 가정폭력의 개념적 정의와 유형을 확장하여 다양한 관계에서 발생하는 다양한 폭력피해를 포괄하는 방향으로 이루어지고 있었다.

이상의 내용을 바탕으로 도출한 향후 우리나라의 친밀한 관계에서의 폭력 대응을 위한 정책 방향은 다음과 같다. 첫째, '친밀한 관계'라는 관계적 정의의 측면에서 성별, 혼인상태, 성적 지향, 주거지 공유 여부 및 현재 관계 유지 여부에 제한되지 않는 방식으로 친밀한 관계를 개념화하고 정의할 수 있어야 할 것이다. 결혼 감소, 혼외출산 및 동거의 증가, 동성결혼 합법화 등 가속화되고 있는 가족구조의 변화와 친밀성의 새로운 실천은 전세계적으로 나타나는 흐름이다. 한국의 경우 '결혼=출산'의 강한 연결고리로 인해 세계 최저 출산율을 기록하고 있지만, 생애 비혼기간의 증가, 결혼율 감소 및 이혼율 증가, 1인가

구의 증가 등 가족구조 및 가족생활을 둘러싼 여러 변화가 나타나고 있으며, 사회적 인식도 달라지고 있다. 통계청 사회조사 결과에 따르면 동거에 대한 찬성 의견은 2012년 45.9%에서 꾸준히 증가하여 2018년 56.4%로 처음으로 절반을 넘었고, 2020년에는 59.7%를 기록했다[22]. '결혼하지 않고 자녀를 가질 수 있다'는 응답도 2018년 처음으로 30%를 넘었고, 2020년에는 30.7%로 증가하였다[23]. 2021년 하반기에는 1인 가구 비율이 처음으로 40%를 돌파하는 등 가장 대표적인 가구 형태로 자리잡았다(행정안전부 보도자료, 2021.10.6.). 가족에 대한 인식과 가족의 양상이 빠르게 변화하면서 다양한 가족에 대한 논의가 활발해지고 있고, 그 속에서 발생하는 젠더폭력 문제가 점차 중요하게 논의될 수 밖에 없다. 그러나 아직까지 한국사회의 친밀 관계 폭력 대응의 초점은 혼인 및 혈연관계를 중심으로 이루어지고 있으며, 그 외의 방식으로 친밀한 관계를 맺은 상대로부터 발생한 폭력에 대응하기 위한 법제도적 장치는 미비한 실정이다. 지금까지 우리사회의 여성폭력에 대한 정책적 관심은 가해자와의 관계적 차원에서는 주로 가정폭력의 틀 안에서 남성 배우자로부터 발생하는 신체적 폭력에 초점이 맞추어졌고, 피해유형의 측면에서는 성적 폭력에 집중되어 왔다. 그러나 이러한 협소한 관점으로는 현대사회의 다양한 친밀 관계에서 발생하는 젠더폭력 예방과 근절의 실질적인 효과를 기대하기 어렵다. 친밀한 관계에서의 젠더폭력 대응을 위한 효과적인 정책적 개선 방안을 마련하기 위해서는 친밀한 관계의 다양성과 복합성을 인정하고 이를 포괄할 수 있는 관점을 취해야 하며, 이는 가족의 다양성과 관계의 탈표준화(de-standardization)를 인정하고 포괄하는 것에서 출발해야 한다.

둘째, 친밀 관계 폭력 개념을 정의하고 구체적인 정책 대응방안을 마련하기 위한 법률적 기틀이 조속히 마련되어야 한다. 아직 한국에는 친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력 대응을 위한 법률적 근거가 마련되어 있지 않은데, 정책 마련의 법적 근거가 부재하므로 해당 여성폭력 범죄의 가해자 처벌과 피해자 지원, 예방을 위한 구체적인 정책 수립에 대한 논의는 시작하지도 못하고 있는 실정이다. 이와 관련하여 「데이트폭력특별법」 등 별도 법안을 마련하자는 방안, 「가정폭력처벌법」을 개정하여 친밀 관계 폭력을 포함시키는 방안 등이 논의되고 있으며 여러 개정안이 발의된 바 있으나, 해방 입법에 대한 명확한 사회적 합의나 흐름이 만들어지지 못하면서 관련 논의는 답보하는 양상을 보이

22) 통계청. 사회조사. 해당년도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?mode=tab&orgId=101&tblId=DT_1SSFA051R에서 2022.1.31.인출.

23) 통계청. 사회조사. 해당년도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSFA054R&conn_path=I2에서 2022.1.31.인출.

고 있다. 현행 「가정폭력처벌법」과 분리된 별도의 특별법(데이트폭력처벌법 등)을 제정하는 방안은 혼인 및 혈연관계에 근거하여 이성애 결혼제도를 중심으로 제도 밖의 관계에 초점을 맞춘다는 점에서 친밀한 관계의 복합적인 양상을 포괄하지 못하고, 급변하는 가족과 친밀성의 변화에 걸맞은 대응 방안이 되기 어려워 도입 여부에 대한 신중한 검토와 논의가 요구된다. 이에 대한 사회적 관심과 관련 논의를 발전시키기 위해서는 친밀 관계 폭력 또는 데이트 폭력 법제도 마련과 정책 대응에 관한 다양한 기초연구가 적극적으로 수행되어야 하며, 그 결과를 대중적으로 확산하여 사회적 관심과 합의를 이끌어내기 위한 노력이 전개되어야 할 것이다.

마지막으로 친밀 관계 폭력에 대응하기 위한 정책적·제도적 목표는 인권과 평등의 관점에서 피해자 지원 및 보호임을 명확히 해야 할 필요가 있다. 한국의 경우 관련 법의 목적에서 '가정유지'가 지나치게 강조되고 있다. 「가정폭력처벌법」의 경우 제정 당시 "가정폭력범죄로 파괴된 가정의 평화와 안정을 회복하여 건강한 가정을 육성하는 것"만을 법의 목적으로 삼았고, 이에 가정의 보호만 강조하고 피해자 보호에 철저하지 못하다는 비판이 제기되었다. 이후 2002년 6차 개정에서 "피해자와 가족구성원의 인권을 보호"함을 목적으로 추가하였으나 그 이후에도 변화의 양상은 미미한 상황이다. 「가정폭력처벌법」의 전면에는 여전히 '가정보호'가 내세워지면서 피해자 보호를 위한 입법 패러다임에는 변화가 없기 때문이다. 또한 피해자 의사존중 조항으로 인해 심각한 사건도 가정보호사건으로 처리하는 경우가 많아 개선이 요구된다(박복순, 2018: 187; 뉴스포스트, 2021.9.17.). 미국 다수의 주에서 가정폭력 발생 시 의무체포 및 의무기소를 통한 엄중한 사건 처리 절차는 밟는 것과는 정반대의 양상을 보이고 있는 것이다. 법개정을 통한 피해자 보호 및 가해자 처벌 강화는 UN 여성차별철폐위원회의 대한민국 제8차 정기 국가보고서에 대한 최종견해에서도 주요하게 언급된다[24]. 최종견해(CEDAW/C/KOR/CO/8) 23(b)항은 「가정폭력처벌법」의 목적에서 피해자 및 가족의 안전을 최우선으로 규정하고, 그 적용범위를 동성커플 및 그 가족들, 그리고 성적 취향이나 성별 정체성과 관계없이 모든 여성이 적용받을 수 있도록 하며, 가정폭력에 대해 상담이나 교육을 조건부로 한 가정보호사건에 대한 상담기소 유예제도를 폐지하고,

24) 1979년 UN 총회에서 채택된 「여성차별철폐협약」(Convention on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW)의 당사국들은 4년마다 국가보고서를 제출하여 여성차별철폐위원회의 심의를 받아야 한다(한국여성정책연구원, 2018). 한국은 1984년 12월 동 협약에 비준하여 국가보고서를 제출해 왔으며, 2018년 한국의 제8차 국가보고서 심의에 대한 최종 견해가 발표되었다(여성가족부, 2018).

이러한 사건에서 화해 및 조정 제도 사용을 금지할 것을 권고하였다. 또한 가해자가 법적 제재 하에 형사처벌을 받도록 해야 하며, 접근금지명령 위반 시 가정폭력범죄에 대한 체포 의무 정책을 도입할 것을 명시하고 있다(여성가족부, 2018).

과거 또는 현재 친밀한 관계를 맺었던 가해자에 대한 피해자의 입장은 복잡한 맥락을 가짐에도 불구하고, 피해자의 처벌 의사를 중요한 결정 요소로 삼는 것은 폭력가해자에 대한 적절한 처분이 내려지는 것을 방해하고, 보호 및 지원의 대상이 되어야 하는 피해자에게 가해자 처벌의 책임을 전가하여 피해자의 안녕을 침해하고, 처벌불원의사를 결정하는 과정에서 2차 피해를 경험하게 할 가능성을 높인다. 「가정폭력처벌법」이 갖는 이러한 근본적인 문제들로 인해, 현행 처벌법 상 규정된 가정폭력의 정의에 데이트폭력, 교제폭력 등을 단순히 포함시키는 방안은 타당성이 떨어진다는 지적도 제기된다(박선영 외, 2016: 140-141). 영국의 경우처럼 우리나라의 「가정폭력처벌법」이 데이트폭력 등 친밀한 관계에서 발생하는 폭력을 포괄하기 위해서는 법안의 목적을 명확히 피해자의 보호 및 지원에 두고, 가정폭력 및 피·가해자 사이의 관계에 대한 정의를 확장하여 새롭게 구성해야 하며, 이를 바탕으로 법안의 주요 내용들을 전반적으로 정비해야 할 것이다.

본 글에서는 주요 국제기구 및 해외 국가들의 사례를 바탕으로 향후 친밀한 관계에서 발생하는 젠더폭력 대응을 위한 정책적 방향을 모색하고자 하였다. 본 글에서 도출된 방향성과 관점을 바탕으로 향후 친밀 관계 폭력 대응을 위한 구체적인 법·제도를 모색하는 후속 연구들이 진행되기를 기대한다. 또한 본 글에서는 가정폭력, 데이트폭력을 둘러싼 논의의 전개 속에서 「가정폭력처벌법」과의 연관성에 초점을 맞추어 논의를 전개하였는데, 2019년 12월부터 「여성폭력방지기본법」이 시행되어 만 2년이 경과하고 있는 만큼 향후 기본법과의 연관성 속에서 확장된 논의를 전개하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

■ 투고일 : 2022년 1월 31일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 8일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 11일

참고문헌

국가법령정보센터(2022a). 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」. https://www.law.go.kr/법령/가정폭력방지및피해자보호등에관한법률에서 2022.1.31.인출.

_____(2022b). 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」. https://www.law.go.kr/법령/가정폭력범죄의처벌등에관한특례법에서 2022.1.31.인출.

국회미래연구원(2019). **2050년에서 보내온 경고**.

김정혜·박보람·정다은(2021). **스토킹 피해자 보호·지원 강화를 위한 법제화 방안 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

김정혜·주재선·정수연·동제연·김홍미리·심선희·최현정·허민숙(2019). **2019년 가정폭력실태조사 연구**. 여성가족부.

김혜경·강이수·김현미·김혜영·박언주·박혜경·손승영·신경아·은기수·이선이·이여봉·함인희·황정미(2014). **가족과 친밀성의 사회학**. 서울: 다산출판사.

뉴스포스트(2021.9.17.). [가정폭력]② "처벌 원하세요?"…피해자에 결정 떠넘기는 사법부. https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=94548에서 2022.1.31. 인출.

대검찰청(2021). **2021 범죄분석**.

대한민국 정책브리핑(2021.4.21.). 22년 걸린 스토킹처벌법…주요 내용과 보완해야할 점은. https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148886504에서 2022.1.31. 인출.

박복순(2018). "가정폭력처벌법 시행 20주년의 평가 및 향후 과제". **여성연구**. 통권99호. 181-218.

박복순·전혜상·김정혜·정수연·고현승(2019). **여성폭력 검찰 통계분석(Ⅰ): 가정폭력범죄를 중심으로**. 서울: 한국여성정책연구원.

박선영·황정임·송치선·김현아·김정혜(2016). **여성폭력 사각지대 해소방안 연구**. 여성가족부.

박언주(2014). "가정폭력의 문제와 정책적 대응". 김혜경(편). **가족과 친밀성의 사회학**. 서울: 다산출판사. 314-335.

법제처(2013). **미국 여성폭력방지법 개관**.

https://world.moleg.go.kr/web/wli/rsrchReprtReadPage.do?AST_SEQ=316&CTS_SEQ=31941&ETC=&에서 2022.1.31. 인출.

복지타임즈(2018.7.19.). 미국, '회복적사법' 통해 가정폭력 예방한다. http://www.bokjitimes.com/news/articleView.html?idxno=19941에서 2022.1.31. 인출.

신상숙(2019). "여성폭력방지기본법: 운동의 오래된 미래, 정책의 새로운 비전". 한국여성정책연구원, 더불어민주당 국회의원 정춘숙, 국회 아동여성인권정책포럼 주최 **제24차 젠더와 입법포럼-여성폭력방지기본법 제정, 평가와 과제**(2019.2.18.).

여성가족부(2018). 대한민국의 제8차 정기보고서에 대한 최종견해(비공식 번역문). https://www.humanrights.go.kr/site/program/board%20/basicboard/view?currentpage=5&menuid=001003007007&pagesize=10&boardtypeid=7065&boardid=7607011에서 2022.1.31. 인출.

우해봉(2020). 혼인 이행과 생애 비혼의 동향과 특징. **KOSTAT 통계플러스 2020년 봄호**. 대전: 통계개발원.

이재경(2015). "가부장제 이후의 한국가족: 정상성에서 유연성으로". **한국문화연구**. 제29권. 283-310.

_____(2022). **한국 가족. 신가족주의에서 포스트가부장제로**. 서울: 이화여자대학교출판문화원.

주 영국 대사관(2021.5.21.). (최신 영국 입법동향) 2021 가정폭력방지법 소개. https://overseas.mofa.go.kr/gb-ko/brd/m_8388/view.do?seq=1344547&srchFr=&srchTo=&srchWord=&srchTp=&multi_itm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=&page=1에서 2022.1.31. 인출.

통계청(2020). **한국의 사회동향 2020**.

_____(2021). **2020 통계로 보는 1인가구**.

_____. **사회조사**. 각년도.

한국여성의전화(2022). 2021년 분노의 게이지: 언론 보도를 통해 본 친밀한 관계의 남성에 의한 여성살해 분석. http://hotline.or.kr/board_statistics/73502에서 2022.3.15.인출.

한국여성정책연구원(2018). "여성차별철폐협약 CEDAW". KWDI Brief. 제47호.

_____(2022). "영국: 가정폭력법 제정 및 시행 현황". **KWDI 해외통신**. 2022년 1·2월 합본호.

행정안전부 보도자료(2021.10.6.). 1인세대 사상 처음으로 40% 돌파: 전체

23,383,689세대 중 1인세대 9,367,439세대(40.1%) 차지.

Barner, J., & Carney, M.(2011). Interventions for Intimate Partner Violence: A Historical Review. *Journal of Family Violence,* 26, 235-244.

CDC. Intimate Partner Violence. https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/index.html에서 2022.1.31. 인출.

_____. Preventing intimate partner violence. https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/prevention.html에서 2022.1.31. 인출.

Council of Europe(2019). *The Istanbul Convention-A Powerful Tool to End Gender-Based Violence: A handbook for parliamentarians on the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence.*

_____(2022). Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence(CETS No.210).

Domestic Abuse Act 2021. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2021/17/contents/enacted에서 2022.1.31. 인출.

EIGE(2017). *Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence.* https://eige.europa.eu/publications/glossary-definitions-rape-femicide-and-intimate-partner-violence에서 2022.1.31. 인출.

_____. Forms of violence. https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence에서 2022.1.31. 인출.

_____. Intimate partner violence. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1265에서 2022.1.31. 인출.

Home Office(2010). Call to end violence against women and girls. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97905/vawg-paper.pdf에서 2022.1.31. 인출.

Home Office(2022). Domestic Abuse Act 2021: overarching factsheet. https://www.gov.uk/government/publications/domestic-abuse-bill-2020-factsheets/domestic-abuse-bill-2020-overarching-factsh

eet에서 2022.1.31. 인출.

KBS NEWS(2019.05.22.). [단독] 여성 살인 사건 30%에는 '스토킹' 있었다…판결문 381건 분석. https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4206330에서 2022.1.31. 인출.

Serious Crime Act 2015. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/9/contents/enacted에서 2022.1.31. 인출

The White House(2014). *1 is 2 MANY: Twenty Years Fighting Violence Against Women and Girls.*

UN General Assembly(1993). Declaration on the Elimination of Violence against Women, 20 December 1993, A/RES/48/104.

UN Women(2012). *Handbook for National Action Plans on Violence against Women.* New York: UN Women.

_____. International Day for the Elimination of Violence against Women. https://www.un.org/en/events/endviolenceday/에서 2022.1.31. 인출.

_____. Facts and figures: Ending violence against women. https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures에서 2022.1.31. 인출.

UN. World's Women 2020 - Intimate partner violence is the most common form of violence against women. https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020-intimate-partner-violence-most-common-form-violence-against-women에서 2022.1.31. 인출.

VicHealth(2007). *Preventing Violence Before it Occurs: A Framework and Background Paper to Guide the Primary Prevention of Violence Against Women in Victoria*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation.

WHO(2012). *Understanding and addressing violence against women: intimate partner violence.* https://apps.who.int/iris/handle/10665/77432에서 2022.1.31. 인출.

_____. Violence against women. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women에서 2022.1.31. 인출.

Abstract

Policy Direction and Response to Intimate Partner Violence in Korea

Hyojung Kim*

Intimate partner violence as gender-based violence against women is one of the most prevalent human rights violation in the world. However, there is no consensus about the concept and definition of intimate partner violence in a Korean society. The provision of the legal and institutional framework is also insufficient. This study aims to examine the concept, definition, and response direction of intimate partner violence based on major international organizations and two foreign countries, the United States and the United Kingdom, in order to draw implications for the case of Korea. In conclusion, it is argued that policy directions for preventing intimate partner violence should recognize the diversity and complexity of family, as well as the de-standardization of family and intimate relationship in modern society. It is also discussed that a legal framework to address intimate partner violence should be prepared as soon as possible, and that it should be made clear that the goal of policy response is to support and protect victims in the context of human rights and gender equaltiy.

Keywords : intimate partner violence, gender-based violence, violence against women, domestic violence, intimacy, de-standardization of relationship

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

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 93~120
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.004

여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구*

박찬웅**·김노을***·이율리****·김기성*****

초 록

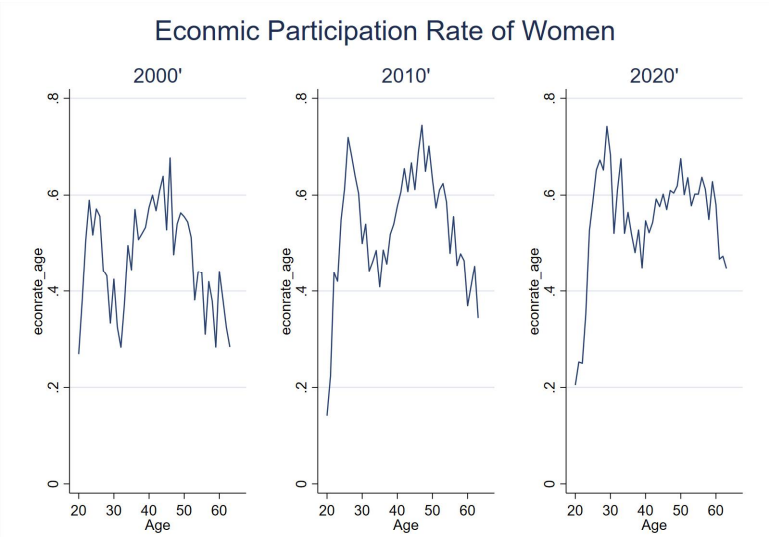
이 연구는 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 규명하는 데 목적이 있다. 한국 여성의 생애주기에서 나타나는 M자형 경제활동 곡선과 선행연구는 여성의 경력단절이 출산과 자녀 돌봄으로 인한 것이라는 것을 보여준다. 그러나 직장을 그만두는 것에 초점을 둔 경력단절 연구가 많은 것에 비해, 재취업과 그 요인에 대한 연구는 상대적으로 적은 편이다. 이 연구는 경력단절이 여성이 결혼, 출산으로 취업을 중단하는 것 이외에 돌봄 등으로 인한 재취업의 어려움에 기인한다는 문제의식에서 출발한다. 돌봄이 여성의 재취업에 미치는 요인을 파악하기 위해, 이 연구는 한국노동패널(KLIPS) 1~23차 자료를 분석했다. 여성과 남성 표본을 분리해서 분석한 결과에 따르면, 미취학 자녀와 취학 자녀 수의 효과는 여성의 재취업에만 유의미한 영향을 보여주었다. 이는 돌봄의 부담이 여성에게 주로 부과됨에 따라 여성의 재취업을 제약하고 있다는 것을 보여준다. 미취학 자녀와 취학 자녀 수를 비교할 경우, 미취학 자녀 수는 여성의 재취업 가능성을 줄이지만, 취학 자녀 수는 여성의 재취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 가구소득은 취업 자녀 수가 재취업 가능성에 미치는 영향을 줄이는 것으로 나타났다. 결론에서는 연구 결과를 바탕으로 한 정책 방향을 제시한다.

주제어 : 재취업 성별 비교, 경력단절, 노동패널, 자녀 수, 가구소득, 사건사 분석

* 이 논문 또는 저서는 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2018S1A3A2075114)
** 제1저자: 연세대학교 사회학과 교수(chanugi@gmail.com)
*** 교신저자: 연세대학교 사회학과 박사수료(sunrise1516@yonsei.ac.kr)
**** 공동저자: 연세대학교 사회학과 석사과정(youly@yonsei.ac.kr)
***** 공동저자: 연세대학교 사회학과 석사과정(qeq0822@yonsei.ac.kr)

I. 서 론

1963년에 약 37%에 불과하던 한국 여성 경제활동 참가율은 2020년 52.8%로 증가하여 남성 경제활동 참가율과의 격차가 급격히 줄어들었고 여성의 사회·경제적 지위는 상승하였다(통계청, 2022). 하지만 2021년 현재 한국의 여성고용률은 56.6%로 OECD 국가들의 평균인 59.4%에 못 미치며 여전히 하위에 머무르고 있다(OECD Stats, 2022). 한국 여성의 경제활동 참여율이 낮은 주된 이유는 20대 후반에서 40대 초반의 여성이 결혼, 출산의 시기에 노동시장을 이탈하는 경력단절 현상이 나타나기 때문이다. 이는 사회·경제적으로 비슷한 배경을 가진 동아시아 국가 중 한국에서 가장 뚜렷이 나타난다. 여성들의 M자형 경제활동 참여는 한국 노동시장의 문제점으로 꾸준히 지적되어왔고(계봉오·김영미, 2014; 은기수, 2018) 많은 연구들에서 논의되었다(김난주, 2016; 민현주, 2011; 박경숙·김영혜, 2003; 박기남, 2011). 연령에 따른 여성 경제활동 참여의 변화는 한국노동패널 자료를 통해서도 확인할 수 있다.



[그림 1] 한국 여성의 연령별 경제활동 참가율(2000-2020)

자료 : 한국노동패널 1~23차 조사자료.

[그림 1]은 이 연구에서 분석 자료로 활용하는 한국노동패널 1~23차 자료(1998~2020년)에서 확인한 여성의 연령별 경제활동 참여율이다. 2000년에서 2020년 사이 경제활동 진입과 이탈의 시기상 차이는 있으나, M자형 곡선

을 보이는 경향은 20년이 지난 지금까지 유지되고 있다. 여성의 생애주기에 따라 나타나는 M자형 곡선은 가정과 직장을 교차하는 성역할 규범으로 인해 여성이 경력을 지속하기 어렵기 때문이다. 이는 경력의 일시적인 단절뿐 아니라 노동시장 이탈로 이어질 수 있다는 점에서, 경력이 단절되는 요인 및 노동시장으로 복귀하게 되는 요인에 주목할 필요가 있다. 또한, 우리나라의 경우 초저출산과 빠른 고령화로 인해 생산 가능 인구의 비율이 줄어들고 있기에 여성 인적 자원의 활용은 국가 경쟁력 제고에도 중요한 요소로 지적되기도 한다(김정원, 2021).

여성 노동시장 참여에 대한 각국의 지표를 비교해 보았을 때, 주요 선진국의 경우 여성 경제활동 참여율이 30, 40대에 크게 변하지 않았다(Takenoshita, 2020). 이는 타 선진국에서는 경제활동 참여와 출산 등이 상호 대체 관계에 놓여있지 않다는 것이다. 오히려 경제활동 참여율과 출산율이 동시에 높게 나타나는데, 이는 일과 가정의 양립이 가능한 방향의 정책을 지속적으로 이행하고 있기 때문이다(장지연, 2005). 우리나라에서도 여성 노동력의 손실을 줄이기 위해 육아휴직, 보육료 지원 및 보육 시설의 양적·질적 확대 등 각종 정책의 도입과 제도적 개선이 꾸준히 이루어져 왔고 그 결과 30대 여성의 경제활동 참여율은 소폭 증가하였다(김정호·홍석철, 2020). 하지만 이러한 변화에도 불구하고 노동시장으로의 재진입은 여전한 한계로 자리 잡고 있다. 미취업상태에 있는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성의 비율이 상당히 높음에도 여성의 경제활동 참여율이 여전히 낮다는 것은 노동시장 재진입에 여전히 여러 가지 장벽이 존재하고, 일-가정 양립을 위한 지원이 미비함을 보여준다. 하지만 경력단절 현상에 대한 연구가 상대적으로 많은 것에 비해 경력단절을 경험한 이후의 여성들이 노동시장으로 복귀하는 재취업에 대한 연구는 여전히 많지 않은 편이다. 더 보완이 필요한 부분은 어떤 요인이 경력단절을 야기하는지가 아니라, 무엇이 여성의 재취업을 막느냐로 볼 수 있다. 실제로 여성의 재취업이 원활하게 이루어진다면, 경력단절이 문제가 되지 않는다는 점을 주목할 필요가 있다.

따라서 이 연구에서는 임금노동자로 일한 경험이 있는 여성들이 취업 상태를 중단하였다가 다시 노동시장으로 복귀하는 재취업에 영향을 주는 요인들에 대해 분석해보려고 한다. 재취업을 가능케 하는 요인을 찾는 것은 여성 경제활동 참여율을 높일 수 있는 하나의 방향으로, 국가 차원에서 지원이 필요한 부분이 무엇인지를 확인할 수 있게 한다. 처음부터 경력이 단절되지 않고 유지될 수 있도록 하는 것이 중요하겠지만, 어떠한 이유들로 인해 경력이 단절되었다 할지라도 여성 개인이 원하는 시점에 노동시장으로 다시 돌아올 수 있도록 정

책적으로 지원해 주어야 한다. 이러한 관점에서 이 연구의 핵심 질문은 경력단절을 경험한 여성의 재취업에 영향을 주는 요인들은 무엇인가이다.

Ⅱ. 여성 재취업 요인

재취업은 생애 중 어느 시점에 노동을 하던 중 자의 혹은 타의에 의해 일자리를 그만두었다가, 일정 시간이 지난 후 다시 노동시장으로 진입해 직업을 얻는 행위를 말한다. 한 사람의 생애에서 재취업이라는 사건은 여러 차례 발생할 수 있으며, 서로 다른 여건에서 다양한 동기에 의해 일어난다. 기존에 재직하던 직장을 그만두는 사건은 해고나 회사의 파산 등으로 인한 실직이나, 더 나은 직장을 찾기 위한 자발적인 이직, 결혼과 출산 등의 개인 생애주기 사건이나 가족 돌봄의 상황 등 다양한 이유로 인해 생길 수 있다. 재취업의 요인들을 다룬 기존 연구 내용을 정리하면 다음과 같다.

1. 사회·경제·인구학적 특성

여성의 재취업을 다룬 연구들에서 재취업의 주요한 요인으로 언급된 것은 연령이다. 여성의 연령이 높아질수록 경력단절 이후의 재취업 이행률이 높아지는 것으로 나타났으며(김난주, 2016; 이시균, 2017), 그중 40대에서 재취업이 발생할 확률이 가장 높았다(김주영, 2010; 민현주, 2011; 박수미, 2003). 통계청 가계동향조사와 가구소비실태조사자료를 활용하여 맞벌이 가정 내 여성의 재취업을 관찰한 연구에서도 다른 연령대에 비해 40~50세에 맞벌이 가구 비율이 높은 것으로 나타났다(김수정, 2015). 해당 연구는 1996년부터 2014년까지 약 20년간의 맞벌이 경향을 분석하였다. 한국의 맞벌이화 추동은 젊은 코호트가 아닌 40대 여성들을 중심으로 하며, 이는 여성이 독자적인 노동경력을 형성하지는 못하였다는 결론으로 이어진다. 위 연구들을 종합하면 한국 여성의 재취업과 연령의 상관성은 코호트를 막론하고 유의미하게 존재하는 것으로 보인다. 또한 박수미(2003), 김주영(2010)의 연구에 비해 김수정(2015), 이시균(2017)의 연구에서 재취업이나 맞벌이에 미치는 여성의 연령이 더 높은 지점에서 정점을 기록하는 것을 보았을 때, 은기수(2018)가 지적한 것처럼 M자형 생애 곡선이 최근 들어 점점 높은 연령대로 옮겨가는 것을 확인할 수 있다.

교육 수준과 여성의 재취업에 대한 연구들은 학력과 재취업률, 경력단절 기간, 재취업 후 고용유지, 재취업 양극화 현상을 연관 지어 분석하였다. 대체로 대졸 이상의 학력을 가진 사람에게서 재취업확률이 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다(김난주, 2016; 김수정, 2015). 학력 수준에 따라 양극화 현상이 나타나기도 하였는데 김지경·조유현(2003)의 연구에서는 재취업한 여성 중 약 10%는 고등학교 졸업 이하, 약 30%는 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었다. 저학력 여성의 경우 접근할 수 있는 일자리가 적어 비자발적으로 비경제활동에 머물게 되며, 높은 학력 수준을 가진 여성일수록 노동시장에 복귀하는 기간이 짧아진다는 것이다. 해당 연구에서 출산 이후 경력단절 기간은 평균 12.1개월이었고, 대학 졸업 이상 집단의 경력단절 기간은 평균 5.5개월로, 2배가량의 차이를 보였다.

한편 다른 연구들에서는 높은 학력 수준이 재취업에 유의미한 영향을 미치지 않거나 학력이 높은 것이 오히려 재취업에 부정적인 것으로 나타나기도 하였다(박수미, 2003). 외국과 비교할 때 한국 고학력 여성들의 취업률은 낮은데, 이는 여성의 높은 인적 자본과 재취업 여성의 일자리 간에 미스매치(mismatch)가 일어나기 때문일 수 있다. 고학력 여성을 좀 더 나누어 구분한 경우 4년제 대학 졸업자의 장기 경력단절이 확인되지만, 전문대 졸업자의 경우 더 높은 재취업률을 보이기도 하였다(민현주, 2011). 재고용 유지에는 학력이 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나, 대체로 중졸 이하의 교육을 경험한 경우를 제외하면 고졸이나 전문대졸의 학력을 가진 여성이 대졸자 여성에 비해 재취업률이 높은 것으로 나타났다(이시균, 2017).

선행연구들의 이러한 결과는 재취업에 대한 여성 학력효과의 복잡성을 내포한다. 여성의 학력은 하나의 인적자본으로 재취업 결정과 유지에 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다. 에스핑 앤더슨이 지적한 것처럼 맞벌이를 통해 성별 분업의 해체를 주도한 것은 고학력 중간계급 여성일 수 있다(Esping-Andersen, 2009). 그러나 동시에 한국 사회에서 고학력 여성은 동질혼 경향 속에서 고학력 남성과 혼인할 수 있고, 상대적으로 높은 가구소득으로 인해 노동시장에 진출하지 않고 가정 내에 남아 있을 수 있다(김영미·신광영, 2010). 이 점에서 여성의 재취업을 분석함에 있어, 가구소득으로 대표되는 가구 내 경제적 필요가 함께 다뤄질 필요가 있다.

이런 이유로 다수의 연구에서 여성이 노동시장으로 재진입하게 되는 주요 요인에 가구소득을 포함하고 있다. 가구소득 수준이 높은 경우, 자녀 양육 비용 등의 경제적 부담이 적어 경제적 필요에 따른 여성의 재취업 가능성이 줄어든다는 것이다(권희경, 2010). 즉 남편의 소득이나 가구소득이 낮을수록, 이에

따른 경제적 압박이 여성의 재취업으로 이어질 수 있다(Jeon, 2008). 이렇게 발생한 여성의 근로 소득은 생계 비용과 자녀 양육비로 사용되는 경향이 강하다(구명숙·홍상욱, 2005). 생계 비용과 자녀 양육비를 목적으로 재취업을 한 여성의 경우 기타 사유로 재취업을 한 집단보다 취업 상태를 지속할 확률도 높았다(김난주, 2016; 장지연·김지경, 2001).

2. 돌봄 관련 요인

돌봄에 대한 여성의 부담은 유급노동 참여에 있어 부정적인 요소로 작용하는 경우가 많다. 상대적으로 여성이 무급 노동의 일차적 책임을 갖게 되는 경향이 있기에, 일과 가족 돌봄 두 가지 부담을 가지는 상황에 놓이게 된다(손문금, 2005). 특히, 가정 내 미취학 아동이 있는 경우 무급 노동시간과 유급 노동시간이 함께 증가하며 근로 여성에게 이중부담이 가중된다(김진욱, 2005). 여성들은 이러한 이중부담 문제를 해결하기 위해 야간, 휴일 유급노동 참여를 줄이고 단시간 노동 혹은 재택이 가능한 업무를 선택해 가족과의 시간을 늘리고자 하는 경향을 보인다. 하지만 돌봄 노동시간의 영향은 남성에게도 나타나는 공통적인 현상은 아니며, 여성에게만 해당하는 현상으로 지적되었다(손문금, 2005). 2010년~2014년 30대 고학력 여성 관리자의 직접적 퇴사 사유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것도 '자녀를 돌보기 위해서'였다(이승현·박영일, 2017). 이러한 상황을 배경으로 김지경·조유현(2003)은 자녀 보육을 대신 수행할 수 있는 대행자가 있을 경우 출산 이후 재취업을 하게 될 확률이 2배 이상 높다고 분석하였다.

1) 자녀 수

자녀 수와 관련하여 기혼여성의 미취학 자녀 수가 늘어나면 재취업률이 유의하게 낮아지고, 전일제 일자리 진입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주영·우석진, 2010). 돌봄 부담이 큰 상태에서 일과 가정의 양립을 위해서는 외부 노동에 많은 시간을 할애하기 어렵기 때문이다. 더불어 자녀가 없는 기혼 여성의 경우 재취업을 위한 구직의사와 구직활동을 하는 비율이 높은 것으로 나타났는데, 자녀 수가 늘어나 2명이 되었을 경우 구직활동을 하는 비율은 유의미하게 낮아졌다(신연하·이동명, 2017). 한편으론 총 자녀 수가 늘어날수록 여성이 노동시장에 잔류하는 경향이 높아지기도 하였는데, 가구소득 유지를 위해 노동을 이어가는 경향이 크기에 발생하는 현상으로 해석되고

있다(박수미, 2003).

2) 자녀 나이

선행연구에서 자녀 수가 여성 재취업에 미치는 영향이 상반되게 나타난 것은 자녀 연령 혹은 자녀 취학 여부에 따른 것일 수 있다. 자녀의 나이와 여성 재취업 간의 관계를 다룬 연구에서는 자녀가 미취학 상태일 때 노동시장에서 이탈하게 되며, 이로 인해 경력이 단절되는 문제가 발생할 수 있다고 보았다(민현주, 2011; 박세은·고선, 2018). 막내 자녀의 연령이 높아지면 재취업의 욕구 또한 상승하는 것으로 나타났는데, 이는 자녀 돌봄의 부담이 감소함과 동시에 자녀 양육비 부담이 상승하기 때문이라고 파악할 수 있다(권희경, 2010). 돌봄이 상대적으로 덜 필요한 시기로 자녀가 성장할 경우 여성이 재취업할 가능성이 높아지는 것이다(민현주, 2011; 박세은·고선, 2018). 이는 전일제 일자리로의 취업에도 동일한 영향을 미쳤는데, 취학 자녀를 둔 경우에는 전일제 근로에 진입할 가능성이 큰 것으로 나타났다(김주영, 2010). 이러한 현상들은 자녀 수의 효과가 자녀 연령, 혹은 취학 여부에 따라 달라지는 것을 보여준다(김난주, 2016).

미취학 자녀의 경우와 비교해서 자녀의 취학은 교육과 양육비 부담의 증가로 이어질 수 있다(민현주, 2011). 미취학 자녀의 경우 돌봄이 더 필요한 시기이기에 재취업이 어려울 수 있지만, 취학 자녀의 경우 교육 시설 등의 이용으로 가정에서의 돌봄 시간이 상대적으로 줄어든다. 동시에 교육비에 대한 부담은 증가하여 추가적인 수입의 필요가 늘어나고, 이는 재취업 필요성을 높일 수 있다.

이와 같이 자녀가 미취학 연령인지, 아니면 취학 연령인지가 따라 여성의 고용에 미치는 영향이 다르다는 선행연구에 따라서, 이 연구에서는 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수를 구분해서 각 유형의 자녀 수가 재취업에 미치는 영향을 살펴보려 한다.

가설 1. 다른 조건이 일정할 때 미취학 자녀 수가 많을수록, 여성의 재취업 가능성이 낮을 것이다.

가설 2. 다른 조건이 일정할 때 취학 자녀 수가 많을수록, 여성의 재취업 가능성이 높을 것이다.

다음으로 이 연구는 돌봄에 대한 부담이 여성에게 집중되고 있다는 선행 연구들을 고려할 때, 돌봄 관련 요인이 재취업에 미치는 요인은 남성의 재취업에서는 나타나지 않고, 여성의 재취업에서 관찰될 것이라고 기대한다. 이를 위해 이 연구는 남성과 여성 집단을 구분해서 위 요인들의 효과를 비교할 것이다.

가설 3. 미취학과 취학 자녀 수는 여성의 경우에만 재취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타날 것이다.

끝으로 취학 연령 자녀들이 많을수록, 교육을 위한 경제적 부담이 늘어나고, 이에 따라 재취업 가능성이 늘어난다는 논의를 확인하기 위해 여성 재취업에 대한 가구소득과 취학 연령 자녀 수의 상호작용 효과를 추가로 분석하려 한다.

Ⅲ. 자료 및 분석모형

1. 분석 자료

이 연구는 분석 자료로 한국노동패널조사(Korea Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS)를 활용하였다. KLIPS는 한국의 가장 오래된 종단면(longitudinal) 조사로, 1998년 1차 조사를 시행하여 2020년 23차 조사에 이르고 있다. 1998년에 최초로 5,000가구, 13,321명의 개인을 패널로 구축한 뒤, 분가한 가구를 추적하여 조사해오고 있으며, 2009년(12차)과 2018년(21차)에 가구를 추가하였다. 1차 조사에서 제주도를 제외한 전국 도시지역을 대표하는 5,000가구를 표본으로 추출하였으며 이후 두 차례 표본 추가 과정에서 초기 표집 과정과 패널 이탈로 인해 생긴 대표성을 보완하였다.

KLIPS는 크게 가구 단위의 가구용 설문과 개인 단위의 가구원용 설문이 병행되고 있으며, 이외에 개인 단위의 부가조사와 직업력 자료가 구축되어 있다. 가구 대표자로부터 가구용 설문의 응답을 조사하며, 이후 만 15세 이상의 가구원들에게 일자리 유형을 판별하는 예비조사를 실시한 뒤 각 유형에 따라 조사하는 설문의 내용이 분기되어 개인자료로 취합된다. 이 연구에서는 개인 단위의 자료를 기본으로 활용하며, 여기에 가구 설문의 정보를 병합하여 분석하였다. 연도의 경우 1차 조사(1998)부터 가장 최근 조사인 23차 조사(2020)까지를 모두 활용한다. 즉, 분석에 활용된 자료는 KLIPS 1~23차 조사자료 중

개인 자료와 가구 자료이다[1].

1) 경력단절과 재취업을 위한 자료 구조화

이 연구에서 분석대상이 되는 사람들은 전체 표본에서 몇 차례의 과정을 거쳐 추출된다. 우선 25~60세의 사람들을 분석대상으로 삼았다[2]. KLIPS에서 최초 패널에 진입하는 나이는 15세이며, 최고 나이는 90세 이상까지 폭넓게 발견된다. 그러나 이 연구에서 다루고자 하는 경력단절의 의미를 살리기 위해 25세 이후에 노동을 그만두는 경우를 사례로 하였다. 즉, 25세 이전에 특정 직장에서 노동하다가 일을 그만두는 경우는 이 연구의 분석에 포함되지 않았다.

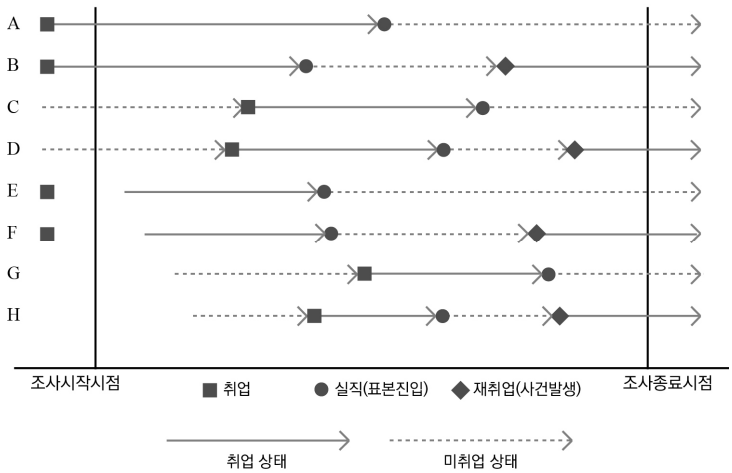
이 연구에서는 경력단절과 재취업에 있어서 '취업'이나 '노동', '경력'의 의미를 임금노동 여부를 기준으로 판단한다. 또한, KLIPS의 연도별 조사 시점의 임금노동 종사 여부를 경력단절과 재취업의 기준으로 삼았다. 즉, 1년 단위의 임금노동 종사 여부를 사건 발생의 기준으로 삼으며, 그보다 짧은 기간 내에 경력단절이나 재취업이 발생한 것은 분석대상에서 제외하였다. 만약 이전 연도 조사에서 임금노동을 하고 있다가 다음 연도 조사에서 임금노동을 하지 않고 있다면 실직(quit = 1)을 경험한 것으로 측정되어 분석의 대상이 되었다. 즉, 한 번도 임금노동을 시작하지 않았거나, 임금노동을 시작하고 나서 일자리를 유지하는 경우, 혹은 실직 여부를 확인하지 못하고 추적이 중단된 경우는 분석에서 제외되었다. 사건사분석 모형에 포함된 재취업 사례는 관측 기간 내 첫 번째 재취업 사례만을 기준으로 하며, 첫 번째 재취업 이후에는 위험률 추정에서 우측절단(right-censoring)되는 것으로 설정하였다[3].

---

1) 한국노동패널 조사자료에는 개인의 노동 상태 변동 사항에 대한 회고적 자료로서 직업력 자료가 존재한다. 여기에서는 개인의 노동 상태 변동에 대해 월, 일 단위의 더 구체적인 시점을 확인할 수 있게 되어 있다. 이것이 경력단절 및 재취업의 시점과 관련한 사건발생의 위험률을 비모수적으로 추정하는 데에는 더 유용할 수 있으나, 직업력 자료는 노동 상태 변동에 관한 자료만을 제공하므로, 가구 및 개인 조사에서 수집된 설명변수와 결합해 활용하는 데에 한계가 있다. 이러한 이유로 본 연구에서는 연도별 개인 및 가구조사 자료를 활용하였다. 직업력 자료의 노동 변동 시점과 개인, 가구 자료의 시점을 적절히 조합하여 활용할 여지는 남아 있으며, 이같은 더 정밀한 연구는 추후 과제로 남겨둔다.

2) 한국 여성의 경력단절 및 재취업에 결혼, 출산, 임신, 양육 등이 주요한 요인이라는 점을 감안할 때, 25~60세의 연령대를 분석대상으로 삼은 것은 다소 길다고 생각할 수 있다. 그러나 2000년대 이후 초혼 및 초산연령이 늦어지고 있다는 점을 고려할 때, 취학 자녀의 양육까지 모형에 포함한 본 연구의 분석의 경우 재취업 사건이 발생하는 연령대를 좀 더 넓게 설정할 필요가 있다고 판단하였다. 분석 대상자의 연령대를 25~45세로 좁혀서 분석을 수행하였을 경우, 추정된 위험률이나 회귀계수 값에 약간의 차이는 있었으나 대체로 분석 결과는 크게 다르지 않았다.

KLIPS 1~23차 조사에 걸쳐 관찰된 총 사례 수는 325,112건, 한 번이라도 관측된 개인의 수는 35,210명이며, 이 중 25~60세에 속하는 사례 수는 204,542건, 개인의 숫자는 24,241명이다. 이 24,241명 중에서 관측 시기 내에 한 번이라도 임금노동을 하였다가 그만둔 사건, 곧 경력단절이 관찰되는 개인은 6,101명이다. 이 가운데 이 연구에서 활용한 설명변수에 결측치가 있는 경우는 결측 사례 제거방법(listwise deletion)을 통해 제거하였으며 이를 통해 확보된 개인의 숫자는 총 5,523명이다. 이 중 여성은 2,990명 남성은 2,533명이며, 여성 중 1,776명 남성 중 1,525명이 재취업하였다.



[그림 2] 분석대상 자료의 표본 진입 및 사건발생 유형

[그림 2]는 본 연구의 분석에서 표본에 진입하는 경우, 그리고 진입한 표본 중 재취업 사건이 발생하는 경우를 나타낸 것이다. 25~60세의 임금근로자 중 패널조사가 시작되는 시점 이후에 실직이 발생한 경우를 소위 '경력단절'로 이해하며, 이후 다시 취업이 발생한 경우를 '재취업'으로 이해한다. [그림 2]의 A~H까지의 사례들은 모두 본 연구의 사건사분석표본인 '경력단절'에 해당하며, 이 가운데 B, D, F, H의 사례가 재취업 사건이 발생한 경우이다.

3) 경력단절-재취업만이 아니라 재경력단절이 반복되는 반복사건의 경우도 적지 않다. 그러나 반복적으로 일어나는 재취업 사건은 초재취업과 성격이 다를 수 있다는 점을 감안하여, 본 연구의 분석에서는 첫 번째 단절과 재취업을 표본으로 삼았다. 사건사분석 모형에서 반복사건의 발생을 허용한 모형(즉, 첫 번째 사건 발생을 우측 절단으로 간주하지 않는 모형)의 경우, 위험 사례(risk set)와 사건 발생 사례에 다소 차이가 존재하긴 하나, 회귀모형에서의 독립변수의 효과에는 거의 차이가 나지 않았다.

2. 분석전략과 분석변수

1) 비모수적 추정: 생존함수의 도식화

이 연구에서는 경력단절 이후 재취업에 이르는 과정을 패널 자료를 이용한 생존 분석(survival analysis) 모형을 통해 분석하였다. 생존 분석 혹은 사건사 분석(event history analysis)은 개인이나 집단에게 특정 사건이 일어나기까지 걸리는 시간과 해당 사건이 발생할 확률 혹은 위험률(hazard ratio)을 추정하는 것을 목적으로 한다. 생존 분석에서 사건의 발생은 주로 failure로 표현되는데, 이 연구에서는 경력단절 이후에 재취업을 겪는 것을 사건의 발생(reemploy = failure)으로 보았다.

생존 분석의 중요한 요소는 시간의 흐름에 따른 생존함수(survival function)와 위험함수(hazard function)를 추정하는 것이다. 이는 크게 비모수적 방법(nonparametric estimation)과 모수적 방법(parametric estimation)으로 나뉜다. 비모수적 방법의 대표적 사례인 카플란-메이어 추정법(Kaplan-Meier Estimation)의 경우 추정하려는 생존함수의 모수에 대한 가정을 취하지 않고, 관측된 이산시간으로 사건의 발생에 맞추어 생존함수를 있는 그대로 도식화할 수 있다(Kaplan & Meier, 1958). 이 경우, 추정된 생존함수 $S(t) > P(T > t)$는 아래와 같이 나타낼 수 있다.

$$\hat{S}(t) = \prod_{t_j \le t} \left(1 - \hat{h_j}\right) = \prod_{t_j \le t} \left(1 - \frac{d_j}{n_j}\right)$$

위 추정생존함수 $\hat{S}(t)$는 t 시점까지의 생존함수를 나타낸다. 이 식에서 n_j는 t_j시점에 재취업이라는 사건에 노출된 사람의 수이며, d_j는 t_j시점에 재취업에 성공한 사람의 수이다. 위 추정 방법을 이용해 성별에 따른 생존함수의 비모수적 형태를 추정하여 도식화하였다.

2) 재취업률 분석

비모수적 추정 방식의 도식화로는 위험률이 이산시간으로 나타나며, 연속형 변수의 위험률에 미치는 효과를 추정할 수 없다. 이에 이 연구에서는 콕스비례위험회귀모형(Cox proportional hazards regression model, 이하 콕스비례모형)을 활용하여 재취업 사건에 영향을 미치는 개별 변수들의 영향을 분석하였다. 사건사 분석에 사용되는 모형들 가운데 사건 발생에 대한 모수적 가정

을 하는 모형들과 달리, 준모수적 모형(semiparametric model)인 콕스비례모형은 기저위험률과 이행률에 대한 모수적 가정을 부여하지 않으면서도 설명변수들의 효과를 분석할 수 있다(Cleves, Could, & Gutierrez, 2004). 콕스비례모형에서 j번째 분석대상에 대한 위험률은 아래와 같이 나타낼 수 있다.

$$h(t|X_j) = h_0(t)\exp(X_j\beta_X)$$

$h_0(t)$는 모수적 가정이 들어있지 않은 기준위험률함수(baseline hazard function)이다. 여기에 각 변인들(X)에 대한 회귀계수 집합 β_X의 추정은 각각의 사건 발생 시간에 사건 발생 위험에 노출된 대상들의 집합(risk pool)을 구성하고, 사건 발생의 조건부 확률을 최대화함으로써 이루어진다. 이 경우 j명의 관측 개체와 k개의 개체별 관측된 사건 발생 시점과 변인 x를 활용한 콕스 편우도함수(partial likelihood function)는 아래와 같이 나타낼 수 있다. 다른 최대우도추정법과 마찬가지로, 콕스비례모형의 추정 역시 우도값의 자연로그값을 최대화함으로써 추정된다.

$$L(\beta_x) = \prod_{j=1}^{k}\left(\frac{\exp(x_j\beta_x)}{\sum_{i\in R_j}\exp(x_i\beta_x)}\right)$$

이 연구에서는 콕스비례모형에 있어 두 가지 분석전략을 시도한다. 첫 번째는 개인의 재취업에 설명변수들이 미치는 효과를 성별을 나누어 확인하는 것이다. 이 가운데, 특히 돌봄 부담의 효과는 남성에 비해 여성에게서 나타날 수 있다. 남성과 여성 각각에게서 재취업에 미치는 변수들의 효과를 비교함으로써 돌봄 노동의 부담이 여성에게만 주어진다는 점을 확인한다. 앞서 세운 가설에 따르면, 자녀 수로 대표되는 돌봄의 부담은 남성에게는 유의미한 효과를 나타내지 않을 것이나 여성에게는 재취업에 부정적인 요인으로 작용할 것이다.

두 번째 분석전략은 여성 내부에서 어떤 여성이 재취업을 하는가에 초점을 둔다. 다시 말해, 여성만을 표본으로 하여 재취업에 영향을 주는 변수들의 효과를 포착할 것이다. 여성의 재취업은 선행연구에서 살펴본 바와 같이 개인수준의 변수, 가구 수준의 변수들에서 영향을 받을 것으로 생각할 수 있다. 이를 위해 KLIPS의 개인자료와 가구자료를 병합한 자료를 활용하였다. 두 분석 모두에서 사건 발생은 단일 발생을 기준으로 하며, 반복발생의 경우는 첫 번째 재취업만 분석에 포함하고 나머지는 분석에서 제외하였다.

3) 변수

(1) 종속변수

재취업이라는 종속변수는 앞에서 언급한 바와 같이 임금노동을 하다가 그만둔 뒤 1년 이상의 공백기를 가지고 다시 취업한 경우를 의미한다. 이는 임금노동에서 비경제활동인구로 진입한 뒤 다시 임금노동에 진입하거나, 임금노동에서 비임금노동으로 진입한 뒤 다시 임금노동으로 진입하는 경우 혹은 임금노동과 임금노동 사이에 비경제활동과 비임금노동을 모두 경험한 경우를 포함한다.

KLIPS에서는 당해 연도 조사 시점의 경제활동 여부를 조사한 뒤, 경제활동 여부에 따라 취업자와 미취업자로 설문을 나누어 진행한다. 이후 취업자로 나뉜 사람들에게 '1) 임금노동, 2) 자영업, 3) 가족(친척)의 일을 도움'의 세 가지 선택지로 경제활동을 세부적으로 조사한다. 본 연구에서는 이 가운데 임금노동, 곧 "타인, 또는 회사에 고용되어 보수(돈)를 받고 일한다(직장, 아르바이트 등 포함)"를 경력단절과 재취업의 기준으로 삼았다.

개인사업이나 프리랜서, 자영업, 친지의 일을 돕는 것 등은 중요한 경제활동이며, 노동패널에 관측되는 취업 사례 가운데, 임금노동은 69%, 자영업, 프리랜서 등을 포함한 비임금 경제활동은 31%로 약 7:3의 비율을 보인다. 비임금노동자, 특히 자영업자의 경우 임금근로 경력을 경유하기도 하고 상당한 정도의 근속기간을 보인다고 알려져 있다(성재민, 2019). 또한, 비임금근로자 중 일부는 자영업으로 분류되지만 실질적으로는 고용 관계에 가까운 경제활동을 하는 인구도 분명 존재한다(서정희·박경하, 2015). 그러나 경력단절과 재취업을 파악함에 있어서 비임금근로를 임금근로와 같은 층위로 다루기에는 한계를 지닌다. 임금노동 여부는 상대적으로 고정된 근로시간을 가진 직장에 근무한다는 점에서 경력단절과 재취업이라는 이 연구의 대상에 더 부합한다. 특히, 이 연구의 주요 관심 대상인 여성 재취업의 경우 임금노동자로서 직장에 취직해 근로하였다가 이를 그만두고 다시 직장에 취직하는 것을 일컫는 경우에 가깝다.

(2) 설명변수

두 분석 모두에서, 재취업률에 영향을 주는 변수로 자녀 수와 자녀 나이 가구소득, 그리고 그 외의 개인의 인구학적 특성과 이전 일자리 특성을 고려하였다. 자녀 수와 자녀 나이는 이 연구에서 주목하는 중요한 설명변수이다. 자녀 나이는 연속형 변수로 따로 사용하지 않고 자녀 수와 교차하여 '미취학 자녀수', '취학 자녀수'로 조작하여 사용하였다. 즉, 가구에 속하는 만 6세 미만 자

녀 수를 '미취학 자녀수'로, 만 6세 이상 만 20세 이하 자녀 수를 '취학 자녀수'로 나누어 분석하였다[4]. 만 6세 미만은 한국에서 미취학 자녀를 구분하는 연령 기준이다. 출생 월과 가족 내 상황에 따라서 학교에 진학하는 시기에 차이를 보일 수 있어 엄밀한 의미에서 미취학 자녀는 아닐 수 있으나, 본 분석에서는 해당 부분이 일으킬 차이는 작을 것으로 간주하고 6세 미만 자녀 수를 미취학 자녀 수로 파악하였다. 자녀 수를 연령에 따라 나누어 본 이유는 자녀의 나이에 따라 부모에게 미치는 돌봄 부담과 경제적 부담의 수준이 다를 수 있음을 고려하기 위함이다. 미취학/취학 자녀 수는 연속형 변수로 활용되었다.

두 번째로 중요한 설명변수는 가구소득이다. 노동패널에서는 지난 1년간의 가구소득을 근로소득/금융소득/부동산소득/사회보험소득/이전소득/기타소득으로 나누어 조사한다. 이 연구에서는 위 소득을 모두 합하여 가구 총소득을 계산한 뒤, 여기에 해당연도(지난해)의 소비자물가지수를 반영하여 산정한 값에 로그를 취해 활용하였다. 이전 연구들에서는 배우자의 소득을 설명변수로 활용한 경우도 많았으나, 이 연구에서는 그보다 가구소득을 설명변수로 활용함으로써 여성이 가구 내에서 느끼는 경제적 부담 혹은 필요를 파악하는 것에 초점을 두었다. 자녀 수와 가구소득은 모두 노동패널의 가구용 데이터를 활용해 산출하였다.

여성 표본 내의 재취업 요인 분석에서는 자녀 수 변수와 가구소득 변수의 상호작용 항을 삽입하였다. 이는 자녀 수가 재취업에 미치는 효과가 계층에 따라 조절될 수 있다는 이 연구의 가설을 확인하기 위함이다.

이외에 개인의 인구학적 특성으로 활용된 변수는 연령과 교육수준, 혼인특성이다. 연령의 경우 25세에서 60세까지의 연령 값을 연속형 변수로 활용하

4) 이 변수는 KLIPS의 가구조사 자료에서 가져와 활용한 것이다. KLIPS의 가구용 데이터에는 해당 가구의 0세~고등학생(재수생) 이하 자녀 수와 해당 자녀의 나이를 변수로 제공하고 있다. 그러나 해당 변수는 두 가지 문제점을 지니고 있는데, 하나는 가구용 데이터에서 확인된 변수이다 보니 해당 가구의 가구주에게 자녀가 있다면 해당 가구에 속하는 모든 개인에게 자녀가 있는 것으로 고려될 수 있다. 0세~고등학생(재수생) 이하의 자녀 수를 조사한 것임에도 불구하고 포착된 자녀의 나이가 25세를 넘어 48세까지도 나타난다. 이를 감안해, 이 연구에서는 가구용 데이터 내에 존재하는 가구원 번호와 자녀 번호를 결합하여 자녀의 나이를 확인한 뒤, 자녀와 조사된 개인의 나이 차이가 19 미만, 60 초과로 나타나는 경우는 산입하지 않았다. 이 경우는 일촌 직계존비속으로 보기 어려우며, 형제자매나 조손관계일 것으로 파악했다. 또한, 자녀의 나이가 21세 이상인 경우는 자녀 수에 산정하지 않았다. 또한 KLIPS는 16차 조사년도(2014)부터 0세~미취학 자녀 수를 변수로 관측하고 있는데, 더 넓은 시기의 미취학 자녀 수를 고려하기 위해 위에서 자녀의 나이를 파악한 것과 같은 방식으로 자녀의 나이를 산정한 뒤, 6세 미만의 자녀를 미취학 자녀로 파악하였다.

였으며, 제곱 항을 넣어 반영하였다. 교육수준의 경우, 중졸 이하/고졸/2년제 대졸/4년제대졸 이상의 4개 값을 갖는 범주형 변수로 설정하였다. 혼인특성의 경우, 미혼인 경우와 기혼인 경우, 그리고 이혼/사별인 경우를 3개 값을 갖는 범주형 변수로 설정하였으며, 원자료에서 소수 발견되는 별거의 경우에는 이혼/사별에 포함했다. 경력단절 이전 직장의 특성은 이전 직장에서의 정규직 여부와 월평균 임금의 로그 값을 활용하였다. 선행연구의 분석에서는 위 특성 이외에도 종사상 지위(상용직/임시직/일용직), 직장의 규모, 직업 특성 등을 더 상세히 고려하기도 하였으나 이 연구에서는 이전 직장 변수들의 효과에는 상대적으로 덜 주목하고 있으며, 이전 직장의 특성들을 다수 변수에 포함하는 것은 공선성의 문제를 일으킬 것으로 보았다. 또한, 직장의 규모를 조사한 변수는 KLIPS 내에 결측 사례가 많고, 분포가 심히 불안정하여 분석에 포함하기 어려운 현실적인 한계도 존재한다. 이에 이 연구에서는 이전 직장의 특성 가운데 중요하게 영향을 미칠 수 있는 것으로서 정규직 여부와 임금 수준을 고려해 반영하였다. 또한, 재취업이 발생할 시점의 경기와 해당 시점에 거주하는 지역에 따라 결과가 다르게 나타날 수 있어 연도와 거주지역 변수를 개별 더미변수로 포함하였으며, 해당 변수는 보고의 편이를 위해 이하 분석 결과표에는 보고하지 않았다.

Ⅳ. 분석 결과

1. 응답자 특성

〈표 1〉은 분석대상이 되는 개인들의 특성을 기술한 통계량이다. 이는 이 연구에서 활용한 사건사 분석의 대상에 들어오는 표본으로서 앞서 언급한 바와 같이, 직장을 다니다가 그만두었을 경우를 대상으로 한다. 자료 구조화 과정에서 정리된 표본의 수를 성별로 구분하였으며, 콕스비례모형에 활용될 설명변수들 역시 분석의 모형에 맞추어 성별로 나누어 표로 나타내었다.

기술통계량은 노동패널 내 1년 이상의 임금노동 단절을 경험한 사람들이 재취업을 하기까지의 기술통계량을 나타내는 것으로도 이해할 수 있다. 이것은 경력단절 현상을 이해하는 데에도 도움이 될 수 있다. 표의 상단은 조사 기간 내 재취업을 경험한 사람의 숫자와 재취업까지 걸린 시간의 성별 통계량을 보여준다. 관찰 기간 내에 재취업을 경험하는 비율은 성별로 유사했으며, 재취업

까지 걸린 시간은 평균적으로는 여성이 더 길었다.

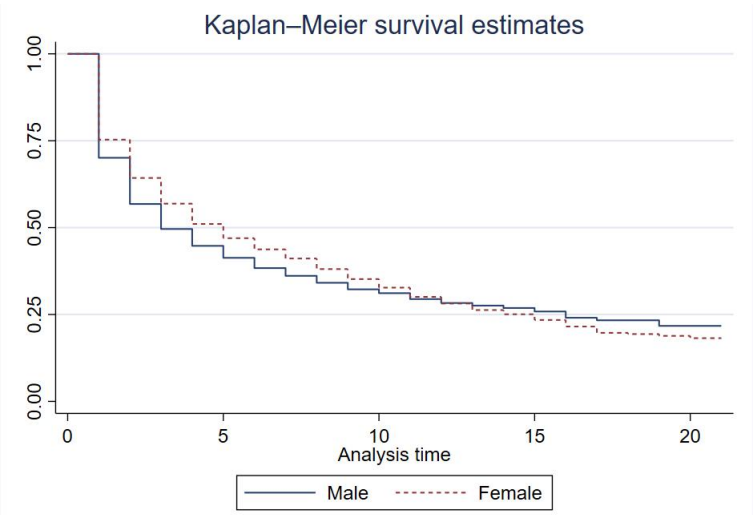
표의 하단 기술통계는 사건사 분석에 활용되는 표본, 즉 위험군(risk set)에 들어온 이후 사건 발생 혹은 우측 절단되는 시점에 해당하는 사례들의 기술통계량이다. 즉 경력단절을 경험한 이후 재취업하는 시점까지 표본이다. 이들의 미취학 자녀 수를 보면 자녀 수는 남성에게서 더 적었으며, 취학 자녀 수는 남성이 조금 더 많았지만 여성과 큰 차이는 없었다. 가구소득은 남녀 간 큰 차이를 보이지 않았으며, 남녀 모두 가구소득 평균값은 exp(8.28)=3,944(만원/년) 수준이었다. 나이의 경우 남성이 여성에 비해 조금 더 많았지만 큰 차이로 보기는 어려웠다. 교육 수준의 경우 4년제 대졸자의 비율이 남성에게서 조금 더 높게 나타나지만, 분석대상 가운데에는 아직 남녀 간 대학진학률에 차이를 보이는 출생 코호트도 존재한다는 점을 주지할 필요가 있다. 혼인상태의 경우 남녀 모두 약 80%가 혼인한 상태였으며, 여성의 기혼 비율이 조금 더 높았다. 이전 직장 변수의 경우, 남성의 정규직 비율이 더 높았고 월급도 더 높았다.

〈표 1〉 기술통계량

	여성 (n= 2,990)		남성 (n= 2,533)	
재취업자(Failure)	1,776(59.4%)		1,525(60.2%)	
재취업까지 걸린 시간 (연, 평균&표준편차)	3.40 (3.39)		2.69 (2.78)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
미취학 자녀 수	0.34	0.62	0.18	0.48
취학 자녀 수	0.60	0.86	0.66	0.89
가구소득(연, 로그)	8.28	0.76	8.24	0.86
연령	43.04	9.33	44.97	9.00
교육수준				
중졸 이하	21.12%	.	14.00%	.
고졸	37.00%	.	40.49%	.
2년제 대학 졸	17.79%	.	14.92%	.
4년제 대학 졸	24.10%	.	30.59%	.
혼인상태(%)				
미혼	7.22%	.	17.65%	.
기혼	84.86%	.	76.13%	.
	평균	표준편차	평균	표준편차
이혼/사별	7.92%	.	6.22%	.
이전 직장 정규직 여부 (%)	57.59%	.	74.73%	.
이전 직장 월급(로그값)	4.76	0.62	5.36	0.52

2. 재취업률에 대한 비모수적 추정 결과

[그림 3]은 이 연구에서 활용한 표본의 재취업에 대한 생존함수를 비모수적으로 추정하여 그래프로 나타낸 것이다. 성별에 따른 재취업의 가능성 차이를 확인할 수 있다. 직장을 그만둔 후 10년이 지난 시점까지 여성의 재취업률이 더 낮다가 이후에는 여성의 재취업률이 더 높은 경향이 관찰된다. 이는 여성이 남성에 비해 재취업 가능성이 낮은 것이 직장을 그만둔 후 약 8~9년까지에 집중되어 있다는 것을 보여준다. 남성에 비해 여성의 재취업률이 직장을 그만둔 이후에 집중되어 있는 것은 선행연구들이 제시했던 한국 사회 여성의 경제활동에서 나타나는 'M자형 곡선' 즉, 취업 이후 혼인이나 출산, 육아로 인해 경력단절이 일어난다는 논의와 연결해서 생각해볼 수 있다. 다음에서는 구체적으로 여성의 재취업에 미치는 요인을 변수 유형별로 살펴보고, 이를 남성의 재취업에 미치는 요인과 비교해서 제시한다.



[그림 3] 재취업에 대한 카플란-메이어 생존함수 추정 결과(성별)

3. 재취업률에 미치는 요인: 콕스비례모형 분석 결과

1) 미취학, 취학 자녀 수 효과

〈표 2〉는 사건사분석의 대상이 되는 표본을 남성과 여성으로 나누어 각각 분석한 것이다. 모형 1과 모형3은 미취학 자녀를 설명변수로, 모형 2와 모형 4는 취학 자녀를 설명변수로 삼았다.

먼저 여성의 재취업 요인에 대한 분석 결과를 보면, 모형 1의 경우 미취학 자녀 수가 많을수록, 재취업 가능성이 적은 것으로 나타났고, 이 결과는 가설 1을 지지한다. 이는 미취학 자녀로 인한 돌봄 부담이 여성의 재취업 가능성을 낮추는 요소로 작동함을 보여준다.

모형 2에서 주목할 점은 가설 2가 제시한 것처럼, 취학 자녀 수가 많은 것이 여성의 재취업 사건에 긍정적인 영향을 보인다는 것이다. 앞서 논의한 것처럼 미취학 자녀 수와 상반되는 취학 자녀 수의 영향은 가정 내 돌봄 시간이 줄어들고, 교육 비용으로 인한 경제적 부담이 늘어남에 따라 재취업 필요성 또한 커진 것으로 해석할 수 있다. 자녀가 성장하기 전까지 재취업을 미뤄두다가, 자녀가 취학 연령에 들어가 학교를 포함한 기관들로부터 도움을 얻고 자립적으로 시간을 쓸 수 있을 때가 되면 재취업하여 임금노동에 참여한다는 것이다. 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수의 상반된 효과는 이런 논의를 지지한다.

〈표 2〉 자녀 특성이 재취업률에 미치는 영향 (콕스비례모형/성별)

	여성		남성	
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
미취학 자녀 수	-0.410 ***		-0.012	
	(0.055)		(0.050)	
취학 자녀 수		0.219 ***		-0.047
		(0.029)		(0.035)
가구소득(로그값)	-0.217 ***	-0.213 ***	-0.290 ***	-0.288 ***
	(0.026)	(0.026)	(0.024)	(0.023)
연령	0.048	0.022	-0.098 ***	-0.082 **
	(0.026)	(0.027)	(0.025)	(0.027)
연령 제곱	-0.001 **	-0.000	0.001 **	0.001 *
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
교육 수준(Ref. 고졸)				
중졸 이하	0.069	0.120	0.070	0.063

	여성		남성	
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	(0.071)	(0.071)	(0.083)	(0.083)
2년제 대학 졸업	-0.120	-0.157 *	0.027	0.025
	(0.066)	(0.065)	(0.067)	(0.067)
4년제 대학 졸업 이상	-0.168 **	-0.206 ***	0.020	0.014
	(0.063)	(0.063)	(0.056)	(0.056)
혼인 상태(Ref. 기혼)				
미혼[5]	0.218 **	0.636 ***	0.095	0.075
	(0.079)	(0.072)	(0.075)	(0.066)
이혼/사별	0.174 *	0.244 **	0.113	0.104
	(0.082)	(0.084)	(0.095)	(0.094)
이전 직장 정규직 여부	0.064	0.067	0.008	0.004
	(0.049)	(0.049)	(0.053)	(0.053)
이전 직장 월급 (로그값)	0.007	0.017	-0.049	-0.046
	(0.044)	(0.042)	(0.053)	(0.053)
거주지역(시·도)[6]	O	O	O	O
연도	O	O	O	O
AIC	26170.64	26179.33	22159.32	22157.94
BIC	26522.03	26530.72	22496.91	22495.53
로그-우도	-13038.32	-13042.66	-11032.66	-11031.97
개체 수	2990	2990	2533	2533
사건 발생 개체 수	1776	1776	1525	1525

주 : * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. 괄호 안은 가구 군집 표준오차(household clustered standard error)

5) 미혼자의 경우 유자녀인 비율이 높지 않기 때문에 재취업을 두고 기혼 및 이혼/사별자와 비교하는 데에 한계가 있을 수 있다. 그럼에도 미혼 여성 역시 자녀가 있을 가능성이 있고, 실제로 분석표본에서도 발견된다는 점에서 미혼자를 제외하지 않고 혼인상태를 변수로 포함하였다. 결과의 강건성(robustness)을 확인하기 위해 계속 미혼인 표본을 제외하거나, 재취업 시점에 미혼인 표본을 제외하고 분석해 보았을 때에도 〈표 2〉와 〈표 3〉의 분석 결과는 크게 다르지 않았다.

6) 거주지역의 경우 대전에서 남성, 광주에서 여성의 재취업률이 높았다. 연도의 경우, 2002년에 남성이, 2010년에는 여성의 남성 모두의 재취업 사건발생률이 높았다. 연도 추세의 경우, 경력단절과 재취업까지의 경로를 고려할 때, 1997~98년과 2008년의 경제위기의 여파가 있었을 것으로 보인다. 이외에는 2015년에 여성과 남성 모두, 2020년에는 여성의 재취업 사건발생률이 유의미하게 높았다. 그러나 재취업 사건 자체가 경력단절 이후에 발생한다는 점과 본 분석에서 반복발생을 허용하지 않아 초기에 재취업한 표본이 우측절단된다는 점을 감안해 조심스럽게 해석할 필요가 있다.

취학/미취학 자녀 수 이외 요인에서 주목할 것은 가구소득인데, 모형 1과 모형 2 모두에서 가구소득이 높을수록 여성의 재취업 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 선행 연구들이 제시하는 것처럼, 경제적 필요성이 여성 재취업의 요인으로 작동하고 있다는 것을 보여준다.

교육 수준의 경우, 모형 1과 모형 2 모두 대학 졸업 이상의 고학력 여성의 경우 고등학교 학력의 여성에 비해 재취업 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

혼인상태의 경우는 기혼 여성에 비해 미혼이나 이혼/사별한 여성이 재취업 가능성이 큰 것으로 나타났다.

모형 3과 모형 4는 남성의 재취업에 대한 분석 결과를 보여준다. 주목할 것은 가설 3이 제시하는 것처럼, 미취학/취학 자녀 수 모두 남성의 재취업에는 유의미한 결과를 보이지 않는다는 것이다. 이는 돌봄의 성별 분업에 따라 돌봄과 양육 부담이 남성에게 영향을 주지 않는다는 것을 보여준다. 가구소득의 경우, 여성과 마찬가지로 소득이 높을수록 재취업 가능성이 줄어드는 것으로 나타났다.

혼인 상태 변수의 경우는 자녀 수 변수와 마찬가지로 남성의 재취업에는 유의미한 영향을 보이지 않았다.

요약하면, 자녀 수는 여성의 재취업 가능성에 영향을 주는 것으로 나타났고, 미취학 자녀 수는 재취업 가능성을 낮추고 취학 자녀 수는 재취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 가구소득의 경우 남녀 모두의 재취업 가능성을 낮추었다. 그렇다면 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수는 가구소득과 어떤 상호작용을 보일 것인가? 취학 자녀 수가 교육과 양육을 통한 경제적 부담의 증가를 통해 여성의 재취업 가능성을 보인다면, 취학 자녀 수와 가구소득은 부정적인 상호작용을 보일 것이다. 이를 확인하기 위해, 다음의 추가 분석에서는 가구소득과 취학 자녀 수의 상호작용을 분석한 결과를 제시한다.

2) 가구소득과 유형별 자녀 수

〈표 3〉은 여성 표본만을 대상으로 한 분석 결과를 표로 나타낸 것이다. 모형 2는 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용 효과, 모형 4는 취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용 효과를 보여준다.

모형 2에 따르면, 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용은 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않는다. 이런 결과는 소득수준을 막론하고, 미취학 자녀의 수가 많을 경우 가정에서 돌봄의 필요에 따라 여성의 재취업률을 낮추는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3〉 여성의 재취업 가능성에 대한 자녀 특성과 가구소득의 상호작용 효과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
가구소득(로그값)	−0.217 ***	−0.210 ***	−0.213 ***	−0.165 ***
	(0.026)	(0.027)	(0.026)	(0.030)
미취학 자녀 수	−0.410 ***	0.319		
	(0.055)	(0.654)		
미취학 자녀 수 × 가구소득		−0.088		
		(0.079)		
취학 자녀 수			0.219 ***	0.943 ***
			(0.029)	(0.232)
취학 자녀 수 × 가구소득				−0.089 **
				(0.028)
연령	0.048	0.049	0.022	0.025
	(0.026)	(0.026)	(0.027)	(0.027)
연령제곱	−0.001 **	−0.001 **	−0.000	−0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
교육수준(Ref. 고졸)				
중졸 이하	0.069	0.072	0.120	0.127
	(0.071)	(0.071)	(0.071)	(0.071)
2년제 대학 졸업	−0.120	−0.119	−0.157 *	−0.146 *
	(0.066)	(0.065)	(0.065)	(0.065)
4년제 대학 졸업	−0.168 **	−0.163 **	−0.206 ***	−0.201 **
	(0.063)	(0.063)	(0.063)	(0.063)
혼인 상태(Ref. 기혼)				
미혼	0.218 **	0.223 **	0.636 ***	0.663 ***
	(0.079)	(0.079)	(0.072)	(0.072)
이혼/사별	0.174 *	0.179 *	0.244 **	0.239 **
	(0.082)	(0.083)	(0.084)	(0.085)
이전 직장 정규직 여부	0.064	0.064	0.067	0.063
	(0.049)	(0.049)	(0.049)	(0.049)
이전 직장 월급(로그값)	0.007	0.008	0.017	0.024
	(0.044)	(0.043)	(0.042)	(0.042)
거주지역(시·도)	O	O	O	O
연도	O	O	O	O
AIC	26170.64	26171.55	26179.33	26171.85
BIC	26522.03	26530.41	26530.72	26530.71
로그 우도	−13038.32	−13037.77	−13042.66	−13037.92
개체 수	2990	2990	2990	2990
사건 발생 개체 수	1776	1776	1776	1776

주) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$. 괄호 안은 가구군집 표준오차(household clustered standard error)

한편 모형 4의 결과에 의하면, 가구소득이 높을수록 취학 자녀 수가 여성의 재취업 가능성에 미치는 긍정적인 효과는 줄어드는 것으로 나타났다.

가구소득과 관련해서 미취학 자녀와 취학 자녀 수 변수 간에서 관찰된 차이는 일반적으로 가구소득이 재취업 가능성을 낮출 수 있으나, 미취학 자녀에 대한 양육 부담은 가구의 경제적 자원과 상관없이 여성의 재취업을 어렵게 만든다는 것을 제시한다. 취학 자녀의 경우, 취학 자녀로 인한 경제적 부담의 증가는 재취업 가능성을 높일 수 있지만, 이런 효과는 가구소득이 높을 경우 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 반면에 가구소득이 낮은 경우, 취학 자녀 수가 많은 여성일수록 재취업 필요성이 늘어나는 것으로 해석할 수 있다[7].

Ⅵ. 결론

이 연구에서는 사건사 분석모형을 활용하여 한국 여성의 재취업 양상과 그것에 미치는 영향요인을 파악하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 카플란-메이어 그래프에 따르면 직장을 그만둔 후 10년 이내 여성의 재취업 가능성은 남성의 재취업 가능성에 비해 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 다른 조건이 일정할 때, 미취학 자녀가 많을수록 여성의 재취업 가능성이 줄어들고, 반대로 취학 자녀가 많을수록 여성의 재취업 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 미취학 자녀 수가 많을수록 자녀 돌봄이 더 필요하며, 취학 자녀의 경우 직접적인 가정 내 돌봄 시간이 줄어들고, 동시에 교육과 양육 비용으로 인한 경제적 부담이 상승하여 여성의 재취업으로 이어질 가능성을 보여준다. 남성의 재취업에 대한 분석 결과는 미취학과 취학 자녀 수 모두 남성의 재취업 가능성에 유의미한 결과를 보이지 않았다. 이는 돌봄과 유급노동에 대한 성별 분업이 작동함에 따라 자녀 돌봄이 여전히 여성의 책임으로 남아있다는 것을 제시한다.

셋째, 여성의 재취업에 대한 자녀 수와 가구소득의 상호작용 분석 결과에 따르면, 가구소득은 미취학 자녀가 재취업에 미치는 영향에 대한 조절 효과를 보여주지 않지만, 취학 자녀 수가 재취업에 미치는 영향을 조절하는 것으로

---

7) 동일 분석을 남성 표본 대상으로 확인한 결과, 남성은 미취학 자녀 수와 가구소득의 상호작용이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 한편 남성의 재취업에 취학 자녀의 영향은 '취학 자녀 수' 변수에 상호작용항을 함께 넣었을 경우 유의미한 결과를 보였다. 이는 여성과 마찬가지로 가구소득이 낮은 남성은 취학 자녀가 있을 시 재취업 필요성이 늘어나는 것으로 볼 수 있다.

나타났다. 미취학 자녀 수와 취학 자녀 수 간의 이런 차이는 각 연령대의 자녀가 가정에서의 돌봄 필요성과 교육 및 양육 비용이라는 면에서 여성의 재취업에 다른 영향을 주고 있을 가능성을 제시한다. 즉, 미취학 자녀가 많을 경우 돌봄 필요성의 증가는 소득과 상관없이 여성의 재취업을 어렵게 한다. 취학 자녀의 증가는 교육비와 양육비로 인한 소득의 증가를 필요로 하고, 이는 여성의 재취업 가능성을 증가시키는데, 이런 취학 자녀 수의 효과는 가구소득이 높아질수록 해당 가구의 여성 재취업에 주는 영향이 줄어든다는 것이다. 즉, 취학 자녀 수와 가구소득간 상호작용 효과는 취학 자녀 수가 여성 재취업에 미치는 영향이 경제적 차원이라는 점을 제시한다.

여성의 재취업에 대한 이 연구의 분석 결과는 세 가지 정책 방향을 제시한다. 첫째, 여성의 경력단절은 단지 취업에 대한 성별 격차뿐 아니라, 재취업에 대한 성별 격차로 인해서도 나타나며, 따라서 여성의 경제적 참여를 위한 정책은 여성의 취업뿐만 아니라, 재취업을 위한 정책 역시 필요하다는 것이다.

둘째, 여성과 남성의 재취업 요인에 대한 분석 결과, 자녀 수가 재취업에 영향을 주는 것은 여성의 재취업에만 해당하는 것으로 나타났다. 취업 이외에 재취업 역시 돌봄과 관련된 책임이 여성에게만 집중되고 있을 가능성을 보여준다. 이는 미취학 자녀를 둔 여성, 즉 우리 사회에서 경력단절을 경험하는 기혼 여성이 원하는 시점에 직장에 복귀할 수 있도록, 돌봄의 부담을 줄여주는 공공 서비스와 돌봄 비용에 대한 경제적 지원이 필요하다는 것을 보여준다.

셋째, 여성의 재취업과 관련해서 미취학 자녀 수의 증가는 소득과 상관없이 여성의 재취업 가능성을 줄였지만, 취학 자녀 수의 증가는 여성의 재취업 가능성을 늘렸고, 취학 자녀 수의 이런 효과는 가구소득이 높을수록 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 자녀의 연령에 따라 자녀 수가 여성의 재취업에 미치는 영향이 다를 수 있다는 것을 보여준다. 취학 자녀 수와 가구소득의 이런 상호작용 효과는 기존의 여성 취업에 대한 정책이 취학 연령의 차이를 고려하지 않고 주로 돌봄에 대한 경제적 비용이나 돌봄 시설을 제공하는 것에 집중됨으로써, 취학 아동을 두고 상대적으로 가구소득이 높은 여성의 재취업에는 직접적인 도움이 되지 않을 가능성을 제시한다. 따라서 경력단절 이후 여성의 재취업을 위한 정책이 취학 연령을 두고 상대적으로 가구소득이 높은 여성에게 확대되기 위해서는 경제적 지원이나 돌봄 서비스 제공 이외에 일-가족 양립 정책의 강화가 필요하다. 취학 아동의 경우 상대적으로 직접적인 돌봄 필요성은 미취학 아동의 경우보다 줄어들지만, 노동시간의 유연성이나 장기적인 노동시간을 줄이는 정책의 강화는 취학 아동을 둔 여성의 재취업을 늘리고, 여성의 경력단절을 줄이는데 기여할 수 있다.

끝으로, 여성의 재취업에 대한 이 연구 결과는 여성의 경력단절을 줄이기 위해 재취업 이전에 취업한 여성이 경력을 중단하지 않도록 하는 정책이 여전히 중요하다는 것을 제시한다. 구체적으로 이 연구 결과는 기존의 공공, 민간 돌봄 서비스를 확대하고, 육아휴직을 사용하는 데 있어 성 격차를 줄이는 것이 재취업을 위한 정책과 병행될 때 고용과 관련한 성 격차를 장기적으로 개선할 수 있다는 것을 제시한다.

여성의 재취업 요인에 대한 이 연구는 앞으로 여성 재취업과 관련해서 다음 몇 가지 방향을 제시한다. 첫째, 이 연구는 여성의 경력단절 이후 관찰기간 동안 재취업 여부를 분석하고 있지만, 경우에 따라 재취업 이후 다시 일을 그만두고, 이후 다시 재취업하는 사례가 존재할 수 있다. 이 경우 경력단절이 반복적으로 나타나는 것인데, 앞으로 연구는 경력단절 이후 최초의 재취업 사례뿐 아니라, 장기적으로 단절과 재취업이 반복되는 사례의 경우에 영향을 주는 요인을 분석하는 연구가 필요하다.

둘째, 아동의 연령과 가구소득의 상호작용 효과를 보다 잘 이해하기 위해서는 재취업 동기에 대한 분석을 하는 것이 중요하다. 이를 위해서 다음 연구에서는 경력단절의 원인 이외에 재취업을 하는 동기와 요인에 대한 자료를 수집하고, 이를 분석하는 것이 필요하다.

■ 투고일 : 2022년 1월 31일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 10일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 21일

참고문헌

계봉오·김영미(2014). “한국여성의 결혼, 출산 및 경제활동 참가 형태에 대한 연구”. **사회연구**. 2014년 제1호. 79-113.

구명숙·홍상욱(2005). “기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구”. **한국가정관리학회지**. 제23권 제3호. 153-167.

권희경(2010). “경력단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인”. **가정과삶의질연구**. 제28권 제1호. 87-98.

김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. **산업관계연구**. 제26권 제2호. 1-27.

김수정(2015). “누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석”. **한국여성학**. 제31권 제4호. 147-180.

김영미·신광영(2010). “기혼여성 노동시장의 양극화와 가구소득 불평등의 변화”. **경제와사회**. 2008년 봄호(통권 제77호). 79-106.

김정원(2021). “경력단절여성의 재취업 영향 요인에 관한 메타 분석”. **인적자원개발연구**. 제24권 제1호. 55-84.

김정호·홍석철(2020). “보육서비스와 육아휴직 지원의 효과 비교: 출산 및 모의 노동공급을 중심으로”. **한국인구학**. 제43권 제1호. 1-29.

김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”. **노동리뷰**. 2010년 8월호. 36-50.

김주영·우석진(2010). **노동시장 재진입에 관한 연구**. 서울: 한국노동연구원.

김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. **노동경제논집**. 제26권 제3호. 181-207.

김진욱(2005). “근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구 : 가사노동분담에 관한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증”. **한국사회복지학**. 제57권 제3호. 51-72.

민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. **한국인구학**. 제34권 제1호. 53-72.

박경숙·김영혜(2003). “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의”. **한국인구학**. 제26권 제2호. 63-90.

박기남(2011). “20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택”. **한국여성학**. 제27권 제1호. 1-39.

박세은·고선(2018). “자녀 연령이 기혼여성의 경력 재단절에 미치는 영향”. **산경**

연구논집. 제9권 제7호. 43-52.
박수미(2003). "한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구". **한국여성학**. 제19권 제1호. 43-80.
서정희·박경하(2015). "비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동: 불안정 노동 지표 구성과 고용형태별 추이". **한국사회정책**. 제22권 제4호. 7-42.
성재민(2019). "청년의 이직과 성과". **노동리뷰**. 2019년 9월호. 19-31.
손문금(2005). "여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이 부부를 중심으로". **한국인구학**. 제28권 제1호. 277-311.
신연하·이동명(2017). "경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업욕구 차이 분석". **한국콘텐츠학회논문지**. 제17권 제9호. 310-323.
은기수(2018). "한국 여성의 경제활동 참여와 경력단절". **한국인구학**. 제41권 제2호. 117-150.
이승현·박영일(2017). "고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구". **유라시아연구**. 제14권 제3호. 45-68.
이시균(2017). "경력단절 여성의 고용구조 및 고용안정성 분석". **여성연구논총**. 제20집. 75-100.
장지연(2005). "여성의 경제활동과 저출산". **보건복지포럼**. 2005년 제4호. 45-56.
장지연·김지경(2001). "양육형태와 비용이 기혼여성의 취업 단절에 미치는 영향". **제3회 한국노동패널 학술대회 논문집**. 365-388.
통계청(2022.01.30.). "경제활동인구조사" https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1DA7014S_02&conn_path=I2에서 2022.01.30. 인출.
Cleves. M. A., Could. W. W., & Gutierrez. R. G.(2004). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata.* Stata Corporation.
Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles.* Polity.
Jeon, S. H.(2008). The impact of lifecycle events on women's labour force transitions: A panel analysis, *Economic Record* 84, S83-S98.
Kaplan, E. L., & Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American statistical association*, 53(282), 457-481.
OECD Stats(2022). Employment: Labor force participation rate, by sex and age group. https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741에서 2022.01.20. 인출.

Takenoshita, H.(2020). The gender wage gap in four Asian countries: Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. In Matsuda. S. (Eds.). *Low fertility in advanced Asian economies*(pp.41-59), Singapore: Springer.

Abstract

A study on the determinants of women's reemployment

Chanung Park*·Noeul Kim**·Youly Yi***·Giseong Kim****

This research analyzed the factors on women's reemployment by the event history analysis on longitudinal data. The M-shaped curve in the employment rate of Korean women across ages shows that women's career interruptions are due to childbirth and child care. However, existing studies focus on women's exit from the labor market without examining difficulties of returning to employment. We argue that it is important to examine why women are less likely to return to an employment to understand their career interruption. We examined the factors affecting women's reemployment by the event history analysis of the Korea Labor & Income Panel Study (KLIPS) data. The results show that, comparing men and women, the effects of the number of preschool children and of school-aged children were significant only for women's reemployment. This implies that the responsibility of child care constrains women's reemployment. We also found that the number of preschool children decreases women's chances of reemployment, whereas the number of school-aged children increased it. Furthermore, the positive effect of the number of school-aged children on women's reemployment is moderated as their household income increases.

Keywords : reemployment, career interruption, KLIPS, number of children, household income, event history analysis

* FIrst Author: Professor, Department of Sociology, Yonsei University (chanugi@gmail.com)

** Corresponding Author: Ph.D. student, Department of Sociology, Yonsei University (sunrise1516@yonsei.ac.kr)

*** Co-Author: Master student. Department of Sociology, Yonsei University (youly@yonsei.ac.kr)

**** Co-Author: Master student. Department of Sociology, Yonsei University (qeq0822@yonsei.ac.kr)

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 121~146
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.005

어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간 배분에 관한 연구

조보배*

초 록

본 연구의 목적은 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간 배분이 어떠한 하위 집단으로 구분되며, 집단별로 남성과 여성, 가구의 특성이 상이한지를 살펴보고, 하위 집단에 따라 이들의 주관적 인식에도 차이가 있는지 확인하는 것이다. 이를 위해 2019년 통계청 생활시간조사를 이용하여 만 10세 미만 자녀가 있는 439쌍의 맞벌이 부부를 대상으로, 남성과 여성의 일시간, 가정관리시간, 자녀돌봄시간을 변수로 잠재적 프로파일 분석을 시행하였으며, 분석결과 총 3개의 상이한 집단이 있는 것으로 나타나며, 유형에 따라 이들의 남녀의 개별 특성과 가구의 특성의 차이, 주관적 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 대부분은 남성 장시간-여성 표준시간 형태로 일 시간을 배분하며, 여성이 대부분의 가사노동과 자녀 돌봄을 전담하는 형태로 시간을 배분을 하며, 이들 중 돌봄의 책임이 많은 일부 맞벌이 부부는 여성이 반일제 노동을 선택하는 방식으로 가사와 돌봄의 책임을 분담하나, 이들 여성의 노동시장의 지위는 낮아 이들 부부의 가구 소득도 낮고 부부의 삶의 만족도도 다른 집단보다 낮은 것으로 나타났다. 한편 노동시장의 지위가 높은 일부 소수의 맞벌이 부부는 노동시간과 가사돌봄시간을 남녀간에 유사하게 배분하는 젠더 평등한 시간 배분이 이루어지는 것으로 나타났다. 이는 어린자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간배분이 이들의 노동시장 지위와 소득에 따라 차등화되는 계층화를 보여준다. 이러한 결과를 바탕으로 장시간 노동문화의 변화, 좋은 시간제 일자리의 필요성, 자녀 수에 따른 소득지원의 필요성을 정책제언으로 언급하였다.

주제어 : 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부, 시간 배분, 젠더 평등, 잠재적 프로파일 분석, 유형화 연구

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

I. 들어가며

자녀 양육비용을 포함한 가계지출이 늘어나면서 한국에서 맞벌이는 선택이 아닌 필수로 인식되고 있다. 한국의 유배우 가구 중 맞벌이 가구는 2020년 기준 전체 유배우 가구의 45.4%로(통계청, 2022), 배우자가 있는 가구의 약 절반은 맞벌이를 하는 것으로 나타난다. 이들 중 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부는 시장노동과 가정에서의 무급노동의 책임을 동시에 가진 집단이라고 할 수 있는데, 남성과 여성 모두 시장노동에 일정한 시간을 할애해야 하기 때문에 이외의 시간을 어떻게 가사노동과 돌봄노동에 사용하여 이들에게 주어진 책임을 동시에 수행할 것인지 전략적으로 선택해야 하는 상황에 놓여있다고 할 수 있다.

그렇다면 맞벌이 부부는 어떻게 일과 가사노동에 시간을 배분하고 있을까? 미취학 자녀가 있는 맞벌이 부부의 시간의 양을 살펴본 서지원(2015)의 연구에 따르면, 맞벌이 남성에 비해 여성의 노동시간이 짧은 것으로 나타나지만 여성이 대부분의 가사노동과 돌봄노동을 담당하고 있어 시장노동과 가정에서의 무급노동의 합한 총 노동시간의 경우 여성의 총 노동시간이 남성보다 1시간 가량 더 긴 것으로 나타난다. 즉 맞벌이 부부라고 하더라도 가사 내에서의 성 역할 분업은 여전히 전통적인 성 역할을 따르고 있다. 여성의 경제활동 참여가 높아짐으로써 맞벌이 비중은 높아졌지만, 여전히 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴보면 결혼과 출산을 기점으로 노동시장을 이탈하는 M자 곡선을 벗어지나 못하며, OECD 국가 중 한국은 아동의 보육기관 이용률이 높음에도 불구하고 일을 하지 않는 여성이 많은 상황은 사실상 맞벌이를 선택하는 경우 무급노동의 책임이 여성에게만 편중되는 불평등한 상황으로 인해 여성이 노동시장에서 이탈한다고 할 수 있다.

그러나 모든 맞벌이 가구에서 여성만이 무급노동을 전담하는 것은 아니다. 허수연(2008)의 미취학 자녀가 있는 맞벌이 부부의 여성과 남성을 대상으로 이들의 가사노동시간에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구에 따르면, 성별에 따라 가사노동의 시간의 차이는 여전히 크지만 이들의 가용시간과 남성의 성역할 태도는 남성의 무급노동 시간의 양을 설명하는 변수라고 언급한 바 있다(허수연, 2008). 즉 남성이 가사노동에 참여할 수 있는 가용시간이 많은 경우, 평등한 성역할 태도를 가지는 경우 남성의 가사노동참여가 많아질 수 있다는 것이다. 한편 한국 임금근로자의 임금수준과 노동시간을 유형화한 신영민과 황규성(2016)의 연구에 따르면, 단시간-저소득 유형, 장시간-중위소득의 유

형, 표준시간-고소득 유형으로 계층화되어 있는 것으로 나타나는데, 이는 소득이 높은 집단에서는 표준시간 근로가 이루어지나, 이하의 집단에서는 오히려 노동시간이 길거나 혹은 노동시간은 짧으나 소득이 적은 상황이라는 점을 예측하게 한다. 이에 허수연(2008)의 연구 결과를 통해 가용시간(time availability) 즉 실제 무급노동에 투여할 수 있는 시간이 남성의 가사노동시간과 자녀 돌봄 시간을 설명하는 주요 변수라고 한다면, 이는 이들의 노동시장의 지위나 소득 수준에 따라 계층화되는 양상이 존재할 가능성을 내포한다.

기존 국내 연구 중 기혼 부부, 맞벌이 부부 혹은 어린 자녀가 있는 부부의 시간을 유형화 한 연구들이 존재하나(김진욱·최영준, 2012; 김주희·이기영, 2015; 조미라, 2018; 권소영·이재림, 2019), 이들 연구는 전체 기혼부부나 맞벌이 부부를 대상으로 함으로써 돌봄노동이 집중되는 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부로 대상을 한정하지 못했거나(김주희·이기영, 2015; 조미라, 2018; 권소영·이재림; 2019), 어린 자녀가 있는 부부의 경우 맞벌이가 아닌 가구를 포함하여 분석함으로써(김진욱·최영준, 2012) 남성과 여성 모두 노동과 돌봄의 책임이 부여되는 상황에서 이들의 시간 배분을 살펴보지 못한 한계를 가진다.

이에 본 연구에서는 노동과 돌봄의 책임이 동시에 부여되는 어린자녀가 있는 맞벌이 부부를 대상으로, 남성과 여성의 노동시간, 가사노동시간, 자녀돌봄시간으로 유형화하여 이들 부부의 시간배분을 살펴보며, 유형화 결과에 따라 이들이 가진 특성은 무엇인지 집단 별 차이를 살펴보고자 한다. 이후 유형화 결과에 따라 맞벌이 남성과 여성이 느끼는 주관적 만족도와 시간부족감 등 주관적 인식에도 차이가 있는지를 살펴본다. 현재 선진국에서의 젠더 평등을 위한 초점은 '어떻게 남성들이 가사노동을 더 참여하게 할 것인가'에 집중되어 있다. 노동시장의 격차를 해소하고 사회적으로 성 불평등을 해소하기 위한 출발점은, 어쩌면 가정 내에서의 무급노동의 배분을 성 평등하게 배분하는 것에서 기인할 수 있다. 본 연구는 실제 우리나라의 맞벌이 부부의 시간 배분과 집단의 차이를 살펴보고 이에 대한 함의와 정책적 개선방안을 살펴봄으로써 사회적 성평등을 달성하기 위한 함의를 제공할 것이다.[1)]

---

1) 본 연구에서 정의하는 '젠더평등한 시간배분'의 의미는 남성과 여성의 시장노동시간과 무급노동시간에 투여되는 시간에 있어서 성별격차가 적은 상황을 의미한다. 즉 각 영역의 투여된 남녀의 시간 차이가 적은 경우를 젠더평등하다고 본 것이다. 그러나 이러한 접근은 사실상 시간의 '양'만을 고려한 것으로 질적인 측면을 고려하지 못한 한계를 가진다. 예를 들어 가정일과 육아에 대한 전체적인 관리를 여성이 맡으며, 남성들이 가사노동과 자녀돌봄에 많은 시간을 할애한다고 하더라도 그 역할이 여전히 보조적인 역할로써 남아있다면, 단순히 투여된 시간의 '양'만을 가지고 젠더 평등하다고 할 수 없기 때문이다. 그러나 사실상 국내에서 활용 가능한 시간자료로 이러한 부분까지를 살펴보기 어려운 한

Ⅱ. 연구 질문 및 분석 방법

1. 연구대상 및 분석자료

본 연구의 대상은 만 10세 미만 자녀가 있는 맞벌이 부부이다. 본 연구에서는 돌봄의 필요가 큰 미취학 아동과 더불어 초등학교 저학년 아동이 있는 맞벌이 부부를 포함하는데, 구슬이·정익중(2021)의 연구에 따르면, 자녀가 초등학교에 입학하는 시기가 여성의 경력단절이 발생하는 2번째 위기로, 초등학교 저학년 아동의 경우 방과 후 기관을 통한 돌봄 욕구가 충족되지 못하는 상황이며 더불어 아동의 학교 적응을 위해 부모의 역할이 커지는 상황에서, 초등학교 저학년 아동 역시 자녀 돌봄에 많은 시간이 필요하다는 점을 고려하여 이들 가구를 포함하였다. 통계청의 생활시간조사에서는 가구 내에 만 10세 미만 자녀가 있는지 여부를 조사하고 있는데, 이에 해당 자녀가 있다고 응답한 맞벌이 가구가 분석대상이다. 맞벌이 기준은 부부 모두 경제활동 중인 가구로 종사상 지위는 임금근로자, 비임금근로자, 무급가족종사자를 모두 포함하였으며, 부부가 동거하고 있는 경우만 분석에 포함하였다. 연구에서 살펴보고자 하는 것은 시장노동과 무급노동을 어떻게 배분하느냐에 관한 것이기 때문에 실제로 노동 활동을 하는 자영자나 무급가족종사자를 제외할 이유가 없으며,[2] 더불어 이들의 가사분담과 돌봄 시간 배분을 살펴보기 위해서는 부부가 함께 거주하는 것이 전제되어야 한다.[3]

분석 자료는 분 단위로 기입된 시간일지 방식 조사인 2019년 통계청 생활시간조사를 사용하였으며, 분석에는 평일 시간만을 포함한다.[4] 금요일은 평일

계를 가지며, 시간의 양만을 고려하여 젠더평등을 논하는 것은 본 연구를 포함한 시간연구의 한계라고 할 수 있다.

2) 18세 미만의 자녀가 있는 동거 맞벌이 가구 중 남녀 모두 임금근로자인 경우는 전체의 64.4%에만 해당되는 것으로 나타나며(통계청, 2017), 이에 임금근로자로 분석대상을 제한할 경우 자영업자가 많은 한국의 노동시장 현실을 반영하지 못하는 연구가 될 수 있다고 판단했다.

3) 또한 조부모가 함께 거주하고 있다고 응답한 가구 중 조부모가 돌봄이 필요하다고 응답한 가구는 분석에서 제외하였는데, 조부모에 대한 돌봄 부담이 큰 경우 일반적으로 가사노동과 자녀 돌봄에 대한 시간 배분이 다른 집단과 매우 상이할 수 있다고 판단했기 때문이다.

4) 맞벌이 가구의 평일과 주말의 시간 배분이 상이할 수 있으며(Stella and Sara, 2012), 평일에 끝내지 못한 가사노동을 주말에 수행하기 때문에 부부의 주말 시간을 함께 살펴보는 것은 중요하다. 그러나 생활시간조사 서로 다른 가구가 2일씩(금토, 일월, 화수, 목

과 주말의 성격을 지니고 있어 금요일 자료는 분석에 포함하지 않았으며,[5] 생활시간조사 서로 다른 가구가 2일씩(금토, 일월, 화수, 목금, 토일) 기록하는 방식으로 조사되기 때문에 자료 중복성을 피하기 위해 맞벌이 부부의 월, 화, 목요일 자료를 분석에 이용하였다.[6]

2. 연구질문 및 분석방법

본 연구에서의 구체적인 연구 질문은 아래와 같다.

연구 질문 1. 돌봄의 책임이 있는 맞벌이 부부는 어떠한 전략으로 시장노동과 가사노동, 자녀 돌봄에 시간을 배분하고 있는가?

세부 질문 1. 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 대부분은 어떻게 시간을 배분하고 있는가?

세부 질문 2. 일과 가사노동, 자녀돌봄 시간 배분에 있어 남성과 여성이 평등하게 시간을 배분하는 집단도 존재하는가?

연구 질문 2. 이러한 시간 배분 전략의 차이에 따라 남성과 여성이 가진 특성의 차이가 있는가?

세부 질문 1. 유형에 따라 여성과 남성의 교육수준, 성역할 태도, 직종, 가구소득 등의 차이가 존재하는가

세부 질문 2. 젠더 평등한 시간 배분을 하는 맞벌이 부부는 어떠한 특징을 가지고 있는가?

금, 토일) 기록하는 방식으로 조사되기 때문에, 일부의 가구는 평일의 시간만, 일부는 주말의 시간만, 일부는 평일과 주말 시간이 조사되기 때문에 동일한 가구의 평일과 주말 시간을 함께 살펴보기 어렵다. 이에 사실상 노동이 집약되는 '평일'시간 만을 분석에 포함하였다.

5) 김주희(2012)의 시간 유형화 연구에서도 평일과 주말의 성격을 동시에 가진 금요일은 분석에서 제외하고 있다.

6) 맞벌이 부부라고 하더라도 해당 조사 일에 휴직이거나 휴가일 수 있다는 가능성을 고려하여, 맞벌이 부부 중 한 명이라도 해당 요일의 일 시간이 0이라고 응답한 가구는 분석에서 제외하였다. 화요일 자료에서 일 시간이 0이지만, 수요일에서 일 시간이 0인 아닌 경우 수요일 시간 자료로 분석에 포함하였다.

연구 질문 3. 이러한 시간 배분의 차이에 따라 맞벌이 남성과 여성이 느끼는 주관적 인식(시간부족감, 피로감, 만족도 등)에도 차이를 보이는가?

먼저 첫 번째 연구 질문인 맞벌이 남녀의 시간배분 전략의 차이를 확인하기 위하여 만 10세 미만 자녀가 있는 맞벌이 부부의 남성 유급노동시간, 남성 가사노동시간, 남성 자녀돌봄시간, 여성 유급노동시간, 여성 가사노동시간, 여성 자녀돌봄시간 총 6가지 변수를 이용하여 잠재적 프로파일 분석(Latent profile analysis)을 시행한다.

잠재적 프로파일 분석(Latent profile analysis)은 직접 관찰하기 어려운 집단 내 이질성을 실제 관찰가능한 변수를 통해 상이한 집단을 구별하는 유형화 방법으로(Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J., 2020), 기존의 군집분석의 경우 군집의 수를 연구자가 임의로 구분해야 하는 한계를 보완하여 유형화의 수를 판단하는데 있어서 체계적인 기준을 통해 결정할 수 있도록 한다. 유형화 분석에 있어서 '몇 개의 유형으로 구분할 수 있는가'를 결정하는 것은 매우 중요한데, 잠재적 프로파일 분석의 유형화 개수를 판단하는 기준으로는 ① 통계적 모형적합도, ② entropy, ③ 집단 비율이 있다.[7] 본 연구에서 사용한 통계 패키지인 Stata에서는 유형화 집단 수에 따라 정보준거지수(information criterion)중 AIC와 BIC의 두 개의 값을 제시해준다. 이에 해당 값을 기준으로 해당 값이 작을수록 적절한 유형화 개수로 판단하며, 이와 함께 각 집단이 전체 집단에서 차지하는 비율을 고려해야 하는데, Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J. (2020)에 따르면 집단 비율에 대한 기준으로, 각 유형별 표본 수가 50개 이상이거나 해당 유형의 사례 수가 전체표본에서 차지하는 비중이 5% 이상이 될 것을 권고하고 있다(Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J., 2020: 12). 이를 종합적으로 고려하여 적절한 유형화의 개수를 판단할 것이다.

유형화 분석을 위해서는 생활시간조사의 결과 중 어떠한 시간을 일시간, 가

7) 모형적합도는 정보준거지수(information criterion)와 우도비 검정의 결과를 통해 판단할 수 있다. 정보준거지수로는 AIC, BIC, ABIC 값이 있는데, 해당 값이 작을수록 유형화의 개수가 더욱 적합하다고 판단하며, 우도비 검정은 Lo-Mendell-Rubin 우도비 검정(LMR likelihood ratio test), 조정된 LMR 우도비 검정(adjusted LMR LR)과 부스트랩 우도비 검정(bootstrap likelihood ratio test)이 있으며, p값을 통해 k 집단과 k-1 집단으로 나누는 것이 통계적으로 유의한지를 판단하는 방식이다. entropy는 집단 분류의 질을 나타내는 값으로(0과 1 사이의 값) 1에 가까울수록 집단 분류가 적절함을 의미한다(유성경 외, 2020: 119).

정관리시간, 자녀돌봄시간으로 볼 것인지에 대한 정의가 필요하다. 기존 유형화 연구(김주희·이기영, 2015)를 참고하여 생활시간조사의 일시간과 가정관리시간, 자녀돌봄시간의 구분에서 부적합하다고 판단하는 시간은 제외하였으며(예를 들어 일 시간 중 구직이나 창업 시간, 자가소비를 위한 일 시간은 제외함), 이와 관련된 이동시간은 포함하는 방식(예를 들어 출퇴근, 출장으로 인한 이동시간은 일 시간에 포함)으로 각 영역의 시간을 정의하였다(참고〈표 1〉).

〈표 1〉 일시간과 가정관리시간 자녀돌봄시간의 조작적 정의

구분	조작적 정의		
일시간*	2 일	21 법인, 정부기관, 비영리단체 등의 일	22 가계 비 법인 기업 일
		23 무급가족 일	24 기타 일 관련 활동
	9 이동	921 출근	922 퇴근
		923 출장 및 기타 일 관련 이동	
가정관리시간	4 가정관리	41 음식준비	42 의류 관리
		43 청소 및 정리	44 주거 및 가정용품 관리
		45 차량 관리 및 유지	46 반려동물 및 식물 돌보기
		47 상품 및 서비스 구입	49 기타 가정관리
	9 이동	940 가정관리 관련 이동	
자녀돌봄시간	5 가족 및 구성원 돌보기	51 만 10세 미만 아이 돌보기	52 만 10세이상 미성년자 돌보기
	9 이동	951 만 10세 미만 아동 돌보기 관련 이동	
		952 만 10세 이상 미성년자 돌보기 관련 이동	

주: * 통계청의 일시간의 분류 중 25 구직 및 창업활동, 26 자가소비를 위한 일은 제외하였으며, 이동시간 중 924 자가소비 일 관련 이동은 제외하였다.

두 번째 연구 질문인 맞벌이 부부의 시간 배분 전략의 차이에 따라 남성과 여성이 가진 특성의 차이가 있는지를 확인하기 위해 부부의 시간으로 유형화한 결과에 따라 집단의 특성에 차이가 있는지를 살펴본다. 상이한 전략으로 시간을 배분하고 있는 집단 중 남성과 여성의 일시간과 가사 및 자녀돌봄 시간이 유사한 집단이 있다면, 즉 젠더평등한 시간배분을 하고 있다면, 이들은 다른 집단과 어떠한 차이를 보이는 것인지 확인한다. 기존 부부의 시간 배분에 관한 선행연구에 따르면, 연령, 교육수준, 성역할 태도 등의 인구사회학적 변수, 소득수준, 종사상지위 등의 직장변수, 가구소득, 돌봄이 필요한 자녀 수, 막내자녀의 연령, (배우자 이외)돌봄자 유무 등 가구변수 등이 복합적으로 연관되어 영향을 미치는 것으로 나타난다(김진욱·고은주, 2014; 장연주·이기

영·최현자, 2012; 차승은, 2010). 기존의 선행연구를 참고하여 본 연구에서는 아래의 변수를 기준으로 집단 간의 차이를 살펴볼 것이다(참고〈표 2〉). 인구사회학적 변수와 직장변수는 개인 변수로 남성과 여성을 구분하여 집단 간 차이를 살펴보며, 가족 변수는 성별과 상관없이 해당 가구 내에서는 공통된 것이기 때문에 성별 구분 없이 집단 간 차이를 살펴본다. 집단 간 차이를 확인하기 위해 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)과 카이제곱검정(Chi-square test)을 시행한다.

다음으로 마지막 연구 질문인 시간 배분의 차이로 인해 맞벌이 남성과 여성이 느끼는 주관적 인식(시간부족감, 만족도 등)에도 차이가 있는지를 살펴본다. 맞벌이 남성과 여성의 시간부족감, 피곤함, 삶 만족도, 가사 분담 만족도에 대해 집단별 차이가 있는지 살펴볼 것이며 생활시간조사에서는 이를 4점 척도, 5점 척도 방식으로 이를 조사하고 있다(참고〈표 3〉). 집단 간 주관적 인식의 차이를 살펴보기 위해 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 시행한다.

〈표 2〉 집단의 차이를 파악하기 위한 변수의 정의

변수명	조작적 정의
인구사회학적 변수	
연령	만 연령(세)
교육수준	중졸이하, 고졸, 대졸이상(2년제 포함), 대학원졸 이상
성역할태도	남자는 일, 여자는 가정이라는 관념에 대한 동의하는 정도: 점수가 높을수록 평등한 성역할 태도임. 1=적극 찬성 2=약간 찬성 3=약간 반대 4=적극 반대
직장변수	
직업유형	관리전문직, 사무직, 서비스 및 판매직, 기술직, 단순노무직, 직업군인
종사상지위	상용직, 임시일용직, 자영업자, 무급가족종사자
개인월평균소득	200만원 미만, 200~400만원 미만, 400~600만원 미만, 600~800만원 미만, 800만원 이상
취업형태	전일제 근로, 시간제 근로
가구변수	
가구소득	200만원 미만, 200~400만원 미만, 400~600만원 미만, 600~800만원 미만, 800만원 이상
가구원 수	명
10세 미만 자녀수	명
막내자녀 연령	세
조부모 동거여부	동거 안 함. 동거
자가소유 여부	자기집. 전세, 월세

〈표 3〉 주관적 인식 변수의 정의

변수명	조작적 정의
만족도 및 시간부족감	
시간 부족함	1: 항상 여유 있다고 느낌 2: 약간 여유 있다고 느낌 3: 가끔 부족하다고 느낌 4: 항상 부족하다고 느낌
피곤함	1: 전혀 피곤하지 않음 2: 거의 피곤하지 않음 3: 조금 피곤함 4: 매우 피곤함
삶 만족도	1: 매우 불만족 2: 약간 불만족 3: 보통: 4: 약간 만족 5: 매우 만족
가사분담 만족도	1: 매우 불만족 2: 약간 불만족 3: 보통: 4: 약간 만족 5: 매우 만족

주: 시간부족함, 피곤함, 삶 만족도, 가사분담 만족도는 생활시간조사 자료를 역 코팅한 것이다. 이에 점수가 높을수록 시간부족감과 피곤함이 높으며, 삶의 만족도, 가사분담 만족도가 높은 것으로 해석된다.

Ⅲ. 분석 결과

1. 맞벌이 부부의 시간 배분: 유형화 분석 결과

돌봄의 책임이 있는 맞벌이 부부가 어떻게 시간 배분을 하는지 살펴보기 위해 만 10세 미만 자녀가 있는 맞벌이 가구(439가구)의 남성과 여성의 일 시간과 가사노동시간, 자녀돌봄시간을 기준으로 잠재적 프로파일 분석(Latent profile analysis)을 통해 유형화한 결과는 〈표 6〉, 〈표 7〉과 같다.

유형화 결과를 살펴보기에 앞서 '몇 개의 유형으로 구분되는가' 유형화 개수를 판단하는 것은 중요하다. 앞서 언급한 바와 같이 본 연구에서 사용한 통계 패키지인 Stata에서는 유형화 집단 수에 따라 정보준거지수(information criterion) 중 AIC와 BIC의 두 개의 값을 제시하는데(참고〈표 4〉), BIC값을 기준으로 판단하는 경우 4개의 집단으로 유형화하는 것이 적합해 보이나, 4개 이상으로 집단을 구분하는 경우, 전체 사례 수의 3% 수준을 차지하는 유형이 도출되는 것으로 확인되며 해당 유형의 사례수 역시 14개로 나타난다(참고〈표 5〉). 더불어 3개 집단으로 유형화한 경우와 비교하여 4개 집단으로 유형화 한 경우, 본 연구에서 주목하는 남녀가 평등하게 일과 가사시간을 배분하는 부부 이외의 집단에서 세부 유형이 도출되는 것으로 확인되었으며[8] 이에 본 연구의

8) 4집단으로 유형화하는 경우, 3개 유형화를 하는 경우와 비교했을때 (3개로 유형화한 집단 중에서 3번째 유형인) 남성일 시간이 많고 여성 일시간이 적은 집단에서의 추가 유형화가 발생하는 것으로 확인되었다. 이에 본 연구에서 주목하는 평등한 시간 배분을 사용

목적과 전체 사례 수를 고려하여 3개의 집단으로 유형화 수를 결정하였다.

〈표 4〉 모형 적합도 기준(AIC와 BIC)

모형	N	AIC	BIC
2개 집단 유형화	439	30409.8	30487.4
3개 집단 유형화	439	30206.14	30312.34
4개 집단 유형화	439	30148.43	30283.21
5개 집단 유형화	439	30039.14	30202.52
6개 집단 유형화	439	30018.45	30210.42

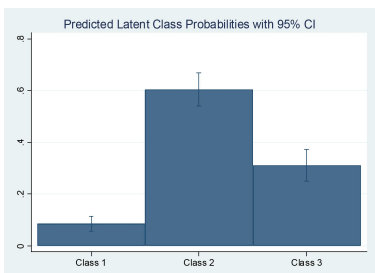
〈표 5〉 모형 진단 기준

모형	작은 작은 집단의 사례수	가장 작은 집단의 비중
3개 집단 유형화	35	7.97%
4개 집단 유형화	14	3.19%
5개 집단 유형화	10	2.28%

3개의 집단으로 유형화를 시행한 결과, 잠재 계층 한계 확률을 살펴보면, 1유형은 8.5%, 2유형은 60.5%, 3유형은 31%로(참고〈표 6〉), 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 대부분이 2유형에 속하는 것으로 나타나며 다음으로는 3유형의 비중이 높고 1유형의 비중이 가장 낮은 것을 확인할 수 있다.

〈표 6〉 잠재계층한계확률

	한계확률	95% 신뢰구간	
1유형	.0849877	.0598106	.1194169
2유형	.6052134	.5409153	.6660656
3유형	.3097989	.2529784	.3730091



그렇다면 이들 유형이 지니는 특징은 무엇인가? 즉 맞벌이 남성과 여성은 어떠한 상이한 전략으로 일시간과 가정관리시간, 자녀돌봄시간을 배분하고 있는가? 먼저 가장 많은 비중을 차지하는 2유형부터 살펴보게 되면(전체의

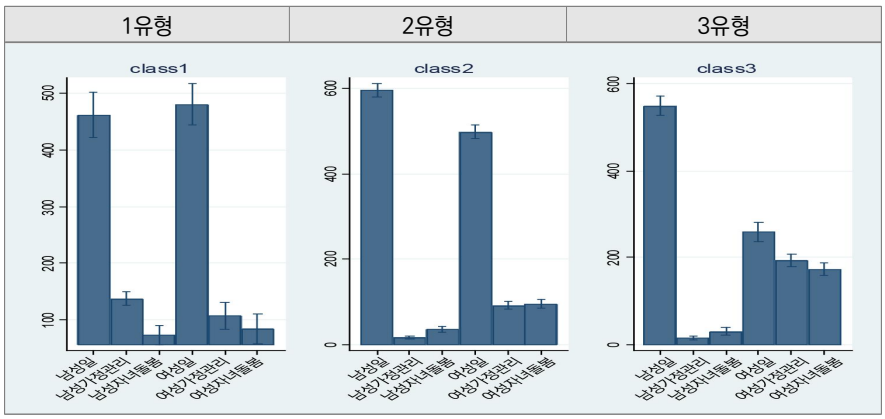
하는 집단의 특성을 보는 것에 있어서 3개의 유형으로 유형화하는 것이 적합하다고 판단하였다.

60.5%), 남성의 일 시간은 9시간 55분으로 하루 약 10시간의 장시간 노동을 하는 것으로 나타나며, 여성의 노동시간은 8시간 18분으로 표준시간의 노동을 하는 것으로 나타난다(참고〈표 7〉). 그러나 이들 부부의 무급노동 시간의 배분을 살펴보면, 남성은 17분의 가사노동과 36분의 자녀 돌봄으로, 하루 중 1시간도 안 되는 시간을 무급노동에 사용하는 것을 알 수 있으며, 이들 여성은 하루 1시간 31분의 가사노동, 1시간 35분을 자녀 돌봄에 할애함으로써, 하루 약 3시간의 무급노동을 하는 것으로 나타난다. 이들 부부의 전체 노동시간(일, 가정관리, 자녀돌봄시간을 합산한 시간)을 살펴보면 남성은 10시간 48분, 여성은 11시간 24분으로 나타난다. 이를 표준 유형(Standard model: 유형2)으로 칭하는데 해당 유형이 어린자녀가 있는 맞벌이 부부의 가장 많은 비중을 차지한다는 점에서 이를 '표준'모형이라고 한다.

다음으로 많은 비중을 차지하는 3번째 유형의 경우(전체의 31%), 남성의 일 시간은 9시간 10분으로 전일제 노동을 하는 것으로 나타나나, 여성의 일 시간은 4시간 19분으로 반일제로 일하는 것으로 나타나며, 이들 여성의 가정관리 시간은 3시간 13분, 자녀돌봄 시간은 2시간 53분으로 여성의 일 시간은 적고 가정관리시간과 자녀돌봄시간이 매우 높은 유형임을 확인할 수 있다. 이들 유형을 상대적 남성 생계부양자 유형(Relative male-bread winner model: 유형3)으로 칭하는데, 사실상 맞벌이임에도 불구하고 여성들이 노동시간을 줄이고 대부분의 무급노동을 전담함으로써 사실상 남성생계부양자 모델과 유사하다고 판단했기 때문이다. 더불어 2유형의 남성과 비교했을 때 3유형 남성은 일 시간은 짧음에도 불구하고($F=25.351$, $p<0.01$, 2유형 남성:9시간 55분, 3유형 남성: 9시간 10분), 이들이 가정관리와 자녀돌봄에 사용하는 시간은 2유형 남성과 유사한 것으로 나타나는데, 사실상 가사와 자녀돌봄에 투입할 가용시간이 많음에도 불구하고 여성이 전담한다는 점에서 이들 유형의 남성이 상대적으로 더 가부장적인 태도를 가지고 있을 수 있다는 점을 짐작하게 한다.

다음으로 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부 중 가장 적은 비중을 차지하는 1유형을 살펴보면(전체의 8.5%), 남성의 일 시간은 7시간 42분, 여성 역시 8시간으로 남성과 여성 모두 표준시간을 시장노동에 할애하는 것으로 나타나며, 남성의 가정관리시간은 2시간 18분, 자녀돌봄시간은 1시간 14분, 여성의 가정관리시간은 1시간 48분, 자녀돌봄시간은 1시간 25분으로 남성과 여성의 일시간과 가사노동, 자녀돌봄시간이 남녀 간 유사하게 배분되는 것을 확인할 수 있다. 이들 유형의 남성과 여성의 무급노동시간(가정관리와 자녀돌봄시간을 합산한 시간)만을 살펴보면, 남성은 하루 3시간 32분의 무급노동을, 여성은 하루 3시간 13분의 무급노동을 하는 것으로 나타나며, 더불어 이들 남성의 가

사노동과 자녀돌봄 시간은 다른 유형의 남성에 비해 압도적으로 긴 것을 확인할 수 있다(가사노동시간: F=351.296, p<.001, 자녀돌봄시간: F:12.461, p<.001). 이에 해당 유형을 젠더 평등 유형(Gender egalitarian model: 유형1)으로 칭하는데, 비록 소수이기는 하나 한국의 맞벌이 부부 중에도 남성과 여성이 평등하게 시장노동과 가사·돌봄노동에 시간을 배분하는 집단이 있다는 것을 확인할 수 있다.



[그림 1] 유형별 남성과 여성의 시간 배분(일, 가정관리, 자녀돌봄)

〈표 7〉 유형별 남성과 여성의 시간 배분(일, 가정관리, 자녀돌봄)

		남성시간				여성시간			
		한계 시간	95% 신뢰구간		p값	한계 시간	95% 신뢰구간		p값
1유형	일	7시간 42분	7시간 2분	8시간 22분	0.000	8시간	7시간 23분	8시간 36분	0.000
	가정 관리	2시간 18분	2시간 6분	2시간 30분	0.000	1시간 48분	1시간 24분	2시간 11분	0.000
	자녀 돌봄	1시간 14분	57분	1시간 31분	0.000	1시간 25분	59분	1시간 51분	0.000
2유형	일	9시간 55분	9시간 40분	10시간 10분	0.000	8시간 18분	8시간 2분	8시간 34분	0.000
	가정 관리	17분	14분	21분	0.000	1시간 31분	1시간 22분	1시간 40분	0.000
	자녀 돌봄	36분	30분	42분	0.000	1시간 35분	1시간 25분	1시간 46분	0.000
3유형	일	9시간 10분	8시간 47분	9시간 32분	0.000	4시간 19분	3시간 56분	4시간 42분	0.000
	가정 관리	15분	10분	20분	0.000	3시간 13분	2시간 59분	3시간 28분	0.000

		남성시간				여성시간			
		한계 시간	95% 신뢰구간		p값	한계 시간	95% 신뢰구간		p값
	자녀 돌봄	30분	22분	39분	0.000	2시간 53분	2시간 38분	3시간 8분	0.000
집단 차이	일	F= 25.351*** 1유형〈3유형〈2유형				F= 325.901*** 1유형=2유형〉3유형			
	가정 관리	F= 351.296*** 1유형〉2유형=3유형				F= 107.781*** 1유형=2유형〈3유형			
	자녀 돌봄	F= 12.461*** 1유형〉2유형=3유형				F= 51.258*** 1유형=2유형〈3유형			

주: * p 〈 .05 ** p 〈 .01 *** p 〈 .001

2. 유형별 집단 간 차이

그렇다면 시간 배분의 유형화의 차이에 따라, 이들 집단이 가진 특성 역시 차이를 보이는가? 이를 확인하기 위해, 유형별로 남성과 여성의 인구학적 변수, 직장 변수의 차이와 가구 변수의 차이를 확인한 결과는 〈표 8〉, 〈표 9〉, 〈표 10〉과 같다.

먼저 남성의 인구학적 변수와 직장변수 중 유형별 차이가 있는 변수를 살펴보면, 이들의 성역할 태도(p〈.001), 직업유형 (p〈.05), 개인소득(p〈.05)에 있어서 집단 간 차이가 있는 것으로 나타난다(참고〈표 8〉). 먼저 성역할 태도로 유형3(상대적 남성생계부양자 유형), 유형2(표준유형),유형1(젠더평등유형)의 순서대로 전통적인 성역할 태도(남자는 일 여자는 가정)에 대해 더 강하게 반대하는 것으로 나타나는데(F= 7.70, p〈.001), 이는 앞서 살펴본 이들 남성의 실제 시간 배분에서도 짐작할 수 있는 바이다. 직업 유형의 경우 1유형(젠더평등유형)의 남성의 경우 다른 유형의 남성에 비해 관리전문직의 비중(42.9%)이 높은 것을 확인할 수 있다. 즉 이들 남성의 노동시간이 짧고 가사와 자녀돌봄에 대한 시간이 많은 것은, 상대적으로 다른 유형의 남성들보다 노동 시간의 유연성을 실제로 발휘할 수 있는 직종에 종사한다는 점을 나타낸다. 다음으로 남성의 개인 소득을 살펴보면, 1유형의 남성의 경우 200만원 미만의 저소득인 비중이 상대적으로 높으며(1유형: 20%, 2유형: 7.3%, 3유형: 8.4%), 동시에 상대적으로 소득 수준이 높은 400만원 이상의 소득자도 다른 유형의 남성보다 비중이 많은 것으로 나타나는데(1유형: 45.7%, 2유형: 31.1%, 3유형: 26.8%), 즉 이는 1유형의 남성의 짧은 노동시간은 2가지 양상으로 나타날 수 있다는 점을 짐작하게 한다. 하나는 소득수준이 낮고 노동시간이 짧은 형태가

있으며 다른 극단에는 고소득의 전문직, 관리자의 위치에서 있으면서 노동시간도 길지 않은 형태인 것이다. 한편 3유형(상대적 남성 생계부양자 유형)의 남성은 2유형(표준유형)의 남성과 월 평균 개인소득을 비교할 때 전반적으로 낮은 소득 구간에 분포하고 있는 것을 확인할 수 있다.

다음으로 맞벌이 여성의 인구학적 변수와 직장변수를 중심으로 유형별 차이가 있는지 살펴본 결과(참고〈표 9〉), 인구학적 변수로는 성역할 태도($p<.01$), 직장변수로는 직업유형($p<.001$), 종사상지위($p<.001$), 개인소득 ($p<.001$), 취업형태($p<.001$) 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난다.

먼저 성 역할 태도의 경우 1유형(젠더평등유형)의 여성은 2유형(표준유형), 3유형(상대적 남성생계부양자 유형)의 여성보다 전통적 성역할 태도에 더 강하게 반대하는 것으로 나타난다($F=4.77$, $p<.01$). 이는 유형별 남성의 성역할 태도의 차이와 유사한 결과로, 상대적으로 비슷한 성역할 태도를 가진 남성과 여성이 부부로 결합되어 실제 자신과 배우자의 시간에도 차이를 보이는 것을 확인할 수 있다.

맞벌이 여성의 경우 대부분의 직장변수(직업유형, 종사상지위 등)에서 맞벌이 남성에 비해 더 높은 유의수준($p<.001$)에서 집단 간 차이가 있는 것으로 나타난다. 이는 유형에 따른 여성 간의 노동시장 지위의 차이가 남성들보다 더 뚜렷하게 구분된다고 할 수 있다. 먼저 맞벌이 여성의 직업 유형의 특성을 살펴볼 때, 1유형의 여성의 경우 다른 유형에 비해 관리전문직 비중이 압도적으로 높으며(1유형:48.6%, 2유형:39.2%, 3유형:27.5%), 사무 종사자(1유형: 34.3%, 2유형:28.6%, 3유형: 12.2%)의 비중도 1유형 여성이 높은 것으로 나타난다. 1유형에서 2유형, 3유형의 순으로 갈수록 여성들의 종사상 지위가 뚜렷하게 낮아지는 것으로 나타나는데, 해당 유형 순으로 갈수록 여성들의 관리전문직의 비중은 낮고 서비스 판매직이나 단순 노무직의 비중이 뚜렷하게 높아지는 것을 확인할 수 있다. 3유형 여성의 절반(51.9%)은 서비스판매직과 단순노무직에 종사하는 것으로 나타난다.

〈표 8〉 유형별 맞벌이 남성의 특성

변수		구분	1유형 (젠더평등)	2유형 (표준)	3유형 (상대적 남성 생계 부양자)	F값 또는 X^2
인구 학적 변수	연령	세	42세	40.5세	41.3세	F= 1.11
	교육 수준	중졸이하	1 (2.9)	4 (1.5)	5 (3.8)	X^2= 11.8207
		고졸	3 (8.6)	61 (22.3)	30 (22.9)	
		대졸(2년제 포함)	24 (68.6)	189 (69.2)	86 (65.6)	
		대학원졸 이상	7 (20.0)	19 (7.0)	10 (7.6)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	성 역할 태도	4점 척도: 점수가 높을수록 평등한 성역할 지지	3.34	3.01	2.77	F= 7.70*** 1〉2〉3
직장 변수	직업 유형	관리전문직	15 (42.9)	63 (23.1)	29 (22.1)	X^2= 21.6422*
		사무직	8 (22.9)	79 (28.9)	21 (16.0)	
		서비스판매직	4 (11.4)	44 (16.1)	22 (16.8)	
		기술직	6 (17.1)	71 (26.0)	42 (32.1)	
		단순노무직	2 (5.7)	14 (5.1)	13 (9.9)	
		직업군인	0 (0.0)	2 (0.7)	4 (3.1)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	종사 상 지위	상용직	24 (68.6)	203 (74.4)	85 (64.9)	X^2= 9.7909
		임시일용직	1 (2.9)	10 (3.7)	5 (3.8)	
		자영업자	9 (25.7)	60 (22.0)	40 (30.5)	
		무급가족종사자	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (0.8)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	개인 월 평균 소득	200만원 미만	7 (20.0)	20 (7.3)	11 (8.4)	X^2= 21.3130**
		200-400만원 미만	12 (34.3)	168 (61.5)	85 (64.9)	
		400-600만원 미만	14 (40.0)	67 (24.5)	30 (22.9)	
		600-800만원 미만	0 (0.0)	13 (4.8)	1 (0.8)	
		800만원 이상	2 (5.7)	5 (1.8)	4 (3.1)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	취업 형태*	전일제 근로	25 (100)	209 (98.1)	87 (96.7)	X^2= 1.2318
		시간제 근로	0 (0.0)	4 (1.9)	3 (3.3)	
		합계	25 (100)	213 100)	90 (100)	

주1: * p 〈 .05 ** p 〈 .01 *** p 〈 .001

주2: * 취업형태(전일제, 시간제)는 임금근로자(무급가족 종사자를 포함한 자영업자는 제외)만 응답하여 남성 중 임금근로자인 328명이 응답한 결과이다.

주3: ( )안의 숫자는 해당 변수 내에서 차지하는 비중(%)을 나타낸다.

다음으로 종사상의 지위를 살펴보면 1유형과 2유형 여성의 대부분은 상용종사자(1유형: 71.4%, 2유형: 68.9%)로 일하고 있으나, 3유형 여성에서 상용종사자의 비중이 다른 유형의 여성에 비해 매우 낮으며(29.8%), 임시일용직 비중(36.6%)과 무급가족종사자의 비중(13%)이 높은 것을 확인할 수 있다. 이러한 차이는 임금근로자 여성의 취업 형태의 차이에서도 확인되는데, 1유형과 2유형 여성 중 임금근로자인 여성의 대부분은 전일제로 일하고 있으나(1유형:80.0%, 2유형: 85.2%), 3유형 여성의 대부분(82.8%)은 시간제 일자리에 근무하는 것으로 나타나며, 이러한 일자리의 특성이 소득에도 반영되어 3유형 여성의 대다수가 200만원 미만(83.2%)의 낮은 소득을 가지는 것으로 나타난다. 집단별 여성의 개인 소득분포의 차이를 살펴 볼 때 1유형, 2유형, 3유형 순으로 갈수록 여성들의 소득이 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

이러한 유형별 맞벌이 남녀의 차이는 이들 가구 특성에도 반영되는데(참고 〈표 10〉), 유형별 가구 특성의 차이로는 가구 총 소득($p<.001$)과 만 10세 미만 자녀 수($p<.001$)에 있어 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난다. 먼저 1유형(젠더평등)의 경우 일부 저소득 가구를 제외하고는 전반적으로 다른 유형의 가구에 비해 상대적으로 소득 수준이 높으며 다음으로는 2유형(표준유형)의 가구, 3유형(상대적 남성생계 부양자) 가구 순으로 갈수록 전반적인 소득 수준이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 더불어 만 10세 미만의 자녀 수의 경우 3유형의 가구의 만 10세 미만 자녀의 수가 많은 것으로 나타나는데 1유형과 2유형은 만 10세 미만 자녀의 수는 평균 1.4명이나 3유형의 경우 평균 1.7명으로 나타났다. 한편 막내 자녀의 연령은 집단 간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 맞벌이 부부의 시간 배분의 차이가 돌봄이 필요한 자녀의 연령 차이에서 비롯되기 보다는 돌봄이 필요한 자녀의 수가 절대적으로 많은 상황(3유형)에서 돌봄의 책임을 여성이 상당부분 무급노동을 전담하는 형태(반일제 노동-가사와 돌봄 전담)로 시간 배분을 한다는 점을 짐작하게 한다.

〈표 9〉 유형별 맞벌이 여성의 특성

변수		구분	1유형 (젠더평등)	2유형 (표준)	3유형 (상대적 남성 생계 부양자)	F값 또는 X^2
(여성) 인구 학적 변수	연령	세	38.7세	38.5세	38.9세	F=0.17
	교육 수준	중졸이하	1 (2.9)	6 (2.2)	10 (7.6)	X^2 =12.6982*
		고졸	5 (14.3)	57 (20.9)	26 (19.8)	
		대졸(2년제 포함)	27 (77.1)	180 (65.9)	89 (67.9)	
		대학원졸 이상	2 (5.7)	30 (11.0)	6 (4.6)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	성 역할 태도	4점 척도: 점수가 높을수록 평등한 성역할 지지	3.83	3.53	3.42	4.77** 1〉2=3
(여성) 직장 변수	직업 유형	관리전문직	17 (48.6)	107 (39.2)	36 (27.5)	X^2=42.3556***
		사무직	12 (34.3)	78 (28.6)	16 (12.2)	
		서비스판매직	5 (14.3)	53 (19.4)	46 (35.1)	
		기술직	0 (0.0)	18 (6.6)	11 (8.4)	
		단순노무직	1 (2.9)	17 (6.2)	22 (16.8)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	종사상 지위	상용직	25 (71.4)	188 (68.9)	39 (29.8)	X^2 =61.3102***
		임시일용직	5 (14.3)	41 (15.0)	48 (36.6)	
		자영업자	4 (11.4)	33 (12.1)	27 (20.6)	
		무급가족종사자	1 (2.9)	11 (4.0)	17 (13.0)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	개인 월 평균 소득	200만원 미만	10 (28.6)	117 (42.9)	109 (83.2)	X^2 = 78.0998***
		200-400만원 미만	18 (51.4)	124 (45.4)	20 (15.3)	
		400-600만원 미만	5 (14.3)	25 (9.2)	2 (1.5)	
		600-800만원 미만	0 (0.0)	5 (1.8)	0 (0.0)	
		800만원 이상	2 (5.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	취업 형태	전일제 근로	24 (80.0)	195 (85.2)	15 (17.2)	X^2 = 135.1186***
		시간제 근로	6 (20.0)	34 (14.8)	72 (82.8)	
		합계	30 (100)	229 (100)	87 (100)	

주1: * p 〈 .05 ** p 〈 .01 *** p 〈 .001

주2: * 취업형태(전일제, 시간제)는 임금근로자(무급가족 종사자를 포함한 자영업자는 제외)만 응답하여 여성 중 임금근로자인 346명이 응답한 결과이다.

주3: ( )안의 숫자는 해당 변수 내에서 차지하는 비중(%)을 나타낸다.

〈표 10〉 유형별 맞벌이 가구의 특성

변수		구분	1유형 (젠더평등)	2유형 (표준)	3유형 (상대적 남성 생계 부양자)	F값 또는 X^2
가구 변수	가구 총 소득*	200만원 미만	1 (2.9)	2 (0.7)	1 (0.8)	X^2 =51.2281***
		200-400만원 미만	4 (11.4)	42 (15.4)	52 (39.7)	
		400-600만원 미만	9 (25.7)	115 (42.1)	55 (42.0)	
		600-800만원 미만	11 (31.4)	65 (23.8)	14 (10.7)	
		800만원 이상	10 (28.6)	48 (17.6)	8 (6.1)	
		합계	35 (100)	272 (100)	130 (100)	
	가구원 수	명	4.1명	4.0명	4.0명	F=0.65
	10세 미만 자녀 수	명	1.4명	1.4명	1.7명	F=8.29*** 1=2〈3
	막내 자녀 연령	세	5.0세	5.0세	4.5세	F=1.66
	조 부모 여부	동거안함	34 (97.1)	249 (91.2)	127 (96.9)	X^2 =5.5901
		동거	1 (2.9)	24 (8.8)	4 (3.1)	
		합계	35 (100)	273 (100)	131 (100)	
	자가 소유 여부*	자가	6 (17.1)	35 (12.8)	22 (16.8)	X^2 =3.5622
		전세	27 (77.1)	196 (71.8)	92 (70.2)	
		월세	2 (5.7)	41 (15.0)	16 (12.2)	
		합계	35 (100)	272 (100)	130 (100)	

주1: * p 〈 .05 ** p 〈 .01 *** p 〈 .001

주2: * 가구소득과 자가소유여부에는 437가구가 응답하여 2가구의 결측치가 존재한다.

주3: ( )안의 숫자는 해당 변수 내에서 차지하는 비중(%)을 나타낸다.

3. 유형별 주관적 인식의 차이

마지막으로 이들 유형에 따라 주관적인 만족감에 차이가 있는지를 살펴본 결과는 〈표 11〉과 같다.

먼저 시간부족감과 피로감의 경우 1유형의 남성이 2유형과 3유형의 남성들보다 시간부족감(p〈.1)과 피로감(p〈.05)을 덜 느끼는 것으로 나타났으며, 3유형의 여성이 다른 집단의 여성들보다 시간부족감을 덜 느끼는 것으로 나타나는데(p〈.05), 이는 앞에서도 살펴본 바와 같이 1유형의 남성의 경우 다른 유형의 남성들보다 시장노동 시간이 짧다는 점, 3유형 여성 역시 다수가 반일제로

일함으로써 이들이 느끼는 시간부족감이 덜하다는 점을 확인할 수 있다.

다음으로 맞벌이 남성과 여성의 삶의 만족도를 살펴보면, 3유형(상대적 생계부양자 유형)의 남성과 여성이 다른 집단의 여성과 남성보다 삶에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났으며(남성:p<.01, 여성:p<.1), 가사 분담의 만족도 역시 유형3의 여성이 다른 집단의 여성들보다 낮은 것으로 나타났다(p<.1). 3유형의 남성과 여성 모두 맞벌이이기는 하나, 상대적으로 다른 유형에 비해 남성과 여성 모두 노동시장의 지위가 낮고, 이러한 부분은 소득으로 반영되어 가구 총 소득은 낮으나, 만 10세 미만 자녀의 수는 많아 돌봄의 책임이 높은 상황, 돌봄과 가사의 역할이 여성에게만 편중됨으로써 사실상 이들 부부의 삶의 만족도와 여성의 가사분담 만족도는 다른 집단의 여성과 남성에 낮은 것으로 나타난다.

〈표 11〉 유형별 주관적 인식 차이

남성					여성				
	1유형	2유형	3유형	F값/ 사후분석		1유형	2유형	3유형	F값/ 사후분석
시간 부족감	2.94	3.28	3.20	F=2.89+ 1<2=3	시간 부족감	3.54	3.37	3.14	F=6.468** 1=2>3
피로감	3.06	3.34	3.39	F=4.331* 1 <2 =3	피로감	3.37	3.42	3.30	F=2.266
삶 만족도	3.57	3.29	3.05	F=5.057** 1=2 >3	삶 만족도	3.66	3.43	3.31	F=2.541+ 1=2>3
가사 분담 만족도	3.51	3.49	3.40	F=.573	가사 분담 만족도	3.37	3.01	2.87	F= 2.913+ 1=2>3

주1: + p < .10 * p<.05 ** p<.01

주2: 1유형: 젠더평등모델, 2유형: 표준모델: 3유형: 상대적 남성생계부양자 모델임. 시간부족감과 피로감은 4점 척도로 측정된 지표로, 점수가 높을수록 시간부족감과 피로감을 부족감과 피로감을 많이 느끼며, 삶 만족도와 가사분담 만족도는 5점 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석된다. 사후분석은 LSD에 대한 결과이다.

Ⅳ. 연구의 함의 및 정책제언

앞서 살펴본 연구 결과를 종합하면, 사실상 대부분 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 대부분은 남편이 장시간-여성이 표준시간 근로를 하며, 여성이 가사와 육아를 전담하는 방식으로 시간을 배분하는 것으로 나타난다. 이들 중

돌봄의 책임이 많은, 즉 어린 자녀가 많은 맞벌이 부부는 가사와 육아에 더 많은 시간을 할애하기 위해 여성이 노동시간을 줄이는 방식(반일제)을 통해 여성이 가사와 돌봄을 전담하는 것을 알 수 있다. 그러나 3유형(남성 장시간-여성 반일제)의 가구의 경우 여성의 낮은 노동시장 지위로 인해 여성의 개인 소득이 낮고, 이들 가구의 남성들 역시 상대적으로 노동시장 지위가 낮아 이들 가구의 소득 역시 다른 집단보다 낮고, 이들 부부의 삶의 만족도도 낮은 것으로 나타난다. 이러한 결과는 여전히 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부의 가사 분담은 전통적인 성 역할을 탈피하지 못하며, 돌봄의 책임이 많은 부부의 경우 여성이 이를 전담하기 위해 노동시간을 단축하는 형태로 시간배분을 하는 것을 알 수 있다.

그러나 주목할 점은 비록 소수지만 상대적으로 노동시장에서 우월한 지위를 가지고 가구 소득도 높은 일부 부부들은 남성과 여성이 평등하게 노동시간과 가사·돌봄 시간의 배분하고 있다는 점이다. 이들 집단의 남성 자녀돌봄시간이 다른 집단의 남성에 비해 압도적으로 높다는 점, 더불어 이들 남성의 노동시간이 짧음으로 인해 주관적으로 느끼는 피로감과 시간부족감도 낮다는 점은, 사실상 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부내에서 이들의 노동시장의 지위와 소득 수준에 따라 성 역할이 상이하게 이루어지는 계층화를 보여준다고 할 수 있다.

Esping-Andersen은 여성의 교육 수준이 높아지고 경제활동 참여가 높아진 현대사회의 변화를 '혁명'이라고 표현하였으나, 가정 내에서의 가사와 돌봄에 대한 분담은 고전적인 성 역할이 고수됨에 따라 사회적 성평등의 변화를 지체시키고 있다는 점에서 이를 '미완의 혁명(incomplete revolution)'이라고 표현하였다. 더불어 Esping-Andersen은 자신의 저서(끝나지 않은 혁명)에서 이러한 혁명이 소수의 상위계층에서만 이루어지는 계층화 현상을 우려하면서, 이는 현재 세대 내 불평등 뿐만 아니라 자녀 세대까지 영향을 미쳐 세대간 불평등으로 이어질 수 있다는 우려를 표명한 바 있다. 사실상 본 연구에서 나타난 맞벌이 부부의 시간 배분의 결과는 Esping-Andersen이 명명한 '미완의 혁명'을 여실히 보여주고 있으며, 특정 계층에게서만 나타나는 '완성된 혁명'은 현 세대 뿐만 아니라 미래세대에서의 불평등으로 이어질 가능성을 내포한다고 할 수 있다.

그렇다면 이를 위해 무엇을 해야 할까? 사실상 젠더 평등을 위해서는 가정 내의 시간 배분이 평등하게 분배되는 것이 필요하지만, 이를 위해 전제되어야 할 점은 남성들이 실제로 가사와 육아에 참여할 수 있도록 장시간 노동이 이루어지지 않아야 한다는 점이다. 본 연구에서도 살펴본 바와 같이 대부분 맞벌이 남성이 하루 9시간에서 10시간 정도의 노동을 하고 있는 상황은, 이들이 가진

성역할 태도나 의지와는 무관하게 실제 가사나 자녀 돌봄에 대한 참여가 어려울 수 있다. 더불어 이미 노동시장에서의 성별 격차가 고착화 된 상황에서, 상대적으로 돌봄의 책임이 많은 부부의 경우, 안정된 일자리와 더 높은 소득을 획득하기 쉬운 '남성'들이 장시간 노동을 택하고 여성들이 이를 포기함으로써 여성이 가사와 돌봄을 전담하는 것이 이들 부부가 선택할 수 있는 합리적인 선택지일 것이다. 이에 한국의 여성의 노동시장 참여 형태는 20년 전이나 10년 전이나 여전히 M자 곡선에서 벗어나지 못하며, 우리나라의 성별 임금격차는 OECD가 1995년 성별 임금격차 지표를 발표한 시점부터 지금까지 계속해서 최하위를 유지하는 상황이다.

그러나 이러한 한계에도 불구하고 이에 대한 해법은 노동시장에서의 변화에서 시작될 수 있다고 판단한다. 2018년 3월 정부는 주 52시간 근무제를 도입하였으며, 3년에 걸쳐 순차적으로 적용 사업장의 범위를 확대하는 방식으로 제도를 시행하고 있다. 그러나 이에 대한 성과를 살펴보면, 일부 중소기업의 근로자의 경우 52시간제로 인해 특별근무, 연장근무가 많은 업종의 개별 근로자들이 임금이 그만큼 줄어드는 것으로 나타나기도 하며(뉴스핌, 20201년 6월 20일 자), 더불어 노동시간의 자율성이 있는 자영업자의 경우 근로기준법을 적용받지 않음에 따라 오히려 근로자들 보다도 노동시간이 긴 것으로 나타난다.[9] 더불어 이들이 노동시간을 줄이는 것이 사실상 수입의 감소로 이어질 수 있는 상황에서 일-가정 양립을 위해 '근로시간'만 을 규제하는 것은 실효성이 없거나, 일부 소수의 집단만 적용되는 결과로 귀결될 수 있다.

더불어 전일제 노동이 표준화된 한국 노동시장에서, 사실상 시간제 일자리를 선택하는 경우 일자리 안정성이나 임금수준이 매우 낮아질 수 있다는 점은[10] 여성들이 선택하는 선택지는 노동시장에서 아예 이탈하거나, 혹은 어쩔 수 없이 생계를 위해 시간제 노동을 하는 형태로 나타날 것이다. 네덜란드는 1980년대 초반 고용율을 높이기 위한 방안으로 새로운 고용의 75%를 시간제 일자리로 전환하였으며(Kenworthy, 2012), 현재 네덜란드의 시간제 일자리는 엄격한 고용 보호를 받도록 하고 있다(조돈문, 2014; 남재욱·이다미,

9) 이아영 외(2019)의 연구에서 자영업자의 노동시간과 임금근로자의 노동시간을 비교하였는데, 직원이 없는 자영업자(1인 자영자)의 주당 평균 근로시간은 52.8시간, 직원이 있는 자영업자는 51.6시간을 일하는 것으로 나타났다. 한편 임금근로자의 근로시간(42.6시간)으로 임금근로자에 비해 자영업자의 평균 노동시간이 긴 것으로 나타난다.

10) 남재욱·이다미(2020)의 연구에 따르면 한국의 시간제 일자리는 고용조건을 평가하는 모든 지표에서 가장 열악한 것으로 나타나며, 현재의 노동시장의 정합성을 고려하여 생애주기에 따라 노동시간을 단축할 권리를 보장하는 방식으로써 시간제 일자리의 도입을 주장한다.

2020). 즉 '좋은' 시간제 일자리 창출을 통해 고용율을 높이는 전략을 취한 것이다. 그러나 한편으로는 이러한 일자리의대부분을 '여성'들이 차지함으로써, 노동시장과 가사분담의 성별 격차는 여전히 존재하는 한계를 보인다. 이에 한국에도 '좋은' 시간제 일자리 도입을 주장하는 것에 있어서, 이에 대한 한계가 존재할 수 있다는 점은 네덜란드 사례를 통해 확인할 수 있다. 그러나 사실상 한국의 영유아의 보육기관 이용률이 OECD 국가들과 비교할 때 상당히 높은 수준이지만 여성들이 선뜻 노동시장에 진출하지 못하는 이유는, 장시간 전일제 노동이 표준화된 상황에서 '일하는 엄마'의 가정의 아동들이 장시간 보육기관에 머물 수밖에 없고, 부모 역시 퇴근 후 자녀들을 돌볼 여력이 없는 상황 때문이다. 이에 '좋은' 시간제 일자리에 대한 논의는, 현재의 한국의 노동시장과 가사노동의 현저한 성별 격차를 '해소'하기 위한 전략보다는, 이를 '완화'하기 위한 대안이 될 수 있을 것이라고 판단한다. 더불어 좋은 시간제 일자리는 단순히 여성 뿐만 아니라 남성과 여성 모두의 선택지가 됨으로써 돌봄의 책임이 높은 부모들에게 돌봄을 분담하기 위한 전략적 선택이 될 수 있을 것이다.

더불어 돌봄의 책임이 많은 부부에 대한 소득 지원이 필요하다는 점이다. 본 연구에서도 살펴본 바와 같이 어린자녀가 많은 맞벌이 부부의 경우, 여성이 시간제 노동과 함께 대부분의 가사와 돌봄을 전담함으로써, 이들 가구의 소득수준이 낮고, 이들 부부의 삶의 만족도가 낮다는 점을 확인할 수 있었다. Nancy Folbre(1994)는 자녀 양육이 미래의 경제활동인구를 양성한다는 점에서 자녀양육은 공공재적인 성격을 가진다고 언급하는데, 즉 자녀 양육에 대한 혜택은 단지 이들을 양육하는 부부 뿐만 아니라 미래의 사회 구성원 전체가 누린다는 것이다. 그러나 긍정적 외부성(externality)을 가지는 공공재가 정부의 개입 없이는 사회적으로 바람직한 생산량보다 과소 생산되는 경제학적 현상처럼, 자녀를 양육하는 비용이 개별 가구에게만 전가될 경우, 사회적으로 바람직한 출산 수준보다 낮은 수준의 결과로 귀결될 수 있다. 우리나라의 심각한 저출산 문제에 대한 근본적인 원인은 자녀 양육에 대한 비용이 상당부분 개별 가구에게만 전가된다는 점에서 비롯되었다고 할 수 있다. 물론 저출산 문제로 인해 2000년대 이후 무상보육의 확대, 일가정양립제도의 확대, 2018년 아동수당의 도입을 통해 자녀 돌봄의 역할을 사회적으로 분담하고, 양육에 대한 비용을 일부 지원하고 있지만, 사실상 많은 자녀를 양육하는 경우 여성이 경력개발을 포기하거나 단절할 수 밖에 없는 상황에서, 2차 소득자의 상실로 인한 기회비용은, 현재 월 10만원 수준의 아동수당으로 해결하기에는 너무나 부족할 것이다.

본 연구에서 나타난 것과 같이 자녀의 수가 많은 맞벌이 가구의 경우 이들

의 가구 소득이 낮을 수 있다는 점은 사실상 자녀 수와 가구 소득 부족간의 상관관계를 보여준다고 할 수 있다. 이에 이들 가구를 경제적으로 지원하는 방안으로 가구의 소득수준과 자녀의 수를 고려하여 자녀수가 많고 소득이 낮은 가구에 대해 선별적으로 지원하는 방안을 제안하거나, 현재의 '사회수당(demogrant)'형태인 아동수당의 급여를 높이는 방안 등으로 논의될 수 있을 것이다. 그러나 두 정책 모두 여성의 노동참여에 있어서 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 판단하는데, 우선 가구 소득과 자녀수를 기준의 이들에게 선별적으로 지원하는 방식은 단기적으로는 이들 가구의 소득을 높일 수 있으나, 장기적으로는 소득이 낮은 여성들이 노동시장에서 이탈하는 결과로 귀결 될 수 있으며 이는 노동시장의 성별격차 뿐만 아니라 여성 간의 노동시장 격차를 높일 수 있을 것이다.

다른 방안으로는 현재의 아동수당의 금액을 높이는 방안인데, 아동수당인 '사회수당(demogrant)'은 기여의 여부와 상관없이 특정한 조건을 부여하지 않고 특정 연령이나 성별 기준만을 충족하는 경우 무조건으로 지급되는 현금급여로, 이러한 특성(연령이나 성별)이 빈곤과 밀접한 관련이 있을 때 노동시장참여에 대한 역 유인을 발생하지 않으면서도 빈곤 완화에는 효과적인 급여라고 알려져 있다. 이에 아동의 연령을 기준으로 아동 수에 따라 차등 지급되는 현재의 '아동수당'의 급여 수준을 높이는 방향은, 여성의 노동시장의 참여동기를 저해하는 역 유인을 발생시키지 않으면서, 이들 가구의 자녀 양육비용을 실질적으로 지원하는 방안이 될 수 있을 것이라고 주장할 수 있다. 그러나 사실상 노동시장에서의 성별격차가 심하고 장시간 근로가 표준적인 상황에서, 많은 자녀가 있는 경우 많은 현금 지원을 받도록 하게 하는 아동수당 역시, 급여 수급 요건이 소득요건과 같은 선별적 절차를 거치지 않더라도, 경제적 이유로 노동시장에 참여했던 여성들의 경제활동참여 의지를 저해할 가능성이 있다고 판단한다. 이에 아동이 많은 가구에 대한 현금지원에 대한 논의는 아동양육에 대한 비용 실질적으로 보전한다는 목적과 더불어 해당 급여 수준을 상향하는 것이 여성들의 경제적 활동 참여에 영향을 미칠 것인지에 대한 세심한 고려와 함께 이루어져야 할 것이다.

■ 투고일 : 2022년 1월 6일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 8일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 14일

참고문헌

구슬이·정익중(2021). “자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인”. **여성연구**. 제108권 제1호. 281-308.

권소영·이재림(2019). “맞벌이 부부의 근로시간 유형화 및 유형별 일·생활균형: 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 중심으로”. **한국가정관리학회지**. 제37권 제4호. 1-25.

김주희(2012). **맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일-생활 유형 연구**. 서울대학교 박사학위 논문.

김주희·이기영(2015). “맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일-생활 유형 연구”. **한국가족자원경영학회지**. 제19권 제2호. 101-125.

김진욱·고은주(2014). “맞벌이 부부의 가정 내 무급노동시간 영향요인 국가비교: 노르웨이, 독일, 영국, 프랑스, 한국”. **사회복지정책**. 제41권 제2호. 185-212.

김진욱·최영준(2012). “일-가족 시간배분에 따른 가구유형과 변화”. **한국사회복지학**. 제64권 제2호. 31-54.

남재욱·이다미(2020). “한국에서 ‘좋은’ 시간제 일자리는 가능한가?”. **한국사회정책**. 제27권 제1호. 187-211.

뉴스핌(2021년 6월 20일자). ““가뜩이나 일할 사람 없는데”...주 52시간 시행에 중소기업들 울상”. https://www.newspim.com/news/view/20210618000972에서 2021년 12월 22일 인출.

서지원(2015). “발표 1 : 맞벌이가정의 시간사용 실태와 시간빈곤”. **한국가족자원경영학회 2015년도 추계학술대회 및 제20차 정기총회**. 87-103.

신영민·황규성(2016). “한국의 노동시간 계층화에 대한 연구”. **한국사회정책**. 제23권 제3호. 17-47.

요스타 에스핑-안데르센(2014). **끝나지 않은 혁명: 성 역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지국가의 도전**. 나눔의 집.

유성경·방지원·임인혜·최보윤·김수영(2020). “영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 부모역할신념에 대한 잠재프로파일 분석”. **여성연구**. 제107권 제4호. 109-141.

이아영·황남희·양준석·안영(2019). **자영업 가구 빈곤실태·사회보장정책 현황분석보고서**. 한국보건사회연구원 연구보고서.

장연주·이기영·최현자(2012). “여가시간과 시간압박감의 관계: 성별에 따른 성역할 태도의 조절효과를 중심으로”. **한국가족자원경영학회**. 제16권 제4호. 195-211.

조돈문(2014). “유연안정성 모델의 두 유형: 덴마크와 네덜란드의 유연안정성 모델 비교”. **스칸디나비아연구**. 제15호. 31-62.

조미라(2018). “한국 기혼부부의 가구노동시간 유형화 연구”. **한국사회복지학**. 제70권 제1호. 7-32.

차승은(2010). “남녀의 시간압박인식차이와 관련요인 탐색”. **한국인구학**. 제33권 제1호. 27-49.

통계청(2017). 2016년 하반기 지역별고용조사(부가항목) 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. 통계청 보도자료(2017년 6월 21일자)

_____(2022). 맞벌이가구 비율. https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3037에서 2022년 3월 18일 인출.

허수연(2008). “맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구”. **한국여성학**. 제24권 제3호. 177-210.

Kenworthy, L. (2012). Labour market activation. In Castles, F. G., Leibfried, S., Lewis, J., Obinger, H., & Pierson, C. (Eds.). *The Oxford handbook of the welfare state*(pp. 435-447), Oxford university press.

Folbre, N. (1994). Children as Public Goods. *American Economic Review*, 84(2), 86-90.

Chatzitheochari, S., & Arber, S. (2012). Class, gender and time poverty: a time-use analysis of British workers' free time resources, *The British Journal of Sociology* 63(3), 451-471.

Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J. (2020). Latent Class Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, 46(4), 287-311. doi:10.1177/0095798420930932

Abstract

A study on time allocation for dual-earner couples with young children

Bobae Jo*

The purpose of this study is to examine how the time distribution of dual-income couples with young children is divided into, and whether the characteristics of them and subjective perceptions are different by the subgroups. For this, with 2019 Time Use Survey(Statistics Korea), latent profile analysis was conducted for 439 dual-income couples with children under the age of 10, using both men and women's working hours, house work hours, and childcare hours as variables. As a result, It is found that there are three different subgroups, and depending on the subgroup, there are differences in individual(both men and women) and household characteristics, and differences in subjective perception. Most of the dual-income couples with young children allocate their time such a way that men work long hours, women work standard hours, and women do most of the housework and child care. And some couples with many young children, women take the most responsibilities of housework and child care by reducing their working hours(part-time work), but these women's labor market status is low, these couple's household income and their life sanctification also low than other couples. On the other hand, few dual-income couples with relatively higher labor market status showed gender-equal time distribution. Overall, this result is shows 'stratification' in which time distribution was differentiated according to their labor market status and income. Based on these results, changes in long working hours culture, the need for 'decent' part-time jobs, and the need for income support for households with many young children are mentioned as policy suggestions.

Keywords : Dual-earner couples with young children, Time allocation, Gender equality, Latent profile analysis, Typological study

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

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 147~170
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.006

자녀요인이 기혼 취업여성의 정신건강에 미치는 영향 : 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 다중매개효과 분석*

김성경**

초 록

본 연구는 기혼 취업여성의 자녀요인이 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형을 다중매개로 하여 정신건강에 미치는 영향을 분석하는데 목적이 있다. 연구방법으로는 제7차 여성가족패널조사 데이터를 활용한 2차 자료 분석으로 30세~59세 임금근로 여성취업자 1,650명의 자료를 사용하였다. 연구결과 본 연구대상자들은 일-가족 긍정 전이와 가족-일 긍정 전이를 부정 전이보다 더 높게 경험하며, 전이 양상은 전형적인 모습을 보이지 않는 것으로 나타났다. 미취학 자녀수와 초중고 자녀수 모두 기혼 취업여성의 스트레스와 우울에 직접적 영향력이 없으나 전이유형을 매개로 하여 간접적 영향을 미치고 있었다. 스트레스에 대한 총효과는 미취학 자녀수가 가장 영향력이 있고 우울에 대한 총효과는 일-가족 부정 전이, 초중고 자녀수, 스트레스가 영향력 있는 요인으로 나타났다. 본 연구결과는 기혼 취업여성의 정신건강을 개선하기 위해서 정신건강 그 자체의 개입 뿐 아니라 자녀요인과 일-가족 전이에 대한 개입 또한 요구됨을 시사한다. 그리고 가족 생활주기에 따라 자녀 연령대 맞춤형 지원제도가 필요함을 시사한다. 본 연구결과를 통해 여성복지정책, 가족복지정책 및 실천현장 프로그램을 제안하였다.

주제어 : 기혼 취업여성, 자녀요인, 정신건강, 일-가족 전이유형, 우울, 스트레스

* 본 논문은 2020년 한국성서대학교의 연구년 지원에 의해 수행된 연구임.
** 한국성서대학교 사회복지학과 교수(sukyki@naver.com)

I. 서 론

우리나라는 급속한 저출산·고령화의 진행 속에서 여성의 경제활동 참여가 국가 성장잠재력을 담보하는 가장 중요한 방안으로 인식되고 있다. 그러나 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 2020년 52.8%로, 2011년 49.8%에 비해 단지 3.0%p 증가하여[1], 여전히 낮은 수준을 보이고 있다. 지난 10년 동안 적극적 고용개선 조치, 가정친화정책, 보육정책이 지속적으로 강화되었음에도 불구하고 여성의 경제활동 참가율은 여전히 낮은 양상을 보이고 있는 것이다.

우리나라에서 여성의 경제활동 관련 논의는 미혼여성들보다 기혼여성들의 취업률이 왜 증가하지 못하는가로 귀결되곤 하는데, 이는 우리나라 기혼 취업여성들이 직장 일과 자녀 양육역할을 병행해야 하는 자녀 양육기에 퇴직하는 경향이 높기 때문이다. 자녀 양육과 직장생활을 병행하는 워킹맘으로 살아가는 삶이 기혼여성들에게 직업을 포기할 만큼 쉽지 않고 스트레스가 많다는 점을 시사하는 것이기도 하다(노성숙·한영주·유성경, 2012). 이러한 스트레스로 인해 기혼 취업여성들은 남성 근로자보다 일 영역 및 가족 영역의 갈등과 우울 간 관계가 높은 것으로 나타난다(김성국·박수연·이현실, 2017).

선행연구에서 기혼 취업여성의 정신건강 및 삶의 질에 대해 영향력이 높은 요인은 자녀요인으로 알려져 있다. 취업모들은 자녀양육에 대한 책임과 부모역할에 대한 스트레스로 인해 자녀교육이 가장 큰 관심사이자 동시에 스트레스원으로 드러난다(윤지원·황라일·조헌하, 2009 ; McLanahan & Adams, 1989).

또한 기혼 취업여성들은 자녀 양육기에 자녀양육 부담 뿐 아니라 직장에서 경력에 따른 업무부담이 동시에 작용하여, 일-가족 전이(work-family spill-over) 및 가족-일 전이(family-work spillover)라는 일/가족의 상호작용 과정이 정신건강 문제에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다(송지은·한경혜, 2007 ; 하여진, 2017 ; Grzywacz & Bass, 2003). 초기 연구들은 취업여성의 다중역할 수행 자체가 정신건강에 영향을 미친다고 보았다(김혜원·김명소, 1998 ; 송지은·한경혜, 2007). 그러나 여성의 취업률이 증가하면서 다중역할의 수행 여부만으로 정신건강의 차이를 설명하기 어려우며, 다중역할에 대한 개인의 주관적 해석, 그리고 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 영향에 주목하게 되었다(하여진, 2017).

---

1) https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572에서 2021.10.13. 인출

선행연구에 따르면, 취업여성의 다중역할 또는 일-가족 전이 및 가족-일 전이가 정신건강에 미치는 영향에 대한 연구결과는 상반되게 나타난다. 일-가족 갈등이 취업남성보다 취업여성의 정신건강에 영향을 더 미친다는 연구결과(송지은·한경혜, 2007)가 보고되는 한편, 다중역할의 참여는 신체적 건강과 심리적 안녕감에 정적 영향을 미치며 하나의 역할에 참여하는 것보다 스트레스가 덜하다는 연구결과(박수미·한성현, 2004 ; Grzywacz & Bass, 2003)도 함께 공존하고 있다. 또한 하여진(2017)에 따르면 우리나라 취업여성의 일-가족 전이양상 및 가족-일 전이양상은 전형적이지 않아 스트레스와 우울에 영향을 주는 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형이 외국과 차이가 있다고 보고하고 있다.

이에 본 연구는 우리나라 전국 자료를 통해 취업여성들의 자녀요인 과 일-가족의 전이양상 및 가족-일 전이양상은 어떠한지 그리고 정신건강에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 구체적으로 자녀요인이 취업여성의 정신건강에 대해 어떤 직접적 영향을 미치는지 또한 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형을 다중매개로 하여 정신건강에 어떤 간접적 영향을 미치는지를 파악하는데 연구의 목적이 있다.

우리나라 취업여성들은 자녀 양육부담을 여성의 역할로 인식하고 실천하는 젠더 효과의 영향이 큰 편이므로(송지은·한경혜, 2007 ; 최혜지, 2007), 생애주기에 따른 자녀의 연령에 따른 차이와 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형에 대한 취업여성 인식의 차이가 정신건강과 어떠한 관계를 갖는지 탐색하고자 한다.

이러한 심리적 과정의 탐구는 우리나라 취업여성의 정신건강에 대한 이해폭을 넓히며, 여성복지정책 및 가족복지정책을 수립하는데 필요한 기초자료로 활용될 것으로 기대된다. 또한 본 연구의 결과를 토대로 우리나라 유자녀 취업여성들의 정신건강과 관련 있는 변수들을 파악하여 이들의 정신건강을 증진시킬 수 있는 실천현장 프로그램을 개발하는 데에도 활용될 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 자녀요인과 취업여성의 정신건강

세계보건기구(WHO)에 의한 정신건강(mental health)의 개념은 정신장애가 없을 뿐 아니라 자신의 잠재력을 실현하고 공동체에 유익하도록 기여할 수 있는 상태로 정의된다[2]. 즉, 정신건강은 정신장애가 없음을 넘어서 주관적인 안녕과 더불어 최선의 심리적 기능을 발휘하는 상태를 의미한다(안윤숙 외, 2016). 따라서 기혼 취업여성이 정신적으로 건강하다는 것은 다중역할 상황에서 정신장애가 없으며 주관적인 안녕과 더불어 최선의 심리적 기능을 발휘하는 상태를 뜻한다.

기혼 취업여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하며 그 중 영향력이 높은 요인 중 하나가 자녀요인으로 알려져 있다. 미취학 아동을 둔 취업모의 경우 자녀양육에 대한 책임과 부모역할에 대한 요구로 자녀양육 스트레스를 많이 받고 있어 가장 큰 스트레스원이자 관심사로 알려져 있다(김성경, 2011 ; 윤지원·황라일·조헌하, 2009). McLanahan과 Adams(1989) 연구에서는 어린 자녀를 둔 취업여성이 무자녀 취업여성보다 정신건강이 좋지 않은 것으로 나타나 자녀로 인한 양육부담이 정신건강에 부정적 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 안윤숙 외(2016) 연구에서 우리나라 기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 일-가정 양립 그 자체가 정신건강에 부정적인 영향을 주기보다 자녀 돌봄기능이 기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 아동양육기에 있는 취업여성은 자녀돌봄으로 인해 일과 가정의 갈등이 높지만 아동의 돌봄 기능에서 벗어난 40대 이상 취업여성들은 직장생활이 정신건강에 도움이 된다고 해석하였다.

과거 연구에서 미취학아동의 여부 또는 총 자녀수로 자녀요인을 분석하였다면, 최근 연구에서는 가족생활주기에 따른 자녀요인을 분석하고 다양한 연령대의 자녀가 취업여성의 삶의 질에 영향을 미친다는 연구들이 발표되고 있다. Erickson, Martinengo 및 Hill 연구(2010)는 가족생활주기를 부부 형성기, 자녀출산기, 막내 자녀의 취학전 시기, 막내 자녀의 초등학교시기, 막내자녀의 중고등학교 시기, 빈둥지 시기 등 6단계로 나누어 미국 근로자의 일-가족 전이 및 가족-일 전이 경험을 탐색하였다. 미취학 자녀가 있는 근로자는 가족

2) https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%A0%95%EC%8B%A0%EA%B1%B4%EA%B0%95에서 2021.6.15. 인출

영역에서 발생하는 요구로 인해, 그리고 초등학생 자녀를 둔 근로자는 일 영역에서 발생하는 요구로 인해 일-가족 갈등이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 자녀 연령이 증가할수록 취업여성이 자녀의 교육활동에 참여하는 비중이 높아지고 동시에 직업을 유지하기 원하기 때문에 시간 압박의 가능성이 더 높아지는 것으로 밝혀졌다.

한편 상반되는 연구결과도 있는데, 박수미·한성현(2004) 연구에 따르면 우리나라 기혼 취업여성들은 연령이 높을수록, 자녀수가 많을수록 정서적 안정감이 높아져 정신건강이 좋아지는 것으로 나타났다. 연구자는 이러한 결과에 대해 많은 자녀수로 인한 역할부담이 분명히 있음에도 불구하고 가족-일 향상 기능이 작용하여 갈등적 측면을 상쇄하는 것으로 해석하였다(박수미·한성현, 2004).

선행연구 결과들을 종합해 보면, 기혼 취업여성에게 자녀요인은 갈등요인으로 작용하기도 하고, 정서적 지원요인으로 작용하기도 하는 복합적인 요인임을 알 수 있다.

2. 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 취업여성의 정신건강

1) 일-가족 전이 및 가족-일 전이의 개념과 유형

일-가족 전이(work-family spillover) 및 가족-일 전이(family-work spillover)는 가정생활과 직장생활의 관계를 설명하는 개념으로 전이(spillover)란 직장생활 영역 및 가정생활 영역 중 한 영역에 참여함으로써 발생하는 느낌, 태도, 행동이 다른 영역의 참여에 영향을 주는 것을 의미한다. 따라서 일-가족 전이는 일 영역의 기능과 경험이 가정 영역의 기능과 경험에 긍정적 또는 부정적 영향을 주는 상호작용 과정을 의미하며, 가족-일 전이는 가정 영역의 기능과 경험이 일 영역의 기능과 경험에 긍정적 또는 부정적 영향을 주는 상호작용 과정을 의미한다(Demerouti, Geurts, & Kompier, 2004 ; Grzywacz & Bass, 2003 ; Major, Klein & Ehrhart, 2002).

일-가족 전이 및 가족-일 전이 관련 초기 연구들은 주로 일 영역과 가족 영역 간의 갈등에 집중했다. 연구자들은 개인이 동시에 이중 역할에 참여함으로써 발생하는 부정적 측면에 초점을 두었으며, 이중 역할을 통해 개인의 삶은 스트레스가 많아지고 삶의 에너지는 고갈된다고 설명했다. 이를 대표적으로 설명하는 이론은 '역할 긴장이론'으로 일 영역과 가족 영역의 역할 긴장이 여러 측면에서 양립되지 않을 때 나타난다고 설명하였다(Grzywacz & Bass,

2003 ; Major, Klein & Ehrhart, 2002). 갈등 연구자들은 다중역할에 대한 부정적 영향에 집중하고, 동시적 참여로부터 얻는 긍정적 혜택에 대해서는 거의 관심이 없었다.

그 후 연구자들의 관심은 일-가족 긍정적 전이 및 가족-일 긍정적 전이의 가능성으로 옮겨가기 시작하였다. 일 영역과 가족 영역 간의 긍정적 순환관계와 동시적으로 서로에게 영향을 주고받는 것을 확인하고, 일-가족 활성화 및 가족-일 활성화(Grzywacz & Marks, 2000) 또는 일-가족 향상 및 가족-일 향상 개념을 제안하였다(Agrawal & Mahajan, 2021). 일-가족 활성화는 개인이 일 영역과 가족 영역을 함께 결합할 때 일어나는 시너지로 직장의 역할과 경험이 가족생활에 긍정적 영향을 주며, 가족-일 활성화는 가족생활의 역할 및 경험이 개인의 직장생활 업무 및 정서에 긍정적 영향을 주는 것을 의미한다(Grzywacz & Marks, 2000). 일-가족 향상 및 가족-일 향상은 개인이 가정 역할 및 직업 역할을 함께 수행하면서 경험하는 다양한 혜택과 삶의 질 향상 등을 의미한다. 이러한 개념은 하나의 역할 경험이 다른 역할의 삶의 질을 향상시키는 것으로 정의된다. 즉 하나의 역할 내에서 얻어지는 자원들은 직접적으로 다른 역할의 수행을 향상시키며(도구적 향상), 간접적으로 긍정적 정서(정서적 향상)에도 영향을 미친다는 개념이다(Agrawal & Mahajan, 2021).

따라서 선행연구에서 일-가족 전이 및 가족-일 전이는 갈등으로 표현되기도 하고 향상으로 표현되기도 하는 등 여러 유형으로 보고된다. 즉 전이 방향에 따라 일에서 가족으로의 전이와 가족에서 일로의 전이로 구분되고, 전이 내용에 따라 긍정 전이 및 부정 전이로 구분된다. 이를 Grzywacz와 Marks(2000)는 ① 일에서 가족의 긍정 전이, ② 일에서 가족의 부정 전이, ③ 가족에서 일의 긍정 전이, ④ 가족에서 일의 부정 전이 등 네 가지 유형으로 분류하고, 이들은 서로 구별되는 차원임을 밝혔다.

2) 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 취업여성의 정신건강

취업여성의 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 정신건강 간의 관계를 설명한 초기 연구자는 Pleck(1977)으로 일 영역 및 가족 영역의 갈등을 '성역할 긴장 이론'으로 설명하였다. 남성 근로자와 여성 근로자는 직업 영역과 가족 영역 간 경계의 투과성에서 비대칭적(asymmetrical)으로 작용한다고 강조하였다. 일 영역 및 가족 영역 간 상호작용에서 여성 근로자는 가족 역할을 우선시하여 가족 역할이 직업 역할을 침해하는 것에 더 허용적이고, 남성 근로자는 직업 역할을 더 우선시하여 직업 역할이 가족 역할을 침해하는 것에 더 허용적이라

는 것이다. 따라서 남성 근로자들은 가족생활이 직업 역할을 성공적으로 수행하도록 지원하는 긍정적 영향(가족-일 긍정 전이)만 허용하므로, 남성은 연속적으로 직업역할을 수행하는 반면, 여성은 동시적으로 다중역할을 수행하게 되어 역할갈등(일-가족 부정 전이/ 가족-일 부정 전이)에 직면할 경우 여성은 더욱 역할긴장을 느끼고 스트레스가 증가한다는 것이다(Pleck, 1977).

일-가족 전이 및 가족-일 전이와 정신건강 관련 초기 연구는 갈등에 집중되어왔다. Allen 외(2000)는 일-가족 갈등이 개인의 삶의 질에 미치는 영향을 살펴보기 위해 메타분석을 통해 관련 연구들을 분석하였다. 종속변수를 직업 성과, 비직업(nonwork) 성과, 스트레스 관련 성과로 세 영역으로 구분하고, 스트레스 관련 성과를 일반 심리적 스트레스, 신체화 증상, 우울, 약물남용, 소진, 일 관련 스트레스, 가족 관련 스트레스 등 7개의 변수로 구성하였다. 연구결과 일-가족 갈등, 특히 가족생활을 방해하는 직업은 개인의 일반 심리적 스트레스, 신체화 증상, 우울, 약물남용, 소진, 일 관련 스트레스, 가족 관련 스트레스를 증가시키며 정신건강 문제와 관련이 있음을 발견했다. 또한 Frone(2003)은 일 영역 및 가족 영역의 갈등이 정신건강에 대해 미치는 영향이 남성보다 여성에게 더 강력함을 발견했다. 여성들은 전통적으로 가사노동 및 양육역할에 우선순위를 두기 때문에 가족 역할에 영향을 주는 갈등이 여성의 정신건강에 더 영향을 미친다고 설명하였다.

그 후 일-가족 긍정 전이 및 가족-일 긍정 전이, 확장이론, 다중역할 향상의 가설을 통해 다른 접근이 시도되었다. 연구자들은 다중역할의 참여는 유익하고, 더 나은 신체적 건강과 심리적 안녕감을 제공하며 하나의 역할에 참여하는 것보다 스트레스가 덜하다는 결론을 이끌었다(박수미·한성현, 2004 ; Grzywacz & Marks, 2000).

우리나라에서 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 정신건강과의 관계를 실증적으로 살펴본 연구는 많지 않은 편이다. 한경혜·차승은 연구(2004)에서 남녀 근로자를 대상으로 일-가족 전이 및 가족-일 전이가 정신건강에 미치는 영향을 살펴본 결과, 취업남성의 경우 배우자 역할의 비용이 높을수록, 일에서 가족의 부정 전이를 많이 경험할수록 우울감이 높아지는 한편, 직업 역할의 보상이 클수록, 배우자 역할보상이 클수록, 그리고 일로부터 가족의 긍정 전이를 많이 지각할수록 우울감이 낮아지는 것으로 나타났다. 취업여성의 경우 배우자 역할 비용이 높을수록, 일에서 가족의 부정 전이를 많이 경험할수록 우울감이 높아지는 한편, 배우자 역할보상이 클수록 우울감이 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 연구자들은 정신건강의 결정요인에 있어 남녀 차이가 있으며, 그 차이는 부정 전이 경험보다는 긍정 전이에서 더 두드러지는 것을 발견하였다.

송지은·한경혜 연구(2007)에서는 한국과 미국의 만 30~59세 남녀취업자를 대상으로 직업특성, 가족특성, 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 취업자의 정신건강(우울감, 긍정적 정서, 심리적 복지감) 간의 관련성을 분석하였다. 한국과 미국의 취업여성 모두 일-가족 긍정 전이가 높을수록 긍정적 정서와 심리적 복지감이 높아지고, 일-가족 부정 전이가 높을수록 긍정적 정서가 낮아지고 우울감은 높아지는 것으로 나타났다. 또한 우리나라 취업여성의 경우 일-가족 긍정 전이 수준이 높을수록 긍정적 정서와 심리적 복지감이 높고 가족-일 긍정 전이가 높을수록 정신건강이 양호한 것으로 밝혀졌다. 우리나라 취업여성들은 무자녀의 경우에 비해 자녀가 있는 경우에 상대적으로 우울감이 높은 것으로 드러났다. 한편, 부정 전이와 취업여성의 우울감 및 긍정적 정서 간의 관련성에서 국가 간 차이가 나타나, 미국 취업여성의 현저하게 낮은 정신건강 상태를 보였다. 이러한 차이에 대해 연구자는 미국 취업여성의 경우 두 역할의 조화를 바람직하게 보는 문화적 기대가 지배적인 반면, 한국사회는 취업여성들이 일보다 가족역할을 우선시하는 것에 대해 보다 허용적이고 취업여성 스스로도 허용적이기 때문인 것으로 설명하였다(송지은·한경혜, 2007).

또한 하여진(2017)은 기혼 취업여성 집단을 일-가족 전이 및 가족-일 전이 양상에 따라 네 집단으로 유형화하고, 집단별 정신건강 수준에 차이가 있는지 스트레스와 우울 측면에서 살펴보았다. 스트레스는 저수준 전이집단이 고수준 전이집단에 비해서 높은 것으로 나타나고, 우울은 저수준 전이집단이 가장 높고, 그 다음으로 중간수준 전이집단에서 높은 것으로 나타났다. 그리고 일-가족 전이 수준이 모두 낮은 집단에서 가장 높은 스트레스와 우울 수준을 보고해 직장과 가정 간의 활발한 전이가 오히려 기혼 취업여성의 정신건강에 유익할 수 있음을 보여주었다. 박주희(2011)는 우리나라 기혼 취업여성의 다중역할 수행의 효과인 역할만족도와 역할긴장도가 결혼만족도에 미치는 영향을 탐색하였다. 기혼 취업여성들은 역할만족도와 역할긴장도를 유사한 수준으로 경험하며, 높은 수준의 결혼만족도를 경험하여 일-가족 긍정 전이 및 가족-일 긍정 전이가 결혼만족도를 높인다는 결론을 도출하였다.

종합적으로 보면, 선행연구에서 일-가족 전이 및 가족-일 전이와 여성근로자의 정신건강 관계에 대한 실증적 연구들은 서로 상반된 결과를 보여주고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국여성정책연구원의 '제7차 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women & Families)' 데이터(한국여성정책연구원, 2020)를 활용하였다. '여성가족패널조사'는 2005년 인구주택총조사의 표본 조사구를 표집틀로 하여 거주 지역에 따른 다단계 층화확률추출법을 활용하였으며, 19~64세 여성 9,068명을 대상으로 2007년 첫 조사가 시행된 이후 2년 간격으로 추적조사가 이루어졌다. 제7차 여성가족패널조사는 원표본 가구(9,068가구)에서 유효가구 중 조사 성공 가구는 6,031가구로 표본유지율은 71.9%에 해당되었다. 그리고 개인은 원표본 가구원(10,446명) 중에서 조사 성공 가구원은 6,601명으로 표본유지율은 68.4%에 해당된다(한국여성정책연구원, 2020).

본 연구자료는 7차 패널데이터 중 임금근로자로 분류되며 자녀가 있는 취업여성 중 30세~59세 연령층 자료를 대상으로 하였다. 30세~59세 연령층은 송지은·한경혜(2007) 연구의 연구대상자 범위를 참조한 것으로 연구목적에 맞게 자녀 양육부담과 직업의 부담을 모두 가진 연령층이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구대상자는 30세~59세 연령층의 자녀가 있으며, 배우자가 있는 맞벌이 임금근로자 취업여성에 해당하는 1,650명 자료이다.

2. 측정도구

1) 결과변수 : 정신건강

정신건강과 관련해서 우울감 변수와 스트레스 변수를 활용하였다. 두 변수는 여성가족패널조사의 개인용 설문지의 '건강과 여가·생활만족도' 부분의 우울감 변수와 스트레스 변수를 활용하였다. 우울감 변수는 4점 리커트척도로 된 10문항으로 구성되었고 이 중 2문항을 역점수화하였다. 점수가 높을수록 우울감이 높은 것을 의미하며, 척도의 신뢰도계수 Cronbach's α값은 .895였다. 스트레스 변수는 4점 리커트척도로 된 8개 문항으로 구성되었는데 이 중 1문항을 역점수화하였다. 점수가 높을수록 스트레스가 많은 것을 의미하며, 척도의 신뢰도계수 Cronbach's α값은 .703였다.

2) 원인변수 : 자녀요인

기혼 취업여성의 원인변수는 선행연구에 따라 자녀요인으로 하며, 미취학 자녀수 및 초중고 자녀수로 설정하였고 원점수를 그대로 활용하였다. 여성가족패널 자료로부터 얻을 수 있는 자녀 변수가 제한적이어서 미취학 자녀수 및 초중고 자녀수를 원인변수로 선택하였다.

3) 매개변수 : 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형

본 연구의 매개변수는 여성가족패널조사의 일자리용 설문지의 '직장생활과 가정생활' 부분에서 일-가족 긍정 전이 변수, 일-가족 부정 전이 변수, 가족-일 긍정 전이 변수, 가족-일 부정 전이 변수 등 4개 변수를 활용하였다. 일-가족 긍정 전이 변수는 4개 문항, 일-가족 부정 전이 변수는 2개 문항, 그리고 가족-일 긍정 전이 변수는 2개 문항, 가족-일 부정 전이 변수는 3개 문항으로 구성되어 있다. 4개 변수 모두 4점 리커트척도로 점수가 높을수록 전이경험이 높은 것을 의미한다. 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's α는 일-가족 긍정 전이 변수 .709, 일-가족 부정 전이 변수 .823, 가족-일 긍정 전이 변수 .644, 가족-일 부정 전이 변수 .754로 나타났다. 세 변수의 신뢰도는 모두 .70이상이지만, 가족-일 긍정 전이 변수의 신뢰도가 다소 낮게 나왔다. Wadsworth와 Owens(2007) 연구에서도 가족-일 긍정 전이 변수의 신뢰도는 타 변수에 비해 다소 낮은 것으로 보고하여 그대로 수용하였다.

3. 자료분석방법 및 이론적 모형

본 연구에서는 자녀요인이 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형을 다중매개로 하여 취업여성의 우울감과 스트레스에 미치는 영향과 그 영향 경로를 분석하기 위해, 구조방정식 모형 분석의 경우 AMOS 21.0을 사용하였고, 기초 분석의 경우 SPSS Win 21.0을 활용하였다.

첫째, 우선 SPSS Win 21.0 프로그램을 활용하여 각 변수들의 기술통계값과 상관관계를 확인하였다. 측정도구의 신뢰도를 분석하기 위해 내적 일치도 방식으로 각 측정도구의 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 그리고 상호관련성과 정규성을 파악하기 위해 상관관계, 평균 및 표준편차, 그리고 왜도 및 첨도를 확인하였다.

둘째, AMOS 21.0 프로그램을 활용하여 측정모형 검증을 위해, 일차적으로

탐색적 요인분석을 실시하여 잠재변수를 구성하는 측정변수의 지표들을 구성하였고, 다음으로 확인적 요인분석을 통해 측정변수들과 잠재변수 사이의 타당성을 검증했다.

셋째, 구조방정식 분석에서 투입된 자료는 상관행렬이고, 모수추정은 최대우도법이며, 간접효과 추정은 부트스트랩(bootstrapping) 방식을 사용하였다. 연구모형의 적합도는 χ^2, 절대 적합지수인 RMSEA, 증분적합지수인 NFI, CFI를 사용하였다.

넷째, 구조모형 분석을 통해 모형적합도와 잠재변수들 간의 경로관계를 검증한 후, 다변량 델타검증을 활용하여 매개경로의 유의성을 실시하였다.

본 연구모형은 [그림 1]과 같으며, 다음과 같은 본 연구문제를 설정하였다.

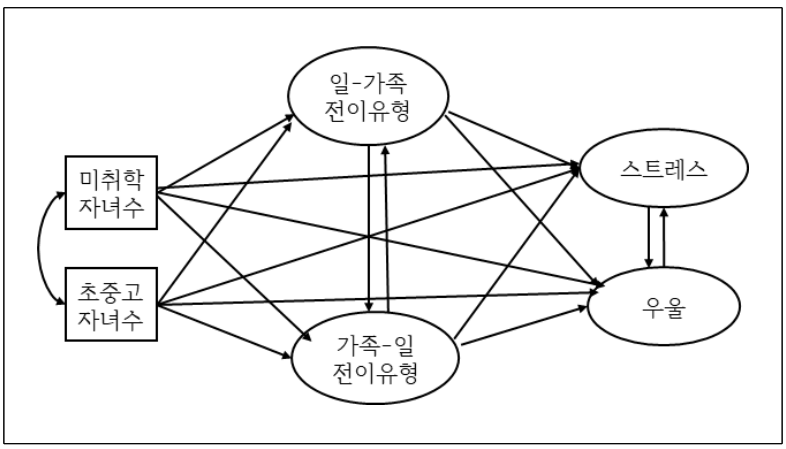
첫째, 미취학 자녀수 및 초중고 자녀수는 기혼 취업여성의 스트레스와 우울에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 미취학 자녀수 및 초중고 자녀수는 전이유형 변수를 다중매개로 하여 기혼 취업여성의 우울과 스트레스에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 취업여성의 일-가족 전이유형과 가족-일 전이유형은 상호 영향을 미치는가?

넷째, 취업여성의 스트레스와 우울은 상호 영향을 미치는가?

따라서 본 연구에서는 생애주기에 따른 자녀수와 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형의 다중매개 경로가 취업여성의 정신건강과 어떠한 관계를 갖는지 탐색하고자 한다.



[그림 1] 연구 모형

Ⅳ. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

본 연구대상자의 인구사회학적 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분		빈도 (명)	비율 (%)	평균 (표준편차)
연령	30대	266	16.1	46.6 (6.73)
	40대	801	48.6	
	50대	583	35.3	
본인 학력 (년)	중졸 이하	98	6.0	13.3 (2.39)
	고졸	763	46.2	
	초대졸	319	19.3	
	대졸	408	24.7	
	대학원졸 이상	61	3.7	
	무응답/결측	1	.1	
본인 월소득 (원)	150만원미만	656	39.8	1,949,900 (1,019,250)
	150만원~300만원미만	751	45.5	
	300만원~450만원미만	172	10.4	
	450만원~600만원미만	55	3.3	
	600만원 이상	16	1.0	
배우자월소득 (원)	150만원미만	106	6.4	3,590,700 (1,711,140)
	150만원~300만원미만	361	21.9	
	300만원~450만원미만	660	40.0	
	450만원~600만원미만	206	12.5	
	600만원 이상	139	8.4	
	무응답/결측	178	10.8	
자녀수 (명)	1명	267	16.2	2.0 (.64)
	2명	1071	64.9	
	3명이상	312	18.9	
계		1,650	100.0	

전체 1,650명 유자녀 취업여성의 연령분포를 살펴보면 30대가 16.1%, 40대가 48.6%, 50대가 35.3%로 평균 연령은 46.6세로 나타났다. 학력은 고졸 46.2%, 대졸 24.7%, 초대졸은 19.3% 순이며, 교육연수는 평균 13.3년으로 초대졸 정도였다. 연구대상자의 소득은 평균 약 195만원으로 150~300만원 45.5%, 150만원 미만 39.8%, 300~450만원 미만 10.4% 순이며, 배우자의 소득은 평균 약 359만으로 드러나 배우자가 연구대상자보다 2배 정도 많은 소득이 있는 것으로 밝혀졌다. 한편 자녀 수 평균은 2명이며, 1명이 16.2%, 2명이 64.9%, 3명 이상이 18.9%이었다.

2. 기술통계 및 상관관계 분석

1) 잠재변수의 기술통계량

구조방정식 모형에서 변수가 강한 첨도 및 왜도를 갖는 경우 다변량 정규성을 이탈하여 모수추정치 및 적합도가 안정적이지 못하다고 판단하여, 일반적으로 왜도 기준은 절대값 3.0 이하, 첨도 기준은 절대값 8.0 이하로 설정한다(김주환·김민규·홍세희, 2009). 본 연구에서 사용한 변수의 왜도는 절대값 0.003~0.878, 첨도는 절대값 0.427~2.071에 위치하여 우수한 편이며, 구조방정식모형을 적용하는데 필요한 정상분포 조건을 충족시키고 있는 것으로 나타났다〈표 2〉.

잠재변수의 기술통계량을 보면, 본 연구대상자들은 일-가족 부정 전이(갈등)보다 일-가족의 긍정 전이(향상)를 더 높게 경험하는 것으로 나타났다. 그리고 긍정 전이에서 일-가족 긍정 전이(3.02)가 가족-일 긍정 전이(2.88)보다 상대적으로 더 높으며, 부정 전이는 가족-일 부정 전이(2.33)가 일-가족 부정 전이(2.13)보다 높았다. 이러한 결과는 선행연구(Frone, 2003 ; Pleck, 1977)와 동일하게 전이 수준의 비대칭성 문제로 설명된다. 한편, 본 연구대상자의 스트레스와 우울 평균을 보면, 스트레스의 평균이 2.12이며, 우울의 평균이 1.69로 취업여성들이 스트레스를 어느 정도 경험하지만 우울은 경한 우울임을 알 수 있다.

〈표 2〉 잠재변수의 기술통계량

변수	평균	표준편차	왜도	첨도
일-가족 긍정 전이	3.02	.431	.214	1.152
일-가족 부정 전이	2.13	.681	.003	-.427
가족-일 긍정 전이	2.88	.550	-.331	1.017
가족-일 부정 전이	2.33	.703	-.289	-.469
스트레스	2.12	.379	-.266	.443
우울	1.69	.313	.878	2.071

2) 상관관계 분석

구조방정식의 선행분석으로 원인변수 및 매개변수의 전반적인 관계를 파악하며 다중공선성을 진단하기 위해 상관관계 분석을 하였다〈표 3〉. 상관관계 분석결과, 변수 간 상관관계는 대부분 약하게 나왔지만 일-가족 부정 전이와 가족-일 부정 전이 간 상관관계가 .599로 다소 높게 나타났다. 이에 다중공선성 진단을 위해 VIF검사를 하였고 그 결과 VIF계수는 2.0 미만으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판명되었다.

흥미로운 것은 일-가족 긍정 전이와 일-가족 부정 전이 간에 부적 상관관계가 있지만, 가족-일 긍정 전이와 가족-일 부정 전이 간에 정적 상관관계가 나타났다는 점이다. 일반적으로 부정 전이 수준이 높으면 긍정 전이 수준이 낮고, 긍정 전이 수준이 높으면 부정 전이 수준이 낮을 것으로 생각되지만, 본 연구에서는 다른 결과로 나타났다. 하여진 연구(2017)에서도 가족-일 긍정 전이와 가족-일 부정 전이 간에 정적 상관관계가 나타나는 것을 보고하였다. 그리고 일-가족 부정 전이와 가족-일 부정 전이 간 상관관계가 높아($r= .599$, $p<.01$), 유자녀 취업여성에게 직업 역할로 인한 일-가족 간 갈등과 가족 역할로 인한 일-가족 간 갈등은 서로 밀접함을 알 수 있다.

〈표 3〉 상관관계 분석

변수	미취학 자녀수	초중고 자녀수	일-가족 긍정전이	일-가족 부정전이	가족-일 긍정전이	가족-일 부정전이
미취학 자녀수	1	-.167**	.049*	.083**	.022	.217**
초중고 자녀수		1	.006	.059**	.039	.078**
일-가족 긍정전이			1	-.057*	.452**	-.064**

변수	미취학 자녀수	초중고 자녀수	일-가족 긍정전이	일-가족 부정전이	가족-일 긍정전이	가족-일 부정전이
일-가족 부정전이				1	.051*	.599**
가족-일 긍정전이					1	.073**
가족-일 부정전이						1

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

3. 구조방정식 모형 검증

1) 모형 적합도 분석

본 연구에서 제시한 이론적 연구모형이 주어진 경험적 자료와 잘 부합하는지 확인하기 위해 최대우도법을 사용하여 구조방정식 모형의 적합도를 검증하였다<표 4>.

적합성 검증에서 일반적으로 χ^2/df가 5 이하일 때 양호한 수준으로 간주한다. 그러나 표본 크기에 의해 영향을 받는다는 문제점이 있고, 모델의 복잡성에 따라 영향을 많이 받는다는 한계가 있어 χ^2 검증에 전적으로 의존하여 모형을 평가하지 않는다(김주환·김민규·홍세희, 2009). 특히 본 연구의 표본수는 1,650으로 매우 큰 편이어서 표본 크기에 민감하지 않으며, 모형의 간명성을 고려하는 다른 적합도 지수들인 NFI, CFI, RMSEA를 통해 모형의 적합도를 평가하였다.

원 연구모형은 포화모형으로 증분적합지수인 NFI와 절대적합지수인 CFI, RMSEA 모두 적정 모형적합도에 미치지 못하는 것으로 확인되었다<표 4>. 따라서 모형적합도를 향상시키기 위해 연구모형의 수정 작업을 하였다. 일차적으로 확인적 요인분석에 따른 표준화요인 부하량값을 확인하여 스트레스 변수에서 0.7보다 낮은 측정변수를 변수정제를 하였다. 그리고 우울에서도 0.7보다 낮은 변수들을 정제하였다. 또한 원 연구모형의 인과관계에서 유의하지 않는 관계, 즉 가설이 기각된 경우를 하나씩 제거하였다. 이에 수정모형의 모형적합도 결과는 <표 4>와 같다. 원 연구모형과 수정모형의 모형적합도를 살펴보면, 연구모형에서 NFI와 CFI가 0.9 미만이었으나, 수정모형에서는 NFI와 CFI가 0.9 이상으로 나타나 전반적인 모형의 적합도가 향상된 것을 확인할 수 있다. 한편 수정모형에서도 χ^2/df 값이 5이상으로 만족스러운 수준은 아니나, 표본크기에 영향을 받는 χ^2/df 값은 본 연구에서 클 수 밖에 없으므로 수용

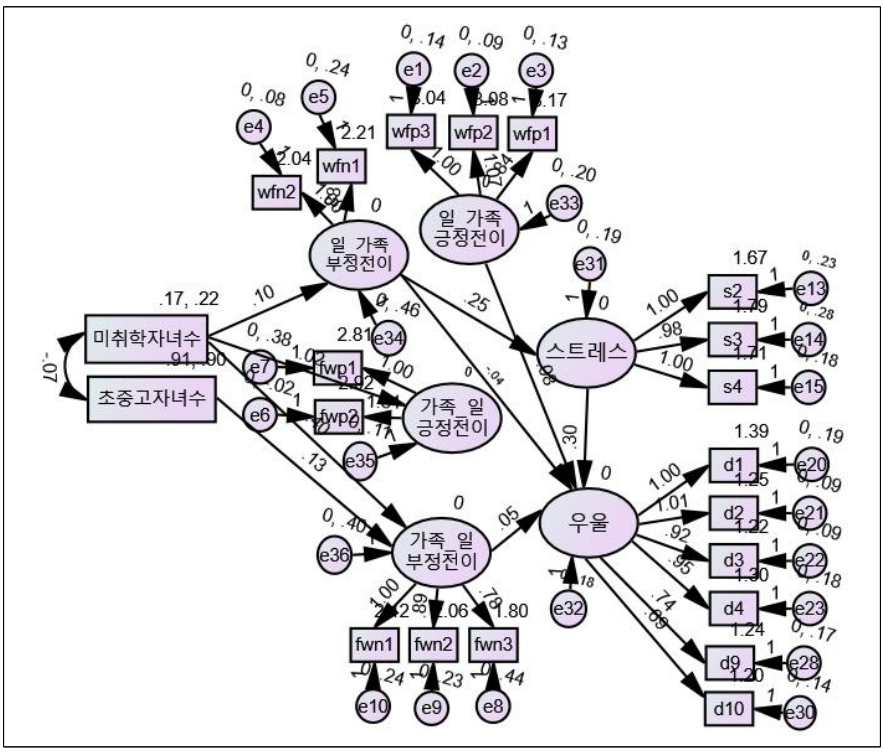
가능한 수준이라 할 수 있다. 또한 RMSEA 통계치도 0.10 이하로 수정모형의 모형적합도는 전반적으로 타당하다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 연구모형 및 수정모형의 모형적합도

모형	x^2	df	x^2/df	NFI	CFI	RMSEA
연구모형	4949.021	316	15.66	.789	.800	.091
수정모형	2664.743	181	14.72	.911	.922	.063

2) 모형의 경로 분석

수정모형에서 경로의 표준화계수, 요인부하량과 C.R.값이 모두 통계적으로 유의하여 구조모형 분석이 가능함을 보여주어 수정모형을 분석하였다.



[그림 2] 수정모형

구조모형의 경로과정을 구체적으로 살펴보면, 우선 미취학 자녀수는 스트레스와 우울에 직접적 영향을 미치지 않으며, 일-가족 부정 전이(β=.10), 가족-

일 긍정 전이(β=.38)와 가족-일 부정 전이(β=.13)에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 미취학 자녀수가 많을수록 취업여성들은 일-가족 갈등 경험, 가족-일 향상 경험, 가족-일 갈등 경험이 모두 높아져, 미취학자녀의 존재는 취업여성에게 일-가족 양립의 갈등경험과 긍정경험을 동시에 제공함을 보여준다.

그리고 초중고 자녀수 역시 스트레스와 우울에 직접적 영향을 미치지 않으며, 전이유형 중 가족-일 부정 전이에 정적 영향(β=.40)을 미치는 것으로 드러났다. 취업여성들의 초중고자녀로 인한 부담이 일 영역에 부정적 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

또한 일-가족 긍정 전이는 우울에 정적 영향(β=.08)을 미치며, 일-가족 부정 전이는 우울에 부적 영향(β=-.04) 및 스트레스에 정적 영향(β=.25)을 미치는 것으로 나타났다. 또한 가족-일 부정 전이는 우울에 정적 영향(β=.05)을 미치며, 스트레스가 우울에 정적 영향(β=.30)을 주는 것으로 밝혀졌다. 즉, 일-가족 부정 전이가 높을수록 취업여성의 스트레스가 증가하고, 그리고 일-가족 긍정 전이, 일-가족 부정 전이, 가족-일 부정 전이, 스트레스가 높을수록 취업여성의 우울이 증가함을 알 수 있다.

흥미로운 결과는 취업여성의 일-가족 긍정 전이의 영향력은 미미하지만 우울을 증가시키며, 일-가족 부정 전이 역시 영향력이 적지만 우울을 감소시키는 결과이다. 하여진(2017) 연구에서 우리나라 기혼취업여성의 일-가족 전이 양상은 외국과 달리 전형적인 모습을 보이지 않으며 실제 삶에서의 양상은 다른 것으로 나타났는데, 본 연구대상 취업여성들 역시 전형적인 양상을 보이지 않는 것으로 드러났다. 김소정 연구(2016)에서도 일-가족 긍정 전이가 높은 집단에서 우울이 증가하는 것으로 나타났다.

또한 연구결과, 각 전이유형들은 상호 영향을 미치지 않으며, 스트레스는 우울에 영향을 미치나, 우울은 스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다.

한편, C.R.값으로 볼 때, 미취학 자녀수는 가족-일 긍정 전이(5.570), 가족-일 부정 전이(2.544), 일-가족 부정 전이(2.335) 순으로 영향력을 주어 미취학 자녀들은 취업여성들에게 긍정적 정서를 제공하는 동시에 양육부담으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 그리고 초중고 자녀수는 가족-일 부정 전이(6.767)에 대한 영향력이 매우 커서, 학령기 자녀가 있는 취업여성들은 자녀 교육활동에 참여하는 비중이 높아지고 동시에 높은 직장 경력에 따른 책임으로 인해 이중 부담의 부정적 경험을 겪을 가능성이 높아지는 것으로 해석된다(Erickson, Martinengo & Hill, 2010). 또한 취업여성의 스트레스에 영향력이 있는 변수는 일-가족 부정 전이(3.469)이며, 우울에 가장 영향력이 큰 변수는 스트레

스(5.275)로 나타났다.

〈표 5〉 변수 간 경로계수

변수 간 경로	표준화 경로계수	S.E.	C.R.
미취학 자녀수⇒ 일-가족 부정 전이	0.10	0.038	2.335**
미취학 자녀수⇒ 가족-일 긍정 전이	0.38	0.037	5.570*
미취학 자녀수⇒ 가족-일 부정 전이	0.13	0.02	2.544***
초중고 자녀수⇒ 가족-일 부정 전이	0.40	0.04	6.767***
일-가족 긍정전이⇒ 우울	0.08	0.056	1.489***
일-가족 부정전이⇒ 우울	-0.04	0.044	-1.158***
일-가족 부정전이⇒ 스트레스	0.25	0.027	3.469***
가족-일 부정전이⇒ 우울	0.05	0.037	1.226***
스트레스⇒ 우울	0.30	0.156	5.275***

* p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

〈표 6〉 변수 간 직접효과, 간접효과, 총효과

변수		직접효과	간접효과	총효과
스트레스	⇐ 미취학 자녀수	0	0.79**	0.79**
	⇐ 일-가족 부정 전이	0.25**	0	0.25**
우울	⇐ 미취학 자녀수	0	0.32**	0.32**
	⇐ 초중고 자녀수	0	0.45***	0.45***
	⇐ 일-가족 긍정 전이	0.08**	0	0.08**
	⇐ 일-가족 부정 전이	-0.04**	0.55***	0.51***
	⇐ 가족-일 부정 전이	0.05**	0	0.05**
	⇐ 스트레스	0.30***	0	0.30***

** p〈.01, *** p〈.001

한편 경로분석에서 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴보면, 스트레스에 대한 총효과에서 미취학 자녀수(.79), 일-가족 부정 전이(.25) 순으로 영향력이 컸다〈표 6〉. 미취학 자녀수는 스트레스에 대한 직접효과가 통계적으로 유의하지 않지만, 일-가족 부정 전이를 매개로 한 간접효과는 큰 것을 알 수 있다. 우울에 대한 총효과는 일-가족 부정 전이(.51), 초중고 자녀수(.45), 미취학 자녀수(.32), 스트레스(.30) 순으로 영향을 주는 것으로 드러났다. 특히 일-가족 부정 전이는 스트레스를 매개로 우울에 대해 영향력이 큼을 알 수 있다.

Ⅳ. 결론 및 제언

본 연구는 다중역할 속에서 삶이 유지되고 있는 기혼 취업여성의 자녀요인이 일-가족 전이유형 및 가족-일 전이유형을 매개로 하여 정신건강에 미치는 영향을 분석하는데 목적이 있다. 연구결과, 연구대상자들은 일-가족의 긍정 전이(향상)를 일-가족 부정 전이(갈등)보다 더 높게 경험하며, 일-가족 전이 양상은 전형적인 모습을 보이지 않는 것으로 드러났다. 그리고, 미취학 자녀수와 초중고 자녀수 모두 유자녀 취업여성의 스트레스와 우울에 직접적 영향력이 없으나 전이유형을 다중매개로 하여 간접적 영향을 미치고 있었다. 스트레스에 대한 총효과는 미취학 자녀수가 가장 영향력이 있고 우울에 대한 총효과는 일-가족 부정 전이, 초중고 자녀수, 스트레스가 영향력 있는 요인으로 나타났다.

따라서 본 연구결과는 기혼 취업여성의 정신건강을 개선하기 위해서 정신건강 그 자체의 개입 뿐 아니라 자녀요인과 전이유형에 대한 개입 또한 요구됨을 시사한다. 더불어 다중역할을 수행하는 여성의 부정 전이의 감소와 더불어 긍정적 경험의 증가에 관심을 기울여야 함을 보여준다. 또한 본 연구결과는 그동안 일-가족 갈등으로 취업여성의 삶의 질을 예측했던 정부 정책의 관점에서 탈피해야 함을 시사한다. 현재 여성복지정책 및 가족복지정책이 여성의 일-가족 양립에 맞추어 노동시간의 감소 또는 휴가제도와 같은 정책에 집중되어왔는데, 일-가족 지원제도가 일-가족 갈등을 줄이는 데 효과적이지 않다는 연구결과도 있어(김준기·양지숙, 2012), 사회적 지원제도뿐 아니라 단위 직장의 가족친화적 제도가 병행되어야 함을 시사한다. 즉 고용주가 남녀 근로자의 인적 개발을 위해 일-가족 영역 간 상호작용과 개인의 건강에 관심을 기울여야 하며, 근로자의 업무만족과 조직의 제도를 함께 향상시키도록 고려해야 함을 강조한다. 근로자가 부모역할을 수행하는 과정에서 직장의 불리한 처우를 받지 않도록 제도를 실시하는 것 역시 취업 여성의 일-가족 갈등의 완화에 필요할 것이다(박기남, 2009). 특히 기혼 취업여성의 정신건강은 자녀요인의 직접적 영향을 받지 않지만 다양한 전이 유형을 매개로 하여 민감하게 영향을 받고 있으므로, 노동시장의 성평등정책 및 가족친화정책의 진전이 요구된다.

특히 본 연구결과, 취업여성의 우울에 미취학 자녀보다 학령기 자녀의 영향력이 더 큰 것으로 나타나 가족생활주기에 따라 그리고 자녀 연령대 맞춤형 지원제도가 필요함을 시사한다. 현재 우리나라 일-가족 지원제도는 빈곤계층 또는 학령 전 및 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업여성을 지원하는 제도에 집중되어 있는데, 학령기 자녀를 둔 취업여성을 위한 지원제도가 보완되어야 함을

알려준다.

본 연구를 수행하는 과정에서 드러난 연구의 의의와 후속 연구에 대한 제언을 하면 다음과 같다. 본 연구결과는 유자녀 취업여성의 정신건강을 위해 일-가족 및 가족-일 부정 전이를 줄이는 정책 뿐 아니라 긍정적 전이를 높이는 개입 또한 중요함을 보여준다. 더불어 일-가족 전이 및 가족-일 전이의 다양한 유형과 취업여성의 정서적 경험을 함께 살펴본 연구가 많지 않은 상황에서 본 연구는 기초자료서 의의가 있다. 본 연구에서 취업여성의 정신건강을 우울과 스트레스로 한정지었지만, 향후 긍정 정서의 영향력을 포함한 후속 연구가 요구된다. 그리고 본 연구는 한국여성정책연구원의 제7차 여성가족패널조사 데이터를 활용하여 취업여성의 정신건강에 미치는 요인 변수를 선택하는데 제한적인 부분이 있었다. 취업여성의 정신건강에 미치는 요인에는 자녀요인 외에 다른 인과적 요인들이 예상되며, 취업여성의 수입, 친정부모 및 시부모의 지원, 배우자의 적극적 가정일 참여, 직장의 성평등제도 및 가족친화제도 등이 취업여성이 다중역할을 병행하며 정신건강을 유지하는데 중요한 변수로 작용한다고 보고되고 있다. 그 외 자영업이나 1인 기업 등 다른 고용상의 지위를 지닌 취업여성의 정신건강에 대한 탐색도 요구되며, 이러한 주제들은 추후 연구에서 기대해 본다.

■ 투고일 : 2022년 1월 19일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 8일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 17일

참고문헌

김성국·박수연·이현실(2017). “직장 기혼 여성의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향”. 디지털융복합연구. 제15권 제3호. 267-275.

김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33호. 69-94.

김소정(2016). “맞벌이 여성의 일가족 경험이 우울에 미치는 영향: 일가족갈등과 일가족촉진의 통합적 접근”. 사회복지연구. 제47권 제3호. 161-185.

김주환·김민규·홍세희(2009). **구조방정식모형으로 논문 쓰기**. 서울: 커뮤니케이션북스.

김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. **행정논총**. 제50권 제4호. 251-280.

김혜원·김명소(1998). “취업이 기혼여성에게 주는 심리적 영향: 성역할태도를 중심으로”. **한국심리학회지: 여성**. 제3권 제1호. 35-50.

노성숙·한영주·유성경(2012). “한국에서 ‘워킹맘’으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구”. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 제24권 제2호. 365-395.

박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로”. **한국여성학**. 제25권 제2호. 37-71.

박수미·한성현(2004). “기혼 여성노동자의 건강에 미치는 직업특성과 가족특성”. **한국인구학**. 제27권 제2호. 155-175.

박주희(2011). “취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도가 결혼만족도에 미치는 영향”. **가정과 삶의 질 연구**. 제29권 제6호. 201-216.

송지은·한경혜(2007). “직업, 가족 및 일-가족 전이가 취업자의 정신건강에 미치는 영향-한국과 미국의 비교”. **가족과 문화**. 제19호. 61-92.

안윤숙·김흥주·이현진·하영진(2016). “기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적 요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로”. **인문사회 21**. 제7권 제1호. 157-185.

윤지원·황라일·조헌하(2009). “미취학 자녀를 둔 어머니의 취업여부에 따른 양육스트레스와 관련요인”. **여성건강간호학회지**. 제15권 제4호. 294-302.

최혜지(2007). “기혼 취업 여성의 성역할 태도가 시간부족 인식에 미치는 영향”. **가족과 문화**. 제19권 제4호. 75-102.

하여진(2017). “기혼취업여성 일-가족 양립에 따른 전이유형과 정신건강에 관한

연구". Family & Environment Research. 제55권 제1호. 13-26.
한경혜·차승은(2004). "일·가족 역할의 보상/비용과 일·가족 전이가 정신건강에 미치는 영향-남녀 차이를 중심으로". **가족과 문화**. 제16호. 105-130.
한국여성정책연구원(2020). **2020년 여성가족패널조사**.
Agrawal, M., & Mahajan, R.(2021). Work-family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Managemen,* 14(2), 217-241
Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M.(2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
Demerouti, E., Geurts, S. A. & Kompier, M.(2004). Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates. *Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal*, 23(1/2), 6-35.
Erickson, J. J., Martinengo, G. & Hill, E. J.(2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations*, 63(7), 955-979.
Frone, M. R.(2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (143-162). Washington. DC: American Psychological Association.
Grzywacz, J. G., & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111.
Grzywacz, J. G., & Bass, B. L.(2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.
Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G.(2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
McLanahan, S., & Adams, J.(1989). The effects of children on adults' psychological well-being: 1957-1976. *Social Forces*, 68(1), 124-146.

Pleck, J. H(1977). The work-family role system. *Social problems*, 24(4), 417-427.

Wadsworth, L., & Owens, B. P.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.

e-나라지표: https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572에서 2021.10.13. 인출

위키백과: https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%A0%95%EC%8B%A0%EA%B1%B4%EA%B0%95에서 2021.6.15. 인출

Abstract

The Effect of Child Factors on Mental Health of Married Women Employees : Focusing on Multiple Mediating Effects of Work-Family Spillover & Family-Work Spillover

Sung Kyung, Kim*

The purpose of this study was to identify multiple mediating effects of work-family spillover and family-work spillover on the relationship between child factors & mental health of married women employees. For the analysis, data of 1,650 married women employees with children from the 7th years of the Korean Longitudinal Survey of Women & Families were used. The study hypotheses were tested using Structural Equation Modeling analysis with AMOS 21.0 software.

As a result of the study, the subjects of this study experienced work-family positive spillover & family-work positive spillover higher than negative spillover, and it was found that the spillover pattern did not show a typical appearance. Neither the number of preschool children nor the number of school-age children had a direct effect on stress and depression, but had an indirect effect through the spillover type as a medium. As for the total effect on stress, the number of preschool children was the most influential, and for the total effect on depression, work-family negative spillover, the number of school-age children, and stress were the most influential. The results suggest that in order to improve the mental health of married working women, not only the intervention of mental health itself but also the intervention of the child factor and work-family spillover are required. Furthermore, implications, limitations, and future directions were discussed based on the results.

Keywords : married women employees with children, child factor, work-family spillover type, mental health, depression, stress

* Professor, Korean Bible University

여성연구
The Women's Studies
2022. Vol. 112 No. 1 pp. 171~200
http://dx.doi.org/tws.2022.112.1.007

네트워크 분석을 통한 여성 경력단절 관련 연구동향 분석*

박경이**·심지현***

초 록

여성인재의 저활용문제를 해소하기 위해, 우리 정부는 다양한 정책적 노력을 기울여 오고 있다. 그럼에도 불구하고 여성들의 결혼, 임신, 출산 등으로 인한 경력단절문제는 쉽게 해결되지 않고 있는 실정이다. 경력단절과 같은 사회문제를 해결하기 위해 많은 관련 연구가 필요한데, 본 연구에서는 네트워크 분석을 통해 국내 경력단절 관련 연구 동향을 살펴보고, 이를 바탕으로 향후 경력단절 관련 연구의 시사점과 제언을 하고자 하였다.

본 연구에서는 등재후보지 이상의 논문 324편을 선정하여 해당 논문들의 키워드를 NetMiner 4.0을 활용하여 분석하였다. 2회 이상 사용된 단어만을 정제하고 추출하였으며, 빈도분석, 키워드 필터링, 워드 클라우드 생성을 진행하였으며, 키워드 네트워크 생성, 시각화, 중심성 분석, 커뮤니티 분석 등을 다양하게 시도하였다.

분석 결과, 국내 경력단절 관련 연구는 가족친화법, 남녀고용평등법, 경력단절여성법 등 관련 법 제화에 따라 연구량이 변화하였으며, 재취업, 자녀양육, 출산, 경제활동 등의 키워드가 높은 빈도를 차지하는 것으로 나타났다. 대부분의 연구는 실태분석이나 정책에 대한 연구로 수행되어 연결중심성이나 근접중심성은 높으나 매개중심성이 낮은 것으로 확인되었다. 향후 여성들의 경제활동과 연관된 노동시장 구조적 문제를 발굴하기 위한 연구나, 조직문화, 사회적 환경이나 심리적 환경 등에 대한 다채로운 연구의 필요성이 제시되었다.

주제어 : 네트워크분석, 경력단절, 연구동향

---

*본 논문은 박경이의 석사졸업논문을 재구성한 논문임

** 숙명여자대학교 석사졸업생(kyungyipark@hanmail.net)
*** 교신저자: 숙명여자대학교 인적자원개발학과 교수(shimx013@sm.ac.kr)

I. 서 론

2020년 '통계로 보는 여성의 삶' 자료에 의하면 2019년도 여성 고용률은 51.6%, 남성 고용률은 70.7%로 남녀고용률의 격차가 19.1%로 나타났다. 2013년도에 남녀 고용률의 차이가 24.7%였던 것에 비하면 여성의 고용률은 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 그러나 2019년도 여성 고용률을 연령대별로 살펴보면 20대 후반이 71.1%로 가장 높고, 50대 초반이 68.0%, 40대 후반이 67.4% 순으로 높은 것을 볼 수 있다(통계청, 2020). 한국 노동시장의 여성 고용률이 아직까지도 30대에 결혼, 임신, 출산, 육아 등으로 인해 경력단절이 발생했다가 40대에 재취업으로 다시 증가하는 후진국형 M자 곡선을 보여주고 있는 것이다.

여성이 경력단절을 경험하게 되면, 그 이후 어렵게 재취업을 한다 해도 경력단절 이전보다 상대적으로 낮은 직위나 임금으로 하향취업이 이루어진다(권순원·이영지, 2010). 우리나라의 대졸 여성의 비율이 75%로 대졸 남성의 65%보다 10%가 더 많은 상황임을 고려할 때 이는 여성 개인에게는 물론 국가경제에도 큰 손실이 아닐 수 없다. 또한 최근 한국사회가 겪고 있는 심각한 저출산 문제는 여성이 일과 가정에서 이중부담을 지고 있는 상황에서 여성들이 일과 가정을 함께 선택하기보다, 일 혹은 가정 중 한 가지를 선택하게 되면서 인구재생산 및 노동력 재생산에 영향을 주고 있기 때문이다(방민희, 2010). 이처럼 한국사회가 초고령사회로 빠르게 나아가고 미래의 노동·생산인구가 급격히 줄어드는 상황에서 여성의 경제활동참여는 국가경제성장을 위해 필수적인 사안이라 할 수 있다.

우리 정부는 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률'을 제정하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하고, 모성보호를 위해 유급 출산휴가 및 육아휴직을 비롯하여 보육료 지원, 보육시설, 보육서비스 등의 육아지원정책과 각종 돌봄 지원, 유연근무제 등을 도입해 여성인력활용 극대화를 도모하고자 노력해 오고 있다(오은진·박성정·장희영 2016; 박선영·김태환·권혜자·김정혜·김명아, 2017). 그러나 여성들의 자유로운 경제활동을 지원하는 일-가정 양립 지원 정책이 대부분 대기업과 공공기관 중심으로 실행되고 있고, 한국 기업의 90% 이상을 차지하고 있는 중소기업에서는 모성보호제도 같이 입법화된 제도조차 제대로 활용하지 못하고 있는 실정이다(강민정, 2016). 이처럼 지속적인 정책 개입 및 막대한 예산 투입에도 불구하고 여성 경력단절 현상이 해소되지 않는 것에 대해 정책의 실효성을 다각적으로 재고해 봐야 한다는 논의가 일고

있다(박고은, 2015; 국미애, 2014; 박선영 외, 2017).

인구사회학적 변화에 대응하기 위한 정부정책의 실행에 따라 여성인력활용을 위한 연구가 수행되고 있기는 하지만 사회문제 해결을 위해서는 보다 다양한 측면에서 여성 저활용의 문제를 검토해볼 수 있는 연구가 적극적으로 수행될 필요가 있다. 이러한 측면에서, 연구동향 분석은 일정한 주제영역에 대해 과거부터 현재까지의 연구를 정리하여 연구의 흐름과 주제 등을 종합적으로 고찰함으로써 향후 연구가 지향해야 할 바를 제시해 준다는 점에서 의의가 있다(정연택·류호상, 2009). 최근에는 연구동향분석에 있어 전통적인 문헌연구 방식에서 벗어나 키워드 연결망 분석을 활용한 네트워크 분석 방법이 주목받고 있다. 네트워크 분석 방법은 개체들의 속성을 측정한 데이터를 분석하는 기존의 통계분석 방법과 달리 연구자가 직접 제시한 키워드 간에 파악된 관계의 데이터들을 분석함으로써, 기존의 연구로는 쉽게 발견할 수 없는 다양한 특성과 현상들을 파악할 수 있다는 장점이 있다(이수상, 2012).

이러한 장점으로 인해 네트워크 분석방법을 활용한 연구가 증가하는 추세인데, 경력단절 분야에서는 해당 방법론을 활용한 연구가 부족하다. 이에 본 연구에서는 네트워크 분석을 활용하여 국내에서 수행되는 경력단절 관련 연구가 어떤 주제와 방향성을 가지고 있는지 탐색함으로써 향후 경력단절 연구 및 국가 경력단절 정책과 프로그램 발전에 시사점을 제공하고자 한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 네트워크분석과 분석기법

네트워크 과학은 초연결 사회에서 형성되는 복잡한 네트워크 데이터를 수집, 처리 분석하여, 그 안에 얽혀있는 정보를 파악하고 그 현상을 이해하며 또한 그 의미를 해석하는 연구방법이다. 네트워크의 구성은 노드(node)와 링크(link)인데, 노드는 네트워크에서 고유한 속성을 가지는 연결의 대상을 말하며, 링크는 노드들 간의 연결 관계를 나타낸다. 즉 네트워크는 수많은 노드가 연결된 구조를 말하며, 이러한 연결을 '관계'라고 한다(이수상, 2012). 네트워크 분석은 노드 간의 연결 관계에 나타나는 특성을 분석하는 것으로, 노드와 링크의 수준에서 형성되는 다양한 역할과 행위에 대해 분석할 수 있게 한다.

네트워크 분석은 컴퓨터 프로그램을 활용함으로써 연구자의 주관을 최소화

하고 데이터 네트워크의 구조적인 관계를 분석하여 주요 주제와 의미를 파악할 수 있다(최영출·박수정, 2010). 특히 원저자가 논문에 수록한 저자키워드를 활용하기 때문에 저자의 의도를 객관적으로 반영할 수 있다는 강점을 갖는다(이승훈·윤정현·성상현, 2019).

이에 따라 국내에서도 네트워크 분석을 통한 연구동향 분석이 고용과 노동 부분에서도 이루어지고 있다(성세실리아·정홍인, 2020; 임정연·심지현·이영민, 2018; 김현정, 2019). 임정연·윤지영(2018)은 네트워크 분석을 활용해 국내 직장여성 대상 연구동향 분석에서 중심성 분석을 통해 직장여성들이 경험하는 가장 중요한 이슈와 문제점을 찾아냈으며, 커뮤니티 분석을 통해 연구동향의 세부 연주 주제들을 찾아냈다. 또한 에고 네트워크 분석을 통해 하위대상별 핵심 이슈를 분석해 대상별 연구주제에 차이가 있음을 확인하여 향후 연구방향과 정책연계가 중요함을 시사했다.

2. 네트워크의 속성과 분석기법

1) 네트워크의 기본 속성

네트워크 분석은 기본 구성요소인 각 노드들의 속성과 노드 간의 관계에 대한 밀도나 연결정도 등의 속성 분석을 통해 전체 네트워크의 특징을 파악한다(이수상, 2012). 밀도는 노드 사이에 연결된 정도를 말하는 것으로, 노드의 연결관계가 많으면, 밀도가 높은 네트워크이며, 각 노드 간의 상호 연관성이 깊다. 연결정도는 해당 노드에 직접 연결되어 있는 노드들의 개수로, 연결정도가 높으면 전체 네트워크에서 영향력이 높다고 판단할 수 있다. 키워드의 출현빈도가 높을수록 연결 정도도 대체로 높은 편이다. 연결 강도는 노드와 노드가 연결되는 강도를 뜻하며, 노드 간 연결의 중요도를 표현하는 지표가 된다(이수상, 2012).

2) 분석기법

네트워크 분석을 통해 중심성분석, 근접중심성, 매개중심성 등을 일반적으로 살펴본다. 중심성은 네트워크 내에서 특정한 노드(키워드)가 가지는 영향력의 정도를 나타내는 것이기에 네트워크에서 중요한 노드들을 판별해내는 용도로 활용된다(이수상, 2018). 그 가운데 가장 많이 활용되는 연결중심성(degree centrality)은 노드의 직접적인 영향력을 측정하는 데 적합한 방법으

로, 직접 연결된 이웃 노드가 많을수록 중심성 값이 높아지며, 이는 다른 키워드와 그만큼 함께 연구되는 빈도가 높은 핵심키워드라는 의미로 볼 수 있다(Cyram, 2020). 근접중심성(closeness centrality)은 해당 노드가 얼마나 네트워크의 중앙에 있는지를 보여주는 것으로, 네트워크 전역에서 대표적인 영향력을 가진 노드가 무엇인지를 파악할 수 있다. 중심성이 높은 노드는 확률적으로 빠르게 다른 노드에 영향을 주거나 받을 수 있어 영향의 즉효성을 측정할 수 있다(Cyram, 2020). 매개중심성(betweenness centrality)은 최단 경로 개념을 이용해서 중심성을 평가하는데, 다른 노드 간 연결을 매개하는 빈도로 중심성을 측정한다. 따라서 네트워크 내에서 다른 노드 간의 최단 경로에 자주 등장하면 중심성이 높아진다.

하위집단 분석(sub-group analysis)은 전체 네트워크의 노드들을 유사한 속성을 가지는 몇 개의 노드 집합으로 구분하고 이들로 구성되는 하위 네트워크를 구분해내는 작업을 말한다. 노드의 유사성과 응집력, 관계의 완전성 등을 기준으로 네트워크를 하위 집단으로 분류하여 관련된 특성을 파악한다. 토픽모델링(topic modeling)은 특정한 텍스트의 그룹을 가장 잘 보여줄 수 있는 토픽이라는 주제범주를 구분하는 기법이다. 전체 문헌들에 대하여 어떤 토픽이 존재하는지를 확률적으로 판단하는 알고리즘을 사용하는데, 이중 가장 대표적인 알고리즘이 LDA(latent dirichlet allocation) 기법이다. 토픽모델링은 전체적으로 연구들을 아우르는 토픽의 분류를 가능케 한다(이수상, 2018).

3. 경력단절분야 연구동향분석 연구

국내에서 여성의 경력단절을 주제로 수행된 연구동향분석은 매우 부족한 편이다. 그 중 여성의 경력단절에 관한 연구동향을 분석한 연구논문이 2019년 발간되었는데, 해당 논문에서는 1999년에서부터 2017년까지 115편의 논문을 검토하여 연구시기, 주제, 방법, 대상, 수집방법에 따른 경향성을 파악하였다(한운옥·이영민, 2019). 해당 연구에서는 경력단절과 재취업에 영향을 미치는 요인을 찾기 위한 연구, 경력단절 경험 여성, 미취업 여성을 대상으로 수행된 연구에 주목하였다. 2021년에 수행된 백평구, 김난희의 연구에서는 여성연구의 동향을 살펴보기 위해 「여성연구」에서 2004-2020까지 발간된 273편의 논문을 토픽모델링을 통해 분석함으로써 주요한 연구 키워드들을 식별하고, 7개의 토픽별 두드러진 키워드를 정리하여 여성연구 전반의 동향을 파악하고 여성정책의 방향성을 제시하였다. 이외에 국내 직장여성을 대상으로 한 연구

동향분석(임정연·윤지영, 2018)외에 여성을 대상으로 한 연구동향분석은 간호사를 대상으로 수행된 최현주·정귀임(2018)으로 파악된다.

Ⅲ. 연구방법 및 내용

1. 자료수집

본 연구는 국내 여성의 경력단절에 관한 연구동향을 분석하기 위해 한국교육학술정보원(RISS)의 데이터베이스를 활용하였다. 자료검색은 연도의 제한을 설정하지 않고 검색창에서 완전일치 검색방법을 활용하여 '경력단절'을 주제어로 검색하여 총 701건의 자료가 도출되었다. 연구의 질을 담보하기 위해 KCI 등재지와 KCI 등재후보, KCI 우수등재지만을 대상으로 재검색한 결과 498편이 1차 자료로 확보되었다. 1차 자료를 대상으로 본 연구의 목적에 의거, 남성의 군복무로 인한 경력단절 문제나 해외의 경력단절 문제 등 본 연구과 관계없는 논문은 제외하였다. 또 중복논문과 저자 키워드가 제시되지 않은 논문도 제외하여, 최종적으로 324편의 논문을 분석대상 논문으로 선정하였다. 분석 대상 연구물의 기간은 연구자가 임의로 지정하지 않았으나, 2000년도까지는 연구자가 정한 기준에 해당하는 경력단절 관련 연구물이 없어, 2001년부터 2020년까지 20년간의 연구물을 분석 대상으로 하였다.

최종 분석대상으로 선정된 논문은 RISS에서 제공하는 '서지정보 내보내기' 기능을 활용하여 Endnote에서 '제목, 저자, 학술지명, 권호, 발행 기관, 자료유형, 수록 면, 발행연도, 발행지, 키워드, ISSN/ISBN, 초록, 목차'를 수집하였다. 본 연구에서는 Endnote를 통해 자료를 수집하고, NetMiner의 Biblio Data Collector를 사용하여 키워드를 추출하였으며, NetMiner 4.0을 활용해 네트워크 분석과 시각화를 실시하였다.

〈표 1〉 연구물 추출 및 선정 단계

단계	세부내용
키워드 검색	한국교육학술정보원(RISS)에서 '경력단절'로 논문 검색
↓	
학술지 수집	KCI 등재, KCI 등재후보, KCI 우수등재 대상
↓	
데이터 추출	제목, 저자, 학술지명, 권호, 발행 기관, 자료유형, 수록 면, 발행연도, 발행지, 키워드, ISSN/ISBN, 초록, 목차 수집
↓	
부적합 논문 및 중복논문 제외	추출된 논문 중 군복무로 인한 남성의 경력단절 및 해외 경력단절 관련 논문 등 제외, 중복논문 제외
↓	
최종논문 선정	최종 분석 대상 논문 324편 선정

2. 연구절차

경력단절 관련 연구동향을 네트워크 분석방법으로 연구하기 위해 본 연구에서는 다음의 절차에 따라 연구를 진행하였다. 첫째, 연구자의 기준에 따라 최종적으로 선정된 324편의 논문은 Riss에서 제공하는 '서지정보 내보내기' 기능을 활용하여 Endnote에 데이터를 저장하였다. 둘째, 수집된 데이터를 NetMiner의 Biblio Data Collector에서 불러내 형태소를 분석하였다. 이때 키워드 본래의 의미를 훼손하지 않기 위해 원저자가 직접 등록한 키워드는 그대로 사용하도록 지정하였다. 셋째, 추출된 키워드들에 대해 정제작업을 수행하였다. 키워드 네트워크 분석에서 키워드 정제작업은 매우 중요한데, 어떤 키워드를 선정하느냐에 따라 네트워크 전체의 구조적 특성에 영향을 미치게 되어 향후 분석의 결과에도 많은 영향을 미치기 때문이다(이수상, 2012; 정승환·호예담·송영수, 2014).

먼저 불필요한 키워드의 제거작업을 수행하였다. 검색어인 '경력단절'과 '경력단절여성'을 제외하고, 연구대상 고유명사인 '경력'과 '여성'도 제외시켰다. 또 출현빈도수가 높은 키워드들 가운데 연구제목에 많이 쓰이는 '영향, 분석, 의의, 요인' 등의 용어와 '매개효과, 조절효과, 질적연구'와 같은 용어들을 제거했다. 이 같은 키워드들은 다른 키워드들과 지나치게 연결이 많아져 유사성 관계를 왜곡시킬 수 있기 때문이다(이수상, 2012).

이어서 같은 의미의 키워드가 서로 다른 표현으로 사용되어 빈도분석이 왜곡되지 않도록 유사어를 지정하고, 핵심어의 의미가 중복되거나 왜곡되지 않

도록 원래의 의미를 훼손하지 않는 범위 내에서 키워드 정제작업을 실시하였다. 키워드 정제작업은 NetMiner를 사용해 키워드 네트워크 분석 연구를 실시한 선행연구들(임정연·심지현·이영민, 2018; 임정연·윤지영, 2018; 정승환·호예담·송영수, 2014)을 참고하여 진행하였다.

키워드 정제작업의 기준은 다음과 같다. 첫째, 키워드 정제작업의 기준은 한글 키워드로 한정하였다. 한글과 영문이 혼용된 경우 한글만 사용하고, 영문의 경우 한글로 번역하여 사용하였다. 둘째, 띄어쓰기가 있는 경우는 붙여쓰기로 변환하였고, 무의미한 조사를 제거하였다. 셋째, 표현은 다르지만 동일한 의미나 유사한 의미를 지닌 키워드들의 경우에는 가장 보편적인 키워드로 통일시켰다. 예를 들어 '재취업, 노동시장 재진입, 노동시장 복귀, 여성재취업'은 '재취업'으로 통일시켜 사용하였다. 넷째, 두 가지의 개념이 복합되어 있는 단어는 개념을 분리시켰다. 즉, '재취업간호사'의 경우 '재취업'과 '간호사'로 분리시켜 적용하였다. 다섯째, 상위개념과 하위개념이 혼재된 경우에는 상위개념의 키워드로 사용하였다. 예를 들면 '취업지원, 취업지원서비스, 취업지원정책, 취업프로그램, 취업성공패키지'의 경우 '취업지원'으로 통일하였다.

〈표 2〉 키워드 정제작업(예시)

기준	원자료(예시)		정제 후
영어 정리	한글+영어	재취업, re-employment	영어삭제→ 재취업
	한글(영어)	돌봄노동(Care work)	영어삭제→ 돌봄노동
	영어만 제시	vocational education	한글번역→ 직업교육
정제 / 삭제 작업	띄어쓰기 정리	성 차별	성차별
	조사삭제	일과 삶의 균형	일·삶균형
		학력간 차이	학력차이
		가족의 지지	가족지지
	연구대상 고유명사 및 검색어 삭제	여성, 경력단절, 경력, 경력단절여성	삭제
유사 의미 통합	재취업, 노동시장 재진입, 노동시장 복귀, 여성재취업		재취업
	경제활동, 경제활동참여, 경제활동참가, 노동시장참여, 노동시장참가, 여성 경제활동		경제활동
	고학력, 대졸, 4년제 대졸, 고학력자		고학력
	성별임금격차, 남녀임금격차, 남녀임금차이, 성별임금차별		성별임금격차
	성평등, 양성평등, 남녀평등		성평등
	시간제, 시간선택제, 시간제 일거리, 시간제 일자리		시간제
	성불평등, 성별격차, 성차별, 성별화, 노동시장 성불평등		성불평등
유사 의미	유연근무제, 근로시간 유연화, 근로시간 유연성		유연근무제

기준	원자료(예시)	정제 후
통합	일·가족양립, 일·가족생활양립, 일가정균형, 일·가족 양립 문제, 일·가정균형, 일·가정양립, 일-가족 양립	일·가족양립
	취업모, 워킹맘, 취업주부, 양육기 기혼여성, 자녀양육 여성근로자	취업모
복합어 분리	중소기업재취업	중소기업, 재취업
	고학력중년여성	고학력, 중년여성
	재취업간호사	재취업, 간호사
상위 개념 통합	가족지지, 가족의 정서적 지지, 남편의 도구적 지지, 배우자 지지	가족지원
	경력계획, 경력설계, 경력개발계획, 경력전략	경력개발
	아동, 아이, 유아, 학령기자녀, 취학아동, 취학자녀	자녀
	취업지원, 취업지원서비스, 취업지원정책, 취업프로그램, 취업성공패키지	취업지원

3. 분석방법

정제과정을 거쳐 추출된 키워드를 대상으로 NetMiner 4.0을 이용해 네트워크 분석을 실시하였다. 먼저, 경력단절 연구의 흐름을 살펴보기 위해 빈도분석을 통해 논문의 연도별 게재현황과 학술분야별 게재현황을 분석하였다. 이어서 키워드 필터링을 통해 2회 이상 사용된 단어만을 추출했다. 추출된 단어는 모두 217개였으며, 노출빈도 상위 기준 키워드로 워드 클라우드를 생성하였다. 이후 문서 내 단어들의 연관성을 통해 토픽을 분류하는 토픽모델링을 실시하였다.

이후 단어-논문 간의 연결(2-mode Network)을 통해 단어등장 논문 수 기준으로 핵심키워드를 추출하였다. 이 과정을 통해 등장논문 수 5회 이상인 핵심 키워드 64개를 추출하였다. 또 단어-논문(2-mode Network) 형태를 단어-단어(1-mode Network) 형태의 행렬로 변환하여 키워드 네트워크를 생성하였다. 64개의 단어가 생성한 링크수는 731개였다. 이어서 전체적인 네트워크 구조를 분석하기 위해 PFnet을 통해 키워드 간 연관성이 높은 관계만을 남겨 시각화하였다.

또한 1 mode로 변환된 단어-단어 매트릭스를 통해 단어 동시출현 네트워크를 생성하고 단어동시출현 핵심 키워드를 추출했으며, 추출된 키워드 간의 속성과 관계를 살펴보기 위해 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성 분석을 실시하고 시각화하였다. 이후 경력단절 관련 연구의 하위 연구영역 간 그룹을 형성하여 연구주제를 살펴보기 위해 커뮤니티 분석을 실시했다.

마지막으로 시기별 데이터를 분리하여 시기별로 공통적으로 나타나는 키워

드와 새롭게 등장하는 키워드를 비교 분석하고, 네트워크 구조를 분석하기 위해 키워드 간 연관성이 높은 관계만 남겨서 시각화하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 경력단절 연구현황 및 핵심주제

경력단절과 관련된 연구 324편의 빈도분석을 실시한 결과, 저출산과 고령화 문제로 인해 여성인력활용 문제가 사회적으로 심화함에 따라 관련 연구가 점차 증가하고 있음을 확인하였다. 연도별 논문 수는 2019년도에 49편으로 가장 많았으며, 2015년에 39편, 2016년 37편의 순으로 나타났다.

연구자가 연구자료 수집 시 연도 제한을 두지 않았으나, 2000년 이전의 경력단절 관련 논문은 매우 드물었다. KCI에 등재된 2000년 이전의 여성 경력단절 관련 연구물로는 노공균·조남훈(1987), 최강식·정진화(1997)의 논문이 있었으나, 저자키워드도 초록도 없어 연구대상에 포함하지 않았다. 그 이후에도 2000~2007년까지 KCI에 등재된 여성 경력단절 관련 논문 중 저자키워드가 제시된 논문은 총 10편에 불과할 만큼 그 시기에는 여성의 경력단절 문제가 충분히 학문적으로 논의되지 않았던 것으로 보인다.

그러다 2008년에 관련논문이 8편으로 갑자기 급증했는데, 이는 2007년에 '가족친화법'과 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률'이 제정되면서 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴가 등 가족친화정책이 법제화되기 시작한 것과 관련이 있는 것으로 보인다. 또 2008년에 '경력단절여성법'이 시행되면서 본격적으로 경력단절 여성에 관한 문제가 사회문제로 떠오르게 되었고, 2009년에는 여성새로일하기센터가 설립되어 경력단절여성들의 재취업활동을 지원하기 시작했다. 그러자 2010년에는 관련논문이 17편으로 두 배 이상 급증했다가 이듬해에 다시 감소했으나, 이후 다시 상승과 약간의 하락을 반복하고 있다.

〈표 3〉 발행연도별 논문빈도 분석 결과

발행연도	빈도	비율	발행연도	빈도	비율
2001년	2	0.6%	2012년	14	4.3%
2002년	3	0.9%	2013년	12	3.7%
2003년	1	0.3%	2014년	26	8.0%
2004년	1	0.3%	2015년	39	12.0%
2005년	1	0.3%	2016년	37	11.4%
2007년	3	0.9%	2017년	31	9.6%
2008년	8	2.5%	2018년	36	11.1%
2009년	8	2.5%	2019년	49	15.1%
2010년	17	5.2%	2020년	29	9.0%
2011년	7	2.2%	총합계	324	100%

2. 경력단절 관련 주요 키워드 분석

1) 주요키워드

2001년부터 2020년까지 '경력단절' 관련 논문 324편에서 1,737개의 키워드가 추출되었다. 이 중 빈도분석을 통해 국내 경력단절 연구의 핵심 주제를 파악하고자 등장논문 수 5회 이상인 키워드 64개를 추출하여 분석하였다. 상위키워드 분석은 경력단절과 관련된 이슈가 무엇인지 관심주제와 연구동향을 분석하는데 유효하다.

분석결과 가장 많은 논문에서 사용된 키워드는 재취업(85회)으로, 경력단절 관련연구에서 가장 활발하게 연구되고 논의가 이루어지는 주제인 것으로 나타났다. 이어 자녀양육(74), 출산(63), 경제활동(59), 결혼(41), 고학력(38), 육아휴직(24), 여성인적자본(24), 가사노동(24), 시간제(22), 취업지원(22), 돌봄노동(21), 경력개발(20) 등으로 나타났다.

〈표 4〉 주요키워드 빈도 분석 결과

순서	키워드	빈도
1	재취업	85
2	자녀양육	74
3	출산	63
4	경제활동	59
5	결혼	41
6	고학력	38

순서	키워드	빈도
7	육아휴직, 여성인적자본, 가사노동	24
10	시간제, 취업지원	22
12	돌봄노동	21
13	경력개발	20
14	사회적지지, 직업훈련, 비정규직	19
17	저임금	14
18	전일제	13
19	직업교육, 성불평등, 근로조건	12
22	진로결정 자기효능감, 취업모, 정규직	11
25	진로적응, 평생교육, 진로장벽, 출산전후휴가	10
29	일·가족양립, 진로준비행동, 직무만족 진로상담, 성평등, 저출산	9
36	성별임금격차, 경력계획, 여성인력개발센터	8
39	일·삶균형, 미취학자녀, 사회서비스	7
42	가족친화제도, 고용보험, 자기효능감 임금 손실, 노동공급, 교육수준, 여성새로일하기센터, 경력단절원인, 고용안정, 정책지원, 고용지원	6
53	모성보호제도, 경력관리, 창업의지, 구직효능감, 고용유지, 가족지원, 유연근무제, 재취업지원프로그램, 경력단절예방, 좋은 일자리, 직업이동, 인적자원개발, 여성인적자원개발	5

2) 토픽모델링에 의한 토픽분류

국내 경력단절 연구의 주제 분석을 위해 토픽모델링(Topic Modeling)을 실시했다. 최적의 토픽 모델링을 실시하기 위해 NetMiner 4.0에서 가장 대표적인 알고리즘인 LDA(Latent Dirichlet Allocation)를 활용해 분석하였다. 알파값은 Griffiths 와 Steyvers(2004)가 제안한 대로 '50/토픽수'로 계산해 0.15를 사용했으며, 베타값은 그들이 가장 최적값이라고 제시한 0.01을 사용했다(Cyram, 2020). # of iteration은 1000회를 사용했다.

토픽모델링을 통해 분석한 경력단절에 관한 토픽분류를 주제별로 살펴보면 크게 7개의 주제로 나타난다. 가장 많이 연구된 주제는 경력단절 원인, 경력단절 지원제도, 재취업 유지(각 19%)로 나타났으며, 재취업 지원(13%), 기혼여성의 경제활동 실태(12%), 재취업 의지(12%), 재취업 관련(6%) 순으로 나타났다.

〈표 5〉 토픽모델링을 통한 경력단절 토픽분류결과

토픽#	1st키워드	2nd키워드	3rd키워드	4th키워드	5th키워드	주제 분류
1	출산	결혼	자녀양육	경제활동	저출산	경력단절 원인
2	사회적 지지	진로적응	직무소진	구직 효능감	자아존중감	재취업 의지
3	시간제	전일제	임금 손실	결혼	인적자원 개발	기혼여성 경제활동 실태
4	돌봄노동	비정규직	성불평등	근로조건	저임금	기혼여성의 경제활동 실태
5	일·가족 양립	여성 인적자본	자기 효능감	성평등	사회적 일자리	경력단절 지원제도
6	창업의지	가족 친화제도	구직 경로	일·삶 균형	심리사회적 기능	경력단절 지원제도
7	육아휴직	모성 보호제도	출산전후휴가	직무만족	직업정보 인지도	경력단절 지원제도
8	고학력	성별 임금격차	자녀양육	결혼	모성벌칙	경력단절 원인
9	진로준비행동	초단시간근로	진로장벽	진로상담	정체성위기	재취업관련
10	직업훈련	취업지원	경력개발	직업교육	여성새로 일하기센터	재취업지원
11	경제활동	직업교육	개인특성	여성 인적자본	교육수준	재취업지원
12	진로결정 자기효능감	창업교육	경력지속	교육요구	진로단절 위기경험	재취업의지
13	자녀양육	가사노동	취업모	노동공급	양육경험	경력단절 원인
14	재취업	재취업지원 프로그램	진로 유연성	고용유지	사회적기업	재취업유지
15	고학력	평생교육	취업모	고용보험	미취학자녀	재취업유지
16	경력개발	경력관리	경력계획	직장복귀	사회연결망	재취업유지

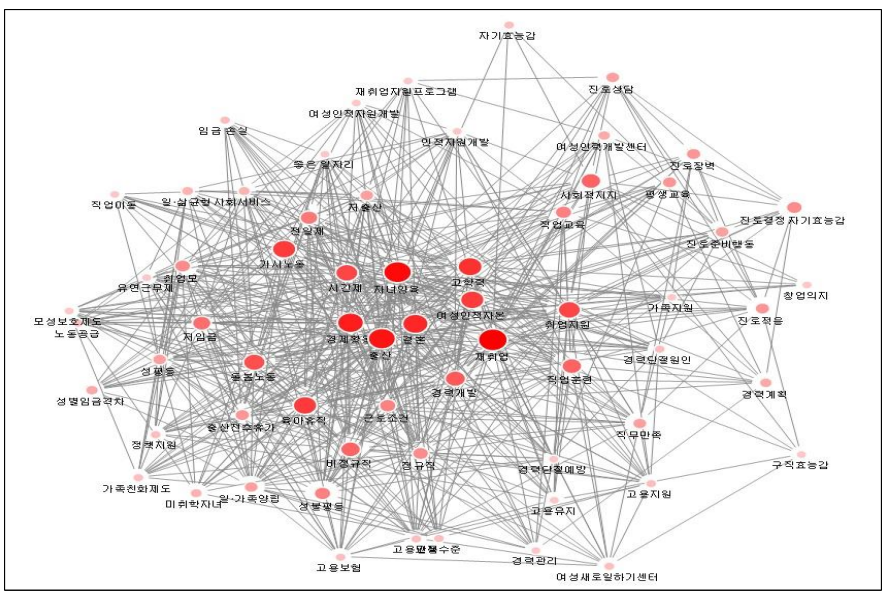
3) 상위키워드 간의 네트워크 구조

주요 키워드 상호간의 관계를 살펴보기 위해 단어 네트워크를 생성하였다. 이 작업을 위해서는 단어와 논문 간의 이원모드 (2-mode Network)를 단어와 단어 간의 일원모드 (1-mode Network)로 변환시켰다. 등장논문 수 기준으로 선정한 주요 키워드는 64개였으나 단어와 단어가 동시출현하는 네트워크 구조로 변환한 결과 나타난 링크는 731개로 나타났다.

단어와 논문 간의 이원모드를 단어와 단어 간의 일원모드로 변환시키면 링

크가 너무 많아지기 때문에 단어 간 연관성이 높은 관계만을 남겨 단어 간 네트워크를 시각적으로 표현하기 위해 PFnet(Path Finer Network Scaling)을 실시하였다. 링크를 축소하여 단어 간 연관성이 높은 관계로 네트워크를 축약화 한 이후의 결과물은 하단의 그림과 같다. 동그라미의 크기가 크고 붉은색이 진할수록 등장논문수 기준 출현빈도가 높은 키워드이고, 연결선이 굵을수록 링크 강도가 높다.

연관성이 높은 상위 키워드 간의 네트워크 구조를 살펴보면 출산, 자녀양육, 결혼과 같은 경력단절의 핵심적인 키워드가 중심에 집약적으로 모여 있음을 볼 수 있다. 이를 기점으로 '고학력-재취업-취업지원-고용지원-직업훈련-직업교육' 등 재취업과 관련된 키워드들이 강도 높게 나타나고 있고, '가사노동-근로조건-돌봄노동-성평등-일·가족양립-정책지원' 등 경력단절의 주요원인으로 작용할 수 있는 성별분업과 관련된 문제들이 서로 연결되어 있다. 또 '경제활동-여성인적자본-창업의지-가족지원'등 여성 창업과 관련된 내용들이 연결되어 있고, 경력단절 이후 '진로준비행동'을 중심으로 진로관련 키워드들이 상황별로 연결되어 있는 것을 볼 수 있다. 아울러 '시간제-비정규직-정규직(저임금)-성불평등-경력관리-경력계획' 등 노동시장 구조와 연관된 키워드들이 나타나고 있고, '육아휴직-출산전후휴가-가족친화제도-일·삶 균형' 등 모성보호제도에 관련된 키워드들이 서로 연결되어 있는 것을 확인할 수 있다.



[그림 1] 경력단절 관련 주요 키워드의 네트워크 지도

3. 경력단절 관련 연구의 중심성 분석

1) 연결중심성 분석

중심성은 단어의 관계빈도와 구조적 위치를 활용하여, 전체 네트워크에서 단어의 영향력과 해당 단어가 얼마나 중심에 위치하는지를 보여준다. 경력단절 연구에서 직접적인 영향력을 미치는 중요한 키워드가 무엇인지 파악하기 위해 연결중심성 분석을 실시하고 상위 40개 핵심키워드를 추출했다. 연결중심성은 다른 키워드들과의 상호작용이 어느정도 되는가를 설명하는 지표로써, 한 점에 연결된 다른 점들의 수가 많고 적음이 측정기준이 된다. 따라서 연결중심성이 높다는 것은 많은 개념 및 변수들과 연결되어 연구된다고 설명할 수 있으며, 특히 연구동향에서 연결중심성이 높은 핵심어는 다른 핵심어와 함께 연구되는 빈도가 높으며 그 주제는 활발하게 연구되고 있다고 볼 수 있다(정승환·호예담·송영수, 2014).

〈표 6〉 연결중심성 상위 25개 핵심키워드

순위	키워드	연결중심성
1	재취업	0.949
2	자녀양육	0.897
3	결혼	0.846
4	출산	0.846
5	경제활동	0.821
6	고학력	0.769
7	시간제	0.744
8	경력개발	0.718
9	여성인적자본	0.718
10	취업지원	0.667
11	근로조건	0.641
12	돌봄노동	0.641
13	비정규직	0.641
14	직업훈련	0.641
15	가사노동	0.615
16	육아휴직	0.615
17	정규직	0.615
18	전일제	0.590
19	성불평등	0.564

순위	키워드	연결중심성
20	취업모	0.513
21	성평등	0.487
22	일·가족양립	0.487
23	저임금	0.487
24	출산전후휴가	0.487
25	사회서비스	0.462

분석결과 국내 경력단절 관련 연구에서 가장 영향력이 큰 핵심키워드는 재취업(0.949)이었으며, 자녀양육(0.897), 결혼(0.846), 출산(0.846), 경제활동(0.821), 고학력(0.769), 시간제(0.744), 경력개발(0.718), 여성인적자본(0.718), 취업지원(0.667) 순으로 나타났다. 경력단절 키워드 연결중심성 시각화 Spring에서 동그라미의 크기는 연결중심성이 클수록 더 커지고 붉은색도 더 선명해진다.

경력단절 키워드 연결중심성 Concentric 시각화 분석은 원 안쪽부터 바깥쪽으로 중심성이 비슷한 키워드를 배치하는 형식을 취하고 있는데, 원 중앙에 가까운 단어일수록 중심성이 높다. 재취업, 자녀양육이 원 중앙에 배치되어 있고 결혼, 출산, 경제활동이 그 다음에 배치되어 있어 경력단절 연구에서 가장 핵심적인 주제임을 보여준다.

2) 근접중심성 분석

연결중심성이 직접 연결된 노드의 개수만을 파악하는 반면, 근접중심성은 간접적으로 연결되어있는 노드 간의 거리까지 파악해서 연결 중심성보다 넓은 범위에서 중심성을 측정한다. 이와같이 간접적인 노드 간의 관계까지 파악하기 때문에 근접중심성이 높다는 것은 핵심 노드(키워드)와의 관계가 많다는 뜻이고, 다수의 핵심 노드들과의 관계를 통해 관련 주제의 네트워크 내에서 핵심 노드일 가능성이 높다.

경력단절 연구에서 직접적인 연결중심성 외에 네트워크 전역에서 가장 일반적인 영향력을 가진 키워드를 파악하기 위해 근접중심성을 측정하였다. 측정결과, 근접중심성이 가장 높은 키워드는 재취업(0.951)으로 나타났으며, 그 외에도 자녀양육(0.907), 결혼(0.867), 출산(0.867), 경제활동(0.848), 고학력(0.813), 시간제(0.796), 경력개발(0.780), 여성인적자본(0.780), 취업지원(0.750) 등이 주요 핵심어로 나타났다. 근접중심성이 높은 키워드는 다른 키워드들과 최소 단계로 연결되므로 전반적인 연구에 영향을 미친다(성세실리

아·정홍인, 2020).

연결중심성과 마찬가지로 재취업이 가장 중심에 위치해 경력단절 연구의 가장 핵심적인 주제임을 확인할 수 있다. 이와 함께 자녀양육, 출산, 경제활동, 결혼, 고학력, 시간제, 여성인적자본, 경력개발, 취업지원 등의 키워드가 다수의 핵심키워드들과의 관계를 통해 경력단절 관련 네트워크 내에서 강한 영향력을 행사하는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 근접중심성 상위 25개 핵심 키워드

순위	키워드	근접중심성
1	재취업	0.951
2	자녀양육	0.907
3	결혼	0.867
4	출산	0.867
5	경제활동	0.848
6	고학력	0.813
7	시간제	0.796
8	경력개발	0.780
9	여성인적자본	0.780
10	취업지원	0.750
11	근로조건	0.736
12	돌봄노동	0.736
13	비정규직	0.736
14	직업훈련	0.736
15	가사노동	0.722
16	육아휴직	0.722
17	정규직	0.722
18	전일제	0.709
19	성불평등	0.696
20	취업모	0.672
21	성평등	0.661
22	일·가족양립	0.661
23	저임금	0.661
24	출산전후휴가	0.661
25	사회서비스	0.650

3) 매개중심성 분석

매개중심성(betweenness centrality)은 한 노드가 다른 노드와 네트워크를 구축하는 데 있어 중개자나 다리 역할을 얼마나 수행하느냐를 측정하는 개념으로 중개역할을 '중심'으로 간주할 때 사용한다(이수상, 2012). 매개중심성은 다른 노드 간 연결을 매개하는 빈도로 측정하는데, 정보 전달 과정에서 발생하는 정보흐름에 대한 통제력을 측정하는 데 적합하다. 흥미롭게, 연결중심성이나 근접중심성에 비해 매개중심성은 상당히 낮은 결과가 도출되었다. 매개중심성이 가장 높게 나온 재취업도 중심성이 0.073에 불과하고, 자녀양육(0.048), 결혼(0.036), 출산(0.036), 고학력(0.032), 여성인적자본(0.029), 경제활동(0.027) 등 상위권의 키워드도 중심성이 상당히 낮은 것을 확인할 수 있다.

이와 같이 매개중심성이 낮은 이유는 네트워크 내 매개 역할을 하는 노드 자체가 적어 중심성이 낮아, 평균값이 낮게 나오기 때문이다. 따라서 경력단절 관련 연구의 키워드 간 연결중심성은 상당히 높은 반면 매개중심성이 지나치게 낮은 이유는, 그만큼 경력단절연구가 파편화된 구조를 형성하고 있음을 의미한다. 이와 같이 매개중심성이 연결중심성이나 근접중심성에 비해 상당히 낮게 나오는 경우는 네트워크 분석을 활용한 다른 연구동향 분석 연구에서도 확인할 수 있다(임정연·위영은, 2019; 성세실리아·정홍인, 2020).

〈표 8〉 매개중심성 상위 25개 핵심 키워드

순위	키워드	매개중심성
1	재취업	0.073
2	자녀양육	0.048
3	결혼	0.037
4	출산	0.036
5	고학력	0.032
6	여성인적자본	0.029
7	경제활동	0.027
8	경력개발	0.024
9	취업지원	0.020
10	직업훈련	0.018
11	시간제	0.015
12	근로조건	0.013
13	사회적지지	0.011
14	직업교육	0.009

순위	키워드	매개중심성
15	가사노동	0.009
16	돌봄노동	0.009
17	비정규직	0.007
18	육아휴직	0.006
19	정규직	0.006
20	전일제	0.005
21	진로준비행동	0.005
22	취업모	0.004
23	직무만족	0.004
24	진로결정 자기효능감	0.004
25	성평등	0.004

4) 각 키워드별 비교

연결중심성과 근접중심성, 매개중심성이 높은 키워드들을 서로 비교하면, 매개중심성이 높은 키워드들은 연결중심성과 근접중심성이 높은 키워드들과 내용면에서나 순위에서 크게 다름을 확인할 수 있다.

〈표 9〉 경력단절 관련 주요 키워드 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성 비교

순위	키워드	연결 중심성	키워드	근접 중심성	키워드	매개 중심성
1	재취업	0.949	재취업	0.951	재취업	0.073
2	자녀양육	0.897	자녀양육	0.907	자녀양육	0.048
3	결혼	0.846	결혼	0.867	결혼	0.037
4	출산	0.846	출산	0.867	출산	0.036
5	경제활동	0.821	경제활동	0.848	고학력	0.032
6	고학력	0.769	고학력	0.813	여성인적자본	0.029
7	시간제	0.744	시간제	0.796	경제활동	0.027
8	경력개발	0.718	경력개발	0.780	경력개발	0.024
9	여성인적자본	0.718	여성인적자본	0.780	취업지원	0.020
10	취업지원	0.667	취업지원	0.750	직업훈련	0.018
11	근로조건	0.641	근로조건	0.736	시간제	0.015
12	돌봄노동	0.641	돌봄노동	0.736	근로조건	0.013
13	비정규직	0.641	비정규직	0.736	사회적지지	0.011
14	직업훈련	0.641	직업훈련	0.736	직업교육	0.009
15	가사노동	0.615	가사노동	0.722	가사노동	0.009
16	육아휴직	0.615	육아휴직	0.722	돌봄노동	0.009

순위	키워드	연결 중심성	키워드	근접 중심성	키워드	매개 중심성
17	정규직	0.615	정규직	0.722	**비정규직**	0.007
18	전일제	0.590	전일제	0.709	육아휴직	0.006
19	성불평등	0.564	성불평등	0.696	정규직	0.006
20	취업모	0.513	취업모	0.672	전일제	0.005
21	성평등	0.487	성평등	0.661	**진로준비행동**	0.005
22	일·가족양립	0.487	일·가족양립	0.661	취업모	0.004
23	저임금	0.487	저임금	0.661	**직무만족**	0.004
24	출산전후휴가	0.487	출산전후휴가	0.661	**진로결정 자기효능감**	0.004
25	사회서비스	0.462	사회서비스	0.650	**성평등**	0.004

* ■ 연결중심성, 근접중심성에 나타나지 않고 매개중심성에 새롭게 등장한 주요 키워드

■ 연결중심성, 근접중심성 키워드에 비해 3단계 이상 상향 배정된 매개중심성 키워드

고딕체 연결중심성, 근접중심성 키워드에 비해 4단계 이상 하향 배정된 매개중심성 키워드

연결중심성이 높은 키워드는 다른 키워드들과 많이 연결되어 함께 연구되고, 근접중심성이 높은 키워드는 짧은 단계를 거쳐 간접적인 다른 키워드와도 연결될 수 있기 때문에 네트워크 내에서 정보를 빠르게 확산시킬 수 있다. 반면 매개중심성이 높은 키워드는 네트워크 내에서 키워드 사이를 연결하는 위치에 놓여 세부연구 영역을 연결해주는 매개역할을 함으로써 융합연구 또는 학제 간 연구를 촉진시킬 수 있다(이화진, 2020; 이효섭· 조대연, 2020; 우성미·오소영, 2019).

재취업 키워드는 연결중심성과 근접중심성이 높아 여성 경력단절연구에서 다른 주제와 함께 연구되는 대표적인 키워드임을 확인할 수 있다. 반면 매개중심성은 중심성이 낮지만 키워드의 내용은 흥미롭다. 연결중심성이나 근접중심성이 높은 주요키워드들은 경력단절 원인, 기혼여성의 경제활동 실태, 재취업을 위한 국가적 지원, 경력단절 여성들에 대한 일·가정 양립지원 등의 정책사업 내용과 관련된 키워드가 대부분이다. 이에 비해 매개중심성이 높은 키워드들은 국가에서 지원하는 정책적인 요소보다는 경력단절 여성들의 재취업에 관한 심리적 요인, 사회적 요인 등을 포함하여 구직활동과 관련해 여성개개인들의 심리적 요인들이 마련되어야 함을 연구자들이 중요하게 보고 있음을 드러낸다.

연결중심성과 근접중심성에는 없고 매개중심성에만 새롭게 등장한 키워드로는 '사회적지지, 직업교육, 진로준비행동, 직무만족, 진로결정 자기효능감'이 있다. 또한 연결중심성과 근접중심성에 있는 키워드와 매개중심성에 있는

키워드의 위치 차이도 눈여겨볼만 하다. 여성인적자원 활용과 직접적인 연관성이 있는 '여성인적자원'과 '직업훈련'이 연결중심성·근접중심성에 비해 3-4단계 상향 위치해있는 반면, 기혼여성의 경제활동 실태와 연관된 키워드인 '시간제, 돌봄노동, 비정규직, 성평등'은 4단계 하향 되어 있고, '경제활동, 육아휴직, 정규직, 전일제, 취업모'는 2단계 하향 위치해 있다. 이와 같은 차이는 시대의 흐름과 새로운 정책의 시행 등에 따른 연구동향의 변화와 관련이 있는 것으로 추정된다.

기존의 경력단절 관련 연구들은 결혼, 임신, 출산을 전후로 단절되는 경제활동상태 변화에 초점을 두는 경우가 많았고(민현주, 2012; 박수미, 2003; 박경숙·김영혜, 2003), 이 같은 내용을 토대로 마련된 정부의 일·가정 양립지원제도나 모성보호제도, 재취업활동 지원과 관련된 연구가 많았다. 그러나 2010년 무렵부터 점차 여성의 진로발달 및 진로준비행동에 영향을 미치는 심리적 요인인 '진로결정 자기효능감'과 사회적 요인인 '사회적지지'에 관한 연구가 늘어나고 있다. 사회적지지는 재취업욕구에 영향을 미치며 사회적지지에 따라 직업만족과 자아존중감에 직접적인 영향을 미치는 변수로 알려져 있다(서경희·곽원준·심지현 2015; 이희정·김금미, 2010; 신수정·이인희, 2018).

또 매개중심성 23위로 새롭게 올라온 '직무만족'은 경력단절 예방이나 여성의 경력유지와 관련된 중요한 주제이다. '직무만족'과 같은 주제가 부각된 것은, 여성의 경력단절 문제를 '경력단절 후 재취업'으로 접근한 정책연구와 차이점을 가짐을 의미한다. 하지만 여전히 매개중심성이 낮아, 이와 유사한 주제들이 보다 활발히 연구될 필요가 있음을 시사한다.

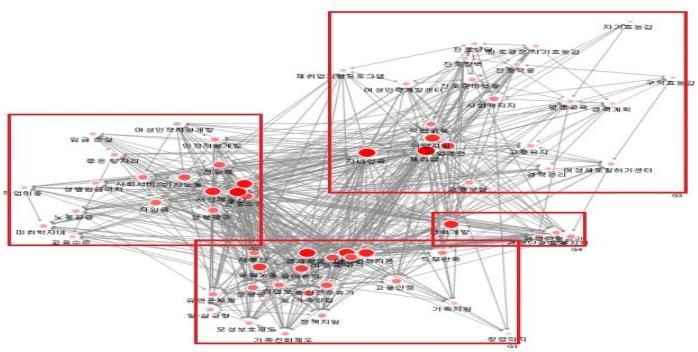
5) 경력단절 연구의 커뮤니티 분석

커뮤니티 분석은 공통의 주제와 관련된 하위 연구영역 간 그룹을 형성시키고, 그룹과 그룹을 연결하는 주제키워드의 관계를 파악할 수 있게 한다(손동원, 2013). 커뮤니티는 그룹 내 링크가 그룹 간 링크보다 많도록 분류된 노드들의 집합으로, 커뮤니티가 얼마나 구조화되었는지는 Modularity 값으로 확인할 수 있다. 본 연구에서는 커뮤니티 분석을 실시한 결과 Modularity 값이 0.1329로 나와, 그룹 내 링크 밀도가 높고, 유의하게 커뮤니티가 분류되어 있음을 확인할 수 있었다. 응집된 그룹의 키워드를 분석해보면 경력단절예방 및 일·가정양립지원, 재취업활동 지원, 기혼여성의 경제활동 실태, 경력개발에 관한 내용으로 그룹이 형성되어 있는 것을 볼 수 있다.

〈표 10〉 경력단절연구 커뮤니티별 세부 키워드

주제구분	세부 키워드
G1 일·가정양립지원	경제활동, 출산, 여성인적자본, 고학력, 비정규직, 정규직, 육아휴직, 돌봄노동, 출산전후휴가, 일·가족양립, 일·삶균형, 가족친화제도, 성평등, 모성보호제도, 유연근무제, 고용안정, 정책지원, 취업모, 직무만족, 고용안정, 창업의지, 가족지원, 저출산
G2 기혼여성의 경제활동 실태	결혼, 시간제, 근로조건, 성불평등, 저임금, 가사노동, 전일제, 사회서비스, 성별임금격차, 인적자원개발, 임금 손실, 좋은 일자리, 직업이동, 교육수준, 노동공급, 미취학자녀, 여성인적자원개발
G3 재취업활동 지원	재취업, 직업훈련, 자녀양육, 취업지원, 직업교육, 진로장벽, 진로결정, 경력계획, 경력관리, 사회적지지, 고용유지, 여성새로일하기센터, 여성인력개발센터, 자기효능감, 재취업지원프로그램, 진로상담, 진로적응, 진로준비행동, 고용보험, 구직효능감, 평생교육
G4 경력개발	경력개발, 경력단절예방, 경력단절원인, 고용지원

G1에서 가장 높은 연결중심성을 보이는 키워드는 경제활동, 출산, 여성인적자원, 고학력, 비정규직으로, 출산한 여성의 경제활동과 여성인적자원 활용을 위한 일·가정 양립지원 및 경력단절예방에 관한 키워드로 구성되어 있다. G2에서 연결중심성이 높은 키워드는 결혼, 시간제, 근로조건, 성불평등, 저임금, 가사노동 순으로 나타났는데, 기혼여성의 경제활동과 관련된 성차별적인 근로조건들과 성불평등에 대한 내용으로 응집되어 있음을 확인할 수 있다. G3는 재취업, 직업훈련, 자녀양육, 취업지원, 직업교육 등의 주요키워드를 중심으로 경력단절을 경험한 여성의 재취업 관련 내용으로 구성되어 있다. G4는 경력개발을 중심으로 경력단절예방, 경력단절원인, 고용지원 등의 키워드로 구성되어 있는데, 다른 분야에 비해 연구가 활발하게 진행되지 않는 분야임을 확인할 수 있다.



[그림 2] 경력단절 관련 키워드 커뮤니티 분석 시각화

6) 시기별 주요 키워드 분석

본 연구에서는 경력단절에 관한 연구동향을 살펴보기 위해 2001~2020년 간의 학술자료를 수집했다. 20년의 세월이 흐르는 동안 한국의 경제상황이나 노동시장, 인구동향 등에 많은 변화가 일어났고, 또 여성의 고학력화, 경제활동의 증가 등으로 인해 여성의 경력단절에 대한 개인적인 인식은 물론 사회·국가적인 인식에도 많은 변화가 일어났다(박선영 외, 2017).

따라서 경력단절에 관한 연구동향을 각 시기별로 핵심키워드와 네트워크의 변화를 살펴보기 위해 시기를 구분하였다. 시기의 설정에 대해서는 연구의 주제가 5년 단위로 변화되는 양상을 보인다는 선행연구를 참고하여(이진희 외, 2011; 황서이·황동열, 2018), 1차 시기(2001-2005년), 2차 시기(2006-2010년), 3차 시기(2011-2015년), 4차 시기(2016-2020년)로 분할하였다.

〈표 11〉 경력단절 관련 시기별 주요 키워드 변화

순위	1차 시기 (2001-2005년)	2차 시기 (2006-2010년)	3차 시기 (2011-2015년)	4차 시기 (2016-2020년)
1	경제활동	재취업	자녀양육	재취업
2	재취업	출산	재취업	자녀양육
3	여성인적자본	경제활동	경제활동	출산
4	결혼	고학력	출산	결혼
5	자녀양육	자녀양육	고학력	경제활동
6	노동공급	돌봄노동	결혼	고학력
7	가사노동	경력개발	육아휴직	육아휴직
8	출산	취업지원	여성인적자본	경력개발
9	직업훈련	결혼	시간제	직업훈련
10	전일제	여성인적자본	취업지원	시간제
11	유연근무제	일·삶균형	비정규직	사회적지지
12	생애과정단계	직업교육	가사노동	가사노동
13	비정규직	진로상담	성불평등	돌봄노동
14	두 번째 노동시장 이행	가사노동	저출산	취업지원
15	노동시장구조	비정규직	취업모	근로조건
16	고학력	여성인력개발센터	저임금	여성인적자본

* 모든 시기에 공통으로 상위권에 등장하는 키워드

시기별로 변동하는 키워드 각 시기에 상위권으로 새롭게 등장한 키워드

시기별 주요 키워드의 변화를 보면 경력단절과 관련된 핵심적인 키워드, 즉 재취업, 자녀양육, 출산, 결혼, 경제활동, 고학력, 여성인적자본, 가사노동은 20년 동안 변함없이 지속적인 연구주제로 사용되며 꾸준히 논의되고 있는 것을 볼 수 있다. 반면 시기에 따라 새롭게 등장하는 단어들은 각 시기별로 시행되는 정책이나 경제, 사회 상황 등에 따라 특정 주제가 부각되는 등 관심사가 변화하고 있음을 보여준다.

1차 시기에는 노동공급, 직업훈련, 전일제, 유연근무제, 생애과정단계, 비정규직, 두 번째 노동시장 이행, 노동시장 구조가 새로운 단어로 등장했다. 2차 시기에는 돌봄노동, 경력개발, 취업지원, 일·삶균형, 직업교육, 진로상담, 여성인력개발센터가 새로 등장했고, 3차 시기에는 육아휴직, 시간제, 성불평등, 저출산, 취업모, 저임금, 4차 시기에는 사회적지지, 근로조건이 새로운 키워드로 등장했다. 이는 20년 동안 여성 경력단절 문제 해결을 위해 정부의 정책이 계속해서 발전하고 변화했음에도 불구하고 여성 경력단절 문제는 해결되지 않은 채, 여전히 지속되고 있음을 보여준다(박효진·은선경, 2012).

Ⅴ. 결론 및 논의

본 연구는 네트워크 분석을 활용하여 국내 여성 경력단절 관련 연구동향을 분석하고, 국내에서 수행되는 경력단절 관련 연구가 어떤 주제와 방향성을 가지고 있는가를 탐색하고자 하였다. 이를 위해 2001-2020년까지의 '경력단절'로 추출된 논문의 저자키워드를 분석한 연구결과 및 이를 바탕으로 향후 연구방향의 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국내 여성 경력단절 관련 연구는 2007년까지 한 해 0-3편 정도에 불과했으나, 2007년도에 '가족친화법'과 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률'이 제정되고 2008년도에 '경력단절여성법'이 제정되고, 여성새로일하기센터의 활용이 늘어나고, 2012년 아이돌봄지원법 등의 발표 이후 관련 연구가 급증했다. 이는 우리나라의 여성경력단절 연구가 정부정책에 큰 영향을 받고 있으며, 정책적으로도 이 주제에 큰 관심을 가지고 있음으로 보여준다. 관련한 사회적, 학문적 관심이 늘고 관련 연구가 늘어나는 것은 긍정적이나, 이 같은 연구와 정부의 정책 및 지원에도 불구하고 국내 여성의 경력단절 현상은 여전히 지속되고 있어, 사회문제 해결을 위해 보다 적극적인 정책 마련과 함께 사회인식 변화 등의 노력이 요구됨을 시사한다.

둘째, 경력단절 관련 연구물의 키워드 빈도분석 결과는 '재취업'이 1위이고, 자녀양육, 출산, 경제활동, 결혼, 고학력, 육아휴직, 여성인적자본, 가사노동, 시간제, 취업지원, 돌봄노동 등의 순으로 나타났다. 하지만 여성의 고학력화에도 불구하고 가정에서는 돌봄의 일차적 책임자라는 성차별적 인식과 임신, 출산으로 인해 퇴직하는 관행이나 육아휴직을 쓰기 어려운 회사 분위기 등으로 인해 경력단절이 발생하고 있음에도 불구하고, 경력단절 관련 연구에서 '성차별 '키워드의 순위는 반복 빈도 5회 이상 순위에오르지 않았다. 이는 향후 국내의 경력단절 관련 연구가 경력단절 예방을 위한 구조적·사회적 원인을 찾아내고 그 해결책을 찾는데 보다 집중해야 함을 시사한다.

셋째, 키워드 동시출현 빈도를 살펴본 결과 '자녀양육-출산'이 가장 높은 빈도를 차지했고, 경제활동-자녀양육, 경제활동-출산, 결혼-출산, 가사노동-자녀양육, 결혼-자녀양육, 자녀양육-재취업 순으로 나타났다. 이는 여성의 경제활동과 경력단절 관련 연구에서 자녀양육, 출산, 결혼이 미치는 영향과 재취업에 관한 관심이 가장 높았다는 것을 보여준다. 많은 경력단절 관련 연구가 여성의 경력단절 원인을 결혼, 출산, 육아 등 여성의 생애사건으로 한정하고, 정부의 정책은 이에 따라 육아휴직과 돌봄지원 등에 주력해 왔음을 보여준다. 정부는 최근까지도 육아휴직 요건과 사용기간, 급여를 늘리는 정책을 펼치고 있다. 그러나 여성경력단절 현상은 여전히 지속되고 있으며, 이 같은 정책이 오히려 여성의 경제활동 중단 기간을 늘려 노동복귀를 어렵게 한다는 지적을 받고 있다(국미애·이화용, 2017). 또 박선영 외(2017)는 여성의 경력단절을 결혼·임신·출산 등 생애사건과 관련된 것으로만 판단하고 정책을 실행할 경우, 성차별적인 노동시장의 구조가 여성들의 경력단절을 계속해서 재생산시킬 수 있음을 지적하고 있다. 따라서 직장여성들의 경력단절문제의 해결책을 결혼, 출산, 육아와 같은 여성의 생애사건에만 초점을 맞추기보다 경제활동을 병행할 수 없게 하는 조직관행과 사회적 성역할 분리의 영향과 같은 그 이면의 복합적인 문제를 찾아내는 데 주력해야 할 필요가 있다.

넷째, 토픽분류를 통해 확인한 국내 경력단절 토픽 트렌드는 경력단절 원인, 일·가정 양립지원, 재취업 유지, 재취업 지원, 기혼여성의 경제활동 실태, 재취업 의지, 재취업 관련 등으로 나타났다. 또한 커뮤니티 분석 결과에 따른 경력단절 관련 연구의 주제도 G1 일·가정 양립지원, G2 기혼여성의 경제활동 실태, G3 재취업활동 지원, G4 경력개발로 나타났다. 이와 같은 연구주제의 동향은 경력단절 관련 연구가 대부분 '경력단절 이후 재취업'이라는 프레임에 갇혀 있음을 보여준다. 그러나 최근에는 경력단절에 따른 개인적, 국가적 손실을 줄이기 위해, 재취업 지원보다는 여성의 경력단절 요인을 없애는 것이 더

중요하다는 주장들이 늘어나고 있다(조동훈, 2016; 국미애·이화용, 2017; 박선영 외, 2017; 이우권, 2019). 최근 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법이 그 예방에 초점을 맞추는 방향으로 개정된 것은 경력단절 이후의 사후적 처방보다 경력단절을 예방하고 여성의 경력유지를 지원하는 사전적 대응이 더 중요함을 보여준다. 따라서 여성입장에서의 연구 뿐 아니라 여성을 고용하는 사업주나 기업문화, 사회문화 적인 측면에서 여성의 활용의 가치를 재조명할 수 있는 연구가 수행될 필요가 있다.

다섯째, 중심성 분석결과는 '재취업'이 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성에서 모두 중심성이 가장 높은 키워드로 나타났다. 이는 경력단절 여성에게 가장 중요한 이슈가 재취업임을 나타내는 것임과 동시에, 경력단절 연구의 핵심주제임을 보여주는 것이다. 매개중심성은 중심성이 상당히 높게 나왔던 연결중심성이나 근접중심성과 달리 중심성이 매우 낮게 나왔으나, 관련 키워드는 경력단절 연구에 있어 향후 연구주제로 주목할 만한 것들이 많이 있었다. 이와 같은 결과는 그동안 경력단절 관련연구가 실태분석이나 정책에 관한 연구가 많은 반면, 매개변수나 조절변수들과의 관계를 통해 여성의 경제활동을 새로운 관점으로 분석하려는 시도가 부족했음을 시사한다. 따라서 향후에는 여성들의 경제활동과 연관된 노동시장의 구조적 문제들과 기업의 조직문화, 사회적 환경, 심리적 환경 등 다양한 각도에서 다채롭고 실천적인 연구가 수행될 필요가 있다.

본 연구는 네트워크 분석을 활용하여 국내 경력단절 관련 연구동향을 분석하여 향후 관련 정책과 연구의 방향에 시사점을 제공하고자 하였다. 경력단절 주제로 수행된 최초의 네트워킹 분석 연구라는 의의는 있지만 방법론 자체가 저자들이 연구한 핵심주제인 키워드에만 집중하고 있어, 연구방식이나 연구대상과 같은 주요 정보를 분석하는 데는 한계가 있었다. 또한 한정된 분량으로 분석결과를 제시하여야 하는 논문의 특성상 국내 경력단절 연구가 가지는 의의와 정책적 아젠다를 논의하는 것에는 아쉬움을 가진다. 향후 본 연구에서 활용되지 않은 분석의 틀과 연구방법을 활용하여 새로운 시각을 제시하는 연구가 수행될 필요가 있다.

■ 투고일 : 2022년 1월 12일 ■ 심사일 : 2022년 3월 3일 ■ 수정일 : 2022년 3월 11일 ■ 게재확정일 : 2022년 3월 18일

참고문헌

강민정(2016). **저출산시대, 중소기업의 일가정양립 현실과 대책**. 제104차 양성평등정책포럼.

국미애(2014). **서울시 경력단절 여성, 왜 경력이 단절되었을까?** 서울시 여성가족재단.

국미애·이화용(2017). **서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석**. 서울시 여성가족재단.

권순원·이영지 (2010). "여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입". **기업경제연구**. 제39권 제1호. 45-57.

김현정(2019). **네트워크 분석을 활용한 직업기초능력 연구 동향 분석**. 숙명여자대학교 석사학위 논문.

노공균·조남훈(1987). "우리나라의 출산력과 가정경제행동에 관한 연구". **한국인구학**. 제10권 제2호, 17-45.

민현주(2012). "자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형의 적용". **한국사회학**. 제46권 제2호, 61-87.

박경숙·김영혜(2003). "한국여성의 생애 유형-저출산과 M자형 취업곡선에의 함의". **한국인구학**. 제26권 제2호, 63-90.

박고은(2015). **왜 한국여성은 경력단절을 선택하는가?** 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집. 105-105.

박선영·김태환·권혜자·김정혜·김명아(2017). **여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제**. 한국여성정책연구원.

박수미(2003). "한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구". **한국여성학**. 제19권 제1호, 43-80.

박효진·은선경(2012). "경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로". **한국가족복지학**. 제17권 제1호, 5-29.

방민희(2010). **2010 여성운동의 과제**. 사회진보연대.

백평구·김남희(2021). "토픽모델링을 활용한 학술지 '여성연구'의 연구동향 탐색". **여성연구**. 제110권 제3호. 159-194.

서경희·곽원준·심지현(2015). "경력단절여성의 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향 - 사회적 지지의 조절효과를 중심으로". **취업진로연구**.

제5권 제4호. 57-88.
성세실리아·정홍인(2020). “사회연결망 분석을 활용한 고용가능성 연구동향 분석: 국내학술지를 중심으로”. **직업과 자격연구**. 제9권 제4호. 21-40.
신수정·이인희(2018). “미용교육을 받고 있는 경력단절여성의 진로정체성과 사회적지지가 진로결정자기효능감에 미치는 영향”. **패션비즈니스**. 제22권 제4호. 145-160.
오은진·박성정·장희영(2016). **경력단절여성 취업지원서비스 전달체계 개편방향**. 서울: 한국여성정책연구원.
우성미·오소영(2019). “주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성 리더십 연구 동향”. **여성연구**. 제101권 제2호. 5-34.
이수상(2012). **네트워크 분석 방법론**. 서울: 논형.
_____(2018). **네트워크 분석방법의 활용과 한계**. 서울: 청람.
이승훈·윤정현·성상현(2019). “키워드 네트워크 분석을 활용한 기업가정신 분야 세계 연구 동향 분석”. **한국창업학회지**. 제14권 제3호. 72-93.
이우권(2019). “경력단절 여성의 실태와 발전방안에 관한 연구”. **한국정책논집**. 제19권 제2호. 1-20.
이희정·김금미(2010). “경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정자기효능감의 매개효과를 중심으로”. **상담학연구**. 제11권 제2호, 623-640.
이화진(2020). “저자키워드 네트워크 분석을 활용한 직업윤리 연구 동향”. **직업과 자격연구**. 제9권 제3호. 81-105.
이효섭·조대연(2020). “토픽모델링과 키워드 네크워크분석을 활용한 국내 전환학습 연구 동향”. **평생교육학연구**. 제26권 제1호. 1-24.
임정연·윤지영(2018). “네트워크 분석을 통한 국내 직장여성 관련 연구동향 분석”. **아시아여성연구**. 제57권 제1호. 201-236.
임정연·위영은(2019). “네트워크 분석을 통한 국내 직업교육훈련의 연구동향 분석”. **직업과 자격연구**. 제8권 제1호. 17-44.
임정연·심지현·이영민(2018). “네트워크 분석을 통한 국내 자격연구의 동향과 과제”. **직업과 자격연구**. 제7권 제1호. 73-100.
정승환·호예담·송영수(2014). “핵심어 네트워크 분석(Network Analysis)을 통한 국내 HRD 연구동향 탐색”. **HRD연구**. 제16권 제3호. 1-33.
정연택·류호상(2009). “지체장애인 특수체육관련 연구동향분석: 1985-2008년 국내 학술지 논문을 중심으로”. **지체, 중복. 건강장애연구**. 제52호 제2호. 127-150.

조동훈(2016). “여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계”. **勞動經濟論集**. 제39권 제4호. 81-100.

최강식·전진화(1997). “여성의 노동시장경력 단절현상과 대책”. **산업관계연구**. 제7권. 381-407.

최영출·박수정(2010). “지역교육청 기능 재검토를 위한 초등학교 공문서 분석: 사회적 네트워크 분석 방법의 적용”. **지방정부연구**. 제14권 제3호. 165-188.

최현주·정귀임(2018). “간호사 경력개발에 관한 국내 연구 동향 분석”. **한국산학기술학회논문지**. 제19권 제3호. 325-336.

통계청·여성가족부(2020. 9.). **통계로 보는 여성의 삶**.

한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구동향분석”. **사회과학연구**. 제30권 제1호. 27-43.

Cyram(2020). *NetMiner 4.4.* Seoul: Cyram Inc.

Steyvers, M., & Griffiths, T.(2007). *Probabilistic topic models. Handbook of Latent Semantic Analysis.* T. K. Landauer, D. S. McNamara, S. Dennis, W. Kintsch(Ed.). NJ: Erlbaum.

Abstract

Analysis of research trends on the career breaks in Korea using network analysis

Kyungyi Park*·JiHyun Shim**

The problem of career interruption due to marriage, pregnancy, and childbirth of women is not easily solved in Korea. Many related studies are needed to solve social problems such as career disconnection, and this study examined domestic research trends related to career disconnection through network analysis, and based on this, implications and suggestions for future research related to career disconnection.

In this study, 324 papers were selected and the keywords of the papers were analyzed using NetMiner 4.0. Keywords are extracted, frequency analysis, keyword filtering, word cloud generation were performed, and topic modeling, keyword network generation, visualization, and centrality analysis were attempted.

As a result, the amount of research related to career disconnection in Korea changed according to related legislation such as the Family-Friendly Act, the Gender Employment Equal Act, and the Career Disconnected Women's Act, and keywords such as reemployment, child rearing, childbirth, and economic activity accounted for a high frequency. Most of the studies were conducted on actual situation analysis or policy, and it was confirmed that connection centrality or proximity centrality was high but mediation centrality was low. In the future, the necessity of research on the structural problems of the labor market related to women's economic activities, or various studies on organizational culture, social environment, and psychological environment was suggested.

Keywords : Career breaks, research trends, network analysis

* Master in HRD, Sookmyung Women's University

** Corresponding Author: Professor, Department of HRD, Sookmyung Women's University

2022년 1호

(통권 112호)

여 성 연 구

발 행 인 문 유 경

편 집 인 이 미 정

등 록 일 1983년 11월 23일

등록번호 바-813

발 행 일 2022년 3월 31일

발 행 처 한국여성정책연구원
(03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363)
TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007

인 쇄 처 리드릭 TEL. 02)2269-1919