



The Women's Studies

2019년 1호

| 연구논문 |

- | | |
|---|-------------|
| ·기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 중단적 변화유형 분류 및 영향요인 검증:
이중 변화형태 모형의 적용 | 남예지·장유나·홍세희 |
| ·경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과 | 홍미경·김종표 |
| ·대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구 | 정혜주·민윤경·변보경 |
| ·여성의 군대 지원 동기에 관한 연구: 육군 여군 장교를 중심으로 | 조선웅 |
| ·여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성 비교연구 | 남기정·이동명·진로 |
| ·국공립대 여성교수 현황 분석 및 비율 확대 방안 탐색 | 박남기·박효원 |
| ·저출산에 대한 인식지평 확장: 사적이고 친밀한 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치 | 구은정 |
| ·산재근로자의 직업복귀 성과와 젠더 특성에 관한 중단 연구 | 이정화 |



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

1. 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 종단적 변화유형 분류 및 영향요인 검증 : 이중 변화형태 모형의 적용 / 남예지·장유나·홍세희	5
2. 경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과 / 홍미경·김종표	35
3. 대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구 / 정혜주·민윤경·변보경	69
4. 여성의 군대 지원 동기에 관한 연구 : 육군 여군 장교를 중심으로 / 조선웅	97
5. 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성 비교연구 / 남기정·이동명·진로	125
6. 국공립대 여성교수 현황 분석 및 비율 확대 방안 탐색 / 박남기·박효원	161
7. 저출산에 대한 인식지평 확장: 사적이고 친밀한 영역에서 향유하는/ 할 수 있는 가치 / 구은정	191
8. 산재근로자의 직업복귀 성과와 젠더 특성에 관한 종단 연구 / 이정화	227

기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 종단적 변화유형 분류 및 영향요인 검증 : 이중 변화형태 모형의 적용*

남예지**·장유나***·홍세희****

초 록

본 연구의 목적은 기혼여성의 결혼가치관과 그들이 인식하는 부부친밀감의 변화양상에 따라 잠재계층성장모형을 동시에 추정하여, 잠재계층을 분류하고 관련 영향요인의 유의성을 검증하는 것이다. 이를 위해 여성가족패널 1차년도부터 6차년도까지의 종단자료를 사용했다. 분석 결과, 결혼가치관의 잠재계층은 변화유형에 따라 '보수적 가치관 고착형', '중도-개방 변화형', '개방적 가치관 유지형'의 3개 집단으로, 부부친밀감은 '저수준 유지 집단', '보편-유지 집단', '고수준 하향 집단'으로 3개 집단으로 분류되었다. 결혼가치관의 계층분류에는 연령, 직장유무, 최종학력, 가사분담 만족도, 결혼 연차, 결혼생활 행복감이, 부부친밀감에는 연령, 최종학력, 자녀유무, 가사분담 만족도, 결혼 연차, 결혼생활 행복감이 유의한 것으로 나타났다. 본 연구는 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감을 종단적으로 연결하여 현재 한국에서 나타나는 가정학적·인구사회학적 변화를 이해하고자 하였다. 또한 잠재계층성장모형을 확장시켜 변화에 따른 잠재계층을 파악하였을 뿐만 아니라 두 변수의 상호관계를 살펴보고 관련한 영향요인을 제시하였다는 점에서 연구 방법론적으로도 의의가 있다.

주제어 : 기혼여성, 결혼가치관, 부부친밀감, 잠재계층성장모형, 이중 변화형태 모형

* 본 논문은 제16회 통계청 대학원생 논문공모전의 수상논문을 수정·보완한 것임.

** 제1 저자 : 고려대학교 교육학과 석사과정(nyeji1018@naver.com)

*** 제2 저자 : 고려대학교 교육학과 박사과정(pollux_15@daum.net)

**** 교신저자 : 고려대학교 교육학과 교수(seheehong@korea.ac.kr)

I. 서론

최근 한국에서는 저출생 현상을 비롯하여 결혼연령의 상승, 이혼의 증가 등 결혼과 관련된 다양한 문제가 활발히 논의되고 있다. 통계청(2018a)의 자료에 따르면 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 한국은 초저출생 국가로 분류된 국가로, OECD 회원국과의 합계 출산율 격차도 벌어지는 추세인 것으로 나타났다(머니투데이, 2018). 이에 따라 한국은 고령화와 맞물려 생산가능 인구의 비중이 급격하게 줄어드는 인구절벽 문제에 직면하고 있다(Dent, 2014). 한국의 인구절벽 문제는 국민의 평균 기대 수명 연장에 따른 고령층 증가에도 기인하지만, 기대 수명의 연장은 의료기술의 발달과 생활수준의 향상으로 인한 자연적인 결과라는 점에서 그 자체로 심각한 사회 문제가 되지는 않는다. 이보다 더 시급하게 해결해야 하는 원인은 급격한 출산율 하락으로 주목받고 있다. 저출생 현상은 국가 생산력을 감소시키고 종단에는 한 국가 내의 자연적 인구 대체 확률을 낮춰 미래사회 전반에 막대한 충격을 가져올 것으로 예상되는(이삼식, 2006) 심각한 사회 문제다.

출산을 저하에 기여하는 요인은 다양하게 조사되고 있다. 급속한 산업화·도시화 진행으로 인한 가족 구조의 변화, 여성의 교육 수준 향상 및 노동시장으로의 진입 증가, 초혼연령의 상승, 이혼가정의 증가, 자녀의 양육비 부담 증가 등이 저출생의 원인으로 지목되고 있다(김태현, 2005). 특히 사회 경제적 구조의 변화로 결혼 시기가 늦춰지고 결혼과 가족에 대한 가치관이 변화하면서, 사회 전반적으로 출산을 기피하는 분위기가 형성되어 저출생 현상을 심화시키고 있다(문선희, 2012). 실제로 미혼여성 혹은 미혼남녀를 대상으로 한 몇몇 선행연구에서는 이러한 가치관 변화가 결혼의향 및 출산의향에 영향을 주는 것으로 밝혔다(예: 김지유·조희선, 2014; 문선희, 2012; 이연숙·김하늬·이정우, 2016; 진미정·정혜은, 2010). 이들은 미혼 청년층의 가치관 변화가 결혼율과 출산율 감소로 연결된다는 것에 주목한 연구들로, 현재 한국의 미혼 청년층에게 결혼과 가족의 의미가 어떠한지 나타내었다.

하지만 가치관의 변화는 미혼남녀에게만 해당하는 문제라 보기 어렵다. 혼인신고를 한 지 5년이 지나지 않은 초혼 신혼부부 110만 3천 쌍 중 현재 자녀가 없다고 보고한 경우가 41만 4천 쌍으로, 전체의 약 37.5%가 무자녀 부부인 것으로 조사되었다(통계청, 2018b). 다자녀 기준이 3명 이상에서 2명 이상으로 낮아진 것도 한 가구에 아이를 한 명도 낳지 않는 무자녀시대가 도래한 것의 반증이라는 주장(이데일리, 2018)이 나오는 만큼, 기혼남녀의 가치관 변

화 또한 저출생 문제의 핵심이라 할 수 있다. 특히 남성보다 여성의 가치관 변화가 빠른 것으로 보고된 바 있는데(김승권, 2014), 가치관 변화의 주된 원인으로 여성의 직업 활동 증가 및 경제력 향상이 꼽히는 것을 고려하면, 충분히 그 이유를 유추할 수 있다.

이러하듯 기혼여성 사이에서 결혼관 변화가 빠르게 진행되고 있음에도, 결혼가치관이 실제로 변화하고 있는지, 어떻게 변화하는지 등에 대한 종단연구는 부족하다. 결혼과 출산에 대한 사회적 지원 문제를 다룬 연구는 다수 이어지고 있으나(예: 김종훈, 2018; 이미옥·명성준, 2015; 이삼식, 2015; 이충환·신준섭, 2013), 개인의 결혼가치관에 대한 연구(예: 김태현, 2005; 이삼식, 2006; 호정화, 2014)는 대부분 횡단자료를 바탕으로 한 단편적 연구에 그치고 있다. 결혼관의 변화를 다룬 연구가 일부 존재하기는 했지만, 연령에 따라 변수의 평균을 구하여 그 수치를 단순히 비교(은기수·이윤석, 2005)하거나 결혼가치관을 가족가치관과 묶어 분석하는(이연숙·김하늬·이정우, 2016) 것에 그쳐, 결혼가치관의 변화를 다각적으로 살펴보는 데에 한계가 있다.

한편, 부부관계가 어떠한 사회적 규범에 따라 아이를 가졌던 전통적 가치관이 약해지고 출산이 부부가 자발적으로 결정할 수 있는 문제가 되면서(Cherlin, 2004), 부부간의 심리적 관계가 자녀를 가지는 데에 크게 작용하는 것으로 연구된 바 있다(김은경, 2014). 즉, 자녀를 낳아 가정을 이루는 것이 미덕으로 여겨졌던 과거 기성세대와 비교해, 부부 자신들의 삶을 즐기는 것을 추구하는 분위기가 점차 강해져 자녀출산의 문제 또한 부부생활이 어떠한지에 따라 좌우되는 것이다. 이는 부부의 정서적·심리적 관계가 가까울 때 자녀를 출산할 가능성이 강해질 수 있음을 시사한다. 이러한 부부친밀감은 부부의 상호 공유적인 인지적, 정서적, 성적인 밀접함의 정도를 나타내는 지표로(이경희, 1998), 부부간의 심리적 관계가 어떠한지 파악하는 데 핵심적이다.

이처럼 부부친밀감이 결혼가치관과 함께 더불어 고려해야 할 중요한 요소임에도 불구하고 현재까지 결혼가치관과 부부친밀감이 어떠한 영향 관계에 있는지 살펴본 연구는 드물다. 이에 더하여 인간관계는 시간에 따라 변할 수 있는 속성을 지녔다는 점에서, 결혼가치관과 마찬가지로 부부친밀감 또한 변화할 수 있는 특성임에도, 친밀감의 변화를 살펴본 사례는 부부 프로그램의 효과성을 보기 위한 연구(권정혜·채규만, 2000) 이외에 거의 존재하지 않는다. 대부분의 선행연구는 부부의 개인적인 특성(예: 우울, 자기효능감, 심리적 위기감 등)에 따라 부부관계가 어떻게 달라지는지에 대해 밝힌 것(예: 김명희·최연실, 2007; 김미옥·김경숙, 2016; 김수진·김세영, 2013; 윤미혜·신희천, 2009; 이경희·옥선화, 1998)으로, 횡단적 접근에 그쳤다는 한계가 존재한다.

따라서 본 연구는 남성에 비해 여성의 가치관 변화가 빠르다(김승권, 2014)는 것을 바탕으로, 기혼여성의 결혼가치관과 이들이 인식한 부부친밀감이 변하는지, 변화한다면 어떤 양상을 보이는지, 변화 양상이 서로 다른 유형으로 분류되는지 각각 종단적인 관점에서 알아보고자 한다. 또한, 기혼여성의 결혼가치관이 보수적 혹은 개방적으로 변한 경우에 부부친밀감이 높아지는지, 혹은 낮아지는지 그 관계성에 대해 파악하고, 이에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 고려하고자 한다. 이를 통해 저출생 원인 요소로서의 결혼가치관과 부부친밀도 변화에 대해 심층적으로 그 실태를 파악하고, 보다 실효성이 있는 출산정책을 수립하는 데에 토대가 되기를 기대한다.

II. 선행연구 고찰

1. 결혼가치관

가치는 지적, 정신적 구성 개념으로, 어떠한 상황에 대해 사람마다 보이는 태도, 행동, 선택 등의 기초가 된다(최연실, 1995). 따라서 가치관은 인간의 행동을 유발하는 일종의 심리적인 요인으로서, 개인의 태도 결정에 기준이 되는 신념을 뜻한다(김태길, 1995). 다시 말해, 가치관에 따라 각 개인은 상황에 대해 저마다 의사결정을 하며, 사회를 바라보는 시각을 형성한다. 따라서 어떤 가치관을 가졌는지에 관한 문제는 개인이 살아가는 데에 중요하게 작용한다(이삼식, 2006).

결혼관은 개인이 가진 가치관의 구성요소 중 하나로, 결혼에 관한 개인의 신념을 나타낸다(김경화·이선미, 1998). 결혼가치관에 따라 각 개인은 배우자 선택, 결혼, 이혼, 재혼 등에 관련된 가치와 견해를 형성(호정화, 2014)하게 되며, 결혼 또한 사회활동의 일환이기 때문에 결혼가치관은 한 사회 내의 여러 활동을 영위해나가는 데에도 큰 영향을 미친다. 이는 반대로 결혼이 다른 사회 구성요소의 영향을 받기도 한다는 것을 시사하며, 개인이 속한 사회가 어떠한지에 따라 결혼가치관이 다르게 나타날 수 있음을 내포한다(김지유·조희선, 2014). 즉, 결혼가치관은 한 사회 내에서 결혼에 대한 인식이 어떠한지 보여주는 지표이며, 특히 동일한 연령대에서는 생애주기가 유사할 가능성이 높아 그 세대만이 가지는 특징이 결혼가치관에 반영될 수도 있다.

한국의 경우, 전통적으로 유교사상을 따르고 있어 성역할에 대한 보수적인

고정관념이 지배적이었고, 따라서 여성이 아내 혹은 딸로서 남성의 보조자 역할을 이행해야 하는 것을 미덕으로 여겨왔다(김지유·조희선, 2014). 근래에는 여성의 교육 수준이 높아지고 사회 진출이 증가하여, 결혼을 꼭 필수로 해야 하는 사회적 규범보다는 개인의 선택으로 받아들이는 분위기가 형성되고 있다(남춘호·남궁명희, 2012). 하지만 전통문화를 따르려는 이가 여전히 남아있어, 현재 한국에는 전통적 가치관, 중도적 가치관, 개방적 가치관이 모두 혼재되어 있다. 이에 대하여 은기수·이윤석(2005)은 주로 중노년층이 전통적인 결혼관을, 청년층이 개방적인 결혼관을 가질 확률이 높은 것으로 보고하였다. 대학생을 연구대상으로 한 이연숙·김하늬·이정우(2016)는 가족가치관을 고려해 결혼관을 크게 가족중시형, 개인중시형, 자녀·가족중시 복합형으로 분류하여, 청년층 내에서도 여러 가치관이 존재할 수 있음을 보였다.

이처럼 개방적인 결혼가치관을 가진 청년층이 결혼·출산 세대가 되어 나타나는 변화는 다양한 사회 현상을 일으키고 있다. 이 중 두드러지는 것은, 결혼을 하지 않겠다는 비혼 가구 수 증가 현상과 결혼은 했지만 자녀를 갖지 않거나 아이를 가지더라도 한 명만 낳는 저출생 현상이다(서울경제, 2018). 이를 가치관으로 비롯된 ‘문제’라고 지적할 수는 없으나, 사회·경제적 관점에서 과거보다 결혼관이 개방적으로 전이되는 현상이 인구 구조 문제와 연결될 수 있다는 사안이 대두되고 있는 것은 사실이다. 실제로 진미정·정혜은(2010)은 전통적인 성역할태도를 지니고 가족부양에 동조할수록 결혼의향이 더 높다고 보고했다.

이러하듯 결혼관 변화가 빠르게 진행되고 있을 것임에도 불구하고, 결혼가치관이 실제로 변화하고 있는지, 어떻게 변화하는지 등에 대해 종단적으로 접근한 연구는 드물다. 사회 차원에서 결혼과 출산을 지원하는 정책에 관한 연구는 다수 이어지고 있으나(예: 김종훈, 2018; 이미옥·명성준, 2015; 이삼식, 2015; 이충환·신준섭, 2013), 개인의 결혼가치관에 대한 연구(김태현, 2005; 이삼식, 2006; 호정화, 2014)는 대부분 횡단자료에 의거하여 단편적인 수준으로 결혼가치관의 영향요인을 파악하는 데에 초점이 맞춰져 있다. 결혼가치관의 변화를 다룬 연구가 일부 존재하기는 했으나, 연령별로 결혼가치관을 단순히 비교(은기수·이윤석, 2005)하는 것에 그쳐, 결혼가치관의 변화를 다각적으로 살펴보는 데에 제약이 있다. 이연숙·김하늬·이정우(2016)의 연구에서 동일 세대라도 성장 환경에 따라 가치관이 다른 양상으로 변할 수 있음을 간접적으로 확인할 수 있었으나, 결혼가치관을 자녀관, 가족주의관 등 다른 가치관들과 묶어 정리하였다는 점에서 이들의 연구 또한 한계가 있었다. 따라서 보다 세밀하고 정확하게 결혼가치관이 변하는 양상을 이해하기 위해서는 결혼가치

관만을 집중적으로 살펴볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 결혼가치관의 변화를 면밀히 살피기 위하여 종단연구방법을 바탕으로 현상에 접근하고자 한다. 결혼가치관이 시간에 따라 어떻게 변하고 그 변화는 어떻게 유형화할 수 있는지 검증하여, 현재 국내 기혼여성의 결혼관에 관한 보다 심층적인 이해를 돕고자 한다.

2. 부부친밀감

부부친밀감은 부부의 정서적, 성적인 밀접함의 수준을 보여주는 지표로(이경희, 1998), 의사소통과 가치관의 일치성, 신뢰 및 성적 만족과 같은 인지적 요인을 포함하여 관계를 긴밀하게 공유하는 정도를 나타낸다. 부부는 서로 다른 환경에서 자란 두 남녀가 결혼이라는 제도를 통해 맺어진 공동체로(허윤정, 1997), 공간, 시간, 정서 등을 공유하기 때문에, 서로에 대해 긍정적으로 인지하는 정도 혹은 친밀한 정도가 결혼만족도(하오령·권정혜, 2006)를 비롯하여 자녀출산 의향(김은경, 2014)에까지 영향을 미칠 수 있다.

실제로 부부 간의 친밀도가 자녀를 가지는 데에 크게 작용하는 것으로 나타나면서(김은경, 2014), 부부친밀도 또한 출산문제에서 중요하게 고려해야 하는 변수로 관심받고 있다. 이경희·옥선화(1998)의 연구에서는 부부관계 유형을 분류하고, 유형화된 집단 간의 차이를 설명하고자 하였다. 이들은 부부관계의 유형을 친밀형, 갈등형, 포기형, 친밀감 추구형으로 분류하였으며, 부정적 갈등해결방식, 긍정적 자아개념 및 긍정적 상호작용, 사회인구학적 특성에 따라 다른 부부관계 양상을 발견하였다고 보고하였다.

부부관계 또한 인간관계 중 하나며, 인간관계는 시간에 흐르면서 변할 수 있는 가변적인 속성을 지니고 있다. 이러한 점을 감안했을 때 부부친밀감 또한 변화할 수 있는 특성임에도, 부부친밀감의 변화 형태가 어떠한지, 특히 부부친밀감의 변화가 어떤 요인에 의해 일어날 수 있는지에 대해 밝혀진 바가 적다. 지금까지의 선행연구는 부부친밀감의 횡단자료를 활용한 연구가 대다수로, 개인적인 특성(예: 우울, 자기효능감, 심리적 위기감 등)에 따라 부부친밀감의 차이가 있는지 확인하는 연구(예: 김명희·최연실, 2007; 김미옥·김경숙, 2016; 김수진·김세영, 2013; 윤미혜·신희천, 2009; 이경희·옥선화, 1998)에 그치고 있어 부부친밀감의 유형을 명확히 분류하지 못하고 있다. 이와 더불어 인간은 자신의 가치관에 따라 타인과의 관계를 형성한다는 것을 고려하면, 결혼가치관과 부부친밀감이 서로 밀접한 영향을 주고받을 수 있음을 유추할 수 있지

만, 실제로 결혼가치관과 부부친밀감이 어떠한 관계를 형성하는지 함께 살펴본 연구는 드물다.

따라서 본 연구는 기혼여성의 시간에 따른 부부친밀감 변화 양상을 종단적인 관점에서 살펴보고, 부부친밀감의 변화유형을 면밀히 분류하고자 한다. 또한, 부부친밀감이 결혼가치관과 어떠한 영향 관계에 있는지 파악하여 두 변인을 보다 심층적으로 이해하고자 한다.

3. 결혼가치관 및 부부친밀감의 영향요인

본 연구에서는 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 변화 양상과 그 유형을 추정하고 서로의 관계를 보는 가운데, 두 변수에 대한 영향요인들도 함께 고려하고자 한다. 영향요인은 개인 요인과 가정 요인으로 분류될 수 있으며 이는 다음과 같다.

먼저, 본 연구에서 고려하는 개인 요인은 최종학력과 직장유무, 연령이다. 학력과 직장유무는 결혼으로 인한 기회비용과 관련이 있다. 여성의 고학력과 사회진출증가로 인해 초혼 연령이 증가하고 비혼 상태가 지속되고 있어 영향요인으로 활발하게 연구되고 있는 변수이다(호정화, 2014). 여성의 연령 또한 부부친밀감에 영향을 줄 수 있는 것으로 보고(김수진·김세영, 2013)된 바 있어, 본 연구에서는 결혼가치관과 부부친밀감에 대한 최종학력, 직장유무, 연령의 영향력을 살펴보고자 한다.

가정 요인으로는 자녀유무, 가사분담 만족도, 가구소득, 결혼 연차를 고려하고자 한다. 자녀의 탄생은 부부에게 있어 하나의 큰 사건으로 결혼생활에 엄청난 영향을 미치며(Ryder, 1973), 따라서 자녀유무는 결혼만족도를 비롯하여 양육스트레스(안정신·문혜련, 2017)까지 다양한 요소와 함께 작용하는 요인이다. 가사분담 만족도의 경우, 미혼 여성을 대상으로 한 김승권(2014) 연구에서 남성에게 주어지는 가사분담이 현재보다 늘어야 한다는 의견이 보편적으로 형성되어 있음을 밝혔으며, 이를 통해 가사를 동등하게 분담하는 부부일 때 개방적인 결혼가치관을 가지고 있음을 유추할 수 있다. 가구 소득은 결혼생활 전반에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있어(최효식, 2017), 본 연구의 영향요인으로 포함하였다. 한편, 결혼가치관과 부부친밀감 모두 시간에 따라 가변하는 특성을 가졌음을 고려했을 때, 결혼가치관과 부부친밀감이 시간과 관련이 깊은 변수인 결혼 연차에 민감하게 반응할 수 있어, 결혼 연차 또한 영향요인에 포함하였다. 마지막으로, 결혼가치관이 가정생활에 대한 만족도 및 행

복감과 유의미한 관계를 맺는 것으로 보고된 바 있어(신승배·이정환, 2015), 결혼생활 행복감도 함께 고려하였다.

따라서 이상의 선행 연구를 고찰하여 변수 관계와 분석 모형을 설정한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감은 변화형태에 따라 집단이 어떻게 구분되며, 각 집단의 비율은 어떠한가?
- 연구문제 2. 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 조건부확률과 결합확률을 통해 보았을 때, 어떤 영향 관계가 존재하는가? 결혼가치관이 개방적이면 부부친밀감이 낮은가? 혹은 높은가?
- 연구문제 3. 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감 변화에 따른 집단분류에 있어 어떤 영향요인들이 유의한가?

Ⅲ. 연구 방법

1. 자료 및 표본

본 연구는 한국여성정책연구원이 수집한 여성가족패널(Korean Longitudinal Survey of Women and Families; KLoWF)의 제1차(2007년)부터 제6차(2016년)까지의 자료를 사용하였다. 본 자료는 9,068가구에 거주하는 만 19세 이상 만 64세 이하의 여성 9,997명을 대상으로 이들의 경제활동 및 가족생활에 대한 양상을 입체적으로 파악하는 것을 목적으로 한다.

본 자료를 이용한 목적은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 주요변수인 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감에 대한 내용을 담고 있을 뿐만 아니라 다양한 관련변인들을 포함하여 본 연구를 수행하기에 적합하다. 둘째, 종단자료로 설계되어 주요변수에 대한 변화를 파악하기 용이하다. 셋째, 전국 단위의 여성을 대상으로 한 대규모 자료로 표본의 대표성이 확보되어 연구결과를 일반화하기 용이하다.

본 연구는 기혼여성의 결혼가치관과 그들이 인식하는 부부친밀감에 대한 변화를 살펴보기 위해 1차부터 6차까지의 자료를 모두 분석에 사용하였다. 최종 분석대상은 2007년(제1차)부터 2016년(제6차)까지 지속적으로 기혼 상태였던 여성 중, 관련 문항에 모두 응답한 4,229명이다.

2. 측정 도구

1) 결혼가치관 및 부부친밀감

본 연구의 주요변수 중 기혼여성의 결혼가치관은 가족 관련 가치관 문항에서 결혼가치관 5문항을 사용하였다. 부부친밀감의 경우, 남편에 대한 인식을 묻는 4문항을 이용하였다. 두 변수 1차년도부터 6차년도까지 문항들의 평균으로 각 시점마다 동일하게 측정되었다. 문항은 모두 ‘매우 그렇다’(1점)부터 ‘전혀 그렇지 않다’(4점)까지 4점 척도다. 결혼가치관 문항은 ‘자녀가 있어도 이혼할 수 있다’를 제외하면 모두 점수가 높을수록 가치관이 개방적인 것으로 해석할 수 있으므로, 해당 문항(자녀가 있어도 이혼할 수 있다)만 역처리하였다. 부부친밀감은 모두 역처리하여 점수가 높을수록 부부의 친밀감에 대한 인식이 좋은 것으로 해석하였다. 구체적인 문항 내용은 <표 1>에 제시하였으며, 모든 시점에서 각 문항의 신뢰도 Cronbach α 값은 .608~.837로 나타났다.

2) 주요 변수에 대한 영향요인

본 연구는 영향요인이 결혼가치관 및 부부친밀감의 초기치와 변화율 모두에 영향을 미치는 것으로 설정하기 위해 1차년도 응답으로 영향요인을 측정하였다. 이때 결혼가치관과 부부친밀감의 영향요인은 크게 개인 요인과 가정 요인으로 분류하였다.

<표 1> 주요 변수에 대한 문항내용 및 신뢰도

변수	문항내용	시점(차수)	신뢰도
결혼 가치관	결혼은 반드시 해야 한다 결혼은 집안배경이 비슷한 사람과 해야 한다 결혼은 일찍 하는 것이 좋다 결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다 자녀가 있어도 이혼할 수 있다 (*)	1차년도	.608
		2차년도	.617
		3차년도	.617
		4차년도	.625
		5차년도	.679
		6차년도	.697
부부 친밀감	나는 남편과 평소에 대화를 많이 한다 (*) 나는 남편과 서로 견해가 비슷하다 (*) 나는 남편과 부부생활(성관계)에 만족한다 (*) 나는 남편을 신뢰한다 (*)	1차년도	.837
		2차년도	.801
		3차년도	.784
		4차년도	.766
		5차년도	.766
		6차년도	.770

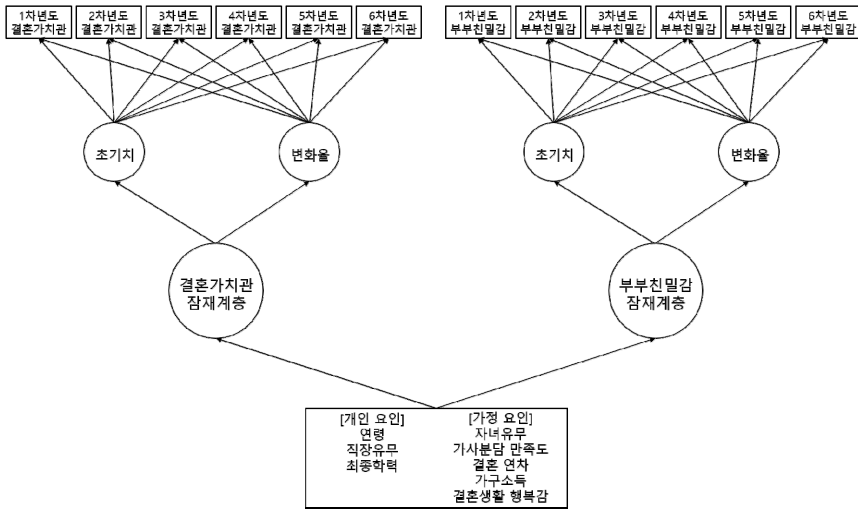
주) 역처리한 문항은 (*)로 표시.

개인 요인으로는 연령, 직장유무, 최종 학력이 사용되었다. 직장유무는 ‘일자리 없음’(0점), ‘일자리 있음’(1점)로 측정되었다. 최종 학력의 경우, 실제 설문에서는 ‘무학’(1점)부터 ‘대학원 박사’(9점)까지의 9점척도로 조사되었으나, 분석의 정확성을 위해 서열변수(0=무학, 6=초등학교 졸업, 9=중학교 졸업, 12=고등학교 졸업, 14=전문대학 졸업, 16=4년제 대학 졸업, 18=석사 졸업, 22=박사 졸업)로 변환하여 사용하였으며, 점수가 높을수록 고학력인 것으로 해석하였다.

가정 요인으로는 자녀유무, 가사분담 만족도, 가구소득, 결혼 연차, 결혼생활 행복감을 이용하였다. 자녀유무는 0점을 ‘자녀 없음’, 1점을 ‘자녀 있음’으로 코딩하였다. 가사분담 만족도는 ‘매우 만족한다’(1점)부터 ‘전혀 만족하지 않는다’(5점)로 측정되었으며 역처리를 통해 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다. 가구소득은 만원 단위로 측정되었으며, 천만 원 단위로 변환하여 사용하였다. 결혼 연차는 1차년도(2007년)에서 결혼한 시점을 뺀 값으로 측정하였다. 결혼생활 행복감은 ‘매우 불행하다’(1점)부터 ‘매우 행복하다’(7점)로 측정되어 점수가 높을수록 결혼생활이 행복한 것으로 해석하였다.

3) 분석 방법

본 연구에서는 기혼여성의 결혼가치관 및 부부친밀감을 변화양상에 따라 여러 개의 잠재계층으로 유형화하고 도출된 잠재계층에 대한 영향요인을 살펴보기 위해 이중변화형태분석(Dual Trajectory Modeling Analysis)을 적용하였다. 이중변화형태분석은 Nagin(1999)의 준모수적 집단중심 접근법으로 알려진 잠재계층성장모형(Latent Class Growth Model; LCGM)을 확장한 혼합모형으로, 집단기반 성장궤도를 통해 자료를 쉬우면서도 정교하게 분석할 수 있다(Jones & Nagin, 2007).



[그림 1] 연구모형

본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같다. 시각적 편의를 위해 측정변수의 오차항을 생략하고 영향요인을 하나의 사각형으로 나타냈다. 절편(초기치)부터 변화율의 2차함수까지는 모두 잠재변수이므로 원으로 표시하였다. 따라서 [그림 1]은 기혼여성의 결혼가치관과 기혼여성이 인식한 부부친밀감의 변화양상에 따른 잠재계층이 어떠한지 파악함과 동시에 그에 관한 개인 및 가정요인의 영향력을 검증하는 모형이다.

본 연구에서 활용되는 이증변화형태분석은 크게 세 단계로 진행된다. 첫 번째로 각 종속변수들에 대한 잠재계층의 수와 변화함수를 결정한다. [그림 1]에서도 제시되어 있듯이, 변수별 잠재계층은 해당 종속변수의 초기치와 변화율에 기반하여 도출된다. 이때 잠재계층 내에서 가장 고차원의 함수부터 유의성을 검정하여 유의하지 않은 경우 낮은 차원의 함수로 변경한다. 이러한 과정을 통해 모든 잠재계층의 최고차항이 유의할 때까지 전체 모형을 탐색적으로 추정한다. 따라서 어떤 잠재계층은 선형함수로 구성되고 어떤 잠재계층은 곡선으로 표현되거나 변화가 없는 등, 각 계층별로 함수형태가 다를 수 있다.

한편, 본 연구에서 사용하는 결혼가치관과 부부친밀감의 측정 도구는 4점 척도로 구성되어 있다. 이는 절단형 정규모형(censored normal model)에 기반을 두므로 시간에 따른 잠재계층 J의 다차함수 모형 중 2차함수 모형은 아래와 같이 표현될 수 있다(Jones & Nagin, 2007).

$$Y_{it}^J = \beta_0^J + \beta_1^J Year_{it} + \beta_2^J Year_{it}^2 + \epsilon_{it} \quad (1)$$

위의 식에서 Y_{it}^J 은 잠재계층 J 에 속한 i 번째 개인이 시점 t 에서 해당 문항, 즉 변수에 응답한 값이다. $Year$ 은 시간에 대한 변수로, 본 연구에서는 1차년도(2007년)부터 6차년도(2016년)까지 6개 시점이 이에 해당한다. β^J 은 잠재계층 J 에 대한 각 항에 대한 계수 값으로, β_0 은 절편계수, β_1 은 1차함수항계수, β_2 은 2차함수항계수를 의미한다. 이때 β^J 들에 대한 계수 유의성검증을 통해 몇 차 함수항이 유의한지 확인하여 각각의 잠재계층의 변화함수를 결정한다.

잠재계층성장모형의 변화함수를 선택함과 동시에 잠재계층의 수를 결정하기 위해 아래의 식과 같이 상대적합도 지수 AIC(Akaike Information Criterion)(Akaike, 1974)와 BIC(Bayesian Information Criterion)(Schwartz, 1978)을 활용한다. 아래의 식에서 $\ln(L)$ 은 로그 우도값, p 은 추정모수의 수, N 은 표본크기를 뜻한다. 두 적합도 지수 모두 음수형태로 나타나며, 값이 클수록 모형의 설명력이 좋은 것으로 해석할 수 있다. 즉, 분석 모형이 자료에 적합할수록 0에 가까워진다. 또한 잠재집단에 속할 확률이 1% 미만이면 계층이 잘 분류되었다고 보기 어려우므로, 각 집단비율이 기준을 충족하는지 확인하여(Jung & Wickrama, 2008), 최종적으로 잠재계층 수를 정한다.

$$AIC = \ln(L) - (0.5)p \quad (2)$$

$$BIC = \ln(L) - (0.5)p \ln(N) \quad (3)$$

두 번째 단계에서는 앞에서 결정된 두 변수의 변화 양상에 대한 잠재계층성장모형들을 동시에 분석하여, 잠재계층별 특징과 응답자가 각각의 잠재계층에 속할 확률을 함께 파악할 수 있다. 여기서 얻어지는 결과를 통해 두 가지 잠재계층성장모형의 상호관계를 확인할 수 있다. 다시 말해 한 잠재모형의 다른 나머지 잠재모형을 조건으로 하는 조건부확률과 두 잠재모형을 결합한 결합확률이 도출된다. 본 연구의 경우는 결혼가치관의 변화 양상에 따른 잠재모형과 부부친밀감에 따른 잠재모형의 상호간의 양상을 살펴볼 수 있다. 각각 변수 Y_1 의 잠재계층 J 에 속할 때 변수 Y_2 의 잠재계층 K 에 속할 조건부확률(π_{klj})은 아래와 같이 정리된다(Jones & Nagin, 2007). 이때 π_{klj} 는 0과 1 사이 값을 가지며, 이는 모수 γ_{klj}^0 을 추정하여 얻어진다(Nagin & Tremblay, 2001).

$$\pi_{k|j} = e^{\gamma_{kj}^0} / \sum_k e^{\gamma_{kj}^0} \quad j = 1, \dots, J, \quad k = 1, \dots, K \quad (4)$$

마지막 단계에서는 두 잠재계층성장모형에 영향을 주는 개인 요인과 가정 요인을 전체 모형에 투입한다. 본 연구에서 사용하는 영향요인은 [그림 1]과 같이 시간 독립적 변수로 설정하여, 각각의 잠재계층성장모형이 유형화됨에 있어 초기치와 변화율에 모두 영향을 미칠 수 있다.

이상의 분석을 수행하기 위해 본 연구에서는 SAS 9.4의 PROC TRAJ를 이용하였다. 이 통계 패키지에서는 관측치에 결측이 존재하는 경우, 결측을 제거하는 것이 권장된다(Andruff et al., 2009). 따라서 본 연구에서는 분석 전 결측에 대해 listwise 방법을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 결혼가치관 및 부부친밀감 변화양상에 따른 잠재계층

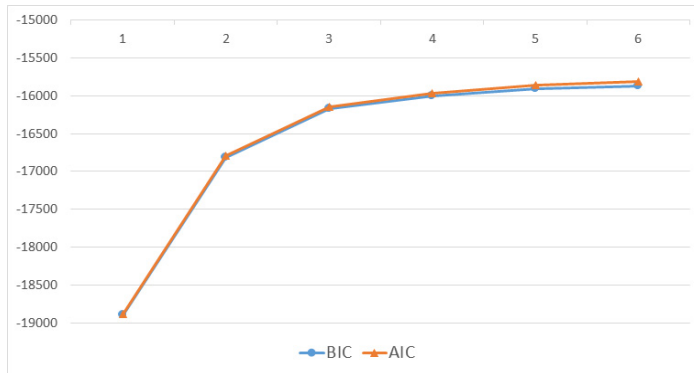
기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 변화 형태에 따라 잠재계층을 분류하기 위해, 잠재계층의 수별로 두 잠재계층성장모형의 적합한 변화 함수가 무엇인지 각각 살펴보았다.

〈표 2〉 변수별 잠재계층 수에 따른 변화함수 조합 및 적합도 지수

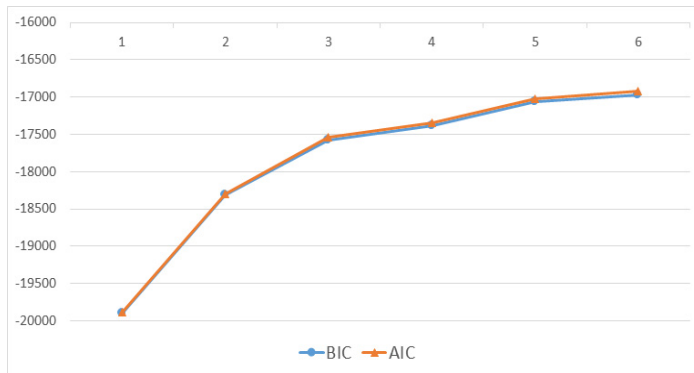
변수	잠재계층 수	변화함수 조합	BIC	AIC	Log likelihood
결혼 가치관	1	(2)	-18894.47	-18881.77	-18877.77
	2	(2,2)	-16811.75	-16786.35	-16778.35
	3	(2,2,2)	-16178.97	-16149.88	-16128.88
		(1,2,2)	-16174.85	-16139.93	-16128.93
	4	(2,2,2,2)	-16013.53	-15962.73	-15946.73
		(1,2,2,2)	-16010.08	-15962.46	-15947.46
		(1,1,2,2)	-16006.80	-15962.36	-15948.36
	5	(2,2,2,2,2)	-15918.47	-15854.98	-15834.98
		(1,2,2,2,2)	-15915.39	-15855.07	-15836.07
		(1,1,2,2,2)	-15974.80	-15917.65	-15899.65
		(1,1,2,1,2)	-15908.38	-15854.40	-15837.40

18 여성연구

변수	잠재계층 수	변화함수 조합	BIC	AIC	Log likelihood
	6	(2,2,2,2,2,2)	-15887.36	-15811.16	-15787.16
		(1,2,2,2,2,2)	-15884.22	-15811.20	-15788.20
		(1,1,2,2,2,2)	-15880.08	-15810.23	-15788.23
		(1,1,2,1,2,2)	-15876.97	-15810.29	-15789.29
		(1,1,2,1,2,1)	-15872.79	-15809.30	-15789.30
		(1,1,2,2,2,0)	-15868.63	-15808.31	-15789.31
부부 친밀감	1	(2)	-19902.51	-19889.81	-19885.81
	2	(2,2)	-18322.95	-18297.55	-18289.55
		(1,2)	-18319.08	-18296.85	-18289.85
		(0,2)	-18315.18	-18296.13	-18290.13
	3	(2,2,2)	-17583.27	-17545.17	-17533.17
		(1,2,2)	-17579.69	-17544.77	-17533.77
		(0,2,2)	-17575.64	-17543.89	-17533.89
	4	(2,2,2,2)	-17396.16	-17345.36	-17329.36
		(1,2,2,2)	-17392.34	-17344.71	-17329.71
		(1,1,2,2)	-17392.48	-17348.04	-17334.04
		(1,1,1,2)	-17389.31	-17348.04	-17335.04
		(0,1,1,2)	-17385.17	-17347.07	-17335.07
		(0,0,1,2)	-17381.01	-17346.08	-17335.08
	5	(2,2,2,2,2)	-17090.07	-17026.57	-17006.57
		(1,2,2,2,2)	-17085.98	-17025.65	-17006.65
		(1,1,2,2,2)	-17279.58	-17222.43	-17204.43
		(1,1,1,2,2)	-17093.21	-17039.24	-17022.24
		(0,1,2,2,2)	-17078.72	-17024.74	-17007.74
		(0,1,1,2,2)	-17276.31	-17225.51	-17209.51
		(0,1,0,2,2)	-17070.90	-17023.27	-17008.27
		(0,0,0,2,2)	-17066.97	-17022.53	-17008.53
	6	(2,2,2,2,2,2)	-16952.55	-16876.35	-16852.35
		(1,2,2,2,2,2)	-16949.20	-16876.17	-16863.17
		(1,2,2,1,2,2)	-16945.46	-16875.61	-16853.61
		(0,2,2,1,2,2)	-17254.16	-17187.48	-17166.48
		(0,2,2,1,1,2)	-16969.07	-16895.57	-16875.57
		(0,2,1,1,1,2)	-16955.21	-16894.89	-16875.89
		(0,2,1,0,1,2)	-16980.73	-16923.58	-16905.58
		(0,2,1,0,0,2)	-16976.82	-16922.84	-16905.84
		(0,1,1,0,0,2)	-16974.46	-16923.66	-16907.66



[그림 2] 결혼가치관 잠재계층 수 증가에 따른 적합도 지수 변화



[그림 3] 부부친밀감 잠재계층 수 증가에 따른 적합도 지수 변화

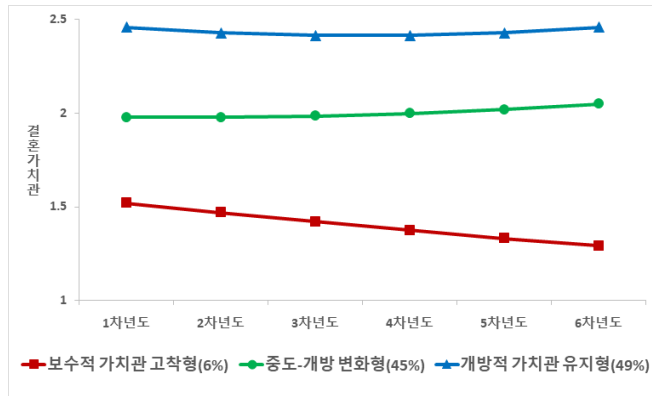
먼저 각 변수에서 잠재계층의 수를 결정하고, 변화함수를 탐색적으로 파악하였다. 가장 유의한 변화함수의 조합은 각 잠재계층의 최고차항 계수의 유의성에 근거하였다. 계층별 최고차항의 계수가 $\alpha = .05$ 수준에서 유의해질 때까지 해당 잠재계층의 함수의 차수를 감소시켜나갔다. 두 잠재모형의 잠재계층 수별 변화함수 조합결과는 <표 2>에 제시하였다. 시각적 편의를 위해 잠재계층 수별로 가장 유의했던 변화함수 조합은 굵게 표시하였다. 3차함수로 적합시킨 경우에 모든 계층의 최고차항 계수가 유의하지 않거나, 다수의 계층이 0차로 적합되어 변화 양상을 보기에 적절하지 않았기 때문에 2차부터 변화함수를 탐색하였다.

〈표 3〉 잠재계층의 변화함수 및 비율

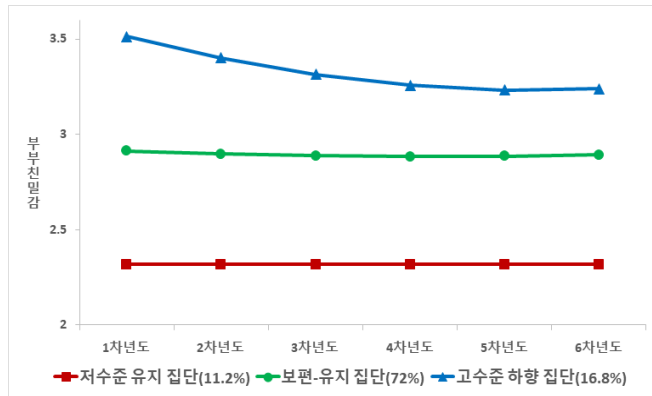
잠재계층		함수	계수	표준오차	비율(%)
결혼가치관	보수적 가치관 고착형	절편	1.569***	0.031	6.0***
		1차	-0.055***	0.008	
	중도-개방 변화형	절편	2.022***	0.021	45.0***
		1차	-0.025*	0.012	
		2차	-0.005***	0.001	
	개방적 가치관 유지형	절편	2.504***	0.019	49.0***
		1차	-0.041***	0.011	
		2차	0.005***	0.001	
부부친밀감	저수준 유지 집단	절편	2.295***	0.015	11.2***
	보편-유지 집단	절편	2.951***	0.017	72.0***
		1차	-0.031***	0.010	
		2차	0.003***	0.001	
	고수준 하향 집단	절편	3.749***	0.042	16.8***
		1차	-0.174***	0.024	
		2차	0.016***	0.003	

*p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

다음으로 가장 적절한 잠재계층의 수를 결정하기 위해 결혼가치관과 부부친밀감에 대해 잠재계층의 수를 증가시키면서 적합도 지수를 확인하였다. 이때 각 잠재계층 수에 대한 적합도 지수는 〈표 2〉에서 잠재계층 수별로 가장 유의하게 나온 변화함수 조합의 결과다. [그림 2], [그림 3]과 같이, 계층 수를 증가시킬수록 결혼가치관과 부부친밀감에 대한 BIC와 AIC는 모두 증가했으며, 계층 수 4개부터는 증가 폭이 급격하게 낮아졌다. 더불어 각 집단의 비율이 최소 1% 이상을 충족하는지 여부(Jung & Wickrama, 2008)와 해석가능성을 고려(Nagin, 2005)하여, 결혼가치관과 부부친밀감 모두 3개의 잠재계층으로 결정하였다. 결혼가치관과 부부친밀감의 변화 양상에 따른 잠재계층의 수가 각각 3개인 모형을 동시에 분석한 결과는 〈표 3〉과 같으며, 모든 집단에서 변화함수계수가 유의함을 확인할 수 있었다.



[그림 4] 결혼가치관 변화양상에 따른 잠재계층



[그림 5] 부부친밀감 변화양상에 따른 잠재계층

결혼가치관의 변화 양상은 [그림 4]에 제시하였다. 첫 번째 집단은 보수적인 결혼가치관이 더 보수적으로 고착화되는 경향을 보여 ‘보수적 가치관 고착형’이라 명명하였으며, 비율은 약 6%로 나머지 집단에 비해 낮았다. 두 번째 집단은 중도적인 결혼가치관을 보였으나 점차 개방적인 가치관으로 변화하는 형태를 보여 ‘중도-개방 변화형’이라 명명하였으며, 집단비율은 45%로 나타났다. 세 번째 집단은 가장 개방적인 가치관을 가지며, 가치관 변화가 미미하여 ‘개방적 가치관 유지형’이라 지칭하였다. ‘개방적 가치관 유지형’의 비율은 전체의 49%로, 잠재집단 중 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 각각 이연숙·김하늬·이정우(2016)의 연구에서 가족중시형, 자녀·가족중시 복합형, 개인중시형으로 분류한 것과 유사한 결과라 할 수 있다.

부부친밀감의 변화양상은 [그림 5]와 같다. 첫 번째 집단은 11.2%의 비율로, 남편에 대한 친밀감이 낮게 형성되고 유지되는 경향을 보여 ‘저수준 유지 집단’으로 명명하였다. 두 번째 집단은 72%로 전체에서 비율이 가장 컸으며, 친밀감이 보통 수준으로 계속적으로 유지되어 ‘보편-유지 집단’으로 정리하였다. 세 번째 집단은 친밀감이 높았으나 시간이 지날수록 점차 감소하는 경향이 나타나 ‘고수준 하향 집단’으로 지칭하였다. 이는 각각 이경희·옥선화(1998)의 연구에서의 갈등형, 친밀감추구형, 포기형과 유사한 특징을 보이는 결과라 할 수 있다.

2. 결혼가치관 및 부부친밀감 잠재계층에 속할 확률

기혼여성의 결혼가치관과 그들이 인식하는 부부친밀감의 변화양상에 따른 잠재계층을 동시에 분석한 결과에서 도출되는 조건부확률 및 결합확률은 <표 4>와 같다. 시각적 편의를 위해 조건부확률의 경우, 비교 도표 [그림 6]과 [그림 7]을 제시하였다.

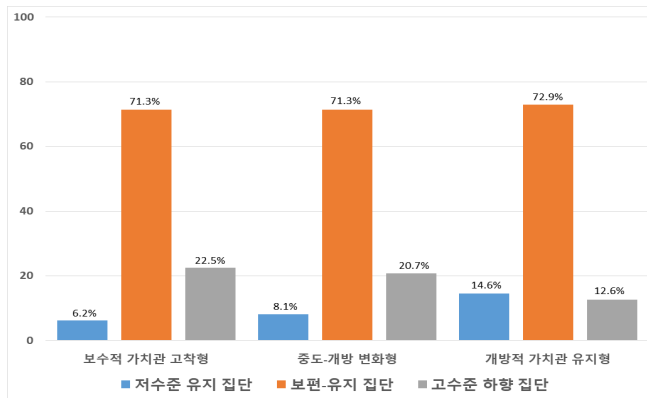
<표 4> 이중변화형태에 따른 잠재계층의 조건부확률 및 결합확률

(가) 결혼가치관을 조건으로 한 부부친밀감 잠재계층 조건부확률(%)		
결혼가치관	부부친밀감	조건부확률
보수적 가치관 고착형	저수준 유지 집단	6.2
	보편-유지 집단	71.3
	고수준 하향 집단	22.5
중도-개방 변화형	저수준 유지 집단	8.1
	보편-유지 집단	71.3
	고수준 하향 집단	20.7
개방적 가치관 유지형	저수준 유지 집단	14.6
	보편-유지 집단	72.9
	고수준 하향 집단	12.6
(나) 부부친밀감을 조건으로 한 결혼가치관 잠재계층 조건부확률(%)		
부부친밀감	결혼가치관	조건부확률
저수준 유지 집단	보수적 가치관 고착형	3.3
	중도-개방 변화형	32.7
	개방적 가치관 유지형	64.0
보편-유지 집단	보수적 가치관 고착형	5.9
	중도-개방 변화형	44.6

		개방적 가치관 유지형	49.5
고수준 하향 집단		보수적 가치관 고착형	8.0
		중도-개방 변화형	55.4
		개방적 가치관 유지형	36.6

(다) 결혼가치관과 부부친밀감 잠재계층 결합확률(%)

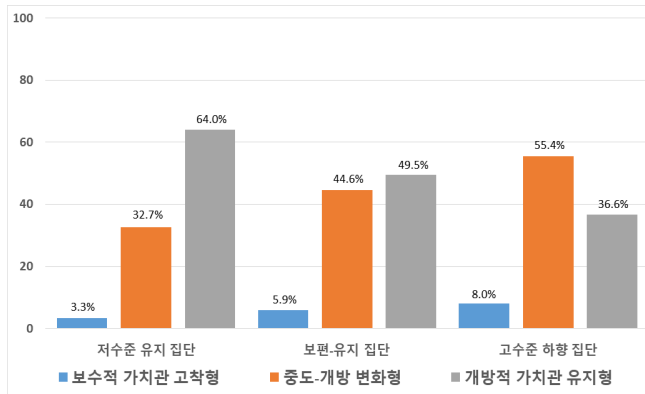
		결혼가치관		
		보수적 가치관 고착형	중도-개방 변화형	개방적 가치관 유지형
부부 친밀감	저수준 유지 집단	0.4	3.6	7.1
	보편-유지 집단	4.3	32.1	35.8
	고수준 하향 집단	1.3	9.3	6.2



[그림 6] 결혼가치관에서의 부부친밀감 잠재계층의 조건부확률 도표

먼저, 결혼가치관을 조건으로 한 부부친밀감 잠재계층의 조건부확률을 살펴 보면, ‘보수적 가치관 고착형’일 경우 부부친밀감 잠재계층에 대해 ‘저수준 유지 집단’은 6.2%, ‘보편-유지 집단’은 71.3%, ‘고수준 하향 집단’은 22.5%의 확률로 속하는 것으로 나타났다. ‘중도-개방 변화형’일 경우는 ‘저수준 유지 집단’에 8.1%, ‘보편-유지 집단’에 71.3%, ‘고수준 하향 집단’에 20.7%의 조건부확률을 보였다. ‘개방적 가치관 유지형’에 대해서는 ‘저수준 유지 집단’에 14.6%, ‘보편-유지 집단’에 72.9%, ‘고수준 하향 집단’에 12.6%의 조건부확률이 나타났다. 종합하면, 결혼가치관에 상관없이 부부친밀감 잠재계층 중 ‘보편-유지 집단’에 속할 확률은 약 70% 정도로 높은 반면 ‘저수준 유지 집단’에 속할 확률은 다른 집단에 비해 가장 낮았다. 하지만 양극단의 부부친밀감 잠재계층은 결혼가치관과 어느 정도 관계가 있었다. 결혼가치관이 개방적일수록

부부친밀감의 '저수준 유지 집단'에 속할 확률 크기가 증가함과 동시에 '고수준 하향 집단'에 속할 확률 크기는 감소하는 것으로 나타났다.



[그림 7] 부부친밀감에서의 결혼가치관 잠재계층의 조건부확률 도표

다음으로, 부부친밀감을 조건으로 한 결혼가치관 잠재계층 조건부확률을 살펴보면, '저수준 유지 집단'일 경우 결혼가치관 잠재계층에 대해 '보수적 가치관 고착형'은 3.3%, '중도-개방 변화형'은 32.7%, '개방적 가치관 유지형'은 64%의 확률로 속하였다. '보편-유지 집단'일 경우는 '보수적 가치관 고착형'에 5.9%, '중도-개방 변화형'에 44.6%, '개방적 가치관 유지형'에 49.5%의 확률을 보였다. '고수준 하향 집단'에 대해서는 '보수적 가치관 고착형'에 8%, '중도-개방 변화형'에 55.4%, '개방적 가치관 유지형'에 36.6%의 확률 크기를 보였다. 정리하자면, 결혼가치관 잠재계층 중 '보수적 가치관 고착형'에 속할 조건부확률은 공통적으로 모두 낮았다. 한편 부부친밀감이 '저수준 유지 집단'이거나 '보편-유지 집단'일 경우에는 '중도-개방 변화형' 보다는 '개방적 가치관 유지형'에 속하였다. 이와 달리 부부친밀감이 '고수준 하향 집단'일 때는 '중도-개방 변화형' 보다는 '개방적 가치관 유지형'의 조건부확률이 낮았다.

마지막으로 결혼가치관과 부부친밀감 잠재계층의 결합확률을 살펴보면, 결혼가치관이 '보수적 가치관 고착형'이면서 부부친밀감이 '저수준 유지 집단'일 확률은 0.4%로 결합확률 중 가장 낮았다. 결합확률이 35.8%로 가장 높게 나타난 경우는 '개방적 가치관 유지형'이면서 '보편-유지 집단'인 것으로 나타났다.

3. 결혼가치관 및 부부친밀감에 대한 영향요인 검증

기혼여성의 결혼가치관과 그들이 인식하는 부부친밀감의 변화양상에 따라 잠재계층을 분류하는 데에 개인 요인과 가정 요인이 가지는 영향력을 검증하였다. 도출된 결과는 <표 5>와 같으며, 이는 두 변인에 대한 잠재계층을 서로의 잠재계층에 대해 통제된 상태에서의 결과다. 본 연구에서는 ‘중도-개방 변화형’과 ‘보편-유지 집단’이 다른 집단들에 비해 일반적이라고 판단하여, 두 집단을 각각 결혼가치관과 부부친밀감에 대한 준거집단으로 설정하고 이를 바탕으로 결과를 해석하였다.

요인별로 어떤 변수가 잠재계층분류에 유의한지 살펴보면, 개인 요인 중 연령의 경우, 결혼가치관 잠재계층에서는 ‘개방적 가치관 유지형’에 한정하여 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났지만 부부친밀감 잠재계층에서는 모든 집단에 유의하였다. 직장유무는 결혼가치관의 ‘보수적 가치관 고착형’ 분류에 대해서만 유의하게 나타났다. 이와 달리 최종학력은 결혼가치관과 부부친밀감 모두에 유의하였다. 한편 가정 요인의 경우, 자녀유무와 가구소득은 결혼가치관 집단분류에는 유의한 영향력이 없었지만 부부친밀감의 집단을 분류함에 있어서는 매우 유의하였다. 가사분담 만족도와 결혼생활 행복감은 두 모형 모두에 유의한 집단분류효과를 보였다. 결혼 연차의 경우, 결혼만족도의 ‘개방적 가치관 유지형’과 부부친밀감의 ‘저수준 유지 집단’에 대해서만 유의하게 나타났다.

보다 구체적으로 요인들의 영향력을 파악하기 위해 두 잠재계층성장모형을 각각 검토해보면, 결혼가치관 잠재계층에서는 자녀유무와 가구소득을 제외한 모든 변수가 결혼가치관 집단분류에 유의한 것으로 나타났다. 먼저 개인 요인에서 연령의 경우, 나이가 많을수록 ‘개방적 가치관 유지형’보다는 ‘중도-개방 변화형’에 속할 확률이 유의하게 높아졌다. 직장유무에 대해서는 직장이 없는 기혼여성이 직장인 기혼여성에 비해 ‘보수적 가치관 고착형’에 속할 확률이 높았다. 최종학력은 학력이 높을수록 ‘중도-개방 변화형’에 비해 ‘보수적 가치관 고착형’에 속할 확률이 낮아지고 ‘개방적 가치관 유지형’에 속할 확률이 증가했다. 한편 가정 요인에서는 가사분담 만족도, 결혼 연차와 결혼생활 행복감이 유의하였다. 가사분담 만족도와 결혼생활 행복감이 높아질수록 ‘중도-개방 변화형’에 비해 ‘보수적 가치관 고착형’에 속할 확률이 증가하고 ‘개방적 가치관 유지형’에 속할 확률이 감소했다. 결혼 연차는 연차가 쌓일수록 ‘개방적 가치관 유지형’보다는 ‘중도-개방 변화형’에 속하였다.

〈표 5〉 결혼가치관 및 부부친밀감 잠재계층 분류에 대한 영향요인

(가) 결혼가치관 잠재계층의 영향요인					
준거: 중도-개방 변화형					
요인	변수	보수적 가치관 고착형		개방적 가치관 유지형	
		계수	표준오차	계수	표준오차
개인	연령	0.029	0.029	-0.051**	0.016
	직장유무	-0.744***	0.188	-0.113	0.104
	최종학력	-0.189***	0.031	0.100***	0.021
가정	자녀유무	0.569	0.561	0.388	0.309
	가사분담 만족도	0.502***	0.103	-0.136**	0.051
	결혼 연차	0.025	0.025	-0.075***	0.014
	가구소득	0.032	0.064	0.033	0.036
	결혼생활 행복감	0.396***	0.088	-0.515***	0.052
(나) 부부친밀감 잠재계층 영향요인					
준거: 보편-유지 집단					
요인	변수	저수준 유지 집단		고수준 하향 집단	
		계수	표준오차	계수	표준오차
개인	연령	0.057**	0.019	-0.054*	0.022
	직장유무	0.218	0.132	0.029	0.130
	최종학력	-0.050*	0.025	0.155***	0.028
가정	자녀유무	-1.369*	0.647	0.662*	0.302
	가사분담 만족도	-0.503***	0.067	0.530***	0.069
	결혼 연차	-0.039*	0.016	0.037	0.020
	가구소득	-0.929***	0.067	1.185***	0.082
	결혼생활 행복감	-0.340***	0.084	0.239***	0.052

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

부부친밀감 잠재계층에서는 직장유무를 제외한 모든 변수들이 집단분류에 유의하였다. 개인 요인을 살펴보면, 나이가 많아질수록 ‘보편-유지 집단’에 비해 ‘저수준 유지 집단’에 속할 확률이 높아지고 ‘고수준 하향 집단’에 속할 확률은 낮아졌다. 최종학력은 결혼가치관에서 미친 영향력과 유사했는데, 학력이 높을수록 ‘저수준 유지 집단’보다는 ‘보편-유지 집단’에, ‘보편-유지 집단’보다는 ‘고수준 하향 집단’에 속할 확률이 증가했다. 가정 요인의 경우, 자녀가 있는 기혼여성이 ‘저수준 유지 집단’, ‘보편-유지 집단’, ‘고수준 하향 집단’ 순으로 해당 집단에 속할 확률이 높아졌다. 이와 비슷한 양상으로, 가사분담 만

족도와 결혼생활 행복감이 높을수록 '저수준 유지 집단'보다는 '보편-유지 집단'에, '보편-유지 집단'보다는 '고수준 하향 집단'에 속할 확률이 증가했다. 결혼 연차는 '저수준 유지 집단'을 분류하는 데에만 유의하였으며, 연차가 쌓일수록 '보편-유지 집단'보다는 '저수준 유지 집단'에 속할 확률이 낮아졌다. 가구소득은 소득이 높을수록 '저수준 유지 집단'보다는 '보편-유지 집단'에, '보편-유지 집단'보다는 '고수준 하향 집단'에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 기혼여성의 결혼가치관 및 부부친밀감의 변화 양상에 대한 종단적인 연구의 필요성에 초점을 맞춰, 이중 변화형태 모형을 적용하여 두 변수의 변화 양상이 어떠한지, 실제로 결혼가치관과 부부친밀감의 상호관계가 존재하는지, 또한 영향요인의 관련성은 어떠한지 알아보고자 하였다. 본 연구를 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째로, 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감은 시간의 흐름에 따라 다양한 수준으로 변화가 나타나 단일 집단으로 정의할 수 없음을 확인하였다. 결혼가치관은 '보수적 가치관 고착형', '중도-개방 변화형', '개방적 가치관 유지형'의 3개 집단, 부부친밀감은 '저수준 유지 집단', '보편-유지 집단', '고수준 하향 집단'의 3개 집단으로 분류되었다. 결혼가치관에서 '중도-개방 변화형' 집단이 45.0%, '개방적 가치관 유지형' 집단이 49%로, 과거에 비해 가치관이 개방적으로 변하고 있는 추세이기는 하나, 여전히 보수적 가치관을 고수하는 집단(6.0%)도 존재함을 확인하였다. 부부친밀감에 있어서는 72.0%의 기혼여성이 '보편-유지 집단'에 속하였다. 부부친밀감이 고수준이었다가 하향하는 집단(16.8%)도 있었으나, 저수준을 지속적으로 유지하는 집단도 11.2%를 차지하였다. 이는 '보편-유지 집단' 및 '저수준 유지 집단'이 전체의 80%가 넘어 부부친밀감에 대한 인식이 유지되는 가정이 많음을 확인하였다.

둘째로, 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 두 잠재계층성장모형에 대한 조건부확률 및 결합확률을 통해 변수 간 영향 관계를 살펴보았다. 먼저, 결혼가치관을 조건으로 한 부부친밀감 잠재계층의 조건부 확률에서 주목할 점은, 결혼가치관이 어떤 유형이든 상관없이 기혼여성은 70% 이상의 비율로 부부친밀감의 '보편-유지 집단'에 가장 많이 속했으며, 결혼가치관이 개방적

(12.6%)일 때보다 보수적(22.5%)일 때 ‘고수준 하향 집단’에 속할 확률이 높았다는 점이다. 이는 대부분의 기혼여성이 부부친밀감을 유지하나, 결혼가치관이 보수적인 경우 시간이 지나면서 부부친밀감의 수준이 다소 하락할 수 있음을 보여준다. 다음으로, 부부친밀감을 조건으로 한 결혼가치관 잠재계층을 살펴보면, 기혼여성의 대다수가 부부친밀감에 관계없이 ‘중도-개방 변화형’, ‘개방적 가치관 유지형’에 속하는 것으로 나타났다. 이를 통해 현재 기혼여성의 결혼가치관이 점차 개방적으로 변화하고 있음을 재확인하였다.

한편, 결합확률에서는 결혼가치관의 ‘개방적 가치관 유지형’과 부부친밀감의 ‘보편-유지 집단’에 동시에 속하는 기혼여성이 35.8%로 다른 결합에 비해 가장 많은 비중을 차지했으며, 그 다음으로 ‘중도-개방 변화형’과 ‘보편-유지 집단’이 32.1%로 나타났다. 이는 기혼여성의 결혼가치관이 개방적으로 변화하거나 이미 개방적인 경우가 많으며, 부부친밀감의 수준은 비교적 잘 유지되는 것으로 해석할 수 있다. 결혼가치관의 ‘중도-개방 변화형’과 부부친밀감의 ‘고수준 하향 집단’에 함께 속하는 확률이 9.3%를 차지했다는 점 또한 주목할 만하다. 이는 결혼가치관의 개방적 변화와 부부친밀감의 하향이 서로 관련되며, 이를 통해 결혼가치관과 부부친밀감의 변화가 서로 영향을 줄 수 있음을 확인하였다.

셋째로, 결혼가치관 및 부부친밀감 잠재계층에 대한 영향요인을 검증하였다. 결혼가치관의 경우, 연령이 높을수록 ‘중도-개방 변화형’에 속할 확률이 높았다. 이는 중장년층보다 청년층에서 개방적인 결혼가치관을 가진다는 선행연구(은기수·이윤석, 2005)를 실질적으로 입증한 것과 더불어 중장년층의 결혼가치관도 근래에 개방적으로 변화하고 있음을 시사한다. 한편, 직장여성은 ‘중도-개방 변화형’보다 ‘보수적 가치관 고착형’에 속할 확률이 낮았으며, 학력이 높을수록 가치관이 개방적일 확률이 높았다. 이는 여성의 고학력과 사회 진출증가가 개방적 결혼가치관 형성에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 영향요인 중 가사분담 만족도는 만족도 수준이 낮을수록 결혼가치관이 개방적이었다. 이는 사회가 급변하였음에도 여전히 가사 일에 대한 부담이 여성에게 더 크다는 기존의 선행연구(김진옥·박은영, 2018; 박중서, 2013) 결과를 바탕으로, 가사분담이 부담하다고 느끼는 것을 통해 가치관이 변화할 수 있어 나타난 결과라 볼 수 있다. 결혼생활 행복감의 경우, 행복감이 높을수록 결혼가치관이 보수적으로 나타났다. 이는 신승배·이정환(2015)의 연구를 고려하면, 결혼생활이 행복하다고 느낄 때 그 생활을 고수하고자 하는 태도가 보수적 가치관 형성과 연결되는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 부부친밀감에 대해서는 연령이 높을수록 ‘고수준 하향 집단’보다는 ‘보편-유지 집단’에, ‘보편-유지 집단’보다는 ‘저수준 유지 집단’에 속할 확률이 증가했다. 즉, 젊은 여성일수록 부부친밀감이 높았다가 하향하는 다소 불안정한 모습을 보일 수 있지만 시간이 지나면 안정될 수 있는 것으로 사료된다. 자녀유무는 결혼가치관보다 부부친밀감에 유의했으며, 자녀가 있을 경우, ‘고수준 하향 집단’에 속할 확률이 커져 부부친밀감이 시간이 흐름에 따라 감소하는 것으로 나타났다. 이는 자녀에 대한 양육스트레스가 부부 관계에 영향을 미친다는 선행연구(안정신·문혜련, 2017)를 지지하는 결과다. 또한, 가사분담 만족도가 높을수록 부부친밀감의 ‘고수준 하향 집단’에 속할 확률이 낮았다. 이는 공평한 가사분담이 서로에 대한 만족도를 높여 부부친밀감 또한 높일 수 있으나, 오히려 시간이 지날수록 부부의 심리적 거리를 멀게 할 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 본 연구에서 활용한 가사분담 만족도만으로는 절대적으로 가사일이 공평하게 분담된 것인지 알 수 없으므로 보다 정확한 분석을 위해서는 이에 관한 추후연구가 요구된다.

이상의 결과를 토대로 한 본 연구의 논의 및 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 변화를 확인하여 현재 한국에서 나타나는 인구사회학적·가정학적 변화에 대한 구체적인 이해를 도왔다. 본 연구의 결과를 통해 실제로 과거에 비해 결혼가치관이 개방적인 기혼여성이 많아지고 있음을 재확인하였다. 하지만 본 연구에서 사용한 자료가 여성을 대상으로 설계됐다는 점에서 기혼남성의 결혼가치관 변화나 부부친밀감을 함께 살펴볼지 못한 제약이 있으므로, 이에 대한 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

둘째, 저출생의 원인으로 주목받는 요소들 간의 관계를 파악함으로써, 저출생 현상을 보다 정확히 이해하고자 하였다. 특히 자녀유무는 결혼가치관과 유의한 관계가 없는 것으로 나타나, 저출생 문제는 결혼가치관 변화보다 다른 사회적 요인에 의해 더 크게 영향받고 있을 가능성이 있음을 확인하였다. 이와 같은 결과는 궁극적으로 결혼과 출산 관련 정책을 수립하는 데 토대가 될 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 권정혜·채규만(2000). “부부 적응 프로그램의 개발과 그 효과에 관한 연구”. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 제19권 제2호, 207-218.
- 김경화·이선미(1998). “미혼남녀의 결혼관에 나타난 결혼 이데올로기”. *한국가정과학회지*, 제1권 제1호, 27-43.
- 김명희·최연실(2007). “중년기 기혼남녀의 부부의사소통과 부부친밀감이 심리적 복지에 미치는 영향”. *한국가정관리학회지*, 제25권 제3호, 1-23.
- 김미옥·김경숙(2016). “부부친밀감, 자기효능감, 심리적 위기감이 중년남성의 우울에 미치는 영향”. *한국웰니스학회지*, 제11권 제1호, 165-174.
- 김수진·김세영(2013). “중년여성의 부부친밀감, 우울과 갱년기 증상의 관계”. *여성건강간호학회지*, 제19권 제3호, 176-187.
- 김승권(2014). “한국인의 가족가치관과 사회정책 방향”. *보건·복지 Issue& ocus*, 제246권, 1-8.
- 김은경(2014). “부부관계특성이 둘째 자녀 출산 의도에 미치는 영향연구”. *한국가족관계학회지*, 제18권 제4호, 199-217.
- 김종훈(2018). “인구정책 및 저출산·고령화 대책 전망”. *보건복지포럼*, 제255권, 61-74.
- 김지유·조희선(2014). “대학생의 이성 관련태도 및 결혼가치관과 결혼이미지가 결혼기대연령에 미치는 영향”. *한국가족관계학회지*, 제19권 제2호, 123-143.
- 김진옥·박은영(2018). “미취학자녀를 둔 기혼 남성의 일-가정 균형이 자녀관계와 부부관계에 미치는 영향”. *사회과학연구*, 제25권 제1호, 211-236.
- 김태길(1995). *한국윤리의 재정립*. 서울: 철학과현실사.
- 김태현(2005). “가치관 변화와 저출산”. *보건복지포럼*, 제102권, 16-24.
- 남춘호·남궁명희(2012). “생애과정의 탈표준화 경향에 대한 경험적 연구: 성인기 이행의 구조변동을 중심으로”. *지역사회연구*, 제20권 제2호, 91-128.
- 문선희(2012). “미혼여성의 결혼과 가족에 대한 가치관이 결혼의향과 기대결혼연령에 미치는 영향”. *한국가족복지학*, 제17권 제3호, 5-25.
- 박종서(2013). “가족 내 가사분담과 성역할 인식에서 나타나는 양성평등 실태”. *보건복지포럼*, 제199권, 28-38.
- 신승배·이정환(2015). “동아시아의 가족가치관과 행복감 비교: 한국, 중국, 일본 비교”. *사회과학연구*, 제39권 제3호, 279-310.

- 안정신·문혜련(2017). “어머니가 인식한 부부관계가 유아의 자아탄력성에 미치는 영향에서 양육스트레스의 매개효과”. *미래유아교육학회지*, 제24권 제1호, 71-89.
- 윤미혜·신희천(2009). “일상사건의 공유를 통한 부부의 친밀감 발달과정”. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 제23권 제1호, 17-32.
- 은기수·이윤석(2005). “한국의 가족가치에 대한 국제비교연구”. *한국인구학*, 제28권 제1호, 107-132.
- 이경희(1998). 부인이 지각한 갈등과 친밀감에 따른 부부관계 유형. 서울대학교 박사학위 논문.
- 이경희·옥선화(1998). “1998 년도 제 51 차 춘계학술대회 (주제: 국가경제위기와 가정의 대처 전략) 분야별 발표논문 초록-가족, 아동, 소비자, 식생활: 부인이 지각한 갈등과 친밀감에 따른 부부관계유형”. *Family and Environment Research*, 제36권 제4호, 247-248.
- 이미옥·명성준(2015). “출산장려정책의 효과성에 대한 연구”. *한국자치행정학보*, 제29권 제1호, 331-351.
- 이삼식(2006). “가치관의 변화가 결혼 및 출산 행태에 미치는 영향”. *보건사회연구*, 제26권 제2호, 95-140.
- _____(2015). “인구정책의 현황과 과제”. *보건복지포럼*, 제219권, 36-49.
- 이연숙·김하늬·이정우(2016). “남녀 대학생의 가족가치관 유형에 따른 자녀출산에 대한 인식”. *한국가족자원경영학회지*, 제20권 제1호, 109-140.
- 이충환·신준섭(2013). “전국 지방자치단체 출산장려정책 현황과 출산율에 미치는 영향력 분석”. *지방행정연구*, 제27권 제1호, 97-124.
- 진미정·정혜은(2010). “미혼남녀의 결혼의향과 결혼희망연령에 대한 가족 가치관의 영향 추세 연구: 2005년, 2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사 자료를 중심으로”. *한국인구학*, 제33권 제3호, 31-51.
- 최연실(1995). 청소년자녀기 가족의 가족스트레스에 관한 연구. 서울대학교 박사학위 논문.
- 최효식(2017). “다문화 가정의 부부 대화시간, 가구 월평균 소득이 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향에 대한 부부갈등의 매개효과”. *학습자중심교과교육연구*, 제17권, 237-255.
- 통계청(2018a). 2017년 출생통계(확정). 대전: 통계청 인구동향과
- _____(2018b). 2017년 신혼부부통계 결과 보도자료(최종). 대전: 통계청 행정통계과
- 하오령·권정혜(2006). “기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도: 역할 갈등, 완

- 벽주의 및 가족지지 중심으로”. 한국심리학회지: 임상, 제25권 제3호, 675-696.
- 허윤정(1997). 부부관계유형에 따른 결혼만족도 연구: 의사소통과 갈등해결방식을 중심으로. 성신여자대학교 석사학위 논문.
- 호정화(2014). “비혼과 1인 가구 시대의 청년층 결혼 가치관 연구: 혼인 및 거주형태별 비교를 중심으로”. 한국인구학, 제37권 제4호, 25-59.
- 머니투데이(2018). “OECD 출산율 꼴지는 한국 … 유일한 ‘초저출산국가’”.
<https://www.msn.com/ko-kr/news/national/oecd-%EC%B6%9C%EC%82%B0%EC%9C%A8-%EA%BC%B4%EC%B0%8C%EB%8A%94-%ED%95%9C%EA%B5%AD%E2%80%A6%EC%9C%A0%EC%9D%BC%ED%95%9C-%EC%B4%88%EC%A0%80%EC%B6%9C%EC%82%B0%EA%B5%AD%EA%B0%80/ar-BBMgHS9>에서 2018.08.22. 인출.
- 서울경제(2018). “혼인률 사상 최저… 실업·집값에 비혼시대”.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=011&aid=0003250885>에서 2018.03.22. 인출.
- 이데일리(2018). “다자녀 기준 3명→2명 왜?…한집당 1명도 안 낳는 ‘무자녀시대’”.
<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=018&aid=0004183460>에서 2018.08.28. 인출.
- Akaike, H.(1974). A New look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19, 716-723.
- Andruff, H., Carraro, N., Thompson, A., & Gaudreau, P.(2009). Latent class growth modelling: A tutorial. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 5(1), 11-24.
- Cherlin, A. J.(2004). The deinstitutionalization of American marriage. *Journal of Marriage and Family*, 66(4), 848-861.
- Dent, H. S.(2014). *The demographic cliff: How to survive and prosper during the great deflation of 2014-2019*. US: Penguin.
- Jones, B. L., & Nagin, D. S.(2007). Advances in group-based trajectory modeling and an SAS procedure for estimating them. *Sociological Methods & Research*, 35(4), 542-571.
- Jung, T., & Wickrama, K. A. S.(2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychological Compass*, 2, 302-307.

- Nagin, D. S.(1999). Analyzing developmental trajectories: Semi parametric, group-based approach. *Psychological Methods*, 4, 139-177.
- Nagin, D. S., & Tremblay, R. E.(2001). Analyzing developmental trajectories of distinct but related behaviors: A group-based method. *Psychological Methods*, 6, 18-34.
- Nagin, D. S.(2005). *Group-based modeling of development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ryder, R. G.(1973). Longitudinal data relating marriage satisfaction and having a child. *Journal of Marriage and Family*, 35(4), 604-606.
- Schwartz, G.(1978). Estimating dimensions of a model. *Annals of Statistics*, 6, 461-464.

Abstract

Married Women's Types of Longitudinal Change in Marriage Values and Marital Intimacy and Related Determinants : Application of Dual Trajectory Modeling Approach

Ye Ji Nam*·Yoo Na Jang**·Se Hee Hong***

The purposes of this study are to estimate developmental trajectories of married women's marriage values and marital intimacy applying dual trajectory modeling approach, and to identify determinants of the developmental trajectories. The Korean Longitudinal Survey of Women and Families(KLoWF) was used, given its large sample size and generalizability. Results showed that three latent classes for marriage value were identified; 'fixed conservatism', 'open minded-centrist', and 'consistent openness.' Similarly, three latent classes appeared for marital intimacy; 'consistent low-level', 'consistent universality', and 'downtrend high-level'. Age, academic ability, satisfaction of housework division, years and happiness in marriage were found to be critical determinants for both latent classes. Job status was solely influent to marriage values and the number of children was to marital intimacy, respectively. This study can be helpful to comprehend the present structure of Korean families and population, combining longitudinally married women's marriage values with their marital intimacy. Additionally, this study had methodological significance, in that it found latent classes based on the longitudinal trajectories and their determinants, and further suggested the relationship between two latent models extending conventional latent class growth model.

Keywords : married women, marriage values, marital intimacy, latent class growth model, dual trajectory model

* First Author : Master Student, Dep. of Education, Korea University

** Second Author : Ph. D. Student, Dep. of Education, Korea University

*** Corresponding Author : Professor, Dep. of Education, Korea University

경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과*

홍미경**·김종표***

초 록

본 연구는 경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과에 관한 연구로 서울지역 여성센터 학습자 650명을 대상으로 설문조사를 실시하여, 503부를 분석에 사용하였다. 자료 분석은 SPSS 23.0과 Amos 23.0 프로그램을 활용하였다. 분석 결과, 첫째, 인구 사회학적 특성은 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성에 유의미한 차이가 있었으며, 학습참여동기에서는 미혼보다 기혼이 높은 것으로 나타났다. 또한, 경력단절 이유 중 기타 사유는 난임 치료가 가장 높았으며, 권고 및 희망퇴직, 적성이 맞지 않거나 비전이 없어서 등으로 나타났다. 둘째, 경력단절여성의 학습참여동기가 경력설계에 미치는 영향에서는 경력계획과 행동계획의 상관관계 수가 높은 것으로 나타났다. 셋째, 경력단절여성의 경력설계는 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에 어떠한 매개효과가 있는지에서는 학습참여동기가 경력설계를 통하여 고용가능성에 미치는 간접 효과가 유의미한 것으로 나타났다. 또한, 하위요인인 경력계획은 학습참여동기의 하위요인인 학습지향과 고용가능성의 관계에서 부분매개가 이루어짐이 밝혀졌으며, 경력계획에 가장 높은 영향을 주는 변인은 학습참여동기의 하위요인 중에서 학습지향으로 나타났다. 마지막으로 연구 결과를 토대로 본 연구는 경력단절여성의 평생학습참여동기가 고용가능성에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하여 여성센터에서 프로그램을 운영할 때 경력단절여성의 고용가능성을 높이기 위한 지향점을 보여주며, 또 다른 매개변인들에 의해 고용가능성을 높일 수 있는 후속연구를 가능하게 하는 토대를 마련하였다.

주제어 : 경력단절여성, 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성, 여성센터

* 본 논문은 저자의 학위논문의 일부를 수정·보완한 것임

** 제1저자 : 백석대학교 기독교교육학과 박사(hmk0623@hanmail.net)

*** 교신저자 : 백석대학교 기독교교육학과 교수(jp153@bu.ac.kr)

I. 서론

오늘날 급격하게 변화하는 경영환경과 노동시장의 치열한 경쟁은 기업의 변화에 적극적으로 대응할 수 있는 인력과 경쟁에 부응할 수 있는 조직의 유연성 및 적응력을 갖추도록 요구하고 있다. 최근 산업구조의 변화와 노동시장의 복잡화는 평생직장이라는 전통적인 개념에서 조직 간 경계가 모호해지면서 이동이 중요해졌다. 이에 따라 조직에서 개인은 경력에 따라 기업이나 조직으로의 이동이 활발하게 이루어졌다. 이런 현상은 일 중심적인 교육경험과 고용가능성 향상 및 적극적인 참여와 유지력을 향상시킬 수 있는 평생학습에 관심이 집중되게 되었는데(김찬배 외, 2008 Harvey, 2002, Thijssen 외, 2008) 이는 고용가능성의 무게 중심이 기업이나 조직의 환경에서 개인의 역량과 경력으로 이동되고 있음을 의미한다고 할 수 있다.

이러한 노동시장과 기업 환경의 큰 변화 중 하나가 여성 인력에 대한 수요 증가이다. 통계청(2018) 자료에 의하면, 우리나라 여성의 경제활동참가율은 52.6%로 남성(73.9%)보다 21.3%p 낮은 수치이다. 이는 OECD 평균(63.6%)에 비교해서도 11% 낮은 수준이며, OECD 35개 국가 중 하위권이다. 또한, 여학생의 대학진학률을 살펴보면, 73.5%로 남학생(66.3%)보다 7.2%p 높지만, 대졸 이상의 고학력 고용률은 여성(63.2%)이 남성(88.6%)과 비교하면 25.4%p 낮다. 이는 OECD 국가의 대졸 여성 평균(82.3%)에 비교해서도 매우 낮은 수준이다(통계청, 2018, 통계청·여성가족부, 2017). 이러한 현상을 종합해 보면, 사회적으로 기업은 여성 인력을 요구하고 여성은 고학력으로 경쟁력을 높이고 있으나 고용시장에서는 여전히 낮은 고용률을 보인다.

정부는 경력단절여성의 고용 활성화와 지속 가능한 성장을 위해 매 정부마다 다양한 전략을 앞세워 노력하고 있다. 이를 위해 5년마다 여성의 경제활동과 정책 수요를 반영한 「경력단절 등의 경제활동촉진 기본 계획」을 수립하고 여성고용 후속·보완 대책을 발표하면서 경제혁신 3개년 계획의 핵심과제로 여성고용대책을 추진해 오고 있다. 하지만, 지난 10년간 여성 경제활동참가율은 50% 수준에서 소폭의 상승세로 정체된 상황이며, OECD 평균(63.6%)에도 미치지 못하고 있다. 이는 여성 인력의 활용과 중요성이 정부의 노력에도 불구하고 노동시장과 경제활동에 여전히 미약함을 보여주고 있다.

최근 경력단절여성의 고용 활성화라는 궁극적인 목적은 여성의 역량이 단절된 후 학습을 통하여 직업훈련으로 연계하고 경력을 설계하여 취업을 준비할 수 있도록 능력을 길러주는 것에 있다. 이를 통하여 경력단절여성은 취업으로

연계될 수 있는 고용가능성을 높일 수 있게 된다. 국·내외 연구를 보면, 김민서(2017)는 여성 성인학습자는 저출산·고령화로 매년 감소하고 있는 생산가능 인구 축소, 산업화와 노동시장의 변화로 인해 인적자본의 변화에 따른 사회구조가 변화함에 따라 여성의 역할요구와 환경 변화에 대해 연구하였으며, 주미란(2015)은 그의 연구에서 체계적이고 전문적인 여성의 생애주기별·직업주기별 학습지원은 고용가능성을 높일 수 있는 중요한 방안이라고 하였으며, Caffarella 외(1993)는 성인 여성 학습자의 경우, 경제활동과 결혼으로 학습환경이 다양해져 학습가치, 학습에 대한 효능감 등 학습자 특성이 성인 남성 학습자에 비해 더 많은 영향을 받을 수 있으며, 여성 성인학습자의 경우, 직업기술은 물론 가정에서 학업으로, 학업에서 직업으로의 원활한 전이를 위한 자아존중감 향상이 중요하다고 하였다. 이를 종합해 보면, 여성에게 학습은 일·가정 양립과 노동시장에서의 고용가능성 고취 및 경쟁과 고용유지에 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구는 경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 어떤 영향을 미치며, 그 영향관계에서 경력설계가 어떤 매개효과가 있는지 규명하고자 하는데 이들 요인은 경력단절여성의 고용가능성과 밀접한 관계가 있을 것으로 추정되기 때문이다.

첫째, 경력단절여성의 고용가능성에 대한 선행연구들을 살펴보면, 여성 노동시장을 정규직과 비정규직으로 양분하는 경향을 보이며, 이러한 현상은 경력이 단절된 여성을 저임금·저숙련인 비정규직 직종으로 내몰리면서 취업과 실업을 반복하게 하는 중요 요인으로 작용하고 있다(김영옥 외, 2014). 노동시장에서 여성의 일자리 수와 질의 양극화는 기술향상으로 이어지는 재학습과 훈련이다. 이를 위해 재투자라는 선순환 구조가 필요한데 여성에게는 이러한 과정이 약해 오히려 빈곤화와 불안정한 노년의 삶으로 이어질 가능성이 커지고 있다(김영옥 외, 2006, 민현주 외, 2009). 이러한 결과는 경력단절 여성이 자신의 학습참여동기를 고려하여 평생학습에 참여하고 고용가능성을 높일 수 있도록 유리한 방향으로 경력을 설계할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 인적자원에 있어 고려되어야 하는 중요한 요인 중 한 가지는 인적자원의 상대적 가치 평가로 볼 수 있으며(지성호, 2014), 개인의 임금은 인적자본이론(건강, 학력, 교육 및 훈련, 노동시장에서의 경력 등)에서 말하는 지표인 개인의 생산성과 기술에 의해 결정된다(은혜경, 2010). 하지만 여성의 상대적 가치는 인적자원으로 고려되지 못하는 경향이 있다. 이를 위해 학습과 훈련으로 경력을 잘 설계하여 고용가능성을 높임으로서 상대적 가치로서 인적자원을 평가받을 필요가 있도록 하는 것이 중요하다.

셋째, 경력설계와 고용가능성에 관한 연구도 중요하지만, 여성 학습자의 학습참여동기를 경력설계 또는 고용가능성과 직접적으로 연관시켜 연구하는 것은 매우 중요하다. 이는 교육과 훈련을 직접적으로 담당하는 평생교육 기관 경영에 중요한 요소이기 때문이다. 학습참여동기를 연구하는 것은 양질의 일자리와 고용유지를 위해 체계적이고 전문적인 학습을 설계하여 지원할 수 있기 때문이다.

이러한 필요성에 의거하여, 여성센터에서 고용가능성을 높이기 위해 경력단절여성이 참여하는 프로그램의 참여 과정에서 드러나는 의미가 무엇인지 분석하고, 경력단절여성의 학습참여동기가 고용가능성에 영향을 미치는 관계에서 경력계획과 행동계획의 매개효과와 주요 변인들이 상호 간에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 규명하여, 경력단절여성의 고용가능성을 높일 수 있는 학습과정 설계, 능력개발, 정부 정책 개선 등 근본적인 방안을 모색하고자 한다.

본 연구의 목적을 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 경력단절여성의 일반 특성(인구 사회학적, 평생학습, 경력단절)에 따라 학습참여동기, 경력설계 및 고용가능성에 수준 차이가 있는가?

둘째, 경력단절여성의 학습참여동기가 경력설계에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 경력단절여성의 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향은 어떠한가?

넷째, 경력단절여성의 경력설계가 고용가능성에 미치는 영향은 어떠한가?

다섯째, 경력단절여성의 경력설계는 학습참여동기와 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 경력단절여성과 평생학습

경력단절여성은 사회에 재진출하기 위해 프로그램에 참여하고 있으나 평생교육 기관에서 실시하는 교육과정과 내용은 중복되는 경우가 빈번하여 실제로 취업에 필요한 전문성이 결여되어 고용가능성을 높이지 못하고 있지만(김미경 외, 2010), 경력단절여성의 85%가 직장생활을 해 본 경험이 있어 재취업을 위해 교육에 참여한다(박성정 외, 2006).

성인학습자는 일반적으로 개인적인 환경과 심리상황에 따라 영향을 받으며 개인적인 욕구와 평생학습의 참여 동기는 다양하지만, 경력단절여성의 경우에

는 취업과 관련하여 사회로의 재진출이라는 측면에서 취업과 관련된 동기가 크다.

경력단절여성의 평생학습은 교육과 훈련을 통해 급격하게 변화하는 경영환경과 치열한 노동시장의 수요에 부응하고 내실을 기할 때 안정적인 재취업이 정착될 것이라 기대된다. 따라서 본 연구에서는 경력단절여성을 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법(제2조 1항)’에 의거하여, ‘결혼·임신·출산과 가족구성원의 돌봄 등 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의한다.

2. 학습참여동기

학습과 동기의 관계를 살펴보면, 학습은 동기에 영향을 주고, 동기는 학습에 영향을 주고받는 상호관계이다. 학습에 동기화된 학습자들은 많은 경우 학습을 시작하거나 학습을 지속적하고자하는 내재적 동기를 갖게 된다(이성진 외, 2013, Schunk 외, 2013).

학습동기란 학습자들이 학습현장에서 어떤 목표를 향해, 어떤 학습 내용을 배우고자하는지에 대한 모든 심리 상태를 의미한다. 적절한 학습 동기는 학습을 유도할 뿐 아니라 학습자가 학습활동에 능동적이고 활기 있게 지속적으로 참여하며, 동기화되지 않은 학습자에 비해 동기화된 학습자는 집중력·이해력·지구력이 더 높아 학업 수행에 있어 성취율을 높일 수 있다(이현림 외, 2014).

Houle의 학습동기 유형을 토대로 Boshier(1971)는 직접 학습 참여 척도(EPS: Education Participation Scale)를 개발하여 6가지의 참여 동기에 대한 구성요인을 제시하였다. 이에 본 연구에서는 학습참여동기를 학습자가 평생을 통하여 학습에 참여할 수 있도록 학습 행동을 유발하고, 학습방향을 제시하며, 지속해서 학습이 이루어질 수 있도록 하는 원동력으로, 목표지향, 학습지향, 활동지향을 포함하는 개념으로 정의한다.

3. 경력설계

경력(career)은 개인의 삶 전반에 걸쳐 경험하게 되는 업무와 관련된 경험 및 활동(Hall, 1976)으로 이는 개별적으로 인식되는 일련의 태도와 행동을 의미한다. 경력개발(Career Development)은 구성원 개인이 자신의 경력목표를 설정하고, 그 목표를 달성하기 위해 구체적으로 실행 계획을 수립하는것으

로(Gilly 외, 2002) 경력개발은 경력설계와 그 하위요인인 경력계획 및 행동 계획으로 세분화할 수 있다(Mathis 외, 2004). 따라서 본 연구에서 경력설계는 경력개발을 위한 체계적인 계획으로 개인이 주체가 되어 자신의 경력을 계획하고 계획한 목표를 성취하기 위해 구체적으로 행동하는 일련의 과정으로 경력계획과 행동계획을 포함하는 개념으로 정의한다.

4. 고용가능성

1997년 11월 룩셈부르크에서 열린 유럽 특별 고용 위원회에서 부상한 고용 가능성은 영국, EU 및 그 밖의 국가들에서 노동 시장정책에 중요한 정보를 제공한다(McQuaid 외, 2005). 취업가능성에 대한 기대치와 자기 인식 조사 연구에서 고용가능성은 독립적으로 존재하기보다는 다양한 변인들이 상호작용하는 것으로(Rothwell 외, 2008) 이것은 취업을 촉진할 수 있는 다양한 변인들을 시사하는데 McQuaid 외(2005)는 고용가능성의 구조를 통하여 고용가능성 구조에 영향을 미치는 요인으로 개인요인, 개인 환경, 외부 요인을 제시하면서 이들은 요인 간 상호작용을 한다고 설명하였다.

고용가능성은 평생 학습자가 스스로 경험하는 새로운 고용이나 고용이 유지되는 상태를 의미하며(박경환, 2010), 조직의 내·외부에서 일자리 간 이동을 쉽게 하며, 개인의 환경적 요구를 조율하기 위해 인적 요소를 효과적으로 발휘할 수 있도록 하여 직업을 얻을 수 있는 개인의 가능성을 높이는 것을 의미한다(Fugate 외, 2004). 이에 본 연구에서 고용가능성은 내·외적 차원과 다각적인 구조로 새로 고용되거나 고용 상태를 유지하기 위해 요구되는 다양한 능력과 역량을 개발하는 종합적인 능력과 가능성으로 취업의지와 구직기술을 포함하는 개념으로 정의한다.

5. 선행연구 분석 : 연구 변인 간 관계

개인은 경력개발에 필요한 학습을 지속함으로써 일과 삶의 경험을 통하여 전문분야의 지식을 이해하고, 전문기술과 일반기술 그리고 감성 지능을 향상시켜 더 높은 수준의 자기효능감과 자신감을 발전시킴으로서 고용가능성을 높일 수 있음을 알 수 있다(Pool 외, 2007). 양민석(2004)은 평생교육 측면에서 노동교육은 평생교육 영역 속에서 개발되고 적용되어야 하기 때문에 노동에 대한 평생교육적 관심과 지원이 필요하다. 특히, 여성 노동은 그들의 요구와

입장을 폭넓게 이해하고 수용하여 프로그램과 직업교육이 고려될 때 지위 향상과 능력 개발을 위한 기반이 마련된다. 따라서, 여성 학습자가 지속적인 학습으로 기술을 향상시키고 질 높은 교육과정을 모색할 수 있는 학습참여동기는 고용가능성 향상에 긍정적인 영향이 있음을 유추할 수 있다.

성인교육에 참여하는 학습자 중에는 학습을 통하여 취업을 준비하거나 현재 자신의 직무에 도움을 받고자 참여하는 비율이 증가하고 있다. 이들에게는 삶의 질 차원과 현재 자신의 직무에 필요한 능력을 향상하거나 경력을 개발할 수 있도록 경력을 설계하여 취업과 연계될 수 있도록 지원하여야 한다. 이를 위해 기관은 학습자의 참여동기와 욕구, 전문기술과 새로운 기술 습득, 시장에서 요구하는 전문 인력으로 양성되어 경쟁력을 높이는 것이 필요하다(차갑부, 1997). Caffarella 외(1993)는 성인 여성 학습자의 경우, 경제활동과 결혼으로 학습 환경이 다양해져 학습가치와 학습에 대한 효능감 등 학습자 특성이 성인 남성 학습자에 비해 더 많은 영향을 받을 수 있기 때문에 여성 성인학습자는 직업기술은 물론 가정에서 학업으로, 학업에서 직업으로의 원활한 전이가 이루어질 수 있도록 자아존중감 향상을 중요하게 강조한다. 따라서, 여성의 경우 일·가정 양립이 가능한 시스템속에서 자신의 경력을 개발하고 설계하며, 노동시장이 요구하는 학습과 훈련을 통해 전문지식과 기술을 습득함으로써 고용시장에서 경쟁력을 높일 수 있을 것으로 유추할 수 있다.

개인은 목표를 설정하기 위해 경력을 계획하고, 이렇게 설정된 목표를 달성하기 위해서 노력과 이행으로 이어진다. 이러한 이행은 목표달성이라는 경력성으로 이어져 경력몰입과 자아존중감을 향상시킨다. 개인은 지속적인 학습으로 전문 분야와 관련 기술을 습득하여 종합적으로 평가함으로써 추구할 목표를 자신의 경력과 연계해 명확하게 설정할 수 있다. 이러한 과정은 개인에게 취업에 대한 의지를 높여 자신이 목표로 한 직업으로 연계할 수 있도록 보다 구체적으로 구직활동에 집중할 수 있게 하는데 이런 일련의 과정은 고용가능성을 높일 수 있음을(Gould, 1979) 시사한다.

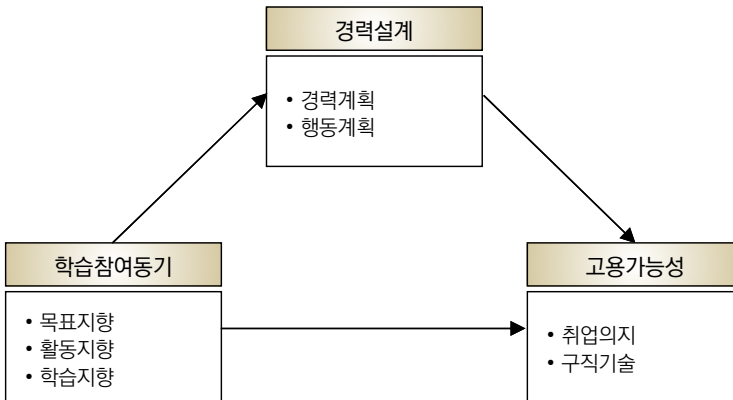
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

경력단절여성의 고용가능성을 높이기 위해서는 경력설계의 매개효과를 규명하는 것이 필요하다. 그러므로 이러한 변인 간의 상관관계는 중요할 뿐만 아니라 변인들 사이에 유의미한 영향 관계가 형성되어 있을 것으로 추론된다. 특히, 학습참여동기와 경력설계가 고용가능성에 직접적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 이러한 요인들 간의 상관관계를 분석하는 것은 중요하고 여러 선행 연구들도 이들 요인 간의 직접적인 영향과 유의미한 구조적 관계가 형성되고 있음을 시사하고 있다.

따라서, 본 연구는 이를 규명하기 위해서 경력단절여성의 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 이런 관계 속에서 학습참여동기가 경력설계에 어떠한 영향을 미치며, 이들의 영향 관계에서 경력계획과 행동계획의 직접 효과, 간접 효과, 총 효과를 규명하였다. 이 두 변인의 매개효과를 밝히기 위해 설정한 연구모형은 [그림 1]과 같다.

이 연구모형은 [그림1]에서 알 수 있듯이 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 경력설계가 고용가능성에 미치는 영향 관계를 포함하고 있다. 연구모형의 잠재변인은 3개이며, 이를 구성하는 측정 변인은 독립변수의 하위요인 3개, 매개변수의 하위요인 2개, 종속변수의 하위요인 2개 등 7개이며, 세부내용 구성은 총 38개로 구성되었다.



[그림 1] 연구 모형

2. 연구대상

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울지역의 여성센터에서 실시하는 평생 학습 프로그램에 참여하는 경력단절여성을 대상으로 선정한 것은 서울이 주요 도시이고, 여성센터와 직업교육훈련, 구직자 및 취업 건수 등 현황을 <표 1>과 같이 고려하였을 때 서울지역의 대상자를 분석하면 전체적인 추이를 알 수 있을 것으로 추정되기 때문이다.

<표 1> 전국의 여성센터 및 사업 현황

(기준: 2017. 7. 30.)

여성센터			직업교육훈련			구직자수			취업건수		
전체	서울		전체	서울		전체	서울		전체	서울	
	기관	%		개	%		명	%		명	%
105	24	22.9	794	205	25.8	469,891	73,603	15.7	171,125	26,202	15.3

출처: 여성가족부, 여성가족부 e세일시스템

이러한 점을 고려하여 서울지역에 위치한 여성센터에서 실시하는 평생학습 프로그램에 참여하고 있는 경력단절여성의 표집은 기관의 특성과 규모 및 지역적 상황을 고려하여 12개 기관을 선정하였으며, 인원은 650명이다. 모집단으로 선정된 기관과 인원은 <표 2>와 같다.

<표 2> 모집단으로 선정된 기관

구분	기관명	권역	인원
구립 여성센터(2기관 중 1기관)	○○여성센터	강북	180
시립 여성센터(5기관 중 2기관)	○○여성발전센터	서서울	
	○○여성발전센터	강북	
시립 여성센터(17기관 중 9기관)	○○여성인력개발센터	동남	470
	○○여성인력개발센터	동북	
	○○여성인력개발센터	서남	
	○○여성인력개발센터	서남	
	○○여성인력개발센터	서남	
	○○여성인력개발센터	동북	
	○○여성인력개발센터	동남	
	○○여성인력개발센터	서북	
	○○여성인력개발센터	서남	
계	12개 기관		650

본 연구의 공간적 범위는 서울지역에 위치한 여성센터 중 여성새로일하기센터를 함께 운영하는 여성센터에서 실시하는 평생학습 프로그램에 참여하는 경력단절여성으로 한정하며, 본 연구의 설문조사에 대한 시간적 범위는 2017년 7월 26일부터 2017년 11월 17일까지이다. 설문지는 650부 배포하여 545부(회수율 83.8%)가 회수되었으며, 중복 응답과 경력단절여성이 아닌 응답 자료 등 42부를 제외한 503부(유효 자료율 92.3%)를 최종분석 자료로 사용하였다.

응답자의 인구 사회학적 특성을 살펴보면, 연령은 40-49세가 227명(45.1%)으로 가장 높았으며, 50-59세 118명(23.5%), 30-39세 99명(19.7%), 20-29세 30명(6.0%), 60세 이상 29명(5.8%) 순으로 나타났다. 결혼 여부는 기혼(415명, 82.5%)이 미혼(88명, 17.5%) 보다 높았다. 학력은 대졸이 231명(45.9%)로 가장 높았으며, 고졸을 포함하여 고졸 이하 132명(26.3%), 전문대졸 93명(18.5%), 대학원졸 이상 47명(9.3%) 순으로 나타났는데 특히, 고학력인 대졸 이상이 278명(55.2%)으로 높게 나타났다. 월 평균 가구소득은 300-500만원 미만인 202명(40.2%)으로 가장 높았으며, 500-1,000만원 미만 98명(19.3%), 200-300만원 미만 90명(17.9%), 150만원 미만 52명(10.3%), 150-200만원 미만 46명(9.1%), 1,000만원 이상 8명(1.6%) 순으로 나타났다. 평생학습 특성과 경력단절 특성은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 평생학습 특성과 경력단절 특성

구분		빈도 (명)	비율 (%)	구분		빈도 (명)	비율 (%)
평생학습 참여프로그램 (중복체크허용)	일반평생학습	34	6.8	일경험	있음	475	94.4
	자격취득학습	200	39.8		없음	28	5.6
	전문가학습	132	26.2	경 력 단 절 기 간	1년 미만	190	37.8
	직업훈련학습	206	41.0		1년-3년 미만	100	19.9
평생학습 참여기간	1개월 미만	114	22.7		3년-5년 미만	54	10.7
	1개월-3개월 미만	198	39.4		5년-10년 미만	75	14.9
	3개월-6개월 미만	95	18.9		10년 이상	55	10.9
	6개월-1년 미만	48	9.5		무응답	29	5.8
	1년-3년 미만	27	5.4	일자리 형 태	정규직	217	43.1
	3년-5년 미만	8	1.6		계약직(전일제)	121	24.1
	5년 이상	13	2.6		시간제(계약직)	100	19.9
					종업원이 있는 고용주	15	3.0
					종업원이 없는 고용주	10	2.0
					무급가족종사자	6	1.2
					무응답	34	6.8

구분		빈도 (명)	비율 (%)	구분		빈도 (명)	비율 (%)
평생학습 참여빈도	주 1회	60	11.9	경 력 단 절 이 유	결혼, 임신, 출산	73	14.5
	주 2-3회	112	22.3		육아 및 자녀교육	86	17.1
	주 3-4회	49	9.7		가사	12	2.4
	주 4-5회	190	37.8		가족 돌봄	15	3.0
	주 5회 이상	92	18.3		개인적 이유(질병 등)	95	18.9
					학업 및 진학	18	3.6
평생학습 참여기관	구립여성센터	55	10.9		계약기간 만료	50	9.9
	시립여성센터	96	19.1		회사사정	59	11.7
	시립여성인력개발센터	352	70.0		이직	31	6.2
					기타	36	7.2
					무응답	28	5.6
				합계		503	100.0

3. 주요변수 측정

본 연구에서는 경력단절여성의 고용가능성에 미치는 영향요인 분석을 위해 학습참여동기를 독립변인으로, 경력설계를 매개변인으로, 고용가능성을 종속변인으로 선정하였다. 측정방법은 5점 리커드 척도[전혀 그렇지 않다(1) - 그렇지 않다(2) - 보통이다(3) - 그렇다(4) - 매우 그렇다(5)]로 구성하였으며, 자기 보고식(self-report) 설문조사로 실시되었다.

학습참여동기를 측정하는 도구로 Houle(1961)의 척도를 최운실(1986)이 한국형 학습참여동기 척도에 맞게 개발한 척도와 최근 도구인 임숙경(2007)과 장희영(2015)을 활용하여 평생학습에 참여하고 있는 경력단절여성의 상황에 맞게 수정·보완한 문항을 사용하였다. 학습참여동기의 측정도구는 목표지향 4문항, 활동지향 3문항, 학습지향 4문항으로 총 11문항이다. 설문 문항에 대한 내적 합치도 계수인 Cronmach-Alpha를 산출한 결과는 탐색적 요인결과, 목표지향 .732, 활동지향 .807, 학습지향 .809로 나타났으나, 확인적 요인결과 KMO값은 .896으로 매우 양호하였으며, Bartlett의 구형성 검정 근사카이 제곱값은 2813.555로 나타나 매우 양호함을 확인하였다. 세부적으로는 학습참여동기의 하위요인 중 활동지향 4번 문항(I-8)이 요인부하량이 .212로 나타나 기준치인 .4미만으로 나타나 타당도를 저해하는 문항으로 나타나 해당 문항을 제거하였다. 이후 Cronbach's α 신뢰도 분석을 실시하였으며, 목표지향이 신뢰도계수가 .652, 활동지향이 .877, 학습지향이 .852로 나타나 신

뢰도가 양호한 것으로 확인되었다. 학습참여동기 전체문항의 신뢰도 계수는 .869로 매우 양호한 것으로 확인되었다. 결론적으로 활동지향 4번 문항이 제거되었으며, 나머지 문항은 모두 채택된 것으로 확인적 요인분석과 신뢰도 분석이 완료되었다.

경력설계를 측정하는 도구는 Gould(1979)의 척도를 변안하여 사용한 임범식(2001)과 Otte 외(1995), Souerwine(1977), 김흥국(2006) 등 학자들의 연구를 기본으로 경력계획 측정도구를 개발한 신영숙(2010)을 활용하여 평생 학습에 참여하고 있는 경력단절여성의 상황에 맞게 수정·보완한 문항을 사용하였다.

경력설계의 측정도구는 경력계획 7문항, 행동계획 7문항으로 총 14문항이다. 설문 문항에 대한 내적 합치도 계수인 Cronmach-Alpha를 산출한 결과는 탐색적 요인결과, 경력계획 .855, 행동계획 .924로 나타났으며, 확인적 요인결과 KMO값은 .939로 매우 양호하였으며, Bartlett의 구형성 검정 근사카이 제곱값은 4541.909로 나타나 매우 양호함을 확인하였다. 세부적으로는 경력설계의 하위요인 중공통성과 요인부하량 양호 기준치인 .4미만으로 나타난 개별 문항은 없는 것으로 나타났다. 이후 Cronbach's α 신뢰도 분석을 실시한 결과, 경력계획 .891, 행동계획 .910으로 나타나 신뢰도가 양호한것으로 확인되었다. 경력설계 전체문항의 신뢰도 계수는 .935로 매우 양호한 것으로 확인되었다. 결론적으로 경력설계는 제거된 문항 없이 모두 채택된 것으로 확인적 요인분석과 신뢰도 분석이 완료되었다.

고용가능성을 측정하는 도구로 Rothwell외(2008) 등의 측정 도구(김성남, 2009; 이종찬, 2013; 오성욱 외, 2008; 정선정, 2014; Harvey, 2003; Rothwell외, 2008)에 대한 선행연구 고찰을 통하여 평생학습에 참여하고 있는 경력단절여성의 상황에 맞게 수정·보완한 문항을 사용하였다.

고용가능성의 측정도구는 취업의지 6문항, 구직기술 7문항으로 총 13문항이다. 설문 문항에 대한 내적 합치도 계수인 Cronmach-Alpha를 산출한 결과는 탐색적 요인결과, 취업의지 .886, 구직기술 .901로 나타났으며, 확인적 요인결과, 고용가능성의 하위요인 중 공통성과 요인부하량 양호 기준치인 .4미만으로 나타난 개별 문항은 없는 것으로 나타났다. 이후 Cronbach's α 신뢰도 분석을 실시하였으며, 취업의지의 신뢰도계수가 .867, 구직기술이 .874로 나타나 신뢰도가 양호한 것으로 확인되었다. 고용가능성 전체문항의 신뢰도 계수는 .899로 매우 양호한 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 조사 도구 구성

구분	변인명		탐색적 요인분석			확인적 요인분석			출처
			문항수	문항번호	Cronbach' α	문항수	최종문항	Cronbach' α	
독립 변인	학습 참여 동기	목표지향	4	I-1~4	.732	4	I-1~4	.652	Houle(1961), 최운실(1986), 임숙경(2007) 장희영(2015) 등
		활동지향	4	I-5~8	.807	3	I-5~7	.877	
		학습지향	4	I-9~12	.809	4	I-8~11	.852	
매개 변인	경력 설계	경력계획	7	II-1~7	.855	7	II-1~7	.891	Gould(1979), 김흥국(1999), 김현희(2007), 신영숙(2010) 등
		행동계획	7	II-8~14	.924	7	II-8~14	.910	
종속 변인	고용 가능성	취업의지	6	III-1~6	.886	6	III-1~6	.867	Harvey(2003), 오성욱 외(2008), 이종찬(2013), 정선정(2014) 등
		구직기술	7	III-7~13	.901	7	III-7~13	.874	
배경 변인	평생학습 특성		4	IV-1~4	-	4	IV-1~4	-	김기홍 외(2001), 최운실 외(2005) 등
	경력단절 특성		5	IV-5~6	-	5	IV-5~6	-	오은진 외(2008), 김종숙 외(2015) 등
	인구 사회학적 특성		4	IV-7~10	-	4	IV-7~10	-	-
합계			52			51			

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료를 통하여 연구문제를 해결하기 위한 통계분석은 SPSS 23.0과 Amos 23.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 세부적인 분석 내용과 방법은 다음과 같다. 첫째, 표집된 연구 대상에 대한 일반적인 특성을 알아보기 위해서 기초통계 및 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 연구변인의 타당도 분석과 신뢰도 분석을 위해 연구 변인별로 하위변인 간의 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 연구 변인들의 수준인 평균과 표준편차에 대해 정규성을 알아보기 위해서 기술통계분석과 정규성 검증을 실시하였다. 넷째, 자기 보고식(self-report) 설문조사의 오류방지를 위해서 Harman의 단일요인검증(single factortest) 분석으로 동일방법편의(common method bias) 검증을 실시하였다. 다섯째, 하위변인 간의 상관관계를 확인하고자 Pearson의 상관관계 분석을 하였다. 여섯째, 연구대상의 특성에 따라 연구 변인들의 수준 차이가 존재하는지를 독립표본 t검증과 one-way ANOVA(일원변량분

석)를 통하여 검증하였다. 일곱째, 연구가설을 검증하기 위하여 Amos로 측정 모형의 검증을 실시하여 집중타당도와 판별 타당도를 확보하였다. 여덟째, 연구가설을 검증하기 위하여 연구 변인간 영향 관계를 확인하고자 구조방정식 모형분석(Amos)을 실시하였다. 아홉째, 연구변인 간 매개효과를 분석하고자 Amos의 부트스트래핑(bootstrapping) 매개효과 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 집단 간 수준 차이 분석

연구 변인들의 최소값, 최대값, 평균, 표준편차를 통한 특성과 왜도, 첨도로써 정규성을 확인한 기술통계분석과 정규성 검증 분석 결과는 <표 5>와 같다. 하위변인별 평균을 살펴보면, 학습참여동기의 목표지향은 4.03, 활동지향은 3.51, 학습지향은 3.91로 나타났다. 경력설계의 경력계획은 3.60, 행동계획은 3.45로 확인되었다. 고용가능성의 취업의지는 4.06, 구직기술은 3.47로 나타났다. 평균값을 통하여 볼 때, 연구대상의 척도점수는 보통 - 그렇다 수준임을 알 수 있다. 가장 높은 평균점수는 4.06을 차지한 취업의지이나 가장 낮은 평균점수는 3.45를 차지할 행동계획인 것으로 확인된다. 즉, 평생학습 프로그램에 참여하고 있는 경력단절여성들의 취업하고자 하는 의지는 높은 데 비하여, 실제 구체화한 행동계획은 부족함을 잘 대변해주고 있다.

다음으로 연구 변인의 하위변인별로 정규성 검증을 실시하였다. 왜도와 첨도의 기각률(Critical Ratio: C.R.)이 유의수준 1% 에서 ± 2.58 을 초과할 때, 그리고 유의수준 5%에서 ± 1.96 을 초과하면 분포가 비정규성을 갖는 것으로 해석한다(Hair 외, 1998). 정규성 분석결과, 왜도는 -.62에서 .22사이에 분포하는 것으로 나타났고, 첨도는 -.10에서 .67에 분포하는 것으로 나타났다. 따라서 왜도와 첨도는 정규성 기각률(C.R.)을 초과하지 않으므로 정규성 검증 결과, 이상이 없음을 알 수 있다. 참고로 왜도와 첨도의 유의성은 민감하기 때문에 기각률(C.R.)이 아닌 왜도나 첨도 지수의 값(왜도 3, 첨도 8)으로 판단하기도 하지만 본 연구에서는 기각률(C.R.)이 이미 충족된 것으로 확인되었다.

〈표 5〉 기술통계 및 정규성 분석 결과

연구변인	하위변인	최소값	최대값	평균	표준 편차	왜도		첨도	
						기각률 (C.R.)	표준오차	기각률 (C.R.)	표준오차
학습 참여동기	목표지향	1.00	5.00	4.03	.66	-.38	.11	.24	.22
	활동지향	1.00	5.00	3.51	.87	-.44	.11	.01	.22
	학습지향	1.00	5.00	3.91	.74	-.62	.11	.67	.22
경력설계	경력계획	1.57	5.00	3.60	.61	-.02	.11	.37	.22
	행동계획	1.00	5.00	3.45	.62	-.29	.11	.24	.22
고용 가능성	취업의지	2.17	5.00	4.06	.55	-.22	.11	-.10	.22
	구직기술	2.00	5.00	3.47	.59	.22	.11	.14	.22

또한, 연구대상인 경력단절여성의 인구 사회학적 특성, 평생학습 특성, 경력 단절 특성에 따라 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성에 어떠한 수준 차이가 있는지를 알아보기로자 독립표본 t검증과 일원변량분석(one-way ANOVA)을 함께 실시하였다. 이 중 일원변량분석의 경우, 등분산을 가정하지 않았을 때는 Dunnett의 T3 사후검정을, 등분산을 가정했을 때는 Scheffé의 사후검정을 실시하여 집단 간 유의미한 차이를 확인하였다.

〈표 6〉 인구 사회학적 특성에 따른 연구변인의 수준 차이 결과

변인	구분	학습참여동기		경력설계		고용가능성	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
결혼여부	미혼	3.60	.64	3.55	.55	3.82	.51
	기혼	3.86	.61	3.52	.58	3.75	.50
	t	-3.54***		.36		1.23	
연령	20-29세(a)	3.31	.72	3.36	.58	3.63	.47
	30-39세(b)	3.86	.63	3.54	.58	3.86	.52
	40-49세(c)	3.84	.61	3.54	.59	3.76	.50
	50-59세(d)	3.84	.55	3.53	.52	3.75	.51
	60세 이상(e)	3.91	.65	3.56	.60	3.71	.47
	F	5.54***		.71		1.52	
	Scheffé	a<b,c,d,e					
학력	고졸 이하	3.80	.62	3.41	.54	3.67	.50
	전문대졸	3.75	.63	3.60	.55	3.81	.53
	대졸	3.85	.62	3.54	.59	3.80	.50
	대학원졸 이상	3.81	.64	3.63	.57	3.77	.45
	F	.70		2.74*		2.11	

변인	구분	학습참여동기		경력설계		고용가능성	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
	Scheffé						
월평균 가구소득	200만원 미만	3.79	.67	3.48	.61	3.74	.53
	200-300만원 미만	3.85	.59	3.51	.60	3.77	.54
	300-500만원 미만	3.83	.57	3.49	.56	3.72	.50
	500만원 이상	3.81	.71	3.64	5.46	3.86	.51
	F	.19		1.80		1.90	
	Scheffé						

* $p < .05$, *** $p < .001$

〈표 7〉 평생학습 특성에 따른 연구변인의 수준 차이 결과

변인	구분	학습참여동기		경력설계		고용가능성	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
일반평생 학습	해당	3.77	.52	3.40	.51	3.58	.54
	해당없음	3.82	.63	3.53	.58	3.78	.50
	t	-.45		-1.33		-2.23*	
자격취득 학습	해당	3.86	.63	3.55	.57	3.76	.50
	해당없음	3.78	.62	3.51	.58	3.77	.51
	t	1.36		.83		-.28	
전문가 학습	해당	3.75	.66	3.59	.55	3.83	.51
	해당없음	3.84	.61	3.50	.58	3.74	.50
	t	-1.41		1.53		1.82	
직업훈련 학습	해당	3.82	.64	3.49	.58	3.78	.47
	해당없음	3.81	.61	3.55	.57	3.75	.52
	t	.30		-1.28		.70	
평생학습 참여기간	1개월 미만	3.81	.69	3.54	.57	3.84	.47
	1-3개월 미만	3.80	.63	3.46	.56	3.71	.49
	3-6개월 미만	3.81	.59	3.58	.58	3.78	.50
	6개월-1년 미만	3.86	.47	3.54	.60	3.73	.53
	1년 이상	3.83	.64	3.64	.57	3.82	.55
	F	.09		1.44		1.31	
	Scheffé						
평생학습 참여빈도	주 1회	3.73	.61	3.52	.62	3.75	.49
	주 2-3회	3.74	.66	3.48	.60	3.68	.55
	주 3-4회	3.82	.61	3.54	.59	3.79	.50
	주 4-5회	3.83	.58	3.53	.50	3.78	.46
	주 5회 이상	3.92	.66	3.55	.65	3.84	.54

변인	구분	학습참여동기		경력설계		고용가능성	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
평생학습 참여기관	F	1.47		.22		1.26	
	Scheffé						
	구립 여성센터	3.90	.66	3.57	.55	3.64	.47
	시립 여성센터	3.84	.69	3.62	.65	3.84	.53
	시립 여성인력개발센터	3.80	.60	3.49	.55	3.76	.50
	F	.74		1.89		2.82	
	Scheffé						

* $p<.05$

〈표 8〉 경력단절 특성에 따른 연구변인의 수준 차이 결과

변인	구분	학습참여동기		경력설계		고용가능성	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
일 경험 유무	있음	3.82	.63	3.53	.58	3.77	.50
	없음	3.73	.56	3.49	.45	3.63	.44
	t	.76		.31		1.52	
경력 단절기간	1년 미만(a)	3.81	.66	3.58	.55	3.86	.47
	1-3년 미만(b)	3.87	.62	3.58	.61	3.82	.54
	3-5년 미만(c)	3.75	.55	3.43	.55	3.74	.43
	5-10년 미만(d)	3.72	.63	3.34	.57	3.52	.46
	10년 이상(e)	3.99	.56	3.58	.64	3.76	.57
	F	1.83		3.02*		6.80***	
일자리 형태	Scheffé					a,b>d	
	정규직	3.79	.64	3.47	.61	3.75	.53
	계약직(전일제)	3.77	.59	3.51	.58	3.77	.52
	시간제(계약직)	3.85	.64	3.60	.50	3.80	.46
	기타 (고용주, 무급가족종사자)	4.11	.57	3.66	.53	3.75	.37
	F	2.77*		1.82		.15	
경력단절 이유	Scheffé						
	결혼, 임신, 출산	3.96	.66	3.45	.70	3.75	.52
	육아, 자녀교육	3.87	.62	3.52	.59	3.73	.57
	가사, 가족돌봄	3.60	.48	3.41	.52	3.65	.54
	개인적 이유 (질병, 가족의 반대 등)	3.83	.65	3.50	.57	3.77	.47
	계약기간만료	3.77	.62	3.56	.53	3.80	.53
	회사사정	3.91	.62	3.59	.53	3.82	.42
	이직	3.60	.58	3.65	.53	3.88	.45
	기타(학업, 진학 등)	3.71	.61	3.58	.56	3.79	.52
	F	2.11*		.73		.64	
	Scheffé						

* $p<.05$, *** $p<.001$

2. 상관관계 분석

연구 변인들 간 상관관계를 알아보기 위해서 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과, 상관관계는 모두 유의수준 $p < .01$ 에서 유의한 것으로 나타났으며, 모두 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 측정 변인 간 상관관계는 <표 9>와 같다.

변인간의 전체적인 상관계수는 .122에서 .732로 확인되었으며, 경력계획과 행동계획이 .732로 가장 높았다. 이는 본 연구의 연구대상이 실제 평생학습에 참여하는 행동을 하고 있으므로 경력계획과 행동계획의 상관계수가 높게 나온 것으로 해석된다. 상관관계 분석결과, 변인간의 상관관계는 모두 긍정적인 상관관계가 있음이 확인되었다.

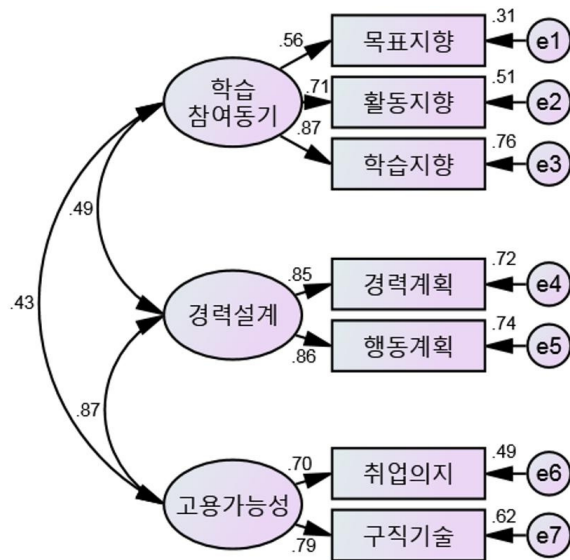
<표 9> 상관관계 분석 결과

구분		학습참여동기			경력설계		고용가능성	
		목표지향	활동지향	학습지향	경력계획	행동계획	취업의지	구직기술
학습 참여동기	목표지향	1						
	활동지향	.425**	1					
	학습지향	.464**	.629**	1				
경력설계	경력계획	.313**	.282**	.435**	1			
	행동계획	.250**	.194**	.334**	.732**	1		
고용 가능성	취업의지	.346**	.243**	.381**	.511**	.504**	1	
	구직기술	.206**	.122**	.232**	.553**	.627**	.551**	1

** $p < .01$

3. 측정모형 검증

본 연구에서 설정한 연구 모형의 타당성을 검증하기 위해 잠재(연구)변인들과 측정(하위) 변인들을 동시에 투입하여 변인들에 대해 다차원 확인적 요인분석을 실시하여 이들의 집중타당도 및 판별 타당도를 확인하였다. 이러한 분석 결과는 [그림 2]와 <표 10>, <표 11>과 같다.



[그림 2] 측정모형의 다차원 확인적 요인분석 결과

우선 <표10>과 같이 하위변인들의 표준화계수(요인부하량)는 .556에서 .873으로 모두 양호하여 집중 타당도를 확인하였다. 추가로 평균분산추출과 개념 신뢰도를 검증해 보았다. 평균분산추출(AVE)의 경우는 .527에서 .732으로 나타났고, 개념 신뢰도(CR)는 .713에서 .845로 나타나 모두 기준값을 충족하였다. 이런 과정을 통하여 측정모형의 집중타당도를 확인할 수 있었다.

<표 10> 측정모형의 다차원 확인적 요인분석 결과

연구변인	하위변인	비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	평균분산추출 (AVE)	개념 신뢰도 (CR)
학습참여동기	--> 목표지향	1.000	.556				
학습참여동기	--> 활동지향	1.711	.714	.154	11.079***	.527	.764
학습참여동기	--> 학습지향	1.772	.873	.161	10.976***		
경력설계	--> 경력계획	1.000	.849				
경력설계	--> 행동계획	1.039	.862	.052	20.071***	.732	.845
고용가능성	--> 취업의지	1.000	.699				
고용가능성	--> 구직기술	1.222	.788	.088	13.921***	.555	.713

***p<.001

한편 <표 11>의 모델적합도 지수는 근사오차 평균(RM SEA)가 .106으로 약간 높은 것을 제외하고, 잔차제곱근(RM R), 평균자승잔차제곱근(SRM R), 기초적합지수(GFI), 증분적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI), 터커루이스지수(TLI) 등이 양호한 값으로 모두 확인되어 측정모형의 적절함을 알 수 있다.

〈표 11〉 측정모형의 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	RMR	SRMR	GFI	IFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	-	.050이하	.080이하	.90이상	.90이상	.90이상	.90이상	.10이하
측정값	73.481	11	.000	.025	.058	.960	.956	.956	.916	.106

다음으로 판별 타당도를 위해 연구 변인 간의 상관계수와 AVE값으로 검증하였다. 분석결과는 학습참여동기와 경력설계, 고용가능성의 관계는 판별 타당도를 확보하였다. 하지만 경력설계의 AVE값은 .732인데 반해 경력설계와 고용가능성의 상관계수의 제곱(ϕ^2)은 .750으로 나타나 약간 높은 것으로 확인되어 추가 검증을 실시하였다.

〈표 12〉 측정모형의 판별 타당도 분석 결과(1)

변수명	학습참여동기	경력설계	고용가능성	평균분산 추출(AVE)	개념신뢰도 (CR)
학습참여동기	1			.527	.764
경력설계	.491***	1		.732	.845
고용가능성	.432***	.866***	1	.555	.713

*** $p < .01$

추가적으로 판별 타당도를 실시한 결과, 경력설계와 고용가능성의 경우는 $.866 \pm 2 \times 0.016 = .834$ 에서 .898로 나타나 1을 포함하지 않아 판별 타당도가 확보되었다. 나머지 잠재변인들의 경우도 모두 신뢰구간에 1을 포함하지 않아 판별 타당도를 확보할 수 있었다.

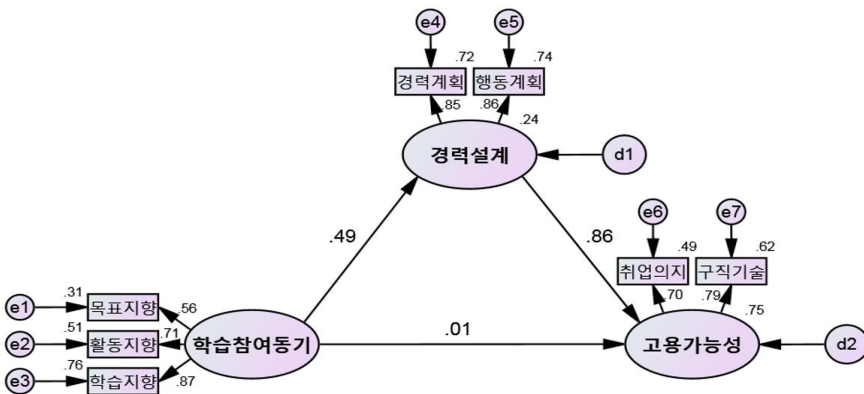
〈표 13〉 측정모형의 판별 타당도 분석 결과(2)

공분산(Covariances)			상관계수	S.E.	신뢰구간
학습참여동기	<-->	경력설계	.491	.013	.465~.517
학습참여동기	<-->	고용가능성	.432	.010	.232~.632
경력설계	<-->	고용가능성	.866	.016	.834~.898

지금까지 측정모형의 다차원 확인적 요인분석을 실시한 결과, 집중타당도, 판별 타당도, 적합도지수가 모두 양호한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본격적인 연구목적을 달성하기 위하여 구조방정식 모형분석을 실시하고, 연구가설을 검증하기 위한 연구 변인 간의 영향 관계와 매개효과를 중심으로 분석을 진행하였다.

4. 구조방정식 모형 분석

본 연구의 연구 모형은 [그림 3]에서 알 수 있듯이 잠재변인은 3개이며, 이를 구성하는 측정 변인은 7개이다. 이를 구체적으로 살펴보면, 독립변수의 경우, 학습참여동기의 하위요인은 3개이며, 세부구성요인은 11개로 구성되어 있다. 매개변수로는 경력설계가 경력계획과 행동계획 2개로 구성되어 있고, 종속변수는 고용가능성 1개로 구성되어 있으며, 하위요인은 취업의지와 구직기술 2개로 구성되어 있다. 본 연구는 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과를 밝히고자 독립변수인 학습참여동기와 종속변수인 고용가능성의 영향 관계에서 경력설계가 어떠한 매개효과가 있는지를 밝히기 위하여 연구 모형을 [그림 3]과 같이 설정하였다.



[그림 3] 구조방정식 연구 모형

연구모형을 실제 검증하기 위하여 구조방정식 모형분석을 실시하였으며, 학습참여동기가 경력설계를 매개로 고용가능성에 미치는 영향 관계로 구조모형을 설정하였다. 구조방정식 모형분석을 통하여 직접적인 영향 관계와 간접적

인 영향 관계를 한꺼번에 검증할 수 있는 장점이 있다. 다음으로 구조모형의 적합도 지수 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 구조모형의 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	RMR	SRMR	GFI	IFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	-	.05이하	.08이하	.90이상	.90이상	.90이상	.90이상	.10이하
측정값	73.481	11	.000	.025	.058	.960	.956	.956	.916	.106

구조모형의 적합도 지수는 <표 14>에 나타난 바와 같이 모두 수용 가능한 수준으로 양호하게 나타나 구조모형의 적합도지수가 적절함을 확인할 수 있다. 다음으로 구조모형의 경로 분석 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 구조모형의 경로 분석 결과

경로		비표준화계수 (RW)	표준화계수 (SRW, β)	표준오차 (S.E.)	C.R.(t)
학습참여동기	→ 경력설계	.392	.491	.045	8.811***
학습참여동기	→ 고용가능성	.006	.009	.031	.180
경력설계	→ 고용가능성	.638	.862	.052	12.330***

***p<.001

구조모형의 경로 분석 결과는 표준화경로계수의 통계적 유의수준 $\alpha=.05$ 의 신뢰수준인 C.R.(t)= ± 1.96 값에 따라 검증한다. 연구모형에서 설정한 경로가 실증 검증을 통하여 경로 관계인 학습참여동기가 경력설계를 매개로 고용가능성에 미치는 영향이 어떠한지를 검증하였다. 분석결과, 학습참여동기가 경력설계에 미치는 경로 관계와 경력설계가 고용가능성에 미치는 경로 관계는 긍정적인 영향 관계로 확인되었다. 반면, 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 경로 관계는 유의하지 않음을 알 수 있다.

다음으로 다중상관지수(R^2 , Squared Multiple Correlations)를 확인하기 위해서 <표 16>과 같이 구조모형의 연구 변인들에 대한 설명력을 파악하였다. 구조방정식 모형에서 다중상관지수는 독립변수가 종속변수의 변량을 얼마나 잘 설명하는 것으로 해석할 수 있다. 확인결과, 학습참여동기는 경력설계를 24.1% 설명하고, 경력설계는 고용가능성을 75.1% 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 16〉 구조모형의 다중상관지수

연구변인	다중상관지수(R ²)
학습참여동기	-
경력설계	.241
고용가능성	.751

구조모형을 이용하여 연구가설에서 제시한 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성 간의 영향 관계를 검증하고자 표준화경로계수의 통계적 유의수준($\alpha=.05$)과 신뢰수준(C.R.(t)= ± 1.96) 값에 따라 아래와 같이 연구가설을 검증하였다.

연구가설 1. 경력단절여성의 학습참여동기는 경력설계에 영향을 미칠 것이다.

학습참여동기가 경력설계에 미치는 표준화경로계수는 .491로 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=8.811$, $p<.001$). 이로써 학습참여동기가 높을수록 경력설계에 영향을 미치는 것으로 검증되어, 연구가설은 채택되었다.

연구가설 2. 경력단절여성의 학습참여동기는 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.

학습참여동기가 고용가능성에 미치는 표준화경로계수는 유의미하지 않은 것으로 나타났다($t=.180$, $p>.05$). 따라서 학습참여동기는 고용가능성에 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 기각되었다.

연구가설 3. 경력단절여성의 경력설계는 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.

경력설계가 고용가능성에 미치는 표준화경로계수는 유의미한 것으로 나타났다($t=12.330$, $p<.001$). 따라서 경력설계는 고용가능성에 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 채택되었다.

5. 연구변인 간 매개효과 분석

본 연구의 매개효과에 대한 연구변인 간의 가설검증은 연구 모형의 효과분해를 통해서 직접적인 영향 관계와는 다르게 직접 효과와 간접 효과 그리고 총 효과를 측정하여 검증하여야 한다. 학습참여동기와 고용가능성의 관계에서

경력설계의 매개효과 검증에 대한 직접 효과, 간접 효과, 총 효과의 분석결과는 <표 17>과 같다.

〈표 17〉 구조모형의 매개효과 분석

경로			직접 효과	간접 효과	총 효과
학습참여동기	→	경력설계	.491***	-	.491***
학습참여동기	→	고용가능성	.009	.423***	.432***
경력설계	→	고용가능성	.862***	-	.862***

***p<.001

구조모형을 이용하여 연구가설에서 제시된 학습참여동기와 고용가능성 간의 관계에서 경력설계의매개효과를 검증하고자 표준화경로계수의 통계적 유의수준($\alpha=.05$)과 신뢰수준($C.R(t)=\pm 1.96$)의 값에 따라 아래와 같이 가설을 검증하였다.

연구가설 4. 경력단절여성의 경력설계는 학습참여동기와 고용가능성의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

학습참여동기가 경력설계를 통하여 고용가능성에 미치는 간접 효과는 .423으로 유의미한 것으로 나타났다($p<.001$). 반면에 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 직접 효과는 유의하지 않게 나타나, 경력설계는 학습참여동기와 고용가능성의 관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 연구가설은 채택되었다.

V. 결론

1. 요약

본 연구는 평생학습에 참여하고 있는 경력단절여성의 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향을 파악하고 경력설계를 매개로 하여 고용가능성에 미치는 영향을 검증하는 데 목적을 두었다. 연구의 모집단은 평생학습에 참여하고 있는 경력단절여성으로 양성평등 기본법에 의해 설립·운영되고 있는 여성센

터 중 여성새로일하기센터를 함께 운영하는 서울지역의 여성센터로 설정하였다. 조사도구는 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성, 일반 특성(평생학습 특성, 경력단절 특성, 인구 사회학적특성)으로 구성된 설문지를 활용하였으며, 4가지 변인에 대한 도구로는 선행연구에서 활용되었던 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 활용하였다. 자료 수집은 2017년 9월 18일부터 11월 17일까지 우편조사, 방문조사를 통하여 이루어졌으며, 650부를 배포하여 총 545부가 회수하였다(회수율83.8%). 이 중 불성실 응답, 경력단절여성이 아닌 응답 자료 등 42부를 제외하고 503부(유효자료율 92.3%)를 실제 분석에 활용하였다. 자료 분석은 Amos 23.0과 SPSS 23.0 프로그램을 활용하여 평생학습에 참여하고 있는 경력단절여성의 일반 특성 분석을 위해 기초통계 및 빈도분석을 활용하였다. 연구변인 간 영향 관계 분석을 위해 구조방정식 모형 분석(Amos)을 활용하였다.

연구결과를 요약하면 첫째, 인구 사회학적 특성(결혼 여부, 연령, 학력, 가구 월평균 소득)은 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성에 유의미한 차이를 검증하였다. 특히, 미혼보다 기혼이 경력설계와 고용가능성에 더 높은 유의미한 차이를 보였으며, 30대에서 60대가 20대보다 학습참여동기가 높은 것으로 나타났다. 평생학습 특성(참여프로그램, 참여기간, 참여빈도, 참여 기관)은 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성의 검증에서는 일반 평생학습보다 다른 유형의 평생학습이 고용가능성이 높은 것으로 나타났다. 경력단절 특성(일 경험, 경력단절 기간, 일자리 형태, 경력단절이유)은 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성의 검증에서 일 경험이 있는 집단이 없는 집단에 비교해 학습참여동기, 경력설계, 고용가능성의 수준 차이를 검증하였다. 특히, 경력단절 기간이 1년 미만인 집단과 1년에서 3년 미만인 집단이 5년에서 10년 미만의 집단에 비교해 고용가능성이 높은 것으로 확인되었다. 또한, 경력단절이유에서 기타 사유를 살펴보면, 불임으로 인한 난임 치료가 22.3%로 가장 높았으며, 권고 및 희망 퇴직 13.3%, 적성이 맞지 않거나 비전이 없어서 10.0%, 정년퇴직 10.0%, 나이 및 불리한 대우로 인한 퇴직 10.0%, 새로운 직장(업)을 위해 6.7%, 휴식, 배우자 직장(지역) 이전, 야간 및 주말 근무가 많아서 등으로 확인되었다.

둘째, 학습참여동기와 변인 간의 관계를 검증하였다. 학습참여동기가 경력설계에 미치는 영향 관계를 검증한 결과, 학습참여동기가 경력설계에 미치는 표준화경로계수는 .491로 영향을 미치는 것으로 나타나($t=8.811, p<.001$), 학습참여동기가 높을수록 경력설계에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계를 검증한 결과, 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 표준화경로계수는 유의미하지 않은 것으로 나타나($t=.180$,

$p < .001$), 학습참여동기는 고용가능성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 경력설계가 고용가능성에 미치는 영향 관계를 검증한 결과, 경력설계가 고용가능성에 미치는 표준화경로계수는 .862로 영향을 미치는 것으로 나타나($t=12.330$, $p < .001$), 학습참여동기가 고용가능성에 영향을 미치는 관계에서 경력설계는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 경력계획의 매개효과를 검증하였다. 학습참여동기가 경력설계를 통하여 고용가능성에 미치는 간접 효과는 .423으로 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 반면에 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 직접 효과는 유의하지 않게 나타났다. 따라서 경력설계는 학습참여동기와 고용가능성의 관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다.

넷째, 변인 간의 전체적인 상관관계수의 범위는 .122 - .732로 확인되었다. 가장 낮은 상관관계수는 활동지향과 구직기술의 .122로 나타났고, 가장 높은 상관관계수는 경력계획과 행동계획으로 .732로 나타났다. 변인별로 살펴보면, 활동지향은 학습지향과(상관계수 .629), 경력계획은 행동계획과(상관계수 .732), 행동계획은 구직기술과(상관계수 .627) 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 목표지향은 학습지향과(상관계수 .464), 학습지향은 경력계획과(상관계수 .435), 취업의지는 구직기술과(상관관계 .551) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 경력설계가 고용가능성에 매개효과가 있음을 알 수 있다.

2. 시사점

경력단절여성이 자신의 경력을 활용하고, 학습자 스스로 목표를 설정한 후 그 목표를 달성할 수 있도록 여성센터는 프로그램을 개발하여 지원해야 한다. 이를 위해 여성센터는 경력단절여성의 학습동기에 따른 유형별 프로그램 개발과 훈련, 상담과 지도, 현장경험을 반영한 경력설계가 이루어질 수 있도록 체계적인 개발과 시행이 가능한 시스템화 된 평생교육과정 등이 요구되며, 이를 기반으로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력단절여성의 고용가능성을 높일 수 있는 고용창출의 관점에서 본 시사점이다. 오늘날 여성들의 사회진출이 늘어나고 있고 그 역할도 중요해지고 있는 현대사회에서 경력단절여성의 사회적 진출은 고용 창출과 사회발전이라는 두 가지 측면에서 공공의 의미를 함축하고 있다. 따라서 여성센터에서 경력단절여성의 고용가능성을 높이기 위해서

본 연구에서 밝혀진 대로 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 하위요인 중 학습지향은 완전매개가 이루어진 점을 볼 때, 경력단절여성들에게 학습 지향적인 동기부여를 할 수 있다면, 이들의 적극적인 학습을 통하여 이것이 고용가능성과 연계될 수 있음을 추론할 수 있다. 그러므로 정책적으로 학습 지향적 동기를 부여할 수 있는 표준 교육과정을 개발·제시하여, 이를 토대로 여성센터가 평생학습 프로그램을 개발·운영할 수 있도록 지원한다면, 프로그램에 참여하는 학습자가 자신들의 경력계획과 행동계획을 고용으로 연계하여 보다 안정적인 고용 창출이 가능할 것으로 기대한다.

둘째, 평생학습의 측면에서 경력단절여성의 능력개발 관점에서 본 시사점이다. 오늘날 사회가 고도화되어감에 따라 분중(分衆)이 탄생하고 전문가 양성이 필요한 시점이다. 따라서 경력단절여성이 경력계획을 세워서 평생학습기관을 통하여 자신의 경력관리를 위해 장기적인 로드맵을 세워 미래지향적인 행동을 할 수 있어야 한다. 또한, 경력단절여성이 행동계획을 세울 수 있도록 평생학습기관에서는 이들의 능력을 개발할 수 있도록 지원하고 장려할 수 있는 학습 프로그램과 훈련을 제시할 필요가 있다는 점이다. 학습참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 경력계획과 행동계획은 고용가능성을 높이는 데 유의미한 영향을 미치고 있음을 본 연구는 밝혀냈다. 따라서 평생학습을 통해 고용을 창출하려는 여성센터 관계자를 대상으로 정부 차원에서 경력단절여성의 능력개발을 위한 교육과정 편성이 현장에서 반영될 수 있도록 취업정책 관계자 세미나 및 연수, 우수사례 발굴 및 해외 사례를 공유할 수 있는 포럼 등 실무자 중심의 실제적인 기회 제공이 필요하다.

셋째, 여성센터의 미래 지향점을 고려한 측면의 시사점이다. 경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향 관계에서 경력설계의 하위요인인 경력계획과 행동계획이 고용가능성에 유의미한 영향을 미친다는 것이 본 연구의 결과 밝혀졌다. 이는 여성센터에서 실시하고 있는 현재의 교육과정이 어떤 내용으로 구성되어야 하는지를 밝히는 중요한 요소이다. 따라서 향후 여성센터의 평생학습 교육프로그램은 알면 좋은 교육(nice to know)이 아니라 꼭 필요한 교육(need to know)으로의 전환이 이루어져야 한다. 경력단절여성이 평생학습 프로그램에 참여할 수 있도록 동기를 부여해야 하고, 교육에 참여하는 이들이 스스로 경력계획을 수립하며, 이를 실천할 수 있는 행동계획이 프로그램을 이수하는 과정에서 자연스럽게 형성될 수 있도록 단위요소들을 계열화해야 한다. 이를 통해서 경력단절여성이 스스로 고용가능성을 높일 수 있는 개연성을 가질 수 있도록 평생학습 프로그램의 보다 심층적인 고찰이 필요하며, 이러한 역할을 담당할 훈련된 충분한 전문인력이 요구된다.

3. 제언

본 연구의 결과는 경력단절여성의 고용가능성에 직접적인 영향을 주는 취업 의지를 지속적인 학습으로 고취하여 자신의 목표를 행동계획에 의해 실천하고, 실천을 통해 고용으로 연계될 수 있음을 보여주었다. 이상의 연구를 기반으로 한 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울지역에 있는 여성센터 중 여성새로일하기센터를 함께 운영하는 여성센터에서 운영하는 평생학습에 참여 중인 경력단절여성을 대상으로 하여 표본을 구성하였기 때문에 연구결과는 전국의 모든 경력단절여성에게 일반화하는 데는 무리가 있다. 따라서 향후 연구에서는 전국 단위의 보다 광범위한 후속연구가 필요하다. 둘째, 본 연구는 특정 시점에서 특정의 대상을 표본으로 하였기 때문에 연구 시점과 연구표본 그리고 사회변화와 같은 환경적 요소에 따라서 연구의 결과가 달라질 수 있으며, 경력설계의 매개효과만을 규명하였으므로 다양한 변인에 대한 폭넓은 후속연구와 경력설계외의 다른 변인들에 대한 매개효과를 밝히기 위해서 심층연구를 통한 비교연구가 이루어질 수 있기를 제언한다. 셋째, 경력단절여성이 학습과 훈련과정 이수 후 취업으로 연계된 직장에서 고용이 어떻게 유지되고 있는지와 자신의 직무에서 요구되는 경력개발을 위해 평생학습이 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 연구가 필요하다. 또한, 본 연구는 학습- 경력설계- 고용가능성이라는 시스템적인 측면에서 연구가 진행되었기 때문에 향후에는 이를 바탕으로 하여 학습- 경력설계- 취업- 고용유지- 자기 개발- 학습이라는 보다 광범위하고 심층적인 후속연구가 필요하다.

참고문헌

- 김기홍·이양구·홍선이·최돈민(2001). 평생교육기관 운영 실태 조사. 서울: 한국 직업능력개발원.
- 김미경·서동희(2010). “여성의 경력단절과 취업 지원프로그램의 실태와 지원 방안”. 서울행정학회 학술대회 발표논문집, 2010(1), 9-34.
- 김민서(2017). 여성성인학습자 특성유형과 학습참여요인 및 학습성과인식이 삶 의 질에 미치는 영향. 동아대학교 박사학위논문.
- 김성남(2009). 대학생의 고용가능성 진단 도구 개발. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김영옥·민현주·김복순(2006). 여성노동시장의 양극화 추이와 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김영옥·오은진·한지영(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구(연구보고). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). 정부 여성고용 영향과 분야별 개선 과제(연구보고). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김찬배·이운철(2008). “사회적 자본이 경력성공에 미치는 영향에 관한 개념적 연구”. 한국인적자원 관리연구, 15(4), 103-126.
- 김현희(2007). 비서의 경력전환에 관한 질적연구: 비서에서 인사담당자로의 경력 전환 사례를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김흥국(2006). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- _____(1999). “경력개발제도의 평가시스템 개발”. 인적자원개발연구, 1(2), 183-14.
- 민현주·임희정(2009). 여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과 제(연구보고서). 서울: 한국여성정책연구원.
- 박경환(2010). “웹기반 교육 평생학습자의 일-학습 균형이 고용가능성에 미치는 영향”. 한국 인사관리학회 학습대회 발표논문집, 2, 1-21.
- 박성정·김남희·이소연·김미경(2006). “중년층 여성직업능력개발 실태와 요구”. 직업교육연구, 25(3), 1-20.
- 신영숙(2010). 주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할. 고려대학교 박사학위논문.
- 양민석(2004). “한국의 평생교육제도와 여성노동교육에 대한 탐색적 연구”. 여성학논집, 21(2), 235-259.

- 오성옥·유지현(2008). 구직비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 오은진·김종숙·김난주·이상돈·김지현(2008). 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 은혜경(2010). 경력단절 기혼여성의 재취업 성공요인 탐색. 서울대학교 박사학위논문.
- 이성진·임진영·여태철·김동일·신종호·김동민·김민성·이운주(2013). 교육심리학 서설. 경기: 교육과학사.
- 이종찬(2013). 대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향. 중앙대학교 박사학위논문.
- 이현림·김지혜(2014). 성인학습 및 상담. 서울: 학지사.
- 임범식(2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관계 변인들에서의 차이. 광운대학교 석사학위 논문.
- 임숙경(2007). 여성 성인학습자의 평생학습 참여성과 및 영향요인에 관한 구조모형분석. 동아대학교 박사학위논문.
- 장희영(2015). 중·고령 성인학습자의 평생학습참여동기, 자기효능감, 자기주도 학습이 주관적 행복감에 미치는 영향. 동아대학교 박사학위논문.
- 정선정(2014). 실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 주미란(2015). 성인여성의 평생학습 참여와 학습동아리 활동이 재취업 과정에 미치는 영향에 관한 연구. 한국방송통신대학교 석사학위논문.
- 지성호(2014). 경력학습의 선행변인과 결과변인 간의 구조적 관계. 제주대학교 박사학위논문.
- 차갑부(1997). “성인교육에의 참여 및 비 참여동기 연구”. 평생교육학연구, 13(2), 37-56.
- 최운실(1986). 성인교육유형에 따른 교육참여 특성분석. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 최운실·김현철·변종임(2005). 평생교육 참여 실태 분석 연구(연구보고). 서울: 한국교육개발원.
- 통계청(2018). 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황.
http://kostat.go.kr/portal/korea/or_nw/2/3/3/ndex.board?bmode=eadd&aSeq=364951, 2018. 4. 30기준.
- 통계청·여성가족부(2017). 통계로 보는 여성의 삶. 서울: 통계청.

경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」:법률 제 14701호(2017.3.21.).

- Boshier. R.(1971). Motivational orientations of adult education participants: a factor analytic exploration of Houle's typology. *Adult Education Journal*, 21(2). 3-26.
- Caffarella, R. S., Olson, S. K.(1993). Psychosocial Development of Women: A Critical Review of the Literature. *Adult education quarterly*, 43(3). 125-151.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E.(2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65(1). 14-38.
- Gilly. J. W., Eggland. S. A., Gilley. A. M.(2002). *Principles of human resource development*. England: Cambridge. Nass(Oxford).
- Gould, S.(1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal* 22(3). 539-550
- Hall, D. T.(1976). *Careers in Organization*. Santa Monica, Calif: Goodyear Pub. Co.
- Harvey. L.(2003). *Transitions from higher education to work*. UK: Enhancing Student employability Co-ordination Team & LTSN Generic Centre.
- Harvey. L.(2002). *Employability and Diversity*,
<http://ww2.wlv.ac.uk/webteam/confs/socdiv/sdd-arvey-0602.doc>,115-125.
- Houle. C. O.(1961). *The Inquiring Mind*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H.(2004), *Human Resource Management 10th ed.*. Mason. Ohio: Thomson.
- McQuaid, R. W., Lindsay, C.(2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2). 197-219.
- Otte. F. L., Kahnweiler. W. M.(1995). Long-rang career planning during turbulent times. *Business Horizons*, 38(1), 1-10.
- Pool. L. D., Sewell, P.(2007). *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*, Preston. UK: University of Central Lancashire.

- Rothwell, A., Herbert, I., Rothwell, F.(2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*. 73(1). 1-12.
- Schunk. D. H., Meece. J. R., Pintrich. P. R.(2013). *Motivation In Education: Theory, Research, And Applications*. 서울대학교 인지 학습연구회(역), 학습동기-이론, 연구 그리고 지원, 서울: 학지사.
- Souerwine, A. H.(1977). *Career Strategies-Planning for Personal Achievement*. Amacom.
- Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., Rocco, T. S.(2008). Toward the employment-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resources Development Review*, 7(2). 165-183.

Abstract

The Influence of Lifelong Learning Participatory Motive of Career-Interrupted Women on Employability and the Mediating Effect of Career Design

Mi Kyung Hong*·Jong Pyo Kim**

The purpose of this study was to investigate the effect of Career-Interrupted Women's Participatory Motive for Lifelong Learning on their later employability and to analyze the mediating effect of career design in Korea. To achieve the study purpose, a survey was conducted on 650 Lifelong Learning participants in various women's centers in Seoul, and the 503 survey responses were used for the research analysis. Data analysis was performed using SPSS 23.0 and Amos 23.0 programs. The deduced results from the study were such as: First, it was determined that sociodemographic characteristics brought noticeable differences to participatory motive, career design, and employability. Participatory motive of the married ones was higher than that of the unmarried ones. Treatment for infertility was the most common cause of career-interruption, followed by enforced or voluntary resignation, aptitude discrepancy or lack of vision. Second, as a result from the correlation analysis of the correlations between career-interrupted women's participatory motive and career design, it was turned out that correlation coefficients between career planning and action planning were high. Third, according to the result of the study on what mediating effect does career design of career-interrupted women has on the correlations between participatory motive and employability, it turns out that participatory motive, through career design, has meaningful indirect effect on employability. Also, it turns out that career planning, a sub-factor, makes a partial mediation in the relations between learning oriented, a sub-factor of participatory motive, and employability. And it also turns out that the highest effective variable on career planning is learning-oriented, a sub-factor of participatory motive. Lastly, as described

* Hong Mi-Kyung, E-mail: hmk0623@hanmail.net

** corresponding author: Kim Jong-Pyo, E-mail: jp153@bu.ac.kr

above, this study defines what kind of effect does the participatory motive of career-interrupted women's lifelong learning has on employability and navigates the direction of Women's Center's operation of the program in order to increase employability of the career-interrupted women. And, also, this study sets a foundation for further research looking for a possibility of how to increase employability using other mediation variables.

Keywords : Career-interrupted Women, Participatory Motive,
Career Design, Employability, Women's Center

대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구

정혜주*·민윤경**·변보경***

초 록

본 논문은 대졸 여성의 경력을 배열분석을 통해 유형화하고 여성의 경력단절 해소 및 경제활동 참여 활성화를 위한 정책이 여성의 경력 유형별로 차별화되어 수립·시행되어야 함을 주장한다. 이를 위해 청년패널조사(YP) 1차부터 9차까지 데이터를 활용하여 출산을 경험한 전문대졸 이상 여성 906명에 대해 경력 유형화를 위한 배열분석을 실시하였다. 그 결과 대졸 여성의 경력은 '비상용직 전환형', '상용직 지속형', '임시직 종착형', '자영업 주도형'의 네 가지로 유형화되는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 분석 결과는 정부가 여성의 경력단절 해소를 위해 획일화되고 천편일률적인 고용률 제고 정책을 시행하기보다는 여성들 각각의 경력 유형에 맞는 정책을 시행·수립해야 할 필요가 있음을 보여준다. 결론 부분에서는 여성들의 경력단절 해소를 위한 구체적인 방안을 제시하였다.

주제어: 대졸 여성, 경력 유형화, 여성의 경력단절, 경력단절 해소 방안, 배열분석

* 제1저자: 서울대학교 교육학과 교육행정전공 박사수료(nofluke@snu.ac.kr)

** 교신저자: 서울대학교 교육학과 교육행정전공 박사수료(ykmin21@snu.ac.kr)

*** 서울대학교 교육학과 교육행정전공 석사과정

I. 서론

우리나라의 교육수준은 1990년대와 2000년대를 지나면서 크게 향상되었으며 특히 이 시기를 기점으로 2000년생의 어머니 과반수가 대졸이상의 학력을 지니는 등 여성의 교육수준이 매우 높아졌다(조영태, 2016). 이는 과거와 달리 경제활동 진입 초기 여성이 갖는 인력자본으로서의 특수성을 의미하는 동시에 국가 발전을 위한 성장 동력으로서 고학력 여성의 경제활동에 주목해야 할 필요가 있음을 시사한다.

국가의 지속가능한 성장을 발전시키기 위해 여성 인적자본의 활용이 필수적임에도 불구하고 현실은 직장을 그만두지 않고 육아를 병행하기란 매우 어렵거나 직장과 경력을 계속 유지하려면 결국 출산과 육아를 포기해야 하는 등 여성에게 늘 양자택일의 상황이 도래한다. 이러한 이유로 만혼과 저출산이 가장 큰 사회의 문제로 떠올랐으나 이전과 크게 다르지 않은 정책과 지원으로 일관하고 있다.

우리나라 여성 인력의 경제활동 참여비율은 지속적으로 증가하여 왔으나 OECD 국가들과 비교하면 매우 낮은 수준이다. OECD 국가들의 전체 여성 인력 경제활동 참여 비율이 70% 이상인 것과 달리 우리나라의 경우 이를 매우 밑도는 수준이다. 이 중 특히 우리나라 25세 이상 대졸 여성인력의 경제활동 참여 비율은 2016년 기준 62.8%로 OECD 국가 중 최하위에 머물고 있으며 OECD 평균인 79.5%에 훨씬 못 미치는 수준이다(OECD, 2017a).

구체적으로 성별 및 학력을 기준으로 비교했을 때 전문대졸 이상으로 갈수록 남녀 경제활동참여비율의 차가 20%p 이상으로 나타나 대졸 여성 인력의 누수현상이 심화되고 있는 것을 알 수 있다(통계청, 2017a). 경제활동참여비율에 있어 여성이 남성에 비해 취약함에도 불구하고 일반적으로 경제활동 진입 초기에 해당하는 전체 인력의 전반적인 어려움은 부각되는 반면 상대적으로 여성 인력이 겪는 구조적인 문제는 간과되고 있다.

통계청(2017a)에 의하면 한국 여성의 경제활동은 25-29세에 75.0%로 최고점에 도달했다가 30대 이후 극단적으로 떨어져 다시 출산과 육아가 완료되는 40대에 경제활동에 복귀하여 상승곡선을 그리는 이른바 M자형 그래프로 요약할 수 있다(통계청, 2017a; 조영태, 2016). 반면 대졸 여성의 경우 출산과 육아를 기점으로 경력단절 이후 경제활동참여비율이 다시 높아지지 않는 L자 형태의 특성을 보이고 있어(서영주·장서영·이보민, 2009; 오은진·김소연, 2016), 대졸 여성이 경제활동을 중단하게 되면 다시 복귀하지 못하고 비

경제활동 인력으로 잔류하고 있음을 파악할 수 있다.

그러나 기존의 경력단절 여성 인력에 대한 연구는 연령, 경력, 교육정도와 무관하게 경력단절자체를 경험한 여성들을 일반적인 사례로 다루고 있어 과거와 달리 전반적으로 고학력화된 여성 인력자본의 특성을 고려하지 못하고 있다. 특히 전문대졸 이상 여성은 1990년 대비 2008년 기준 무려 20%p 가까이 증가하여(서영주 외, 2009) 이른바 사회 전반적으로 여성이 고학력화 되는 양상을 보이고 있지만 오히려 경제활동 이탈 인력 또한 급증하고 있어 대졸 여성의 경제활동참여는 여전히 낮은 수준임을 알 수 있다. 또한 20대 고학력 여성의 높은 경제활동참여비율과 대조적으로 결혼, 출산 그리고 육아의 시기를 겪는 30대 여성의 경우 경제활동참여비율이 급격히 떨어진다는 점에서(통계청, 2017a) 경력단절 여성 인력의 경제활동 재진입 여건이 크게 개선되지 않고 있음을 유추해볼 수 있다.

이러한 문제의식 하에 본 연구는 대졸 여성의 경력을 유형화하여 각 유형별 특성과 현황을 통해 여성의 경력단절 및 지원 정책 마련의 필요성을 밝히고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 대졸 여성의 경력은 어떻게 유형화될 수 있는가?

둘째, 각 유형별 특성 및 현황은 어떠하며, 유형별로 경력단절을 해소하기 위한 구체적인 방안은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 여성의 경력단절

현행 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절여성법) 제2조 1항은 “‘경력단절여성등’이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.”로 규정하고 있다. 이와 같이 여성의 경력단절은 결혼, 임신, 출산, 육아 등 여성이 겪는 생애사건으로 인해 경제활동을 중단했다가 다시 경제활동으로 복귀하기까지 겪게 되는 일정 시기를 의미한다(김영옥, 2002; 김우영, 2003; 김인선 외, 2006; 김지경, 2004; 김지경·조유현, 2003; 오은진·김소연, 2016; 장서영, 2008).

기존 관련 연구에서는 여성 인력 경력단절의 가장 큰 원인으로 자녀의 출산

및 육아가 지적되어 왔다(김지경, 2004; 류호상·장인봉·염영배, 2013; 박경숙·김영혜, 2003; 박수미, 2003; 오은진·김소연, 2016). 즉, 자녀의 수 혹은 취학 여부 등 자녀와 관련한 요인이 여성 인력의 경제활동 중단에 영향을 미치고 있으며, 이 중 미취학 자녀의 존재 여부가 가장 큰 영향을 미치고 있음을 주장하고 있다(Stier & Yaish, 2008). OECD ‘고용전망 2017’에 따르면 한국의 남녀 간 노동소득의 격차는 OECD 국가 중 가장 높으며 이를 가장 두드러진 취약점으로 드러내고 있다(OECD, 2017b). 특히 주목해야 할 부분은 핵심생산연령층에서 자녀가 있는 여성 근로자와 일반 남성 근로자와의 고용률 격차가 OECD 평균보다 높다는 점이다. 이와 같이 한국 사회에서 자녀 육아를 대체적으로 여성의 책임으로 인식하고 있는 사회적 분위기 자체가 경제활동으로부터 여성 인력의 이탈을 가져오는 주요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다(강미정, 2016; Jang & Merriam, 2004).

경력단절 여성은 출산, 육아 등으로 인한 경력단절 이후 다시 경제활동에 복귀를 하고자 하여도 이전 직업과 유사한 직무 및 조건으로의 복귀가 어려워 낮은 수준의 직무, 임금으로 취업하는 등 업무 관련 경력이 인적자본으로 축적되지 못하고 비효율적인 인력 순환을 형성하고 있다(강미정, 2016; 김인선 외, 2006). 또한, 일과 가정의 양립이 어려운 사회 문화적 환경에서 여성들은 직장을 그만두고 가정생활에 큰 지장을 주지 않는 직업을 찾거나 다른 진로로의 전환을 고민하는 것으로 드러났다(Lovejoy & Stone, 2006). 여성이 육아 등을 이유로 경제활동 중단 후 다시 일을 하려는 의지가 있어도 사회적으로 이를 적극적으로 수용하려는 분위기 조성이 부족한 상황에서 결국 경력단절 여성은 현재의 경제활동을 대체할 일자리를 찾거나 심각한 경우 비경제활동 인력으로 잔류하는 선택을 할 수밖에 없는 것으로 보인다.

특히 위와 같은 사례는 대졸 여성들에게서 두드러지는데 이들은 경력단절 이후 재취업에 대한 기대는 높으나 이에 반해 소득은 기대와 달리 매우 낮기 때문이다(황수경·권혜자·김인선, 2006). 따라서 대졸 여성들은 일단 경제활동을 중단하게 되면 다시 복귀하기까지의 경력단절 기간이 상대적으로 교육수준이 낮고 소득이 적은 집단보다 긴 것으로 나타났다(이재열, 1996). 이는 여성 인력에게 학력은 경제활동 진입 초기에는 비중 있는 인적자본으로 작용하지만 경력단절 이후 다시 복귀를 할 때에는 그만큼 비중 있는 인적자본으로 기능하지 않는다는 것을 의미한다(장서영, 2008). 전반적으로 경제활동 핵심세층이 이전보다 고학력화된 사회 현상과 달리 현실은 여전히 경력단절 대졸 여성들에게 불리한 인력 구조로 작용하고 있다는 것을 보여준다. 이는 한국이 노동시장의 이중 구조를 완화하고, 국가 발전을 위한 성장 동력으로서 대졸 여성의

경제활동에 주목하여 이들의 경제활동 참여를 높이기 위한 종합적인 대책 마련이 필요하다는 것을 시사한다.

2. 관련 정책 현황

국가 인적자원이 이전보다 고학력화 된 전반적인 사회 현상과 맞물려 우수한 여성 인적자원의 활용은 국가의 지속적인 성장과 발전을 가능하는 핵심 전략이 되었다(김태홍 외, 2009). 여성 인력활용은 출산율 증가, 사회 경제 발전 및 활성화, 기업의 성과 향상 등과 관련되어 지속가능한 발전에 기여하는 바가 크다. 이에 OECD 국가 대부분은 여성 인력 활용을 지속적으로 증가시켜 왔다(OECD, 2017b).

OECD 국가들 중 여성 인력 활용이 높은 국가의 특징은 출산율이 매우 높다는 것이다. 반면 2016년 기준 한국의 합계 출산율(여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수)은 1.07명으로 전년보다 0.7명 감소하였다(통계청, 2017b). 출산율과 여성의 경제활동 참여 정도를 나타낸 지표를 살펴보면 여성들이 일과 가정의 양립이 가능할 수 있도록 정책적으로 많은 지원을 하고 있는 국가일수록 출산율이 반등하고 있다는 것을 알 수 있다(조영태, 2016). 이와 같이 한국의 OECD 국가 최저 수준의 심각한 출산율 감소에는 육아와 가사분담이 평등하지 못한 가정 분위기, 여성 친화적이지 못한 기업 문화, 타 OECD 국가 대비 낮은 수준의 일·가정 양립에 대한 인식 조성 등이 원인이 되고 있으며, 여성이 직장을 그만두지 않고 육아를 병행하기란 매우 어렵거나 계속 직장과 경력을 유지하려면 결국 출산과 육아를 포기해야 하는 벼랑 끝의 상황에 놓여있기 때문이다(김태홍 외, 2009; 정미주·임상호, 2016).

OECD 국가 대부분의 여성 인력 경제활동 참여가 지속적으로 증가하는 추이를 보이는 것과 달리, 우리나라는 다양한 여성 인력 정책을 추진해 왔음에도 불구하고 실제 경제활동 참여는 2000년대를 기점으로 이른바 I자형 그래프를 그리며 정체상태를 보이고 있다(서영주·장서영·이보민, 2009; 오은진·김소연, 2016). 이는 주요 선진국에 비해 남녀 근로자의 높은 임금 격차와 이중적 노동 구조, 비정규직 비율 등이 존재하고 있기 때문인 것으로 보인다(OECD, 2017b). 뿐만 아니라 앞서 언급한 일·가정 양립에 대한 사회적 인식과 환경의 조성이 미흡한 상황에서 여성 인력 정책이 추진됨으로써 오히려 여성 고용 촉진은 출산과 육아를 꺼리는 등 부정적인 영향을 주고 있다(김태홍 외, 2009).

여성고용안정 및 촉진제도, 여성인력의 조세 및 사회보장정책, 모성보호와 같은 일·가정 양립정책 등 그동안 우리나라 여성 인력 정책이 일정 수준 여성 인적자원 활용에 기여했음에도 불구하고 정작 구조적인 문제를 해결하지 못하고 남겨둔 채 지속가능한 국가전략으로서 역할을 하지 못하고 있다.

여성 인력에 대한 지원 정책 마련은 '저출산·고령사회 기본법'에 법적 근거를 두고 있다. 최근에는 문재인 정부 하에 여성 고용노동을 위한 중·장기 정책 목표 및 기본방향을 정한 제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)이 발표된 바 있다(고용노동부 외, 2017). 대표적인 지원제도로는 일·가정 양립을 위한 출산 및 육아휴직의 기간과 인센티브 확대, 보육비 지원 인상, 경력단절여성의 재고용·고용유지 기업에 대한 인센티브 강화 등이 제시되었다. 또한 여성가족부에서는 경력 단절여성 취업지원을 위한 아이 돌봄 서비스, 가족친화 우수기업 인증제 등을 제공하고 있다.

최근 들어 특히 힘을 받고 있는 경력단절여성 지원 정책으로는 경력단절여성에게 직업교육훈련, 취업 연계, 사후 관리 등 종합적인 취업서비스를 지원하는 '여성새로일하기센터(이하 새일센터)'를 꼽을 수 있다. 하지만 박근혜 정부 이래로 새일센터의 신설 및 재정확대에 많은 예산이 투입된 것에 반해, 운영현황 및 문제점에 대한 연구는 매우 미비한 것이 현실이다.

기실 우리나라 여성인력 활용을 저해하는 주요 요인은 출산과 육아 등으로 인한 경력단절이다. 주요 선진국과 달리 여성은 낮은 고용률과 출산율을 보이고 있으며 여성의 출산 결정은 노동 중단에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김태홍 외, 2009). 우리나라의 저출산 문제는 여러 요인이 있지만 출산 연령대의 여성들이 출산 자체를 포기하거나 더 이상 추가적으로 아이를 갖지 않는 것이 주요한 원인을 유추할 수 있다. 이는 출산 연령대를 대상으로 하는 출산과 경제활동 지원 정책이 필요한 것을 의미한다. 이처럼 여성의 연령대, 교육 수준, 직종의 전문성 등 다양한 요인에 기인하여 출산율과 고용률이 나타나게 된다. 이는 기존의 획일적인 여성 인력 지원 정책에 대한 문제의 제기이자 여성 집단별로 경력을 유형화하여 그 특성에 따라 적절한 정책 설계가 필요함을 시사한다.

3. 선행연구 검토

그동안 여성의 경력단절과 관련한 연구들은 대체적으로 경력단절에 대한 대책 마련의 차원에서 보육 혹은 관련 지원 정책을 보완하는 방향으로 진행되어

왔으며(오은진·김소연, 2016), 전반적으로 고학력화 되고 있는 사회적 배경을 고려하여 대졸 경력단절 여성의 인적자본으로서의 경력 유지 및 개발의 필요성을 역설한 연구는 다소 부족한 측면이 있다.

김학실(2009)은 여성의 구직활동에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 여성들은 재취업 이전 다양한 구직활동과 교육경험 기회를 갖게 되지만 구직탐색활동을 제한하는 여러 가지 요인이 존재하고 개인에 따라 구직탐색활동에 영향을 미치는 요인이 다르기 때문에 일반화하기보다 인적자본의 특성에 따라 정책이 차별화되어야 함을 강조하였다.

오은진·김소연(2016)은 청년층 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구 결과 시간제 및 비정규직일수록, 소규모 사업장일수록, 결혼한 여성일수록 경력단절의 위험성이 높아지며 저출산, 고령화 사회에서 청년층 여성의 경력단절은 국가 저성장의 주요 요인이 될 수 있어 시급히 해결해야 할 문제임을 강조하였다.

조소연·임예운(2015)은 고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 질적 연구를 통해 여전히 일과 가정의 양립이 어려운 사회구조적 문제와 경력단절이란 사실 자체가 여성에게 주는 부정적 영향을 강조하면서 고학력 경력단절 여성이 새로운 직업에 도전하기 위해 정책적인 지원마련이 필요함을 도출하였다.

윤혜경(2008)과 강미정(2016)은 여성의 경제력이 더욱 중요해지고 있는 현실에서 여성의 생애구조와 발달적 측면을 고려하여 고학력 경력단절 중년 여성의 전문적인 경력개발을 위한 평생학습 프로그램 연구의 필요성을 제안하였다.

이러한 선행연구들은 주로 경력단절 여성의 재취업 시기, 재취업의 어려움 등 특정 시기와 주제를 중심으로 연구한 것이 대부분이며 경력단절 이전, 경력단절 시기, 그리고 노동시장 재진입에 이르기까지 여성의 총체적인 직업생애를 이해하는 데 한계를 가지고 있다. 따라서 본 연구는 국가발전을 위한 성장동력으로서 대졸 여성이 갖는 인력자본의 우수성에 초점을 맞추고 이들의 경력을 유형화하여 그 특성에 따라 적절한 정책적 함의를 제시하는 데 주력하고자 하였다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석대상

본 연구는 한국고용정보원에서 주관하는 「청년패널조사(YP)」의 1차부터 9차까지의 패널데이터를 활용하였다. 청년패널조사(Youth Panel)는 청년들의 학교에서 노동시장으로의 이행 및 이동과정에 대한 정보를 제공하기 위해 만 15~29세 청년을 표본으로 구성하여 2007년부터 현재까지 추적 조사를 진행하고 있다. 이중표본추출(Double Sampling)에 의한 층화·계통추출법을 적용하여 설계된 표본으로 이루어졌으며 1단계와 2단계를 거쳐 확보된 만15~29세 청년층 가구원 47,282명 중 12,000명을 청년패널 본 표본으로 구축하였다(신종각·황광훈·조민수, 2016).

이 중 본 연구의 연구 목적에 맞는 분석 대상 추출을 위해 전문대 이상 대학을 졸업하였으며 출산 경험이 있는 여성을 선별하였고 이를 통해 선정된 최종 분석 대상은 총 906명이었다. 주요 측정변인은 <표 1>과 같다. 개인배경 변수로 연령대, 자녀수, 최종학력, 최종졸업학교 소재지, 최종 졸업학교 전공계열을 사용하였고, 고용형태는 상용직, 임시직, 일용직, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 설정된 변수를 사용하였다. 상용직은 정규직과 비정규직 모두를 포함하는 것으로 계약서를 작성하여 취업한 근로자를 의미한다. 임시직은 특정 사업을 위해 고용된 단순 업무 근로자 또는 보조원으로 퇴직금이나 상여금의 혜택이 없다. 한편 일용직은 고용계약이 1개월 미만이거나 일당을 받는 노동자를 뜻한다. 고용주는 근로자를 고용하는 사람을 뜻하고, 자영업자는 근로자를 고용하지 않고 자기 혼자 또는 1인 이상 파트너와 함께 사업하는 사람을 뜻한다. 마지막으로 무급 가족종사자는 일을 하지 않고 집에서 육아 또는 가사에 전념하는 주부를 의미한다.

2. 연구 방법

본 연구는 출산을 경험한 전문대졸 이상 여성의 고용형태(상용직/임시직/일용직/고용주/자영업자/무급가족종사자)를 시계열적으로 관찰하여 비슷한 양상을 보이는 집단을 유형화하기 위해 배열 분석을 활용하였다. 배열분석은 개인의 시간의 경과를 의미하는 연령과 역사적 시간을 연계하여 표본이 가지는

상태의 변화를 총체적인 관점에서 해석할 수 있도록 도와준다(한준, 2001; Abbott & Tsay, 2000). 배열분석은 배열 간의 거리를 기초로 이루어지며 최적일치법이 주로 활용되고 있다. 최적일치법은 각각의 요소들을 여러 번 교체, 삽입, 삭제하여 짝을 이룬 배열들이 일치할 수 있도록 변환 비용을 적용하여 최소값을 계산한 후 이를 배열 간 거리 값으로 부여하는 방법이다(박지애·남춘호, 2015). 본 연구는 시간(연)의 경과에 따라 각각의 고용형태를 대응시키고자 하므로 상태의 발생 여부가 중요하다. 이에 삽입과 삭제 비용을 1로 주고 최적일치법에서 계산된 거리 값을 상이성(dissimilarity)값으로 간주하여 군집분석(cluster analysis)에 적용하였다. 군집분석을 활용하면 다양한 배열 중 유사한 유형의 배열들이 존재하는지, 각 유형의 전형적인 배열은 어떠한지 등을 알 수 있다(박지애 외, 2015; 한준, 2001). 본 연구는 출산을 경험한 대졸 여성들의 다양한 고용형태 경로를 유사한 배열끼리 묶어 각 유형의 전형적인 양상을 포착하고자 하였다. 군집화는 유사한 크기의 군집들을 산출해주는 Wards 링키지를 활용하였고, 적정 군집수를 결정하기 위해 평균 군집 내 거리/평균 군집 간 거리의 비를 비교하여 감소량이 많지 않은 지점을 선택하였다(Aisenbery & Fasang, 2010). 또한 R의 TraMineR 프로그램을 활용하여 시간 경과에 따른 상태별 분포를 보여주는 구성비플롯(distribution plot)을 통해 배열들을 최종 유형화하였다. 마지막으로 유형화 결과를 토대로 개인배경변인(연령대/자녀수/최종학력/최종졸업학교 소재지/최종 졸업학교 전공 계열)에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검정을 통해 이를 분석하였다.

〈표 1〉 측정변인

변수			측정변인
연령대	20대	(=1)	yob(직접기입) (2018-yob+1로 나이를 계산함)
	30대	(=2)	
	40대	(=3)	
자녀수	1명	(=1)	y**g501(직접기입)
	2명	(=2)	
	3명 이상	(=3)	
최종학력	전문대	(=1)	w**edu
	4년제	(=2)	
	석사 이상	(=3)	
최종졸업학교 소재지	서울	(=1)	y**a029, y**a328, y**a342, y**a357
	수도권	(=2)	
	그 외지역	(=3)	

변수		측정변인
최종졸업학교 전공계열	인문계열 (=1)	y**a034, y**a329, y**a343
	사회계열 (=2)	
	자연계열 (=3)	
	공학계열 (=4)	
	의/약학계열 (=5)	
	교육계열 (=6)	
	예체능계열 (=7)	
고용형태	상용직 (=1)	y**b161
	임시직 (=2)	
	일용직 (=3)	
	고용주 (=4)	
	자영업자 (=5)	
	무급가족종사자 (=6)	

** 해당 패널의 차수

IV. 분석결과

1. 기술 통계

분석에 앞서 분석 대상에 대한 기술 통계를 실시하였다. 총 표본은 906명이며 그 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 분석 대상

구분		빈도	퍼센트	누적퍼센트
연령대	20대	81	8.9	8.9
	30대	664	73.3	82.2
	40대	161	17.8	100.0
	합계	906	100.0	
자녀수	1명	581	64.1	64.1
	2명	281	31.0	95.1
	3명 이상	44	4.9	100.0
	합계	906	100.0	
최종학력	전문대	382	42.2	42.2
	4년제	466	51.4	93.6

구분		빈도	퍼센트	누적퍼센트
	석사 이상	58	6.4	100.0
	합계	906	100.0	
대학소재지	서울	160	17.7	17.7
	수도권	196	21.6	39.3
	그 외지역	550	60.7	100.0
	합계	906	100.0	
전공계열	인문계열	114	12.6	12.6
	사회계열	250	27.6	40.2
	자연계열	103	11.4	51.5
	공학계열	113	12.5	64.0
	의/약학계열	110	12.1	76.2
	교육계열	97	10.7	86.9
	예체능계열	119	13.1	100.0
	합계	906	100.0	

연령대의 경우 20대가 81명(8.9%), 30대가 664명(73.3%), 40대가 161명(17.8%)로 30대가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 최소 연령은 25세이고 최고연령은 41세로 분석 대상자들의 평균 나이는 33.4세이다.

자녀수의 경우 자녀수가 1명인 여성이 581명(64.1%)으로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 다음이 2명으로 281명(31.0%), 그리고 3명 이상인 여성이 44명(4.9%)을 차지하였다. 이는 작년 우리나라 출산율인 1.17보다 다소 높은 수치인데 그 이유는 이미 출산을 마친 30대 후반에서 40대 여성들이 표본에 다수 포함되어 있기 때문인 것으로 파악해볼 수 있다.

최종학력의 경우 4년제 대학 졸업이 466명(51.4%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 전문대 졸업이 382명(42.2%), 석사 이상 여성이 58명(6.4%)을 차지하였다.

졸업한 최종대학 소재지의 경우 서울소재 대학 졸업생은 160명(17.7%), 수도권소재 대학 졸업생은 196명(21.6%), 그 외 지역소재 대학 졸업생은 550명(60.7%)인 것으로 나타났다.

마지막으로 졸업한 최종대학 전공계열의 경우 사회계열(상경계열 포함)이 250명(27.6%)으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 그 다음으로는 예체능계열 119명(13.1%), 인문계열 114명(12.6%), 공학계열 113명(12.5%), 의/약학계열 110명(12.1%), 자연계열 103명(11.4%), 교육계열 97명(10.7%) 순으로 높은 비중을 차지하였다.

2. 배열분석

2007년부터 2015년까지 전문대 이상을 졸업하고 출산을 경험한 대졸 여성의 직업경력을 유형화하기 위해 분석 대상인 906명에 대해서 배열 분석을 실시하였다. 본 분석에서는 고용형태(상용직/임시직/일용직/고용주/자영업자/무급가족종사자)의 개개인 배열을 최적 일치법을 활용한 군집분석(cluster analysis)을 활용하여 총 4개의 경력 유형을 적정군집으로 포착하였다. <표 3>은 시간 경과에 따른 고용상태별 분포를 보여주는 구성비분포플롯(distribution plot)으로 대졸 여성의 경력유형이 네 가지로 분류되는 것을 확인할 수 있다. 각 군집에 속하는 대표적인 배열의 사례는 <표 4>에 제시하였다.

군집 1은 시간이 흐를수록 비상용직 고용형태를 보이는 ‘비상용직 전환형’이다. <표 4>의 대표적인 사례를 살펴보면 2007년 상용직, 2008년 임시직, 2009년부터 2010년까지 상용직을 거쳐, 2013년 무급가족종사자 후 2014년부터 임시직에 종사하는 것을 볼 수 있다. 본 연구의 상용직은 계약서를 작성하고 최소 1년 단위로 고용 계약을 연장하는 등의 비정규직과 종신 고용이 보장되어 있는 정규직 모두를 포함한다. 따라서 시간이 흐를수록 상용직에서 비상용직 성격의 다양한 고용형태로 변화한다는 점에서 상용직 대다수가 비정규직에 해당함을 유추해볼 수 있다.

군집 2는 상용직으로 시작하여 이를 유지하는 유형으로 ‘상용직 지속형’이다. 안정된 고용형태를 유지한다는 점에서 대다수 상용직이 정년이 보장된 정규직에 해당함을 판단해볼 수 있다.

군집 3은 때때로 고용형태의 변화가 있기는 하지만 경력 전반으로 보았을 때 주로 임시직에 종사하는 유형으로 ‘임시직 주도형’이다. 이 유형은 무급가족종사자와 일용직의 고용형태도 다수 관찰되고 있으며 퇴직금이나 상여금 혜택이 없는 단순 업무 근로자 또는 보조원 성격의 임시직 고용유형이 지배적이라는 점에서 군집 1과 같이 비정규직 성격의 상용직에서 고용유형이 변화했을 가능성을 추측해볼 수 있다.

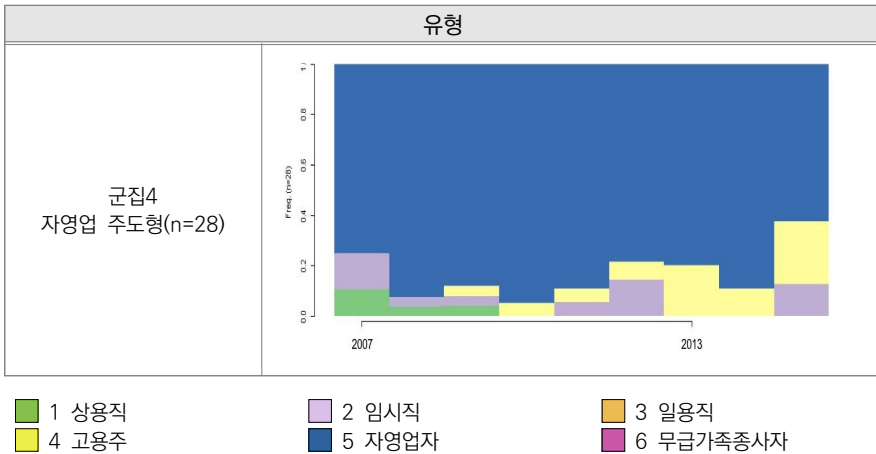
군집 4는 자영업의 고용형태를 유지하는 유형으로 ‘자영업 주도형’이다. <표 4>의 사례를 살펴보면 2007년부터 2013년까지 자영업에 종사하다가 2014년부터 고용주로 고용형태가 변화하였으나 대체적으로 자영업을 지속해 온 것을 알 수 있다. 자영업자는 혼자 혹은 1인 이상 파트너와 함께 사업을 하는 경우를 의미하며 분석대상이 모두 자녀를 가진 여성이라는 점과 퇴근 시간이 비교적 늦은 우리나라 근로환경을 비추어볼 때 자영업 형태는 출퇴근 시

간이 비교적 유연하며 육아를 병행할 수 있다는 점에서 장점을 가진다.

대졸 여성의 경력을 장기적으로 분석한 결과 ‘비상용직 전환형’, ‘상용직 지속형’, ‘임시직 주도형’으로 유형화할 수 있다. 이처럼 여성들의 경력 유형이 상이함에도 불구하고 현재 우리나라 여성 고용률 제고 정책은 이와 같이 다양한 여성들의 경력 및 직업에 대한 요구를 충족하지 못하고 획일적으로 추진되고 있는 상황이다.

〈표 3〉 배열분석 결과에 따른 직업경력 유형

유형	
<p>군집1 비상용직 전환형 (n=225)</p>	
<p>군집2 상용직 지속형 (n=356)</p>	
<p>군집3 임시직 주도형(n=297)</p>	



〈표 4〉 각 군집의 대표적 사례

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
군집1 비상용직 전환형	1	2	1	1			6	2	2
군집2 상용직 지속형	1	1	1	1	1	1	1	1	1
군집3 임시직 주도형	1	1	2	2		2	2	2	2
군집4 자영업 주도형	1	5	5	5	5	5	5	5	5

(1=상용직, 2=임시직, 3=일용직, 4=고용주, 5=자영업자, 6=무급가족종사자)

3. 대졸 여성의 직업경력 유형에 따른 차이검증

다음으로는 배열분석을 통해 발견한 대졸 여성의 경력의 유형별 특징을 보다 자세히 파악하기 위해 개인배경적 특성(연령대, 자녀수, 학력, 학교 소재지, 전공계열)에 대한 집단 간 차이를 확인하는 카이제곱 검증을 실시하였다.

1) 연령대에 따른 경력 유형 차이

먼저 연령대에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보고자 카이제곱 검증을 실시하였고 분석결과, χ^2 값은 60.491, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 연령대(20대/30대/40대)에 따라 경력유형(비상용직 전환형/상용직 지속형/임시직 주도형/자영업 주도형)에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 <표 5>를 살펴보면, 20대 대졸 여성은 임시직 주도형(59.3%)이 가장 많이 나타났고 비상용직 전환형(33.3%), 상용직 지속형(7.4%)의 순으로 나타났다. 반면 30대 여성의 경우 상용직 지속형(44%)이 가장 많이 나타났으며 임시직 주도형(27.9%), 비상용직 전환형(25.3%), 자영업 주도형(2.9%)의 순으로 나타났다. 40대 여성의 경우도 상용직 지속형(39.8%)이 가장 많이 나타났고, 임시직 주도형(32.8%), 비상용직 전환형(24.8%), 자영업 주도형(5.6%)의 순으로 나타났다.

<표 5> 카이제곱 검정 결과(연령대)

(단위: 명(%))

유형	연령 ($\chi^2=60.491^{***}$)			소계
	20대	30대	40대	
비상용직 전환형	27(33.3)	168(25.3)	30(18.6)	225(24.8)
상용직 지속형	6(7.4)	292(44.0)	58(36.0)	356(39.3)
임시직 주도형	48(59.3)	185(27.9)	64(39.8)	297(32.8)
자영업 주도형	0(0.0)	19(2.9)	9(5.6)	28(3.1)
합계	81(8.9)	664(73.3)	161(17.8)	906(100)

*** $p<.001$

주목할 만한 점은 20대 대졸 여성의 경우 상용직 지속형의 비중이 가장 적고(7.4%), 임시직 주도형의 비중이 전체의 절반 이상을 차지할 만큼 가장 많다(59.3%)는 것이다. 보다 구체적으로 이는 2018년 기준 20대인 여성의 2007년부터 2015년까지 9년간 경력을 추적하여 유형화한 것으로, 빈도분석 결과 본 연구에 포함된 연구대상 중 95%는 20대 후반인 것으로 나타나 사실상 20대 초반에서 후반까지의 고용유형을 의미한다. 결국 20대 후반 여성의 경우, 전반적으로 상용직의 비중이 낮고 임시직의 비중이 높아, 이는 20대 대졸 여성의 고용안정성이 매우 낮다는 해석이 가능하다.

한편 40대의 경우 임시직 주도형(39%)의 비중이 상대적으로 높다. 본 연구의 40대에 포함된 여성들은 빈도분석 결과 2018년 기준 모두 40-41세인 것으로 나타났는데, 이는 결국 배열분석이 약 31-40세 동안의 고용유형을 나타내고 있음을 의미한다. 2015년 기준 우리나라 평균출산연령이 32.2세이므로 31-40세는 여성들의 본격적인 출산 및 육아기에 해당하는 경우로 볼 수 있다. 이러한 점에서 30대 후반으로 갈수록 미취학 아동의 육아에 대한 부담 때문에 상용직으로 근무하다 임시직으로 귀결되는 임시직 주도형의 비중이 높게 나타났을 가능성을 시사한다.

2) 자녀수에 따른 경력 유형 차이

다음으로 자녀수에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보았다. 분석 결과, χ^2 값은 28.942, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 자녀수(1명/2명/3명 이상)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉을 살펴보면, 자녀가 한 명인 대졸 여성의 경우 상용직 지속형(43.4%)이 가장 많이 나타났고 임시직 주도형(28.1%), 비상용직 전환형(25.1%), 자영업 주도형(3.4%)의 순으로 나타났다. 자녀가 2명인 경우 임시직 주도형(38.8%), 상용직 지속형(33.5%), 비상용직 전환형(25.3%), 자영업 주도형(2.5%)의 순으로 나타났다. 반면 자녀가 3명 이상인 경우 임시직 주도형(56.8%)이 가장 많이 나타났고 상용직 지속형(22.7%), 비상용직 전환형(18.2%), 자영업 주도형(2.3%)의 순으로 나타났다.

이처럼 자녀수가 많아질수록 상용직 지속형의 분포 비율이 줄어들고, 임시직 주도형의 비중이 커진 것은 여성 스스로 개인적인 요인, 그리고 외부적인 노동시장 관련 요인이 복합적으로 작용하여 나타난 결과로 이해할 수 있다.

민무숙(2011)과 류호상·장인봉·염영배(2013)에 의하면 여전히 자녀 양육을 여성의 책임으로 보는 사회적 분위기 때문에 많은 여성들이 자녀양육을 위해 상용직보다는 간헐적이고 단속적인 근로형태를 선택하는 경향이 있는 것으로 밝히고 있다. 이에 비추어 많은 여성들이 자녀 양육에 대한 책임의식, 그리고 자녀에게 보다 많은 시간과 정성을 투자하고자 육아에 상대적으로 큰 부담이 가지 않는 일용직 또는 임시직을 자발적으로 선택할 가능성이 있음을 유추해 볼 수 있다.

〈표 6〉 카이제곱 검정 결과(자녀수)

(단위: 명(%))

유형	자녀수 ($\chi^2= 28.942^{***}$)			소계
	1명	2명	3명이상	
비상용직 전환형	146(25.1)	72(25.3)	8(18.2)	225(24.8)
상용직 지속형	252(43.4)	94(33.5)	10(22.7)	356(39.3)
임시직 주도형	163(28.1)	109(38.8)	25(56.8)	297(32.8)
자영업 주도형	20(3.4)	7(2.5)	1(2.3)	28(3.1)
합계	581(64.1)	281(31.0)	44(4.9)	906(100)

***p<.001

하지만 이처럼 개인적인 선택 관련 측면 외에, 여러 명의 자녀를 둔 여성에 대한 노동시장의 고용차별과 같은 외부적인 요인 역시 간과할 수 없다. Arrow(1973)의 통계적 차별이론(statistical discrimination)에 따르면 고용주가 노동자를 고용할 때, 후보자에 대한 정보의 불확실성을 겪는 상황에서 돈을 들이지 않는 효율적인 방법으로 위험을 최소화하기 위해 후보들에 대한 그 어떤 작은 정보라도 이용한다고 설명한다. 예를 들어 ‘여성’이라는 성별, 특히 ‘자녀가 여럿 있는 여성’은 근무가능시간, 생산성, 장기간 회사에서 일할 확률 등과 관련하여 여러 가지 부정적인 신호가 가능하다. 또한 이러한 신호가 사실이든 아니든, 자녀를 많이 둔 여성의 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 추측해볼 수 있다.

3) 최종학력에 따른 경력 유형 차이

이어서 최종학력에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 살펴보았다. 분석 결과, χ^2 값은 0.867, 유의확률 .990으로 최종학력(전문대/4년제/석사 이상)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이는 본 연구가 출산 경험이 있는 전문대졸 이상의 여성을 분석대상으로 선별하였기 때문에 학력 및 대학유형이 노동시장 성과에 큰 영향을 미친다고 설명한 기존의 연구들(양정승·류지영, 2014; 이병훈, 2002)과 다소 차이가 존재하는 것으로 파악해볼 수 있다.

〈표 7〉 카이제곱 검정 결과(최종학력)

(단위: 명(%))

유형	학력 ($\chi^2= 0.867$)			소계
	전문대	4년제	석사이상	
비상용직 전환형	97(25.4)	116(24.9)	12(20.7)	225(24.8)
상용직 지속형	148(38.7)	185(39.7)	23(39.7)	356(39.3)
임시직 주도형	126(33.0)	150(32.2)	21(36.2)	297(32.8)
자영업 주도형	11(2.9)	15(3.2)	2(3.4)	28(3.1)
합계	382(42.2)	456(51.4)	58(6.4)	906(100)

*** $p<.001$

4) 학교 소재지에 따른 경력 유형 차이

학교 소재지에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검증 분석 결과, χ^2 값은 8.235, 유의확률 .221으로 학교 소재지(서울/수도권/그외지역)에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

최종학력과 함께 학교 소재지는 노동시장 이행 성과를 설명하는 중요한 요인으로 꼽힌다(양정승·류지영, 2014; 이상호, 2012). 우리나라의 맥락을 고려해 보았을 때, 4년제 대학의 경우 서울지역 소재 대학들을 중심으로 서열이 존재한다. 서울소재 대학 졸업장은 고용주들에게 긍정적인 신호로 작용하는 반면, 취업중심 교육을 실시하는 전문대학의 경우 각 지역의 수요에 맞는 직업 교육을 제공하는 경향이 있기 때문에 서울 소재 대학에 대한 프리미엄이 상이하게 나타날 가능성을 유추해 볼 수 있다. 하지만 본 연구는 학교 소재지에 따른 경력 유형의 차이를 분석함에 있어 학교 유형(4년제, 2년제, 대학원)을 반영하지 않아 유의한 차이가 존재하지 않는 것으로 나타났을 가능성이 있다.

〈표 8〉 카이제곱 검정 결과(학교 소재지)

(단위: 명(%))

유형	학교 소재지 ($\chi^2= 8.235$)			소계
	서울	수도권	그외지역	
비상용직 전환형	40(25.0)	49(25.0)	136(24.7)	225(24.8)
상용직 지속형	61(38.1)	89(45.4)	206(37.5)	356(39.3)
임시직 주도형	51(31.9)	52(26.5)	194(35.3)	297(32.8)
자영업 주도형	8(5.0)	6(3.1)	14(2.5)	28(3.1)
합계	160(17.7)	196(21.6)	550(60.7)	906(100)

*** $p<.001$

5) 전공계열에 따른 경력 유형 차이

마지막으로 전공계열에 따라 경력 유형에 차이가 있는지 카이제곱 검증을 실시하였다. 분석 결과, χ^2 값은 72.160, 유의확률 .000으로 유의수준 .001에서 전공계열에 따라 경력 유형에 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 카이제곱 검정 결과(전공계열)

(단위: 명(%))

유형	전공계열 ($\chi^2=72.160^{***}$)							소계
	인문	사회상경	자연	공학	의약학	교육	예체능	
비상용직 전환형	32 (28.1)	59 (23.6)	20 (19.4)	30 (26.5)	29 (26.4)	25 (25.8)	30 (25.2)	225 (24.8)
상용직 지속형	40 (35.1)	108 (43.2)	40 (38.8)	47 (41.6)	55 (50.0)	42 (43.3)	24 (20.2)	356 (39.3)
임시직 주도형	42 (36.8)	75 (30.0)	42 (40.8)	34 (30.1)	25 (22.7)	29 (29.9)	50 (42.0)	297 (32.8)
자영업 주도형	0 (0.0)	8 (3.2)	1 (1.0)	2 (1.8)	1 (0.9)	1 (1.0)	15 (12.6)	28 (3.1)
합계	114 (12.6)	250 (27.6)	103 (11.4)	113 (12.5)	110 (12.1)	97 (10.7)	119 (13.1)	906 (100)

*** $p < .001$

구체적으로 〈표 9〉를 살펴보면, 인문계열 졸업자는 임시직 주도형(36.8%), 상용직 지속형(35.1%), 비상용직 전환형(28.1%), 자영업 주도형(0.0%)의 순으로 나타났다. 반면 같은 문과계열인 사회(상경)계열의 경우 상용직 지속형(43.2%), 임시직 주도형(30.0%), 비상용직 전환형(23.6%), 자영업 주도형(3.2%)의 순으로 나타났다.

자연계열은 임시직 주도형(30.0%), 상용직 지속형(38.8%), 비상용직 전환형(19.4%), 자영업 주도형(1.0%)의 순으로 나타났고, 공학계열은 상용직 지속형(41.6%), 임시직 주도형(30.1%), 비상용직 전환형(26.5%), 자영업 주도형(1.8%)의 순으로 나타났다. 한편 의·약학 계열은 모든 전공계열 중 상용직 지속형 비율이 가장 많이 나타났고(43.3%), 임시직 주도형(22.7%), 비상용직 전환형(26.4%), 자영업 주도형(0.9%)의 순으로 나타났다.

한편 교육계열은 상용직 지속형(43.3%), 임시직 주도형(29.9%), 비상용직 전환형(25.8%), 자영업 주도형(1.0%)의 순으로 나타났다. 마지막으로 예체능계는 임시직 주도형(42.0%), 비상용직 전환형(25.2%), 상용직 지속형(20.2%), 자영업 주도형(12.6%)의 순으로 나타났는데 특이한 점은 다른 계열에 비해 자영업 주도형의 비중이 가장 높다는 점이다.

인문계 졸업생의 상용직 지속형 비중은 예체능계 다음으로 가장 낮은 35.1%로 이들의 고용안정성이 전반적으로 낮다는 것을 알 수 있다. 반면 같은 문과계열 내에서도 사회(상경)계열은 고용안정성이 상대적으로 높아 상용직 지속형의 비율이 이공계만큼 높고, 임시직 및 일용직의 비율이 상대적으로 낮다는 것을 확인할 수 있다.

또한 예체능계열은 상용직 지속형의 비율이 상대적으로 가장 낮지만 이는 전공계열의 특성에서 기인했을 가능성을 고려해야 한다. 유동형·민현주(2012)에 따르면 예체능계열 전공자들의 경우 다른 계열 전공자들과 달리 종사상 지위와 임금수준이 큰 연관성이 없으며 전공계열 특성상 졸업생들이 취업하는 일자리는 보통 기업 내 일자리보다는 소규모 및 영세한 조직 내 일자리가 주를 이루고 있는 것으로 밝히고 있다.

V. 논의 및 결론

지금까지 대졸 여성의 경력을 유형화한 결과, ‘비상용직 전환형’, ‘상용직 지속형’, ‘임시직 주도형’, ‘자영업주도형’의 총 네 가지 유형으로 도출되었으며, 카이제곱 검증을 통해 유형별 특성 및 현황을 살펴보았다. 이를 바탕으로 여성의 경력단절 및 지원 정책 마련을 위한 각 유형별 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다.

1. 비상용직 전환형

배열분석 결과 대졸 여성의 약 1/4이 노동시장 진입 초기에는 상용직으로 근무했더라도 시간이 지날수록 고용형태가 보다 불안정한 비상용직으로 변화하는 것을 확인하였다. 이는 결국 여성이 초기 노동시장 진입에 성공했다고 하여 안정적인 고용상태가 계속 유지되는 것이 아니며, 시간에 따라 계속 변화함을 의미한다. 따라서 비상용직 전환형이 가지는 고용형태의 유동성을 고려하여 여성의 경력주기 전반에 걸친 고용지원 방안을 마련해야 할 것이다.

정부는 이러한 목적을 달성하기 위해 2009년부터 경력단절여성에게 직업 교육훈련, 취업 연계, 사후 관리 등 종합적인 취업서비스를 지원하는 새일센터를 운영해오고 있다. 그러나 새일센터들이 제공하는 교육프로그램 및 취업지원은 주로 ‘여성위주 직종’으로 인식되는 서비스직, 미용, 돌봄 분야에 편중되어 있다(여성새로일하기센터, n.d.; 임다희, 2017). 또한, 기관 수 자체는 매우 많아졌지만 제공되는 프로그램 중 중복되는 것들이 많고, 각 새일센터에서 제공하는 교육프로그램이 교육자 및 지역 고용시장의 요구보다는 센터 내부 상황에 근거하여 운영할 수 있는 프로그램 위주로 제공되고 있다는 비판도 있다(임다희, 2017).

하지만 새일센터의 성과 및 문제점을 파악하는 연구는 사실상 임다희(2017), 오은진(2016), 이곤수·이지인(2016), 문보라·김범식·김용은(2015), 민무숙·오은진·이시균(2010), 황윤주·이희수(2014) 외에 전무한 상태이며, 그마저도 한 센터만을 집중적으로 다루는 질적 사례연구가 주를 이루고 있어 전체적인 현황 파악에는 많은 문제점이 있다. 또한, 여성가족부는 고학력자를 위한 지원 프로그램이 적다는 지적에 따라 2016년부터 고학력 여성을 위한 직업교육 훈련 과정을 도입하여 실행하고 있지만, 교육의 질적 수준과 이수자들의 만족도에 대해서는 아무런 조사가 이루어지지 않은 상태이다. 따라서 현 정부가 새로운 새일센터의 개소 및 재정지원 확대에 힘쓰고 있는 것은 긍정적인 현상이나, 양적 확대와 함께 질적 개선 역시 필요할 것임을 알 수 있다. 즉, 현재 시행되고 있는 새일센터 프로그램의 다양성, 지역 고용시장과의 연계성 등 문제점을 보다 면밀히 파악해야 할 것이다.

2. 상용직 종착형 및 임시직 주도형

본 연구의 고용유형별 특성분석 결과 자녀수가 많아질수록 상용직 지속형을 유지하는 여성의 비중이 급격히 줄어들고, 임시직 주도형에 분포하는 여성의 비중이 높아지는 것을 확인하였다. 이는 결국 고학력 여성들의 경력단절을 해결하기 위해서는 일과 자녀양육의 병행이 가능한 근로환경 조성이 매우 중요함을 보여준다. 이러한 문제 의식 하에 역대 정부는 여러 일·가정 양립 정책 및 보육지원정책을 펼쳐왔는데, 정책별 투자 예산의 비중을 살펴보면 직장 어린이집 확충, 육아휴직 등의 ‘서비스 제공’보다는 양육비 지원 등의 단기적인 재정지원이 주를 차지해왔다는 것을 알 수 있다(김현정, 2018; 오은진, 2016). Lee와 Baek(2014)은 정부가 일·가정 양립 지원에 투자한 정이 지속적으로 증가해왔음에도 불구하고 여성고용 현황이 그에 비례하여 크게 개선되지 못하는 현재 상황을 경력단절 여성들에게 실질적으로 필요한 서비스보다는 행정적으로 편리한 재정지원에 주력하는 정책 부조화(policy mismatch)로 설명하고 있다. 즉, 일·가정 양립을 위해 실질적으로 필요한 정책지원이 무엇인지 정책당사자인 여성들에게 의견을 수렴하고, 정책에 우선순위를 두어 예산을 차등지원할 필요가 있을 것으로 보인다.

또한, 현행 일·가정 양립정책의 지원대상 역시 재고될 필요가 있다. 역대 정부가 출산 및 육아-고용을 병행할 수 있도록 내놓은 출산휴가와 육아휴직은 현행 고용보험법 상 고용보험에 가입되어 있지 않으면 유급으로 활용할 수 없

다는 치명적인 단점이 존재한다. 하지만 본 연구의 유형별 특성 분석 결과, 세 자녀 이상 가진 여성들은 현행 고용보험법 상 고용보험 가입이 어렵거나 가입률이 매우 낮은 임시직 및 일용직(고용보험법 제2조 제6호, 제 10조 2호; 고용노동부 외, 2017)에 많이 분포해 있다. 이는 결국 고용안정성이 낮고 자녀가 많은 여성, 즉 출산휴가와 육아휴직의 혜택이 가장 필요한 여성은 오히려 혜택에서 제외될 가능성이 크다는 것을 의미한다. 따라서 향후 보육정책지원 대상 확대에 대해 재고해볼 필요가 있다.

3. 자영업 주도형

앞서 제안한 대로 취업교육을 내실화하고, 일·가정 양립 정책을 내실화하여도 고학력 여성들이 일할 ‘고급’ 직장이 없다면 고학력 여성들의 경력단절 문제는 지속될 것이다. 결국 고학력 여성들의 경력단절 문제 해결을 위해서는 그들이 일할 수 있는 일자리 창출이 관건이라고 할 수 있는데, 그런 의미에서 여성창업은 여성고용창출 및 여성의 노동시장 재진입을 위해 긍정적인 기여를 할 수 있는 잠재력을 가지고 있다(원숙연, 2016).

실제로 우리나라에서는 여성 창업 촉진을 위한 여성 창업지원 센터 설립, 여성 창업박람회 시행, 여성 창업가를 위한 저금리대출 제공 등 다양한 방법의 지원이 이루어지고 있다(원숙연, 2016). 하지만 본 연구의 고용유형별 특성 분석 결과, 창업을 장벽은 모든 여성, 그 중에서도 특히 20대 여성에게 여전히 매우 높은 것으로 나타났고, 자녀수가 많을수록 자영업에 종사하는 여성들의 비중도 낮아지는 것으로 확인되었다. 이는 우리나라에서 여성창업에 대한 장애물로 일-가족 양립지원 정책의 부재를 꼽은 원숙연(2017)의 연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 역대 정부에서 시행해 온 일·가정 양립지원정책의 대다수는 노동시장의 피고용인 여성에게 집중되어 왔다. 다시 말해 자영업 주도형 여성의 경우 일·가정 양립 정책 지원대상에 포함되지 않기 때문에 혜택을 받을 수 없는 것이 현실이다(임혜경, 2017). 따라서 여태까지는 사각지대에 놓여있던 자영업 주도형 여성 역시 육아서비스나 육아휴직과 같은 일·가정 양립 정책의 혜택을 누릴 수 있도록 개선이 요구된다.

무엇보다도 자녀가 있는 여성의 전반적인 고용 증진을 위해서는 여러 정책 중에서도 특히 아이돌봄 서비스 체계의 확충에 대한 사회 전반적인 합의와 지원이 필요하다(Musumeci & Solera, 2013). 실제로 저렴하고, 이용 가능하며, 오랜 시간동안, 질적으로 우수한 아이 돌봄 서비스를 제공하는 것이 여성

의 고용 가능성과 기회를 높인다는 연구 결과들이 다수 있다(Gustafsson, 1994; Gornick & Meyers, 2003; Del Boca & Wetzels, 2007; OECD, 2017c, Zhou, 2015). 여성고용에 대한 아이 돌봄 서비스의 효과는 특히 25세에서 34세 사이의 중상위 학력 수준의 여성에게 더 높은 것으로 나타난다(OECD, 2017c).

그러나, 2015년 기준 우리나라의 아이돌봄서비스 이용 가구는 57,000여 가구인데 반해 아이돌보미는 17,553명에 불과하다(아이돌봄비스, 2015). 즉, 이용 가구에 비해 아이돌보미 숫자가 턱없이 부족한 것이다. 이에 여성들은 정부 지원을 통해 저렴한 가격에 아이를 안심하고 맡길 수 있는 아이돌봄서비스 이용이 제한되면서 사설 업체 서비스를 이용하거나 아니면 경력을 포기한 채 육아에 전념하게 되는 것이다. 이처럼 출산 여성의 경력단절 해소 문제는 단순히 '고용'의 문제가 아닌 '육아'와 '고용'이 얹힌 복합적인 문제임을 인식하고 육아와 고용 전반에 걸친 정책 개선이 필요하다.

참고문헌

- 강미정(2016). “고학력 경력단절 중년여성의 대학원 학습참여 경험 의미에 관한 연구”. 평생교육·H RD 연구, 12(2), 45-68.
- 고용노동부·여성가족부·보건복지부·기획재정부·중소벤처기업부·과학기술정보통신부·교육부(2017). 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022). 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부, 기획재정부, 중소벤처기업부, 과학기술정보통신부, 교육부.
- 국가법령정보센터. <http://www.law.go.kr/법령/경력단절여성등의경제활동촉진법에서> 2019. 1.21 인출.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. 한국인구학, 25(2), 5-40.
- 김우영(2003). “결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석”. 노동정책연구, 3 (1), 67-101.
- 김인선·김가을·이미경·구은경·김희연(2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구. (위탁연구 2006-3). 경기: 경기연구원.
- 김지경(2004). “젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인”. Family and Environment Research, 42(3), 91-104.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집, 26(3), 181-207.
- 김태홍·유희정·강민정·전용일(2009). 여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제. (연구보고서-16). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김학실(2009). “충청북도 경력단절여성의 구직활동 영향요인 분석”. 한국정책분석평가학회 학술대회 발표논문집, 2009, 89-111.
- 김현정(2018). “한국의 저출산 대응정책에 관한 인식 유형 분석: Q방법론의 적용”. 한국사회복지행정학, 20(1), 209-234.
- 류호상·장인봉·염영배(2013). “경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태 분석과 정책함의”. 한국정책연구, 13(1), 51-75.
- 문보라·김범식·김용은(2015). “경력단절여성을 위한 스포츠 직업교육프로그램의 사회적 함의”. 한국스포츠사회학회지, 28(1), 129-152.
- 민무숙·오은진·이시균(2010). 경력단절 여성 재취업지원 서비스 발전방안. 한국여성정책연구원 연구보고서, 1-136.
- 민무숙(2011). “여성커리어 개발과 대학 취업지원의 과제”. 한국취업진로학회 학

- 술대회 자료집, 77-107.
- 박경숙·김영혜(2003). “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M 자형 취업곡선에서의 함의”. 한국인구학, 26(2), 63-90.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. 한국여성학, 19(1), 43-80.
- 박지애·남춘호(2015). “학교-직장 이행과정의 직업경력 배열분석”. 지역사회학, 16(3), 149-189.
- 서영주·장서영·이보민(2009). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-258.
- 신종각·황광훈·조민수(2016). 청년패널2007 10(2016) 조사 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 아이돌봄서비스(2015). <http://cafe75.net/alba/dolbom/design/home/intro/statistics.jsp>에서 2019. 1. 25 인출.
- 양정승·류지영(2014). 지방 대학 졸업생의 취업 행태 분석. KRIVET Issue Brief. 한국직업능력개발원(미간행).
- 여성가족부(2015). 여성새로일하기센터 취업자 취업유지 기간 현황. 여성가족부 국정감사 제출자료(2015.10.12.).
- 여성새로일하기센터(n.d.). 직업교육훈련소개. <https://saeil.mogef.go.kr/home/edu/edulist.do>에서 인출.
- 오은진(2016). 여성새로일하기센터의 경력단절예방기능 강화 방안. 한국여성정책연구원 연구사업보고서, 1-8.
- 오은진·김소연(2016). 청년층 여성의 경력단절. 사회과학논집, 47(2), 141-166.
- 원숙연(2016). “여성창업을 둘러싼 생태계와 정책적 함의”. 한국행정학회 학술발표논문집, 1837-1857.
- _____(2017). “여성창업에 대한 사회적 인식의 국제비교: 젠더관점을 적용한 탐색적 접근”. 여성학 논집, 34(1), 131-172.
- 유동형·민현주(2012). “대학 전공계열과 졸업 후 첫 일자리의 성과분석”. 사회과학연구논총, 27. 149-182.
- 윤혜경(2008). “고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석”. 평생교육학연구, 14(1), 83-112.
- 이곤수·이지인(2016). “경상북도 경력단절여성 재취업지원정책의 실효성 제고방안”. 대구경북연구, 15(2), 1-23.
- 이병훈(2002). “구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구”. 한국노동경제학회, 25(1), 1-21.

- 이상호(2012). “공간적 요인이 청년 대졸자의 하향취업에 미치는 효과”. *공간과 사회*, 22(2), 38-77.
- 이재열(1996). “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구”. *한국인구학*, 19(1), 5-44.
- 임다희(2017). *경력단절여성 재취업 정책의 효과분석: 직업교육훈련과 집단유형의 차이분석을 중심으로*. 성균관대학교 박사학위 논문.
- 임혜경(2017). *여성커뮤니티센터 운영 관리 방안 연구*. 경기도: 경기도가족여성연구원.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*, 74, 79-104.
- 정미주·임상호(2016). “여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구”. *산업진흥연구*. 제1권 제2호. 41-47.
- 조소연·임예윤(2015). “고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구”. *아시아여성연구*, 54(1), 141-169.
- 조영태(2016). *정해진 미래: 인구학이 말하는 10년 후 한국 그리고 생존전략*. 서울: 북스톤.
- 최창용(2018). “고령화 시대 정책과제와 정책 거버넌스 평가”. *한국거버넌스학회보*, 25(1), 92-122.
- 통계청(2015). 2015년 연령별출산율. 통계청.
- 통계청(2017a). *경제활동인구조사*. 통계청.
- 통계청(2017b). *보도자료. 2016년 출생 통계(확정)*, (2017.8.30.). 통계청.
- 한준·장지연(2000). “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”. *노동경제논집*, 23, 33-53.
- 한준(2001). “한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석”. *노동경제논집*, 24(1), 149-176.
- 황수경·권혜자·김인선(2006). *고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원연구*. 서울: 교육인적자원부.
- Abbott, A. & A. Tsay(2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33.
- Arrow, K. J.(1973). *The Theory of Discrimination*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Del Boca, D. & Wetzels, C.(2007). *Social Policies, Labour Markets and*

- Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries.* Cambridge, Cambridge University Press.
- Gornick, J.C. & Meyers, M. K.(2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.
- Gustafsson, Björn(1994). The degree and pattern of income immobility in Sweden. *Review of Income and Wealth*, 40(1), 67-86.
- Jang, S. Y., & Merriam, S.(2004). Korean culture and the reentry motivations of university-graduated women. *Adult Education Quarterly*, 54(4), 273-290.
- Lee, S. & Baek, S.(2014). Why the social investment approach is not enough— The female labour market and family policy in the Republic of Korea. *Social Policy & Administration*, 48(6), 686-703.
- Lovejoy, M. & Stone, P.(2006). *Sidetracked: professional women's career interruption and redirection*. In Annual Meeting of the American Sociological Association, Montreal Convention Center. Montreal, Quebec, Canada.
- Musumeci, R. & Solera, C.(2013). Women's and men's career interruptions in Europe: the role of social policies, *Observatoire de la société britannique*, 14, 37-72.
- OECD(2017a). *Education at a glance: Educational attainment and labour-force status*. OECD Education Statistics.
- OECD(2017b). *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017c). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. OECD Publishing, Paris.
- Stier, H. & Yaish, M.(2008). The determinants of women's employment dynamics: The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363-377.
- Zhou, Y.(2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare?. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 12(2), 106-123.

Abstract

**Career Interruption of Female Tertiary
Graduates in Korea
: A cluster analytic approach and its policy
implications**

Hye Joo Jung*·Yun Kyung Min**·Bo Kyung Byun***

Career interruption of female tertiary graduates in Korea is a problem that many governments have attempted to tackle—but to little avail. To address this problem, this paper uses nine-wave data from the Korean Ministry of Employment and Labor's Youth Panel(YP) to identify employment patterns among female tertiary graduates in Korea through cluster analysis, and presents four distinct groupings of employment patterns. The paper then analyzes the characteristics of each of these identified clusters based on age, number of children, final degree type, region of final degree acquired, and major. Based on this two-step analysis, the paper points out flaws in current government solutions for career interruption of female tertiary-level graduates, and argues for the need to put in place policies that address each cluster's respective needs. Suggested policy implications highlight the need to consolidate Female Re-employment Support Centers, re-define majors that need special attention regarding employment support, improve pregnancy and child support policies, and render current entrepreneurship support policies more effective.

*First Author : Doctoral Candidate (Seoul National University, Educational Administration)

** Corresponding Author : Doctoral Candidate (Seoul National University, Educational Administration)

*** Master student (Seoul National University, Educational Administration)

여성의 군대 지원 동기에 관한 연구 : 육군 여군 장교를 중심으로*

조선웅**

초 록

본 연구는 여성의 군대 지원 동기를 탐색적으로 살펴보기 위해 여군 장교 11명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 결과는 다음과 같다. 첫째, 여성이 군대 지원 동기로서 가장 많이 언급하고 비중을 두는 것은 군대가 “남성적”이라는 사실에 기인한다. 남성의 비율이 높고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 조직으로 알려져 있는 군대는 도전 정신이 강하고 호기심이 많은 여성에게 그들의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 최적의 장소이다. 둘째, 국가 혹은 공익에 대한 기여가 여성이 군대를 지원하는 중요한 동기 중 하나이다. 안보의 중요성을 일깨워주는 사건으로부터 직·간접적으로 영향을 받은 경우가 많았고, 국가 혹은 공익에 대해 기여하는 삶이 그렇지 않은 삶보다 가치 있다는 인식을 가지고 있었다. 셋째, 가족의 영향, 경제적 영향은 미미한 것으로 파악되었고, 기타 지원동기에 대해서는 확인할 수 없었다. 본 연구를 통해 도출한 함의 및 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있는 군대 조직을 만들어가야 한다. 둘째, 군대 내 여성 비율이 커짐에 따라 여군의 지원 동기가 변화할 것으로 예상된다. 셋째, 한국적인 맥락에서 여군에 대한 연구 결과 누적 및 이론적 틀의 구축이 필요하다. 본 연구는 질적 방법론을 활용하여 여군의 군대 지원 동기를 살펴보았기 때문에 연구 결과를 일반화 할 수 없다는 한계를 갖는다. 그럼에도 불구하고 쉽게 접근하기 힘든 여군을 대상으로 하여 그들이 왜 군대에 지원했는지에 대해 탐색적인 연구를 했다는 점에서 중요한 의의를 갖는다.

주제어 : 여군, 군대 지원 동기, “남성적”인 군대

* 본 연구 결과는 군의 공식적인 입장이 아닙니다. 연구자 개인의 순수한 학술적 의견입니다.

** 육군사관학교 사회학 교수 (skingsuper@kma.ac.kr)

I. 서론: 여성이 ‘왜’ 군대에 지원하는지 관심이 필요한 때

‘여자 의용군’이란 이름으로 여성이 한국 군대에서 군인의 역할을 수행한지 70년이 되어 간다. 군대는 남성의 영역임을 강조하며 여군을 “여성 고유의 업무”에 한정 지었던 때에서 벗어나, 여군이 제도적으로 차별받지 않고 군의 다양한 분야에 진출할 수 있게 된 지도 30년이 되어 간다¹⁾. “최초”라는 수식어를 달고 많은 여군들이 세간의 주목을 받는 뉴스는 이제 진부하게 느껴지기까지 한다.

한국 군대에서 여성의 비율이 증가하고 역할이 확대되면서 관련 연구들도 점차 늘고 있다. 일련의 연구들은 다양한 방법을 활용하여 군대 내에서 여군 인력의 확대를 정당화하고 여성이 직업으로서 군인이 되는 것을 장려한다. 미국을 비롯한 선진국에서의 여군 비율 확대 및 역할의 증대(송명진, 2014), 기술 발달에 따른 전쟁 성격의 변화(김경순, 2011), 저출산에 따른 남성 인력의 한계(정주성, 2009) 등이 여군 확대의 배경으로 거론된다. 최근 양성 평등 제도가 발달하고 양성 평등 문화가 확산되는 것도 여군의 양적·질적 확대와 무관해 보이지 않는다.

여군의 확대를 주장하는 담론은 한국 노동시장에서 여성이 겪는 제도적·구조적 차별, 그리고 여군의 ‘진취적’ 이미지와 맞물려 더 힘을 얻는다. 여성의 권리 신장, 경제활동참여의 증가, 양성 평등 문화의 확산이 이루어지고 있는 동시에 여성은 여전히 비정규직에 과다 대표되고 상대적 저임금 노동에 종사한다²⁾. 군인을 직업으로서 선택하는 것은 여성이 노동시장에서 처하는 약점을 상쇄할 수 있는 방법 중 하나이고, 군대는 이러한 점을 적극 홍보했다(국방부 국방여성정책과, 2011, 402). 또한, 여군이 된다는 것은 우수 여성이 된다는 담론이 형성되었고, 우수 여성 담론은 사회의 변화와 발맞추어 계속해서 변화였다.(김엘리, 2015) 언론에서는 ‘금녀’의 영역에 진출하는 최초 여군들을 소개하며 이러한 흐름을 이어갔다. 그 결과 군대는 원하는 만큼의 여성 인력을 조기에 충원해서 활용하고 있다.³⁾

1) 군인사법이 변경(법률 제4158호 '89.12.30)되어 ‘여군병과’가 해체되고 1990년 1월 병과 전환식이 거행되었다(국방부 국방여성정책과, 2011). 이는 여군이 군의 다양한 병과로 진출할 수 있는 계기가 되었다.

2) 2017년 8월 기준 여성 임금 근로자 중 비정규직 비율은 41.2%이다. 이는 남성 임금 근로자 중 비정규직 비율 26.3%보다 약 15% 높은 수치이다(통계청, KOSIS - 경제활동인구조사 - 근로형태별 부가조사, 검색일: 2018년 9월 7일).

한편, 여군의 급속한 성장 이면에 존재하는 다양한 현상 및 쟁점에 대한 논의도 꾸준히 이뤄지고 있다. 하위계급에 과다 대표된 여군의 양적인 성장(조선웅, 2015, 31), 전투를 주로 하는 직위에 대한 보직 문제(정계룡, 2018), 여전히 남성 중심적인 군대 문화(조은영 외, 2018, 84-86), 성 관련 사고(이미정 외, 2016), 여군의 군대 적응 및 사회화 주제(김엘리, 2012; 김재은, 2018) 등이 거론된다. 이러한 논의는 군대의 입장에서 여군 인력 활용에 초점을 맞추기보다는 여군의 입장에서 그들이 처하는 어려움을 살피는 경향이 있다.

여성은 대량으로 군대에 들어와 하위계급에 머무르다 떠나가고 있고⁴⁾, 그동안 ‘열악한 신체적 능력’ 때문에 군대에서 ‘인정 받는’ 핵심 직위를 부여받지 못했다⁵⁾. ‘탐욕스러운 제도(Greedy Institution)’라고도 일컬어지는 군대는 구성원들이 야간 및 휴일에도 비상대기하거나 근무, 훈련 등의 과업을 이행하도록 요구하고(Segal, 1986), ‘육아’를 떠맡다시피 한 ‘여성’ 군인은 업무에 충실하지 않은 자로 낙인찍힌다(조선웅, 2015).

물론, 군(軍)에서는 국가의 법령 및 정책, 그리고 사회적 분위기에 맞추어 양성 평등 정책을 시행하고 여군의 근무 여건을 개선하기 위해 노력하고 있다.

3) “2020년까지 여군 비율을 장교의 7%, 부사관의 5%로 확대할 계획이었던 여성인력 확대 정책은 장교는 2015년에 목표를 달성하였고, 부사관은 2017년에 목표를 조기 달성할 전망이다(국방부, 2016).”

4) 병역의무가 없는 여성은 군인을 직업으로 삼기 위해 군대에 들어오지만 약 절반 정도만이 장기 인원으로 선발된다(1996년부터 2000년까지 여군사관 기준 54%가 장기 인원으로 선발, 이원배 외, 2005, 46). 장기 인원으로 선발이 되어도 상위 계급으로의 적절한 진출이 이루어지지 않으면 계급 정년에 걸려서 군복을 벗어야 한다. 전체 정원 대비 여군의 비율을 보면 대위 계급이 4%, 소령이 1.6%이다(국방부 여군발전단, 2004). 이는 여군들의 상위 계급 진출이 원활하지 못함을 보여준다.

특히 단기간에 여군이 양적으로 성장하면서 하위계급에서의 과다대표 경향이 더 심해지고 있다. 2004년 10월 자료에 따르면 여군 장교는 대위 이하에 89.9%가 분포해 있고(국방부 여군발전단, 2004), 2006년 자료에 따르면 여군 장교는 대위 이하에 90.1%가 분포해 있다(한국여성개발원, 2006, 50-51). 여군의 양적인 성장과 적정 계급까지의 진출의 병행이 중요한 문제임을 알 수 있다.

5) 육규 110(18.6.20) 제 24조에 따르면 “직무와 관련된 신체 요구조건이 대다수 여군에게 부적절한 부대나 직위”에 여군 장교 보직을 제한한다. 이러한 직위에는 보병 소총 중(소)대장이 포함된다. 자노비츠(Janowitz, 1971)가 “검사표에 도장찍기”라고 했던 것처럼 군대에서 경력 관리는 진급을 위해 중요하다. 특정 직위에서의 진출이 제한된다면 그만큼 여군이 상위 계급으로 진출할 확률이 떨어질 개연성이 크다고 할 수 있다. 개정된 국방인사관리 훈령(18.6.1) 제26조의 2에 따르면 “군인의 보직에 있어서 성별에 따른 제한을 두지 않는 것을 원칙으로” 하고, “남·여 공통된 자격기준을 마련하여 자격을 갖춘 사람을 보직한다.” 이러한 내용이 조만간 육규에 반영될 것이므로 과거와 같이 여군이라는 이유로 보직에 제한되는 일은 이제 더 이상 발생하지 않을 것이다.

국방부 국방여성가족정책과를 중심으로 여군이 처할 수 있는 특수한 문제들을 해결하기 위한 노력을 지속하고 있으며, 군 관련 기관에서 양성 평등과 관련한 연구가 점점 더 활발히 이루어지고 있다.

양성 평등 및 여성의 경제적 활동에 대한 사회적 지원 및 관심, 군대 내 여성 인력 활용의 필요성과 전쟁의 성격 변화를 고려하면 앞으로 여군은 양적으로 더 확대되고 그동안 담당하지 못했던 업무에도 보직되며, 더 높은 계급까지 진출할 것으로 예상된다. 하지만 이를 바라보는 시각은 상반된다. 여성 인력의 '활용'에 주목하는 입장에서는 여군을 어떻게 더 효율적으로 교육하고 보직하여 군대의 전투력을 높일까 하는 고민을 한다. 여군 비율의 확대, 상위 계급으로의 진출, '최초', 군대 내 양성 평등 제도의 확대에 관심을 둔다. 반면, 양성 평등제도의 진전 및 여군의 양적 확대에도 불구하고 여군이 겪는 유·무형의 성차별과 좌절에 주목하는 입장에서는 성차별이 발생하는 현상을 재구성하거나 어떠한 지점에서 발생하는지, 그리고 이를 위한 해결 방안에 관심을 집중해 왔다.

여군을 바라보는 어떠한 시각이건 이미 군대에 합류한 구성원으로서의 여성, 즉, 여군을 상정하여 그 안에서 사고하고 나름의 처방을 내리려 애쓰고 있다. 타자로서 '남성'인 군인과 비교하여 신체적 능력, 업무 능력 등에 대해 논하거나, 혹은 여군이 속해 있는 조직으로서의 군대의 제도 및 문화를 탓하기에 바쁘다. 이는 여군을 효율적으로 활용하기 위해서, 혹은 여군이 겪고 있는 성차별을 가시적으로 드러내기 위해서 효과적인 방법이다. 군대, 여성, 그리고 여성을 위해 각자의 입장에서 각자의 관심으로 조언을 하는 것이다.

이러한 와중에 우리는 보다 근본적인 고민이 부족했다는 점을 인정하지 않을 수 없다. 군대라는 틀 안에서의 여성, 즉 여군에 대해 살펴보는 것이 효율적이지만, 시간상 그리고 논리상 앞선 지점에 대한 검토와 고민이 필요한 시점이다. 도대체 여성이 왜 군대에 지원하여 직업으로서 군인을 택하는가? 가장 '남성적'인 조직이라고 평가받는, 즉, '여성적'이지 못한 조직에 왜 여성이 자발적으로 합류하고 있는가? 병역의무를 지지 않는 여성은 어떠한 상황 고려와 전략적인 판단 속에 군인이 되려는 결심을 했나? 이 모든 질문들에 대해 답을 얻으려는 노력은 군대와 여군 모두에게 더 성숙한 발전을 위한 논의의 작은 시발점이 될 수 있을 것이다.

II. 선행연구 검토

한국에서 군대 내의 여성 인력 증가, 즉 여군의 양적인 확대는 여성의 주체적인 선택의 영향보다 군대의 여성 인력 활용 필요성에 의해 견인된 측면이 다분히 강하다. 따라서 “여성이 왜 군인이 되는가?”에 관한 국내 연구 결과는 충분히 누적되지 못했다. 1950년부터 1990년까지는 여군의 지원동기와 관련한 이렇다 할 연구도 없거니와, 여군과 관련된 자료 및 연구들은 여군의 순수한 애국심 등을 강조하며 타의 모범으로 삼는 경향이 있었다⁶⁾. 1990년에 여군 병과가 해체되어 군대라는 조직에 여군이 본격적으로 통합되기 시작하면서, 여군이 왜 군대에 지원하는가에 대한 관심이 조금씩 늘어났다. 특히 각 군사관학교에 ‘최초’의 여성 사관생도가 입교하면서, 그리고 ‘최초’의 여성 학군단이 생기면서 그들의 지원동기에 대한 관심이 증가했다.

미국의 경우 여군 지원 동기와 관련된 연구가 비교적 충분히 누적되어 있어 참고할 만하다. 이는 미국 군대에서 여군의 활용 비율이 높고(2002년 기준 약 15%: Segal and Segal, 2004), 특히 1973년 징집제에서 지원제(AVF: All-Volunteer Force)로 병력 충원 방법을 전환한 후 여성 인력 유치에 관심을 기울여 왔기 때문이다⁷⁾.

사실, 인간이 직업으로서 군인을 택한다는 것은 굉장히 모순적인 일이다. 왜냐하면 인간은 본능에 따라 생존하길 원하는데, 군인이 된다는 것은 유사시 전쟁에 나가 죽을 확률이 꽤 높다는 것을 의미하기 때문이다(Centeno and Enriques, 2016). 따라서 강제적으로 동원하는 것이 아닌 이상 군인이 되는 것에 대해 동기 부여를 하는 것이 중요하다.

역사적으로 살펴보면 중세시대 용병은 순전히 경제적인 요인에 의거해 전투를 직업으로 선택했고, 프랑스 혁명 이후 국민군, 상비군이 군대의 일반적인 모델이 되면서 군인에게 조국을 위해 싸운다는 명예, 정당성을 부여하는 방법이 중요해졌다. 국가와 국민을 위해 죽음을 무릅쓰고 전투에 임하는 것은 점점 더 명예로운 일이 되었고, 이러한 담론의 증가 속에 많은 사람들은 국가와 국민을 위해 군인이 되었거나 혹은 자기도 모르게 그렇게 믿으면서 군인이 되었다.

6) 일례로, 1952년부터 1970년까지 여군 홍보의 목적은 “자발적으로 조직한 여군창설의 목적을 국민들에게 전달함으로써 국민 전의를 고양”하는 것이었다(국방부 국방여성정책과, 2011, 217).

7) 한국 군대는 병력 충원 방법의 근간이 징집제이기 때문에 미군의 경우와 직접적인 비교는 힘들 수 있다. 하지만 한국 여군 역시 미국의 여군과 마찬가지로 100% 자원입대이기 때문에 관련 연구를 어느 정도는 참고할 수 있을 것이라 생각한다.

하지만 모스코스(Moskos, 1977)에 따르면 군대의 성격이 제도적(Institutional) 형태에서 직업적(Occupational) 형태로 변화하면서 전통적인 애국심이나 소명의식보다는 ‘경제적 요인’의 중요성이 점점 부각되었다. 시장원리에 기초하고 있는 직업적 군대의 모델에 근거한다면(Moskos, 1977) 군인이 되는 동기는 애국심보다는 보수를 비롯한 경제적 요인이 될 수 있다.

한국에서는 군인을 직업으로 선택한 동기로서 모스코스의 I/O 모델 중 제도적 군대의 원리라고 할 수 있는 애국심과 소명의식이 오랫동안 중요하게 여겨졌다. 1990년대 이루어진 한 연구에서 장교는 직업을 선택한 동기로서 명예(34.6%)와 보람(26.7%)에 높은 응답을 보인 반면, 수입(2.1%)에 대해서는 저조한 반응을 보였다(정선구 외, 1991). 육군 장교의 계층의식을 연구한 김유진(2008)에 따르면 주요한 결정요인으로서 직업관련 변수를 제시하고 있다⁸⁾. 이러한 연구들은 여군을 포함하고 있더라도 소수이거나 혹은 남군만을 대상으로 하는 경우가 많다. 또한 상대적으로 과거에 이루어진 연구가 대부분이다.

여군을 대상으로 한 연구에서도 모스코스의 제도적 군대의 특징, 즉 애국심이나 소명의식을 강조하는 흐름이 발견되기도 한다. 여군을 직업으로 선택한 동기 중 “국가를 위하여 일할 수 있는 기회이기 때문에”라는 항목이 두 번째로 높은 응답률을 보이거나(이한우, 2002, 40), 국가 안보가 위중할 때 국가에 기여하고자 하는 바람이 여성의 군대 참여를 촉진한다는 주장이 있다(Segal, 1995, 760-761). 9·11 테러를 보고 국가에 기여하기 위해 군대에 입대했다는 여군의 사례는(Mankowski et al., 2015, 318-319) 시겔(Segal, 1995)의 주장과 일맥상통한다.

다른 한편으로는 군인의 지원 동기로서 애국심을 강조하는 경향과 다소 차별화되는 연구가 이루어져왔는데 이는 상대적으로 최근 연구들이 많다. 여성이 군인을 지원한 동기로서 군대가 ‘그나마’ 양성 평등한 조직이라고 생각했다는 연구 결과는(류영숙, 2003; 김재은, 2018) 그동안 군대가 가장 ‘남성적’인 조직이라고 논의되었다는 점을 고려하면 다소 충격적이기까지 하다. 군대의 양성 평등한 성격과 더불어 군인이 직업으로서 갖는 안정성이 지원 동기로서 중요하게 작용했다는 점도 언급하지 않을 수 없다(조선웅, 2013). 군에 대한 태도 및 이미지가 중요하게 영향을 미친다는 주장도 있다(이형하, 2013). 전문직업인으로서의 매력이 주요한 지원 동기라는 연구 결과는(조은영, 2013,

8) 계층의식 결정요인을 지원동기로 이해하는 것은 부적절하다. 하지만 본인의 계층적 지위를 주관적으로 인지하는 것이 계층의식이라는 점을 상기하면, 계층의식 결정요인과 군인 지원동기 간에 일정 부분 상관관계가 있음을 부인하기는 어려워 보인다.

54) 여성의 권리가 신장되는 사회 분위기와 맥락을 같이 한다.

군인을 ‘계층이동의 사다리’ 혹은 차후 경력을 위한 일종의 교두보로 활용한다는 주장에도 주목할 필요가 있다. 미국에서는 상대적으로 하위계층이라고 할 수 있는 유색인종이 군대에서 과다 대표되고 있고, 이들이 선택할 수 있는 좋은 직업 중 하나로서 군인을 선택한다는 연구들이 이루어져 왔다(Mankowski et al., 2015; Melin, 2016). 특히, 흑인 여성은 미국 군대에서 가장 과다 대표되고 있다(Melin, 2016; Segal and Segal, 2004). 또한 백인 여성과 흑인 여성의 지원 동기가 다소 차이난다는 점은(Mankowski et al., 2015) 한국 여성도 계층에 따라 지원 동기가 다를 수 있다는 점을 시사한다. 여성은 젠더 관점에서 마이너리티일 수 있기 때문에 유색인종이 군대를 지원하는 동기와 여성의 동기를 같은 맥락에서 조망하는 것이 가능할 수 있다.

여성들은 직업군인으로서 계속 복무하기도 하지만, 군대에서 제공하는 급여 및 복지 혜택, 교육 기회 등을 활용하여 사회로 나간 후 경쟁력을 키우려는 일환으로 군인을 ‘거처가기도’ 한다(Kelty et al, 2010; Segal and Segal, 2004). 병역제도로써 지원제를 채택하고 있는 미군 군대에서는 이처럼 주로 사회의 마이너리티가 군대에서 과다 대표되고 있으며 그들이 군인을 직업으로서 선택하는 과정은 급여 및 복지 혜택, 교육 기회, 전역 후 경력상 이점 등을 종합적으로 고려한 ‘전략적’인 것이다.

전통적으로 군대가 남성의 영역이었던 사실 덕에 여성이 군인이 되겠다고 마음 먹은 것과 실제로 군인이 되는 것에는 차이가 존재한다. 군대에 가겠다고 의사 표시를 한 미국의 남자 고등학생의 경우 실제로 약 70%가 군 복무를 경험했지만, 군대에 가겠다고 의사 표시를 한 미국의 여자 고등학생은 약 40% 정도만이 실제로 군에 입대하였다(Bachman et al., 1998). 이는 여성이 실제로 군대에 지원하여 군인이 되는 것에는 결정적인 동기가 필요하다는 점을 시사한다.

한편, 시갈(Segal, 1995)은 여성이 왜 군인에 지원하는가에 대해 중요한 이론적 틀을 제공한다. 여성의 군대 지원에 영향을 미치는 요인을 군대(Military), 사회 구조(Social Structure), 문화(Culture)로 나누어 구분해서 제시하고 각각을 다시 세분화했다. 군대 요인은 국가 안보 상황(National security situation), 군사 기술(Military technology), 전투 비전투 비율(Combat to support ratio), 군대 구조(Force structure), 군의 취업정책(Military accession policies)으로 구분했다. 사회 구조 요인은 인구 경향(Demographic patterns), 노동 시장 상황(Labor force characteristics), 경제적 요인(Economic factors), 가족 구조(Family structure)로 구분했다.

문화 요인은 젠더와 가족에 대한 사회 구성(Social construction of gender and family), 젠더와 가족에 대한 사회 가치(Social values about gender and family), 젠더에 관한 공공 담론(Public discourse regarding gender), 귀속과 평등에 관한 가치(Values regarding ascription and equity)로 구분했다. 경험적인 연구를 통해 뒷받침되지 않았다는 점, 주로 거시적인 구조에만 초점을 맞추고 있는 점을 한계로 지적할 수 있지만, 각각의 조건에 따라 여성의 군대 참여가 달라질 수 있음을 논리적으로 보여주고 있다.

또한 카레이라스(Carreiras, 2006)는 시갈(Segal, 1995)의 논의를 기반으로 수정·보완하여 여성의 군대 지원 동기에 관한 이론적 틀을 발전시켰다. 카레이라스(Carreiras, 2006)는 여성의 군대 참여에 영향을 미치는 요인으로 정치적 요인(Political factors), 문화적 요인(Cultural factors), 사회·경제적 요인(Social/economic factors), 국제적 맥락(International geo/strategic context), 군사적 요인(Armed forces)의 5가지를 제시하고, 각각의 요인은 다시 하위 범주로 나누었다. 시갈(Segal, 1995)의 논의와 비교하면 상대적으로 최근 연구 결과를 반영하여 정치적 요인과 국제적 맥락을 추가했고, 요인들 간의 상호작용을 강조한 것이 특징이다.

이처럼, 한국 여군에 대한 폭발적 관심 증대에도 불구하고 그들이 왜 군인이 되었는지를 분석하는 연구가 부족하고 그나마도 다른 연구를 위해 가볍게 살펴보는 정도에 그치고 있다. 뿐만 아니라 지원 동기들을 체계적으로 제시하고 분석하기보다는 목적에 따라 단순하게 나열한 느낌이 강하다. 서구 군대와 여성을 대상으로 한 이론적 틀이 제시되기는 했지만 국가적·사회적 맥락이 차이가 나는 것을 간과하고 그대로 적용하기에는 다소 무리가 따를 수 있다. 따라서 한국 여군의 지원 동기를 탐색적으로 살펴서 향후 논의를 위한 초석을 다질 필요성이 현 시점에서 강하게 요청된다.

Ⅲ. 방법론 및 인터뷰 참여자 현황

여군의 지원 동기와 관련한 선행 연구 검토로부터 얻은 정보를 바탕으로 구조화된 면접 조사를 위해 질문지를 작성했다. 시갈(Segal, 1995)이 제시한 이론적 틀, 카레이라스(Carreiras, 2006)가 제시한 이론적 틀과 모스크스(Moskos, 1977)의 I/O모형을 바탕으로 하고, 계층이동과 관련한 내용도 살펴보기 위한 질문을 작성했다. 질문 순서는 요인이 다르더라도 비슷한 내용끼

리 인접하게 배치하여 인터뷰 참여자가 응답하기 편하도록 구성하였다. 구체적인 인터뷰 질문지는 <표 1>과 같다.

<표 1> 인터뷰 질문지

요인	세부 내용	질 문
군대	국가안보	- 분단, 천안함 폭침, 연평도 포격, 목함지뢰 도발 등이 군대 지원에 영향을 주었나요? (해당 시점 연령 확인 필요)
I/O 모델	I(제도적)	- 애국심, 소명감은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
군대	군사기술	- 기술의 발달, 전쟁 수행 방법의 변화로 인해 군인에게 요구되는 육체적 능력이 과거보다 감소했다고 볼 수 있습니다. 이러한 현상이 군대 지원에 영향을 주었나요?
	전투 - 비전투비율	- 군대 내 전투를 주로 하지 않는 병과 및 직위의 증가가 군대 지원에 영향을 주었나요? - 군대 지원 시에 비전투 병과, 비전투 직위에 관심을 가졌나요?
	군의 취업정책	- 남성은 병역의 의무를 지는 반면, 여성은 그렇지 않습니다. 이러한 점이 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요? - 군인이 되기 전 군의 모집 홍보를 접한 적이 있습니까? 만약 그렇다면, 이로부터 군대 지원에 어떠한 영향을 받았나요?
사회구조	노동시장상황	- 한국 사회에서 여성이 비교적 차별받지 않고 일 할 수 있는 직업이 많다고 생각하시나요? 이러한 인식이 군대 지원에 얼마나 영향을 주었나요?
	경제적 요인	- 한국의 경제 상황, 경제 전망이 군대 지원에 얼마나 영향을 미쳤나요? - 실례가 되지 않는다면, 집안 사정(경제적)이 군대 지원에 어떤 영향을 주었는지 여쭙어도 될까요?
I/O모델	O(직업적)	- 군인으로서 받을 수 있는 경제적 보상(급여, 연금 등)은 군대 지원에 어떤 영향을 주었나요?
계층이동	-	- 군인이 됨으로써 부모님보다 사회경제적으로 보다 나은 삶을 살 수 있을 것이란 기대가 있었습니까? 만약 그렇다면 그러한 기대가 군대 지원에 영향을 주었나요?
사회구조	가족구조	- (결혼한 후에 군대에 지원했다면) 가정에서의 역할(배우자, 엄마)이 군대 지원에 어떠한 영향을 미쳤나요? - 가족구성원 중에 군인이 있었나요? 그/그녀로부터 직업 선택에 영향을 받았나요?
문화	젠더에 대한 사회적 가치	- 한국 사회의 문화와 제도가 성 차별적이라고 보시나요? 아니면 성 평등하다고 보시나요? (변화의 방향 포함) - 이러한 인식은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
	가족에 대한 사회적 가치	- 한국 사회에서 요구하는 가족 내 여성의 역할은 어떻다고 생각하시나요? (변화의 방향 포함) - 여기에 대한 생각은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
기타	다른 직업과의 비교	- 군인 이외에 다른 직업에 지원하는 것을 고려해보신 적 있나요? - 왜 그러한 직업을 고려했고, 어떤 이유 때문에 결국 군인이 되셨나요?
	인구통계	- 계급, 근무년수, 병과, 기혼여부 등

면접인원은 11명이고 2018년 10월 11일부터 10월 30일까지 1:1로 진행했으며 면접 시간은 각각 1시간에서 2시간 정도 소요되었다. 인터뷰 참여자가 편안하게 응답할 수 있도록 면접은 주로 카페에서 이루어졌고, 사전 약속을 한 후 인터뷰 참여자의 퇴근 후나 주말 시간에 만남이 이루어졌다. 일부 인터뷰 참여자는 다른 사람의 방해받지 않는 독립적인 사무실을 사용하고 있었기 때문에 연구자가 방문하여 인터뷰를 실시하였다.

군대와 군인을 대상으로 한 연구가 부족한 것은 보안의 이유로 이들에 대해 접촉하는 것이 쉽지 않기 때문이다. 따라서 저자는 편의표집과 눈덩이표집의 방법을 활용했다. 첫 인터뷰 참여자는 연구자와 개인적 친분이 있는 여군이었고, 이후에는 주로 다른 여군들을 소개 받아서 인터뷰를 진행했다. 그런데 주로 소개 받고 접할 수 있는 여군들의 계급이 주로 대위 계급에 편중되었다. 이는 첫 인터뷰 참여자가 대위이기도 하거니와 여군 장교 중 대위가 차지하는 비율이 크기 때문이다. 다른 계급의 여군을 표집하기 위해 노력했고, 특히 중령, 대령 계급을 가지고 있는 여군에 대한 관심이 높았지만, 연구자가 접촉할 수 있는 중·대령 여군이 많지 않았을 뿐더러 인터뷰 참여를 희망하지 않는 경우가 있어 중령 계급의 여군 1명을 인터뷰하는 것으로 만족해야 했다. 계급과 병과를 고려하여 표집하려고 노력했지만 인터뷰 참여자의 견해를 일반화하기에는 다소 무리가 따른다. 그럼에도 불구하고, 본 연구는 접촉하기 어려운 여군 장교를 대상으로 인터뷰를 실시하여 그들의 지원동기를 탐색적으로 밝히고 있기 때문에 의미가 있다고 생각한다.

인터뷰 참여자의 기본적인 특징은 <표 2>와 같다.

<표 2> 인터뷰 참여자 현황

구 분	계 급	군무년수	병 과	기혼여부
A	중령	26	전투	기혼
B	소령	20	전투	기혼
C	소령	14	전투	기혼
D	소령(진)	10	전투	기혼
E	대위	12	비전투	기혼
F	대위	10	비전투	기혼
G	대위	6	전투	미혼
H	중위	2	전투	기혼
I	중위	2	전투	미혼
J	소위	1	전투	미혼
K	소위	1	전투	미혼

주1: 군무년수는 2018년 현재 기준

IV. 결과

인터뷰 질문지는 선행연구를 바탕으로 하여 크게 군대, 사회구조, 문화 요인으로 구분하였고, 각각의 요인은 세부 요인으로 나누었다. 인터뷰 참여자가 좀 더 많았더라면, 혹은 양적 연구를 기반으로 하였다면, 세 가지 요인 중 어떠한 점이 좀 더 유의미하게 작용했는지 알 수 있었겠지만, 여러 가지 제약으로 아쉬움을 삼켜야 했다. 따라서 본 연구에서는 인터뷰 참여자들이 가장 많이 언급한 세부 요인을 그들이 언급한 용어로 재구성하여 결과로 제시했다. 첫 번째는 문화 요인 중 젠더에 대한 사회적 가치와 관련된 것으로 “남성적”인 군대에 대한 인식이다. 두 번째는 군대 요인 중 국가안보, 그리고 I/O 모델 중 I(제도적)와 관련된 것으로 국가 혹은 공익에 대한 기여이다. 세 번째는 사회구조 요인 중 가족구조와 관련된 것으로 가족 요인이다. 네 번째는 사회구조 요인 중 경제적 요인과 관련한 것이다. 다른 요인들에 대해서는 유의미한 결과를 확인할 수가 없어 제시하지 않았다.

1. “남성적”인 군대에 대한 인식⁹⁾

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 문화 요인 중 하나로써, 젠더에 대한 사회적 가치가 평등할수록 여성이 군대에 참여할 확률이 높아진다. 성차별적인 젠더 인식이 사회에 만연해 있을 경우, 군인의 역할은 남성에 의해 수행되는 것이 바람직하다고 여겨지기 때문에 여성이 군인이 되는 것, 그리고 군인 역할을 수행하는 것에 직·간접적인 제약이 가해진다. 반면, 성평등한 가

9) “남성적”이란 표현은 전통적으로 남성에게 요구되어 왔던 자질을 갖춘 상태를 뜻한다. 문제는 전통적인 남성의 역할과 여성의 역할이 성차별적 구조 속에서 형성되어 “남성적”이란 표현에는 적극성, 진취성, 외향성 등이 녹아 있는 반면에 “여성적”이란 표현에는 수동적이고 순종적인 성향과 맥락을 같이 한다는 점이다. 즉, 남성과 여성의 생물학적인 차이를 넘어서서 사회적으로 구성된 의미를 내포하고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 “남성적”이란 표현을 그대로 사용한 것은 인터뷰 참여자들이 인식하고 있는 군대에 대한 이미지를 그대로 드러냄으로써, 그들의 군대 지원동기에 좀 더 명확하게 다가가기 위함이다. 인터뷰 참여자들은 군대가 “남성적”이란 표현을 사용하였는데 그들의 응답 내용을 통해서 유추한 “남성적”인 것의 내용은 다음과 연관되어 있다. 첫째, 군대는 신체 활동을 많이 하는 곳이다. 둘째, 군대는 남성 병사들을 통솔해야 하는 곳이다. 인터뷰 참여자들은 여성임에도 불구하고, 남성 중심적인 사회 구조에 반발을 느끼고 있는 경우가 있었음에도 불구하고, 신체활동, 리더십 같은 기질을 “남성적”인 것으로 인식하고 있었다.

치의 확산은 여성도 군인의 역할을 수행할 수 있다는 근거를 제시한다. 또한 이러한 가치는 사회구조의 변화를 통해 여성의 군대 참여에 영향을 미치기도 한다. 예를 들어, 캐나다의 인권법(Human Rights Law)은 직접적으로 여성의 군대 참여 장애물을 분쇄해서 여성이 군인이 되는 길을 활짝 열었다(Segal, 1995, 768-770). 이러한 내용은 군대가 양성 평등한 조직이라는 인식이 중요한 지원 동기였던 연구 결과(류영숙, 2003; 김재은, 2018)와 맥락을 같이 한다.

인터뷰에 참여한 여군들은 그들이 군대에 지원한 동기로서 시겔(Segal, 1995)의 문화적 요인과 관계된 내용을 가장 많이 언급했다(A, B, F, G, H, K). 하지만 재미있게도, 그 내용은 대체로 시겔(Segal, 1995)의 가설과 반대된다. 그들은 사회와 군대에서의 양성 평등한 제도 및 분위기 때문에 입대하지 않았다. 오히려 군대가 가장 “남성적”인 조직이라고 생각해서 기꺼이 여군이 되었다. 군대는 남성이 대다수이고, “남성적”인 특징을 갖고 있으며, 여성이 접근하기 어려운 조직이라는 담론은 그들에게 막연한 반발심과 호기심을 불러 일으켰다.

A, 도대체 남자만 하는 직업은 왜 남자만 해야 하는가. 여자는 할 수 없는 거. 그래서 대학교 졸업할 때쯤 남자만 하는 직업을 해보자 해서 군대에 지원을 했죠.

G, 겁이 없었던 것 같기도 하고, 경쟁심? 그런게 있기도 했고, 학교 다닐 때도 (남학생보다) 못한게 없는데, (여군이 되고, 높은 계급에 진출하는 것이) 왜 안되나 생각을 했던 것 같습니다.

군대의 대다수가 남성이라는 점, 군인이 가장 “남성적”이라는 인식은 몇 가지 요소와 결합하여 여성의 군대 지원을 이끌어냈다. 그 중 한 가지는 외향적인 성격이다. 인터뷰 참여자는 스스로의 성격을 외향적이며 “군대와 잘 맞는다”라고 표현했다(A). 혹은 그들의 지인으로부터 그러한 평가를 들어왔다고 한다(F). 스스로의 평가 혹은 지인으로부터의 그러한 평가는 “남성적”인 군대에서 그들이 잘 적응하고 성공할 수 있을 것이란 기대를 불러 일으켰다.

A, 제가 남학생이랑 잘 지내고 활동적이고, 그러니까. 근데 제가 군에 지원하고 나니까 그 당시 분위기는 니네 부모님 왜 너를 안 말린데. 그 당시 분위기는 그랬어요.

F, 주변 사람들, 특히 고3 담임 선생님의 추천도 크게 작용했는데, 추천하신 이유가 나의 성향이 군인과 어울린다는 이유였어.

인터뷰 참여자와 주변 사람들이 공통적으로 전제하고 있는 것은 군대는 외향적인 성격의 사람과 잘 어울린다는 것이다. 여성임에도 불구하고 외향적인 성격을 지녀 남학생들과 잘 지냈기 때문에 군대에 잘 적응할 수 있을 것이란 생각이다. 즉, A와 F는 보통의 여성이 아니라, 외향적인 성격을 지닌, 달리 말하면 “남성화” 된 여성이라고 볼 수 있다. 특히 이러한 인식은 A가 군대에 지원한다고 했을 때 지인들의 반응에서 잘 나타난다.

또한, 인터뷰 참여자는 그들이 군대에서 어느 정도 직업적인 성취를 이룰 수 있을 것이라고 생각했다. 물론 군대의 분위기가 여성에게 우호적인 환경일 것이라 생각하진 않았고, 오히려 여성에 대한 문화적 차별이 존재할 것이라고 예상했다(B). 하지만 그러한 남군들의 인식 속에서 여군이 조금만 열심히 한다면 쉽게 눈에 띄 수 있기 때문에, 오히려 더 인정받고 직업적 성취를 이룰 수 있을 것이라고 생각했다(A). 여군으로서 나름대로 성공할 수 있다는 생각은 언론을 통해 전파되는 “최초” 여군 뉴스에 의해 더 강화되기도 했다(H). 이처럼 군대의 대다수가 남성이며 “남성적”인 특징을 갖는다는 점은 여군의 행동이 돋보일 수 있을 것이라는 기대를 갖게 만들었고 그들의 직업적 성취 욕구를 자극했다.

B, 절대 만만하게 보진 않았어요. 군대에서 당연히 (문화적 차별이) 있을 거라 생각했죠. 그건 감안했죠. 당연히 감안하고, (그런 점들을) 생각해서 (군대에 지원) 해야겠다 결정을 내렸는데, 생각보단 쉽진 않더라고요.

A, 근데 그거는 있었던 것 같아요. 내 몫의 역할을 하면 인정 받을 수 있다 (라는) 생각들이 있었던 것 같아요. 인정을 받을 수 있다라는. 내가 계급을 달고 남성이랑 똑같이 동료로서 역할을 (하면).

H, 어린 마음에 나도 할 수 있겠다, (뉴스) 보면 여군 장군도 나오고, 그렇지 않습니까, 미국은 더 그렇고, 그러니까 앞으로는 더 좋아질 것이고.

뿐만 아니라, 대다수의 군인이 남성이라는 점, 즉 여성 군인이 얼마 되지 않는다는 것은 여성들로 하여금 “여군이 멋있다”라는 생각을 불러일으키기도 했고, 결국 그들을 군대로 이끌었다. 이러한 점은 군대의 홍보 활동에 의해서 축

진되었다. 군부대의 병영체험에 참가하여 장교에 대해 우호적인 인상을 받기도 하고(F), 학교에 찾아온 생도들을 보고 군대에 대한 관심을 갖기도 했다(H). 중요한 점은 “여군이 멋있다”라고 인지한 원인이 특정 사건에 있지 않다는 것이다. 여군이 군인으로서 전투에 참여하여 공을 세웠거나 평시에 두드러지는 활약을 해서 “멋지다”라고 인지한 것이 아니라, 여군 존재 자체를 멋지게 바라보았다. 의식했건 그렇지 않았건 간에 “군인은 남성의 영역”이라는 전제가 없으면 이러한 결론을 도출해낼 수가 없다.

F, 고 1때, 고교 근처 군부대인 00사단에서 병영 체험시 장교에 대한 환상이 생겼고, (중략) 군대라는 남성 위주의 특수성이 있는 집단에서 소수로서 활약하는 여군은 아무나 할 수 없다는 생각에 멋지다고 생각했던 것 같고,

H, (고등학교에 홍보 목적으로 찾아온 생도가) 여러 명 왔었는데, 여자가(여생도) 한 명 있었습니다. 그때 진짜 멋지다, 나도 육사에 가야겠다 생각했는데, 뭐 잘 안됐다, 미련이 남아가지고(여군 학사장교로 임관함).

양성 평등에 대한 인식이 군대 지원 동기로서 작용했다고 언급한 사례도 있었다(K). 하지만 현재 우리 사회나 군대의 양성 평등 인식이 높아서 여성들이 활동하기에 우호적이라는 생각과는 다소 차이가 난다. K는 현재 군대의 환경이 여군에 우호적이지는 않지만, 앞으로 점점 더 좋아질 것이란 기대를 갖고 있었다. 언론에서 군대 내 성폭행, 성추행에 관한 보도가 세간에 큰 관심을 불러일으키니, 오히려 군대 내에서 이러한 일들에 대해 조심할 것이라는 생각이었다.

K, 미투 운동도 많고, 막, 장군이 여군 하사 어떻게 했네 저랬네 하는게 알려지니까, 아무래도 더 조심스럽고, 오히려 (군대에 복무하는게) 더 나을 수도 있겠다 라는 생각들을 했던 것 같습니다.

이처럼 인터뷰에 참여한 여군 중 상당수가 군대는 남성 중심적이라는 생각을 가지고 있었고, 모순적이게도 이러한 “남성적”인 군대의 특징이 그들을 군대로 이끌었다. 향후 양성 평등적인 분위기가 증가할 것이라고 생각한 K도 현재의 군대 환경은 여성에게 우호적이라고 생각하지 않았다. 구조적인 차원에서 양성 평등한 사회 혹은 군대가 여성을 받아들이는 것이 아니라, 개인적인 차원에서 군대에 잘 적응할 수 있을 것이라고 기대되는 특징을 갖는 여성들이

“남성적”인 군대에서 군인이 되는 길을 택하였다. 남성만 하는 직업이라는 것에 대해 반발심이 들었거나, 경쟁심이 높고 외향적인 성격을 갖는 경우가 이러한 특징에 해당했다. 또 여성들이 군대에서 나름대로 성공할 수 있을 것이라고 생각한 근거도 남성이 대다수인 군대에서 소수인 여성이 열심히 노력하면 돌보일 수 있을 것이라는 판단 때문이었다.

그런데 여기서 주목해야 되는 지점이 있다. 여성들은 군대가 “남성적”이고 구성원의 대다수가 남성이기 때문에 반발심과 더불어 호기심을 느꼈다. 반발심은 인터뷰 내용에서 확인할 수 있듯이, 군대가 남성의 전유물이라는 사실에 대한 일종의 부동의이다. 그리고 호기심은 외향적인 성격을 가지고 있는 여성이 그러한 조직에서 열심히 일하면 인정받을 수 있다는 일종의 기대이다. 구조적으로 여성에 대한 차별이 존재한다는 것을 인지하지만, 본인은 “남성적”이라고 할 수 있는 외향적인 성격을 가지고 있다고 스스로, 그리고 주변으로부터 인정을 받았기 때문에 군대에서 성공할 수 있을 것이라 생각한다. 군대가 “남성적”이란 사실에 반발하면서, 본인도 그러한 특징을 갖는 남성화된 여군으로서 성공을 꿈꾸는 모순이 발생한다. 이러한 현상은 개인이 조직의 문화에 적응할 때, 자신의 문화나 정체성은 버리고 조직의 문화만을 받아들이는 동화(Assimilation)와 맥락을 같이한다(Berry, 1989)¹⁰⁾. 이는 한국에서 남성화된 군대의 이미지가 얼마나 뿌리 깊은지를 단적으로 보여준다. 또한, 남성화된 여군들과 그렇지 않은 여군들 간의 갈등이 발생할 수 있는 여지가 있음을 간접적으로 보여준다.

2. 국가 혹은 공익에 대한 기여

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 군대 요인 중 하나로써, 국가 안보 상황이 위중하면 여성의 군대 참여율이 높아진다. 미국의 경우 두 번의 세계 대전, 베트남 전쟁, 9.11 테러 등 전쟁을 겪거나 외부로부터의 공격을 받았을 경우 여성의 군대 지원율이 높아졌다. 한국 여군의 시초가 6.25 전쟁 시 자발적으로 입대한 의용군이라는 것도 비슷한 맥락에서 이해할 수 있다. 이는 국가 안보에 위협을 가할 수 있는 사건이 애국심이나 소명의식을 자극해 군대의 지원율을 높이는 것이다.

국가 혹은 공익에 대한 기여가 군대에 지원한 주요 동기 중 하나였다고 응

10) 베리(Berry, 1989)에 따르면 개인이 조직에 적응하는 유형은 동화(Assimilation), 분리(Separation), 통합(Integration), 주변화(Marginalization)가 있다.

답한 인터뷰 참여자는 C, E, G, J로 “남성적”인 군대에 대한 인식 다음으로 많은 언급이 이루어졌다. 특히 E, G, J의 경우는 특정 사건에 대한 인상이 강했고, 그로부터 파생된 본인의 가치관에 따라 군대에 지원하게 되었다. 그런데 그 사건은 꼭 군대에 지원하기 직전에 발생한 것은 아니고, 오래전에 발생했더라도 뇌리에 깊이 각인되어 직업을 선택할 때 영향을 미쳤다. 전쟁, 외부의 공격으로 인한 안보 위기로 인해 여성의 군대 참여가 높아지는 것은 주로 그 기간에 집중되는 것으로 알려져 있는데, E, G, J의 사례는 발생한 사건의 충격이 크면 시간이 지난 후에도 여성의 군대 지원에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

E는 어려서부터 일제강점기의 아픈 역사에 대해 관심이 많았고, 치욕스러운 역사를 되풀이하지 않으려면 국방력이 중요하다고 생각하게 되었다. 따라서 국방력을 강화하는 일에 자신도 조금이나마 기여하고자 군인이 되는 길을 택하게 되었다고 한다.

E, 나는 직업을 생각할 때 국가에 뭔가 기여를 하고 싶었고. (중략) 어려서부터 일제 시대에 대한 내용을 많이 접했고, 역사가 마음이 아팠고, 그래서 국가가 힘이 있어야지 치욕적인 역사가 반복되지 않겠다라는 생각이 생겼고, 일제 치하의 아픔은 군이 약해서라고 생각했었어.

G는 천안함 폭침, 연평도 포격 도발이 있을 당시 고등학생이었다. TV를 통해서 관련 뉴스를 접했는데, 처음에는 별 관심이 없었다고 한다. 그런데 시간이 지나면서 사건의 의미가 더 크게 다가왔고, 점점 군대에 관심을 가지게 되어 현재까지 이르게 되었다고 한다.

G, 그냥 TV에서 보는 일? 와 진짜 영화 같은 일이 벌어졌네? 그런 느낌이었던 것 같은데, 그리고 또 까먹고 있다가, (중략) 대학 고민하면서 그런 생각들이 조금씩 더 떠올랐습니다.

J는 고등학생 시절, 장래 문제에 대해 고민하던 때에, 국제사회에서 활약하는 한국인의 역할에 감명 받았고, 어려움에 처해있는 사람들에 대해 안타까운 마음을 갖게 되었다. 내전으로 인한 난민, 혼란을 극복하는데 기여하는 역할을 하고 싶다는 결론에 다다르게 되었고, 군대에 지원하였다.

J, 저는 원래 군인 직업이 있다는 것을 잘 몰랐다가, (중략) 한비야 씨가

NGO 단체에서 일을 하고, 반기문 사무총장도 UN에서 일을 하고, (중략) 난민이나 이런 걸 보다가 왜 세계의 절반은 굶주리는가, (중략) 뉴스에서 피랍됐던 사람도 보고, 내전 있는 국가에 파병 가서 도움을 주는 걸 보고, 지금은 내가 혼자 힘으로 할 수 있는게 없는데, 그래도 군에 가면 뭔가 그래도 내전 있는 국가에 가서 도와줄 수 있고, 이런 막연한 생각을 했던 것 같습니다.

한편, C는 특정 사건에 의해서 영향을 받아 국가 혹은 공익에 기여해야겠다는 생각을 가진 사례는 아니다. C는 회사에 취업해서 일을 하고 월급을 받는 일이 따분해 보이고 멋없다는 생각을 가지고 있었다고 한다. 구체적으로 무엇을 해야 할지에 대한 계획은 없었지만, 사회에 조금이라도 기여할 수 있고 작은 존경이라도 받을 수 있는 직업을 원했다.

C, 나는 진짜 막연했던 것 같은데, 막 계획이 있었던 건 아냐, (중략) (회사 다니는 것)이 따분하다? 이런 생각을 했던 것 같고, 뭔가 그런거 있자나 사익이 아닌 공익. 그러면 좀 더 낫지 않을까?

이처럼 인터뷰 참여자들은 국가 혹은 공익에 대한 기여를 중요한 군대 지원 동기로서 언급했다. 특정 사건에 의해서 영향을 받았건, 그렇지 않건 간에 이들은 “국가 혹은 공익에 대한 기여를 하는 것이 멋있다”라는 인식을 가지고 있었다. E는 “그렇게 인생 사는 것은 낭비라고 생각했어, 이쪽이 더 멋있다고 생각했던 것 같애”라고 이야기했고, C 역시 “따분하다”라는 표현을 쓰며 비슷한 이야기를 들려주었다. 이들에게 중요한 직업 선택의 기준은 단순히 나만을 위한 것이 아니라 남들에게 기여할 수 있는 무엇이어야 했고, 남들에게 기여한다는 것은 바로 “멋있는” 일이었다.

국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 “멋있는” 일에는 군인만 있는 것이 아니다. 그럼에도 불구하고 이들이 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업으로서 군인을 선택한 것은, 군인은 최후의 보로로서 국가의 생존을 책임지는 역할을 담당하기 때문이다. C는 경찰과 군인을 두고 고민을 했는데, 기왕 “이런 부류의 일”을 할 거면 군인을 하는 게 좀 더 나을 것 같다는 판단을 했다고 한다. 이런 부류의 일, 다시 말하면 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업 군 중에서 군인이 핵심이라고 생각한 것이다. 즉, 여성에게 있어 군인은 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 “멋있는” 일 중에 하나로서 그들이 선택한 직업이었다.

3. 가족 요인

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 사회구조 요인 중 가족의 구조가 여성에게 부담을 많이 줄수록 여성의 군대 지원율이 떨어진다. 여기서 말하는 가족의 구조는 부모 세대의 영향보다는 본인의 결혼과 출산과 주로 연관되어 있다. 늦은 초혼 연령, 늦은 나이에 첫 아이를 임신하는 것, 자녀의 수가 적은 것과 여성의 군대 지원율이 긍정적인 관계라고 말한다(Segal, 1995, 768). 가정에서의 부담과 직장 생활을 양립하는 것이 어려운 일일뿐만 아니라, 불규칙적인 군대의 업무를 고려한 것으로 보인다.

인터뷰 참여자 11명 중 기혼자는 7명인데, 모두 군대에 지원할 때는 미혼이었다. 따라서 결혼, 임신 등 가정에서의 부담이 군대 지원에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 알 수 없었다. 또한 장교를 지원하는 나이는 20대 중반인데 반해 한국 여성의 평균 초혼 연령은 30세가 넘기 때문에, 현 시점에서 가족 구조의 부담(결혼, 출산 등)이 여성의 군대 참여에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 의미가 없어 보인다. 대부분이 미혼인 상황에서 군대에 지원하기 때문이다.

한편, 군대 지원 동기로서 가족 요인을 논할 때, 가족 구성원 중 군인 혹은 군인과 유사한 직종으로부터 직·간접적인 영향을 받을 수 있다는 점이 연구되어 왔다(온만금, 2014). 아버지가 군인인 경우 어렸을 때부터 군대, 군인과의 접촉이 더 많아서 비교적 친숙하게 느끼고, 이러한 경험이 그 자녀들의 직업 선택에 영향을 준다는 것이다¹¹⁾. 하지만 인터뷰 참여자 중 아버지가 군인인 경우는 단 1명에 불과해 그 영향을 자세하게 파악되기에는 제한되었다(G). 아버지가 군인은 아니지만 유사한 직종에 근무하는 경우는 2명이었다(A: 선원, D: 경찰). A의 아버지의 직업 선원은 업무 수행 측면에서만 보면 군인과 다소 차이가 나지만, 장기간 아버지의 부재를 경험한다는 측면에서 공통점을 갖는다.

A, 아버지가 배를 타셨어요. 혼자 나가 제셨던 거죠. 저는 당연히 식구들은 다 집에 있는데 왜 아빠만 나가 있을까, 내가 따라가야겠다, 해양대학교, 해양 학과를 가야겠다 생각하고 있었는데.

11) 군이 아버지가 아니라 어머니 혹은 형제·자매, 가까운 친척들의 직업이 진로 선택에 영향을 미칠 수 있다. 하지만 11명의 인터뷰 대상자 중에 아버지를 제외한 다른 가족 및 친척의 직업으로부터 영향을 받았다고 언급한 사례는 없었다.

D, (아버지가) 섬으로 가실 때가 몇 번 있었어요. 저희는 여수에 있고. 그때 얼마한테 들었던 거는 아빠가 좋은 일 하느라 잠깐 떨어져 있는 거다, 그런 소리를 들었고, 뭐 그런 것들이 알게 모르게 저한테 오지 않았을까,

G, 가끔, (아버지가) 멋있다? 라는 생각을 하긴 했습니다. (중략) (아버지의 부재가) 저의 결정에 얼마나 영향을 줬는지는, 솔직히, 저도 잘 모르겠습니다.

군인 아버지가 가지는 중요한 특징 중의 하나는 직업적 특징으로 인해 때때로 자녀들이 아버지의 부재를 경험한다는 것이다. 당직, 훈련, 혹은 근무지 이동에 따라 어머니가 자녀를 돌보고 아버지는 부대 근처에서 생활하는 주말부부의 형태를 보이기도 한다. A와 D의 아버지는 군인이 아니지만, 앞서 언급한 군인 아버지의 중요한 특징인 “아버지의 부재”를 경험했고, 이는 이들의 직업 선택에 영향을 미쳤다.

그런데 군인 혹은 유사한 직종을 가진 가족의 영향이 그다지 크게 나타났다고 보기는 힘들 것 같다. A의 경우 선원인 아버지의 장기적 부재를 겪으면서 해양학과에 관심을 가지게 되었고, 여성이 “그런 곳”에 가려한다고 반대에 부딪혔다. 남자만 할 수 있는 일에 대한 반발심이 커졌고, 그러한 생각은 결국 A를 군대로 이끌었다. 직업 선택의 영향이 아버지의 장기적 부재로부터 촉발되었지만, 좀 더 중요한 요인은 남자만 할 수 있는 일에 대한 반발심, 그리고 그러한 영역에 대한 도전의식이었다. 즉, A가 군인이 된 것은 아버지의 부재로부터 비롯되었지만 “남성적”인 군대에 대한 인식과 연계되어 있다. D는 경찰인 아버지의 부재가 본인의 직업 선택에 영향을 준 것을 부정하지는 않지만, 얼마나 영향이 컸는지 본인도 인식하지 못했다. 즉, 결정적인 영향을 미쳤다고 보기는 어렵다. G 역시 마찬가지이다.

결국, 가족의 구조가 여군의 지원 동기에 영향을 미치는 것은 식별할 수 없었고, 가족 구성원 중 군인 혹은 군인과 유사한 직종의 영향도 제한적이었다. 과거와 달리 군대와 시민사회의 접점이 늘어나고 있고, 여군의 규모가 증가하고 있기 때문에 군이 가족의 영향이 아니라고 하더라도 다른 수단을 통해서 군대를 인식하고 직업으로서 군인에 대해 접할 수 있는 기회가 증가하고 있다. 향후 가족의 영향이 여성의 군대 지원 동기로서 중요하게 영향을 미치기는 쉽지 않을 것으로 보인다.

4. 경제적 요인

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 사회 구조 요인 중 경제 상황이 좋을 때 여성의 군대 참여가 더 활발하게 이루어진다고 한다. 이는 경제 확장기에 여성의 취업률이 높아지고, 경제 수축기에는 남성보다 여성이 직업을 잃게 되는 것과 관련이 있다. 경제 수축기에 일자리를 잡지 못하는 많은 남성들과 경쟁해야 하는 여성에게 상대적으로 기회가 감소한다. 반면 경제 확장기에는 경제 대상이 줄어들기 때문에 기회가 더 증가한다는 것이다. 실제로 미국에서 실업률이 감소한 1970년대 후반에 여군의 급격한 증가가 나타났다(Segal, 1995, 767). 모스코스(Moskos, 1977)에 따르면 군대가 제도적(Institutional) 군대에서 직업적(Occupational) 군대로 바뀌면서, 애국심이나 소명감 보다는 경제적 요인이 직업 선택의 기준으로 중요하게 작용할 수 있다. 시겔(Segal, 1995), 모스코스(Moskos, 1977)의 연구와, 경제적 요인이 여군 계층의식 결정에 유의미한 영향을 주는 연구(조선웅, 2013)를 고려하면, 여군의 지원동기로서 경제적 요인이 중요하게 작용했을 것이라고 예측할 수 있다.

하지만 인터뷰에 참여한 여군들은 그들의 지원동기로서 경제적인 요인은 그다지 크지 않았다고 말했다. 11명의 여군 중 7명(B, C, D, E, F, H, K)은 그들의 지원 동기와 관련해서 경제적인 요인을 거의 언급하지 않았다. 3명(A, G, J)은 경제적 요인과 관련해서 약간의 언급은 있었지만, 그들의 지원 동기와는 그다지 상관이 없었다. 오히려 경제적 요인을 고려했으면 군대에 지원하지 않았을 것이라는 이야기도 하였다(A, G).

A, 저는 잘 나가는 과의 선생님이었어요. 제가 한 달에 150만원씩 벌었어요 (1990년대). 소위 딱 달고 55만원 받았어요. 그럼에도 불구하고, 되게 행복하게 군 생활 했죠. 돈에 대해서는 신경을 안 썼죠.

G 역시 경제적인 것을 고려했다면 오히려 다른 직업을 택했을 것이라고 했다. 군인이 된다는 것에 대해 호기심이 없었더라면 경제적 안정성 측면에서 군인과 유사하다고 할 수 있는 교사나 공무원이 대안이 될 수 있는데 왜 군인이 되느냐고 반문했다. G는 교대에도 합격했었지만 결국 진학하지 않았다. J 역시 경제적인 요소는 본인이 군인이 되는데 주요한 요인은 아니었다라고 말했다. J는 사관학교에 진학하기 위해서 삼수를 했는데, 사관학교에서 제공하는 경제적인 혜택이 있어서 비교적 편한 마음으로 삼수까지 할 수 있었다고 했다.

하지만 그녀 역시 비용을 더 지불하더라도 사관학교에 진학하여 군인이 되려는 마음이 확고했다. 즉, G와 J에게 경제적 요인은 그들의 직업 선택에 중요한 영향을 미치지 못했다.

I는 11명의 인터뷰 참여자 중 유일하게 경제적 요인이 군대 지원동기에 중요한 영향을 미쳤다고 언급했다. I는 집안 사정이 그렇게 어려운 편은 아니지만 또한 넉넉한 편도 아니라고 했다. I가 첫째이고 동생이 2명 있는데 가능하면 부모님의 부담을 덜어주고 싶었고, 그래서 군인이 되는 것에 관심을 갖게 되었다. 당장 대학 생활 중에 받을 수 있는 경제적 혜택이 조금 있고, 무엇보다도 졸업 후 바로 일할 수 있어서 조기에 독립할 수 있다는 생각에 군인의 길을 택하게 되었다.

I, 아무래도 빨리 독립 할 수 있으니까, 집에도 손 안 벌리고, 저는 그게 컸던 것 같습니다. (중략) 왜 그랬는지는 잘 모르겠는데, 약간의 강박관념? 비슷한 게 있었던 것 같기도 하고, 빨리 해야 된다...

군인이 됨으로써 받을 수 있는 경제적 혜택, 특히 조기에 경제적으로 독립하게 된다는 사실이 중요한 지원 동기였던 I를 제외한다면, 인터뷰 대상자들은 그들이 군대에 지원한 동기로서 경제적 요인은 그다지 중요하지 않았다고 입을 모았다. 심지어는 본인의 동기들 사례를 들려주면서 경제적인 이유 때문에 여군을 지원하는 것은 아니라고 열변을 토하기도 했다. 그녀들은 경제적인 요인을 주로 고려했다면 다른 직업을 선택하는 것이 더 좋았을 것이라고 했다. 군인은 안정적인 경제생활을 할 수 있다는 장점이 있지만 다른 직업과 확연하게 구분되는 특징을 가지고 있고, 이러한 점을 감당하지 못한다면 경제적인 장점이 퇴색될 수도 있다.

그럼에도 불구하고 여성의 군대 지원 동기로서 경제적 요인을 과소평가할 수는 없다. 일반적으로 직업을 선택함에 있어서 경제적 요인은 대단히 중요하고 고려 사항이고, 한국 여군은 병역의무를 고려하지 않고 순수하게 직업적인 측면에서 군에 입대한다. 또한 경제적인 요인 때문에 군대에 지원했다라고 하면 자칫 본인을 “애국심이 부족한 군인”처럼 보이게 하지는 않을까 하는 걱정 때문에 인터뷰에서 이러한 내용들이 잘 논의되지 않았을 수도 있다.

하지만 본 연구에서는 I를 제외한다면 경제적 요인의 영향력을 파악할 수 없어서 다소 아쉬움이 남는다. I는 조기에 독립하고 싶은 욕구가 군 복무로 이어졌는데, 이는 계층에 따라 군대 지원 동기가 다소 다를 수 있다는 점을 시사한다. I는 집안 형편이 넉넉한 편은 아니라고 했었고, 군인이 됨으로써 받을

수 있는 경제적인 혜택에 관심을 가졌다. 반면 다른 인터뷰 대상자들은 경제적인 요인보다는 “남성적”인 군대에 대한 도전, 직업적인 성취, 국가 혹은 공익에 대한 기여에 더 가치를 두었다. 이들의 계층적 지위에 대한 정보를 얻지 못했기 때문에 계층에 따라 지원 동기가 다를 수 있다는 점을 단정할 수는 없지만, 향후 관련된 내용에 대해서 확인이 필요해 보인다.

V. 결론

본 연구는 여성의 군대 지원 동기를 탐색적으로 살펴보고 그들의 진솔한 이야기를 듣기 위해 여군 장교 11명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구 결과 요약

요 인	서구의 선행연구	본 연구 결과
문화 요인 (젠더에 대한 사회적 가치)	- 젠더에 대한 사회적 가치가 평등할수록 여성의 군대 참여율이 높아짐	- 군대가 “남성적”인 특징을 갖고 있고, 여성에 대한 차별이 존재한다고 인식해서 군대에 지원
군대 요인 (국가 안보)	- 국가 안보 상황이 위중하면 여성의 군대 참여율이 높아짐	- 국가 안보에 대한 높은 인식이 여성의 군대 지원에 영향을 미침 - 국가 혹은 공익에 대한 기여 욕구가 군대 지원에 영향을 미침
사회구조 요인 (가족)	- 가족 구조가 여성에게 부담을 많이 줄수록 군대 지원율이 떨어짐	- 군대 지원 당시 미혼이었기 때문에, 가족 구조의 부담이 어떠한 영향을 미치는지 확인 불가
I/O 모델	- 군대 지원 동기는 애국심, 소명의식에서 경제적 요인으로 변화	- 경제적 요인은 여성의 군대 지원에 유의미한 영향을 미치지 못함

첫째, 여성이 군대 지원 동기로서 가장 많이 언급하고 비중을 두는 것은 군대가 “남성적”이라는 사실에 기인한다. 남성의 비율이 높고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 조직으로 알려져 있는 군대는 도전 정신이 강하고 호기심이 많은 여성에게 그들의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 최적의 장소이다. 여군들은 남성이 다수이고 “남성적”인 특징을 갖는 군대가 외향적인 성격을 갖는 그들과 잘 맞고, 소수자로서 여군의 직업적 성취 가능성이 높다는 생각을 가지고 있다. 또한 가장 “남성적”인 조직으로 군대를 인식하는 것은 그 안에서 활약하는 여군을 멋진 이미지로 만들어냈다. 인터뷰에 참여한 여군의 상당수가 군대의

“남성적”인 성격이 그들을 군대로 이끌었다고 언급했고, 이는 서구의 이론적 틀에 비추어보면 다소 모순적인 결과이다. “남성적”인 군대에 반발심과 호기심이 들었던 여성은 그들의 정체성을 유지하는 가운데 군인이 되는 것이 아니라 남성화된 여군으로서 그들이 군대에 잘 맞을 것이라고 생각했다.

둘째, 국가 혹은 공익에 대한 기여가 여성이 군대를 지원하는 중요한 동기 중 하나이다. 안보의 중요성을 일깨워주는 사건으로부터 직·간접적으로 영향을 받은 경우가 많았고, 국가 혹은 공익에 대해 기여하는 삶이 그렇지 않은 삶보다 가치 있다는 인식을 가지고 있었다. 이러한 가치관을 가지고 있기 때문에 여군을 “멋진” 직업으로 인식하고 있었고, 결국 군인을 직업으로 택하게 되었다. 셋째, 가족 요인, 경제적 요인의 영향은 미미한 것으로 파악되었고, 기타 지원동기에 대해서는 확인할 수 없었다.

본 연구를 통해 도출한 함의 및 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있는 군대 조직을 만들어가야 한다. 여성이 군대에 지원하는 동기는 “여군이 멋지다”라고 생각하기 때문이다. 이들이 여군을 멋지게 생각하는 이유는 대다수가 남성이고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 군대에서 여성으로서 일한다는 호기심, 도전의식에 기인한다. 또한 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업이기 때문에 “군인을 멋지다”라고 생각한다. 하지만 남성 대비 소수인 여군으로서 역량 발휘에 제한이 있는 구조적·문화적 차별이 존재하거나, 국가 혹은 공익에 대한 기여보다는 불필요하다고 판단되고 동기 부여가 되지 않는 업무를 주로 하게 된다면, 이들의 지원 동기는 퇴색하고 군 복무에 염증을 느낄 개연성이 커진다. 따라서 무엇보다도 성평등한 군대 문화 정착을 위해 노력해야 한다. 군대에 대한 호기심과 도전의식이 성평등한 문화 속에서 발휘될 수 있도록 해야 하지, 여군이 남성화되어 또 다른 성차별적 문화를 생산해내는 요소가 되어서는 안 된다. 또한 군대에서는 군인의 역할을 솔직하고 구체적으로 홍보해서 오해가 없도록 해야 하고, 비록 작은 일이라도 그 의미를 충분히 알려 동기부여를 하며, 잘못된 업무 관행은 과감히 바로잡아서 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있도록 노력해야 한다.

둘째, 군대 내 여성 비율이 커짐에 따라 여군의 지원 동기가 변화할 것으로 예상된다. 인터뷰 대상자 중 많은 여군들이 그들의 지원 동기로서 군대의 “남성적”인 성격, 그리고 남성이 구성원의 대다수인 점을 꼽았다. “남성적”인 조직에 호기심이 있고 도전해보고 싶었으며, 소수자인 여성으로서 열심히 일한다면 인정받을 수 있을 것이라 생각했다. 특히 이러한 언급은 오랜 기간 근무한 여군에서 더 두드러졌다. 여군은 양적으로 증가하고 있고, 앞으로 더 그럴 것으로 예상된다. 양성평등한 제도의 도입도 증가하고 있다. 이제 여군은

과거보다 더 친숙하고, 군대는 덜 “남성적”이다. 새롭게 군대에 지원하는 여성들은 과거의 여군들의 지원동기와 다소 차이가 날 수 있고, 이는 여군 내에서 세대에 따라 긴장과 갈등을 수반할 수 있음을 의미한다.

셋째, 한국적인 맥락에서 여군에 대한 연구 결과 누적 및 이론적 틀의 구축이 필요하다. 시겔(Segal, 1995)이나 카레이라스(Carreiras, 2006)의 이론적 틀은 서구의 경험을 바탕으로 여성의 군대 참여에 대해 설명하고 있다. 서구 국가들은 대체로 지원병제에 근간하고 있고, 미국의 경우 여성이 택할 수 있는 군인은 장교와 부사관, 그리고 병사까지 포함한다. 미국의 여성들은 장기적인 직업의 관점에서 군인을 바라보기도 하지만 사회 경력을 위한 일종의 교두보로써 군인을 거쳐 가기도 한다. 또한 한국과 미국을 비롯한 서구권 국가들의 중요한 차이는 군대 내에서 여군이 차지하는 비율이다. 한국의 경우는 여군 비율이 계속 상승하고 있지만 2016년에 5%를 넘긴 상황이고(국방부, 2018, 70), 미국은 2002년에 15%를 넘어섰다. (Segal and Segal, 2004). 집단 구성원의 비율에 따라 상징적 의미 밖에 갖지 못하는 명목적 집단이 될 수 있다는 점(Kanter, 1993), 특히 여군 비율이 낮은 경우 여군의 행동이 남군을 모방하는 행태를 보인다는 점(Sasson-Levy, 2003)을 고려하면, 서구의 이론적 틀로서 한국 여군의 지원동기를 이해하는 것이 적절치 않아 보인다.

본 연구는 질적 방법론을 활용하여 여군의 군대 지원 동기를 살펴보았기 때문에 연구 결과를 일반화 할 수 없다는 한계를 갖는다. 또한 거시적인 구조의 틀 속에서 분석이 이루어지지 못하고, 개별적인 인터뷰 내용 분석에 치중한 점도 다소 아쉬운 부분이다. 그럼에도 불구하고 쉽게 접근하기 힘든 여군을 대상으로 하여 인터뷰를 실시하였고, 이를 바탕으로 그들이 왜 군대에 지원했는지에 대해 탐색적인 연구를 시도했다는 점에서 중요한 의의를 갖는다. 후속 연구에서는 본 연구의 결과를 참고하고, 양적 연구 방법을 활용하여 여성이 군대에 지원하는 거시적인 구조를 분석한다면 더 유의할 것이라 생각한다.

참고문헌

- 국방부 국방여성정책과(2011). *여군 60년사*. 서울: 국방부 국방여성정책과.
- 국방부(2016). 2016 국방백서. 서울: 국방부.
- _____(2018). 2018 국방백서. 서울: 국방부.
- 국방부 여군발전단(2004). *육군 여군장교 병과별·계급별 인력관리 모형 연구 - 병과별·계급별 진출관리 모형을 중심으로*. 서울: 국방부 여군발전단.
- 국방 인사관리 훈령(18.6.1).
- 김경순(2011). “국방환경의 변화와 여군의 역할 확대”. *민족연구*. 제45집. 113-138.
- 김엘리(2012). “여군의 출현과 젠더질서의 교란: 여성장교의 군인되기를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 여성학과 박사학위 논문.
- _____(2015). “여성군인의 우수인력담론 구성: 여군활용역사와 정책의 젠더정치”, *사회와 역사*. 제106집. 247-281.
- 김유진(2008). “한국 직업군인의 계층의식과 결정요인에 관한 연구: 육군 영·위관급 장교를 중심으로”. 서울대학교 사회학 석사학위 논문.
- 김재은(2018). “여군의 군생활 경험과 적응 과정”. 홍익대학교 대학원 교육학과 상담심리전공 박사학위 논문.
- 류영숙(2003). “여성장교의 경험으로 본 한국군대의 젠더정치”. 연세대학교 대학원 사회학과 석사학위 논문.
- 송명진(2014). “여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구”. *군사발전연구*. 제8권 제1호. 91-113.
- 온만금(2014). *군대와 사회*. 서울: 황금알.
- 육규 110(18.6.20).
- 이미정·정수연·권인숙(2016). *군대내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이원배·조영진·이현지·김안식(2005). *여군인력 최적 활용 방안 연구*. 서울: 한국 국방연구원.
- 이한우(2002). “육군 여군장교의 직무만족도에 관한 연구”. 경희대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 이형하(2013). “여대생의 군에 대한 태도가 학군장교 지원의향에 미치는 영향”. 한국컴퓨터정보학회 학술발표논문집.
- 정계룡(2018). “여군 인력의 효율적 활용을 위한 시론: ‘여군에 관한 인식’을 중심

- 으로”. 한국군사학논집. 제74권 2호. 115-138.
- 정선구·안호용·최종섭·양정회(1991). 직업군인 전역후 생활안정방안 연구. 서울: 한국국방연구원.
- 정주성(2009). “중장기 병역정책의 과제와 발전 방향”. 국방정책연구. 제85권. 9-45.
- 조선웅(2013). “육군 여군의 계층의식에 관한 연구”. 한국사회학회. 제47권 4호. 227-261.
- _____(2015). “육군 ‘군인 부부’ 여군의 일과 가정 양립에 관한 연구”. 한국군사학논집. 제71권 3호. 1-37.
- 조은영(2013). 육군 내 여군의 역할과 젠더 인식에 대한 연구. 서울: 육군사관학교 화랑대연구소.
- 조은영·서동하(2018). “육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰: ‘군은 남성만의 공간’이라는 인식 비판을 중심으로”. 한국군사학논집. 제74권 1호. 81-101.
- 통계청. KOSIS 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.
http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv에
 서 2018.09.07. 인출.
- 한국여성개발원(2006). 국방여성의 GEM 향상 방안. 서울: 한국여성개발원.
- Bachman, J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., & O'Mally, P. M.(1998). Does Enlistment Propensity Predict Accession? High School Seniors' Plans and Subsequent Behavior. *Armed Forces & Society*, 25(1), 59-80.
- Berry, J. W.(1989). Psychology of Acculturation. *Nebraska Symposium on Motivation*, 37: 201-234.
- Carreiras, H.(2006). *Gender and the Military - Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Abingdon: Routledge.
- Centeno, M. A., & Enriques, E.(2016). *War & Society*. Cambridge: Polity Press.
- Janowitz, M.(1971). *The Professional Soldier*. New York: The Free Press.
- Kanter, R. M., (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelty, R., Kleycamp, M., Sgal, D. R.(2010) The Military and the

- Transition to Adulthood. *The Future of Children*, 20(1), 181-207.
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A., & Mattocks, K.(2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. *Social Work*, 60(4), 315-323.
- Melin, J.(2016). Desperate Choices: Why Black Women Join the U.S. Military at Higher Rates than Men and All other Racial and Ethnic Groups. *New England Journal of Public Policy*, 28(2), 1-14.
- Moskos, C. C.(1977). From Institution to Occupation. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50.
- Sasoon-Levy, O.(2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Woman Soldiers in 'Masculine' Roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.
- Segal, M. W.(1986). The Military and the family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38.
- _____.(1995). Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, Present, and Future. *Gender and Society*, 9(6), 757-775.
- Segal, D. R., & Segal, M. W.(2004). *America's Military Population*. Washington DC: A Publication of the Population Reference Bureau.

Abstract

A Study of Women's Motivation to Join the Military : Focused on Female Officers in the Army

Sun Woong Cho*

In this study, 11 female officers were interviewed to discover motivation of women to join the military. The results of this study are as follows. First, the motivation to join the military that women mentioned most frequently is based on the quality of the military being "masculine." The military, which is known for high ratio of men, is the best place for women who are curious and enjoy difficult challenge, to satisfy their desires. Second, an important motivation to join the military is to contribute to the nation and the common good. There are many cases of direct and indirect effects of security incidents, and there was an appreciation of the value of a life that contributes to the nation and common good over one that does not. Third, there was a low influence of family and economics, and other motivations were not found. The implications and policy proposals are as follows. First, we should develop a military can support motivation of women to join. Second, it is predicted that motivation of women to join the military will change as the ratio of women in the military increase. Third, it is necessary to accumulate study results on women soldiers and to develop a theoretical frame. This study has limitations in that the result can't be generalized, since it used the qualitative method. Nevertheless, this study is important for discovering the motivation of women soldiers.

Keywords : Women Soldiers, Motivation to join the military,
"Masculine" Military

* Sociology Professor, Korea Military Academy

여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성 비교연구

남기정*·이동명**·진로***

초 록

본 연구는 신용보증기관에서 창업보증을 지원 받은 창업중소기업의 비재무정보를 활용하여 여성 창업기업과 남성창업기업의 생존특성을 비교분석하였다. 생존분석 방법론인 카플란마이어분석을 통해 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성별 생존율 및 평균생존시간을 추정하고 생존시간에 영향을 미치는 주요 변수를 비교분석 하였다. 연구에 이용된 자료는 신용보증기관에서 창업보증을 지원 받은 중소기업을 대상으로 업체수는 여성창업기업 1,443개, 남성창업기업 8,596개로 총 10,039개이다. 생존율을 비교한 결과 여성창업기업의 생존율이 남성창업기업 보다 낮게 나타났다. 생존특성을 비교해 보면 여성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 거주주택보유유무, 재무제표보유유무 등 4개 변수가 선정되었으며, 남성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 사업장보유유무, 거주주택보유유무, 여신거래실적유무, 재무제표보유유무 등 6개 변수가 선정되었다. 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성에 관한 비교분석 결과를 통해 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 창업지원기관은 여성창업기업 신용평가시스템 개발을 통해 여성창업기업에 대한 적극적인 지원이 필요하다. 둘째, 신용보증기관과 금융기관의 업무협약을 통한 여성창업특례보증 상품개발하고, 자금지원제도 개선으로 여성창업을 실질적으로 확대해야 한다. 이와 같은 분석결과는 여성창업자와 창업지원기관에게 유용한 정보를 제공하여 창업기업의 부실을 최소화하여 생존율을 높이는데 기여할 것이다.

주제어 : 여성창업기업, 남성창업기업, 생존분석, 생존특성, 카플란마이어분석

* 주저자, 건국대학교 신산업융합학과 박사과정(namg3014@daum.net)

** 교신저자, 건국대학교 신산업융합학과 교수(dmlee@konkuk.ac.kr)

*** 공동저자, 건국대학교 박사(chenlu8807@hotmail.com)

I. 서론

우리나라는 생산가능인구 감소가 본격화되면서 저출산·고령화 사회로 빠르게 진입하고 있다. 이러한 상황에서 지속가능한 경제성장을 위해 여성의 경제활동이 증가하고 있다. 정부는 지속적인 경제의 저성장, 양극화 심화 등 우리 경제가 직면한 구조적인 위기를 극복하기 위한 방안으로 “소득주도 성장, 혁신 성장, 공정 경제”를 실현하기 위해 중소기업·소상공인·여성기업 관련 정책에 주력하고 있다. 그러나 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 2016년 기준 OECD 35개국 중 31위로 낮은 수준에 머물러 있다. 저출산·고령화 시대에 여성의 경제활동 참여는 지속적인 경제성장을 이끄는 미래성장에 핵심 동력으로 작용하고 있으며, 경제활동의 일환으로 여성창업은 여성의 주체적 역할을 극대화 시키며, 시대의 주체로서 부상하여 사회적 변화를 일으킬 수 있는 하나의 도구로 작용하고 있다(홍지우, 2018). 특히 결혼과 출산으로 인한 경력단절여성들의 사회 재참여를 권장함으로써 새로운 일자리 패러다임이 시작되는 4차 산업혁명 시대에 비경제활동 인구의 여성들을 재취업이 아닌 창업을 통해 경제활동 인구로 전화시켜 국가경제의 혁신성장에 기여할 수 있다(전혜진·박재환, 2015).

정부는 2017년 11월 혁신창업 생태계 조성방안, 2018년 1월 민간 중심의 벤처생태계 혁신대책을 발표하여, 창업 벤처 정책을 추진하고 청년창업 활성화 방안, 엔젤투자 소득공제 확대, 정책금융기관이 연대보증제도를 전면 폐지하는 등 창업과 재도전이 가능한 중소기업 창업환경을 만들기 위한 다양한 정책을 추진하고 있다(홍지우, 2018). 2018년초 중소기업벤처부가 발표한 창업지원사업 통합공고에 따르면 정부가 예비창업자와 창업기업의 성공을 돕기 위한 2018년 총 예산 7,796억원 규모의 창업자금 중 여성 창업 관련 예산은 6.9억 원으로 미미한 수준이다. 여성 자신들이 창업에 적극적으로 참여하고 기업활동에서 자신감을 가질 수 있도록 정부의 정책적 지원이 필요하다.

최근 글로벌 경제의 침체와 국내경기 활성화를 위해 창업시장의 활성화가 국가와 사회적인 이슈가 되고 있다. 우리나라는 IMF 이후 성장에서 분배에 많은 초점을 두면서 성장동력을 상실하면서 연평균 성장률이 낮아지고 있는 추세이다. 더구나, 정부의 경기활성화 대책들이 한계에 부딪히면서 청년은 물론 여성들의 취업난이 가중되면서 창업시장의 활성화를 통한 고용창출이라는 선순환구조가 정부정책의 핵심으로 부각되고 있다. 이에 따라

대학생들은 물론 경력단절여성들도 창업에 대한 아이디어만 있으면 창업시장에 도전하는 사회전반에 걸쳐 긍정적인 신호들이 나타나고 있다(지상철, 2017). 이러한 기대가 충족되기 위해서는 경력단절여성들은 경제시장으로 진입하기 위한 대체수단이 필요하며, 경제활동을 하는 여성들 역시 가사와 육아로 인한 부담과 남성우대 문화로 인한 유리천장 환경에서 경제활동을 계속하기 위한 새로운 돌파구가 필요하다. 여성들이 이러한 상황을 극복하기 위한 수단으로 창업을 선택하는 사례가 늘고 있다(김미라, 2016). 여성창업이 경제성장을 위한 중요한 역할로 중요성이 증대되고 있다면, 사회적 제도적 지원을 통해 여성이 운영하는 사업체의 규모를 늘리고 업종을 다양화 시킬 수 있도록 하고, 내실 있는 기업으로 성장할 수 있도록 지원하는 방법들을 고민해야 한다. 특히 정보가 부족하고 네트워크가 탄탄하지 못한 여성들을 위해 창업 준비부터 내실 있는 기업으로 성장할 수 있는 체계적이 지원이 필요하다.

본 연구는 여성창업기업과 남성창업기업의 생존률을 비교해 보고 생존률의 차이에 영향을 미치는 요인의 특성을 분석하고자 한다. 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성을 비교분석한 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 여성창업기업과 남성창업기업의 생존율을 비교해 보고 생존율의 차이를 발생시키는 생존특성을 비교분석하고자 한다. 둘째, 여성창업기업과 남성창업기업의 생존율에 차이를 보이는 생존특성 비교를 통하여 여성창업기업의 생존율을 높일 수 있는 활성화 방안을 제시하고자 한다. 셋째, 여성창업자와 창업지원기관에 유용한 정보를 제공하고, 정책제언을 통해 여성창업기업의 부실을 최소화하여 생존율을 높이는데 기여하고자 한다.

여성기업과 남성기업을 비교한 연구는 많지가 않다. Smith et al.(1982)은 여성기업이 남성기업 보다 더 적응적이므로 높은 생존율과 성장률을 보인다고 주장하였으며, Allen & Carter(1996)은 여성기업이 남성기업 보다 규모도 작고 영세하기 때문에 남성기업의 생존율이 여성기업의 생존율 보다 높은 것으로 나타난다고 주장하였다. 국내 연구에서는 여성기업과 남성기업의 경영성과를 비교한 연구는 박성호·신용하(2000), 김경조·최진배·김태훈(2008) 등이 있으나 여성기업과 남성기업의 생존특성을 비교한 연구는 드물다. 이와 같이 여성기업과 남성기업의 생존율과 경영성과에 대한 연구결과가 분분한 상황에서 여성기업에 대한 남성기업의 우월여부를 따지기 보다는 남녀기업간의 생존율의 차이를 가져오는 요인을 찾아 분석해 보고 여성창업기업의 활성화 방안을 강구하고자 한다. 국내 여성의 사회진출과 여성기업인의 기업활동이 증가하는 현실을 감안할 때, 여성창업기업과 남성창업기업이 동등한 위치에서 경

영활동을 할 수 있도록 사회적 인식의 개선과 더불어 정부와 지방자치단체의 여성창업기업에 대한 적극적인 지원책이 필요하다(김영옥·임희정, 2006).

본 연구의 차별성은 기업의 생존에 영향을 미치는 비재무요인을 여성창업기업과 남성창업기업으로 구분하여 분석하여 여성창업자와 창업지원기관에 유용한 정보를 제공하고, 정책제언을 통해 여성창업기업의 부실을 최소화하고 생존율을 높이는데 기여하고자 한다. 여성창업기업의 생존율을 높이는 것 여성창업자 및 창업지원기관 등에게 부실에 따른 사회적 비용을 감소시키는 중요한 요인이다.

본 논문의 다음과 같이 구성하였다. 먼저, II장에서는 여성기업에 관한 이론적 고찰 및 선행연구를 소개하고, III장에서는 자료수집과 분석방법을 소개하였다. IV장에서는 생존분석방법론을 통해 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성을 비교분석하였으며, V장에서는 결과를 요약하고 시사점을 도출하였다.

II. 이론적 고찰 및 선행연구

1. 여성창업기업의 현황

2016년 7월 28일부터 시행된 「여성기업지원에 관한 법률」의 주요내용은 제1조에 의거하여 “여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위향상을 도모함으로써 국민경제 발전에 이바지함”을 목적으로 하고 있다. 우리 사회 곳곳에서 일어나는 사회·문화적인 여성 불평등의 모습은 여성의 경제활동과 연관성이 있으며, 정책 결정과정에서 여성 불평등을 규제하는 법률은 여성의 사회참여도를 높이고 여성기업의 성장에 중요한 요인이 될 것이다(천혜숙, 2016).

여성의 경제활동이 증가하면서 여성창업기업이 빠른 속도로 증가하고 있다. 경제구조가 변화되면서 여성기업의 중요성도 증대되고 있으며, 국민 경제에서 차지하는 비중도 상승하고 있다. 여성의 경제활동을 촉진하고 경제발전에 기여도를 제고하기 위해 여성기업에 대한 정부의 지원도 다양하게 진행되고 있다(김영환·오지선, 2017). 여성의 경제 활동 및 전문분야의 사회 진출이 본격적으로 이루어짐과 동시에 우수한 역량을 가진 여성 인력의 수가 증가하고 있으나, 우수 인력의 창업 활동 참여율이 저조한 편이며 도소매·서비스업 분야

에 집중되고 있다. 따라서 정부는 우수 여성 인력의 다양한 산업·기술 분야의 창업을 적극적으로 유도함으로써 혁신의 원천을 다양화하고 여성의 경제 활동을 통한 부가가치를 향상시킬 필요가 있다.

2018년 2월 발표된「2017년 창업기업 실태조사」의 여성창업기업과 남성창업기업의 재무성과를 비교해 보면 다음 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 여성창업기업 및 남성창업기업의 재무성과 비교

(단위 : 천원)

구분		기업수	자본	부채	자산	자기 자본비율	부채비율
창업기업	여성	770,267	124,358	181,603	305,995	40.6%	146.0%
	남성	1,231,407	185,090	299,731	485,035	38.2%	161.9%
구분		매출액	영업이익	금융비용	당기순이익	영업이익률	순이익률
창업기업	여성	363,955	32,917	2,855	33,692	9.0%	9.3%
	남성	727,731	45,866	4,562	38,738	6.3%	5.3%

자료 : 중소벤처기업부·창업진흥원(2018), 「2017년 창업기업 실태조사」 자료를 바탕으로 재구성

여성창업기업의 자산과 자본 등 재무 관점에서의 기업 규모는 남성창업기업에 비해 작으나 자기자본비율, 부채비율 등 자본 건전성은 남성창업기업에 비해 우수하다. 여성창업기업의 매출액 등 기업 경영활동의 규모 차원에서의 성과는 남성창업기업에 비해 낮은 수준이나, 영업이익률과 순이익률은 높게 나타나 수익성 및 효율성 차원에서 여성창업기업이 우수하다. 평균적으로 남성창업기업에 비해 여성창업기업이 재무관점에서 자산이나 매출액 등의 규모는 작으나, 자기자본비율, 부채비율, 영업이익률, 순이익률 등의 우수한 재무건전성을 바탕으로 수익성 및 생산성 측면에서 여성창업기업이 우수한 성과를 나타내고 있다.

「2017년 창업기업 실태조사」의 여성창업기업과 남성창업기업의 협력제휴 경험과 협력유형을 비교해 보면 다음 <표 2-2>와 같다.

〈표 2-2〉 여성창업기업 및 남성창업기업의 협력제휴 경험 및 협력유형
(복수응답 허용)

(단위 : %)

구분		협력제휴 경험		협력유형				
		있음	없음	기술협력	조달협력	생산협력	판매협력	자본협력
창업기업	여성	13.0	87.0	51.7	13.3	10.7	11.6	4.5
	남성	14.4	85.6	45.2	19.9	18.7	18.5	4.3

자료 : 중소벤처기업부·창업진흥원(2018), 「2017년 창업기업 실태조사」 자료를 바탕으로 재구성

여성창업기업의 협력 경험 및 네트워크 활동은 부족한 실정이나 여성창업자들 간 커뮤니티 활동을 통해 네트워킹 플랫폼의 부재를 해소하고자 노력하고 있다. 여성창업기업의 제휴협력 경험은 남성창업기업에 비해 낮으며, 조달협력이나 판매협력 보다는 기술협력에 집중하고 있다. 한국여성경제인협회에 따르면 여성기업가들은 여성경제인협회, 여성벤처협회 등의 공동체 참여를 통해 상호 네트워크를 구축하고 있는 것으로 나타났다. ‘여성기업가 네트워크 내일’ 등의 커뮤니티는 여성창업자로서 기업 경영시 겪는 애로를 논의하고, 선배 창업자가 후배 창업자를 위해 멘토링을 제공하며, 정보교환과 경영자문을 통해 여성창업자를 지원하고 있다(김영환·오지선, 2017).

2. 여성기업에 대한 이론적 고찰

여성기업의 창업은 남성기업의 창업보다 기업규모에서 상대적으로 영세한 것으로 나타나고 있다(Carter & Rosa, 1998; Verheul & Thurik, 2001). Verheul & Thurik(2001)의 연구에 의하면 창업규모에서 여성 창업자의 상대적 영세성은 다음 세가지 원인에 기인한다고 주장하였다. 첫째, 여성은 창업 이전에 상대적으로 낮은 임금을 받거나 가사나 자녀양육으로 인한 경력단절로 인해 창업을 위한 자본의 축적이 상대적으로 적다. 둘째, 여성은 서비스산업과 같은 상대적으로 자본이 적은 분야에서 창업한다. 셋째, 여성은 상대적으로 위험회피적이다.

국내의 여성창업에 대한 연구에서는 창업에 대한 어려움의 여러 요인들이 지적되고 있다. 육아, 직장과 가사의 병행, 구직에 대한 한계, 남성에 비해 상대적으로 직장생활의 한계 등으로 나타나고 있다. 전문적인 기술창업보다는 여성의 사회적 경험이나 직장생활에서의 관리능력에 의한 기회적 창업이 보다 많이 이루어지고 있다(문숙재·최자경, 2001; 전방지·김경애·홍기원, 2002).

국내 여성창업의 특징이 외부적인 요인에 의한 창업 즉, 소득이나 가족의 생계에 의한 창업이 창업의 요인으로 작용한다. 여성창업자들이 남성에 비해 상대적으로 불리한 창업 환경적 요인인 사업아이디어 발굴, 고용문제, 사업장 선정, 시장과 고객검증을 통한 시장발견 등이 더 어려운 창업의 장애요인이 되기도 한다. 즉, 여성의 전통적 성역할과 여성창업자에 대한 낮은 사회적 인식은 여성의 기업 경영에 부정적으로 작용하고 있다(임채관·김향란, 2008).

여성창업자는 남성창업자에 비해 자율성과 변화에 대한 가치에서 높게 평가받는 반면, 남성창업자는 위험감수성향에서 여성창업자보다 높게 평가받는 경향이 있다고 주장한 바 있다(Sexton & Bowman, 1990). Kalleberg & Leicht (1991)은 여성창업자와 남성창업자를 대상으로 조사한 결과 자신감과 통제위치 면에서는 양자 간에 차이가 없고, 관리전략 측면에서는 남성은 다양한 제품이나 서비스 제공을 중시하지만 여성들은 품질을 강조한다고 주장하였다. 김우영·홍성호(2014)는 여성기업가의 경우 위험회피적 경향 및 제한적 네트워크와 영세한 사업규모로 인해 재정지원의 금융제약 완화효과가 보다 크게 나타날 것이라고 주장하였다.

여성기업과 남성기업 중 어느 쪽의 성공확률이 높은가에 대한 연구결과는 다양하다(김영옥·임희정, 2006). Smith et al.(1982)은 여성기업이 더 적응적이므로 높은 생존율과 성장률을 보인다고 하였으며, 여성기업은 남성기업에 비해 경영성고가 낮은 것으로 알려져 있다. 여성기업의 낮은 성과가 구조적 요인에 의하여 야기된다는 주장은 여성기업이 창업자본과 인적자본이 적고 미약한 상태에서 사업을 시작하며, 수익성이 낮은 소규모 도소매업 및 서비스업에 편중되어 있고 경쟁이 심한 산업부문에 집중되어 있기 때문이다(김경조 외, 2008). Allen & Carter(1996)는 여성기업의 소규모성이 여성기업의 부실확률을 높이기 때문에 남성기업의 생존율이 여성기업의 생존율보다 높다고 주장하였다. 여성기업이 소규모 영세한 산업에 편중되어 있으며, 이러한 결과로 인해 여성기업이 남성기업에 비해 경영성고가 낮은 것으로 평가되는 경우가 많다(Hisrich & Brush, 1984; Loscocco et al., 1991). 여성이 경영하는 기업은 규모가 작고 서비스 관련 업종에 편중되어 있기 때문에 수익성과 성장성이 낮은 것으로 분석되고 있다(Shim & Eastlick, 1998). 그러나 여성이 경영하는 기업은 재무건전성이나 직원채용, 사회적 책임 등 경영성과 측면에서 남성기업과 차별적인 특성을 보이는 경우가 있다. 특히 재무적 구조면에서는 안정성을 위주로 하여 차입경영을 최소화하는 보수적 경영태도를 보이고 있으며(Hisrich & Brush, 1984 ; 김영옥, 1998 ; 강혜련, 2003), 직원 구성면에서도 여성창업자가 창업과정이나 직장생활에서 여성에 대한 편견을 경험해보았기

때문에 남성기업에 비해 여성기업이 남녀비율의 균형된 비율을 유지하는 것으로 나타났다(강혜련, 2003).

3. 선행연구

최근 여성의 경제활동이 증가하고 경제구조의 변화 속에 여성기업에 대한 중요성이 증대되고, 국민 경제에 대한 기여도가 상승하고 있다. 여성의 경제활동을 촉진하고 경제발전에 대한 기여도를 제고하기 위해 여성기업에 대한 정부의 관심이 증대되고 있으며, 여성기업에 대한 연구도 활기를 띠고 있다. 그러나 여성기업과 남성기업을 비교한 연구는 많지 않다. 여성기업과 남성기업의 성과를 비교한 연구는곽성호·신용하(2000), Boden & Nucci(2000), 김경조 외(2008) 등의 연구가 있다. 김영옥·임희정(2006)의 연구는 여성기업의 장애요인에 관한 연구이며, 김우영·홍성효(2014)의 연구는 대표자의 성을 고려한 금융제약효과에 관한 연구이다. 통계청의 생멸통계를 제외하면 여성기업과 남성기업의 생존율을 비교한 연구는 미미한 편이다.

곽성호·신용하(2000)의 연구는 여성기업과 남성기업의 재무성과를 비교하였다. 대표자 성별의 차이가 기업의 경영성과에 차이를 보이는지를 살펴보고, 남성우위의 산업분야로 여겨지는 제조업에서 여성기업인의 경영성과를 분석하였다. 기업의 경영성과 지표로서 재무비율을 사용하였으며, 재무비율의 분류 및 변수의 대표성을 확보하기 위해 15개 재무비율로 요인분석을 실시하여 5개 요인으로 분류하였으며, 각 요인은 생산성, 수익성, 성장성, 유동성, 레버리지요인으로 해석하였다. 각 요인을 성별에 따른 차이를 t-검정한 결과 5% 유의수준에서 모든 요인이 차이를 보이지 않았다. 제조업종이라는 남성우위의 산업에서 여성기업이 남성기업 못지 않은 경영능력을 발휘한다고 주장하였다.

김영옥·임희정(2006)의 연구는 여성 사업체의 성장을 저해하는 요인을 탐색적으로 규명하였다. 첫째 장애요인으로 성별과 관련된 사회적 차별과 남성 중심적 문화에 기반한 사회·문화적 관점이 있다. 둘째 장애요인으로서는 여성기업인의 특성과 이중역할 부담에 기초한 개인적 관점을 제시하였다. 분석결과 장애요인들로 인해 여성기업은 숙박·음식업 등 저성장 업종에 편중되어 있고, 규모가 작은 기업체를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 여성기업의 발전을 위한 지원 방향을 자금지원, 판로지원, 네트워크 구축 및 교육훈련 프로그램 지원 등 다양한 방안을 제시하였다.

김경조 외(2008)의 연구는 기술보증기금의 자료를 이용하여 여성중소기업

과 남성중소기업의 경영성과를 비교·검토하였다. 분석방법은 분할표검정, t-검정 등을 이용하였다. 분석결과 기업체의 업력을 고려할 경우 여성기업의 보증사고 가능성은 남성기업의 보증사고 가능성 보다 낮으며, 재무적 성과도 여성기업이 남성기업 보다 좋은 것으로 나타났다. 여성기업은 남성기업보다 매출액과 종업원 규모는 작지만, 부실과 같은 사고율은 여성기업이 낮고 수익성이나 생산성은 여성기업이 높아 재무건전성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 연구결과와 부분적으로 일치한다고 주장하였다.

김우영·홍성호(2014)의 연구는 금융제약으로 인해 사회적 기업의 성장에 한계가 존재하는지를 확인하고, 재정지원이 금융제약을 완화시켜 기업의 성장에 도움이 되는지 사회적 기업을 대상으로 파악하였다. Evans & Jovanovic(1989)의 이론에 기반하여 추정한 결과 자사규모가 사회적 기업의 매출 증가에 영향을 미치며, 사회적 기업들이 금융제약을 경험하고 있다고 주장하였다. 추가적으로 사회적 기업 대표자의 성을 고려한 금융제약완화 효과는 남성 대표자보다는 여성 대표자에게 더 중요하게 나타난다고 주장하였다.

Boden & Nucci(2000)의 연구는 종업원 10인 이하의 여성기업과 남성기업의 생존율을 비교분석하였다. 창업자본의 규모가 크면 생존율도 높는데, 여성기업은 남성기업 보다 자본과 규모가 작다. 또한 교육과 창업 이전의 임금노동자로서 근무기간은 4~6년간의 생존에 영향을 주는 것으로 분석되었는데 여성기업의 인적자본은 남성기업 보다 낮은 것으로 나타났다. 분석결과 남성기업의 평균 생존율은 여성기업의 평균 생존율 보다 각각 4~6% 높은 것으로 나타났다.

Ⅲ. 자료수집 및 분석방법

1. 자료수집 및 특성

본 연구의 분석자료는 신용보증기관에서 보유하고 있는 중소기업 자료를 바탕으로 첫째, 2011년 1월 1일 이후 설립된 창업기업, 둘째, 2013년 1월부터 2014년 12월까지 신용보증기관에서 창업보증을 지원받은 창업기업 중 2017년 12월말 기준으로 정상기업, 정상해지기업, 부실기업으로 구분하여 표본을 추출하였다. 정상기업은 설립 이후 보증 지원을 받아 2017년 12월까지 정상적으로 기업을 운영 중인 창업기업이며, 정상해지기업은 설립 이후 신용

보증기관의 보증을 지원 받아 운영 중 2017년 12월까지 대출금을 전액 상환하여 보증거래가 없는 창업기업을 말한다. 부실기업은 설립 이후 창업보증을 지원 받아 운영 중 신용보증기관이 정한 부실사유가 발생하며 기업을 정상적으로 운영하지 못한 부실기업으로 신용보증기관이 금융기관에 대출금을 대신 상환하여 부실 처리된 기업을 말한다.

본 연구에서는 정상기업과 정상해지기업을 합하여 정상기업으로 정의하며, 생존분석방법론이 로지스틱회귀분석이나 판별분석과의 차이점은 중도절단자료 즉 정상해지기업을 분석에 활용하여 더 많은 정보를 분석에 이용하고 있다는 점이다.

본 연구의 분석자료는 3년 이내 창업기업으로 여성창업기업의 경우 매출액 평균이 2.7억원이며, 남성창업기업의 경우 매출액 평균이 3.3억원으로 규모도 작고 업력도 짧으며 재무제표를 작성하지 않는 기업이 많다. 또한 재무제표를 작성하더라도 1~2개년의 재무제표 만을 보유하고 있어 재무등급 산출이 어려운 경우가 대부분이기 때문에 비재무정보를 대상으로 분석하였다.

자료에 대한 전반적인 특성을 파악하기 위해 기초통계량인 빈도분석과 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 3-1>은 여성창업기업과 남성창업기업의 요인별 현황을 빈도분석한 표로서 자료는 여성창업기업 1,443개(14.4%), 남성창업기업 8,596개(85.6%)로 총 10,039개이다.

〈표 3-1〉 대표자 성별 창업기업 요인별 빈도분석 현황

구 분			여성창업기업		남성창업기업		합계
			정상	부실	정상	부실	
창업기업 특성정보	기업형태	개인	1,043 80.9%	246 19.1%	5,799 81.8%	1,287 18.2%	8,375
		법인	125 81.2%	29 18.8%	1,246 82.5%	264 17.5%	1,664
	창업지역	수도권	587 81.2%	136 18.8%	3,668 82.1%	798 17.9%	5,189
		비수도권	581 80.7%	139 19.3%	3,377 81.8%	753 18.2%	4,850
창업자 특성정보	개인 신용등급	1등급	155 93.4%	11 6.6%	916 95.1%	47 4.9%	1,129
		2등급	295 87.3%	43 12.7%	2,001 91.7%	181 8.3%	2,520
		3등급	324 82.2%	70 17.8%	2,141 84.1%	404 15.9%	2,939
		4등급	300 73.7%	107 26.3%	1,539 72.3%	589 27.7%	2,535
		5등급	94 68.1%	44 31.9%	448 57.6%	330 42.4%	916
	동업계 종사유무	무	555 78.8%	149 21.2%	2,931 79.7%	747 20.3%	4,382
		유	613 82.9%	126 17.1%	4,114 83.7%	804 16.3%	5,657
창업기업 자원정보	사업장 보유유무	임차	1,118 80.6%	269 19.4%	6,750 81.7%	1,515 18.3%	9,652
		자가	50 89.3%	6 10.7%	295 89.1%	36 10.9%	387
	거주주택	임차	671 77.9%	190 22.1%	4,107 78.2%	1,148 21.8%	6,116

구 분			여성창업기업		남성창업기업		합계
			정상	부실	정상	부실	
	보유유무	자가	497 85.4%	85 14.6%	2,938 87.9%	403 12.1%	3,923
창업기업 신용정보	여신거래	무	376 81.9%	83 18.1%	1,720 82.2%	373 17.8%	2,552
	실적유무	유	792 80.5%	192 19.5%	5,325 81.9%	1,178 18.1%	7,487
	재무제표	무	919 79.2%	242 20.8%	4,975 80.7%	1,190 19.3%	7,326
	보유유무	유	249 88.3%	33 11.7%	2,070 85.2%	361 14.8%	2,713

교차분석을 위한 자료가 도수로 주어진 분할표에 대한 분석을 범주형 자료 분석이라 하며, 분할표에 대한 검증은 χ^2 -검정을 사용한다. χ^2 -검정은 두 개의 이상의 다항분포가 동일한지 여부를 검정하는 것이다. χ^2 통계량은 두 종류가 있는데, 첫 번째 피어슨 χ^2 통계량은 $\chi^2 = \sum \frac{(\text{관측도수} - \text{기대도수})^2}{\text{기대도수}}$ 이다. χ^2 값이 클수록 귀무가설을 기각하기 때문에 유의확률은 귀무가설하에서 χ^2 값이 관측값보다 크거나 같게 되는 확률이다. 두 번째는 우도비 카이제곱통계량으로 $\chi^2 = 2 \sum (\text{관측도수}) \times \log_e \frac{\text{관측도수}}{\text{기대도수}}$ 이다. χ^2 통계량이 크면 집단의 동질성을 기각한다(김남호·남기정, 2004). 본 연구의 각 독립변수에 대한 χ^2 -검정 결과는 다음 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 대표자 성별 창업기업의 χ^2 -검정결과

구분		여성창업기업			남성창업기업		
		Pearson χ^2 -값	자유도	유의확률	Pearson χ^2 -값	자유도	유의확률
창업기업 특성정보	기업형태	0.004	1	0.947	0.458	1	0.499
		0.004	1	0.947	0.461	1	0.497
	창업지역	0.046	1	0.831	0.507	1	0.476
		0.046	1	0.831	0.507	1	0.476
창업자 특성정보	개인	54.689	4	0.000**	724.722	4	0.000**
	신용등급	57.035	4	0.000**	714.106	4	0.000**
	동업계	3.852	1	0.050*	25.530	1	0.000**
	종사유무	3.854	1	0.050*	25.371	1	0.000**
창업기업 자원정보	사업장	2.615	1	0.106	12.193	1	0.000**
	보유유무	2.891	1	0.104	13.732	1	0.000**
	거주주택	12.567	1	0.000**	131.115	1	0.000**
	보유유무	12.891	1	0.000**	137.101	1	0.000**
창업기업 신용정보	여신거래	0.393	1	0.531	0.104	1	0.747
	실적유무	0.393	1	0.529	0.104	1	0.747
	재무제표	12.214	1	0.000**	25.370	1	0.000**

구분	여성창업기업			남성창업기업		
	Pearson χ^2 -값	자유도	유의확률	Pearson χ^2 -값	자유도	유의확률
보유유무	13.386	1	0.000**	26.215	1	0.000**

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

χ^2 -검정 결과 여성창업기업은 개인신용등급, 동업계종사유무, 거주주택보유유무, 재무제표보유유무 등 4개 변수가 유의한 차이가 있는 것을 알 수가 있다. 남성창업기업은 개인신용등급, 동업계종사유무, 사업장보유유무, 거주주택보유유무, 재무제표보유유무 등 5개의 변수가 유의한 차이가 있는 것을 알 수가 있다.

2. 변수의 조작적 정의

생존특성을 분석한 기존 연구에서는 연구의 성격에 따라 다양한 요인을 변수로 사용하여 분석을 하고 있다. 기업특성의 비재무정보와 회계자료인 재무정보가 기본적인 변수로 사용되며, 추가적으로 산업환경변수 등을 포함하여 분석하고 있다(남기정·이동명, 2018). 본 연구는 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성을 분석하기 위해 다음 <표 3-3>과 같이 비재무정보인 창업기업기본정보, 창업자 특성정보, 창업기업자원정보, 창업기업신용정보를 대상으로 분석하였다.

<표 3-3> 변수의 정의

구분			분석내용
종속변수	생존정보	부실여부	정상(0), 부실(1)
		생존기간	창업기업의 생존기간(연)
독립변수	창업기업 기본정보	기업형태	개인(1), 법인(2)
		창업지역	수도권(1), 비수도권(2)
	창업자 특성정보	개인신용등급	1등급 ~ 5등급(1~5)
		동업계종사유무	무(1), 유(2)
	창업기업 자원정보	사업장보유유무	임차(1), 자가(2)
		거주주택보유유무	임차(1), 자가(2)
	창업기업 신용정보	여신거래실적유무	무(1), 유(2)
		재무제표보유유무	무(1), 유(2)

종속변수인 부실여부는 정상기업과 부실기업으로 나누어 분석하는 이항변수이다. 부실에 대한 정의는 연구자의 관점이나 이용분야에 따라 다양하여 명확하게 정의할 수 없지만 원금연체, 이자연체, 수익성 악화, 지급불능, 신용관리정보 등록, 법률적 파산의 상태를 의미한다. 본 연구에서 사용된 자료는 신용보증기관에서 창업보증을 지원받은 중소기업을 대상, 신용보증기관의 부실관리요령에서 정하고 있는 부실사유가 발생하여 부실처리된 기업을 부실기업으로 정의하였다. 정상기업과 정상해지기업은 0, 부실기업은 1로 정의하였다. 본 연구의 정상기업은 정상기업과 정상해지기업을 말하며, 정상기업의 생존기간은 설립일부터 연구종료일인 2017년12월 31일, 정상해지기업의 생존기간은 설립일부터 정상보증해지일, 부실기업의 생존기간은 설립일부터 부실처리일로 정의하였다. 독립변수는 선행연구를 통해 얻은 비재무정보로서 정리하면 다음 <표 3-4>와 같다.

〈표 3-4〉 독립변수에 대한 선행연구

독립변수		선행연구
창업기업 특성정보	기업형태	기술보증기금(2014), 추인수·김경숙(2015)
	지역	김태훈(2012), 기술보증기금(2014)
창업자 특성정보	개인신용등급	임은의·박현정·박은주(2015), 윤상용·강만수·이형택(2016)
	동업계종사유무	장수덕·이상설(2008)
창업기업 자원정보	사업장보유유무	김종은(2015)
	거주주택보유유무	이근우·강만수·박상규(2015), 추인수·김경숙(2015)
창업기업 신용정보	여신거래실적유무	김종은(2015)
	재무제표보유유무	김종은(2015)

독립변수는 창업기업의 생존에 영향을 미치는 비재무정보를 변수의 특성에 따라 창업기업 특성정보, 창업자 특성정보, 창업기업 자원정보, 창업기업 신용정보로 분류하였고 다음과 같은 기준으로 세분화하였다. 첫째, 창업기업 특성정보로 사용된 변수인 기업형태는 개인기업과 법인기업으로 구분하였으며, 창업지역은 수도권과 비수도권으로 구분하여 분류하였다. 둘째, 창업자 특성정보인 개인신용등급은 1~5등급으로 분류하였으며, 동업계종사유무는 동업계 종사 경험이 없는 경우와 동업계 종사 경험이 있는 경우로 분류하였다. 셋째, 창업기업 자원정보인 사업장소유유무는 사업장의 소유권을 기준으로 임차와 자가로 구분하여 분류하였고, 거주주택 보유유무는 소유권을 기준으로 임차와 자가로 구분하여 분류하였다. 넷째, 창업기업 신용정보인 여신거래실적은 금융기관의 대출이 없는 기업과 금융기관의 대출이 있는 기업으로 구분하여 분

류하였으며, 재무제표보유유무는 재무제표를 작성하지 않은 기업과 재무제표를 작성한 기업으로 구분하여 분류하였다.

3. 분석방법

1) 생존분석의 개요

생존분석은 연구자가 관심이 있는 어떤 사건이 발생할 때까지의 걸린 시간을 자료로 하여, 이를 분석하는 통계적 방법으로 사건의 발생여부에 대해 불확실한 자료가 포함되어 있다는 특징을 가지고 있다(남기정·이동명, 2018). 생존시간의 통계적인 분석은 의학, 보건학, 경영학 등의 분야에서 널리 응용되고 있으며, 기업의 생존율 및 생존기간 연구에도 많이 활용되고 있다. 여기에서 사건이란 환자의 사망뿐만 아니라 어떤 치료에 대한 반응이나 질병의 재발이 포함되며 시간이란 수술 후 사망할 때까지의 시간 등을 말하여, 어떤 치료 후 반응이 나타난다(허명희·박미라, 1994).

본 연구의 사건은 창업기업이 개업이후 사업을 영위중 부실사유가 발생하는 것을 말하며 부실사유가 발생할 때까지의 시간을 생존시간이라 한다. 부실까지 걸리는 시간이 길면 생존율이 높으며 짧으면 생존율이 낮다. 생존분석은 생존관련 자료를 수집하고 분석할 때는 중도절단 자료를 고려해야 하는 점에서 다른 통계적 방법과 구별된다(이영찬, 2011). 중도절단 자료는 창업기업이 연구종료일 전에 대출을 전액 상환하여 보증이 해지된 정상해지기업과 연구종료일까지 생존한 정상기업을 말한다. 생존분석은 정상 또는 부실을 판별하는 이분류 예측기법과 유사한 수준의 예측력을 보이고 기업의 평균 생존기간을 예측하여 다양한 해석을 제공하기 때문에 많은 선행연구에서 생존분석 기법이 활용되고 있다(강미·이재우, 2009). 생존자료는 항상 양의 값을 갖고 중도절단 자료를 포함하는 특징을 가지고 있으며, 생존시간에 대해 정규분포를 가정하지 않고 일반적인 비율분석이나 회귀분석, 순위를 이용한 비모수적 방법은 합리적인 결과를 얻을 수 없다. 생존분석방법론이 다른 분석기법인 판별분석이나 로지스틱회귀분석과 다른 차이점은 중도절단 자료와 같은 불완전한 자료를 포함하여 분석하기 때문이다.(남기정·이동명, 2018).

2) 카플란마이어분석(Kaplan-Meier Analysis)

카플란마이어분석은 1958년 카플란과 마이어가 제안한 비모수형인 생존함수의 추정에는 확률론에 입각하고 있으며, 중도절단 예를 포함하여 각 개체의 생존시간만 알려져 있으면 표본의 크기에 관계없이 간단히 유도할 수 있는 방법이다. 사건이 발생하는 시간분석에 관한 연구, 특히 의학 및 보건학 연구에서 활발히 이용되어 왔다(허명희·박미라, 1994; Lee & Wang, 2003). 기업체 자료를 이용한 생존분석 연구에서 생존기간은 창업후 부실이라는 사건이 발생한 시점까지의 기간을 말하며, 생존분석은 생존기간을 분석하여 사건이 발생한 위험률을 계산하는 방법이다. 카플란마이어분석은 단변량 분석기법으로 관찰구간을 고정하지 않고 생존시간을 기간이 짧은 순서에서 긴 순서로 크기순으로 다시 배열한 후 생존율을 계산하여 결과값을 산출하는 방법이며, 비모수적 방법으로 모집단의 확률분포가 특정분포를 따르지 않는다는 가정하에 활용되고 있다(윤상용 외, 2017).

카플란마이어분석은 $S(t)$ 의 추정에 있어서 사용되는 방법으로 경험적 생존분포함수를 사용하여 비모수적으로 $S(t)$ 를 추정하며, 생존시간 y_1, y_2, \dots, y_n 의 순서통계량을 $y_{(1)}, y_{(2)}, \dots, y_{(n)}$ 이라 하고, $\delta_{(i)}$ 는 $y_{(i)}$ 의 중도절단 여부를 나타내는 지시확률변수로 중도절단인 경우 $\delta_{(i)} = 0$, 그렇지 않은 경우 $\delta_{(i)} = 1$ 로 정의한다. n_i 를 시점 $y_{(i)}$ 에서 위험에 노출된 대상자 수, d_i 를 시점 $y_{(i)}$ 에서 부실기업의 수라고 하면, 생존함수 $S(t)$ 의 누적한계 추정치는 다음과 같다.

$$\hat{S}(t) = \prod_{y_{(i)} < t} \left(1 - \frac{d_i}{n_i}\right)^{\delta_{(i)}}$$

추정치 $\hat{S}(t)$ 연구대상이 시점 $y_{(i-1)}$ 까지 생존했음이 알려지고, 시점 $y_{(i)}$ 까지 생존할 조건부 확률의 곱이며, 각 부실시점 $y_{(i)}$ 마다 생존확률이 단계적으로 감소하는 계단함수(step function)가 된다. 중도절단 여부는 n_i 에 의해서만 영향을 받고, 부실과 중도절단이 동시에 일어난 경우에는 부실이 중도절단보다 먼저 관측되었다고 가정하고, 마지막 생존시간 $y_{(n)}$ 이 중도절단된 경우에는 $y_{(n)}$ 이상의 기간에 대해서는 누적한계추정치를 정의하지 않는다(허명희·박미라, 1994).

카플란마이어분석의 경우 어떤 특성을 가진 모집단에서 집단 간에 일정기간에 따른 생존함수에 차이가 있는가를 분석할 수 있다. 즉 일정기간의 자료를 이용하여 독립변수 범주에 따라 종속변수의 생존함수에 차이가 있는가를 검토

할 수 있다. 이 경우 비교방법으로 어떤 시점의 두 집단 간 생존확률을 비교, 분석해 볼 수 있으나 어느 시점을 기준으로 하느냐에 따라 결과가 다르게 나온다. 특히 두 집단의 생존함수가 서로 교차하는 경우 분석 시점에 상반된 결과가 나올 수 있다. 다른 방법으로는 평균 생존시간 또는 평균 위험률을 비교할 수 있으나 이 방법 역시 생존함수 전체를 비교하지 못할 수 있다. 또한 기간별 생존곡선을 통해 비교해 볼 수 있다. 그러나 그래프의 경우 전체적인 경향을 비교할 수 있으나 두 집단 간에 차이가 있는지를 정확하게 판정하기는 쉽지 않다(채구묵, 2014). 설명변수를 고려하지 않은 분석대상 변수에 대해 생존시간만을 대상으로 정상기업과 부실기업의 평균생존시간에 차이가 발생하는지를 검정하는 방법으로 로그순위검정, 윌콕슨검정 등이 사용된다. 이는 비모수적 방법으로 모수적 방법인 t-검정이나 χ^2 -검정과 비슷한 결과를 얻을 수 있다(이영찬, 2011).

로그순위검정은 일반적인 검정법으로 독립된 두 모집단의 생존확률을 총괄적으로 비교하는데 쓰이는 비모수적 검정법이다. 로그순위검정에서는 가중치인 w_i 가 모든 기간에서 1이 된다. 즉, 모든 기간에서 동일한 가중치를 준다. 따라서 전반부에 발생한 사건(부실)들의 차이에 많은 가중치를 주지 못하는 단점이 있으며, 다른 방법에 비해 후반부에 발생한 사건의 차이에 상대적으로 비중을 많이 둔다. 이 방법은 비교하는 집단의 기간에 따른 사건발생 비율이 다른 집단의 사건발생 비율과 비례적인 관계가 있을 경우 유용한 방법이다. 즉 비교하려는 두 집단의 생존함수가 서로 비례적이며 교차하지 않을 때 유용한 방법이다(채구묵, 2014). 로그순위검정을 이용한 선행연구는 김태훈(2012), 추인수·김경숙(2015), 남기정·이동명(2018) 등이 있다. 본 연구에서는 여성창업기업과 남성창업기업을 대상으로 생존율 추이를 분석하고 생존특성에 따라 집단 간에 차이가 있는지를 분석하고 이러한 집단 간의 차이가 통계적으로 유의한 지 검토하기 위해 로그순위 검정을 활용하여 분석한다.

IV. 생존특성 실증분석

본 연구는 생존분석 기법인 카플란마이어분석을 이용하여 창업기업 대표자의 성별(여성, 남성)에 따른 생존율과 생존특성별 생존기간을 비교하였다. 또한 생존특성 집단 간 평균 생존시간의 차이를 통계적으로 분석하기 위해 로그순위검정을 활용하였으며, 통계패키지는 SPSS 21.0을 이용하여 분석하였다.

1. 창업기업 대표자 성별 생존율 비교

다음 <표 4-1>의 대표자 성별 생존율 결과를 보면 여성창업기업의 1년 미만 생존율은 99.5%, 4년 미만 생존율 84.0%, 7년 미만 생존율 73.6%이며, 남성창업기업의 1년 미만 생존율은 99.5%, 4년 미만 생존율 85.8%, 7년 미만 생존율 75.9%이다. 대표자 성별 생존율을 비교해 보면 여성창업기업에 비해 남성창업기업의 생존율이 더 높게 나타나고 있는데 최하 0%p에서 최고 2.4%p의 차이를 보이고 있다.

<표 4-1> 대표자 성별 생존율(%)

구분	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성창업기업	99.5	95.4	89.8	84.0	78.9	75.6	73.6
남성창업기업	99.5	96.0	91.3	85.8	81.3	77.7	75.9
전체	99.5	95.9	91.1	85.5	81.0	77.4	75.5

다음 <표 4-2>의 대표자 성별 생존시간에 대한 동일성검정 결과를 보면 여성창업기업의 평균 생존시간은 6.232년, 남성창업기업의 평균 생존시간 6.316년으로 남성창업기업의 생존시간이 더 긴 것을 알 수 있다. 대표자 성별 생존시간에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 대표자 성별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 10%에서 로그순위 검정통계량은 p -값이 0.061로 귀무가설을 기각할 수 있다. 즉 여성창업기업과 남성창업기업의 생존시간에 유의한 차이가 있다고 할 수 있다.

<표 4-2> 대표자 성별 생존시간에 대한 동일성검정

구분	평균			
	추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
			하한	상한
여성창업기업	6.232	0.016	6.149	6.316
남성창업기업	6.316	0.043	6.284	6.348
전체	6.304	0.015	6.274	6.334
카이제곱검정	로그순위 = 3.503, d.f = 1, p -값 = 0.061* 윌콕스 검정 = 3.816 d.f = 1 p -값 = 0.051*			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

2. 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성 비교

1) 기업형태별 생존특성

다음 <표 4-3>의 기업형태별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 여성창업기업의 개인기업 5년 미만 생존율은 78.7%이며, 법인기업 5년 미만 생존율은 80.1%로 개인기업과 법인기업의 생존율이 1.3%p 차이가 난다. 남성창업기업의 개인기업 5년 미만 생존율은 81.3%, 법인기업 5년 미만 생존율 81.2%로 개인기업과 법인기업의 생존율이 비슷하다.

<표 4-3> 기업형태별 생존율(%)

구분		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	개인기업	99.5	95.4	89.8	84.2	78.7	75.7	73.6
	법인기업	99.4	95.4	90.4	83.1	80.1	74.6	74.6
남성 창업기업	개인기업	99.4	96.0	91.6	86.1	81.3	77.8	75.7
	법인기업	99.7	95.8	90.2	84.3	81.2	77.6	77.6

다음 <표 4-4>의 기업형태별 생존시간에 대한 동일성검정 결과를 보면 여성창업기업의 평균 생존시간은 개인기업 6.233년, 법인기업 6.229년으로 비슷하며, 남성창업기업의 평균 생존시간은 개인기업 6.322년, 법인기업 6.288년으로 비슷한 결과를 보이고 있다.

기업형태별 생존시간에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 기업형태별 생존시간의 분포가 동일하다. 여성창업기업의 경우 유의수준 10%에서 로그순위 검정통계량은 p -값이 0.967로 귀무가설을 기각할 수 없다. 즉 여성창업기업의 경우 개인기업과 법인기업의 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 있다. 남성창업기업의 경우 유의수준 10%에서 로그순위 검정통계량은 p -값이 0.714로 귀무가설을 기각할 수 없다. 남성창업기업의 경우 개인기업과 법인기업의 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 있다. 기업형태별 생존시간의 분포에 대한 결과를 보면 여성창업기업과 남성창업기업은 모두 같은 결과를 보이고 있다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업의 기업형태는 기업의 생존에 영향을 미치지 않는다.

〈표 4-4〉 기업형태별 생존시간에 대한 동일성검정

기업형태		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	개인기업	6.233	0.045	6.144	6.321
	법인기업	6.229	0.130	5.974	6.485
	카이제곱검정	로그순위 = 0.002 자유도 = 1, p-값 = 0.967			
남성 창업기업	개인기업	6.322	0.018	6.287	6.357
	법인기업	6.288	0.040	6.209	6.367
	카이제곱검정	로그순위 = 0.134 자유도 = 1, p-값 = 0.714			

2) 창업지역별 생존특성

다음 〈표 4-5〉는 창업지역별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 여성창업기업의 수도권기업 5년 미만 생존율은 79.4%이며, 비수도권기업 5년 미만 생존율은 78.3%로 수도권기업과 비수도권기업의 생존율이 비슷하다. 남성창업기업의 수도권기업 5년 미만 생존율은 81.7%, 비수도권기업 5년 미만 생존율 80.9%로 수도권기업과 비수도권기업의 생존율이 비슷하다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 창업지역별 생존율에 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 창업지역별 생존율(%)

구분		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	수도권	99.7	96.9	91.3	84.5	79.4	75.1	72.6
	비수도권	99.3	93.9	88.3	83.6	78.3	76.1	74.9
남성 창업기업	수도권	99.5	96.1	91.5	85.9	81.7	77.8	77.5
	비수도권	99.5	95.9	91.1	85.7	80.9	77.7	76.2

다음 〈표 4-6〉의 창업지역별 생존시간에 대한 동일성검정 결과를 보면 여성창업기업의 평균 생존시간은 수도권기업 6.269년, 비수도권기업 6.195년으로 비슷하며, 남성창업기업의 평균 생존시간은 수도권기업 6.325년, 비수도권기업 6.307년으로 비슷한 결과를 보이고 있다.

창업지역별 생존시간에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 창업지역별 생존시간의 분포가 동일하다. 여성창업기업의 경우 유의수준 10%에서 로그순위검정통계량은 p-값이 0.735로 귀무가설을 기각할 수 없다. 즉 여성창업기업의 경우 수도권기업과 비수도권기업의 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수

있다. 남성창업기업의 경우 유의수준 10%에서 로그순위 검정통계량은 p -값이 0.756로 귀무가설을 기각할 수 없다. 남성창업기업의 경우 수도권기업과 비수도권기업의 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 있다. 창업지역별 생존시간의 분포에 대한 결과를 보면 여성창업기업과 남성창업기업은 모두 같은 결과를 보이고 있다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업의 창업지역은 기업의 생존에 영향을 미치지 않고 있다.

〈표 4-6〉 창업지역별 생존시간에 대한 동일성검정

창업지역		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	수도권	6.269	0.058	6.155	6.382
	비수도권	6.195	0.063	6.072	6.319
	카이제곱검정	로그순위 = 0.115 자유도 = 1, p -값 = 0.735			
남성 창업기업	수도권	6.325	0.023	6.281	6.369
	비수도권	6.307	0.016	6.284	6.348
	카이제곱검정	로그순위 = 0.096 자유도 = 1, p -값 = 0.756			

3) 개인신용등급별 생존특성

다음 〈표 4-7〉은 개인신용등급별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 여성창업기업의 개인신용등급별 5년 미만 생존율을 비교해 보면 1등급 92.0%, 3등급 79.4%, 5등급 67.4%로 등급별 생존율의 차이가 나고 있다. 남성창업기업의 개인신용등급별 5년 미만 생존율을 비교해 보면 1등급 94.3%, 3등급 84.0%, 5등급 57.6%로 등급별 생존율의 차이가 나고 있다.

〈표 4-7〉 개인신용등급별 생존율(%)

개인신용등급		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	1등급	99.4	98.1	95.8	94.1	92.9	92.9	82.0
	2등급	99.7	97.3	93.9	90.4	85.9	81.4	78.4
	3등급	100.0	96.9	90.5	83.6	79.4	78.2	78.2
	4등급	99.3	93.6	85.7	78.4	72.3	68.3	66.9
	5등급	98.6	89.0	84.3	76.8	67.4	61.7	61.7
남성 창업기업	1등급	100.0	98.9	97.7	95.7	94.3	93.7	92.9
	2등급	99.9	98.8	96.7	93.9	91.2	89.1	87.8
	3등급	99.4	96.4	92.7	88.0	84.0	80.1	78.5

개인신용등급		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
	4등급	99.1	94.0	86.8	78.3	72.0	67.7	65.0
	5등급	98.5	88.7	76.9	65.7	57.6	51.9	49.2

다음 <표 4-8>의 개인신용등급별 생존시간에 대한 평균과 동일성검정 결과이다. 여성창업기업은 1등급 6.732년, 3등급 6.286년, 5등급 5.778년으로 등급별 생존시간에 차이가 발생하고 있다. 남성창업기업은 1등급 6.804년, 3등급 6.406년, 5등급 5.392년으로 등급별 생존시간에 차이가 발생하고 있다. 개인신용등급별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 개인신용등급별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 1%에서 여성창업기업의 로그순위 검정통계량의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다, 여성창업기업은 개인신용등급별 생존시간의 분포가 동일하지 않다고 할 수 있다. 남성창업기업의 로그순위 검정통계량의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다, 남성창업기업은 개인신용등급별 생존시간의 분포가 동일하지 않다고 할 수 있다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 개인신용등급이 높을수록 생존시간에 유의한 영향을 미치고 있다.

<표 4-8> 개인신용등급별 생존시간에 대한 동일성검정

개인신용등급		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	1등급	6.732	0.091	6.552	6.911
	2등급	6.486	0.076	6.338	6.635
	3등급	6.286	0.078	6.133	6.439
	4등급	5.975	0.088	5.802	6.148
	5등급	5.778	0.160	5.463	6.092
	카이제곱검정	로그순위 = 41.721 자유도 = 4, p-값 = 0.000**			
남성 창업기업	1등급	6.804	0.029	6.748	6.861
	2등급	6.696	0.022	6.653	6.740
	3등급	6.406	0.028	6.351	6.462
	4등급	5.978	0.038	5.904	6.051
	5등급	5.392	0.071	5.252	5.532
	카이제곱검정	로그순위 = 683.972 자유도 = 4, p-값 = 0.000**			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

4) 동업계종사유무

다음 <표 4-9>는 동업계종사유무별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 5년 미만 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 동업계종사 경험이 없는 기업 73.5%이며, 경험이 있는 기업 83.4%로 경험이 있는 기업의 생존율이 9.9%p 높은 것으로 나타났다. 남성창업기업의 경우 동업계종사 경험이 없는 기업 76.4%이며, 경험이 있는 기업 84.9%로 경험이 있는 기업의 생존율이 8.5%p 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 창업자가 동업계 경험이 있는 기업의 생존율이 높게 나타나고 있다.

〈표 4-9〉 동업계종사유무별 생존율(%)

동업계종사유무		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	무	99.4	92.4	84.1	79.4	73.5	70.3	70.3
	유	99.6	98.1	94.8	88.1	83.4	79.9	77.8
남성 창업기업	무	98.9	92.1	85.7	79.9	76.4	73.9	73.9
	유	99.9	98.8	95.4	90.0	84.9	81.0	79.0

다음 <표 4-10>은 동업계 종사유무별 생존시간에 대한 평균 및 동일성검정 결과이다. 여성창업기업의 경우 동업계 종사경험이 없는 기업의 평균 생존시간은 5.992년이며 동업계종사 경험이 있는 기업의 평균 생존시간은 6.444년으로 동업계 종사경험이 있는 기업의 생존시간이 더 긴 것을 알 수 있다. 남성창업기업의 경우 동업계 종사경험이 없는 기업의 평균 생존시간은 6.068년, 동업계 종사경험이 있는 기업의 평균 생존시간은 6.500년으로 동업계 종사경험이 있는 기업의 생존시간이 더 길게 나타나고 있다.

동업계 종사유무별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 동업계 종사유무별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 1%에서 로그순위 검정통계량을 보면 여성창업기업의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 여성창업기업의 경우 동업계 종사유무별 생존시간의 분포가 동일하지 않다고 할 수 있다. 남성창업기업의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 남성창업기업의 경우 동업계 종사유무별 생존시간의 분포가 동일하지 않다고 할 수 있다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 동업계 종사경험이 있는 기업의 생존시간이 더 길다고 할 수 있다.

〈표 4-10〉 동업계종사유무별 생존시간에 대한 동일성검정

동업계종사유무		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	무	5.992	0.073	5.849	6.135
	유	6.444	0.049	6.345	6.535
	카이제곱검정	로그순위 = 22.989, 자유도 = 1, p-값 = 0.000**			
남성 창업기업	무	6.068	0.031	6.008	6.128
	유	6.500	0.017	6.466	6.534
	카이제곱검정	로그순위 = 123.265, 자유도 = 1, p-값 = 0.000**			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

5) 사업장보유유무

다음 〈표 4-11〉은 사업장보유유무별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 5년 미만 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 임차사업장인 기업 78.5%이며, 자가사업장인 기업 89.5%로 자가사업장인 기업의 생존율이 11.0%p 높은 것으로 나타나고 있으나, 6년 미만 생존율은 임차와 자가사업장 모두 75.2%로 동일한 생존율을 보이고 있다. 남성창업기업의 경우 임차사업장인 기업 81.0%이며, 자가사업장인 기업 88.6%로 자가사업장인 기업의 생존율이 7.6%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-11〉 사업장보유유무별 생존율(%)

사업장보유유무		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	임차	99.6	95.4	89.7	83.7	78.5	75.2	73.1
	자가	98.2	94.4	92.4	83.7	89.5	75.2	75.2
남성 창업기업	임차	99.4	95.9	91.2	85.6	81.0	77.4	75.4
	자가	100.0	98.8	94.4	91.6	88.6	85.8	85.8

다음 〈표 4-12〉는 사업장보유유무별 생존시간에 대한 평균 및 동일성검정 결과이다. 여성창업기업의 경우 임차사업장인 기업의 평균 생존시간은 6.222년이며, 자가사업장인 기업의 평균 생존시간은 6.518년으로 자가사업장인 기업의 생존시간이 더 긴 것을 알 수 있다. 남성창업기업의 경우 임차사업장인 기업의 평균 생존시간은 6.305년, 자가사업장인 기업의 평균 생존시간은 6.591년으로 자가사업장인 기업의 생존시간이 더 길게 나타나고 있다.

사업장보유유무별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. Ho: 사업장보

유유무별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 1%에서 로그순위 검정통계량을 보면 여성창업기업의 p-값은 0.135로 귀무가설을 기각할 수 없다. 여성창업기업의 경우 사업장보유유무별 생존시간이 동일하다고 할 수 있다. 남성창업기업의 p-값은 0.001으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 남성창업기업의 경우 자가사업장인 기업의 생존시간이 더 길다고 할 수 있다. 여성창업기업의 경우 사업장유무별 평균 생존시간은 차이가 있으나 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-12〉 사업장보유유무별 생존시간에 대한 동일성검정

사업장보유유무		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	임차	6.222	0.044	6.136	6.307
	자가	6.518	0.193	6.139	6.896
	카이제곱검정	로그순위 = 2.238 자유도 = 1, p-값 = 0.135			
남성 창업기업	임차	6.305	0.017	6.272	6.338
	자가	6.591	0.066	6.463	6.720
	카이제곱검정	로그순위 = 11.645, 자유도 = 1, p-값 = 0.001**			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

6) 거주주택보유유무

다음 〈표 4-13〉은 거주주택보유유무별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 5년 미만 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 임차주택인 기업 75.3%이며, 자가사업장인 기업 84.3%로 자가주택인 기업의 생존율이 9.0%p 높은 것으로 나타났다. 남성창업기업의 경우 임차주택인 기업 77.5%이며, 자가주택인 기업 87.4%로 자가주택인 기업의 생존율이 9.9%p 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 자가주택인 기업의 생존율이 높게 나타나고 있다.

〈표 4-13〉 거주주택보유유무별 생존율(%)

거주주택보유유무		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	임차	99.5	95.0	88.2	81.3	75.3	72.0	70.3
	자가	99.5	96.0	92.3	88.1	84.3	81.0	78.6
남성 창업기업	임차	99.3	95.0	89.3	82.6	77.5	73.4	70.8
	자가	99.8	97.5	94.5	90.8	87.4	84.7	83.9

다음 〈표 4-14〉는 거주주택보유유무별 생존시간에 대한 평균 및 동일성검정 결과이다. 여성창업기업의 경우 임차주택인 기업의 평균 생존시간은 6.113년이며 자가주택인 기업의 평균 생존시간은 6.411년으로 자가주택인 기업의 생존시간이 더 긴 것을 알 수 있다. 남성창업기업의 경우 임차주택인 기업의 평균 생존시간은 6.170년, 자가주택인 기업의 평균 생존시간은 6.547년으로 자가주택인 기업의 생존시간이 더 길게 나타나고 있다.

거주주택보유유무별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 거주주택유무별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 1%에서 로그순위 검정통계량을 보면 여성창업기업의 p -값은 0.001으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 여성창업기업의 경우 거주주택유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 없다. 남성창업기업의 p -값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 남성창업기업의 경우 거주주택유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 없다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 자가주택인 기업의 생존시간이 더 길다고 할 수 있다.

〈표 4-14〉 거주주택보유유무별 생존시간에 대한 동일성검정

거주주택보유유무		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	임차	6.113	0.058	5.999	6.226
	자가	6.411	0.061	6.291	6.531
	카이제곱검정	로그순위 = 12.113, 자유도=1, p -값=0.001**			
남성 창업기업	임차	6.170	0.023	6.126	6.214
	자가	6.547	0.022	6.504	6.590
	카이제곱검정	로그순위 = 131.511, 자유도=1, p -값=0.000**			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

7) 여신거래실적유무

다음 <표 4-15>는 여신거래실적유무별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 5년 미만 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 여신거래실적이 없는 기업 78.5%이며, 있는 기업 79.2%로 비슷한 생존율을 보이고 있다. 남성창업기업의 경우 여신거래실적이 없는 기업 79.7%이며, 자가주택인 기업 81.8%로 자가주택인 기업의 생존율이 2.1%p 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성창업기업은 비슷한 생존율을 보이고 있으며, 남성창업기업은 여신거래실적이 있는 기업의 생존율이 약간 높게 나타나고 있다.

<표 4-15> 여신거래실적유무별 생존율(%)

여신거래실적유무		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	무	99.3	93.7	87.6	82.4	78.5	75.8	72.5
	유	99.6	96.2	90.9	84.8	79.2	75.7	74.0
남성 창업기업	무	99.3	93.8	89.0	83.6	79.7	77.8	77.2
	유	99.5	96.7	92.0	86.5	81.8	77.9	75.8

다음 <표 4-16>은 여신거래실적유무별 생존시간에 대한 평균 및 동일성검정 결과이다. 여성창업기업의 경우 여신거래실적이 없는 기업의 평균 생존시간은 6.173년이며 여신거래실적이 있는 기업의 평균 생존시간은 6.263년으로 여신거래실적이 있는 기업의 생존시간이 약간 긴 것을 알 수 있다. 남성창업기업의 경우 여신거래실적이 없는 기업의 평균 생존시간은 6.232년이며 여신거래실적이 있는 기업의 평균 생존시간은 6.345년으로 여신거래실적이 있는 기업의 생존시간이 약간 긴 것을 알 수 있다.

여신거래실적유무별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 여신거래실적유무별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 10%에서 로그순위 검정통계량을 보면 여성창업기업의 p-값은 0.449로 귀무가설을 기각할 수 있다. 여성창업기업의 경우 여신거래실적유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 있다. 여성창업기업의 경우 여신거래실적유무는 기업의 생존시간에 영향이 없다고 할 수 있다. 남성창업기업의 p-값은 0.054로 귀무가설을 기각할 수 있다. 남성창업기업의 경우 여신거래실적유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 없다. 남성창업기업의 경우 여신거래실적이 있는 기업의 생존시간이 더 길다고 할 수 있다.

〈표 4-16〉 여신거래실적유무별 생존시간에 대한 동일성검정

여신거래실적유무		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	무	6.173	0.083	6.010	6.335
	유	6.263	0.049	6.166	6.360
	카이제곱검정	로그순위 = 0.572, 자유도 = 1, p-값 = 0.449			
남성 창업기업	무	6.232	0.037	6.160	6.304
	유	6.345	0.0185	6.309	6.380
	카이제곱검정	로그순위 = 3.709, 자유도 = 1, p-값=0.054*			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

8) 재무제표보유유무

다음 〈표 4-17〉은 재무제표보유유무별 생존율을 연단위로 제시한 것이다. 5년 미만 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 재무제표가 없는 기업 75.7%이며, 재무제표가 있는 기업 86.5%로 재무제표가 있는 기업의 생존율이 10.8%p 높은 것으로 나타났다. 남성창업기업의 경우 재무제표가 없는 기업 79.2%이며, 재무제표가 있는 기업 86.5%로 재무제표가 있는 기업의 생존율이 7.3%p 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 재무제표가 있는 기업의 생존율이 높게 나타나고 있다.

〈표 4-17〉 재무제표보유유무별 생존율(%)

재무제표보유유무		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
여성 창업기업	무	99.4	94.4	88.3	81.8	75.7	72.6	70.8
	유	99.3	96.0	92.7	90.4	86.5	84.2	84.2
남성 창업기업	무	99.3	94.7	89.4	83.7	79.2	73.6	73.6
	유	99.1	96.1	96.1	90.9	86.5	82.8	80.9

다음 〈표 4-18〉은 재무제표보유유무별 생존시간에 대한 평균 및 동일성검정 결과이다. 여성창업기업의 경우 재무제표가 없는 기업의 평균 생존시간은 6.122년이며 재무제표가 있는 기업의 평균 생존시간은 6.650년으로 재무제표가 있는 기업의 생존시간이 더 긴 것을 알 수 있다. 남성창업기업의 경우 재무제표가 없는 기업의 평균 생존시간은 6.218년이며 재무제표가 있는 기업의 평균 생존시간은 6.554년으로 재무제표가 있는 기업의 생존시간이 더 길게 나타나고 있다.

재무제표보유유무별 생존분포에 대한 귀무가설은 다음과 같다. H_0 : 재무제표보유유무별 생존시간의 분포가 동일하다. 유의수준 1%에서 로그순위 검정 통계량을 보면 여성창업기업의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 여성창업기업의 경우 재무제표보유유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 없다. 남성창업기업의 p-값은 0.000으로 귀무가설을 기각할 수 있다. 남성창업기업의 경우 재무제표보유유무별 생존시간의 분포가 동일하다고 할 수 없다. 즉, 여성창업기업과 남성창업기업 모두 거주주택을 보유한 기업의 생존시간이 더 길다고 할 수 있다.

〈표 4-18〉 재무제표보유유무별 생존시간에 대한 동일성검정

재무제표보유유무		평균			
		추정값	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한	상한
여성 창업기업	무	6.122	0.051	6.022	6.222
	유	6.650	0.064	6.525	6.774
	카이제곱검정	로그순위 = 22.196, 자유도 = 1, p-값=0.000**			
남성 창업기업	무	6.218	0.021	6.177	6.259
	유	6.554	0.023	6.509	6.599
	카이제곱검정	로그순위 = 62.523, 자유도=1, p-값 =0.000**			

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

3. 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성 분석결과

대표자 성별 생존특성에 대한 분석결과는 다음 〈표 4-19〉와 같다. 여성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 거주주택보유유무, 재무제표보유유무 등 4개 변수가 선정되었으며, 남성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 사업장보유유무, 거주주택보유유무, 여신 거래실적유무, 재무제표보유유무 등 6개 변수가 선정되었다.

〈표 4-19〉 청년창업기업의 생존특성 분석결과

구분		여성창업기업		남성창업기업	
		p-값	생존시간	p-값	생존시간
창업기업 특성정보	기업형태	0.967	차이가 없음	0.714	차이가 없음
	창업지역	0.735	차이가 없음	0.756	차이가 없음
창업자	개인신용등급	0.000**	차이가 있음	0.000**	차이가 있음

구분		여성창업기업		남성창업기업	
		p-값	생존시간	p-값	생존시간
특성정보	동업계종사유무	0.000**	차이가 있음	0.000**	차이가 있음
창업기업 자원정보	사업장보유유무	0.135	차이가 없음	0.001**	차이가 있음
	거주주택보유유무	0.001**	차이가 있음	0.000**	차이가 있음
창업기업 신용정보	여신거래실적유무	0.449	차이가 없음	0.054*	차이가 있음
	재무제표보유유무	0.000**	차이가 있음	0.000**	차이가 있음

주) *, **는 각각 10%, 1% 유의수준

대표자 성별 생존특성 분석결과에서 다른 결과를 보여주고 있는 변수는 사업장보유유무와 여신거래실적이다. 사업장보유유무의 상세내용을 분석해 보면 사업장을 보유한 기업의 비율이 여성창업기업 3.9%(56/1,443), 남성창업기업 3.9%(331/8,596)로 비슷하며 교차분석결과인 카이제곱검정의 유의확률도 0.948로 분포에 차이가 없는 것으로 분석되었다. 생존율을 비교해 보면 여성창업기업의 경우 임차사업장인 기업의 1년, 2년 미만 생존율이 더 높게 나타나고 있으며 6년 미만 생존율은 75.2%로 같은 결과를 보여주고 있으나 동일성검정의 p-값이 0.135로 생존시간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성창업기업의 경우 자가사업장을 보유한 기업의 생존율이 매 해 높게 나타나고 있다. 즉 여성창업기업과 남성창업기업의 사업장보유유무는 비율분석이나 교차분석 결과는 차이가 없으나 생존율에서 차이를 보이고 있다. 여신거래실적유무의 상세내용을 분석해 보면 여신거래실적이 있는 기업의 비율이 여성창업기업 68.4%(987/1,443), 남성창업기업 75.7%(6,503/8,596)로 남성창업기업이 7.3%p 높게 나타났으며, 교차분석 결과인 카이제곱검정의 유의확률도 0.000으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 생존율을 비교해 보면 여성창업기업과 남성창업기업의 생존율에서 확연한 차이를 보기는 어렵지만 생존시간에 대한 동일성검정 결과를 보면 여성창업기업의 p-값은 0.449, 남성창업기업의 p-값은 0.054로 뚜렷한 차이를 보이고 있다.

김경조 외(2008)의 연구에서 보면 여성기업의 평균매출액은 18억원이며 남성기업의 평균매출액은 32억원으로 차이를 보이고 있으며, 본 연구에서도 여성창업기업의 평균보증금액은 1.5억원이며 남성창업기업의 평균보증금액은 1.8억원으로 차이를 보이고 있다. 기존 연구(반봉식·박정기, 2002;박미현·김소희, 2013)와 본 연구의 결과를 분석해 보면 생존율과 생존특성의 차이는 여성창업기업이 사업자금이나 매출규모 등 기업규모가 상대적으로 영세하기 때문으로 파악된다.

V. 결 론

본 연구는 신용보증기관에서 창업보증을 지원 받은 여성창업기업과 남성창업기업의 비재무정보를 활용하여 생존특성을 비교·분석하였다. 생존분석방법론인 카플란마이어분석을 통해 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성별 생존율을 비교하였으며, 생존특성별 평균생존시간을 추정하고 생존시간에 영향을 미치는 주요 변수를 실증분석 하였다. 연구에 이용된 자료는 2013년 1월부터 2014년 12월까지 신용보증기관에서 창업보증을 지원 받은 기업을 대상으로 업체수는 정상기업 8,213개(81.8%), 부실기업 1,826개(19.2%)이며, 여성창업기업 1,443개(14.4%), 남성창업기업 8,596개(85.6%)로 총 10,039개이다.

카플란마이어분석에 의한 분석결과 여성창업기업과 남성창업기업은 생존율에서 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다. 여성창업기업의 3년 미만 생존율 89.8%, 5년 미만 78.9%, 7년 미만 생존율 73.6%이며 남성창업기업의 3년 미만 생존율 91.3%, 5년 미만 생존율 81.3%, 7년 미만 생존율 75.3%로 여성창업기업의 연도별 생존율이 1.5%~2.4%p 낮게 나타나고 있다. 또한 생존특성을 비교해 보면 여성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 거주주택보유유무, 재무제표보유유무 등 4개 변수가 선정되었으며, 남성창업기업의 유의한 변수는 개인신용등급, 동업계종사유무, 사업장보유유무, 거주주택보유유무, 여신거래실적유무, 재무제표보유유무 등 6개 변수가 선정되었다. 대표자 성별 생존특성 분석결과에서 다른 결과를 보여주고 있는 변수는 사업장보유유무와 여신거래실적이다. 기존 연구와 본 연구의 결과를 분석해 보면 생존율과 생존특성의 차이는 여성창업기업이 사업자금이나 매출규모 등 기업규모가 상대적으로 영세하며, 자금조달의 어려움, 남성중심의 사업관행, 남성위주의 네트워크 운영 등으로 파악된다.

여성창업기업과 남성창업기업의 생존율과 생존특성에 관한 실증분석 결과를 통해 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 창업지원기관은 여성창업기업 신용평가시스템 개발이 필요하다. 여성창업기업과 남성창업기업은 생존율과 생존특성에서 차이를 보이고 있다. 따라서 창업지원기관은 여성창업기업을 위한 신용평가시스템 개발이 필요하다. 기존 창업지원기관의 신용평가시스템은 남성창업기업 위주의 평가요소가 많이 포함되어 여성창업기업에게 불리하게 작용할 수 밖에 없다. 따라서 창업지원기관은 각 기관의 특성에 맞는 여성창업기업 신용평가시스템 개발을 통해 여

성창업기업에 대한 적극적인 지원이 필요할 것이다.

둘째, 여성창업기업을 위한 여성창업특례보증 상품개발이 필요하다. 사업장을 보유한 창업기업과 여신거래실적이 있는 창업기업이 생존율이 높다고 할 수 있다. 즉 자가사업장 담보대출을 통해 사업자금을 활용하거나 금융기관 차입금을 통해 운전자금을 활용한 창업기업의 생존율이 높다. 현재 신용보증기관이 운영하고 여성기업 우대방안은 보증료 감면 정도 밖에 없으며, 대표자의 성별을 구분하지 아니한 보증상품은 여성창업기업에게 불리하게 작용할 수 밖에 없다. 따라서 여성창업기업을 위한 신용보증기관과 금융기관의 업무협약을 통한 여성창업특례보증 상품개발이 필요하다. 이러한 자금지원제도의 개선은 여성창업기업의 생존을 높일 수 있으며 여성고용인력의 창출에서도 많은 효과가 있을 것이다.

본 연구의 차별성은 여성창업기업과 남성창업기업의 생존율을 비교해 보고, 창업기업의 생존에 영향을 미치는 비재무요인을 분석하여 창업자에게는 창업기업의 생존에 영향을 미치는 중요한 요인을 알려 주며, 창업지원기관에게는 실무적으로 유용한 정보를 제공하여 여성창업기업의 생존율을 높여 유망중소기업으로 성장할 수 있는 기틀을 마련하고자 한다. 여성창업기업의 생존은 여성창업자 및 신용보증기관, 중소기업진흥공단, 창업진흥원, 금융기관 등 업무유관기관에게 부실에 따른 사회적 비용을 감소시키는 중요한 요인으로 작용할 것이다.

본 연구는 여성창업기업과 남성창업기업의 생존특성을 비교분석하기 위해 비재무정보를 이용하여 실증분석하였으나, 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 표본으로 선정되어 분석에 이용된 여성창업기업과 남성창업기업은 신용보증기관의 신용평가를 통하여 신용보증을 지원 받은 일정 수준의 신용도를 가지고 있는 기업이다. 따라서 연구 결과를 전체 창업기업으로 확대하기는 어려움이 있다. 둘째, 창업기업의 생존에 영향을 미치는 비재무정보는 계량비재무정보와 순수비재무정보로 구분할 수 있다. 본 연구는 창업기업의 계량비재무정보에 대하여 분석한 연구로서 경영자역량요인, 기업경쟁력요인, 산업환경요인 등 순수비재무정보에 대한 체계적인 분석이 이루어지지 못한 한계가 있다. 향후 이러한 한계점을 극복하기 위해서는 여성창업기업과 남성창업기업의 다양한 특성을 분석하고, 부실기업에 대한 정보관리와 순수비재무정보에 대한 심도 있는 분석을 통해 창업기업의 생존요인에 대한 다양한 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 강미·이재우(2009). “Cox의 비례위험모형을 이용한 중소기업의 생존요인분석”. *부동산학연구*. 15(2). 41-57.
- 강혜련(2003). “여성경영자의 관리역량과 기업성과”. *경영논총*. 21. 1-19.
- 곽성호·신용하(2000). “남성과 여성 중소기업의 재무적 성과비교”. *중소기업연구*. 22(1). 281-305.
- 기술보증기금(2014). “기보 지원기업의 생존율 및 영향요인 분석”, *기술금융연구*, 4(2), 151-206.
- 김경조·최진배·김태훈(2008). “국내 여성중소기업과 남성중소기업의 경영성과 비교”. *여성연구*. 75(2). 5-26.
- 김남호·남기정(2004). “중소기업 부실예측에 관한 분석모형 비교연구: 로짓분석, 판별분석, k-최소근방분석을 중심으로”, *보증월보*, 2004년 9월호. 3-41.
- 김미라(2016). 여성창업 성공률 제고를 위한 정부지원제도 활용실태와 개선방안 : 여성창업보육센터 입주기업을 대상으로, 한밭대학교 창업경영대학원 석사학위논문.
- 김영옥(1998). *여성의 창업과 기업경영: 현황과 정책과제*. 한국여성개발원.
- 김영옥·임희정(2006). “여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구”. *여성연구*. 71(2). 1-34.
- 김영환·오지선(2017). 여성 기업가정신 증진 및 창업활성화 방안. STEPI Insight. 205, 과학기술정책연구원.
- 김우영·홍성효(2014). “금융제약과 사회적 기업의 성장 : 대표자 성의 차이”. *여성연구*. 86(1). 41-69.
- 김종은(2015). 창업기업의 부실에 영향을 미치는 요인에 관한 실증연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김태훈(2011). “IMF이후 중소기업 생존본포에 대한 시각화 분석”, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 13(1), 441-455.
- _____(2012). “문화콘텐츠산업의 생존요인에 관한 분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 12(2). 255-273.
- 남기정·이동명(2018). “청년창업기업(20~30대)의 생존특성에 관한 실증연구”. *벤처창업연구*. 13(5). 63-72.
- 문숙재·최자경(2001). “여성창업기업의 기업성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. *한국가족자원경영학회지*. 5(1). 61-78.

- 박미현·김소희(2013). “중고령 여성의 자영창업 지속가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 사회과학연구. 39(3). 99-122.
- 반봉식·박정기(2002). “소상공인 창업의 성공요인에 관한 실증적 연구”. 중소기업연구. 24(3). 135-158.
- 윤상용·강만수·이형탁(2016). “소상공인 신용평가에서 비재무적 정보는 중요한가?”. 경영컨설팅연구. 16(2). 37-46.
- 윤상용·강만수·손희영(2017). “생존분석을 이용한 서민 정책금융의 신용위험 결정요인에 관한 실증연구”. 한국지역경제연구. 15(2). 27-40.
- 이근우·강만수·박상규(2015). “소기업·소상공인의 생존분석에 관한 연구: 강원신용보증재단이 지원한 소기업·소상공인을 대상으로”, 중소기업연구. 37(1). 57-75.
- 이영찬(2011). “생존분석을 이용한 재보증 수행의 효과분석 : 신용보증재단중앙회 사례를 중심으로”. 시장경제연구. 40(2). 79-100.
- 임은의·박현정·박은주(2015). “마이크로크레딧 창업 지원업체의 생존을 추이: 저소득 한부모 여성가장을 대상으로”. 여성연구. 88(1). 372-402.
- 임채관·김향란(2008). “여성창업자의 창업특성이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 실천경영연구. 3(1). 125-142.
- 장수덕·이상설(2008). “벤처기업의 실패에 관한 국제비교연구: 연령의존관점과 자원기반관점의 통합적 접근”. 벤처경영연구. 11(2). 41-63.
- 전방지·김경애·홍기원(2002). “여성기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계”. 가족과 문화. 14(1). 69-95.
- 전혜진·박재환(2015). “창업생태계 변화가 여성창업의지에 미치는 영향”. 벤처창업연구. 10(2). 85-96.
- 지상철(2017). 여성창업자의 창업성과에 미치는 요인에 관한 연구: 정부지원정책의 조절효과를 중심으로. 국민대학교 글로벌창업벤처대학원 석사학위논문.
- 천혜숙(2016). “여성의 고성장기업 창업이 저조한 원인”. 한국콘텐츠학회. 16(7). 300-308.
- 채구묵(2014). SPSS와 AMOS를 이용한 고급통계학. 양서원.
- 추인수·김경숙(2015). 보증기업의 생존특성과 생존결정요인에 관한 연구. KODIT REPORT 2015-4. 신용보증기금.
- 허명희·박미라(1994). SAS와 NCSS를 이용한 생존분석. 고려대학교 통계연구소. 자유아카데미.
- 홍지우(2018). 예비여성창업자의 창업의도에 미치는 요인 연구. 성균관대학교 석사학위 논문.

- Allen, K. & Carter, N.(1996), *Women entrepreneurs: Profile differences across high and low performing adolescent firms, in frontiers of entrepreneurship research*, MA: Babson College.
- Boden, Jr, R. J. & Nucci, A. R.(2000). On the survival prospects of men's and women's new business ventures, *Journal of Business Venturing*, 15(4), 347-362.
- Carter, S. & Rosa, P. (1998). The Financing of Male- and Female-owned Business. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10, 225-241.
- Evans, D. S. & Jovanovic, B.(1989). Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints, *Journal of Political Economy*, 97(4), 808-827.
- Hisrich, R. & Brush, C.(1984). The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37.
- Lascocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H & Allen, J. K.(1991). Gender and Small Business Success: An Inquiry into Women's Relative Disadvantage, *Social Forces*, 70(1), 65-85.
- Lee, E. T. & Wang, J. W.(2003). *Statistical Methods for Survival Data Analysis*. 3th ed., John Wiley @ Sons Inc. Publication.
- Kalleberg, A. L. & Leicht, K. T.(1991). Gender and organizational performance: Determinants of small business survival and success. *Academy of Management Journal*, 34(1), 136-161.
- Sexton, D. L. & Bowman, N.(1990). Female and Male Entrepreneurs: Psychological Characteristics and Their Role in Gender-Related Discrimination. *Journal of Business Venturing*, 5(1), 29-36.
- Shim, S. & Eastlick, M. A.(1998). Characteristic for Hispanic female business owner: An exploratory study. *Journal of Small Business Management*, 36(3), 18-34.
- Smith, N. R., McCain, F. & Warren, A.(1982), *Women entrepreneurs really are different: A comparison of constructed ideal types of male and female Entrepreneurs*, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Massachusetts: Babson College.
- Verheul, I. & Thurik, R. (2001). Start-Up Capital: "Does Gender Matter?", *Small Business Economics*, 16, 329-345.

Abstract

A Comparative Study on Survival Characteristics of Female Startups and Male Startups

Gi Joung Nam*·Dong Myung Lee**·Lu Chen***

The purpose of this study is to analyze the survival characteristics of female startups and male startups by using nonfinancial information of entrepreneurial SMEs supported by a guarantee agency. Survival rate and average survival time of survivors of female entrepreneurs and male entrepreneurs were estimated through Kaplan-Meier analysis. The data used in this study are 10,039 companies, of which 1,443 are female entrepreneurs and 8,596 are male entrepreneurs. Survival rates of female entrepreneurs were lower than those of male entrepreneurs. In terms of survival characteristics, four variables were selected, including the personal credit rating, occupation in the industry, the presence of residential housing, and the presence of financial statements. The significant variables of the male entrepreneurship were personal credit rating, Whether or not they engaged in the industry, whether they had business sites, whether they had residential properties, whether they had gross trading results, and whether they had financial statements. The results of empirical analysis on the survival characteristics of female entrepreneurs and male entrepreneurs are as follows. First, entrepreneurship support agencies need to actively support women entrepreneurs through the development of a credit evaluation system for women entrepreneurs. Second, women's entrepreneurship special guarantee products should be developed through business agreements between credit guarantee institutions and financial institutions, and female entrepreneurship should be substantially expanded by improving the financial support system.

* First Author, Ph. D. Candidate, Department of Advanced Industry Fusion, Konkuk University.

** Corresponding Author, Professor, Department of Advanced Industry Fusion, Konkuk University.

*** Coauthor, Ph. D., Konkuk University.

The results of this analysis will contribute to increase the survival rate by minimizing the insolvency of startups companies by providing useful information to female founders and startups support organizations.

Keywords : Female Startups, Male Startups, Survival Analysis,
Survival Characteristics, Kaplan-Meier Analysis

국공립대 여성교수 현황 분석 및 비율 확대 방안 탐색*

박남기**·박효원***

초 록

본 연구는 여성교수 비율의 변화 추이와 최신 현황을 분석하여 실태를 파악하고, 국공립대학 여성교수의 비율을 증가시키기 위한 대책을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 먼저 국공립대 여성교수 비율 증가의 의미에 대해 살펴본 후 비율 상승을 위한 제도적 측면에서 기존의 노력과 문화적·인식적 측면에서 여성교수의 비율이 낮았던 배경을 탐색한다. 그 후 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 학과계열별 변화 추이를 분석하여 향후 추세를 예측한다. 이어서 여성교수 비율을 대학 설립별·유형별로 살펴보고, 학과계열별 여성교수 실태와 특성을 분석한 후, 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 향상시킬 대책을 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 마련한다. 이를 위해 관련 법령과 교육부 및 관련기관에서 발행한 각종 보고서 및 관련 연구 등과 언론 보도 자료, 기존 연구 등을 검토한다.

연구결과, 여성교수의 비율은 사립대학교가 국공립대보다 전반적으로 높고, 학문계열별로 보면 교육계열이 가장 높으며, 공학계열이 가장 낮은 것으로 나타났다. 수치상으로 보았을 때에는 여성교수의 비율이 증가한 것처럼 보이지만 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 여성교수의 비율 추이를 비교해 보았을 때 대학 내 여성교수의 비율은 여전히 낮음을 알 수 있었으며 이는 국공립대에서 더욱 두드러졌다. 여성교수 비율을 높이기 위해 조금은 강제성을 갖는 제도적 지원 및 제재를 확대하고, 문화적·인식적 측면에서 사회의 공감대를 형성하는 것이 필요하다. 양적인 측면에서의 양성평등에서 한 발 더 나아가 질적인 측면의 양성평등을 위한 제도적 장치 또한 마련되어야 할 것이다. 또한 여성만을 위한 평등이 아닌 남녀중심의 진정한 양성평등을 향해 나아가야 한다.

주제어 : 여성교수 비율, 국공립대 여성교수, 국공립대 여성교수 비율,
여성박사학위 비율

* 본 논문은 2017년 전국여성교수연합회 춘계학술세미나(2017. 5. 20)에서 발표한 내용과 교수신문(2017. 6. 12)에 기고한 내용을 수정·보완한 것임.

** 광주교육대학교 교수(ngpark60@gmail.com)

*** 교신저자 : 성균관대학교 선임연구원(edfuture1@gmail.com)

I. 서론

사회적으로 양성평등에 관한 관심은 지속적으로 높아지고 있다. 언론의 보도를 통해 종종 접할 수 있는 성불평등의 문제는 대학교수에 있어서도 예외는 아니다. 최근 서울대학교 공대에서 72년 만에 처음으로 여성교수를 임용한다는 소식은 각종 매스컴에 대서특필되었다(최평천, 2018.08.19.). 또한 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에도 국공립대 여성교수 비율을 사립대학과의 격차를 줄일 수 있는 수준으로 상향하겠다는 계획(여성가족부, 2018)이 추가되면서 국공립대에서 여성교수의 비율 뿐 아니라 양성평등에 대한 사회안팎의 논의가 활발히 이루어지고 있다.

이러한 높아지는 관심에도 불구하고 국공립대학의 여성교수 비율의 동향과 추이를 체계적으로 분석하고 개선 방향을 위한 정책적 제언을 한 연구는 드물다. 우리나라 교육 분야에서 양성평등과 관련한 연구는 크게 양성평등의 내용과 관련된 연구와 양성평등을 실질적으로 적용시키는 여성의 사회적 참여 정책 관련 연구로 나뉜다. 성불평등이 사회적 문제로 부각되면서 양성평등에 관한 연구는 다양한 분야에서 활발히 이루어져 왔는데, 그 중 교육 분야에서 양성평등 관련 연구는 양성평등에 관한 인식 수준(이갑숙·손진현, 2008; 최지연 등, 2009), 양성평등교육의 실태 및 프로그램 개발(김수경, 2016; 박종모, 2010), 양성평등을 위한 정책적 과제(김동석, 2010) 등에 주로 초점이 맞추어져 있다.

양성평등의 이념을 제도적으로 도입한 여성의 사회 참여 비율에 관한 연구는 관련 제도와 밀접하게 연관되어 있다. 그러나 여성정치할당제를 기반으로 한 국회나 정부 등에서 여성의 공직 참여율(김병록, 2015; 문지영, 2012; 오시영, 2009)에 대하여 연구가 활발히 진행되고 있는 반면, 교수직에서의 여성 비율에 관한 구체적인 연구는 2003년 국공립대 여성교수 채용목표제가 도입되는 시기 전후를 제외하고, 2015년 양성평등정책 기본계획이 수립된 시기를 포함해서도 비교적 연구가 적은 편이다. 국공립대 여성교수 임용 관련 연구로는 국공립대 여성교수 채용목표제 분석(민무숙, 2003; 이기숙, 2004; 조홍석, 2006), 교수 임용에 여성이 겪는 어려움(김정숙·김경근, 2003), 여성교수로서의 어려움(구자순, 2007; 김혜순, 2004), 외국의 여성교수확대정책과 비교분석(안재희·오재림·유숙란, 2008) 등이 있다.

2015년 양성평등정책 기본계획 수립과 관련하여서는 관련 기관들의 보고서(문미경·김난주·김혜영·심준섭, 2017; 신선미·마경희·유정미, 2016)가 주

를 이루고 있고, 이마저도 국공립대 여성교수 임용 확대에 관한 연구는 다른 양성평등정책의 일환으로써 짝막하게 다루고 있는 실정이다. 또한 교수 임용은 박사학위 취득과 밀접한 관련이 있음에도 불구하고 기존의 연구에서는 이러한 연결성을 고려하는 데에 소홀하였다.

이 연구는 여성교수 비율의 최신 동향을 국공립대에 맞춰 살펴보고, 그러한 결과가 나타난 이유를 분석하며, 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 증가시키기 위한 대책을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 먼저 국공립대 교수 임용제도와 실제를 분석하여 여성교수 비율이 낮은 이유를 찾아본다. 또한 국공립대 여성교수 비율 상승을 위한 제도적 측면에서의 노력과 한계점을 밝힌다. 아울러 문화적·인식적 측면에서 여성교수의 비율이 낮았던 배경을 탐색한다.

다음으로 여성교수 비율의 상대적 높낮이를 판단할 수 있는 지표인 박사학위 취득자 중 여성 비율 변화 추이를 분석한다. 이어서 여성교수 비율을 대학 설립별·유형별·학과계열별 여성교수 실태와 특성을 분석함으로써 사립대에 비해 국공립대 여성교수 비율이 현저히 낮은 이유를 찾아보고자 한다. 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 향상시킬 대책을 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 마련한다.

본 연구의 목적은 현황파악 및 대책 탐색으로 이를 위해 기존문헌 검토에 초점을 맞추어 진행되었다. 문헌연구방법을 활용해 사용한 기존문헌은 관련 법령과 교육부, 한국교육개발원, 한국여성정책연구원, 한국연구재단, 통계청 등이 제시한 통계연보, 교육통계서비스, 보고서, 관련 연구 등과 언론 보도 자료, 그리고 기존 연구 등이다. 대학 총장은 별도의 연구에서 따로 다룰 예정으로 본 연구에서는 총장을 제외한 교수로 국한하였음을 밝힌다.

II. 이론적 배경

국공립대 여성교수와 관련된 정책들은 모두 대학 교원에서 여성의 비율이 높아져야 한다는 목적을 가지고 제안된 정책이다. 그렇다면 궁극적으로 여성교수 비율이 증가되어야 하는 이유는 무엇일까? 달리말해 여성교수 비율이 증가한다는 것의 의미는 무엇일까?

먼저, 여성교수들은 여학생들에게 역할 모델, 조언자, 혹은 조력자의 의미를 갖는다. 여성교수들이 여학생들에게 선배로서의 역할 즉, 같은 여성으로서 겪

는 장애 및 취약점을 인식시키고 극복하는 전략 등을 지도하고 전달하는 역할을 할 수 있기 때문에 남성교수들보다는 여성교수들의 역할이 크다고 볼 수 있다(민무숙·정경아·남윤삼, 2001). 이와 같은 입장에서 여학생들의 수가 증가하고 있기 때문에 이들을 지도하는 여성교수의 비율 또한 높아져야 한다는 논의가 제기되었고, 2003년 국공립대 여성교수 채용 목표제가 시행되었다. 2001년에는 46.9%였던 대학교 여학생의 비율이 그로부터 약 20여년이 흐른 2018년 현재 51.2%이기에 여성교수 비율 증가는 여전히 중요한 의미를 갖는다.

또한 지난 8월 서울의 국립대 공대 전기정보공학부에 72년 만에 여성교수가 임용되었는데 같은 학부의 학부장인 교수는 “결혼·육아와 학문 연구를 병행하는 일에 고민하는 여학생들에게 여성교수는 실질적인 조언을 해줄 수 있다”고 밝혔고(조한대, 2018) 동일 대학의 한 관계자는 “여성교수가 있으면 여학생들도 ‘교수가 되겠다’는 꿈을 더 쉽게 가질 수 있을 것”이라고 말했다(최평천, 2018). 이는 여성교수들이 여학생들에게 역할 모델, 조언자 혹은 조력자의 역할을 한다는 입장을 뒷받침한다.

또 다른 의미는 양성평등의 이념이 대학사회에서도 정착되어야 한다는 필요성으로부터 출발하였다. 여성교수의 적정 비율은 남학생에게도 양성평등교육의 긍정적인 교육효과를 가져온다는 연구 결과에서 이를 뒷받침 할 수 있다(민무숙 등, 2001). 또한 각 분야에서 지도자가 될 사람을 교육·배출하는 고등교육기관이 우리사회에서 갖는 중요도와 책무성을 지니고 있으며, 특히 국공립대학교는 공공기관으로서 이에 마땅히 동참해야 한다는 것이다. 이는 전국여성교수연합회 김선숙 전회장이 “인구의 절반을 차지하고 있는 여성 인력의 적극적인 활용은 국가의 성장 동력을 확보하고 글로벌 경쟁력의 필수적 요건이 될 것”이라고 발언한 것과 일맥상통한다(김봉익, 2013). 이렇듯 여성교수 비율 증가는 여러 관점에서 다양한 의미를 지니고 있다.

다음으로는 제도적 측면과 문화적 측면에서 바라본 국공립대 여성교수 비율에 대해 논의한다. 제도적 측면에서는 국공립대 여성교수 임용 관련 법령 및 정책의 연혁을 통해 제도의 역사적인 흐름을 제시하고, 그 중 국공립대 여성교수 임용과 가장 밀접한 관련이 있는 ‘국공립대 여성교수 임용 목표제’와 ‘양성평등정책’에 관하여 살펴보고자 한다. 문화적·인식적 측면에서는 우리 사회에서 여성교수의 비율이 낮은 배경에 대해 살펴본다.

복잡계 관점에 의거하여 교원양성체제 개혁안을 제시한 박남기(2018)에 따르면 조직의 내부 구성원은 자기 나름의 대응을 통해 수정을 거듭하면서 현상을 만들어 간다. 따라서 제도를 만들 때에는 현재의 모습을 만들어낸 하위요소를 명확히 분석하고, 조직내 구성원들이 새로운 시스템이 의도한대로 움직이

도록 면밀히 설계해야 한다. 복잡계가 가지고 있는 또 하나의 특성은 설계자가 원하는 상태를 향해 빠른 속도로 나아가도록 하기 위해서는 적절한 건드림(제도 개혁)이 필요하다는 점이다. 하나 더 고려할 점은 복잡계의 구성원들은 새로운 대책에 빠르게 적응하며 진화해가므로 조직과 구성원의 적응만이 아니라 진화도 염두에 두며 대책을 설계해야 한다는 점이다(박남기, 2018: 19-20). 이 논문은 이러한 복잡계의 요소를 고려하며 제도 설계를 제안하고자 한다.

Ⅲ. 국공립대 여성교수 임용제도 및 문화 분석

1. 국공립대 여성교수 임용제도와 실제

1) 여성교수 임용 관련 제도 연혁

우리나라의 양성평등과 여성의 지위향상을 위한 법은 인간의 존엄성을 바탕으로 만들어진 세계인권선언을 기초로 작성된 여성차별철폐협약(Convention on the Elimination of Discrimination against Women)이 유엔총회에서 1979년 공식 채택한 후 우리나라에서 1984년 협약에 비준(한국여성정책연구원, 2018)한 것에서부터 시작된다. 이를 토대로 1987년 12월 남녀고용평등법이 제정되고 1995년 12월 여성발전기본법이 제정되면서 중앙과 지방정부의 여성정책 및 예산 수립이 가능해져 여성의 사회 참여 확대 및 권익증진에 기여하였다(문지영, 2012; 조홍석, 2004). 이후 2003년 교육공무원법이 개정되면서 양성평등을 위한 임용계획의 수립 등(제11조의 5)이 신설되었고, 이와 같은 법적인 기반을 갖고 ‘국공립대 여성교수 채용 목표제’가 제도화되었다(〈표 1〉 참고).

대학 교원 임용에서의 양성평등과 밀접한 연관이 있는 교육공무원을 위한 법률인 교육공무원법(법률 제15523호, 2018.3.20.) 제11조의 5(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등) 제1항에서 “국가와 지방자치단체는 대학의 교원 임용에서 양성평등을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.”고 규정하고 있다. 그리고 “대학의 장은 대학의 교원을 임용할 때 특정 성별에 편중되지 아니 하도록 3년마다 계열별 임용 목표비율이 제시된 임용계획 등 적극적 조치를 시행하기 위하여 필요한 계획을 수립하여 시행하여야 한다. 이 경우 그 추진 실적을 매년 교육부장관(공립대학의 경우에는 지방자치단체의 장을 말한

다)에게 제출하여야 한다.”고 규정되어 있다(교육공무원법 제11조의 5 제2항). 동법 제11조의 5 제4항에서는 “제2항에 따른 계열별 구분과 계획의 수립 및 제3항에 따른 평가의 방법·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”라고 하여 대학 교원 임용에서의 양성평등을 위한 상당히 구체적인 법 조항까지 가지고 있다. 그러나 강제성이 부족하여 실질적으로 지켜지지 않았을 때 처벌할 법적 근거가 없어 적극적인 정책 수행에 여전히 어려움이 있다.

〈표 1〉 국공립대 여성교수 임용 관련 법령 및 정책 연혁

연 도	근거법령	내 용
1984.	여성차별철폐협약 비준	세계인권선언을 바탕으로 유엔총회에서 작성한 여성차별철폐협약에 1984년 비준하여 1985년부터 효력이 발생함
1987. 12.	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (약칭 남녀고용평등법) 제정	고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 함(제1조)
1995. 12.	여성발전기본법 제정	남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함(제2조)
2003. 7.	교육공무원법 개정	양성평등을 위한 임용계획의 수립 등(제11조의5) - 관련정책: 국공립대 여성교수 임용목표제
2015. 7.	양성평등기본법 전면개정	여성발전기본법이 양성평등기본법으로 전면개정 되어 시행됨 - 관련정책: 양성평등정책 기본계획(공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획)

자료: 저자 제작

2) 국공립대 교수 신규채용 실제

전남대의 ‘일반공개채용 전형 지침’(전남대학교 교무과, 2017)에 따르면 기초심사위원회는 “교무처장, 교무부처장, 연구부처장, 교무과장, 인사주무 등 5명 이내로 구성하며, 위원장은 교무처장이 맡는다.”전공심사위원회 I은 학과 관련 교수 3인과 학회 위원 2명 등 5명으로 구성한다. 전공심사위원회 II는 “해당 채용분야의 ① 대학(원)장, ②전공심사위원회 I의 학내심사위원 3명과 ③학과(부) 교수회의를 거쳐 학과(부)장의 추천을 받아 대학(원)장이 임명한 해당학과(부) 또는 관련전공 전임교원 2명을 포함하여 6명으로 구성한다.”고 되어 있다.

다른 국공립대의 관련 지침에도 이와 동일하게 전혀 성차별적 요소가 포함되어 있지 않다. 그러나 국립대의 경우 이 과정에 참여하는 다수의 보직자가

남성이고, 학과 교수도 남성 위주로 구성되어 있다. 이는 여성에 대한 편견으로 작용할 소지가 크다. 이 문제를 완화하기 위해서는 당분간 참여 보직자 범위를 넓히거나 외부 위원 비율을 높여서라도 여성 위원이 절반 이상이 되게 할 필요가 있을 것이다.

2. 국공립대 여성교수 임용목표제

국공립대 여성교수 채용목표제가 제정되기 전인 2000년대 초반까지만 해도 대학 내 여성교수의 비율은 굉장히 낮았다(안재희 등, 2008). 여성의 고등교육 참여가 늘어나고, 고학력의 고급인력 여성들이 늘어나기 시작하면서 여학생의 수는 급격히 늘어나는 데에 반해 여성교수의 비율이 극히 저조하다는 문제가 언론을 통해 계속해서 드러나기 시작하였다. 또한 2000년-2001년 국회 국정감사에서 여성교수 채용이 확대되고 있지 않다는 문제가 제기되었고, 이후 교육인적자원부 여성교육정책담당관실에서 관련 연구가 활발히 이루어졌다(김남희 등, 2006). 이는 2001년 ‘국가인적자원개발기본계획’에서 여성인적자원 활용에 대한 논의로 이어졌고, 2003년 6월 “국공립대 여성교수 채용목표제”라는 이름으로 제정되었다. 대학교수직의 성불균형을 해소하고 여성고급인력을 적극 활용하기 위해 도입된 것이다(정현주, 2014).

제정된 2003년에 별도 정원으로 여성교수를 200명 배정하는 방식의 안이 시행되어 2006년까지 채용이 완료되었고, 2006년을 끝으로 정원을 배정하는 것은 중단되었다(민무숙·신선미, 2010). 앞서 밝혔듯 같은 해에 교육공무원법도 개정되어 교수를 임용할 때 특정 성에 편중되지 않도록 하는 안이 추가되었다. “국공립대 여성교수 채용목표제”라는 명칭은 2006년 교육인적자원부에서 본 제도가 채용, 즉 진입 단계에만 관심을 두는 것이 아니라 진입 이후의 정책적 관심인 경력개발, 역할 증대 등에도 목적을 두고 전개되어야 함을 명시하기 위해 “국공립대 여성교수 임용목표제”로 바뀌었다(김남희 등, 2006). 이 후 2007년에 교육공무원법이 또 한 번 개정되어 국립대학 양성평등 조치계획이 단계적으로 이루어지고 있다(신익현, 2017).

3. 양성평등정책 기본계획

양성평등정책 기본계획은 여성발전기본법이 양성평등기본법으로 전면 개정되면서 수립되기 시작하였다. 이는 그동안의 여성정책 성과를 계승하는 동시에 정책 환경의 변화와 법 개정의 취지를 고려하여 수립된 정책으로 ‘여성발전’이라는 접근에서 나아가 “여성과 남성의 불평등한 관계 변화를 통한 ‘실질적 양성평등 실현’이라는 정책 방향 설정”(여성가족부, 2015: 8)이 필요하다는 시각에서 시작된 것이다. 제1차 양성평등정책 기본계획은 2015년에서 2017년까지의 계획을 담고 있고, 이후 최근부터 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)이 수립되어 시행 중에 있다.

양성평등기본법 제7조(양성평등정책 기본계획의 수립) 제1항에 따르면 “여성가족부장관은 양성평등정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.” 또한 제3항에는 “여성가족부장관은 기본계획을 수립할 때에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.”고 제시되어 있다. 이에 따라 제2차 기본계획에서는 교육부와 협의하여 교육 분야 양성평등 임용 확대, 즉 국공립대 여성교수 비율을 사립대학(‘16년 25%)과의 격차를 줄일 수 있는 수준으로 상향한다고 계획하였다. 구체적인 계획으로는 국립대학 여성교수 임용확대를 위한 임용목표비율을 2016년 15.4%에서 2022년 18% 이상으로 목표하였고, 대학에서 여성교수 임용 확대 우수사례를 공유하여 동기부여 및 인식변화를 유도한다는 전략이다. 또한 “양성평등 관련 주요지표(전임교원 여성비율 및 신입 여성교원비율 등)를 정보공시 항목으로 반영하여 대학의 자발적인 여성교원임용 확대를 유도”한다(여성가족부, 2018: 51). 다시 말해 기본계획 수립은 법에 의해 의무화되어 있지만 구체적인 실행에 있어서는 자발성을 강조하여 교육공무원법과 마찬가지로 법의 강제성은 여전히 결여되어 있는 상태이다.

4. 문화·인식적 측면

문화·인식적 측면에서 여성교수 비율을 저조하게 만드는 원인은 남성을 선호하는 대학 내 분위기, 여성에 치중되는 가사 및 돌봄 기능, 올드 보이즈 네트워크(Old Boys Network) 문화 등이 있다. 우선 2001년 여자박사의 취업 실태를 분석한 ‘한겨레 21’ 기사(이창곤, 2001)는 남자가 중요한 스펙임을 잘 말해준다.

(인용) 박사학위를 받은 지 3년 만에 한국여성개발원 연구원이 된 A씨는 “공식적으로 채용공고에서 남녀차별은 없지만 비공식적으로는 남녀성별이 큰 기준 중 하나란 것을 늘 체험했다”고 말했다. “남자에 비해 학문적 능력이 떨어진다, 여자는 가사노동을 부담하니 직장에 충실하지 못하다, 위계구조가 필요한 연구소에서 여자는 남편이 생계를 책임지니 상사의 말에 복종하지 않는 경향이 있다 등등. 이런저런 말로 표현된 차별적 악태는 계속 이어지고 있습니다”(이창곤, 2001).

이는 20여년이 흐른 지금도 마찬가지이다. 다음은 72년 만에 서울의 한 국립대학에서 여성교수가 임용될 때 여성만 뽑는다는 전제조건을 걸었는데 이에 대해 교원 인사에 참여했던 한 남성 교수가 전한 고백이다. “여성교수가 논문이나 연구 실적이 좋은 경우도 많지만 막상 남녀가 동시에 지원했을 때, 비슷한 조건이라면 인사위에서는 남성을 뽑습니다. ‘여성만’이란 전제조건이 없으면 여성을 뽑기 힘든 구조라는 애깁니다”(이지희, 2018). 이를 통해 여전히 여성보다는 남성을 선호하는 대학 내 분위기를 알 수 있다.

또한 전국여성교수연합회 전회장은 “가사 및 가족 내 돌봄 기능이 여전히 여성에게 과도하게 부과되는 사회구조 속에서 대학이 여성의 부담을 덜어줄 제도적 보완책을 마련하지 못하고 있기 때문”이라고 밝혔다(김봉익, 2013). 근본적으로 사회적인 분위기가 여전히 가사노동은 여성의 전담인 것으로 인식되고 있는 상황에서 여성교수들도 이와 같은 맥락에서 어려움을 겪고 있는 것이다.

A국립대 교육학과 경우 학과 신설 이후 최초로 출산하는 여성교수가 생겼고, 이 여성교수가 연구년을 마친 후 곧바로 출산휴가를 신청하여 학과교수들이 문화충격을 경험하고 있다. 학과 교수들의 입장에서는 학생지도를 포함한 학과 업무 추진 부담 증가, 대학차원에서는 추가 강사료 등의 문제를 떠안게 되어 향후 여성교수 채용에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 말이 나오고 있다. 국립대의 경우, 여성교수의 출산 및 육아 활동에 따른 부담을 국가차원에서 제도적으로 보완해줄 필요가 있다.

올드 보이즈 네트워크 역시 여성교수의 임용에 영향을 미친다(김유림·문영훈·천건호, 2018). 올드 보이즈 네트워크란 비공식적인 네트워크를 통해 같은 학교 출신의 남성들끼리 자신의 위치를 사용하여 인사 과정에 영향력을 미치는 것으로 영국 엘리트 남성 동창을 일컫는 말에서 유래되었다. 연세대학교 전임 젠더연구소 소장 김현미 교수는 “외국과 달리 우리나라는 주요 대학을 중심으로 동문을 많이 고용”한다면서 “그 과정에서 형, 동생으로 이어진 남성 사회의 올드 보이즈 네트워크가 교수사회로 이전되기도 한다”고 밝혔다. 이러

한 환경 속에서 여성교수들이 배제되는 확률을 언급한 것이다(김유림 등, 2018).

IV. 여성교수 비율 현황 및 추이 분석

이하에서는 먼저 여성 전체 박사학위 취득자 비율과 계열별 변화 추이 살펴본다. 이 자료는 여성교수 비율이 낮은지 여부를 남성교수 비율과 비교하는데에만 아니라 향후 여성교수들의 증감 여부를 예측할 수 있는 좋은 지표가 된다. 이어서 대학 설립별만이 아니라 유형별·설립별로 여성교수 비율을 살펴본다.

설립별 여성교수 비율 분석은 국공립의 상대적 수준을 토대로 특성을 판단하기 위함이다. 대학 유형별·설립별 분석은 유형별로 국공립과 사립 간 어떠한 차이가 있는지, 그러한 차이가 국공립 여성교수 비율이 낮은 이유를 설명하는 데 어떠한 시사점을 주는지를 찾기 위함이다.

1. 여성 박사학위 취득자 비율 변화 추이

1) 여성 박사학위 취득자 비율

국내박사학위 취득자 중 여성 비율 변화는 <표 2>와 같다. 여성 박사학위 취득자 수는 2000년 1,258명에서 2016년에는 13,882명으로 늘었다. 박사학위 취득자 중 여성 비율은 2000년 20.5%, 2005년 26.0%, 2010년 32.0%, 2016년 36.1%로 증가하고 있다. 앞으로 총 국내박사학위 취득자수와 그 중 여성의 비율은 그동안의 추세에 비추어볼 때 증가율은 둔화되겠지만 당분간은 지속적으로 증가할 것으로 보인다.

<표 2> 국내박사학위 취득자 중 여성 비율 추이(1999~2018)¹⁾

연도	계	여	여성 비율(%)
1999	5,586	1,144	20.5
2000	6,141	1,258	20.5
2001	6,221	1,480	23.8

1) 대학원 학위취득자는 전년도 8월, 해당년도 2월 학위취득자를 대상으로 함.

연도	계	여	여성 비율(%)
2002	6,757	1,569	23.2
2003	7,240	1,715	23.7
2004	8,008	1,952	24.4
2005	8,602	2,234	26.0
2006	8,909	2,432	27.3
2007	9,082	2,532	27.9
2008	9,381	2,765	29.5
2009	9,912	2,981	30.1
2010	10,542	3,370	32.0
2011	11,645	3,687	31.7
2012	12,243	4,015	32.8
2013	12,625	4,274	33.9
2014	12,931	4,533	35.1
2015	13,077	4,719	36.1
2016	13,882	5,014	36.1
2017	14,316	5,385	37.6
2018	14,674	5,552	37.8

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

1982년부터 2016년 10월까지 한국연구재단(구 한국학술진흥재단)에 외국 박사학위신고를 마친 신고자 중 여성 비율 변화는 <표 3>과 같다. 2008년 총 1,391명이었던 외국박사학위 취득자는 2015년 1,141명으로 감소추세에 있다. 그러나 그 중 여성의 비율은 변동이 있지만 전반적으로 증가추세에 있는 것을 확인할 수 있다. 한 가지 유의해야 할 것은 박사학위를 취득하면 자동으로 등록되는 국내박사학위 취득자와는 달리 외국박사학위 취득자는 직접 신고를 해야 하기에 실제 외국박사학위 취득자와 수치상으로 약간 차이가 있을 수 있다는 점이다. 그러나 그동안의 추이로 보아 외국박사학위 취득자도 국내박사학위 취득자와 마찬가지로 여성의 비율이 높아질 것으로 전망된다.

<표 3> 외국박사학위 취득자 중 여성 비율 추이(1982~2016)²⁾

연도	소계	여	여성 비율(%)
1982~2007	23,932	5,875	24.6
2008	1,391	449	32.3

2) 1982년도부터 2016년도 10월까지 한국연구재단(구 한국학술진흥재단)에 외국박사학위 신고를 마친 자를 대상으로 함.

연도	소계	여	여성 비율(%)
2009	1,239	443	35.8
2010	1,142	378	33.1
2011	1,219	394	32.3
2012	1,312	484	36.9
2013	1,138	437	38.4
2014	1,197	469	39.2
2015	1,141	421	36.9
2016	795	286	37.0

자료: 한국연구재단, 「외국박사학위신고 편람」2016을 토대로 재구성.

2) 학과계열별 여성 박사학위 취득자 비율

비교분석에 앞서 국내박사학위 취득자 자료는 2018년이 가장 최신의 것이나 2016년 자료가 가장 최신인 외국박사학위 취득자 자료와 비교하기 위해 2016년의 자료를 활용하였다는 점을 밝힌다. 또한 통상적으로 박사학위취득 후 약 5년 후에 임용이 된다는 것을 가정해 추후 분석할 2017년 학과계열별 교수 임용 자료와 연관된 2012년 박사학위 취득자 중 여성의 비율 또한 함께 제시하고자 한다.

〈표 4〉 학과계열별 국내박사학위 취득자 중 여성 비율(2012, 2016)³⁾

구분	계	인문	사회	자연	교육	공학	의약	예·체능
2012	32.8	47.0	31.0	36.3	64.9	10.3	40.9	44.9
2016	36.1	53.8	35.8	35.0	71.6	10.6	48.8	53.1

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

2016년 계열별 여성 박사학위 취득자 수와 비율을 살펴보면 각 학과계열별로 그 차이가 크다(〈표 4〉 참고). 학과계열별 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 전체적으로는 36.1%이지만 가장 높은 교육계는 무려 71.6%로 박사학위 취득자의 2/3 이상을 여성이 차지하고 있다. 그 다음이 인문계(53.8%), 예·체능계(53.1%) 순으로 이들 분야는 여성 박사학위 취득자 비율이 절반을 넘는다. 의약계는 48.8%로 거의 절반에 가깝고, 사회계(35.8%)와 자연계(35.0%)는 여성 비율이 1/3을 조금 넘는 수준이다. 반면 공학계는 10.6%에 그쳐 여성 국내박사학위 취득자 비율이 극히 낮다. 2012년과 비교했을 때에

3) 2015년도 8월, 2018년도 2월 학위취득자를 대상으로 함.

는 모든 학과계열에서 여성 박사학위 취득자의 비율이 증가하였다.

〈표 5〉 학과계열별 외국박사학위 취득자 중 여성 비율(2012, 2016)⁴⁾

연도	계	인문	사회	자연	공학	의약	예·체능
2012	36.9	46.9	45.0	27.7	12.5	53.1	70.5
2016	36.0	52.3	45.4	31.0	8.8	50.0	62.1

자료: 한국연구재단, 「외국박사학위신고 편람」2016을 토대로 재구성.

한편 학과계열별 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율 역시 국내박사학위 취득자와 비슷한 추이를 보였다(〈표 5〉 참고). 2016년 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율은 전체적으로는 36.0%로 국내와 거의 같았으나 외국박사학위 취득자 중 교육계열은 사회계열과 따로 구분되어 있지 않아 국내와의 비교는 어렵다. 가장 높은 여성의 비율이 있는 계열은 예·체능 계열로 외국박사학위 취득자 중 62.1%가 여성이다. 국내박사학위 취득자 중에서는 53.1%가 여성으로 외국은 거의 10%p 가량 더 높은 수치를 보인다. 그 다음은 인문계열 52.3%, 의약계열 50%로 여성 박사학위 취득자 비율이 절반을 넘는다. 사회계열은 45.4%이며 이는 국내의 35.8%에 비해 약 10%p 높은 비율이나 이는 앞서 밝혔듯 교육계열이 포함되어 있는 것으로 정확한 비교는 어렵다. 그 다음 자연계열은 31%로 국내에 비해 약 4%p 가량 낮은 수치이다. 가장 낮은 여성 비율의 학과계열은 8.8%의 공학으로 국내 박사학위 취득자 중 여성의 비율보다도 낮은 수치이다. 2012년과 비교했을 때 전체 비율은 오히려 0.6%p 줄었으며, 인문, 사회, 자연계열에서는 증가되었고 공학, 의약, 예·체능계열에서는 감소되어 앞으로 각 계열별로 어떠한 추세를 보일지 관찰할 필요가 있다.

2. 대학 설립별 여성교수 비율

2011년부터 2018년까지 연도별 국공립대 및 사립대에 재직 중인 전임교원 중 여성의 비율을 살펴보면 전체적으로 증가 추세에 있으나 국공립대와 사립대의 여성교수 비율에는 차이가 존재함을 알 수 있다 (〈표 6〉 참고). 전체 여성교수의 비율은 2011년 21.8%에서 2018년 25.9%로 지속적으로 증가 추세에 있으며, 국공립대학 여성교수의 비율 역시 2011년 13.2%에서 2018년에는 16.4%로 증가하였고, 사립대 또한 마찬가지로 2011년 24.3%에서 2018

4) 2016년도 10월까지 한국연구재단에 외국박사학위신고를 마친 자를 대상으로 함.

년 28.6%로 모두 3~4%p 가량 증가하였다. 2018년 현재 사립대의 경우 전체 전임교원 중 1/3에 육박하는 수치로 여성의 비율이 증가하고 있으나, 국공립대의 경우에는 여전히 16%대에 불과하다.

〈표 6〉 연도별 국공립대 및 사립대 여성교수 비율(2011-2018)

단위: 명, ()은 %

연 도	전 체	국공립대	사립대
2011	73,684 (21.8)	16,359 (13.2)	57,325 (24.3)
2012	76,199 (22.6)	16,491 (13.5)	59,708 (25.1)
2013	77,208 (23.2)	16,569 (13.8)	60,639 (25.8)
2014	78,467 (23.9)	16,728 (14.2)	61,739 (26.5)
2015	79,620 (24.5)	16,824 (14.6)	62,796 (27.2)
2016	79,369 (25.1)	16,801 (15.2)	62,568 (27.7)
2017	80,815 (25.4)	17,401 (15.6)	63,414 (28.2)
2018	80,636 (25.9)	17,800 (16.4)	62,836 (28.6)

주: 포함된 대학계열은 일반대학, 교육대학, 전문대학, 산업대학임.

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」각 연도별 통계치를 토대로 재구성.

앞서 언급한 바와 같이 통상적으로 박사학위 후 약 5년 후에 임용된다는 것을 가정해 여성 박사과정 취득자 비율(〈표 2〉, 〈표 3〉 참고)과 비교해 보면 임용에서 성차별의 심각성 여부를 추측해볼 수 있다. 즉 2008년에 박사학위를 취득한 여성의 비율과 2012년의 여성교수 비율을 비교해보았을 때 비슷한 수치를 보이면 성차별이 심각하지 않다고 판단하는 것이다. 2008년에 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 29.5%(〈표 2〉 참고), 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율은 32.3%(〈표 3〉 참고)이며, 5년 후인 2012년의 여성교수의 비율은 22.6%(〈표 6〉 참고)이다. 박사학위 취득자 중 여성의 비율이 여성교수의 비율보다 약 7~10%p 높음을 알 수 있다. 이는 2018년에도 상황은 다르지 않다. 2012년의 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 32.8%, 외국박사는 36.9%이고, 2018년 전체교수 중 여성교수의 비율은 25.9%로 약 8~11%p로 6년 전과 비교하여 보았을 때 오히려 성차별이 심화되었다고 볼 수 있다.

다음으로 2018년 현재 각 대학의 유형별·설립별 여성교수의 비율과 학과계열별 여성교수의 비율을 살펴보면서 여성교수 임용의 실태를 각 대학의 유형별, 설립별, 학과계열별로 그 차이점을 탐색해본다.

3. 대학 유형별·설립별 여성교수 비율

1) 4년제 일반 대학교

〈표 7〉 4년제 일반대학교 설립별·직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

설립	전임교원 계		총(학)장		교수		부교수		조교수	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전체	66,863	15,656(23.4)	173	13(7.5)	34,634	5,471(15.8)	13,582	3,615(26.6)	18,474	6,557(35.5)
국립	16,262	2,567(15.8)	30	-	10,945	1,374(12.6)	2,909	591(20.3)	2,378	602(25.3)
공립	379	55(14.5)	1	-	269	23(8.6)	74	21(28.4)	35	11(31.4)
사립	50,222	13,034(26.0)	142	13(9.2)	23,420	4,074(17.4)	10,599	3,003(28.3)	16,061	5,944(37.0)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

4년제 일반대학교의 경우 전체 여성교수 비율은 2018년 현재 23.4%로 다른 전문직종에 비해 그 비율이 상당히 낮다⁵⁾(〈표 7〉 참고). 직위별 여성교수 비율을 보면 교수는 15.8%, 부교수는 26.6%, 조교수는 35.5%로 하위직으로 갈수록 여성교수의 비율이 높아지고 있다. 경력과 지위는 주로 연령과 비례함으로써 향후 이러한 추세가 지속된다면 여성교수의 비율은 더욱 높아질 것으로 예상된다.

설립별로 보면 국립은 전체 여성교수 비율이 15.8%로 극히 낮다. 직급별로는 교수 12.6%, 부교수 20.3%, 조교수 25.3%이다. 조교수의 여성 비율마저도 현재의 사립 전체 여성교수 비율(26%) 보다 낮아 국립대는 향후 상당한 기간 동안 여성교수의 비율이 사립보다 낮을 것으로 예상된다. 반면 사립대학은 전체 여성교수 비율은 26%로 국립에 비해 10% 이상 높다. 사립대학 여성교수 비율을 직급별로 보면 교수 17.4%, 부교수 28.3%, 조교수 37%로 조교수의 경우 다른 전문직종 여성 신규 비율과 유사한 수준으로 높아져가고 있음을 알 수 있다. 왜 일반대학의 여성교수 비율이 교육대학이나 전문대학보다 낮을까? 이에 대해서는 학문분야별 교수 비율까지를 함께 살펴보면서 답을 찾아보겠다.

5) 2017년 현재 교원의 60%, 의료계의 34.4%(약사는 64%), 법조인의 26.1%가 여성이다 (통계청·여성가족부, 2018).

2) 교육대학교

〈표 8〉 교육대학교 직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

총 장		전 체		교 수		부교수		조교수	
계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
8	0	835	237(28.4)	627	170(27.1)	128	36(28.1)	72	31(43.1)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

교육대학교 전체 여성교수의 비율은 28.4%로 일반 사립대학교보다 높은 수준이다(〈표 8〉 참고). 직위별로 보면 교수 27.1%, 부교수 28.1%, 조교수 43.1%로 하위직급으로 갈수록 여성교수 비율이 높다. 이는 부교수를 제외한 교수와 조교수의 직위에서 일반 사립대학교보다 교육대학교에서의 여성교수 비율이 더 높은 수치이다. 또한 이는 교원을 제외한 다른 전문직과 비교하였을 때에도 여성의 비율이 더 높게 나타난 수치이다.

3) 전문대학

전문대학의 경우 전체 여성교수 비율은 39%로 일반대학교(23.4%)에 비해 훨씬 높고, 다른 전문 직종에 비해서도 낮은 편이 아니다. 그 중 교수는 25.2, 부교수는 34.5%, 조교수는 50.2%이다(〈표 9〉 참고). 이러한 추세가 이어지면 10여년 정도가 지나면 전문대의 남녀교수 비율은 거의 비슷해질 것으로 예상된다. 전문대는 대부분이 사립이므로 국공립의 비율이 큰 의미를 갖지는 않지만 국립은 22%, 공립은 14.3%로 사립의 39.6%에 비해 현저히 낮음을 알 수 있다.

〈표 9〉 전문대학 설립별·직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

구 분	전 체		총(학)장		교 수		부교수		조교수	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전 체	12,584	4,903(39.0)	129	23(17.8)	3,160	795(25.2)	3,696	1,276(34.5)	5,599	2,809(50.2)
국 립	100	22(22.0)	2	0	65	16(24.6)	11	2(18.2)	22	4(18.2)
공 립	224	32(14.3)	7	0	111	10(9.0)	81	16(19.8)	25	6(24.0)
사 립	12,260	4,849(39.6)	120	23(19.2)	2,984	769(25.8)	3,604	1,258(34.9)	5,522	2,799(50.4)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

국립만 존재하는 교육대학교를 제외하고 일반대학교와 전문대학 모두 국공립과 사립을 비교했을 때 사립에 비해 국립대 여성교수의 비율이 훨씬 낮음을 알 수 있다. 이 통계를 바탕으로 국립대학 경영진과 교수들이 사립대학 경영진과 교수들에 비해 더욱 성차별적이라고 보는 것이 타당할 지에 대해서는 구체적인 분석이 더 필요하다.

4. 학과계열별 여성교수 비율

1) 학과계열별 여성교수 비율 현황

2017년 학과계열별 여성교수 비율을 살펴보면 교육계 48.8%, 의학학계 36.7%, 예체능계 35.4%, 인문계 33.1%, 사회계 20.6%, 자연계 13.1% 순이다(〈표 10〉 참고)⁶⁾. 교육계는 거의 절반이 여성교수일 정도로 비율이 높다. 그렇다면 여성교수 비율이 높은 계열은 그만큼 성차별이 적기 때문일까? 그렇다고 볼 수 없다. 학과계열별 여성교수 비율과 직접 관련이 있는 것은 박사학위 취득자 중 여성이 차지하는 비율이다. 박사학위 취득 후 약 5년 정도 후에 임용이 된다고 가정하였을 때, 2017년 여성교수 임용 비율과 연관이 있는 박사학위 취득 연도는 2012년일 것이다. 앞에서 살펴본 것처럼 2012년 교육계열의 여성 박사학위 취득자 비율은 국내 박사학위 취득자만 64.9%에 달한다. 교육계열 여성 박사학위 취득자 비율이 높은 이유는 학부학생에서 여학생이 차지하는 비율이 높은 것과 일부 관련이 있다. 학부에 여학생 비율이 높을 경우 해당 분야 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율 또한 높아져 자연스럽게 여성교수 비율이 높아지게 된다.

6) 유형별, 설립별, 학과계열별 여성교수의 비율이 모두 담긴 최신자료가 2017년도이기에 이를 제시하였다.

〈표 10〉 전체 교수 중 여성교수 비율: 유형별, 설립별, 학과계열별 (2017)⁷⁾

단위: 명, ()은 %

구분	계	인문계	사회계	자연계			의약계	예체능	교육
				계2)	공학	가정			
총계1)	90,902 (25.2)	12,792 (33.1)	15,946 (20.6)	33,423 (13.1)	20,509 (5.3)	952 (84.9)	17,105 (36.7)	7,202 (35.4)	4,434 (48.8)
국공립	20,348 (15.9)	2,130 (22.3)	2,756 (14.6)	10,127 (8.6)	5,675 (3.2)	231 (90.0)	3,024 (25.5)	1,046 (31.5)	1,265 (31.1)
사립	70,554 (27.8)	10,662 (35.2)	13,190 (21.9)	23,296 (15.0)	14,834 (6.1)	721 (83.2)	14,081 (39.1)	6,156 (36.1)	3,169 (55.9)
일반 대학	계	66,795 (22.9)	10,170 (31.9)	11,301 (19.1)	24,738 (11.8)	14,725 (4.6)	592 (88.3)	12,729 (31.5)	4,924 (33.4)
	국공	16,239 (14.9)	1,840 (22.3)	2,050 (14.9)	8,985 (8.2)	5,089 (2.8)	202 (90.1)	1,838 (28.0)	754 (29.8)
	사립	50,556 (25.5)	8,330 (34.1)	9,251 (20.1)	15,753 (13.9)	9,663 (5.6)	390 (87.4)	10,891 (32.1)	4,170 (34.0)
교육대학	841 (27.5)	137 (20.4)	32 (6.3)	129 (21.7)	24 (12.5)	7 (100)	-	126 (38.9)	417 (29.7)
전문 대	계	12,804 (38.3)	1,279 (44.2)	2,237 (27.3)	5,070 (20.1)	3,535 (7.6)	285 (76.5)	2,206 (80.6)	1,445 (38.6)
	국공	321 (17.1)	29 (13.8)	37 (16.2)	187 (8.6)	125 (4.0)	3 (33.3)	17 (52.9)	34 (29.4)
	사립	12,483 (38.9)	1,250 (44.9)	2,200 (27.5)	4,883 (20.6)	3,410 (7.7)	282 (77.0)	2,009 (80.8)	1,411 (38.8)
사이버	593 (47.4)	126 (58.7)	292 (43.8)	86 (38.4)	52 (13.5)	15 (86.7)	11 (54.5)	46 (47.8)	32 (56.3)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계연보」2017을 토대로 재구성

2012년 국내외 박사학위 취득자 중 여성비율과 2017년 교수 중 여성교수의 비율을 비교해보면 전체(34.9 : 25.2), 교육계(64.9 : 48.8), 예체능계(57.7 : 35.4), 의약학계(47.0 : 36.7), 인문계(47.0 : 33.1), 사회계(38.0 : 20.6), 자연(32.0 : 13.1), 공학(11.4 : 5.3) 등이다(〈표 11〉 참고). 개인차 등을 고려할 때 2012년 여성 국내박사학위 취득자 비율과 2017년 여성교수 비율을 비교하는 것은 무리가 따른다. 하지만 계열별로 어느 정도 큰 흐름을 읽을 수는 있을 것이다. 여성 박사학위 취득자 증가 추이에 비추어 볼 때 향후

7) 총계에 포함된 대학유형은 일반대학교, 교육대학, 전문대, 방통대, 산업대, 각종학교, 사이버대학, 원격대학, 사내대학, 전공대학, 기능대학, 대학부설대학원, 대학원대학 등임. 이 표에서는 대학 유형 중에서 대학교와 교대, 전문대, 사이버대만 보여줌. 또한 자연계 총계는 이학, 공학, 가정, 농림, 수산해양이 모두 포함됨. 자연계 하위 분야 중에서 공학과 가정 분야만 별도로 통계를 제시함.

여성교수 비율은 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 그러나 대학의 자율성에만 맡겨둘 경우 불합리한 차별은 더 오래 지속될 것이다. 불합리한 성차별을 줄이기 위해서는 차별의 뿌리를 분석하고 이 문제를 완화시키기 위한 국가 차원의 제도 설계를 해야 한다.

〈표 11〉 여성 박사학위 취득자 비율(2012)과 여성교수 비율(2017) 비교

구분	전체	인문	사회	자연	교육	공학	의약	예체능
2012년 박사학위자 중 여성 비율	34.9	47.0	38.0	32.0	64.9	11.4	47.0	57.7
2017년 교수 중 여성 비율	25.2	33.1	20.6	13.1	48.8	5.3	36.7	35.4

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」각연도별

2) 계열별 여성교수 비율 특징

학과계열별 여성교수 비율을 비교해보면 재미있는 경향성이 나타난다. 첫째, 전 계열에서 사립대학 여성교수의 비율이 모두 높다. 구체적으로 살펴보면 자연계열에 해당하는 가정학에서만 국공립은 90.0%인 반면 사립은 83.2%로 국공립대학교에서의 여성교수 비율이 더 높다. 큰 차이는 아니지만 이에 대한 원인 분석이 필요하다. 가정학 분야 전공 개설 특성에서 차이가 있을 가능성이 있다.

둘째, 여성교수의 비율이 전반적으로 낮은 가장 큰 이유는 공대 교수 중에서 여성교수가 차지하는 비율이 5.3%에 불과하기 때문이다. 공대교수는 총 20,509명으로 전체 교수 90,902명 중에서 22.6%나 된다. 2017년 공학 분야 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율이 9.7%에 불과해 향후에도 당분간 크게 나아질 것 같지는 않다. 원인 분석을 통해 여성 박사학위 비율을 어느 정도까지 높이는 것이 타당한 것인지에 대한 합리적 답이 나오면 그 것을 기준으로 정책 목표를 수립하고, 국가차원에서의 지원책을 내놓을 수도 있을 것이다.

셋째, 대학교의 경우 설립별로 비교했을 때 의·약학 계열 여성교수 비율이 국공립은 30.7%, 사립은 31.7%로 다른 계열에 비해 그 차이가 가장 작다. 더 구체적으로 보면 의학 분야의 경우 여성교수 비율이 국립은 30.9%(전체 1,164명 중에서 360), 사립은 31.5%(전체 9,756명 중에서 3,072명) 이다. 약학 분야 여성교수 비율이 국립 29.3%(전체 147명 중에서 43명), 사립 36.8%(전체 380명 중에서 140명)이다. 약학에서 약간 차이가 벌어지기는 하

지만 의학 분야는 국공립·사립 간 여성교수 비율이 거의 비슷함을 알 수 있다. 의·약학 계열은 다른 분야와 달리 몇 가지 특징이 있다. 졸업자들이 모두 전문 자격증을 소지하고 있고, 개업이 가능하기 때문에 대학교수가 되는 것이 큰 특전은 아닌 분야이다. 다음으로 타 계열과 달리 사립대학이라고 하더라도 교수 급여가 일정 수준 이상을 유지하고 있다. 따라서 사립대학이 적은 급여를 주어도 채용이 가능한 여성교수를 추가로 확보할 여지가 별로 없다. 그 이외에 다른 이유가 자세히 분석되면 국립과 사립의 남녀교수 비율 차이가 큰 원인을 일부라도 밝혀내어 이를 줄일 수 있을 것이다.

넷째, 사립의 경우 여성교수 비율이 일반대학교는 22.6%, 전문대는 37.5%, 사이버대는 46.9%로 대학교보다는 전문대가, 전문대보다는 사이버대의 여성교수 비율이 훨씬 높다. 이 통계를 가지고 사립대 중에서 일반대학교의 성차별이 상대적으로 가장 심각하고, 사이버대는 여성교수 비율이 훨씬 높기 때문에 (2016년 국내박사학위 소지자 중 여성 비율보다 훨씬 높음) 오히려 남성을 차별한다고 이야기할 수 있을까? 그렇지 않다. 구체적인 분석을 위해서는 각 대학의 학과계열 분석이 필요하다. 사이버대학의 경우 여성교수가 더 많이 참여하는 가정학, 간호학 등과 같은 전공이 더 많이 개설되어 있기 때문에 단순한 비교로 일반대학교보다 사이버대학이 더 성평등이 이루어졌다고 이야기하기는 어렵다.

다섯째, 앞에서 밝힌 것처럼 교육대학교 여성교수 비율은 일반 국공립대학교 뿐만 아니라 일반 사립대학교보다도 오히려 더 높다. 이는 교육대학교 구성원의 성차별 의식이 낮아서가 아니라 교수 구성의 계열별 특성 때문이다. 교육대학교는 전체 교수 중에서 예체능과 교육계열 교수의 비율이 일반대학에 비해 훨씬 높다. 그런데 이 두 분야는 여성교수 비율이 타 계열에 비해 상대적으로 높은 분야에 속한다. 이로 인해 교육대학교 전체 여성교수 비율이 일반 국공립대뿐만 아니라 일반 사립대보다도 더 높은 것으로 나타난다. 구체적으로 들여다보면 교대 사회계열 여성교수 비율은 5.7%로 일반 국공립대학교의 14.2%보다 훨씬 낮다. 인문계열도 일반 국립대학교보다 약간 낮은 것으로 나타난다. 다만 자연계는 교대 여성교수 비율이 22.2%로 상대적으로 아주 높게 나타나는데 추후 연구에서 심층적인 면담을 통해 그 이유를 밝혀볼 필요가 있다.

여섯째, 사이버대학은 여성교수 비율이 2017년에 47.4%로 박사학위를 받고 나서 임용이 되는 기간을 통상적으로 약 5년이라고 잡았을 때, 2012년 국내외 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율인 34.9%보다도 훨씬 높다. 이에 대한 다양한 분석이 가능하겠지만 사이버대학에서 여성교수의 비율이 높은 이유는 대학본부와 이사회⁸⁾에 대한 심층적인 면담을 통한 세밀한 분

석이 필요할 것이다. 그러나 여성 박사학위 취득자 비율보다도 훨씬 높은 비율로 여성교수를 채용하는 사이버대학을 분석하면 성차별을 극복할 수 있는 또 다른 가능성이 보일 수도 있을 것이라는 해석이다.

V. 국공립대 여성교수 비율 확대 방안

1. 제도적 측면

1) 정책적 지원 확대

교육공무원법 제11조의 5에 구체적인 법 조항도 있음에도 불구하고 국공립대 여성교수 비율이 낮은 것은 법의 강제성을 확대시킨다면 어느 정도 해결이 가능할 것으로 예상된다. 교육공무원법 제11조의 5 제3항에 따르면 “국가와 지방자치단체는 제2항에 따른 계획 및 그 추진 실적을 평가하여 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.”고만 되어 있어서 이를 이행하지 않았을 때 정부가 강제할 수 있는 방법은 없다. 물론 법적인 처벌이 가능한 강제성이 있는 형태로 법이 개정된다면 대학운영의 자율성 침해 문제가 제기될 수 있다(문미경 등, 2017). 따라서 각 대학에게 주어지는 자율성은 세부목표를 세우는 선으로 정하고, 잘 된 곳은 현재 진행되고 있듯이 인센티브를 주고 우수사례로 공개를 하는 방식을 유지한다. 그러나 추진이 계획만큼 되지 않은 경우에는 컨설팅을 제공하고 이 역시도 공개를 해 제재의 기능을 추가하는 방안도 있을 수 있다.

조금 더 강제적인 정책적 지원으로는 교수의 비율이 특정 성에 3분의 2 이상으로 임용되어있다면 서울의 한 국립대학의 사례와 같이 ‘여성만’ 채용하는 전략을 강제하는 방안 등도 있다. 2018년 12월 26일 국회 교육위원회 전체회의에는 ‘국가·지방자치단체는 국가·지자체가 설립·경영하는 전체 대학 교원 중 특정 성이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력해야 한다’는 교육공무원법 개정안이 상정되었다(최예나, 2018). 이 조항은 성별 구성에 대한 연도별 ‘목표’ 비율을 대통령령으로 정하는 내용으로 수정돼 국회 교육위원회를 통과했다. 당초 법안과 달리 대학의 노력을 평가해 행정적·재정적 지원에 반영해야 한다는 내용은 삭제되었다. 법안 후퇴는 역차별이라며 남성들이 강하게 반발

8) 사이버대학의 실질적 교수 채용권은 해당학과 교수가 아니라 대학본부와 이사회가 가지고 있다.

한 결과이다(송화선, 2019). 이러한 반발을 막기 위해서는 여성 박사학위 취득자 비율과 이들의 취업 유형 및 급여 수준을 남성과 비교하여 어떻게 다른지를 더 상세하게 보여줄 필요가 있을 것이다.

또 다른 정책적 지원으로는 국공립대학 여성교수 조직을 지원하는 것이다. 우리나라에서 국공립대학 여성교수 채용목표제가 가능했던 이유는 정부 주도 하에 여성조직이 협력하는 방식으로 이루어졌기 때문이다(구자순, 2007; 민우숙, 2003). 국공립대 신입여성교수 임용 추이에서 보듯이 2004년에 그 비율이 크게 증가한 것은 2003년에 실시한 채용목표제 덕이었다. 정부가 법과 정책을 개선하는 과정에서 실질적인 주체인 여성교수 조직의 입장을 반영하여야 여성교수 자원이 필요로 하는 지원이 가능해질 것이다. 따라서 정부에서 국공립대학 여성교수 조직을 적극적으로 지원해야 할 필요가 있다.

2) 여성 대표성 확대

각 대학의 핵심 보직자와 채용심사위원회, 인사위원회 등 채용 과정에 참여하는 위원 중 여성교수 비율을 늘려 교수 채용 과정에서 불합리한 차별을 받지 않도록 하는 것이 필요하다. 이는 정부가 국공립대학 여성교수회를 정책적으로 지원하는 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 대학 내 의사결정에서 여성의 입장이 반영된 방향으로 나아가기 위해서는 여성교수를 심사위원으로 두는 것이다. 일반적으로 교원채용은 학과 내에서 결정되기 때문에 여성교수들이 교수 채용 시 심사위원으로 참여하도록 하는 것이 중요하다.

3) 양성평등중심의 정책 마련

여성 중심의 정책에서 남녀가 함께 성장할 수 있는 정책 마련이 필요하다. 달리 말하자면 여성중심에서 한 발 더 나아가 양성평등중심으로 나아가야 한다는 것이다. 여전히 성 격차는 존재하지만 “여성 정책이 ‘여성대상’ 정책과 동일시되면서 ‘여성만을 위한’ 정책이라는 인식이 형성되면 남성과 무관한 것”이라는 오해가 확산될 수 있다(여성가족부, 2015: 17). 가령 ‘국공립대 교원임용 양성평등위원회(가칭)’등을 만들고, 동 위원회 구성 시 남성도 절반 정도 차지하게 하여 서로를 이해하며 양성평등 정책이 수립되도록 하는 것도 하나의 방안이다. 사회적인 책임도 동등하게 짊어지고 갈 수 있게끔 양성평등중심의 정책 마련이 필요한 때이다.

2. 문화적·인식적 측면

1) 대학과 사회의 공감대 형성

공동육아가 과거보다는 보편적으로 이루어지고 있지만 그래도 아이 육아 책임은 여성이 주로 질 수밖에 없는 것이 현실이다. 이러한 상황 때문에 여성교수를 신규교수로 뽑으면 남성교수와 달리 국가재정지원사업 업무를 포함한 다양한 학교 업무를 떠맡기기가 어려운 것 또한 기존 교수들이 직면하고 있다. 여러 현실적인 이유 때문에 은밀히 이어지고 있는 성차별을 완화시키려면 각 계열별 여성박사학위 취득자 비율 등을 감안하여 계열별(학과별) 여성교수 비율 증장기 도달 목표를 지금보다 훨씬 더 높게 수립하고, 교육부는 대학들이 이 비율을 달성할 수 있도록 지속적으로 점검하며 격려할 필요가 있다. 특별한 사유로 인해 이 비율을 달성하기 어려운 상황에 놓인 대학은 개별 평가를 통해 사유 인정 여부를 결정하고, 그렇지 못한 대학에 대해서는 각종 국가지원에서 불이익을 주는 방향으로 강경한 정책을 펴는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 여성교수 비율을 높이기 위해 이 정도의 강력한 법적 제도화가 뒷받침 되어야 한다. 그러나 정책을 수립하고 집행해야 하는 상황인가에 대한 대학사회와 국가사회의 공감대 형성이 선행되어 한다. 공감대가 형성되지 않으면 이러한 규제에 필요한 법이 통과될 수 없고, 법이 통과되지 않으면 교육부가 이를 강하게 추진할 수 없을 것이다. 정부의 의지, 대학과 사회 일반의 공감대만 형성된다면 초중등학교 여성교장 비율을 빠른 속도로 증가시켰듯이 여성교수 비율도 빠른 속도로 증가시킬 수 있을 것이다.

2) 양적으로의 평등에서 질적으로의 평등으로

분석한 결과에 의하면 그간 우리나라의 양성평등정책은 주로 양적인 양성평등에 초점이 맞춰져서 이루어져 왔다. 2003년의 국공립대 여성교수 채용 목표제도 그러하고 2015년부터 시작되어 2018년부터는 2차 기본계획이 실행되고 있는 양성평등정책 중 국공립대 여성 교원 임용확대는 양적 양성평등에 초점이 맞추어졌다는 것을 드러내는 좋은 예이다. 양적인 양성평등이 실현되었는지를 알아보는 척도는 하나의 직업에 여성의 비율이 남성과 얼마나 균등한지를 살펴보는 것이 될 수 있다. 연구 결과, 양적인 평등은 점차적으로 이루어져가고 있기 때문에 이제는 질적인 양성평등에 더 관심을 쏟을 때인 것으로 나타났다.

또한 전체 공무원 정원에 제약이 있으므로 국공립대의 교수정원이 양적인 측면에서 단기간에 극명하게 증가되기는 어려울 것이다(민무숙·신선미, 2010). 각 대학들에게 양성평등 조치 계획서를 제출할 때 이와 같은 현실을 반영하여 양적인 측면보다도 질적인 측면에 더욱 초점을 맞춰야 할 것이다. 즉 학내에서 양성평등에 관한 지속적인 포럼이 이루어지고 있는지, 양성평등에 관한 수업의 커리큘럼, 양성평등 관련 정보가 대내외적으로 학생들에게, 교직원들에게 더 나아가 지역사회에 어느 정도 제공되는지 등에 더욱 초점을 두어야 할 것이다. 양적으로만 여성교수의 비율이 늘어나는 것에만 목표를 두는 것이 아니라 질적인 측면에서 궁극적인 양성평등이 이루어지는 발판을 마련함으로써 사회인식의 변화에도 도움이 되는 큰 그림을 그릴 수 있어야 할 것이다.

3) 문화 및 인식 개선

제도와 함께 인식을 바꾸어주기 위한 노력이 병행되어야 한다. 이를 위해서는 남성교수들이 여성교수에 대해 어떤 편견이나 우려를 가지고 있는지에 대해 깊은 분석을 할 필요가 있다. 그러한 편견을 깨기 위해 사회가 뒷받침해주어야 할 것, 남성교수들이 노력해야 할 것, 그리고 여성교수들이 노력해야 할 것을 찾아내야 한다. 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률(남녀차별금지법)이 18년 전인 1999년 2월 28일에 제정되어 운영될 정도로 남녀 차별에 대해 민감한 우리나라 상황에서 이를 노골적으로 드러내는 대학교수나 대학은 존재하지 않을 것이다. 그러함에도 불구하고 전문직종 중에서 유독 교수직만 여성의 비율이 낮은 이유에 대해서 대학과 사회가 관심을 갖고 심도 깊은 분석을 하고 대책을 마련한다면 성차별로부터 자유로운 보다 공정한 사회가 만들어질 것이다.

VI. 결론

이상으로 우리나라 대학 여성교수의 비율 변화 추이와 여성교수 비율이 낮은 이유를 살펴보았다. 여성교수의 비율은 설립별로 보면 국립보다 사립에서 전반적으로 높았으며, 학과계열별로 보면 교육계열에서 가장 높고, 공학계열에서 가장 낮았다. 공학계열이 이렇게 낮은 가장 큰 이유는 공학박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율이 낮기 때문이다. 또한 우리나라 대학 여성교수 비율이 낮은 것도 결국은 교수가 되는 데 필수 조건인 박사학위 취득 비율에서 여성이 남성보다 크게 낮기 때문인 것으로 나타났다.

그러나 이러한 학과계열별 차이를 감안하여도 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 교수 중 여성의 비율을 비교해보았을 때 여전히 남성 위주의 교수 임용이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 비교하였을 때 전체교수 중 여성교수의 비율은 2011년과 비교하여 2018년에 오히려 그 격차가 늘어났다. 수치상으로 보았을 때에는 여성교수의 비율이 증가한 것으로 보이나 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 비교하였을 때에는 여전히 비슷한 상황인 것이다. 이마저도 사립대보다도 국공립대에서 여성교수의 비율이 더 낮았다.

이에 국공립대의 여성교수 비율을 확대시키기 위하여 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 양성평등을 위한 사회적인 노력이 필요하다고 보았다. 구체적으로 제도적 측면에서는 정책적인 지원과 여성 대표성을 확대시켜야 한다. 즉, 임용 및 정책과정 전반에 있어서 여성의 대표성이 확대되어 대학 내 의사결정 과정에서 여성의 목소리가 대변되는 기반을 구축해야 한다. 더 나아가 양성평등 중심의 정책이 마련되어야 한다. 문화적·인식적 측면에서는 대학과 사회의 공감대 형성을 위한 노력이 뒷받침 되어야 하고, 여성교수 비율 자체 즉 양적인 양성평등이 아니라 질적으로 양성평등까지도 이루어질 수 있게 하는 노력들도 수반되어야 할 것이다. 또한 궁극적으로는 문화 및 인식 개선을 위한 노력이 병행되어야 한다.

본 연구결과를 토대로 추후 연구에서는 국공립대 여성교수의 비율이 낮은 구체적인 원인 파악을 위해 면담 등을 통한 심층적인 분석이 필요하다. 또한 앞서 밝혔듯이 질적인 양성평등 구축을 위해 여성교수들이 실질적으로 겪고 있는 어려움과 그들이 생각하는 해결 방안에 대한 연구 또한 앞으로 꼭 필요한 연구과제이다. 마지막으로 여성 중심의 정책에서 남녀가 함께 성장할 수 있는 정책 마련을 위한 연구가 미리부터 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 교육부·한국교육개발원(2018). 「교육통계서비스」교육통계-2018-대학통계.
<http://cesi.kedi.re.kr/index>
- 권형진·김현정(2016.06.07.). “초등학교 교사 80%가 여교사…대전은 90% 넘어”.
 뉴스 1. <http://news1.kr/articles/?2684571> 에서 2018.11.13. 인출.
- 구자순(2007). “여성교수의 지위와 현황을 통해 본 대학사회의 성 정치”. *교육정책학연구*, 14(2), 7-28.
- 김남희·김영화·김승연·최보영(2006). “여성교수 임용목표제 발전방안 연구”. 교육인적자원부. 정책연구과제 2006-지정-1.
- 김동석(2010). “학교양성평등교육의 실태와 정책적 과제”. *교육연구*, 18(2): 63-104.
- 김봉익(2011.06.23.). “여교수 21.2%…신임은 30% 넘어”. 교수신문. <https://goo.gl/3pHCtH> 에서 2018.11.13. 인출.
- _____(2013.12.02.). “여교수 채용목표제 부활해야 … 여성 보직교수 30%까지”. 교수신문. <https://goo.gl/eVpfaa> 에서 2018.11.13. 인출.
- 김병록(2015). “남녀차별에 관한 조사사례 연구: 한국 여성의 공직 참여를 중심으로”. *법학논총*, 22(3), 295-337.
- 김수경(2016). “우리나라 대학의 양성평등교육 현황과 개선 방안”. *교양교육연구*, 10(3), 349-381.
- 김유림·문영훈·천건호(2018.05.19.). “[학내 성인지·성불평등 기획 연제2] 험난한 교수사회에서 ‘여성교수’로 살아남는 법”. 연세춘추. <https://goo.gl/6d9uey> 에서 2018.11.13. 인출.
- 김정숙·김경근(2003). “교수노동시장에서의 여성 박사들의 경험과 현상타개 전략”. *교육사회학연구*, 13(3), 109-132.
- 김혜순(2004). “여자 교수가 당면하는 성차별적 대학일상에 대한 문제제기 : 남녀 공학대학을 중심으로”. *미디어, 젠더 & 문화*, 2, 5-40.
- 문미경·김난주·김혜영·심준섭(2017). 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전략. 한국여성정책연구원.
- 문지영(2012). “한국의 민주주의와 양성평등: 여성정치할당제 문제를 중심으로”. *지역과 전망*, 26, 149-186.
- 민무숙(2003). “국공립대 여성교수 채용목표제의 추진성과와 향후 과제”. *여성정책포럼*, 3, 11-16.

- 민무숙·신선미(2010). “여교수 임용목표제의 성과와 향후과제. 대학사회와 성평 등: 여성교수 임용목표제 성과와 과제”, 여성정책포럼 학술대회 자료집, 3-35.
- 민무숙·정경아·남윤삼(2001). 국공립대 여성교수 채용목표제 도입 방안에 관한 연구. 교육인적자원부. 여성교육 정책연구과제 2001-04.
- 박남기(2018.12.8). 한국 교사교육 성찰과 미래 방향 탐색. 한국교원교육학회, 한국교사교육 성찰과 미래방향(3-49). 한국교원교육학회 50주년기념 제74차 연차학술대회 자료집. 한국교총회관 단재홀.
- 박영아(2016.07.19.). “[여성논단] 국립대 공대 여교수 2.6%...실험실 성차별 어떻게 줄일까?”. 여성신문. <https://goo.gl/Mkz6ZA> 에서 2018.11.13. 인출.
- 박종모(2010). 초등 도덕과에서의 양성평등교육 실현방안. 윤리연구, 28, 135-170.
- 송화선(2019.01.31.). “‘페미니스트 대통령’은 왜 남녀 모두를 잃었나”. 신동아. <https://goo.gl/NHX22X> 에서 2019.03.09. 인출.
- 신선미·마경희·유정미(2016). 미래여성인재 육성정책 개선방안. 한국여성정책연구원. 2016 연구보고서(수시과제)-9.
- 신익현(2017). “국립대학 양성평등을 위한 정책현황 및 과제”. 서울대학교 다양성 위원회, 대학의 양성평등 추진정책: 현황과 전망(13-19). 2017 다양성 정책 포럼 자료집.
- 안재희·오재림·유숙란(2008). “한국, 스웨덴, 독일의 여교수확대정책 비교 분석”. 교육사회학연구, 18(1), 67-91.
- 여성가족부(2015). 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017). 여성가족부, 11-1383000-000626-13.
- _____(2018). 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022). 여성가족부.
- 오시영(2009). “공직 성비 변화에 따른 임용관련 인사제도의 실효성 분석과 개선 방안에 관한 연구”. 한국정책연구, 9(3): 485-503.
- 유한구·김혜정(2017). “국내 신규 박사인력 노동시장 이행실태”. The HRD Review, 20(1), 122-136.
- 이갑숙·손진현(2008). “양성평등의식에 대한 분석: 대전시공무원을 중심으로”. 현대사회와 행정, 18(2), 133-148.
- 이기숙(2004). “여교수 채용목표제와 지역대학의 현황”. 여성연구논집, 15, 201-227.
- 이영규(2017.02.08.). “‘여성특별시’ 용인시 4·5급 승진인사 절반이 여성”. 아시아경제. <https://goo.gl/Sz5Xie> 에서 2018.11.13. 인출.

- 이지희(2018.09.02.). “[기자수첩] 72년 만의 첫 여성 교수 임용”. 한국대학신문.
<https://goo.gl/62iq3r> 에서 2018.11.13. 인출.
- 이창곤(2001.03.13.). “여자박사, 그 처절한 수난”. 한겨레 21, 350.
<https://goo.gl/6z5rze> 에서 2018.11.13. 인출.
- 전남대학교 교무과(2017.03). 일반공개채용 전형지침(제58회 교수초빙). 전남대학교.
- 정현주(2014.12.01.). 여교수임용 목표제. 행정자치부 국가기록원 기록정보콘텐츠. <https://goo.gl/FXFXRq> 에서 2018.08.19. 인출.
- 조한대(2018.08.19.). “서울대 공대 전기정보공학부, ‘여성 교수만 모십니다’”. 중앙일보. <https://goo.gl/PXpMBj>에서 2018.08.19. 인출.
- 조흥석(2004). “국·공립대학의 교수임용과 보직에 대한 성적(性的) 균형발전 방안”. 공법학연구, 5(3), 35-60.
- _____(2006). “국공립대 여성교수 채용목표제의 헌법적 정당성”. 법학논고, 24, 359-376.
- 최예나(2018.12.26.). “국공립대 여성교수 비율 25%로 늘린다”. 동아일보.
<https://goo.gl/auscZy> 에서 2019.03.09. 인출.
- 최지연·김동영·김효남·이경화·방정숙(2009). “초등 예비 교사의 양성 평등 교육에 관한 인식 수준”. 한국실과교육학회지, 22(2): 117-134.
- 최평천(2018.08.19.). “서울대 공대 전기정보공학부 72년만에 첫 여교수 나온다”. 연합뉴스. <https://goo.gl/bPGXsV> 에서 2018.08.19. 인출.
- 통계청·여성가족부 (2018). 2018 통계로 보는 여성의 삶(배포용). 통계청 보도자료.
- 한국여성정책연구원(2018.06.29.). KWDI Brief: 여성차별철폐협약 CEDAW. 한국여성정책연구원, 47.

Abstract

A Study on the Low Rates of Female Professors in South Korea

Nam Gi Park*·Hyo Won Park**

The purpose of this study is to seek the possible explanations for the low rates of female professors in South Korea, especially focusing on national universities by using data from education statistical year book, related research, and media. The study first examines previous research on gender equality issues and the studies on the rates of female professors. In addition, the study probes into the background on low rates of female professors in relation to institutional, cultural, and perception perspectives. Then, the study analyzes the rates and characteristics of female who received a doctorate followed by the actual conditions of the rates of female professors in universities by types, foundations, positions, and majors. Lastly, the study seeks possible explanations and suggestions for the low rates of female professors, especially the reasons for the low rates of female professors in national universities.

The result shows that the rates of female professors are higher in private universities than national universities. The highest rates of female professors are shown in the education majors, whereas the lowest rates are found in the engineering majors. Moreover, the tendency of low rates of female professors has been slightly intensified when compared to the rates of female who received doctoral degrees, more in national universities than private universities. The study suggests expanding institutional support as well as restrictions and forming a social consensus on gender equality to increase female professor rates. Furthermore, institutional strategy should be discussed both on quantity and quality. Lastly, gender equality should be expanded not only for female but for everyone.

Keywords : Female professors ratio, Female professors rate in
National University, Female doctorates rate

* Professor, Gwangju National University of Education

** Corresponding Author: Senior Researcher, Sungkyunkwan University

저출산에 대한 인식지평 확장: 사적이고 친밀한 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치*

구은정**

초 록

본 논문은 두 가지 목적이 있다. 첫째, 현 한국사회 저출산 현상에 대해 행위자의 행위선택 맥락을 이해하고, 이를 바탕으로 새롭게 해석한다. 둘째, 사적이고 친밀한 영역(private-familiar sphere)에서 향유하는/할 수 있는 가치에 대해 이론적으로 고찰한다. 기존연구에서는 저출산 현상의 원인으로 경제적 어려움, 양성평등 의식 고양과 개인화에 따른 자기이익 추구 등을 지목한다. 그러나 전반적으로 빈곤에 시달렸던 근대초기에도 결혼·출산·육아는 이어졌다. 또 개인화된 행위자는 왜 가족돌봄보다 직업을 추구하는지, 그 기제는 논의되지 않았다. 따라서 이 논문에서는 첫째, 변화되는 사회·경제적 구조와 조응하는 자아정체성을 매개로 행위자의 행위선택 맥락을 이해한다. 이를 위해, 타인의 인정을 통해 자아를 형성한다는 호네프의 인정이론과 행동 경제학에서 타인과 구별됨과 동시에 사회에 뿌리내린 자아정체성을 의미하는 개성화(individuation) 개념을 고찰한다. 이로부터, 개인적 성취가 사회적 인정을 얻는 가장 중요한 기준으로 작동하고 있는 현 한국사회에서, 결혼·출산·육아의 기피란 개인적 성취/직업적 성취를 통해 개성화된 자아정체성을 획득하려는 행위전략임을 해석한다. 둘째, 친밀하고 사적인 영역이 개인의 삶에서 차지하는 기능과 목적을 고찰한다. 이를 위해, 사회경제학에서 이론화한 경제활동의 세 가지 영역과 반 스타베런이 밝힌 각 영역에서 창출되는 가치들을 호네프의 근대사회 세 가지 인정영역과 연결해 논의한다. 이때 개인은 개인적 성취의 영역인 시장영역에선 이익과 불이익에 따라, 법 즉 정치영역에선 명예와 불명예에 따라 인정을 받는다. 그리고 사적이고 친밀한 영역에선 돌봄/애정/사랑의 가치를 향유하며 '있는 그대로의 존재'를 인정받아 삶을 반영시킨다. 사회적 위기의 관점에서 저출산에 대해 논의하는 것은 행위자를 반영하지 못한다. 그보다는 지금까지 논의에 기초할 때, 어떻게 개인이 사적이고 친밀한 영역에서 돌봄/애정의 가치를 향유하고 이를 통해 자신 그대로의 자아정체성을 획득하게 할 것인가가 논의의 출발점이 될 수 있다. 한편 이 논문은 개인적 선호로 이해되던 행위선택을 집단 지향성(collective intentionality)으로 이해해 사회성을 포착했다는 의의가 있다.

주제어: 저출산, 개성화(individuation), 개인적 성취, 인정, 자아정체성, 가치향유, 집단 지향성

* 본 논문은 저자의 학위논문 일부를 수정·보완한 것임

** 성공회대학교 사회과학연구소 연구위원 (eun2228@hanmail.net)

I. 문제 제기

2018년, 한국사회 합계 출산율은 세계 최초로 1.0명 아래로 떨어졌다¹⁾. 1970년대 산아제한 정책을 실시했던 고출산 사회였지만, 1983년 합계출산율이 인구 대체 수준인 2.1명 이하로 떨어진 후, 2005년 1.08로 역대 최저 수준을 기록했고, 2017년 1.05명으로 다시 최저기록을, 2018년 그 기록은 또 갱신되었다. 2000년 고령사회로 접어들고, 2002년 합계출산율 1.17명으로 OECD 국가들 중 최저수준을 기록하면서, 사회 전반적으로 저출산에 대한 위기 의식이 고조되고 정부의 공식적 대응이 이어졌다. 2004년 대통령 자문 고령화 및 미래사회위원회 설치를 출발로, 2005년 「저출산·고령사회 기본법」 제정, 2006년 「제1차 저출산·고령사회 기본계획 (2006-2010년)」 수립, 「제2차 기본계획 (2011-2015년)」 시행을 거쳐, 현재 「제3차 기본계획 (2016-2020년)」을 시행 중이다(김영미, 2018). 지난 15년간 보수정권 진보정권을 가리지 않고 이어진 정부의 정책 대응, 이에 대해 분과학문을 망라해 펼쳐지는 비판적 연구와 제언(김영미, 2018; 김혜영, 2018; 신경아, 2010; 임광국, 2018; 정성호, 2018), 각종 미디어에서 쏟아지는 저출산에 대한 토론과 담론 등이 연일 이어졌다. 거칠게 말해, 할 수 있는 건다 했지만, 결과는 매년 갱신되는 세계 최저 합계출산율이다.

저출산 현상의 원인으로 첫째, 성장이 정체된 후기자본주의 시기 청년실업·주거비용 부담등의 경제적 요인, 둘째, 개인화(individualization)와 평등의식 고양이란 문화적 요인, 셋째 이에 따른 여성의 사회진출 증가 등이 지목된다. 따라서 결혼·출산·육아에 대한 각 가정, 개인의 부담을 줄이는 현재 저출산에 대한 정책방향은 타당하게 여겨진다. 그러나 앞 절에서 살펴 보았듯이 백악이 무효한 현재의 상황은, 저출산 현상을 인식하는 보다 근본적인 관점의 재고를 요구한다. 이때 저출산을 사회적 위기로 국가적 재앙으로 진단하며 쏟아내는 불안과 공포의 담론들과(김영미, 2018: 105) 달리, 정작 출산의 당사자인 청년, 여성들에게 저출산은 위기가 아닌, 삶의 선택이라는 점에 주목할 필요가 있다(신경아, 2010: 105; 임광국, 2018: 95-96). 만약 후기산업사회에서 가족과 일상생활의 변화에(이재경, 2005) 조용하는 선택이라면, 구조와 조용한 개인의 선택이 위기의 원인일 수 없다.

사실 가장 중요한 요인으로 여겨지는 경제적 요인에 대해, 초기산업화시기 사회적으로 만연한 빈곤 상황에서도 왜 결혼·출산·육아는 질문되지 않고 이어

1) “출산율 줄었다고? 2030 혼인가구는 늘었다”(경향신문, 2019.1.5)

졌는지, 현재와 맞물린 해석은 미흡하다. 초기산업화 시기와 다른 후기 산업사회에서 가족가치가 변화되어 가족보다는 개인을 우선하기 때문이라는 문화적 요인도 왜 개인이 적극적으로 이런 문화적 요인을 받아들이는지 해석되지 않았다. 왜 개인화된 개인은 언제나 사회진출을 선택하는지 질문하지 않았다. 질문 대신, 개인에게 사회진출이 이익이라는 가정을 암묵적으로 인정할 뿐이다. 평등의식이 고양된 남성은 왜 여성이 사회진출로 이동하는 만큼 가사노동 가족 돌봄을 분담하지 않는지를 질문한 연구는 부족하다. 다시 말해, 사회·경제적 문화적 요인인 구조와 조응하는 행위자에 대한 이해 없이, 구조에 대한 이해로 행위에 대한 설명을 대신할 뿐이다. 이런 이해는 행위자를 대상화하고, 행위자의 욕구와 이해를 바탕으로 한 정책방향을 설정하기 어렵게 한다. 따라서 구조와 조응한 개인의 행위선택 맥락을 심도 깊게 이해하고, 다른 선택을 가능하게 할 인식지평에 대한 탐색은, 저출산 현상에 대해 보다 본질적으로 이해하고 대안을 모색하기 위해 필요하다.

이런 문제의식에 기반해, 본 연구는 저출산이란 현상에 대해 사회심리학적으로 구조와 조응하는 개인에 초점을 두고, 가치에 기반한 경제의 관점으로 이론적 대안을 모색한다. 먼저, 호네프(Honneth, 1996)의 인정이론에 따르면, 개인의 자아는 타인으로부터 인정받음으로 비로소 확립된다. 그러나 전통적으로 개인에게 의무 지워졌던 공동체 내에서의 역할과 규범에서 해방되는 근대적 주체성으로서 개인화(individualization) 개념은(Dawson, 2012: 307), 사회에 뿌리내리는 자아정체성, 즉 타인과 관계 맺는 자아를 비가시화한다. 이에 반해, 데이비스(Davis, 2013)가 행동경제학의 관점에서 제시한 개성화(individuation) 개념은 타인과 구별되는 개성을 지닌 자아와 타인과 관계맺는 사회에 뿌리내린 자아를 동시에 포함하는 개념이다. 이 개성화(individuation) 개념에 기반할 때, 결혼·출산·육아의 포기로 향하는 선택은 단순히 나만 잘살려²⁾ 이기적 개인화가 아니다. 오히려 사회적 자아를 획득하려는 행위전략이다. 이는 청년을 여성을 단지 출산 당사자라는 이유로 위기의 주범으로 몰아세우기보다, 그 선택을 발생시킨 구조변화에 조응하는 개인에 대한 이해를 돕는다. 무엇보다, 둘째, 이는 곧 가족 즉 사적이고 친밀한 영역이(private-familiar sphere)³⁾ 개개인의 삶에서 차지하는 기능과 목적에(Elshtain, 1993) 대

2) “나 잘살려고 애 안넣는다고?”..한국당에 붙난 청년들.(해럴드경제. 2018.9.10.)

3) 후기산업사회 가족에 대한 논의와 관련해, 정상가족 이데올로기를 비판하고, 다양한 가족, 혈연·혼인관계에서 벗어난 가족에 대한 많은 페미니스트들의 논의(이재경, 2005)는 타당하다. 단지 가족에 대한 고찰은 이 글의 범위를 벗어나기 때문에 다루지 않는다. 이 글에서 가족은 사적이고 친밀한 영역의 하나이고, 출산·양육과 관계되는 대표적 영역으

해 질문할 것을 요구한다. 친밀하고 사적인 영역에서 우리가 향유하는/해야 할 가치가 없다면, 사회를 존속시키기 위한 의무인 출산은 개인의 삶에서 의미가 없기 때문이다.

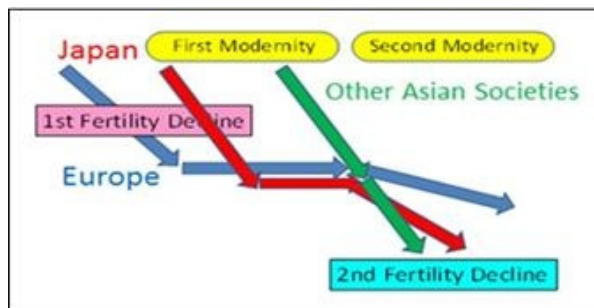
행위자의 행위선택인 결혼·출산·육아의 회피를 근대사회 개인의 개성화(individuation)의 관점에서 이해하고 친밀하고 사적인 영역에서 향유하는 가치에 대해 고찰함으로써, 저출산에 대한 새로운 인식지평을 열수 있을 것으로 기대하며, 본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 다음 장에서, 현재 저출산 현상을 이해하는 틀인 이론적 논의, 젠더화된 도덕적 책임(gendered moral-responsibility) 논의들이(Gerson, 2002) 현상을 이해할 수 있도록 돕지만, 행위자의 행위선택 맥락에 대한 깊은 이해로 다른 가능성을 모색하기에 부족함을 논의한다. 제3장은 행위자의 행위선택 맥락의 변화를 호네프, 데이비스의 이론에 기대어 살펴본다. 제4장은 클라머(Klamer, 2017)의 가치에 기반한 경제 이론과 반 스타베런(Van Staveren, 2001)의 경제의 다원론적 가치 이론을 통해, 개개인의 삶을 변형시키기 위해 친밀하고 사적인 영역에서 향유해야 할 가치에 대해 규명한다. 제5장은 결론으로 행위자가 나날의 삶을 변형시키기 위해 필요한 가치들에 대한 이해와 이를 바탕으로 현 한국사회 저출산 현상에 대한 인식지평을 넓히고 대안적 논의를 시작하는 토대로 이 글에서 이론적 틀을 제시했음을 밝힌다.

이 글은 첫째, 행위자가 자아정체성 획득을 위해 구조와 조응해 형성하는 행위선택 맥락에 대한 이해를 높여, 사회적으로 저출산 현상을 유발할 수 있는 개개인의 행위선택이 타인의 인정을 획득하기 위한 전략임을 밝혔다. 이는, 둘째, 기존에 개인적 선호나 가치관 등 개인적 수준에서 이해해 본격적으로 논의 대상으로 끌여오지 못했던 개개인의 행위선택을 집단지향성(collective intentionality)으로 이해해, 행위선택의 사회성을 포착했다는 의의가 있다.

II. 저출산에 대한 이론적 논의와 젠더화된 도덕 이론

1. 저출산에 대한 이론적 논의

오치아이(Ochiai, 2014)에 따르면, 근대사회에서 여성의 출산력 감소는 두 단계를 거친다. 그러나 한국과 같이 압축적 근대화를 거친 사회는(Chang, 2010), 이 두 단계가 구분 없이 이어지는 것을 특징으로 한다.



자료 : Ochiai, 2014: 217 figure 3.

[그림 1] 제1차 근대와 제2차 근대 사이 출산력 감소

먼저 출산력 감소와 관련해 제1차 근대는, 산업사회의 도래와 성별분업을 특징으로 한다. 제1차 근대 시기는 남성의 부양노동과 여성의 가사노동으로 이루어지는 핵가족이 보편화된다. 핵가족 하에서 부부는 각각의 자녀들에게 최대의 사랑과 물질을 지원하기 위해 출산을 감소시킨다. 피임기술의 발달은 출산을 통제하려는 행위자의 선택을 가능하게 했다. 반면, 제2차 근대는 가족 가치 변화로 탈가족화가 추동되는 후기산업사회의 맥락에서 발생한다. 이때 개인은 자유롭게 생활양식(life style)을 선택하기 위해 결혼과 출산을 조절한다. 근대화를 먼저 오랜 시간 겪어낸 서구사회의 경우 이 두 단계 사이 출산력이 정체되는 시기가 존재한다. 이 시기 사회는 새로운 인구구성에 적응하고 대응한다. 반면 [그림 1]에서 보면, 일본의 경우 유럽에 비해 정체되는 시기가 짧고, 한국이 속하는 다른 아시안 사회에서는 그 시기를 거치지 않고 급격하게 출산력이 감소한다.

이렇게 [그림 1]은 압축적 근대화로 제1차 근대와 제2차 근대가 중첩된 한국사회에선, 서구사회와 같이 저출산에 대응해 새로운 정책을 실험하고, 새로운 인구구성에 적응할 시간적 여유가 없음을 보여준다. 행위자의 측면에서 이

는, 각각의 자녀에게 사랑과 물질을 충분히 지원하고픈 욕구와 자유롭게 각자의 생활양식을 선택하고픈 욕구의 중첩을 의미한다. 가령, 여성 친화적 정책(women friendly policy), 가족 친화적 정책(family friendly policy), 일·가족 균형(work family balance) 등의 개념은 모두 가족 돌봄의 일차적 당사자로 여성을 전제한다. 이런 전제를 바탕으로, 여성이 가족을 돌보면서 일을 병행할 수 있도록 지원하는데 초점을 두었다(Koo, 2018: 19). 따라서 이런 개념에 따른 정책은 제1차 근대와 제2차 근대 사이에 시행되는 것이 적합하다. 즉 그동안 전업주부 역할을 수행하며 자녀들에게 최대의 사랑을 주었던 여성들이 주부역할을 하면서 지불노동을 병행하고자 할 때 필요한 정책들이다. 그러나 출산율이 정체되는 중간시기가 없었던 한국사회에서 이런 정책은 ‘여성 없는 여성정책(신경아, 2010)’이란 비판으로 상징되듯, 이미 가족 돌봄을 여성의 일차적 역할로 받아들이지 않는 여성들의 욕구와 어긋난다. 때문에 정책 실행이 기대했던 효과로 이어지긴 어려웠다.

이에 반해, 최근 한국사회에서 트렌드(trend)로 자리잡은 ‘워라벨(work life balance),’ 일과 삶의 균형 개념은 가족이 아닌 개인이 단위다. 일상에서 일과 삶의 균형을 이룰 수 있는 조건을 만들어, 개개인이 원하는 생활방식을 선택할 수 있도록 하는데 초점을 두는 개념이다. 이는 개개인의 구체적인 상황과 욕구를 고려하는 ‘사람 중심 정책’으로 저출산 패러다임의 전환을 꾀하려는 현 정부의 정책방향과 잘 맞는다(이동욱, 2018). 현 한국사회가 후기산업사회 즉 제2차 근대 시기임을 고려할 때 적절한 정책방향이라 여겨진다. 그러나 패러다임 전환이란 구호가 구체적으로 어떻게 정책으로 실현될 수 있는지 방법을 갖추지 못했다는 비판과 함께(정성호, 2018), 개개인의 구체적 상황과 욕구에 대해서 충분히 고려했는지 의문이다. 비슷한 맥락에서, 결혼·출산·양육을 개인의 의무가 아닌 권리로, 즉 ‘재생산권’의 개념으로 재구성한 논의는(김영미, 2018), 사회적 위기가 아니라 개인의 권리 관점에서 저출산 현상에 접근했다는 점에서 진일보한 논의임이 분명하다. 그러나 개인이 얼마나 그 권리를 욕망하고 주장하는지에 대한 고려는 미흡하다. 단지 그 권리를 욕망할 것을 전제할 뿐이다.

다시 말해, 개인이 욕망하는 삶의 방향에 대한 고려 없이, 개인은 결혼·출산·육아를 원하지만 경제적 사회적 조건이 뒷받침되지 않기 때문에, 결혼·출산·육아를 선택하지 못하는 것으로 가정된다. 세간에 회자되고 있는 경제적 어려움 때문에 연애·결혼·출산을 포기했다는 삼포세대라는 어휘 역시 이 가정을 함축하고 있다. 그러나 이 가정과 다소 어긋나게, 성관계와 결혼·출산은 점점 분리되고, 점점 더 많은 사람들이 결혼은 필요하지 않다고 생각한다. 결혼

으로 정서적으로 더 행복할 수 있다고 생각하지 않고, 노후에 자녀가 자신을 부양할 것이라고 생각하지 않는다⁴⁾. 즉 결혼·출산이 개인의 삶에서 갖는 유의미성은 축소되고 있다. 같은 맥락에서, 가족 또는 개인의 육아 ‘부담’을 줄이는 것이 목표로 이야기되는 저출산 담론은, 결혼·출산·육아는 개인에게 ‘부담’이라는 부정적 정서를 내포하고 있다. 이런 부정적 정서는 앞선 유의미성 축소와 연관되고, 결혼·출산을 욕망하지 않는 개인을 양산하는데 일조할 수 있다. 즉 행위자를 둘러싼 외적 조건에 천착한 저출산 담론은, 개개인이 느끼는 결혼과 출산의 의미를 포함하지 못한다. 이는 곧 과거 절대적 빈곤 속에서도 의심 없이 지속되었던 결혼·출산이, 왜 지금 상대적 빈곤 속에서 유독 문제인지 답하지 못한다. 이에 대해 양성평등의식 고양과 개인화를 원인으로 제기하지만, 각각의 원인들을 유기적으로 연관해 저출산 현상을 해석하지는 못하고 있다. 결론적으로 결혼·출산·육아가 개인의 삶에서 차지하는 의미에 대한 심도 깊은 이해는, 가족가치 변화와 이에 따른 탈가족화란 제2차 근대의 특성을 이해하기 위해 꼭 필요하다. 그리고 이런 이해를 바탕으로 개개인의 삶과 상호작용할 수 있는 정책 패러다임을 생산할 수 있을 것이다. 그러나 이에 대한 이론적 논의는 찾아보기 어렵다.

한편, 정성호(2009)는 저출산 원인에 대한 이론적 논의로 합리적 선택이론, 탈물질주의적 가치이론, 젠더·가족·시장·국가 등 제도적 변화, 양성평등이론, 선호이론 등을 서술하고, 이를 통해 현 한국사회 저출산 현상의 원인을 논의한다. 먼저, 주류경제학 이론의 핵심인 합리적 선택이론은, 아이 출산에 따르는 간접비용 혹은 기회비용이 출산으로 얻는 혜택을 넘어서기 때문에 출산을 기피하는 것으로 저출산을 해석한다. 그러나 사람들이 언제나 비용과 혜택을 정확히 이해하는 것은 아니라는 비판도 타당하다. 탈물질적 가치이론에 따를 때, 저출산은 개인의 자아실현, 개인적 선호에 대한 만족, 전통적 권위로부터의 자유 등을 추구하게 되면서 나타나는 결과다. 이는 개개인이 자신의 삶의 방식을 선택하기 위해 출산을 기피하는, 앞서 서술한 제2차 근대 시기 출산력 감소의 특징이다. 따라서 아이양육이 삶에서 중요하고 삶을 풍요롭게 한다고 느낄 때, 개인은 출산을 선택할 것이다. 제도적 변화의 측면에서, 한국사회에서는 1990년대 이후 신자유주의 시장체제로의 전환이 중요하다. 시장에서 높은 생산력을 입증해야 하는 개인에게 재생산은 즉 출산·육아는 개인의 생산력을 높이는 데 걸림돌이다. 때문에 개인은 출산을 기피한다. 양성평등이론은 저출산에 대한 가장 대표적 이론으로, 출산·육아는 여성에게 교육과 고용에서 기회 박탈

4) “굳이 연인에서 부부로?...결혼할 이유가 없어요” (아시아경제. 2019.1.7.)

로 이어지고, 이에 따라 결국 출산을 꺼린다는 것이다. 선호이론은 문화적 요인을 강조하며 여성이 일과 가족 어느 쪽을 선호할 것인가에 초점을 둔다. 그러나 개인의 선호보다 삶의 구체적 상황과 배경이 개인의 지향에, 행위선택에 영향을 미친다는 비판에서 자유롭지 못하다.

이런 다양한 이론은 모두 저출산 현상의 한 측면을 설명하고, 복합적으로 활용될 수 있다. 정성호(2009: 176-180)는 경기 후퇴에 따른 노동시장의 불안정성, 양성평등 관념의 확산과 후기근대 가치관의 변화로 인한 가족형성의 지연과 약화 등이 모두 유기적으로 결합되어 현 한국사회 저출산을 가져온 것으로 설명한다. 그리고 탈근대적 가치관의 변화를 고려해, 결혼의 중요성, 삶에서 자녀의 중요성 등에 관한 가치관 확산에 노력을 기울일 것을 제시한다. 결혼과 자녀의 중요성을 인식하는 가치관 확산에 대한 제안은, 청년과 여성에게 저출산은 위기가 아닌 선택이라는 논의를(신경아, 2010: 105; 임광국, 2018: 95-96) 고려할 때 타당하게 여겨진다.

그러나 이 제안은 두 가지 위험을 내포하고 있다. 첫째, 근대 초기 가족에게 무조건적이고 일방적인 사랑을 주는 것을 여성의 의무로 강조한 모성담론처럼, 사회적 규범으로 작용해 개인의 '선택'을 방해할 수 있다. 즉, 결혼과 자녀의 유의미성이 감소하는 맥락에서, 개인이 느끼지 못하는 중요성에 대한 강조는 행위자 외부에서 행위선택을 강제하는 압력일 뿐이다. 둘째, 건강가족 담론처럼 정상가족 이데올로기를 강화할 수 있다. 즉 가족문제를 개인의 도덕적 문제로 환원하고 사적영역에 대한 국가 통제를 정당화하는(강희경, 2005) 위험을 내포하고 있다. 사실 결혼과 자녀의 중요성이 감소되는 맥락에서, 과연 개인의 삶에서 결혼과 자녀가 중요한지 묻는 것이 우선이다. 질문하지 않고 중요성을 전제하는 것은, 탈근대적 가치관의 변화를 전혀 고려하지 않는, 즉 개인의 욕망을 고려하지 않는 접근이다. 개인의 삶에서 결혼과 자녀의 중요성에 대한 질문은, 이 논문에서 밝히고자 하는, 개인이 사적이고 친밀한 공간에서 향유하는/할 수 있는 가치와 연관된다. 개인이 사적이고 친밀한 공간에서 향유하는/할 수 있는 가치를 밝히고, 그 가치를 인식할 때, 비로소 개인은 그 가치를 선택할 수 있기 때문이다. 이에 대한 논의는 이 글의 중심 내용으로 제3장과 제4장에서 다룰 것이다. 그전에 저출산을 설명하는 핵심이론인 양성평등이론과 맞물린 젠더화된 도덕이론에 대해 살펴보고자 한다.

2. 젠더화된 도덕이론

양성평등이론에 따르면, 평등의식이 고양된 여성들이 직업노동에 진출하면서 상대적으로 그동안 여성이 전담했던 돌봄에 공백이 생기고, 이 돌봄 공백의 한 양상이 저출산이다. 즉 평등의식이 높고 개인화(individualization)된 여성은 그동안 담당했던 가사/돌봄 노동을 철회한다. 그러나 평등의식이 높고 개인화된 남성은 여성이 철회한 만큼 가사/돌봄을 담당하지 않는다. 이를 홀셜드(Hochschild & Machung, 2012)는 “지체된 혁명(the stalled revolution)”으로 표현했다. 성별로 불평등한 가사노동 분담은 시간 유용성, 상대적 자원, 그리고 성정체성 등의 이론으로 설명된다(Davis & Wills, 2014). 그리고 이 세 가지 이론적 설명은 서로 얽혀있다. 즉 다른 성정체성에 의해 여성이 돌봄/가사노동을 더 분담한다. 따라서 여성은 가사노동에 남성은 임금노동에 더 많은 시간을 투자한다. 이때 남성은 상대적으로 경제적 자원을 더 많이 획득하고 가사노동 분담 협상에서 권력을 행사할 수 있다. 비단 권력에 의한 것이 아니라 하더라도, 공동으로 가계를 꾸리는 부부는 자발적으로, 임금이 더 높은 한편이 임금노동을 상대는 가사노동을 더 담당하는 것으로 합의할 수 있다⁵⁾. 즉 개별 가정은 자신들이 처한 상황과 원하는 방향에 따라 경제학에서 얘기하듯 효용을 최대화하는 선택을 할 수 있다.

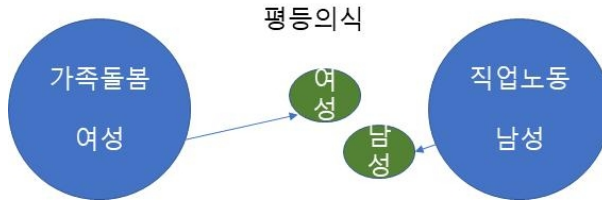
그러나 각 가정에서 이루어지는 가사노동 분담은 제로섬 게임(zero-sum game)이 아니다(Barstad, 2014). 다시 말해, 개별 가정에서 이루어지는 분담된 가사노동의 합이 언제나 필요를 채우는 것은 아니다. 현재 한국사회 개별 가정에서 이루어지는 돌봄/가사노동 분담은 갈등을 유발하고, 사회 전체적으로 돌봄 공백을 유발한다. 이는 거칠게 얘기해, 사회 전체적으로 가족 돌봄보다는 직업노동에 대한 선호를 잃어낼 수 있다. 그러나 돌봄보다 직업노동에 대한 사회적 선호는 젠더화된 도덕 이론과 가사노동 분담을 제로섬 게임을 여겼던 가정에 의해 드러나지 못했다. 즉 젠더를 중심으로 한 가사노동 분담에 대한 관심은 여성의 탈가족화에 초점을 두었지만, 남성의 재가족화를 간과했던 한계가 있다(윤홍식, 2011). 이는 여성의 탈가족화가 남성의 재가족화를

5) 물론 개인이 효용성을 최대화하는 합리적 선택에 기반 해 행동한다는 주류 경제학 이론이 경험적 실재를 포착하지 못함을 드러내는 연구들이 있다. 이런 연구들에 따르면 (Bittman 외, 2003; Greenstein, 2000), 남편과 아내의 임금 수준이 비슷할 때까지, 남편의 가사노동 분담은 높아지고 아내의 분담은 낮아진다. 그러나 아내의 임금이 남편의 임금을 넘어서면서 오히려 남편의 가사노동 분담은 줄어들고 아내는 더 많은 가사노동을 담당한다. 이에 대해 저자들은 뒤바뀐 젠더역할을 보상하는 것으로 해석한다.

자연스럽게 도출할 것으로 여겨, 즉 가사노동 분담을 제로섬게임으로 가정했기 때문이다.

이를 분명히 이해하기 위해 길리건의 경험적 연구로 시작된, 젠더화된 도덕 이론을 살펴보자. 길리건(1997)은 청소년들을 대상으로 한 연구에서 소년들이 올바름과 규칙에 기반한 정의의 윤리로 갈등 상황에서 해결을 모색함을 밝혀냈다. 반면 소녀들은 책임과 관계에 기반한 돌봄 윤리로 갈등을 해결하고 대책을 모색했다. 길리건은 이 연구를 통해, 여성들은 도덕영역에서 벗어나거나 낮은 도덕단계에 머무는 것으로 평가했던 기존 도덕철학 논의를 반증했다. 그러나 돌봄과 여성을 연결시켜 결국 여성에게 돌봄 책임을 지웠던 기존의 관습을 강화한다는 비판에도 직면했다. 한편 트론토(Tronto, 1987)는 남성과 여성에게 이분법적으로 발달된 윤리가 심리적으로 결정된 것이 아님을 해석했다. 즉 젠더화된 윤리를 각기 다른 사회적 위치에 따른 결과로 재해석해 기존 관습을 강화한다는 비판을 넘어섰다. 이런 과정을 거치면서, 젠더화된 도덕은 여성의 돌봄, 남성의 직업노동이란 행위선택을, 그리고 이에 따른 불평등한 가사/돌봄노동 분담을 설명하는 타당한 이론으로 자리매김했다.

그러나 이 이분법적으로 젠더화된 도덕 이론은 평등의식의 고양으로 전통적 성역할에서 벗어날 때 나타나는 젠더 차이를 설명하기엔 잘 들어맞지 않는다. 평등의식 고양은 전통적으로 의무 지워졌던 성역할에서 벗어나는 것을 의미한다. 이는 여성들이 활발하게 직업을 갖고 독립적 주체가 되려는 움직임(Conlon et al., 2014; Gerson, 2002; Hochschild, 2012) 잘 설명한다. 그러나 평등의식이 고양된 남성들은 왜 남성들의 전통적 성역할로 여겨지는 직업노동에서 벗어나 가족 돌봄을 분담하지 않는지 설명하지 못한다. [그림 2]는 이 젠더 차이를 도식화했다. 즉, 젠더화된 도덕 이론은 전통적으로 여성은 가족 돌봄을 남성은 직업노동을 담당했음을 잘 설명한다. 그리고 평등의식이 고양되면서, 전통적인 성역할에서 벗어난 여성은 직업노동으로 성큼 다가갔음을 [그림 2]는 표현한다. 한편, 여성이 직업노동으로 다가간 것만큼 남성은 가족 돌봄으로 다가가지 못했고, 이는 곧 돌봄 공백을 발생시킨다. 즉 여성의 사회 진출이 활발해지면서 젠더화된 도덕적 책임분담이 흐려지는 것은 사실이다. 그러나 평등한 역할분담보다는 남성과 여성 모두 가족 돌봄 보다 직업노동에 쏠려있다. 그리고 이렇게 직업노동을 선호하는 배경으로 자기이익 실현을 중심에 놓는 개인화(individualization)된 근대적 개인을 지목한다. 그러나 왜 직업노동을 선택하는 것이 가족 돌봄을 선택하는 것보다 더 자기이익에 부합하는지에 대한 논의는 부족하다.



[그림 2] 전통적인 성역할에 벗어날 때 젠더 차이

이는 저출산 현상의 한 원인으로 일상의 삶이 과도하게 시장체제에 잠식되었다는 점을 지목할 때 비로소 이해될 수 있다. 즉 평등의식 고양과 자아실현 및 개인적 선호에 대한 만족 추구 등 탈근대 가치관의 형성이 시장체제에 잠식된 일상적 삶의 맥락과 얽혀, 물질적 가치 추구라는 일방향으로 표출된다. 이렇게 저출산 현상에 대해 심도 깊게 이해하기 위해서는, 각각의 개별적인 원인들에 대한 이해와 더불어 이 개별 원인들이 얽히고설킨 유기적 관계를 이해하는 것이 필요한데, 이를 위한 이론적 논의는 부족하다. 개인의 행위선택 맥락에 대한 구조적 이해가 선행되지 않는다면, 친밀하고 사적인 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치에 대한 논의는 자칫 개인적 가치관에 대한 이해로 폄하되거나 낭만주의적 관점으로 치부될 수 있다. 따라서 다음 장에선, 근대사회 개인을 강제하는 구조적 맥락에 대해 고찰한다. 즉 개인의 자아정체성 형성과 연관해, 구조와 조응하는 개인의 행위선택 맥락을 살펴보고자 하겠다.

III. 행위자의 행위선택 맥락에 대한 이해

이 장에서는 구조와 조응해 형성되는 개인의 행위선택 맥락에 대해 논의하기 위해 두 가지 이론을 살펴본다. 첫째 개인의 자아는 언제나 타자와의 상호작용으로 형성된다는 사회심리학 이론이다. 둘째, 개인의 자아정체성은 타인과 구별되는 개인화(individualization)의 산물이 아니라, 타인과 구분되지만 동시에 사회에 뿌리내림을 추구하는 개성화(individuation)의 산물이라는 행동경제학 이론이다. 이는 개인의 행위선택이 개인적 취향이나 단순한 선호·기호에 따른 것이 아니라, 사회적 존재로 인정받기 위한 투쟁임을 의미한다. 이런 개성화 개념에 따를 때, 현 한국사회에서 나타나는 결혼·출산·육아의 기피 현상은 개인이 타인의 인정을 얻기 위한 선택전략의 일면이다. 이를 자세히 살펴보자.

1. 타인의 인정으로 확립되는 자아(the self)

호네프(Honneth, 1996)의 인정이론은, 개인이 자아를 형성하는데 필수불가결한 조건으로 타인의 인정을 자리매김한다. 이는 호네프의 인정이론이 기반한 상징적 상호작용이론(Mead, 1967)에서 더 분명하게 이론화된다. 상징적 상호작용이론에선, 타인 그리고 외적 조건과의 상호작용을 설명하기 위한 개인의 “I”와 “me”를 구분한다. 이때 “me”는 타인의 눈으로 자신을 바라보는 감시자(censor)로 역할하고(Denzin, 1969: 210), “I”는 이 감시자의 관점을 성찰·통합해 반응을 발생시킨다. 이때 “I”에 의해 성찰되어 통합되는 “me”의 관점, 이 과정은 자아를 형성하는 핵심 기제다. 이때 “me”는 일반화된 타자(the generalized other)와 유의미한 타자(significant others)를 포함한다. 일반화된 타자는 사회적으로 합의된 규범, 규칙, 문화적 견해 등으로 보통 오랜 시간 지속되고 넓은 공동체에서 통용되는 관점을 의미한다. 유의미한 타자란 개인이 주로 관계 맺고 영향을 받는 대상으로 친구, 부모, 가족 등으로 구성된다. 그리고 “I”에게 일반화된 타자 “me”는 때로 유의미한 타자를 매개로 상호작용한다.

예를 들어, 여성이 가족 돌봄을 담당해야 한다는 사회적 규범은, 보통 가족 돌봄을 수행하는 어머니의 모습을 매개로 행위자와 우선적으로 상호작용한다. 즉 여성인 어머니의 모습을 통해 여성인 내가 해야 할 역할에 대해 소통한다. 여성의 성역할이란 일반화된 타자 “me”의 눈으로 동생을 돌보지 않고 친구와 노는 여성인 나를 “I”는 성찰한다. 그리고 좀더 ‘여성스러워지라고’ 권고하는 내면의 목소리를 낸다. 한편 성평등 의식의 고양은 책이나 개인이 속한 사회와 다른 더 평등한 사회의 모습과 상호작용하며 형성될 수 있다. 또는 보다 먼저 성평등을 실천하는 친구와의 상호작용을 통해 접하게 될 수도 있다. 성평등을 실천하는 친구를 통해 얻은 “me”의 관점을 성찰한 “I”는 성인인 남편의 밥상은 안차려줘도 된다고 나에게 조언하는 내면의 목소리를 낸다. 이런 타인의 관점과 융합되어 형성되는 자아정체성이 의미하는 것은, 타인과 분리되는/ 구별되는 자아를 이야기하는 개인화(individualization) 개념의 미흡함이다. 즉 개인화 개념은 온전하게 개인의 정체성과 연관해 행위선택을 설명하기에 부족하고, 이는 다음 절에서 논의될 것이다.

호네프 이론과 관련해 여기서 논의할 점은, 전근대와 근대사회에서 타인으로부터 인정을 획득하는 기준의 변화다. 호네프에 따르면(Fraser and Honneth, 2003: 110-197) 전근대사회에서는 개인이 사회적 인정을 얻는 하나의 기준

이 있다. 그 기준은 공동체의 구성원으로 인정받는 것이다. 개인이 공동체의 구성원으로 인정받기 위해서는 개인이 속한 공동체가 개인에게 부과한 역할과 규범을 잘 지켜야 한다. 즉 역할과 규범을 잘 지켰을 때 비로소 공동체의 일원으로 인정되고, 이를 통해 개인은 자아정체성을 형성한다. 이렇게 단일한 기준으로 자아정체성이 확립되는 사회에서, 사회적으로 합의된 성역할이나 규범을 따르는 것은 자아정체성 확립과 직결된다. 이에 반해, 부르주아 사회가 형성되면서 이 단일한 기준은 세 가지로 분화된다. 첫 번째, 지불노동이 종교적 소명으로 연결되는 세속화 과정에서, 개인적 성취(individual achievement)는 사회적 인정을 획득하는 주도적인 문화적 관념으로 가장 중요한 영역으로 떠올랐다. 두 번째는 전근대 귀족적 계층적 신분제가 붕괴되면서, 새롭게 인정을 획득하는 기본 영역으로 사회의 모든 구성원에게 동일하게 해당되는 법적 평등이란 규범적 원칙이다. 세 번째, 근대 부르주아 관념에 따라 사랑의 영역, 즉 결혼, 자녀 돌봄, 부부간 안녕을 위해 서로 사랑을 나누며, 이를 통해 획득되는 인정이다.

이런 호네프의 이론을 저출산과 관련해 적용하면, 전근대사회에서 개인은 공동체가 부과한 역할과 의무, 즉 결혼·출산·육아를 잘 수행할 때 비로소 공동체 구성원으로 인정된다. 공동체내에서 사회적 인정을 획득하고, 이에 따라 가(家)의 누구라는 자아정체성을 확립한다. 따라서 한국사회의 경우 유교사상에 따라 일상적으로 성별 불평등이 만연했다 하더라도, 공동체에서 개인에게 부과한 성역할과 규범을 지키는 것은 무엇보다 중요했다. 외형적으로 근대국가가 형성된 한국전쟁 이후에도, 문화적으로 유교 유산은 개인의 일상에서 규범과 규칙으로 작용했다. 물론 젠더역할과 규범은 개인을 공동체에 속박하는 전근대적 관습으로 여겨져, 이로부터 자유로워지는 개인화(individualization)가 근대성의 한 측면으로 이야기된다. 하지만 유교문화를 내면화한 개인에게 속박은 일방적이라기보다 정체성을 획득하기 위한 행위전략과 얽혀 있었다.

이에 반해 사회적 인정을 획득하는 주요한 기준으로 개인적 성취가 주도적인 문화적 관념으로 작동하는 현 한국사회에서, 이 전근대 행위전략은 물론 더 이상 타당하지 않다. 대신 지불노동 즉 직업을 통해 사회적 정체성을 획득하는 개인의 행위선택이 우선된다. 세 번째영역, 개인적 성취가 주도적인 문화적 관념으로 자리 잡은 현대 한국사회에서, 직업은 사회적 정체성을 획득하는 주된 통로이기 때문이다. 이는 곧 앞서 평등의식의 고양에도 불구하고 여성과 남성 모두 가족 돌봄보다 직업노동을 선호하는 행위전략을 해석할 수 있게 해준다. 거칠게 얘기해, OECD 국가 중 한국 사람들이 지불노동에 가장 많은 시간을 소비하고 가사노동이나 아이 돌봄에 가장 적은 시간을 소비한다는 통계

와(Miranda, 2011: 11-17; OECD, 2015: 171-201) 연결된다. 물론 현 한국사회에서 지불노동에 많은 시간을 소비하는 것이 개개인이 좋아서 하는 온전한 자율적 선택일 수 없다. 퇴근시간에 퇴근하지 못하는 기업문화, 일하는 사람을 줄이고 과중한 업무를 할당하는 노동시장의 압박 등의 구조적 원인이 작동한다. 그러나 공동체의 규범을 내면화한 개인에게 속박이 개인의 행위 전략과 맞물리듯이, 개인은 노동시장, 기업문화 등 외적 조건과 상호작용해 행위를 주조한다. 이때 직업을 통해 사회적 정체성을 획득하려는 것은, 주어진 역할과 규범을 따르고 공동체 구성원으로서의 정체성을 획득하려 했던 행위전략과 같은 맥락이다.

이를 좀 더 생각해 보면, 멕시코의 경우 우리와 비슷하게 지불노동에 많은 시간을 소비하지만, 가사노동과 자녀 돌봄에도 많은 시간을 소비한다. 가사노동/자녀돌봄의 사회화·시장화가 덜 이루어졌기 때문일 수 있다. 한편 캐나다 등 우리보다 GDP가 높아 기계나 시장상품으로 가사노동이나 자녀돌봄을 대신할 소비능력이 높은 나라도 우리보다 더 많이 가사노동과 자녀 돌봄에 시간을 소비한다. 이런 나라들은 보통 우리보다 가사노동/자녀돌봄에 대한 사회화가 더 발달했다. 이러한 사례들을 고려할 때, 우리사회에서 가사노동과 자녀돌봄에 가장 적은 시간을 쓴다는 것을, 관습적으로 가정하듯 장시간 지불노동에 시달렸기 때문으로 해석하는 것은 편협한 해석으로 여겨진다. 그리고 이 지점에서 우리는 개인적 성취를 위한 행위전략의 개입을 고려할 수 있다. 물론 호네프의 이론은 모든 근대사회에 적용되는 것이기에, 유독 우리사회에서 더 개인적 성취를 위한 행위전략이 두드러지는지에 대한 고찰이 필요하다. 다시 말해, 개인적 성취가 주도적인 문화적 관념으로 작동하더라도 시장에 잠식된 일상의 삶은 그 결에 대한 논의를 필요로 한다⁶⁾.

두 번째 영역은 법적 평등이란 규범적 원칙이다. 가령 동성애를 추구하는 개인들은 아직 현 한국사회에서 법적 정당성을 확보하지 못했다. 때문에 법적 영역에서 동성애자로서 정체성을 인정받지 못했고, ‘인정투쟁’을 펼치고 있다. 하지만 한국사회 다수에게 과거 신분제적 위계는 사라졌고, 법 앞에 평등은 원칙적 권리로 인정받고 있다. 그러나 정치적 경제적 권력 관계에서 불평등이 없는 것은 아니다. 무엇보다 저출산 현상과 관련해, 현 한국사회에서 유교 문화적 관습은 과거보다 많이 약해졌지만, 여전히 여성에게 가사/돌봄 노동은 불평등하게 할당되고 있다. 이에 따라, 여성들은 자율적으로 가사/돌봄 노동을 거부하기도 한다. 한국 여성의 경제활동 참여율이 OECD 평균보다 크게

6) 이에 대해 다양한 사회에 대한 비교연구는 본 연구자의 능력과 본 논문의 범위를 벗어나기 때문에, 이 글에서는 다루지 않는다.

낮으면서도(OECD, 2013: 114-115; 2016: 222-239), 자녀 돌봄에 가장 적은 시간을 소비한다는(OECD, 2015: 171) 통계는 이를 간접적으로 설명한다. 또 여성의 경우 전통적 성역할 인식이 높을수록 우울감이 높게 나타난다는 연구는(한인영, & 홍선희, 2011), 이를 보다 직접적으로 설명한다. 2005년 호주 제 폐지가 상징하듯, 한국사회에서 여성과 남성이 법 앞에 평등한 것은 자명해 보인다. 그러나 관습적 불평등과 이로 인한 경제적 불평등 해소는 저출산 현상과 관련해, 여전히 시급하고 우선적으로 해결해야 할 문제점임이 분명하다.

마지막으로, 시장에 잠식된 일상의 삶이란 측면에서, 과연 현 한국사회에서 개인은 세 번째인 사랑의 영역에서 자아정체성을 획득하기에 충분한 인정을 얻고 있는지 질문할 수 있다. 자녀교육에 집착하는 한국사회에서, 자녀교육이 애정과 사랑으로 자녀를 육체적 감성적 정서적으로 건강하게 성장시키는 것에 중점을 둔다고 보기 어렵다. 그보단 미래 노동시장에서 우위를 차지할 수 있도록 능력을 키우는 도구적 목적으로 향하고 있다. 부모의 이런 도구적 목적과 상호작용하는 자녀가 어떤 자아정체감을 획득할 것인지 질문해야 한다. 아마도 존재자체로 충분히 인정을 받는다고 느끼고 그 인정을 바탕으로 자신을 긍정하는 자아정체감을 획득하기는 어려워 보인다. 그보다는 노동시장에서 우위를 차지할 수 있는 능력, 단순하게는 성적, 즉 개인적 성취에 따라 자아정체감은 긍정과 부정을 오고갈 것이다. 마찬가지로 부모의 도구적 목적과 상호작용하는 자녀가 부모의 노력을 충분히 인정하고 고마움을 느낄지 의문이다. 오히려, 자신이 성취할 수 있도록 뒷받침 해주지 못하는 부모를 원망할 수 있다. 때문에 부모도 그들이 이런 개인적 성취에 따라 평가되고, 있는 그대로를 인정받지 못해, 자아정체감이 훼손될 수 있다.

즉 사적이고 친밀한 영역인 사랑의 영역이 시장에 잠식당했을 때, 시장영역, 즉 개인적 성취 영역에서 인정을 획득하기 위한 행위전략이 우선될 것이다. 이때 개인의 삶에서 친밀하고 사적인 영역의 의미는 축소될 것이다. 이는 다음 장에서 논의될 사적이고 친밀한 영역에서 개인이 향유하는/할 수 있는 가치에 대한 논의의 필요성을 제기한다. 이 장에선 우선 개인화(individualization)와 개성화(individuation)의 차이, 그리고 개성화 개념을 활용해 저출산 현상을 개인의 행위전략 맥락에서 살펴보도록 하겠다.

2. 타인과 구별되며 사회 속에 뿌리내린 자아, 개성화(individuation)

전통으로부터 해방되고 타인과 구별되는 개인화(individualization)와 타인과 구별됨과 동시에 존재론적으로 사회적 존재임을 분명히 하는 개성화(individuation) 개념은 비슷하지만 초점이 다소 다르다. 물론 개인화가 존재론적으로 사회적 존재인 인간을 부정하는 것도 근대초기에만 한정해 전통과의 단절만을 의미하는 것도 아니다. 하지만 구조와 조응하는 행위자의 상호작용 맥락을 드러내, 결혼·출산·육아를 기피하는 행위선택에 대한 이해를 높이기에 개성화 개념이 더 적절하다.

이를 살펴보면, 개인화(individualization) 개념은, 첫째 자율성을 지닌 이성적 존재로서 독립성과 자율성을 증진시키는 과정으로서의 개인화, 둘째 후기산업사회 복지국가의 후퇴로 사회적 위험과 모순의 개인화란 이중적 의미를 지닌다(신경아, 2013). 후자와 관련해, 벡(Becks)에 의하면 개인화는 제1차 근대성의 부작용을 넘어 제2차 근대성으로 향하는 추동력으로, 가족, 친족, 젠더, 계급 등과 같은 산업사회체제에 기반한 사회적 연대에서 벗어나 스스로 생존을 책임져야 하는 상황에서의 변화를 의미한다(심영희, 2013: 280). 한국 사회와 관련된 연구에서 개인화 개념은, 권위주의적 국가체제 아래서 여전히 가족에 묶이고 고립된 개인화(심영희, 2013; Chang & Song, 2010), 경기 침체로 가족에 대한 일인생계부양이 불가능한 상황에서 자유의지와 관계없이 떠밀린 개인화(임광국, 2018: 106-110) 등이 논의된다. 이런 개인화 개념은 독립성과 자율성을 증진시켜 근대적 주체로서의 자아를 획득하는 것과는 다소 거리가 있다.

무엇보다, 여성, 돌봄, 저출산과 관련한 연구에서 주로 쓰이는 개인화(individualization) 개념은, 우선적으로 근대사회의 형성과 맞물려 전통으로부터 분리와 해방에 초점을(Dawson, 2012: 307) 둔 개념이다. 그리고 개인을 구속하는 축으로 첫째 전통, 둘째 집단적 정체성을 들고 있다(심영희, 2013: 281). 첫째, 전통으로부터 해방된다는 것은 과거 전통적으로 개인에게 의무 지워졌던 역할 규범으로부터의 해방을 의미한다. 둘째, 집단적 정체성으로부터 자유로워진다는 것은 과거 귀속적 정체성이 개인의 사회적 정체성 형성에 주된 역할을 했던 “봉건적 사슬(Banks & Milestone, 2011: 75)에서의 해방을 의미한다. 이런 개인화 개념은 여성이 전통적으로 여성에게 의무 지워졌던 가족 돌봄이란 역할과 규범으로부터 해방되어, 자신이 원하는 것 즉 직업

인이란 근대적 정체성을 선택하는 것을 해석하는데 활용되었다. 그리고 이때 자율성과 독립성을 증진시키는 핵심으로 직업인이란 근대적 정체성은 개인이 원하고 선택하는 것으로 해석되었다. 이때 개인화가 개인주의 이기주의와 관계없는 개념임을 명시해도(신경아, 2013: 267), 간혹 이기적 여성이 가족 돌봄은 방치한 채 자신만을 위해 직업을 선택하는 것으로 인식되기도 한다. 2018년 9월 저출산 고령사회위원회가 주최한 ‘중소기업 일·생활 균형 활성화 방안’ 포럼에서, 청년들의 이기적인 가치관을 저출산 문제의 원인으로 지목했던 한 야당 정치인의 발언은 이런 인식을 드러낸다⁷⁾.

그러나 호네프의 이론에 비추어 이런 인식은 그리 타당하지 않다. 먼저 외부와 상호작용하며 반응을 생성하는 “I”는 언제나 타자의 인식인 “me”를 성찰한다. 때문에 가족 돌봄보다 직업을 선택하는 행위반응은 개인의 선호에 기댄 이기적인 선택이 아니다. 오히려, 타자의 기대에 부응하는, 적어도 타자의 인정을 얻기 위한 선택이다. 전근대사회에서 개인에게 주어진 역할과 규범을 완수하면서 획득할 수 있었던 공동체 구성원들의 인정과 이를 통한 사회적 자아 획득이 더 이상 가능하지 않기 때문이다. 그래서 근대사회에서 개인적 성취를 증명해 타자의 인정을 얻고 사회적 자아를 획득하려는 “I”의 행위전략이다. 그러나 독립성과 자율성의 증진으로서의 개인화 개념으로 이런 타인의 인정에 기댄 자아정체성과 이를 위한 행위선택을 해석하기 어렵다. 이를 위해 개성화(individuation) 개념을 살펴보자.

개성화(individuation)는 개인이 타인과의 사회적 연관 속에서 그렇지만 그 타인과 자신을 구별하면서 자아를 획득하는 과정을 포착하는 개념으로 심리학에서 사용되었다(Fordham, 1958). 즉, 갓 태어난 영아는 자신을 바라보는 타인, 즉 일차적 양육담당자의 시선에 기대어 우선적으로 자아에 대한 상을 갖는다. 그리고 영아가 자신을 바라보는 타인, 즉 양육담당자와 자신을 분리해 인식할 때 비로소 자아(ego)가 형성된다. 사회적 관계 속에 놓이지 않았을 때, 즉 아무도 영아를 봐주지 않았을 때, 영아는 자아(ego) 이미지를 발달시킬 수 없다. 그리고 양육자가 아니라 양육자가 바라보는 대상이 자기임을 인식할 때 비로소 자아를 발달시킬 수 있게 된다. 이렇게 인간의 발달과정에서 자아의 형성을 이해하기 위해 활용되었던 개념은 행동경제학에서 재해석된다. 이를 위해 데이비스(2013)는 먼저 자기이익 추구를 경제적 행위선택을 위한 일원론적(monism) 기준으로 설명하던 주류경제학적 관점을 비판한다. 그리고 행동경제학의 관점에서, 타인과 구별됨과 동시에 사회에 뿌리내린 사회적 존재인

7) “나 잘살려고 애 안넣는다고?”.. 한국당에 붙난 청년들.(해럴드경제. 2018.9.10.)

행위자를 규정하기 위해 개성화(individuation) 개념을 활용한다.

데이비스의 개성화 개념에 따를 때, 개인은 타인과 구별되며 동시에 공동체에 단단히 뿌리내려(embedded) 자아정체성을 획득한다. 이때 자기 이익 실현과 사회적 의무가 성별로 분리되어 추구되는 것이 아니다. 한 개인이 동시에 양쪽 모두 추구한다. 이런 개성화 개념을 활용할 때, 젠더화된 도덕이론으로 행위자의 행위선택을 해석하는 것은 미흡하다. 다시 말해, 남성은 자율성을 증진시켜 자기 이익을 추구하는 일을 선택하고, 여성은 타인을 돌보는 돌봄 윤리를 발달시키는 것으로 보았던 젠더화된 도덕 이론은 현상을 포착하는데 유효하다(Gerson, 2002; West & Zimmerman, 1987). 그러나 여성과 남성 모두를 구조와 상호작용하는 주체적인 행위자로 인식하기에 미흡했다. 개인은 때론 이기적이고 때론 이타적이며, 이 상반된 두 전략을 조화시키고 타협해 행위를 선택한다. 즉 전통적으로 의무 지워진 돌봄을 수행하는 것은 타인을 배려하고 이타적으로 자신을 희생하는 것이 아니다. 오히려 이를 통해 자아정체감을 획득하려는 자기 이익추구와 얽히어 있다. 마찬가지로 전통적으로 의무 지워졌던 돌봄 수행에서 벗어나 직업인으로 근대적 자아를 획득하려는 것은 자기 이익 추구가 아니다. 개인적 성취가 타인의 인정을 획득하는 기준이 된 맥락에서, 사회적 존재로 뿌리내리기 위한 행위전략이다.

인간은 역사적으로 확립된 인정 질서에 맞을 내리고 자신들의 규범적인 원칙을 정당화 한다(Fraser & Honneth, 2003: 137). 때문에 사회적으로 합의된 규범, 즉 일반화된 타자(the generalized other)는 언제나 행위자의 일상적 실천, 행위 선택에 영향을 미치고 이를 성찰하는 기준이 된다. 따라서 개인적 성취로 타인의 인정을 얻는 것이 우선시되는 문화적 맥락에서 직업적 성취를 피하는 행위전략은 다른 행위 선택을 억누를 수 있다. 때문에 평등의식이 고양된 여성과 남성은 일과 가족 돌봄을 평등하게 나누기보다, 모두 일을 우선할 수 있다. 자기이익 실현을 중심으로 근대적 개인의 출현을 이야기했던 개인화(individualization) 개념은 사회로부터 부여된 의무로부터 해방을 외치는 이기적 개인이란 의도치 않은 해석에서 벗어나기 힘들다. 이에 반해, 타인과 구별되며 동시에 사회에 뿌리내리는 자아정체성 획득을 의미하는 개성화(individuation) 개념은 행위자의 행위선택 전략이 개인에 대한 사회적 요구와 언제나 맞물려 있음을 분명히 했다. 사회적 요구는 개개인의 성찰·반응·조정을 거쳐 집합적 지향성(collective intentionality)으로 작동한다(Davis, 2003: 132-143). 집합적 지향성은 개인의 욕구와 이해, 사회적 규칙·규범의 상호작용 과정에서 성찰되고 조정되어 생성되는 행위전략이다.

집합적 지향성은 도구적 합리성에 바탕을 둔 자기이익 추구만을 위한 지향

도 아니고, 집단의 규칙과 규범에 강제된 지향도 아니다. 즉, 자율적이고 독립적인 근대적 주체가 되기 위해 결혼·출산·육아를 회피하는 것이 아니고, 개인적 성취란 새로운 사회적 규범을 의무적으로 따르는 것도 아니다. 개개인은 타인의 인정을 획득하는 세 가지 영역 (사랑, 법, 개인적 성취)에서 각각의 가능성을 성찰하고 이에 따라 반응하며 행위를 조정한다. 때문에 과도하게 일상의 삶이 시장에 잠식된 한국사회에서, 다른 영역에서 타인의 인정을 얻고 이로 자아정체성을 획득하는 가능성에 대한 성찰은 꼭 필요하다. 이런 가능성을 상상할 때, 평등의식이 고양된 남성은 적극적으로 가족 돌봄을 분담할 수 있다. 이때야 비로소 평등하게 일과 돌봄은 분담되고, 일과 돌봄을 통해 향유할 가치들이 개개인의 일상을 풍요롭게 만들 것이다.

IV. 일상의 삶에서 친밀하고 사적인 영역의 목적과 기능

과도하게 일상의 삶이 시장에 잠식된 한국사회에서, 삶을 재전유하기 위해선 이에 대한 가치 발견이 시급하다. 앞서 얘기했듯이, 일과 삶의 균형을 위해 많은 정책들이 추진되었다. 정책방향은 노동시간을 줄여 개인이 삶을 영위할 수 있는 시간을 보장하는 것이다. 그러나 개개인이 삶에서 가치를 발견하고 향유하지 못한다면, 더 많은 수입을 얻기 위해, 노동시장에서 경쟁력을 확보하기 위해 그 시간을 활용할 수 있다. 더군다나 개인적 성취가 타인의 인정을 획득하는 우선적인 문화적 관념으로 작동하는 근대사회 맥락에서, 삶의 가치에 대한 고찰은 개인이 자유롭게 자신의 욕망을 인식하고 발현시키기 위해 필요하다. 이때 탈근대적 가치로 여겨지는 자아실현, 개인이 자유롭게 생활양식 (life style)을 선택하려는 욕구 등이 비로소 개인의 '선택'이 될 수 있다. 근대사회에서 개인이 일을 통해 창출하는 가치를 향유하고 이를 통해 획득하는 자아정체성은 당연히 중요하다. 그와 동시에, 친밀하고 사적인 영역에서 서로의 관계 속에서 창출되는 애정·돌봄의 가치를 향유하고 이로 획득되는 자아정체성 또한 개인의 안녕을 위해 필수적이다. 이에 대한 논의를 활성화하기 위해, 본 장에서는 친밀하고 사적인 영역에서 향유하는/ 할 수 있는 가치에 대해 고찰한다.

1. 가치 향유의 삶

클라머(Klamer, 2017)의 가치에 기반한 경제(a value based economy)란, 기존의 일원론적 물질적 가치 중심에서 벗어나 삶을 풍요롭게 하는 다양한 가치를 포착하고 향유할 때 아리스토텔레스적 삶의 본질 (good life)에 이를 수 있다는 개념이다. 저자는 물질적 가치 이외의 가치를 설명하면서 집을 예로 든다. 집은 가격이라는 물질적 가치로 인식될 수 있다. 그러나 우리가 집을 떠올릴 땐, 그 공간에서 함께 시간을 나눴던 사람(가족)들, 그들과의 관계, 일상의 기억들, 모든 것이 어우러진다. 때문에 일을 마치고 집으로 갈 때, 금전적으로 얼마짜리인 집으로 향하는 것이 아니라, 그 안에서 향유할 삶으로 향하는 것이다. 일상의 삶에서 집의 가치는 시장에서 매매되는 금전적 가치가 아니다. 일상에서 집의 가치는 그 안에서 가족과 영위하고 향유하는 가치다. 향유하는 가치는, 함께 나눈 삶의 조각들, 함께 계획하는 미래에 대한 전망 등을 매개로 몸에 체현된다.

클라머(2017: 146-154)는 가치가 발생·향유되는 5가지 영역을 (가족(oikos), 사회, 문화, 정부, 시장) 구분하고, 한 예술가의 작품을 예로 시장에서 측정되는 가치만으로 인식할 수 없는 다른 가치를 설명한다. 만약 6개월 동안 작업한 예술작품이 시장에서 50만원에 팔렸다면, 그 예술가는 6개월 동안 50만원의 가치를 생산한 것으로 여겨질 것이다. 그러나 6개월 동안 그 예술가는 사회 속에서 다른 작가들과 교류하고 소통하면서 시간, 정서, 지식, 또는 물질적으로 기여했을 것이다. 가령 작품 활동에 의기소침해 있던 다른 작가를 정서적으로 지지·지원해 다시 작품 활동을 활발히 할 수 있도록 도왔다면, 이는 그 작가가 생산한 다른 가치다. 의기소침했던 동료 작가가 심리상담사에게 상담을 받았다면 상담료를 지불해야 한다. 그리고 그 가치는 상담료로 가시화된 다. 만약 그 작가가 동료와 지적으로 소통하며 새로운 아이디어 창출에 영감을 주었다면, 이 또한 그 작가가 생산한 다른 가치다. 시장이 아닌 일상에서 다른 사람들과 삶을 나누면서 창출되고 향유되는 이런 모든 가치는, 작가가 생산한 50 만원이란 상품가치에 포함되지 않는다. 마찬가지로 측면에서, 예술가의 작품은 문화적 가치를 생산한다. 또 가족 영역에서 그 예술가는 물질적으로 파트너의 도움에 의존할 수 있지만, 파트너와 정서적 안녕을 위해 상호 기여하고 아이들을 돌보기도 한다.

이렇게 삶에서 향유되는 다양한 가치들은 물질적 가치처럼 명징하게 표현되지 않아 그동안 학문적으로도 정부정책에서도 논의되지 못했다. 저자는 일상

의 삶에서 뿐 아니라, 정부정책도 물질적 가치 이외의 가치를 포함할 때 정책 대상자의 삶에 바람직한 영향을 미칠 수 있음을 논의한다. 삶은 ‘양’이 아니라 ‘질’로 포착될 수 있으며 (p.219), 이를 위해 그동안 주류경제학을 중심으로 ‘양’을 중심으로 생각하던 접근법에서 벗어나 ‘질’을 중심으로 생각하는 전환 (p.217)을 꾀하기 위한 목적을 밝힌다. 그동안 가사/돌봄 노동의 경제적 가치를 환산해 수치로 그 가치를 명확히 드러냈던 많은 연구들(권태희, 2006; 김정희, 1993; Yoon, 2014)의 유의미성은 두말이 필요 없다. 그러나 클라머의 가치에 기반한 경제 관점을 고려할 때, 과연 그 가치를 매일의 일상에서 행위자들이 어떻게 향유하고 있는지에 대한 연구도 필요하다. 이를 기반으로, 일과 삶의 균형을 위한 정부정책은 단순히 시간적 균형을 넘어 일과 일상에서 개개인들이 누리는 가치의 균형까지 포괄할 수 있다. 다양한 가치를 향유하는 일상은 개인의 삶을 더 풍요롭게 만들 수 있기 때문이다. 이를 위해선 무엇보다 그동안 가사/돌봄 노동의 가치를 물질적 가치로 환산했던 연구들이 밝혀낼 수 없었던, 사적이고 친밀한 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치에 대해 논의할 것을 요구한다.

사적이고 친밀한 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치에 대해 고찰하기 위해서는, 클라머의 다섯 가지 가치 영역 구분보다 경제에 대한 문화인류학적 접근으로, 시장경제는 인간 경제활동의 한 부분임을 밝혔던 폴라니(Polanyi, 2001; Polanyi & Pearson, 1977)의 영역 구분이 더 적절하다.

2. 정치경제적 관점에서 사회경제적 관점으로

앞선 논의를 살펴보면, 데이비스는 자기이익 실현만을 개인의 행위선택 동기로 보았던 주류경제학의 관점에서 벗어나기 위해 개성화(individuation) 개념을 활용했다. 클라머는 일원론적 물질가치 중심에서 벗어나기 위해 인간이 삶에서 향유하는 다양한 가치를 논의했다. 비슷한 맥락에서, 폴라니의 연구는 경제를 시장경제(market economy)로 환원한 주류경제학의 관점에서 벗어나기 위한 논증이다. 경제적 인간을 진정한 인간으로, 경제적 체계를 진정한 사회로 여기는 잘못된 결론에서(Polanyi & Pearson, 1977: 12) 벗어나기 위해 폴라니는, 시장 이외 영역에서 벌어지는 경제활동을 이론화했다. 폴라니의 연구는 시장을 다양한 경제영역의 하나로 그 의미를 축소시키고, 이윤추구가 목적이 아닌 다른 경제활동들을 분명히 드러냈다.

원시사회 부족들 사이의 다양한 경제활동을 관찰해 폴라니는 세 가지 경제

행위, 교환(exchange), 재분배(redistribution), 호혜성(reciprocity)을 구분한다(Polanyi, 2001; Polanyi & Pearson, 1977). 각각의 경제활동은 그것을 작동하게 하는, 즉 재화와 서비스가 배분되는 방식과 경제활동 당사자의 태도가 구분된다. 먼저 교환관계에선 임의로 파트너가 된 두 주체 사이에서 가격을 옥신각신 흥정하며 재화와 서비스는 이동한다. 가격을 흥정하는 것은 이익추구를 위한 행위전략이다. 둘째, 재분배의 경우, 관습이나 규칙, 또는 중앙의 결정에 따라 재화와 서비스는 중앙으로 징수되고, 다시 불평등하게 분배된 곳에 재 할당된다. 이는 이익 추구하고 다른 불평등 해소를 목적으로 한다. 셋째, 호혜성의 경우 공동체 내에서 정해진 규칙에 맞는 두 당사자 사이에서 재화와 서비스는 선물과 선물에 대한 보답의 형식으로 전달된다. 이때 정해진 두 당사자 사이에 재화와 서비스가 일방향으로 흐르기도 한다. 가령, 자녀 양육 시기 재화와 서비스는 주로 부모에게서 자식에게로 흐른다. 이후 부모가 노인이 되었을 때 자녀로부터 부양을 받기도 하지만, 이는 시장에서 이루어지는 교환, 즉 이윤추구가 목적이 아니다. 그보단 부모와 자녀 모두 건강하고 행복한 삶을 유지할 수 있도록 하는 것이 목적이고, 이는 곧 공동체 모두에게 이익이 되는 상호이익이다.

세 가지 경제행위에 대한 폴라니의 이론은 경제적 합리성으로 인간의 모든 행위를 설명하는 경제에 잠식당한 사회를 전복해, 경제를 사회 속에 뿌리내리게 한다. 따라서 이는 시장에잠식당한 일상의 삶을 인식하기 위한 이론적 틀로 유용하다. 한편 이윤추구 이외의 다른 목적을 지닌 경제행위를 밝힌 폴라니의 이론을, 반 스타베런(Van Stavelen, 2001)은 각 영역에서 인간이 향유할 수 있는 다원적 가치에 대해 이론으로 발전시킨다. 반 스타베런은 신자유주의 경제학의 일원론적 가치체계를 비판하면서, 인간이 다양한 경제영역에서 창출하는 다양한 가치를 이론화했다. 반 스타베런의 이론에 따르면, 인간은 시장 영역에서 교환이란 경제활동으로 경제적 독립을 이루어 자유의 가치를, 정치 영역에서 분배를 통해 정의의 가치를, 돌봄 경제(care economy) 영역에서 증여(giving) 활동으로 돌봄의 가치를 향유한다. 행위자가 각 영역에서 해야 할 다양한 역할을 잘 수행할 때, 행위자는 이 세 가지 가치들을 균형 있게 향유하며 행복한 삶을 영위하게 된다. 이 이론에 따를 때, 시장에 잠식당한 일상의 삶은 결국 자유의 가치와 돌봄 가치의 불균형한 향유를 의미하고, 이에 아리스토텔레스적 삶의 본질, 즉 좋은 삶(good life)에서 멀어진다.

반 스타베런은 시장에서 이루어지는 교환활동도 이윤추구를 위한 것이지만, 동시에 교환 당사자의 상호이익을 위한 것임을 문제제기 한다(Van Staveren, 2001: 62). 그리고 폴라니의 호혜성(reciprocity) 영역을 돌봄 이론과 연결해

돌봄 영역으로 구분한다. 플라니의 호혜성 영역과 마찬가지로, 돌봄 영역에서 재화와 서비스의 유통 방식은 증여(giving)다. 이는 이윤을 위한 것도, 재화와 서비스가 부족한 곳을 채우는 분배정의를 위한 것도 아니다. 증여는 계약을 따르는 것도, 법·제도적으로 규정된 규칙을 따르는 것도 아니다. 단지 돌봄을 주는 사람과 받는 사람의 관계에 의존해 돌봄과 애정의 가치를 향유하기 위한 것이다. 이는 돌봄노동이 관계를 발전시키는 노동이라는 돌봄에 대한 정의와 부합한다(Himmelweit, 2000). 그리고 이때 선물이 그렇듯, 동시에 주고받는 것도, 반드시 같은 가치를 주고받는 것도 아니다. 무엇보다, 돌봄의 가치는 외부에서 규범으로 행위자에게 강제되는 도덕률이 아니라, 그 가치를 향유하면서 발현되는 윤리적 가치(virtue ethics)다 (Van Staveren 2007). 이는 긍정의 심리학에서 밝힌, 기대하지 않았던 선물(물질이던 애정이던)을 받았을 때, 그 가치를 향유하면서 발생하는 고마움과 이에 따라 받은 것에 대해 기꺼이 보답하려는 마음과 행위의 발생이다(Fredrickson, 2009: 41-42). 이때 발생하는 긍정적 심리, ‘사랑’의 마음은 심리적·정서적으로뿐 아니라 육체적으로도 개인을 건강하게 만들고, 개인의 삶을 번영하게 한다(Fredrickson, 2013).⁸⁾

돌봄의 가치가 발생하는 곳은, 시장영역이나 정부영역이 아니라, 가족이나 친구들과 일상을 나누는, 계약이나 규칙에 강제되지 않는 공동체 영역이다. 돌봄 가치란 돌봄 행위와 구분된다. 시장영역에서 지불노동으로 돌봄을 제공하는 경우, 돌봄 행위가 이루어진다. 정부 영역에서, 가령 사회복지 공무원은 몸이 불편한 노인들을 돌보기 위해 가정방문을 하기도 한다. 즉 돌봄 행위를 한다. 그러나 시장에서 돌봄 행위는 평등 교환을 위한 것이고, 정부영역의 돌봄 행위는 재분배를 위한 것이다. 이는 각각 다른 가치와 연관되고, 이런 다른 가치들에 대해서는 아래에서 자세히 설명한다. 공동체 영역은 이 글에서 시장에 잠식당하지 않은 일상의 삶을 위해 살펴보고자 했던, 친밀하고 사적인 영역이다. 혼인·혈연을 바탕으로 한 가족은 이런 공동체의 한 유형이고, 시간과 삶을 공유하고 나누는 다양한 관계들이 포함된다. 이 친밀하고 사적인 공동체 영역에서, 돌봄이 필요한 나에게 누군가 돌봄을 선물로 제공했을 때 느낀 고마움은, 다시 상대가 돌봄이 필요할 때 받은 것을 기꺼이 보답하며 나누는 행위를 발생시킨다. 이 선물로 제공되는 돌봄은 관계 속에서 애정을 바탕으로 하는 것 이외 다른 이유는 없다. 즉, 내가 이런 개인적 성취에 대한 보상도 아니고,

8) 긍정의 심리학에 따르면, 두려움, 불안 등의 부정적 심리는 그 심리를 느끼는 행동을 피하게 해 개인이 위협에 처하는 것을 방지하는 기능이 있고, 반대로 기쁨, 사랑 등의 긍정적 심리는 개인을 육체적 정서적으로 건강하게 해 개인의 삶을 번영시키는 기능이 있다 (Fredrickson, 2009: 18-20).

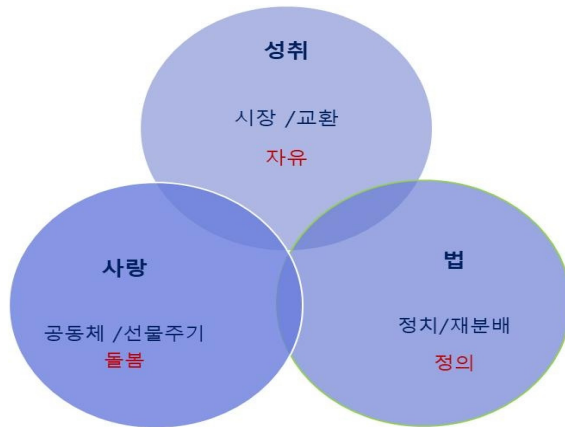
분배에서 소외되었기 때문에 제공되는 재분배도 아니다. 내가 이론 개인적 성취에 대한 보상이라면, 성취를 이루지 못했을 때 받을 '별'이 조건이다. 분배에서 소외된 상태는 일종의 불명예를 동반한다. 이렇게 친밀하고 사적인 영역에서 향유하는/할 수 있는 돌봄/애정의 가치는, 있는 그대로의 나를 인정하기 위해 필요하다. 아무런 조건 없이 나를 사랑스럽게 바라봐 준 타인의 눈을 통해, 있는 그대로의 나를 사랑하고 인정하는 자아정체성을 획득하기 때문이다.

아무런 조건 없이 주는 사랑으로 보통 '모성'을 이야기 한다. 그러나 근대 형성시기 발생했던 모성이데올로기는 두 가지 측면에서 이 영역에서 향유하는 돌봄/ 애정/ 사랑의 가치와 다르다. 먼저 모성은 여성의 성역할을 강제하는 논리로 적용되었다. 여성의 성역할은 전근대사회에서 “봉제사점빈객”을 행위 양식으로 하는 가문의 며느리였다. 이는 근대사회에서 “현모양처”란 근대 여성/어머니로서의 역할로 변화되었다(김경일, 2012; 김현주, 2007). 이때 모성담론은 “현모양처”란 여성정체성을 강제하는 이론적 근거를 제공했다. 모성은 생물학적인 여성이 생물학적으로 담지하는 본능으로 이야기되며 행위자 외부에서 행위를 강제하는 도덕률로 작동했다. 이는 앞서 돌봄의 가치로 이야기했던 가치를 향유하면서 발현되는 윤리적가치(virtue ethics)와 다르다. 마찬가지로 측면에서 둘째, 돌봄과 애정을 나누는 관계는 일방적인 것이 아니다. 간혹, 재화와 서비스는 한 방향으로 흐를 수 있지만, 이때 향유하는 가치는 서로 나누고 발현시키는 가치다. 가령, 부모가 아이를 키울 때, 재화와 서비스는 주로 부모에게서 아이에게로 흐른다. 반면 애정의 가치는 부모가 재화와 서비스를 제공할 때 서로의 반응에 따라 발현되고 향유되는 가치다. 만약 부모가 화를 내며 제화와 서비스를 제공한다면, 물질적 가치는 전달되지만, 애정의 가치는 부모와 자녀 사이에 발현되고 향유되기 어렵다. 마찬가지로 노인이 된 부모에게, 자녀가 화를 내며 음식을 제공한다면, 이때 발현되는 애정의 가치는 없을 수 있다. 이렇게 돌봄과 애정의 가치란, 서로의 반응에 따라 더 많은 가치를 또는 더 적은 가치를 나누고 향유할 수 있다. 반면 모성담론에서 모성이란 사랑은 여성으로부터, 어머니로부터 흘러넘치는 일방으로 주는 가치일 뿐, 서로가 나누는 가치가 아니다.

한편, 각 영역에서 창출되는 가치는 상호 대체가능하지 않다. 돌봄 영역에서 이루어진 돌봄 노동의 물질적 가치를 환산해 증명해도, 그 물질적 가치를 다른 재화로 교환할 수 없다. 무엇보다 돌봄 영역에서 향유하는 가치는 돌봄/애정의 가치이지 물질적 가치가 아니다. 마찬가지로, 시장에서 비용을 지불하고 간호를 받을 때, 그 가치는 나를 애정으로 돌봐주는 가치가 아니다. 내가 돌봄이 필요할 때 이를 채울 상품을 살 수 있는, 즉 경제적 자유의 가치가 우선이다.

만약 내가 경제적 능력이 없다면, 필요한 돌봄을 제공받지 못하고, ‘필요의 감옥’에 갇히게 된다. 즉 자립하지 못해 자유는 상실된다. 물론 시장영역에서 돌봄제공자도 자신이 제공한 노동과 교환되는 화폐 획득이 목적이다. 육체적 삶의 필요를 스스로 채우고 자유의 가치를 향유하기 위해 하는 노동이다. 시장영역에서 돌봄은 선물로 제공하는 것이 아니다. 이렇듯 각 영역에서 창출되는 가치는 상호 대체가능하지 않다. 그러나 인간과 인간이 만나서 이루어지는 관계는 자로 재듯 분명하게 구분되긴 어렵다. 가령 돌봄시장에서 환자를 돌봐줄 노동력을 구입했을 때, 돌봄을 제공하는 사람과 환자 사이에 시나브로 관계가 형성된다. 만약 관계가 좋다면, 돌봄을 제공하는 사람은 자신이 받는 노동력의 대가보다 마음에서 우러나는 돌봄을 더 제공할 수 있다. 마찬가지로 환자는 돌봄을 제공하는 사람에게 개인적인 사정이 생겼을 때, 계약된 시간보다 일찍 퇴근하도록 배려해줄 수 있다. 또는 시장에서 맺는 계약관계가 자유로운 교환을 보장하기 위해선, 정치영역에서의 법·제도적인 보완이 (공정거래법, 독점규제 법 등) 필요하다. 이렇듯 각각의 영역은 일정정도 중첩되고 서로를 보완한다.

[그림 3]에서는 호네프가 구분했던 근대사회에서 타인의 인정을 획득하는 영역과 반 스타베런이 이론화한 인간의 경제행위가 창출하는 가치 영역을 통합했다. 먼저 호네프가 근대사회에서 타인의 인정을 획득하는 주도적인 영역으로 이야기했던 개인적 성취는 시장 영역과 대응되고, 이 속에서 개인은 자유의 가치를 향유한다. 이윤추구를 목적으로 하는 시장 영역에서 개인은 차지한 이윤에 따라 더 많이 혹은 더 적게 타인의 인정을 획득할 수 있다. 둘째, 근대사회에서 법은 정치영역으로, 이 속에서 재분배는 정의 실현을 목적으로 하고, 이를 통해 개인은 정의의 가치를 배우고 향유한다. 공적 가치를 위해 헌신한 개인은 명예를 얻고 이를 통해 타인으로부터 특별한 인정을 얻을 수 있다. 마지막으로, 친밀하고 사적인 영역인 사랑의 영역에서 개인은 돌봄과 애정을 선물로 증여하고(giving), 나누고, 향유한다. 이를 통해 개인은 있는 그대로의 자신을 긍정하고 사랑하는 자아정체성을 획득한다. 반 스타베런이 밝혔듯, 각각의 영역에서 창출되는 모든 가치와 이의 균형은 개인이 좋은 삶(good life)을 살기 위해 꼭 필요하다.



[그림 3] 인정 영역과 각 영역의 가치들

과도하게 시장에 잠식당한 일상의 삶, 이로 인한 저출산 현상이 만연한 한국사회에서는, 개개인이 이 세 가지 가치를 조화롭게 향유하고 있다고 보기 어렵다. 앞서 정성호(2009)는, 아이양육이 삶에서 중요하고 삶을 풍요롭게 한다고 느낄 때 출산력이 상승할 수 있다고 진단했다. 그러나 공동체 영역에서 돌봄과 애정의 가치를 나누며 향유하지 못했을 때, 그것의 중요성을 느끼기 어렵다. 오히려 삶에 대한 막연한 불안이 가중되는 상황에서 물질적 가치로 즉 시장에서 대체품으로 이를 채우려 할 수 있다. 혹셀드(Hochschild, 2012)의 “외주화된 자아(the outsourced self)”란 표현은 이를 잘 표현한다. 한때는 사적 삶의 부분이었던 것들(사랑, 우정, 아이양육 등)이 시장에서 상품으로 대체된다. 데이트하기 위해 연애향 수업을 수강하고, 인연을 찾기 위해 결혼정보 회사에 등록하고, 아르바이트생을 고용해 결혼식장 하객을 채우고, 아이양육은 좋은 보육시설에, 아이 생일잔치는 이벤트 회사에 맡기고, 바쁜 부모를 대신할 놀이교사를 고용한다. 그리고 이 사적 생활을 시장에서 구입할 돈을 벌기 위해, 사적인 삶 대신 다시 노동시장으로 달려간다.

이때 출산·양육에 드는 비용이 아이로 얻는 혜택보다 커 보인다면, 합리적 선택이론에 따라 출산을 기피하기 쉽다. 하지만 이를 개개인의 선택으로 보긴 어렵다. 신자유주의 시장체제로 변화하면서 개개인은 개인적 성취를 추구하기 위해 시장에서 높은 생산력을 가졌다는 것을 입증해야 한다. 시장에 잠식된 삶에, 자아실현, 개인적 선호에 대한 만족 등 탈물질적 가치는 뿌리내리기 힘들다. 양성평등의식이 높은 여성이 출산은 꺼린다는 해석은, 가족은 등한시한 채 자기이익만 추구하는 이기적 여성 담론의 다른 표현이다. 과도하게 일상이

시장에 잠식된 상황에서 일과 가족 사이 개인의 선호·선택을 이야기하는 것은, 슈퍼맨/슈퍼우먼만을 롤(role)모델로 선정하고 나머지를 실패자(loser)로 규정하는 담론을 생산했는지 모른다. 다시 말해, 이런 진단들은 부분적으론 현상을 설명하지만, 개인이 구조와 조응해 생성하는 행위선택 맥락을 고려하지 못했다. 그 결과 결혼·출산·양육을 포기하며 더 많은 물질을 추구하는 집단적 지향성(collective intentionality)을 개인의 취향 가치관의 문제로 호도했는지 모른다.

현 한국사회에서 저출산을 도출하는 행위선택 맥락은, 사적인 삶이 시장에 잠식당한 상황에서 개개인이 친밀하고 사적인 영역에서 타인으로부터 인정을 획득하기 어렵다는 점이다. 친밀하고 사적인 영역에서 있는 그대로의 나를 사랑하고 인정해주는 “me”를 껴안고 그대로도 괜찮은/좋은 나란 자아정체성을 획득하기 어렵다는 점이다. 돌봄/ 애정을 나누며 관계를 발전시키지 못한, 외주화된 부모를 만났던 관계에선, 있는 그대로의 나를 사랑스럽게 쳐다보는 눈빛을 경험하기 어렵다. 아이와 시간을 나누기보다 상품을 제공하기 위해 일에 달려갔던 부모는 아이와 애정과 사랑을 향유하는 경험이 부족하다. 경험하고 향유하지 못한 가치는 인지하기 어렵고 따라서 욕망하기 어렵다. 욕망하지 못하는 결혼·출산·양육의 가치를 사회적 의무로 강요할 순 없다. 단지 그 가치에 대한 욕망을 일깨울 무엇을 시작할 수 있을 뿐이다. 그리고 이 장에서 이루어진 친밀하고 사적인 영역에서 향유하는/할 수 있는 가치와 그 가치를 향유하면 획득할 자아정체성에 대한 논의가 그 시작이 되기를 기대한다.

V. 결론 및 논의

이 글에서는 현 한국사회에서 사회적 위기로 인식되고 있는 저출산 현상에 대해, 개인의 행위선택 맥락을 바탕으로 재고찰하고, 개인의 삶에서 친밀하고 사적인 영역이 차지하는 역할과 기능에 대해 이론적으로 논의했다. 이는 기존에 저출산 현상을 진단한 논의들이 다 각도로 엮인 원인들의 유기적 관계를 고려하지 못해 원인에 대한 일면적 해석에 그쳤다는 문제의식을 바탕으로 했다. 가령, 청년들을 연애·결혼·출산을 포기하는 삼포세대로 규정하며 경제적 어려움을 주된 원인으로 지목하기도 한다. 그러나 이런 원인 분석은 초기산업화 시기 전국가적 빈곤상황에서도 결혼·출산을 당연시했던 맥락을 설명하지 못한다. 마찬가지로, 젠더화된 도덕 발달이론은 여성이 가족 돌봄을 담당하고,

남성이 자율성 획득을 위해 사회 진출을 했던 현상을 해석하는데 유용했다. 그러나 이 이론으로 평등의식이 고양되는 시기 여성이 사회진출로 적극적으로 이동하는데 반해, 남성은 가족 돌봄 분담에 소극적인 현상을 해석하기 어렵다.

이에, 사회구조와 조응하는 개인의 상호작용을 개인의 자아정체성 획득 전략의 측면에서 고찰했다. 먼저 호네프의 이론에 따를 때, 개인은 타인의 인정을 통해 자아정체성을 획득한다. 그리고 타인의 인정을 얻는 기준은 근대사회에서 개인적 성취라는 가장 중요한 기준을 포함해 세 가지로 분화된다. 둘째, 전통으로부터 해방되는 근대적 자아를 획득하는 개인화(individualization)보다 타인과 구분되면서 동시에 사회에 뿌리내린 자아정체성 획득이란 개성화(individuation) 개념의 유효성을 논의했다. 이 두 이론적 논의를 바탕으로, 결혼·출산·육아의 회피라는 현 저출산 현상을 도출하는 개인의 행위선택을 개인적(직업적) 성취를 이루고 이를 통해 타인의 인정을 획득하려는 전략으로 해석했다. 이는 기존에 청년·여성들의 선택을 간혹 자기만을 위한 이기적 선택으로 비판했던 인식이 타당하지 않다는 것을 논박했다.

마지막으로 과도하게 시장에 잠식된 삶을 성찰하기 위해, 친밀하고 사적인 영역의 기능과 의미에 대해 이론적으로 논의했다. 이를 위해, 인간의 경제활동 영역을 시장으로만 제한하고 자기이익 추구를 경제활동의 유일한 이유로 여긴 주류경제학을 비판한 이론들을 고찰했다. 그리고 세 가지 경제활동 영역과 각 영역에서 창출되는 다양한 가치들을 논의한 반 스타베런의 이론과 호네프의 세 가지 인정영역을 통합했다. 이에 따라, 친밀하고 사적인 공동체 영역에서 개인은 돌봄/애정/사랑의 가치를 향유하며, 타인의 인정을 얻고 자아정체성을 확립함을 논의했다. 이는 시장영역에서 개인이 많은 성취를 이루었을수록, 정치 영역에서 더 많은 명예를 획득했을수록 타인으로부터 더 긍정적인 인정을 얻는 것과 비교해, 그대로의 자신을 인정하는 자아정체성을 획득한다는 의미가 있다. 또 반 스타베런이 밝혔듯이, 각 영역에서 창출되는 다른 가치들은(자유, 정의, 돌봄) 상호 호환가능하지 않다. 따라서 사적이고 친밀한 영역에서의 삶의 쇠퇴를 의미하는 저출산은, 개인이 일상에서 향유하는 자유와 돌봄 가치의 불균형을, 이로 인해 아리스토텔레스적 삶의 본질, 즉 좋은 삶(good life)에서 멀어짐을 의미한다.

기존의 논의와 다소 다른 접근방식으로 저출산 현상을 고찰한 본 논문은, 세 가지 측면에서 기존 논의에 기여한다.

첫째, 독립성과 자율성을 증진시켜 근대적 주체가 되는 개인화(individualization) 개념은 여성, 돌봄, 저출산과 관련해 주로 쓰인 개념이다. 그러나 이 개념은 전통은 구속을 근대는 해방을 의미해, 전통에 대해 부정적인 근대에 대해 낭만

적인 시각을 내포하고 있다. 또 사회란 행위자의 외부에 행위자와 관계없이 주어진 조건이 아니라는 점을 간과하고 있다. 사회란 행위자들의 행위로 구성되고 동시에 그 행위를 제한하는 조건이 되는 사회와 행위자의 상호작용을 간과한다. 때문에 그 상호작용에 내재한 행위자들의 주체성을 포함하지 못하는 개념이다. 이에 반해, 이 글에서 활용된 데이비스의 개성화(individuation) 개념은 타자성과 분리될 수 없는 자아를 포착해, 개인을 일면적으로 이해하는 것에서 벗어나게 한다. 특히 젠더연구와 관련해서, 자기이익 실현과 사회적 의무가 성별로 분리되어 추구되는 것으로 이해했던 젠더화된 도덕발달 이론의 한계를 드러냈다. 그리고 한 개인이 동시에 양쪽을 모두 추구하는 것을 분명히 했다. 따라서 인간은 누구나 이타적이며 동시에 개인적인 다면적 존재임을 인식해, 사회현상의 다층적 결합을 포착할 수 있게 한다.

이와 연관해 둘째, 개인의 행위선택을 구조와 타인과의 상호관계 속에서 해석한 것은 개개인의 행위선택이 뿌리내린 사회성을 분명히 드러냈다는 의의가 있다. 기존에 저출산과 관련한 개인의 행위선택은, 주로 경제적 조건으로 즉 구조의 문제로 환원되거나 이기심의 발현으로 협소하게 이해되었다. 무엇보다 행위선택을 개인적 수준의 기호(taste)로 해석해 과학적 학문적 연구 대상에서 제외시켰다. 또는 심리적 주제로 다루면서 구조와의 연관성을 주목하지 못했다. 이에 반해 이 글에서는 개인의 욕구와 이해가 사회적 규칙과 규범과 상호작용하면서 성찰·조정 되고 행위로 표출되는 '집단 지향성'에 대한 이해를 높였다. 이는 개인의 행위선택을 사회적 주제로 포착했다는 의미가 있다.

무엇보다 셋째, 이 글에서 밝힌 사적이고 친밀한 영역이 개인의 삶에서 차지하는 역할과 기능에 대한 논의는, 시장에 잠식되어서도 안 되고 국가권력에 의해 통제 당해서도 안 되는 '사적인 삶'의 필요성을 논의의 장으로 견인했다는 의미가 있다. 봉건적 신분제 사회에서 개인은 신분제 속 누구로 존재했다. 공동체가 기초적인 생활기반인 조건에서 개인으로 존재하긴 어려웠다. 때문에 개인과 사적영역의 탄생이 근대와 함께 태동했다고 여겨진다. 그러나 제1차 근대 시기는 법, 즉 정치영역에서 노동자·여성 등 집단적 정체성을 인정하고 제도화하는 시기였다. 이에 반해, 개개인의 일과 삶의 균형이 사회적 의제로 제기되는 현 후기근대에서 어쩌면 개인과 사적인 삶은 비로소 논의되기 시작했다. 이런 측면에서 사적이고 친밀한 영역에서 돌봄/애정의 가치 향유, 이를 통한 자신 그대로의 자아정체성 획득에 대한 이글의 논의는 유의미하다. 즉 집단적 정체성과 별개인 타인과 구분되는 나, 개인성에 대한 논의의 시작이라 할 수 있다.

기존의 논의와 다소 다른 접근방식으로 저출산 현상을 고찰한 이 글은 몇

가지 한계를 지닌다. 우선, 이론과 실재는 언제나 꽤 어긋난다. 즉 사적이고 친밀한 영역에서 향유하는 돌봄과 애정의 가치를 과도하게 시장에 잠식당한 삶의 한복판에 있는 행위자들이 인식·인정하기 어려울 수 있다. 이는 곧 경험적 연구의 필요를 제기한다. 상호소통하며 서로 보완하는 경험적 연구와 이론적 논의를 통해 사회적 현상은 더 분명하게 인식되고 이때 비로소 대안적 방식에 대한 논의가 가능할 것이다. 둘째, 개인의 행위선택의 주체성을 포착하는 것이, 자칫 젠더관계에서 여전한 가부장제의 습속과 권력관계를 가릴 수 있다. 그리고 권력관계 때문이든, 문화적 습속이든, 불평등한 가사/돌봄 노동 분담은, 사적이고 친밀한 영역에서 향유할 수 있는 가치를 볼 수 없게 만드는 또 하나의 원인이다. 동의하지 않은 개인에게 불평등하게 분담되는 노동은 강제노동에 가깝다. 그리고 강제노동으로 물질적 가치는 생산할 수 있지만, 돌봄 애정이란 정서적 가치는 생산할 수 없기 때문이다. 셋째, 개인의 행위선택에서 사회성을 포착했다 하더라도, 이를 다시 정책적 논의로 실현가능한 대안을 만들어 개인의 행위선택의 변화를 꾀하기엔 한계가 있다. 그럼에도 현 한국사회 저출산 현상을 사회적 위기나 개인의 의무가 아닌 개인의 자아정체성과 개개인의 삶과 연관해 이해할 수 있는 이론적 틀을 마련했다는 의미가 있다.

참고문헌

- 강희경(2005). “‘건강가정’담론의 불건강성”. *경제와사회*, 155-178.
- 권태희(2006). “여성 무급가사노동의 경제적 가치평가”. *한국여성경제학회 학술발표논문집* 1-20.
- 경향신문(2019.1.5.). “출산을 줄였다고? 2030 혼인가구는 늘었다” <http://www.khan.co.kr/>에서 2019.1.5. 인출
- 길리건, 캐롤(1997). *다른 목소리로*. 허란주(역). 서울: 동녘. (Gilligan, C. *In a different voice*. Harvard University Press, 1993)
- 김경일(2012). *근대의 가족, 근대의 결혼: 가족과 결혼으로 본 근대 한국 의 풍경. 푸른 역사*.
- 김영미(2018). “저출산·고령사회 기본계획에 대한 젠더 분석”. *비판사회정책*, (59), 103-152.
- 김정희(1993). “한국주부의 가사노동시간과 경제적 가치 평가”. *대한가정학회지*, 31(4), 37-51.
- 김현주(2007). “1950년대 여성잡지 [여원]과 ‘제도로서의 주부’의 탄생”. *대중서사연구*, 13(2), 387-416.
- 김혜영(2018). “친밀성의 위기와 저출산: 가족정책과 인구정책의 교차성”. *보건복지포럼*, 261, 35-49.
- 신경아(2013). “시장화된 개인화와 복지 욕구 (welfare needs)”. *경제와사회*, 98: 266-303.
- 심영희(2013). “개인화의 두 유형에 관한 연구”. *사회와이론*, 277-312.
- 아시아경제(2019.1.7.). “굳이 연인에서 부부로?... 결혼할 이유가 없어요” <http://www.asiae.co.kr/news/>에서 2019.1.7. 인출
- 윤홍식(2011). “가족정책, 복지국가의 새로운 역할: 보편성과 다양성에 대한 요구”. *한국가족복지학*, 33, 5-35.
- 이동욱(2018). “‘사람 중심’ 저출산정책 패러다임으로의 변화”. *보건복지포럼*, 261, 2-5.
- 이재경(2005). “공·사 영역의 변화와 ‘가족’을 넘어서는 가족 정책”. *여성연구*, 137-164.
- 임광국(2018). “저출산 문제와 가족이데올로기”. *교육비평*, (42), 92-117.
- 정성호(2018). “저출산 대책의 패러다임 전환에 대한 비판적 검토”. *공공사회연구*, 8(2), 36-64.
- 정성호(2009). “저출산에 관한 이론적 접근”. *한국인구학*, 32(2), 161-183.

한인영 & 홍선희 (2011). “여성의 성역할인식이 우울에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 여성*, 16(4), 477-498.

헤럴드경제(2018.9.10.) ““나 잘살려고 애 안넣는다고?”.. 한국당에 붙난 청년들”
<http://biz.heraldcorp.com/>에서 2018.9.10. 인출

Banks, M., & Milestone, K. (2011). Individualization, gender and cultural work. *Gender, Work & Organization*, 18(1), 73-89.

Barstad, A. (2014). Equality is bliss? Relationship quality and the gender division of household labor. *Journal of Family Issues*, 35(7), 972-992.

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

Chang, K. S. (2010). *South Korea under compressed modernity: Familial political economy in transition*. Routledge.

Chang, K. & Song, M. (2010). The stranded individualizer under compressed modernity: South Korean women in individualization without individualism. *The British journal of sociology*, 61(3), 539-564.

Conlon, C., V. Timonen, G. Carney, & T. Scharf (2014). Women (re) negotiating care across family generations intersections of gender and socioeconomic status, *Gender & Society* 28(5): 729-751.

Davis, J. B. (2003). *The theory of the individual in economics: Identity and value*. Routledge.

Davis, S. N., & Wills, J. B. (2014). Theoretical explanations amid social change: A content analysis of housework research (1975-2012). *Journal of Family Issues*, 35(6), 808-824.

Dawson, M. (2012). Reviewing the critique of individualization: The disembedded and embedded theses. *Acta Sociologica*, 55(4), 305-319.

Denzin, N. K. (1969). Symbolic interactionism and ethnomethodology: A proposed synthesis. *American Sociological Review*, 922-934.

- Elshtain, J. B. (1993). *Public man, private woman: Women in social and political thought*. Princeton University Press.
- Fordham, M. (1958). Individuation and ego development, *Journal of Analytical Psychology* 3(2): 115-130.
- Fraser, N., & A. Honneth (2003). *Redistribution Or Recognition?: A Political-Philosophical Exchange*. Verso.
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. New York: Three Rivers Press.
- Fredrickson, B. (2013). *Love 2.0: How our supreme emotion affects everything we feel, think, do, and become*. Avery.
- Gerson, K. (2002). Moral dilemmas, moral strategies, and the transformation of gender: Lessons from two generations of work and family change. *Gender & Society*, 16(1): 8-28.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322-335.
- Himmelweit, S. (2000). *Inside the household: from labour to care*. Palgrave Macmillan.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Hochschild, A. R. (2012). *The outsourced self: What happens when we pay others to live our lives for us*. Metropolitan Books.
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*. Mit Press.
- Klamer, A. (2017). *Doing the right thing: A value based economy*. Ubiquity Press.
- Koo, E. J. (2018). "Where is the value of housework?" Re-conceptualizing housework as family care activity. ISS PhD Theses. Erasmus University Rotterdam.
- Mead, G. H. (1967). *Mind, Self & Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. C.W. Morris (ed) University of Chicago Press.
- Miranda, V. (2011). *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*. OECD Publishing.
- Ochiai, E. (2014). Leaving the West, rejoining the East? Gender and family in Japan's semi-compressed modernity. *International*

- Sociology*, 29(3), 209-228.
- OECD (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris: OECD
- OECD (2015). *How's Life? 2015*. Paris: OECD
- OECD (2013). *How's Life? 2013*. Paris: OECD
- Polanyi, K. (2001). *The great transformation*. Boston: Beacon press.
- Tronto, J. C. (1987). Beyond gender difference to a theory of care. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 12(4), 644-663.
- Van Staveren, I. (2001). *The values of economics: An Aristotelian perspective*. Psychology Press.
- Van Staveren, I. (2007). Beyond utilitarianism and deontology: Ethics in economics. *Review of Political Economy*, 19(1): 21-35.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.
- Yoon, Ja-Young. (2014). Counting care work in social policy: Valuing unpaid child-and elder care in Korea. *Feminist Economics*, 20(2): 65-89.

Abstract

Re-recognition of low-birth-rate: the values in the private familiar sphere

Eun Jung Koo*

This paper has two aims. First is to re-interpret the phenomenon of low-birth-rate by understanding the mechanism of behaviour choice. Second is to theorize the values people enjoy/able to enjoy in their private familiar sphere. To do so, this study initially focuses on the behaviour choice of avoiding marriage/ childbirth/ childrearing. The conventional explanations for such behaviour (economic difficulty, increase of gender equality ideology, and individualization) have failed to interpret the high birth rate during the period of severe poverty in the early modern time and why individualization leads to pursuit of career over caring for family. Thus, in order to understand the mechanism of behaviour choice in the interaction between actors and structures, this paper studies Honneth's theory of recognition and the concept of individuation (separating self from others while being simultaneously embedded in the society) in behaviour economics. By doing so, in the context of Korean society where individual achievement is the central method of receiving recognition, the behaviour of avoiding marriage/ childbirth/ childrearing is a strategic decision aimed towards attaining the self through individual/occupational achievement. Third, in order to analyze the function and purpose of private familiar sphere in individuals, I integrate the three spheres of economic activities and their respective values identified by Van Staveren, with Honneth's three areas of recognition. At this point, unlike other spheres where the recognition fluctuates due to gain/loss in the market or honour/dishonour in the politics, individuals are able to flourish through recognition of oneself 'being itself' while sharing and enjoying care/affection/love in private familiar sphere. Drawing upon hitherto discussion, the discourse about low-birth-rate starts, not from the insight of social crisis, but rather from how individuals are able to conceptualize oneself through enjoying the value of care/affection. The value of this paper lies in capturing 'the social' in individual behaviour choice by reconsidering the behaviour

* Research Fellow, Research Institute of Social Science, Sungkonghoe University

choice as a collective intentionality (from the traditional understanding of it as an individual preference).

Keywords : low-birth-rate, individuation, individual achievement, recognition, self-identity, collective intentionality.

산재근로자의 직업복귀 성과와 젠더 특성에 관한 종단 연구*

이정화**

초 록

본 연구는 산재근로자의 직업복귀 경로와 성과를 젠더 관점에서 들여다보았다. 노동을 매개로 작동하는 산재보험제도는 복지국가의 다양한 젠더 관계의 교차점임에도 불구하고 젠더 관점의 연구가 소극적인 편이다. 이에 본고는 직업복귀 성과를 직업복귀 이행, 임금소득, 직무 만족도의 세 가지 차원으로 정의하고, 산재보험패널조사의 1~5차년도 종단데이터를 사용하여 직업복귀의 과정 속에 가려진 젠더의 특성을 보다 명료하게 드러내고자 하였다. 분석 결과 여성 산재근로자의 경우 요양 종결 후 5년간 직업복귀 이행(①)에 있어서 과거 재해가 발생하였던 당시의 요인에 의해서 지속적으로 영향을 받으며, 재해 특성으로 인하여 여성 산재근로자 내에서 격차와 균열이 발생하는 모습을 드러내었다. 임금소득의 변화(②)에 대해서는 공통적으로 개인·가구 및 일자리 특성의 요인들이 유의하였다. 한편 직업복귀의 질적인 성과를 측정하는 '직무 만족도(③)'에서는 여성과 남성 산재근로자에서 공통적으로 재해를 통하여 포착되는 특성이 여전히 산재근로자의 일자리에 대한 만족도를 제약하거나 통제하는 메커니즘을 보여주었다. 이상의 결과를 통하여 산재근로자의 종단적인 직업복귀 성과에는 젠더 특성이 존재함을 실증하였고, 산재근로자의 성별 간 차이를 고려한 젠더 인지적 연구 및 정책 수립의 필요성을 논증하였다.

주제어 : 산재보험, 산재근로자, 젠더, 노동시장 복귀, 직업복귀, 직무 만족도

* 본 연구의 내용은 연구자의 견해이며 기관의 공식적인 입장이 아님을 밝힘.

** 근로복지공단 근로복지연구원 책임연구원(jeong0112@kcomwel.or.kr)

I. 서론

흥미롭게도 산재보험제도권에서 성(gender)은 학술연구와 정책 분야에서 중요한 관심을 받지 못하였다. 풍부한 연구 성과가 축적된 사회보장제도의 여러 영역들과 달리 산재보험 분야는 젠더 연구가 상당히 소극적으로 진전된 편이다. 노동시장에서의 젠더 특성을 축으로 이루어지는 무수한 논의들을 고려할 때에도, 노동시장 참여의 과정에서 발생하는 사건인 산업재해와 노동시장 복귀에 대한 성인지적 접근은 아직까지 찾아보기 어려운 단계이다.

사회의 구조이자 관계로서의 젠더는 노동시장, 그리고 맞물린 복지국가 체계에서 핵심적인 축으로 기능한다(안숙영, 2012; Orloff, 2009; Rein, 1985; Sainsbury, 1996; Pascall & Lewis, 2004). 노동을 매개로 작동하는 산재보험제도는 복지국가 및 사회권과 젠더(Orloff, 1993; Sainsbury, 1996), 사회보험과 젠더(석재은, 2012; 홍승아·마경희·최인희, 2013), 노동시장과 경제체제의 변화와 젠더(신경아, 2014; Ferguson, 2013), 나아가 유급노동 및 돌봄노동과 가족(안숙영, 2012), 계급과 젠더의 관계(김영미, 2010; 배은경, 2009; O'Connor, 1993) 등 다양한 영역에서 생겨나는 젠더 관계들이 축적되는 공간으로 재해석할 수 있다. 동일한 맥락에서 산재근로자의 젠더 특성은 개별 노동자로서의 특성과 산업재해로 인하여 보유하는 특질의 혼합체이자, 개인의 유급노동 및 직업생활과 그에 연관된 거시적인 환경을 엮어내는 결과물이다.

노동시장의 젠더 특성은 노동시장 참여와 고용의 양상, 임금, 고용조건, 직종 등 여러 영역에서 확인된다(신경아, 2016; 허은, 2013). 시간제 고용, 성별직업분리, 비정규직, 노동조합 등 노동시장의 주요 쟁점들을 분석한 신경아(2016)는 한국 노동시장의 분절이 여전히 성별 분절과 중첩되어 여성의 저위성을 지속시키는 현실을 지적한 바 있다. 이러한 성별 분리구조와 격차는 노동시장과 연동하는 복지제도의 젠더 특성을 만들어낸다. 사회보험의 대표적인 예로는 공적연금제도에서 남성이 개별연금 수급자, 여성은 파생연금 수급자로 배분되는 흐름을 떠올릴 수 있다. 물론 산재보험제도는 수급권 형성의 과정, 현금 급여와 현물급여가 혼합되는 방식 등으로 인해서 동일한 맥락으로 살펴보기에는 다소 무리가 있다. 하지만 사회보장제도가 각각의 체계를 가지고 작동하는 경로에서 노동시장과 젠더가 큰 갈래를 구성하고 있다는 공통분모를 인식하게 된다.

이러한 논증과 현황들을 통하여 산재보험제도에도 젠더라는 분석의 틀을 사

용해서 가려낼 수 있는 특성이 존재한다는 점을 짚어볼 수 있다. 산재보험은 1·2차 산업에서 주로 발견되는 육체적 재해에 무게를 두어 왔으므로, 그동안 여성은 재해가 발생하더라도 업무상 재해 승인을 받을 수 있는 개연성이 낮은 산업 분야 또는 직종에 종사한다는 점에서 비중 있게 다루어지는 정책 대상이 아니었다. 하지만 전체 재해자 중 남성이 80% 가량에 달하는 점을 고려할 때, 기존의 연구들의 결과는 일반적인 재해자의 특성이라기보다 남성 재해자의 특성이라는 설명을 덧붙여도 과도한 해석이 아닐 것이다. 또한 일터에서의 사고·질환과 ‘업무상 재해’ 사이의 간단치 않은 관계, 접근하기 어려운 자료 등도 산재보험의 젠더 연구가 미진한 현실을 누적시키고 있다.

이에 본 연구는 산재보험제도에 내재된 젠더 특성에 관한 인지와 논의의 필요성에서 출발하며, 산재근로자를 통해서 개인·노동시장·산재보험제도 간의 관계를 젠더의 시각으로 읽어보았다. 산재근로자의 다양한 행태 중에서도 직업복귀(Return-to-Work)에 초점을 맞추고, 여성과 남성의 산재근로자를 분리하여 각각의 산재근로자 집단에서 종단적으로 형성되는 젠더 특성을 포착하고자 한다. 성별로 분리한 산재근로자의 직업복귀 모습에는 개인 차원의 요인과 노동시장 구조, 산재보험제도의 역할이 자리하고 있다. 여기에 젠더를 관통시켜 심도 있고 차별화된 논의를 전개하였다.

II. 제도 및 선행연구 검토

1. 산업재해 현황과 산재보험의 젠더 특성

산업재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망으로 정의한다. 최근 3년간의 「산업재해현황분석」(2015~2017년) 자료에 의하면, 매년 9만 명 내외의 재해자(업무상 사고·질병·사망)가 발생하는 추세이다(‘15년 9만 129명, ’16년 9만 656명, ’17년 8만 9,848명; 각 연도별). 성별로는 남성 산재근로자가 80% 가량, 여성 산재근로자는 약 20%의 비중을 차지한다(‘15년 20.0%, ’16년 20.0%, ’17년 21.1%, 여성의 비율). 연령대로 살펴보면 여성의 경우에는 50대 및 60대의 비율이 높고, 전체 및 남성 산재근로자에서는 비교적 고루 분포한다. 요양기간에서도 다소 차이가 있는데, 여성 산재근로자의 경우 ‘3개월 미만’ 해당자가 45%를 상회하는 추세이다. 또한 산재보험의 업종별 자료를 살펴보면 여성의 경우 ‘기타의사업’의 비율이 70% 이상으로 높

은 반면, 남성 산재근로자의 ‘기타의사업’ 비율은 20%대에 머무르며 ‘제조업’·‘건설업’은 각기 30%를 넘어선다. 이와 같은 산재근로자의 개괄적인 현황을 통하여 산재근로자의 성별을 분리하였을 때 드러나는 격차와 함께, 여성보다 남성 산재근로자의 여러 경향들이 전체 산재근로자의 분포와 유사함을 확인할 수 있었다. 이는 젠더 특성을 구분하지 않은 연구가 남성의 특성이 주를 이루는 젠더 편향된 연구로 머무를 수 있다는 우려를 뒷받침하며, 젠더 관점의 필요와 의미를 다시 한 번 설명한다.

한편 상기의 자료들을 이해하기 위해서는, 노동의 과정에서 발생하는 사고가 업무상 재해로 승인을 받는 연결고리에도 젠더 간의 격차가 녹아 있음을 유념할 필요가 있다. 산재보험제도에 대한 평가와 비판을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 업무상 재해에 대한 인정범위가 엄격하므로 재해자가 사각지대에 놓일 가능성이 높다(김상호 외, 2014:83-118). 또한 김경하(2012), 박은주(2012), 이경희(2010), 정진주·김형렬·임준(2011) 등에서 지적하듯 작업도구를 사용하는 육체노동자 중심의 업무상 재해에 주목하여 직업성 질환, 정신질환 등은 직업성 질병으로 인정을 받는 비율이 낮은 편이다. 둘째, 대기업 종사자나 상용직 종사자와 같이 노조의 조직력에 의해서 보호를 받거나 안정적인 고용조건을 접하는 노동자일수록 재해가 발생했을 때 업무상 재해자로 승인을 받을 개연성이 높아진다고 본다(강동욱, 2017; 권순식, 2016). 노조의 조직력과 그로 인해서 생겨나는 노동자 보호 중심의 조직문화가 재해 발생 시의 신고를 돕고 노동자로 하여금 관련된 정보들을 인지할 수 있도록 지원하기 때문이다. 하지만 김우영·권현지(2016)는 이 같은 노조의 재해율 효과가 존재하는 것을 인정함에도, 사업장의 위험도나 육체적 노동의 집중도 등 사업장 고유의 특성을 고려한다면 노조의 역할은 그리 크지 않을 것으로 보고 있다. 그럼에도 노조의 역할이나 노조가 기능하는 사업체의 특성을 감안할 때, 노조의 성차는 산재보험제도권의 젠더 격차에 일부 설명을 제공할 수 있다. 셋째, 산재보험의 적용범위에 의하여 제도권으로부터 제외되는 노동자 범위가 넓다는 비판들이 있었다. 2018년 상시근로자 1인 미만 등 여러 개정들을 통하여 적용범위가 확대되었으므로 이 같은 한계점은 상당부분 해소될 전망이다. 한편 특수형태 근로종사자는 그간 적용·징수의 사각지대를 보완할 수 있는 수단으로 기능하여 왔다. 다만 근로기준법을 따르기 때문에 근로자성이 모호하고, 일부 업종에 국한되며, 보험료 납부에 대한 책임이 노동자에게 남아있는 점 등은 개선이 필요한 사항이다(박은정, 2015; 오중은, 2014). 넷째, 적용범위의 확대에도 불구하고 재해가 발생하였을 때 업무상 재해 신청에 대한 조직문화, 업무관련성 입증을 비롯한 절차상의 어려움, 산재 신청 관련 정보에 대한 접근성 등은

여전히 장벽으로 남아 있다(박은주, 2012; 정진주·김형렬·임준, 2011; 홍승아·마경희·최인희, 2013).

이와 같은 쟁점들은 산재보험제도의 젠더 특성을 형성하는 배경이 된다. 여성은 육체노동보다는 감정노동 등 정신적 노동에 종사하는 비중이 크고, 육체노동을 수행하더라도 떨어짐·끼임 등 증상의 사고보다는 근골격계 질환과 같이 반복적인 활동과 점진적으로 질환이 축적되는 일에 종사하는 경우가 많다. 또한 비정규 일자리나 사회적 보호가 취약한 일자리에 분포하는 비율이 높은 등, 산재보험제도권에서 남성보다 취약한 지위에 놓여 있다. 특수형태근로종사자를 통하여 여성에 대한 안전망을 확장시켰다는 점에서는 의의가 있지만, 이로 인한 실효성은 제한적이라 볼 수 있다. 이처럼 산재보험 전반의 과정에서 발견되는 남성 노동자 중심의 체계(홍승아·마경희·최인희, 2013)는, 보상·요양·재활로 시행되는 정책 과정과 정책대상자 집단의 젠더 격차로 이어진다.

2. 산재근로자의 직업복귀와 젠더 특성

산재근로자의 직업복귀(직장복귀)는 산재근로자 개인과 제도·사회환경 요인들의 복합적인 작용에 의한 결과물이다(이정화, 2017: 391-392 참조). 재해가 발생하기 이전의 산재근로자의 고용조건, 개인 특성, 장애등급 등 재해와 관련한 특성, 공공서비스 등을 주된 영향 요인으로 꼽는다.

직업복귀의 성과를 평가하는 주요 기준들로는 직업복귀의 성취(이운진·이다미, 2015), 원직장으로의 복귀(양재성·오순복·임성수, 2012; 이승렬·이승욱, 2016), 임금(박수경, 2012), 안정적인 근로조건과 고용유지(최근호·서용무·유동희, 2015; 한기명·이민아, 2017; Wasiak, 2007; Young, 2010) 등이 있다. 한편 산재근로자가 본인의 일에 얼마나 만족하는지를 살펴볼 수 있는 직무만족도(job satisfaction)는 그간 심도 있게 다루어지지 않은 주제이다. 이웅·엄명용(2016), 이은혜·이현실·양지안(2017) 등은 일자리에 대한 만족도가 일을 둘러싼 환경과 직업에의 적응도를 의미하며, 이를 통해서 조직의 생산력과 성과를 높일 수 있는 것으로 설명하였다. 산재근로자의 자질이나 적성을 충족하는 일자리의 적합성(job suitability)도 함께 고려해야 더욱 발전된 직업복귀를 성취할 수 있을 것이다(Young, et. al., 2005).

이러한 연구들을 바탕으로 산재근로자의 젠더 특성을 고려하여 논의를 전개시킬 수 있다. 오늘날에도 한국 여성의 노동시장 참여는 M자 곡선을 유지하고 있으며(곽현주·최은영, 2018), 여성의 유급노동은 무급노동과의 관계에 의해

서 조율되기 때문이다(안숙영, 2012). 산재근로자의 연령대를 고려할 때 중년층의 노동에 관한 연구들을 참고하는 것은 의미가 있다. 최영·심경수(2014)에 의하면 중·고령층 여성의 돌봄노동(노부모 부양)은 경제활동참여는 영향을 미치며, 무급가족종사자 형태로의 취업을 유인할 수 있다. 유급노동시장에 참여하더라도 ‘성별화된 연령차별(gendered age discrimination)’ (서미경, 2012:205 참고)을 경험하며, 저학력 경향이 짙은 고연령 여성은 성별·직업별·계층별로 분리된 노동시장에서 유리한 위치를 점하기도 어렵다(허은, 2013). 그러나 돌봄노동의 부담을 상대적으로 많이 떠안는 여성에게는 비정규의 주변적 일자리가 좋은 취업으로 받아들여질 수 있으며, 안미영(2018)은 이러한 맥락에서 시간제 근로를 젠더화된 권력관계를 개선하는 자원으로 제시하였다. 하지만 산재근로자의 직업복귀라는 맥락에서 볼 때, 낮은 수준의 노동자 지위는 재해와 결합 시 더욱 하향화되며 취약한 노동조건에 위치할 가능성을 의미한다는 양면성을 갖는다.

한편 산재근로자의 노동시장 복귀를 지원하는 제도로는 대표적으로 근로복지공단 재할서비스가 있다. 전문적인 직업복귀 지원프로그램의 개입은 산재근로자가 용이하게 그리고 적절한 시간과 과정을 거쳐 원활한 직업복귀를 성취할 수 있도록 보조하고(Shaw et al., 2008; Williams, 2003), 개인이 노동시장의 구조적인 틀을 벗어날 수 있도록 돕는다(이정화, 2017). 재할서비스는 크게 직업재할서비스·사회재할서비스·의료재할서비스로 구성되며 내일찾기 서비스와 같이 산재근로자의 필요에 따라 다양한 서비스를 묶어서 제공하는 방식이 있다. 재할서비스와 같은 현물급여는 현금급여보다 복잡하고 성격을 달리 하는 성별 분배의 메커니즘이 작용할 것으로 생각된다. 기본적으로 재할서비스의 특성이나 산재근로자의 분포를 감안하면 대체적으로 이용자 중 남성이 우세할 것으로 유추되며, 현재 공개된 자료로는 재할서비스 이용자의 성별 현황을 파악하기 쉽지 않은 실정이다. 이에 관한 논의는 본고의 범위를 벗어나므로 생략하나 추후 면밀히 짚어볼 필요가 있는 문제로 여겨진다.

Ⅲ. 연구모형 및 분석 자료

1. 분석자료 및 분석 대상

분석에 사용한 자료는 근로복지연구원에서 실시하는 산재보험패널조사(PSWCI)의 제1차 코호트 1~5차년도('13~'17년 조사) 패널데이터이다. 이는 2012년 1~12월 중 요양을 종결한 산재근로자 82,493명의 모집단에서 추출한 2,000명을 본표본으로 구축한 자료이다. 해당 자료는 산재근로자에 특화된 문항을 통하여 5년 간의 시계열 조사를 진행하므로, 산재근로자의 사회경제적 상황을 심층적으로 살펴보고 산재보험제도의 효과성을 추정하는 연구에서 유용하게 활용할 수 있는 자료를 제공한다. 이 데이터를 활용하여 요양을 종결한 이듬해부터 5년 간 산재근로자의 사회경제적 특성과 변화가 어떠한 양상으로 이루어지는지를 다양한 차원으로 이해할 수 있다. 분석 대상은 산재보험패널 조사의 1~5차년도 조사에 모두 참여하였고 재해 발생 당시에 임금근로자였던 산재근로자 중 이상치를 제거한 1,499명이다. 분석에 사용한 프로그램은 STATA version 14.0이며, 가중치는 적용하지 않았다.

2. 분석 방법 및 연구모형

연구에서 직업복귀 성과를 측정하는 시간적 범위는 요양을 종결한 이듬해부터 5년이며, 독립변인이 위치하는 시점은 재해가 발생한 당시부터 시작된다. 연구의 모형은 직업복귀에 관한 기존 연구들을 바탕으로 산재근로자 개인과 가구의 특성, 재해가 발생한 일자리의 특성과 재활서비스를 고려하였다. 직업복귀 성과로는 직업복귀 성취 여부를 설명하는 직업복귀 이행과 임금소득, 그리고 직업복귀의 질적인 성과를 대표할 수 있는 직무 만족도를 설정하였다. 패널회귀분석은 패널자료의 종단 변화를 살펴보기에 용이한 분석 방법이다. 본 연구에서는 산재근로자의 직업복귀 성과 추정의 모형으로 패널로짓('직업복귀 이행' 추정), 패널회귀모형('임금소득' 추정), 패널 순서형 프로빗('직무만족도' 추정)을 사용하였다.

변수의 구성은 다음과 같다. 통제변인의 큰 영역은 개인 특성, 직업복귀 후 일자리 특성, 업무상 재해, 가구 특성, 재활서비스로 구분하였다. 개인 특성에는 연령, 혼인 상태, 교육수준, 장애인 등록 여부, 업무수행능력을 포함한다.

‘업무수행능력’은 업무상 재해가 발생했을 당시 본인의 업무수행능력을 10점으로 가정할 경우, 각 조사 시점에서 본인의 업무수행능력에 대한 평가 점수를 의미한다.

재해 특성에는 재해의 유형(사고 및 질병), 요양기간, 장해등급, 재해 발생 당시의 종사상 지위와 산업·직업이 포함된다. 이 때 ‘산업’은 앞서 살펴본 현황과 같이 산재근로자의 분포가 높은 ‘기타의 산업’을 준거값으로 설정하여 더미 변수를 형성하였다. 산재보험패널조사에서 한국표준산업분류 기준을 사용하여 조사한 패널데이터의 값을, 산재보험 업종별 분류에서 정의하는 ‘기타의 산업’과 매칭하여 가능한 근접한 분류값을 사용하였다. 직종은 여성의 종사율이 높은 이른바 핑크 칼라(pink collar) 직종, 즉 사무직·서비스직·판매직을 준거값으로 설정한 더미 변수를 사용하였다. 이로써 해당 직종에 종사하는 남성 및 여성 산재근로자의 특성을 비교함으로써, 이 직종의 특성들이 여성에 의한 효과인지 또는 직종에 의한 효과인지를 보다 구체적으로 확인할 수 있다.

직업복귀 후 일자리의 특성에서는 직업복귀 이행 및 임금소득, 종사상 지위 등 직업복귀 이후의 고용 특성을 포착하는데, 이 중 직업복귀 이행과 임금소득은 추정 모형에 따라 직업복귀 성과를 측정하는 변수인 동시에 직무 만족도의 추정 시 통제변인으로 투입하기도 한다. 또한 산업 및 직업 변인의 구성과 정의는 앞서 기술한 내용과 동일하다. 가구 특성에는 가구원 구성에 관한 항목, 거주 지역과 주거지 소유 형태, 그리고 소득·지출 등 가구 경제와 관련한 변인들을 사용하였다. 이 때 부양 부모(본인 또는 배우자의 부모) 변수를 통해서 가구 내 돌봄노동의 부담을 통제하였다.

이 중 ‘산재보험급여 비율’은 가구 소득 대비 산재보험 휴업급여·장해급여 등 산재근로자에게 지급되는 급여의 비율을 구한 값이다. 마지막으로 근로복지공단에서 산재근로자에게 제공하는 재활서비스를 직업재활서비스 및 사회재활서비스로 구분하였다. 이는 2012년 말일을 기준으로 취합한 재활서비스의 이용 이력을 의미하며, 근로복지공단에서 제공하는 행정자료를 제공하는 데이터이다.

종속변인은 직업복귀 성과로 정의하며, 이에 속하는 요인은 직업복귀 이행과 임금소득 및 직무만족도로 구성한다. 직무만족도는 산재보험패널조사에서 일자리와 관련한 질문 중 ‘①현재 하고 있는 일은 나의 교육수준과 비교하여 수준이 낮다’(교육수준 대비 만족도), ‘②현재 하고 있는 일은 나의 기술수준과 비교하여 수준이 낮다’(기술수준 대비 만족도), ‘③현재 하고 있는 일에서 배운 지식이나, 기능은 동일 직종의 다른 일자리에 들어갈 경우 유용하다’(일자리 경험의 유용성)의 3가지 질문에 관한 응답을 사용하였다. 해당 변인으로 개별

산재근로자의 특성에 따른 직업복귀의 질적인 성과를 입체적으로 설명할 수 있다. 직무 만족도는 크게 조직에 대한 평가와 자신이 맡은 일에 대한 평가 내지는 반응으로 구성되며(곽현주·최은영, 2018:109-110 참고), 본고에서 다루는 경우는 후자에 해당한다. 이상의 상세한 변수의 구성과 내용은 <표 1>과 같다.

이 연구의 자료는 문항의 응답 시점을 기준으로 구성하였다. 재해 발생(이전)의 시기에 해당하는 업무상 재해 특성은 과거에 이미 발생한 사건으로서 불변하는 변수이고, 그 외 변수들은 요양 종결 연도('12)부터 직후 5년('13~'17) 동안에 매년 수집된 정보이다. 또한 종속변수인 직업복귀 성과 역시 요양을 종결한 후 '13~'17년에 매년 응답한 값이다. 이와 같이 특정한 시계열 기간 동안 독립변인의 변화가 직업복귀 성과의 변화에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 중단분석을 진행하였다. 이 연구는 '직업복귀 성과'를 직업복귀 이행, 임금수준, 직무만족도(교육수준 대비, 기술수준 대비, 재취업 시 유용성)으로 달리 접근하여 추정하고 결과를 비교하는 것이 주요한 목적이기 때문에, 독립변수의 구성과 영역은 가능한 일관된 조건으로 유지하였다. 첫 번째로 '직업복귀 이행'(①) 분석의 단계에서는 개인 특성, 업무상 재해 특성, 직업복귀, 가구특성, 재활서비스 영역에 해당하는 변인들을 통제하였다. 이어 '임금소득'(②)과 '직무 만족도'(③) 분석에서는 독립변인 영역에 '직업복귀 특성'의 요인들도 함께 투입하였다.

<표 1> 변수의 구성

(단위: 개별 단위)

영역	변수명		변수값	자료 형태
개인 특성	연령		1=30대 이하, 2=40대, 3=50대, 4=60대 이상	종단
	혼인 상태		1=기혼, 0=미혼, 이혼, 사별	
	교육수준		1=대학교 졸업(전문대 포함) 이상, 0=고등학교 졸업 이하	
	장애인 등록 여부		1=등록함, 0=등록하지 않음	
	업무수행능력 ^{a)}		0~10점	
재해 특성	업무상 재해 유형		1=사고, 0=질병	고정
	요양기간		1=6개월 초과, 0=6개월 미만	
	장해등급		1=장해 1~14급, 0=무장해	
	재해 발생 당시 일자리	종사상 지위	1=상용직, 0=비상용직(임시직·일용직)	
		임금소득(월)	(만원, 로그)	

영역	변수명		변수값	자료 형태
		산업 ^{b)}	1='기타의 사업', 0=그 외	
		직종	1=사무직·서비스직·판매직, 0=그 외	
직업 복귀 특성	직업복귀 이행 ^{a)}		1=취업, 0=미취업	종단
	원직장 복귀 여부		1=원직장 복귀, 0=재취업	
	종사상 지위		1=상용직, 0=비상용직(임시직·일용직)	
	임금소득(월)		(만원, 로그)	
	사회보험		1=가입, 0=미가입	
	전일제 여부		1=전일제, 0=시간제	
	산업 ^{b)}		1='기타의 사업', 0=그 외	
	직종		1=사무직·서비스직·판매직, 0=그 외	
가구 특성	지역 (서울·인천 및 경기도 지역)		1=수도권 ^{c)} , 0=그 외	종단
	주거 소유 형태		1=자가, 0=비자가	
	가구원 구성	취업 상태인 배우자 ^{c)}	1=있음, 0=없음	
		부양 부모 ^{d)} (본인 또는 배우자의 부모)	1=1명 이상 있음, 0=없음	
	가구 경제	가구 소득(연)	(가구균등화, 만원, 로그)	
		가구 지출(월)	(만원, 로그)	
		산재보험급여 비율	(%)	
		가구 자산	(만원, 로그)	
		가구 부채	(만원, 로그)	
재활 서비스	직업재활서비스		1=이용, 0=미이용	고정
	사회재활서비스		1=이용, 0=미이용	
직업 복귀 성과	직업복귀 이행 ^{a)}		1=취업, 0=미취업	종단
	임금소득(월)		(만원, 로그)	
	직무 만족도	교육수준 대비 만족도	1~5점-역코딩	
		기술수준 대비 만족도	1~5점-역코딩	
		재취업 시 유용성	1~5점	

a: 1차년도 조사의 데이터는 요양 종결 후 90일 시점의 업무수행능력에 대한 응답임

b: '기타의 산업'으로 분류한 산업은 '하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업', '도매 및 소매업', '숙박 및 음식점업', '출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업', '부동산업 및 임대업', '전문, 과학 및 기술 서비스업', '사업시설관리 및 사업지원 서비스업', '공공행정, 국방 및 사회보장 행정', '교육 서비스업', '보건업 및 사회복지 서비스업', '예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업', '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업', '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산', '국제 및 외국기관'임

c: 가구원관계코드 3번까지 검토함

d: 가구원관계코드 6번까지 검토함

e: 동일한 변인이며 분석모형에 따라 독립변수 또는 종속변수로 투입함

IV. 분석 결과

1. 분석 대상의 특성

분석 대상의 특성은 <표 2>와 같다. 우선 분석 표본에서는 여성 산재근로자가 260명, 남성 산재근로자는 1,249명으로 집계되었다. 연령대별로는 여성 및 남성 산재근로자에서 공통적으로 50대가 가장 많은데, 남성 산재근로자에서는 비교적 40대 이하 연령대의 비율이 높다. 여성 및 남성 모두 기혼자가 과반수이나 남성에서 조금 더 많고, 대학교 졸업 이상의 교육수준도 남성에서의 비중이 비교적 크다. 장애인 등록자는 여성 산재근로자에서 5% 내외이고 남성 중 비율은 여성보다 두 배 가량 높고, 업무수행능력은 공통적으로 요양을 종결한 직후보다 점차 개선되는 것으로 생각하는 경향을 보인다.

재해 발생 당시의 특성을 살펴보면 대부분 업무상 사고 재해자이고, 요양기간이 6개월을 초과하는 비율은 남성 산재근로자가 44.1%로 여성보다 다소 높다. 과반수가 장해 1~14등급자이며 남성의 경우 여성보다 10%p 가량 많다. 재해가 발생한 당시 상용직 임금근로자였던 산재근로자의 비율은 여성 및 남성에서 56~7% 가량으로 비슷하고, 임금소득은 남성이 평균 220.85만원(월)으로 여성의 두 배 가량에 달한다. ‘기타의 산업’에 종사하였던 산재근로자의 비율은 여성이 59.6%로 남성과 상당한 차이를 보이며, 사무직·서비스직·판매직 종사자는 여성 산재근로자의 30.5%를 차지한다.

직업복귀를 이행한 일자리의 특성은 다음과 같다. 1~5차년도 연속 취업자의 조사차수별 원직장 복귀율은 50% 내외로 여성과 남성의 비율이 비슷하며, 상용직 종사자는 남성 산재근로자에서 조금 더 많다. 사회보험 가입률은 여성이 다소 높으나 비슷한 수준이고, 전일제 일자리의 종사자는 남성에서 90% 이상으로 높다. ‘기타의 산업’ 종사자는 여성이 70% 이상으로 남성과 상당한 격차를 보이며, ‘사무직·서비스직·판매직’ 종사자의 비율은 여성이 30% 이상으로 10% 내외인 남성보다 비교적 높다.

공통적으로 40% 가량이 수도권에 거주하고, 본인의 집을 갖고 있는 응답자는 60% 내외이다. 취업 상태인 배우자의 비율은 여성에서 40%대로 남성보다 다소 높고, 배우자 또는 본인의 부모를 부양하는 경우는 여성 8% 및 남성 10% 내외를 차지한다.

산재보험패널조사에서 나타나는 산재근로자의 가구 소득(연)의 평균값은 2차년도 조사에서 큰 폭으로 감소하였다가 점차 상승하는데, 이는 대개 요양을

종결한 이듬해인 1차년도 조사가 휴업급여를 비롯한 단기성 급여가 지급되는 시기라는 점에서 연유한다(이정화·신슬비, 2017 참고). 본고의 분석 대상에도 이러한 변화를 확인할 수 있으며, 남성 산재근로자 가구의 소득은 여성보다 두 배 가량 높다. 가구의 월 지출액(평균)은 여성 149~181만원 및 남성 181~207만원 사이에 분포하고, 자산의 가치는 평균 7천만원 내외로 집계되었다. 부채의 경우, 평균값은 20만원 내외로 높지 않으나 최대값이 2~6억원 사이로 분석집단 내 산포도가 큰 편이다.

또한 산재근로자의 직업복귀와 사회복귀를 도모하기 위하여 제공하는 직업 재활서비스 및 사회재활서비스의이용자는 여성 산재근로자에서 남성보다 높은 비율을 보인다.

직업복귀 성과의 경우, 직업복귀를 이행한 산재근로자의 비율은 2차년도 조사부터 전년도 조사보다 상승한 후 5차년도 조사에서 감소하는 경향을 보인다. 해당 비율은 여성 70% 전후 및 남성 80% 가량으로 남성에서 다소 높고, 임금소득의 평균값도 남성이 여성보다 두 배 가량 높은 경향이다. 직무만족도의 3가지 항목에 대하여 4~5점 사이의 긍정적인 응답률은 전체적으로 40% 내외이며 남성에서의 비율이 조금 더 높고, 이 중 '재취업 시 유용성' 항목의 경우에 성별 간의 격차가 큰 편이다.

〈표 2〉 분석 대상의 특성

영역	변수명	여성 (n=259)					남성 (n=1,240)					
		1차년도('13)	2차년도('14)	3차년도('15)	4차년도('16)	5차년도('17)	1차년도('13)	2차년도('14)	3차년도('15)	4차년도('16)	5차년도('17)	
개인 특성	연령(%)	30대 이하	10.0	8.9	7.7	6.6	6.2	21.6	18.8	16.3	14.4	13.1
		40대	19.3	16.6	15.4	13.1	12.0	25.6	25.5	24.8	24.0	22.3
		50대	42.9	45.6	40.5	40.2	37.8	35.2	37.0	34.0	33.3	32.1
	60대 이상	27.8	29.0	36.3	40.2	44.0	17.7	18.7	24.9	28.4	32.4	
		혼인 상태(1=기혼)(%)	63.3	62.9	62.9	61.8	62.2	74.2	74.7	74.5	74.4	74.6
	교육수준(1=대학교 졸업 이상)(%)	10.4	10.8	10.8	10.8	10.8	16.1	16.0	16.0	16.5	16.5	
	장애인 등록 여부(1=등록함)(%)	4.6	4.6	5.0	4.6	4.6	9.3	9.8	10.5	9.4	9.4	
	업무수행능력(6~10점) ^{a)}	66.8	74.1	78.0	78.4	79.9	70.2	79.0	81.8	82.6	83.2	
	업무상 재해 유형(1=사고)(%)	92.3					91.2					
	요양기간(1=6개월 초과)(%)	35.1					44.1					
재해 특성	장해등급(1=장해 1~14급)(%)	74.5					84.3					
	재해 당시 일자리	총사상 지위(1=상용직)(%)	57.1					56.0				
		임금소득(월)(만원/평균)	116.84					220.65				
		산업(1='기타'의 사업)(%)	59.5					20.7				
	직종 (1=사무직·서비스직·판매직)(%)	30.5					5.6					
		원직장 복귀 여부(1=원직장 복귀)(%)	57.3	53.1	51.0	50.0	47.9	56.4	52.4	50.5	48.8	48.2
		총사상 지위(1=상용직)(%)	57.3	55.2	56.3	57.3	51.0	63.7	63.3	64.5	65.0	65.5
복귀 특성 ^{b)}	사회보험(1=가입)(%)	74.0	75.0	76.0	72.9	70.8	71.1	70.6	70.6	70.1	69.6	
	전일제 여부(1=전일제)(%)	84.4	87.5	87.5	90.6	88.5	95.3	95.8	96.5	96.8	97.3	
	산업(1='기타'의 사업)(%)	74.0	72.9	71.9	71.9	75.0	25.5	26.3	26.6	26.3	26.3	

(단위: 개별 단위)

영역	변수명	여성 (n=259)					남성 (n=1,240)				
		1차년도('13)	2차년도('14)	3차년도('15)	4차년도('16)	5차년도('17)	1차년도('13)	2차년도('14)	3차년도('15)	4차년도('16)	5차년도('17)
가구 특성	직종(1=사무직·서비스직·판매직)(%)	35.4	30.2	35.4	34.4	37.5	9.5	9.4	10.5	10.4	10.1
	지역(1=수도권)(%)	43.6	43.2	43.2	42.9	42.9	42.3	42.0	41.9	41.7	41.8
	주거 소유 형태(1=자가)(%)	64.1	64.1	64.9	64.9	67.2	57.3	58.7	59.0	59.4	60.0
	취업 상태인 배우자 유무(1=있음)(%)	44.8	46.3	45.2	44.4	42.9	30.8	34.0	34.7	34.4	34.5
	가구원 구성										
	부양 부모 유무(1=1명 이상)(%)	8.9	8.9	8.9	8.9	8.1	10.9	10.9	10.6	10.9	9.9
	가구 소득(연)(만원)	1,887.17	1,233.65	1,221.68	1,351.83	1,358.45	3,490.51	2,436.30	2,442.28	2,640.07	2,713.69
	가구 지출(월)(만원)	149.60	152.76	164.64	169.26	167.93	181.35	183.15	200.49	207.55	208.24
	산재보험급여 비율(%)	24.91	3.13	2.07	1.24	1.29	23.99	4.92	3.78	3.32	3.49
	가구 자산(만원)	7,485.77	6,831.50	6,731.47	7,008.53	7,410.49	7,671.04	6,324.17	6,916.10	7,488.26	7,719.37
재활 서비스	가구 부채(만원)	17.90	14.36	21.55	16.04	15.28	19.99	21.81	25.68	27.34	26.27
	직업재활서비스(1=이용)(%)	17.0					14.5				
	사회재활서비스(1=이용)(%)	27.8					22.6				
	직업복귀 이행(1=취업)(%)	61.4	70.3	70.7	72.6	69.5	73.2	82.8	83.0	83.4	83.1
직업 복귀 성과	임금소득(월)(만원) ^{b)}	128.6667	132.79	137.25	139.53	144.94	248.4446	250.34	259.48	267.60	276.29
	교육수준 대비 만족도(4~5점)	34.4	41.7	42.7	42.7	42.7	38.6	40.7	46.8	43.9	42.9
	기술수준 대비 만족도 ^{b)c)}	38.5	43.7	42.7	44.8	43.7	41.2	43.9	49.6	49.6	47.6
	재취업 시 유용성(4~5점)	32.3	38.5	39.6	42.7	40.6	46.0	50.8	49.6	49.8	49.5

a: 점수가 높을수록 업무수행능력이 개선되었다는 응답이며, 지면 상 6~10점(10점 최고) 응답자의 비율만 도표함. 1차년도 조사에서는 '요양 종결 후 90일째 시점에 서의 업무수행능력'에 관한 응답임.

b: 1-5차년도 연속 취업자에 대한 결과임

c: 점수가 높을수록 긍정적인 응답이며, 지면 상 4~5점(5점 최고) 응답자의 비율만 도표함

2. 산재근로자의 직업복귀 성과와 젠더 특성

1) 직업복귀 성과 추정 ①: 직업복귀 이행

산재근로자의 직업복귀 성과를 추정하는 첫 번째 모형의 종속변인은 ‘직업 복귀 이행’(더미)이며 패널로짓모형(panel logit regression)으로 추정하였다. 분석 대상은 앞서 정의한 산재근로자 1,509명이다. 하우스만 검정을 수행한 결과 여성 산재근로자는 확률효과 모형, 남성 산재근로자에서는 고정효과 모형이 적합한 것으로 도출되었다. 하우스만 검정은 시간 불변의 변수가 유의성을 갖는지를 점검하는 방법으로(Frees, E.W., 2004:242), 여성 산재근로자에서는 오차항 u_i 를 확률변수로, 남성 노동자에서는 이를 고정변수로 가정할 수 있다.

분석결과를 다음과 같다. 여성 산재근로자에서 직업복귀를 유인하는 요인은 본인의 ‘업무수행능력’, ‘임금소득(재해 발생 당시)’, ‘가구 소득’, ‘가구 자산’이며, 부(-)의 방향으로 작용하는 요인은 ‘요양기간’과 ‘산재보험급여 비율’로 확인되었다. 즉 산재근로자의 경우에는 요양기간이 6개월을 초과하는 경우와 그보다 짧은 경우. 종단적인 직업복귀 성과의 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 남성 노동자에서는 1,240명 중 1~5차년도 조사 동안 지속적으로 직업복귀 이행 상태가 고정된 871명을 제외하여 최종 371명에 대한 패널로짓분석이 이루어졌다. 직업복귀 이행에 양(+)의 관계를 보이는 변인은 ‘연령’, ‘업무수행능력’, ‘가구 지출’이며 음(-)의 요인은 ‘산재보험급여 비율’이었다. 즉 가구 소득 대비 산재보험급여가 차지하는 비율이 높을수록 직업복귀를 할 가능성이 감소하는 결과는, 그만큼 산재근로자의 장애등급이 중증이거나 가구의 소득 수준이 낮은 상태로 해석할 수 있다. 한편 직업재활서비스 및 사회재활서비스의 이용률은 1~5차년도 간 변화가 없으므로 제거되었다.

〈표 3〉 직업복귀 성과 추정 ①: 직업복귀 이행

		여성 (n=259)		남성 (n=369) ^{a)}	
		β^{RE}	S.E.	β^{FE}	S.E.
개인 특성	연령	-0.247	0.205	0.485*	0.220
	혼인 상태	-0.138	0.427	0.590	0.513
	교육수준	0.041	0.648	1.212	1.049
	장애인 등록 여부	-0.834	0.717	0.579	0.698
	업무수행능력	0.309***	0.061	0.360***	0.052

		여성 (n=259)		남성 (n=369) ^{a)}	
		β^{RE}	S.E.	β^{FE}	S.E.
재해 특성	재해 유형	-0.094	0.580	(omitted)	-
	요양기간	-0.731*	0.357	(omitted)	
	장해등급	-0.017	0.408	(omitted)	
	종사상 지위	0.193	0.340	(omitted)	
	임금소득(월)	1.958**	0.977	(omitted)	
	산업	0.350	0.379	(omitted)	
	직종	-0.513	0.386	(omitted)	
가구 특성	지역	0.505	0.327	-1.564	1.007
	주거 소유 형태	-0.298	0.348	0.121	0.327
	취업 상태인 배우자	0.206	0.401	-0.031	0.306
	부양 부모	0.156	0.454	-0.320	0.402
	가구 소득(연)	0.793***	0.123	-0.036	0.065
	가구 지출(월)	0.181	0.594	1.406**	0.419
	산재보험급여 비율	-0.027***	0.006	-0.019***	0.003
	가구 자산	0.391*	0.194	0.068	0.121
	가구 부채	0.071	0.080	0.099	0.063
재활 서비스	직업재활서비스	-0.436	0.487	(omitted)	-
	사회재활서비스	0.162	0.405	(omitted)	
_cons		-7.729**	2.501	-	
Log likelihood		-547.45963***		-587.1049***	
Hausman Test		$\chi^2=4.11$		$\chi^2=93.49***$	

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

a: 1~5차년도 조사 동안 지속적으로 미취업 및 취업인 871명 제거

2) 직업복귀 성과 추정 ②: 임금소득(월)

두 번째로는 ‘임금소득(월)’에 관한 직업복귀 성과 추정 모형을 분석하였다. 하우스만 추정을 통하여 여성 및 남성 산재근로자 모두 유의수준 1% 수준에서 고정효과 모형이 적합한 것으로 확인되었다.

여성 산재근로자의 5년 간 임금소득 변화에 정(+)으로 작용하는 요인은 ‘업무수행능력’, 직업복귀를 한 일자리의 ‘종사상 지위’·‘사회보험’·‘전일제 여부’이며 가구 특성 중 ‘지역’, ‘가구 소득’ 및 ‘가구 지출’이 검증되었다. 남성 산재근로자의 경우 임금소득을 상승시키는 요인은 ‘연령’, ‘업무수행능력’, 직업복귀 특성 중 여성과 동일한 변인, 그리고 가구 특성 중 ‘가구 소득’·‘가구 지출’·‘가구 부채’가 식별되었다. 또한 임금소득에 부적인 영향을 미치는 요인은

직업복귀 한 일자리의 ‘산업’과 ‘취업 상태인 배우자’로 나타났다.

위 결과와 같이 요양을 종결한 후 5년간의 임금소득 변화에 대하여, 여성 및 남성에서 공통적으로 직업복귀 시 고용조건이나 일자리 특성과 가구의 특성이 주요하게 영향을 미치고 있었다. 이 때 남성 근로자에서는 가구경제와 관련한 요인의 계수가 여성보다 높은 수준으로 추정되었다.

〈표 4〉 직업복귀 성과 추정 ②: 임금소득(월)

		여성 (n=96)		남성 (n=695)	
		β^{FE}	S.E.	β^{FE}	S.E.
개인 특성	연령	0.004	0.013	0.013**	0.005
	혼인 상태	-0.049	0.042	0.017	0.013
	교육수준	(omitted)	-	0.028	0.043
	장애인 등록 여부	(omitted)		-0.012	0.024
	업무수행능력	0.006**	0.002	0.007***	0.001
재해 특성	재해 유형	(omitted)	-	(omitted)	-
	요양기간	(omitted)		(omitted)	
	장해등급	(omitted)		(omitted)	
	종사상 지위	(omitted)		(omitted)	
	임금소득(월)	(omitted)		(omitted)	
	산업	(omitted)		(omitted)	
	직종	(omitted)		(omitted)	
직업 복귀 특성	원직장 복귀	-0.005	0.024	-0.016	0.009
	종사상 지위	0.044*	0.019	0.032**	0.009
	사회보험	0.053**	0.016	0.020*	0.008
	전일제	0.176***	0.019	0.062***	0.013
	산업	-0.019	0.026	-0.049***	0.009
	직종	0.032	0.018	-0.001	0.012
가구 특성	지역	0.219**	0.062	0.031	0.040
	주거 소유 형태	0.030	0.018	0.009	0.008
	취업 상태인 배우자	0.020	0.028	-0.022**	0.008
	부양 부모	-0.015	0.030	-0.005	0.010
	가구 소득(연)	0.067***	0.015	0.104***	0.009
	가구 지출(월)	0.074**	0.029	0.119***	0.012
	산재보험급여 비율	0.000	0.000	0.000	0.000
	가구 자산	-0.011	0.009	0.001	0.003
	가구 부채	-0.003	0.004	0.005**	0.001
재활 서비스	직업재활서비스	(omitted)		(omitted)	
	사회재활서비스	(omitted)		(omitted)	

	여성 (n=96)		남성 (n=695)	
	β^{FE}	S.E.	β^{FE}	S.E.
_cons	1.386***	0.108	1.568***	0.049
sigma_u	0.172947		0.135409	
sigma_e	0.061336		0.071251	
R-sq	within=0.4041 between=0.2956 overall=0.3056 F(95, 366) = 10.52***		within=0.1531 between=0.4531 overall=0.3906 F(20,4560) = 24.95***	
Hausman Test	$\chi^2=43.01^{**}$		$\chi^2=326.54^{***}$	

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

3) 직업복귀 성과 추정 ③: 직무 만족도

본 절에서는 직무 만족도를 종속변인으로 하여 산재근로자의 직업복귀 성과를 추정한다. 연구에서 사용한 만족도는 5점의 리커트 척도이므로, 패널순서모형을 사용하였다. 우도비 검정을 통하여 직무 만족도를 설명하는 3가지 모형에 대해서 여성 및 남성 산재근로자 모두 확률효과 모형을 채택하였다. 여성 산재근로자의 직무 만족도 변화에 관하여 분석한 결과, ‘교육수준 대비 만족도’에서는 ‘장해등급(-)’만이 검증되었고, ‘기술수준 대비 만족도’에서는 유의한 변인이 나타나지 않았다. ‘재취업 시 유용성’에서는 ‘원직장 복귀’가 만족도를 저하시키며, ‘교육수준’과 직업복귀 한 일자리의 ‘종사상 지위’ 및 ‘임금소득’이 이를 증진시키는 결과를 나타내었다.

다음은 남성 산재근로자에 관한 분석 결과이다. 남성 노동자의 직업복귀 후 ‘교육수준 대비 만족도’의 경우 ‘산재보험급여 비율’이 음(-)의 요인이며, 양(+)의 요인으로서는 재해 당시의 ‘임금소득’과 현재 일자리의 ‘임금소득’, 가구 특성 중 ‘지역’이 검증되었다. ‘기술수준 대비 만족도’를 높이는 요인은 현재 일자리의 ‘임금소득’, 거주하는 ‘지역’이 검증되었다. 이에 대하여 부(-)의 작용을 하는 변인은 직업복귀 한 일자리의 ‘산업’과 ‘산재보험급여 비율’이 확인되었다. ‘재취업 시 유용성’에서는 양(+)의 변인으로 재해 당시의 ‘임금소득’과 직업복귀 후 일자리의 ‘종사상 지위’·‘임금소득’, ‘지역’이 확인되었다. 음(-)의 변인은 직업복귀 한 일자리의 ‘원직장 복귀’와 ‘산업’, 그리고 ‘직업재활서비스’ ‘으로 추정되었다. 이 중 ‘직업재활서비스’의 결과를 통하여 이용자 및 미용자 간에 직무 만족도에 대한 체계적인 차이가 발생하며, 해당 서비스의 특성 상 원직장 미복귀자(재취업자, 미취업자)에게 제공하는 서비스의 이용자가 있을 경우 직업복귀를 하더라도 유용한 기술을 습득할 수 있는 양질의 일자리를 확

보하기 어려웠을 것으로 유추할 수 있다.

〈표 5〉 직업복귀 성과 추정 ③: 직무 만족도 - 여성 산재근로자

(n=96)

		㉠교육수준 대비 만족도		㉡기술수준 대비 만족도		㉢재취업 시 유용성	
		β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.
개인 특성	연령	-0.156	0.134	-0.055	0.141	-0.048	0.120
	혼인 상태	-0.176	0.329	-0.161	0.351	0.393	0.295
	교육수준	-0.183	0.345	-0.038	0.370	0.694*	0.298
	장애인 등록 여부	-0.373	1.079	-0.595	1.175	-0.892	0.911
	업무수행능력	0.041	0.035	0.029	0.036	-0.014	0.033
재해 특성	재해 유형	0.119	0.377	-0.003	0.409	-0.353	0.322
	요양기간	-0.295	0.263	-0.485*	0.284	0.011	0.222
	장해등급	-0.513*	0.251	-0.492*	0.273	-0.240	0.215
	총사상 지위	-0.501	0.291	-0.205	0.311	0.215	0.253
	임금소득(월)	0.790	0.900	0.704	0.961	-1.337	0.778
	산업	0.364	0.353	0.272	0.376	0.105	0.312
	직종	-0.316	0.315	-0.326	0.335	0.222	0.276
직업 복귀 특성	원직장 복귀	-0.060	0.208	-0.202	0.227	-0.382*	0.182
	총사상 지위	0.241	0.246	0.120	0.256	0.457*	0.224
	임금소득(월)	0.815	0.688	0.915	0.722	1.450*	0.637
	사회보험	0.226	0.218	-0.013	0.229	-0.063	0.201
	전일제	0.396	0.285	0.480	0.301	-0.245	0.259
	산업	0.088	0.329	0.364	0.346	0.179	0.299
	직종	0.094	0.254	0.115	0.267	0.006	0.234
가구 특성	지역	-0.101	0.210	-0.177	0.227	0.136	0.181
	주거 소유 형태	0.139	0.240	0.092	0.253	0.314	0.218
	취업 상태인 배우자	-0.121	0.287	-0.143	0.304	0.063	0.261
	부양 부모	0.228	0.241	0.245	0.255	0.127	0.213
	가구 소득(연)	-0.133	0.309	-0.009	0.309	0.070	0.284
	가구 지출(월)	-0.057	0.430	0.144	0.448	-0.553	0.403
	산재보험급여 비율	-0.002	0.005	0.003	0.005	0.000	0.005
	가구 자산	-0.110	0.118	-0.029	0.125	-0.044	0.109
	가구 부채	0.026	0.050	-0.033	0.052	-0.020	0.046
재활 서비스	직업재활서비스	-0.099	0.370	0.057	0.400	-0.172	0.312
	사회재활서비스	-0.377	0.324	-0.475	0.349	-0.385	0.275
_cut1		-0.622	2.043	0.367	2.181	-3.429*	1.757

	㉠교육수준 대비 만족도		㉡기술수준 대비 만족도		㉢재취업 시 유용성	
	β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.
_cut2	0.620	2.038	1.576	2.179	-2.339	1.753
_cut3	2.558	2.040	3.727***	2.183	-0.643	1.752
_cut4	4.250**	2.045	5.623**	2.191	1.339	1.753
Log likelihood	-500.64797**		-468.15303**		-510.93453**	
LR χ^2	57.68***		69.45***		27.09***	

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

〈표 6〉 직업복귀 성과 추정 ③: 직무 만족도 - 남성 산재근로자

(n=695)

		㉠교육수준 대비 만족도		㉡기술수준 대비 만족도		㉢재취업 시 유용성	
		β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.
개인 특성	연령	0.046	0.039	0.059	0.040	-0.014	0.041
	혼인 상태	-0.029	0.098	-0.032	0.101	0.020	0.105
	교육수준	-0.121	0.102	-0.130	0.105	0.049	0.111
	장애인 등록 여부	-0.042	0.150	-0.100	0.155	0.056	0.163
	업무수행능력	0.006	0.016	-0.005	0.016	0.001	0.017
재해 특성	재해 유형	-0.005	0.125	-0.022	0.130	-0.045	0.138
	요양기간	0.126	0.079	0.092	0.082	-0.063	0.087
	장해등급	-0.068	0.098	-0.044	0.102	0.024	0.109
	종사상 지위	0.096	0.109	-0.029	0.113	-0.143	0.117
	임금소득(월)	0.641**	0.226	0.416	0.234	0.602*	0.245
	산업	0.084	0.117	0.201	0.121	0.124	0.128
	직종	-0.120	0.175	-0.160	0.181	-0.259	0.190
직업 복귀 특성	원직장 복귀	-0.006	0.075	-0.008	0.078	-0.172*	0.081
	종사상 지위	0.060	0.109	0.161	0.112	0.201*	0.113
	임금소득(월)	0.621*	0.238	0.925***	0.244	0.538*	0.246
	사회보험	0.162	0.093	0.115	0.096	0.128	0.098
	전일제	0.037	0.151	0.064	0.154	0.235	0.157
	산업	-0.068	0.096	-0.203*	0.099	-0.244*	0.102
	직종	-0.033	0.133	0.110***	0.136	0.088	0.139
가구 특성	지역	0.394***	0.074	0.320	0.076	0.412***	0.081
	주거 소유 형태	-0.050	0.073	-0.044	0.075	0.077	0.077
	취업 상태인 배우자	0.138	0.074	0.101	0.076	0.065	0.079
	부양 부모	-0.009	0.080	0.001	0.082	0.030	0.085

		㉠교육수준 대비 만족도		㉡기술수준 대비 만족도		㉢재취업 시 유용성	
		β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.	β^{RE}	S.E.
	가구 소득(연)	-0.082	0.130	-0.200	0.132	0.188	0.132
	가구 지출(월)	-0.201	0.168	-0.138	0.171	0.187	0.172
	산재보험급여 비율	-0.005**	0.002	-0.007***	0.002	-0.001	0.002
	가구 자산	-0.037	0.042	-0.043	0.043	-0.058	0.044
	가구 부채	0.002	0.016	0.021	0.017	0.026	0.017
재활 서비스	직업재활서비스	0.187	0.120	0.183	0.125	-0.275**	0.133
	사회재활서비스	-0.108	0.099	-0.113	0.103	0.153	0.109
_cut1		-0.366	0.633	-0.663	0.655	0.908	0.680
_cut2		0.990	0.629	0.576	0.651	2.344	0.678
_cut3		2.812	0.630	2.501	0.652	3.996	0.680
_cut4		4.470	0.633	4.306	0.655	5.920	0.684
Log likelihood		-3778.5591***		-3626.7273***		-3797.0789***	
LR χ^2		489.04***		533.73***		675.02***	

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

V. 결론 및 논의

이상으로 산재근로자의 요양 종결 이후 노동시장 복귀에 관한 중단 자료를 젠더 관점으로 살펴보았다. 결과와 논의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직업복귀의 성과를 바라보는 관점에 따라 상이한 추정 모형이 채택되었다¹⁾. ‘직업복귀 이행(㉠)’ 모형에서는 여성 산재근로자에서 확률효과, 남성 산재근로자에서는 고정효과 모형이 적합하였다. 또한 ‘임금소득(㉡)’ 모형에서는 공통적으로 고정효과, 직무 만족도(㉢) 모형에서는 공통적으로 확률효과 모형이 도출되었다. 즉 여성 산재근로자의 경우 요양 종결 후 5년간 직업복귀를

1) 예상과 달리 재해의 유형은 유의한 변인으로 확인되지 않았다. 최근호·김건우(2018)에 의하면 업무상 질병성 재해는 사고성 재해에 비해 평균 요양기간이 길고 중증도가 높은 추이를 보인다. 하지만 재해 유형별 직업복귀를 비교한 연구는 찾아보기 어려운데, 직업 복귀가 단순히 사고 또는 질병과 같은 재해 유형보다는 상해부위, 중증도 등의 영향을 받기 때문에 간단하지 않은 작업일 것으로 생각된다. 다만 본 연구에서 사용한 산재보험 패널데이터로 설명을 보충하면, 1차년도(2013년) 조사에서 사고성 재해자와 질병성 재해자 중 취업자의 비율은 각각 92.2% 및 7.8%로 집계되었다(가중치 적용). 성별로 살펴보면 남성 산재근로자는 사고성 재해자의 77.8% 및 질병성 재해자의 80.9%, 그리고 여성 산재근로자의 경우 각각 70.3% 및 81.0%가 직업복귀를 이행하는 것으로 확인하였다.

성취하는데 있어서, 과거 재해가 발생하였던 당시의 요인에 의해서 지속적으로 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 재해로 인하여 부여된 산재근로자로서의 특성이나, 재해가 발생한 일자리의 고용조건 등을 기점으로 여성 산재근로자 내에서 격차와 균열이 발생하는 모습을 드러내고 있다. 하지만 남성의 종단적인 직업복귀 이행은 과거에 생성된 업무상 재해 특성의 영향을 받지 않았다. 임금소득의 변화(②)에 대해서는 공통적으로 개인·가구 및 일자리 특성과 같이 요양 종결 이후에 생성된 요인들이 유의하였다. 특히 임금소득인 만큼, 여러 요인들 중에서도 직업복귀를 한 일자리의 고용조건이 가장 중요한 영향을 미치고 있었다. 하지만 직업복귀의 질적인 성과를 측정하는 ‘직무 만족도(③)’에서는 여성과 남성 산재근로자에서 모두 확률효과가 검증되는 흥미로운 결과를 보였다. 이는 시간이 지나더라도 재해를 통하여 포착되는 특성이 여전히 산재근로자의 일자리에 대한 만족도를 제약하며 통제하는 기제로 잔존하는 메커니즘을 실증하였다.

둘째, 위 결과 중 차이가 명확한 ‘직업복귀 이행(①)’ 모형과 ‘직무 만족도(③)’ 모형을 성별로 분해하여 비교해보자. 이 결과들에 대한 논의로 한정할 때 여성 산재근로자의 직업복귀 성과를 견인하는 주된 요인은 재해 특성에서 확인되었고, 남성 산재근로자의 직업복귀 성과를 이끌어내는 축은 개인·가구 특성과 직업복귀를 한 일자리의 특성으로 정리할 수 있었다. 여성 산재근로자의 경우 가구 특성과 직업복귀 한 일자리의 일부 특성들이 유의한 관계를 보이기도 하지만, 전체적으로 여성의 직업복귀 성과를 이끌어가는 주된 축은 재해 특성이며, 그 중에서도 산재근로자 개인 차원의 특질로 나타났다. 물론 직업복귀의 성취에 산재근로자의 노동을 할 수 있는 능력과 가구의 상황이 관련을 맺는 결과는 성별에 관계없이 공통적이며 선행연구와도 일치하는 결과들이다. 하지만 여성 산재근로자의 경우, 재해로 인한 요양의 기간이 이를 종결한 후 5년간의 직업복귀 변화에도 영향을 미친다는 점은 남성 산재근로자와 차이가 있다. 이처럼 여성노동자의 직업복귀 이행 과정에는, 재해로 인하여 생성된 요건의 영향력이 잔존하는 상태를 확인하였다.

‘직무 만족도(③)’ 모형의 결과는 장기적으로도 직업복귀의 질적인 성과(직무 만족도)가 재해라는 사건으로 특징지어지는 경계에서 탈출하기 어려운 상태임을 설명한다. 젠더 특성을 정리하면 여성 산재근로자의 경우 장애등급이 유의하였는데, 다만 이 중 ‘재취업 시 유용성(③-㉔)’에서 ‘교육수준’으로 대표되는 인적자본의 효과가 검증된 것은 조금 다른 결과였다. 그러나 남성 산재근로자에서는 ‘가구 상황’으로 대표되는 생계 부양의 책무와 직업복귀 후 노동시장 요인이 강하게 작용하는 경향이다. 또한 ‘직무 만족도(③)’에서 일부 유의한

재해 특성을 발견할 수 있었지만, 이 역시 여성과 달리 노동시장 참여와 관련된 요인으로 나타났다. 이처럼 재해 특성 중에서도 여성은 대체적으로 장해등급이나 요양기간과 같이 산재근로자의 특질이 유의하였다면 남성은 재해 당시의 고용조건이 유의한 관련을 맺는 차이를 보였다.

셋째, 공통적인 결과들을 짚어보면, 산재근로자의 노동능력 상실을 대리하는 변인은 ‘장해등급’ 대신 ‘업무수행능력’과 ‘산재보험급여 비율’이 검증되었다. 즉 ‘업무수행능력’은 장해등급을 보완하는 노동능력의 변화를 설명하였고, ‘산재보험급여 비율’은 한 걸음 나아가 업무상 재해와 가구경제 간의 관계를 나타내었다. 이 변수들은 산재근로자 재해에 대한 해석이 개인 차원에서 머무르는 것이 아니라, 가구에서도 직면하게 되는 경제적 손실과 산재보험급여의 역할이라는 양면의 상황을 가늠하도록 돕는다. 더불어 중요하게 짚어야 하는 내용은 재해 발생 당시의 일자리 특성과 관련한 사항이다. 재해 당시(이전)의 고용조건은 이제까지의 여러 연구들에서 직업복귀에 영향을 미치는 요인으로 설명되어 왔지만, 이 연구에서는 비교적 소극적으로 추정되었다. 요양 종결 직후나 종결 시기를 기점으로 멀지 않은 시간 동안의 변화 또는 특정한 시점에서의 현상을 포착한 선행연구들보다 비교적 긴 시간을 다루었기에 얻은 결과로 본다.

넷째, 위 결과들을 통하여 여성 및 남성 산재근로자의 직업복귀 성과가 노동시장 참여나 재취업과 유사한 특징을 공유하지만, 산재근로자로서의 특성과 결합하는 과정에서 나타내는 젠더의 차이를 엿볼 수 있었다. 특히 여성 산재근로자를 새롭게 발견할 필요가 있다. 여성 산재근로자는 여성 근로자와 산재근로자의 특성 내지는 취약성이 교차하는 지점으로, 여성의 유급·무급 노동과 노동시장에서 벌어지는 업무상 재해의 상황을 집약한다. 한국 여성이 노동시장 진입 시와 고용조건에서 두 번의 격차를 경험한다고 할 때(곽현주·최은영, 2018:111), 여성 산재근로자의 직업복귀는 노동시장에 재진입 함으로써 경험하는 세 번째 격차로 설명할 수 있다. 이 연구에서 중장년층이 과반인 여성 산재근로자의 만족스러운 일자리가 장해등급 등 단편적인 특성만으로 설명되거나 그 외 유의한 변인을 도출하지 못한 결과는 이러한 현상과 무관하지 않을 것이다. 그만큼 이들에게는 직업복귀에 있어서 선택의 폭이 넓지 않고 직업복귀의 이행에 일차적인 초점을 두어야 하는 제한선이 남성보다 강하게 작용하고 있었다.

이상으로 재해를 경험한 근로자가 노동시장에 복귀하는 경로와 성과를 젠더 관점에서 들여다보고, 성별 간 차이를 고려한 연구와 정책 활동의 필요성을 강조하고자 하였다. 이 연구는 종단 자료를 활용하고 성별을 분해하여 기존

연구들의 시각을 연장시켰으며, 직업복귀의 과정 속에 가려진 젠더의 특성을 더욱 명료하게 드러낼 수 있었다. 특히 노동시장 복귀를 바라보는 관점에 따라, 그리고 성별과 엮어낸 젠더 공간에서 달리 이루어지는 직업복귀의 모습은 주목할 만하다. 또한 산재로 귀결되는 특성이 요양을 종결한 이후 5년간의 직업복귀 성과에 대하여 지속적이며 젠더 간에 구별된 영향을 미치는 결과 역시 흥미로운 발견이다. 이는 선행연구와 일치하거나 결과의 범위를 확장시키는 지점들로, 후속연구를 통해서 더욱 유용한 시사점을 찾아낼 수 있을 것으로 기대한다.

상기 결과들을 바탕으로 몇 가지 정책적 함의를 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구의 결과는 여성 산재근로자의 노동시장 복귀가 남성의 경우보다 높은 장벽을 마주하며, 이들에 대하여 더욱 지속적이고 적극적인 제도적 지원이 시행되어야 함을 역설한다. 산재근로자가 재해 발생 당시의 고용조건이나 장애등급 등에 의하여 사회와 노동시장에서 취약성을 안게 될 수 있다는 점은 성별에 관계없이 공통적이다. 그러나 장기적으로 보았을 때 여성 산재근로자에게는 직업복귀 전반에서 해당 요인들의 고착화된 영향력이 남성보다 뚜렷하게 드러나는 모습을 확인할 수 있다. 하지만 재활서비스가 작동하는 체계에서도 여성은 주요한 서비스 수급자가 되지 못하고 있다. 요양기간이나 장애 또는 교육·기술수준 등 여성 산재근로자의 특징, 노동자 지위 등을 고려하여 재활서비스의 도움을 필요로 하는 노동시장 취약자가 적절히 혜택을 받을 수 있도록 수급자 범위를 넓혀나가야 할 것이다.

둘째, 재활서비스의 프로그램을 제공하고 설계함에 있어 단기적인 직업복귀의 달성에만 머물러 있지 않고, 궁극적으로 노동시장 및 사회로의 복귀를 지향하는 목표의 설정이 요구된다. 종사상 지위와 같이 양질의 일자리로 여겨지는 객관적인 지표에만 무게를 두지 않고, 산재근로자의 환경이나 욕구를 성취할 수 있도록 지원하는 정책이 필요하다. 본 연구에서도 재활서비스는 남성 노동자의 직무 만족도 중 재취업 시 유용성의 모형(③-㉔) 모형에서만 유의하였고, 이 때 서비스의 효과보다는 직업복귀에 어려움을 겪는 재활서비스 이용자의 특성을 확인할 수 있었다. 해당 변인이 2012년까지의 이력이므로 결론을 도출하기 어려우나, 요양종결 시점과 가장 밀접한 시기에 개입하는 재활서비스가 장기적으로 직업복귀 성과에 효과를 발휘하기는 어려운 정책 수단으로 보인다. 점차 다양한 일자리가 생성되고 유연성이 심화하는 노동시장 속에서 성별로도 희망하는 직무나 일자리에서 요하는 능력이 다변화될 것이므로, 재활서비스를 통하여 젠더 특성에 적합한 지원을 획득할 수 있기를 기대한다. 한편 여성노동자가 산재보상과 관련한 정보의 접근성이 약한 경향으로 미루어 볼

때 재활서비스 관련 정보에 대해서도 마찬가지로 짐작할 수 있으므로, 제도권의 또 다른 사각지대를 해소할 수 있는 노력이 요구된다.

같은 맥락에서 셋째, 직업복귀를 한 산재근로자가 응답한 직무 만족도의 과반이 보통이나 낮은 수준에 분포하여 성별에 관계없이 직무 만족도까지 충족시킬 수 있는 직업복귀를 성취하기가 용이하지 않은 입장으로 읽힌다. 이 결과는 노동시장 복귀 시 일자리에 대한 자율적인 선택의 폭이 좁고, 산재근로자가 기존에 위치하였던 노동시장 구조의 한계에 갇히는 상황을 의미한다. 달리 말하면 좋은 일자리로 이끌어줄 만한 유인기제가 많지 않으며 양질의 직업을 접하는데 실패하고 있음을 설명한다. 산재근로자가 만족할 수 있는 일자리를 찾도록, 궁극적으로 개인의 성향이나 능력에 적합한 직업복귀가 성취되도록 지원할 수 있는 정책이 요구된다. 또한 본 연구에서 대체적으로 수도권일수록 직업복귀 성과를 끌어올리는 경향이 나타나, 비수도권 지역에 거주하는 산재근로자에 대해서 보다 활성화된 직업복귀 지원 전략이 필요할 것임을 제언한다.

산재보험제도의 지평이 확장됨에 따라 여성 산재근로자는 산재보험제도에 더욱 의미 있는 정책대상으로 자리할 것이다. 또한 현재까지 심층적으로 다루어지지 못하였던 산재근로자 간의 성별 격차에 대해서도 보다 주의 깊게 다루어야 한다는 점을 강조하고자 한다. 최근 들어 산재보험 적용대상 범위의 확대, 출퇴근 재해의 인정, 업무상 질병인정범위에 관한 검토와 업무상 질병 재해자의 증가, 여성 근로자의 재생산권 보호에 관한 산재보험의 역할에 대한 논의 등 산재보험제도의 변화에 따라 점차 바뀌어가는 성별 지형을 염두에 둘 필요가 있다. 노동시장과 사회, 국가 제도의 점점에 위치한 산재보험제도와 산재근로자를 더욱 심층적으로 조명할 수 있는 젠더 인지적 연구가 기대되는 시점이다.

본 연구를 진행하는 과정에서, 여성 산재근로자의 표본이 상대적으로 적은 편이었으므로 더욱 설명력 높은 결과를 도출하지 못하였다는 점에서 아쉬움이 남는다. 패널데이터에서 제공하는 정보 상으로 2012년 이후의 재활서비스 이용 이력을 반영하기 어려웠으며 여러 종류의 재활서비스가 혼합되어 있어 개별 프로그램의 효과를 추려내기 어려웠다. 한국표준산업분류와 산재보험의 업종분류 체계가 완전히 일치하지는 않다는 점도 연구의 미진함으로 남아있는 부분이다. 이상의 과제를 안고 있으나, 기존 연구의 흐름 속에서 젠더 연구의 중요성을 인지하고 실증하고자 노력하였다는 점에 의의를 두고자 한다.

참고문헌

- 강동욱(2017). “산업재해 근로자의 직장복귀 영향요인 연구”. GRI 연구논총, 제19권 제3호, 447-466.
- 곽현주·최은영(2018). “임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향”. 여성연구, 제97권 제2호, 103-140.
- 고용노동부(2016). 2015년 산업재해 현황분석.
- 고용노동부(2017). 2016년 산업재해 현황분석.
- 고용노동부(2018). 2017년 산업재해 현황분석.
- 권순식(2016). “비정규직 고용과 산업재해의 연관성”. 산업경제연구, 제29권 제1호, 169-194.
- 김정하(2012). 근골격계질환 요양 실태 분석. 근로복지연구원.
- 김상호·배준호·윤조덕·박종희·원종욱(2014). 산재보험의 진화와 미래(상). 21세기북스.
- 김영미(2010). “자본주의 다양성 관점에서 본 젠더와 계급의 교차성”. 한국여성학, 제26권 제3호, 65-89.
- 김우영·권현지(2016). “사업체별 재해빈도에 대한 노동조합 효과”. 산업관계연구, 제26권 제2호, 85-110.
- 민인식·최필선(2012). STATA 패넬데이터 분석. ㈜지필미디어.
- 박수경(2012). “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”. 재활복지, 제16권, 293-318.
- 박은정(2015). “산재보험법의 경제성 고쳐 세우기”. 노동법학, 제54권, 65-89.
- 박은주(2012). 여성근로자의 산재보상에 관한 연구. 근로복지연구원.
- 배은경(2009). “‘경제 위기’와 한국 여성”. 페미니즘 연구, 제9권 제2호, 39-82.
- 오종은(2014). “노동시장 구조를 고려한 산재보험 적용확대의 방향: 대리운전종사자 실태조사 결과를 바탕으로”. 사회보장연구, 제30권 제4호, 119-146.
- 안숙영(2012). “젠더의 렌즈로 본 복지공간”. 한국여성학, 제28권 제1호, 113-146.
- 양재성·오순복·임성수(2012). “산재근로자 직업복귀 형태에 영향을 미치는 결정요인 분석-요양종결 후 장애판정자를 중심으로”. 사회보장연구, 제28권 제3호, 153-177.
- 서미경(2012). “중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구”, 사회복지정책, 제39권 제1호, 199-226.

- 신경아(2014). “신자유주의시대 남성 생계부양자의식의 균열과 젠더관계의 변화”. *한국여성학*, 제30권 제4호, 153-187.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”, *페미니즘 연구*, 제16권 제1호, 321-359.
- 안미영(2018). “한국 기혼여성의 시간제 근로와 가족 내무급노동 분배에 관한 연구”. *여성연구*, 제97호 제2권, 45-71.
- 이경희(2010). “산업재해 인정기준의 현대적 과제”, *노동법학*, 제33권, 227-258.
- 이승렬·이승욱(2016). 산재근로자의 직장복귀 실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 이웅·엄명용(2016). “산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색”. *한국사회복지학*, 제68권 제4호, 97-118.
- 이윤진·이다미(2015). “산재근로자의 재활서비스 이용 욕구와 성공적인 직업복귀”, *사회과학연구*, 제26권 제3호, 3-27.
- 이은혜·이현실·양지안(2017). “산재근로자의 직장복귀형태에 따른 일상생활 및 직무만족도 영향 요인에 대한 연구”, *장애와 고용*, 제27권 제2호, 107-131.
- 이정화(2017). “‘괜찮은 직업복귀(Decent Return-To-Work)’: 개인, 분절된 노동시장, 제도 차원의 접근”, *보건사회연구*, 제37권 제2호, 389-422.
- 이정화·신슬비(2018). 제5차 산재보험패널조사 기초분석 보고서. 근로복지연구원.
- 정진주·김형렬·임준(2011). “산재보험 수혜의 성별 차이에 대한 시론적 연구”. *보건과 사회과학*, 제30권, 151-176.
- 최근호·김건우(2018). “산재근로자의 작업능력 회복 정도를 예측하기 위한 중증도 지수 개발”. *직업재활연구*, 제28권 제3호, 1-27.
- 최근호·서용무·유동희(2015). “산재근로자들의 고용안정과 건강한 삶을 위한 데이터 마이닝 기반의 규칙 도출 연구”. *직업재활연구*, 제25권 제3호, 5-24.
- 최영·심경수(2014). “중·고령층 여성의 노부모 수발과 경제활동참여”, *한국사회복지학*, 제66권 제3호, 277-295.
- 한기명·이민아(2017). “산재근로자의 직업복귀 이후 고용유지 영향 요인: 재발사 건생존분석을 중심으로”, *사회복지연구*, 제48권 제4호, 221-249.
- 허은(2013). “노동시장 계층별 성별직업분리에 관한 연구”, *한국사회학*, 제47권 제2호, 241-266.
- 홍승아·마경희·최인희(2013). 젠더관점에서 본 복지패러다임 발전방안 연구. 한국여성정책연구원.

- Brouwer, S., Reneman, M. F., Bültmann, U., Van der Klink, J. J., & Groothoff, J. W.(2010). A prospective study of return to work across health conditions: perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(1), 104-112.
- Dunstan, D. A., & MacEachen, E.(2013). Bearing the brunt: co-workers' experiences of work reintegration processes. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(1), 44-54.
- Frees, E. W.(2004). *Longitudinal and Panel data: Analysis and Applications in the social sciences*. Cambridge University Press.
- Ferguson, L.(2013). Gender, Work, and the Sexual Division of Labor. In Waylen, G. et al.(Eds). *The Oxford Handbook of Gender and Politics*(pp.337-361.). Oxford University Press.
- O'connor, J. S.(1993). Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues. *British journal of Sociology*, 501-518.
- Orloff, A. S.(1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American sociological review*, 303-328.
- Orloff, A. S.(2009). Gendering the comparative analysis of welfare states: An unfinished agenda. *Sociological Theory*, 27(3), 317-343.
- Pascall, G., & Lewis, J.(2004). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of Social Policy*, 33(03), 373-394.
- Rein, M.(1985). Women, employment and social welfare. *The future of welfare*, 37-57.
- Sainsbury, D.(1993). Dual Welfare and Sex Segregation of Access to Social Benefits: Income Maintenance Policies in the UK, the US, the Netherlands and Sweden. *Journal of Social Policy*, 22(1), 69-98.
- Sainsbury, D.(1996). *Gender, equality and welfare states*. Cambridge University Press.

- Shaw, W., Hong, Q. N., Pransky, G., & Loisel, P.(2008). A literature review describing the role of return-to-work coordinators in trial programs and interventions designed to prevent workplace disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(1), 2-15.
- Wasiak, R., Young, A. E., Roessler, R. T., McPherson, K. M., Van Poppel, M. N., & Anema, J. R.(2007). Measuring return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(4), 766-781.
- Williams, J. M., & Demeter, G. T.(2003). The Role of Vocational Rehabilitation. In Demeter, S. L., & Andersson, G. (Eds.). *Disability Evaluation*, 644-648,
- Young, A. E.(2010). Employment maintenance and the factors that impact it after vocational rehabilitation and return to work. *Disability and Rehabilitation*, 32(20), 1621-1632.
- Young, A. E., Roessler, R. T., Wasiak, R., McPherson, K. M., Van Poppel, M. N., & Anema, J. R.(2005). A developmental conceptualization of return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), 557-568.

Abstract

Gendering Injured Workers' Return-to-Work Performance : Evidence from South Korea

Jeong Hwa Lee*

This article attempted to gendering the Return-to-Work(RTW) performance of injured workers in South Korea. Although a number of studies have addressed gender differences in a labor market participation so far, few studies have conducted to uncover the gender differences in the labor market participation focusing on injured workers. Since the characteristics of the injured workers are so different from non-injured workers in many aspects, further studies dealing with the injured workers need to be conducted. To this end, this study defined the RTW Performance as three dimensions: 1) RTW achievement, 2) the wage income, and 3) the job satisfaction. And then, this study tried to unveil the gender differences in RTW performance of injured workers by using PSWCI(Panel Study of Workers' Compensation Insurance) longitudinal data. The results showed that in case of female injured workers, unlike to the case of male injured workers, their "RTW achievement" is still affected by the factors related to employment condition before the incident occurred within five years after the completion of medical care(model 1), and that the nature of occupational injury/illness caused gaps and cleavages within them. As for the change in "wage income"(model 2), the factors related to individual, household, and job characteristics were statistically significant for both gender. On the other hand, as for the "job satisfaction"(model 3), which measures the qualitative performance of RTW, the characteristics of occupational injury/illness still limits or controls the level of job satisfaction in common. From the above results, it is noteworthy that the factors resulting from occupational injury/illness continues to affect the RTW performance over the five years after the end of the care. This study addresses the RTW performance of injured workers from the perspective of a gender and demonstrates the needs for further researches and policies taking into account the gender differences.

* Research Fellow, Labor Welfare Research Institute, Korea Workers' Compensation and Welfare Service

Keywords : Workers' Compensation Insurance, Occupational Injury/Illness, Injured Worker, Return-To-Work Performance, Job satisfaction, Gender approach

2019년 1호
(통권 100호)
여 성 연 구

발 행 인	권 인 숙
편 집 인	조 선 주
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2019년 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

